INTRODUCTION TO PUBLIC ADMINISTRATION

B.A. Public Administration, Semester-I , Paper-I

Lesson Writers

Dr.K.Anil Kumar
Assistant Professor
Dept. of Public Administration
K.L. University, Kunchinapally, A.P.

Dr.K.V.R. Srinivas
Faculty
Dept. of Political Science & Public Administration
Acharya Nagarjuna University

Dr.Suresh Vardranam
Faculty
Dept. of Political Science (DDE)
Pandicherry Central University
Pandicherry

Editor
Prof. M. RAVI SEKHAR
Head, Dept. of Political Science &
Public Administration
Acharya Nagarjuna University
Nagarjuna Nagar-522510

Director
Dr.Nagaraju Battu
M.H.R.M., M.B.A., L.L.M., M.A. (Psy), M.A., (Soc), M.Ed., M.Phil., Ph.D.
Centre for Distance Education
Acharya Nagarjuna University
Nagarjuna Nagar-522510

Phone No.0863-2346208, 0863-2346222, Cell No.9848477441
0863-2346259 (Study Material)
Website: www.anucde.info
e-mail: anucdedirector@gmail.com

B.A. (Public Adm): Introduction to Public Administration

First Edition:

No. of Copies

(C) Acharya Nagarjuna University

This book is exclusively prepared for the use of students of B.A. (Public Admn) Centre for Distance Education, Acharya Nagarjuna University and this book is mean for limited circulation only

Published by

Dr.Nagaraju Battu

Director

Centre for Distance Education

Acharya Nagarjuna University

Nagarjuna Nagar-522510

Printed at

FOREWORD

Since its establishment in 1976, Acharya Nagarjuna University has been forging ahead in the path of progress and dynamism, offering a variety of courses and research contributions. I am extremely happy that by gaining 'A' grade from the NAAC in the year 2016, Acharya Nagarjuna University is offering educational opportunities at the UG, PG levels apart from research degrees to students from over 443 affiliated colleges spread over the two districts of Guntur and Prakasam.

The University has also started the Centre for Distance Education in 2003-04 with the aim of taking higher education to the door step of all the sectors of the society. The centre will be a great help to those who cannot join in colleges, those who cannot afford the exorbitant fees as regular students, and even to housewives desirous of pursuing higher studies. Acharya Nagarjuna University has started offering B.A., and B.Com courses at the Degree level and M.A., M.Com., M.Sc., M.B.A., and L.L.M., courses at the PG level from the academic year 2003-2004 onwards.

To facilitate easier understanding by students studying through the distance mode, these self-instruction materials have been prepared by eminent and experienced teachers. The lessons have been drafted with great care and expertise in the stipulated time by these teachers. Constructive ideas and scholarly suggestions are welcome from students and teachers involved respectively. Such ideas will be incorporated for the greater efficacy of this distance mode of education. For clarification of doubts and feedback, weekly classes and contact classes will be arranged at the UG and PG levels respectively.

It is my aim that students getting higher education through the Centre for Distance Education should improve their qualification, have better employment opportunities and in turn be part of country's progress. It is my fond desire that in the years to come, the Centre for Distance Education will go from strength to strength in the form of new courses and by catering to larger number of people. My congratulations to all the Directors, Academic Coordinators, Editors and Lesson- writers of the Centre who have helped in these endeavours.

Prof. P. Raja Sekhar
Vice-Chancellor (FAC)
Acharya Nagarjuna University

SEMESTER – I

INTRODUCTION TO PUBLIC ADMINISTRATION (PA-1)

UNIT – I

Public Administration as a Discipline: Meaning, Nature, Scope, Dimensions and Significance of the discipline and its relations with Political Science, Management, Law and Economics. Public and Private Administration. Evolution of Public Administration, Minnowbrook Conferences (I, II & III)

UNIT – II

Growth and Trends in Public Administration: New Public Administration (NPA), New Public Management (NPM), Globalization and Public Administration, Paradigm Shift from Government to Governance.

U**NIT – III**

Organization and its Principles: Organization: Meaning, Basis and Forms of Organizations. Principles of Organization: Hierarchy, Unity of Command, Span of Control, Coordination, Authority and Responsibility, Supervision and Control, Centralization, Decentralization and Delegation.

UNIT-IV

Chief Executive: Chief Executive: Meaning, Types, Functions and Role; Line, Staff and Auxiliary Agencies.

UNIT-V

Administrative Behaviour: Decision Making, Communication, Leadership-Types and Functions.

Learning outcomes

1. Awareness about the evolution and growth of the discipline of Public Administration.

2. Learning of basic principles and approaches of Public Administration.

3. Theoretical clarity of basic concepts and dynamics (both ecological and others) relating to Public organizations.

Recommended Readings:

Avasthi, A and Maheshwari, S R (2013) Public Administration. Lakshmi Narain Agarwal: Agra

Basu, Rumki (2008) Public Administration: Concepts and Theories. Sterling Publishers: New Delhi

Bhagwan, Vishnoo; Bhushan, Vidhya and Mohla, Vandana (2010) Public Administration. S. Chand: Jalandhar

Bhambri, C. P. (2010) Public Administration Theory and Practice(21stEdition). Educational Publishers: Meerut

Bhattacharaya, Mohit (2008) New Horizons of Public Administration. Jawahar Publishers and Distributors: New Delhi

Bhattacharya, Mohit (2000) Public Administration. World Press: Calcutta

Henry, Nicholas(2013). Public Administration and Public Affairs (13thEdition). Taylor and Francis: New York

Denhardt, Janet V and Denhardt, Robert B (2015) The New Public Service: Serving, Not Steering (4th Edition). Routledge: New York

యూనిట్- I; ప్రభుత్వ పరిపాలన ఒక అధ్యయనం

అంశం -1: పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క అర్థం, స్వభావం, పరిధి మరియు ప్రాముఖ్యత.

CONTENTS

1.0 అధ్యయన లక్ష్యాలు

1.1 ఉపోద్ఘాతం

1.2 అడ్మినిస్ట్రేషన్/ పరిపాలన అంటే ఏమిటి?

1.3 అడ్మినిస్ట్రేషన్, ఆర్గనైజేషన్ మరియు మేనేజ్‌మెంట్

1.4 పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్‌ను నిర్వచించడం

1.5 పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క స్వభావం

1.6 ప్రభుత్వ పాలనా పరిధి:

1.6.1 ఒక కార్యకలాపంగా పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క పరిధి

1.6.2 ఒక అధ్యయన అంశంగా పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క పరిధి

1.6.2. a. POSDCoRB వీక్షణ

1.6.2. b. సబ్జెక్ట్ మేటర్ వీక్షణ:

1.7 పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క ప్రాముఖ్యత

1.7.1 ప్రత్యేక అధ్యయన సబ్జెక్ట్‌గా పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క ప్రాముఖ్యత

యూనిట్- I; ప్రభుత్వ పరిపాలన ఒక అధ్యయనం

1.7.2 ఒక కార్యాచరణ గా పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క ప్రాముఖ్యత

1.8 ముగింపు

1.9 సంక్షిప్తంగా (Summary)

1.10 సాంకేతిక పదాలు:

1.11 స్వీయ అంచనా ప్రశ్నలు

1.12 Suggested Readings:

1.0 ఈ అధ్యయన అభ్యసనం వల్ల మనం క్రింది విషయాలను ఆకళింపు చేసుకుంటాం:

- **అడ్మినిస్ట్రేషన్/ పరిపాలన అంటే ఏమిటి?**
- **పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్‌ను నిర్వచించడం**
- **పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క స్వభావం**
- **ప్రభుత్వ పాలనా పరిధి**
- **పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క ప్రాముఖ్యత**

1.1. ఉపోద్ఘాతం:

ఒక కార్యకలాపంగా పరిపాలన అనేది సమాజం వలె పాతది. కానీ 1887లో అడ్మినిస్ట్రేషన్ అధ్యయనం పై విల్సన్ యొక్క వ్యాసం ప్రచురణ తో ఇది ఒక అధ్యయన అంశంగా ఉద్భవించింది. ఒక ప్రక్రియగా, ప్రభుత్వ మరియు ప్రైవేట్ సంస్థలలో పరిపాలన జరుగుతుంది. ఇది వ్యాపార సంస్థ, కార్మిక సంఘాలు, మతపరమైన లేదా ధార్మిక సంస్థలు, విద్యా సంస్థలు మొదలైన సెట్టింగులు వంటి విభిన్న సంస్థలలో సంభవిస్తుంది. ప్రభుత్వ పాలనా శాస్త్రం స్వభావం దానికి సంబంధించిన పరిధి ద్వారా ప్రభావితమవుతుంది. పరిపాలన సాధారణంగా పబ్లిక్ మరియు ప్రైవేట్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ అని రెండు రకాలుగా విభజించబడింది. రాజకీయ వ్యవస్థ (లు) ఆవిర్భావం నుండి ప్రభుత్వ కార్యకలాపాల అంశంగా ఇది ఉనికిలో ఉంది. ప్రభుత్వ పరిపాలన అనేది ప్రభుత్వం నిర్వహించే కార్యకలాపాలకు సంబంధించినది అయితే, ప్రైవేట్ పరిపాలన అనేది ప్రైవేట్ వ్యాపార సంస్థల నిర్వహణను సూచిస్తుంది.

పరిపాలన యొక్క పనితీరును అర్థం చేసుకోవడం చాలా ముఖ్యం ఎందుకంటే పాలనను అర్థం చేసుకుంటే ప్రభుత్వాన్ని అర్థం చేసుకోవచ్చు. ఈ యూనిట్‌లో అడ్మినిస్ట్రేషన్, ప్రత్యేకించి పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ అనే కాన్సెప్ట్‌ని మీ కు మరింత చేరువ చేసే ప్రయత్నం జరిగింది. ఈ అవగాహన పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క మొత్తం కోర్సు ద్వారా మిమ్మల్ని తీసుకెళ్తుంది. కింది వాటిలో, మనం పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క అర్థం, స్వభావం మరియు పరిధిని పరిశీలిస్తాము.

1.2. అడ్మినిస్ట్రేషన్/ పరిపాలన అంటే ఏమిటి?

'అడ్మినిస్టర్' అనే పదం లాటిన్ పదం ‘‘అడ్మినిస్ట్రే” నుండి ఉద్భవించింది, దీని అర్థం ప్రజలను రక్షించడం లేదా చూసుకోవడం, వ్యవహారాలను నిర్వహించడం. అడ్మినిస్ట్రేషన్ అనేది ''కావలసిన లక్ష్యాలు లేదా

అంశాలను సాధించడం కోసం సహకారం మరియు సమన్వయంతో కూడిన సమూహ కార్యాచరణ "గా నిర్వచించబడవచ్చు.

స్థూలంగా చెప్పాలంటే, పరిపాలన అనే పదం ఉపయోగించబడిన సందర్భాన్ని బట్టి కనీసం నాలుగు వేర్వేరు అర్థాలు లేదా విభిన్న భావాలను కలిగి ఉన్నట్లు కనిపిస్తుంది:

(1) ఒక క్రమశిక్షణ గా: కళాశాలలు మరియు విశ్వవిద్యాలయాలలో బోధించబడిన మరియు అధ్యయనం చేయబడిన అభ్యాస లేదా మేధో క్రమశిక్షణ యొక్క శాఖ పేరు.

(2) వృత్తిగా: పని/వాణిజ్యం లేదా వృత్తి/వృత్తి రకం, ప్రత్యేకించి ముందస్తు అభ్యాసం యొక్క శాఖలో జ్ఞానం మరియు శిక్షణను కలిగి ఉంటుంది.

(3) ఒక ప్రక్రియగా: కొన్ని సేవలు లేదా వస్తువులను ఉత్పత్తి చేయడానికి పబ్లిక్ పాలసీ లేదా విధానాలను అమలు చేయడానికి చేపట్టిన కార్యకలాపాల మొత్తం.

(4) 'వర్డ్' ఎగ్జిక్యూటివ్ లేదా గవర్నమెంట్‌కి పర్యాయపదంగా: అత్యున్నత వ్యవహారాలలో ఉన్న ఇతర వ్యక్తులు, ఉదాహరణకు, మన్మోహన్ సింగ్ అడ్మినిస్ట్రేషన్, బుష్ అడ్మినిస్ట్రేషన్, మొదలైనవి.

క్రింద పేర్కొనబడినవి కొంతమంది ప్రసిద్ధ రచయితల నిర్వచనాలు.

ఇ.ఎస్. గ్లాడెస్:

"పరిపాలన అనేది సుదీర్ఘమైన మరియు కొంచెం ఆడంబరమైన పదం, కానీ దీనికి వినయపూర్వకమైన అర్థం ఉంది, ఎందుకంటే దీని అర్థం ప్రజలను చూసుకోవడం లేదా చూసుకోవడం, వ్యవహారాలను నిర్వహించడం. స్పృహతో కూడిన ప్రయోజనం కోసం తీసుకున్న చర్య నిర్ణయించబడుతుంది" .

బ్రూక్స్ ఆడమ్స్;

"అడ్మినిస్ట్రేషన్ అనేది ఒకే జీవిలో అనేక మరియు తరచుగా విరుద్ధమైన, సామాజిక శక్తులను సమన్వయం చేసే సామర్థ్యం, తద్వారా అవి ఐక్యంగా పనిచేస్తాయి."

ఫెలిక్స్ ఎ. నిగ్రో:

"పరిపాలన అనేది ఒక ఉద్దేశ్యాన్ని సాధించడానికి పురుషులు మరియు సామగ్రి యొక్క సంస్థ మరియు ఉపయోగం".

J.M. ఫిఫ్నర్ మరియు R. ప్రెస్టస్:

"అడ్మినిస్ట్రేషన్ అనేది కోరుకున్న లక్ష్యాలను సాధించడానికి మానవ మరియు భౌతిక వనరుల సంస్థ మరియు దిశ."

ఎల్.డి. వైట్ :

"పరిపాలన కళ అనేది కొంత ప్రయోజనం లేదా లక్ష్యాన్ని సాధించడానికి చాలా మంది వ్యక్తుల దిశ, సమన్వయం మరియు నియంత్రణ."

లూథర్ గుల్లిక్:

"నిర్వచించిన లక్ష్యాల సాధనతో, పనులను పూర్తి చేయడంతో పరిపాలన సంబంధం కలిగి ఉంటుంది".

ఎఫ్.ఎం. మార్క్స్:

"అడ్మినిస్ట్రేషన్ అనేది ఒక చేతన ప్రయోజనం కోసం తీసుకున్న నిర్ణయం. ఇది వ్యవహారాలను క్రమపద్ధతిలో క్రమబద్ధీకరించడం మరియు వనరులను లెక్కించడం, ఎవరైనా జరగాలనుకునే వాటిని జరిగేలా చేయడం మరియు దేశానికి ప్రతిదీ ముందే చెప్పడం లక్ష్యంగా పెట్టుకుంది.

హెర్బర్ట్ సైమన్, D.W. స్మిత్‌బర్గ్ మరియు V.A. థాంప్సన్:

"దాని విస్తృత అర్థంలో, సాధారణ లక్ష్యాలను సాధించడానికి సహకరించే సమూహం యొక్క కార్యకలాపాలుగా పరిపాలనను నిర్వచించవచ్చు."

పైన పేర్కొన్న నిర్వచనాల యొక్క క్లుప్త విశ్లేషణ, పరిపాలన అనేది (1) సహకార ప్రయత్నం మరియు (2) సాధారణ లక్ష్యాల సాధన అనే రెండు ముఖ్యమైన అంశాలను కలిగి ఉంటుందని వెల్లడిస్తుంది. సమిష్టి కృషి లేకుండా ఉమ్మడి ప్రయోజనం మాత్రమే ఉన్నట్లయితే లేదా వైస్ వెర్సాలో ఎవరైనా పరిపాలనను కనుగొనలేరు. పరిపాలనను 'సామాజిక సంబంధాల సాంకేతికత' అని కూడా అంటారు. అందువల్ల, పరిపాలన అనేది అన్ని సమూహ ప్రయత్నాలకు సాధారణమైన ప్రక్రియ, పబ్లిక్ లేదా ప్రైవేట్, పౌర లేదా సైనిక, పెద్ద స్థాయి లేదా చిన్న స్థాయి. ఇది డిపార్ట్‌మెంట్ స్టోర్, బ్యాంక్, యూనివర్సిటీ, హైస్కూల్, రైల్‌రోడ్, హాస్పిటల్, హోటల్ లేదా స్థానిక ప్రభుత్వంలో పని చేసే ప్రక్రియ.

1.3. అడ్మినిస్ట్రేషన్, ఆర్గనైజేషన్ మరియు మేనేజ్‌మెంట్:

ప్రభుత్వ పరిపాలన యొక్క ప్రాముఖ్యతను తెలుసుకోవడానికి మనం పరిపాలన, సంస్థ మరియు నిర్వహణ అంటే ఏమిటో తెలుసుకోవడానికి ప్రయత్నిద్దాం . ఈ పదాలు తరచుగా పరస్పరం మరియు పర్యాయపదంగా ఉపయోగించబడుతున్నందున, ఈ మూడు పదాల మధ్య తేడాలు మరియు వ్యత్యాసాలను తెలుసుకోవడం సందర్భోచితంగ ఉంటుంది.

అడ్మినిస్ట్రేషన్: విలియం షుల్ట్జ్ ప్రకారం, ఒక సంస్థ మరియు దాని నిర్వహణ ఏ వస్తువు కోసం కృషి చేయాలో మరియు అవి నిర్వహించాల్సిన విస్తృత విధానాలను నిర్దేశించే శక్తి.

ఒక **సంస్థ** అనేది అవసరమైన మానవులు, పదార్థాలు, సాధనాలు, పరికరాలు మరియు పని స్థలం, కావలసిన వస్తువును సాధించడానికి క్రమబద్ధమైన మరియు ప్రభావవంతమైన సహ-సంబంధంతో కలిపిన అనుబంధాల కలయిక.

పైన పేర్కొన్న వాటిని సరళంగా చెప్పాలంటే, పరిపాలన లక్ష్యాన్ని నిర్దేశిస్తుంది, నిర్వహణ దానిని సాధించడానికి ప్రయత్నిస్తుంది మరియు నిర్వహణ ద్వారా నిర్ణయించబడిన లక్ష్యాలను సాధించడానికి నిర్వహణ యొక్క యంత్రం సంస్థ.

కొంతమంది పండితులు పరిపాలన మరియు నిర్వహణ గురించి భిన్నమైన అభిప్రాయాన్ని కలిగి ఉన్నారు. పీటర్ డ్రక్కర్ ప్రకారం మేనేజ్‌మెంట్ వ్యాపార కార్యకలాపాల తో ముడిపడి ఉంది, ఇది ఆర్థిక పనితీరును చూపించవలసి ఉంటుంది, అయితే పరిపాలన అనేది ప్రభుత్వ కార్యకలాపాల వంటి వ్యాపారేతర కార్యకలాపాల తో ముడిపడి ఉంటుంది.

ఇతర అభిప్రాయం ఏమిటంటే, పరిపాలన అనేది కొన్ని విధానాలు, నియమాలు మరియు నిబంధనలకు అనుగుణంగా తెలిసిన సెట్టింగ్‌లలో సాధారణ పనులను చేయడంతో అనుబంధించబడిన ఉంటుంది. రిస్క్ టేకింగ్, డైనమిక్, క్రియేటివ్ మరియు ఇన్నోవేటివ్ ఫంక్షన్‌ల వంటి ఫంక్షన్‌లతో మేనేజ్‌మెంట్ అనుబంధించబడింది.

పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క కొంతమంది పండితులు మొదటి అభిప్రాయం తో దగ్గరి సంబంధం కలిగి ఉన్నారు, అంటే పరిపాలన అనేది ఒక నిర్ణయాత్మక విధి. మరోవైపు నిర్వహణ అనేది ఒక కార్యనిర్వాహక విధి, ఇది ప్రధానంగా పరిపాలన ద్వారా నిర్దేశించబడిన విస్తృత విధానాలను అమలు చేయడానికి సంబంధించినది. నిర్వహణ మరియు నిర్వహణ మధ్య సమన్వయం ఏర్పడే యంత్రాంగమే సంస్థ.

1.4. పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్‌ను నిర్వచించడం:

ఎల్.డి. పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ రూపం మరియు వస్తువులలో మారుతూ ఉన్నప్పటికీ, పబ్లిక్ మరియు ప్రైవేట్ వ్యవహారాల పరిపాలన అనేక అంశాలలో విభిన్నంగా ఉన్నప్పటికీ, గుర్తింపు కాకపోయినా అంతర్లీన సారూప్యత ఉందని వైట్ గమనించాడు. అటువంటి సాధారణ భావన యొక్క సమగ్ర అంశంగా, ప్రజా పరిపాలన అనేది నిర్దిష్ట పర్యావరణ నేపథ్యంలో పనిచేసే ఆ రకమైన పరిపాలనకు సంబంధించినది కావచ్చు. రాజకీయ కార్యనిర్వాహకుడి ద్వారా తీసుకునే విధాన నిర్ణయాలను అమలు చేయడానికి ఇది ఒక సాధనం.

దానితో పాటు చూడవలసినది పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క 'పబ్లిక్' అంశం, ఇది ఒక ప్రత్యేక పాత్రను ఆపాదిస్తుంది మరియు దాని పై దృష్టి పెడుతుంది. 'పబ్లిక్' అంటే 'ప్రభుత్వం' అని అధికారికంగా

చూడవచ్చు. కాబట్టి, పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ అనేది ప్రభుత్వ పరిపాలన, ప్రభుత్వం చర్య లేదా సామాజిక-ఆర్థిక మరియు రాజకీయ-పరిపాలన సంగమం, ప్రత్యేకించి పబ్లిక్ బ్యూరోక్రసీపై దృష్టి సారిస్తుంది. ఎన్‌సైక్లోపీడియా బ్రిటానికా పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్‌ను 'ఒక రాష్ట్రం దాని ప్రభుత్వం ద్వారా ఒక విధానాన్ని అమలు చేయడం' అని నిర్వచించింది.

పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్, కాబట్టి, ప్రభుత్వ పరిపాలనా కార్యకలాపాలకు సంబంధించిన పరిపాలన లోని ఆ భాగాన్ని సూచిస్తుంది.

ఇప్పుడు మేము వివిధ పండితులు అందించిన పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క నిర్వచనాలను పరిశీలించడానికి ప్రయత్నిద్దాం;

వుడ్రో విల్సన్:

పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ అనేది చట్టం యొక్క వివరణాత్మక మరియు క్రమబద్ధమైన అప్లికేషన్. చట్టం యొక్క ప్రతి నిర్దిష్ట అనువర్తనం పరిపాలనా చర్య.

ఎల్.డి. వైట్:

"పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ అనేది వారి ప్రయోజనం కోసం పబ్లిక్ పాలసీ యొక్క నెరవేర్పు లేదా అమలు కోసం చేసే అన్ని కార్యకలాపాలను కలిగి ఉంటుంది". వైట్ ప్రకారం, ఈ నిర్వచనం అనేక రంగాలలో అనేక ప్రత్యేక కార్యకలాపాలను కవర్ చేస్తుంది, ఒక లేఖను పంపిణీ చేయడం, ప్రభుత్వ భూమిని విక్రయించడం, ఒప్పందంపై చర్చలు, గాయపడిన పనివాడికి పరిహారం ఇవ్వడం, అనారోగ్యంతో ఉన్న పిల్లల నిర్బంధ వైద్యం, పార్క్ నుండి చెత్తను తొలగించడం, యురేనియం 235 తయారీ మరియు అణుశక్తి

వినియోగానికి లైసెన్స్ ఇవ్వడం. ఇందులో సైనిక మరియు పౌర వ్యవహారాలు, చాలా వరకు న్యాయస్థానాల పని మరియు ప్రభుత్వ కార్యకలాపాల యొక్క అన్ని ప్రత్యేక రంగాలు-పోలీసు, విద్య, ఆరోగ్యం, ప్రజా పనుల నిర్మాణం, పరిరక్షణ, సామాజిక భద్రత మరియు మరెన్నో ఉన్నాయి. అధునాతన నాగరికతలలో ప్రజా వ్యవహారాల నిర్వహణకు దాదాపు ప్రతి వృత్తి మరియు నైపుణ్యం-ఇంజనీరింగ్, చట్టం, వైద్యం మరియు బోధనకు ఉపాధి అవసరం; చేతిపనులు, సాంకేతిక ప్రత్యేకతలు, కార్యాలయ నైపుణ్యాలు మరియు మరెన్నో.

పెర్సీ మెక్ క్వీస్:

పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ స్థానిక లేదా కేంద్ర ప్రభుత్వ కార్యకలాపాలకు సంబంధించినది.

లూథర్ గులిక్:

పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ అనేది పరిపాలన శాస్త్రంలో భాగం, ఇది ప్రభుత్వం తో సంబంధం కలిగి ఉంటుంది; ఇది ప్రధానంగా ప్రభుత్వ పని చేసే కార్యనిర్వాహక శాఖకు సంబంధించినది; శాసన మరియు న్యాయ శాఖలకు సంబంధించి కూడా స్పష్టంగా సమస్యలు ఉన్నాయి.

J.M ఫిఫ్నర్:

"పరిపాలన అనేది ప్రజల ప్రయత్నాలను సమన్వయం చేయడం ద్వారా ప్రభుత్వ పనిని పూర్తి చేయడాన్ని కలిగి ఉంటుంది, తద్వారా వారు తమ నిర్దేశిత పనులను నెరవేర్చడానికి కలిసి పని చేయవచ్చు".

ఎం. రుతనస్వామి:

"మునిసిపల్ లేదా కంట్రీ కౌన్సిల్ (డిస్ట్రిక్ట్ బోర్డు) వంటి రాష్ట్ర లేదా చిన్న రాజకీయ సంస్థల వ్యవహారాల తో పరిపాలన చేయవలసి వచ్చినప్పుడు దానిని పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ అంటారు. రిమోట్ ఆఫీస్ లోని ప్యూన్ నుండి రాజధానిలోని ఒక రాష్ట్ర అధినేత వరకు ప్రభుత్వ అధికారుల అన్ని చర్యలు ప్రజా పరిపాలనను కలిగి ఉంటాయి."

హెచ్.ఎ. సైమన్స్, D.W. స్మిత్‌బర్గ్ మరియు V.A. థాంప్సన్:

"పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ అంటే, సాధారణ వాడుకలో, జాతీయ, రాష్ట్ర మరియు స్థానిక ప్రభుత్వాలు, ప్రభుత్వ సంస్థలు మరియు ప్రత్యేక స్వభావం కలిగిన కొన్ని ఇతర ఏజెన్సీల కార్యనిర్వాహక శాఖల కార్యకలాపాలు. ప్రభుత్వం మరియు ప్రభుత్వేతర పరిపాలన లోని న్యాయ మరియు శాసన సంస్థలు ప్రత్యేకంగా మినహాయించబడ్డాయి.

కోర్సస్ మరియు హారిస్:

"పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ ... ప్రభుత్వం యొక్క చర్య భాగం, ప్రభుత్వ ఉద్దేశాలు మరియు లక్ష్యాలను సాధించే సాధనాలు."

డ్వైట్ వాల్డో:

"పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ అనేది రాష్ట్ర వ్యవహారాలకు వర్తించే విధంగా నిర్వహణ యొక్క కళ మరియు శాస్త్రం."

M.E. డిమోక్:

"పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ ప్రభుత్వం యొక్క 'ఏమి' మరియు 'ఎలా' అనే దాని గురించి ఆందోళన చెందుతుంది. 'ఏమిటి' అనేది సబ్జెక్ట్, ఒక ఫీల్డ్ యొక్క సాంకేతిక పరిజ్ఞానం, ఇది నిర్వాహకుడు తన పనులను నిర్వహించడానికి వీలు కల్పిస్తుంది. 'ఎలా' అనేది నిర్వహణ యొక్క సాంకేతికత, సహకార కార్యక్రమాలను విజయవంతం చేసే సూత్రాల ప్రకారం. ప్రతి ఒక్కటి ఎంతో అవసరం, అవి కలిసి పరిపాలన అని పిలువబడే సంశ్లేషణను ఏర్పరుస్తాయి.

నికోలస్ హెన్రీ:

"పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ అనేది సిద్ధాంతం మరియు అభ్యాసం యొక్క విస్తృత-శ్రేణి మరియు నిరాకార కలయిక; దీని ఉద్దేశ్యం ప్రభుత్వం మరియు సమాజం తో దాని సంబంధాల పై ఉన్నతమైన అవగాహనను ప్రోత్సహించడం, అది పాలించేది, అలాగే సామాజిక అవసరాలకు మరింత ప్రతిస్పందించే ప్రభుత్వ విధానాలను ప్రోత్సహించడం మరియు పౌరుల ప్రభావం, సామర్థ్యం మరియు లోతైన మానవ అవసరాలకు అనుగుణంగా నిర్వహణా పద్ధతులను ఏర్పాటు చేయడం ".

పైన ఇవ్వబడిన పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క సాంప్రదాయ నిర్వచనాలు, ప్రభుత్వ విధానాలు మరియు కార్యక్రమాలను అమలు చేయడంలో మాత్రమే పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ పాల్గొంటున్నదనే అభిప్రాయాన్ని ప్రతిబింబిస్తుంది. ఇది విధాన రూపకల్పన లో ఎటువంటి పాత్ర లేదని మరియు కార్యనిర్వాహక శాఖలో పరిపాలనను కూడా గుర్తించిందని ప్రతిబింబిస్తుంది, అయితే నేడు ప్రజా పరిపాలన అనే పదాన్ని విస్తృత అర్థంలో ఉపయోగించారు, అది ప్రభుత్వ కార్యక్రమాలను నిర్వహించడం లో మాత్రమే కాకుండా, అది కూడా పోషిస్తుంది. విధాన రూపకల్పన లో ముఖ్యమైన పాత్ర మరియు ప్రభుత్వం యొక్క మూడు శాఖలను

కవర్ చేస్తుంది. ఈ సందర్భంలో, మేము F.A. నిగ్రో మరియు L.G అందించే నిర్వచనం పై ప్రతిబింబించవచ్చు. నిగ్రో వారి ప్రకారం పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్:

ఈ సందర్భంలో మేము F.A. నిగ్రో మరియు L.G అందించే నిర్వచనాన్ని ప్రతిబింబించవచ్చు. నిగ్రో వారి ప్రకారం పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్:

- పబ్లిక్ సెట్టింగ్ లో సహకార సమూహ ప్రయత్నం;
- మూడు శాఖలు-ఎగ్జిక్యూటివ్, లెజిస్లేటివ్ మరియు న్యాయవ్యవస్థ మరియు వాటి పరస్పర సంబంధాలను కవర్ చేస్తుంది;
- పబ్లిక్ పాలసీ రూపకల్పనలో ముఖ్యమైన పాత్రను కలిగి ఉంది మరియు తద్వారా రాజకీయ ప్రక్రియలో భాగం;
- ప్రైవేట్ పరిపాలన నుండి ముఖ్యమైన మార్గాల లో భిన్నంగా ఉంటుంది; మరియు
- కమ్యూనిటీ కి సేవలను అందించడంలో అనేక ప్రైవేట్ సమూహాలు మరియు వ్యక్తులతో దగ్గరి సంబంధం కలిగి ఉంది" .

మొత్తంగా, ప్రజా పరిపాలన:

1. రాజకీయ వ్యవస్థలో పనిచేసే రాజకీయేతర పబ్లిక్ బ్యూరోక్రసీ;
2. రాష్ట్రం యొక్క ముగింపు లు, సార్వభౌమ సంకల్పం, ప్రజా ప్రయోజనాలు మరియు చట్టాల తో వ్యవహరిస్తుంది;

3. ప్రభుత్వం యొక్క వ్యాపార వైపు మరియు విధాన అమలుకు సంబంధించినది, కానీ ఇది విధాన రూపకల్పన కు సంబంధించినది;

4. ప్రభుత్వంలోని మూడు శాఖలను కవర్ చేస్తుంది, అయినప్పటికీ అది కార్యనిర్వాహక శాఖలో కేంద్రీకృతమై ఉంటుంది;

5. మంచి జీవితాన్ని పొందేందుకు ప్రజలకు నియంత్రణ మరియు సేవా విధులను అందిస్తుంది;

6. ప్రయివేట్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ నుండి గణనీయంగా భిన్నంగా ఉంటుంది, ప్రత్యేకించి ప్రజలకు దాని ప్రాధాన్యత; మరియు

7. పాలిటి వంటి ఇతర సామాజిక శాస్త్రాలపై ఆధారపడినందున ఇది ఇంటర్ డిసిప్లినరీ స్వభావం కలిగి ఉంటుంది.

1.5. పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క స్వభావం:

పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క స్వభావం గురించి రెండు అభిప్రాయాలు ఉన్నాయి, అవి "సమగ్ర" మరియు "నిర్వహణ".

సమగ్ర దృక్పథం ప్రకారం: 'పరిపాలన' అనేది సంస్థ యొక్క లక్ష్యాలను సాధించడానికి చేపట్టే మాన్యువల్, క్లరికల్, మేనేజర్ మొదలైన అన్ని కార్యకలాపాల మొత్తం. ఈ దృక్కోణంలో అటెండర్ నుండి ప్రభుత్వ కార్యదర్శులు మరియు రాష్ట్ర అధిపతి వరకు ప్రభుత్వ అధికారుల చర్యలన్నీ పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్‌ను ఏర్పరుస్తాయి. హెన్రీ ఫాయోల్ మరియు L.D. వైట్ ఈ అభిప్రాయానికి మద్దతుదారులు.

పరిపాలన యొక్క నిర్వాహక దృక్పథం ప్రకారం, ప్రణాళిక, నిర్వహణ, కమాండింగ్, సమన్వయం మరియు నియంత్రణలో పాలుపంచుకున్న వ్యక్తుల నిర్వహణ కార్యకలాపాలు పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్‌ను ఏర్పరుస్తాయి. ఈ దృక్పథం పరిపాలనను పనులను పూర్తి చేయడం మరియు పనులు చేయడం కాదు. లూథర్ గుల్లిక్, హెర్బర్ట్ సైమన్, స్మిత్‌బర్గ్ మరియు థాంప్సన్ ఈ అభిప్రాయానికి మద్దతుదారులు. నిర్వాహక వీక్షణ మాన్యువల్, క్లరికల్ మరియు సాంకేతిక కార్యకలాపాలు వంటి నాన్-మేనేజిరియల్ కార్యకలాపాల నుండి పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్‌ను మినహాయిస్తుంది.

రెండు అభిప్రాయాలు ఒకదానికొకటి అనేక విధాలుగా భిన్నంగా ఉంటాయి. ప్రొఫెసర్ M.P. శర్మ ప్రకారం రెండు అభిప్రాయాల మధ్య వ్యత్యాసం ప్రాథమికమైనది. సమగ్ర వీక్షణలో పరిపాలనలో నిమగ్నమైన వ్యక్తులందరి కార్యకలాపాలు ఉంటాయి, అయితే నిర్వాహక వీక్షణ కేవలం పైభాగంలో ఉన్న కొద్దిమంది వ్యక్తుల కార్యకలాపాలకు మాత్రమే పరిమితం చేస్తుంది. సమగ్ర వీక్షణ అనేది మాన్యువల్ నుండి మేనేజిరియల్ వరకు, నాన్-టెక్నికల్ నుండి టెక్నికల్ వరకు అన్ని రకాల కార్యకలాపాలను వర్ణిస్తుంది, అయితే నిర్వాహక వీక్షణ సంస్థలోని నిర్వాహక కార్యకలాపాలను మాత్రమే పరిగణనలోకి తీసుకుంటుంది. ఇంకా, పరిపాలన, సమగ్ర దృక్పథం ప్రకారం, విషయంపై ఆధారపడి ఒక గోళం నుండి మరొక గోళానికి భిన్నంగా ఉంటుంది, అయితే నిర్వాహక దృక్పథం ప్రకారం అది జరగదు ఎందుకంటే నిర్వాహక దృక్పథం అందరికీ సాధారణమైన నిర్వాహక సాంకేతికతలతో గుర్తించబడుతుంది. పరిపాలన రంగాలు.

రెండు వీక్షణల మధ్య వ్యత్యాసం నిర్వహణ మరియు ఆపరేషన్ మధ్య వ్యత్యాసానికి సంబంధించినది లేదా మేము పనులను పూర్తి చేయడం మరియు పనులు చేయడం మధ్య చెప్పవచ్చు. అడ్మినిస్ట్రేషన్ అనే పదానికి

సరైన అర్థం అయితే, అది ఉపయోగించబడిన సందర్భంపై ఆధారపడి ఉంటుంది. డిమోక్, డిమోక్ మరియు కోయినింగ్ ఈ క్రింది పదాలలో సంగ్రహించబడ్డాయి:

"చట్టాలను అమలు చేయడానికి మరియు ప్రభుత్వ విధానాన్ని అమలు చేయడానికి ప్రభుత్వ ప్రయత్నాల యొక్క ప్రతి అంశాన్ని ఒక అధ్యయనం గా పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ పరిశీలిస్తుంది; ఒక ప్రక్రియగా, ఇది ఒక ఎన్‌ఫోర్స్ మెంట్ ఏజెన్సీ అధికార పరిధిని స్వీకరించిన చివరి విరామం తీసుకునే సమయానికి మధ్య తీసుకున్న అన్ని దశలు (కానీ ప్రోగ్రామ్ యొక్క సూత్రీకరణలో ఏదైనా ఉంటే ఆ ఏజెన్సీ భాగస్వామ్యాన్ని కూడా కలిగి ఉంటుంది); మరియు ఒక వృత్తిగా, ఇది పబ్లిక్ ఏజెన్సీ లో ఇతరుల కార్యకలాపాలను నిర్వహించడం మరియు నిర్దేశించడం."

1.6. ప్రభుత్వ పాలనా పరిధి:

పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క పరిధి ప్రకారం, మనం పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క ప్రధాన అంశాలను ఒక కార్యాచరణ గా మరియు ఒక అధ్యయన అంశంగా సూచిస్తాము.

1.6.1. ఒక కార్యకలాపంగా పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క పరిధి:

స్థూలంగా చెప్పాలంటే, ప్రభుత్వ కార్యకలాపాలన్నింటినీ పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ స్వీకరిస్తుంది. అందువల్ల ఒక కార్యాచరణ గా ప్రభుత్వ పరిపాలన పరిధి రాష్ట్ర కార్యాచరణ పరిధి కంటే తక్కువ కాదు. ఆధునిక సంక్షేమ రాజ్యం లో ప్రజలు అనేక విషయాలను - ప్రభుత్వం నుండి అనేక రకాల సేవలు మరియు రక్షణను ఆశించారు. ఈ సందర్భంలో ప్రజా పరిపాలన ప్రజలకు అనేక సంక్షేమ మరియు సామాజిక భద్రత సేవలను అందిస్తుంది. అంతేకాకుండా, ఇది ప్రభుత్వ యాజమాన్యం లోని పరిశ్రమలను నిర్వహించాలి మరియు ప్రైవేట్ పరిశ్రమలను

నియంత్రించాలి. పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ పరిధి పబ్లిక్ పాలసీ లోని ప్రతి ప్రాంతం మరియు కార్యాచరణ ను కవర్ చేస్తుంది. ఈ విధంగా, ఆధునిక రాష్ట్రంలో ప్రభుత్వ పరిపాలన పరిధి చాలా విస్తృతమైన ది.

1.6.2. ఒక అధ్యయన అంశంగా పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క పరిధి:

ఒక క్రమశిక్షణ గా పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క పరిధి, ఇది అధ్యయనాలకు సంబంధించినది, ఈ క్రింది వాటిని కలిగి ఉంటుంది:

1.6.2.a. POSDCoRB వీక్షణ:

అనేక మంది రచయితలు ప్రజా పరిపాలన యొక్క పరిధిని వివిధ పదాలలో నిర్వహించారు. గుల్లిక్ POSDCoRB అనే పదంలోని అక్షరాలతో విషయం యొక్క పరిధిని సంక్షిప్తీకరిస్తుంది: ప్రణాళిక, సంస్థ, సిబ్బంది, దర్శకత్వం, బడ్జెట్ ను నిషేధించడం సమన్వయం.

P – Planning: ప్రణాళిక, అంటే చేయవలసిన పనులను, లక్ష్యాన్ని సాధించడానికి అనుసరించాల్సిన పద్ధతులను విస్తృతంగా వివరించండి.

O- Organization: ఆర్గనైజేషన్, అంటే పని ఉప-విభజన చేయబడి, ఏర్పాటు చేయబడి, నిర్వచించబడి మరియు సమన్వయం చేయబడే అధికారిక అధికార నిర్మాణాన్ని ఏర్పాటు చేయడం.

S- Staffing: సిబ్బంది, అంటే సిబ్బంది నియామకం మరియు శిక్షణ మరియు వారి పని పరిస్థితులు.

D- Direction: దర్శకత్వం, అంటే నిర్ణయాలు తీసుకోవడం మరియు ఆదేశాలు మరియు సూచనల ను జారీ చేయడం.

Co- Coordinating: సమన్వయం, అంటే వివిధ విభాగాలు, విభాగాలు మరియు సంస్థలోని ఇతర భాగాల పనిని పరస్పరం అనుసంధానించడం.

R-Reporting: రిపోర్టింగ్ అంటే ఎగ్జిక్యూటివ్ ఎవరికి ఏమి జరుగుతుందో ఏజెన్సీ లోని ఉన్నతాధికారులకు తెలియజేయడం.

B-Budget: బడ్జెట్ అంటే ఆర్థిక ప్రణాళిక, నియంత్రణ మరియు అకౌంటింగ్.

గుల్లిక్ ప్రకారం POSDCoRB కార్యకలాపాలు అన్ని సంస్థలకు సాధారణం. వారు చేసే పని యొక్క స్వభావంతో సంబంధం లేకుండా వివిధ ఏజెన్సీ లలో కనిపించే నిర్వహణ యొక్క సాధారణ సమస్యలు.

POSDCoRB ఐక్యత, నిశ్చయత మరియు నిశ్చయతను ఇస్తుంది మరియు అధ్యయనాన్ని మరింత క్రమబద్ధంగా చేస్తుంది. POSDCoRB కార్యకలాపాలు మొత్తం పరిపాలన లేదా దానిలోని అతి ముఖ్యమైన భాగం కూడా కాదని విమర్శకులు ఎత్తి చూపారు. POSDCoRB వీక్షణలో వివిధ ఏజెన్సీలు వివిధ పరిపాలనాపరమైన సమస్యలను ఎదుర్కొంటున్నాయి, ఇవి సేవల స్వభావానికి, అవి అందించే మరియు అవి నిర్వర్తించిన విధులకు సంబంధించినవి. POSDCoRB వీక్షణ పరిపాలన యొక్క సాధారణ సాంకేతికతలను మాత్రమే పరిగణనలోకి తీసుకుంటుంది మరియు ఏజెన్సీకి సంబంధించిన 'విషయం' అధ్యయనాన్ని విస్మరిస్తుంది. ఒక ప్రధాన లోపం ఏమిటంటే, POSDCoRB వీక్షణలో పాలసీ యొక్క సూత్రీకరణ మరియు అమలు గురించి ఎటువంటి సూచన లేదు. అందువల్ల, పరిపాలన యొక్క పరిధి చాలా సంకుచితంగా నిర్వచించబడింది, చాలా లోపలికి చూడటం మరియు ఉన్నత నిర్వహణ గురించి చాలా స్పృహతో ఉంటుంది.

1.6.2.b. సబ్జెక్ట్ మేటర్ వీక్షణ:

పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ ప్రక్రియలతోనే కాకుండా రక్షణ, లా అండ్ ఆర్డర్, విద్య, పబ్లిక్ హెల్త్, వ్యవసాయం, పబ్లిక్ వర్క్స్, సోషల్ సెక్యూరిటీ, జస్టిస్, వెల్ఫేర్ మొదలైన వాటితో పాటు పరిపాలనకు సంబంధించిన ముఖ్యమైన విషయాలతో కూడా వ్యవహరిస్తుందని మనందరికీ తెలుసు. POSDCoRB పద్ధతులు మాత్రమే అవసరం కానీ POSDCoRB పద్ధతుల ద్వారా కవర్ చేయబడని వాటి స్వంత ముఖ్యమైన ప్రత్యేక సాంకేతికతలను కూడా కలిగి ఉంటాయి. ఉదాహరణకు, మీరు పోలీస్ అడ్మినిస్ట్రేషన్‌ను తీసుకుంటే, అది నేర గుర్తింపు, శాంతిభద్రతల నిర్వహణ మొదలైన వాటిలో దాని స్వంత సాంకేతికతలను కలిగి ఉంటుంది, ఇవి సంస్థ, సిబ్బంది నిర్వహణ, సమన్వయం లేదా ఆర్థిక మరియు ఆర్థిక మరియు ఇది ఇతర సేవల తో కూడా అదే విధంగా ఉంటుంది. కాబట్టి, పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క అధ్యయనం రెండు ప్రక్రియల తో వ్యవహరించాలి (అంటే POSDCoRB పద్ధతులు మరియు ముఖ్యమైన ఆందోళనలు). లూయిస్ మెరియం యొక్క ప్రకటనతో మనం పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క పరిధిని ముగించాము: “పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ అనేది ఒక జత కత్తెర వంటి రెండు బ్లేడ్‌లతో కూడిన పరికరం. ఒక బ్లేడ్ POSDCoRB ద్వారా కవర్ చేయబడిన ఫీల్డ్ యొక్క జ్ఞానం కావచ్చు, మరొక బ్లేడ్ ఈ సాంకేతికతలు వర్తించే విషయం యొక్క జ్ఞానం. ప్రభావవంతమైన సాధనం చేయడానికి రెండు బ్లేడ్‌లు మంచిగా ఉండాలి.

పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్‌లో రెండు ముఖ్యమైన అంశాలు ఉన్నాయి, అవి నిర్ణయించడంలో మరియు పనులు చేయడం అనే హెర్బర్ట్ సైమన్ యొక్క పరిశీలనలో చర్చను ముగించవచ్చు. మొదటిది రెండవదానికి ఆధారాన్ని అందిస్తుంది. ఆలోచించకుండా లేదా నిర్ణయించకుండా ఏదైనా క్రమశిక్షణ గురించి ఆలోచించలేరు. అందువల్ల ప్రజా పరిపాలన అనేది సిద్ధాంతం మరియు అభ్యాసం యొక్క విస్తృత-శ్రేణి మరియు నిరాకార కలయిక.

1.7. పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క ప్రాముఖ్యత:

మనం పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క ప్రాముఖ్యతను ప్రత్యేక అధ్యయన అంశంగా చర్చిస్తాము మరియు తరువాత ఆధునిక సమాజంలో ప్రభుత్వ పరిపాలన యొక్క పాత్ర మరియు ప్రాముఖ్యతను చర్చిస్తాము.

1.7.1. ప్రత్యేక అధ్యయన సబ్జెక్ట్‌గా పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క ప్రాముఖ్యత:

వుడ్రో విల్సన్ ప్రకారం, పరిపాలన యొక్క అధ్యయనం ప్రాముఖ్యతను సంతరించుకుంది, సమాజంలో పెరుగుతున్న సంక్లిష్టతలు, పెరుగుతున్న రాష్ట్ర విధులు మరియు ప్రజాస్వామ్య మార్గాల లో ప్రభుత్వాల పెరుగుదల ఫలితంగా. ఈ ఫంక్షన్‌లను 'ఎలా' మరియు ఏ 'దిశల్లో' సమర్థవంతంగా నిర్వహించాలి అనే దాని గురించి ఆలోచించడం కోసం రూపొందించబడిన ఫంక్షన్‌ల యొక్క సమగ్ర జాబితా. దీనికి విల్సన్ పరిపాలనా రంగంలో ప్రభుత్వాన్ని సంస్కరించాల్సిన అవసరం ఉందని సూచించారు. విల్సన్ ప్రకారం, పరిపాలనా అధ్యయనం యొక్క లక్ష్యం ఏమిటంటే, ప్రభుత్వం సరిగ్గా మరియు విజయవంతంగా ఏమి చేయగలదో మరియు వాటిని అత్యంత సామర్థ్యం తో మరియు డబ్బు లేదా శక్తి ఖర్చుతో ఎలా చేయగలదో కనుగొనడం.

ప్రత్యేక సబ్జెక్ట్‌గా పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క ప్రాముఖ్యత క్రింది కారణాల వల్ల ఆపాదించబడుతుంది:

1. ఈ రోజు ప్రభుత్వం ప్రజా ప్రయోజనాల కోసం పని చేయాల్సిన ఆచరణాత్మక ఆందోళన ఒక ముఖ్యమైన కారణం. ప్రజా సేవలను సమర్థవంతంగా అందించడమే ప్రభుత్వ పరిపాలన యొక్క మొదటి మరియు ప్రధాన లక్ష్యం. ఈ సందర్భంలో, సమర్థత ను ప్రోత్సహించడం మరియు ఆచరణాత్మక రంగం అనే విషయం యొక్క విల్సోనియన్ నిర్వచనం పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క ప్రత్యేక క్రమశిక్షణ యొక్క ప్రాముఖ్యత పై స్పష్టంగా వ్యక్తీకరించబడిన మొదటి ప్రకటన. మునుపటి శతాబ్దపు ప్రథమార్థంలో, అనేక

దేశాలు పరిపాలన సమస్యలను పరిశీలించడానికి కమిటీలను నియమించాయి మరియు విభిన్న ప్రజా అవసరాలకు ప్రతిస్పందించడానికి తగిన పరిపాలనా యంత్రాంగాన్ని సిఫార్సు చేశాయి. బ్రిటన్ లో హాల్డేన్ కమిటీ నివేదిక (1919); యునైటెడ్ స్టేట్స్‌లో ప్రెసిడెంట్స్ కమిటీ ఆన్ అడ్మినిస్ట్రేటివ్ మేనేజ్‌మెంట్ (1937); భారతదేశంలోని A.D. గోర్వాలా కమిటీ మరియు పాల్ H. యాపిల్‌బై యొక్క నివేదికలు ప్రభుత్వ పరిపాలనలో మార్పులు చేయడానికి వివిధ దేశాలు చేస్తున్న ప్రయత్నాలకు కొన్ని ఉదాహరణలు. గత నాలుగు దశాబ్దాలలో కూడా, వివిధ దేశాలలో ప్రభుత్వాలు లేదా బహుపాక్షిక సంస్థలచే నియమించబడిన కమిటీలు/కమీషన్లచే రూపొందించబడిన అనేక నివేదికలు మరియు పండితులు ప్రచురించిన పుస్తకాలు క్రమశిక్షణ ను సుసంపన్నం చేశాయి మరియు మారుతున్న అవసరాలకు అనుగుణంగా ప్రభుత్వ పరిపాలనకు కొత్త దృక్కోణాలను అందించాయి. అవి: సివిల్ సర్వీసెస్‌పై కమిటీ నివేదిక (ఫుల్టన్ కమిటీ నివేదిక, U.K., 1968); అడ్మినిస్ట్రేటివ్ రిఫార్మ్స్ కమిషన్ (భారతదేశం, 1967-72) యొక్క వివిధ నివేదికలు; రీఇన్వెంటింగ్ గవర్నమెంట్ (U.S.A., లుక్ బై డేవిడ్ ఓర్బోర్న్ మరియు టెడ్ గేబ్లెర్, 1992), గవర్నెన్స్ అండ్ సస్టెయినబుల్ డెవలప్‌మెంట్ (UNDP, 1997) మరియు వరల్డ్ డెవలప్‌మెంట్ రిపోర్ట్: బిల్డింగ్ ఇన్‌స్టిట్యూషన్స్ ఫర్ మార్కెట్స్ (ది వరల్డ్ బ్యాంక్, 2002).

2. పరిపాలన అనేది సాంఘిక శాస్త్ర దృక్పథ లో, సహకార మరియు సామాజిక కార్యకలాపంగా పరిగణించబడుతుంది. అందువల్ల విద్యాపరమైన విచారణ యొక్క ఆందోళన సమాజం పై ప్రభుత్వ విధానాలు మరియు కార్యకలాపాల ప్రభావాన్ని అర్థం చేసుకోవడం. విధానాలు ఎలాంటి సమాజాన్ని ఊహించాయి?; పరిపాలనాపరమైన చర్య ఎంత వరకు వివక్షత లేనిది?; పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ ఎలా పని చేస్తోంది మరియు సామాజిక నిర్మాణం, ఆర్థిక వ్యవస్థ మరియు రాజకీయాలపై ప్రభుత్వ చర్య యొక్క

తక్షణ మరియు దీర్ఘకాలిక ప్రభావాలు ఏమిటి?; మొదలైనవి. సాంఘిక శాస్త్ర దృక్కోణం నుండి, పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్, ఒక క్రమశిక్షణగా, చరిత్ర, సామాజిక శాస్త్రం, ఆర్థిక శాస్త్రం, భూగోళశాస్త్రం, తత్వశాస్త్రం, మనస్తత్వశాస్త్రం మొదలైన అనేక రకాల సోదర విభాగాలను వివరించడానికి మరియు సూచించడానికి మాత్రమే కాకుండా మాత్రమే కాకుండా పూర్తి అధ్యయనానికి.

3. అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశాలలో ప్రభుత్వ పరిపాలనకు ప్రత్యేక హోదా ఉంది. వలస పాలన నుండి స్వాతంత్ర్యం పొందిన తర్వాత వీటిలో చాలా దేశాలు వేగవంతమైన సామాజిక-ఆర్థిక అభివృద్ధిపై ఒత్తిడి తెచ్చాయి. సహజంగానే, ఈ దేశాలు వేగవంతమైన అభివృద్ధి కోసం ప్రభుత్వంపై ఆధారపడవలసి ఉంటుంది. రెండోది త్వరగా ఉత్పాదకతను పెంచడానికి ఒక ప్రజా పరిపాలనను నిర్వహించడం మరియు సమర్థవంతంగా నిర్వహించడం అవసరం. అలాగే సామాజిక సంక్షేమ కార్యక్రమాలను సమర్థవంతంగా నిర్వహించాలన్నారు. ఈ అంశాలు అభివృద్ధి పరిపాలన యొక్క కొత్త ఉప-క్రమశిక్షణకు జన్మనిచ్చాయి. అభివృద్ధి పరిపాలన యొక్క ఆవిర్భావం మూడవ ప్రపంచ పరిపాలనను ఎలా అధ్యయనం చేయాలి మరియు అదే సమయంలో ప్రభుత్వ జోక్యంతో త్వరితగతిన సామాజిక-ఆర్థిక అభివృద్ధిని ఎలా తీసుకురావాలనే దాని గురించి జ్ఞానం యొక్క ఒక భాగం యొక్క ఆవశ్యకత ను సూచిస్తుంది. అందువల్ల అభివృద్ధి పరిపాలన అనేది అభివృద్ధికి కారణాన్ని అందించడానికి ఉప-విభాగంగా ఉద్భవించింది.

4. సాక్ష్యంగా ప్రజా పరిపాలన అనేది ప్రజల జీవితాల్లో ఒక ముఖ్యమైన స్థానాన్ని కలిగి ఉంది. అడుగడుగునా వారిని తాకుతుంది. పౌరులు తమ అవసరాలకు చాలా వరకు ప్రభుత్వ పరిపాలన పై ఆధారపడతారు. ప్రజల జీవితాల్లో ప్రభుత్వ పరిపాలన యొక్క ముఖ్యమైన పాత్ర దృష్ట్యా, ఒక దేశ పౌరులు విస్మరించలేరు. అందువల్ల, దాని బోధన విద్యా సంస్థల పాఠ్యాంశాల్లో ఒక భాగం కావాలి.

ప్రభుత్వం యొక్క నిర్మాణం, అది చేపట్టే కార్యకలాపాలు మరియు వాస్తవానికి వీటిని నిర్వహించే విధానం గురించి ప్రజలు తెలుసుకోవాలి. పౌరసత్వ విలువల సాక్షాత్కారానికి ప్రభుత్వ పరిపాలనా అధ్యయనం దోహదపడుతుంది.

1.7.2. ఒక కార్యాచరణ గా పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క ప్రాముఖ్యత:

'పరిపాలన రాజ్య' ఆవిర్భావానికి సాక్ష్యమిచ్చిన సమకాలీన యుగం, ప్రజా పరిపాలన సమాజంలో ఒక ముఖ్యమైన భాగం మరియు ఆధిపత్య కారకంగా మారింది. అది నిర్వర్తించవలసిన విధులు, పరిధి మరియు స్వభావం లో విస్తరించాయి మరియు ఇంకా ఎక్కువ, నిరంతరం పెరుగుతూనే ఉన్నాయి. ఆరోగ్యం, విద్య, వినోదం, పారిశుధ్యం, సామాజిక భద్రత లేదా ఇతరమైనా మానవ జీవితానికి అవసరమైన అవసరాలను వారు శ్రద్ధ వహిస్తారు కాబట్టి వారిలో చాలా మంది ప్రకృతి లో మరింత సానుకూల గా ఉంటారు. అందువల్ల, ఇది ఒక సృజనాత్మక అంశం, దాని నినాదం 'మానవ సంక్షేమం'. ఈ విధులు దాని నియంత్రణ విధుల కంటే ఎక్కువగా ఉంటాయి. క్రింద సూచించబడిన ప్రఖ్యాత పండితుల అభిప్రాయాలు ప్రభుత్వ పరిపాలన యొక్క ప్రాముఖ్యతను ప్రతిబింబిస్తాయి.

వుడ్రో విల్సన్: “పరిపాలన అనేది ప్రభుత్వంలో అత్యంత స్పష్టమైన భాగం; ఇది ప్రభుత్వం చర్యలో ఉంది, ఇది కార్యనిర్వాహక, ఆపరేటివ్ మరియు ప్రభుత్వం యొక్క అత్యంత కనిపించే వైపు.

బ్రూక్ ఆడమ్స్: "పరిపాలన అనేది ఒక ముఖ్యమైన మానవ అధ్యాపకులు ఎందుకంటే దాని ప్రధాన విధి సామాజిక మార్పును సులభతరం చేయడం మరియు సామాజిక విప్లవం యొక్క స్టాక్‌ను పరిపుష్టం చేయడం".

W.B. డోస్‌హామ్, 'మన నాగరికత విఫలమైతే, అది ప్రధానంగా పరిపాలన విచ్ఛిన్నం కావడమే'.

పాల్ హెచ్. యాపిల్‌బై: 'ప్రభుత్వానికి పరిపాలన ఆధారం. పరిపాలన లేకుండా ఏ ప్రభుత్వమూ ఉండదు. పరిపాలన లేకుండా ప్రభుత్వం చర్చా క్లబ్‌గా ఉంటుంది, వాస్తవానికి అది ఉనికిలో ఉంటుంది.

వివిధ కోణాలలో ప్రభుత్వ పరిపాలన పాత్ర క్రింద పేర్కొనబడింది:

1. ప్రభుత్వ ఆధారం: శాసనసభ లేదా స్వతంత్ర న్యాయవ్యవస్థ లేకుండా ప్రభుత్వం ఉనికిలో ఉంటుంది. కానీ పరిపాలన లేకుండా ఏ ప్రభుత్వమూ ఉండదు.

2. సేవలను అందించడానికి ఒక సాధనం: పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ ప్రధానంగా ప్రజా ప్రయోజనాల కోసం ప్రభుత్వం నిర్వహించే వివిధ కార్యకలాపాల పనితీరు కు సంబంధించినది. ఫెలిక్స్ ఎ. నిగ్రో సముచితంగా వ్యాఖ్యానించాడు, "ప్రజల కోసం నిర్వహించబడే ప్రాథమిక సేవే పరిపాలన యొక్క నిజమైన కోర్".

3. విధానాలను అమలు చేయడానికి ఒక సాధనం: ఆధునిక ప్రభుత్వాలు మంచి విధానాలు చట్టాలు మరియు నిబంధనలను రూపొందించడంలో మరియు అనుసరించడంలో చాలా దూరంగా ఉన్నాయి. ఇలాంటి విధానాలు, చట్టాలు వగైరాలన్నీ కేవలం ముద్రిత కాగితాలేనని మరువకూడదు. పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ ద్వారా ఉద్దేశం యొక్క ఇటువంటి కాగితం ప్రకటనలు వాస్తవికతలోకి అనువదించబడతాయి, తద్వారా పదాలను చర్యగా మరియు రూపాన్ని పదార్థంగా మారుస్తుంది.

4. సమాజంలో స్థిరీకరణ శక్తి: సమాజంలో స్థిరత్వాన్ని తీసుకురావడానికి ప్రజా పరిపాలన ఒక ప్రధాన శక్తి. ప్రభుత్వం తరచుగా మారుతున్నప్పటికీ, హింసాత్మకమైన మార్పును పరిపాలనలో అరుదుగా అనుభవించడం గమనించబడింది. పాత మరియు కొత్త ఆర్డర్‌ల మధ్య కొనసాగింపు యొక్క మూలకం పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ ద్వారా అందించబడుతుంది. ప్రజాస్వామ్య దేశాలలో ప్రభుత్వ రాజ్యాంగ మార్పులకు

మాత్రమే ఇది నిజం కాదు, ప్రభుత్వ రూపంలో మరియు స్వభావంలో విప్లవాత్మక మార్పులు వచ్చినప్పుడు కూడా ప్రతిబింబిస్తుంది.

5. సామాజిక మార్పు మరియు ఆర్థికాభివృద్ధికి సాధనం: అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశాలలో మార్పు ఏజెంట్ గా ప్రజా పరిపాలన పాత్ర చాలా కీలకమైనది. ప్రస్తుతం రాష్ట్రం సామాజిక-ఆర్థిక మార్పులను వేగవంతం చేయడానికి కృషి చేయాలని మరియు యథాతథ స్థితిని కొనసాగించడానికి ఒక నిష్క్రియాత్మక ఏజెన్సీగా ఉండకూడదని భావిస్తున్నారు.

6. సాంకేతిక పాత్ర: ప్రస్తుత ప్రభుత్వం తన జనాభాకు వివిధ సేవలను అందించాలని భావిస్తున్నారు. ప్రభుత్వం చేపట్టే విధుల సంఖ్య పెరుగుదల కు అత్యంత ప్రత్యేకమైన, వృత్తిపరమైన మరియు సాంకేతిక, సేవలు అవసరం. ఆధునిక ప్రజా పరిపాలన సాధారణంగా దేశం యొక్క అన్ని వృత్తుల గెలాక్సీని సూచిస్తుంది.

జెరాల్డ్ కైడెస్ పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ ప్రకారం సమకాలీన ఆధునిక సమాజంలో ఈ క్రింది కీలక పాత్రలు ఉన్నాయి:

a. రాజకీయ పరిరక్షణ;

b. స్థిరత్వం మరియు క్రమంలో నిర్వహణ;

c. సామాజిక-ఆర్థిక మార్పుల సంస్థాగతీకరణ;

d. పెద్ద ఎత్తున వాణిజ్య సేవల నిర్వహణ;

e. వృద్ధి మరియు ఆర్థిక అభివృద్ధికి భరోసా;

f. సమాజంలోని బలహీన వర్గాల రక్షణ;

g. ప్రజాభిప్రాయం ఏర్పడటం; మరియు

h. పబ్లిక్ పాలసీలను ప్రభావితం చేయడం.

దిగువ పేర్కొన్న అంశాలు ప్రజా పరిపాలన యొక్క పెరుగుతున్న ప్రాముఖ్యతకు గల కారణాలను సంగ్రహించాయి:

1. సంక్షేమ మరియు ప్రజాస్వామ్య రాజ్య ఆవిర్భావం: సంక్షేమ మరియు ప్రజాస్వామ్య రాజ్యం యొక్క ఆవిర్భావం లైసెజ్-ఫెయిర్ రాష్ట్రంతో పోలిస్తే ప్రభుత్వ పరిపాలన కార్యకలాపాలలో పెరుగుదలకు దారితీసింది. రాష్ట్రం ఇప్పుడు సమాజంలోని అన్ని వర్గాల ప్రజలకు సేవ చేయాలి. ఈ మొత్తం ప్రభుత్వ పరిపాలన బాధ్యతలను పెంచింది. పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ అనేది రాష్ట్ర లక్ష్యాలను చేరుకోవడానికి ప్రైవేట్ ఆర్థిక సంస్థలను నియంత్రించడం మరియు నియంత్రించడం.

2. పారిశ్రామిక విప్లవం; పారిశ్రామిక విప్లవం సామాజిక-ఆర్థిక సమస్యలకు దారితీసింది, పారిశ్రామిక సంస్థలలో కార్మికుల హక్కుల రక్షణ మరియు ప్రచారం వంటి కొత్త పాత్రలు మరియు బాధ్యతలను ప్రభుత్వం చేపట్టే లా చేసింది. తత్ఫలితంగా, రాష్ట్రం అనేక పారిశ్రామిక మరియు కార్మిక చట్టాలను రూపొందించింది. కార్మిక సంక్షేమ అవసరాలను తీర్చడానికి ఇటువంటి చట్టాలను అమలు చేయడం ప్రజా పరిపాలనకు అత్యవసరం.

3. శాస్త్రీయ మరియు సాంకేతిక అభివృద్ధి: విద్యుత్, రవాణా మరియు కమ్యూనికేషన్ వ్యవస్థ వంటి మౌలిక సదుపాయాలలో శాస్త్రీయ మరియు సాంకేతిక పరిణామాలు స్వాగతించదగిన జోడింపులను

తీసుకువచ్చాయి. టెలిఫోన్, టెలిగ్రాఫ్ మరియు టైప్‌రైటర్, టెలి-ప్రింటర్ మరియు కాలిక్యులేటర్లు, ఫోటోకాపీ చేసే యంత్రాలు, కంప్యూటర్లు, ఫ్యాక్స్ మరియు ఎలక్ట్రానిక్ మెయిల్ వంటి ఇతర యాంత్రిక పరికరాల ఆవిష్కరణ కార్యాలయ పరిపాలనలో విప్లవాత్మక మార్పులను తీసుకువచ్చింది. ఇవన్నీ 'పెద్ద ప్రభుత్వం' మరియు 'పెద్ద స్థాయి పరిపాలన' సాధ్యమయ్యాయి. పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క నీతి మరియు స్వభావాన్ని మార్చడంతో పాటు, సమాచార మరియు కమ్యూనికేషన్ టెక్నాలజీలలో విప్లవం ప్రజలకు మెరుగైన సేవలను అందించడానికి దోహదపడింది.

4. ఆర్థిక ప్రణాళిక: అనేక అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశాలలో సామాజిక-ఆర్థిక అభివృద్ధికి ఒక పద్ధతి గా కేంద్రీకృత ఆర్థిక ప్రణాళిక అనుసరించబడింది. ప్రణాళిక రూపకల్పన, అమలు, పర్యవేక్షణ మరియు మూల్యాంకనంపై కోసం దీనికి పెద్ద సంఖ్యలో నిపుణుల మరియు విస్తృతమైన పరిపాలనా యంత్రాంగం అవసరం.

1.8. ముగింపు

వేగవంతమైన జనాభా పెరుగుదల, ఆధునిక యుద్ధం, సహజ మరియు మానవ నిర్మిత విపత్తుల పెరుగుదల, సామాజిక సామరస్యం క్షీణించడం, సంఘర్షణల కారణంగా హింస పెరగడం, మతపరమైన అల్లర్లు, జాతి యుద్ధాలు, ఉగ్రవాదం మొదలైన కారణాల వల్ల ప్రభుత్వ పరిపాలన యొక్క ప్రాముఖ్యత పెరిగింది. పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ అనేది ఆపరేటివ్ మాత్రమే కాదు, ప్రభుత్వంలో అత్యంత స్పష్టమైన భాగం కూడా అని చెప్పనవసరం లేదు. ఇది ప్రభుత్వం చర్యలో ఉంది మరియు కేవలం పాలనా సాధనంగా మాత్రమే కాకుండా సమాజ సంక్షేమాన్ని పరిరక్షించడానికి మరియు ప్రోత్సహించడానికి ఒక ముఖ్యమైన యంత్రాంగం గా కూడా

ముఖ్యమైన స్థానాన్ని ఆక్రమించింది. ఇది జనజీవనంపై తీవ్ర ప్రభావం చూపుతుంది. ఇది ముందుగా నిర్ణయించిన, సంక్షేమ ఆధారిత మరియు అభివృద్ధి లక్ష్యాల అమలుకు సంబంధించిన కీలక ప్రక్రియ.

1.9. సంక్షిప్తంగా (Summary)

1887లో అడ్మినిస్ట్రేషన్ అధ్యయనం పై విల్సన్ యొక్క వ్యాసం ప్రచురణ తో ప్రభుత్వ పరిపాలన ఒక అధ్యయన అంశంగా ఉద్భవించింది. ఒక ప్రక్రియగా, ప్రభుత్వ మరియు ప్రైవేట్ సంస్థలలో పరిపాలన జరుగుతుంది. ఇది వ్యాపార సంస్థ, కార్మిక సంఘాలు, మతపరమైన లేదా ధార్మిక సంస్థలు, విద్యా సంస్థలు మొదలైన సెట్టింగులు వంటి విభిన్న సంస్థలలో సంభవిస్తుంది. ప్రభుత్వ పాలనా శాస్త్రం స్వభావం దానికి సంబంధించిన పరిధి మరియు ప్రాముఖ్యత ద్వారా ప్రభావితమవుతుంది.

1.10. సాంకేతిక పదాలు:

సంక్షేమ రాజ్యం: గ్రాంట్లు, పెన్షన్‌లు మరియు ఇతర ప్రయోజనాల ద్వారా తన పౌరుల ఆరోగ్యం మరియు శ్రేయస్సును, ముఖ్యంగా ఆర్థిక లేదా సామాజిక అవసరాలలో ఉన్నవారిని రక్షించడానికి రాజ్యం చేపట్టే వ్యవస్థ.

ప్రజాస్వామ్యం: మొత్తం జనాభా లేదా రాష్ట్రంలోని అర్హులైన సభ్యులందరిచే సాధారణంగా ఎన్నికైన ప్రతినిధుల ద్వారా ఏర్పడ్డ ప్రభుత్వ వ్యవస్థ.

నిర్వహణ విధానాలు: నిర్వహణ విధానాలు అనేది సంస్థను నిర్దేశించడానికి మరియు నియంత్రించడానికి ఉపయోగించే పద్ధతులు. వీటిని ఒక సంస్థ లేదా వ్యక్తిగత నిర్వాహకులు వారి శైలి యొక్క అంశంగా స్వీకరించవచ్చు. నిర్వహణ విధానాలకు కిందివి సాధారణ ఉదాహరణలు.

1.11. స్వీయ అంచనా ప్రశ్నలు

1. ప్రభుత్వ పాలనను నిర్వచించించండి?

2. ప్రభుత్వ పాలనా స్వభావాన్ని చర్చించండి?

3. ప్రభుత్వ పాలనా పరిధి మరియు ప్రాముఖ్యత లను తెలుపుతు ఒక వ్యాసాన్ని వ్రాయండి?

1.12. Suggested Readings:

1. Wilson, W. (1886). The study of public administration.

2. Nigro, F. A., & Nigro, L. G. (1970). *Modern public administration*. New York: Harper & Row.

3. Rhodes, R. A. (2000). Governance and public administration. *Debating governance*, *5490*.

Type your text

4. Shafritz, J., Russell, E. W., Borick, C., & Hyde, A. (2016). *Introducing public administration*. Routledge.

5. Uchem, R. O., & Erunke, C. E. (2013). Nature and scope of public administration. *International Journal of Development and Sustainability*, *2*(1), 177-182.

6. Rutgers, M. R. (2010). Theory and scope of public administration: An introduction to the study's epistemology. *Public Administration Review*, 1-45.

7. Thapa, I. (2020). Public Administration: Meaning, Scope and Its Nature. *Tribhuvan University*. *DOI: https://10.13140/RG*, *2*(33704.80641).

యూనిట్- I; ప్రభుత్వ పరిపాలన ఒక అధ్యయనం

అంశం -2: పొలిటికల్ సైన్స్, మేనేజ్‌మెంట్, లా మరియు ఎకనామిక్స్‌తో పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ సంబంధాలు

CONTENTS

2.0 అధ్యయన లక్ష్యాలు;

2.1. ఉపోద్ఘాతం

2.2.పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్-రాజకీయ శాస్త్రంతో సంబంధం:

2.3. వ్యాపార నిర్వహణతో పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క సంబంధం:

2.4. చట్టంతో పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క సంబంధం

2.5. ఆర్థిక శాస్త్రంతో పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క సంబంధం

2.6 సంక్షిప్తంగా (Summary)

2.7. సాంకేతిక పదాలు

2.7. స్వీయ అంచనా ప్రశ్నలు

2.8. Suggested Readings

2.0 అధ్యయన లక్ష్యాలు;

ఈ అధ్యయన అభ్యసనం వల్ల మనం క్రింది విషయాలను ఆకళింపు చేసుకుంటాం

- **పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్-రాజకీయ శాస్త్రంతో సంబంధం**
- **వ్యాపార నిర్వహణతో పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క సంబంధం**
- **చట్టం తో పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క సంబంధం**
- **ఆర్థిక శాస్త్రంతో పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క సంబంధం**

2.1. ఉపోద్ఘాతం

ఈ అధ్యాయంలో మనం ప్రభుత్వ పాలనా శాస్త్రానికి ఇతర సాంఘిక శాస్త్రాలకు ముఖ్యంగ రాజనీతి శాస్త్రానికి, **మేనేజ్‌మెంట్** అనగా వ్యాపార నిర్వహణ శాస్త్రానికి, చట్ట శాస్త్రానికి మరియు ఆర్థిక శాస్త్రానికి గల ముఖ్యమైన సంబంధాలను గురించి చర్చిస్తాము.

2.2 .పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్-రాజకీయ శాస్త్రంతో సంబంధం:

సాంఘిక శాస్త్రాల మధ్య ఉన్న అన్ని పరస్పర సంబంధాల లో, పొలిటికల్ సైన్స్ మరియు పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ మధ్య ఉన్న సంబంధాలు తల్లి-బిడ్డ కు మధ్య వున్న భందాల వంటివి. ఇవి ఇతర అధ్యయనాల నుండి వేరు గా ఉంటాయి, ఒక సామాజిక శాస్త్రవేత్త ప్రకారం, "విలువలకు అధికార కేటాయింపు లు" పొలిటికల్ సైన్స్ అధ్యయనానికి సంబంధించినది. ఇది రాజ్యం మరియు వ్యక్తి మధ్య సంబంధాల పై దృష్టి పెడుతుంది. ఇది రాజ్యం యొక్క మూలం మరియు స్వభావానికి సంబంధించిన ప్రశ్నలకు సమాధానాలను అందిస్తుంది, మరియు సమాజంలోని సభ్యులు అధికారాన్ని వినియోగించుకునే సంస్థలను కూడా పరిగణనలోకి తీసుకుంటుంది. చాలా కాలం గా పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ రాజకీయ శాస్త్రంలో ఒక భాగంగా పరిగణించబడుతుంది.

సుమారు 100 సంవత్సరాల క్రితం వుడ్రో విల్సన్ 'పరిపాలన రంగం ఒక వ్యాపార రంగం' అనే కారణం తో పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్‌ను పొలిటికల్ సైన్స్ నుండి వేరు చేయాలని పిలుపునిచ్చారు. వుడ్రో విల్సన్, ఫ్రాంక్ గుడ్‌నోను అనుసరించి, పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్‌ను పొలిటికల్ సైన్స్ నుండి వేరు చేయడంలో మరో కథానాయకుడు, పెద్ద మొత్తంలో పరిపాలన రాజకీయాల తో నేరుగా సంబంధం లేని కారణంగా దానిని రాజకీయ పార్టీల నియంత్రణ నుండి తొలగించాల్సిన అవసరం ఉందని గమనించారు. US నుండి వచ్చిన రచయితలు పైన పేర్కొన్న వాదన ద్వారా ఎక్కువగా ప్రభావితమయ్యారు మరియు 'స్పాయిల్స్ సిస్టమ్' యొక్క దుష్ప్రభావాలను అధిగమించాల్సిన అవసరాన్ని నొక్కిచెప్పారు, దీని ప్రకారం అధికారంలోకి వచ్చే పార్టీ దాని పూర్వీకులచే నియమించబడిన అధికారులను పరిపాలన అమలు చేయడానికి ఎంపిక చేసింది. ఏది ఏమైనప్పటికీ, పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క వంద సంవత్సరాల చరిత్ర, ఒక స్వతంత్ర క్రమశిక్షణ గా పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క ఎదుగుదలకు లోబడి ఉన్న తీవ్రమైన పరిమితులను బయటకు తెస్తుంది. అందువల్ల పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క సమకాలీన సిద్ధాంతకర్తలు దాని మాతృ అధ్యయన శాస్త్రంతో అంటే రాజకీయ శాస్త్రంతో తిరిగి ఏకీకరణ ను సమర్థించడంలో ఆశ్చర్యం లేదు.

ప్రతి దేశ రాజకీయ వ్యవస్థ దాని పరిపాలనా వ్యవస్థకు సంబంధించినదని మనకు తెలుసు. నిజానికి, దేశ రాజకీయ వ్యవస్థ దాని పరిపాలనా వ్యవస్థను సృష్టిస్తుంది. సాంప్రదాయకంగా చెప్పాలంటే, పొలిటికల్ సైన్స్ విధాన రూపకల్పన తో వ్యవహరిస్తుంది మరియు పాలసీల అమరికను నిర్వాహకులకు వదిలివేయబడుతుంది. ఆ విధంగా ఒక దేశం యొక్క రాజకీయ సంకల్పాన్ని ఆచరణాత్మకంగా కార్యాచరణ రూపాల్లో కి అనువదించే బాధ్యత పరిపాలన పై ఉంది. అయితే, ఇది చేయడం కంటే చెప్పడం సులభం. మళ్లీ, పాలసీల రూపకల్పన లో కూడా పరిపాలన ఒక ముఖ్యమైన పాత్ర పోషిస్తుందని గమనించాలి. రాజకీయ రంగం మరియు పరిపాలన

ఒకదానికొకటి ఎంతగానో ప్రభావం చూపుతాయి కాబట్టి, ఇచ్చిన సందర్భంలో వరుసగా వారు పోషించిన పాత్రల మధ్య గుర్తించడం కొన్నిసార్లు కష్టం అవుతుంది. భారతదేశం వంటి పార్లమెంటరీ ప్రభుత్వంలో. మంత్రి, రాజకీయ నేతగా మరియు క్యాబినెట్ సభ్యునిగా పాలసీ మేకింగ్‌లో పాల్గొంటున్నప్పుడు, కానీ ప్రధాన అధికారిగా మంత్రిత్వ శాఖ/విభాగం, పరిపాలనాపరమైన నిర్ణయం తీసుకోవడంలో కూడా పాల్గొంటుంది. అదేవిధంగా సివిల్ సర్వెంట్ల ద్వారా పాలసీ-నిర్ణయాల అమలును నిర్వహించవలసి ఉంటుంది, సీనియర్ నిర్వాహకులు కూడా మంత్రికి డేటా/సమాచారం/సలహా అందించడం ద్వారా విధాన-రూపకల్పన లలో పాల్గొంటారు. కొంతమంది రచయితలు ఎత్తి చూపినట్లుగా, ఒక దేశం యొక్క స్వభావం మరియు పరిపాలనా విధానం దాని రాజకీయ వ్యవస్థ ద్వారా ప్రభావితమవుతుంది. ఈ అభిప్రాయాన్ని అంగీకరిస్తే, రాజకీయ వ్యవస్థను అర్థం చేసుకోకుండా పరిపాలనా వ్యవస్థను అర్థం చేసుకోగలరా అని అడగవచ్చు. ఉదాహరణకు, ప్రజాస్వామ్య పాలనా వ్యవస్థలో బ్యూరోక్రసీ (లేదా పరిపాలనా వ్యవస్థ) తన రాజకీయ యజమానికి విధేయత చూపుతుందని భావిస్తున్నారు. చాలా అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశాలలో పరిపాలన అనేది మార్పుకు శక్తివంతమైన ఏజెంట్ గా పరిగణించబడుతుంది. కానీ, అటువంటి దేశాల లోని రాష్ట్ర స్వభావమే పేదరికానికి మూలకారణం, అసమానత మరియు అన్యాయం. అటువంటి సందర్భాలలో సంబంధిత దేశంలో పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ పాత్రను విశ్లేషించే ముందు మనం ప్రబలంగా ఉన్న రాజకీయ వ్యవస్థను పరిశీలించాలి. కొంతమంది క్లిష్టమైన పరిశీలకుల అభిప్రాయం ప్రకారం, పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ నుండి పొలిటికల్ సైన్స్ వేరు; పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్‌కు అవసరమైన 'రాజకీయ విధానాన్ని' తిరస్కరించింది. ఉదాహరణకు, భారత రాజకీయ వ్యవస్థ అధ్యయనం, భారత పరిపాలనా వ్యవస్థ యొక్క చారిత్రక పరిణామం, రాజ్యాంగ సభలో చర్చలు మరియు ప్రాథమిక రాజనీతి శాస్త్రానికి సంబంధించిన అన్ని అంశాలైన రాజ్యాంగ చట్టం మాత్రమే పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేటీ యొక్క ప్రక్రియ మరియు పని గురించి అంతర్ దృష్టిని అందిస్తుంది. నిజానికి. పొలిటికల్ సైన్స్ మరియు పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్‌కు సంబంధించి

కొన్ని అధ్యయన రంగాలు ఉమ్మడి గా ఉన్నాయి. పబ్లిక్ పాలసీ, తులనాత్మక రాజ్యాంగాలు మరియు స్థానిక ప్రభుత్వం. మళ్లీ, ప్రభుత్వం శాసన, కార్యనిర్వాహక, పరిపాలనాపరమైన వివిధ విధులను కలిగి ఉన్న నిరంతర సమగ్ర ప్రక్రియగా పరిగణించబడుతుంది. ఈ కోణం లో పరిగణించబడినప్పుడు, పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క పరిధి సాధారణ ప్రక్రియ కాదు, కానీ డైనమిక్స్ ప్రక్రియలో ఉంటుంది

గణనీయమైన విచక్షణ. అడ్మినిస్ట్రేషన్‌లో అధ్యయన లు, విధాన రూపకల్పన మాత్రమే కాకుండా రాజకీయ పార్టీలపై కూడా దృష్టి పెడతాయి. ఒత్తిడి సమూహాలు; ప్రజాభిప్రాయాన్ని. మొదలైనవి. పొలిటికల్ సైన్స్ యొక్క పద్ధతులు మరియు పద్ధతులు పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్‌లోని పరిశోధకులచే విస్తృతంగా తీసుకోబడ్డాయి, ఇందులో 'పబ్లిక్ పాలసీ, పబ్లిక్ వెల్ఫేర్ మరియు పబ్లిక్ ఇంట్రెస్ట్ ఉన్నాయి. రాజకీయాలు మరియు పరిపాలన మధ్య సంబంధం చాలా దగ్గరగా ఉంది, అవి నాణేనికి రెండు వైపులా పరిగణించబడతాయి.

2.3. వ్యాపార నిర్వహణతో పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క సంబంధం:

పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ మరియు మేనేజ్‌మెంట్ చాలా దగ్గరగా ఉంటాయి, చాలా సమయాల్లో ప్రజలు నిర్వహణతో పరిపాలనను కూడా మిళితం చేస్తారు. తాత్కాలికంగా భాగస్వామ్యం చేయబడిన కొన్ని లక్ష్యాలను సాధించడానికి అసోసియేషన్ లోని వ్యక్తుల దిశను పరిపాలన అని అతను చెప్పినప్పుడు ట్రెడ్ ఇచ్చిన నిర్వహణ యొక్క నిర్వచనం ద్వారా సంబంధం ప్రతిబింబిస్తుంది.

ఇది సమీకృత మానవ ప్రయత్నాల సమగ్ర ప్రక్రియ, తద్వారా ఆశించిన ఫలితం సాధించబడుతుంది. ఆ విధంగా మేనేజ్‌మెంట్ పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేటర్‌తో లక్ష్యాలను సాధించడానికి ప్రయత్నిస్తుంది. వాస్తవానికి ప్రభుత్వ పరిపాలన మరియు నిర్వహణ పరస్పర సహకారంతో పని చేస్తే తప్ప ఏ లక్ష్యాలను సాధించలేము.

కానీ ఇప్పటికీ రెండింటి మధ్య తేడా ఉంది. పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేటర్ విధానాలను నిర్ణయిస్తారు, అయితే వాటిని అమలు చేయడం నిర్వహణ బాధ్యత. అందువల్ల ఒకటి పాలసీ రూపకల్పనకు సంబంధించినది, మరొకటి పాలసీల అమలుకు సంబంధించినది. మొదటిది లక్ష్యాలను నిర్ణయిస్తుంది, అయితే రెండోది లక్ష్యాలను వేగంగా సాధించేలా చూసుకోవడానికి సాంకేతికతలను కనుగొనడం అవసరం.

పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ ఇతర సాంఘిక శాస్త్రాలతో దగ్గరి సంబంధం కలిగి ఉందని మరియు అది కూడా తన స్వతంత్ర ఉనికిని కొనసాగించిందని చెప్పడం ద్వారా మనం ముగించవచ్చు. సామాజిక శాస్త్రాల కుటుంబంలో ఇప్పుడు సబ్జెక్టులు దాని స్థానాన్ని మరియు స్థానాన్ని ఆక్రమించాయి.

ప్రజా పరిపాలన యొక్క సమస్యలు మొత్తం సమాజానికి సంబంధించినవి. సమాజాన్ని ప్రత్యక్షంగా మరియు దామాషా ప్రకారం ప్రభావితం చేసే అంశాలన్నీ ప్రభుత్వ పరిపాలనను ప్రభావితం చేస్తాయి. మన ఆధునిక సమాజాన్ని ఎంతగానో ప్రభావితం చేస్తున్న సైన్స్ అండ్ టెక్నాలజీ ప్రభుత్వ పరిపాలనకు కూడా కొత్త సమస్యలను కలిగిస్తోంది. కొత్త శాస్త్రోక్త ఆవిష్కరణలు మన సామాజిక వ్యవస్థను సంక్లిష్టంగా మరియు సంక్లిష్టంగా మార్చడమే కాకుండా ప్రభుత్వ పరిపాలనా పనిని కూడా కష్టతరం చేస్తున్నాయి.

2.4. చట్టంతో పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క సంబంధం;

చట్టం మరియు పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ కూడా ఒక దానితో ఒకటి చాలా దగ్గరి సంబంధం కలిగి ఉంటాయి. ది స్టడీ ఆఫ్ అడ్మినిస్ట్రేషన్'లో విల్సన్ ఇలా అన్నారు, "పరిపాలన యొక్క అధ్యయనం తాత్వికంగా వీక్షించబడుతుంది, అధికారం యొక్క సరైన పంపిణీ అధ్యయనంతో దగ్గరి సంబంధం కలిగి ఉంటుంది."

ఒక పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేటర్ చట్టాల చట్రంలో పని చేయాల్సి ఉంటుంది మరియు అతను తప్పనిసరిగా భూమి యొక్క చట్టాల గురించి నిశితంగా అధ్యయనం మరియు పరిజ్ఞానం కలిగి ఉండాలి. ప్రస్తుతం ఉన్న నిబంధనలకు, రాజ్యాంగానికి విరుద్ధంగా ఏమీ లేకుండా చూడాల్సిన అవసరం ఉంది.

ఇది మాత్రమే కాకుండా, ప్రపంచం లోని అనేక దేశాలలో, ప్రభుత్వ పరిపాలన రాజ్యాంగంలో ఒక భాగంగా పరిగణించబడుతుందని మరియు చట్టం మరియు పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ మధ్య చాలా సన్నిహిత సంబంధం ఉందని సమర్థించే అంశాలలో ఒకటిగా అధ్యయనం చేయబడిందని కూడా మేము కనుగొన్నాము.

పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేటర్ కూడా చట్టాలను రూపొందించడంలో సహాయం చేస్తాడు మరియు కొత్త చట్టాలను రూపొందించడంలో అతని రాజకీయ అధిపతికి సమానంగా సహాయం చేస్తాడు. నిజానికి, తన మంత్రి శాసన సభలో వివరించే అన్ని చట్టాలు వాస్తవ పనిలో తమ అవసరాన్ని భావించిన అతని సీనియర్ సివిల్ సర్వెంట్ల ప్రత్యక్ష చొరవతో ఉంటాయి.

అప్పుడు చట్టాన్ని రూపొందించే అధికారాన్ని పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేటర్ కు అప్పగించే అధికార శాసన వ్యవస్థ వస్తుంది. రాష్ట్ర పని క్రమంగా పెరుగుతోంది మరియు తన విధానాలను అమలు చేయడంలో ఒక ప్రభుత్వ

నిర్వాహకుడికి పుష్కలంగా స్వేచ్ఛ ఇవ్వాలని ఎక్కువగా గ్రహించడం వలన, చట్టాన్ని రూపొందించే ప్రక్రియలో ప్రజా పరిపాలన చేతిలో అధికార శాసన వ్యవస్థ సమర్థవంతమైన ఆయుధంగా మారింది.

విల్సన్ ప్రకారం, "సమర్థవంతంగా ఉండాలంటే, అది అధికారులపై నిస్సందేహంగా నిర్ణయించబడే సరళమైన ఏర్పాట్లను కనుగొనాలి, అధికారాన్ని అడ్డుకోకుండా విభజించే ఉత్తమ మార్గం మరియు దానిని అస్పష్టం చేయకుండా బాధ్యత".

చట్టాలు లేకుండా పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేటర్ పనిచేయలేరని కనుగొన్నప్పుడు సన్నిహిత సంబంధాన్ని కూడా పరిశీలించవచ్చు. పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ తప్పనిసరిగా పని చేయడానికి అవసరమైన చట్టాల సమితిని కలిగి ఉండాలి.

అదేవిధంగా పౌరుల హక్కులను ఆక్రమించే ప్రయత్నంలో ప్రభుత్వ పరిపాలనను తనిఖీ చేయడానికి చట్టాలు చాలా అవసరం, లేకపోతే అది సీనియర్ సివిల్ సర్వెంట్లు లేదా అధికారం మరియు అధికారాన్ని అనుభవిస్తున్న ఇతరుల దయపై ఆధారపడి ఉంటుంది.

కానీ ఈ దగ్గరి సారూప్యత ఉన్నప్పటికీ రెండూ ఒకదానికొకటి వేరు గా ఉన్నాయి. ప్రభుత్వ పరిపాలన చట్టం కాదు. శాసనసభ ఆమోదించిన చట్టాలను వివరించడంలో మరియు రూపొందించడంలో పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేటర్ కు గణనీయమైన స్వేచ్ఛ ఉంటుంది.

ప్రతి చట్టం లోని నిబంధనలను అమలు చేయడంలో అతను నిజమైన ప్రభావవంతమైన శక్తి మరియు అధికారం. అతను చట్టాల అస్థిపంజరంలో రక్తాన్ని చొప్పించాడు మరియు తద్వారా దానికి పూర్తిగా కొత్త దృక్పథాన్ని ఇస్తాడు.

ప్రభుత్వోద్యోగులకు విస్తారమైన కార్యనిర్వాహక, శాసన మరియు న్యాయపరమైన అధికారాలను కల్పించే అడ్మినిస్ట్రేటివ్ ట్రిబ్యునల్ వ్యవస్థ బాగా ప్రాచుర్యం పొందుతోంది. విల్సన్‌ను మళ్లీ ఉటంకిస్తూ, "మరియు అధికార పంపిణీ కి సంబంధించిన ఈ ప్రశ్న, ఉన్నతమైన రంగంలోకి తీసుకున్నప్పుడు, ప్రభుత్వ అసలైన విధులు స్పష్టంగా కేంద్ర రాజ్యాంగపరమైన ప్రశ్న."

2.5. ఆర్థిక శాస్త్రంతో పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క సంబంధం:

ఆర్థిక శాస్త్రంతో పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ సంబంధం క్రింద ఇవ్వబడింది:

నేడు ఆర్థిక శాస్త్రం మరియు పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ మధ్య సన్నిహిత సంబంధం ఉంది. ఆర్థిక విధానమే ప్రభుత్వ పరిపాలన ముందున్న గొప్ప పని. 18వ మరియు 19వ శతాబ్దపు తొలిదశలో రాష్ట్రం లైసెజ్ ఫెయిర్ విధానాన్ని అనుసరించినప్పుడు, ప్రభుత్వ పరిపాలనలో ఈనాటిలాగా ఆర్థిక సమస్యలు ఎక్కువగా లేవు.

పారిశ్రామిక విప్లవంతో రాష్ట్రం అనేక కారణాల వల్ల ఆర్థిక మరియు పారిశ్రామిక విషయాలను ఎదుర్కొంటుంది. అనేక కారణాల వల్ల అంతర్జాతీయ ఆర్థిక మరియు పారిశ్రామిక విషయాలు. అంతర్జాతీయ ఆర్థిక పోటీలు రాష్ట్రానికి గృహ పరిశ్రమలను రక్షించడం మరియు విదేశీ వాణిజ్యాన్ని ప్రోత్సహించడం అవసరం.

తరువాత సామాజిక న్యాయం కోసం రాష్ట్రం నేరుగా వ్యాపార రంగంలోకి ప్రవేశించింది మరియు దాని స్వంత సంస్థలను నిర్వహించడం ప్రారంభించింది, దీని ఫలితంగా దేశ ఆర్థిక సమస్యలను పూర్తిగా అర్థం చేసుకోవడం పరిపాలన యొక్క ప్రధాన కర్తవ్యాలలో ఒకటిగా మారింది. ప్రతి పరిపాలనా విధానాన్ని దాని ఆర్థిక పర్యవసానాల పరంగా మూల్యాంకనం చేయాలి.

ప్రజల జీవన ప్రమాణాలు మెరుగుపడాలంటే ప్రభుత్వాలదే ప్రత్యక్ష బాధ్యత. పరిపాలన ప్రతికూల వ్యాపార చక్రాలు మరియు మాంద్యంతో పోరాడాలి, అందరికీ ఉపాధిని పొందాలి, వాణిజ్యంలో అనుకూలమైన సమతుల్యతను కొనసాగించాలి మరియు దేశ ఆర్థిక స్థిరత్వాన్ని అంచనా వేయాలి.

వ్యాపార సంస్థ రంగంలోకి ప్రభుత్వం ప్రవేశించడం పరిపాలనా సంస్థ-పబ్లిక్ కార్పొరేషన్ యొక్క కొత్త రూపానికి దారితీసింది. పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్‌లో మేము వివిధ కార్పొరేషన్‌లకు అంకితమైన అధ్యాయాలను కనుగొంటాము. దామోదర్ వ్యాలీ కార్పొరేషన్, ఇండస్ట్రియల్ ఫైనాన్స్ కార్పొరేషన్లు, లైఫ్ ఇన్సూరెన్స్ కార్పొరేషన్ మొదలైనవి.

ఆర్థిక విషయాలతో రాష్ట్రం యొక్క పెరుగుతున్న ముందస్తు ఆక్రమణ, రిక్రూట్‌మెంట్, ప్రమోషన్ మరియు పదవీకాలం పద్ధతుల్లో సాంప్రదాయ పౌర సేవ నుండి భిన్నమైన ఆర్థిక మరియు పారిశ్రామిక సేవ యొక్క ఆలోచనలకు దారితీసింది.

ప్రభుత్వ పనితీరులో మరిన్ని వ్యాపార పద్ధతులను ప్రవేశపెట్టాలని నినాదాలు చేస్తున్నారు. అంతేకాకుండా, పబ్లిక్ ఫైనాన్స్, బడ్జెట్ మరియు ఫిస్కల్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ అనేది ఎకనామిక్స్ మరియు పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ రెండింటికీ సాధారణ అంశాలు.

2.6 సంక్షిప్తంగా (Summary)

సాంఘిక శాస్త్ర అధ్యయనంలో ప్రభుత్వ పాలనా శాస్త్ర అధ్యయనం భిన్నమైనది. ఒక పరిపాలకుడు పాలనా లక్ష్యాలను సాదించేందుకు భిన్న శాస్త్రాలతో ప్రభుత్వ పాలనా శాస్త్రం కు గల సంబంధాలను పూర్తిగా తెలుసుకోవలసి వుంది. ఈ క్రమంలో ఈ అధ్యాయంలో మనం పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్-రాజకీయ శాస్త్రంతో సంబంధం, వ్యాపార నిర్వహణతో పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క సంబంధం, చట్టం తో పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క సంబంధం ఆర్థిక శాస్త్రంతో పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క సంబంధం మొదలైన అంశాలను క్షుణ్ణంగా పరిశీలించాము.

2.7. సాంకేతిక పదాలు;

అడ్మినిస్ట్రేటివ్ ఏజెన్సీ: ఒక చట్టాన్ని అమలు చేయడానికి ఏర్పాటు చేయబడిన ప్రభుత్వ సంస్థ

నిశ్చయాత్మక కార్యాచరణ ప్రణాళిక: మహిళలు మరియు మైనారిటీల పట్ల గతంలో ఉన్న వివక్ష లేదా తక్కువ వినియోగాన్ని పరిష్కరించడానికి ఒక సంస్థ యొక్క వ్రాతపూర్వక ప్రణాళిక. ప్రణాళికలో సాధారణంగా లక్ష్యాల ప్రకటన, వాటిని సాధించడానికి టైమ్‌టేబుల్‌లు మరియు నిర్దిష్ట ప్రోగ్రామ్ ప్రయత్నాలు ఉంటాయి.

సమానత్వం: జీవితానికి, స్వేచ్ఛకు మరియు ఆనందాన్ని వెంబడించడానికి వ్యక్తులందరికీ సమాన హక్కు ఉంటుంది అనే ఆలోచన.

ఈక్విటీ: సరసత ఆధారంగా వనరులను కేటాయించే ప్రమాణం.

నీతి (Ethics): మనం ఒప్పు మరియు తప్పులను స్పష్టం చేసే ప్రక్రియ మరియు మనం సరైనది అని భావించే వాటిపై చర్య తీసుకుంటాము.

2.7. స్వీయ అంచనా ప్రశ్నలు;

1. **పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్-రాజకీయ శాస్త్రంతో సంబంధాలను క్షుణ్ణంగ వివరించండి?**
2. **వ్యాపార నిర్వహణతో పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క సంబంధం గురించి వివరించండి?**
3. **చట్టం తో పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క సంబంధం గురించి వివరించండి?**
4. **ఆర్థిక శాస్త్రంతో పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క సంబంధం గురించి వివరించండి?**

2.9. Suggested Readings

1. Djebi, K. A., Daniel, Y. K., & Fona, S. (2019). Scholars Journal of Arts, Humanities and Social Sciences. *networks*, *7*(20), 12.
2. Wrzosek, S. (2003). Dilemmas of Administrative Science. *Rev. Comp. L.*, *8*, 177.
3. Matei, A. I., & Matei, L. (2009). The Systemic Acquis of Public Administration. *Available at SSRN 1503410*.
4. Al-Atti, I. V. (2018). Public administration: essence and definition. *Public administration aspects*, *6*(8), 35-41.
5. Laxmikanth- **Public Administration** Tata McGraw-Hill Education, 2012
6. Urmila Sharma, S.K. Sharma (2006). Public Administration- Atlantic Publishers Chapter-5. PP-35-47

యూనిట్- I; ప్రభుత్వ పరిపాలన ఒక అధ్యయనం

అంశం -3: పబ్లిక్ మరియు ప్రైవేట్ అడ్మినిస్ట్రేషన్

CONTENTS

3.0 అధ్యయన లక్ష్యాలు

3.1 ఉపోద్ఘాతం

3.2. ప్రభుత్వ మరియు ప్రైవేట్ పరిపాలన మధ్య వ్యత్యాసం

3.3. పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క అత్యంత ముఖ్యమైన విశిష్ట లక్షణాలు

3.4. పబ్లిక్ మరియు ప్రైవేట్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ మధ్య సారూప్యతలు

3.5. ముగింపు

3.6 సంక్షిప్తంగా (Summary)

3.7. సాంకేతిక పదాలు;

3.8. స్వీయ అంచనా ప్రశ్నలు

3.9. Suggested Readings

3.0. అధ్యయన లక్ష్యాలు;

ఈ అధ్యయన అభ్యసనం వల్ల మనం క్రింది విషయాలను ఆకళింపు చేసుకుంటాం

- **ప్రభుత్వ మరియు ప్రైవేట్ పరిపాలన మధ్య వ్యత్యాసం**
- **పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క అత్యంత ముఖ్యమైన విశిష్ట లక్షణాలు**
- **పబ్లిక్ మరియు ప్రైవేట్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ మధ్య సారూప్యతలు**

3.1 ఉపోద్ఘాతం:

అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క ప్రధాన ఆందోళన ఏమిటంటే, కావలసిన లక్ష్యాలను సాధించడానికి వ్యక్తులను మరియు సామగ్రిని సరిగ్గా నిర్వహించడం. సహకార సమూహ కార్యకలాపంగా, పరిపాలన నిజంగా సార్వత్రికమైనది మరియు అన్ని రకాల ప్రభుత్వ మరియు ప్రైవేట్ సంస్థలలో పనిచేస్తుంది. మరో మాటలో చెప్పాలంటే, ప్రభుత్వ మరియు ప్రైవేట్ సంస్థాగత సెట్టింగ్‌లలో పరిపాలన జరుగుతుంది. దాని స్వభావం సెట్టింగ్ మరియు లక్ష్యాల స్వభావంపై ఆధారపడి ఉంటుంది. సంస్థాగత అమరిక యొక్క స్వభావం ఆధారంగా, ప్రభుత్వ పరిపాలనను ప్రైవేట్ పరిపాలన నుండి సుమారుగా వేరు చేయవచ్చు. పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ అనేది రాష్ట్ర ప్రయోజనాలను సాధించడానికి సంబంధించిన ప్రభుత్వ పరిపాలన, ఇది రాజ్యంచే నిర్ణయించబడుతుంది. మరోవైపు ప్రైవేట్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ అనేది ప్రైవేట్ వ్యాపార సంస్థ యొక్క పరిపాలనకు సంబంధించినది మరియు పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ నుండి భిన్నంగా ఉంటుంది. దీనిని విశదీకరించుదాము:

3.2. ప్రభుత్వ మరియు ప్రైవేట్ పరిపాలన మధ్య వ్యత్యాసం:

జాస్ గౌస్, లుడివిగ్ వాస్ మిసెస్, పాల్ హెచ్. యాపిల్‌బై, సర్ జోసియా స్టాంప్, హెర్బర్ట్ ఎ. సైమస్, పీటర్ డ్రక్కర్ మొదలైన వారు తమ రచనలలో ప్రభుత్వ మరియు ప్రైవేట్ పరిపాలన మధ్య వ్యత్యాసాన్ని చూపారు.

సైమస్ ప్రకారం, ప్రభుత్వ మరియు ప్రైవేట్ పరిపాలన మధ్య వ్యత్యాసం ప్రధానంగా మూడు అంశాలకు సంబంధించినది:

1. పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ బ్యూరోక్రాటిక్ అయితే ప్రైవేట్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ వ్యాపారం లాగా ఉంటుంది;
2. పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ రాజకీయంగా ఉంటుంది, ప్రైవేట్ పరిపాలన రాజకీయ రహితంగా ఉంటుంది; మరియు
3. పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ రెడ్-టేప్ ద్వారా వర్గీకరించబడుతుంది, ఇక్కడ ప్రైవేట్ పరిపాలన దాని నుండి ఉచితం.

ఫెలిక్స్ ఎ. నిగ్రో ప్రభుత్వం కూడా ప్రైవేట్ సంస్థ కంటే భిన్నంగా ఉందని ఎత్తి చూపారు, ఎందుకంటే పరిమాణం మరియు కార్యకలాపాల వైవిధ్యం లో ఏ ప్రైవేట్ కంపెనీ దానికి సమానం కాదు.

సర్ జోసియా స్టాంప్ ప్రకారం, ప్రైవేట్ పరిపాలన నుండి ప్రభుత్వ పాలనను వేరు చేసే నాలుగు సూత్రాలు:

1. ఏకరూపత సూత్రం: సాధారణ మరియు ఏకరీతి చట్టాలు మరియు నిబంధనలు ఎక్కువగా ప్రభుత్వ పరిపాలనను నియంత్రిస్తాయి.

2. బాహ్య ఆర్థిక నియంత్రణ సూత్రం: శాసన సభ ద్వారా ప్రజాప్రతినిధులు ప్రభుత్వ ఆదాయాలు మరియు వ్యయాలను నియంత్రిస్తారు.

3. మంత్రివర్గ బాధ్యత సూత్రం: ప్రభుత్వ పరిపాలన దాని రాజకీయ యజమానులకు మరియు వారి ద్వారా ప్రజలకు జవాబుదారీగా ఉంటుంది.

4. ఉపాంత రాబడి సూత్రం: వ్యాపార వెంచర్ యొక్క ప్రధాన లక్ష్యం లాభం, అది ఎంత చిన్నదైనా. అయినప్పటికీ, ప్రజా పరిపాలన యొక్క చాలా లక్ష్యాలను డబ్బు పరంగా కొలవలేము లేదా అకౌంటెన్సీ పద్ధతుల ద్వారా తనిఖీ చేయలేము.

పాల్ హెచ్. యాపిల్‌బై పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ ప్రకారం ప్రైవేట్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ భిన్నంగా ఉంటుంది. అతను వ్యాఖ్యానించాడు, "విస్తృత పరంగా ప్రభుత్వ పనితీరు మరియు వైఖరిని అన్ని ఇతర సంస్థలు మరియు కార్యకలాపాల నుండి ప్రభుత్వాన్ని వేరు చేయడానికి కనీసం మూడు పరిపూరకరమైన అంశాలను కలిగి ఉంటాయి: పరిధి, ప్రభావం మరియు పరిశీలన యొక్క వెడల్పు; ప్రజా జవాబుదారీతనం; రాజకీయ పాత్ర. ఏ ప్రభుత్వేతర సంస్థకూ ప్రభుత్వ విస్తృతి లేదు.

పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క రాజకీయ స్వభావం దానిని ప్రైవేట్ పరిపాలన నుండి వేరు చేస్తుందని అప్పిల్‌బై పేర్కొంది. పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ రాజకీయ దిశ మరియు నియంత్రణకు లోబడి ఉంటుంది. ఇది రెండింటి మధ్య ప్రాథమిక వ్యత్యాసం. అతను ఇంకా వాదించాడు, “పరిపాలన అనేది రాజకీయం ఎందుకంటే అది ప్రజా ప్రయోజనాలకు ప్రతిస్పందించాలి. ప్రజాస్వామ్యం యొక్క సారాంశమైన జనాదరణ పొందిన రాజకీయ ప్రక్రియలు ప్రభుత్వ సంస్థ ద్వారా మాత్రమే పని చేయగలవని మరియు అన్ని ప్రభుత్వ సంస్థలు కేవలం పరిపాలనా సంస్థలు కావు, అవి రాజకీయ జీవులు మరియు తప్పనిసరిగా ఉండాలి అనే వాస్తవాన్ని నొక్కి చెప్పడం అవసరం.”

పబ్లిక్ అకౌంటబిలిటీ సందర్భంలో పబ్లిక్ మరియు ప్రైవేట్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ మధ్య ఉన్న వ్యత్యాసాన్ని Appleby మరింత ప్రతిబింబిస్తుంది "ప్రభుత్వ పరిపాలన ఇతర అన్ని పరిపాలనా పనుల నుండి భిన్నంగా ఉంటుంది, దాని పబ్లిక్ స్వభావం, దాని యొక్క మార్గం ద్వారా బయట కూడా గుర్తించబడదు. ప్రజల పరిశీలన మరియు నిరసన. ఈ ఆసక్తి తరచుగా నిర్వహణాపరమైన చర్యల వివరాలపై ఆధారపడి ఉంటుంది, ప్రైవేట్ వ్యాపారంలో సంస్థలో ఇతరత్రా ఆందోళన చెందదు.

Appleby ప్రైవేట్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ ప్రకారం పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క పరిధి, ప్రభావం మరియు పరిశీలన యొక్క పరిధిని క్లెయిమ్ చేయలేము. అతను గమనించాడు, "వ్యవస్థీకృత ప్రభుత్వం మన సమాజంలో ఉనికిలో ఉన్న లేదా కదిలే ప్రతిదానిపై ప్రభావం చూపుతుంది మరియు ప్రభావితం చేస్తుంది. ఇది అపారమైన సంక్లిష్టత యొక్క విధానాలు మరియు చర్యలను కలిగి ఉంటుంది. పబ్లిక్ మరియు ప్రైవేట్ జీవితంలో కీలకంగా పాల్గొనే వారిగా చాలా మంది నిపుణుల జ్ఞానం అవసరం.

3.3. పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క అత్యంత ముఖ్యమైన విశిష్ట లక్షణాలు క్రింది ఉప-శీర్షికల క్రింద వివరించబడవచ్చు:

1. రాజకీయ దిశ: పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ రాజకీయంగా ఉంటుంది, ప్రైవేట్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ రాజకీయ రహితంగా ఉంటుంది, ప్రభుత్వ పరిపాలన రాజకీయ సందర్భంలో జరుగుతుంది.

2. లాభదాయకత లేకపోవడం: పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ నుండి లాభదాయకత లేకపోవడం మరొక లక్షణం, ఇది ప్రైవేట్ పరిపాలన నుండి వేరు చేస్తుంది. ప్రభుత్వ సంస్థ యొక్క ప్రాథమిక ఉద్దేశ్యం ప్రజలకు సేవలు అందించడం మరియు సామాజిక మంచిని ప్రోత్సహించడం.

3. పబ్లిక్ గేజ్: పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క అన్ని చర్యలు విస్తృత ప్రజల దృష్టికి బహిర్గతమవుతాయి ఎందుకంటే ప్రజలు దానిని నిశితంగా గమనిస్తారు. ప్రైవేట్ పరిపాలనలో ఇది జరగదు.

4. ప్రతిష్ట: ప్రభుత్వంలో పనిచేసే ప్రభుత్వ నిర్వాహకులు ప్రైవేట్ సంస్థలలో ముఖ్యంగా అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశాలలో వారి సహచరులతో పోల్చితే ఉన్నత హోదా మరియు ప్రతిష్టను పొందుతారు.

5. సేవ మరియు ఖర్చు: చాలా ప్రభుత్వాలు తమ ఆదాయం లేదా ఆదాయాల కంటే ఎక్కువ డబ్బును ఖర్చు చేస్తాయి. ఇది సాధారణంగా లోటు బడ్జెట్‌ను కనుగొనడానికి కారణం, అంటే ఆదాయానికి మించిన ఖర్చు. దీనికి విరుద్ధంగా, ప్రైవేట్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ ఆదాయం తరచుగా వ్యయాన్ని మించిపోతుంది, అది లేకుండా వారు మనుగడ సాగించలేరు.

6. లీగల్ ఫ్రేమ్‌వర్క్: పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ చట్టపరమైన చట్రంలో పనిచేస్తుంది. ఇది రూల్ ఓరియెంటెడ్. పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేటర్ల బాధ్యతలు రాజ్యాంగ పద్ధతులు, చట్టాలు మరియు నిబంధనల ద్వారా నిర్ణయించబడతాయి. ప్రభుత్వ అధికారులు చట్టానికి అతీతంగా కాకుండా తమ చట్టపరమైన అధికారాలకు లోబడి పని చేయవలసి ఉంటుంది.

7. సమత్వం యొక్క స్థిరత్వం: ఒక ప్రభుత్వ అధికారి ప్రజలతో తన వ్యవహారాలలో అధిక స్థాయి స్థిరత్వాన్ని కొనసాగించడానికి చట్టం ప్రకారం అవసరం. అతను ప్రజలకు సేవ చేయడంలో సమానత్వ చికిత్స సూత్రాన్ని పాటించాలి. ఏ వ్యక్తి పట్ల వివక్ష చూపకూడదనేది చట్టపరమైన బాధ్యత.

8. ప్రజా జవాబుదారీతనం: ప్రజా జవాబుదారీతనం ప్రజాస్వామ్యంలో ప్రజా పరిపాలన యొక్క ముఖ్య లక్షణం. రాజకీయ కార్యనిర్వాహక, శాసనసభ, న్యాయవ్యవస్థ మొదలైన వాటి ద్వారా ప్రత్యక్షంగా కానీ పరోక్షంగా కానీ ప్రజా పరిపాలన ప్రజలకు బాధ్యత వహిస్తుంది.

9. పెద్ద-స్థాయి పరిపాలన: ప్రజా పరిపాలన అనేది పెద్ద-స్థాయి పరిపాలన. సూర్యుని క్రింద ఉన్న దాదాపు ఏదైనా ప్రత్యక్షంగా లేదా పరోక్షంగా పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ డొమైన్ కింద ఉంటుందని చెప్పబడింది. పరిమాణం, సంక్లిష్టత మరియు కార్యకలాపాల వైవిధ్యం పరంగా ఏదైనా పెద్ద ప్రైవేట్ ఆందోళన కంటే ఇది అన్ని విధాలుగా పెద్దది.

10. గుత్తాధిపత్యం మరియు అవసరమైన సేవలు: ప్రభుత్వ పరిపాలనా రంగంలో, సాధారణంగా ప్రభుత్వ గుత్తాధిపత్యం ఉంటుంది మరియు దానితో పోటీ పడేందుకు ఇది సాధారణంగా ప్రైవేట్ పార్టీలను అనుమతించదు. ఉదాహరణకు, జాతీయ భద్రత, విదేశీ సంబంధాలు, శాంతిభద్రతలు, ముద్రణ మరియు కరెన్సీ వంటి ప్రజా సేవలకు సంబంధించిన విధులను స్థాపించడానికి లేదా నిర్వహించడానికి ఏ వ్యక్తి లేదా వ్యక్తుల సంస్థలు అనుమతించబడవు, ఎందుకంటే ఇవి ప్రభుత్వం యొక్క ప్రత్యేక రంగాలు మరియు సమాజానికి పూర్తిగా ముఖ్యమైనవి. మరియు ప్రోస్ చేయడానికి రాజకీయాలు.

11. అధికారులు అజ్ఞాతంగా ఉంటారు: ప్రభుత్వ పరిపాలనలో, అత్యంత సీనియర్ అధికారులు కూడా అనామకులుగా ఉంటారు మరియు వారి గుర్తింపును బహిర్గతం చేయలేదు. ఇది అలా ఉంది ఎందుకంటే వారు ఏమి చేసినా వారు తమ స్వంత పేరుతో కాకుండా ప్రభుత్వం పేరుతో చేస్తారు.

12. ఆర్థిక మెళకువ: ప్రభుత్వ పరిపాలన ఆర్థిక విషయాలలో చాలా జాగ్రత్తగా ఉండాలి ఎందుకంటే అది ప్రజల డబ్బుకు సంరక్షకుడిగా పని చేస్తుంది.

13. తక్కువ స్థాయి సామర్థ్యం: ఏ సంస్థకైనా సమర్థత మూలస్తంభంగా చెప్పబడుతుంది. అయినప్పటికీ, వివిధ బాధ్యతలు, సమర్థవంతమైన నియంత్రణ లేకపోవడం, తక్కువ జవాబుదారీతనం, పెద్ద సంఖ్యలో స్థాయిల ప్రమేయం మరియు ఉద్యోగుల ఉద్యోగ భద్రత కారణంగా, ప్రభుత్వ సంస్థలలో ఆశించిన స్థాయిలో సామర్థ్యం లేదు. ప్రైవేట్ అడ్మినిస్ట్రేషన్‌తో పోల్చినప్పుడు, పబ్లిక్ ఆర్గనైజేషన్‌లలో సమర్థత స్థాయి తక్కువ స్థాయిలో ఉందని తెలుసుకుంటారు. సిబ్బంది పరిపాలనలో అధిక నియంత్రణ మరియు వశ్యతతో పాటుగా లాభం ప్రధాన ఉద్దేశ్యంతో ప్రైవేట్ సంస్థలలో సమర్థత స్థాయి చాలా ఎక్కువగా ఉంటుంది.

3.4. పబ్లిక్ మరియు ప్రైవేట్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ మధ్య సారూప్యతలు:

హెన్రీ ఫాయోల్, మేరీ పి. ఫోలెట్ మరియు ఎల్. ఉర్విక్ వంటి పండితులు ప్రభుత్వ మరియు ప్రైవేట్ పరిపాలన మధ్య తేడాను చూపరు. ప్రభుత్వ మరియు ప్రైవేట్ పరిపాలనలు ప్రజా పరిపాలనలో భిన్నమైన సభ్యులు అని శాస్త్రీయ రచయితలు అభిప్రాయపడ్డారు. ఉదాహరణకు, హెన్రీ ఫోయల్, ప్రభుత్వ మరియు ప్రైవేట్ రంగాలకు సమానంగా వర్తించే పరిపాలనా శాస్త్రం మాత్రమే ఉందని చెప్పారు. సెకండ్ ఇంటర్నేషనల్ కాంగ్రెస్ ఆఫ్ అడ్మినిస్ట్రేటివ్ సైన్స్‌లో తన ప్రసంగంలో, ఫయోల్ ఇలా వ్యాఖ్యానించాడు, "పరిపాలన అనే పదానికి నేను ఇచ్చిన మరియు సాధారణంగా స్వీకరించబడిన అర్థం పరిపాలనా శాస్త్రాల రంగాన్ని గణనీయంగా విస్తరించింది. ఇది ప్రజా సేవను మాత్రమే కాకుండా, ప్రతి పరిమాణం మరియు వివరణ, ప్రతి రూపం మరియు ప్రతి ప్రయోజనం యొక్క సంస్థలను కూడా స్వీకరిస్తుంది. అన్ని సంస్థలకు ప్రణాళిక, సంస్థ, ఆదేశం, సమన్వయం మరియు నియంత్రణ అవసరం మరియు సరిగ్గా పనిచేయాలంటే, అన్నీ ఒకే సాధారణ సూత్రాలను పాటించాలి. మేము ఇకపై అనేక

అడ్మినిస్ట్రేటివ్ సైన్స్‌లను ఎదుర్కోలేము, కానీ పబ్లిక్ మరియు ప్రైవేట్ వ్యవహారాలకు సమానంగా వర్తించగల ఒక దానితో.

రెండు రకాల పరిపాలన మధ్య ఈ క్రింది సారూప్యతలు గమనించవచ్చు:

1. పబ్లిక్ మరియు బిజినెస్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ రెండూ సాధారణ నైపుణ్యాలు, పద్ధతులు మరియు విధానాలపై ఆధారపడతాయి.

2. ఆధునిక కాలంలో లాభాపేక్ష సూత్రం ప్రైవేట్ పరిపాలనకు ప్రత్యేకమైనది కాదు, ఎందుకంటే ఇది ఇప్పుడు ప్రభుత్వ రంగ సంస్థలకు కూడా ప్రశంసనీయమైన లక్ష్యంగా అంగీకరించబడింది.

3. పర్సనల్ మేనేజ్‌మెంట్‌లో, పబ్లిక్ ఆర్గనైజేషన్‌ల అభ్యాసాల వల్ల ప్రైవేట్ సంస్థలు బాగా ప్రభావితమయ్యాయి.

4. ప్రైవేట్ ఆందోళనలు కూడా అనేక చట్టపరమైన పరిమితులకు లోబడి ఉంటాయి. పన్నులు, ద్రవ్య మరియు లైసెన్సింగ్ విధానాలు మొదలైన రెగ్యులేటరీ చట్టాల ద్వారా వ్యాపార సంస్థలపై ప్రభుత్వం చాలా నియంత్రణను కలిగి ఉంది. తత్ఫలితంగా, అవి ఒకప్పుడు ఉన్నంత స్వేచ్ఛగా లేవు.

5. ప్రభుత్వ మరియు ప్రైవేట్ రంగాలలో ఒకే రకమైన సోపానక్రమం మరియు నిర్వహణ వ్యవస్థలు ఉన్నాయి. రెండూ ఒకే రకమైన సంస్థ నిర్మాణం, ఉన్నతమైన - అధీన సంబంధాలు మొదలైనవి.

6. 6. పబ్లిక్ మరియు ప్రైవేట్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ రెండూ తమ అంతర్గత పనిని మెరుగుపరచడానికి మరియు ప్రజలకు లేదా కస్టమర్లకు సేవలను సమర్థవంతంగా అందించడానికి నిరంతర ప్రయత్నాలను కొనసాగిస్తాయి.

7. పబ్లిక్ మరియు ప్రైవేట్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ క్లయింట్‌లు లేదా కస్టమర్‌లు అని పిలువబడినా ప్రజలకు సేవ చేస్తుంది. వారి సేవల గురించి తెలియజేయడానికి మరియు సేవలు మరియు ఉత్పత్తి గురించి అభిప్రాయాన్ని పొందడానికి ఇద్దరూ వ్యక్తులతో సన్నిహిత సంబంధాన్ని కలిగి ఉండాలి. రెండు సందర్భాల్లో, ప్రజా సంబంధాలు ప్రజలకు వారి సేవలను తెలియజేయడానికి మరియు మెరుగుపరచడానికి సహాయపడతాయి.

3.5. ముగింపు;

ప్రభుత్వ మరియు ప్రైవేట్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ మధ్య వ్యత్యాసం సంపూర్ణమైనది కాదని మునుపటి చర్చ చూపిస్తుంది. నిజానికి, అవి చాలా విషయాల్లో మరింత సమానంగా మారుతున్నాయి. అయితే, ఈ రెండు రకాల పరిపాలన మధ్య గణనీయమైన తేడాలు లేవని దీని అర్థం కాదు. పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ ప్రత్యేకమైనదని వాల్డో గమనించాడు ఎందుకంటే ఇది ప్రభుత్వ కార్యకలాపాల యొక్క విచిత్రమైన లక్షణాలను మరియు అది పనిచేసే పబ్లిక్ సెట్టింగ్‌ను ప్రతిబింబిస్తుంది.

సరళీకరణ, ప్రైవేటీకరణ మరియు ప్రపంచీకరణ ఆలోచనలకు విస్తృత ఆమోదం ఉన్నందున, ప్రజలకు సేవలను అందించడానికి ప్రభుత్వ మరియు ప్రైవేట్ పరిపాలనలు రెండూ ఒకే ప్రాంతంలో పోటీ పడవలసి ఉంటుంది. ఇక్కడ ఇద్దరూ తమ సేవలకు చెల్లించే కస్టమర్లతో వ్యవహరిస్తున్నారు, అటువంటి పరిస్థితిలో ఇది పబ్లిక్ మరియు ప్రైవేట్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ మధ్య వ్యత్యాసాలను తగ్గిస్తుంది. ప్రముఖంగా వచ్చిన కొత్త పబ్లిక్ మేనేజ్‌మెంట్, ఇటీవల, ప్రజా సేవలను సమర్థవంతంగా అందించడం కోసం పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్‌చే అవలంబించాల్సిన నిర్వాహక సాంకేతికతలకు ప్రాధాన్యతనిస్తుంది. కానీ సామాజిక మరియు సంక్షేమ రంగాలలో పబ్లిక్ సేవలను అందించడంలో ప్రభుత్వ మరియు ప్రైవేట్ పరిపాలన మధ్య వ్యత్యాసం ఉంది.

3.6. సంక్షిప్తంగా (Summary)

ఈ సంక్షిప్త వర్ణనతో, ప్రభుత్వ మరియు ప్రైవేట్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ రెండూ వేర్వేరు వాతావరణాలలో ఉంచబడిందని చెప్పవచ్చు. కానీ ఈ వ్యత్యాసం వాస్తవం కంటే స్పష్టంగా కనిపిస్తుంది. వాల్డో ప్రకారం, పాలనలో సమానత్వం, చట్టపరమైన అధికారం మరియు చర్య యొక్క బాధ్యత, నిర్ణయాల యొక్క పబ్లిక్ సమర్థన, ఆర్థిక సంభావ్యత మరియు సూక్ష్మత మొదలైన వాటి కోసం ప్రత్యేక శ్రద్ధతో ప్రభుత్వ పరిపాలనను ప్రైవేట్ పరిపాలన నుండి వేరు చేసే సాధారణీకరణ చాలా పరిమితంగా వర్తిస్తుంది. వాస్తవానికి పబ్లిక్ మరియు ప్రైవేట్ అడ్మినిస్ట్రేషన్‌లు "ఒకే మూలానికి చెందిన రెండు జాతులు, కానీ వాటికి వాటి స్వంత ప్రత్యేక విలువలు మరియు సాంకేతికతలు ఉన్నాయి, ఇవి ప్రతి దానికి విలక్షణమైన లక్షణాన్ని అందిస్తాయి.

3.7. సాంకేతిక పదాలు;

జప్తు: చట్టం ద్వారా అధికారం మరియు కేటాయించబడిన నిధులను నిలిపివేయడం.

ఇంక్రిమెంటలిజం: పరిమిత ద్వారా నిర్ణయాలు తీసుకోవడాన్ని నొక్కి చెప్పే నిర్ణయం తీసుకునే నమూనా హేతుబద్ధమైన నమూనాకు విరుద్ధంగా వరుస పోలికలు; ఎంపికలను సులభతరం చేయడంపై కూడా దృష్టి పెడుతుంది సమస్య విశ్లేషణలను పూర్తి చేయాలనే కోరిక కంటే, "గరిష్టీకరించడం" కంటే "సంతృప్తి "పై.

ఇండిపెండెంట్ ఏజెన్సీలు: సాధారణ క్యాబినెట్ సంస్థ వెలుపల ఉద్దేశపూర్వకంగా సృష్టించబడిన ఏజెన్సీలు.

మినహాయింపు లేకపోవడం: పబ్లిక్ వస్తువుల లక్షణం ఏ వ్యక్తికి అయినా ప్రయోజనాలను పొందడాన్ని పరిమితం చేయడం అసాధ్యం.

చట్టబద్ధమైన ఉద్దేశం: శాసన సభ యొక్క ప్రయోజనాలు మరియు లక్ష్యాలు, దాని అమలులో నిర్దిష్ట రూపం ఇవ్వబడ్డాయి (అయితే వాస్తవ ఉద్దేశం కాలక్రమేణా మారవచ్చు); బ్యూరోక్రసీ చట్టాలను అమలు చేయడంలో శాసనపరమైన ఉద్దేశాన్ని అనుసరిస్తుందని భావించబడుతుంది.

3.8. స్వీయ అంచనా ప్రశ్నలు

1. ప్రభుత్వ మరియు ప్రైవేట్ పరిపాలన మధ్య వ్యత్యాసం లను వివరించండి?
2. పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క అత్యంత ముఖ్యమైన విశిష్ట లక్షణాలను వివరించండి?
3. పబ్లిక్ మరియు ప్రైవేట్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ మధ్య సారూప్యత లను వివరించండి?

3.8 Suggested Readings

1. Boysen, G. A., Vogel, D. L., & Madon, S. (2006). A public versus private administration of the implicit association test. European Journal of Social Psychology, 36(6), 845-856.
2. Parker, R. S., & Subramaniam, V. (1964). «Public» and «Private» Administration. International Review of Administrative Sciences, 30(4), 354-366.
3. Maennig, W. (2008). The feel-good effect at mega sport events: Recommendations for public and private administration informed by the experience of the FIFA World Cup 2006 (No. 18). Hamburg contemporary economic discussions.
4. Wang, H., Xiong, W., Wu, G., & Zhu, D. (2018). Public–private partnership in public administration discipline: A literature review. Public management review, 20(2), 293-316.
5. Pesch, U. (2008). The publicness of public administration. Administration & Society, 40(2), 170-193.

యూనిట్- I; ప్రభుత్వ పరిపాలన ఒక అధ్యయనం

అంశం -4: పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క పరిణామం

CONTENTS

4. 0 అధ్యయన లక్ష్యాలు

4.1. ఉపోద్ఘాతం

4.2 ఫేజ్ I: ది పాలిటిక్స్/అడ్మినిస్ట్రేషన్ డైకోటమీ (1887-1926)

4.2.1. తార్కిక కోణంలో పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క పరిణామం

4.2.2. ఫేజ్ II: ది ప్రిన్సిపల్స్ ఆఫ్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ (1927-1937)

4.2.3. దశ III: విమర్శ మరియు సవాళ్లు (1937-1950)

4.2.4. ఫేజ్ IV: క్రైసిస్ ఆఫ్ ఐడెంటిటీ (1948 - 1970)

4.2.5. దశ V: ఒక స్వతంత్ర అధ్యయనంగా పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ (1970 తర్వాత)

4.3. సంక్షిప్తంగా (Summary)

4.4. సాంకేతిక పదాలు

4.5. స్వీయ అంచనా ప్రశ్నలు

4.6. Suggested Readings

4.0 అధ్యయన లక్ష్యాలు

ఈ అధ్యయన అభ్యసనం వల్ల మనం క్రింది విషయాలను ఆకళింపు చేసుకుంటాం

పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క ఈ క్రింది ఐదు అభివృద్ధి దశలను **ఆకళింపు చేసుకుంటాం**

- ఫేజ్ I: ది పాలిటిక్స్/అడ్మినిస్ట్రేషన్ డైకోటమీ (1887-1926)
- ఫేజ్ II: ది ప్రిన్సిపల్స్ ఆఫ్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ (1927-1937)
- దశ III: విమర్శ మరియు సవాళ్లు (1938-1950)
- ఫేజ్ IV: క్రైసిస్ ఆఫ్ ఐడెంటిటీ (1950-1970)
- దశ V: ఒక స్వతంత్ర క్రమశిక్షణ గా పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ (1970 తర్వాత)

4.1. ఉపోద్ఘాతం:

పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ స్వతంత్ర మరియు ప్రత్యేక అధ్యయన అంశంగా 1887లో ప్రారంభమైంది. ఈ ఘనత వుడ్రో విల్సన్‌కు చెందుతుంది. విచారణ క్షేత్రంగా పరిపాలన యొక్క ప్రస్తుత స్థితిని అర్థం చేసుకోవడానికి దాని పరిణామాన్ని అధ్యయనం చేయడం చాలా అవసరం. చాలా మంది పండితులు మరియు విద్యావేత్తలు ఈ అంశంపై విభిన్న దృక్కోణాల నుండి అధ్యయనం చేసారు. వారిలో కొందరు అబ్సోలటిస్ట్, లిబరల్ - డెమోక్రటిక్ మరియు మార్క్సియన్ వంటి సంప్రదాయాల దృక్కోణం నుండి దీనిని చర్చించారు, గోలెంబివ్స్కికి ఇది స్థానం (Locus) మరియు దృష్టి (Focus) పరంగా అర్థం చేసుకోవచ్చు. అతనికి లోకస్ అనేది ఫీల్డ్ యొక్క సంస్థాగత 'ఎక్కడ' (“Where”), అయితే ఫోకస్ అనేది ఫీల్డ్ యొక్క ప్రత్యేక 'ఏమి'(“What”). దీని ఆధారంగా, అతను పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క ఈ క్రింది నాలుగు అభివృద్ధి దశలను వివరించాడు.

1. దశ I: పరిపాలన నుండి రాజకీయాల విశ్లేషణాత్మక వ్యత్యాసం.
2. దశ II: పరిపాలన నుండి రాజకీయాల యొక్క నిర్దిష్ట వ్యత్యాసం.

3. దశ III: ఎ సైన్స్ ఆఫ్ మేనేజ్‌మెంట్.

4. దశ IV: పబ్లిక్ పాలసీ వైపు విస్తృత ధోరణి.

అలాగే, నికోలస్ హెన్రీ తన పుస్తకంలో "పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ అండ్ పబ్లిక్ వ్యవహారాలు" దాని నిర్వచనాన్ని దృష్టిలో ఉంచుకుని అధ్యయనం యొక్క పరిణామాన్ని క్రింది ఐదు వరుస నమూనాలుగా వివరించాడు.

1. నమూనా I: ది పాలిటిక్స్/అడ్మినిస్ట్రేషన్ డైకోటమీ, 1900-26

2. నమూనా II: ది ప్రిన్సిపల్స్ ఆఫ్ అడ్మినిస్ట్రేషన్, 1927-37

3. నమూనా III: పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యాజ్ పొలిటికల్ సైన్స్, 1950-70

4. నమూనా IV: నిర్వహణగా పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్, 1956-70, మరియు

5. నమూనా V: పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ గా పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్, 1970- ఇప్పటివరకు.

4.2. తార్కిక కోణంలో పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క పరిణామం

అయితే మరింత తార్కిక కోణంలో పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క అభివృద్ధిని ఒక విద్యా రంగంగా ఈ క్రింది ఐదు వరుస దశల ద్వారా చర్చించవచ్చు:

1. ఫేజ్ I: ది పాలిటిక్స్/అడ్మినిస్ట్రేషన్ డైకోటమీ (1887-1926)

2. ఫేజ్ II: ది ప్రిన్సిపల్స్ ఆఫ్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ (1927-1937)

3. దశ III: విమర్శ మరియు సవాళ్లు (1938-1950)

4. ఫేజ్ IV: క్రైసిస్ ఆఫ్ ఐడెంటిటీ (1950-1970)

5. దశ V: ఒక స్వతంత్ర అధ్యయన శాస్త్రంగా పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ (1970 తర్వాత)

4.2.1. ఫేజ్ I: ది పాలిటిక్స్/అడ్మినిస్ట్రేషన్ డైకోటమీ (1887-1926):

వుడ్రో విల్సన్ 1887లో "ది స్టడీ ఆఫ్ అడ్మినిస్ట్రేషన్" అనే తన వ్యాసం ద్వారా పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క ప్రారంభ అధ్యయనానికి టోన్ సెట్ చేసిన మొదటి పండితుడు, దీనిలో అతను క్రమశిక్షణ యొక్క శాస్త్రీయ పునాదులను అభివృద్ధి చేయవలసిన అవసరాన్ని నొక్కి చెప్పాడు. రాజకీయాలు/అడ్మినిస్ట్రేషన్ డైకోటమీ'. - ఒక రాజ్యాంగాన్ని రూపొందించడం కంటే రాజ్యాంగాన్ని అమలు చేయడం కష్టంగా ఉందని గమనించడం ద్వారా ప్రజా సంస్థలో రాజకీయ కార్యకలాపాలు మరియు పరిపాలనా కార్యకలాపాల మధ్య వ్యత్యాసం. అయితే రిచర్డ్ J. స్టిల్‌మాన్ II వంటి కొంతమంది విద్వాంసులు ఈ వాదనతో విభేదించారు, ప్రభుత్వ పరిపాలన సహజంగానే రాజకీయ స్వభావం కలిగి ఉంటుందని విల్సన్‌కు బాగా తెలుసు అని వాదించారు. వాస్తవానికి, తన రాజకీయాలు/పరిపాలన ద్వంద్వాన్ని రూపొందించే సమయంలో, “విల్సన్ పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్‌లో చదివిన కొన్ని జర్మన్ సాహిత్యాన్ని తప్పుగా అర్థం చేసుకున్నాడు, అది అతనికి పాలనాధ్యయనం గురించి సందిగ్ధతను కలిగించింది. స్టిల్‌మాన్‌ను ఉటంకిస్తూ, విల్సన్ విఫలమయ్యాడు - పరిపాలన యొక్క అధ్యయనం వాస్తవానికి ఏమి కలిగి ఉంటుంది, పరిపాలనా మరియు రాజకీయ రంగాల మధ్య సరైన సంబంధం ఏమిటి...." అయితే, ఈ ద్వంద్వవైఖరి పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క పరిణామం అధ్యయనం కోసం మార్గం సుగమం చేసింది.

విల్సన్ అభిప్రాయాన్ని ఫ్రాంక్ J. గుడ్‌నౌ కొనసాగించాడు, అతను 1900లో ప్రచురించబడిన "రాజకీయం మరియు పరిపాలన" అనే పుస్తకంలో ప్రభుత్వం యొక్క రెండు విభిన్న విధులు "రాజకీయం" మరియు "పరిపాలన" ఉన్నాయని వాదించాడు. అతని ప్రకారం,--రాజకీయం అనేది పరిపాలనలో ఉన్నప్పుడు రాజ్యం యొక్క విధానాలు లేదా వ్యక్తీకరణలతో సంబంధం కలిగి ఉంటుంది మరియు ఈ విధానాల అమలుతో సంబంధం కలిగి ఉంటుంది". అతను ఇంకా వివరించాడు, తన ప్రత్యేకత యొక్క హృదయం అధికారాల యొక్క ప్రామాణిక విభజనలో ఉంది, ఇది "సార్వభౌమాధికారం" యొక్క వ్యక్తీకరణ లేదా సూత్రీకరణను "వేరే అవయవానికి" అప్పగించడాన్ని సూచిస్తుంది. ఈ అభిప్రాయాన్ని అమలు చేయడంపై అనుమానాలు వ్యక్తం చేసారు. అయినప్పటికీ, గుడ్‌నౌ యొక్క ప్రాథమిక వ్యత్యాసం చాలా మంది అర్థం చేసుకున్నంత పచ్చిగా లేదు. ఈ విషయంలో గోలెంబివ్స్కి సరిగ్గానే గుడ్‌నౌ యొక్క వ్యత్యాసం లోకస్ లేదా ఫోకస్‌లో ఏకశిలా సాదృశ్యం కాదు అని వివరించాడు.

20వ శతాబ్దపు ప్రారంభంలో, పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ ప్రధానంగా అమెరికన్ విశ్వవిద్యాలయాలలో జరుగుతున్న ప్రజా సంస్కరణల ఉద్యమంపై విద్వాంసులు తీసుకున్న ఆసక్తి కారణంగా ప్రజాదరణ పొందడం ప్రారంభించింది. ఫలితంగా, పబ్లిక్ సర్వీస్ కోసం ప్రాక్టికల్ ట్రైనింగ్‌పై ఒక కమిటీని 1912లో అమెరికన్ పొలిటికల్ సైన్స్ అసోసియేషన్ స్థాపించింది, ఇది పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేటర్‌లకు శిక్షణ ఇవ్వడానికి ప్రొఫెషనల్ పాఠశాలలు అవసరమని సిఫార్సు చేసింది. ఈ కమిటీ 1939లో ఏర్పాటైన అమెరికన్ సొసైటీ ఫర్ పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్‌కు ముందుంది.

1926లో లియోనార్డ్ డి. వైట్ యొక్క "ఇంట్రడక్షన్ టు ది స్టడీ ఆఫ్ పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్" ప్రచురించబడింది, ఇది పూర్తిగా పాలనాధ్యయణంకు అంకితమైన మొదటి పుస్తకంగా పరిగణించబడుతుంది. వైట్ యొక్క పాఠ్య

పుస్తకం యొక్క ప్రధాన ఉద్దేశ్యం "రాజకీయాలు పరిపాలనలో చొరబడకూడదు. ....పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ దాని స్వంత హక్కులో విలువ లేని శాస్త్రంగా మారగలదు మరియు పరిపాలన యొక్క లక్ష్యం ఆర్థిక వ్యవస్థ మరియు సమర్థత" .॥ ఆ విధంగా, వైట్ ఒక విభిన్న రాజకీయం/పరిపాలన ద్వంద్వ భావాన్ని బలపరిచాడు. దీని ప్రకారం, కార్యనిర్వాహక శాఖలో పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ ఏదైతే పరిశీలించబడిందో అది వాస్తవంగా మరియు శాస్త్రీయంగా పరిగణించబడుతుంది; పబ్లిక్ పాలసీ మేకింగ్ మరియు సంబంధిత విషయాల అధ్యయనం రాజకీయ శాస్త్రవేత్తలకు వదిలివేయబడింది. ఇది ప్రధానంగా పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్‌లో సైన్స్ మరియు వాస్తవానికి ప్రాధాన్యత కారణంగా, పరిపాలన యొక్క కొన్ని శాస్త్రీయ సూత్రాలను తరువాత కనుగొనటానికి పునాది వేయబడింది.

4.2.2. ఫేజ్ II: ది ప్రిన్సిపల్స్ ఆఫ్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ (1927-1937):

ఈ దశలో, పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ అనేది దాని స్వంత బాగా గుర్తించబడిన ఫీల్డ్ మరియు సూత్రాలతో ఒక ప్రత్యేక కార్యకలాపం అని పండితులు విశ్వసించారు. 1927లో, WF విల్లోబీ యొక్క పుస్తకం "ప్రిన్సిపుల్స్ ఆఫ్ పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్" ప్రచురించబడింది, దీనిలో అతను "పరిపాలనలో ఏదైనా శాస్త్రాన్ని వర్గీకరించే వాటికి సారూప్యమైన సాధారణ అప్లికేషన్ యొక్క కొన్ని ప్రాథమిక సూత్రాలు ఉన్నాయి." వాటిని కనుగొనవచ్చు మరియు నిర్వాహకులు నిపుణులుగా ఉంటారు. ఈ సూత్రాలను ఎలా అన్వయించాలో వారు నేర్చుకోవడమే వారి పని అన్నాడు. ఇంకా, ఈ సూత్రాలను వర్తింపజేస్తే పరిపాలనలో సమర్థత పెరుగుతుంది. అడ్మినిస్ట్రేషన్ సూత్రాలు అనే వాస్తవం ద్వారా, వాటిని ఏ పరిపాలనా సెట్టింగ్‌లోనైనా విజయవంతంగా వర్తింపజేయవచ్చు.

ఈ దశకు సంబంధించిన అత్యంత ముఖ్యమైన రచనలలో MP ఫోలెట్ యొక్క "క్రియేటివ్ ఎక్స్ పీరియన్స్" (1924), హెన్రీ ఫాయోల్ యొక్క "ఇండస్ట్రియల్ అండ్ జనరల్ మేనేజ్‌మెంట్" (1930)

మరియు జేమ్స్ D. మూనీ మరియు అలాన్ C, రీలీ యొక్క “ప్రిన్సిపల్స్ ఆఫ్ ఆర్గనైజేషన్” (1939) ఇవన్నీ వివిధ రకాల విస్తృతమైన పరిపాలనా సూత్రాలను వివరించాయి. ఏదేమైనా, క్రమశిక్షణ యొక్క ప్రతిష్టను పెంచిన మైలురాయి అధ్యయనం లూథర్ గులిక్ మరియు లిండాల్ ఉర్విక్ యొక్క “పేపర్స్ ఆన్ ది సైన్స్ ఆఫ్ అడ్మినిస్ట్రేషన్" (1937) ప్రచురణ. ఈ పండితుల ప్రకారం, ఈ పత్రం యొక్క సాధారణ థీసిస్ ఏమిటంటే —ఏ రకమైన మానవ సంఘాలకు సంబంధించిన ఏర్పాట్లను నియంత్రించే మానవ సంస్థ యొక్క అధ్యయనం నుండి ప్రేరేపకంగా చేరుకోగల సూత్రాలు ఉన్నాయి. - ఈ సూత్రాల చివరి వ్యక్తీకరణ. ఫలితంగా, పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ దాని అత్యున్నత స్థాయిని తాకింది మరియు ఈ దశ క్రమశిక్షణ యొక్క పరిణామంలో ఒక స్వర్ణ యుగంగా పరిగణించబడుతుంది.

సంస్థాగత సిద్ధాంతకర్తలు తరచుగా ఈ ఆలోచనల పాఠశాలను అడ్మినిస్ట్రేటివ్ మేనేజ్‌మెంట్ అని పిలుస్తారు, ఎందుకంటే ఇది సంస్థ యొక్క ఉన్నత క్రమానుగత స్థాయిలపై దృష్టి పెడుతుంది. అడ్మినిస్ట్రేటివ్ మేనేజ్‌మెంట్ లో పని చేయడానికి ముందు ఉన్న సంబంధిత సాహిత్యం వ్యాపార పాఠశాలల్లో నిరంతర అభివృద్ధిలో ఉంది, దీనిని తరచుగా సైంటిఫిక్ మేనేజ్‌మెంట్ అని పిలుస్తారు. సాహిత్యానికి అత్యంత ముఖ్యమైన సహకారం F. W. టేలర్ యొక్క "శాస్త్రీయ నిర్వహణ సూత్రాలు" (1911). అయినప్పటికీ, సైంటిఫిక్ మేనేజ్‌మెంట్ దాని సూత్రాల దశలో పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్‌పై తక్కువ ప్రభావాన్ని చూపింది, ఎందుకంటే ఇది సంస్థలోని దిగువ స్థాయి సిబ్బంది పై దృష్టి సారించింది. లోకస్ మరియు ఫోకస్ పరంగా మోహిత్ భట్టాచార్య మాట్లాడుతూ "ప్రజా పరిపాలన యొక్క "ప్రజా' అంశం వాస్తవంగా ఈ దశలో తొలగించబడింది మరియు దాదాపు పూర్తిగా సమర్థత పై దృష్టి కేంద్రీకరించబడింది" అని సరిగ్గానే ఎత్తి చూపారు.

లోకస్ లేకపోవడం, కాకపోతే, బహుశా, ఈ కాలంలో పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క పదునుపెట్టే కొత్త దృష్టి విశ్వవిద్యాలయ సంఘంలోనే స్పష్టంగా కనిపించింది. . పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క అధ్యయనంతో గుర్తించిన పండితులు అమెరికన్ సొసైటీ ఫర్ పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్‌ను స్థాపించడం ఉపయోగకరంగా ఉందని కనుగొన్నారు, ఇది దేశంలోని పండితులు మరియు పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ నిపుణుల యొక్క ప్రాథమిక సంఘంగా మరియు ఫీల్డ్ యొక్క ప్రీమియర్ యొక్క స్పాన్సర్ చేసే సంస్థగా కొనసాగుతోంది. జర్నల్ పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ రివ్యూ. ఇది ఒక వృత్తిగా మరియు అధ్యయన అంశంగా మారాలనే పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క స్పృహతో కూడిన అవసరాన్ని సూచిస్తుంది.

4.2.3. దశ III: విమర్శ మరియు సవాళ్లు (1937-1950):

చెస్టర్ I. బర్నార్డ్ యొక్క "ది ఫంక్షన్స్ ఆఫ్ ది ఎగ్జిక్యూటివ్"(1938), ప్రచురణతో ప్రధాన స్రవంతి పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ సవాలు చేయబడింది. సవాలు ప్రాథమికంగా రెండు రూపాల్లో వచ్చింది: మొదటిది, రాజకీయ పరిపాలన ద్వంద్వ ఆలోచనను తిరస్కరించడం మరియు రెండవది, శాస్త్రీయ ప్రామాణికత లేని ప్రభుత్వ పరిపాలన సూత్రాలు.

"ఎలిమెంట్స్ ఆఫ్ పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్" పేరుతో ఫ్రిట్జ్ మోర్స్టెయిన్ మార్క్స్ (1946) సంపాదకత్వం వహించిన పుస్తకం రాజకీయాలు మరియు పరిపాలనను డైకోటోమైజ్ చేయవచ్చనే భావనను ప్రశ్నించిన మొదటి ప్రధాన సంపుటాలలో ఒకటి. రాజకీయ స్వభావం కారణంగా పరిపాలనను రాజకీయాల నుండి వేరు చేయలేమని వాదించారు. ఇంకా, పరిపాలన అనేది రాజకీయ విధాన నిర్ణయాల అమలుకు సంబంధించినది మాత్రమే కాకుండా వాటి రూపకల్పన లో కూడా ముఖ్యమైన పాత్ర పోషిస్తుంది. నికోలస్ హెన్రీ ప్రకారం,

రాజకీయాలు/అడ్మినిస్ట్రేషన్ డైకోటమీని తిరస్కరించడం అనేది దశాబ్దాలుగా ఫీల్డ్ యొక్క స్వభావాన్ని ప్రాథమికంగా మార్చిన ఒక భారీ మేధోపరమైన మార్పు మరియు ఒక విధంగా దానిని కూడా తగ్గించింది.

పాలనా అధ్యయన క్షేత్రానికి ఎదురైన రెండవ సవాలు ఏమిటంటే, పరిపాలన సూత్రాలు వంటివి ఏవీ ఉండవు. 1946లో, హెర్బర్ట్ సైమన్ పబ్లికేషన్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ రివ్యూ లో ప్రచురించబడిన "పరిపాలన యొక్క సామెతలు" అనే వ్యాసంలో తన అడ్మినిస్ట్రేటివ్ బిహేవియర్ యొక్క సూచనను ఇచ్చాడు. ఏది ఏమైనప్పటికీ, సైమన్ యొక్క "అడ్మినిస్ట్రేటివ్ బిహేవియర్: ఎ స్టడీ ఆఫ్ డెసిషన్-మేకింగ్ ఇన్ అడ్మినిస్ట్రేటివ్ ఆర్గనైజేషన్" 1947లో ప్రచురించబడినప్పుడు, సూత్రాల భావన యొక్క అత్యంత బలీయమైన విభజన కనిపించింది. ఈ పుస్తకంలో సైమన్ పరిపాలన యొక్క ప్రతి సూత్రానికి ప్రతి సూత్రం ఉందని, తద్వారా సూత్రాల యొక్క మొత్తం ఆలోచనను అనవసరంగా మారుస్తుందని చూపించాడు. పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్‌ను మరింత శాస్త్రీయ క్రమశిక్షణ గా మార్చడానికి ప్రవర్తనా విధానాన్ని అతను సమర్థించాడు. సూత్రాలకు ప్రత్యామ్నాయాలు సమీపిస్తున్నందున అతను నిర్ణయం తీసుకోవడం పై దృష్టి పెట్టాడు.

అదే సంవత్సరంలో, రాబర్ట్ A. డాల్ తన "ది సైన్స్ ఆఫ్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ :త్రీ ప్రాబ్లమ్స్" అనే శీర్షికతో తన వ్యాసంలో పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ సూత్రాల వాదనను ఒక సైన్స్‌గా వ్యతిరేకించాడు. అతను గమనించాడు: "మేము పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క సైన్స్ నుండి చాలా దూరంగా ఉన్నాము. పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క సైన్స్ ఏదీ సాధ్యం కాదు:

(a) సూత్రప్రాయ విలువల స్థానం స్పష్టంగా ఉంది;

(బి) పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ ప్రాంతంలో మనిషి యొక్క స్వభావం బాగా అర్థం చేసుకోబడింది మరియు అతని ప్రవర్తన మరింత ఊహించదగినది; మరియు

(సి) జాతీయ సరిహద్దులు మరియు విచిత్రమైన చారిత్రక అనుభవాలను అధిగమించే సూత్రాలు మరియు సాధారణతలను కనుగొనడం సాధ్యమయ్యే తులనాత్మక అధ్యయనాల విభాగం ఉంది.

అదే ఇతివృత్తాన్ని డ్వైట్ వాల్డో తన పుస్తకం "ది అడ్మినిస్ట్రేటివ్ స్టేట్" (1948)లో ప్రతిబింబించాడు, అతను పరిపాలన యొక్క మార్పులేని సూత్రాలు, వాటిని నిర్ణయించడంలో ఉపయోగించే పద్ధతి యొక్క అసమానతలు మరియు ఆర్థిక వ్యవస్థ యొక్క విలువల సంకుచితతపై దాడి చేశాడు. మరియు ఫీల్డ్ యొక్క ఆలోచనను ఆధిపత్యం చేసే సామర్థ్యం.

1940ల చివరలో సైమన్ యొక్క మరియు సంబంధిత విమర్శల యొక్క అంతిమ ప్రభావం ఏమిటంటే, పరిపాలన సూత్రాలు, పబ్లిక్ లేదా ఇతరత్రా, సైన్స్ మరియు ప్రకృతి యొక్క చట్టాలు అదే అర్థంలో కనుగొనబడతాయనే నమ్మకాన్ని పాత పెట్టడం. ఆ విధంగా, మధ్య శతాబ్దం నాటికి పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క రెండు నిర్వచించే స్తంభాలు - రాజకీయాలు/పరిపాలన ద్వంద్వత్వం మరియు పరిపాలన సూత్రాలు - వదలివేయబడ్డాయి.

4.2.4. ఫేజ్ IV: క్రైసిస్ ఆఫ్ ఐడెంటిటీ (1948 - 1970):

పాలనా అధ్యయనం సందిగ్ధంలో ఉంది మరియు రాజకీయ-పరిపాలన ద్వంద్వత్వం మరియు ప్రజా పరిపాలన సూత్రాలను వదిలివేయడం వలన గుర్తింపు సంక్షోభానికి గురైంది. కాబట్టి పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క పండితులు ఈ సంక్షోభానికి ప్రతిస్పందించి, పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క సంబంధాలను మొదట రాజకీయ శాస్త్రంతో మరియు తరువాత మేనేజ్‌మెంట్‌తో తిరిగి స్థాపించారు. పొలిటికల్ సైన్స్ పరంగా చెప్పాలంటే, 1950లలో పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్‌పై చాలా రచనలు ఈ ఫీల్డ్‌ను ఉద్ఘాటనగా, 'మరియు ఆసక్తి ఉన్న ప్రాంతం' లేదా పొలిటికల్ సైన్స్ యొక్క పర్యాయపదంగా కూడా మాట్లాడాయని చెప్పవచ్చు. ఉదాహరణకు, జాన్ గౌస్, తన

ప్రసిద్ధ వ్యాసం "ప్రజా పరిపాలన యొక్క థియరీలో పోకడలు" (1950)లో "ప్రజా పరిపాలన యొక్క సిద్ధాంతం అంటే మన కాలంలో రాజకీయాల సిద్ధాంతం కూడా" అని గమనించారు. అయినప్పటికీ, వారు ఇష్టపడలేదు మరియు ప్రోత్సహించలేదు. రాజకీయ శాస్త్రవేత్తలు.

ఈ కాలంలో రెండు పరిణామాలు జరిగాయి - కేస్ స్టడీ మెథడ్ యొక్క పెరుగుతున్న ఉపయోగం మరియు తులనాత్మక మరియు అభివృద్ధి పరిపాలన యొక్క పెరుగుదల మరియు పతనం. కేస్ స్టడీ పద్ధతి యొక్క ఆవిర్భావం సామాజిక శాస్త్రాలలో ఆ సమయంలో జరుగుతున్న ప్రవర్తనా విప్లవానికి పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క ప్రతిస్పందనను ప్రతిబింబిస్తుంది. కంపారిటివ్ అండ్ డెవలప్‌మెంట్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క పెరుగుదలకు సంబంధించినంతవరకు, పరిపాలనా సూత్రాలను వదిలివేయడానికి ముందు, సాంస్కృతిక కారకాలు పరిపాలనా సెట్టింగులలో ఎటువంటి తేడాను కలిగించలేదని భావించవచ్చు. కానీ, తరువాత, రాబర్ట్ డాల్ మరియు డ్వైట్ వాల్డో వంటి పండితులు, సాంస్కృతిక కారకాలు భూగోళంలోని ఒక భాగంలో ప్రభుత్వ పరిపాలనను పూర్తిగా భిన్నమైనవిగా మార్చగలవని సూచించారు. ఈ సవరించిన ఆలోచన ఫలితంగా, తులనాత్మక పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ అధ్యయనం విశ్వవిద్యాలయాలు మరియు కళాశాలలలో ప్రారంభమైంది. ఏది ఏమైనప్పటికీ, 1960లో ఫోర్డ్ ఫౌండేషన్ నుండి లిబరల్ గ్రాంట్లు పొందిన కంపారిటివ్ అడ్మినిస్ట్రేటివ్ గ్రూప్ స్థాపించబడినప్పుడు నిజమైన ప్రేరణ వచ్చింది. థర్డ్ వరల్డ్‌పై ఫౌండేషన్ యొక్క ప్రాముఖ్యత డెవలప్‌మెంట్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ అని పిలువబడే తులనాత్మక పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క సెమీ-అటానమస్ సబ్-ఫీల్డ్‌కు దారితీసింది. ఈ రంగంలో F. W. రిగ్స్ యొక్క అత్యంత ముఖ్యమైన సహకారం. కానీ తులనాత్మక పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ దాని మూలం నుండి సిద్ధాంత నిర్మాణానికి మరియు జ్ఞానం కొరకు జ్ఞానాన్ని వెతకడానికి ఉద్ఘాటించింది. కంపారిటివ్ పబ్లిక్

అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క పూర్తిగా విధ్వంసమైన ఒత్తిడి దాని పతనానికి దారితీసింది, తద్వారా 1973లో కంపారిటివ్ అడ్మినిస్ట్రేటివ్ గ్రూప్ రద్దు చేయబడింది.

పొలిటికల్ సైన్స్ విభాగంలో వారి రెండవ-తరగతి స్థితి కారణంగా, పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్‌లోని కొంతమంది పండితులు ప్రత్యామ్నాయం కోసం వెతకడం ప్రారంభించారు మరియు వారు నిర్వహణలో అదే కనుగొన్నారు, దీనిని కొన్నిసార్లు అడ్మినిస్ట్రేటివ్ సైన్స్ అని పిలుస్తారు. వారు వాదించారు, "సంస్థ సిద్ధాంతం" పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క విస్తృత దృష్టి. అనేక పరిణామాలు పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క నమూనాగా సంస్థ సిద్ధాంతానికి ప్రాధాన్యతనిస్తూ నిర్వహణ ఎంపికకు దారితీశాయి. 1956లో, ముఖ్యమైన జర్నల్ అడ్మినిస్ట్రేటివ్ సైన్స్ క్వార్టర్లీ వ్యాపారం మరియు సంస్థాగత పరిపాలనల మధ్య వ్యత్యాసం తప్పు మరియు పరిపాలన అంటే పరిపాలన అనే ఆవరణలో స్థాపించబడింది. ఇంకా, జేమ్స్ జి. మార్చ్ మరియు హెర్బర్ట్ సైమన్ యొక్క "ఆర్గనైజేషన్స్", రిచర్డ్ సైర్ట్ మరియు మార్చ్ యొక్క "ఎ బిహేవియరల్ థియరీ ఆఫ్ ది ఫర్మ్", మార్చి యొక్క "హ్యాండ్‌బుక్ ఆఫ్ ఆర్గనైజేషన్స్" మరియు జేమ్స్ జి. థాంప్సన్ యొక్క "ఆర్గనైజేషన్స్" వంటి రచనలు ఇన్ యాక్షన్" నిర్వహణను పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క నమూనాగా ఎంచుకోవడానికి బలమైన సైద్ధాంతిక కారణాలను అందించింది.

ఒక ఉదాహరణగా, మేనేజ్‌మెంట్ ఫోకస్‌ను అందించింది మరియు లోకస్ కాదు. ఇది నైపుణ్యం మరియు స్పెషలైజేషన్ అవసరమయ్యే సాంకేతికతలను, తరచుగా అత్యంత అధునాతన పద్ధతులను అందించింది, అయితే నైపుణ్యం ఏ సంస్థాగత సెట్టింగ్‌లో వర్తింపజేయాలి అనేది నిర్వచించబడలేదు. పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్‌పై పొలిటికల్ సైన్స్ మరియు మేనేజ్‌మెంట్ యొక్క సాపేక్ష ప్రభావానికి సంబంధించి, నికోలస్ హెన్రీ పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క పరిణామం మరియు అంతర్లీన విలువలపై రాజకీయ శాస్త్రం తీవ్రంగా ప్రభావితమైతే,

నిర్వహణ తక్కువగా ఉంటుందని గమనించాడు. కానీ, అనేక విధాలుగా, ప్రజా పరిపాలనపై నిర్వహణ ప్రభావం మరింత సానుకూలంగా ఉంది. కానీ, అనేక విధాలుగా, పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్‌పై మేనేజ్‌మెంట్ ప్రభావం మరింత సానుకూలంగా ఉంది.' కానీ రెండు పరిస్థితులలో అంటే రాజకీయ శాస్త్రం లేదా నిర్వహణతో దాని అనుసంధానం, పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ తన గుర్తింపును కోల్పోవడంలో ముఖ్యమైన అంశం.

అందుచేత ఈ దశను పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క పాలనా అధ్యయనం కోసం సంక్షోభం యొక్క గుర్తింపు కాలం అని పిలుస్తారు.

4.2.5. దశ V: ఒక స్వతంత్ర అధ్యయనంగా పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ (1970 తర్వాత):

అయినప్పటికీ, పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క క్రమశిక్షణ దాని అత్యల్ప స్థాయికి చేరుకున్నప్పటికీ, అది తన స్వంత పునరుజ్జీవనానికి బీజాలు వేసింది. ఒకదానికొకటి కాంప్లిమెంటరీగా ఉండే జంట కారకాలు ఈ ప్రక్రియలో దోహదపడ్డాయి. మొదటిది విధాన శాస్త్రంపై దృష్టి సారించే ఇంటర్ డిసిప్లినరీ ప్రోగ్రామ్‌ల అభివృద్ధి. ఈ విషయంలో మూడు విభిన్నమైన అంతర్ సైద్ధాంతిక అనుసంధానాలు - ఎ) రాజకీయాలు-పరిపాలన యూనియన్, బి) ఎకనామిక్స్-అడ్మినిస్ట్రేషన్ సంగమం మరియు సి) సంస్థ సిద్ధాంతం-పరిపాలన కలయికను గుర్తించవచ్చు. రెండవది న్యూ పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ (NPA) యొక్క ఆవిర్భావం - ఇది 1968లో డ్వైట్ వాల్డోచే స్పాన్సర్ చేయబడిన మొదటి మిన్నోబ్రూక్ కాన్ఫరెన్స్ యొక్క ఫలితం -- ఇది సమర్థత మరియు ప్రభావం యొక్క సాంప్రదాయిక లక్ష్యాల స్థానంలో విలువలకు ఎక్కువ ప్రాధాన్యతనిస్తుంది. అంతేకాకుండా, ఇది ఔచిత్యం, సామాజిక సమానత్వం మరియు మార్పుపై ఒత్తిడి తెచ్చింది. NPA ఉద్యమం యొక్క మొత్తం దృష్టి అడ్మినిస్ట్రేషన్ తక్కువ సాధారణ మరియు మరింత పబ్లిక్, తక్కువ వివరణాత్మక మరియు మరింత నిర్దేశిత, తక్కువ సంస్థ-ఆధారిత మరియు ఎక్కువ క్లయింట్-ఆధారిత, తక్కువ తటస్థ మరియు మరింత నియమావళి,

అయితే ఇది అన్ని సమయాలలో తక్కువ శాస్త్రీయంగా ఉండకూడదు. పై జంట మేధో ప్రవాహాలు రాజకీయ శాస్త్రం మరియు నిర్వహణతో తమ సంబంధాలను తెంచుకోవడం ద్వారా విద్యా స్వయంప్రతిపత్తి పరంగా ఆలోచించేలా ప్రభుత్వ పరిపాలనలోని పండితులను బలవంతం చేశాయి. ఇవి, తమ వృత్తి సమాజానికి ఉపయోగపడుతుందని చెప్పడం ప్రారంభించిన ప్రభుత్వ నిర్వాహకులు గర్వపడేలా చేశారు. ఈ పరిణామాలన్నీ స్వతంత్ర ప్రజా పరిపాలనా రంగానికి దారితీశాయి.

ఈ నేపథ్యంలో, 1970లో నేషనల్ అసోసియేషన్ ఆఫ్ స్కూల్స్ ఆఫ్ పబ్లిక్ అఫైర్స్ అండ్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ (NASPAA) స్థాపించబడింది, ఇందులో వివిధ దేశాల ఉన్నత విద్యాసంస్థలు ప్రధాన పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ ప్రోగ్రామ్‌లపై కోర్సులను అందిస్తున్నాయి. సంవత్సరాలుగా, NASPAA యొక్క ప్రయత్నాలు ప్రభుత్వ పరిపాలన యొక్క ప్రత్యేక విభాగాల సంఖ్యను గణనీయంగా పెంచడానికి దారితీసింది. ఇంకా ఎక్కువ పొలిటికల్ సైన్స్ విభాగాలు ఈ సంఘంలో చేరుతున్నాయి. అదేవిధంగా, మేనేజ్‌మెంట్ విభాగం లేదా స్కూల్ ఆఫ్ బిజినెస్ అడ్మినిస్ట్రేషన్‌లో నిర్వహించబడే పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ ప్రోగ్రామ్‌ల సంఖ్య గణనీయంగా తగ్గింది. ఈ విధంగా, NASPAA ఏర్పడటం అనేది ఒక స్వతంత్ర అధ్యయన ప్రాంతంగా ప్రభుత్వ పరిపాలన అభివృద్ధికి ప్రాతినిధ్యం వహిస్తుంది.

సైద్ధాంతిక వైపు కూడా, NPA ప్రభావం కారణంగా, కొత్తగా ఉద్భవించిన ఈ విభాగంలో సాధారణ ప్రశ్నలు తిరిగి అంచనా వేయబడుతున్నాయి. 'నయా-ఉదారవాదం' యొక్క తత్వశాస్త్రం 'ప్రజా ప్రయోజనాల'లో ప్రభుత్వ పరిపాలనను ఏర్పాటు చేయడానికి శక్తివంతమైన పునాదిని అందించింది, తద్వారా దానికి నైతిక కోణాన్ని జోడించింది. వ్యవస్థ సిద్ధాంతం సహజ శాస్త్రాల నుండి ఉద్భవించింది మరియు పర్యావరణ విధానం కూడా ప్రజా పరిపాలన యొక్క సైద్ధాంతిక పునాదిని బలోపేతం చేసింది. ఫ్రెడ్ రిగ్స్ యొక్క "సాలా మోడల్" ఈ దిశలో ఒక

ముఖ్యమైన మైలురాయిని నిరూపించింది. అదేవిధంగా, పాలసీ సైన్సెస్ రంగంలో యెహెజ్‌కెల్ డ్రోర్ యొక్క సహకారం క్రమశిక్షణకు కొత్త దిశలను అందిస్తోంది. సంస్కరణ ప్రయత్నాల విజయం లేదా వైఫల్యం వంటి రాజకీయ ఫలితాలను వివరించడానికి ప్రజా విధాన విద్యావేత్తలు మరియు అభ్యాసకులు రాజకీయ ఆర్థిక వ్యవస్థ యొక్క సైద్ధాంతిక భావనలను ఎక్కువగా ఉపయోగించారు.

1980ల చివరలో డేవిడ్ ఓస్బోర్న్ మరియు టెడ్ గేబ్లెర్ వారి రీఇన్‌వెంటింగ్ గవర్నమెంట్ పుస్తకంలో న్యూ పబ్లిక్ మేనేజ్‌మెంట్ (NPM) సిద్ధాంతం ప్రభుత్వ రంగ సేవ మరియు సేవా ధోరణిని మెరుగుపరచడానికి ప్రైవేట్ సొసైటీ స్టైల్ మోడల్స్, సంస్థాగత ఆలోచనలు మరియు విలువలను ఉపయోగించాలని నొక్కిచెప్పారు. ఇది వ్యక్తులను పౌరులుగా కాకుండా "కస్టమర్‌లు" లేదా "క్లయింట్లు"గా పరిగణించింది. కొంతమంది విమర్శకులు దీనిని తగనిదిగా భావిస్తారు ఎందుకంటే ప్రజలు ఆర్థిక విభాగాలుగా పరిగణించబడతారు మరియు ప్రజాస్వామ్యంలో పాల్గొనేవారు కాదు. అయినప్పటికీ, ఈ నమూనా ఇప్పటికీ ప్రభుత్వాల యొక్క అన్ని స్థాయిలలో విస్తృతంగా ఆమోదించబడింది. ఇంకా, 1990ల చివరలో, NPM జానెట్ మరియు రాబర్ట్ డెస్‌హార్డ్‌ల ఆధిపత్యానికి ప్రతిస్పందనగా డిజిటల్ ఎరా గవర్నెన్స్ అని పిలువబడే కొత్త పబ్లిక్ సర్వీస్ మోడల్‌ను ప్రతిపాదించారు. ఇది ప్రభుత్వ బాధ్యతలను తిరిగి సమీకరించడం మరియు ఆధునిక IT మరియు డిజిటల్ నిల్వ యొక్క పరివర్తన సామర్థ్యాలను అన్వేషించే డిజిటలైజేషన్ యొక్క ఇతివృత్తాలపై దృష్టి సారించింది.

విన్సెంట్ ఓస్ట్రోమ్ యొక్క పబ్లిక్ ఛాయిస్ అప్రోచ్ 21వ శతాబ్దంలో స్టేట్ మినిమలిజం యొక్క యుగం ప్రారంభమైందనే వాస్తవాన్ని నొక్కి చెప్పింది. అడ్మినిస్ట్రేషన్ మరియు మేనేజ్‌మెంట్ మధ్య వ్యత్యాసం అసంబద్ధంగా మారడం గమనించదగిన మరొక ధోరణి. సాంప్రదాయకంగా, నిర్వహణ అనేది పరిశ్రమలు మరియు ప్రైవేట్ సంస్థలతో విస్తృతంగా ఆందోళన చెందుతుంది, అయితే పరిపాలన అనేది ప్రభుత్వ

యంత్రాంగాన్ని సూచిస్తుంది. ఇప్పుడు ప్రభుత్వ సంస్థ మరియు ప్రైవేట్ సంస్థల ద్వారా ప్రభుత్వమే పారిశ్రామిక మరియు వాణిజ్య కార్యకలాపాలను నిర్వహిస్తున్నప్పుడు, క్రమంగా, మరింత ఎక్కువ అధికార వ్యవస్థను అవలంబిస్తున్నారు; మరియు ప్రభుత్వ మరియు ప్రైవేట్ రంగాలు ప్రైవేటీకరణ నేపథ్యంలో పరస్పరం సహకరించుకుంటున్నాయి, పరిపాలన మరియు నిర్వహణ మధ్య వ్యత్యాసం అర్థరహితం అవుతుంది. స్పష్టంగా, ప్రభుత్వం' రాష్ట్రంలో ఒక ముఖ్యమైన అంశం మరియు 'ప్రభుత్వం' యొక్క నిర్దిష్ట రూపం పరిపాలన'.

4.3. సంక్షిప్తంగా (Summary)

ఈ అధ్యాయం పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క అధ్యయనాన్ని ఒక కార్యకలాపంగా మరియు విద్యాపరమైన క్రమశిక్షణగా వివరిస్తుంది. విచారణ రంగంగా పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ తులనాత్మకంగా ఇటీవలి ప్రారంభ మూలం కలిగి ఉంటుంది. దాని ప్రస్తుత రూపంలో చేరుకోవడానికి పరిణామం యొక్క వివిధ దశలను దాటింది. స్థూలంగా, ఐదు దశలు అనగా. రాజకీయాలు/అడ్మినిస్ట్రేషన్ డైకోటమీ, అడ్మినిస్ట్రేషన్ సూత్రాలు, విమర్శలు మరియు సవాళ్లు, గుర్తింపు సంక్షోభం మరియు పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ స్వతంత్ర అధ్యాయన శాస్త్రంగా గుర్తించబడ్డాయి. పాలనాధ్యయనం ప్రస్తుత స్థితిని అర్థం చేసుకునే ప్రయత్నం జరిగింది. ఈ దశల యొక్క క్లిష్టమైన చర్చ మరియు పాలనాధ్యయనం యొక్క భవిష్యత్తు దిశను అర్థం చేసుకోవడంలో సహాయపడే పరిణామం ఫలితంగా తలెత్తే సమస్యలు ముఖ్యమైనవి.

4.4. సాంకేతిక పదాలు

పునరుజ్జీవనోద్యమ యుగం (Renaissance era): పునరుజ్జీవనోద్యమం మధ్య యుగాల తరువాత యూరోపియన్ సాంస్కృతిక, కళాత్మక, రాజకీయ మరియు ఆర్థిక "పునర్జన్మ" యొక్క తీవ్రమైన కాలం.

సాధారణంగా 14వ శతాబ్దం నుండి 17వ శతాబ్దం వరకు జరిగినట్లు వర్ణించబడింది, పునరుజ్జీవనోద్యమం శాస్త్రీయ తత్వశాస్త్రం, సాహిత్యం మరియు కళల పునరావిష్కరణను ప్రోత్సహించింది.

పరిపాలనా సంకేతాలు (administrative codes); పరిపాలనా చట్టం యొక్క నిర్దిష్ట ప్రాంతానికి సంబంధించిన చట్టాలను క్రమపద్ధతిలో సమర్పించే శాసన చట్టం.

పరిపాలనా విధానాలు (administrative procedures): సాధారణ ఉద్యోగి హ్యాండ్‌బుక్ లేదా మాన్యువల్‌లో వివరించిన నియమాలు, విధానాలు మరియు విధానాలు అడ్మినిస్ట్రేటివ్ విధానాల సమితికి సరైన ఉదాహరణ. సాధారణ హ్యాండ్‌బుక్ సెలవు సమయం, అనారోగ్య సెలవులు, దుస్తుల కోడ్, కంపెనీ సెలవులు మరియు ఫిర్యాదుల ప్రక్రియల కోసం అభ్యర్థనలు వంటి విధానాలను వివరిస్తుంది.

తులనాత్మక అధ్యయనాలు (Comparative studies): తులనాత్మక అధ్యయనాలు అనేవి సబ్జెక్ట్‌లు లేదా ఆలోచనలను పరిశీలించడానికి, సరిపోల్చడానికి మరియు కాంట్రాస్ట్ చేసే సామర్థ్యాన్ని ప్రదర్శించే అధ్యయనాలు. తులనాత్మక అధ్యయనం రెండు సబ్జెక్టులు ఎలా సారూప్యంగా ఉన్నాయో లేదా రెండు సబ్జెక్టులు ఎలా విభిన్నంగా ఉన్నాయో చూపిస్తుంది.

4.5. స్వీయ అంచనా ప్రశ్నలు

1. తార్కిక కోణంలో పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క పరిణామం యొక్క అన్ని దశలనుఁ వివరిస్తూ ఒక వ్యాసం వ్రాయండి?

2. పాలిటిక్స్-అడ్మినిస్ట్రషన్ డైఖోటోమి దశలో విల్సన్ పాత్రను వివరించండి?

3. పాలనా నియమాల దశను ఎందుకు స్వర్ణ యుగంగా పిలుయిస్తారు?

4. పాలనాధ్యయన పరిణామంలో విమర్శ మరియు సవాళ్లు దశను వివరించండి?

5. ఒక స్వతంత్ర క్రమశిక్షణ గా పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ అభివృద్ధిని వివరించండి?

4.6. Suggested Readings

1. Meier, K. J. (2015). Proverbs and the evolution of public administration. Public Administration Review, 75(1), 15-24.

2. Roberts, A. (1994). Demonstrating neutrality: The Rockefeller philanthropies and the evolution of public administration, 1927-1936. Public Administration Review, 221-228.

3. Henry, N. (2015). Public administration and public affairs. Routledge.

4. Kiel, L. D. (2014). Complexity theory and its evolution in public administration and policy studies. Complexity, Governance & Networks, 1(1), 71-78.

5. Shafritz, J., Russell, E. W., Borick, C., & Hyde, A. (2016). Introducing public administration. Routledge.

6. Comfort, L. K., Waugh, W. L., & Cigler, B. A. (2012). Emergency management research and practice in public administration: Emergence, evolution, expansion, and future directions. Public Administration Review, 72(4), 539-547.

యూనిట్- II; పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్‌లో వృద్ధి మరియు పోకడలు

అంశం -1: న్యూ పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ (NPA)

CONTENTS

2. 0 అధ్యయన లక్ష్యాలు

2.1. ఉపోద్ఘాతం

2.2. కొత్త పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్: పుట్టుక మరియు పరిణామం

2.3. ఫిలడెల్ఫియా కాన్ఫరెన్స్

2.4. మొదటి మిన్నోబ్రూక్ కాన్ఫరెన్స్-1968

2.5. కొత్త పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్: లక్ష్యాలు

2.6. కొత్త పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్: వ్యతిరేక లక్ష్యాలు (New Public Administration: Anti-Goals):

2.7. కొత్త పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్: లక్షణాలు

2.8. రెండవ మిన్నోబ్రూక్ కాన్ఫరెన్స్(1988):

2.8.1. రెండవ మిన్నోబ్రూక్ కాన్ఫరెన్స్ -ప్రధాన అంశాలు

2.9. మిన్నోబ్రూక్ కాన్ఫరెన్స్-III (2008)

2.10. ముగింపు

2.11 సాంకేతిక పదాలు:

2.12 స్వీయ అంచనా ప్రశ్నలు:

2.13. REFERENCES AND FURTHER READING

2.0 అధ్యయన లక్ష్యాలు

ఈ అధ్యయన అభ్యసనం వల్ల మనం క్రింది విషయాలను ఆకళింపు చేసుకుంటాం:

- కొత్త పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్: పుట్టుక మరియు పరిణామం
- ఫిలడెల్ఫియా కాన్ఫరెన్స్
- మొదటి మిన్నోబ్రూక్ కాన్ఫరెన్స్-1968
- కొత్త పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్: లక్ష్యాలు, వ్యతిరేక లక్ష్యాలు & లక్షణాలు
- రెండవ మిన్నోబ్రూక్ కాన్ఫరెన్స్-1988
- మూడవ మిన్నోబ్రూక్ కాన్ఫరెన్స్-2008

2.1. ఉపోద్ఘాతం:

ఈ యూనిట్‌లో, కొత్త పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క ఆవిర్భావాన్ని కనుగొనడానికి, మిన్నోబ్రూక్ I, మిన్నోబ్రూక్ II మరియు మిన్నోబ్రూక్ III సమావేశాల యొక్క ముఖ్యాంశాలను హైలైట్ చేయడానికి, ప్రభుత్వ పరిపాలన యొక్క క్రమశిక్షణ మరియు ఆచరణలో మార్పులను మనం అభినందించేందుకు వీలుగా ప్రయత్నం చేయబడుతుంది. మూడు కాన్ఫరెన్స్‌ల మధ్య ఆధిపత్య ఇతివృత్తాలలో వ్యత్యాసం యొక్క విస్తృత రంగాలపై దృష్టి కేంద్రీకరించబడుతుంది.

2.2. కొత్త పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్: పుట్టుక మరియు పరిణామం:

1960ల చివరి నాటికి అమెరికన్ సమాజం అనేక సమస్యలను ఎదుర్కొంది. అవి వియత్నాం యుద్ధం, జనాభా పెరుగుదల, పర్యావరణ సమస్యలు, పెరుగుతున్న సామాజిక సంఘర్షణలు మరియు ఆర్థిక సంక్షోభం పట్ల అసంతృప్తిని కలిగి ఉన్నాయి, ఇది యువ తరం మేధావులను రాజకీయ మరియు పరిపాలనా వ్యవస్థల ప్రతిస్పందన యొక్క సమర్థత మరియు వేగాన్ని ప్రశ్నించేలా చేసింది. పరిపాలనలో సమర్థత మరియు ఆర్థిక వ్యవస్థకు సంబంధించి తీవ్రమైన ఆందోళనలు తలెత్తాయి. కొనసాగుతున్న అల్లకల్లోల వాతావరణం నుండి ఉత్పన్నమయ్యే అసంతృప్తి ప్రభుత్వంలో విలువలు మరియు ప్రజా ప్రయోజనాల పునరుద్ధరణకు

పిలుపునిస్తుందని భావించబడింది. మానవీయ, విలువలతో కూడిన పరిపాలన చేయాలని సూచించారు. ఖాతాదారుల అవసరాలకు ప్రతిస్పందించడం మరియు సేవా బట్వాడాలో సామాజిక సమానత్వాన్ని నిర్ధారించడం వంటి లక్ష్యాలను ఇంజెక్ట్ చేయడం అవసరమని భావించారు. ఈ ఆలోచన కొత్త పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ (NPA) ఆవిర్భావానికి దారితీసింది. ఇది ప్రజా పరిపాలన కోసం తాత్విక దృక్పథాన్ని అందించడానికి ఉద్దేశించబడింది.

1967-68లో USAలో బహుళ అధ్యయనం , పబ్లిక్ పాలసీ మరియు సాంఘిక సమానత్వ-ఆధారిత ప్రజా పరిపాలనను అందించే లక్ష్యంతో వివిధ ప్రయత్నాలు ప్రారంభించబడ్డాయి. ఈ దిశలో ముఖ్యమైన మైలురాళ్ళు:

1. పబ్లిక్ సర్వీస్ కోసం ఉన్నత విద్య పై హనీ రిపోర్ట్

2. ది ఫిలడెల్ఫియా కాన్ఫరెన్స్ ఆన్ ది థియరీ అండ్ ప్రాక్టీస్ ఆఫ్ పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్.

3. మిన్నోబ్రూక్ కాన్ఫరెన్స్ - I

4. మిన్నోబ్రూక్ కాన్ఫరెన్స్ – II

5. మిన్నోబ్రూక్ కాన్ఫరెన్స్ – III

అమెరికన్ సొసైటీ ఆఫ్ పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ (ASPA), చాలా కాలంగా పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క ప్రత్యేక గుర్తింపుతో ఒక క్రమశిక్షణగా అభివృద్ధి చెందడం మరియు విశ్వవిద్యాలయ విభాగాలు అందించే పాఠ్యాంశాల్లో దాని పరిధిని విస్తరించడం గురించి ఆందోళన చెందుతోంది. 1966లో, సైరాక్యూస్ విశ్వవిద్యాలయానికి చెందిన జాన్ హనీ US విశ్వవిద్యాలయాలలో అధ్యయన రంగంగా పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క మూల్యాంకనాన్ని చేపట్టారు. క్రమశిక్షణలో ఉన్న కొన్ని సమస్యలు హైలైట్ చేయబడ్డాయి. వీటితో పాటు:

- పాలనా అధ్యయనం యొక్క స్థితిపై అనిశ్చితి మరియు గందరగోళం.
- పాలనా అధ్యయనం ప్రోత్సహించడానికి విశ్వవిద్యాలయ విభాగాల వద్ద తగినంత నిధులు లేవు.
- సంస్థాగత లోపాలు; మరియు

- పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క పండితులు మరియు అభ్యాసకుల మధ్య కమ్యూనికేషన్ లేకపోవడం.

ప్రభుత్వం మరియు వ్యాపారం నుండి వనరులను ఉత్పత్తి చేయడం, ప్రభుత్వ పరిపాలనలో ఉన్నత చదువులను ప్రోత్సహించడం, విశ్వవిద్యాలయ విభాగాలను మరియు ప్రభుత్వాన్ని ఒకదానితో ఒకటి అనుసంధానించడం ద్వారా ప్రభుత్వ మరియు వైస్ వెర్సా స్థానాలకు ప్రొఫెసర్‌లను నియమించడం మరియు నాయకత్వాన్ని అందించడానికి పబ్లిక్ సర్వీస్ ఎడ్యుకేషన్‌పై జాతీయ కమిషన్‌ను ఏర్పాటు చేయడం వంటివి సిఫార్సు చేసింది. ఫీల్డ్.

ఈ నివేదిక, దాని లోపాలు దానికి ఉన్నప్పటికీ, సామాజిక అవగాహనను పెంపొందించడంలో పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ పాత్రను పరిశీలించడానికి ఆధారం వేసింది.

2.3. ఫిలడెల్ఫియా కాన్ఫరెన్స్:

1967లో, జేమ్స్ సి. చార్లెస్‌వర్త్ అధ్యక్షతన అమెరికన్ అకాడమీ ఆఫ్ పొలిటికల్ అండ్ సోషల్ సైన్సెస్, "ది థియరీ అండ్ ప్రాక్టీస్ ఆఫ్ పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్"పై ఒక సమావేశాన్ని నిర్వహించింది. సమావేశం నుండి ఉద్భవించిన ప్రధాన అభిప్రాయాలు:

1. దాని అభివృద్ధిని సులభతరం చేసే పాలనా అధ్యయనం యొక్క పరిధిలో వశ్యత. ప్రభుత్వం యొక్క విధులు మరియు బాధ్యతలలో భారీ పెరుగుదల ప్రజా పరిపాలన యొక్క పరిధిని విస్తృతం చేయాలని పిలుపునిచ్చింది.

2. పాలనా అధ్యయనం యొక్క విధాన రూపకల్పన మరియు అమలు విధుల మధ్య పరస్పర అనుసంధానాల కారణంగా, విధానం మరియు పరిపాలన మధ్య ద్వంద్వత్వం అర్థరహితంగా పరిగణించబడింది.

3. పాలనా అధ్యయనం మరియు అభ్యాసంగా ప్రభుత్వ పరిపాలన పేదరికం, నిరుద్యోగం, పర్యావరణం మొదలైన సామాజిక సమస్యలపై మరింత దృష్టి పెట్టాలి.

4. సామాజిక సమానత్వం మరియు సమర్థత, జవాబుదారీతనం, పరిపాలనాపరమైన ప్రతిస్పందన, నిర్ణయం తీసుకోవడంలో ప్రజల భాగస్వామ్యం వంటి ఇతర విలువలను ప్రోత్సహించడం.

5. ఇతర అంతర్గత మెకానిజమ్‌లకు కట్టుబడి ఉండటంపై అధిక ప్రాధాన్యత ఇవ్వడం వల్ల సోపానక్రమం మరియు పరిపాలనా దృఢత్వం పెరుగుతుంది. అందువల్ల దాని సామర్థ్యాన్ని పెంచడానికి, నిర్వహణ సౌలభ్యం మరియు ఇతర ఆవిష్కరణల అవసరం ఉంది.

6. ప్రొఫెషనల్ పాఠశాలల్లో నిర్వాహకులకు శిక్షణ.

7. పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్‌లో శిక్షణా కార్యక్రమాలు కేవలం నిర్వాహక సామర్థ్యాలు మరియు నైపుణ్యాలకు పదును పెట్టడమే కాకుండా శిక్షణ పొందినవారి సామాజిక సున్నితత్వాన్ని మరింతగా పెంచుతాయి.

8. శిక్షణా కార్యక్రమాలలో అడ్మినిస్ట్రేటివ్ ఎథిక్స్‌కు ప్రాధాన్యత ఇవ్వడం.

ఈ సమావేశం చాలా ముఖ్యమైనదిగా పరిగణించబడుతుంది, ఎందుకంటే ఇది ప్రభుత్వ పరిపాలన యొక్క అధ్యయనానికి విస్తృత తాత్విక ఆధారాన్ని అందించింది. దాని ఫలితం 1968 మిన్నోబ్రూక్ కాన్ఫరెన్స్ సమావేశం.

2.4. మొదటి మిన్నోబ్రూక్ కాన్ఫరెన్స్-1968:

USAలో 1960వ దశకంలో దేశంలోని సాంకేతిక మరియు సామాజిక సమస్యలను పరిష్కరించడంలో ప్రభుత్వ పరిపాలన సామర్థ్యం గురించి ఆశావాద దృక్పథంతో గుర్తించబడింది. కుటుంబం, చర్చి, మీడియా, వృత్తి మరియు ప్రభుత్వం వంటి సంస్థల పట్ల అమెరికన్ల నిబద్ధతలో స్థిరమైన క్షీణతతో సామాజిక వాతావరణం వర్గీకరించబడింది. సంస్థల పట్ల యువతలో ఉన్న విరక్తి కారణంగా ఇది జరిగింది. అలాగే 1950లు మరియు 1960లలో దేశంలో పెరుగుతున్న శ్రేయస్సులో నల్లజాతి అమెరికన్లకు వాటా నిరాకరించబడింది. ఈ నేపథ్యంలోనే 1968లో సిరక్యూస్ యూనివర్శిటీకి చెందిన డ్వైట్ వాల్డో కొన్ని కీలకమైన అంశాలను పరిశీలించేందుకు చొరవ తీసుకున్నారు. గ్రేట్ డిప్రెషన్, న్యూ డీల్, రెండవ ప్రపంచ యుద్ధం మరియు 1960లలో రంగంలోకి దిగిన వారిలో ప్రభుత్వ పరిపాలనా రంగంలో మారుతున్న దృక్కోణాలను విశ్లేషించాలనే ఆలోచన

ఉంది. ఇది ప్రజా పరిపాలన మరియు ప్రభుత్వంపై విభిన్న దృక్కోణాల యొక్క శాశ్వత ప్రభావాన్ని పరిశీలించడానికి ఉద్దేశించబడింది.

డ్వైట్ వాల్డో మార్గదర్శకత్వంలో పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్‌లోని యువ పండితులచే మిన్నోబ్రూక్‌లో ఈ సమావేశం జరిగింది. దీని యొక్క ప్రాథమిక లక్ష్యం సామాజిక ఆందోళనలకు ప్రజా పరిపాలనను ప్రతిస్పందించే మార్గాలను పరిశీలించడం మరియు సమాజాన్ని సంస్కరించడంలో మార్పు ఏజెంట్ పాత్రను చేపట్టడం. కొత్త పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ ఈ కాన్ఫరెన్స్ యొక్క ఉపన్యాసాలను బయటపెట్టింది.

మిన్నోబ్రూక్ కాన్ఫరెన్స్ పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క కొన్ని ముఖ్యమైన సమస్యలపై దృష్టి సారించింది. వీటిలో ఇవి ఉన్నాయి:

1. పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్‌కు పబ్లిక్ పాలసీ విధానం, ఇది ప్రభుత్వ నాణ్యతపై గణనీయమైన ప్రభావాన్ని చూపుతుంది కాబట్టి ఇది ముఖ్యమైనది.

2. సమర్థత మరియు ఆర్థిక వ్యవస్థతో పాటు, విధానాల అమలులో సామాజిక సమానత్వం, కీలక లక్ష్యం.

3. పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేటర్లు కేవలం స్థిర నిర్ణయాలను అమలు చేసేవారు అనే మునుపటి భావన, ఇకపై చెల్లదు. అదనంగా, ప్రజా సేవను అందించడంలో నీతి, నిజాయితీ మరియు బాధ్యత వంటి విలువలు ప్రజా పరిపాలనలో మంచిగా ఉంటాయి.

4. మిన్నోబ్రూక్ దృక్పథం వాదిస్తూ, ప్రజా అవసరాలు మారుతున్నందున, ప్రభుత్వ ఏజెన్సీలు తరచుగా వాటి ప్రయోజనాలను అధిగమించాయి. అందువల్ల అవసరమైన చోట, ప్రభుత్వ ఏజెన్సీలను ఆశ్రయించాల్సిన అవసరం ఉంది.

5. ప్రతిస్పందించే ప్రభుత్వం అభివృద్ధిని మాత్రమే కాకుండా మార్పును నిర్వహించాలి.

6. చురుకైన మరియు భాగస్వామ్య పౌరులు, ఇది పరిగణించబడింది, పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్‌లో భాగం కావాలి.

7. సోపానక్రమం యొక్క భావన యొక్క సమర్థత మరియు ఉపయోగం సవాలు చేయబడింది.

8. నిర్ణయం తీసుకునే ప్రక్రియలో అమలు ఒక ముఖ్యమైన స్థానాన్ని ఆక్రమించింది.

9. ప్రజా అధికారాన్ని ఉపయోగించడాన్ని వివరించడానికి బహువచనం ఒక ఉపయోగకరమైన పరికరంగా అంగీకరించబడినప్పటికీ, అది ప్రభుత్వ పరిపాలనా ఆచరణకు ప్రమాణంగా నిలిచిపోయిందని భావించబడింది.

సదస్సులో పాల్గొన్న యువ విద్యావేత్తలు అమెరికన్ ప్రజాస్వామ్యం పనితీరులో సమస్యలపై సున్నితంగా ఉన్నారు. అందువల్ల, వారు ప్రభుత్వ పరిపాలనకు కొత్త దృష్టిని అందించడానికి ప్రయత్నించారు.

2.5. కొత్త పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్: లక్ష్యాలు

ఔచిత్యం, విలువలు, సామాజిక సమానత్వం, మార్పు మరియు క్లయింట్ ఓరియంటేషన్ అనే ఐదు ప్రధాన లక్ష్యాలపై పండితులు పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ తెలుసుకోవలసిన అవసరం ఉందని నొక్కి చెప్పారు.

ఔచిత్యం(Relevance): సాంప్రదాయకంగా, సమర్థత మరియు ఆర్థిక వ్యవస్థ ప్రజా పరిపాలన యొక్క ముఖ్య ఆందోళనలు. క్రమశిక్షణ, సదస్సు భావించి, సమకాలీన సమస్యలు మరియు సమస్యలకు అనుగుణంగా ఉండాలి. క్రమశిక్షణలో మితిమీరిన నిర్వహణ ధోరణిని తొలగించాలి మరియు ప్రభుత్వ పరిపాలన పరిపాలనా చర్య యొక్క రాజకీయ మరియు పరిపాలనాపరమైన చిక్కులను ఎదుర్కోవలసి ఉంటుంది. పండితులు పాలనాధ్యయనం యొక్క పాఠ్యాంశాలలో సమూలమైన మార్పులను కోరుకున్నారు, ఇది ప్రజా జీవితంలోని వాస్తవికతలకు మరింత సందర్భోచితంగా ఉంటుంది.

విలువలు (Values): పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క విలువ-తటస్థ ధోరణికి సంబంధించి మునుపటి అభిప్రాయం తీవ్రంగా విమర్శించబడింది మరియు తిరస్కరించబడింది. విలువలు, న్యాయం, స్వేచ్ఛ, సమానత్వం మరియు మానవ నీతి సమస్యలపై మరింత శ్రద్ధ వహించాలని సదస్సు విజ్ఞప్తి చేసింది. విలువల పట్ల నిబద్ధతతో సమాజంలో బడుగు బలహీన వర్గాల కారణాన్ని ప్రోత్సహించేందుకు క్రమశిక్షణ సాధ్యమవుతుందని అభిప్రాయపడింది.

నికోలస్ హెన్రీ (1975) ప్రకారం, “సాంప్రదాయ దృగ్విషయాలను సమర్థత, ప్రభావం, బడ్జెట్ మరియు పరిపాలనా పద్ధతులు వంటి వాటిని పరిశీలించడానికి దృష్టి సారించలేదు, దీనికి విరుద్ధంగా NPAకి సూత్రప్రాయ సిద్ధాంతం, తత్వశాస్త్రం మరియు క్రియాశీలత గురించి బాగా తెలుసు. అది లేవనెత్తిన ప్రశ్న విలువలు, నైతికతలతో వ్యవహరించింది ..... NPAకి అతిశయోక్తి ఉంటే, అది నైతిక స్వరం.

సామాజిక సమానత్వం (Social equity): సమాజంలో అప్పటి సామాజిక అశాంతి, పరిపాలనలో సామాజిక సమానత్వం ప్రాథమిక అంశంగా ఉండాలనే నమ్మకాన్ని బలపరిచింది. పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క ప్రాథమిక ఆందోళనలు పంపిణీ న్యాయం మరియు ఈక్విటీ కోసం సమావేశం ఒక అభ్యర్థన చేసింది.

జార్జ్ ఫ్రెడరిక్సన్ (1971) మైనారిటీల లేమిని పరిష్కరించడానికి మార్పుల కోసం పని చేయడంలో విఫలమైన ప్రభుత్వ పరిపాలన చివరికి మైనారిటీలను అణచివేయడానికి ఉపయోగించబడుతుందని భావించారు. ప్రధాన సామాజిక సమస్యల పట్ల క్రమశిక్షణను క్రియాశీలకంగా మార్చడానికి NPA పాత్రధారులు అనుకూలంగా ఉన్నారు.

మార్పు (Change): పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ సాధారణంగా స్టేటస్ కో ఓరియెంటెడ్‌గా పరిగణించబడుతుంది. మార్పు మరియు ఆవిష్కరణల ద్వారా క్రమశిక్షణను మరింత సందర్భోచితంగా మరియు సామాజిక ఈక్విటీ ఆధారితంగా చేయడానికి సమావేశం ప్రయత్నించింది. నిర్వాహకుడు మార్పు ఏజెంట్‌గా పరిగణించబడ్డాడు. అందుకే, క్రమశిక్షణలో మార్పు రావాలి.

భాగస్వామ్యం (participation): పబ్లిక్ పాలసీ రూపకల్పన, అమలు మరియు పునర్విమర్శ విషయాలలో సంస్థలోని ఉద్యోగులందరూ ఎక్కువగా పాల్గొనాలని సమావేశం సూచించింది. అదనంగా, పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్‌ను మరింత ప్రతిస్పందించే మరియు క్లయింట్-ఆధారితంగా చేయడానికి సంస్థ వెలుపలి వ్యక్తులు మరియు సమూహాల నుండి భాగస్వామ్యం కోరబడింది.

క్లయింట్ ఓరియంటేషన్ (Client orientation): పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క కీలక లక్ష్యం క్లయింట్ ధోరణిని గుర్తించడంలో ముందున్న మొదటి మిన్నోబ్రూక్ సమావేశం ఇది. దీంతో అధికార యంత్రాంగం ప్రజల దృక్పథంలో మార్పు రావాలని పిలుపునిచ్చారు.

మిన్నోబ్రూక్ కాన్ఫరెన్స్ క్లయింట్ ధోరణి, సామాజిక సున్నితత్వం మరియు సూత్రప్రాయ ఆందోళనలను సమర్థించడం ద్వారా ప్రభుత్వ పరిపాలన యొక్క రంగును మార్చడంలో గణనీయమైన కృషి చేసింది. ఆర్థిక మరియు సామాజిక అసమానతలను తగ్గించి, సమాజంలోని ప్రతి ఒక్కరికీ జీవన అవకాశాలను పెంపొందించే లక్ష్యాన్ని ప్రభుత్వం స్వీకరించాలని నియమావళి విధానం పిలుపునిచ్చింది.

2.6. కొత్త పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్: వ్యతిరేక లక్ష్యాలు (New Public Administration: Anti-Goals):

రాబర్ట్ గోలెంబివ్స్కి NPA విడిచిపెట్టాల్సిన మూడు వ్యతిరేక లక్ష్యాలు లేదా పరిస్థితులను గుర్తించారు. ఇవి:

యాంటీ-పాజిటివిజం: పాజిటివిజం అనేది ఖచ్చితంగా లేని వాస్తవాల గురించి సంపూర్ణ అనిశ్చితిని సూచిస్తుంది. దీంతో పరిపాలన మరింత పటిష్టంగా ఉంటుంది. NPA ఉద్యమం పరిపాలనలో దృఢత్వాన్ని తగ్గించడానికి ఉద్దేశించబడింది, ఇది మరింత అనుకూలమైనది, స్వీకరించడం మరియు సమస్య-పరిష్కారం.

యాంటీ-టెక్నాలజీ: ఆర్థిక వ్యవస్థ మరియు సమర్థత యొక్క సాంప్రదాయిక లక్ష్యాలను పెంపొందించడానికి, మానవులను యంత్రంలో కాగ్‌లుగా పరిగణించకూడదని ఇది సూచిస్తుంది.

వ్యతిరేక సోపానక్రమం (Anti hierarchy): సంస్థాగత సూత్రం వలె సోపానక్రమం బ్యూరోక్రసీని ప్రోత్సహిస్తుంది, దృఢత్వాన్ని కలిగిస్తుంది, సృజనాత్మకత, ఆవిష్కరణలను చంపుతుంది మరియు పరిసర వాతావరణం నుండి నిర్వాహకుడిని వేరు చేస్తుంది. అందువల్ల, సాంప్రదాయకంగా పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ ద్వారా ప్రచారం చేయబడిన క్రమానుగత నిర్మాణాలను NPA పండితులు ఖండించారు.

2.7. కొత్త పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్: లక్షణాలు

జార్జ్ ఫ్రెడరిక్సన్ న్యూ పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క కొన్ని ముఖ్య లక్షణాలను ప్రస్తావించారు. ఇవి:

1. మార్పు మరియు ప్రతిస్పందన: సామాజిక, రాజకీయ, ఆర్థిక మరియు సాంకేతిక వాతావరణంలో అన్నింటా మార్పు ఉంది. ఇది పర్యావరణానికి అంతర్గతంగా మరియు బాహ్యంగా అవసరమైన మరియు తగిన మార్పులను తీసుకురావడానికి పరిపాలనను పిలుస్తుంది. పరిపాలన పనితీరులో అవసరమైన వశ్యత మరియు అనుకూలతను కూడా పరిచయం చేయాలి.

2. హేతుబద్ధత: ఇది ప్రభుత్వ దృక్కోణం నుండి మాత్రమే కాకుండా, పౌరుల దృక్పథం నుండి కూడా నిర్వాహకుల చర్యల యొక్క సామర్థ్యాన్ని అంచనా వేయడానికి పిలుపునిస్తుంది.

3. నిర్మాణాత్మక మార్పులు: సంబంధిత పరిస్థితి మరియు పర్యావరణ అవసరాలకు అనుగుణంగా వివిధ సంస్థాగత నిర్మాణాలతో ప్రయోగాలు చేయాలని కొత్త పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ పిలుపునిస్తుంది. పౌరుల పరస్పర చర్యను సులభతరం చేయడానికి చిన్న, వికేంద్రీకృత, సౌకర్యవంతమైన సోపానక్రమాల అవసరం ఉంది.

4. బహుళ- అధ్యయనం దృక్పథంపై ఉద్ఘాటన: పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ కేవలం ఒక ఆలోచన ద్వారా మాత్రమే కాకుండా, అనేక జ్ఞాన ప్రవాహాల ద్వారా ప్రభావితమవుతుంది. అందువల్ల, దాని అభివృద్ధికి తోడ్పడటానికి రాజకీయ, నిర్వహణ, మానవ సంబంధాలతో సహా వివిధ విధానాలపై అవగాహన అవసరం.

సమావేశంలో చర్చించబడిన ప్రధాన అంశాలలో ఔచిత్యం మరియు పాజిటివిజం, క్రమశిక్షణ యొక్క స్థితిపై అసంతృప్తి మరియు నీతి, ప్రేరణ, మెరుగైన మానవ సంబంధాలు, క్లయింట్-కేంద్రీకృత ప్రతిస్పందన మరియు సామాజిక సమానత్వం వంటి అంశాలు ఉన్నాయి.

2.8. రెండవ మిన్నోబ్రూక్ కాన్ఫరెన్స్(1988):

ఇరవై ఏళ్ల విరామం తర్వాత రెండో మిన్నోబ్రూక్ సదస్సు జరిగింది. సెప్టెంబరు 4, 1988న జరిగిన ఈ సదస్సులో అరవై ఎనిమిది మంది మేధావులు, పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ మరియు చరిత్ర, ఆర్థిక శాస్త్రం, రాజకీయ శాస్త్రం, మనస్తత్వశాస్త్రం మొదలైన ఇతర విభాగాల అభ్యాసకులు పాల్గొన్నారు. రాజ్యం మరియు ప్రభుత్వ పాత్ర మారడం, మరింత ప్రైవేటీకరణ, కాంట్రాక్టులు మరియు పాలనా ప్రక్రియలో రాజ్యేతర వ్యక్తుల పాత్ర పెరుగుతున్న నేపథ్యంలో ఈ సదస్సు జరిగింది.

1960లలో జరిగిన మొదటి మిన్నోబ్రూక్ కాన్ఫరెన్స్, ప్రజా ప్రయోజనం, వియత్నాం యుద్ధం, పట్టణ అల్లర్లు మరియు క్యాంపస్ అశాంతితో పాటు అన్ని సంస్థల పట్ల, ముఖ్యంగా ప్రభుత్వం పట్ల పెరుగుతున్న విరక్తితో కూడిన ఒక కాలం. కానీ 1980ల నాటి దృశ్యం పూర్తిగా భిన్నమైనది, ప్రైవేటీకరణ తత్వశాస్త్రంపై ఆధిపత్యం

మరియు ప్రైవేట్ ప్రయోజనాలకు సంబంధించిన ఆందోళన. మిన్నోబ్రూక్ II పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క మారుతున్న యుగాలను పోల్చడం మరియు సరిదిద్దడం లక్ష్యంగా పెట్టుకుంది. 1960ల నాటి సైద్ధాంతిక మరియు పరిశోధనా దృక్కోణాలను 1980ల మరియు ప్రభుత్వ మరియు ఇతర ప్రజా వ్యవహారాల ప్రవర్తనపై వాటి సంబంధిత ప్రభావాలతో పోల్చడం ద్వారా ఇది ప్రయత్నించబడింది.

1968 నుండి అమెరికన్ పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ సందర్భంలో సముద్ర మార్పు ఉంది. రాజ్య స్వభావంలో మార్పు, పాలన, ప్రైవేటీకరణ, కాంట్రాక్టు వంటి వాటిపై దృష్టి సారించడం వల్ల అమెరికన్ ప్రజలలో సాధారణ ప్రాధాన్యత తక్కువ ప్రభుత్వం వైపు ఉంది. ప్రభుత్వ ప్రతిస్పందనను మెరుగుపరచడానికి కొత్త పద్ధతులు రూపొందించబడలేదు. దీనికి తోడు ముఖ్యంగా పట్టణ ప్రాంతాలలో పేదరికం మరియు నిరుద్యోగం స్థాయిలు పెరిగాయి.

ప్రభుత్వ పరిపాలన యొక్క క్రమశిక్షణ గణనీయమైన ఆరోపణలకు గురైంది. USAలోని అనేక విశ్వవిద్యాలయాలు పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్‌లో ప్రోగ్రామ్‌లను అందించడంతో దీని రంగం 1960ల నుండి విస్తరించింది. అలాగే ఇది పొలిటికల్ సైన్స్‌లో భాగమైన 1960లతో పోలిస్తే స్వభావం లో మరింత ఇంటర్ డిసిప్లినరీగా మారింది.

విధాన శాస్త్రాలు, ఆర్థిక శాస్త్రం, ప్రణాళిక, పట్టణ అధ్యయనాలు వంటి విభిన్న రంగాల నుండి పాల్గొనేవారిని ఆకర్షించిన ఈ సమావేశం, నైతికత, సామాజిక సమానత్వం, మానవ సంబంధాలు మొదలైన విస్తృత ఇతివృత్తాలపై చర్చించడానికి ప్రయత్నించింది, తద్వారా మేధోపరమైన ఆసక్తులలో కొనసాగింపును నిర్ధారిస్తుంది. మారుతున్న దృశ్యం కారణంగా, నాయకత్వం, సాంకేతిక విధానం, చట్టపరమైన మరియు ఆర్థిక దృక్పథాలు వంటి కొన్ని కొత్త థ్రస్ట్ ప్రాంతాలు కూడా చర్చల్లో చోటు చేసుకున్నాయి. సమాజాన్ని బలోపేతం చేయడానికి ప్రభుత్వం ఒక సాధనంగా ఉండాల్సిన అవసరాన్ని ఈ సదస్సు పునరుద్ఘాటించింది. ప్రభుత్వ పరిపాలన, మారుతున్న దృష్టాంతంలో, అభివృద్ధి చెందుతున్న భవిష్యత్తు సమస్యలను ఎదుర్కోవటానికి దాని సామర్థ్యాన్ని పునరుద్ధరించడం. ఒకవైపు ప్రభుత్వ పరిపాలన యొక్క సిద్ధాంతం మరియు అభ్యాసాల మధ్య మరియు ఇతర అధికారులపై పండితులు మరియు నిర్వాహకుల మధ్య సంబంధాలను బలోపేతం చేయడం

మరియు ఏర్పాటు చేయడం అవసరం అని నొక్కిచెప్పబడింది. ఈ కాన్ఫరెన్స్‌లోని ప్రధాన అంశాల గురించి మేము వివరంగా చర్చిస్తాము.

2.8.1.ప్రధాన అంశాలు:

మిన్నోబ్రూక్ II యొక్క చర్చల నుండి పదకొండు ఇతివృత్తాలు ఉద్భవించాయి. మొదటి ఐదు ఇతివృత్తాలు చారిత్రక దృక్పథాన్ని అందించాయి, ఇది మిన్నోబ్రూక్ IIలోని చర్చను మిన్నోబ్రూక్ I వారసత్వంతో పోల్చడం లక్ష్యంగా పెట్టుకుంది. చివరి ఆరు థీమ్‌లు థీమ్ యొక్క ప్రస్తుత మరియు భవిష్యత్తు దర్శనాలపై దృష్టి సారించాయి. ఇవి క్రింద చర్చించబడ్డాయి:

1. మిన్నోబ్రూక్ I లో సామాజిక సమానత్వం ప్రధానమైన అంశం అయినప్పటికీ, ప్రస్తుత కాలంలో అది 1968లో ఉన్నదానికంటే వాస్తవికతకు చాలా దగ్గరగా ఉందని భావించబడింది.

2. ప్రజాస్వామ్య విలువలు మరియు వాటిని ప్రోత్సహించడంలో ప్రభుత్వ పరిపాలన యొక్క కేంద్రీకృతం గురించి బలమైన ఆందోళనలు వ్యక్తమయ్యాయి. ప్రభుత్వ పరిపాలనలో నైతికత, జవాబుదారీతనం మరియు నాయకత్వంపై దృష్టి పెట్టడంలో ఆందోళన వ్యక్తమైంది.

3. కట్టుబాటు మరియు ప్రవర్తనా దృక్పథాల మధ్య చర్చ తగ్గలేదు.

4. సమాజంలో మరియు శ్రామికశక్తిలో వైవిధ్యం పాల్గొనేవారిలో ప్రాథమిక విలువగా అంగీకరించబడింది. వైవిధ్యం మూడు ప్రధాన సందర్భాలలో గుర్తించబడింది: సాధారణవాదులు మరియు నిపుణుల సమస్య; జాతి, జాతి మరియు లైంగిక వైవిధ్యం; మరియు లింగ వైవిధ్యం. కానీ వైవిధ్యత తీసుకువచ్చే వాస్తవికతపై మరియు సంఘర్షణ పరిష్కార వ్యూహాలు, మధ్యవర్తిత్వ నైపుణ్యాలు మరియు విలువల స్పష్టీకరణపై ఎక్కువ శ్రద్ధ చూపబడలేదు.

5. కాన్ఫరెన్స్‌లోని చర్చల నుండి ఉద్భవించిన సమూల సంస్కరణలు స్వల్పకాలిక లక్ష్యాల స్వభావంగా పరిగణించబడ్డాయి. ప్రజా పరిపాలన నిర్వహించాల్సిన వాతావరణం చాలా క్లిష్టంగా ఉందని, అర్థవంతమైన దీర్ఘకాలిక దృష్టి సహేతుకమైనది లేదా బహుశా సాధ్యం కాదని భావించబడింది.

6. చర్చలు, "ఒక వృత్తిపరమైన ఎథ్నోసెంట్రిసిటీ" లేదా ప్రజాపరిపాలన అనేది ఒక రంగంగా, ఇంటర్ డిసిప్లినరీ సమస్యలను పరిశీలించడంలో పెద్దగా శ్రద్ధ చూపడం లేదని సూచించే ప్రాబల్యం యొక్క అభిప్రాయాన్ని అందించింది.

7. ఒక సంస్థగా వ్యాపారం పట్ల బలమైన ప్రతికూల వైఖరి ఉంది. చర్చలు పెట్టుబడిదారీ విధానం మరియు వ్యాపారాన్ని అవమానకరమైన అంగీకారాన్ని ప్రదర్శించాయి. పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్‌కు ఎదురయ్యే సవాళ్లలో ఒకటి, వ్యాపారం మరియు ప్రభుత్వ రంగ ఆఫర్‌ను ఉత్తమంగా నిర్మించడం కంటే సమాజం యొక్క "అతుకులు" నిర్వహించడం.

8. ప్రజా సిబ్బంది వ్యవస్థల పరిమితుల పట్ల అసహనం స్పష్టంగా కనిపించింది. వినూత్నమైన సిబ్బంది అభ్యాసాల అవసరం, ఉద్యోగులలో ఉత్తమమైన వాటిని బయటకు తీసుకురావడానికి మరియు అధిక ఉత్పాదకతను బలోపేతం చేయడానికి.

9. ఆర్టిఫిషియల్ ఇంటెలిజెన్స్, డిజైన్ సైన్స్, ఎక్స్‌పర్ట్ సిస్టమ్స్ వంటి కొన్ని రంగాలు కొన్ని ఇతివృత్తాలలో భాగంగా ఏర్పడినప్పటికీ, సాంకేతిక సమస్యలను పరిష్కరించేందుకు ఇష్టపడకపోవడం స్పష్టంగా కనిపించింది.

10. ప్రభుత్వం ఏమి చేయాలో ప్రత్యేకతలను చూడడానికి ఇష్టపడకపోవడం స్పష్టంగా కనిపించింది. పాలసీ ఎజెండాలపై నిర్వాహకులు నియంత్రణ సాధించడం అనివార్యతపై చర్చలు జరిగినప్పటికీ, రాజకీయాలు-పరిపాలన అనే ద్వంద్వత్వం ఇప్పటికీ సజీవంగానే ఉంది (గయ్, 1989).

మిన్నోబ్రూక్ II కాన్ఫరెన్స్ యొక్క చర్చలు, కొన్ని ముఖ్య ఆందోళనలను హైలైట్ చేస్తాయి. మొదటిది అమెరికన్ పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క మారుతున్న స్వభావం, ఎయిడ్స్, అణు వ్యర్థాలు, బడ్జెట్ మరియు వాణిజ్య లోటు వంటి ప్రభుత్వం ఎదుర్కొంటున్న సమస్యలలో వైవిధ్యం మొదలైనవి. అందువల్ల నిర్వాహకుడు పనిచేసే వాతావరణం గతంలో కంటే చాలా క్లిష్టంగా మారింది. ఇది వారికి సులభతరం, సంభాషణ మరియు చర్చలపై ఎక్కువగా ఆధారపడటం తప్పనిసరి చేస్తుంది. ఈ సందర్భంలో ప్రభుత్వ పాఠశాలలు కీలక పాత్ర పోషిస్తాయి. పాఠ్యప్రణాళికలను సామాజిక మరియు రాజకీయ సందర్భాలను హైలైట్ చేయడం, వ్యక్తుల మధ్య నైపుణ్యాలు మరియు సాంకేతికతలను నొక్కిచెప్పడం వంటి దృష్టితో సవరించాల్సిన అవసరం ఉంది. ఇది ప్రజా

పరిపాలన సిద్ధాంతాన్ని అభివృద్ధి చేయడానికి బలమైన సందర్భాన్ని కలిగిస్తుందని సమావేశంలో పాల్గొన్నవారు అభిప్రాయపడ్డారు.

నిర్వాహకులు ప్రజాస్వామ్య అవసరాలను దృష్టిలో ఉంచుకుని తమ విధుల నిర్వహణలో ప్రజాస్వామ్య ప్రక్రియ-ఆధారిత పద్ధతులను ఉపయోగించాల్సిన అవసరాన్ని రెండవ ప్రతిపాదన నొక్కి చెప్పింది. (1) ప్రాతినిధ్య ప్రభుత్వం ద్వారా దాని సామర్థ్యాన్ని నెరవేర్చడానికి ప్రభుత్వ అధికారుల సానుకూల చర్య అవసరం మరియు (2) ప్రజా సేవ యొక్క నైతిక అవసరం అయిన ప్రజాస్వామ్యాన్ని ముందుకు తీసుకెళ్లే అంతర్లీన బాధ్యత కారణంగా ఇది అవసరమని భావించబడింది.

ప్రస్తుత కాలంలో ప్రజా అవసరాలు మరియు వాటి మెరుగుదలకు కేటాయించిన వనరుల మధ్య అసమతుల్యతను సరిదిద్దడంపై మిన్నోబ్రూక్ IIలో ప్రధాన లక్ష్యం ఉంది. ఈ పరిస్థితుల్లో అడ్మినిస్ట్రేటర్ పాత్ర యొక్క విలువను పెంచడానికి, సంభాషణ మరియు ఏకాభిప్రాయంతో మరింత శ్రద్ధ వహించే బ్యూరోక్రసీ అవసరమని భావించారు. అమెరికన్ ప్రభుత్వ వ్యవస్థ నేపథ్యంలో, బ్యూరోక్రసీ తన పనిలో ప్రజాస్వామ్య పద్ధతులను స్పృహతో ఉపయోగించుకోవాలి. అందువల్ల, ప్రజా నిర్వాహకులు తమ విధుల నిర్వహణలో మరింత చురుకుగా ఉండాల్సిన అవసరం ఉందని నొక్కిచెప్పారు. పరిపాలనలో బహిరంగత మరియు ప్రజల భాగస్వామ్యాన్ని కూడా ప్రోత్సహించాల్సిన అవసరం ఉంది.

రెండవ మిన్నోబుక్ కాన్ఫరెన్స్ మారుతున్న దృష్టాంతంలో ప్రభుత్వ పరిపాలన యొక్క సిద్ధాంతం మరియు అభ్యాసాన్ని పరిశీలించే ప్రయత్నం చేసింది. ఇది వ్యాపారం మరియు ప్రభుత్వ రంగాన్ని సమతుల్యం చేయడం ద్వారా ప్రభుత్వ పరిపాలన కోసం భవిష్యత్తు దృష్టిని రూపొందించడానికి ప్రయత్నించింది. ఈ ప్రయత్నం క్రమశిక్షణను పునర్నిర్మించడమే కాకుండా దాని గుర్తింపును కోల్పోకుండా ఉంది.

2.9. మిన్నోబ్రూక్ కాన్ఫరెన్స్-III (2008)

అకడమిక్-ప్రాక్టీషనర్ రిలేషన్షిప్ఈ సమావేశం సెప్టెంబర్, 2008లో జరిగింది. దీనికి రోజ్మేరీ ఓ లియరీ అధ్యక్షత వహించారు. దీన్ని రెండు దశల్లో నిర్వహించారు. మొదటి దశ సమావేశానికి ముందు దశ. ఈ కాన్ఫరెన్స్‌లో, ప్రభుత్వ పరిపాలనలో యువకులు మరియు వర్ధమాన పండితులు ప్రభుత్వ పరిపాలనపై ఐదు పేజీల

విమర్శను అందించాలని కోరారు. దాదాపు 56 ప్రతిపాదనలు ఆమోదించబడ్డాయి మరియు పరిశీలించబడ్డాయి. ఈ కాన్ఫరెన్స్‌లో, పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్‌పై ఒక అధికారిక విమర్శను అభివృద్ధి చేయలేకపోయారు, బదులుగా పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్‌లో ఆందోళన కలిగించే డజను ప్రాంతాలు గుర్తించబడ్డాయి.

1. ప్రజాస్వామ్య పనితీరు నిర్వహణ

2. పనితీరు కొలత

3. ప్రపంచీకరణ మరియు అంతర్జాతీయ దృక్పథం

4. అడ్మినిస్ట్రేటివ్ నీతి మరియు విలువలు

5. సమాచార సాంకేతికత మరియు నిర్వహణ

6. మెథడాలజీ మరియు ఇంటర్-డిసిప్లినరీ దృక్పథం

రెండో దశ రౌండ్ టేబుల్ పద్ధతిలో జరిగింది. ఇది సీనియర్ పండితుల కలయిక. పండితులను వారి ఆందోళన ప్రాంతాల ఆధారంగా వివిధ సమూహాలుగా విభజించారు. అదే సమయంలో ప్రభుత్వ పాలనకు సంబంధించిన పలు అంశాలపై చర్చించారు. చివరగా, మూడు ప్రధాన ప్రాంతాలను గుర్తించడం జరిగింది. అవి

1. ఇది తులనాత్మక అధ్యయనాలపై ఉద్ఘాటించింది. ఈ సమావేశంలో, LPG మరియు IT ప్రభావం కారణంగా, ఏ వ్యవస్థను ఏకాంతంగా అర్థవంతంగా అధ్యయనం చేయడం సాధ్యం కాదని అంగీకరించబడింది. ప్రపంచవ్యాప్తంగా ఉన్న వ్యవస్థలు పరస్పరం అనుసంధానించబడి ఉన్నాయి.

2. ఇది యాక్షన్ రీసెర్చ్ మరియు మెథడాలాజికల్ ప్లూరలిజంపై ఉద్ఘాటించింది. ఈ సమావేశంలో, పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ అధ్యయనం అర్థవంతంగా ఉండాలంటే, పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్‌లోని బోధనలు పరిశోధనను చేపట్టే పద్ధతులు మరియు సాధనాలు మరియు సాంకేతికతలపై బోధనలను కలిగి ఉండాలని ఒక ఒప్పందం కుదిరింది. R మరియు D ఎక్కువగా ఉన్నప్పుడు ఒక క్రమశిక్షణ మరింత సుసంపన్నం అవుతుందని గ్రహించబడింది. విద్యార్థులు సాధనాలు మరియు సాంకేతికతలతో మరింత సన్నద్ధమైతే, వారు స్వతంత్రంగా తమ స్వంత పరిశోధనను నిర్వహించగలరు. ఇది క్రమశిక్షణ అధ్యయనానికి

బలమైన పునాదిని అందిస్తుంది. పరిశోధన యొక్క ఫలితాలు పీర్ రివ్యూకు లోబడి ఉండాలని కూడా ఇది నొక్కి చెప్పింది. ఇది పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ అధ్యయనం పట్ల మల్టిపుల్ అప్రోచ్ లేదా మల్టిపుల్ వ్యూపాయింట్‌ల యొక్క ప్రాముఖ్యతను కూడా గుర్తించింది.

3. ఇది పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క పునర్నిర్వచనంతో బయటకు వచ్చింది. ఈ కాన్ఫరెన్స్ ప్రకారం, పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ సామాజికంగా పొందుపరిచిన ప్రక్రియగా పరిగణించబడుతుంది, అందరి కోసం మానవ వికాసాన్ని ప్రోత్సహించడానికి, సంభాషణ మరియు చర్య (సుపరిపాలనపై చర్చను చూడండి).

2.10. ముగింపు

మొదటి మిన్నోబ్రూక్ కాన్ఫరెన్స్ తర్వాత 1960లలో ఉద్భవించిన కొత్త పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ ఆ సమయాల్లో ఔచిత్యాన్ని కలిగి ఉన్న కీలక ఆందోళనలకు ప్రాధాన్యతనిచ్చింది. వాటిలో సామాజిక సమానత్వం, విధాన సమస్యలు, మార్పు, భాగస్వామ్య పౌరసత్వం మొదలైనవి ఉన్నాయి. మిన్నోబ్రూక్ నుండి 20 సంవత్సరాలలో జరిగిన అభివృద్ధి - I రెగ్యులేటరీ స్టేట్, తక్కువ ప్రభుత్వం, ఎక్కువ పాలన, ప్రైవేటీకరణ రూపంలో ప్రభుత్వం పట్ల ప్రజల విరక్తిని ప్రతిబింబిస్తుంది. ఆర్థిక వ్యవస్థ, సాంకేతికత, ఉపాధి రంగాల్లో వచ్చిన మార్పులకు అనుగుణంగా. రెండవ మిన్నోబ్రూక్ కాన్ఫరెన్స్, ఈ నేపథ్యంలో, పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క భవిష్యత్తును పరిశీలించడానికి ప్రయత్నించింది. సాంకేతిక విధానం, ఆర్థిక మరియు చట్టపరమైన దృక్కోణాలు మొదలైన ప్రస్తుత ఇతివృత్తాలతో పాటు నైతికత, మానవ సంబంధాలు, సామాజిక సమానత్వం, ఫీల్డ్ యొక్క స్థితి పట్ల ఆందోళన వంటి కొన్ని అంశాలను హైలైట్ చేయడానికి సమావేశం నిజాయితీగా ప్రయత్నించింది. ప్రజా పరిపాలన, చర్చలు. గుర్తించబడింది, ఫీల్డ్‌ను కలుస్తుంది మరియు అనేక ఎంచుకున్న ప్రాంతాలను ఏకీకృతం చేసే కొత్త, మరింత సంబంధిత క్రమశిక్షణను నిర్మించే వివిధ విభాగాల నుండి తీసుకోవలసి ఉంటుంది. విస్తృతమైన జ్ఞాన శాస్త్రం మరియు పరిశోధనా పద్ధతితో కూడిన ప్రజా పరిపాలన సిద్ధాంతం అవసరమని భావించారు.

2.13 సాంకేతిక పదాలు:

నిశ్చయాత్మక చర్య: ఒక సంస్థలో మహిళలు, మైనారిటీలు, వికలాంగులు మరియు ఇతర రక్షిత వర్గాల ప్రజలు సమానంగా ప్రాతినిధ్యం వహిస్తారని నిర్ధారించడానికి సానుకూల, ఫలిత-ఆధారిత పద్ధతులను ఉపయోగించడం.

పర్యావరణ సున్నితత్వం: ఏజెన్సీ మరియు దాని వాతావరణంలోకి ట్యూన్ చేయబడింది; నాన్-టెక్నికల్ కారకాల ప్రాముఖ్యతపై అవగాహన.

అంబుడ్స్‌మన్: ఫిర్యాదులను స్వీకరించి, సమాచారాన్ని పొందేందుకు, సేవలను అభ్యర్థించడానికి లేదా ఫిర్యాదులను కొనసాగించేందుకు పౌరుల తరపున చర్యలు తీసుకునే శాశ్వత కార్యాలయం.

రీ-డిస్ట్రిబ్యూటివ్ పాలసీ: నిర్దిష్ట గ్రూపుల నుంచి పన్నులు తీసుకుని మరో గ్రూపుకు ఇచ్చేలా పాలసీ రూపొందించబడింది.

యుటిలిటేరియనిజం: అత్యధిక సంఖ్యలో ప్రజలకు గొప్ప మేలు చేసే తత్వశాస్త్రం.

2.14 స్వీయ అంచనా ప్రశ్నలు:

కొత్త పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్: పుట్టుక మరియు పరిణామం ల మీద ఒక వ్యాసం వ్రాయండి?

1. **మొదటి మిన్నోబ్రూక్ కాన్ఫరెన్స్-1968 గూర్చి వివరించండి?**
2. **కొత్త పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్: లక్ష్యాలు, వ్యతిరేక లక్ష్యాలు & లక్షణాలుగూర్చి వివరించండి?**
3. **రెండవ మిన్నోబ్రూక్ కాన్ఫరెన్స్-1988 గూర్చి వివరించండి?**
4. **మూడవ మిన్నోబ్రూక్ కాన్ఫరెన్స్-2008గూర్చి వివరించండి?**

2.13. REFERENCES AND FURTHER READING

1. Bailey, Mary Timney, 1989, "*Minnowbrook II: An End or a New Beginning*", *Public Administration Review*, March-April.
2. Bhattacharya, Mohit, 2001, *New Horizons of Public Administration*, Jawahar Publishers, New Delhi.

3. Frederickson, George H., 1989, "*Minnowbrook II: Changing Epochs of Public Administration*", *Public Administration Review*, March – April.

4. Guy, Mary Ellen, 1989, "*Minnowbrook II: Conclusions*", *Public Administration Review*, March-April.

5. Henry, Nicholas, 1975, *Public Administration and Public Affairs*, Prentice Hall, New York.

6. Marini, Frank (ed), 1971, *Toward a New Public Administration*, Chandler.

యూనిట్- II; పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్‌లో వృద్ధి మరియు పోకడలు

అంశం -2: నూతన ప్రభుత్వ నిర్వహణ దృక్పథం

(NEW PUBLIC MANAGEMENT PERSPECTIVE)

CONTENTS

2. 0 అధ్యయన లక్ష్యాలు

2.1. నూతన ప్రభుత్వ నిర్వహణ దృక్పథం : పుట్టుక

2.1.1. ప్రభుత్వ వ్యయంలో పెరుగుదల

2.1.2. నయా ఉదారవాదం ప్రభావం

2.1.3. కొత్త రైట్ ఫిలాసఫీ ప్రభావం

2.1.4. పబ్లిక్ ఛాయిస్ అప్రోచ్

2.1.5. వాషింగ్టన్ ఏకాభిప్రాయం

2.2. కొత్త పబ్లిక్ మేనేజ్‌మెంట్ దృక్పథం: ముఖ్యమైన లక్షణాలు

2.3. కొత్త పబ్లిక్ మేనేజ్‌మెంట్ దృక్పథం ప్రభావం

2.3.1. వివిధ దేశాలలో కొత్త పబ్లిక్ మేనేజ్‌మెంట్ మరియు దాని అనువర్తనం

2.3.1.i. NPM – యునైటెడ్ కింగ్డమ్ (UK)

2.3.1.ii. NPM-USA

2.3.1.iii. NPM- ఆస్ట్రేలియా (Australia)

2.3.1.iv. NPM- న్యూజిలాండ్

2.3.1.v. NPM- అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశాలు

2.4.ముగింపు

2.5. సాంకేతిక పదాలు (Key Words)

2.6. స్వీయ అంచనా ప్రశ్నలు

2.7 . REFERENCES AND FURTHER READING;

2. 0 అధ్యయన లక్ష్యాలు

ఈ అధ్యయన అభ్యసనం వల్ల మనం క్రింది విషయాలను ఆకళింపు చేసుకుంటాం:

- **నూతన ప్రభుత్వ నిర్వహణ దృక్పథం : పుట్టుక**
- **కొత్త పబ్లిక్ మేనేజ్‌మెంట్ దృక్పథం: ముఖ్యమైన లక్షణాలు**
- **కొత్త పబ్లిక్ మేనేజ్‌మెంట్ దృక్పథం ప్రభావం**

2.1. నూతన ప్రభుత్వ నిర్వహణ దృక్పథం : పుట్టుక

పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్, 1987లో ప్రారంభమైనప్పటి నుండి ఈ కోర్సు యొక్క మునుపటి యూనిట్లలో చర్చించినట్లుగా, విధానం మరియు పరిపాలన మధ్య సంభావిత వ్యత్యాసాన్ని సూచించింది. ఇది రాజకీయ, ఆర్థిక మరియు సామాజిక విధులను నిర్వర్తించే రాష్ట్రంపై ఉద్ఘాటించింది మరియు విధానాలు మరియు కార్యక్రమాల అమలులో రాష్ట్ర సాధనంగా అధికార యంత్రాంగానికి ప్రాముఖ్యతను కేటాయించింది. పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క ఉద్ఘాటన ఎల్లప్పుడూ ప్రజా ప్రయోజనాలను ప్రోత్సహించడం, పౌరులకు సమానత్వం, ప్రతిస్పందన మరియు ప్రాతినిధ్యానికి హామీ ఇవ్వడం.

పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్‌పై ప్రపంచీకరణ ప్రభావం గణనీయంగా ఉంది, మార్పును నొక్కి చెప్పడం, నిర్వహణ ధోరణితో పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్‌ని తిరిగి ఆవిష్కరించడం. 1980 ల ప్రారంభం నుండి, అధికార యంత్రాంగంపై ఆధారపడటాన్ని తగ్గించడం, ఖర్చుల పెరుగుదలను తగ్గించడం మరియు ప్రజా సేవలను అందించడానికి కొత్త మార్గాలను అన్వేషించడం వంటి తీవ్రమైన సవాళ్లు పరిపాలనకు ఎదురయ్యాయి. కొత్త పబ్లిక్ మేనేజ్‌మెంట్ దృక్పథం పౌరులకు మార్కెట్ మెకానిజమ్‌లతో సేవలను నిర్వహించడానికి మరియు అందించడానికి సంస్కరణ

చర్యల సమితిని నిర్దేశిస్తుంది. 1980ల ప్రారంభం నుండి, అన్ని ప్రభుత్వాలు కొరత వనరులను వినియోగించడం ప్రారంభించడంతో ప్రభుత్వ రంగం మరియు బ్యూరోక్రసీపై విస్తృతమైన దాడి జరిగింది. ప్రభుత్వ విస్తరణ చాలా రంగాల్లోకి వెళ్లింది, ఇది ప్రైవేట్ రంగం డొమైన్‌లో కూడా ఉండవచ్చు. బ్యూరోక్రసీ చాలా అసమర్థమైనది, ప్రతిస్పందించనిది, అసమర్థమైనది, అసమర్థమైనది మరియు పోటీని తట్టుకోలేనిదిగా పరిగణించబడింది. అనేక అంశాల పరాకాష్ట NPM దృక్కోణానికి దారితీసింది. వీటితో పాటు:

2.1.1. ప్రభుత్వ వ్యయంలో పెరుగుదల:

1970లు మరియు 1980లలో, ప్రభుత్వ వ్యయంలో అధిక పెరుగుదల, అనేక కౌంటీలలో వృధా, తప్పుడు నిర్వహణ, పెరుగుతున్న అప్పులతో పాటు అవినీతి మరియు ప్రభుత్వ కార్యకలాపాలలో అసమర్థతలను వెలుగులోకి తెచ్చింది. పేలవమైన ఆర్థిక పనితీరుతో పాటు ప్రభుత్వ వ్యయం పెరగడం పెద్ద బ్యూరోక్రసీల అవసరాన్ని ప్రశ్నించడానికి దారితీసింది. అందువల్ల, ప్రభుత్వ వ్యయం మరియు సిబ్బందిని పెంచే విషయంలో ప్రభుత్వ వృద్ధిని నెమ్మదించడానికి మరియు రివర్స్ చేయడానికి ప్రయత్నాలు ప్రారంభించబడ్డాయి. ఇది ప్రైవేటీకరణ, కొన్ని కార్యకలాపాల పాక్షిక-ప్రైవేటీకరణ మరియు ప్రధాన ప్రభుత్వ సంస్థల నుండి దూరంగా వెళ్లడానికి మార్గం సుగమం చేసింది.

2.1.2. నయా ఉదారవాదం ప్రభావం:

1980లు మరియు 1990లలో నయా-ఉదారవాద రాజకీయ భావజాలం యొక్క శక్తివంతమైన ప్రభావం ఉంది. మీరు దీని గురించి ఇప్పటికే కోర్సు 1లో వివరంగా చర్చించారు. నయా-ఉదారవాదం రాష్ట్రం కంటే మార్కెట్ శక్తుల ఆధిపత్య ఉనికికి మొగ్గు చూపింది. సమర్థత, మార్కెట్లు, పోటీ, వినియోగదారుల ఎంపిక మొదలైన అంశాలు ప్రాధాన్యతను సంతరించుకున్నాయి. నయా ఉదారవాదం సంక్షేమ రాజ్యాన్ని తగ్గించడం, వ్యక్తిగత స్వేచ్ఛ

మరియు స్వేచ్ఛను గరిష్టం చేయడం మరియు సమానమైన ఫలితాలకు దారితీసే మార్కెట్ విధానాలను ప్రోత్సహించడం వంటివి చేసింది. ప్రభుత్వ నియంత్రణ లేని స్వేచ్ఛా మార్కెట్లు, వస్తువులు మరియు డబ్బు స్వేచ్ఛగా ప్రవాహాన్ని సులభతరం చేయడానికి అడ్డంకులను తొలగించడం మరియు ప్రైవేటీకరణ ఆర్థిక వృద్ధికి ముఖ్యమైన చర్యలుగా పరిగణించబడ్డాయి. అప్పటి ప్రబలమైన దృష్టాంతం రాష్ట్రం మరియు దాని ద్వారా సృష్టించబడిన స్థలాన్ని ప్రైవేట్ రంగంతో భర్తీ చేయడానికి అనుకూలంగా మారింది. మార్కెట్ల సమర్థవంతమైన పనితీరును రాష్ట్రం ప్రోత్సహించాలని భావించారు.

2.1.3. కొత్త రైట్ ఫిలాసఫీ ప్రభావం

న్యూ రైట్ ఫిలాసఫీ 1970లలో UK మరియు USAలో ప్రచారం చేయబడింది, వనరుల కేటాయింపు కోసం మార్కెట్‌లు మరింత సమర్థవంతమైనవిగా మారాయి. రాష్ట్రంపై మితిమీరిన ఆధారపడటం సముచితంగా పరిగణించబడలేదు మరియు అది దాని కోసం తక్కువ పాత్రను ప్రచారం చేసింది మరియు స్వీయ-విశ్వాసాన్ని ఎంచుకుంది. కొత్త హక్కు బ్యూరోక్రసీ పాత్రను ఖండించింది మరియు సామాజిక సహాయాన్ని అందించడంలో రాష్ట్రానికి కనీస పాత్రను ప్రతిపాదించింది. మార్కెట్ శక్తుల సామర్థ్యం గురించి ఏకాభిప్రాయాన్ని రూపొందించడంలో ఈ దృక్పథం ప్రపంచ ప్రభావాన్ని చూపింది. ఆర్థిక సంపద మరియు ఉపాధి కల్పనలో మార్కెట్లు కీలక పాత్ర పోషిస్తాయని భావించారు.

2.1.4. పబ్లిక్ ఛాయిస్ అప్రోచ్:

పబ్లిక్ ఎంపిక విధానం కొత్త పబ్లిక్ మేనేజ్‌మెంట్ దృక్పథం యొక్క పరిణామంపై ప్రధాన ప్రభావాన్ని చూపింది. టుల్లక్, నిస్కానెన్, బుకానన్ వంటి ఆర్థిక వేత్తలు దీనిని ప్రతిపాదించారు మరియు వారి విధానం యొక్క ప్రధాన సిద్ధాంతం ఏమిటంటే మానవ ప్రవర్తన అంతా 'స్వప్రయోజనం' ఆధిపత్యం చెలాయిస్తుంది. ఏదైనా చర్య లేదా

నిర్ణయం నుండి నికర ప్రయోజనాలను పెంచుకోవాలని భావించే మానవుడు యుటిలిటీ మాగ్జిమైజర్‌గా పరిగణించబడతాడు. ఓటర్లు, రాజకీయ నాయకులు మరియు బ్యూరోక్రాట్‌లు స్వప్రయోజనాల ద్వారా ప్రేరేపించబడ్డారని భావిస్తారు. రాజకీయ నాయకులు మరియు స్వీయ-అభివృద్ధి బ్యూరోక్రాట్ల యొక్క ఓటు గరిష్ట ప్రవర్తన సమాజం యొక్క సామూహిక ప్రయోజనాలను ప్రభావితం చేస్తుంది. ఖర్చులను నియంత్రించడానికి చాలా తక్కువ ప్రోత్సాహకాలు ఉన్నాయి. ఇటువంటి ప్రవర్తనలు మరియు వైఖరులు, ప్రజా ఎంపిక సిద్ధాంతకర్తల ప్రకారం, ప్రభుత్వ మరియు పెరిగిన డిపార్ట్‌మెంటల్ బడ్జెట్‌ల పరిమాణం మరియు ఖర్చులు పెరగడానికి దారితీస్తాయి. పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క ప్రధానమైన బ్యూరోక్రసీ, ప్రజా సేవల నాణ్యత క్షీణతకు బాధ్యత వహిస్తుంది. ఈ ఆలోచన మార్కెట్ శక్తులకు సున్నితంగా ఉండే ప్రభుత్వం యొక్క కొత్త నమూనాకు దారితీసింది, దీని అర్థం పోటీ మరియు సమర్థత భావనల ప్రకారం ప్రభుత్వాన్ని పునర్నిర్మించడం. ఈ విధానం యొక్క పర్యవసానంగా మార్కెట్ మరియు వికేంద్రీకృత సర్వీస్ డెలివరీ వంటి సంస్థలు మరియు ప్రక్రియల సామర్థ్యం ఆకర్షణీయంగా మారింది.

2.1.5. వాషింగ్టన్ ఏకాభిప్రాయం:

1980లు మరియు 1990లు ఆర్థికాభివృద్ధిలో రాష్ట్ర పాత్రను ప్రశ్నించడం ద్వారా వర్గీకరించబడ్డాయి. పేదరికం మరియు ఆర్థిక స్తబ్దత, ముఖ్యంగా అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశాలలో, మార్కెట్ శక్తుల కార్యకలాపాలను రాష్ట్రం అణగదొక్కడం ఫలితంగా ఉందని ఎక్కువగా భావించబడింది. ఆర్థిక మరియు బ్యాంకింగ్ రంగాల వంటి వివిధ రంగాలలో ఆర్థిక వ్యవస్థలో సర్దుబాట్లు తీసుకురావాల్సిన అవసరం మరియు ఆర్థికాభివృద్ధిలో రాష్ట్ర పాత్ర తగ్గింపు అనివార్యంగా పరిగణించబడింది. ఇది వాషింగ్టన్ ఏకాభిప్రాయానికి దారితీసింది. ఇది ప్రాథమికంగా బ్రెట్టన్‌వుడ్స్

సంస్థలు (అంతర్జాతీయ ద్రవ్య నిధి మరియు ప్రపంచ బ్యాంకు), US కాంగ్రెస్ మరియు ట్రెజరీ మరియు అనేక థింక్ ట్యాంక్‌లచే ప్రోత్సహించబడిన సంస్కరణ చర్యలను కలిగి ఉంది, ఇది 1980లలో ముఖ్యంగా లాటిన్ అమెరికన్ దేశాలు ఆర్థిక సంక్షోభాన్ని పరిష్కరించే లక్ష్యంతో ఉంది. ఇది నిర్మాణాత్మక సర్దుబాటు కమ్ స్థిరీకరణ కార్యక్రమంగా కూడా పిలువబడుతుంది, ఇది మంచి సూక్ష్మ ఆర్థిక మరియు ఆర్థిక విధానాలు, వాణిజ్యం మరియు ఆర్థిక సరళీకరణ, ప్రైవేటీకరణ మరియు దేశీయ మార్కెట్ల నియంత్రణల సడలింపుల అవసరాన్ని నొక్కి చెప్పింది. అనేక అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశాలలో క్రమంగా అనుసరించబడిన ఈ వ్యూహం ఆర్థిక జోక్యానికి దూరంగా ఉండే కనిష్ట స్థితిని ప్రోత్సహించింది, ఇది మంచి ద్రవ్య విధానం, విద్య, ఆరోగ్యం మరియు మౌలిక సదుపాయాల ఏర్పాటుపై దృష్టి సారిస్తుంది. మార్కెట్ శక్తులకు ఊతమివ్వడానికి ఇది కూడా కారణమైంది.

NPM దృక్పథం యొక్క ఆవిర్భావం ప్రభుత్వ పరిపాలన యొక్క క్రమశిక్షణలో ఇటీవలి అద్భుతమైన ధోరణులలో ఒకటి. దీని దృష్టి ప్రధానంగా క్రింది వాటిపై ఉంది:

1. మార్కెట్ లైన్లలో ప్రభుత్వ కార్యకలాపాలను పునర్నిర్మించడం;

2. వ్యూహాత్మక విధాన సూత్రీకరణను అమలు నుండి వేరు చేయడం;

3. పనితీరు మూల్యాంకనం మరియు నాణ్యత మెరుగుదలని నొక్కి చెప్పడం; మరియు

4. కస్టమర్ కోసం సమర్థవంతమైన సేవలను అందించడం మరియు డబ్బు కోసం విలువపై ఒత్తిడి చేయడం.

2.2. కొత్త పబ్లిక్ మేనేజ్‌మెంట్ దృక్పథం: ముఖ్యమైన లక్షణాలు:

కొత్త పబ్లిక్ మేనేజ్‌మెంట్ దృక్పథం ప్రభుత్వ రంగం యొక్క పరిమాణం, పాత్ర మరియు నిర్మాణాన్ని క్లిష్టమైన ప్రశ్నలకు గురి చేసింది. రాష్ట్రం వర్సెస్ మార్కెట్ యొక్క సమర్థత, ప్రభుత్వ కార్యకలాపాలలో నిర్వాహక ధోరణి,

కాంట్రాక్టు మరియు ప్రైవేటీకరణ వంటి అంశాలు అనేక దేశాలలో ప్రాముఖ్యతను పొందడం ప్రారంభించాయి. NPM కొత్త ఆలోచనను ప్రోత్సహించడానికి ఉద్దేశించబడింది:

1. ప్రస్తుతం మారుతున్న దృష్టాంతంలో ప్రభుత్వ సంస్కరణలు అవసరం;
2. ప్రభుత్వ ఆలోచనా విధానంలో కేవలం పనులను అమలు చేయడం నుండి పనితీరు ధోరణికి మార్చవలసిన అవసరం ఉంది; మరియు
3. ప్రజా సంస్థలు రిస్క్-టేకింగ్, మిషన్-ఓరియెంటెడ్ మరియు సర్వీస్-ఆధారితంగా ఉండాలి.

NPM దృక్పథం యొక్క ప్రధాన లక్షణాలు:

1. **ఉత్పాదకత:** తక్కువ ఆదాయాల నుండి ఎక్కువ సేవలను పొందడం
2. **మార్కెటింగ్:** సాంప్రదాయ అధికార నిర్మాణాలు, యంత్రాంగాలు మరియు ప్రక్రియలను మార్కెట్ వ్యూహాలతో భర్తీ చేయడం
3. **సేవా ధోరణి**: కస్టమర్ల అవసరాలను ప్రాధాన్యతగా ఉంచడం
4. **వికేంద్రీకరణ:** సేవా బట్వాడా బాధ్యతలను దిగువ స్థాయిలకు బదిలీ చేయడం
5. **పాలసీ-అడ్మినిస్ట్రేషన్ డైకోటమీ**: పాలసీ మరియు ఎగ్జిక్యూషన్ మధ్య వ్యత్యాసాన్ని చూపడం.

అదనంగా, ఇది క్రింది విధంగా కొన్ని ప్రత్యేక లక్షణాలను కలిగి ఉంది:

1. పాలసీ-మేకింగ్ నైపుణ్యాలను పూర్తి చేయడానికి నిర్వాహక నైపుణ్యాలపై ఉద్ఘాటన

2. వారి స్వంత లక్ష్యాలు, ప్రణాళికలు మరియు అవసరమైన స్వయంప్రతిపత్తిని కలిగి ఉన్న పెద్ద ప్రజా సంస్థలను ప్రత్యేక స్వీయ-నియంత్రణ యూనిట్లుగా విభజించడం.

3. పబ్లిక్ సెక్టార్ ద్వారా ప్రైవేట్ రంగ నిర్వాహక పద్ధతులను స్వీకరించడం

4. పబ్లిక్ ఆర్గనైజేషన్ల కోసం స్పష్టమైన కొలవగల పనితీరు ప్రమాణాలను సెట్ చేయడం

5. ముందుగా నిర్ణయించిన అవుట్‌పుట్ చర్యల ద్వారా పబ్లిక్ ఆర్గనైజేషన్ పనితీరును నియంత్రించడం

6. ప్రైవేట్ యాజమాన్యం, కాంట్రాక్ట్ అవుట్ మరియు పబ్లిక్ సర్వీస్ ప్రొవిజన్‌లో పోటీకి ప్రాధాన్యత.

7. ప్రభుత్వ రంగ సంస్థలతో పాటు ప్రభుత్వ మరియు ప్రైవేట్ రంగాల మధ్య పోటీని ప్రోత్సహించడం.

8. కేంద్రంలో వ్యూహాత్మక సామర్థ్యాలను బలోపేతం చేయడం.

9. కస్టమర్ యొక్క అవసరాలకు సేవలను మరింత ప్రతిస్పందించేలా చేయడం మరియు డబ్బుకు విలువను నిర్ధారించడం.

10. వస్తువులు మరియు సేవల యొక్క ప్రత్యక్ష ప్రదాత కంటే ప్రభుత్వం యొక్క స్టీరింగ్ పాత్ర

11. మెరుగైన సర్వీస్ డెలివరీని సులభతరం చేయడానికి సమాచార సాంకేతికతను ఉపయోగించడం.

2.3. కొత్త పబ్లిక్ మేనేజ్‌మెంట్ దృక్పథం ప్రభావం:

న్యూ పబ్లిక్ మేనేజ్‌మెంట్ దృక్పథం 1980ల మధ్య నాటికి పశ్చిమ ప్రజాస్వామ్య దేశాల పరిపాలనా వ్యవస్థలపై ప్రధాన ప్రభావాన్ని చూపింది. 1970వ దశకంలో చమురు సంక్షోభం కారణంగా తలెత్తిన ఆర్థిక మాంద్యం, ప్రభుత్వ రంగ కోతలు, ప్రభుత్వ వ్యయాన్ని పరిమితం చేయడం, ఉత్పాదకత, సామర్థ్యం మరియు ఆర్థిక

వ్యవస్థకు కృషి చేయడం సంస్కరణలకు ఊతమిచ్చింది. కొత్త ఏజెన్సీల ఏర్పాటు, పునర్నిర్మాణం, ప్రైవేటీకరణ, కాంట్రాక్టులు మొదలైన వాటి రూపంలో అనేక కార్యక్రమాలు ప్రారంభించబడ్డాయి. ఇవి ఉత్పాదకత, మార్కెటింగ్, సేవా ధోరణి, వికేంద్రీకరణ మరియు పనితీరు కోసం జవాబుదారీతనం వంటి కొన్ని కీలక సమస్యలను పరిష్కరించడానికి ప్రయత్నించాయి.

యునైటెడ్ కింగ్‌డమ్‌లో, థాచర్ ప్రభుత్వం కీలక సంస్కరణలను ప్రారంభించిన 1979 నుండి ప్రభుత్వ పరిపాలనా వ్యవస్థలు పెద్ద మార్పుకు లోనయ్యాయి. ఈ చర్యలు రాష్ట్రం, స్వేచ్ఛా మార్కెట్లు మరియు పరిమిత ప్రభుత్వాన్ని వెనక్కి తీసుకురావడానికి అనుకూలంగా ఉన్నాయి. ప్రభుత్వ రంగంలో ఆర్థిక వ్యవస్థను తీసుకురావాలనే ఉద్దేశ్యంతో, డిపార్ట్‌మెంట్ల పనికి సంబంధించిన వివిధ అంశాలకు, నిర్దిష్ట విధానాలు, కార్యకలాపాలు మరియు పొదుపును తీసుకురావడానికి సంబంధించిన విధులను పరిశీలించడానికి వరుస సమీక్షలు నిర్వహించబడ్డాయి. క్యాబినెట్ కార్యాలయంలో పబ్లిక్ సర్వీస్ కోసం ఒక కార్యాలయం సృష్టించబడింది, ప్రభుత్వ పునర్వ్యవస్థీకరణను పర్యవేక్షించే బాధ్యతను అప్పగించారు. 'ప్రియర్ ఆప్షన్స్ రివ్యూ' అనే విధానాన్ని అనుసరించడం ద్వారా వివిధ మంత్రిత్వ శాఖల వివిధ కార్యకలాపాలను పరిశీలించారు. ఇది ప్రభుత్వం యొక్క విధులను విశ్లేషించడానికి ప్రయత్నించింది, చేస్తున్న పని అవసరమా, లేదా తొలగించబడుతుందా లేదా ప్రైవేటీకరించబడుతుందా లేదా వికేంద్రీకరించబడుతుందా. ఈ ప్రయత్నం గణనీయమైన ఫలితాలను ఇచ్చింది.

1982లో ప్రవేశపెట్టిన కేంద్ర ప్రభుత్వ స్థాయిలో బ్రిటన్‌లో ఆర్థిక వికేంద్రీకరణ అనేది ఒక ప్రధాన చొరవ. ఫైనాన్షియల్ మేనేజ్‌మెంట్ ఇనిషియేటివ్ (FMI) కింద, మెరుగైన ఆర్థిక ప్రతినిధి బృందం, ఆర్థిక నియంత్రణ,

స్పష్టమైన లక్ష్యాలపై దృష్టి సారించడం, వాటిపై పనితీరును కొలవడం మరియు అంచనా వేయడం వంటి చర్యలు చేపట్టబడ్డాయి. వాటిని సాధించడానికి అయ్యే ఖర్చులు.

NPM యొక్క ప్రాథమిక సిద్ధాంతం ఒకే ఏజెన్సీకి బదులుగా కార్యకలాపాలను నిర్వహించే బహుళ ఏజెన్సీలతో వికేంద్రీకరణ. నిర్దిష్ట కార్యకలాపాల సెట్ కోసం 'తదుపరి దశలు' లేదా ఎగ్జిక్యూటివ్ ఏజెన్సీలు సృష్టించబడ్డాయి. వీటిలో సంబంధిత మంత్రిత్వ శాఖకు బాధ్యత వహించే పౌర సేవకులు మరియు ముఖ్య కార్యనిర్వాహకులు ఉంటారు. ప్రతి ఏజెన్సీ ఒక ఒప్పందం రూపంలో లక్ష్యాలు మరియు బాధ్యతలను నిర్దేశించుకోవాలి. వ్యాపార ప్రణాళికలో కీలకమైన ఆర్థిక, సేవ మరియు నాణ్యత లక్ష్యాలను సూచించాలి.

కొత్త పబ్లిక్ మేనేజ్‌మెంట్ పబ్లిక్ సర్వీస్‌ల వినియోగదారుకు స్పష్టమైన స్థానం మరియు స్థితిని ఇవ్వడానికి ప్రయత్నిస్తుంది. జాన్ మేజర్ ప్రభుత్వం, 1991లో పౌరుల చార్టర్ల ద్వారా మార్కెట్‌ను రాష్ట్రానికి దగ్గరగా తీసుకురావాలని భావించింది. పౌరుల చార్టర్ ప్రోగ్రామ్ పబ్లిక్ ఆర్గనైజేషన్‌లను గీయడానికి, ప్రచురించడానికి మరియు స్పష్టమైన సేవా ప్రమాణాల కోసం పని చేయాలని పట్టుబట్టింది. ఒక చార్టర్ సూచిస్తుంది:

a. వ్యక్తులు మరియు ఇతర సంస్థలు ఉపయోగించే సేవల పనితీరు యొక్క స్పష్టమైన ప్రమాణాలు

b. సేవలు మరియు వాటి ధర గురించి ఖచ్చితమైన సమాచారం

c. మర్యాదపూర్వకమైన మరియు సహాయకరమైన సేవ

d. పరిష్కార విధానాలకు ప్రాప్యత

పౌరుల చార్టర్ల యొక్క ప్రాథమిక సూత్రాలు బహిరంగత, సమాచారం, పారదర్శకత, ప్రాప్యత మరియు పరిష్కారం. క్యాబినెట్ కార్యాలయంలో పౌరుల చార్టర్ యూనిట్‌ను ఏర్పాటు చేసి అనేక చార్టర్లను రూపొందించారు.

2.3.1. వివిధ దేశాలలో కొత్త పబ్లిక్ మేనేజ్‌మెంట్ మరియు దాని అనువర్తనం:

2.3.1.i. NPM – యునైటెడ్ కింగ్డమ్ (UK);

1992లో UKలో పబ్లిక్ సర్వీసెస్ నుండి కాంట్రాక్టు ప్రారంభించబడింది, వీధి శుభ్రపరచడం, చెత్త సేకరణ మొదలైన వివిధ రకాల సేవలను కవర్ చేస్తుంది. క్రమంగా ఇది ఆరోగ్యం మరియు సామాజిక సంరక్షణ సేవలు వంటి ఇతర రంగాలకు విస్తరించబడింది. గ్యాస్, విద్యుత్, నీటి సరఫరా మొదలైన రంగాలలో ప్రభుత్వ యాజమాన్యంలోని సంస్థల ప్రైవేటీకరణ ప్రారంభించబడింది. ప్రైవేట్ సంస్థల కార్యకలాపాలను పర్యవేక్షించడానికి, సేవా ప్రమాణాలను సెట్ చేయడానికి, ప్రైవేటీకరించబడిన యుటిలిటీల ధరలు, నియంత్రణ సంస్థలు కూడా ఏర్పాటు చేయబడ్డాయి. రవాణా ప్రాజెక్టులు, రోడ్లు, ఆసుపత్రులు, మ్యూజియంలు మొదలైనవాటితో సహా కొత్త ప్రజా సౌకర్యాలకు ఆర్థిక సహాయం చేయడంలో ప్రభుత్వ ప్రైవేట్ భాగస్వామ్యం ప్రారంభించబడింది.

2.3.1.ii. NPM-USA:

USAలో, డేవిడ్ ఒస్బోర్న్ మరియు టెడ్ గేబ్లెర్ (1992) ద్వారా ఉద్ఘాటించిన వ్యవస్థాపక ప్రభుత్వ భావన, బ్యూరోక్రాటిక్ ప్రభుత్వాన్ని మార్కెట్-ఆధారిత పద్ధతిలో పౌరుల అవసరాలకు బాధ్యత వహించే ఔత్సాహిక ప్రభుత్వంగా మార్చడానికి విస్తృతమైన సందర్భాన్ని రూపొందించింది. అనేక ప్రజాస్వామిక దేశాల పౌరులలో, ముఖ్యంగా USAలో, ప్రజా పరిపాలన అసమర్థమైనది, వ్యర్థమైనది అనే సాధారణ భావన ఉంది మరియు

1993లో USAలో నిర్వహించిన ప్రజాభిప్రాయ సేకరణ ద్వారా ఇది సూచించబడింది. తరువాతి అమెరికన్ ప్రభుత్వ నిర్మాణం దాని పనితీరుపై క్లిష్టమైన దర్యాప్తు అవసరం అని చెప్పింది.

U.S.A.లో, 1993లో ఓస్బోర్న్ మరియు గేబ్లర్ యొక్క వ్యవస్థాపక ప్రభుత్వం యొక్క అభిప్రాయాల ప్రభావంతో, అప్పటి వైస్-ప్రెసిడెంట్ అల్ గోర్ నేషనల్ పెర్ఫార్మెన్స్ రివ్యూ (NPR)ని ప్రారంభించారు. ఈ నివేదిక 'రెడ్ టేప్ ఫలితాల నుండి: మెరుగ్గా పని చేసే మరియు తక్కువ ఖర్చుతో కూడిన ప్రభుత్వాన్ని సృష్టించడం' అనే శీర్షికతో ఉంది. ఫెడరల్ సంస్థల సంస్కృతిని పనితీరు ఆధారితంగా మరియు కస్టమర్-ఆధారితంగా మార్చడం మరియు చౌకగా పనిచేసే కొత్త తరహా ప్రభుత్వాన్ని సూచించడం దీని ప్రాథమిక లక్ష్యం. ఇది ఇతరులతో సహా కొన్ని దశలకు కట్టుబడి ఉన్నట్లు గుర్తించింది: కస్టమర్‌లను మొదటి స్థానంలో ఉంచడం, సేవా సంస్థలను పోటీపడేలా చేయడం, ఫలితాలను పొందడానికి ఉద్యోగులకు అధికారం ఇవ్వడం మరియు నిర్ణయాధికారాన్ని వికేంద్రీకరించడం.

2.3.1.iii. NPM- ఆస్ట్రేలియా (Australia):

ఆస్ట్రేలియన్ ప్రభుత్వంలో, NPM చర్యలను స్వీకరించడం రాష్ట్రాన్ని తగ్గించడం మరియు సేవలను అందించడంలో మార్కెట్ మెకానిజమ్‌లను ఉపయోగించడం లక్ష్యంగా పెట్టుకుంది. కొన్ని కార్యకలాపాలు అవుట్ సోర్సింగ్ చేయబడ్డాయి. ఆరోగ్యం మరియు విద్య సేవలకు పాక్షిక వినియోగదారు చెల్లింపు ఛార్జీలు ప్రవేశపెట్టబడ్డాయి. ప్రభుత్వ వ్యాపార సంస్థల ప్రైవేటీకరణ కూడా చేపట్టారు. అన్ని ప్రభుత్వ శాఖలు మరియు వ్యాపార సంస్థలలో సేవా చార్టర్లు ప్రవేశపెట్టబడ్డాయి. వ్యవస్థను మరింత సమర్థవంతంగా, అనువైనదిగా, ప్రతిస్పందించేదిగా, పనితీరు-ఆధారితంగా, పనితీరు ఆధారిత వేతన వ్యవస్థ మరియు వికేంద్రీకరణ మొదలైన వాటి ద్వారా జవాబుదారీగా ఉండేలా పబ్లిక్ సర్వీస్ సంస్కరణలు కూడా ప్రారంభించబడ్డాయి.

2.3.1.iv. NPM- న్యూజిలాండ్:

న్యూజిలాండ్‌లో, ప్రభుత్వ వాణిజ్య సంస్థల కార్పొరేటీకరణ, జవాబుదారీతనం, పనితీరు ధోరణి మరియు కస్టమర్ సేవను నిర్ధారించడానికి ప్రభుత్వం మరియు పౌర సేవకుల మధ్య ఒప్పంద సంబంధాలు ప్రారంభించబడ్డాయి. ప్రభుత్వ శాఖల చీఫ్ ఎగ్జిక్యూటివ్‌లు మరియు సీనియర్ అధికారుల కొత్త సమూహంతో కూడిన సీనియర్ ఎగ్జిక్యూటివ్ సర్వీస్ (SES) సృష్టించబడింది. ఐదేళ్ల రెన్యూవబుల్ కాంట్రాక్టులపై వీరిని నియమించారు. కార్పొరేటీకరణ యొక్క సామాజిక పరిణామాలను పరిశీలించడానికి, స్పెషలిస్ట్ సోషల్ ఇంపాక్ట్ యూనిట్ (SIU) ఏర్పాటు చేయబడింది. పరివర్తన సమయంలో కేంద్ర ప్రభుత్వం ప్రాంతాలు, సంఘాలు మరియు యజమాని సంస్థలతో నిర్మాణాత్మకంగా పని చేసే యంత్రాంగాలను గుర్తించే బాధ్యతలను SIUకి అప్పగించారు, సామాజిక లక్ష్యాలను చేరుకోవడానికి ప్రభుత్వం ప్రత్యామ్నాయ మార్గాలను పరిగణించవలసిన విధాన ప్రాంతాలు, సమస్యలు వాణిజ్యేతర లక్ష్యాలు మరియు కాంట్రాక్టు ప్రాతిపదికన నిధులు సమకూరుతాయి.

2.3.1.v. NPM- అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశాలు:

ప్రపంచ బ్యాంకు మరియు అంతర్జాతీయ ద్రవ్య నిధి వంటి దాత ఏజెన్సీలు విధించిన సహాయ షరతులలో భాగంగా భారతదేశం వంటి అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశాలు కూడా నిర్వాహక సంస్కరణలను ప్రవేశపెట్టాయి. ప్రభుత్వ రంగ సంస్థలకు తగ్గిన బడ్జెట్ మద్దతు, పెట్టుబడుల ఉపసంహరణ, కార్పొరేటీకరణ మరియు కొన్ని కార్యకలాపాల ఔట్‌సోర్సింగ్‌లు ఇందులో ఉన్నాయి. పౌరుల చార్టర్‌లను ప్రవేశపెట్టడం, పరిష్కార ఫిర్యాదుల యంత్రాంగాన్ని బలోపేతం చేయడం, ఇ-గవర్నెన్స్ కార్యక్రమాలు మొదలైనవాటిని పరిచయం చేయడానికి కూడా ప్రయత్నాలు జరిగాయి.

2.4.ముగింపు:

జీవితాల మెరుగుదలకు అన్ని మానవ ప్రయత్నాలలో పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ కీలకమైన అంశం. ప్రస్తుత ప్రపంచీకరణ దృష్టాంతంలో, ప్రజా సేవలను అందించే రంగంలో ప్రత్యామ్నాయ విధానాలు ఉద్భవించాయి. కొత్త పబ్లిక్ మేనేజ్‌మెంట్ (NPM) దృక్పథం సంస్కరణలను తీసుకువచ్చింది, ఇది సాంప్రదాయ నమూనాకు విరుద్ధంగా పనితీరు కొలత మరియు సంస్థలకు మరియు వ్యక్తులకు స్వయంప్రతిపత్తిపై దృష్టి సారించి ప్రభుత్వ సంస్థల్లో కొత్త వ్యవస్థాపక, వినియోగదారు-ఆధారిత సంస్కృతిని సృష్టించడానికి ప్రయత్నించింది. కానీ ప్రాథమిక ప్రశ్న ఏమిటంటే ప్రైవేట్ రంగ ప్రయోజనాలు మరియు చొరవలు ప్రజా సేవా ఉద్దేశాల సాధనను భర్తీ చేయగలవు. ప్రభుత్వ కార్యకలాపాలలో ప్రధానమైన 'ప్రజా ఆసక్తి'కి మార్కెట్ తత్వశాస్త్రం తగిన ప్రత్యామ్నాయం కాదు. ప్రభుత్వ రంగంలోకి ఆర్థిక మరియు నిర్వాహక సూత్రాల ప్రవేశం సంబంధిత సంస్థను మాత్రమే కాకుండా, మొత్తం రాష్ట్ర స్వభావాన్ని కూడా ప్రభావితం చేస్తుంది. ఇది రాష్ట్రంలో, రాష్ట్రం మరియు మార్కెట్‌తో పాటు రాష్ట్రం మరియు సమాజం మధ్య కొన్ని క్లిష్టమైన సమస్యలను లేవనెత్తింది.

కొనసాగుతున్న సంస్కరణలు ప్రైవేటీకరణ, మార్కెటింగ్, కాంట్రాక్టు అవుట్, డీబ్యూరోక్రటైజేషన్, డౌన్‌సైజింగ్ మొదలైన వాటిపై దృష్టి సారించాయి. ముఖ్యంగా మార్కెట్ ఆర్థిక వ్యవస్థ ప్రయోజనాల మధ్య విభేదాలు మరియు సామాజిక ఆందోళనల కారణంగా అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశాలకు ఈ నిర్వహణ ఫ్రేమ్‌వర్క్ యొక్క సమర్థతపై సందేహాలు తలెత్తుతాయి.

2.5. సాంకేతిక పదాలు (Key Words):

కాంట్రాక్ట్ అవుట్ (Contracting out): ఇది బయటి సంస్థ నుండి సేవలను కొనుగోలు చేయడం లేదా ప్రైవేట్ రంగం నుండి సేవలను పొందడం. ఒప్పందం యొక్క సాధనం ద్వారా, పార్టీల మధ్య సంబంధాలు నిర్వహించబడతాయి మరియు నియంత్రించబడతాయి.

కొత్త పబ్లిక్ సర్వీస్ (New Public service): ఇది విద్య, ఆరోగ్యం మొదలైన వాటి ఫలితాలు, సామర్థ్యం మరియు ఉత్పాదకత పరంగా ప్రజా సేవలపై ఖర్చు చేసిన డబ్బు నుండి పొందిన విలువలను సూచిస్తుంది. ఉదాహరణకు నేరాల తగ్గింపునకు అయ్యే ఖర్చు, నేరస్థుల సంఖ్య, మొత్తం నమోదు చేయబడిన నేరాలు, నివేదించబడిన నేరానికి ప్రతిస్పందనలు మొదలైన అనేక పారామితుల పరంగా అంచనా వేయబడుతుంది.

డబ్బు కోసం విలువ (Value for money): జానెట్ V. డెస్‌హార్ట్ మరియు రాబర్ట్ B. డెస్‌హార్డ్‌లు ప్రతిపాదించిన ఈ భావన న్యాయ సంఘం విలువలు, వృత్తిపరమైన ప్రమాణాలు మరియు పౌరుల ఆసక్తికి కట్టుబడి ఉన్న ప్రభుత్వ సేవకులపై దృష్టి పెడుతుంది. ఇది ప్రజాస్వామ్య పేర్లు, పౌరులు మరియు సామూహిక విలువలకు ప్రాముఖ్యతనిస్తుంది.

2.6. స్వీయ అంచనా ప్రశ్నలు;

1. వార్తాపత్రిక నివేదికలు లేదా ఏదైనా ప్రభుత్వ సంస్థ లేదా సంస్థను సందర్శించడం ఆధారంగా, ఇటీవలి కాలంలో రూపొందించిన కొత్త పబ్లిక్ మేనేజ్‌మెంట్ సంస్కరణలను హైలైట్ చేస్తూ ఒక గమనికను సిద్ధం చేయండి?

2. కొత్త పబ్లిక్ మేనేజ్‌మెంట్ యొక్క నిశ్శబ్ద లక్షణాలను చర్చించండి?

3. కొత్త పబ్లిక్ మేనేజ్‌మెంట్ దృక్పథం యొక్క ప్రభావాన్ని విశ్లేషించండి?

2.7. REFERENCES AND FURTHER READING;

1. Bhattacharya, Mohit, 1999, Restructuring Public Administration Essays in Rehabilitation, Jawahar Publishers, New Delhi.
2. Bhattacharya, Mohit, 2001, New Horizons of Public Administration, Jawahar Publishers, New Delhi.
3. Boston, Jonathan etal (Ed), 1991, Reshaping the State, New Zealand's Bureaucratic Revolution, Oxford university Press, Oxford.
4. Caiden, G., 1991, Administrative Reforms Come of Age, Grunter, Berlin.
5. Charih, Mohammed and Athur Daniels, 1997, New Public Management and Public Administration in Canada, Institute of Public Administration of Canada.
6. Christensen, Tom and Per Laegrid (Eds), 2001, New Public Management, the Transformation of Ideas and Practice, Ashgate, Aldershot.
7. Christopher, Hood and Michael Jackson, 1991, Administrative Argument, Dartmouth, Aldershot.
8. Denhardt, Robert B. and Janet Vinzant Denhardt, 2000, The New Public Service: Serving Rather Than Steering, Public Administration Review, November/December, Vol. 60, No. 6.

9. Frederickson, George H., 1996, “Comparing the Reinventing Government Movement with the New Public Administration”, Public Administration Review, Vol. 56, No. 3, May-June.

10. Kate, McLaughlin etal (Eds), 2002, New Public Management current trends and future prospects, Routledge, London.

11. Kaul, Mohan, 1998, Introducing New Approaches Improved Public Service Delivery, Common Wealth Secretariat, London.

12. McCourt, Willy and Martin Minogue (Eds.), 2000, The Internationalization of Public Management Reinventing the Third World State, Edward Elgar, USA.

13. Osborne, David and Ted Gaebler, 1992, Reinventing Government, How the Entrepreneurial Spirit is Transforming the Public Sector, Addison-Wesley.

14. Rosenbloom, David H. and Robert S. Kravchuk, 2002, Public Administration, Understanding Management Politics and Law in the Public Sector, McGraw Hill, New York.

15. Williams, Daniel W., 2000, Reinventing the Proverbs of Government, Public Administration Review, Vol. 60, No. 6, November/December

యూనిట్- II; పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్‌లో వృద్ధి మరియు పోకడలు

అంశం -3: గ్లోబలైజేషన్ మరియు పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్, ప్రభుత్వం నుండి పాలన నమూనాలో మార్పు

CONTENTS

3.0 అభ్యాస ఫలితం

3.1. ఉపోద్ఘాతం

3.2. ప్రపంచీకరణ భావన

3.3. పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్‌పై ప్రపంచీకరణ ప్రభావం

3.3.1. రాజ్యం పాత్రను మార్చడం

3.3.2. రాజ్య సంస్థల ప్రతిస్పందన

3.3.3. పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్‌లో మేనేజ్‌మెంట్ ఓరియంటేషన్

3.3.4. రాజ్యం -మార్కెట్ సహకారం

3.4. ముగింపు

3.5 సాంకేతిక పదాలు

3.6 స్వీయ అంచనా ప్రశ్నలు

3.7. REFERENCES AND FURTHER READING

3.0 అభ్యాస ఫలితం;

ఈ యూనిట్ అధ్యయనం తర్వాత, మీరు వీటిని చేయగలరు:

- **ప్రపంచీకరణ భావనను వివరించగలం**
- **ప్రభుత్వ పరిపాలనపై ప్రపంచీకరణ ప్రభావాన్ని విశ్లేషించగలం**
- **ప్రపంచీకరణ యుగంలో పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క ఉద్భవిస్తున్న సవాళ్లను హైలైట్ చేయగలం;**

3.1. ఉపోద్ఘాతం;

గ్లోబలైజేషన్, ప్రస్తుత కాలంలో బజ్‌వర్డ్, వస్తువులు, సేవలు, సాంకేతికత, ఆలోచనలు మరియు ప్రక్రియల ప్రపంచ వ్యాప్తిని సూచిస్తుంది. దాని ప్రభావంలో వచ్చే రాష్ట్రాలు, ప్రభుత్వాలు మరియు సమాజాల స్వభావంలో ముఖ్యమైన మార్పులు దీనితో పాటుగా ముఖ్యమైనవి. మార్కెట్ శక్తులు రాష్ట్రం యొక్క సాంప్రదాయిక పనితీరు మరియు ముఖ్యంగా దాని సంక్షేమ ధోరణిపై కీలక పాత్ర పోషిస్తున్నాయి. రాష్ట్రాలు వాస్తవికంగా ఆర్థికంగా, ఆర్థికంగా మరియు సాంస్కృతికంగా ఏకీకృతం అవుతున్నందున, ఒక దేశం యొక్క కేంద్ర నియంత్రణ యంత్రాంగంగా ప్రభుత్వ పరిపాలనా వ్యవస్థ ఒక వినూత్న పరిస్థితిని ఎదుర్కొంటోంది, అది అత్యున్నత-జాతీయ సంస్థల నెట్‌వర్క్‌తో సంభాషించాల్సిన అవసరం ఉంది తీవ్రమైన ఇంటరాక్టివ్ గ్రూప్‌లోని అనేక మంది సభ్యులలో ఒకరిగా రాష్ట్రాన్ని నడిపించే ఇన్సులారిటీ. ప్రపంచవ్యాప్తంగా జరుగుతున్న నిర్మాణాత్మక సర్దుబాట్లు ప్రభుత్వ పరిపాలనకు అనేక విధాలుగా కొత్త సవాళ్లను విసురుతున్నాయి. ఇవి యూనిట్‌లో హైలైట్ చేయబడతాయి. ప్రస్తుత సందర్భంలో, ప్రపంచీకరణ గురించి ఆలోచనలు మారడం మరియు దానిని ఎలా పునర్నిర్మించాలనే

దానిపై పెరుగుతున్న ఆందోళన ప్రముఖంగా మారాయి. ఈ యూనిట్ ఈ అంశాలలో కొన్నింటిని బలహీనమైన రాష్ట్రాలకు స్థాయిని ప్రదర్శించని అంతర్జాతీయ పరిస్థితిలో ప్రపంచ న్యాయం మరియు జవాబుదారీతనం గురించి ప్రత్యేక సూచనతో కవర్ చేస్తుంది.

3.2. ప్రపంచీకరణ భావన:

ప్రపంచీకరణ ప్రపంచవ్యాప్తంగా రాజకీయ, ఆర్థిక, సామాజిక మరియు సాంస్కృతిక రంగాలలో సుదూర మార్పులకు నాంది పలుకుతోంది. ప్రపంచీకరణ అనేది ప్రస్తుత ప్రపంచ వ్యవస్థను రూపొందించే రాష్ట్రాలు మరియు సమాజాల మధ్య అనుసంధానాలు మరియు పరస్పర సంబంధాల యొక్క బహుళతను సూచిస్తుంది. ఇది సంఘటనల ద్వారా జరిగే ప్రక్రియను వివరిస్తుంది; ప్రపంచంలోని ఒక భాగంలోని నిర్ణయాలు మరియు కార్యకలాపాలు ప్రపంచంలోని చాలా సుదూర ప్రాంతాల్లోని వ్యక్తులు మరియు సంఘాలకు గణనీయమైన పరిణామాలను కలిగి ఉంటాయి. ప్రపంచీకరణను రెండు విభిన్న దృగ్విషయాల పరంగా అర్థం చేసుకోవచ్చు: 'పరిధి' (లేదా సాగదీయడం) మరియు 'తీవ్రత' (లేదా లోతుగా మారడం). ఒక వైపు, ఇది ప్రాదేశిక కనెక్షన్‌ని సూచిస్తూ ప్రపంచవ్యాప్తంగా లేదా ప్రపంచవ్యాప్తంగా పనిచేసే ప్రక్రియల సమితిని నిర్వచిస్తుంది. మరోవైపు, ఇది ప్రపంచ సమాజాన్ని కలిగి ఉన్న రాష్ట్రాలు మరియు సమాజాల మధ్య పరస్పర చర్య, పరస్పర అనుసంధానం లేదా పరస్పర ఆధారపడటం స్థాయిల తీవ్రతను కూడా సూచిస్తుంది. దీని ప్రకారం, సాగతీతతో పాటు, ప్రపంచ ప్రక్రియల లోతుగా సాగుతుంది.

సాంకేతిక అభివృద్ధి మరియు మార్కెట్ ఆధారిత ఆర్థిక అభివృద్ధి కారణంగా ప్రపంచీకరణ ఊపందుకుంది. ప్రపంచీకరణ దేశ రాష్ట్రాల మధ్య పరస్పర ఆధారపడటాన్ని తీసుకువస్తోంది. పరిపాలన, రాజకీయ, సామాజిక-ఆర్థిక, సాంస్కృతిక మరియు సాంకేతిక మార్పులకు స్వేచ్ఛా వాతావరణాన్ని సృష్టిస్తుందని చెప్పారు.

ప్రపంచీకరణ అనేది ఆర్థిక, రాజకీయ, సాంకేతిక, సైనిక, చట్టపరమైన, సాంస్కృతిక మరియు పర్యావరణాన్ని కలిగి ఉన్న కార్యాచరణ మరియు పరస్పర చర్యలను కలిగి ఉంటుంది. ఇది ఆర్థిక కోణం నుండి, వాణిజ్య అడ్డంకులను తొలగించడం మరియు విదేశీ ప్రత్యక్ష పెట్టుబడులలో నిమగ్నమైన బహుళజాతి సంస్థల పెద్ద-స్థాయి ప్రవేశాన్ని సూచిస్తుంది.

సామాజిక శాస్త్రవేత్తలు రాజకీయాలు, సంస్కృతి, సాంకేతికత, ఆర్థిక వ్యవస్థ మొదలైన రంగాలలో వివిధ ప్రక్రియలను కలిగి ఉన్న బహుళ-డైమెన్షనల్ దృగ్విషయంగా గ్రహిస్తారు. ఆంథోనీ గిడెన్స్ (1999) ప్రపంచీకరణను 'కొత్త' మరియు 'విప్లవాత్మకమైనది' అని నిర్వచించారు మరియు ఆర్థిక మరియు విదేశీ మారకపు లావాదేవీలలో 'భారీ పెరుగుదల' కారణంగా ప్రధానంగా ఉంది. కమ్యూనికేషన్ టెక్నాలజీలో నాటకీయ మెరుగుదలలు, ముఖ్యంగా పర్సనల్ కంప్యూటర్ల ద్వారా సులభతరం చేయబడిన ఎలక్ట్రానిక్ ఇంటర్ చేంజ్ ద్వారా ఇది సులభతరం చేయబడింది. ఆర్గనైజేషన్ ఫర్ ఎకనామిక్ కోఆపరేషన్ అండ్ డెవలప్‌మెంట్ (OECD) (1995) ప్రపంచీకరణ అనేది విభిన్న జాతీయ ఆర్థిక వ్యవస్థల ప్రపంచం నుండి ఉత్పత్తి అంతర్జాతీయీకరించబడిన మరియు ఆర్థిక మూలధనం స్వేచ్ఛగా మరియు తక్షణమే దేశాల మధ్య ప్రవహించే ప్రపంచ ఆర్థిక వ్యవస్థకు మారడం అని నిర్వచించింది.

వివిధ దేశాలపై ప్రపంచీకరణ ప్రభావంపై మిశ్రమ స్పందన ఉంది. వాణిజ్యం, ఉత్పత్తి, మార్కెట్లు, పెట్టుబడులు మరియు సాంకేతికత విస్తరణతో సహా ప్రపంచీకరణ వల్ల సంభవించే పరిణామాలను ఆర్థిక వ్యవస్థలకు పుష్‌గా ఉన్నట్లు ప్రతిపాదకులు భావిస్తారు. దీని వల్ల ఉపాధి అవకాశాలు, మెరుగైన జీవన ప్రమాణాలు మరియు శ్రేయస్సు, సహకార ఏర్పాట్లు, నెట్‌వర్కింగ్ మొదలైనవాటికి దారితీస్తుందని చెప్పారు. ప్రత్యర్థులు దాని ప్రతికూల పరిణామాలను అధిక స్థాయి పేదరికం, ఉద్యోగాల తొలగింపు, నైపుణ్యం లేని కార్మికులకు ఉపాధి

లేకపోవడం, పెరిగిన ఆర్థిక అసమానత, సబ్సిడీ కోతలు మరియు పర్యావరణ సమస్యలు, ముఖ్యంగా అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశాలలో ఎత్తి చూపారు. అందువల్ల ప్రపంచవ్యాప్తంగా, ప్రపంచీకరణకు వ్యతిరేకంగా వివిధ సామాజిక వేదికల నుండి మేము తీవ్ర వ్యతిరేకతను కనుగొన్నాము.

ప్రపంచ సంస్థలు, సమాచార సాంకేతికత మరియు సమర్థత మరియు ఉత్పాదకత పట్ల పెరుగుతున్న ఆందోళన కారణంగా ప్రపంచీకరణ ప్రభుత్వ పరిపాలనపై ప్రభావం చూపింది. ప్రపంచ సంస్థల ఒత్తిడి అపారమైనది. ఇవ్వబడిన విధాన ప్రాంతంలోని వ్యక్తిగత దేశాలపై అధికారం మరియు అధికారాన్ని కలిగి ఉన్న ప్రపంచ అధికార పరిధితో అధికారికీకరించిన సంస్థ చేసే ఒత్తిళ్లుగా ఇవి నిర్వచించబడ్డాయి. విధించిన సహాయ షరతులు పశ్చిమ దేశాలపై అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశం యొక్క ఆర్థిక, సైనిక మరియు రాజకీయ ఆధారపడటాన్ని పెంచుతున్నందున విస్తృత పరిణామాలను కలిగి ఉంటాయి. డేవిడ్ కోర్టెన్ (1995) గమనించినట్లుగా, "బ్యాంక్-ఆమోదిత కన్సల్టెంట్లు తరచుగా ఒక దేశం యొక్క వాణిజ్య విధానం, ఆర్థిక విధానం, పౌర సేవా అవసరాలు, కార్మిక చట్టాలు, ఆరోగ్య సంరక్షణ ఏర్పాట్లు, పర్యావరణ నిబంధనలు, ఇంధన విధానం, పునరావాస అవసరాలు, సేకరణ నియమాలు మరియు బడ్జెట్ విధానాలను తిరిగి వ్రాస్తారు". అనేక అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశాలలో, ప్రజలు, ముఖ్యంగా వారి స్వంత ప్రాధాన్యతలను మరియు విధాన ప్రాధాన్యతలను నిర్ణయించే ఎంపిక లేకుండా ఉన్నారు. అనేక అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశాలు అనుసరించే నిర్మాణాత్మక సర్దుబాటు మరియు స్థిరీకరణ విధానాలు స్థానిక ప్రజాస్వామ్యానికి నిరాకరణగా పరిగణించబడ్డాయి.

3.3. పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్‌పై ప్రపంచీకరణ ప్రభావం:

ప్రపంచీకరణ తరంగం అసమానమైన సాంకేతిక ఆవిష్కరణలు మరియు అధిక స్థాయి వినియోగదారుల డిమాండ్లు మరియు అంచనాలతో పాటు వాణిజ్యం, ఫైనాన్స్ మరియు పెట్టుబడి యొక్క అపూర్వమైన విస్తరణను తీసుకువస్తోంది. ఆర్థిక వ్యవస్థపై ప్రపంచీకరణ ప్రభావం మిశ్రమంగా ఉంది, ఆర్థిక సంక్షోభం, బలహీనమైన ప్రభుత్వ యంత్రాంగం, మార్కెట్ ఆధారిత విలువల ప్రచారం, మరియు సంపద కేంద్రీకరణకు ఆటంకం కలిగించే పేదరికం, అసమానత, సామాజిక సంక్షోభాల స్థాయిలకు దారితీసే పోటీ కారణంగా ప్రయోజనాలు పెరుగుతాయి. అభివృద్ధి ప్రక్రియపై గణనీయమైన పరిణామాలు.

గ్లోబలైజేషన్ ఫలితంగా కేంద్ర ప్రణాళిక నుండి మార్కెట్ నిర్మాణాలకు పరివర్తన చెందుతుంది మరియు ప్రపంచవ్యాప్తంగా ఉన్న ప్రపంచ ఆర్థిక వ్యవస్థతో వాటి ఏకీకరణ. ఇది అడ్మినిస్ట్రేటివ్ ఫ్రేమ్‌వర్క్ మరియు రాజ్య యంత్రాంగ పనితీరుపై పరిణామాలను కలిగి ఉంది. కొత్త నైపుణ్యాలు మరియు సామర్థ్యాలను పొందడంపై దృష్టి పెట్టడం; మరియు కొత్త వాతావరణానికి సర్దుబాటు చేయడానికి సిబ్బంది ఆలోచనా విధానాన్ని మార్చడం. రాజ్య పాత్రపై మారుతున్న అవగాహనలు, పాలనలో నిర్వాహక ధోరణి, అభివృద్ధికి మార్కెట్-ఆధారిత విధానం మరియు ప్రభుత్వం, మార్కెట్ మరియు పౌర సమాజం యొక్క పరిపూరకరమైన పాత్రల కోసం పెరుగుతున్న న్యాయవాదం కారణంగా ప్రభుత్వ పరిపాలన యొక్క స్వభావం మరియు ప్రక్రియలు తీవ్రంగా ప్రభావితమయ్యాయి.

ప్రజా పరిపాలన, జమీల్ జ్రీసాట్ (2004) ప్రకారం ప్రపంచీకరణ ప్రభావం కారణంగా కొత్త సవాళ్లను ఎదుర్కొంటోంది. ఇవి:

1. సార్వభౌమాధికార రాష్ట్రాల మధ్య చర్చల నైపుణ్యాల కోసం పెరుగుతున్న అవసరం

2. నిర్వహణ నుండి ఆర్థిక కార్యకలాపాలను సులభతరం చేయడం వరకు బ్యూరోక్రసీ పాత్ర మార్చబడింది

3. పనితీరు మరియు ఫలితం-ఆధారిత నిర్వహణను నొక్కి చెప్పే సంస్థాగత, నిర్వాహక సంస్కృతి (అనుకూలత, సహకారం మరియు సృజనాత్మకత యొక్క నిర్వాహక నైపుణ్యాలకు డిమాండ్ ఉంది)

4. . చర్చలు, మధ్యవర్తిత్వం మరియు మానవ హక్కులు మరియు వైవిధ్యానికి సున్నితత్వం యొక్క డిమాండ్ల ద్వారా అవసరమైన నిర్వాహక నాయకత్వం మరియు నైపుణ్యంపై దృష్టి పెట్టండి

5. ఇ-గవర్నమెంట్ యొక్క ఆవిర్భావం, అన్ని దేశాలు పాలక ప్రక్రియను మెరుగుపరచడం మరియు పరిపూర్ణం చేయడం కోసం ఇంటర్నెట్ యొక్క విస్తారమైన సామర్థ్యాన్ని ఉపయోగించుకోవడానికి ప్రధాన కార్యక్రమాలను అమలు చేస్తున్నాయి.

6. తులనాత్మక దృక్పథం అవసరం, దీనిలో కొత్త ప్రపంచ వాస్తవికతకు ప్రతిస్పందనగా, ప్రజా పరిపాలన పాశ్చాత్యేతర మరియు మరింత అభివృద్ధి చెందిన వ్యవస్థలను కలిగి ఉన్న తులనాత్మక దృక్పథాన్ని సమర్థవంతంగా ఉపయోగించుకోవాలి.

ప్రపంచీకరణ ప్రభావం మిశ్రమంగా ఉంది. అలీ ఫరాజ్‌మాండ్ (1999) దృష్టిలో, ప్రపంచీకరణ కారణంగా, ఒకవైపు, పౌరుల హక్కులు, జవాబుదారీతనం, నైతిక విలువలు, పరిశోధన మరియు శిక్షణ పరిరక్షణ దిశగా ప్రభుత్వ పరిపాలన సాగుతున్నట్లు కనిపిస్తోంది. మరోవైపు, ప్రపంచీకరణ ప్రజా స్థలం తగ్గిపోవడానికి, మానవ హక్కుల ఉల్లంఘనకు మరియు పౌరుల వస్తువులకు దారి తీస్తోంది. ఇది ప్రజాస్వామ్య ప్రక్రియల పురోగమనానికి దారితీస్తుందని చాలా మంది భావిస్తున్నారు. ఆర్థిక ఏకీకరణ మరియు సాంకేతిక మార్పులు

కొన్ని ప్రపంచ ప్రమాణాలు మరియు ప్రవర్తనల సమ్మతి వైపు 'రాజ్యాన్ని' నెట్టివేస్తున్నాయి, అయితే అంతర్గత సామాజిక మరియు రాజకీయ శక్తులు పాలించిన ప్రయోజనాలను రక్షించడంలో రాష్ట్రం మరియు దాని అధికారాల పాత్రను నొక్కి చెప్పడానికి ప్రయత్నిస్తున్నాయి. అందువల్ల, రాష్ట్రం ఒక కొత్త పరివర్తన పాత్రను పొందుతోంది మరియు దాని పర్యవసానంగా, ప్రజా పరిపాలనపై దాని ప్రభావం కూడా బహు కోణాలలో ఉంది. మేము ఇప్పుడు ఈ కారకాలను చర్చిస్తాము.

3.3.1. రాజ్యం పాత్రను మార్చడం:

సమాజ పాలనలో రాష్ట్రం ఎప్పుడూ కేంద్ర దశలోనే ఉంటుంది. సాంప్రదాయకంగా, అనేక దేశాలు సంక్షేమ రాష్ట్రం అనే భావనను ప్రారంభించాయి - ఇది జనాభా సంక్షేమానికి అధిక బాధ్యత కలిగిన రాజకీయ వ్యవస్థ. ప్రపంచీకరణ ప్రారంభం ఫలితంగా రాష్ట్రం యొక్క ఈ సాంప్రదాయ పాత్రలో గణనీయమైన మార్పులు వచ్చాయి. పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్‌కు మార్కెట్ ఆధారిత విధానం స్థానిక, రాజకీయ మరియు పరిపాలనా సంస్కృతులతో సంబంధం లేకుండా ప్రజా ఎంపిక కార్యక్రమాలు, సడలింపు మరియు ప్రైవేటీకరణను ప్రోత్సహించే 'కాంపిటీషన్ స్టేట్' ఆవిర్భావానికి దారి తీస్తోంది. సెర్నీ (1997) కాంపిటీషన్ స్టేట్‌ను ప్రధానంగా క్రమానుగత డీకమోడిఫైయింగ్ ఏజెంట్ నుండి ప్రాథమికంగా మార్కెట్-ఆధారిత కమోడిఫైయింగ్ ఏజెంట్‌గా మార్చినట్లు వివరిస్తుంది. 1980లు మరియు 1990లలో, ముఖ్యంగా USA మరియు UKలలో నయా-ఉదారవాదం ప్రభావంతో రాష్ట్రం యొక్క ఈ 'రోల్ బ్యాక్' ప్రచారం చేయబడింది, దీని ఫలితంగా నియంత్రణ సడలింపు ప్రైవేటీకరణ మరియు ప్రజా సేవల్లో మార్కెట్-ఆధారిత సంస్కరణలు ప్రవేశపెట్టబడ్డాయి. ఇది 'ప్రైవేట్ మంచి' మరియు 'పబ్లిక్ చెడు' అనే మార్కెట్ అనుకూల మరియు రాష్ట్ర వ్యతిరేక తత్వానికి దారితీసింది. ప్రైవేటీకరణ లాక్ చేయబడిన సామాజిక కార్యక్రమాలను విడుదల చేస్తుందని మరియు అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశాలు

ప్రపంచీకరణ ప్రక్రియ యొక్క ముగుస్తున్న ప్రక్రియలో పాల్గొనడానికి బాహ్యంగా మారాలని భావిస్తున్నందున, అభివృద్ధి యొక్క కొత్త రాజకీయ ఆర్థిక వ్యవస్థ 'మార్కెట్'పై ఆధారపడింది మరియు కేంద్ర పాత్రగా రాజ్యం కాదు.

వ్యక్తులకు సేవలను అందించడంలో మార్కెట్‌ల కంటే ప్రభుత్వం తక్కువ సామర్థ్యం కలిగి ఉందని మార్కెట్ విధానం వాదిస్తుంది. పోటీ మరియు లాభదాయకత కారణంగా మార్కెట్ సంస్థలు ఒకే విధమైన ప్రోత్సాహకాలు లేని ప్రభుత్వ సంస్థల కంటే ఇచ్చిన వనరులను మరింత సమర్థవంతంగా ఉపయోగించుకుంటాయి. అలాగే, వ్యక్తులు తమ ఆదాయానికి లోబడి మార్కెట్ నుండి తమకు కావలసిన సేవలను ఎంచుకోవచ్చు, అయితే ప్రభుత్వ సేవలను అందించడం వారికి తక్కువ లేదా ఎంపిక లేకుండా ఉంటుంది.

పాశ్చాత్య ప్రజాస్వామ్యాలలో ప్రబలంగా ఉన్న ప్రభుత్వ చర్య యొక్క పరిధి మరియు పరిమితులను నిర్ణయించే శక్తివంతమైన కొత్త ఉదాహరణ ప్రభుత్వం ఇలా చేయాలి:

1. తక్కువ చేయండి
2. వారి మునుపటి అధిక భారం బాధ్యతలను తగ్గించండి లేదా వదులుకోండి
3. పబ్లిక్ సర్వీసెస్ లేదా వాటి డెలివరీని ఆచరణ సాధ్యమైన చోట ప్రైవేటీకరించండి; మరియు
4. పోటీ మరియు సామర్థ్యం యొక్క మార్కెట్ భావనలకు అనుగుణంగా వారి స్వంత కార్యకలాపాలను సంస్కరించండి.

పీటర్ సెల్ఫ్ (1993) అభిప్రాయపడిన 'గవర్నమెంట్ బై ది మార్కెట్'లో ఈ నమ్మకాలు మార్కెట్ వ్యవస్థ అంతర్గతంగా ప్రభుత్వాన్ని ఆశ్రయించడం కంటే మానవ కోరికలు మరియు ఆకాంక్షలను సంతృప్తి పరచడానికి ఒక మంచి పద్ధతి అనే ప్రతిపాదనపై ఆధారపడి ఉన్నాయి. ఈ ఆలోచన యొక్క మొదటి లక్ష్యం రాష్ట్రాన్ని బలహీనపరచడం మరియు సడలింపు వంటి వివిధ మార్గాల్లో అలాగే తగిన ద్రవ్య మరియు ఆర్థిక విధానాల ద్వారా మార్కెట్ శక్తులను విముక్తి చేయడం. రెండవ లక్ష్యం మార్కెట్ భావనలు మరియు ప్రోత్సాహకాలను ప్రభుత్వ కార్యకలాపాలలోకి దిగుమతి చేసుకోవడం. మూడవ లక్ష్యం ప్రజా వ్యయం యొక్క సాపేక్ష పరిమాణం మరియు విస్తీర్ణాన్ని తగ్గించడానికి చర్యలు తీసుకోవడం మరియు ప్రభుత్వం నిర్వహించే విధుల పరిధిని తగ్గించడం.

ప్రపంచీకరణ, నిస్సందేహంగా రాష్ట్రం, దాని విధానాలు, సంస్థలు మరియు సిబ్బందిపై తీవ్ర ప్రభావం చూపుతుంది. 'ప్రజా రంగం' మరియు పౌరుల ప్రమేయం కోసం స్థలం తగ్గిపోతోంది మరియు కార్పొరేట్ రాజ్యం తన ఉనికిని చాటుతోంది. పరిపాలనకు అతిపెద్ద సవాలు రాష్ట్రం యొక్క పాత్రను తిరిగి పొందడం. విస్తరించిన ఎజెండాతో కొత్త నియంత్రణ రాష్ట్రాన్ని రూపొందించాల్సిన అవసరం ఉంది. రాష్ట్రం నియంత్రణ స్వభావం కలిగి ఉండాలి, సమర్థతను నిర్ధారించడానికి, సేవా ప్రమాణాలను నిర్ణయించడానికి, మార్కెట్ వక్రీకరణలను తొలగించడానికి, మార్కెట్‌లోని ఆటగాళ్లకు తగిన నియంత్రణ/చట్టపరమైన ఫ్రేమ్‌వర్క్‌ను అందించడానికి యంత్రాంగాలను అందించాలి; మరియు వినియోగదారులు, యజమానులు, ఉద్యోగులు మరియు ఇతర వాటాదారుల ప్రయోజనాలను రక్షించడం.

ఒస్బోర్న్ మరియు గేబ్లెర్ (1992) వారి పనిని రీఇన్వెంటింగ్ గవర్నమెంట్‌లో దీని ద్వారా మార్కెట్ల పునర్నిర్మాణంలో ప్రభుత్వం కీలక పాత్ర పోషిస్తుందని ఒక కేసును రూపొందించారు:

1. మార్కెట్ స్థానంలో నియమాలను ఏర్పాటు చేయడం
2. సమాచారాన్ని అందించడం సులభతరం చేయడం
3. డిమాండ్‌ను పెంచడం
4. ప్రైవేట్ రంగ సరఫరాలు మరియు కొత్త మార్కెట్ రంగాలను ఉత్ప్రేరకపరచడం
5. మార్కెట్ సంస్థలను సృష్టించడం
6. రిస్క్ షేరింగ్; మరియు
7. మార్కెట్-ఆధారిత ప్రోత్సాహకాల దరఖాస్తు ద్వారా నియంత్రించడం

సమర్థవంతమైన ఆర్థిక పాలన మార్కెట్ సంస్థలు పనిచేయడానికి అనుకూలమైన వాతావరణాన్ని అందించడానికి రాష్ట్రాన్ని డిమాండ్ చేస్తుంది మరియు అదే సమయంలో వాటిని సామాజికంగా ప్రతిస్పందించేలా చేయడానికి కృషి చేస్తుంది. ఉదాహరణకు, మార్కెట్‌లపై ఆధారపడిన జపాన్, తైవాన్, కొరియా, హాంకాంగ్ మొదలైన తూర్పు ఆసియా ఆర్థిక వ్యవస్థల విజయం చాలా వరకు గవర్నడ్ మార్కెట్ (GM) నమూనా కారణంగా ఉంది. GM నమూనా యొక్క ముఖ్యమైన కెర్నల్ సబ్సిడీలతో, సాపేక్ష ధరల వక్రీకరణతో మరియు క్రెడిట్ మార్కెట్ల నియంత్రణతో రాష్ట్ర జోక్యం అని సూచించబడింది; మార్కెట్ యొక్క సాధారణ పని ద్వారా సాధ్యం కాని ఆర్థిక ఎంపికలు మరియు పెట్టుబడి మరియు ఉత్పత్తి ఫలితాలను ప్రోత్సహించడం. పోటీ వాతావరణాన్ని ప్రోత్సహించడానికి మరియు స్థిరమైన ఆర్థిక వ్యవస్థను నిర్వహించడానికి అవసరమైన పరిపాలనా మద్దతు అవసరం.

పనిచేసే మార్కెట్ ఎకానమీకి చట్టపరమైన మరియు నియంత్రణా ఫ్రేమ్‌వర్క్‌ను రూపొందించే దిశగా మంచి మరియు బలమైన రాష్ట్రం అవసరం, ఇది ఊహాజనిత, స్థిరత్వం, స్పష్టత మరియు అమలును నిర్ధారిస్తుంది. మార్కెట్ ఆధారిత ప్రక్రియలు ఆర్థిక మరియు సామాజిక అభివృద్ధిని సాధించే దిశగా మళ్లించాలి. జపాన్‌లో, ఓకిమోటో (1989) గమనించినట్లుగా, ప్రభుత్వం మార్కెట్‌లో నేరుగా జోక్యం చేసుకుంది:

1. రంగాల ప్రాధాన్యతలను ఏర్పాటు చేయండి

    a. వారి అభివృద్ధిని వేగవంతం చేయడానికి వనరులను సమీకరించడం

    b. శిశు పరిశ్రమలను రక్షించడం

    c. పెట్టుబడి స్థాయిలపై మార్గదర్శకాలను జారీ చేయండి

    d. హేతుబద్ధీకరణ మరియు మాంద్యం వ్యతిరేక కార్టెల్‌లను నిర్వహించడం

    e. విదేశీ మారకపు క్రెడిట్లను కేటాయించింది

    f. జపాన్ లోపల మరియు వెలుపల సాంకేతిక ప్రవాహాలను నియంత్రించండి

    g. విదేశీ ప్రత్యక్ష పెట్టుబడులను నియంత్రించండి

    h. "అడ్మినిస్ట్రేటివ్ గైడెన్స్" జారీ; మరియు

    i. జపాన్ యొక్క భవిష్యత్తు పారిశ్రామిక నిర్మాణం యొక్క మధ్య-కాల మరియు దీర్ఘ-కాల దర్శనాలపై శ్వేత పత్రాలను ప్రచురించండి

3.3.2. రాజ్య సంస్థల ప్రతిస్పందన;

సామాన్య ప్రజల జీవితాలకు ముప్పుగా పరిణమిస్తున్న గ్లోబలైజింగ్ రాష్ట్రం, ఉన్నత విధానాలను ప్రోత్సహించడం ద్వారా, ప్రజల అవసరాలకు ప్రతిస్పందించడంలో ప్రభుత్వ సంస్థల పాత్రను పునరుద్ఘాటించడం ద్వారా ప్రతిఘటించవచ్చు. ప్రపంచ అభివృద్ధి నివేదిక – 2000/2001 'పేదరికంపై దాడి చేయడం' ప్రభుత్వ పరిపాలనా విధానాలను సమర్థవంతంగా అమలు చేయాలని, ప్రజల అవసరాలకు ప్రతిస్పందించాలని మరియు అవసరమైన వారికి ప్రయోజనం చేకూర్చే కార్యకలాపాలకు వనరులను పునఃపంపిణీ చేయాలని పేర్కొంది.

ప్రపంచ అభివృద్ధి నివేదిక 2002 "బలహీనమైన సంస్థలు - చిక్కుబడ్డ చట్టాలు, అవినీతి చట్టాలు, అవినీతి న్యాయస్థానాలు, లోతైన పక్షపాతంతో కూడిన క్రెడిట్ సిస్టమ్‌లు మరియు విస్తృతమైన వ్యాపార నమోదు అవసరాలు - పేద ప్రజలను దెబ్బతీస్తాయి మరియు అభివృద్ధికి ఆటంకం కలిగిస్తాయి" అని "బిల్డింగ్ ఇన్ స్టిట్యూషన్స్ ఫర్ మార్కెట్" గమనించింది. అటువంటి సమస్యలను ఎదుర్కొన్న దేశాలు, ఆదాయాన్ని పెంచే మరియు పేదరికాన్ని తగ్గించే సూక్ష్మ అవసరాలకు సరిపోయే సంబంధిత సంస్థలను సృష్టించడం ద్వారా వాటిని పరిష్కరించాయి.

ప్రభుత్వ సంస్థలు తగిన జోక్యాల ద్వారా ప్రపంచీకరణ యొక్క ప్రతికూల పరిణామాలను అడ్డుకోగలవు. ఉదాహరణకు కొరియాలో, ప్రభుత్వం ఉపాధి భీమా, ప్రజా పనుల కార్యక్రమం, జీవనోపాధి రక్షణ కార్యక్రమం ద్వారా పోటీ మరియు విజ్ఞాన ఆధారిత ఆర్థిక వ్యవస్థకు పునాదిని సృష్టించడం ద్వారా తగిన సామాజిక రక్షణను అందిస్తుంది. అదేవిధంగా, తూర్పు ఆసియా ఆర్థిక వ్యవస్థలలో, సమాజంలోని వివిధ వర్గాలు వృద్ధి వ్యూహాల నుండి ఆర్థికంగా ప్రయోజనం పొందేలా చర్యలు తీసుకోబడ్డాయి. ప్రపంచ బ్యాంకు (1993)

జనాభాలోని విస్తృత వర్గానికి వృద్ధి ప్రయోజనాలను అందించడంలో దోహదపడిన అనేక విధాన చర్యలను సూచించింది. ఇవి:

1. సెకండరీ మరియు ఉన్నత విద్యకు పెరిగిన ప్రాప్యతతో సార్వత్రిక ప్రాథమిక విద్యను అందించడం

2. జపాన్, కొరియా మరియు తైవాన్‌లలో భూసంస్కరణ చర్యలు భూమిపై మరింత సమానమైన యాజమాన్యం, దేశీయ మరియు ఎగుమతి ప్రమోషన్ కోసం వ్యవసాయోత్పత్తికి సహాయం మరియు విస్తృతమైన భూ యజమానులకు ఆదాయాన్ని పెంచడం కోసం అందించాయి.

3. చిన్న మరియు మధ్య తరహా సంస్థల ప్రచారం (అత్యంత ప్రత్యేకంగా తైవాన్‌లో, జపాన్‌లో కొంత మేరకు)

4. అదనంగా, తక్కువ ఆదాయ కుటుంబాలకు (హాంకాంగ్, సింగపూర్ మరియు ఇండోనేషియాలో) గృహాలను అందించడంలో పెట్టుబడులు వంటి నిర్దిష్ట సంక్షేమ చర్యలు కూడా పేదరికాన్ని తగ్గించడానికి దోహదపడ్డాయి.

ప్రపంచీకరణ యొక్క ప్రతికూల పర్యవసానాలను ఎదుర్కోవడంలో ప్రధాన సవాలు ఏమిటంటే, ప్రజా ప్రయోజనాల పరిరక్షణలో వాటి చట్టబద్ధత మరియు ప్రభావాన్ని నిర్ధారించడానికి ప్రభుత్వ సంస్థలను బలోపేతం చేయడం మరియు పునరుద్ధరించడం. అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశాలు ఈ దిశగా పటిష్టమైన చర్యలు తీసుకోవాలి. జేమ్స్ వుల్ఫెన్సోహ్న్, అప్పటి ప్రపంచ బ్యాంకు అధ్యక్షుడు (1999) ప్రకారం, అభివృద్ధికి మంచి పాలన అవసరం అంటే బహిరంగ, పారదర్శక, జవాబుదారీ ప్రభుత్వ సంస్థలు. మార్కెట్ ఆర్థిక వ్యవస్థలో, వృద్ధి శాశ్వతంగా ఉండాలంటే, అది నియంత్రించబడాలి - అతిగా నియంత్రించబడదు, కానీ ప్రభుత్వ

సంస్థలు మరియు ప్రైవేట్ వృత్తిపరమైన ప్రవర్తన ద్వారా మార్గనిర్దేశం చేయబడుతుంది, ఇది ఆర్థిక జీవితంలో పారదర్శకత మరియు న్యాయమైన పునాదిని ఏర్పరుస్తుంది. సమర్థవంతమైన, అందుబాటులో ఉండే ప్రభుత్వ సంస్థలు కేవలం అనుకూలమైనవి కావు, స్థిరమైన వృద్ధికి అవసరమైన పరిస్థితి.

3.3.3. పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్‌లో మేనేజ్‌మెంట్ ఓరియంటేషన్:

ప్రజా పరిపాలన, సాంప్రదాయకంగా చెప్పాలంటే, ప్రజా ప్రయోజనాలను ప్రోత్సహించే ప్రధాన బాధ్యతను కలిగి ఉంది. ఇది పౌరులకు ప్రాతినిధ్యం మరియు ప్రతిస్పందనకు హామీ ఇవ్వాలి. దానిలోని నిర్వాహక ధోరణి ఇటీవలి అభివృద్ధి కాదు, ఇది ఇంతకు ముందు కూడా ప్రబలంగా ఉంది కానీ విభిన్న రూపంలో మరియు కంటెంట్‌లో ఉంది. USAలోని 19వ శతాబ్దపు పౌర సేవా సంస్కర్తలు ప్రజా సేవలో నిర్వాహకత్వాన్ని ప్రోత్సహించారు. ఇది పబ్లిక్ సర్వీస్ నియామకాలలో మెరిట్ మరియు ఫిట్‌నెస్‌ను నొక్కి చెప్పడం మరియు సమర్థత మరియు పనితీరు ఆధారంగా పబ్లిక్ సర్వెంట్‌ల ఎంపిక మరియు పదవీకాల రూపాన్ని తీసుకుంది. రాజకీయాలు అసమర్థతకు ప్రధాన కారకంగా పరిగణించబడుతున్నందున, రాజకీయాలు-పరిపాలన ద్వంద్వత్వం యొక్క సమర్థనకు ఇది ఖచ్చితంగా కారణం. తరువాత, ఎఫ్‌డబ్ల్యు టేలర్ చేత శాస్త్రీయ నిర్వహణ సూత్రాల ప్రచారం, క్లయింట్ ధోరణి, మరియు వ్యక్తిత్వం లేని భావనలు మొదలైన వాటితో సంస్థ ఒక అధికారిక నిర్మాణంగా పరిగణించబడింది. సాంప్రదాయకంగా కూడా, సమర్థత, ఆర్థిక వ్యవస్థ మరియు ప్రభావాన్ని ప్రోత్సహించడానికి నిర్వహణ ధోరణి అవసరమని భావించింది.

1980లలో కొత్త పబ్లిక్ మేనేజ్‌మెంట్ (NPM) విధానంగా ఉద్భవించిన పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్‌లో కొత్త సంస్కరణ నమూనా సాంప్రదాయ ప్రభుత్వ పరిపాలనను మరోసారి విఫలమైంది. ఇది సంప్రదాయబద్ధమైన, అధికారికంగా వ్యవస్థీకృతమైన ప్రజా పరిపాలన (అల్ గోర్ మాటలలో) 'విరిగింది' మరియు 'విరిగిపోయింది'

మరియు తత్ఫలితంగా, ప్రభుత్వంపై ప్రజలకు విశ్వాసం కోల్పోయింది. ఎడ్వర్డ్ జెన్నింగ్స్ గమనించినట్లుగా, అనేక సంవత్సరాలపాటు దాడికి గురవుతున్న సనాతన ప్రజా పరిపాలన అకస్మాత్తుగా కొత్త సంస్కరణ ప్రత్యామ్నాయాన్ని కనుగొంది, ప్రభుత్వ ప్రక్రియలను సంస్కరించే ప్రధాన కార్యక్రమాలు ఉమ్మడి భావనల చుట్టూ నిర్మించబడ్డాయి. ప్రభుత్వం ఇప్పుడు పనితీరు ఆధారితంగా ఉండాలి. ప్రభుత్వ నిర్వహణపై నియంత్రణ ఎత్తివేయాలి. పబ్లిక్ ఏజెన్సీలు తప్పనిసరిగా వ్యవస్థాపక, మిషన్-ఆధారిత మరియు సేవా-ఆధారితంగా ఉండాలి. పబ్లిక్ మేనేజర్లు రిస్క్ తీసుకునేవారుగా పాల్గొని, రివార్డ్ పనితీరును స్వాగతిస్తారు. వారి పనితీరుపై వారే అంచనా వేయాలి.

ఈ సంస్కరణ కార్యక్రమాలు ప్రభుత్వం యొక్క బహుళ పనితీరు వైఫల్యం మరియు ప్రజల విశ్వాసాన్ని పెంపొందించాల్సిన అవసరాన్ని లక్ష్యంగా చేసుకున్నాయి. సాంప్రదాయ బ్యూరోక్రసీలు ప్రతిస్పందన, ప్రభావం మరియు సామర్థ్యానికి అడ్డంకులుగా మారాయనే నమ్మకంతో వారు ఆధారపడ్డారు. NPM మోడల్ అయిన కొత్త సంస్కరణల నమూనా కొన్ని పోస్టులేట్‌లపై ఆధారపడి ఉన్నాయి.

1. ప్రాథమికంగా ప్రక్రియలకు అనుగుణంగా కాకుండా ఫలితాలను సాధించడంపై దృష్టి కేంద్రీకరించడం

    a. పోటీ వంటి మార్కెట్ సూత్రాలను పరిచయం చేయడం మరియు వస్తువులు మరియు సేవలను అందించడంలో ఒప్పందాలు చేసుకోవడం

    b. సేవా నైతికత మరియు సామర్థ్యాన్ని పెంపొందించడానికి పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ కస్టమర్-ఆధారితంగా చేయడం

    c. రోయింగ్ కంటే స్టీరింగ్ కార్యకలాపాల పాత్రను ప్రభుత్వానికి అప్పగించడం.

d. రోయింగ్ కంటే స్టీరింగ్ కార్యకలాపాల పాత్రను ప్రభుత్వానికి అప్పగించడం

e. విధానాల అమలులో లాభాపేక్ష లేని సంస్థలు మరియు ఇతర ప్రభుత్వ స్థాయిల వంటి మూడవ పక్షాలపై ఆధారపడటం

f. ప్రభుత్వ కార్యకలాపాలను రిజల్ట్-ఓరియెంటెడ్‌గా మార్చడానికి వాటి నియంత్రణను తొలగించడం

g. టీమ్‌వర్క్‌ను ప్రోత్సహించడం వల్ల కస్టమర్‌లకు సేవ చేయడానికి ఉద్యోగులకు అధికారం ఇవ్వడం; మరియు

h. మొత్తం ప్రభుత్వ పరిపాలనా సంస్కృతిని వశ్యత, ఆవిష్కరణ, వ్యవస్థాపకత, 'వ్యతిరేకంగా' నియమాలకు కట్టుబడి, ప్రాసెస్ ఓరియంట్‌గా మార్చడం.

3.3.4. రాజ్యం -మార్కెట్ సహకారం:

రాష్ట్రం మరియు మార్కెట్ మధ్య సహకారాన్ని సృష్టించేందుకు క్రమంగా ఏకాభిప్రాయం ఏర్పడుతోంది. క్రియాత్మక, సంస్థాగత మరియు వ్యూహాత్మకమైన మూడు రకాల జోక్యాలు గుర్తించబడ్డాయి. ఫంక్షనల్ జోక్యాలు ధరలు తప్పుడు సంకేతాలను ఇచ్చేంత వరకు మార్కెట్ వైఫల్యాలను పరిష్కరించడానికి ప్రయత్నిస్తాయి. సంస్థాగత జోక్యాలు మార్కెట్‌లోని ఆటగాళ్ల కోసం ఆట యొక్క నియమాలను సెట్ చేయడం ద్వారా మార్కెట్‌ను నియంత్రించడానికి ప్రయత్నిస్తాయి. వ్యూహాత్మక జోక్యాలు మార్కెట్‌కు మార్గనిర్దేశం చేయడానికి ప్రయత్నిస్తాయి, ఎందుకంటే ఇవి విస్తృతమైన, దీర్ఘకాలిక అభివృద్ధి లక్ష్యాలను సాధించే ప్రయత్నంలో కార్యకలాపాలు లేదా రంగాలలో ఒకదానితో ఒకటి అనుసంధానించబడి ఉంటాయి. మార్కెట్

పనితీరును సులభతరం చేయడానికి రాష్ట్రం భౌతిక మౌలిక సదుపాయాలను అభివృద్ధి చేయడంతో పాటు అనివార్యమైన సామాజిక మౌలిక సదుపాయాలను సృష్టించాలి.

1994లో, భారతదేశంలోని కొంతమంది ఆర్థిక వేత్తలు 'సోషల్లీ రెస్పాన్సిబుల్ మార్కెట్ ఎకానమీ' (SRME) యొక్క నమూనాను రూపొందించాలని సిఫార్సు చేశారు, ఇది రాష్ట్ర పాత్రను తిరిగి మార్చడానికి మరియు ప్రభుత్వ రంగం మరియు ఉమ్మడి రంగం ద్వారా ప్రణాళికను రూపొందించడానికి, ఆర్థిక మరియు సామాజిక సేవా కార్యకలాపాలను బలోపేతం చేయడానికి ప్రయత్నిస్తుంది. మానవ వనరులు, నైపుణ్యాభివృద్ధి, ఉపాధి కల్పన; మరియు ప్రైవేట్ రంగం మరియు విదేశీ పెట్టుబడులు రాని మౌలిక సదుపాయాలను అభివృద్ధి చేయండి.

SRME నమూనా స్వీయ-క్రమశిక్షణ, తోటివారి ఒత్తిడి మరియు ఆర్థిక ఆటగాళ్లందరూ ప్రవర్తనా నియమావళికి కట్టుబడి ఉండటంపై నొక్కి చెబుతుంది. ఈ కోడ్‌లు స్వేచ్ఛా మార్కెట్ ఆర్థిక వ్యవస్థలో వారి సామాజిక బాధ్యత కలిగిన ఆర్థిక ప్రవర్తనను ప్రతిబింబించేలా సమాజంలోని అన్ని సంబంధిత విభాగాలు అనుసరించడానికి ఉద్దేశించబడ్డాయి. మార్కెట్ ఆధారిత ఆర్థిక వ్యవస్థలో ప్రజల సంక్షేమ సాధనను పర్యవేక్షించడంలో రాష్ట్రం సమతుల్య పాత్ర పోషిస్తుందని భావిస్తున్నారు.

రాజ్యం ఎల్లప్పుడూ ప్రజలకు జవాబుదారీగా ఉంటుంది కాబట్టి ఈ నమూనా ప్రాముఖ్యతను సంతరించుకుంటుంది, అయితే మార్కెట్ లేదు. మరియు సోవియట్ అనంతర సంస్కరణ యొక్క అనుభవాల నుండి నేర్చుకోవలసినది ఏదైనా ఉంటే, అది ఖచ్చితంగా ఇదే (జైన్, 1996). అమిత్ భాదురి (2001) సరిగ్గా చెప్పినట్లుగా, దాని జనాభాలో గణనీయమైన భాగం, తనను తాను అప్రతిష్టపాలు చేయడమే కాకుండా

అటువంటి మార్జినలైజేషన్ జరిగే మార్కెట్ ప్రక్రియను కూడా అప్రతిష్టపాలు చేస్తుంది. ప్రస్తుత దృష్టాంతంలో మార్కెట్ శక్తులకు ఇచ్చిన ప్రాముఖ్యత రాజ్యానికి తగ్గ పాత్రను ఇచ్చినట్లు కనిపించవచ్చు.

కానీ సరళీకరణ మరియు జాతీయ ప్రయోజనాలు మరియు అభివృద్ధి లక్ష్యాల సాధన యొక్క లక్ష్యాలను పునరుద్ధరించవలసి ఉన్నందున, గమనించినట్లుగా, రాష్ట్రం యొక్క పాత్ర తగ్గలేదు. జాతీయ సందర్భంలో, రాష్ట్రం మరింత సమానమైన అభివృద్ధి కోసం ముందస్తు షరతులను రూపొందించడానికి ప్రయత్నించాలి, సరిహద్దు ఆర్థిక లావాదేవీల నుండి లాభాల పంపిణీని మెరుగుపరచడానికి అంతర్జాతీయ సంస్థలతో బేరసారాలు, ఆర్థిక వ్యవస్థ యొక్క స్థూల నిర్వహణలో వివేకం పాటించాలి. హానిని తగ్గించడానికి మరియు ప్రపంచీకరణతో ముడిపడి ఉన్న సామాజిక వ్యయాలను తగ్గించడానికి జోక్యం చేసుకోవడం. మారుతున్న దృష్టాంతంలో, మార్కెట్‌లో పొందుపరిచిన మరియు మార్కెట్ శక్తులచే మార్గనిర్దేశం చేయబడిన ప్రభుత్వం 'వ్యక్తిత్వం' యొక్క తత్వశాస్త్రం ఏ సమాజానికీ అనుకూలంగా లేదనే అభిప్రాయం కూడా క్రమంగా ఉద్భవించింది. అందువల్ల, రాష్ట్రాలు మరియు మార్కెట్‌లు రాష్ట్రేతర వ్యక్తుల రూపంలో సంస్థాగత ప్రత్యామ్నాయాన్ని కలిగి ఉండాలి.

3.4. ముగింపు

ప్రపంచీకరణ ప్రక్రియ నిజానికి తిరుగులేనిది, అయితే దానికి ప్రత్యామ్నాయం మరొకటి లేదనే భయంతో పోరాడేందుకు మనం కృషి చేయాలి. ప్రపంచీకరణ సాంకేతిక పురోగతి, విదేశీ మారక ద్రవ్య ప్రవాహాలు, ఎగుమతి వృద్ధి, విదేశీ ప్రత్యక్ష పెట్టుబడులు, బహుళజాతి సంస్థల అభివృద్ధి మొదలైనవాటిని ప్రోత్సహించిందనడంలో సందేహం లేదు. సేవా విలువలు మరియు డెలివరీ మెకానిజమ్‌లను ప్రోత్సహించడంలో ఏకరీతి విధానాన్ని రూపొందించడానికి ప్రపంచవ్యాప్తంగా ప్రయత్నాలు జరిగాయి. సంస్కృతి

మరియు పర్యావరణం యొక్క ప్రత్యేకత అభివృద్ధి చెందిన మరియు అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశాలలో వైవిధ్యమైన ఫలితాలను ఉత్పత్తి చేస్తుంది. ముఖ్యంగా, అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశాల్లో, ఇది తీవ్రమైన పరిణామాలను కలిగి ఉంది. కానీ అది సృష్టించిన అసమతుల్యత, ఒంటరితనం మరియు అసమానతలను ఎదుర్కోవడం మరియు పర్యావరణాన్ని మరింత మానవీయంగా మార్చడం మనం తెలుసుకోవలసిన ముఖ్యమైన అంశం. ప్రపంచీకరణ తెచ్చిన అస్థిరత మరియు అభద్రతను సామాజిక ఐక్యత మరియు రాష్ట్రం లేదా మార్కెట్ మాత్రమే అందించలేని సహకారం ద్వారా తిప్పికొట్టవచ్చు. ఇది రాష్ట్రం లేదా మార్కెట్ లేని హైబ్రిడ్ సంస్థలకు తలుపులు తెరిచి ఉంచుతుంది.

కాబట్టి, రాష్ట్రం వర్సెస్ మార్కెట్ అనే చర్చ ఇకపై చెల్లదు. ఉదారవాద రాష్ట్రం లేదా జోక్యవాద రాష్ట్రం అభివృద్ధిని నిర్ధారించలేవు. సంప్రదాయ ప్రభుత్వ పరిపాలన మూడు కీలకమైన ఆటగాళ్లను అంటే 'స్టేట్', 'మార్కెట్' మరియు 'సివిల్ సొసైటీ'లను పాలనలో ఏకీకృతం చేయడం ద్వారా రూపాంతరం చెందింది. 1990ల చివరలో ఈ ముగ్గురి మధ్య ఒక సహకార చర్య యొక్క ఆవశ్యకత బలంగా పునరుద్ఘాటించబడింది. ప్రభుత్వ వ్యవహారాల నిర్వహణలో మూడు రంగాల ప్రాముఖ్యత, రాష్ట్ర-మార్కెట్ సంబంధాలలో 'సమతుల్యత', పౌరులతో రాష్ట్ర పరస్పర చర్యలలో 'చట్టబద్ధత' మరియు రాష్ట్ర మధ్య 'భాగస్వామ్యాలు' ఉండాలనే నిబంధనతో నమోదు చేయబడింది. మరియు పౌర సమాజం యొక్క సంస్థలు. ప్రస్తుత పరిపాలనా దృష్ట్యా, అవసరం తక్కువ ప్రభుత్వం కాదు, మెరుగైన మరియు భిన్నమైన ప్రభుత్వం. ప్రభుత్వ పరిపాలన సవాళ్లను ఎదుర్కోవాలి:

1. రాజ్య మరియు నాన్-స్టేట్ యాక్టర్స్ యొక్క సంబంధిత రంగాలను పునర్నిర్వచించడం, మెరుగైన పరస్పర చర్య మరియు సహకారం కోసం యంత్రాంగాలను నిర్మించడం

2. అవసరమైన స్థిరత్వం, విశ్వాసం, అమలును అందించే తగిన చట్టాలు మరియు నిబంధనలను రూపొందించడం; మరియు

3. అవసరమైన యోగ్యత, నైపుణ్యాలు, ప్రజా సేవ, భాగస్వామ్య మరియు పౌర అనుకూల నీతిని కలిగి ఉన్న వృత్తిపరమైన పౌర సేవను రూపొందించడం.

దెంహర్ట్ & దెంహర్ట్ (2000) సూచించినట్లుగా, "ప్రజాస్వామ్య సమాజంలో, సమర్థత మరియు ఉత్పాదకత వంటి విలువలను ప్రజాస్వామ్యం, సంఘం మరియు ప్రజా ప్రయోజనాల యొక్క పెద్ద సందర్భంలో ఉంచాలి. స్టీరింగ్, వ్యూహాత్మకంగా ఆలోచించడం, ప్రజాస్వామ్యబద్ధంగా వ్యవహరించడం, వ్యవస్థాపకత కంటే పౌరసత్వం మరియు ప్రజాసేవకు విలువ ఇవ్వడం మరియు మార్కెట్‌కే కాకుండా రాజ్యాంగ చట్టం, సమాజానికి జవాబుదారీతనం ఉండేలా చేయడం కంటే పౌరులకు సేవ చేయడంపై దృష్టి సారించే కొత్త పబ్లిక్ సర్వీస్ భావనను అభివృద్ధి చేయాల్సిన అవసరం ఉంది. పౌరుల ఆసక్తులు మరియు వృత్తిపరమైన ప్రమాణాలు" . ఈ యూనిట్ ప్రపంచీకరణ పోకడలు మరియు ప్రజా పరిపాలనపై ముఖ్యంగా అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశాలలో వాటి ప్రభావం గురించి చర్చించింది. పరిపాలన నిర్వహించే మారిన వాతావరణంలో సుపరిపాలన మరియు బాధ్యతాయుతమైన, పారదర్శకమైన మరియు సమర్థవంతమైన వస్తువులు మరియు సేవలను అందించడానికి రాష్ట్రం, మార్కెట్ మరియు పౌర సమాజం మధ్య పరస్పర సంబంధం అవసరం. ఈ రకమైన పరివర్తన ప్రపంచ న్యాయం మరియు మానవీయ అభివృద్ధికి సంబంధించిన ఆందోళనతో కూడి ఉంటుంది. ఈ అంశాలు ఈ యూనిట్‌లో హైలైట్ చేయబడ్డాయి.

3.5 సాంకేతిక పదాలు

కార్పొరేట్ రాజ్యం; పారిశ్రామిక సంబంధాలను నియంత్రించే సాధనంగా ముస్సోలినీ యొక్క ఇటలీలో ఫాసిజం నేపథ్యంలో కార్పొరేట్ స్టేట్ భావన అభివృద్ధి చెందింది. సిద్ధాంతం సమాజాన్ని పరిమిత సంఖ్యలో కార్పొరేషన్లుగా విభజించింది. ఈ వ్యవస్థ నియంత్రణ సాధనంగా మరియు ప్రభుత్వ జోక్యానికి మార్గంగా పని చేసింది.

నియంత్రణ సడలింపు (De-regulation): ఇతర ఆటగాళ్లకు కూడా ఆ రంగాలను తెరవడం ద్వారా ఆర్థిక రంగాలలో కొందరి గుత్తాధిపత్యాన్ని తగ్గించే ప్రక్రియ ఇది. 1990ల నుండి భారతదేశంలో ప్రవేశపెట్టిన సంస్కరణలు, తక్కువ ధరలకు మరియు ఎక్కువ ఎంపికలకు మెరుగైన సేవలను అందించడానికి ఆర్థిక వ్యవస్థలోని బ్యాంకింగ్, టెలికమ్యూనికేషన్స్, పౌర విమానయానం మొదలైన కొన్ని రంగాలను పోటీకి తెరతీశాయి. ఈ రంగాలకు కఠినమైన నియమాలు మరియు నిబంధనలు లేకుండా మరింత స్వయంప్రతిపత్తి ఇవ్వబడింది.

నిర్మాణాత్మక సర్దుబాటు మరియు స్థిరీకరణ విధానాలు (SA మరియు SP): 1980వ దశకంలో, పేదరికం మరియు ఆర్థిక స్తబ్దత, ముఖ్యంగా అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశాలలో మార్కెట్ శక్తుల కార్యకలాపాలను రాష్ట్రం బలహీనపరిచే ఫలితమేనని ఎక్కువగా భావించారు. ప్రధాన ఆర్థిక రంగాలలో వృద్ధిని స్థిరీకరించడానికి నిర్మాణాత్మక సర్దుబాటు మరియు విధానాల రూపకల్పన అవసరం అలాగే ఆర్థికాభివృద్ధిలో రాష్ట్ర పాత్రను తగ్గించడం అనివార్యమైనదిగా పరిగణించబడింది. ఇది SA మరియు SPలకు దారితీసింది, బ్రెట్టెన్ వుడ్స్ ఇన్ స్టిట్యూషన్స్ (IMF మరియు వరల్డ్ బ్యాంక్), US కాంగ్రెస్ ట్రెజరీ మరియు అనేక థింక్ ట్యాంక్‌లు ప్రోత్సహించిన సంస్కరణ చర్యల ప్యాకేజీ, ఇది ఆర్థిక సంక్షోభాన్ని, ముఖ్యంగా లాటిన్ అమెరికన్ దేశాలను

పరిష్కరించే లక్ష్యంతో ఉంది. ఈ కార్యక్రమం మంచి స్థూల-ఆర్థిక మరియు ఆర్థిక విధానాలు, వాణిజ్యం మరియు ఆర్థిక సరళీకరణ, ప్రైవేటీకరణ మరియు దేశీయ మార్కెట్ల నియంత్రణ సడలింపుల అవసరాన్ని నొక్కి చెప్పింది. ఈ వ్యూహం ఆర్థిక జోక్యానికి దూరంగా ఉండే కనిష్ట స్థితిని ప్రోత్సహించింది మరియు మార్కెట్‌లను పని చేయనివ్వడం, ధరలను సరిగ్గా పొందడం, ప్రైవేటీకరించడం, బడ్జెట్ హేతుబద్ధీకరణ మరియు దేశీయ ఆర్థిక వ్యవస్థను ప్రపంచ ఆర్థిక వ్యవస్థలో ఏకీకృతం చేయడం ద్వారా మంచి ద్రవ్య విధానంపై దృష్టి సారిస్తుంది.

3.6. స్వీయ అంచనా ప్రశ్నలు

1.ప్రపంచీకరణ భావన పై ఒక వ్యాసం వ్రాయండి?

2.ప్రభుత్వ పరిపాలనపై ప్రపంచీకరణ ప్రభావాన్ని విశ్లేషించండి?

3.ప్రపంచీకరణ యుగంలో పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ ఎదుర్కొంటున్న సవాళ్లను విశ్లేషించండి?

3.7. REFERENCES AND FURTHER READING;

1. Bhaduri, Amit and Deepak Nayyar, 1996, The Intelligent Person's Guide to Liberalism, Penguin Books, New Delhi.
2. Bhaduri, Amit, 2001, "Nationalism and Economic Policy in the Era of Globalisation" in Deepak Nayyar (Ed.), Governing Globalisation Issues and Institutions, Oxford University Press, New Delhi.
3. Bhattacharya, Mohit, 2001, New Horizons of Public Administration, Jawahar Publication, New Delhi.
4. Blair, Harry (Cited in) Atiur Rahman, 1998, "Civil Society and Governance in South Asia" in Hasnat Abdul Hye, (Ed.), Governance: South Asian Perspectives, Manohar, New Delhi.

5. Cerny P, 1997, “Paradoxes of the Competition State: The Dynamics of Political Globalisation” Government and Opposition, Vol. 32, No. 2.

6. Cerny P, 1994 “The Dynamics of Financial Globalisation: Technology, Market Structure and Policy Response”, Policy Sciences, Vol. 24, No .44.

7. Denhardt, Robert B. and Janet Vinzent Denhardt, 2000, “The New Public Service: Serving Rather than Steering”, Public Administration Review, Vol. 20, No. 6.

8. Diamond, Larry (Ed.), 1991, “The Democratic Revolution: Struggles for Freedom and Pluralism in the Developing World”, Perspectives on Freedom, No. 12. , Freedom House.

9. Drucker, Peter (cited in) Korten, David, 1999, The Post-corporate Field: Life after Capitalism, Kumarian Press, West Hart Ford, CT.

10. Evans, Peter, (Cited in) Rehman Sobhan (Ed.), 1998, Towards a Theory of Governance and Development, Learning from East Asia, Bangladesh University Press, Bangladesh.

11. Eyoh, Dickson and Sandbrook, 2003, “Pragmatic Neo-liberalism and Just Development in Africa” in Atul Kohli et al. (Eds.), States, Markets and Just Growth, United Nations University Press, Tokyo.

12. Farazmand, Ali, 1994, “The New World Order and Global Public Administration: A Critical Essay” in Jeanclaude Garcia et.al. (Eds.), Public Administration in the Global Village, West Port CT, Praeger.

13. M.C.Murtry John, 1998, Unequal Freedoms: The Global Market as an Ethical System, Garamand Press, Toronto.

14. McGrew, A.G. and P.G. Lewis, (Cited in) Dunning John H. and Hamdani (Eds.), 1997, The New Globalism and Developing Countries, United Nations University Press, Japan.

15. Okimoto, (Quoted in) Rehman Sobhan, op. cit.

16. Osborne, David and Ted Gaebler, 1993, Reinventing Government, Plume Books, New York.

17. Peters, Guy, 1996, The Future of Governing: Four Emerging Models, University Press of Kansas, 58, Kansas..

18. Rosenbloom David H. and Robert S. Kravchuk, 2002, Public Administration: Understanding Management Polities and Law in the Public Sector, McGraw Hill International Edition, USA.

19. Self, Peter, 1993, Government by the Market? The Politics of Public Choice, Macmillan, London.

యూనిట్- III; సంస్థ మరియు దాని సూత్రాలు

అంశం -1: సంస్థ అర్థం, ఆధారం మరియు సంస్థల రూపాలు

CONTENTS

1. 0 అధ్యయన లక్ష్యాలు

1.1. సంస్థ యొక్క అర్థం

1.2. ఆర్గనైజింగ్ ప్రక్రియ

1.2.1. లక్ష్యాల నిర్ధారణ

1.2.2. . కార్యకలాపాలను నిర్ణయించడం

1.2.2. కార్యకలాపాలను నిర్ణయించడం

1.2.3. సమూహ కార్యకలాపాలు

1.2.4. విధులను అప్పగించడం

1.2.5. సంబంధాలను అభివృద్ధి చేయడం

1.3. సంస్థ యొక్క సూత్రాలు

1.4. సంస్థ నిర్మాణ రూపాలు

1.4.1. యాంత్రిక లేదా శాస్త్రీయ సంస్థ నిర్మాణం (Formal Organization)

1.4.2. సమగ్రమైన లేదా ప్రవర్తనా సంస్థ నిర్మాణం(Informal Organization)

1.5. సంస్థ యొక్క ప్రాముఖ్యత / ప్రయోజనాలు

1.6. ముగింపు

1.7. సంక్షిప్తంగా (Summary)

1.8. సాంకేతిక పదాలు

1.9. స్వీయ అంచనా ప్రశ్నలు

1.10. Suggested Readings

1. 0 అధ్యయన లక్ష్యాలు

ఈ అధ్యయన అభ్యసనం వల్ల మనం క్రింది విషయాలను ఆకళింపు చేసుకుంటాం:

- సంస్థ యొక్క అర్థం
- ఆర్గనైజింగ్ ప్రక్రియ
- సంస్థ యొక్క సూత్రాలు
- సంస్థ నిర్మాణ రూపాలు
- సంస్థ యొక్క ప్రాముఖ్యత / ప్రయోజనాలు

1.11. సంస్థ యొక్క అర్థం:

సంస్థ అనే పదం మన దైనందిన జీవితంలో విస్తృతంగా ఉపయోగించబడుతుంది మరియు అర్థం చేసుకుంటుంది. నిర్వాహక విధుల్లో ఆర్గనైజింగ్ ఫంక్షన్ ముఖ్యమైనది. నిర్వాహకులు అటువంటి ప్రణాళికలను సక్రియం చేసే ప్రాథమిక విధానం ఇది.

"ఆర్గనైజింగ్" అనేది వనరులను సేకరించడం, అటువంటి వనరుల కోసం క్రమబద్ధమైన ఉపయోగాలను ఏర్పాటు చేయడం మరియు సంస్థాగత ప్రణాళికలను నెరవేర్చడానికి పనులను రూపొందించడం. ఏ పనులు చేయాలి, పనులను ఎలా సమూహపరచాలి, ఈ పనులను ఎవరు నిర్వహించాలి మరియు ఈ పనుల గురించి ఎవరు నిర్ణయాలు తీసుకుంటారు అనేదానిని నిర్ణయించడం ఇందులో ఉంటుంది.

సంస్థను మనస్తత్వవేత్తలు, సామాజిక శాస్త్రవేత్తలు, నిర్వహణ సిద్ధాంతకర్తలు అలాగే అభ్యాసకులు అనేక విధాలుగా నిర్వచించారు. దాదాపు అరవై ఐదు సంవత్సరాల క్రితం ఒక ప్రసిద్ధ మేనేజ్‌మెంట్ ప్రాక్టీనీర్ అయిన చెస్టర్ బార్న్స్డ్ సూచించిన సంస్థ యొక్క నిర్వచనం ఇప్పటికీ సంస్థ మరియు నిర్వహణ సిద్ధాంతకర్తలలో ప్రసిద్ధి చెందింది. అతని ప్రకారం, ఒక సంస్థ అనేది "ఇద్దరు లేదా అంతకంటే ఎక్కువ మంది వ్యక్తుల కార్యకలాపాలు లేదా ప్రయత్నాలను స్పృహతో సమన్వయం చేసే వ్యవస్థ".

మరో మాటలో చెప్పాలంటే, అధికారిక సంస్థ అనేది ఒక సహకార వ్యవస్థ, దీనిలో ప్రజలు ఒకచోట చేరి, ఒక సాధారణ ప్రయోజనం కోసం తమ ప్రయత్నాలను కలపడానికి అధికారికంగా అంగీకరిస్తారు. ఈ సరళమైన నిర్వచనంలో కీలకమైన అంశం "చేతన సమన్వయం" అని గమనించడం ముఖ్యం మరియు ఇది అధికారిక ప్రణాళిక, శ్రమ విభజన, నాయకత్వం మొదలైనవాటిని సూచిస్తుంది.

రాల్ఫ్ సి. పారిస్ సంస్థను వ్యక్తుల పరంగా నిర్వచించగా, ఒలివర్ షెల్డన్ దానిని కార్యకలాపాల పరంగా నిర్వచించారు.

డేవిస్ ప్రకారం, "సంస్థ అనేది ప్రజల సమూహం, వారు ఉమ్మడి ముగింపు సాధన కోసం నాయకత్వం యొక్క దిశలో సహకరిస్తారు".

షెల్డన్ ప్రకారం, “సంస్థ అనేది వ్యక్తులు లేదా సమూహాలు దాని అమలుకు అవసరమైన సౌకర్యాలతో నిర్వహించాల్సిన పనిని కలపడం, తద్వారా నిర్వహించే విధులు అందుబాటులో ఉన్న కృషిని సమర్థవంతమైన క్రమబద్ధమైన, సానుకూల మరియు సమన్వయంతో అనువర్తనానికి ఉత్తమ మార్గాలను అందిస్తాయి. ”

టెర్రీ నిర్వచించిన ప్రకారం, "సంస్థ అనేది వ్యక్తుల మధ్య సమర్థవంతమైన ప్రవర్తనా సంబంధాలను ఏర్పరచడం, తద్వారా వారు సమర్థవంతంగా కలిసి పని చేయవచ్చు మరియు కొంత లక్ష్యం లేదా లక్ష్యాన్ని సాధించడం కోసం ఇచ్చిన పర్యావరణ పరిస్థితులలో ఎంచుకున్న పనులను చేయడంలో సిబ్బంది సంతృప్తిని పొందవచ్చు."

కూంట్జ్ మరియు ఓ'డొన్నెల్, సంస్థను "ఒక సంస్థ ఒకదానితో ఒకటి కట్టుబడి ఉండే నిర్మాణాత్మక సంబంధం మరియు వ్యక్తిగత కృషిని సమన్వయం చేసే ఫ్రేమ్‌వర్క్"గా నిర్వచించారు.

ఉర్విక్ దీనిని "ఏదైనా ప్రయోజనం కోసం అవసరమైన కార్యకలాపాలను విభజించడం మరియు వాటిని వ్యక్తిగతంగా కేటాయించిన సమూహాలలో అమర్చడం" అని నిర్వచించాడు.

ఈ నిర్వచనాల ఆధారంగా, సంస్థ తన సభ్యుల మధ్య పని, అధికారం మరియు బాధ్యతలను విభజించడం మరియు వారి కార్యకలాపాలను సమన్వయం చేయడం ద్వారా కొన్ని లక్ష్యాలను సాధించడానికి ఒక

యంత్రాంగంగా పరిగణించబడుతుంది. ఇది నిర్మాణాత్మక ఫ్రేమ్‌వర్క్, దీనిలో వివిధ ప్రయత్నాలు సమన్వయంతో మరియు ఒకదానికొకటి సంబంధం కలిగి ఉంటాయి.

1.12. ఆర్గనైజింగ్ ప్రక్రియ:

ఆర్గనైజింగ్ ప్రక్రియ క్రింది దశలను కలిగి ఉంటుంది:

1. లక్ష్యాల నిర్ధారణ.

2. కార్యకలాపాలను నిర్ణయించడం.

3. సమూహ కార్యకలాపాలు.

4. విధులను అప్పగించడం.

5. సంబంధాలను అభివృద్ధి చేయడం.

1.2.1. లక్ష్యాల నిర్ధారణ:

ఆర్గనైజింగ్ ప్రక్రియలో మొదటి దశ సంస్థాగత లక్ష్యాలు మరియు లక్ష్యాలను నిర్ణయించడం. కాబట్టి లక్ష్యాలు ఏమిటో స్పష్టంగా పేర్కొనడం అవసరం.

1.2.2. కార్యకలాపాలను నిర్ణయించడం:

నిర్వాహకులు రెండవ స్టాప్‌లో లక్ష్యాలను సాధించడానికి అవసరమైన కార్యాచరణలను సిద్ధం చేస్తారు మరియు విశ్లేషిస్తారు. నిర్దిష్ట కార్యకలాపాలు ఉండవచ్చు, అవి ఒక సంస్థ ఉన్న వ్యాపార రకానికి ప్రత్యేకమైనవి.

ఉదాహరణ: రెస్టారెంట్‌లో, రెండు ప్రధాన కార్యకలాపాలు లేదా పనులు ఆహారాన్ని వండడం మరియు కస్టమర్ లకు అందించడం.

1.2.3. సమూహ కార్యకలాపాలు:

పనులు నిర్ణయించబడిన తర్వాత, ఈ పనులను తప్పనిసరిగా నిర్వహించదగిన పని యూనిట్లుగా వర్గీకరించాలి. ఇది సాధారణంగా కార్యకలాపాల సారూప్యత ఆధారంగా చేయబడుతుంది. కార్యకలాపాలు మరియు పర్యవేక్షణను సులభతరం చేయడానికి టాస్క్‌ల యొక్క ప్రధాన వర్గాలను చిన్న యూనిట్‌లుగా విభజించవచ్చు.

ఉదాహరణ:

కాక్‌టెయిల్ ఆర్డర్‌లు తీసుకోవడానికి, ఫుడ్ ఆర్డర్‌ల కోసం మరియు రెస్టారెంట్‌లో కస్టమర్‌లకు సేవలందించే ప్రాంతంలో టేబుల్‌లను క్లియర్ చేయడానికి వేర్వేరు వ్యక్తులు ఉండవచ్చు.

1.2.4. విధులను అప్పగించడం:

వివిధ కార్యకలాపాలను నిర్వహించదగిన యూనిట్లుగా వర్గీకరించిన తర్వాత, ప్రతి సమూహ కార్యకలాపాలకు విధి లేదా బాధ్యతను కేటాయించడానికి తగిన వ్యక్తులు ఎంపిక చేయబడతారు.

ఉదాహరణకు: కొనుగోలు మేనేజర్‌కు వస్తువుల కొనుగోలుకు సంబంధించిన విధులు, వస్తువుల విక్రయానికి సంబంధించిన సేల్స్ మేనేజర్‌కు విధులు కేటాయించబడతాయి.

1.2.5. సంబంధాలను అభివృద్ధి చేయడం:

ఇద్దరు లేదా అంతకంటే ఎక్కువ మంది వ్యక్తులు కలిసి పనిచేసేటప్పుడు ఉద్యోగుల మధ్య సంబంధాలను నిర్వచించడం అవసరం. ఇక్కడ, ప్రతి ఒక్కరూ తన పై అధికారి ఎవరో స్పష్టంగా తెలుసుకోవాలి, అతను ఎవరి నుండి ఆదేశాలు తీసుకోవాలి మరియు అతను ఎవరికి జవాబుదారీగా ఉంటాడో. ఇది బాధ్యత మరియు అధికారం యొక్క ప్రతినిధిని సులభతరం చేయడం ద్వారా సంస్థ యొక్క సాఫీగా పని చేయడానికి సహాయపడుతుంది.

1.3. సంస్థ యొక్క సూత్రాలు:

1. అధికార పంక్తులు స్పష్టంగా పేర్కొనబడాలి మరియు సంస్థ యొక్క అధికారాన్ని పై నుండి క్రిందికి అమలు చేయాలి: ఈ సూత్రాన్ని స్కేలార్ సూత్రం అని పిలుస్తారు మరియు అధికార రేఖను చైస్ ఆఫ్ కమాండ్‌గా సూచిస్తారు. ప్రధాన నిర్ణయాలు తీసుకోబడతాయి మరియు ఉన్నత నిర్వహణ స్థాయిలో విధానాలు రూపొందించబడతాయి మరియు అవి కార్మికులకు వివిధ నిర్వహణ స్థాయిల ద్వారా ఫిల్టర్ చేయబడతాయి. ఈ కమాండ్ గొలుసులోని ప్రతి వ్యక్తి తన అధికారం మరియు దాని సరిహద్దులను తెలుసుకునేలా అధికార రేఖను స్పష్టంగా ఏర్పాటు చేయాలి.

2. సంస్థలోని ప్రతి వ్యక్తి ఒక బాస్‌కి మాత్రమే నివేదించాలి: ఇది 'యూనిటీ ఆఫ్ కమాండ్' సూత్రం అని పిలుస్తారు మరియు ప్రతి వ్యక్తికి అతను ఎవరికి నివేదించాలో మరియు అతనికి ఎవరు నివేదించాలో తెలుసు. ఈ ప్రక్రియ అస్పష్టత మరియు గందరగోళాన్ని తొలగిస్తుంది, ఒక వ్యక్తి ఒకటి కంటే ఎక్కువ మంది ఉన్నతాధికారులకు నివేదించవలసి వచ్చినప్పుడు ఏర్పడవచ్చు.

3. ప్రతి సూపర్‌వైజర్ యొక్క బాధ్యత మరియు అధికారం స్పష్టంగా మరియు వ్రాతపూర్వకంగా ఏర్పాటు చేయబడాలి: ఇది పర్యవేక్షకుడి అధికారానికి పరిమితులపై ఖచ్చితమైన పాత్రను స్పష్టం చేస్తుంది. స్పష్టంగా నిర్వచించబడిన అధికారం మరియు బాధ్యతతో సూపర్‌వైజర్ సమస్యలను గుర్తించడం మరియు నిర్వహించడం మరియు అవసరమైనప్పుడు త్వరిత నిర్ణయాలు తీసుకోవడం సులభం అవుతుంది.

4. వారి అధీనంలో ఉన్నవారి చర్యలకు ఉన్నత నిర్వాహకులు బాధ్యత వహిస్తారు: మేనేజర్ లేదా సూపర్‌వైజర్ తన కింది అధికారుల చర్యల నుండి తనను తాను విడదీయలేరు. అందువల్ల, అతను తన క్రింది అధికారుల చర్యలకు జవాబుదారీగా ఉండాలి.

5. ఆబ్జెక్టివ్‌గా సాధ్యమైనంత వరకు అధికార మరియు బాధ్యతలను క్రమానుగత రేఖకు దిగువన అప్పగించాలి: ఇది నిర్ణయాధికారాన్ని వాస్తవ కార్యకలాపాలకు సమీపంలో ఉంచుతుంది. ఇది వ్యూహాత్మక ప్రణాళిక మరియు మొత్తం విధాన రూపకల్పనకు కేటాయించడానికి అగ్ర నిర్వహణకు మరింత ఖాళీ సమయాన్ని ఇస్తుంది. పెద్ద సంక్లిష్ట సంస్థలలో ఇది చాలా అవసరం. ఈ సూత్రాన్ని "అధికార వికేంద్రీకరణ" అని పిలుస్తారు, కేంద్రీకృత శక్తికి వ్యతిరేకంగా అన్ని నిర్ణయాలు ఎగువన చేయబడతాయి.

6. అథారిటీ స్థాయిల సంఖ్య సాధ్యమైనంత తక్కువగా ఉండాలి: ఇది కమ్యూనికేషన్‌ను సులభతరం చేస్తుంది మరియు స్పష్టంగా చేస్తుంది మరియు నిర్ణయాన్ని వేగవంతం చేస్తుంది. సుదీర్ఘ కమాండ్ గొలుసు సాధారణంగా "చుట్టూ పరిగెత్తడానికి" దారితీస్తుంది, ఎందుకంటే బాధ్యతలు స్పష్టంగా కేటాయించబడవు మరియు అందువల్ల అస్పష్టంగా మారతాయి. గిల్మోర్ ప్రకారం, చాలా సంస్థలకు అధ్యక్షుడి స్థాయితో సహా ఆరు స్థాయిల పర్యవేక్షణ అవసరం లేదు.

7. స్పెషలైజేషన్ సూత్రాన్ని సాధ్యమైన చోట వర్తింపజేయాలి: పని యొక్క ఖచ్చితమైన విభజన ప్రత్యేకతను సులభతరం చేస్తుంది. ప్రతి వ్యక్తికి సాధ్యమైన చోట ఒకే విధిని కేటాయించాలి. ఈ నియమం వ్యక్తులు మరియు విభాగాలకు వర్తిస్తుంది. ప్రత్యేక కార్యకలాపాలు సామర్థ్యం మరియు నాణ్యతకు దారి తీస్తుంది. ఏదేమైనప్పటికీ, స్పెషలైజేషన్ యొక్క ప్రతి ప్రాంతం తప్పనిసరిగా అన్ని విభాగాల యొక్క అన్ని కార్యకలాపాల సమన్వయం ద్వారా మొత్తం సమగ్ర వ్యవస్థతో పరస్పర సంబంధం కలిగి ఉండాలి.

8. లైన్ ఫంక్షన్ మరియు స్టాఫ్ ఫంక్షన్ వేరుగా ఉంచాలి: లైన్ ఫంక్షన్లు కంపెనీ లక్ష్యాలను సాధించడంలో ఫలితాన్నిచ్చే కార్యకలాపాలతో నేరుగా పాలుపంచుకునేవి. సిబ్బంది విధులు లైన్ ఫంక్షన్కు సహాయకరంగా ఉంటాయి మరియు సహాయం మరియు సలహాలను అందిస్తాయి. ఉదాహరణకు చట్టపరమైన ప్రజా సంబంధాలు మరియు ప్రచార విధులు అన్నీ సిబ్బంది విధులు. సినర్జెటిక్ ఫలితాలను సాధించడానికి లైన్ మేనేజర్లు మరియు స్టాఫ్ మేనేజర్ల కార్యకలాపాలు సమన్వయంతో ఉండాలి.

9. నియంత్రణ పరిధి సహేతుకంగా మరియు బాగా స్థిరంగా ఉండాలి; "నియంత్రణ పరిధి" అనేది ఒకే ఎగ్జిక్యూటివ్ ద్వారా సమన్వయం చేయగల స్థానాల సంఖ్యను నిర్ణయిస్తుంది. ఒకే మేనేజర్కు నివేదించే వ్యక్తులు చాలా తక్కువ మంది ఉన్న చోట నియంత్రణ పరిధి ఇరుకైనది కావచ్చు లేదా ఒకే మేనేజర్ పర్యవేక్షణలో చాలా మంది వ్యక్తులు ఉన్న చోట అది విస్తృతంగా ఉండవచ్చు. అయితే, అటువంటి నియంత్రణ పరిధి అధీన స్థానాల యొక్క సారూప్యత లేదా అసమానతపై ఆధారపడి ఉంటుంది మరియు ఈ స్థానాలు ఎంత పరస్పర ఆధారితమైనవి. ఈ స్థానం పరస్పర ఆధారితమైనది, సమన్వయం మరింత కష్టం. అలాంటి ఇంటర్లాకింగ్ పొజిషన్లలో, ఏ ఒక్క ఎగ్జిక్యూటివ్ కింద ఐదు లేదా ఆరుగురు సబ్బార్డినేట్లు పనిచేయకుండా ఉండటం మంచిది.

10. సంస్థ సరళంగా మరియు అనువైనదిగా ఉండాలి: ఇది సరళంగా ఉండాలి ఎందుకంటే ఇది నిర్వహించడం సులభం మరియు ఇది మారుతున్న పరిస్థితులకు త్వరగా అనుగుణంగా ఉంటుంది కాబట్టి ఇది సరళంగా ఉండాలి. ఇది కాలానుగుణంగా సులభంగా విస్తరించవచ్చు లేదా తగ్గించవచ్చు. ఇంకా, సరళత కమ్యూనికేషన్‌ను చాలా సులభతరం చేస్తుంది, వేగంగా మరియు ఖచ్చితమైనదిగా చేస్తుంది, ఇది విజయవంతమైన సంస్థలకు అవసరం.

1.4 సంస్థ నిర్మాణ రూపాలు:

వివిధ రకాలైన సంస్థ నిర్మాణాలు ఉన్నాయి, కార్యకలాపాల ఆధారంగా రూపొందించబడ్డాయి, సంస్థలో నిర్వహించబడతాయి, వాటిని విభాగాలుగా విభజించడం మరియు ఆ విభాగాలలో పనిచేసే వ్యక్తుల మధ్య సంబంధాలు ఉన్నాయి.

టామ్ బర్న్స్ మరియు GM. స్టాకర్ రెండు రకాల సంస్థ నిర్మాణాలను వివరిస్తాడు:

1.4.1. యాంత్రిక లేదా శాస్త్రీయ సంస్థ నిర్మాణం (Formal Organization) : ఇది బాగా నిర్వచించబడిన ఉద్యోగాలు, విధానాలు, షెడ్యూల్‌లు, కమాండ్ గొలుసు, అధికారం-బాధ్యత సంబంధాలు మరియు నిలువు కమ్యూనికేషన్‌లతో కూడిన అధికారిక సంస్థ నిర్మాణం. సంస్థ మరియు దాని సభ్యులు పర్యావరణంతో చాలా తక్కువ లేదా పరస్పర చర్య లేకుండా సంస్థాగత మరియు వ్యక్తిగత లక్ష్యాలపై నొక్కిచెప్పారు.

1.4.2. సమగ్రమైన లేదా ప్రవర్తనా సంస్థ నిర్మాణం(Informal Organization): ఈ నిర్మాణాలు పర్యావరణ మార్పులకు అనుగుణంగా ఉంటాయి మరియు నిలువు అధికార-బాధ్యత

సంబంధాలకు నిర్ణయాధికారం యొక్క భాగస్వామ్య వ్యవస్థను ఇష్టపడతాయి. కమ్యూనికేషన్ నిలువుగా మరియు అడ్డంగా ఉంటుంది మరియు నియంత్రణ స్వీయ-విధించబడింది.

1.5. సంస్థ యొక్క ప్రాముఖ్యత / ప్రయోజనాలు:

సమర్థవంతమైన మరియు విజయవంతమైన లక్ష్య సాధన కోసం సంస్థ అవసరం. కాబట్టి ఈ క్రిందివి ఆర్గనైజింగ్ యొక్క ప్రాముఖ్యతను తెలుపుతాయి.

1. లక్ష్యాల సాధన: ఒక మంచి సంస్థ అన్ని కార్యకలాపాల యొక్క సరైన సమన్వయం ద్వారా లక్ష్యాలను సాధించడానికి సులభతరం చేస్తుంది.

2. వైరుధ్యాలను తగ్గించండి: అధికార పరిధికి సంబంధించి వ్యక్తుల మధ్య విభేదాలు కనిష్టంగా ఉంచబడతాయి, ఎందుకంటే ప్రతి వ్యక్తికి ఒక నిర్దిష్ట పనిని నిర్వహించడానికి కేటాయించబడుతుంది; ఆ పనిని నిర్వహించే బాధ్యత అతనిపై మాత్రమే ఉంటుంది. అందువల్ల, పరస్పర ఆధారపడటం కనిష్ట స్థాయికి తగ్గించబడుతుంది.

3. ఎఫెక్టివ్ అడ్మినిస్ట్రేషన్: ఇది గందరగోళం మరియు నకిలీని నివారిస్తుంది మరియు ఆలస్యం మరియు అసమర్థతను తొలగిస్తుంది. ఇది పని ప్రవాహంలో అన్ని అడ్డంకులను తొలగిస్తుంది మరియు సమర్థవంతమైన పనికి సహాయపడే శీఘ్ర మరియు సరైన నిర్ణయాలను సులభతరం చేస్తుంది.

4. అతివ్యాప్తి మరియు డూప్లికేషన్ తొలగింపు: ఒక మంచి సంస్థ పని యొక్క అతివ్యాప్తి మరియు నకిలీని తొలగిస్తుంది. ఒక మంచి సంస్థ విధులను స్పష్టంగా కేటాయించాలని డిమాండ్ చేస్తున్నందున, పని యొక్క నకిలీ తొలగించబడుతుంది.

5. వృద్ధి మరియు వైవిధ్యీకరణను సులభతరం చేస్తుంది: సౌండ్ ఆర్గనైజేషన్ సమర్థవంతమైన నిర్వహణ ద్వారా ఎంటర్‌ప్రైజ్ వృద్ధి మరియు విస్తరణలో సహాయపడుతుంది.

6. ఇది "రస్ ఎరౌండ్" సంభావ్యతను తగ్గిస్తుంది: దేనికి బాధ్యత వహిస్తారో మనకు తెలియనప్పుడు "చుట్టూ పరిగెత్తడం" సంభవిస్తుంది మరియు కొన్ని పనిని పూర్తి చేసినందుకు తప్పు వ్యక్తులకు పంపబడుతుంది. అయితే, బాధ్యతలు స్పష్టంగా స్థాపించబడిన ఒక చక్కటి వ్యవస్థీకృత సంస్థలో, ఇది జరగదు.

7. సులభమైన కమ్యూనికేషన్: సంస్థ నిర్మాణం సంస్థాగత సభ్యుల మధ్య అలాగే సంస్థ మరియు దాని పర్యావరణం మధ్య కమ్యూనికేషన్ కోసం మార్గాలను అందిస్తుంది. సంస్థాగత చార్ట్‌లో కమ్యూనికేషన్ లైన్లు మరియు అధికార ప్రవాహం చాలా స్పష్టంగా ఉన్నందున, ఇంటర్ కమ్యూనికేషన్ స్పష్టంగా మరియు సులభంగా ఉంటుంది. కనుక ఇది అస్పష్టతను తొలగిస్తుంది.

8. ఇది ప్రమోషన్లకు సహాయపడుతుంది: ప్రతి వ్యక్తి ఏ స్థాయికి చేరుకున్నారో మరియు ప్రతి ఉద్యోగం అర్హతలు మరియు విధుల పరంగా చక్కగా వివరించబడినందున, ఇది ప్రమోషనల్ దశను సులభంగా గుర్తించగలదని సంస్థ చార్ట్ సూచిస్తుంది.

9. సృజనాత్మకతను ప్రోత్సహించండి: బాధ్యత, పని యొక్క గుర్తింపు, పని యొక్క బాగా నిర్వచించబడిన ప్రాంతం, మంచి సంస్థలో స్పష్టంగా ఉంటాయి. అందువల్ల, ఇది వనరులను, చొరవను మరియు ఆవిష్కరణ మరియు సృజనాత్మకత యొక్క స్ఫూర్తిని ప్రోత్సహిస్తుంది.

10. ఇది వేతనాలు మరియు వేతన నిర్వహణలో సహాయపడుతుంది: న్యాయమైన మరియు సమానమైన వేతనాలు మరియు జీతం షెడ్యూల్ ఒకే విధమైన అవసరాలు కలిగిన ఉద్యోగాలు ఒకే విధమైన ప్రయోజనాలను

కలిగి ఉండాలనే ఆవరణపై ఆధారపడి ఉంటాయి. వీటిని స్పష్టంగా ఏర్పాటు చేసి, ప్రతి రకమైన ఉద్యోగానికి సంబంధించిన వార్షిక ఇంక్రిమెంట్‌లు లేదా జీవన వ్యయ ఇంక్రిమెంట్‌లను సరిగ్గా అర్థం చేసుకుంటే, పరిహారం నిర్వహణ విధానాలను వర్తింపజేయడం సులభం.

11. సంస్థాగత వనరుల యొక్క సరైన ఉపయోగం: ఆర్గనైజేషన్ స్ట్రక్చర్ సంస్థాగత వనరులను అవసరమైన పాయింట్లకు కేటాయించడం ద్వారా వాటిని గరిష్టంగా ఉపయోగించుకోవడానికి ప్రయత్నిస్తుంది. సంస్థాగత వృద్ధి మరియు చెల్లుబాటు కోసం సంస్థాగత వనరుల వినియోగంలో సమర్థత అవసరం అయితే, సంస్థాగత వృద్ధి మరియు చెల్లుబాటు కోసం వనరుల యొక్క వాంఛనీయ కేటాయింపు అవసరం, వివిధ సంస్థాగత యూనిట్లకు వనరుల యొక్క వాంఛనీయ కేటాయింపు సమానంగా ముఖ్యమైనది.

ఒక మంచి సంస్థ మానవ నైపుణ్యం యొక్క వాంఛనీయ వినియోగానికి దారి తీస్తుంది మరియు ఉద్యోగులు ఏమి చేయాలో మరియు వారు ఎలా చేయాలో తెలుసుకున్నప్పుడు సగం పని పూర్తవుతుంది. ఇది సజావుగా పని చేయడంలో మరియు సాఫీగా ప్రవహించడంలో సహాయపడుతుంది, తద్వారా నిష్క్రియ సమయం మరియు నిష్క్రియ యంత్రాల అడ్డంకులను నివారిస్తుంది.

ఒక మంచి సంస్థకు సరైన ఉద్యోగం కోసం సరైన వ్యక్తి అవసరం మరియు ఇది మానవ వనరుల దుర్వినియోగాన్ని నివారిస్తుంది, తద్వారా ఉద్యోగి ప్రయత్నాలను సరైన రీతిలో ఉపయోగించుకోవచ్చు.

12. టాప్ మేనేజ్‌మెంట్ యొక్క పనిభారంలో తగ్గింపు:

అవసరమైన బాధ్యతలు కలిగిన ఉద్యోగుల మధ్య పనులు పంచుకోవడం వలన, టాప్ మేనేజ్‌మెంట్ యొక్క పనిభారం తగ్గుతుంది. ఇది సమర్థవంతమైన ప్రణాళిక మరియు మంచి విధాన రూపకల్పన కోసం అగ్ర నిర్వహణను అనుమతిస్తుంది.

13. పెరిగిన సహకారం మరియు గర్వం యొక్క భావం: ఉద్యోగి తన బాధ్యత మరియు అతని అధికారం యొక్క డొమైన్‌లో తగిన స్వేచ్ఛను కలిగి ఉంటాడు. అధికారం మరియు ఆ అధికారం యొక్క పరిధి తెలిసినందున, ఇది ఉద్యోగులలో స్వాతంత్ర్య భావాన్ని అభివృద్ధి చేస్తుంది, ఇది ధైర్యాన్ని పెంచే అంశం.

1.6. ముగింపు

అన్ని వ్యాపార మరియు నాన్-బిజినెస్ ఎంటర్‌ప్రైజెస్‌లకు కనీస ఖర్చు మరియు ప్రయత్నాలతో గరిష్ట ఫలితాలను సాధించడానికి వారి మృదువైన, సమర్థవంతమైన మరియు ఆర్థిక కార్యకలాపాల కోసం మంచి సంస్థ అవసరం. స్పష్టంగా, ఇద్దరు లేదా అంతకంటే ఎక్కువ మంది వ్యక్తులు ఒక సంస్థలో నిమగ్నమై ఉన్నప్పుడు, ప్రతి వ్యక్తి యొక్క విధిని వారి మధ్య మొత్తం కార్యకలాపాల విభజన ద్వారా పరిష్కరించబడాలి మరియు వారు ఒక సంఘటిత చర్యను కలిగి ఉండాలి.

వారి జ్ఞానం, అనుభవం మరియు సామర్థ్యం ఆధారంగా అనేక మంది వ్యక్తుల మధ్య పనిని నిరంతరం పంపిణీ చేయడం ద్వారా పనితీరు యొక్క వేగం నిర్ధారించబడుతుంది మరియు పని యొక్క ప్రమాణం మెరుగుపడుతుంది. వ్యక్తులు, పని మరియు వనరుల మధ్య సంబంధాన్ని సంస్థ సెట్ చేస్తుంది. వ్యక్తుల

సమూహాలు ఉమ్మడి ప్రయత్నంలో ఉన్నప్పుడు, ఉత్పాదక ఫలితాలను పొందడానికి సంస్థను తప్పనిసరిగా ఉపయోగించాలి.

1.7. సంక్షిప్తంగా (Summary)

సంస్థ అనేది సమర్థవంతమైన నిర్వహణ సాధనం. ఇది నిర్వాహకుడు కో-ఆర్డినేట్‌లను నిర్దేశించే మరియు వ్యాపార వ్యవహారాలను నియంత్రించే యంత్రాంగం. వాస్తవానికి, ఇది వ్యాపారానికి పునాది మరియు మానవ ప్రయత్నాలను మరింత ఉత్పాదక, ప్రభావవంతమైన మరియు ఫలవంతమైన ఫలితాలకు సరిగ్గా నిర్దేశించే మార్గాన్ని అందిస్తుంది. సంస్థ అనేది విధానాలు, కార్యకలాపాలు మరియు పరిపాలనతో అనుసంధానించబడిన సంస్థ యొక్క సమస్యలను సమర్థవంతంగా పరిష్కరించగల సాధనం. సౌండ్ ఆర్గనైజేషన్ సంస్థ యొక్క విజయం మరియు కొనసాగింపుకు గొప్పగా దోహదపడుతుంది. ఆండ్రూ కార్నెగీ ఒకసారి చెప్పిన మాటను మనం గుర్తుంచుకుంటే మంచి సంస్థ యొక్క ప్రాముఖ్యత మరింత స్పష్టంగా కనిపిస్తుంది: “మా కర్మాగారాలను తీసివేయండి, మా వ్యాపారాన్ని, మా రవాణా మార్గాలను, మా డబ్బును తీసివేయండి, మా సంస్థను మినహాయించి మాకు ఏమీ వదిలివేయండి మరియు నాలుగు సంవత్సరాలలో మేము మనల్ని మనం స్థాపించుకున్నాము."

1.8. సాంకేతిక పదాలు

బ్యూరోక్రసీ: శ్రామిక విభజన, క్రియాత్మక అతివ్యాప్తి లేకుండా ఉద్యోగ ప్రత్యేకత, నిలువు సోపానక్రమం (చైన్ ఆఫ్ కమాండ్) మరియు అంతర్గత నియమాలు, నిబంధనలు మరియు రికార్డ్ కీపింగ్ వ్యవస్థ ద్వారా అధికారాన్ని ఉపయోగించడం ద్వారా వర్గీకరించబడిన అధికారిక సంస్థాగత ఏర్పాటు; ప్రభుత్వ పరిపాలనా శాఖ (జాతీయ, రాష్ట్ర, స్థానిక).

పౌరుల భాగస్వామ్యం: ప్రభుత్వ కార్యక్రమాలకు దిశానిర్దేశం చేయడానికి సేవా స్థాయిలు, బడ్జెట్ ప్రాధాన్యతలు మరియు భౌతిక నిర్మాణ ప్రాజెక్టుల ఆమోదయోగ్యతతో సహా విస్తృత శ్రేణి పరిపాలనా విధాన రూపకల్పన కార్యకలాపాలలో పౌరుల ప్రమేయం కమ్యూనిటీ అవసరాలు, ప్రజల మద్దతును పెంపొందించడం మరియు పొరుగు ప్రాంతాలలో సమన్వయ భావాన్ని ప్రోత్సహించడం.

కార్పొరేషన్లు: రాష్ట్రాలు సృష్టించిన చట్టపరమైన సంస్థలు, వ్యవస్థాపకులు సమర్పించిన చార్టర్లను ఆమోదించాయి.

డిస్ట్రిబ్యూషనల్ ఎఫెక్ట్స్ : పాలసీలు ఒక వ్యక్తి నుండి మరొకరికి ఆదాయాన్ని బదిలీ చేసే మార్గాలు.

1.9. స్వీయ అంచనా ప్రశ్నలు

1. సంస్థ యొక్క అర్థం మరియు ఆర్గనైజింగ్ ప్రక్రియలను వివరించండి?
2. సంస్థ యొక్క సూత్రాలను విశ్లేషించండి?
3. సంస్థ నిర్మాణ రూపాలు గురించి వివరించండి?
4. సంస్థ యొక్క ప్రాముఖ్యత / ప్రయోజనాలు గురించి వివరించండి?

1.10. Suggested Readings

1. Scott, W. R., & Davis, G. F. (2015). Organizations and organizing: Rational, natural and open systems perspectives. Routledge.

2. Greenwood, R., & Hinings, C. R. (1988). Organizational design types, tracks and the dynamics of strategic change. Organization studies, 9(3), 293-316.

3. Greenwood, R., & Hinings, C. R. (1988). Organizational design types, tracks and the dynamics of strategic change. Organization studies, 9(3), 293-316.

4. Battilana, J., & Lee, M. (2014). Advancing research on hybrid organizing–Insights from the study of social enterprises. Academy of Management Annals, 8(1), 397-441.

5. Söderlund, J. (2000). Temporary organizing-characteristics and control forms. In Projects as business constituents and guiding motives (pp. 61-74). Springer, Boston, MA.

యూనిట్- III; సంస్థ యొక్క సూత్రాలు (Principles of Organization)

అంశం -2: - క్రమానుగత/ సోపానక్రమ0 సూత్రం (Hierarchy)

CONTENTS

2.0. అధ్యయన లక్ష్యాలు

2.1 ఉపోద్ఘాతము

2.2. అర్థం మరియు నిర్వచనం

2.3. ప్రాముఖ్యత

2.4. ప్రాథమిక లక్షణాలు

2.5. లెవెల్ జంపింగ్

2.6. ప్రయోజనాలు

2.7. ప్రతికూలతలు

2.6. ముగింపు

2.7.సాంకేతిక పదాలు

2.8.స్వీయ అంచనా ప్రశ్నలు

2.9. References for further Reading

2.0. అధ్యయన లక్ష్యాలు;

ఈ అధ్యయన అభ్యసనం వల్ల మనం క్రింది విషయాలను ఆకళింపు చేసుకుంటాం:

- క్రమానుగత యొక్క భావన యొక్క అర్థాన్ని వివరించండి
- క్రమానుగత యొక్క ప్రాముఖ్యతను అర్థం చేసుకోగలరు
- క్రమానుగత యొక్క ప్రాథమిక లక్షణాలను చేసుకోగలరు; మరియు
- క్రమానుగత ప్రయోజనాలు మరియు అప్రయోజనాలు గురించి అవగాహన చేసుకోగలరు.

2.1 ఉపోద్ఘాతము:

ఈ యూనిట్‌లో, మనం సంస్థ యొక్క ముఖ్యమైన సూత్రాలలో ఒకదానిని చర్చిస్తాము అంటే, క్రమానుగత. క్రమానుగత సంస్థ యొక్క వివిధ యూనిట్లను ఏకీకృతం చేస్తుంది, వీటిని స్పెషలైజేషన్ ఆధారంగా విభజించారు, పై నుండి క్రిందికి ఉన్నతమైన మరియు అధీన సంబంధాల యొక్క ఇంటర్‌లాకింగ్ సిస్టమ్ ద్వారా. సోపానక్రమం యొక్క అర్థం, నిర్వచనం, ప్రాథమిక లక్షణాలు మరియు ప్రయోజనాలు మరియు అప్రయోజనాలు ఈ యూనిట్‌లో చర్చించబడ్డాయి.

2.2. అర్థం మరియు నిర్వచనం;

సాహిత్యపరంగా, ' క్రమానుగత' అనే పదానికి అర్థం తక్కువ కంటే ఎక్కువ యొక్క నియమం లేదా నియంత్రణ. పరిపాలనలో, క్రమానుగత అంటే ఒకదానితో ఒకటి అనుసంధానించబడిన అనేక వరుస దశలు లేదా స్థాయిల శ్రేణీకృత సంస్థ. ఇది ఒక సంస్థలోని వివిధ వ్యక్తుల ప్రయత్నాలను ఒకదానితో ఒకటి ఏకీకృతం చేసే పద్ధతి. ప్రతి

పెద్ద-స్థాయి సంస్థలో, ఆజ్ఞాపించేవారు కొందరే ఉంటారు మరియు ఆజ్ఞాపించబడినవారు మరికొందరు. ఇది సంస్థ యొక్క పై నుండి క్రిందికి చేరే అనేక స్థాయి బాధ్యతల ద్వారా ఉన్నత-అధీన సంబంధాన్ని సృష్టించడానికి దారితీస్తుంది. మూనీ మరియు రీలే 'స్కేలార్ ప్రాసెస్' అని పిలిచే సంస్థలో పిరమిడికల్ రకం నిర్మాణం నిర్మించబడింది. సంస్థలో, స్కేలార్ అంటే అధికారం మరియు సంబంధిత బాధ్యత స్థాయిల ప్రకారం విధుల గ్రేడింగ్, మూనీ ప్రకారం, ఈ స్కేల్ లేదా స్కేలార్ చైస్ అనేది సార్వత్రిక దృగ్విషయం. ఉన్నతమైన మరియు అధీనంలో ఉన్న వ్యక్తుల సంస్థను మనం ఎక్కడ చూసినా, మనకు స్కేలార్ సూత్రం ఉంటుంది.

వివిధ వ్యక్తులు వివిధ మార్గాల్లో క్రమానుగతన్ని నిర్వచించారు. ఎల్.డి. 'వైట్ ఇలా అంటాడు: "అధిక-సబార్డినేట్ సంబంధం యొక్క సార్వత్రిక అనువర్తనాన్ని సోపానక్రమం కలిగి ఉంటుంది, ఇది నిర్మాణం యొక్క పై నుండి క్రిందికి చేరే బాధ్యత యొక్క అనేక స్థాయిల ద్వారా ఉంటుంది". మరో మాటలో చెప్పాలంటే, క్రమానుగత అంటే 'ఎక్కువగా దిగువ' నియంత్రణ. పరిపాలనలో, సోపానక్రమం అంటే అనేక వరుస దశలు లేదా స్థాయిల శ్రేణీకృత సంస్థ. దీనిని 'స్కేలార్ ప్రిన్సిపల్' అని కూడా అంటారు. ఇది నిచ్చెన అని అర్థం 'స్కేల్' అనే పదం నుండి ఉద్భవించింది. నిచ్చెనలో మెట్లు ఉన్నట్లే సోపానక్రమంలో వరుస స్థాయిలు ఉంటాయి.

మూనీ మరియు రీలీ దీనిని "ది స్కేలార్ ప్రాసెస్" అని పిలిచారు. ఎర్ల్ లాథమ్ సోపానక్రమాన్ని "ఆరోహణ స్కేల్ లో తక్కువ మరియు ఉన్నతమైన జీవుల యొక్క క్రమబద్ధమైన నిర్మాణంగా నిర్వచించాడు. మంచి అధిపతి శిఖరాగ్రంలో నివసిస్తాడు, దాని నుండి, తన భయంకరమైన కన్నుతో, అతను తన అత్యల్ప అధీనంలో ఉన్నవారి హృదయాలను శోధించగలడు మరియు వారి దస్తావేజును రూపొందించగలడు. అతని ఆదేశం". సోపానక్రమం అంటే కార్యకలాపాల దిశ మరియు నియంత్రణ కోసం యూనిట్‌లను పెద్ద యూనిట్‌గా సమూహపరచడం. పై నుండి క్రిందికి అంతర్-లాకింగ్ సుపీరియర్ సబార్డినేట్ రిలేషన్ షిప్ వ్యవస్థ ద్వారా ఒక

లక్ష్యాన్ని సాధించడానికి వివిధ వ్యక్తుల ప్రయత్నాలను ఒకచోట చేర్చే పద్ధతి ఇది. J.D. మిల్లెట్ సోపానక్రమాన్ని ఒక పద్ధతిగా నిర్వచించారు, దీని ద్వారా వేర్వేరు వ్యక్తుల ప్రయత్నాలు కలిసి ఉంటాయి".

ప్రతి సంస్థకు ఒక ప్రయోజనం ఉంటుంది. ఆ ప్రయోజనాన్ని సాధించడానికి, ఇది తన ఉద్యోగాలను వివిధ విధులు లేదా యూనిట్లుగా విభజిస్తుంది. ఈ యూనిట్లు బేస్ చేరే వరకు ఉప-యూనిట్లుగా విభజించబడ్డాయి. క్రమానుగతంగా ఏర్పాటు చేయబడిన సంస్థలో, అధికారం పై నుండి క్రిందికి అంచెలంచెలుగా లేదా స్థాయిల వారీగా దిగజారుతుంది. సోపానక్రమంలో, ఒకరు దశల వారీగా సమూహం లేదా డౌన్ చేయాలి. అధికారం మరియు బాధ్యత యొక్క అనేక స్థాయిలు ఉన్నాయి. ప్రతి ఉద్యోగి తన పై అధికారి ఆదేశాలను పాటించాలి మరియు అతని క్రింది అధికారులకు ఆదేశాలు జారీ చేయాలి. అందువల్ల, సోపానక్రమం వివిధ స్థాయిల అధికారాల మధ్య కమ్యూనికేషన్ యొక్క సాధనంగా మరియు ఆదేశ గొలుసుగా మారుతుంది. సోపానక్రమం యొక్క సూత్రం ఇంటర్మీడియట్ స్థాయిని దాటవేయకూడదని లేదా జంప్ చేయకూడదని డిమాండ్ చేస్తుంది. అధిక లేదా తక్కువ స్థాయిలతో వ్యవహరించేటప్పుడు. దీనిని 'సరైన ఛానెల్ ద్వారా' పనితీరు అంటారు. అందువల్ల, అన్ని కమ్యూనికేషన్లు తక్షణ ఉన్నతాధికారి లేదా తక్షణ సబార్డినేట్ నుండి రావాలి. ప్రతి అధికారి తన వద్ద అవసరమైన అధికారాన్ని కలిగి ఉంటాడు మరియు మిగిలిన వాటిని తన క్రింది అధికారులకు అప్పగిస్తాడు. సోపానక్రమం, అందువలన, నిర్ణయాధికారం యొక్క వివిధ స్థాయిలకు దారితీస్తుంది. క్రమానుగత సెటప్ కారణంగా చీఫ్ ఎగ్జిక్యూటివ్ సంస్థలో ఏ స్థాయికైనా ఆదేశాలు జారీ చేయవచ్చు మరియు బాధ్యతను కేటాయించవచ్చు.

2.3. ప్రాముఖ్యత;

సోపానక్రమం లేని సంస్థ గురించి ఆలోచించడం కష్టం. సంస్థ అనేది తప్పనిసరిగా నిర్దిష్ట సంఖ్యలో వ్యక్తుల మధ్య విధుల విభజన. విధులు మరియు బాధ్యతల పంపిణీ క్షితిజ సమాంతరంగా మరియు నిలువుగా ఉంటుంది. సంస్థ నిర్మాణం నిలువుగా మరియు అడ్డంగా పెరుగుతుంది. ఒక సంస్థలో ఎక్కువ స్థాయిలు జోడించబడినప్పుడు, దానిని నిలువు పెరుగుదల అంటారు. కానీ స్థాయిల సంఖ్యను పెంచకుండా మరిన్ని విధులు లేదా మరిన్ని స్థానాలు జోడించబడినప్పుడు, దానిని క్షితిజ సమాంతర పెరుగుదల అంటారు. నిలువు పంపిణీ ఉన్నత నిర్వహణ వంటి స్థాయిలను సృష్టిస్తుంది; మధ్య నిర్వహణ, పర్యవేక్షకులు మరియు నిర్దిష్ట పనితీరు స్థాయి. ఖచ్చితంగా చెప్పాలంటే, ఈ స్థాయిలు స్వాభావికమైన ఆధిక్యత లేదా న్యూనతను సూచించవు. అయితే, వివిధ స్థాయిల బాధ్యత స్వభావంలో వ్యత్యాసం, జీతం స్కేల్స్‌లో వ్యత్యాసం మరియు వివిధ స్థాయిలలో పనిచేసే సిబ్బంది అర్హతలు మరియు నాణ్యతలలో వ్యత్యాసం కారణంగా, సంస్థలో ఉన్నతమైన అధీన సంబంధం ఏర్పడుతుంది.

స్కేలార్ సిస్టమ్ అవసరం రెండు కారణాల వల్ల గ్రహించబడింది, అవి.

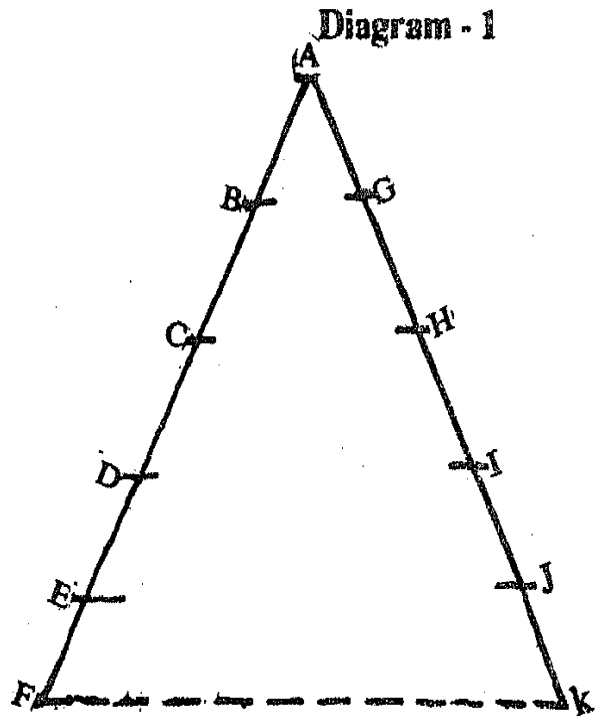
i) కార్యనిర్వాహక తత్వశాస్త్రానికి అవసరమైన టాస్క్ స్పెషలైజేషన్ యొక్క ఆదర్శాన్ని అనుసరించే ఉద్దేశ్యంతో పనిని దాని అత్యంత ఆర్థిక భాగాలుగా విభజించడం.

ii) స్పెషలైజేషన్‌ల యొక్క భారీ ప్రవర్తనలు మరియు చర్యలను ఒక సంయుక్త ప్రయత్నంగా ఏకీకృతం చేసే నమూనాలు.

2.4. ప్రాథమిక లక్షణాలు:

క్రింది అంశాలు సోపానక్రమం యొక్క కొన్ని ముఖ్యమైన లక్షణాలు:

మొత్తం అడ్మినిస్ట్రేటివ్ ఫంక్షన్ యూనిట్లు మరియు ఉప-యూనిట్‌లుగా విభజించబడింది. ఈ యూనిట్లు ఒక పిరమిడ్ రూపంలో నిర్వహించబడతాయి, ఇతర వాటి క్రింద గమనించండి. అధికారం వివిధ స్థాయిలకు పంపిణీ చేయబడింది. క్రమానుగత సంస్థ 'సరైన ఛానెల్ ద్వారా' సూత్రాన్ని పాటిస్తుంది. అన్ని ఆదేశాలు మరియు కమ్యూనికేషన్లు సరైన ఛానెల్ ద్వారా రావాలి. ఏ ఇంటర్మీడియట్ స్థాయిని విస్మరించలేము. ఒక వ్యక్తి ఏ ఉన్నత అధికారి నుండి మాత్రమే ఉత్తర్వులను స్వీకరిస్తాడు మరియు మరెవరి నుండి కాదు. అంటే కమాండ్ యొక్క ఏకీకరణ సూత్రం గమనించబడింది. అధికారం మరియు బాధ్యత తగినంతగా మిళితం చేయబడ్డాయి. బాధ్యత లేని అధికారం ప్రమాదకరం, అధికారం లేని బాధ్యత అర్థరహితం. సోపానక్రమం యొక్క సూత్రాన్ని ఈ క్రింది విధంగా ఉదహరించవచ్చు:



పై రేఖాచిత్రంలో, A అనేది సంస్థాగత పిరమిడ్ యొక్క శిఖరాగ్రంలో ఉంది. ఆయన సంస్థ అధినేత. B అనేది A యొక్క సబార్డినేట్. C అనేది B యొక్క తక్షణ సబార్డినేట్ మరియు A కి కూడా అధీనంలో ఉంటుంది. కాబట్టి, మనం రేఖకు దిగువకు వెళితే, F అనేది E యొక్క తక్షణ అధీనం మరియు A కి కూడా అధీనంలో ఉంటుంది. ఆ విధంగా ఆర్డర్‌లు పై నుండి క్రిందికి ప్రవహిస్తాయి, అవి A నుండి B వరకు, B నుండి C, C నుండి D, D నుండి E మరియు E నుండి F మరియు దిగువ నుండి పైకి కమ్యూనికేషన్‌లు, అవి F నుండి E, E నుండి D మరియు మొదలైనవి, అదే త్రిభుజం యొక్క మరొక వైపు A.K. 'A Fకి ఆర్డర్ జారీ చేయాలనుకుంటే, అది B, C, D, E ద్వారా ప్రయాణించాలి, మరియు F Kకి కమ్యూనికేట్ చేయాలంటే, అది E, D, C, B మరియు A ద్వారా ప్రయాణించి, కిందికి దిగాలి. A నుండి K దశలవారీగా. ఈ రేఖాచిత్రంలో F. A. K. మొత్తం సంస్థను అనుసంధానించే అధికార రేఖను సూచిస్తుంది. A నుండి F వరకు ఆర్డర్‌లు అవరోహణ క్రమంలో దశలవారీగా ప్రయాణించడం మరియు F నుండి A వరకు ఆరోహణ క్రమంలో జరిగే కమ్యూనికేషన్ ప్రవాహాన్ని "సరైన ఛానెల్ ద్వారా" కమ్యూనికేషన్ అంటారు.

ఈ సూత్రాన్ని క్రింది ఉదాహరణ ద్వారా కూడా వివరించవచ్చు:

↑సెక్షన్ ఆఫీసర్ ↓

↑సూపరింటెండెంట్↓

↑హెడ్ క్లర్క్↓

కమ్యూనికేషన్స్ క్లర్క్ ఆదేశాలు

సెక్షన్ ఆఫీసర్ క్లర్క్‌కు ఆర్డర్ జారీ చేయాలనుకుంటే, అది సూపరింటెండెంట్ మరియు హెడ్ క్లర్క్ ద్వారా వెళ్లి క్లర్క్‌కు మాత్రమే పంపాలి. అదేవిధంగా క్లర్క్ నుండి సెక్షన్ ఆఫీసర్‌కు ఒక ప్రతిపాదన సెక్షన్ అధికారికి చేరుకోవడానికి హెడ్ క్లర్క్ మరియు సూపరింటెండెంట్ ద్వారా మాత్రమే ప్రయాణించాలి.

2.5. లెవెల్ జంపింగ్:

వాస్తవ ఆచరణలో, సోపానక్రమం యొక్క ముఖ్యమైన సూత్రాన్ని ఉల్లంఘించకుండా ఆలస్యాన్ని నివారించడానికి షార్ట్ కట్‌లు కనుగొనబడ్డాయి. దీన్ని చేయడానికి రెండు మార్గాలు ఉన్నాయి. హెన్రీ ఫాయోల్, ఒక విభాగంలోని సబార్డినేట్ అధికారులు ఇతర విభాగాల్లోని వారి వ్యతిరేక సభ్యులను నేరుగా సంప్రదించడానికి వీలుగా అధికార శ్రేణి యొక్క అధికారిక రేఖల మీదుగా వంతెనను విసిరివేయవచ్చని సూచించాడు. పై రేఖాచిత్రంలో F మరియు K సరైన ఛానెల్ ద్వారా నియమాన్ని పాటించకుండా నేరుగా పరస్పరం వ్యవహరించవచ్చు. ఇది చుక్కల పంక్తులలో చూపబడింది. ప్రక్రియను షార్ట్ సర్క్యూట్ చేయడానికి ముందు, వారు అలా చేయడానికి ఇతర ఉన్నతాధికారుల అనుమతిని పొందాలి. లేదా, పనిని వేగవంతం చేయడానికి, వారు తమ ఉన్నతాధికారుల ముందస్తు అనుమతి లేకుండా ఒకరినొకరు సంప్రదించవచ్చు. అయితే, వారి మధ్య ఏమి జరిగిందో వారు తమ ఉన్నతాధికారులకు సరిగ్గా తెలియజేయాలి.

రెండవది, ఒకటి లేదా అంతకంటే ఎక్కువ ఇంటర్మీడియట్ స్థాయిలు అధికారుల మధ్య ప్రత్యక్ష సంబంధాన్ని ఏర్పరచడానికి మరియు పనిని వేగవంతం చేయడానికి జంప్ చేయబడవచ్చు. దీన్నే 'లెవల్ జంపింగ్' అంటారు. Aతో తాను చర్చించిన విషయాన్ని C చెప్పినట్లయితే A నేరుగా Cతో వ్యవహరించవచ్చు. కొన్ని సంవత్సరాల క్రితం, భారత ప్రభుత్వం 'ఫైల్-జంపింగ్ ప్రయోగం'గా పిలవబడే దానిని సోపానక్రమంలోని

ఇంటర్మీడియట్ స్థాయిలను దాటవేయడానికి ప్రారంభించింది. ఫైళ్లు నేరుగా డెసిషన్ మేకింగ్ అథారిటీకి చేరతాయి.

అందువల్ల, ప్రతి స్థాయిలో ఉన్నతాధికారులు మరియు క్రింది అధికారుల మధ్య సరైన విశ్వాసం మరియు విధేయతతో, క్రమానుగత సంస్థ యొక్క జాప్యాన్ని పూర్తిగా తొలగించకపోయినా, చాలా వరకు తగ్గించవచ్చు. పైన చర్చించిన రెండు షార్ట్ కట్‌లు ఆలస్యాన్ని తగ్గించడంలో ముఖ్యమైన పాత్ర పోషిస్తాయి. ఉర్విక్ సరిగ్గా గమనించినట్లుగా, "ప్రతి ఇంటికి దాని కాలువ ఉండేలా ప్రతి సంస్థకు దాని స్కేలార్ చైన్ ఉండాలి, కానీ ఈ ఛానెల్ ని తరచుగా కమ్యూనికేషన్ యొక్క ఏకైక సాధనంగా ఉపయోగించడం అనవసరం, ఎందుకంటే కాలువలో సమయం గడపడం అనవసరం".

2.6. ప్రయోజనాలు :

సంస్థలో క్రమానుగత సూత్రం యొక్క అప్లికేషన్ యొక్క కొన్ని ప్రయోజనాలు క్రిందివి:

1. ప్రతి పెద్ద స్థాయి సంస్థ ప్రయోజనం యొక్క ఐక్యతను కలిగి ఉండాలి, ఇది క్రమానుగత వ్యవస్థ ద్వారా మాత్రమే సాధించబడుతుంది.

2. సోపానక్రమం సంస్థ యొక్క వివిధ యూనిట్లను ఏకీకృత మొత్తంగా అనుసంధానిస్తుంది. గమనించినట్లుగా M.P. శర్మ, "ఇది సంస్థాగత ఏకీకరణ మరియు పొందిక యొక్క సాధనం. నిర్మాణాన్ని నిర్మించడానికి మోర్టార్ లేదా సిమెంట్ అంటే సంస్థాగత నిర్మాణానికి ఇది".

3 ఇది ఒక సంస్థలో పైకి మరియు క్రిందికి కమ్యూనికేషన్ యొక్క ఛానెల్‌గా పనిచేస్తుంది. అతను ఎవరితో వ్యవహరించాలో ప్రతి అధికారికి స్పష్టంగా తెలుస్తుంది.

4. ఇది సంస్థలోని ప్రతి స్థాయిలో మరియు ప్రతి పోస్ట్‌లో బాధ్యతను నిర్ణయించడానికి మాకు వీలు కల్పిస్తుంది. ప్రతి ఉద్యోగికి సంస్థలో తన స్థానం మరియు బాధ్యత ఏమిటో మరియు అతను ఎవరికి జవాబుదారీగా ఉంటాడో తెలుసు.

5. సోపానక్రమం యొక్క సూత్రం ద్వారా సృష్టించబడిన 'సరైన ఛానెల్ ద్వారా' స్కేల్ ప్రక్రియకు ఖచ్చితమైన కట్టుబడి ఉండేలా చేస్తుంది మరియు ఇంటర్మీడియట్ లింక్‌లను షార్ట్-సర్క్యూటింగ్ లేదా విస్మరించడం నివారిస్తుంది.

6. సోపానక్రమం అత్యధిక స్థాయిలో పని భారాన్ని తగ్గిస్తుంది మరియు నిర్ణయం తీసుకోవడాన్ని వికేంద్రీకరిస్తుంది. ఇది టాప్ ఎగ్జిక్యూటివ్ క్రింద అనేక సబార్డినేట్ స్థాయిలను ఏర్పాటు చేస్తుంది. ప్రతి సబార్డినేట్ స్థాయి తనకు అప్పగించబడిన నిర్దేశిత విషయాల కోసం నిర్ణయ కేంద్రంగా పనిచేస్తుంది. సంస్థలోని ప్రతి ఉద్యోగి నిర్ణయాలు తీసుకోవడానికి మరియు తన సబార్డినేట్‌లకు మార్గనిర్దేశం చేయడానికి శిక్షణ పొందారు. అదే సమయంలో, ఇది పని భారం నుండి చీఫ్ ఎగ్జిక్యూటివ్‌ను ఉపశమనం చేస్తుంది మరియు అధీనంలో ఉన్నవారిలో చెందిన భావాన్ని ప్రోత్సహిస్తుంది.

7. ఇది 'సరైన ఛానెల్ ద్వారా' నియమాన్ని ఖచ్చితంగా పాటించడం వల్ల ఫైల్‌ల కదలిక విధానాన్ని సులభతరం చేస్తుంది మరియు నిర్దిష్ట ఫైల్ ఎక్కడ ఉందో తెలుసుకోవడం సులభం చేస్తుంది.

2.7. ప్రతికూలతలు:

సంస్థలో సోపానక్రమం యొక్క సూత్రం యొక్క అన్వయం యొక్క కొన్ని ప్రతికూలతలు క్రిందివి:

1. క్రమానుగత వ్యవస్థలో, దిశలు పై నుండి క్రిందికి ప్రవహిస్తాయి. దిగువన ఉన్నవారు ఎటువంటి చొరవ మరియు డ్రైవ్ లేకుండా తమ ఉన్నతాధికారుల సూచనలను యాంత్రికంగా అమలు చేయాలని భావిస్తున్నారు.
2. ఇది పరిపాలనా సంస్థలో దృఢత్వాన్ని కలిగిస్తుంది మరియు దాని సభ్యుల మధ్య డైనమిక్ మానవ సంబంధాల అభివృద్ధికి సరైనది కాదు.
3. ఈ వ్యవస్థ యొక్క విజయం లేదా వైఫల్యం సంస్థ యొక్క అధిపతి యొక్క వ్యక్తిగత ఇష్టాలపై ఆధారపడి ఉంటుంది. అతను సంస్థలో జీవితాన్ని మరియు వ్యక్తిగత స్పర్శను తీసుకురాగలిగితే, అది ఖచ్చితంగా విజయవంతమవుతుంది. లేదంటే అపజయం తప్పదు.
4. క్రమానుగత సంస్థ యొక్క అత్యంత తీవ్రమైన ప్రతికూలత ఏమిటంటే ఇది పనిని పారవేయడంలో విపరీతమైన జాప్యాన్ని కలిగిస్తుంది. పై రేఖాచిత్రంలో, సరైన ఛానెల్ ద్వారా ఖచ్చితమైన నియమం ప్రకారం, F నుండి Kకి కమ్యూనికేషన్ E, D, C, B, A, G, H, I, K మరియు తిరిగి అన్నింటిలో ఎలా ప్రయాణించాలి. 20 అడుగులు. దీని అర్థం విపరీతమైన ఆలస్యం కావచ్చు.

2.6. ముగింపు;

సోపానక్రమం అనేది సంస్థ యొక్క విశ్వవ్యాప్తంగా ఆమోదించబడిన సూత్రం. ఇది ఉన్నతాధికారులు మరియు అధీనంలో ఉన్నవారి మధ్య సేంద్రీయ సంబంధాల అవసరాన్ని నొక్కి చెబుతుంది. 'సరైన ఛానెల్ ద్వారా' నియమం సోపానక్రమం యొక్క సారాంశం. ఇది ఒక పిరమిడికల్ రకమైన సంస్థ, పైభాగంలో అపెక్స్ మరియు దిగువన బేస్ ఉంటుంది మరియు మధ్యలో నిలువు మరియు అడ్డంగా ఉండే అనేక వరుస స్థాయిలు ఉన్నాయి. మరో మాటలో చెప్పాలంటే, ఇది వివిధ దశలతో కూడిన అధికార నిచ్చెన కమ్యూనికేషన్‌లు మరియు ఆర్డర్‌లు ప్రతి మెట్టు నుండి పైకి వెళ్లాలి లేదా క్రిందికి రావాలి. ఏదైనా ఉల్లంఘన గందరగోళం మరియు అపనమ్మకానికి దారి తీస్తుంది. సంస్థ యొక్క సూత్రం ప్రకారం, పైకి మరియు క్రిందికి కమ్యూనికేషన్ యొక్క ఛానెల్‌గా పనిచేస్తే, విధానాలకు కట్టుబడి ఉండేలా చేస్తుంది, నిర్ణయం తీసుకోవడాన్ని వికేంద్రీకరిస్తుంది మరియు చీఫ్ ఎగ్జిక్యూటివ్ యొక్క భారాన్ని తగ్గిస్తుంది. ఆలస్యం ఈ సూత్రం యొక్క అత్యంత తీవ్రమైన ప్రతికూలత. కానీ, జాప్యాన్ని తగ్గించేందుకు రెండు షార్ట్‌కట్‌లు రూపొందించబడ్డాయి. 'అధికార రేఖల మీదుగా వంతెనలు విసరడం మరియు అత్యవసర విషయాలలో 'లెవల్ జంపింగ్'. సోపానక్రమం యొక్క ప్రయోజనాలు దానితో సంబంధం ఉన్న ప్రతికూలతలను అధిగమించాయి. శుష్క పెద్దగా, సంస్థలు అధికారిక మార్గాల్లో మాత్రమే పని చేయవు. ప్రతి సంస్థలో అనధికారిక సంబంధాలు ఉన్నాయి. ఉన్నతాధికారులు మరియు సబార్డినేట్‌లు వారి మధ్య అనధికారిక సంబంధం కారణంగా సామరస్యం మరియు స్నేహపూర్వక వాతావరణంలో కలిసి పని చేస్తారు మరియు అధికారిక సంబంధాల వల్ల కాదు. సోపానక్రమం అనేది ఏకాభిప్రాయాన్ని సాధించడానికి మరియు సంస్థ స్థాపించబడిన లక్ష్యాలను గ్రహించడానికి అంతర్నిర్మిత పరికరం.

2.7. సాంకేతిక పదాలు

కట్టుబడి (Adherence)**: అంటుకోవడం**

కమ్యూనికేషన్: ఒక సంస్థలో సమాచారం పైకి, క్రిందికి మరియు పక్కకు ప్రవహిస్తుంది

ఏకాభిప్రాయం(Consensus): సాధారణ ఒప్పందం

వేగవంతం (Expedite): పురోగతిని వేగవంతం చేయడానికి

2.8. స్వీయ అంచనా ప్రశ్నలు

1. **సోపానక్రమం అర్థం నిర్వచనం, మరియు ప్రాముఖ్యత లను గూర్చి వ్రాయండి?**

2. **సోపానక్రమం ప్రాథమిక లక్షణాలు తెలపండి?**

3. **సోపానక్రమం లో లెవెల్ జంపింగ్ ప్రాధాన్యతను తెలపండి? సోపానక్రమం ప్రయోజనాలు ప్రతికూలతలు గూర్చి ఒక వ్యాసం వ్రాయండి?**

2.9. References for further Reading:

1. Avasthi A and Maheshwari. S. R.. 1985. ***PublicAdministra~i6rr***(14th rev. Ed); Lakshmi Narain Agarwal : Agra.
2. Bhattacharyz. Mohit. 1974. ***Public Administration;*** The World Press Private Ltd: Calcutta.
3. Dimock, Marshal Edward and Dimock, Gladys Ogden, 1975. ***Public Administration*** (Third Ed); Oxford & IBH Publishing Co: New Delhi.

4. Gulick Luther & Urwick L. 1937. ***Papers on the science of Administration*** (Eds); Public Administration Service: New York.
5. Mooney J.D., 1957. ***Principles*** of ***Organisation;*** Harper: New York.
6. Mooney J.D., 1970. ***The Scalar Principle in William Lexton (Ed) Organisation Theories;*** Charles Marrel Co. Columbus. Ohio,
7. Simon, Herbeft, 1957. ***Administrative Behaviour: A*** *study* of ***decision Making Process in Administrative organisation;*** The Free Press: New York.
8. Sharma, M.P., 1983. ***Public Administration in Theory*** & ***Practice*** 14th ed; Kitab Mahal: Allahabad.
9. Tyagi, **A.R.,** 1981. ***Public Administration: Principles*** & ***Practice*** (6th rev. ed), Atma Ram & Sons: Delhi.

యూనిట్- III; సంస్థ యొక్క సూత్రాలు (Principles of Organization)

అంశం -3: - ఆజ్ఞా ఏకత్వం (Unity of Command)

CONTENTS

3.0 అధ్యయన లక్ష్యాలు

3.1. ఉపోద్ఘాతం

3.2. అర్థం

3.3. నిర్వచనాలు

3.4. ఆజ్ఞా ఏకత్వం అనుకూల వాదనలు

3.5. ఆజ్ఞా ఏకత్వం-వ్యతిరేకంగా వాదనలు

3.6. ఆజ్ఞా ఏకత్వంను ప్రభావితం చేసే కారకాలు

3.7. ఆజ్ఞా ఏకత్వం యొక్క రెండు విభిన్న వివరణలు

3.8. ముగింపు

3.9. సంక్షిప్తంగా (Summary)

3.10. సాంకేతిక పదాలు

3.11. స్వీయ అంచనా ప్రశ్నలు

3.12. Suggested Readings

3.0 అధ్యయన లక్ష్యాలు

ఈ అధ్యయన అభ్యసనం వల్ల మనం క్రింది విషయాలను ఆకళింపు చేసుకుంటాం:

- ఆజ్ఞా ఏకత్వం- అర్థం & నిర్వచనాలు
- ఆజ్ఞా ఏకత్వం అనుకూల వాదనలు
- ఆజ్ఞా ఏకత్వం-వ్యతిరేకంగా వాదనలు
- ఆజ్ఞా ఏకత్వంను ప్రభావితం చేసే కారకాలు
- ఆజ్ఞా ఏకత్వం యొక్క రెండు విభిన్న వివరణలు

3.1. ఉపోద్ఘాతం:

పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క ప్రాథమిక అంశం అయిన సంస్థాగత సిద్ధాంతం మరియు అభ్యాసం యొక్క అధ్యయనంలో, ఏ దేశంలోనైనా, అభివృద్ధి చెందిన మరియు అభివృద్ధి చెందుతున్న దేశాలలో విజయవంతమైన పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ అభ్యాసానికి కమాండ్ మరియు పరిధి యొక్క ఐక్యత యొక్క ప్రాథమిక అంశాలు మరియు సూత్రాలు రెండూ కేంద్రమైనవి మరియు అనివార్యమైనవి.

3.2. అర్థం

ఒక సంస్థ నిర్వహణకు సంబంధించి ఫాయోల్ యొక్క పద్నాలుగు సూత్రాలలో కమాండ్ యొక్క ఐక్యత ఒకటి. మెరుగైన క్రమశిక్షణ మరియు మెరుగైన నిర్వహణ కోసం ఒక ఉద్యోగి ఒక మాస్టర్ లేదా బాస్‌కి మాత్రమే బాధ్యత

వహించాలి మరియు మరెవరికీ ఉండకూడదని ఫాయోల్ సూచించాడు. ఒక ఉద్యోగి ఒకటి కంటే ఎక్కువ మంది మాస్టర్‌ల ఆదేశాలను అమలు చేయమని ఒత్తిడి చేస్తే, అది నిర్వహణలో గందరగోళాన్ని సృష్టిస్తుంది.

సంస్థ సమస్యల్లో కూరుకుపోతుంది. కమాండ్ యొక్క ఐక్యత అనే పదం పరిపాలనలో ఎలాంటి అభిప్రాయ భేదాలను అంగీకరించదు. నిర్వహణలో పారదర్శకత ఉండాలని మరియు చీఫ్ ఎగ్జిక్యూటివ్ కమాండ్ లేదా ఆర్డర్ జారీ చేసినప్పుడు ఇది అంతిమంగా పరిగణించబడుతుందని ఇది సూచిస్తుంది.

యూనిటీ ఆఫ్ కమాండ్ అంటే ఒక ఉద్యోగి ఒక ఉన్నతాధికారి నుండి మాత్రమే ఆర్డర్‌లను స్వీకరించాలి. మరో మాటలో చెప్పాలంటే, ఏ ఉద్యోగి కూడా ఒకటి కంటే ఎక్కువ ఉన్నతాధికారుల ఆదేశాలకు లోబడి ఉండకూడదు. అందువల్ల, ఇది ప్రతి వ్యక్తికి లేదా మోనో-కమాండ్‌కు ఒకే యజమానిని సూచిస్తుంది.

3.3. నిర్వచనాలు:

హెన్రీ ఫాయోల్: "ఏదైనా చర్య కోసం, ఒక ఉద్యోగి ఒక ఉన్నతాధికారి నుండి మాత్రమే ఆర్డర్‌లను స్వీకరించాలి."

Pfiffner మరియు Presthus: "యూనిటీ ఆఫ్ కమాండ్ భావన ప్రకారం, ఒక సంస్థలోని ప్రతి సభ్యుడు ఒకరికి మరియు ఒక నాయకుడికి మాత్రమే నివేదించాలి."

డిమోక్ మరియు డిమోక్: "కమాండ్ గొలుసు యొక్క పరిణామం కమాండ్ యొక్క ఐక్యత, ప్రతి ఉద్యోగికి ఒకే యజమాని ఉండాలనే సూత్రం."

విలియం ఫాక్స్ మరియు ఇవాస్ హెచ్. మేయర్: “యూనిటీ ఆఫ్ కమాండ్ అంటే అధికార రేఖలోని ప్రతి వ్యక్తి ఇతర వ్యక్తికి మాత్రమే బాధ్యత వహించాలనే సంస్థాగత సూత్రం. అధికారంలో ఉన్న వివిధ వ్యక్తులకు బాధ్యత వహించే ఉద్యోగి బహుశా గందరగోళంగా, అసమర్థంగా మరియు బాధ్యతారహితంగా ఉంటాడు, అయితే ఒక

పర్యవేక్షకుడి నుండి ఆదేశాలను స్వీకరించే ఉద్యోగి బహుశా పద్ధతిగా, సమర్థంగా మరియు బాధ్యతగా ఉంటాడు. ఇది లూథర్ గులిక్ యొక్క సంస్థ సిద్ధాంతంలో ఒక ప్రధాన ఆలోచన, ఇది సబార్డినేట్‌లను సూచిస్తుంది మరియు ఆదేశాలు జారీ చేసే వారికి కాదు.

3.4. ఆజ్ఞా ఏకత్వం అనుకూల వాదనలు:

సంస్థలలో గందరగోళం మరియు అవకతవకలను నివారించడానికి ఆదేశం యొక్క ఐక్యత భావనను పాటించడం చాలా అవసరం. ద్వంద్వత్వం లేదా ఆదేశం యొక్క గుణకారం ఒక ఉద్యోగిని గందరగోళం మరియు వివాదాస్పద పరిస్థితుల్లో ఉంచుతుంది, ఉదాహరణకు, “ఎవరిని అనుసరించాలి మరియు “ఏమి అనుసరించాలి” . ఇంకా, ఒక సబార్డినేట్ ఒక ఉన్నతాధికారిని మరొకరితో ప్లే చేయడం ద్వారా ఆర్డర్‌లను తప్పించుకోవచ్చు, ఇది సంస్థాగత ప్రయోజనాన్ని దెబ్బతీస్తుంది. హెన్రీ ఫాయోల్ ఆజ్ఞ ఏకత్వ సూత్రం యొక్క అత్యంత ముఖ్యమైన అనుకూలవాది. "సూత్రం ఉల్లంఘించబడితే , అధికారం అణగదొక్కబడుతుంది, క్రమశిక్షణ ప్రమాదంలో పడింది, క్రమానికి భంగం కలిగిస్తుంది మరియు స్థిరత్వానికి ముప్పు ఏర్పడుతుంది... ఇద్దరు ఉన్నతాధికారులు ఒకే వ్యక్తి లేదా డిపార్ట్‌మెంట్‌పై తమ అధికారాన్ని ప్రయోగించిన వెంటనే, అశాంతి తనంతట తానుగా అనుభూతి చెందుతుంది మరియు కారణం కొనసాగితే, రుగ్మత పెరుగుతుంది, అనారోగ్యం ఒక విదేశీ రూపం ద్వారా సమస్యాత్మకమైన సంస్థ యొక్క రూపాన్ని తీసుకుంటుంది మరియు ఈ క్రింది పరిణామాలు గమనించాలి: ద్వంద్వ ఆదేశం అదృశ్యం లేదా ఉన్నతాధికారులలో ఒకరి తొలగింపుతో ముగుస్తుంది మరియు వ్యవస్థ శ్రేయస్సు పునరుద్ధరించబడుతుంది, లేదంటే వ్యవస్థ వాడిపోతూనే ఉంటుంది.

ఫాయోల్ ప్రకారం, కింది కారకాలు ద్వంద్వ ఆదేశానికి దారితీస్తాయి.

1. ఇద్దరు సభ్యుల మధ్య అధికారాన్ని విభజించడం

2. విభాగాల అసంపూర్ణ హద్దులు

3. వివిధ విభాగాల మధ్య సహజంగా అనుసంధానించబడిన విధులు మరియు విధులు తరచుగా చెడుగా నిర్వచించబడతాయి.

గులిక్ మరియు ఉర్విక్ కూడా ఆదేశం యొక్క ఐక్యత సూత్రానికి మద్దతు ఇచ్చారు. "ఒక వ్యక్తి ఇద్దరు యజమానులకు సేవ చేయలేడు" అని వారు విశ్వసించారు. అందువల్ల, "ప్రభుత్వంలో బాగా నిర్వహించబడే పరిపాలనా విభాగాలు దాదాపు మినహాయింపు లేకుండా ఒకే నిర్వాహకుల నేతృత్వంలో ఉంటాయి" అని వారు నిర్ధారించారు. గులిక్ ఈ సూత్రం యొక్క ప్రాముఖ్యతను వివరిస్తాడు, “ఆదేశం యొక్క ఐక్యత సూత్రానికి ఏదైనా కఠినమైన కట్టుబడి దాని అసంబద్ధతలను కలిగి ఉండవచ్చు. కానీ సూత్రాన్ని ఉల్లంఘించడం వల్ల ఉత్పన్నమయ్యే గందరగోళం, అసమర్థత మరియు బాధ్యతారాహిత్యం యొక్క ఖచ్చితత్వంతో పోల్చితే అవి ముఖ్యమైనవి కావు.

3.5. ఆజ్ఞా ఏకత్వం-వ్యతిరేకంగా వాదనలు

ఆదేశం యొక్క ఐక్యత భావనను చాలా మంది రచయితలు వ్యతిరేకించారు. సెక్లెర్-హడ్సన్ వాదించాడు, "ప్రతి వ్యక్తికి ఒకే యజమాని అనే పాత భావన సంక్లిష్టమైన ప్రభుత్వ పరిస్థితులలో చాలా అరుదుగా కనిపిస్తుంది. క్రమబద్ధమైన మరియు ప్రభావవంతమైన పనితీరు కోసం చాలా మంది వ్యక్తులతో పని చేయడం మరియు నివేదించడం వంటి అనేక పరస్పర సంబంధాలు ఉన్నాయి. ఒకరి నుండి అతను పాలసీ ఆర్డర్‌లను

స్వీకరించవచ్చు; మరొకరి నుండి, సిబ్బంది; మూడవ, బడ్జెట్ నుండి; నాల్గవది నుండి, సరఫరా మరియు పరికరాలు.

J.D. మిల్లెట్ ఆదేశం యొక్క ఐక్యత స్థానంలో "ద్వంద్వ పర్యవేక్షణ" సిద్ధాంతాన్ని సమర్థించాడు. ఏదైనా కార్యాచరణ యొక్క పర్యవేక్షణ ద్వంద్వ - సాంకేతిక (ప్రొఫెషనల్) మరియు అడ్మినిస్ట్రేటివ్‌గా ఉండవచ్చనే గుర్తింపుతో కమాండ్ యొక్క ఐక్యత భావనను పునరుద్ధరించాల్సిన అవసరం ఉందని అతను వాదించాడు. ఈ రెండు రకాల పర్యవేక్షణ వేర్వేరు వ్యక్తులచే నిర్వహించబడవచ్చు. మొదటిది ఉద్యోగం యొక్క పనితీరులో వృత్తిపరమైన సామర్థ్యానికి సంబంధించినది కావచ్చు, అయితే, రెండవది ప్రధానంగా పురుషులు మరియు ఉద్యోగం కోసం అందుబాటులో ఉన్న వస్తు వనరులను సమర్థవంతంగా ఉపయోగించడంపై ఆసక్తి కలిగి ఉండవచ్చు. అతను ముగించాడు, "ఎట్టి పరిస్థితుల్లోనూ ఒక ఉద్యోగి విరుద్ధమైన ఆదేశాలకు లోబడి ఉండరని గుర్తుంచుకోవాలి.

హెర్బర్ట్ సైమన్ ప్రకారం, కమాండ్ యొక్క ఐక్యత సూత్రం స్పెషలైజేషన్ సూత్రంతో విభేదిస్తుంది. అతను ఇలా అంటాడు, “ఒక సంస్థలో అధికారాన్ని ఉంచే అత్యంత ముఖ్యమైన ఉపయోగాలలో ఒకటి, నిర్ణయాలు తీసుకునే పనిలో ప్రత్యేకతను తీసుకురావడం, తద్వారా ప్రతి నిర్ణయం సంస్థలో అత్యంత నైపుణ్యంగా తీసుకోగల పాయింట్ లో తీసుకోబడుతుంది. పాఠశాల విభాగంలో అకౌంటెంట్ విద్యావేత్తకు అధీనంలో ఉంటే, అతని పని యొక్క సాంకేతిక అకౌంటింగ్ అంశాలకు సంబంధించి ఆర్థిక శాఖ అతనికి నేరుగా ఆదేశాలు జారీ చేయదు. అదేవిధంగా, పబ్లిక్ వర్క్స్ డిపార్ట్‌మెంట్‌లోని మోటారు వాహనాల డైరెక్టర్ అగ్నిమాపక ట్రక్ డ్రైవర్‌కు మోటారు పరికరాల సంరక్షణ పై నేరుగా ఆదేశాలు జారీ చేయలేరు. అతను ఇంకా యిలా కొనసాగిస్తున్నాడు: “కమాండ్ యొక్క ఐక్యత సూత్రం క్రింది వాటికి సంకుచితం చేయబడితే బహుశా మరింత సమర్థించదగినది: రెండు అధికార

కమాండ్‌లు వైరుధ్యమైతే, అధీనంలో ఉన్న వ్యక్తి కట్టుబడి ఉండాలని ఆశించే ఏకైక వ్యక్తి ఉండాలి మరియు అధికారం యొక్క ఆంక్షలు ఉండాలి. ఆ ఒక్క వ్యక్తికి తన విధేయతను అమలు చేయడానికి మాత్రమే అధీనంలో ఉన్న వ్యక్తికి వ్యతిరేకంగా దరఖాస్తు చేశాడు.

F.W. టేలర్ కూడా కమాండ్ యొక్క ఐక్యత సూత్రాన్ని తిరస్కరించారు. దాని స్థానంలో, అతను "ఫంక్షనల్ ఫోర్ మాస్‌షిప్" అనే భావనను సమర్థించాడు, దీని కింద ఒక కార్మికుడు ఎనిమిది మంది పర్యవేక్షకులు లేదా ఫంక్షనల్ ఫోర్‌మెన్ నుండి ఆర్డర్‌లను స్వీకరిస్తాడు. ఇది స్పెషలైజేషన్ మరియు నిపుణుల పర్యవేక్షణను నిర్ధారిస్తుంది.

3.6. ఆజ్ఞా ఏకత్వంను ప్రభావితం చేసే కారకాలు:

ఆధునిక సంస్థల పెరుగుతున్న పరిమాణం మరియు సంక్లిష్టత ఫలితంగా కమాండ్ యొక్క ఐక్యత భావన క్రింది రెండు కారకాలచే ప్రభావితమైంది.

(i) "బోర్డులు" మరియు "కమీషన్లు" వంటి బహువచన సారథ్య సంస్థలను "బ్యూరోలు" (ఒకే వ్యక్తి నేతృత్వంలో)కి విరుద్ధంగా అడ్మినిస్ట్రేటివ్ ఏజెన్సీల అధిపతులుగా స్వీకరించడం.

(ii) నిపుణులచే నిర్వహించబడే సిబ్బంది మరియు సహాయక ఏజెన్సీల సంఖ్య మరియు పెరుగుతున్న ప్రభావం మరియు శక్తి.

3.7. ఆజ్ఞా ఏకత్వం యొక్క రెండు విభిన్న వివరణలు:

పైన పేర్కొన్న వాటితో పాటు, కమాండ్ యొక్క ఐక్యత యొక్క భావన కూడా రెండు ఇతర మార్గాల్లో వివరించబడింది:

1. ఒక సంస్థ యొక్క అన్ని యూనిట్లు ఒక అధ్యక్షుడు, క్యాబినెట్, ఒక మంత్రి, ఒక కార్యదర్శి, ఒక ఛైర్మన్ లేదా మరేదైనా ఇతర సంస్థ లేదా అధికారి వంటి ఒక అధిపతి యొక్క అధికారం క్రిందకు చేర్చబడాలి లేదా తీసుకురావాలి.

2. అంటే సంస్థ అధిపతి ఒకే వ్యక్తి అయి ఉండాలి. మరింత వివరంగా చెప్పాలంటే, ఒక సంస్థ యొక్క శిఖరాగ్రంలో ఒక వ్యక్తి మాత్రమే ఉండాలి మరియు వ్యక్తుల సమూహం ఉండకూడదు మరియు అన్ని అధికార రేఖలు అతని చేతిలో కేంద్రీకృతమై ఉండాలి.

మొదటి కోణంలో, ఆదేశం యొక్క ఐక్యత భారతదేశంలోని పబ్లిక్ కార్పొరేషన్లు లేదా రాజ్యాంగ సంస్థలు లేదా USAలోని స్వతంత్ర నియంత్రణ కమీషన్లు వంటి సంస్థల యొక్క స్వతంత్ర లేదా స్వయంప్రతిపత్తి గల యూనిట్లకు విరుద్ధంగా ఉంటుంది. రెండవ కోణంలో, ఇది ఎన్నికల సంఘం, యూనియన్ పబ్లిక్ సర్వీస్ కమిషన్, యూనివర్సిటీ గ్రాంట్స్ కమీషన్, రైల్వే బోర్డు, వరద నియంత్రణ బోర్డ్ మరియు మొదలైన వాటి వంటి కమీషన్ రకం లేదా బోర్డు రకం సంస్థలతో అననుకూలమైనది. అందువల్ల, కమాండ్ యొక్క ఐక్యత యొక్క విస్తృతంగా ఆమోదించబడిన వివరణ పైన ఇవ్వబడింది.

3.8. ముగింపు;

ఏదైనా ఆధునిక సంస్థ యొక్క మెరుగైన నిర్వహణకు స్పెషలైజేషన్ మరియు కమాండ్ యొక్క ఐక్యత రెండూ అనివార్యమని మరియు ఆ సందర్భంలో రెండూ కలిసి ఉండలేవని చెప్పబడింది. కమాండ్ యొక్క ఏకత్వం అనేది ఓవర్ సింప్లిఫైడ్ సూత్రం అని అతను గమనించాడు. ఆధునిక సంస్థ దానిని వర్తింపజేయడానికి చాలా క్లిష్టంగా ఉంది. కమాండ్ యొక్క ప్రత్యేకత మరియు ఐక్యత సంఘర్షణ పరిస్థితుల్లో ఉన్నప్పుడు నిర్వహణ సంక్లిష్టంగా ఉంటుందని సైమన్ చెప్పాడు.

పీటర్ సెల్ఫ్ దీనిని మరొక కోణం నుండి విమర్శించాడు. అతను దాని పూర్తి రూపంలో సూత్రం "పని చేయలేనిది" అని చెప్పాడు. అతను ఏమి చెబుతున్నాడో చూద్దాం: “కమాండ్ మోడల్ యొక్క సవరించిన ఐక్యత సిద్ధాంతంలో చాలా తరచుగా అంగీకరించబడుతుంది, అయితే లైన్ సూపర్‌వైజర్‌ల సమన్వయ మరియు మధ్యవర్తిత్వ శక్తి తరచుగా సిద్ధాంతం సూచించిన దానికంటే చాలా తక్కువగా ఉంటుంది. కమాండ్ యొక్క ఏకత్వం తరచుగా వివాదాలను పరిష్కరించడానికి విధానాల ఉనికి కంటే ఎక్కువ సూచించదు.

ముగింపులో, ఈ లోపాల కారణంగా సూత్రాన్ని తిరస్కరించడానికి ఎటువంటి కారణం లేదని మనం అభిప్రాయపడుతున్నాము. నిజం చెప్పాలంటే ప్రభుత్వ పరిపాలన యొక్క ఏ సూత్రం లోపాలు లేనిది మరియు ఆదేశం యొక్క ఐక్యత మినహాయింపు కాదు. యూనిటీ ఆఫ్ కమాండ్ అని చెప్పే బదులు యూనిటీ ఆఫ్ డైరెక్షన్ అని చెప్పడం మంచిది.

3.9. సంక్షిప్తంగా (Summary)

ఒక సంస్థ నిర్వహణకు సంబంధించి ఫాయోల్ యొక్క పద్నాలుగు సూత్రాలలో ఆజ్ఞా ఏకత్వం ఒకటి. మెరుగైన క్రమశిక్షణ మరియు మెరుగైన నిర్వహణ కోసం ఒక ఉద్యోగి ఒక మాస్టర్ లేదా బాస్‌కి మాత్రమే బాధ్యత వహించాలి మరియు మరెవరికీ ఉండకూడదని ఫాయోల్ సూచించాడు. ఒక ఉద్యోగి ఒకటి కంటే ఎక్కువ మంది మాస్టర్‌ల ఆదేశాలను అమలు చేయమని ఒత్తిడి చేస్తే, అది నిర్వహణలో గందరగోళాన్ని సృష్టిస్తుంది. సంస్థ సమస్యల్లో కూరుకుపోతుంది. కమాండ్ యొక్క ఐక్యత అనే పదం పరిపాలనలో ఎలాంటి అభిప్రాయ భేదాలను అంగీకరించదు. నిర్వహణలో పారదర్శకత ఉండాలని మరియు చీఫ్ ఎగ్జిక్యూటివ్ కమాండ్ లేదా ఆర్డర్ జారీ చేసినప్పుడు ఇది అంతిమంగా పరిగణించబడుతుందని ఇది సూచిస్తుంది.

3.10. సాంకేతిక పదాలు

కమాండ్: అధికార లేదా నిర్లక్ష్య క్రమాన్ని ఇవ్వండి.

పని విభజన; పని విభజన అనేది పని సామర్థ్యాన్ని పెంచడానికి ఒక సమూహ కార్మికులకు కేటాయించిన మరియు పూర్తి చేసే పనుల కోర్సు. పని విభజన, దీనిని శ్రమ విభజన అని కూడా పిలుస్తారు, ఇది మొత్తంగా చేసే అనేక విభిన్న పనులను కలిగి ఉండటానికి ఉద్యోగాన్ని విచ్ఛిన్నం చేయడం.

గ్యాంగ్‌ప్లాంక్: ప్రజలు సాధారణంగా గ్యాంగ్‌ప్లాంక్ (గ్యాంగ్‌వే) ద్వారా ఓడను ఎక్కి బయలుదేరుతారు, ఇది సాధారణంగా మెట్లు మరియు రెయిలింగ్‌లతో కూడిన రాంప్‌తో కూడిన ఒక కదిలే నిర్మాణం.

నాయకత్వం: నాయకత్వం అనేది ప్రజలను అభివృద్ధి చేయడం మరియు ఇతరులు వారి పూర్తి సామర్థ్యాన్ని చేరుకోవడంలో సహాయం చేయడం. ఇది సంస్థ యొక్క విజయాన్ని పెంచడానికి మాత్రమే కాకుండా వ్యక్తుల జీవితాలను కూడా సరైన సాధనాలు మరియు వ్యూహాలతో ఇతరులను సన్నద్ధం చేయడం.

3.11. స్వీయ అంచనా ప్రశ్నలు

1. **ఆజ్ఞా ఏకత్వం- అర్థం & నిర్వచనాలు వివరించండి?**
2. **ఆజ్ఞా ఏకత్వం అనుకూల వాదనలు వివరించండి?**
3. **ఆజ్ఞా ఏకత్వం-వ్యతిరేకంగా వాదనలు వివరించండి?**
4. **ఆజ్ఞా ఏకత్వంను ప్రభావితం చేసే కారకాలు వివరించండి?**

3.12. Suggested Readings

1. Avasthi A and Maheshwari S.R. 1985. Public Administration (14th ed); Lakshmi Narain Agarwal: Agra. Dimock Marshal Edward and Dimock Gladys Ogden, 1975. Public Administration (Third Ed); Oxford &.IBH Publishing Co. New Delhi
2. Fayol, Henry, 1957. General and Industrial Management; lssac Pitman: London.
3. Gulick Luther & Urwick Lyndall (Eds), 1937. Papers on the Science of Administration; Public Administration Service: New York.
4. Pfiffner John M & Sherwood Frank M, 1968. Administrative Organisation; Prentice Hall of India: New Delhi. ,
5. Seckler-Hudson, C, 1957. Organisation and Management: Theory and Practice; the American University Press: Washington D.C.

6. Sharma M.P., 1983. Public Administration in Theory and Practice (14th ed); Kitab Mahal: Allahabad. Simon Herbert, 1957. Administrative Behaviour: A Study of Decision Making Process in Administrative Organization; The Free Press: New York.

7. Taylor, Frederick W, 1947. Scientific Management; Harper, New York.

యూనిట్- III; సంస్థ యొక్క సూత్రాలు (Principles of Organization)

అంశం -4: - నియంత్రణ పరిధి (Span of Control)

CONTENTS

4.0. అధ్యయన లక్ష్యాలు

4.1. ఉపోద్ఘాతం

4.2. నియంత్రణ పరిధి: భావన

4.3. నియంత్రణ పరిధి రకాలు

4.3.1. విస్తృత నియంత్రణ

4.3.2. నియంత్రణ యొక్క సుక్ష్మ/ఇరుకైన పరిధి

4.4. నియంత్రణ పరిధిని ప్రభావితం చేసే అంశాలు

4.5. V.A గ్రేకునాస్ సూత్రం:-

4.6. నియంత్రణ పరిధి యొక్క ప్రయోజనాలు:

4.7. ముగింపు

4.8. సాంకేతిక పదాలు

4.9. స్వీయ అంచనా ప్రశ్నలు

4.10. Suggested Readings

4.0. అధ్యయన లక్ష్యాలు

ఈ అధ్యయన అభ్యసనం వల్ల మనం క్రింది విషయాలను ఆకళింపు చేసుకుంటాం:

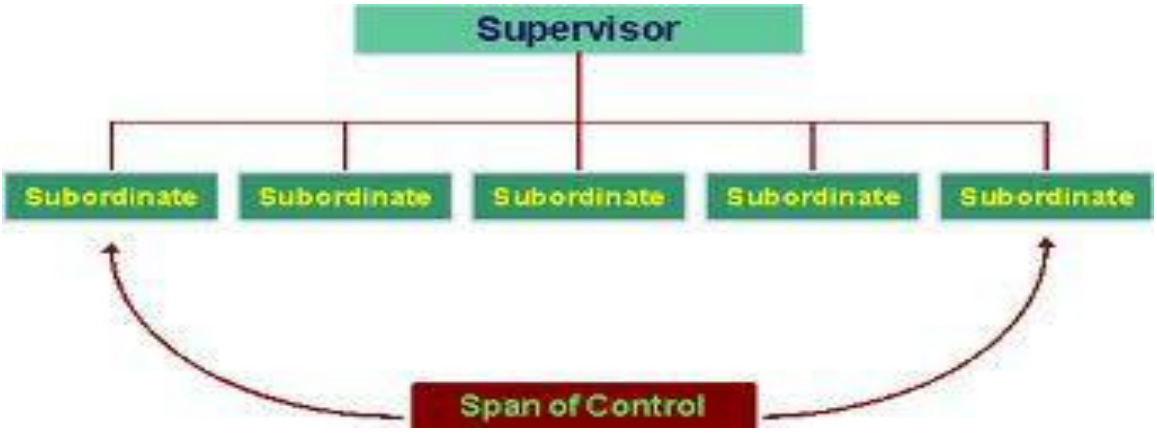
- **నియంత్రణ పరిధి: భావన**
- **నియంత్రణ పరిధి రకాలు**
- **నియంత్రణ పరిధిని ప్రభావితం చేసే అంశాలు**
- **V.A గ్రేకునాస్ సూత్రం**
- **నియంత్రణ పరిధి యొక్క ప్రయోజనాలు**

4.1. ఉపోద్ఘాతం

నియంత్రణ పరిధి అనేది వ్యాపార నిర్వహణ మరియు ప్రజా పరిపాలనలో సాధారణంగా ఉపయోగించే పదం. ఇది దానికదే సూత్రం కాదు కానీ దాని ఆధారంగా అనుభావిక సాధారణీకరణను అందించే ఇంగిత జ్ఞనం. సంస్థాగత సిద్ధాంతకర్తలు దీనిని మార్గదర్శక సూత్రంగా అభివృద్ధి చేయడానికి ప్రయత్నించారు, అయితే ఇది సూచన ఫ్రేమ్‌గా మాత్రమే పనిచేస్తుంది. ఇది వివాదాస్పద భావన మరియు శాస్త్రీయ, నియో-క్లాసికల్ లేదా ఆధునిక అడ్మినిస్ట్రేటివ్ సిద్ధాంతాలలో అత్యంత చర్చించబడిన ఏకైక భావన.

4.2. నియంత్రణ పరిధి: భావన

నియంత్రణ పరిధి సంస్థల్లో ముఖ్యమైన పాత్రను పోషిస్తుంది మరియు సంస్థాగత నిర్మాణంపై దాని చిక్కులను కలిగి ఉంటుంది, అంటే పర్యవేక్షకులు మరియు సబార్డినేట్‌ల మధ్య పరస్పర చర్యలు మరియు నిర్ణయం తీసుకునే ప్రక్రియ.



సూపర్‌వైజర్ లేదా అడ్మినిస్ట్రేటర్ ద్వారా వ్యక్తిగతంగా నిర్దేశించబడే సబ్-ఆర్డినేట్‌లను నియంత్రణ పరిధిగా పేర్కొంటారు. పదాన్ని ఇలా నిర్వచించవచ్చు:-

1. డైమోక్:- "కంట్రోల్ పరిధి అనేది ఒక సంస్థ యొక్క చీఫ్ ఎగ్జిక్యూటివ్ మరియు అతని సూత్రం తోటి అధికారుల మధ్య ప్రత్యక్ష, అలవాటుగా ఉండే కమ్యూనికేషన్ పరిచయాల సంఖ్య మరియు పరిధి."

2. లోయిస్ అలెన్:- "స్పాన్ ఆఫ్ కంట్రోల్ అనేది మేనేజర్ పర్యవేక్షించగల వ్యక్తుల సంఖ్యను సూచిస్తుంది."

3. పీటర్సన్ మరియు ప్లోమాన్:- "స్పాన్ ఆఫ్ కంట్రోల్ అనేది వారి కంటే తక్షణమే ఉన్నతమైన ఒక ఎగ్జిక్యూటివ్ అధికార పరిధిలో ఉంచబడే గరిష్ట సంఖ్యలో సబ్-ఆర్డినేట్‌లను సూచిస్తుంది."

4. ఇలియట్ జాక్వెస్‌కు వ్యక్తిగత ప్రభావాన్ని అంచనా వేయగల ఉద్దేశ్యంతో అతను వ్యక్తిగతంగా తెలుసుకోగలిగే అనేక తక్షణ ఉప-ఆర్డినేట్‌లను మేనేజర్ కలిగి ఉండవచ్చని అభిప్రాయపడ్డారు.

5. హైమాన్ మరియు స్కాట్ నియంత్రణ పరిధిని సమర్థవంతంగా పర్యవేక్షించే మరియు నిర్వహించగల సబార్డినేట్‌ల సంఖ్యగా నిర్వచించారు.

6. ఇచ్చిన మేనేజర్‌కు నివేదించే తక్షణ సబార్డినేట్‌ల సంఖ్యగా లాంజెనెకర్ కేవలం నియంత్రణ పరిధిని నిర్వచించాడు.

నియంత్రణ పరిధి అనేది సబ్-ఆర్డినేట్‌లు చేసే పని యొక్క ప్రభావవంతమైన నియంత్రణ మరియు పర్యవేక్షణ యొక్క పరిధి లేదా విస్తీర్ణం. నియంత్రణ పరిధి యొక్క సాధారణ నిర్వచనం ఏమిటంటే, ఒక వ్యక్తి తన పర్యవేక్షణ అధికారాలను

ఇతర వ్యక్తులు లేదా పరిపాలనా విభాగాలపై ప్రభావవంతమైన పద్ధతిలో విస్తరించవచ్చు. పరిమిత శ్రద్ధ శక్తి, పరిమిత సమయం మరియు పరిమిత శక్తి కారణంగా నియంత్రణ పరిధి అవసరం.

నియంత్రణ పరిధి నిర్వాహకుల యొక్క సమర్థవంతమైన వినియోగాన్ని మరియు వారి అధీనంలోని ప్రభావవంతమైన పనితీరును ప్రభావితం చేస్తుంది.

ఆదర్శ వ్యవధి అంటే తక్కువ ఖర్చుతో కూడిన మరియు నిర్వహణకు మరింత బలాన్ని అందించే సబార్డినేట్ల సంఖ్య.

4.3. నియంత్రణ పరిధి రకాలు:

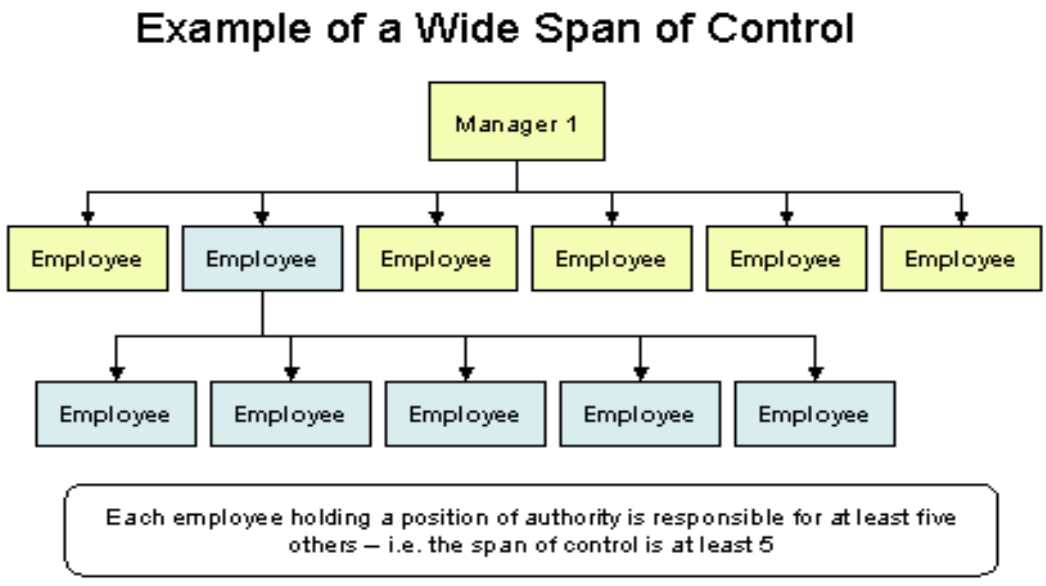
నియంత్రణ పరిధి రెండు రకాలుగా ఉంటుంది, అంటే నియంత్రణ యొక్క విస్తృత పరిధి మరియు నియంత్రణ యొక్క ఇరుకైన పరిధి.

4.6.1. విస్తృత నియంత్రణ:

విస్తృత నియంత్రణ అంటే మేనేజర్ ఒక సమయంలో పెద్ద సంఖ్యలో వ్యక్తులను సమర్థవంతంగా పర్యవేక్షించగలరు మరియు నియంత్రించగలరు. ఎందుకంటే తక్కువ వ్యవధి నియంత్రణ దశల సంఖ్య లేదా నిలువు గొలుసు కమాండ్‌లో స్థాయిలు పెరగడానికి దారితీస్తుంది, ఇది పొడవైన సంస్థకు దారితీస్తుంది.

నియంత్రణ యొక్క విస్తృత పరిధి సాపేక్షంగా కొన్ని స్థాయిలు లేదా నిర్వహణ యొక్క దశలను కలిగి ఉన్న ఒక సంస్థకు దారి తీస్తుంది, దీనిని ఫ్లాట్ లేదా క్షితిజ సమాంతర సంస్థగా పేర్కొనవచ్చు. వ్యక్తులు సమర్థులుగా ఉన్నప్పుడు, తక్కువ పర్యవేక్షణను ఇష్టపడినప్పుడు మరియు విధులు సారూప్యంగా మరియు ప్రామాణికంగా ఉన్నప్పుడు విస్తృత నియంత్రణ అనుకూలంగా ఉంటుంది. సైమన్ విస్తృత నియంత్రణ కోసం అభ్యర్థించాడు.

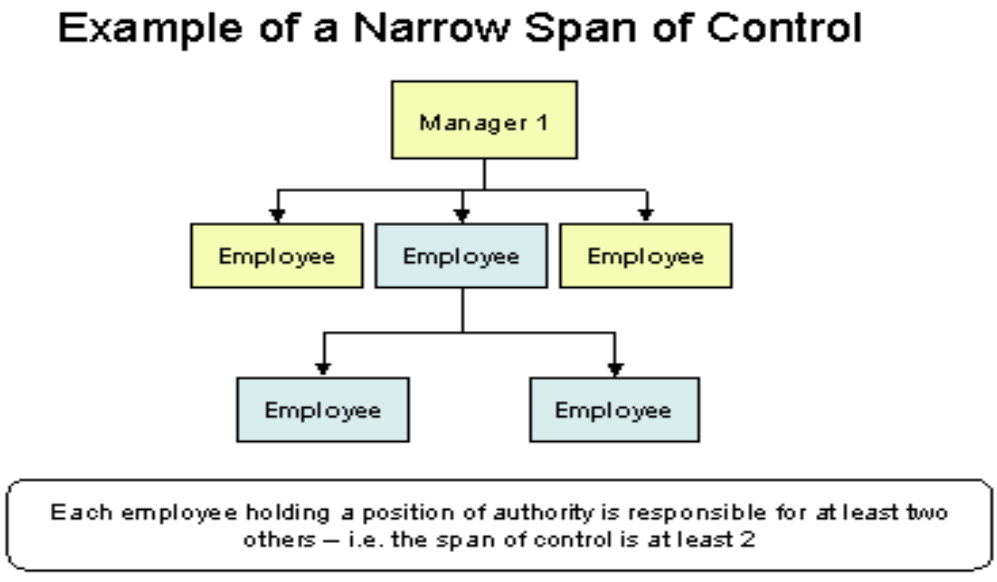
ఎందుకంటే తక్కువ వ్యవధి నియంత్రణ దశల సంఖ్య లేదా నిలువు గొలుసు కమాండ్‌లో స్థాయిలు పెరగడానికి దారితీస్తుంది, ఇది పొడవైన సంస్థకు దారితీస్తుంది. ఇది నిలువు కమ్యూనికేషన్ కష్టతరం మరియు పరోక్షంగా చేస్తుంది. నియంత్రణ యొక్క విస్తృత పరిధి గరిష్ట కమ్యూనికేషన్‌కు దారితీస్తుంది.



నియంత్రణ పరిధిని విస్తృతంగా చేయడానికి, ఆలస్యం చేసే ప్రక్రియ ఉపయోగించబడుతుంది. ఈ ప్రక్రియలో, నియంత్రణ పరిధి పెరుగుతుంది, దీని ఫలితంగా సంస్థలోని నిర్వాహకులు మరియు లేయర్‌ల సంఖ్య తగ్గుతుంది. ఆలస్యం చేయడం అనేది ఎగువ నుండి కమ్యూనికేషన్‌ను మెరుగుపరచడంలో మరియు ఖర్చును ఆదా చేయడంలో సహాయపడుతుంది.

4.3.2. నియంత్రణ యొక్క సుక్ష్మ/ఇరుకైన పరిధి:

పని మరియు అధికారం చాలా మంది సబార్డినేట్‌ల మధ్య విభజించబడినప్పుడు మరియు నిర్వాహకుడు ఒక చిన్న సమూహాన్ని పర్యవేక్షిస్తాడు మరియు నియంత్రిస్తాడు, అప్పుడు నియంత్రణ యొక్క ఇరుకైన పరిధి ఉంటుంది. ఇది మరిన్ని లేయర్‌లు లేదా మేనేజ్‌మెంట్ స్థాయిలను జోడిస్తుంది మరియు తద్వారా ఉన్నతమైన సంస్థకు దారి తీస్తుంది.



నియంత్రణ వ్యవధి ఇరుకైనప్పుడు, సంస్థ యొక్క నిర్మాణం పొడవుగా ఉంటుంది మరియు అసమర్థమైన, సరికాని మరియు అసంపూర్ణమైన కమ్యూనికేషన్ ఉండవచ్చు, ఇది ధైర్యాన్ని తగ్గించడానికి, ఎగ్జిక్యూటివ్ పేరోల్ మరియు రెడ్-టాపిజానికి దారితీయవచ్చు.

4.4. నియంత్రణ పరిధిని ప్రభావితం చేసే అంశాలు:

1. సబార్డినేట్‌ల సామర్థ్యం: కేటాయించిన పనిని సులభంగా పూర్తి చేయడానికి సబార్డినేట్‌లు తగినంత సమర్థులైనప్పుడు, మేనేజర్ వారిపై ఎక్కువ శ్రద్ధ వహించాల్సిన అవసరం లేదు మరియు మరింత మంది సబార్డినేట్‌లను పర్యవేక్షించవచ్చు. కానీ, సబార్డినేట్‌లు తక్కువ సామర్థ్యం కలిగి ఉన్నట్లయితే, మేనేజర్ పర్యవేక్షణ కోసం ఎక్కువ సమయం కేటాయించవలసి ఉంటుంది మరియు నియంత్రణ పరిధి తక్కువగా ఉంటుంది.

2. డెలిగేషన్ డిగ్రీ: తన సబార్డినేట్‌లకు నిర్ణయాలు తీసుకునే అధిక అధికారాన్ని అప్పగించే మేనేజర్ ఎక్కువ సంఖ్యలో సబార్డినేట్‌లను పర్యవేక్షించవచ్చు మరియు నియంత్రణ పరిధిని పెంచవచ్చు. కానీ, ఒక నిర్వాహకుడు తనతో నిర్ణయాలు తీసుకునే అధికారాన్ని ఎక్కువగా ఉంచుకుంటే, తక్కువ సంఖ్యలో సబార్డినేట్‌లను పర్యవేక్షించగలడు.

3. సూపర్‌వైజర్ సామర్థ్యం: సూపర్‌వైజర్ యొక్క లక్షణాలు మరియు అర్హతలు నియంత్రణ పరిధిని చాలా వరకు ప్రభావితం చేస్తాయి. సూపర్‌వైజర్ తగినంత సమర్థత కలిగి ఉంటే, అతను పెద్ద సంఖ్యలో ఉద్యోగులను సులభంగా పర్యవేక్షించగలడు మరియు నియంత్రణ పరిధి విస్తృతంగా ఉంటుంది. పర్యవేక్షకుడు కొత్తవాడు, తక్కువ సమర్థుడు మరియు తక్కువ పరిపాలనా సామర్థ్యం కలిగి ఉంటే, నియంత్రణ పరిధి ఇరుకైనదిగా ఉంటుంది.

4. సంస్థ వయస్సు: కొత్త సంస్థల కంటే పాత సంస్థలలో నియంత్రణ పరిధి విస్తృతంగా ఉంటుంది ఎందుకంటే పాత సంస్థలలో విషయాలు స్థిరంగా ఉంటాయి.

5. పని స్వభావం: పని మరింత సాధారణమైనది కాబట్టి, నియంత్రణ పరిధి విస్తృతంగా ఉంటుంది. విధుల సారూప్యత మరియు సరళతను సులభంగా పరిష్కరించవచ్చు, అయితే పని సంక్లిష్ట స్వభావం కలిగి ఉంటే, పర్యవేక్షకుని నియంత్రణ పరిధి ఇరుకైనదిగా ఉంటుంది. కాబట్టి, పని యొక్క స్వభావం నియంత్రణ పరిధిని నిర్ణయిస్తుంది.

6. భౌగోళిక వ్యాప్తి: వ్యాపారం యొక్క శాఖలు విస్తృతంగా చెదరగొట్టబడితే, నిర్వాహకుడు వాటిలో ప్రతి దానిని పర్యవేక్షించడం కష్టంగా ఉంటుంది, ఎందుకంటే నియంత్రణపై వ్యవధి తక్కువగా ఉంటుంది. పెద్ద సంఖ్యలో సబార్డినేట్‌లు ఒకే స్థలంలో ఉన్నట్లయితే వారి పనిని మేనేజర్ సులభంగా పర్యవేక్షించగలరు.

7. పర్యవేక్షణ యొక్క సాంకేతికతలు: ప్రతినిధి బృందం, ప్రణాళిక, ప్రోగ్రామింగ్, స్టాఫ్ స్పెషలిస్ట్‌ల ఉపయోగం మొదలైన పర్యవేక్షణ సాంకేతికతలు మేనేజర్ యొక్క నియంత్రణ పరిధిని విస్తరించడంలో సహాయపడతాయి. నియంత్రణ పరిధిని పొడిగించవచ్చు, ఇక్కడ కార్యకలాపాల దిశను ఎప్పటికప్పుడు పర్యవేక్షకుడి ద్వారా కాకుండా లక్ష్యాలు మరియు లక్ష్యాల ద్వారా ఎక్కువగా చేయవచ్చు. అలాగే, కార్యనిర్వాహక అధికారికి కాళ్లు, కళ్ళు మరియు చెవుల యొక్క మరొక సెట్‌ను అందించగల సిబ్బంది నిపుణులను ఉపయోగించడం ద్వారా నిర్వాహకుడు తన నియంత్రణ పరిధిని విస్తృతం చేసుకోవచ్చు.

8. కమ్యూనికేషన్ వ్యవస్థ: ఒక సంస్థలో చక్కటి వ్యవస్థీకృత మరియు సున్నితమైన సరైన కమ్యూనికేషన్ వ్యవస్థ శక్తి మరియు వ్యవస్థీకృత కమ్యూనికేషన్ వ్యవస్థ కంటే ఎక్కువ నియంత్రణను సాధ్యం చేస్తుంది.

9. స్టాండింగ్ ఫ్లాస్‌ల ఉపయోగం:- ఇది నిర్వాహకుల పని భారాన్ని తగ్గిస్తుంది, ఫలితంగా నియంత్రణ పరిధి గణనీయంగా పెరుగుతుంది.

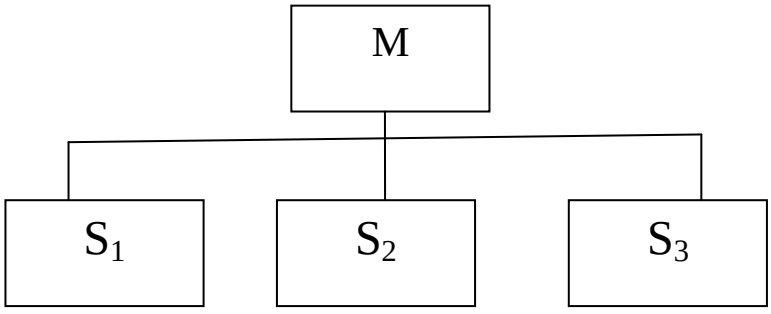
10. కమ్యూనికేషన్ టెక్నాలజీ వినియోగం: ఆధునిక కాలంలో, పరిపాలనలో ఆటోమేషన్ ఉపయోగించడం వల్ల నియంత్రణ విస్తృతమైంది. ఇంకా, అకౌంటింగ్ మరియు గణన పని వంటి కార్యకలాపాలకు యాంత్రీకరణ యొక్క అనువర్తనం నియంత్రణ పరిధిని పెంచింది.

11. నిర్వహణ స్థాయి: సంస్థాగత సోపానక్రమంలో ఉన్నతాధికారి ఎంత ఎక్కువగా ఉంటే, నియంత్రణ పరిధి అంతగా ఉంటుంది. అనుభావిక అధ్యయనాల ఆధారంగా, ఉన్నత స్థాయి అధికారులు మూడు నుండి ఏడుగురు ఆపరేటింగ్ సబార్డినేట్‌ల వ్యవధిని కలిగి ఉండాలని న్యూమాన్ సూచించారు, అయితే సాధారణ కార్యకలాపాల యొక్క మొదటి-లైన్ పర్యవేక్షకులకు సాధారణంగా పదిహేను నుండి ఇరవై మంది ఉద్యోగులు ఉంటారు.

బాగా నిర్వచించబడిన అధికారం మరియు బాధ్యత వంటి ఇతర అంశాలు ఉన్నాయి; సిబ్బంది సేవల లభ్యత; ఆర్థిక పరిమితులు; ఉన్నత-సబార్డినేట్స్ సంబంధం; కేంద్రీకరణ యొక్క డిగ్రీ; సంస్థ యొక్క ఆర్థిక స్థితి; ప్రణాళికలు మరియు బాధ్యతల స్పష్టత మొదలైనవి నియంత్రణ పరిధిని కూడా ప్రభావితం చేస్తాయి.

4.5. V.A గ్రేకునాస్ సూత్రం:-

1933లో, ఒక ఫ్రెంచ్ మేనేజ్‌మెంట్ కన్సల్టెంట్ పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్‌లో స్పాన్ ఆఫ్ కంట్రోల్ సూత్రానికి సంబంధించిన "స్పాన్ ఆఫ్ అటెన్షన్" భావనను వివరించాడు. అతని భావన ఒకే సమయంలో హాజరయ్యే విషయాల సంఖ్యకు పరిమితి ఉంటుందనే పరికల్పనపై ఆధారపడింది. అతను ఇచ్చిన నియంత్రణ వ్యవధి కోసం సాధ్యమయ్యే సంబంధాల సంఖ్యను విశ్లేషించాడు. గ్రేకునాస్ ప్రకారం, "అనుబంధ వ్యక్తుల సంఖ్య అంకగణితంలో పెరిగేకొద్దీ, సంబంధాల సంఖ్య దాదాపు జ్యామితీయంగా పెరుగుతుంది." మూడు రకాల ఉన్నత-సబార్డినేట్ సంబంధాలను గ్రేకునాస్ గుర్తించారు.



1. డైరెక్ట్ సింగిల్ రిలేషన్స్: మొదటి మరియు ఇతర రకం సంబంధం ఉన్నతాధికారి మరియు అతని అధీనంలో ఉన్నవారి మధ్య ప్రత్యక్ష సంబంధం ఉదా. S1 మరియు S2 అతని సబార్డినేట్‌లు అయితే M ఉన్నతమైనట్లయితే, అప్పుడు ప్రత్యక్ష సింగిల్ రిలేషన్‌షిప్‌లు రెండుగా ఉంటాయి అంటే (a) Mతో S1 మరియు (బి) S2తో M.

2. ప్రత్యక్ష సమూహ సంబంధాలు: అన్ని సాధ్యమైన కలయికలలో ఉన్నతాధికారి మరియు అతని పని సమూహాల మధ్య ప్రత్యక్ష సమూహ సంబంధాలు ఏర్పడతాయి. ఉదా చిత్రంలో (a) S1తో M, S2 హాజరు, (b) S2తో M, S3 హాజరు.

3. క్రాస్ రిలేషన్షిప్‌లు: ఉమ్మడి ఉన్నతాధికారి కింద అధీన వ్యక్తుల మధ్య పరస్పర సంబంధాలు ఏర్పడతాయి ఉదా (a) S2తో S1 మరియు (b) S2తో S1. మూడవ సబార్డినేట్ S3 M కి నివేదించినప్పుడు, x మరియు p మధ్య ఒక అదనపు ప్రత్యక్ష సంబంధం ఏర్పడుతుంది. సమూహం సంబంధాలు S3S2, S2S3, S1S2, S2S1, S3S1S2, S2S1S3 మరియు S1S3S2గా ఏడుకి పెంచబడతాయి.

వీటితో పాటు, మరో నాలుగు క్రాస్-రిలేషన్‌షిప్‌లు ఉంటాయి:- S1S3, S2S3, S3S1, S3S2. కాబట్టి, మొత్తం 18 పరస్పర చర్యల సంఖ్య ఉంటుంది. నాల్గవ సబార్డినేట్ మొత్తం పరస్పర చర్య సంఖ్యను 44కి పెంచుతుంది.

Graicunas యొక్క సాధారణ గణిత సూత్రం:-

R = N[2N/2+N-1] or **R = N[2N-1 + N-1].**

ఎక్కడ R- మొత్తం సంఖ్య. సంబంధాల.

N- సంఖ్య. సబార్డినేట్‌లు నేరుగా ఉన్నతాధికారికి నివేదించడం.

ఉదా. సబార్డినేట్‌లు 3, 4, 5 మరియు 6 అయితే సంబంధాలు ఇలా ఉంటాయి:-

R3= 3[23/2+3-1] = 18.

R4= 4[24/2+4-1] = 44.

R5= 5[25/2+5-1] = 100.

R6= 6[26/2+6-1] = 222.

No. of subordinates	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
No. of relationships	1	6	18	44	100	222	490	1080	2376	5210

గ్రేకునాస్ ప్రకారం, ఒక మేనేజర్ 6 అధీనంలో ఉన్నవారు లేదా 222 సంబంధాలను సమర్థవంతంగా పర్యవేక్షించగలరు. ఉన్నత స్థాయిలో ఉన్న సబార్డినేట్‌ల సంఖ్య 5 లేదా 6 అయి ఉండాలి, అయితే దిగువ స్థాయిలో 20 మంది సబార్డినేట్‌ల సంఖ్య ఆదర్శవంతమైన సంఖ్య.

4.6. **నియంత్రణ పరిధి యొక్క ప్రయోజనాలు**:

తగినంత వ్యవధి నియంత్రణ యొక్క ప్రయోజనాలను సూచించవచ్చు, ఎందుకంటే ఇది సామర్థ్యాన్ని పెంచుతుంది; సమర్థవంతమైన పర్యవేక్షణ మరియు నియంత్రణను సులభతరం చేస్తుంది; సద్భావనను పెంచుతుంది; వృత్తిపరమైన ధైర్యాన్ని మరియు జట్టు స్ఫూర్తిని అభివృద్ధి చేస్తుంది; మెరుగైన కమ్యూనికేషన్ మరియు సమన్వయం; శీఘ్ర చర్యను సులభతరం చేస్తుంది; తక్కువ కార్మిక హాజరు మరియు టర్నోవర్; క్రమశిక్షణ మరియు పరస్పర విశ్వాసాన్ని పెంపొందిస్తుంది మరియు ఉన్నతాధికారులు ముఖ్యమైన పనిపై దృష్టి పెట్టగలరు.

4.7. ముగింపు;

నియంత్రణ పరిధిని విమర్శకులు ఈ సూత్రంపై గొప్ప విశ్వాసం ఉంచరు. హెర్బర్ట్ సైమన్ ఇలా అంటాడు, "నియంత్రిత పరిధి అనివార్యంగా అధిక రెడ్ టేప్‌ను ఉత్పత్తి చేస్తుంది, ఎందుకంటే సంస్థ మరియు సభ్యుల మధ్య ప్రతి పరిచయాన్ని ఒక సాధారణ ఉన్నతాధికారి కనుగొనబడే వరకు పైకి తీసుకెళ్లాలి" (సైమన్). ఈ సూత్రాన్ని ఖచ్చితంగా పాటిస్తే అది అనివార్యంగా రెడ్ టేపిజానికి దారితీస్తుందని, ఇది సంస్థ నిర్వహణ మరియు అభివృద్ధికి హాని కలిగిస్తుందని విమర్శకులు అంటున్నారు.

సైమన్ సూత్రం యొక్క ప్రభావం కోసం నియంత్రణ పరిధిని వీలైనంత వరకు విస్తరించాలని సూచించారు. అయితే ఇక్కడ మళ్లీ సమస్య వచ్చింది. నియంత్రణ పరిధిని ఉదారంగా పొడిగిస్తే అది సంతృప్తికరంగా పని చేయకపోవచ్చు. సంస్థ తీవ్రమైన సమస్యలను ఎదుర్కొంటుంది. నిర్ణయం తీసుకోవడానికి చాలా సమయం పడుతుంది. ఇది కాకుండా కార్యనిర్వాహకుడికి తన శక్తి లేదా సామర్థ్యానికి పరిమితి ఉంటుంది. పెద్ద సంఖ్యలో ఉద్యోగులను నిర్వహించడం సాధ్యం కాదు. క్రమశిక్షణలో సమస్య తలెత్తుతుంది. అధిక సంఖ్యలో కార్మికులను నిర్వహించడం ఎగ్జిక్యూటివ్‌కు సాధ్యమేనా? అనే ప్రశ్నను సైమన్ లేవనెత్తారు.

సైనిక పరిపాలనలో వారి సూత్రం యొక్క ప్రభావానికి ఉదాహరణలు ఉన్నాయి. కానీ సైనిక పరిపాలన మరియు ప్రజా పరిపాలన మధ్య ప్రాథమిక వ్యత్యాసం ఉంది. ఏ సివిల్ అడ్మినిస్ట్రేషన్‌లో అయినా చాలా తక్కువ కఠిన పాలన ఉంటుంది, అయితే సైనిక పరిపాలనలో సూత్రప్రాయంగా కఠినత పాటించబడుతుంది. ఈ వ్యత్యాసం సూత్రాన్ని చాలా అనిశ్చితిలో ఉంచుతుంది. పౌర పరిపాలనలో సైనిక పాలనను అమలు చేయడం సాధ్యం కాదు.

4.8. సాంకేతిక పదాలు

సమ్మేళనం (Combination): సమూహంలోని క్రమాన్ని పరిగణనలోకి తీసుకోకుండా నిర్దిష్ట సమూహాలలో ఒక సమితి సంఖ్యల అమరిక.

ప్రస్తారణ (Permutation): నిర్దేశిత సమూహంలో సెట్ యొక్క సంఖ్యల క్రమబద్ధమైన అమరిక.

శ్రద్ధ పరిధి (Span of attention): మానవ సామర్థ్యానికి పరిమితులు ఉన్నందున అధిక సంఖ్యలో అధీనంలో ఉన్నవారిపై ఉన్నతాధికారి సమర్థవంతంగా దృష్టి పెట్టలేరు;

4.9. స్వీయ అంచనా ప్రశ్నలు

1. నియంత్రణ పరిధి భావన రకాలు గురించి వివరించండి?
2. నియంత్రణ పరిధిని ప్రభావితం చేసే అంశాలు గురించి వివరించండి?
3. V.A గ్రేకునాస్ సూత్రం గురించి వివరించండి?
4. నియంత్రణ పరిధి యొక్క ప్రయోజనాలు గురించి వివరించండి?

4.10. Suggested Readings

1. Meier, K. J., & Bohte, J. (2003). Span of control and public organizations: Implementing Luther Gulick's research design. Public Administration Review, 63(1), 61-70.
2. Entwisle, D. R., & Walton, J. (1961). Observations on the Span of Control. Administrative Science Quarterly, 522-533.
3. Bohte, J., & Meier, K. J. (2001). Structure and the performance of public organizations: Task difficulty and span of control. Public Organization Review, 1(3), 341-354.

4. Sayre, W. S. (1958). Premises of public administration: Past and emerging. Public Administration Review, 18(2), 102-105.

5. Nickols, F. (2003). The span of control and the formulas of VA Graicunas. Distance Consulting.

యూనిట్- III; సంస్థ యొక్క సూత్రాలు (Principles of Organization)

అంశం -5: - సమన్వయం (Co-ordination)

CONTENTS

5.0 అధ్యయన లక్ష్యాలు

5.1. పరిచయం

5.2. సమన్వయం-అర్థం

5.3. సమన్వయం యొక్క ప్రాముఖ్యత

5.4. సమన్వయం యొక్క నిర్వచనాలు

5.5. సమన్వయం మరియు సహకారం

5.6. సమన్వయం యొక్క రకాలు కో-ఆర్డినేషన్ నాలుగు రకాలు

5.7. సమన్వయ సూత్రాలు

5.8. సమన్వయం అవసరం

5.9. సమన్వయం యొక్క ముఖ్యమైన లక్షణాలు

5.10. సమన్వయం యొక్క సాంకేతికతలు

5.11. సమన్వయానికి అవరోధాలు

5.12. ముగింపు

5.13. సంక్షిప్తంగా (Summary)

5.13. స్వీయ అంచనా ప్రశ్నలు

5.14. సాంకేతిక పదాలు

5.15. Suggested Readings

5.0 అధ్యయన లక్ష్యాలు

ఈ అధ్యయన అభ్యసనం వల్ల మనం క్రింది విషయాలను ఆకళింపు చేసుకుంటాం:

- సమన్వయం-అర్థం; **ప్రాముఖ్యత: నిర్వచనాలు**
- **సమన్వయం మరియు సహకారం**
- సమన్వయం యొక్క రకాలు: **సూత్రాలు: ముఖ్యమైన లక్షణాలు; అవరోధాలు**

5.1. పరిచయం;

సమన్వయం అనేది సంస్థ యొక్క చాలా ముఖ్యమైన సూత్రం. మాడ్యూల్ నాలుగు భాగాలుగా విభజించబడింది. మొదటి భాగం సమన్వయం యొక్క అర్థం, ప్రాముఖ్యత మరియు నిర్వచనాన్ని వివరిస్తుంది. రెండవ భాగం సహకారం మరియు సమన్వయం మధ్య తేడాను చూపుతుంది మరియు సమన్వయం యొక్క రకాలు మరియు సూత్రాలను నిర్వచిస్తుంది. మూడవ భాగం లక్షణాలు, అంశాలు మరియు సమన్వయ

సాంకేతికతలను కలిగి ఉంటుంది. నాల్గవ భాగం సమన్వయానికి చేరువైన మరియు అడ్డంకులను నిర్వచించడం ద్వారా ముగుస్తుంది.

5.2. సమన్వయం-అర్థం;

మేనేజ్‌మెంట్ ఆలోచనకు సంబంధించిన ప్రముఖ ఆలోచనాపరులలో ఒకరైన హెన్రీ ఫాయోల్, సమన్వయం గురించి మొదట వ్రాసారు. తరువాత, ఈ భావన మొదట బ్రౌన్‌లో కమిటీకి వ్రాసిన లూథర్ గులిక్ మరియు లిండాల్ ఉర్విక్ చేత స్టాఫ్ పేపర్‌లో కనిపించింది. ఎక్రోనిం అంటే అడ్మినిస్ట్రేషన్ ప్రాసెస్‌లోని దశలు: ప్లానింగ్, ఆర్గనైజింగ్, స్టాఫింగ్, డైరెక్షన్, కో-ఆర్డినేషన్, రిపోర్టింగ్ మరియు బడ్జెటింగ్. లూథర్ గులిక్ తన "నోట్స్ ఆన్ ది థియరీ ఆఫ్ ఆర్గనైజేషన్‌లో, బ్రౌన్‌లో కమిటీ సభ్యుడు అలంకారికంగా అడిగాడు, చీఫ్ ఎగ్జిక్యూటివ్ యొక్క పని ఏమిటి? అతను ఏమి చేస్తారు? ". PSDCORCB సమాధానం. అందువలన POSDCORB యొక్క సూత్రాలలో ఒకటి సమన్వయం. నట్-షెల్ కోఆర్డినేషన్ అనేది పనిలోని వివిధ భాగాలను పరస్పరం అనుసంధానించే అన్ని ముఖ్యమైన విధిని సూచిస్తుంది.

కో-ఆర్డినేషన్ అంటే, ప్రతికూలంగా, వైరుధ్యాలను తొలగించడం, క్రాస్ ప్రయోజనాలతో పని చేయడం మరియు పరిపాలన నుండి అతివ్యాప్తి చెందడం. సానుకూల కోణంలో, సంస్థలో పనిచేస్తున్న అనేక మంది ఉద్యోగుల మధ్య సహకారం మరియు జట్టుకృషిని పొందడం సమన్వయ లక్ష్యం. ఇంకా, సమన్వయం లేకుండా సంస్థ యొక్క లక్ష్యాన్ని సాధించలేమని గమనించాలి.

అదనంగా, సమన్వయం సంస్థ యొక్క నిర్దేశిత లక్ష్యాలను సాధించడానికి స్థిరంగా ముందుకు సాగడానికి సంస్థకు సహాయపడుతుంది. లక్ష్యాన్ని విజయవంతంగా సాధించడం కోసం మిళితం చేసే పనితో సమన్వయం వ్యవహరిస్తుంది. సమూహం యొక్క ప్రయత్నాల ద్వారా నిర్ణీత లక్ష్యాన్ని సాధించవలసి వస్తే, ప్రతి ప్రయత్నం

నిర్ణీత లక్ష్యాన్ని సాధించడానికి గరిష్టంగా దోహదపడే విధంగా దాని ప్రభావాలను ఏకీకృతం చేయాలి. సమన్వయాన్ని నిర్వహణ యొక్క సారాంశంగా కూడా పరిగణించవచ్చు.

5.3. సమన్వయం యొక్క ప్రాముఖ్యత;

సమన్వయం అనేది సంస్థ యొక్క ప్రధాన సూత్రాలలో ఒకటి. సమన్వయం లేకుంటే సంస్థలో గందరగోళం లేదా గందరగోళం ఏర్పడుతుంది. "ఇది సంస్థ యొక్క సూత్రాలలో మొదటిది మరియు దానిలో అది నిర్వహించే దానికి లోబడి ఉన్న అన్ని ఇతర సూత్రాలను కలిగి ఉంటుంది" (J.D.మూనీ). ఇది నిర్వహణ యొక్క మొదటి సూత్రం కూడా. సమన్వయం అనేది ముగింపుకు ఒక సాధనం మాత్రమే మరియు అంతం కాదు. న్యూమాన్ ప్రకారం "ఇది ఒక ప్రత్యేక కార్యకలాపం కాదు, పరిపాలన యొక్క అన్ని దశలను ముందుగా నిర్ణయించే షరతు".

5.4. సమన్వయం యొక్క నిర్వచనాలు;

సమన్వయానికి అనేక నిర్వచనాలు ఉన్నాయి మరియు అవన్నీ సెంటర్ అరౌండ్ టీమ్ వర్క్ మరియు శ్రావ్యమైన కార్యాచరణ మిశ్రమం. ఇంకా కొంతమంది ప్రముఖ పరిపాలనా/నిర్వహణ ఆలోచనాపరులచే సమన్వయానికి కొన్ని నిర్వచనాలు ఇవ్వడం ఇక్కడ సముచితం. మరియు వాటిలో ఎక్కువ భాగం స్ట్రక్చరలిస్ట్ విధానానికి చెందినవి కావడం ఆసక్తికరం. కొన్ని నిర్వచనాలు ఇక్కడ ఉన్నాయి.

సమన్వయం అనేది "సరైన మొత్తాన్ని అందించడానికి ప్రయత్నాల యొక్క క్రమబద్ధమైన సమకాలీకరణ, అమలు యొక్క సమయ నిర్దేశం, ఫలితంగా పేర్కొన్న లక్ష్యం కోసం సామరస్యం పూర్వకమైన మరియు ఏకీకృత చర్యలు ఏర్పడతాయి"

సమన్వయం అనేది "భాగాలను ఒకదానికొకటి సర్దుబాటు చేయడం మరియు సమయానికి భాగాల కదలిక మరియు ఆపరేషన్, తద్వారా ప్రతి ఒక్కటి మొత్తం ఉత్పత్తికి గరిష్ట సహకారం అందించగలదు."

సమన్వయం అంటే, "పరస్పర స్వతంత్ర మూలకాలు కలిసి పనిచేయడానికి కారణమయ్యే శక్తులు మరియు ప్రభావం యొక్క సముదాయంపై విచ్ఛేద మూలకాలు ఏకాగ్రతకు కారణమయ్యే ప్రక్రియ."

సమన్వయం అంటే, "అనేక భాగాలను ఒక క్రమమైన మొత్తంలో ఏకీకృతం చేయడం ద్వారా చేపట్టే ఉద్దేశ్యాన్ని సాధించడం.

కో-ఆర్డినేషన్‌పై మేరీ పార్కర్ ఫోలెట్ యొక్క వివరణాత్మక పరిశీలనను గమనించడం ఆసక్తికరంగా ఉంది, ఇది సమన్వయాన్ని "పరిస్థితిలోని అన్ని కారకాల పరస్పర సంబంధం" అని పేర్కొంది మరియు దానిని విస్తరించడం ద్వారా "మీరు ప్రక్రియను ఖచ్చితంగా ఊహించలేరు. "A" తనను తాను "B" మరియు "C" మరియు "D" లకు సర్దుబాటు చేసుకోవడం. "A" తనను తాను "B"కి సర్దుబాటు చేసుకోవడం మరియు "A" చేతనే ప్రభావితం చేయబడిన "B"కి కూడా··· మరియు అందువలన. ఈ విధమైన పరస్పర సంబంధం, ప్రతి భాగానికి ప్రతి ఇతర భాగానికి ఈ వివరణ, మరియు ప్రతి ఇతర భాగానికి అందరిచే విస్తరించబడినట్లుగా, సమన్వయం కోసం అన్ని ప్రయత్నాల లక్ష్యం ఉండాలి.

సమన్వయం గురించి మరొక ఆసక్తికరమైన కానీ సరళమైన మరియు సంక్షిప్త వివరణను సెక్లెర్ హడ్సన్ "పని యొక్క వివిధ భాగాలను పరస్పరం అనుసంధానించే అన్ని ముఖ్యమైన విధి.

పైన ఇవ్వబడిన అన్ని నిర్వచనాలు, సాధారణంగా, ఏ విధమైన అంతరాలు మరియు వైరుధ్యాలు లేకుండా మరియు సమయానికి ఎటువంటి నకిలీ లేకుండా, ఒక సంస్థలోని అన్ని భాగాలు పేర్కొన్న లక్ష్యాల వైపు కలిసి

వచ్చేలా చూసేందుకు ఏర్పాట్లను చేయడంగా సమన్వయాన్ని వీక్షించండి. గడియారాన్ని సమీకరించడం మరియు పడవ రోయింగ్ చేయడం చక్కటి సమన్వయానికి ఉత్తమ ఉదాహరణలు.

5.5. సమన్వయం మరియు సహకారం;

సమన్వయం మరియు సహకారం అనే పదజాలంపై చాలా మంది ప్రజలు గందరగోళానికి గురవుతారు. అవి ఒకేలా ఉండవు, ఎందుకంటే అవి ఒకేలా ఉండవు. అవి పూర్తిగా భిన్నమైనవి. ఒకదానిని మరొకటి భర్తీ చేయలేము. సహకారం అంటే ఉమ్మడి ప్రయోజనం మరియు స్వచ్ఛంద చర్య కోసం కలిసి పనిచేయడం. కానీ సమన్వయం అనేది ఒక ప్రక్రియ, దీని ద్వారా ప్రతి వ్యక్తి యొక్క కార్యకలాపాలు నిర్దిష్ట వ్యవధిలో ఒక ప్రధాన పనిని సాధించడానికి సంస్థ యొక్క అధిపతి చేత స్పృహతో నిర్దేశించబడతాయి. ఇది సహకారం కంటే గొప్పది. టెర్రీ ప్రకారం సమన్వయం గురించిన కథనం ఈ క్రింది విధంగా సాగుతుంది: "ఉదయం రైలులో ప్రయాణించాలనుకునే బాలుడి కథను పరిగణించండి మరియు తదనుగుణంగా నిద్రపోయే అరగంట ముందు తన గడియారాన్ని సెట్ చేయండి, తద్వారా అతను పుష్కలంగా లేచిపోతాడు. సమయం. గడియారాన్ని తన మంచం పక్కన టేబుల్‌పై ఉంచి, తగినంత విశ్రాంతి తీసుకోవడానికి బాలుడు ముందుగానే రిటైర్ అయ్యాడు. తన కొడుకు త్వరగా రైలులో వెళ్లాలనే కోరికను తెలుసుకున్న అతని తండ్రి, తన కొడుకు బెడ్‌రూమ్‌కి వెళ్లి, అబ్బాయికి లేచి దుస్తులు ధరించడానికి అదనపు సమయం ఇస్తుందని నమ్మి, ఒక అరగంట కుర్రాళ్ల వాచ్‌ని తిప్పాడు. అలాగే, పదవీ విరమణకు ముందు తల్లి ఆ కుర్రాడి బెడ్‌రూమ్‌లోకి వెళ్లి, ఉదయాన్నే తొందరపడకుండా అతని గడియారాన్ని అరగంట ముందుకు తిప్పింది. ఫలితంగా ఆ కుర్రాడికి అవసరమైన నిద్ర లేచింది. కొడుకు, తండ్రి మరియు తల్లి చర్యల మధ్య సహకారం ఉంది కానీ సమన్వయం లేదు. చెప్పిన ఉదాహరణ సమన్వయం మరియు సహకారం మధ్య వ్యత్యాసాన్ని సమృద్ధిగా స్పష్టం చేస్తుంది.

5.6. సమన్వయం యొక్క రకాలు కో-ఆర్డినేషన్ నాలుగు రకాలు:

(1) ఫంక్షనల్ అని పిలవబడే అంతర్గత;

(2) నిర్మాణాత్మకంగా పేర్కొనబడే బాహ్యం;

(3) నిలువు సమన్వయం;

(4) క్షితిజ సమాంతర సమన్వయం.

1. అంతర్గత సమన్వయం అనేది సంస్థలో సేవలందిస్తున్న వ్యక్తుల వ్యక్తిగత విధులను సమన్వయం చేయడానికి సంబంధించినది. బాహ్య సమన్వయం, మరోవైపు, వివిధ సంస్థాగత యూనిట్ల కార్యకలాపాలను సమన్వయం చేస్తుంది. Appleby ప్రకారం, "ఇది (సోపానక్రమం) లంబంగా మరియు అడ్డంగా పనిచేస్తుంది. క్షితిజ సమాంతర సంబంధం యూనిట్ల మధ్య మరియు సమన్వయం మరియు పరిపాలన మధ్య తేడాను గుర్తించే ప్రయత్నంలో సాధారణంగా సమన్వయంగా పరిగణించబడే ఏజెన్సీల మధ్య ఉంటుంది. ఒకే ఎగ్జిక్యూటివ్‌కు బాధ్యత వహించే యూనిట్ల మధ్య సమన్వయం అనేది యూనిట్ల స్థాయిలో సమన్వయం, వారు బాధ్యత వహించే ఎగ్జిక్యూటివ్ స్థాయిలో పరిపాలన, అయితే అతను ఇతర ఏజెన్సీలతో సమన్వయంలో పాల్గొంటాడు.

2. బయటి సమన్వయం అనేది సంస్థ నుండి సంస్థకు అంటే రక్షణ, సైన్యం, శాంతి భద్రతల విషయంలో పోలీసు మరియు వ్యక్తుల సూచనల విషయంలో, విద్యా శాఖ విషయంలో మారుతూ ఉంటుంది. అయితే, పరస్పర ప్రయోజనం ఏమిటంటే, ప్రతి సందర్భంలో సమన్వయం అంటే సంస్థను సామరస్యపూర్వకంగా మరియు సమర్థవంతంగా పని చేసేలా చేయడం. సైన్యం వంటి కొన్ని సంస్థలో, బాహ్య లక్ష్యం నిరంతరం అంటే శాంతి

సమయంలో కట్టుబడి ఉండదు, కానీ అంతర్గత ప్రయోజనం- సైనిక యంత్రం యొక్క సమన్వయ పనితీరు- డ్రిల్, వ్యాయామాలు మొదలైన వాటి ద్వారా నిరంతరం కొనసాగుతుంది.

3.వర్టికల్ కోఆర్డినేషన్ అనేది డిపార్ట్‌మెంటల్ హెడ్‌ని తన క్రింద ఉంచిన వారందరి కార్యకలాపాలను సమన్వయం చేయడానికి పిలవబడే విభాగంలో ఉనికిలో ఉంటుంది.

4. క్షితిజ సమాంతర సమన్వయం పక్కకు జరుగుతుంది. ఇది ఉత్పత్తి, అమ్మకాలు, కొనుగోలు, ఫైనాన్స్ మరియు సిబ్బంది మొదలైన వివిధ యూనిట్ల మధ్య ఉంది.

5.7. సమన్వయ సూత్రాలు;

పరిపాలన/నిర్వహణలో కొన్ని సమన్వయ సూత్రాలు ఉన్నాయి మరియు అవి క్రింది విధంగా ఉన్నాయి:

1. ప్రారంభ పరిచయం:

ప్రణాళిక మరియు విధాన రూపకల్పన యొక్క ప్రారంభ దశలో సమన్వయం యొక్క అంశాన్ని తప్పనిసరిగా ఆలోచించాలి. ప్రణాళిక తయారీ సమయంలో పరస్పర సంప్రదింపులు, సహకారం మరియు ఇవ్వడం మరియు తీసుకోవడం అవసరమని గమనించాలి. కానీ చాలా అవసరమైన సమన్వయాన్ని పరిగణనలోకి తీసుకోకుండా ఒక ప్రణాళికను సిద్ధం చేసి అమలులోకి తెస్తారు. అవసరమైన పదార్థాన్ని సరఫరా చేయడం అసాధ్యం, విధుల తప్పు కేటాయింపు మరియు మరింత అది అతివ్యాప్తిని తొలగిస్తుంది.

2. వ్యక్తిగత ఆసక్తి vs సంస్థాగత ఆసక్తి:

ఒక సంస్థ యొక్క అన్ని కార్యకలాపాలు మరియు లక్ష్యాలను ఏకీకృతం చేయడం అవసరం, తద్వారా లక్ష్యాలు సమర్థవంతంగా సాధించబడతాయి. సమన్వయం లేనప్పుడు వ్యక్తులు మరియు సంస్థలు సంస్థ యొక్క లక్ష్యాల వ్యయంతో వారి స్వంత ప్రత్యేక ప్రయోజనాలను అనుసరించడం ప్రారంభిస్తాయి. సమన్వయం వ్యత్యాసాన్ని, విధానంలో, ఆసక్తిని లేదా వివిధ విభాగాల ప్రయత్నాలను అస్థిరతలను నివారించడం ద్వారా డిపార్ట్‌మెంట్ మరియు వ్యక్తిగత లక్ష్యాలను నివారించడం ద్వారా వ్యక్తులు తమ విధులు/ఉద్యోగాలు సంస్థ యొక్క ఆధిపత్యానికి ఎలా దోహదపడతాయో చూసేలా చేస్తుంది.

3. యూనిట్ల పరస్పర ఆధారపడటం:

సంస్థలోని అన్ని యూనిట్లు పరస్పరం ఆధారపడి ఉంటాయి. పరస్పర ఆధారపడటం క్రింది రకాలుగా ఉంటుంది:

(ఎ) పూల్డ్ ఇంటర్ డిపెండెన్స్:

సంస్థలోని యూనిట్లు ఒకదానితో ఒకటి అనుసంధానించబడి ఉంటాయి. అటువంటి అన్ని యూనిట్లు పూల్ చేయబడిన పరస్పర ఆధారపడటం ద్వారా అనుసంధానించబడి ఉంటాయి మరియు అటువంటి పరస్పర ఆధారపడటం మొత్తం సంస్థలకు సహకారం అందిస్తుంది కానీ నేరుగా సంబంధం కలిగి ఉండదు. అలాంటప్పుడు సంస్థల మధ్య సమన్వయం అవసరం చాలా తక్కువ.

(బి) సీక్వెన్షియల్ ఇంటర్ డిపెండెన్స్

ఈ రకమైన ఇంటర్ డిపెండెన్స్‌లో, ఒక సంస్థాగత యూనిట్ తదుపరి గొప్ప సమన్వయానికి ముందు పని చేయాలి మరియు పూల్ చేయబడిన ఇంటర్ డిపెండెన్స్ కంటే సీక్వెన్షియల్‌లో ఇది అవసరం, అయితే, ఇక్కడ, ఆవిష్కరణలలో బఫర్ సృష్టించడం యూనిట్ల ఆధారపడటాన్ని తగ్గిస్తుంది.

(సి) పరస్పర ఆధారపడటం.

ఈ సంబంధంలో ఒక యూనిట్ యొక్క ఇన్‌పుట్ మరొక సలహా యొక్క అవుట్‌పుట్ అవుతుంది.

5.8. సమన్వయం అవసరం:

ఏదైనా పెద్ద సమూహంలోని ఉద్యోగులు/కార్మికుల తటస్థ ప్రవర్తన/ప్రవృత్తి నుండి సమన్వయం యొక్క ఆవశ్యకత పుడుతుంది, విభేదాలకు దారితీసే వివిధ దిశలలో దూరంగా వెళ్లడానికి తమను తాము వదిలిపెట్టినప్పుడు. అటువంటి విభేదాలకు మూడు కారణాలు ఉన్నాయి మరియు అవి క్రింది విధంగా ఉన్నాయి:

1. **మొదటిగా,** ఉద్యోగుల నుండి సంస్థ యొక్క కార్యకలాపాలలో విభేదాలు లేదా అతివ్యాప్తి అనేది ఒకరి కార్యకలాపాల అజ్ఞానం కారణంగా సంభవించవచ్చు. సంస్థలోని ఒక యూనిట్ మరొక దానిలో ఏమి జరుగుతుందో తెలియక, తెలియకుండానే రెండో కార్యకలాపాలను నకిలీ చేయవచ్చు లేదా దానితో విభేదిస్తూ నిర్ణయం తీసుకోవచ్చు.

2. **రెండవది**, ఇతరుల అవసరాలను పట్టించుకోకుండా మరియు ఇతర డొమైన్‌లలోకి ప్రవేశించడానికి వారి స్వంత పనికి చాలా ప్రాముఖ్యతనిచ్చే ధోరణి తరచుగా నిర్దిష్ట విధులు లేదా కార్యకలాపాలకు బాధ్యత

వహించే పురుషులలో కనిపిస్తుంది. అటువంటి ధోరణులను కలిగి ఉన్న మరింత మంది వ్యక్తులు తమ ప్రత్యేకతను పెద్ద మొత్తంలో భాగం మరియు పార్శిల్‌గా చూడడానికి నిరాకరిస్తారు, దానికి తగిన విధంగా అధీనంలో ఉండాలి.

3. సంఘర్షణలకు మూడవ ప్రధాన కారణం అధికారం మరియు ప్రాముఖ్యత కోసం దురాశ, ఇది సంస్థల అధిపతులు, ముఖ్యంగా, నెట్టడం మరియు శక్తివంతులు. వారు తమ స్వంత సంస్థ యొక్క డొమైన్‌కు కొత్త/తాజా కార్యకలాపాలను జోడించడం ద్వారా ఇతర సంస్థల అధికార పరిధిని ప్రభావితం చేయడం ద్వారా సామ్రాజ్యాన్ని నిర్మించడంలో పాల్గొంటారు.

5.9. సమన్వయం యొక్క ముఖ్యమైన లక్షణాలు;

సమన్వయం యొక్క ముఖ్యమైన లక్షణాలు క్రింది విధంగా ఉన్నాయి:

(ఎ) ఇది నిర్వహణ యొక్క ప్రధాన విధిలో ఒకటి;

(బి) సంస్థాగత నిర్వహణలో ఇది శాశ్వత ప్రక్రియ. ఇది నిర్వహణ రంగంలో అంతం లేని మరియు నిరంతర ప్రక్రియ;

సి) ఇది వ్యక్తిగత ప్రయత్నాన్ని సూచించదు. ఇది సమూహ ప్రయత్నం;

(డి) ఇది సమూహ ప్రయత్నాన్ని కలిగి ఉంటుంది కానీ వ్యక్తిగత ప్రయత్నం కాదు;

(ఇ) ఇది సంస్థ యొక్క లక్ష్యాన్ని సాధించడానికి ఏకీకృత చర్యను సూచిస్తుంది

(ఎఫ్) సంస్థ యొక్క లక్ష్యాన్ని సాధించడం అంటే నిర్దేశించిన లక్ష్యాలను సాధించడం దీని లక్ష్యం.

5.10. సమన్వయం యొక్క సాంకేతికతలు

సమన్వయం యొక్క అనేక అంశాలను తెలుసుకున్న తర్వాత, సమన్వయం ఎలా సాధించబడుతుందో తెలుసుకోవడం సముచితం. మేరీ పార్కర్ ఫోలెట్, ఒక ప్రఖ్యాత మేనేజ్‌మెంట్ థింకర్, సమన్వయంపై తన చర్చలో దానిని ఎలా సాధించాలనే దానిపై అనేక ప్రాథమిక సూత్రాలను అందించారు. ఆలోచనాపరుడు సమన్వయాన్ని సాధించడం గురించి క్రింది అంశాలను ప్రదర్శిస్తాడు:

a. సంస్థలోని బాధ్యతగల వ్యక్తుల మధ్య ప్రత్యక్ష పరిచయం ద్వారా సమన్వయం సాధించవచ్చు. ప్రత్యక్ష అంతర్-వ్యక్తిగత క్షితిజ సమాంతర సంబంధాల ద్వారా మరియు ప్రత్యక్ష వ్యక్తిగత సంభాషణల ద్వారా సమన్వయాన్ని సులభంగా సాధించవచ్చని ఆమె అభిప్రాయపడ్డారు, తద్వారా పద్ధతులు, చర్యలు మరియు లక్ష్యాల అంతిమ సాధనపై ఒప్పందాన్ని తీసుకురావచ్చు;

b. ప్రణాళిక మరియు విధాన రూపకల్పన యొక్క ప్రారంభ దశలలో సమన్వయాన్ని సాధించవచ్చు;

c. సి. సమన్వయం, తెలిసినట్లుగా, నిరంతర ప్రక్రియ. ఇది నిరంతరం కొనసాగుతూనే ఉండాలి;

d. డి. సమన్వయాన్ని ఆదేశించలేము. సంస్థ యొక్క అధిపతి తన విధులను నిర్వర్తించేటప్పుడు అతని ప్రయత్నాల ద్వారా దీనిని తీసుకురావాలి.

సంస్థలో సమన్వయం యొక్క ప్రభావవంతమైన సాధన కోసం క్రింది దశలను సిఫార్సు చేయవచ్చు;

1. సరళీకృత సంస్థ:

ఎక్కువ-తరచుగా-కాదు, ఓవర్ స్పెషలైజేషన్ సమన్వయ సమస్యలను సృష్టిస్తుందని గమనించబడింది. కోఆర్డినేటర్‌గా తన పనితీరును నిర్వర్తించే కార్యనిర్వాహకుడి ఛార్జ్‌లో దగ్గరి సంబంధం ఉన్న విధులు మరియు కార్యకలాపాలను ప్లాన్ చేయడం ద్వారా స్పెషలైజేషన్ యొక్క కొన్ని ప్రయోజనాలను ముందే చెప్పడంలో సమస్యకు పరిష్కారం ఉంది. సంస్థలోని వివిధ యూనిట్ల మధ్య సమన్వయాన్ని తీసుకురావడానికి శాఖను పునర్వ్యవస్థీకరించడం ద్వారా సమన్వయం సాధించడానికి మరొక మార్గం.

2. శ్రావ్యంగా ప్రోగ్రామ్ చేయబడిన మరియు విధానాలు:

ప్రణాళిక శాస్త్రీయంగా ఉండాలి మరియు అటువంటి సందర్భంలో ఎక్కువ సమన్వయం ఉండే అవకాశం ఉంది. సంస్థ యొక్క వివిధ యూనిట్లు తయారుచేసిన ప్రణాళికలు స్థిరత్వాన్ని కలిగి ఉండాలి. ఖాళీలు ఉండకూడదు. వివిధ రెక్కల అధిపతులు తప్పనిసరిగా రెక్కల ద్వారా సమర్పించిన ప్రణాళికలను ఏకీకృతం చేయాలి మరియు వాటిని తప్పనిసరిగా ఏకీకృతం చేయాలి. అటువంటి సందర్భంలో అంతరాలు లేదా అసమానతల అవకాశాలు లేవు మరియు సంస్థలో ఎక్కువ సమన్వయం ఏర్పడే అవకాశం ఉంది. సామరస్యపూర్వక కార్యక్రమాలు మరియు విధానాలు విచ్ఛిన్నానికి ఎటువంటి అవకాశాన్ని ఇవ్వవు మరియు సమర్థవంతమైన సమన్వయం ఉంది.

3. సంపూర్ణంగా రూపొందించబడిన కమ్యూనికేషన్ వ్యవస్థ:

సరైన సమన్వయానికి సంస్థలో సమర్థవంతమైన కమ్యూనికేషన్ అవసరం. ప్రణాళికలు మరియు ప్రోగ్రామ్‌ల తయారీకి మెరుగైన సమాచారం మరియు అవసరమైన సర్దుబాట్లు అవసరం. సంస్థలోని అన్ని యూనిట్ల మధ్య సమన్వయాన్ని నిర్ధారించడానికి కమ్యూనికేషన్ ఛానెల్‌లు స్పష్టంగా మరియు సముచితంగా ఉండాలి.

4. స్వచ్ఛంద సహకారం:

అధికారిక కమ్యూనికేషన్‌కు అనుబంధంగా సంస్థ సభ్యుల మధ్య అనధికారిక పరిచయాలు ఉండాలి. మరియు అటువంటి విషయానికి సభ్యులలో ప్రమేయం యొక్క భావం తప్పనిసరిగా కలిగించాలి. సమన్వయాన్ని నిర్ధారించడానికి సన్నిహిత పరిచయాలను కలిగి ఉండటానికి సంస్థలోని వివిధ యూనిట్ల సభ్యుల మధ్య మరియు మధ్య అనుసంధానం తప్పనిసరిగా నిర్వహించబడాలి. ఆలోచనలు, అభిప్రాయాలు మరియు సూచనల అధికారిక మార్పిడి కోసం కమిటీలను ఏర్పాటు చేయవచ్చు.

5. పర్యవేక్షణ ద్వారా సమన్వయం:

పర్యవేక్షకులుగా వ్యవహరించే సంస్థలోని యూనిట్ల యొక్క వివిధ అధిపతులు తమ అధీనంలో ఉన్నవారి పనిని సమన్వయం చేయవచ్చు. సంస్థ యొక్క చీఫ్ కోసం భారీ పని భారం ఉన్న చోట, అర్థవంతమైన సామరస్యాన్ని మరియు సమన్వయాన్ని తీసుకురావడానికి "సిబ్బంది సహాయం" సహాయం ఉపయోగించబడుతుంది.

6. ప్రణాళిక ద్వారా సమన్వయం:

ప్రణాళిక అనేది సమన్వయాన్ని సాధించడానికి ఒక విధమైన పరికరం. నిర్ణీత వ్యవధిలో నిర్ణీత లక్ష్యాలు లేదా ప్రణాళికాబద్ధమైన లక్ష్యాలను సాధించడానికి మాత్రమే సాధనాలు, డబ్బు మరియు సామగ్రి (3M)లోని అన్ని వనరులను ప్లానింగ్ గరిష్టంగా ఉపయోగించుకుంటుంది. సమన్వయాన్ని సాధించే పరికరంగా దీనిని పేర్కొనవచ్చు.

7. సంస్థాగత పద్ధతులు:

సమన్వయ పద్ధతుల యొక్క సంస్థాగత పద్ధతులు లేదా సంస్థాగతీకరణ ఉన్నాయి. ఇటువంటి పద్ధతులు: కమిటీలు, సమావేశాలు, సమావేశాలు, సెమినార్లు, ప్యానెల్లు, సింపోసియా, అంతర్-విభాగ సమావేశాలు, సిబ్బంది యూనిట్లు, సమన్వయ అధికారులు. యూనిట్ల అధిపతులు మరియు సంస్థ అధిపతి చేసిన ఏర్పాట్ల ప్రకారం అన్ని కార్యకలాపాలు జరుగుతాయని నిర్ధారిస్తుంది కాబట్టి తదుపరి సోపానక్రమం కూడా సమన్వయాన్ని సాధించడానికి ఒక పద్ధతి: మరింత నిర్దిష్టంగా చెప్పాలంటే సంస్థ చీఫ్ అనేది సమన్వయాన్ని సాధించడానికి ఒక పరికరం. భారతదేశానికి సంబంధించి, కేంద్ర ప్రభుత్వం అత్యున్నత స్థాయిలో సమన్వయ సంస్థగా ఉంది. ఇవే కాకుండా కేబినెట్, మంత్రిత్వ మండలి, సచివాలయం, ప్రణాళికా సంఘం, జోనల్ కౌన్సిల్లు, జాతీయ అభివృద్ధి మండలి మరియు ప్రధానమంత్రి సమన్వయం సాధించే కార్యక్రమాల్లో నిమగ్నమై ఉన్నారు. అదే విధంగా రాష్ట్రం, జిల్లా, పంచాయతీలు సమన్వయం సాధించడంలో బిజీగా ఉన్నాయి.

8. విధానాలు మరియు పద్ధతుల ప్రమాణీకరణ:

సంస్థలో నిర్దేశించబడిన విధానాలు మరియు దానిలో పనిచేసే వ్యక్తులు ప్రామాణికమైనవిగా పరిగణించబడే పునరావృత విధులను నిర్వర్తిస్తారు. విధానాల ప్రామాణీకరణ యొక్క ఉత్తమ ఉదాహరణలలో ఫారమ్‌లు ఒకటి. మాన్యువల్‌లు, నియమాలు మరియు నిబంధనలు కూడా సమన్వయాన్ని సాధించడానికి పరికరంగా పేర్కొనవచ్చు.

9. సెంట్రలైజ్డ్ హౌస్ కీపింగ్;

"పరిపాలనలో గృహ నిర్వహణ సమస్యలు సాధారణంగా సరఫరా, గిడ్డంగులు, భవనం యొక్క శుభ్రపరచడం మరియు నిర్వహణ, ప్రింటింగ్, నకిలీ పరికరాల నియంత్రణ, సెంట్రల్ మెయిలింగ్, రవాణా మరియు ఆహారం మరియు టెలిఫోన్ సేవలను కలిగి ఉంటాయి".

5.11. సమన్వయానికి అవరోధాలు:

లూథర్ గుల్లిక్ ప్రకారం, సమన్వయానికి అవరోధాలు క్రింది వాటి నుండి ఉత్పన్నమవుతాయి:

(ఎ) భవిష్యత్తు యొక్క అనిశ్చితి. ఇది వ్యక్తులు మరియు వ్యక్తుల ప్రవర్తనకు సంబంధించింది;

(బి) నాయకులలో జ్ఞానం, అనుభవం, జ్ఞానం మరియు పాత్ర లేకపోవడం మరియు వారి గందరగోళ మరియు విరుద్ధమైన ఆలోచనలు మరియు లక్ష్యాలు;

(సి) పెద్ద సంఖ్యలో వేరియబుల్స్ ప్రమేయం మరియు మనిషి మరియు జీవితం గురించి మానవ జ్ఞానం యొక్క అసంపూర్ణత;

(డి) పరిపాలనా నైపుణ్యాలు మరియు సాంకేతికతలు లేకపోవడం;

(ఇ) కొత్త ఆలోచనలు మరియు ప్రోగ్రామ్‌లను అభివృద్ధి చేయడం, పరిగణించడం, పరిపూర్ణం చేయడం మరియు స్వీకరించడం వంటి క్రమబద్ధమైన పద్ధతులు లేకపోవడం.

5.12. ముగింపు:

ఒక సంస్థలో, అనేక మంది వ్యక్తులు పని చేస్తారు మరియు ప్రతి వ్యక్తి పని ఇతరులతో సంబంధం కలిగి ఉంటుంది. సంస్థలోని వ్యక్తులందరూ ఒకే తుది ఫలితానికి సహకరిస్తారు కాబట్టి, వారి సహకారం గరిష్టంగా ఉండాలి. అందువల్ల, సంస్థ యొక్క సమూహ ప్రయత్నాలన్నింటినీ ఒకచోట చేర్చి, వాటిని సామరస్యంతో సామరస్యంగా ఉంచడం మేనేజర్ యొక్క పని.

కో-ఆర్డినేషన్ ప్రధాన కార్యాలయం మరియు శాఖల మధ్య అలాగే సంస్థ యొక్క విభాగాల మధ్య వైరుధ్యాన్ని తొలగిస్తుంది మరియు కమ్యూనికేషన్‌లో ఇబ్బందులను తొలగిస్తుంది. సమన్వయాన్ని నిర్వహణ యొక్క ప్రత్యేక విధిగా పరిగణించే బదులు, దానిని నిర్వహణ యొక్క సారాంశంగా పరిగణించాలి.

5.13. సంక్షిప్తంగా (Summary)

సమన్వయం అనేది సంస్థ యొక్క పనిలో కొనసాగింపును నిర్ధారించడానికి కొనుగోలు, ఉత్పత్తి, అమ్మకాలు మరియు ఫైనాన్స్ వంటి అన్ని కార్యకలాపాల ద్వారా నడిచే సాధారణ థ్రెడ్. కొన్నిసార్లు ఇది నిర్వహణ యొక్క ప్రత్యేక విధిగా పరిగణించబడుతుంది. సమన్వయం అనేది నిర్వహణ లేదా మేనేజర్ షిప్ యొక్క సారాంశం, ఎందుకంటే సమూహ లక్ష్యాల సాధనకు వ్యక్తిగత ప్రయత్నం యొక్క సామరస్యాన్ని సాధించడం నిర్వహణ యొక్క ఉద్దేశ్యం. ఇది ఒక సాధారణ ప్రయోజనం కోసం మేనేజర్ సామరస్యపూర్వకమైన సమూహ ప్రయత్నాన్ని

మరియు చర్య యొక్క ఐక్యతను సాధించే ప్రక్రియ. ప్రణాళిక, నిర్వహణ, సిబ్బంది, దర్శకత్వం మరియు నియంత్రణ వంటి ప్రాథమిక నిర్వహణ విధులను నిర్వర్తిస్తున్నందున మేనేజర్ ఈ ప్రక్రియను తీసుకువస్తారు.

5.16. సాంకేతిక పదాలు

సహకారం: ఒకే ముగింపులో కలిసి పని చేసే చర్య లేదా ప్రక్రియ.

సంస్థాగత పద్ధతులు - పని పద్ధతుల అధ్యయనం, పని కొలత, పని యొక్క ప్రామాణీకరణ, ఉద్యోగ మూల్యాంకనం, సమయానికి పని ప్రక్రియల సమన్వయం, స్థలంలో పని ప్రక్రియల సంస్థ, విలువ విశ్లేషణ, పరిశోధన మరియు కార్యాలయ పనిని నిర్వహించడం.

ఫంక్షనల్ నిర్మాణం: క్రియాత్మక నిర్మాణం అనేది అత్యంత సాధారణ సంస్థాగత నిర్మాణాలలో ఒకటి. ఈ నిర్మాణంలో, సంస్థ ఒక ప్రత్యేకమైన లేదా సారూప్యమైన పాత్రలు లేదా పనుల ప్రకారం ఉద్యోగులను సమూహపరుస్తుంది.

5.17. స్వీయ అంచనా ప్రశ్నలు

1. **సమన్వయం అర్థం, నిర్వచనాలు, ప్రాముఖ్యత గూర్చి వివరించండి?**
2. **సమన్వయం మరియు సహకారం గూర్చి వివరించండి?**
3. **సమన్వయం యొక్క రకాలు గూర్చి వివరించండి?**
4. **సమన్వయ సూత్రాలు గూర్చి వివరించండి?**
5. **సమన్వయం యొక్క ముఖ్యమైన లక్షణాలు గూర్చి వివరించండి?**

5.15. Suggested Readings

1. Reff Pedersen, A., Sehested, K., & Sørensen, E. (2011). Emerging theoretical understanding of pluricentric coordination in public governance. The American review of public administration, 41(4), 375-394.

2. Peters, B. G., & Savoie, D. J. (1996). Managing incoherence: The coordination and empowerment conundrum. Public Administration Review, 281-290.

3. Jennings Jr, E. T., & Ewalt, J. A. G. (1998). Interorganizational coordination, administrative consolidation, and policy performance. Public Administration Review, 417-428.

4. Minnery, J. R. (1988). Modelling coordination. Australian Journal of Public Administration, 47(3), 253-262.

5. Comfort, L. K. (2007). Crisis management in hindsight: Cognition, communication, coordination, and control. Public Administration Review, 67, 189-197.

6. Chisholm, D. (1992). Coordination without hierarchy: Informal structures in multiorganizational systems. Univ of California Press.

యూనిట్- III; సంస్థ యొక్క సూత్రాలు (Principles of Organization)

అంశం-6 -: - సమన్వయం (Authority and Responsibility)

CONTENTS

6.0. అధ్యయన లక్ష్యాలు

6.1. పరిచయం

6.2. అధికారం యొక్క అర్థం

6.3. అధికారం గురించి ప్రముఖ పండితుల అభిప్రాయాలు

6.4. M.P ఫోలెట్ యొక్క అభిప్రాయాలు ఆస్ అథారిటీ

6.5. అధికారంపై చెస్టర్ బార్నార్డ్ యొక్క వీక్షణలు

6.6. సైమన్ యొక్క అభిప్రాయం- అధికారం

6.7. అమితాయి ఈతఁజియోనిస్ అధికారం యొక్క వీక్షణ

6.8. అధికారం యొక్క రకాలు

6.9.అధికారం మరియు అధికారం-శక్తి మధ్య వ్యత్యాసం యొక్క భావన

6.10. అధికార వనరులు

6.10.1. చట్టం

6.10.2. సాంప్రదాయం

6.10.3. ప్రతినిధి బృందం

6.11. అధికారానికి పరిమితులు

6.11.1. లెజిస్లేటివ్ కంట్రోల్

6.11.1. లెజిస్లేటివ్ కంట్రోల్

6.11.3. ప్రెస్ మరియు మీడియా

6.11.4. సివిల్ సొసైటీ

6.11.5. లోకాయుక్త

6.12. బాధ్యత-పరిచయం

6.12.1. సంస్థాగత

6.12.2. చట్టపరమైన

6.12.3. వృత్తిపరమైనది

6.12.4. రాజకీయం

6.12.5. నీతి

6.13. అధికారం మరియు బాధ్యత

6.14. ముగింపు

6.15. సాంకేతిక పదాలు

6.16. స్వీయ అంచనా ప్రశ్నలు

6.17. Suggested Readings

6.0. అధ్యయన లక్ష్యాలు

ఈ అధ్యయన అభ్యసనం వల్ల మనం క్రింది విషయాలను ఆకళింపు చేసుకుంటాం:

- **అధికారం యొక్క అర్థం**
- అధికారం గురించి ప్రముఖ పండితుల అభిప్రాయాలు:
- అధికారం యొక్క రకాలు
- **అధికారం మరియు అధికారం-శక్తి మధ్య వ్యత్యాసం యొక్క భావన**
- అధికార వనరులు
- **అధికారానికి పరిమితులు**
- బాధ్యత ఐదు రకాలు
- **అధికారం మరియు బాధ్యత**

6.1. పరిచయం:

అధికారం అనేది సంస్థ యొక్క ప్రధాన సూత్రం. మాడ్యూల్ యొక్క మొదటి భాగం సాధారణ పరిచయం మరియు అధికారం యొక్క అర్థాన్ని కవర్ చేస్తుంది. రెండవ భాగం అధికారం గురించి ప్రముఖ పండితుల అభిప్రాయాలను పొందుపరిచింది. మూడవ భాగం శక్తి యొక్క సాధారణ భావన మరియు శక్తి మరియు అధికారం మధ్య వ్యత్యాసాన్ని వివరిస్తుంది. నాల్గవ భాగం రాష్ట్ర అధికారం క్షీణించడానికి మరియు బాధ్యత యొక్క సంబంధిత భావనకు గల కారణాలను అన్వేషిస్తుంది. సంస్థాగత నిర్మాణంపై చర్చలో అధికారం ప్రముఖ స్థానాన్ని ఆక్రమించింది. అడ్మినిస్ట్రేటర్లు లేదా ఎగ్జిక్యూటివ్‌లు అతని ఆధ్వర్యంలో అన్ని విధులను స్వయంగా నిర్వహించరు. అతను కేవలం ఇతరులచే పనిని పూర్తి చేస్తాడు. కార్యాలను పూర్తి చేయడానికి నిర్వాహకులకు నిర్దిష్ట హక్కు అవసరం. ఈ హక్కును సాంకేతికంగా అధికారం అంటారు. సంస్థ యొక్క ఉద్దేశ్యాన్ని సాధించడానికి అధికారం ఉన్నవారు సముచితంగా భావించే ఏదైనా చేయమని లేదా కొన్ని పనులను చేయకుండా ఉండమని ఇతరులను ఆదేశించడం అధికారం. కాబట్టి, ఇది పనులు పూర్తి చేయడానికి నిర్వాహకుల వద్ద ఉన్న సౌకర్యం లేదా వనరు. అధికారం లేకుండా, నిర్వాహకుడు విధిని నిర్వహించలేడు లేదా అతని ఆధ్వర్యంలోని విధుల నిర్వహణకు అతను బాధ్యత వహించలేడు.

6.2. అధికారం యొక్క అర్థం:

అధికారిక సంస్థల స్థావరంలో అధికారం ఉంది. ఇది సుపీరియర్ మరియు సబార్డినేట్ మధ్య లింకింగ్ పిన్. ఇది సంస్థాగత విధులను నిర్వహించడానికి మరియు సమన్వయం చేయడానికి ఉన్నతమైన - అధీన సంబంధాలను అధికారికంగా సృష్టిస్తుంది. ఆక్స్‌ఫర్డ్ డిక్షనరీ అధికారాన్ని నిర్వచిస్తుంది "ఆజ్ఞలు ఇవ్వడానికి మరియు

ఇతరులను పాటించేలా చేసే అధికారం; నైతిక లేదా చట్టపరమైన ఆధిపత్యం; కమాండ్ హక్కు మొదలైనవి. ఇది ఇలా నిర్వచించబడింది:

హెన్రీ ఫాయోల్: "అధికారం అనేది ఖచ్చితమైన విధేయతకు ఆదేశాలు మరియు అధికారాన్ని ఇచ్చే హక్కు."

మూనీ: అధికారం "అత్యున్నత సమన్వయ శక్తి".

కూంట్జ్ మరియు O' డోనెల్ ఇలా పేర్కొంటున్నారు, "నిర్వహణ ఉద్యోగానికి అధికారం కీలకం. పనులను పూర్తి చేయడానికి నిర్వహణ ప్రజల ద్వారా పని చేయాలి కాబట్టి, నిర్వహణ సిద్ధాంతం తప్పనిసరిగా ఉన్నత-అధీన సంబంధాల సంక్లిష్టతకు సంబంధించినది మరియు అందువల్ల, అధికారం అనే భావనపై స్థాపించబడింది.

అలెస్: "అధికారం అనేది అప్పగించిన పని యొక్క పనితీరును సాధ్యం చేయడానికి అప్పగించిన అధికారాలు మరియు హక్కుల మొత్తం."

చెస్టర్ బర్నార్డ్: "అధికారం అనేది ఒక అధికారిక సంస్థలో కమ్యూనికేషన్ యొక్క లక్షణం, దీని ద్వారా అతను సహకరించే చర్యను నిర్వహించే సంస్థ యొక్క కంట్రిబ్యూటర్ లేదా "సభ్యుడు" అంగీకరించాడు."

ఒక సంస్థలో అధికారం అంటే నిర్ణయాలు తీసుకునే శక్తి, నిర్ణయాలను సబార్డినేట్‌లకు తెలియజేయడం, వారు కోరుకున్న లక్ష్యాన్ని సాధించడానికి పని చేస్తున్నారని నిర్ధారించడానికి వారి పనితీరును పర్యవేక్షించడం, వారు కోరుకున్న మార్గం నుండి తప్పుకుంటే వారి ప్రవర్తనను మార్గనిర్దేశం చేయడం, నిర్దేశించడం మరియు సరిదిద్దడం. అటువంటి నిర్ణయాలు తీసుకునే వ్యక్తులు కూడా వారి ఉన్నతాధికారుల అధికారానికి లోబడి ఉంటారు. ఒక సంస్థలో అధికారం యొక్క నమూనాను అధికార నిర్మాణం అంటారు.

కాట్జ్ మరియు కాన్ మాటలలో: "పర్యవేక్షకులు సూచనలివ్వాలి, మార్పు కోసం ఆవశ్యకతను తెలియజేయాలి, అవసరమైన పనితీరు నుండి ఏవైనా వ్యత్యాసాలను సరిచేయాలి; సంక్షిప్తంగా వారు ప్రభావితం చేయాలి. ప్రతిగా, వారు తమ స్వంత పర్యవేక్షకుల ప్రభావానికి సమ్మతించవలసి ఉంటుంది మరియు సోపానక్రమం యొక్క అగ్రస్థానానికి చేరుకోవాలి. ఫలితంగా ఏర్పడే పాత్ర సంబంధాల సముదాయం అధికార నిర్మాణాన్ని ఏర్పరుస్తుంది....." కాబట్టి, ఉన్నతాధికారి తన అధికారాన్ని ఉపయోగించి సబార్డినేట్‌ల ప్రవర్తనను ప్రభావితం చేస్తాడు. ఈ అధికారం ఎంతవరకు అంగీకరించబడుతుందో మరియు పాటించబడుతుందనేది ఉన్నత మరియు అధీన అధికారుల సామర్థ్యం మరియు తీర్పుపై ఆధారపడి ఉంటుంది. అధీనంలో ఉన్నవారు తన అధికారాన్ని స్వచ్ఛందంగా అంగీకరించే వాతావరణాన్ని ఉన్నతాధికారి సృష్టించాలి. అటువంటి అంగీకారం లేనప్పుడు ఉన్నతాధికారి తన అధికారాన్ని చాలా వరకు కోల్పోతాడు.

6.3. అధికారం గురించి ప్రముఖ పండితుల అభిప్రాయాలు:

మాక్స్ వెబర్: మాక్స్ వెబెర్ (1864-1920) ఒక జర్మన్ సామాజిక శాస్త్రవేత్త సామాజిక శాస్త్రాలకు మార్గదర్శక సహకారం అందించారు మరియు మూడు ఆదర్శవంతమైన చట్టబద్ధమైన అధికారాలను రూపొందించడంలో ప్రసిద్ధి చెందారు. అధికార సాధన అనేది సాంఘిక సంబంధాలను వర్ణించే విశ్వవ్యాప్త దృగ్విషయం అని అతను నమ్మాడు. అధికారంపై అతని ఆలోచనను అతని ఆధిపత్య సిద్ధాంతం నేపథ్యంలో అధ్యయనం చేయాలి. ఆధిపత్యం అనేది పాలకులు మరియు పాలించిన వారి మధ్య అధికార సంబంధాన్ని సూచిస్తుంది. ఏ విధమైన స్థాపించబడిన అధికారంలోనైనా, అధికార సాధనను చట్టబద్ధం చేసే అనేక నమ్మకాలు ఉన్నాయి. పాలకుడు మరియు పాలించిన మధ్య. వెబెర్ మూడు రకాల చట్టబద్ధతలను గుర్తించాడు, ప్రతి ఒక్కటి అధికార సాధనను

సమర్థించడానికి ఒక నిర్దిష్ట రకమైన ఆధిపత్యం ప్రకారం. అవి సాంప్రదాయ అధికారం, ఆకర్షణీయమైన అధికారం మరియు చట్టపరమైన హేతుబద్ధమైన అధికారం.

1. సాంప్రదాయ అధికారం: సంప్రదాయ అధికారం సంప్రదాయం యొక్క పవిత్రత మరియు సాంప్రదాయిక పద్ధతి యొక్క సముచితతపై నమ్మకం నుండి దాని చట్టబద్ధతను పొందింది. అటువంటి అధికార వ్యవస్థలో ఉన్న నాయకుడు తనకు వారసత్వంగా వచ్చిన హోదా ద్వారా అధికారాన్ని చలామణి చేస్తాడు. సంప్రదాయాలు చాలా డిమాండ్ చేస్తున్నందున పాలకుడు కట్టుబడి ఉంటాడు. నిర్వాహకుడు ఏకపక్ష అధికారాన్ని కూడా వినియోగించుకోవచ్చు. అయితే, అతని చర్యలన్నీ సంప్రదాయాలు మరియు ఆచారాల పేరుతో చట్టబద్ధం చేయబడ్డాయి. ఈ రకమైన అధికారం వ్యక్తిగతంగా ఉంటుంది మరియు కార్యాలయంలో కాదు.

2. చరిష్మాటిక్ అథారిటీ : ఆకర్షణీయమైన అధికారం నాయకుడి వ్యక్తిగత లక్షణాలపై ఆధారపడి ఉంటుంది. నాయకుడు చరిస్మాను కలిగి ఉంటాడని మరియు మానవాతీత మరియు అతీంద్రియ లక్షణాలను కలిగి ఉంటాడని నమ్ముతారు. చరిష్మా హోల్డర్లలో ఒక ప్రవక్త, మెస్సీయ లేదా రాజకీయ నాయకుడు ఉన్నారు. అటువంటి అధికార వ్యవస్థలో అతని అనుచరుడు అతని చరిష్మావిశ్వసించేంత వరకు అతని అధికారాన్ని అంగీకరిస్తాడు. చరిష్మా యొక్క స్థిరమైన వైఫల్యం నాయకుని నిక్షేపణకు దారితీయవచ్చు.

3. చట్టపరమైన- హేతుబద్ధమైన అధికారం: ఈ అధికార వ్యవస్థ చట్టబద్ధమైనది ఎందుకంటే అధికారం నియమాలు మరియు నిబంధనల ద్వారా అమలు చేయబడుతుంది. అటువంటి అధికార వ్యవస్థలో పాలించబడిన వారు పాలకుని అధికారాన్ని అంగీకరిస్తారు ఎందుకంటే వారు చట్టం యొక్క హక్కును

విశ్వసిస్తారు. అటువంటి వ్యవస్థలో అధికారం కార్యాలయంలో ఆధారపడి ఉంటుంది మరియు వ్యక్తిగతంగా కాదు. దాని క్రింద విధేయత చట్టబద్ధంగా స్థాపించబడిన వ్యక్తిత్వ క్రమానికి రుణపడి ఉంటుంది. చట్టపరమైన హేతుబద్ధమైన అధికార వ్యవస్థలో అడ్మినిస్ట్రేటివ్ సిబ్బంది అనేది బ్యూరోక్రసీ, ఇది వెబర్ ప్రకారం అత్యంత సమర్థవంతమైన సంస్థ.

6.4. M.P ఫోలెట్ యొక్క అభిప్రాయాలు ఆస్ అథారిటీ:

ఎం.పి. ఫోలెట్ అధికార సంప్రదాయ సిద్ధాంతంపై దాడి చేశాడు. పద్ధతి మరియు పదార్థం రెండింటిలోనూ ఆర్డర్ ఇవ్వడంపై ఆమె విమర్శించారు. మేనేజర్ యొక్క ఉద్యోగం కేవలం ఆదేశాలు ఇవ్వడం కాదని ఆమె నమ్మింది; కానీ కార్మికులు ప్రశ్నించకుండా ఆదేశాలను అంగీకరించేలా వారిని మార్చడం కూడా అతను నేర్చుకోవాలి. ఈ ప్రయోజనాన్ని సాధించడానికి, పరిస్థితి యొక్క చట్టాన్ని కనుగొనడానికి పరిస్థితిని ఉమ్మడి అధ్యయనం చేయడం ద్వారా ఆర్డర్‌ను వ్యక్తిగతీకరించాలని ఆమె సూచించారు. నిర్వాహకులు మరియు నిర్వాహకులు ఇద్దరూ ఆ చట్టాన్ని అనుసరించాలి. అధికారం అనేది పరిస్థితి నుండి చేసే పని నుండి ఉద్భవించిందని మరియు క్రియాత్మక ఐక్యతను నమ్ముతుందని ఆమె అన్నారు. ఉన్నతాధికారుల నుంచి ఆదేశాలు రావని, అవి పరిస్థితి నుంచి ఉత్పన్నమవుతాయని, ఈ పరిస్థితికి ఉన్నతాధికారులు, అధీనంలో ఉన్నవారు దోహదపడతారని ఆమె అభిప్రాయపడ్డారు. క్లాసికల్ ఆలోచనాపరుల కంటే ముందుకు సాగుతూ, అధికారం అనేది పరిస్థితిపై అత్యధిక పరిజ్ఞానం ఉన్న వ్యక్తికి మరియు దాని మొత్తం ప్రాముఖ్యతను అర్థం చేసుకునే వ్యక్తికి చెందినదని ఆమె నొక్కి చెప్పింది. ఆ విధంగా ఆమె అధికారం ప్రకారం ఉద్యోగానికి చెందినది మరియు ఉద్యోగంలోనే ఉంటుంది.

6.5. అధికారంపై చెస్టర్ బార్నార్డ్ యొక్క వీక్షణలు:

బర్నార్డ్ అధికారం యొక్క సాంప్రదాయ భావనతో విభేదించాడు మరియు అతని అధికార సిద్ధాంతానికి ఆధారంగా "అంగీకారం"ని పరిచయం చేశాడు. అతను అధికారాన్ని "ఒక అధికారిక సంస్థలో ఒక ఆర్డర్ యొక్క లక్షణంగా నిర్వచించాడు, దీని ద్వారా సంస్థ యొక్క కంట్రిబ్యూటర్ లేదా సభ్యుడు దానిని పాలించే లేదా సంస్థకు సంబంధించిన విధంగా అతను ఏమి చేయాలో లేదా చేయకూడదని నిర్ణయించడం ద్వారా ఆమోదించబడుతుంది." ఈ విధంగా బర్నార్డ్ అధికారం ప్రకారం అధీనంలో ఉన్న వ్యక్తి సూపర్‌వైజర్ యొక్క ఉన్నతమైన పాత్రను అంగీకరించే విషయం. అధికారం యొక్క ప్రభావం సబార్డినేట్ యొక్క అంగీకారం మరియు దానికి అనుగుణంగా అతని సుముఖతపై ఆధారపడి ఉంటుంది. బర్నార్డ్ కమ్యూనికేషన్ ద్వారా అధికారం ఉపయోగించబడుతుందని మరియు నాలుగు ముఖ్యమైన షరతులను నెరవేర్చినట్లయితే కమ్యూనికేషన్ అధికారికంగా అంగీకరించబడుతుంది, అనగా.,

(1) తెలివితేటలు

(2) సంస్థ యొక్క ఉద్దేశ్యంతో స్థిరత్వం

(3) వ్యక్తిగత ఆసక్తులతో అనుకూలత

(4) పాటించే శారీరక మరియు మానసిక సామర్థ్యం

ఈ విధంగా అధీనంలో ఉన్నవారు అధికారాన్ని అంగీకరించడం ఈ నాలుగు షరతుల నెరవేర్పుపై ఆధారపడి ఉంటుంది. దానికి అదనంగా, సంస్థలో పనిచేసే వ్యక్తుల "ఉదాసీనత జోన్" ద్వారా అధికారం యొక్క అంగీకారం సులభతరం చేయబడుతుంది. ప్రతి వ్యక్తికి, అతను ఇష్టపూర్వకంగా అధికారాన్ని అంగీకరించే నిర్దిష్ట ప్రాంతం ఉంది. అనుభవజ్ఞులైన మరియు ఊహాత్మక కార్యనిర్వాహకులు ఈ ప్రాంతాన్ని నిర్ణయిస్తారు మరియు

సులభంగా పాటించే ఆజ్ఞలను మాత్రమే ఇస్తారు. అతను పాటించలేని లేదా పాటించని ఆదేశాలు ఇస్తే, అతను ఖచ్చితంగా తన అధికారాన్ని కోల్పోతాడు. యోగ్యత యొక్క అధికారాన్ని అంగీకరిస్తూ, సంస్థలో పనిచేసే వ్యక్తులు సామర్థ్యం, జ్ఞానం మరియు అవగాహన ఉన్నవారికి సాధారణ ఉదాసీనత జోన్ వెలుపల చాలా ఎక్కువ అధికారాన్ని ఇస్తారని ఆయన అన్నారు.

6.6. సైమన్ యొక్క అభిప్రాయం- అధికారం:

సైమన్ ప్రకారం, అధికారం అంటే ఇతరుల చర్యలకు మార్గనిర్దేశం చేసేందుకు నిర్ణయాలు తీసుకునే శక్తి. "ఇది ఇద్దరు వ్యక్తుల మధ్య సంబంధం, ఒకరు ఉన్నతమైనది మరియు మరొకరు, అధీనంలో ఉన్నారు." సైమన్ "ఒక అంగీకార ప్రాంతాన్ని" రూపొందించడం ద్వారా బర్నార్డ్ యొక్క అధికార భావనను విస్తరించాడు. అతను ఉన్నతాధికారి యొక్క ఇష్టాన్ని అంగీకరించడానికి సబార్డినేట్ల యొక్క నాలుగు ప్రాతిపదిక ప్రేరణలను సూచించాడు. అవి: బహుమతులు మరియు ఆంక్షలు, చట్టబద్ధత, సామాజిక ఆమోదం మరియు ఉన్నతాధికారి సామర్థ్యంపై అధీనంలో ఉన్నవారికి విశ్వాసం.5 అతనికి, ఈ ప్రేరణలన్నింటిలో, రివార్డ్ మరియు ఆంక్షలు అత్యంత ఆసక్తికరమైనవి. అధికారం ఎల్లప్పుడూ పై నుండి క్రిందికి ప్రవహించదని అతను నమ్మాడు, అయితే ఇది పైకి మరియు క్రిందికి రెండు మార్గాల ప్రక్రియ. సబార్డినేట్లకు రివార్డ్ మరియు ఆంక్షల అధికారం ఉన్నవారి కంటే రెండింతలు ఉంటుందని ఆయన అన్నారు.

6.7. అమితాయి ఈతఁజియోనిస్ అధికారం యొక్క వీక్షణ:

సంస్థాగత ప్రవర్తనలో అధికారం కీలకమైన వేరియబుల్ అని అమితాయ్ ఎట్జియోని అన్నారు. సంస్థ యొక్క అన్ని లక్షణాలు సంస్థలో ఉపయోగించే అధికారం ద్వారా నిర్ణయించబడతాయని అతను వాదించాడు. అతను మూడు రకాల అధికారాలను సూచించాడు.

1. బలవంతపు అధికారం: ఈ అధికారం శిక్ష భయంపై ఆధారపడి ఉంటుంది. దాని నియంత్రణ పద్ధతి ఏకాంత నిర్బంధం, నొప్పిని కలిగించడం వంటి శారీరక శిక్ష. ఉదాహరణకు, జైలు బలవంతపు శక్తిని ఉపయోగిస్తుంది.

2. నార్మేటివ్ అథారిటీ: అధికారం యొక్క ఆధారం ఒప్పించడం అయినప్పుడు, దానిని సాధారణ అధికారం అంటారు. దాని నియంత్రణ పద్ధతి దేశభక్తికి విజ్ఞప్తి వంటి ప్రతీకాత్మకమైనది. ఉదాహరణకు రాజకీయ పార్టీ గుర్తింపు లేదా సూత్రప్రాయ శక్తిని ఉపయోగిస్తుంది.

3. యుటిలిటేరియన్ అథారిటీ: రెమ్యునరేషన్ లేదా మెటీరియల్ రివార్డ్ అనేది ప్రయోజనాత్మక అధికారం యొక్క ఆధారం. జీతం, సెలవులు మరియు ప్రత్యేక లేదా ఎంపిక పని అసైన్‌మెంట్‌లు వంటి మెటీరియల్‌ని దీని నియంత్రణ పద్ధతి. బిజినెస్ కార్పొరేషన్ యుటిలిటేరియన్ అధికారాన్ని ఉపయోగిస్తుంది.

6.8. అధికారం యొక్క రకాలు:

చాలా సంస్థలలో మూడు రకాల అధికారాలు ఉన్నాయి.

1. **లైన్ అథారిటీ:** లైన్ అథారిటీలో, ఒక ఉన్నతాధికారి తన క్రింది అధికారులపై ప్రత్యక్ష నియంత్రణను కలిగి ఉంటాడు. సుపీరియర్ - అధీన సంబంధం క్రమానుగత వ్యవస్థలో ఏర్పాటు చేయబడింది. అధికారం వివిధ స్థాయిల శ్రేణిలో స్థిరంగా ఉంటుంది. సంస్థ యొక్క ప్రాథమిక లేదా ముఖ్య ఉద్దేశ్యాన్ని సాధించడానికి లైన్ అథారిటీ బాధ్యత వహిస్తుంది.

2. **స్టాఫ్ అథారిటీ**: స్టాఫ్ అథారిటీ స్వభావం సలహాదారు. స్టాఫ్ ఆఫీసర్ ఏదైనా సంస్థ యొక్క థింక్ ట్యాంక్‌గా వ్యవహరిస్తారు. అవి సమాచారం మరియు ఆలోచనల భాండాగారం మాత్రమే. స్టాఫ్ ఆఫీసర్ సమాచారాన్ని అందిస్తారు, పరిశోధనలు చేస్తారు, వివిధ కార్యక్రమాలను సమన్వయం చేస్తారు

మరియు లైన్ ఉన్నతాధికారికి సలహా ఇస్తారు. అతని సలహాను అంగీకరించడం లేదా తిరస్కరించడం లైన్ అధికారి ఇష్టం.

3. **ఫంక్షనల్ అథారిటీ**: ఫంక్షనల్ అథారిటీ స్టాఫ్ స్పెషలిస్ట్‌లను మొత్తం ఎంటర్‌ప్రైజ్‌లో అగ్రస్థానంలో నియమించడం ద్వారా మరియు వారి ఫంక్షనల్ ఏరియాలో వారికి కమాండ్ పవర్‌ను అందించడం ద్వారా పెద్ద పాత్రను అందిస్తుంది. సంస్థ అంతటా ఫంక్షన్ల నాణ్యత మరియు ఏకరూపతను నిర్వహించడానికి ఇది జరుగుతుంది. ఫంక్షనల్ అథారిటీ అనేది వివిధ డిపార్ట్‌మెంట్ల ఫంక్షనల్ మార్గదర్శకత్వానికి పరిమితమై ఉంటుంది.

6.9.అధికారం మరియు అధికారం-శక్తి మధ్య వ్యత్యాసం యొక్క భావన:

ఎన్సైక్లోపీడియా ఆఫ్ గవర్నెన్స్ ప్రకారం, “మానవ పాలనలో, అధికారం అనేది ఇచ్చిన వ్యక్తి, కార్పొరేట్ సంస్థ, రాజకీయ సంస్థ లేదా రాజకీయ వ్యవస్థ యొక్క మరింత ఆసక్తులతో ప్రవర్తనను ఆకృతి చేయడానికి మరియు చర్య కోసం వ్యూహాలను తెలియజేయడానికి గల సామర్థ్యాన్ని సూచిస్తుంది.

ఇతరుల సంకల్పం మరియు ప్రతిఘటన ఉన్నప్పటికీ పనులను పూర్తి చేయగల సామర్థ్యం ఇది శక్తిగా నిర్వచించబడింది. మాక్స్ వెబెర్ పవర్‌ను "సామాజిక సంబంధంలో ఉన్న ఒక నటుడు ప్రతిఘటన ఉన్నప్పటికీ తన స్వంత ఇష్టాన్ని నెరవేర్చుకునే స్థితిలో ఉండే సంభావ్యతగా" నిర్వచించాడు. ఎం.పి. ఫోలెట్ శక్తిని "విషయాలు జరిగేలా చేయగల సామర్థ్యం, కారణ కారకంగా ఉండటం, మార్పును ప్రారంభించడం" అని నిర్వచించాడు. చెస్టర్ బర్నార్డ్ అధికారాన్ని అనధికారిక అధికారం పరంగా నిర్వచించాడు, అయితే ఆధునిక సామాజిక శాస్త్రవేత్త అధికారాన్ని "చట్టబద్ధమైన శక్తి"గా నిర్వచించాడు. ఆ విధంగా అధికారం అనేది వ్యక్తిగత బలం లేదా పనులను పూర్తి చేసే వ్యక్తి యొక్క నైపుణ్యం అని నిర్ధారించవచ్చు. అధికారానికి చట్టపరమైన

ఆధారం లేదు. ఇది వ్యక్తిలో అంతర్గతంగా ఉంటుంది మరియు కార్యాలయంలో కాదు. అధికారం మరియు అధికారం మధ్య వ్యత్యాసం క్రింది విధంగా ఉంది:-

Sl. No	**అధికారం (Authority)**	**శక్తి (Power)**
1	సబార్డినేట్‌ల ప్రవర్తనను ఆదేశించడానికి మరియు వారి సమ్మతిని ఇష్టపూర్వకంగా కోరడానికి ఉన్నతాధికారి యొక్క చట్టబద్ధమైన హక్కు అధికారం	శక్తి అనేది ఒక వ్యక్తి కొన్ని పనులు చేయడానికి మరొక వ్యక్తి యొక్క ప్రవర్తనను ప్రభావితం చేసే సామర్థ్యం.
2	ఇది కార్యాలయంలో అంతర్గతంగా ఉంటుంది, ప్రస్తుత అధికారి మార్పుతో, అతని అధికారం కూడా మారుతుంది.	ఇది వ్యక్తికి అప్పగించబడింది, అధికారిక స్థానం మారినప్పటికీ అతని శక్తి అలాగే ఉంటుంది.
3	అధికారం చట్టబద్ధమైనది. ఇది చట్టంపై ఆధారపడి ఉంటుంది	శక్తి బలం, శక్తి, శిక్ష యొక్క ముప్పు మీద ఆధారపడి ఉంటుంది. దీనికి చట్టబద్ధత లేదు
4	ఇది అధికారిక సంస్థ యొక్క పునాదిగా పనిచేస్తుంది.	ఇది అనధికారిక సంస్థ యొక్క స్థావరంగా పనిచేస్తుంది.
5	అధికారం చాలావరకు బాగా నిర్వచించబడింది,	శక్తి అనధికారికమైనది, నిర్వచించబడనిది

	అధికారికం మరియు పరిమితమైనది.	మరియు అనంతమైనది
6	అధికారం యొక్క నిర్వచించే లక్షణాలు చట్టబద్ధత.	శక్తి యొక్క నిర్వచించే లక్షణాలు ముప్పు శక్తి మరియు బలవంతం.

6.10. అధికార వనరులు

ప్రజా జీవితంలో పరిపాలన యొక్క ఆత్మ అధికారం. ఇది నిర్ణయాలు తీసుకోవడానికి, ప్రభుత్వ అధికారుల విధానాలు, ప్రోగ్రామ్స్ మరియు చర్యలను సమర్థించడం, ప్రభుత్వ లక్ష్యాలు మరియు లక్ష్యాలను స్పష్టం చేయడం మరియు వివిధ అడ్మినిస్ట్రేటివ్ అధికారులు మరియు ఏజెన్సీల పనితీరు గురించి అభిప్రాయాన్ని పొందడానికి నిర్వాహకులకు సహాయపడుతుంది. అడ్మినిస్ట్రేటివ్ ఏజెన్సీలలో అధికారం యొక్క మూలాలు:

6.10.1. చట్టం: రాజ్యాంగం అధికారం యొక్క అంతిమ మూలం. అన్ని ప్రభుత్వ అవయవాలు రాజ్యాంగం నుండి తమ అధికారాన్ని పొందుతాయి. అడ్మినిస్ట్రేటివ్ అధికారులు కూడా చట్టబద్ధమైన నియమాలు మరియు నిబంధనలు, న్యాయపరమైన వివరణలు మరియు పూర్వాపరాల నుండి అధికారాన్ని పొందుతారు. శాసన శాసనాలు మరియు అధికారిక నియమాలు మరియు నిబంధనలు వివిధ అధికారుల అధికారాన్ని మరియు సంస్థలో ఆదేశం మరియు విధేయత హక్కును కూడా వివరిస్తాయి.

6.10.2. సాంప్రదాయం: అధికారం యొక్క మూలంగా పరిపాలనలో సంప్రదాయం ముఖ్యమైన పాత్ర పోషిస్తుంది. కేవలం చట్టం మాత్రమే అధికారులకు అధికారం ఇవ్వదు. సంస్థ నిర్దిష్ట కాల వ్యవధిలో పని చేస్తున్న సమయంలో కొన్ని పూర్వజన్మలు, నిబంధనలు మరియు అలవాటు నమూనాలను అభివృద్ధి

చేస్తుంది. సంస్థ యొక్క కట్టుబాటు, అభ్యాసాలు మరియు పని వాతావరణంలో పాల్గొనేవారిని సాంఘికీకరించడం ద్వారా ఈ పూర్వాపరాలు, నిబంధనలు మరియు అలవాట్లు అభివృద్ధి చేయబడ్డాయి.

6.10.3. ప్రతినిధి బృందం: పరిపాలన అధికారులు కూడా ప్రతినిధి బృందం ద్వారా అధికారాన్ని పొందుతారు. ఉన్నత అధికారి సంస్థ యొక్క నిర్దిష్ట ప్రయోజనాన్ని సాధించడానికి ప్రతినిధి బృందం ద్వారా తన అధీన అధికారికి అధికారాన్ని అందజేస్తాడు. ఉదాహరణకు, మునిసిపల్ కార్పొరేషన్‌లో మునిసిపల్ కమీషనర్ వార్షిక బడ్జెట్‌ను రూపొందించడానికి చట్టబద్ధంగా అధికారం కలిగి ఉంటారు. అతనికి అవసరమైన అధికారాన్ని అప్పగించడం ద్వారా అతను ఈ పనిని ఖాతా అధికారికి అప్పగించవచ్చు. అయితే, ఖాతా అధికారి తనకు అప్పగించిన పనిని పూర్తి చేయడానికి సమానంగా బాధ్యత వహిస్తాడు. సబార్డినేట్ ఉద్యోగులలో బాధ్యత మరియు విశ్వాసాన్ని పెంపొందించడానికి మరియు భవిష్యత్తులో బాధ్యతాయుతమైన స్థానాలకు వారిని సిద్ధం చేయడానికి ఈ కొలత తగినదిగా పరిగణించబడుతుంది. అందువలన చట్టం, సంప్రదాయం మరియు ప్రతినిధి బృందం పరిపాలనా అధికారులకు అధికారాన్ని మంజూరు చేయడంలో ముఖ్యమైన పాత్ర పోషిస్తాయి. దాని మూలం నిజమైనదని మరియు అది ప్రజా ప్రయోజనాల కోసం ఉపయోగించబడిందని గ్రహించినప్పుడు అధికారం అంగీకరించబడుతుంది. సంబంధిత రాజ్యాంగ, చట్టబద్ధమైన, న్యాయపరమైన మరియు పరిపాలనాపరమైన నియమాలు మరియు నిబంధనలు సమర్థ అధికారం ద్వారా జారీ చేయబడిన ఆదేశం మరియు ఆదేశాలకు మద్దతుగా పేర్కొనబడ్డాయి. అధికారం యొక్క ప్రభావం సంబంధిత అధికారి ప్రత్యేకించి మరియు సమాజం లో దాని అంగీకారంపై ఆధారపడి ఉంటుంది.

6.11. అధికారానికి పరిమితులు;

అన్ని ఇతర సామాజిక సంస్థల వలె అధికారం పరిమితం. రాజ్యాంగ, శాసన, కార్యనిర్వాహక మరియు న్యాయపరమైన నియంత్రణ మరియు అధికార దుర్వినియోగం మరియు దుర్వినియోగాన్ని తనిఖీ చేయడానికి ఉపయోగిస్తారు. ఈ నియంత్రణలు క్రింద చర్చించబడ్డాయి:

6.11.1. లెజిస్లేటివ్ కంట్రోల్: పార్లమెంట్ మరియు స్టేట్ లెజిస్లేచర్ పాలసీ మరియు ఫైనాన్స్ ఆఫ్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ పై నియంత్రణను కలిగి ఉంటాయి. ప్రతి శాఖ/మంత్రిత్వ శాఖ యొక్క రాజకీయ అధిపతి, తన కింద పని చేసే అధికారులను తప్పించడం మరియు కమీషన్ చేయడం కోసం శాసనసభకు బాధ్యత వహించే మంత్రి. శాసనసభలో ప్రశ్నోత్తరాల సమయం, జీరో అవర్, కాల్ అటెన్షన్ మోషన్, వాయిదా వేయడం మరియు పరిపాలన అధికారాన్ని ప్రభావితం చేయడానికి మరియు నియంత్రించడానికి గ్రాంట్ల కోసం డిమాండ్‌పై ఓటింగ్ వంటి అనేక పరికరాలు ఉన్నాయి.

6.11.1. లెజిస్లేటివ్ కంట్రోల్: న్యాయ నియంత్రణ యొక్క ముఖ్య ఉద్దేశ్యం పరిపాలనా సిబ్బంది చర్యల చట్టబద్ధతను నిర్ధారించడం. ప్రభుత్వ అధికారుల దుర్వినియోగం మరియు అధికార దుర్వినియోగం నుండి పౌరుడిని రక్షించడానికి కోర్టు జోక్యం చేసుకోవచ్చు. డిపార్ట్‌మెంట్/మినిస్ట్రీలోని అడ్మినిస్ట్రేటర్ తప్పులు మరియు చట్టవిరుద్ధమైన చర్యల కోసం కోర్టులో దావా వేయవచ్చు. అందువల్ల న్యాయస్థానం పరిపాలన అధికారాన్ని చట్టబద్ధంగా, న్యాయంగా మరియు సరైన పద్ధతిలో ఉపయోగించినట్లు నిర్ధారించడం ద్వారా పరిమితం చేస్తుంది.

6.11.3. ప్రెస్ మరియు మీడియా: మీడియా ప్రభుత్వం యొక్క నాల్గవ స్తంభంగా పరిగణించబడుతుంది. అధికార దుర్వినియోగం మరియు ప్రజా కార్యకర్తల హక్కుల ఉల్లంఘనను బహిర్గతం చేయడంలో ఎలక్ట్రానిక్

మరియు ప్రింట్ మీడియా రెండూ ముఖ్యమైన పాత్ర పోషిస్తాయి. ఇన్వెస్టిగేటివ్ జర్నలిజం ప్రభుత్వ అధికారులతో ముడిపడి ఉన్న అనేక స్కామ్‌లు మరియు కుంభకోణాలను హైలైట్ చేసింది. విధినిర్వహణ మరియు అధికార దుర్వినియోగానికి బ్యూరోక్రసీని బాధ్యులను చేసే శక్తివంతమైన యంత్రాంగాన్ని మీడియా కలిగి ఉంది.

6.11.4. సివిల్ సొసైటీ: ప్రజా కార్యకర్తలు అధికార దుర్వినియోగానికి వ్యతిరేకంగా పౌర సమాజం ఒక శక్తివంతమైన ఆయుధంగా ఉద్భవించింది. ప్రజా జీవితంలో పారదర్శకత కోసం డిమాండ్లు, మహిళలు మరియు పిల్లలపై హింసను అరికట్టడానికి సంస్థాగత మరియు చట్టపరమైన యంత్రాంగాలను బలోపేతం చేయడం కోసం పౌర సమాజ ఉద్యమం, బలవంతపు భూసేకరణకు వ్యతిరేకంగా రైతుల ఉద్యమం, నాణ్యమైన సేవల కోసం వినియోగదారుల ఉద్యమం వంటి ప్రజా ఉద్యమం చాలా గొప్ప సామర్థ్యాన్ని కలిగి ఉంది. ప్రభుత్వ ఉద్యోగుల ఏకపక్షం మరియు ఈ ఉద్యమాలు పరిపాలనలో ప్రజల భాగస్వామ్యానికి ముఖ్యమైన సాధనాలుగా పనిచేస్తాయి.

6.11.5. లోకాయుక్త: ప్రభుత్వ అధికారులపై పౌరుల ఫిర్యాదులను పరిశోధించడానికి లోకాయుక్త సంస్థలు కొన్ని రాష్ట్రంలో స్థాపించబడ్డాయి. స్వతంత్ర దర్యాప్తు సంస్థతో శక్తివంతమైన లోకాయుక్త సంస్థను కలిగి ఉన్న కర్ణాటక వంటి రాష్ట్రాలు చట్టవిరుద్ధమైన ప్రయోజనం కోసం ప్రభుత్వ అధికారి అధికార దుర్వినియోగం లేదా దుర్వినియోగంపై సమర్థవంతమైన తనిఖీని సాధించగలిగాయి.

అందువల్ల, అధికారం అనే భావనకు చాలా పరిమితులు ఉన్నాయి. ఏ ప్రభుత్వ అధికారి అయినా ఏకపక్షంగా వ్యవహరించలేరు లేదా చట్టం ద్వారా అధికారం లేని ఏ నిర్ణయం తీసుకోలేరు. అధికారాన్ని తెలివిగా

ఉపయోగించారని మరియు దానిని అమలు చేస్తున్నప్పుడు తగిన విధానాన్ని అనుసరించారని నిర్ధారించడానికి అంతర్గత మరియు బాహ్య నియంత్రణ యంత్రాంగం ఉన్నాయి.

బాధ్యత (RESPONSIBILITY)

6.12. పరిచయం:

అధికారంపై మునుపటి చర్చ నుండి, నిర్దేశిత లక్ష్యాలను సాధించడానికి నిర్వాహకుడిని సులభతరం చేయడానికి అధికారం పాలనలో ముఖ్యమైన భాగం అని స్పష్టంగా తెలుస్తుంది. అయినప్పటికీ, అధికారులు సంబంధిత బాధ్యత లేకుండా అధికారాన్ని దుర్వినియోగం చేయడానికి ప్రలోభాలకు గురవుతారు. కాబట్టి, వ్యక్తిగత మరియు సమిష్టి బాధ్యత మరియు హక్కులపై ఆధారపడి ఉండవలసిన రాజకీయ, నైతిక మరియు చట్టపరమైన సూత్రాలను గుర్తించడంపై దృష్టి సారించడం ప్రభుత్వ పరిపాలనలో ప్రస్తుత ఆందోళన. బాధ్యత అంటే ఒకరి చర్యలకు జవాబుదారీతనం మరియు అతని పై అధికారికి పనితీరు. కేటాయించిన విధులను నిర్వర్తించడం బాధ్యత. జార్జ్ R. టెర్రీ ఒక వ్యక్తి యొక్క సామర్థ్యానికి తగినట్లుగా కేటాయించిన కార్యకలాపాలను నిర్వహించడం బాధ్యతగా నిర్వచించాడు. బలమైన విరుద్ధమైన కోరికలు మరియు ప్రేరణల సమక్షంలో వ్యక్తి యొక్క ప్రవర్తనను నియంత్రించడానికి ఒక నిర్దిష్ట ప్రైవేట్ నైతిక నియమావళి యొక్క శక్తిగా బర్నార్డ్ బాధ్యతను నిర్వచించాడు. బాధ్యత అనేది ఒకే కోడ్ ద్వారా నిర్ణయించబడదని, నైతిక, చట్టపరమైన, సాంకేతిక, వృత్తిపరమైన మొదలైన అనేక సంకేతాల సముదాయం ద్వారా నిర్ణయించబడుతుందని అతను చెప్పాడు. ఈ విధంగా ఒక నిర్వాహకుడు లేదా ఉద్యోగి నిబంధనల యొక్క సాంప్రదాయిక అర్థంలో మాత్రమే

కాకుండా చట్టపరంగా కూడా బాధ్యత వహిస్తారు. ఉద్యోగం యొక్క నైతిక, సాంకేతిక మరియు వృత్తిపరమైన అంశాలు. క్లుప్తంగా చెప్పాలంటే, అతని పై అధికారి అతనికి అప్పగించిన విధులు మరియు విధులను నిర్వర్తించడానికి అధీన బాధ్యతను అంగీకరించడాన్ని ఇది సూచిస్తుంది. పనితీరుకు మరియు నిర్దేశించిన లక్ష్యాలను సాధించడానికి అధికారి బాధ్యత వహించడమే కాకుండా అధికార దుర్వినియోగం లేదా దుర్వినియోగంపై చెక్‌ను కూడా అందిస్తుంది. పరిపాలనా వ్యవస్థలో బాధ్యత ఐదు రకాలు:

1. సంస్థాగత
2. చట్టపరమైన
3. ప్రొఫెషనల్
4. రాజకీయ
5. నైతిక

6.12.1. **సంస్థాగత**: సంస్థాగత బాధ్యత అనేది వెబర్ యొక్క బ్యూరోక్రసీ నమూనా యొక్క ప్రాథమిక నిర్మాణ లక్షణం. అటువంటి సంస్థలోని ఉద్యోగులు ఉన్నతమైన సబార్డినేట్ సంబంధంలో ఏర్పాటు చేయబడతారు. అప్పగించిన విధులు మరియు విధులను నెరవేర్చడానికి సబార్డినేట్ తన పై అధికారికి జవాబుదారీగా ఉంటాడు.

6.12.2. **చట్టపరమైన:** తగిన విధానం, నియమాలు మరియు నిబంధనలను అనుసరించడం ద్వారా పరిపాలన వారి అధికారిక విధులు మరియు బాధ్యతలను చట్టపరమైన పద్ధతిలో నిర్వహించాలి మరియు నిర్వహించాలి. వారు ఏర్పాటు చేసిన శాసన మరియు న్యాయ

ప్రక్రియలను గౌరవించాలి. న్యాయ వ్యవస్థను పాటించనందుకు వారు బాధ్యత వహించాల్సి ఉంటుంది.

6.12.3. **వృత్తిపరమైనది:** దాని విధుల యొక్క సాంకేతిక స్వభావాల పెరుగుదల కారణంగా పరిపాలనలో నిపుణుల పాత్ర పెరిగింది. పర్యవసానంగా, వైద్యులు, ఇంజనీర్లు, న్యాయ నిపుణులు, స్టాస్టిషియన్లు, ఆర్థికవేత్తలు, ఆడిటర్లు మరియు అకౌంటెంట్లు వంటి నిపుణులు పరిపాలనలో ముఖ్యమైన పాత్ర పోషిస్తారు. ఈ వృత్తులు ప్రవర్తనా నియమావళిని మరియు నైతిక ప్రవర్తన యొక్క నిబంధనలను అభివృద్ధి చేశాయి, సంస్థలోని సభ్యులందరూ తమ వృత్తి యొక్క ఆరోగ్యకరమైన అభివృద్ధికి మరియు పెద్ద ప్రజా ప్రయోజనాల కోసం అనుసరించాలి. ఇటీవల, పౌర సేవకులు కూడా వృత్తిపరమైన నిబంధనలను అభివృద్ధి చేశారు. ఈ నిబంధనలు మరియు ప్రవర్తనా నియమావళి ఏదైనా చట్టపరమైన యంత్రాంగానికి బదులుగా అడ్మినిస్ట్రేటివ్ అధికారుల వ్యక్తిగత మనస్సాక్షి ద్వారా అమలు చేయబడుతుంది.

6.12.4. **రాజకీయం:** ప్రజాస్వామ్య వ్యవస్థలో రాజకీయ నాయకుల ఆధిక్యత విధానాలను రూపొందించడంలో, ప్రాధాన్యతలను నిర్ణయించడంలో మరియు వనరులను కేటాయించడంలో బాగా స్థిరపడింది. మంత్రిగా, వారు మంత్రిత్వ శాఖ/డిపార్ట్‌మెంట్‌కు రాజకీయ అధిపతి మరియు పాలసీ అమలు, తీర్పులో లోపం మరియు అతని క్రింద పనిచేసే అధికారి ప్రవర్తన మరియు పనితీరు కోసం చీఫ్ ఎగ్జిక్యూటివ్ మరియు లెజిస్లేచర్‌కు జవాబుదారీగా ఉంటారు.

6.12.5. **నీతి:** నైతిక బాధ్యతతో కూడినది ప్రజా పరిపాలన యొక్క ఆత్మ. అవి చట్టాలు మరియు కార్యాలయ మాన్యువల్స్‌లో ఎక్కడా వ్రాయబడలేదు కానీ ఆధునిక సందర్భంలో, అవి చట్టపరమైన లేదా సంస్థాగత బాధ్యత కంటే చాలా ముఖ్యమైనవి. ప్రజా వ్యవహారాల నిర్వహణలో నైతిక బాధ్యతను అమలు చేయాలని శాసనసభ, న్యాయవ్యవస్థ, మీడియా మరియు పౌర సమాజం పట్టుదలతో డిమాండ్ చేస్తున్నాయి. అవినీతి మరియు దుష్ప్రవర్తన పెరుగుతున్న ఉదాహరణల దృష్ట్యా నైతిక విలువలకు పెరుగుతున్న ప్రాముఖ్యతను గుర్తించి, అనేక శిక్షణా సంస్థలు తమ శిక్షణా మాడ్యూల్‌లో భాగంగా నైతిక విలువలను చేర్చాయి.

6.13. అధికారం మరియు బాధ్యత

అధికారం మరియు బాధ్యత కలిసి ఉంటాయి. శాస్త్రీయ సిద్ధాంతకర్త అధికారాన్ని బాధ్యతతో సమానం చేయడం యొక్క ప్రాముఖ్యతను నొక్కి చెప్పారు. ఉదాహరణకు హెన్రీ ఫాయోల్ అధికారం బాధ్యతకు అనుగుణంగా ఉండాలని నొక్కి చెప్పాడు. ఎవరికైనా బాధ్యత అప్పగిస్తే, అవసరమైన ఖర్చులు చేయడం, సిబ్బందిని నియమించుకోవడం మరియు అప్పగించిన బాధ్యతను నెరవేర్చడానికి అధీన అధికారికి అవసరమైన నియంత్రణను ఉపయోగించడం వంటి వనరులను ఉపయోగించడం కోసం అతనికి సమాన అధికారం ఇవ్వాలి. బాధ్యతతో పాటుగా లేకపోతే అధికారం దుర్వినియోగం అయ్యే అవకాశం ఉంది మరియు సంస్థ యొక్క మొత్తం ప్రయోజనం దెబ్బతింటుంది. జార్జ్ R. టెర్రీ "బాధ్యత లేని అధికారం అంతిమ ప్రయోజనం లేదా ఉనికిని సమర్థించడం లేదు, అలాగే, అప్పగించిన విధులను అధిగమించే అధికారం లేని బాధ్యత పవిత్రమైన రింగ్‌ను కలిగి ఉంటుంది." ఈ విధంగా ఎవరూ సరైన అధికారం లేకుండా బాధ్యతను నిర్వర్తించలేరు కానీ పై అధికారి బాధ్యతను అప్పగించవచ్చు, అతను బాధ్యతను అప్పగించలేడు. అప్పగించిన విధులను పూర్తిగా

పూరించడానికి అతను సబార్డినేట్ అధికారి సహాయాన్ని మాత్రమే తీసుకోగలడు, అయితే అంతిమంగా బాధ్యత అతనిదే. అధికార ప్రతినిధివర్గం మరియు వికేంద్రీకరణ ప్రక్రియ ద్వారా క్రిందికి ప్రవహిస్తున్నప్పుడు, మరోవైపు బాధ్యత పైకి ప్రవహిస్తుంది. బాధ్యత కంటే అధికారం అనేది సుదీర్ఘమైన ప్రక్రియ. నిర్దిష్ట పనిని పూర్తి చేసిన తర్వాత బాధ్యత ముగిసిపోవచ్చు కానీ అధికారం దానిని దాటి కూడా కొనసాగవచ్చు. అందువలన, అధికారం మరియు బాధ్యత ఒకదానికొకటి పరిపూరకరమైనవి మరియు అనుబంధమైనవి.

6.14. ముగింపు

అధికారం అనేది సంస్థ యొక్క ప్రధాన సూత్రం. నిర్దేశించిన లక్ష్యాలను సాధించడమే కాకుండా వారి ప్రవర్తన మరియు పనితీరుకు అధికారిని జవాబుదారీగా ఉంచడం కూడా చాలా అవసరం. శక్తి అంటే ఒక వ్యక్తి కొన్ని పనులు చేయడానికి మరొక వ్యక్తి యొక్క ప్రవర్తనను ప్రభావితం చేయగల సామర్థ్యం. శక్తి బలం, బలం, శిక్ష యొక్క ముప్పు మీద ఆధారపడి ఉంటుంది. దీనికి చట్టబద్ధత లేదు. సంబంధిత బాధ్యత లేకుండా అధికారులు అధికారాన్ని దుర్వినియోగం చేసేందుకు ప్రలోభాలకు గురవుతారు. అందువల్ల, అధికారం బాధ్యతతో సమానంగా ఉంటుంది.

6.15. సాంకేతిక పదాలు

ఇంక్రిమెంటలిజం: హేతుబద్ధమైన నమూనాకు విరుద్ధంగా, పరిమిత వరుస పోలికల ద్వారా నిర్ణయాలు తీసుకోవడాన్ని నొక్కిచెప్పే నిర్ణయం తీసుకునే నమూనా; సమస్య విశ్లేషణలను పూర్తి చేయాలనే కోరికతో కాకుండా ఎంపికలను సరళీకృతం చేయడంపై దృష్టి పెడుతుంది, "గరిష్టీకరించడం" కంటే "సంతృప్తిపరచడం"పై దృష్టి పెడుతుంది.

ఇండిపెండెంట్ ఏజెన్సీలు: సాధారణ క్యాబినెట్ సంస్థ వెలుపల ఉద్దేశపూర్వకంగా సృష్టించబడిన ఏజెన్సీలు.

ఇంటర్‌గవర్నమెంటల్ కాంపిటీషన్: అనేక పోటీ ప్రభుత్వాలు కలిగి ఉన్న ఆర్థిక నిర్మాణం.

ఐరన్ ట్రయాంగిల్: నిర్దిష్ట విధాన సమస్యపై ప్రభావం చూపడానికి రూపొందించబడిన ఆసక్తి సమూహాలు, ఏజెన్సీ సిబ్బంది మరియు కాంగ్రెస్ సభ్యుల కూటమికి ఇవ్వబడిన పదం.

6.16. స్వీయ అంచనా ప్రశ్నలు

1. **అధికారం యొక్క అర్థం మరియు రకాలను వివరించండి?**
2. **అధికారం మరియు అధికారం-శక్తి మధ్య వ్యత్యాసం యొక్క భావనలను వివరించండి?**
3. **అధికార వనరులు మరియు అధికారానికి గల పరిమితులు గురించి ఒక వ్యాసం వ్రాయండి?**
4. **బాధ్యతను నిర్వచించి రకాలను తెలపండి?**
5. **అధికారం మరియు బాధ్యత గురించి ఒక వ్యాసం వ్రాయండి?**

6.17. Suggested Readings

1. Caldwell, L. K. (1970). Authority and responsibility for environmental administration. The Annals of the American Academy of Political and Social Science, 389(1), 107-115.

2. Rosenbloom, D. H., Kravchuk, R., & Clerkin, R. M. (2009). Public administration: Understanding management, politics, and law in the public sector. Routledge.

3. Glennon, J. T. (1978). MIS systems: The role of authority and responsibility. MIS Quarterly, 1-6.

4. Plant, J. F. (2018). Responsibility in public administration ethics. Public Integrity, 20(sup1), S33-S45.

5. Plant, J. F. (2011). Carl J. Friedrich on responsibility and authority. Public Administration Review, 71(3), 471-482.

యూనిట్- III; సంస్థ మరియు దాని సూత్రాలు

అంశం -7: నియంత్రణ మరియు పర్యవేక్షణ (Control and Supervision)

CONTENTS

7.0. అధ్యయన లక్ష్యాలు

7.1. పరిచయం

7.2. నియంత్రణ

7.3. అధికారిక నియంత్రణ

7.3.1. అంతర్గత నియంత్రణ

7.3.1.A. సోపానక్రమం

7.3.1.B. నియమాలు మరియు విధానాలు

7.3.1.C. బడ్జెట్

7.3.1.D. నిర్దిష్ట లక్ష్యాలు

7.3.1.E. ఆవర్తన నివేదికలు

7.3.1.F. తనిఖీ

7.3.1.G. బాహ్య నియంత్రణ

7.3.1.H. పొలిటికల్ ఎగ్జిక్యూటివ్

7.3.1.H. శాసన సభ

7.3.1. J. న్యాయవ్యవస్థ

7.3.1.K సిటిజన్ చార్టర్

7.3.2. అనధికారిక నియంత్రణ

7.3.2.A. ప్రజా అభిప్రాయం

7.3.2.B. మీడియా

7.3.2.C. అడ్మినిస్ట్రేటివ్ ఎథిక్స్

7.4. పర్యవేక్షణ –ఉపోద్ఘాతం

7.5. సూపర్‌వైజర్ పర్యవేక్షణ యొక్క నైపుణ్యాలు మరియు గుణాలు

7.5.1. సబ్‌స్టాంటివ్ స్కిల్

7.5.2. సంస్థాగత నైపుణ్యం

7.5.3 వ్యక్తిగత నైపుణ్యం

7.6. పర్యవేక్షణ యొక్క పద్ధతులు

7.6.1. ముందస్తు ఆమోదం

7.6.2. సేవా ప్రమాణాలు

7.6.3. బడ్జెట్ కేటాయింపు

7.6.4. కీ సబార్డినేట్ పర్సనల్ నియామకం లేదా కేటాయింపు

7.6.5. రిపోర్టింగ్ సిస్టమ్

7.6.6. తనిఖీ

7.7. ముగింపు

7.8. సాంకేతిక పదాలు

7.9. స్వీయ అంచనా ప్రశ్నలు

7.10. Suggested Readings

7.0. అధ్యయన లక్ష్యాలు:

ఈ అధ్యయన అభ్యసనం వల్ల మనం క్రింది విషయాలను ఆకళింపు చేసుకుంటాం:

- **నియంత్రణ- రకాలు**
- పర్యవేక్షణ నైపుణ్యాలు మరియు గుణాలు
- పర్యవేక్షణ పద్ధతులు

7.1. పరిచయం:

నియంత్రణ మరియు పర్యవేక్షణ లక్ష్యం సంస్థ యొక్క లక్ష్యాలు మరియు వస్తువులు సాధించబడతాయని మరియు ఇవి అమలు చేయబడిన నిజమైన స్ఫూర్తితో విధానాలు మరియు కార్యక్రమాలు అమలు చేయబడతాయని నిర్ధారించడం. దీని అర్థం సంస్థ సరైన దిశలో పయనిస్తోంది మరియు అంతిమ లక్ష్యాల దృష్టిని కోల్పోలేదు. పాలసీలు మరియు ప్రోగ్రామ్‌లు నిర్దేశిత కాలపరిమితిలోపు అమలు చేయబడతాయని నిర్ధారించుకోవడం కూడా ఈ రెండింటి లక్ష్యం.

నియంత్రణ మరియు పర్యవేక్షణ మధ్య వ్యత్యాసాన్ని గుర్తించడం కష్టంగా కనిపించినప్పటికీ, రెండింటికి వేర్వేరు అర్థాలు ఉన్నాయి. హెన్రీ ఫాయోల్ ప్రకారం, అవలంబించిన ప్రణాళిక, జారీ చేయబడిన సూచనలు మరియు స్థాపించబడిన సూత్రాలకు అనుగుణంగా ప్రతిదీ జరుగుతుందని నియంత్రణ ధృవీకరిస్తుంది. అందువల్ల నియంత్రణ అమలు ప్రక్రియలో పురోగతిని కొలవడానికి సహాయపడుతుంది మరియు అవసరమైతే, దిద్దుబాటు చర్య తీసుకోవడం లేదా తీసుకోవడం కూడా సూచిస్తుంది.

మార్గరెట్ విలియమ్సన్ పర్యవేక్షణను నిర్వచించారు, "కార్మికులు వారి అవసరాలకు అనుగుణంగా నేర్చుకోవడానికి, వారి జ్ఞానం మరియు నైపుణ్యాలను ఉత్తమంగా ఉపయోగించుకోవడానికి మరియు వారి సామర్థ్యాలను మెరుగుపరచడానికి వారి ఉద్యోగాలను మరింత ప్రభావవంతంగా చేయడానికి ఒక నియమించబడిన సిబ్బంది సహాయం చేస్తారు. మరియు తమకు మరియు ఏజెన్సీకి పెరుగుతున్న సంతృప్తితో." వాస్తవానికి, వ్యక్తులు ఎక్కడైనా క్రమానుగత సంబంధంలో కలిసి పనిచేసినప్పుడు పర్యవేక్షణ ఉంటుంది. పర్యవేక్షణ ప్రధానంగా కార్మికులను మరింత మెరుగైన పనితీరు దిశగా ప్రేరేపించడం మరియు మార్గనిర్దేశం చేయడం.

అందువల్ల, నియంత్రణ అనేది విస్తృత భావన మరియు పర్యవేక్షణ దానిలో ఒక భాగం అని చెప్పవచ్చు. ఇది సంస్థ యొక్క అన్ని స్థాయిలలో జరిగినప్పటికీ, ‘‘పర్యవేక్షణ దాని స్వచ్ఛమైన రూపం సంస్థ యొక్క మొదటి లేదా అత్యల్ప స్థాయిలో జరుగుతుంది. ప్రభుత్వ పరిభాషలో, ఈ స్థాయిని మొదటి లైన్ సూపర్‌వైజర్‌గా సూచిస్తారు. అందువల్ల, పర్యవేక్షకుడు మరియు పర్యవేక్షకుడి మధ్య ప్రత్యక్ష సంబంధం ఉండాలి, నియంత్రణ విషయంలో సన్నిహిత మరియు ప్రత్యక్ష మానవ ప్రమేయం అవసరం లేదు, ఎందుకంటే ఇది నియమాలు మరియు విధానాల ద్వారా మరియు దూరం నుండి కూడా అమలు చేయబడుతుంది, ఇది ప్రకృతిలో లక్ష్యం చేస్తుంది. అంతేకాకుండా, పర్యవేక్షణ మార్గనిర్దేశాన్ని అందిస్తుంది మరియు అందువలన ప్రకృతిలో సహాయక మరియు దిద్దుబాటు రెండింటిలోనూ ఉంటుంది, నియంత్రణ అనేది విచలనాల విషయంలో మూల్యాంకనం మరియు దిద్దుబాటుకు సంబంధించినది. ఇంకా, నియంత్రణ యొక్క ప్రధాన లక్ష్యం ఏకపక్షం మరియు విచిత్రమైన వైఖరికి వ్యతిరేకంగా పోరాడుతుండగా, పర్యవేక్షణ యొక్క ఉద్దేశ్యం దిక్కులేని మరియు దారితప్పిన పరిస్థితికి వ్యతిరేకంగా పోరాడడం. మరో మాటలో చెప్పాలంటే, నియమాలు మరియు విధానాలకు కట్టుబడి ఉండే మరిన్ని లక్ష్యాలను నియంత్రించండి; పర్యవేక్షణ మరింత సమర్థవంతమైన పనితీరు మరియు నాణ్యత నియంత్రణను లక్ష్యంగా చేసుకుంటుంది.

7.2. నియంత్రణ:

నియంత్రణ అధికారికంగా లేదా అనధికారికంగా ఉండవచ్చు. "ఫార్మల్" అంటే చట్టబద్ధంగా సూచించబడినది. అందువల్ల, అధికారిక నియంత్రణ అంటే నియమాలు మరియు విధానాల ద్వారా సూచించబడిన ఛానెల్‌లచే నిర్వహించబడే నియంత్రణ. అధికారిక నియంత్రణ అంతర్గతంగా మరియు బాహ్యంగా ఉండవచ్చు, అనగా, సంస్థలోనే (అంతర్గతంగా) లేదా సంస్థ వెలుపలి నుండి (బాహ్యంగా) పనిచేయగల నియంత్రణ వ్యవస్థలను

రూపొందించడం మరియు నిర్వహించడం. అధికారిక నియంత్రణ యంత్రాంగాలకు విరుద్ధంగా, అనధికారిక నియంత్రణ వ్యవస్థలు చట్టబద్ధంగా నిర్దేశించబడిన నియమాలు మరియు విధానాలకు అనుగుణంగా మరియు దాని ప్రకారం పనిచేయవు. మీడియా, ప్రజాభిప్రాయం, వృత్తిపరమైన ప్రవర్తనా నియమావళి మొదలైనవి.

7.3. అధికారిక నియంత్రణ

పైన వివరించిన విధంగా, అధికారిక నియంత్రణ అంతర్గత లేదా బాహ్యంగా ఉండవచ్చు. రెండు రకాల నియంత్రణల యొక్క విభిన్న విధానాలు క్లుప్తంగా క్రింద వివరించబడ్డాయి.

7.3.1. అంతర్గత నియంత్రణ

అంతర్గత నియంత్రణ అనేది సంస్థలోనే నిర్వహించబడుతుంది. మరో మాటలో చెప్పాలంటే, ఇది పరిపాలనా యంత్రాంగంలో అంతర్లీనంగా ఉంటుంది మరియు దాని పనితీరు ప్రక్రియలో స్వయంచాలకంగా వ్యాయామం చేయబడుతుంది. నియమాలు మరియు విధానాలు, బడ్జెట్, నిర్దిష్ట లక్ష్యాలను నిర్దేశించడం, ఆవర్తన నివేదికలు మరియు తనిఖీలు పబ్లిక్ సంస్థలలో అంతర్గత నియంత్రణ యొక్క సాధారణ రూపాలు మరియు క్రింద వివరించబడ్డాయి.

7.3.1.A. సోపానక్రమం:

అన్ని పరిపాలనలు క్రమానుగత స్వభావం కలిగి ఉంటాయి, అంటే సంస్థల్లో పనిచేసే సిబ్బంది సీనియర్-సబార్డినేట్ సంబంధంలో కట్టుబడి ఉంటారు. అధికారం పై నుండి క్రిందికి ప్రవహిస్తుంది మరియు లైన్‌లో ఉన్న వ్యక్తులు వారు ఏమి చేసినా దానికి జవాబుదారీగా ఉంటారు, వారి ఉన్నతాధికారులకు మరియు సీనియర్‌లకు

వారి క్రింది అధికారులకు ఆదేశాలు ఇచ్చే హక్కు ఉంటుంది. కాబట్టి ఈ క్రమానుగత పరిపాలన వ్యవస్థలో నియంత్రణ వ్యవస్థ అంతర్లీనంగా ఉంటుంది.

7.3.1.B. నియమాలు మరియు విధానాలు:

ప్రతి పబ్లిక్ ఆర్గనైజేషన్ కొన్ని నియమాలను రూపొందించింది మరియు వారి పరిపాలనా బాధ్యతలను నిర్వర్తించడంలో నిర్వాహక కార్యకర్తలకు మార్గనిర్దేశం చేసే ఉద్దేశ్యంతో పనిచేసే విధానాలను నిర్దేశిస్తుంది. మాక్స్ వెబర్ ప్రకారం, నియమాలు మరియు విధానాలు పని పనితీరులో క్రమబద్ధత మరియు ప్రమాణీకరణను నిర్ధారిస్తాయి. కార్యనిర్వహణ కార్యకర్తలను నిర్వహించడానికి ప్రేరేపించే విధానాలు కూడా ఉన్నాయి మరియు ఒప్పందాలకు లొంగని మరియు బట్వాడా చేయడంలో విఫలమైన వారిపై క్రమశిక్షణా చర్యలను కూడా అందిస్తుంది. అందువల్ల, నియమాలు మరియు విధానాలు అంతర్గత నియంత్రణ యొక్క ముఖ్యమైన సాధనంగా ఉంటాయి, ఎందుకంటే అవి విచలనాలకు చాలా తక్కువ పరిధిని అందిస్తాయి మరియు స్థిరమైన వ్యక్తిత్వం లేని ప్రవర్తనను నిర్ధారిస్తాయి.

7.3.1.C. బడ్జెట్:

ప్రతి సంస్థకు ఆర్థికమే జీవనాధారం. నిధుల లభ్యత లేకుండా, ఏ సంస్థ పనిచేయదు. ప్రతి పబ్లిక్ ఆర్గనైజేషన్ తన ప్రతి కార్యకలాపానికి ఒక నిర్దిష్ట బడ్జెట్ కేటాయింపును సంబంధిత శాసనసభ ద్వారా విధిగా మంజూరు చేస్తుంది. ప్రతి నిర్దిష్ట కార్యకలాపానికి సంబంధించిన బడ్జెట్ కేటాయింపులో ఆ కార్యకలాపంలోని భాగాలు మరియు ఉప-భాగాలను పోలి ఉండే వివిధ హెడ్‌లు మరియు సబ్ హెడ్‌లకు ఆర్థిక కేటాయింపు ఉంటుంది. ప్రతి కార్యాచరణ దాని భాగాలు మరియు ఉప-భాగాల కోసం అందించిన డబ్బుతో సహా నిర్దిష్ట బడ్జెట్ కేటాయింపులో నిర్వహించాలి. బడ్జెట్ కేటాయింపులు మించకుండా ఉండటమే కాకుండా, ఒక హెడ్/సబ్-హెడ్ నుండి మరొక

హెడ్‌కి తిరిగి కేటాయింపులు సమర్థ అధికారం యొక్క ముందస్తు అనుమతితో అమలు చేయబడాలి. బడ్జెట్ కేటాయింపులు మరియు పునః కేటాయింపులు, అందువల్ల, అంతర్గత నియంత్రణకు ముఖ్యమైన సాధనంగా ఉపయోగపడతాయి.

7.3.1.D. నిర్దిష్ట లక్ష్యాలు:

పని యొక్క స్వభావాన్ని బట్టి, పరిపాలనా కార్యకర్తలకు సంబంధించి పనితీరు యొక్క ఖచ్చితమైన మరియు నిర్దిష్ట లక్ష్యాలను నిర్దేశించడం కొంచెం కష్టం. అయినప్పటికీ, ఇవి తరచుగా వివిధ స్థాయిలలోని పరిపాలనా కార్యకర్తల కోసం నిర్దేశించబడిన వాస్తవాన్ని తిరస్కరించడం లేదు. ఈ లక్ష్యాలను సాధించడానికి ఉద్యోగులు ఒప్పించబడతారు మరియు ప్రేరేపించబడ్డారు మరియు ఇది అంతర్గత నియంత్రణ యొక్క ముఖ్యమైన సాధనంగా పనిచేస్తుంది.

7.3.1.E. ఆవర్తన నివేదికలు:

నిర్వహించే కార్యకలాపాలకు సంబంధించిన వివరణాత్మక రికార్డులను ఆపరేటింగ్ ఏజెన్సీలు నిర్వహించాల్సి ఉంటుంది. ఈ రికార్డులను ఎప్పటికప్పుడు నివేదికల రూపంలో ఉన్నతాధికారులకు సమర్పించాల్సి ఉంటుంది. సాధారణంగా, నివేదికల ఫార్మాట్‌లు ముందుగానే సూచించబడతాయి మరియు కార్యకలాపాల పనితీరు గురించి విలువైన సమాచారాన్ని పొందే విధంగా రూపొందించబడ్డాయి. రిపోర్టింగ్ సిస్టమ్ ద్వారా పని పురోగతి గురించి కీలకమైన సమాచారం తెలియజేయబడుతుంది మరియు ఇది ఒకటి కంటే ఎక్కువ మార్గాల్లో నియంత్రణ ప్రయోజనాన్ని అందిస్తుంది. మొదటిది, వారి పనితీరును నివేదించాలనే వాస్తవం సబార్డినేట్‌లను బట్వాడా చేయడానికి ప్రేరేపిస్తుంది. రెండవది, ఏదైనా అస్పష్టత మరియు స్పష్టత లోపించిన సందర్భంలో నియంత్రణ అధికారి వివరణలను కోరవచ్చు. అలాగే, రిపోర్టింగ్ యొక్క ఏకరీతి వ్యవస్థ ప్రదర్శనల పోలికను

అనుమతిస్తుంది. అందువలన, రిపోర్టింగ్ సిస్టమ్ అంతర్గత నియంత్రణ యొక్క ముఖ్యమైన సాధనంగా పనిచేస్తుంది.

7.3.1.F. తనిఖీ:

తమ పనితీరు గురించి ఆపరేటింగ్ ఏజెన్సీలు స్వయంగా సమర్పించిన నివేదికలు నిజమైన చిత్రాన్ని తెలియజేయకపోవచ్చు. సంఘటనల యొక్క నిజమైన చిత్రాన్ని పొందడానికి, వీటిని క్షేత్ర సందర్శనలు మరియు తనిఖీలు అనుసరించవచ్చు, ఇవి ముఖ్యమైన నియంత్రణ సాధనంగా పనిచేస్తాయి. నిర్దేశించిన నియమాలు మరియు విధానాల ప్రకారం పనులు జరుగుతున్నాయని నిర్ధారించుకోవడంలో తనిఖీ సహాయపడుతుంది. నియంత్రణలో తనిఖీ యొక్క ప్రాముఖ్యత క్రింది విధంగా క్లుప్తంగా వివరించబడింది: ‘‘నివేదికలు ... అవి వెల్లడించినంత దాచవచ్చు. అసౌకర్య వాస్తవాలు మరియు లోపాలను దాటవేయవచ్చు. గణాంకాలు అపఖ్యాతి పాలైన అబద్ధాలు కావచ్చు. వ్రాతపూర్వక నివేదికల యొక్క ఈ లోపాలను తనిఖీ మరియు పరిశోధనల ద్వారా తనిఖీ చేయవచ్చు మరియు తొలగించవచ్చు. నివేదికలు నియంత్రణ చెవులు అయితే, తనిఖీ మరియు విచారణ దాని కళ్ళు."

7.3.1.G. బాహ్య నియంత్రణ:

పేరు వర్ణించినట్లుగా, సంస్థ వెలుపలి ఏజెన్సీల ద్వారా బాహ్య నియంత్రణను అమలు చేస్తారు. సాధారణంగా, బాహ్య నియంత్రణ నిర్మాణాలు రాజ్యాంగంలోనే సృష్టించబడతాయి మరియు అందించబడతాయి. రాజకీయ కార్యనిర్వాహకులు, శాసనసభలు మరియు న్యాయవ్యవస్థ అనేవి మూడు సాంప్రదాయకంగా గుర్తింపు పొందిన ఏజెన్సీలు, ఇవి ప్రపంచవ్యాప్తంగా ఉన్న పరిపాలనా సంస్థలపై బాహ్య నియంత్రణను కలిగి ఉంటాయి. బాహ్య నియంత్రణకు సంబంధించిన మరికొన్ని ఏజెన్సీలు కూడా సంవత్సరాలుగా అభివృద్ధి చెందాయి. వీటిలో

అంబుడ్స్‌మన్ మరియు రెగ్యులేటరీ ఏజెన్సీలు ఉన్నాయి. పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్లలో సాధారణంగా స్వీకరించబడిన బాహ్య నియంత్రణ వ్యవస్థ యొక్క వివిధ ఏజెన్సీలు క్రింద వివరించబడ్డాయి.

7.3.1.H. పొలిటికల్ ఎగ్జిక్యూటివ్:

పొలిటికల్ ఎగ్జిక్యూటివ్ దాని కింద పనిచేసే అడ్మినిస్ట్రేటివ్ ఏజెన్సీల యొక్క అన్ని విస్మరణ మరియు కమిషన్ చర్యలకు స్థిరంగా బాధ్యత వహిస్తాడు. ఒక దేశం యొక్క మొత్తం పరిపాలనా నిర్మాణం శాఖలుగా నిర్వహించబడుతుంది, వీటిలో ప్రతి ఒక్కటి నాయకత్వం వహిస్తుంది మరియు ఒకటి లేదా మరొక మంత్రి కింద పని చేస్తుంది. సంబంధిత శాఖలకు సంబంధించిన అన్ని విధానాలు మరియు కార్యక్రమాల రూపకల్పనలో కీలక పాత్ర పోషిస్తున్న సంబంధిత శాఖలకు సంబంధించిన అన్ని పరిపాలనా అధికారాలు సంబంధిత మంత్రికి ఉంటాయి. ఈ విధానాలు మరియు కార్యక్రమాలను సమర్థవంతంగా అమలు చేయడానికి సంబంధిత మంత్రికి, చట్టసభలకు మరియు దేశ ప్రజలకు బాధ్యత వహించే బాధ్యతను పరిపాలనా అధికారులు కలిగి ఉంటారు.

7.3.1.H. శాసన సభ:

ప్రజాస్వామ్యంలో, ప్రభుత్వం యొక్క మూడు అవయవాలు ఉన్నాయి మరియు ప్రభుత్వ రూపంతో సంబంధం లేకుండా, చట్టసభలు కార్యనిర్వాహక వ్యవస్థపై నియంత్రణను కలిగి ఉంటాయి, అయితే అది తీసుకునే ఆకారం భిన్నంగా ఉండవచ్చు మరియు ప్రభుత్వ రూపం మరియు రాజకీయ-రాజ్యాంగ మరియు చట్టపరమైన సందర్భాలను బట్టి మారవచ్చు. కార్యనిర్వాహక వర్గంలో విధాన ప్రతిపాదనలు వెలువడినప్పటికీ, శాసనసభ ఆమోదం లేకుండా ఇవి అమలు చేయబడవు, ఈ ప్రతిపాదనలలో ఏవైనా మార్పులను ప్రభావితం చేసే హక్కు మరియు ప్రతిపాదనలకు తన సమ్మతిని నిలుపుదల చేసే హక్కు ఉంది. పాలసీలు వస్తువులు, కాలపరిమితి మరియు ఆర్థిక కేటాయింపులతో సంబంధం కలిగి ఉంటాయి మరియు కీలకమైన అధికారుల విధులు మరియు

బాధ్యతలు మరియు విధానాల యొక్క విస్తృత ఫ్రేమ్‌వర్క్‌ను కూడా నిర్దేశిస్తాయి కాబట్టి, అనేక సందర్భాల్లో, విధాన రూపకల్పన ప్రక్రియ విస్తృత పరిధిని అందిస్తుంది. చట్టసభలు పరిపాలనా సంస్థలపై నియంత్రణను కలిగి ఉంటాయి.

7.3.1. J. న్యాయవ్యవస్థ:

ప్రజాస్వామ్య దేశంలో, న్యాయపరమైన జోక్యం (నియంత్రణ) యొక్క పరిధిని సాధారణంగా రాజ్యాంగంలో మరియు పౌరుల హక్కులు మరియు స్వేచ్ఛలను రక్షించడానికి సూచించబడుతుంది. రాజ్యాంగం యొక్క పవిత్రతను నిలబెట్టడానికి, న్యాయవ్యవస్థ చట్టసభలు రూపొందించిన చట్టాలను సమీక్షిస్తుంది, అవి దానికి (రాజ్యాంగానికి) విరుద్ధంగా లేవని నిర్ధారించడానికి. అలాగే, చట్టాలు అమలు చేయబడిన స్ఫూర్తితో అమలు చేయబడతాయని మరియు దాని అమలులో లేదా అమలులో ఎటువంటి విధానపరమైన లోపాలు లేవని నిర్ధారిస్తుంది. L.D ప్రకారం. వైట్, ‘‘అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క న్యాయ నియంత్రణ కార్యనిర్వాహక చర్యల యొక్క చట్టబద్ధతను నిర్ధారిస్తుంది మరియు వారి రాజ్యాంగ లేదా ఇతర హక్కులపై చట్టవిరుద్ధమైన అతిక్రమణ నుండి పౌరులను రక్షిస్తుంది.

సాధారణ పరిస్థితుల్లో, కోర్టు తన స్వంత ప్రభుత్వ వ్యవహారాల్లో జోక్యం చేసుకోదు; కొంతమంది బాధిత పౌరుడు సంప్రదించి, విషయాలను సరిగ్గా సెట్ చేయమని విజ్ఞప్తి చేసినప్పుడు మాత్రమే ఇది పనిచేస్తుంది. అయితే, ప్రజాస్వామ్య ప్రపంచం అంతటా ప్రజల హక్కులకు భంగం వాటిల్లినప్పుడు కోర్టులు సుమోటోగా చర్యలు తీసుకున్న సందర్భాలు అనేకం ఉన్నాయి. అధికార పరిధి లేకపోవడం, చట్టం యొక్క లోపం, వాస్తవాన్ని కనుగొనడంలో లోపం, అధికారం యొక్క లోపం, ప్రక్రియ యొక్క లోపం ప్రతిబింబించిన సందర్భంలో న్యాయవ్యవస్థ పరిపాలనాపరమైన చర్యలలో జోక్యం చేసుకోవచ్చు.

7.3.1.K సిటిజన్ చార్టర్:

పౌరుల చార్టర్ అనేది సేవా బట్వాడా యొక్క ప్రామాణిక, నాణ్యత మరియు సమయ-ఫ్రేమ్, ఫిర్యాదుల పరిష్కార విధానం, పారదర్శకత మరియు జవాబుదారీతనం పట్ల సంస్థ యొక్క నిబద్ధతను సూచిస్తుంది మరియు ప్రజా సేవల నాణ్యతను మెరుగుపరచడానికి ఒక వస్తువుతో జారీ చేయబడుతుంది. సంబంధిత సంస్థ యొక్క ఆదేశం, దాని అధికారులను ఎలా సంప్రదించవచ్చు, సేవల ద్వారా ఏమి ఆశించాలి మరియు ఏదైనా తప్పు జరిగితే ఎలా పరిష్కారాన్ని వెతకాలి అనే విషయాలను ప్రజలకు తెలియజేయడం ద్వారా ఇది జరుగుతుంది. "సిటిజన్స్ చార్టర్స్ చొరవ అనేది ప్రజా సేవలను అందించే సంస్థలతో వ్యవహరించేటప్పుడు, పౌరుడు ప్రతిరోజూ ఎదుర్కొనే సమస్యలను పరిష్కరించాలనే తపనకు ప్రతిస్పందన." ఏదేమైనప్పటికీ, పౌరుల చార్టర్ స్వయంగా ఏ కొత్త చట్టపరమైన హక్కులను సృష్టించదు, ఇది ఇప్పటికే ఉన్న హక్కులను అమలు చేయడంలో సహాయపడుతుంది.

నియంత్రణ సాధనంగా సిటిజన్స్ చార్టర్ యొక్క ప్రాముఖ్యత ఎక్కువగా గుర్తించబడుతోంది మరియు అందువల్ల, ప్రపంచవ్యాప్తంగా అనేక దేశాలలో మరిన్ని సంస్థలు దీనిని స్వీకరించాయి మరియు అమలు చేస్తున్నాయి. పౌరుల చార్టర్ అనేది సేవా బట్వాడా పట్ల సంస్థల యొక్క స్వచ్ఛంద నిబద్ధత కాబట్టి, నిబద్ధతను తప్పనిసరి చేయడానికి, ఇది సేవా జవాబుదారీ చట్టాల ద్వారా ఎక్కువగా మద్దతు పొందుతోంది.

7.3.2. అనధికారిక నియంత్రణ:

అధికారిక నియంత్రణ యంత్రాంగాలకు విరుద్ధంగా, అనధికారిక నియంత్రణ వ్యవస్థలు చట్టబద్ధంగా నిర్దేశించబడిన నియమాలు మరియు విధానాలకు అనుగుణంగా మరియు దాని ప్రకారం పనిచేయవు. మీడియా, ప్రజాభిప్రాయం, వృత్తిపరమైన ప్రవర్తనా నియమావళి మొదలైనవి అనధికారిక నియంత్రణ యొక్క ప్రముఖ సాధనాలు.

7.3.2.A. ప్రజా అభిప్రాయం:

ప్రజాస్వామ్యంలో, పౌరులు పరోక్ష పద్ధతిలో ప్రజా సంస్థలపై నియంత్రణను కలిగి ఉంటారు. పౌరుల తరపున, ప్రజలచే ఎన్నుకోబడిన ప్రతినిధులు పరిపాలనపై నియంత్రణను కలిగి ఉంటారు మరియు వారు ప్రజలకు జవాబుదారీగా ఉంటారు. అంతేకాకుండా, తీవ్రమైన పరిపాలనా లోపాలు ఏ ప్రజా సంస్థ విస్మరించడానికి సాహసించలేని అలలను కలిగిస్తాయి. అయినప్పటికీ, ప్రజాభిప్రాయం అనేది నిర్దిష్ట నియంత్రణ యంత్రాంగానికి బదులుగా సాధారణ సాధనం.

7.3.2.B. మీడియా:

ప్రజాస్వామ్యంలో మీడియా నాల్గవ స్థంభమని చెప్పాలి. ఇది పరిపాలనా వైఫల్యాలను నిశితంగా గమనిస్తుంది మరియు తద్వారా ప్రజా సంస్థలపై నియంత్రణ యొక్క ముఖ్యమైన సాధనంగా పనిచేస్తుంది మరియు తద్వారా ప్రజాస్వామ్యాన్ని బలోపేతం చేయడానికి కూడా ఇది ఉపయోగపడుతుంది. మీడియా అడ్మినిస్ట్రేటివ్ వైఫల్యాల సమస్యలను లేవనెత్తుతుంది మరియు హైలైట్ చేస్తుంది మరియు తద్వారా ప్రజల అభిప్రాయాన్ని రూపొందించడానికి ఇది ఒక ముఖ్యమైన సాధనం.

7.3.2.C. అడ్మినిస్ట్రేటివ్ ఎథిక్స్:

ప్రతి వృత్తి కొన్ని విలువలను అభివృద్ధి చేస్తుంది మరియు ఈ విలువల సమితిని ఆ వృత్తి యొక్క నీతి నియమావళి అని పిలుస్తారు మరియు అలాగే పరిపాలనా కార్యకర్తలు కూడా చేస్తారు. నిర్వాహకులందరూ అనధికారికంగా ఈ విలువల సమితికి తమ నిబద్ధతను ధృవీకరించాలి మరియు ఆచరణలో ఈ విలువలను అనుసరించాలి. ఈ ప్రవర్తనా నియమావళి స్వచ్ఛందంగా ఉన్నప్పటికీ, ఇది సామాజిక మరియు సమూహ నియంత్రణకు సమర్థవంతమైన యంత్రాంగంగా పనిచేస్తుంది.

పర్యవేక్షణ (Supervision)

7.4. పర్యవేక్షణ –ఉపోద్ఘాతం:

క్రమానుగత సంస్థలలో వ్యక్తులు సీనియర్-సబార్డినేట్ స్థానాల్లో ఉంచబడ్డారు; క్రమానుగత నిచ్చెన క్రిందికి అధీనంలో ఉన్న ప్రతి ఒక్కరూ వారిని నడిపించే మరియు వారి పనిని పర్యవేక్షించే అధికారం కలిగి ఉంటారు. ఎందుకంటే, అధిష్టానంలోని ఉన్నత స్థాయికి కింది స్థాయి అధికారుల పనికి సీనియర్లు బాధ్యత వహిస్తారు మరియు చివరికి సంస్థ అధిపతికి బాధ్యత వహిస్తారు. పర్యవేక్షణ అనేది విస్తృత పదం మరియు దాని స్వభావం, రూపం మరియు పరిధి ‘‘(ఎ) పని రకం, (బి) పర్యవేక్షించాల్సిన వ్యక్తులు, (సి) పర్యవేక్షణ బాధ్యత పరిధి మరియు (డి) పర్యవేక్షణ స్థాయి. నైపుణ్యం కలిగిన లేదా వృత్తిపరమైన ఉద్యోగుల పర్యవేక్షణ యొక్క స్వభావం నైపుణ్యం లేని కార్మికులకు భిన్నంగా ఉంటుంది. అదేవిధంగా, ఉన్నత స్థాయిలో పర్యవేక్షణ తక్కువ స్థాయి కంటే తక్కువ దగ్గరగా మరియు వివరంగా ఉంటుంది మరియు అధిక సామర్థ్యం, అనుభవం మరియు చాకచక్యం అవసరం.

7.5. సూపర్‌వైజర్ పర్యవేక్షణ యొక్క నైపుణ్యాలు మరియు గుణాలు:

పర్యవేక్షణలో "ఇతరుల పనిని నిర్దేశించడం, పనిభారాన్ని కేటాయించడం, ప్రణాళిక మరియు షెడ్యూల్ చేయడం, చర్యలను సూచించడం మరియు పర్యవేక్షించడం, క్రమశిక్షణను నిర్వహించడం, బాధ్యత వహించడం మరియు చివరికి చేసిన పనికి జవాబుదారీగా ఉండటం" వంటివి ఉంటాయి. పర్యవేక్షణ పనిని సమర్థవంతంగా నిర్వహించడానికి, సూపర్‌వైజర్ కొన్ని నైపుణ్యాలను కలిగి ఉండాలి. ఫీఫ్నర్, హాల్సే, కీత్ డేవిస్ వంటి పండితులు సూపర్‌వైజర్‌కు అవసరమైన వివిధ నైపుణ్యాలు మరియు లక్షణాలను హైలైట్ చేయడానికి ప్రయత్నించారు. వాటిలో ముఖ్యమైనవి క్రింద వివరించబడ్డాయి:

7.5.1. సబ్‌స్టాంటివ్ స్కిల్:

పర్యవేక్షకుడు అతను/ఆమె పర్యవేక్షించాల్సిన పని యొక్క వివిధ అంశాల గురించి పూర్తి జ్ఞానం మరియు అవగాహన కలిగి ఉండాలి. పర్యవేక్షించాల్సిన పని యొక్క సాంకేతిక వివరాలతో సూపర్‌వైజర్‌కు బాగా అవగాహన ఉంటే తప్ప, అతను/ఆమె సబార్డినేట్‌లకు వారి పని పనితీరులో మార్గనిర్దేశం చేయలేరు మరియు సహాయం చేయలేరు.

7.5.2. సంస్థాగత నైపుణ్యం:

సూపర్‌వైజర్ దృష్టి, లక్ష్యం, విధానాలు, నియమాలు మరియు నిబంధనలు, సంస్థ యొక్క విధానాలు మరియు సబార్డినేట్‌ల బలాలు మరియు బలహీనతల గురించి కూడా తగిన పరిజ్ఞానం కలిగి ఉండాలి. సంస్థాగత నిబంధనలు మరియు విలువల గురించి అలాంటి జ్ఞానం లేనప్పుడు, సూపర్‌వైజర్ పనిని ప్లాన్ చేయలేరు మరియు సబార్డినేట్‌లకు విధులను కేటాయించలేరు.

7.5.3 వ్యక్తిగత నైపుణ్యం:

పర్యవేక్షకుడు అధికారిక అధికారాన్ని కలిగి ఉన్నప్పటికీ మరియు పనిని పూర్తి చేయడానికి దానిని ఉపయోగించగలిగినప్పటికీ, హౌథ్రోన్ ప్రయోగాలు దీనికి పరిమిత ప్రయోజనాన్ని కలిగి ఉన్నాయని వెల్లడించాయి. అధీనంలో ఉన్నవారు తమపై అధికారాన్ని ఉపయోగించడాన్ని అసహ్యించుకుంటున్నారని పార్కర్ ఫోలెట్ ప్రకటించింది ; వాస్తవానికి, ఆమె "చట్టం యొక్క పరిస్థితి" అనే భావనను ప్రతిపాదించింది మరియు "ఆదేశాల వ్యక్తిగతీకరణ" యొక్క అవసరాన్ని హైలైట్ చేసింది, తద్వారా అధీనంలో ఉన్నవారు సూచనలకు కట్టుబడి ఉండడానికి స్వీయ-ప్రేరేపిస్తారు. కాబట్టి, "పర్యవేక్షకుడు మానవుడు, సానుభూతి మరియు స్వభావంతో శ్రద్ధగలవాడు మరియు సమర్థవంతమైన మానవ సంబంధాల కళను కలిగి ఉండాలి."

ఈ కారకాల యొక్క ప్రాముఖ్యత పర్యవేక్షణ స్థాయి మరియు పని రకం మరియు పర్యవేక్షించబడే వ్యక్తులపై ఆధారపడి ఉంటుంది. ‘‘అందువల్ల, సాంకేతిక సామర్థ్యం కంటే పరిపాలనాపరంగా ఉన్నత స్థాయిని కలిగి ఉన్న వారి కంటే సాంకేతిక పరిజ్ఞానంతో పరిచయం మొదటి-లైన్ సూపర్‌వైజర్‌కు చాలా ముఖ్యమైనది. కార్యాలయ పనిలో, సంస్థ యొక్క విధానాలు మరియు విధానాలతో పరిచయం పర్యవేక్షకుడికి ఎంతో అవసరం. మానవ కారకం ... అన్ని స్థాయిలలో ముఖ్యమైనది కానీ చాలా ఉన్నతమైన వాటిలో ముఖ్యమైనది.

7.6. పర్యవేక్షణ యొక్క పద్ధతులు:

J.D. మిల్లెట్ కొన్ని పద్ధతులు మరియు పర్యవేక్షణ పద్ధతులను హైలైట్ చేసింది. ఇవి ఈ విభాగంలో క్లుప్తంగా వివరించబడ్డాయి:

7.6.1. ముందస్తు ఆమోదం:

ప్రతి కార్యకర్త పని యొక్క వివరణాత్మక ప్రణాళికను నిర్దేశించిన సమయ ఫ్రేమ్‌తో పాటు సిద్ధం చేస్తారు, దానిలో అదే పూర్తి చేయాలి మరియు ఈ సీనియర్/లచే ఆమోదించబడటానికి అదే సమర్పించాలి. పని యొక్క వివరణాత్మక ప్రణాళికను ఆమోదించేటప్పుడు, సూపర్‌వైజర్‌లు పని యొక్క ఏదైనా అంశం/లు అనవసరమైన లేదా సంస్థాగత నిబంధనలకు అనుగుణంగా లేని వాటిని సవరించడానికి లేదా సవరించడానికి లేదా తొలగించడానికి అవకాశాన్ని పొందుతారు. అంతేకాకుండా, సూపర్‌వైజర్ ఆమోదించిన పని ప్రణాళిక నుండి సబార్డినేట్‌లు వైదొలగలేరు. సూపర్‌వైజర్ పని ప్రణాళికను వాస్తవ పని పనితీరుతో పోల్చవచ్చు కాబట్టి పర్యవేక్షణ ప్రక్రియ కూడా సులభమవుతుంది. అంతేకాకుండా, వర్క్ ప్లాన్ యొక్క వివిధ కార్యకలాపాల కోసం సమయ ఫ్రేమ్ కూడా వివరణాత్మక వర్క్ ప్లాన్‌లో పేర్కొనబడినందున టైమ్ లైన్ స్వయంచాలకంగా అనుసరించబడుతుంది మరియు కట్టుబడి ఉంటుంది.

7.6.2. సేవా ప్రమాణాలు :

సేవా ప్రమాణాలను ఏర్పాటు చేయడం అనేది పర్యవేక్షణలో మరొక ముఖ్యమైన సాధనం. పర్యవేక్షకులు గుణాత్మక మరియు పరిమాణాత్మక సేవా ప్రమాణాలను ఏర్పాటు చేస్తారు, ఇది పని పనితీరు సమయంలో సంతృప్తి చెందాలి. "వర్క్ ప్లాన్‌లు, మాన్యువల్‌ల వ్రాతపూర్వక విధానాలు, వ్రాతపూర్వక మరియు మౌఖిక సూచనలు, సిబ్బంది సమావేశాలు మరియు అడ్మినిస్ట్రేటివ్ ఫాలో-అప్ అనేవి కార్మికులు అంచనా వేయడానికి ప్రయత్నించడానికి సేవా ప్రమాణాలు ఏర్పాటు చేయబడ్డాయి."

7.6.3. బడ్జెట్ కేటాయింపు;

కార్యకలాపాల యొక్క వివిధ అంశాలకు బడ్జెట్ కేటాయింపుల ద్వారా, అంటే, పని యొక్క వివిధ అంశాల పనితీరు కోసం ఎంత ఖర్చు చేయాలనేది ముందుగా నిర్ణయించబడుతుంది. బడ్జెట్‌లో కేటాయించిన మేరకు అధికారులు చర్యలు తీసుకోవాలన్నారు. కేటాయించిన నిధులు సరిపోని పక్షంలో, అధిక కేటాయింపుల కోసం లేదా తిరిగి కేటాయింపుల కోసం అధికారాన్ని పొందేందుకు సూపర్‌వైజర్/అధీకృత ఉన్నతాధికారులను సంప్రదించాలి.

7.6.4. కీ సబార్డినేట్ పర్సనల్ నియామకం లేదా కేటాయింపు:

ఆధునిక సంస్థలలో విజయానికి నిపుణులు కీలకం మరియు పని యొక్క సమర్థవంతమైన పనితీరు కోసం, అటువంటి నిపుణులను లేదా కీలకమైన సిబ్బందిని పని యొక్క సముచితమైన అంశానికి నియమించడం/నియమించడం అవసరం, అంటే, ''సాంకేతికంగా మరియు వృత్తిపరంగా సన్నద్ధమైన అధికారులను నియమించడం. చేయవలసిన పనికి న్యాయం. అటువంటి అధికారులను దిగువ స్థాయిలకు నియమించడంలో లేదా వారికి ఇప్పటికే అందుబాటులో ఉన్న మానవ వనరుల నుండి వారిని కేటాయించడంలో కీలక పాత్ర పోషిస్తున్న ఉన్నత స్థాయి పరిపాలన.

7.6.5. రిపోర్టింగ్ సిస్టమ్:

సబార్డినేట్‌లందరూ తమ పనితీరును ఎప్పటికప్పుడు సంబంధిత సూపర్‌వైజర్‌లకు నివేదించాలి. పర్యవేక్షకులకు తమ సబార్డినేట్‌ల పని పురోగతి గురించి తెలుసుకునే అవకాశాన్ని అందించడమే కాకుండా, పని పనితీరులో సబార్డినేట్‌లు ఎదుర్కొంటున్న ఇబ్బందులను తెలుసుకోవడంలో రిపోర్టింగ్ సిస్టమ్ సూపర్

వైజర్‌లకు సహాయం చేస్తుంది. ఇది సూపర్‌వైజర్‌లు కింది అధికారులను రక్షించడానికి మరియు అవసరమైతే పని ప్రణాళికను సవరించడానికి వీలు కల్పిస్తుంది.

7.6.6. తనిఖీ:

కొన్నిసార్లు రిపోర్టింగ్ సిస్టమ్ ద్వారా వాస్తవాలను తెలియజేయలేము. వారు తప్పుదారి పట్టించే సమాచారాన్ని కూడా అందించవచ్చు. ఇది పని సైట్ యొక్క తనిఖీ అవసరం. "ఒక సూపర్‌వైజర్ చేసిన పని ఫలితాల గురించి మొదటి సమాచారం కోసం రికార్డులు, పేపర్లు మరియు ఫైల్‌లను తనిఖీ చేస్తాడు."

7.7. ముగింపు:

అమలు ప్రక్రియలో ప్రత్యక్షంగా పాలుపంచుకున్న అడ్మినిస్ట్రేటివ్ కార్యకర్తలకు మద్దతు ఇవ్వడం మరియు వారికి అవసరమైన మార్గదర్శకాలు, ఆదేశాలు, వివరణలు మరియు సహాయం అందించడం మరియు అధికారం మరియు విచక్షణ దుర్వినియోగం కాకుండా చూసుకోవడం, రెండు కీలక ప్రక్రియలు. నియంత్రణ మరియు పర్యవేక్షణ రూపొందించబడ్డాయి. ఈ మాడ్యూల్‌లో ఈ ప్రక్రియలతో పాఠకులకు పరిచయం చేసే ప్రయత్నం జరిగింది. నిర్దేశించిన ఛానెల్‌ల ద్వారా చక్కగా నిర్దేశించబడిన నియమాలు మరియు విధానాల ద్వారా అమలు చేయబడుతుందా లేదా అనేదానిపై ఆధారపడి నియంత్రణ అధికారికంగా లేదా అనధికారికంగా ఉండవచ్చు. అధికారిక నియంత్రణ సంస్థ లోపల మరియు సంస్థ వెలుపలి నుండి పనిచేస్తుండగా, మీడియా, ప్రజాభిప్రాయం, వృత్తిపరమైన ప్రవర్తనా నియమావళి మొదలైనవి అనధికారిక నియంత్రణ యొక్క ప్రముఖ సాధనాలు. పర్యవేక్షణ అనేది ఒకరి నుండి ఒకరికి సంబంధం కలిగి ఉంటుంది కాబట్టి, సూపర్‌వైజర్ నుండి నిర్దిష్ట లక్షణాలు లేదా నైపుణ్యాలు ఆశించబడతాయి, వీటిని విస్తృతంగా వాస్తవిక నైపుణ్యం, సంస్థాగత నైపుణ్యం మరియు వ్యక్తిగత నైపుణ్యాలుగా వర్గీకరించవచ్చు. ముందస్తు ఆమోదం, సేవా ప్రమాణాలు, బడ్జెట్ కేటాయింపు,

కీలకమైన అధీన సిబ్బంది నియామకం లేదా కేటాయింపు, రిపోర్టింగ్ సిస్టమ్ మరియు తనిఖీ కొన్ని ముఖ్యమైన పద్ధతులు మరియు పర్యవేక్షణ పద్ధతులు, ఇవి ఈ అధ్యాయంలో హైలైట్ చేయబడ్డాయి.

7.11. సాంకేతిక పదాలు:

లెజిస్లేటివ్ ఓవర్‌సైట్: లెజిస్లేటివ్ బాడీ శాసనపరమైన ఉద్దేశంతో దాని అనుగుణ్యతను నిర్ధారించడానికి బ్యూరోక్రసీ యొక్క పనిని నిరంతరం పర్యవేక్షించే ప్రక్రియ.

లిబరల్ డెమోక్రసీ: రాజకీయ ఏర్పాటు యొక్క ప్రాథమిక రూపం, ప్రజా సార్వభౌమాధికారం మరియు పరిమిత ప్రభుత్వం అనే భావనలపై స్థాపించబడింది.

లిబర్టీ: ప్రజాస్వామ్యంలోని వ్యక్తిగత పౌరులు స్వీయ-నిర్ణయం యొక్క అధిక స్థాయిని కలిగి ఉండాలనే ఆలోచన.

ఆర్గనైజేషన్ డెవలప్‌మెంట్: సంస్థను పెంచడం పై దృష్టి సారించే ఒక సిద్ధాంతం. సంస్థాగత ప్రవర్తన యొక్క అంతర్గత సమస్యలను దాని సాధారణ విధుల్లో ఒకటిగా పరిష్కరించే సంస్థ యొక్క సామర్థ్యం; ప్రాథమికంగా అటువంటి సమస్యల గుర్తింపు మరియు విశ్లేషణకు సంబంధించినది.

7.12. స్వీయ అంచనా ప్రశ్నలు:

1. నియంత్రణ- రకాలు గురించి తెలపండి?

2. పర్యవేక్షణ నైపుణ్యాలు మరియు గుణాలు గురించి తెలపండి?

3. పర్యవేక్షణ పద్ధతులు గురించి తెలపండి?

7.13. Suggested Readings:

1. Omelchenko, V. V. (2016). SYSTEMATIZATION AND ANALYSIS OF SOURCES OF THE ORIGIN OF KEY CONCEPTS OF PUBLIC ADMINISTRATION "SUPERVISION" AND "CONTROL". RUDN Journal of Public Administration, (1), 7-19.
2. Kaufman, H. (1956). Emerging conflicts in the doctrines of public administration. American Political Science Review, 50(4), 1057-1073.
3. Dobrolyubova, E., & Yuzhakov, V. (2015). Evaluating effectiveness and efficiency of the control (supervision) activities. Public administration issues, (4), 41-64.
4. Zyryanov, S. (2016). The typology of errors and violations by state authorities and their officials in exercising state control (Supervision). Public administration issues, (1), 149-159.
5. Bortnyak, V. A., & Bortnyak, K. V. (2020). Regulatory Definition of Supervision and Control in the Field of Public Administration. JE Eur. L., 28.

.

యూనిట్- III; సంస్థ మరియు దాని సూత్రాలు

అంశం -8: కేంద్రీకరణ మరియు వికేంద్రీకరణ

(Centralization and Decentralization)

CONTENTS

8.0 అధ్యయన లక్ష్యాలు

8.1. ఉపోద్ఘాతం

8.2. కేంద్రీకరణ: అర్థం

8.3. కేంద్రీకరణ –**ప్రయోజనాలు**

8.4. కేంద్రీకరణ –ప్రతికూలతలు

8.5. వికేంద్రీకరణ: నిర్వచనాలు మరియు అర్థం;

8.6. వికేంద్రీకరణకు విధానాలు

8.6.1. **సిద్ధాంతపరమైన విధానం**

8.6.2. **రాజకీయ విధానం**

8.6.3. **పరిపాలనా విధానం సమర్థత మరియు ప్రభావం**

8.6.4. **ద్వంద్వ పాత్ర విధానం**

8.7. వికేంద్రీకరణ-రకాలు

8.7.1. రాజకీయ వికేంద్రీకరణ:

8.7.2. అడ్మినిస్ట్రేటివ్ వికేంద్రీకరణ

8.7.3. ఆర్థిక వికేంద్రీకరణ

8.7.4. ఫంక్షనల్ వికేంద్రీకరణ

8.8. వికేంద్రీకరణ-ప్రయోజనాలు

8.9. వికేంద్రీకరణ-ప్రతికూలతలు

8.10. కేంద్రీకరణ లేదా వికేంద్రీకరణను నియంత్రించే అంశాలు

8.11. ముగింపు

8.12. సాంకేతిక పదాలు

8.13. స్వీయ అంచనా ప్రశ్నలు

8.14. Suggested Readings

8.0 అధ్యయన లక్ష్యాలు

ఈ అధ్యయన అభ్యసనం వల్ల మనం క్రింది విషయాలను ఆకళింపు చేసుకుంటాం:

- కేంద్రీకరణ: అర్థం, ప్రయోజనాలు, ప్రతికూలతలు
- వికేంద్రీకరణ: నిర్వచనాలు మరియు అర్థం
- వికేంద్రీకరణకు విధానాలు
- **వికేంద్రీకరణ రకాలు**
- వికేంద్రీకరణ ప్రయోజనాలు
- కేంద్రీకరణ లేదా వికేంద్రీకరణను నియంత్రించే అంశాలు

8.1. ఉపోద్ఘాతం:

పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ యొక్క సనాతన విధానం సమర్థత మరియు ఆర్థిక వ్యవస్థ యొక్క దృక్కోణం నుండి కేంద్రీకరణ మరియు వికేంద్రీకరణ యొక్క ప్రశ్నను పరిష్కరిస్తుంది. సమస్య తప్పనిసరిగా నిర్ణయం తీసుకునే విషయంలో సంస్థ యొక్క ఉన్నత మరియు దిగువ స్థాయిల మధ్య సంబంధాల సమస్య. అందువలన ఇది సంస్థాగత నిర్మాణానికి సంబంధించినది. కేంద్రీకరించడం లేదా వికేంద్రీకరించడం అనేది నేడు ప్రభుత్వం ఎదుర్కొంటున్న సందిగ్ధతగా కనిపిస్తోంది. ప్రణాళికాబద్ధమైన ఆర్థిక వ్యవస్థ యొక్క బలవంతం, బహుళ ముప్పు అవగాహన మరియు జాతీయ సమైక్యత కోసం బలమైన రక్షణ అవసరం కేంద్రీకరణ కోసం వాదన చేస్తుంది, అయితే గ్రాస్ రూట్ ప్రజాస్వామ్యం యొక్క ప్రజాస్వామ్య వికేంద్రీకరణ మరియు దిగువ నుండి

ప్రాంతీయ స్వయంప్రతిపత్తి మరియు ప్రణాళిక కోసం డిమాండ్ వికేంద్రీకరణకు బలమైన కారణాన్ని కలిగిస్తుంది.

8.2. కేంద్రీకరణ-అర్థం:

కేంద్రీకరణ ఈ విధంగా నిర్వచించబడింది: L.D వైట్ యొక్క మాటలలో. "అడ్మినిస్ట్రేటివ్ అధికారాన్ని దిగువ స్థాయి నుండి ఉన్నత స్థాయికి బదిలీ చేసే ప్రక్రియను కేంద్రీకరణ అంటారు." అలెన్ ప్రకారం, "కేంద్రీకరణ అనేది సంస్థలలోని కేంద్ర బిందువుల వద్ద క్రమబద్ధమైన మరియు స్థిరమైన అధికార రిజర్వేషన్. టాప్ మేనేజ్‌మెంట్ తీసుకునే నిర్ణయాలు మొత్తం సంస్థపై ప్రభావం చూపుతాయి. ఇది అడ్మినిస్ట్రేటివ్ సిస్టమ్ యొక్క పైభాగంలో లేదా సమీపంలో అధికారం మరియు నిర్ణయాధికారం యొక్క కేంద్రీకరణను సూచిస్తుంది. ఫీల్డ్ ఏజెన్సీలు మరియు అధికారికి ఎలాంటి స్వయంప్రతిపత్తి ఉండదు మరియు వారు విధానాలు మరియు కార్యక్రమాలను అమలు చేయడంలో ఉన్నతాధికారుల ఆదేశాలు, సూచనలు మరియు ఆదేశాలపై ఆధారపడి ఉంటారు. అందువల్ల, కేంద్రీకరణ అనేది ఫీల్డ్ ఏజెన్సీలు మరియు అధికారులపై ప్రధాన కార్యాలయం ఆధిపత్యాన్ని సూచిస్తుంది.

8.3. కేంద్రీకరణ -**ప్రయోజనాలు:**

కేంద్రీకరణ కింది ప్రయోజనాలను కలిగి ఉంది:-

1. ఇది మొత్తం పరిపాలనా వ్యవస్థపై చీఫ్ ఎగ్జిక్యూటివ్ యొక్క సమర్థవంతమైన నియంత్రణను నిర్ధారిస్తుంది. చీఫ్ ఎగ్జిక్యూటివ్ కేంద్రీకృత వ్యవస్థలో మొత్తం పరిపాలనా వ్యవస్థపై సమర్థవంతమైన మరియు క్రియాశీల నియంత్రణను నిర్వహిస్తారు.

2. ఇది పరిపాలనలో ఆర్థిక వ్యవస్థను తీసుకువస్తుంది. విక్రయం, కొనుగోలు మరియు పంపిణీ యొక్క కేంద్రీకృత ఏకరీతి వ్యవస్థ వనరుల నకిలీ మరియు దుర్వినియోగాన్ని నివారిస్తుంది.

3. కేంద్రీకృత వ్యవస్థ లక్ష్యాలు మరియు సంస్థ యొక్క ఆసక్తి గురించి విస్తృత దృక్పథాన్ని పరిగణనలోకి తీసుకోవచ్చు. లక్ష్యాలను పలుచన చేయడం, ప్రయత్నాలను నకిలీ చేయడం మరియు ఫలితాలను వక్రీకరించడం వంటి ప్రమాదాలు తక్కువగా ఉంటాయి.

4. ఇది పరిపాలనలో ఏకరూపతను తెస్తుంది. దేశం అంతటా పని పనితీరు మరియు విధానాల అమలులో ఏకరీతి విధానాలు, పద్ధతులు మరియు పద్ధతులు అనుసరించబడతాయి.

5. కేంద్రీకృత వ్యవస్థలో, పరిపాలనలో అవసరమైన జ్ఞానం మరియు పరిపక్వతను ఉన్నత నిర్వహణ కలిగి ఉంటుంది. అత్యంత కేంద్రీకృత వ్యవస్థలో పరిణతి చెందిన టాప్ మేనేజ్‌మెంట్ అందించిన నాయకత్వం అధిక నాణ్యతతో ఉంటుంది.

6. ఇది సంస్థ యొక్క వివిధ స్థాయిలలో ప్రయోజనం యొక్క ఐక్యతను మరియు అధికారం యొక్క స్పష్టతను తెస్తుంది. సంస్థలో అధికారం మరియు నిర్ణయం తీసుకోవడం గురించి ఎటువంటి గందరగోళం లేదు.

7. కేంద్రీకృత వ్యవస్థలో వివిధ యూనిట్లు మరియు వ్యక్తుల కార్యకలాపాలను సమన్వయం చేయడం సులభం.

8. కొన్ని నిర్ణయాలు తీసుకునే కేంద్రాలు ఉన్నందున కేంద్రీకృత వ్యవస్థ శీఘ్ర నిర్ణయం తీసుకోవడాన్ని బీమా చేస్తుంది.

9. కేంద్రీకృత వ్యవస్థలో మొత్తం సంస్థ కోసం సాధారణ విధానాలు మరియు అభ్యాసాలను అమలు చేయడం సులభం.

10. కేంద్రీకృత వ్యవస్థ వ్యక్తిగత యూనిట్లు మరియు భాగాల యొక్క సంకుచిత స్వార్థ ప్రయోజనాల కంటే సంస్థ యొక్క మొత్తం లక్ష్యాలపై దృష్టి పెడుతుంది.

8.4. కేంద్రీకరణ –ప్రతికూలతలు:

1. ఇది పై స్థాయిలో పని రద్దీని సృష్టిస్తుంది. ఉన్నత నిర్వహణ యొక్క కొంత అర్థవంతమైన పని భారాన్ని పంచుకునే మధ్య లేదా దిగువ స్థాయిలు ఏవీ లేవు. పర్యవసానంగా టాప్ మేనేజ్‌మెంట్ ఈ పెద్ద పనిని నిర్వహించదు లేదా పరిపాలనపై సమర్థవంతమైన నియంత్రణను కలిగి ఉండదు.

2. ఇది నిర్ణయం తీసుకోవడంలో జాప్యం కలిగిస్తుంది. ఇది సత్వర నిర్ణయం తీసుకోవడం మరియు వాటి అమలును అడ్డుకుంటుంది, ఇది రెడ్ టాపిజం మరియు ఇతర పరిపాలనా సమస్యలను సృష్టిస్తుంది.

3. కేంద్రీకృత పరిపాలనా వ్యవస్థకు స్థానిక పరిస్థితులు మరియు పరిస్థితులకు అనుగుణంగా జ్ఞానం మరియు అనుకూలత లేదు. దాని దృష్టి ఏకరూపతపై ఉంది, ఇది విధానాల అసమర్థత మరియు తప్పు అమలుకు కారణమవుతుంది.

4. కేంద్రీకరణ అనేది సంస్థలో పని చేసే దృఢమైన, అధికార మరియు నిరంకుశ వ్యవస్థను సృష్టించే పైభాగంలో అధికారం యొక్క ఏకాగ్రతను సూచిస్తుంది. ఇది ముఖ్యంగా సంస్థలో తక్కువ మంది పాల్గొనేవారిలో చొరవ, ఉత్సాహం మరియు చైతన్యాన్ని నిరుత్సాహపరుస్తుంది మరియు వారి ప్రేరణ

మరియు ధైర్యాన్ని అణిచివేస్తుంది. అటువంటి సంస్థ మానవ వనరులను సరైన రీతిలో వినియోగించుకోవడంలో విఫలమవుతుంది. ఇది సంస్థలో బృంద స్ఫూర్తికి అనుకూలంగా లేదు.

5. పైభాగంలో అధికారం కేంద్రీకరించడం, అధికార దుర్వినియోగం కోసం ఉన్నతాధికారులను ప్రలోభపెడుతుంది. ఇది సంస్థలో నియంతృత్వాన్ని ప్రోత్సహిస్తుంది. ఇది ప్రజాస్వామ్య వ్యవస్థ స్ఫూర్తికి విరుద్ధం.

6. కేంద్రీకృత వ్యవస్థలో నియంత్రణ, తనిఖీ, ఖాతాలు మరియు ఆడిట్ ప్రయోజనాల కోసం చాలా మంది ఉద్యోగులు అవసరం, ఇది చాలా ఖరీదైనది. కేంద్రీకృత వ్యవస్థ ఆర్థిక వ్యవస్థకు మరియు పరిపాలనా దక్షతకు తగినది కాదు.

7. కేంద్రీకృత పరిపాలనా వ్యవస్థలో ప్రజల భాగస్వామ్యానికి మరియు ప్రజా చొరవకు చాలా తక్కువ అవకాశాలు ఉన్నాయి. ఇది ప్రజాస్వామ్య వ్యవస్థను నిర్వీర్యం చేస్తుంది. అభివృద్ధి పథకాలు విజయవంతం కావాలంటే ప్రజల సహకారం తప్పనిసరి. కేంద్రీకృత వ్యవస్థ ప్రజల సహకారం తీసుకోవడాన్ని ప్రోత్సహించదు.

8. కేంద్రీకృత వ్యవస్థలో బలహీనమైన మరియు అసమర్థమైన కమ్యూనికేషన్ వ్యవస్థ ఉంది. ఇది నిర్ణయం తీసుకోవడం, చర్య మరియు నియంత్రణ కోసం సమాచారాన్ని ప్రసారం చేయడంలో ఆలస్యం, నిలిపివేతలు మరియు వక్రీకరణ ద్వారా వర్గీకరించబడుతుంది. అటువంటి వ్యవస్థలో సంస్థ యొక్క అవసరాలు మరియు ఆవశ్యకతలను ఉన్నత నిర్వహణ మెచ్చుకోదు.

8.5. వికేంద్రీకరణ: నిర్వచనాలు మరియు అర్థం;

వికేంద్రీకరణ అనేది అనేక వ్యక్తిగత లేదా యూనిట్ల మధ్య అధికారం చెదరగొట్టడాన్ని సూచిస్తుంది; ఇది సాపేక్షంగా స్వయంప్రతిపత్తి కలిగిన క్షేత్రం మరియు ప్రాంతీయ కార్యాలయాల స్థాపన మరియు వాటికి నిర్ణయాధికారాలు మరియు విధులు నిర్వర్తించడాన్ని సూచిస్తుంది. వికేంద్రీకరణ యొక్క అంతర్లీన తాత్పర్యం ఏమిటంటే వివిధ ప్రాంతాలలో ప్రజల పరిస్థితులు మరియు పరిస్థితులు మరియు అవసరాలు మరియు ఆకాంక్షలు మారుతూ ఉంటాయి. అందువల్ల నిర్దిష్ట ప్రాంతంలోని ప్రజల అవసరాలు మరియు ఆకాంక్షలను తీర్చగల వికేంద్రీకృత పరిపాలనా వ్యవస్థ అవసరం. పండితులు వికేంద్రీకరణ అనే పదాన్ని వేర్వేరుగా నిర్వచించారు మరియు ఆ నిర్వచనంలో కొన్నింటికి సంబంధించిన ఖాతా క్రింద ఇవ్వబడిన పేరాలో ఇవ్వబడింది.

అలెన్ ప్రకారం, “వికేంద్రీకరణ అనేది కేంద్ర బిందువుల వద్ద మాత్రమే ఉపయోగించబడే అధికారాన్ని మినహాయించి అన్ని అధికారాలను అత్యల్ప స్థాయికి అప్పగించే క్రమబద్ధమైన ప్రయత్నాన్ని సూచిస్తుంది.

ఎల్.డి. వైట్ సంస్థ యొక్క ఉన్నత స్థాయి నుండి దిగువ స్థాయికి పరిపాలనా అధికారాన్ని బదిలీ చేసే ప్రక్రియగా వైట్ వికేంద్రీకరణను నిర్వచించాడు.

కూంట్జ్ మరియు వీహ్రిచ్ దీనిని నిర్వచించారు "వికేంద్రీకరణ అనేది ఒక వ్యవస్థీకృత నిర్మాణంలో నిర్ణయం తీసుకునే అధికారాన్ని చెదరగొట్టే ధోరణి. ఇది ప్రతినిధి బృందం యొక్క ప్రాథమిక అంశం; అధికారం అప్పగించబడనంత వరకు, అది కేంద్రీకృతమై ఉంది” . వికేంద్రీకరణ యొక్క సారాంశం అధికారాన్ని అప్పగించడం.

హెన్రీ ఫాయోల్ "సబార్డినేట్ పాత్రను పెంచడానికి వెళ్ళే ప్రతిదీ వికేంద్రీకరణ మరియు దానిని తగ్గించడానికి వెళ్ళే ప్రతిదీ కేంద్రీకరణ" అని పేర్కొన్నాడు.

వికేంద్రీకరణ అనేది ప్రతినిధి బృందం నుండి కూడా భిన్నంగా ఉంటుంది. 3 డెలిగేషన్ అంటే ఒకరి పనిలో కొంత భాగాన్ని ఇతరులకు అప్పగించడం. ఈ సూత్రం నైపుణ్యం ఉత్పత్తి మరియు విశ్వాసాన్ని సృష్టించడం కోసం అనుకూలం. తమకు అప్పగించిన పనిని చేయమని అడిగే సబార్డినేట్‌లు ఈ పద్ధతి ద్వారా అనుభవాన్ని పొందుతారు. మరోవైపు వికేంద్రీకరణ అనేది చాలా విస్తృతమైన భావన. ఇది "ప్రణాళిక, నిర్ణయం తీసుకోవడం లేదా పరిపాలనా అధికారాన్ని కేంద్ర ప్రభుత్వం నుండి దాని క్షేత్ర సంస్థలు, స్థానిక పరిపాలన యూనిట్లు, సెమీ అటానమస్ మరియు పారాస్టేటల్ సంస్థలు, స్థానిక ప్రభుత్వాలు లేదా NGOలకు బదిలీ చేయడం.

మోహిత్ భట్టాచార్య ప్రకారం, వికేంద్రీకరణపై సమకాలీన ఆలోచనను మూడు కోణాల నుండి చూడవచ్చు. మొదటిది, ఇది ఒక కార్మికుడిగా మరియు పౌరుడిగా వ్యక్తి యొక్క ఆధ్యాత్మిక సుసంపన్నత మరియు పెరుగుదలకు సాధనంగా భావించబడుతుంది. వికేంద్రీకరణ నిర్ణయం తీసుకోవడంలో పాల్గొనడానికి అవకాశాన్ని అందిస్తుంది. ఒక వ్యక్తికి, ఇది వ్యక్తిత్వ పెరుగుదల మరియు అభివృద్ధికి ఒక సహాయం. రెండవది సంస్థాగత పనితీరును మెరుగుపరచడానికి వికేంద్రీకరణ సాధనంగా ఉపయోగపడుతుంది. స్థానిక సమాచారం మరియు డేటాకు ప్రాప్తిని అందించే వికేంద్రీకృత నిర్ణయాత్మక కేంద్రం ద్వారా సంస్థాగత విధులు మెరుగ్గా నిర్వహించబడతాయి మరియు పరిపాలనా చర్యకు స్థానిక ప్రజాదరణ మద్దతు కోసం పరిస్థితులను సృష్టిస్తుంది మరియు తద్వారా దాని సామర్థ్యాన్ని పెంచుతుంది. మూడవదిగా, ప్రస్తుత ఆలోచన, చాలా ముఖ్యమైనది, పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్‌లో ఒక నమూనా మార్పును ప్రతిబింబిస్తుంది. ఈ రంగంలో చాలా కాలంగా ఆధిపత్యం చెలాయించిన బ్యూరోక్రాటిక్ మోడల్ దానిని వివరించడానికి సరిపోదు. సమకాలీన రాజకీయ-పరిపాలన

పరిస్థితులు, అధికార కేంద్రీకరణ మరియు బ్యూరోక్రాటిక్ నిర్ణయం తీసుకునే విధానం దాని ముఖ్యమైన లక్షణాలు. అయితే, వికేంద్రీకరణపై తాజా ఆలోచన అధికార సమీకరణ మరియు భాగస్వామ్యం చుట్టూ తిరుగుతుంది. గతంలో చాలా తరచుగా కలుసుకోని సంస్థ సిద్ధాంతం మరియు రాజకీయ శాస్త్రం, ఇప్పుడు వికేంద్రీకరణ భావనను వివరించడంలో దాదాపుగా కలిసిపోయాయి.

8.6. వికేంద్రీకరణకు విధానాలు

రాజనీతి శాస్త్రం మరియు పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్‌లో వికేంద్రీకరణ అనేది ప్రభుత్వ ఏర్పాటు దృక్కోణం నుండి ప్రాథమికంగా చర్చించబడింది. జేమ్స్ డబ్ల్యూ. ఫాస్లర్ వికేంద్రీకరణకు సంబంధించిన విభిన్న విధానాలను నాలుగు వర్గాలుగా విభజించారు. అవి: సిద్ధాంత, రాజకీయ, పరిపాలనా మరియు ద్వంద్వ పాత్ర.

8.6.1. **సిద్ధాంతపరమైన విధానం**; వికేంద్రీకరణను సంస్థాగత సామర్థ్యం మరియు ప్రభావాన్ని సాధించే సాధనంగా పరిగణించే బదులు దానిలోనే ఒక ముగింపుగా పరిగణించాలని కోరుతుంది. ఈ విధానం స్థానిక కమ్యూనిటీ యొక్క సాధికారతపై ఒత్తిడిని కలిగిస్తుంది - నగరం, పట్టణం లేదా గ్రామం. భారతదేశంలో, పంచాయతీ రాజ్ స్థానిక స్వయంప్రతిపత్తి యొక్క పురాతన సంప్రదాయాన్ని కలిగి ఉంది. ఈ విధానం యొక్క సారాంశం ప్రజలకు నిర్ణయాధికారం మరియు క్రియాత్మక అధికారాన్ని మంజూరు చేయడం ద్వారా సాధికారత.

8.6.2. **రాజకీయ విధానం**; రాజకీయ నేపథ్యంలో వికేంద్రీకరణ జరుగుతుందని అభిప్రాయపడ్డారు. వికేంద్రీకృత యూనిట్లను సృష్టించడం మరియు వాటి స్వయంప్రతిపత్త పనితీరుకు అవసరమైన అధికారాన్ని మంజూరు చేయడం రాజకీయంగా నిర్ణయించబడుతుంది. స్థానిక స్వపరిపాలన సంస్థలకు వికేంద్రీకరణ రూపంలో వికేంద్రీకరణ అనేది స్థానికత స్థాయిలో స్వయంప్రతిపత్త

ప్రభుత్వాన్ని ఏర్పాటు చేసే ప్రయత్నం. స్థానిక ప్రభుత్వాన్ని సృష్టించడం మరియు నిర్వహించడం అనేది ఒక ప్రధాన రాజకీయ నిబద్ధత. అటువంటి నిబద్ధత లేనప్పుడు, అది వాస్తవ ఆచరణలో కంటే కేవలం చట్టంలోనే ఉంటుంది. ఫెస్లర్ "భ్రాంతి వికేంద్రీకరణ. ఉదాహరణకు భారతదేశంలో స్థానిక సంస్థలకు అధికార వికేంద్రీకరణ అధికారికంగా మంజూరు చేయబడినప్పటికీ, ఈ సంస్థలకు స్వయంప్రతిపత్తి కలిగిన సంస్థగా పనిచేయడానికి అవసరమైన నిధులు, విధులు మరియు కార్యనిర్వాహకులు ఇవ్వబడవు మరియు సంబంధిత రాష్ట్ర ప్రభుత్వాలచే బలంగా నియంత్రించబడతాయి లేదా ప్రభావితం చేయబడతాయి.

8.6.3. **పరిపాలనా విధానం సమర్థత మరియు ప్రభావం;** యొక్క సూత్రంపై ఆధారపడి ఉంటుంది. వికేంద్రీకరణ ప్రక్రియ ద్వారా ఫీల్డ్ అడ్మినిస్ట్రేటివ్ యూనిట్లు ఏర్పాటు చేయబడినప్పుడు, క్షేత్ర స్థాయి నిర్ణయం తీసుకోవడానికి మరియు ఫిర్యాదుల పరిష్కారానికి కొలత అనుకూలంగా ఉంటుంది. ఈ ప్రక్రియలో, స్థానిక పరిపాలన మరియు కేంద్ర ప్రధాన కార్యాలయాల మధ్య అనేక అడ్మినిస్ట్రేటివ్ యూనిట్లు రావచ్చు. పరిపాలనలో పెరుగుతున్న సంక్లిష్టత దృష్ట్యా ప్రత్యేక విధులకు మరింత డిమాండ్‌తో, క్షేత్ర స్థాయిలో అనేక క్రియాత్మక విభాగాలు కనిపిస్తాయి. అడ్మినిస్ట్రేషన్ ఒక సమస్యను ఎదుర్కొంటుంది లేదా సాధారణ ప్రాంత ఆధారిత అడ్మినిస్ట్రేటివ్ డిమాండ్లు మరియు నిర్దిష్ట ఫంక్షనల్ డిపార్ట్‌మెంట్ల యొక్క నిర్దిష్ట ఫంక్షన్ కేంద్రీకృత క్లెయిమ్‌లను ఎదుర్కొంటుంది. ప్రస్తుతం, భారతదేశంలోని జిల్లా పరిపాలన ఏరియా ఫంక్షన్ ద్వంద్వత్వం యొక్క ఈ సమస్యలను ఎదుర్కొంటోంది. ఈ సమస్యను పరిష్కరించడానికి మరియు అటువంటి కార్యాచరణ సూత్రాలను ప్రోత్సహించడానికి, విశాలమైన ఫీల్డ్ అడ్మినిస్ట్రేషన్‌లో ప్రాంతం మరియు పనితీరు యొక్క

విరుద్ధమైన వాదనలను ఎప్పటికప్పుడు తిరిగి సర్దుబాటు చేయడానికి చేతన ప్రయత్నాలు అవసరం.

8.6.4. **ద్వంద్వ పాత్ర విధానం:** ద్వంద్వ విధానం సంప్రదాయం మరియు మార్పుల మధ్య క్షేత్ర పరిపాలనలో వైరుధ్యాన్ని హైలైట్ చేయడానికి ప్రయత్నిస్తుంది. ఫెస్లర్ ప్రకారం, ప్రాథమిక సంఘర్షణ అనేది శాంతిభద్రతల నిర్వహణ మరియు సామాజిక-ఆర్థిక అభివృద్ధి యొక్క సాంప్రదాయిక పనితీరు మధ్య ఉంది. పరిపాలన యొక్క ప్రాథమిక ఉద్దేశ్యం యథాతథ స్థితిని కొనసాగించడం అనే యుగంలో చాలా ఫీల్డ్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ సిస్టమ్ అభివృద్ధి చెందింది. పరిపాలన యొక్క ప్రధాన విధి శాంతిభద్రతలను నిర్వహించడం మరియు ఆదాయాన్ని సేకరించడం. అయితే, మారిన సంక్షేమ రాజ్య భావన అవసరం వేగవంతమైన సామాజిక-ఆర్థిక అభివృద్ధి. ఇది పరిపాలనలో ప్రజల సహకారం మరియు భాగస్వామ్యాన్ని కోరుతుంది మరియు ఫీల్డ్ జనరలిస్ట్ ద్వారా విధులను వారి అధీనంలో ఉన్నవారికి అప్పగించడం మరియు వివిధ పరిపాలనా విభాగాల మధ్య సమన్వయాన్ని పెంచడం. అందువల్ల వ్యవస్థను వికేంద్రీకరించబడిన, భాగస్వామ్య మరియు వినూత్నమైనదిగా మార్చడం తక్షణ అవసరం. ఫీల్డ్ అడ్మినిస్ట్రేషన్‌లో రెండు వేర్వేరు ధోరణుల మధ్య సంఘర్షణ పరిష్కారం మారుతున్న పరిస్థితులకు వికేంద్రీకరణ యొక్క అనుసరణలకు పిలుపునిస్తుంది.

W. ఫాస్లర్ యొక్క నాలుగు విధానాలు వికేంద్రీకరణ యొక్క సాక్షాత్కారంలో విభిన్న సమస్యలు మరియు సవాళ్లను పరిష్కరిస్తాయి. సిద్ధాంత విధానం వికేంద్రీకరణను అంతం గా పరిగణిస్తుంది. రాజకీయ విధానం వికేంద్రీకరణ యొక్క రాజకీయ స్వభావాన్ని హైలైట్ చేస్తుంది. పరిపాలనా విధానం సమర్థత, సమర్థత

మరియు హేతుబద్ధతపై ఆధారపడి ఉంటుంది. చివరగా, డ్యూయల్ రోల్ అప్రోచ్ యొక్క ముఖ్యాంశం యథాతథ స్థితి నుండి మార్పు ధోరణికి పాత్రల యొక్క పునఃస్థితి.

8.7. వికేంద్రీకరణ రకాలు

వివిధ రాజకీయ నేపథ్యంలో మరియు పరిపాలనా పరిస్థితులలో వికేంద్రీకరణ వివిధ రూపాలను తీసుకుంటుంది. వికేంద్రీకరణలో నాలుగు రకాలు ఉన్నాయి. అవి: రాజకీయ, పరిపాలనా, ఆర్థిక మరియు క్రియాత్మక వికేంద్రీకరణ.

8.7.1. రాజకీయ వికేంద్రీకరణ:

రాజకీయ వికేంద్రీకరణ అనేది రాజకీయ నిర్ణయాధికారం మరియు కేంద్ర విధులు ఉన్నత స్థాయి ప్రభుత్వం నుండి దిగువ స్థాయికి బదిలీ చేయబడిన ప్రక్రియలను సూచిస్తుంది. స్థానిక పాలన కోసం అధికారం మరియు విధులు కేటాయించబడిన సంస్థలు స్థానిక ప్రజలచే నిర్వహించబడతాయి. అందువల్ల, స్థానిక సంస్థ యొక్క సరిహద్దులో నివసించే వ్యక్తులు నిర్ణయాధికారంలో పాల్గొనడానికి ఎక్కువ అవకాశాలు ఉన్నాయి. ప్రజల అధిక భాగస్వామ్యం వల్ల ప్రభుత్వాల చట్టబద్ధత మరియు మరింత రాజకీయ స్థిరత్వం పెరుగుతుంది. అలాగే సామూహిక భాగస్వామ్యం మెరుగైన విధాన రూపకల్పన మరియు వనరుల ప్రభావవంతమైన వినియోగాన్ని కలిగిస్తుంది. డెబ్బై మూడవ మరియు డెబ్బై నాల్గవ రాజ్యాంగ సవరణలు మూడు అంచెల గ్రామీణ మరియు పట్టణ పాలనను ఏర్పాటు చేయడానికి ఒక మైలురాయి చట్టం. రాజకీయ వికేంద్రీకరణ యొక్క విస్తరణ.

8.7.2. అడ్మినిస్ట్రేటివ్ వికేంద్రీకరణ:

రాజకీయంగా స్వతంత్ర యూనిట్ తన సంస్థలోని సబార్డినేట్ యూనిట్లకు కొంత అధికారాన్ని మరియు పనితీరును అప్పగించినప్పుడు పరిపాలనా వికేంద్రీకరణ జరుగుతుంది. పరిపాలనా వికేంద్రీకరణ ప్రాదేశిక లేదా క్రియాత్మకమైనది కావచ్చు. ప్రాదేశిక వికేంద్రీకరణ అంటే డివిజన్లు, జిల్లా, మండలాలు, సర్కిల్లు మొదలైన ప్రాంత పరిపాలనా విభాగాలను సృష్టించడం మరియు నిర్దేశించిన పరిమితులలో అధికారం మరియు బాధ్యతతో వాటికి అప్పగించడం.

8.7.3.ఆర్థిక వికేంద్రీకరణ:

ఆర్థిక వికేంద్రీకరణ అంటే ప్రభుత్వం యొక్క దిగువ స్థాయికి ఆర్థిక అధికారాన్ని పంపిణీ చేయడం. పన్నులు కట్టి ఆదాయాన్ని సమకూర్చుకునే అధికారం ఇవ్వకపోతే రాజకీయ వికేంద్రీకరణ కేవలం కలగానే మిగిలిపోతుంది. తగినంత ఆర్థిక శక్తి లేకపోవడంతో స్థానిక ప్రభుత్వం తమ బాధ్యతను నిర్వర్తించదు. ఉదాహరణకు స్థానిక సంస్థల ఆర్థిక స్థితిగతులను సమీక్షించడానికి మరియు వాటి ఆర్థిక స్థితిని పటిష్టం చేసేందుకు చర్యలు తీసుకోవడానికి డెబ్బై మూడవ మరియు డెబ్బై నాలుగవ రాజ్యాంగ సవరణ చట్టంలో రాష్ట్ర ఫైనాన్స్ కమిషన్ నిబంధన ఉంది. పంచాయితీ రాజ్ విజయవంతం కాలేకపోవడానికి ఆర్థిక శక్తి సరిపోకపోవడం కూడా ఒక కారణం. పంచాయితీ రాజ్ సంస్థలు మరియు మునిసిపల్ బాడీల స్వయంప్రతిపత్తిపై స్టేటస్ రిపోర్ట్ (2000) వెల్లడించింది, భారతదేశంలోని ఏ ఒక్క రాష్ట్రమూ, కేరళ తప్ప, ఆర్థిక వికేంద్రీకరణ కోసం అవసరమైన వాటిని అమలు చేయడానికి ప్రయత్నించలేదు.

8.7.4. ఫంక్షనల్ వికేంద్రీకరణ:

ఫంక్షనల్ వికేంద్రీకరణ అనేది కేంద్ర లేదా రాష్ట్ర ప్రభుత్వం నుండి స్థానిక సంస్థలకు కేటాయించిన విధులు మరియు బాధ్యతలను నిర్వర్తించడానికి వీలుగా విధులను బదిలీ చేయడాన్ని సూచిస్తుంది. ఉదాహరణకు భారతదేశంలోని డెబ్బై మూడవ రాజ్యాంగ సవరణ చట్టం భారత రాజ్యాంగంలోని పదకొండవ షెడ్యూల్‌లో జాబితా చేయబడిన భారతదేశంలోని పంచాయతీరాజ్ అంతర్ దృష్టికి 29 విధులను కేటాయించింది. ఏది ఏమైనప్పటికీ, భారత నిర్బంధం ప్రకారం స్థానిక ప్రభుత్వం రాష్ట్రానికి సంబంధించినది కాబట్టి ఇవి తప్పనిసరి కాదు. ఫంక్షనల్ వికేంద్రీకరణ కింద స్థానిక సంస్థలకు కేటాయించిన సబ్జెక్టులు మరియు కార్యకలాపాలు ఖచ్చితమైనవి మరియు స్పష్టంగా ఉండాలి లేదా ఇది భారతదేశంలోని చాలా రాష్ట్రాల్లో జరిగే విధంగా స్థానిక కమ్యూనిటీకి సాధికారత కాకుండా మరింత గందరగోళం మరియు గందరగోళాన్ని సృష్టించవచ్చు. పంచాయతీ రాజ్ సంస్థల యొక్క స్పష్టమైన కార్యాచరణ అధికార పరిధి లేదు మరియు అది కూడా సంబంధిత రాష్ట్ర ప్రభుత్వ విచక్షణకు వదిలివేయబడుతుంది. భారత రాజ్యాంగంలోని 12వ షెడ్యూల్ ద్వారా పద్దెనిమిది విధులు కేటాయించిన పట్టణ స్థానిక సంస్థలకు కూడా ఇది వర్తిస్తుంది.

సెంట్రల్ అథారిటీ ద్వారా తగిన సాంకేతిక లేదా వృత్తిపరమైన సంస్థలకు ప్రొఫెషనల్ మరియు టెక్నికల్ మ్యాట్ లకు సంబంధించి స్వయంప్రతిపత్తిని మంజూరు చేయడం కూడా దీని అర్థం. ఉదాహరణకు మెడికల్ కౌన్సిల్ ఆఫ్ ఇండియాకు వైద్య విద్య యొక్క నియంత్రణ మరియు ప్రోత్సాహంతో వ్యవహరించే అధికారాలు ఇవ్వబడ్డాయి మరియు యూనివర్సిటీ గ్రాంట్ కమిషన్ (UGC). ఉన్నత విద్యకు సంబంధించి విషయాన్ని నియంత్రిస్తుంది.

8.8. వికేంద్రీకరణ-ప్రయోజనాలు:

1. ఇది వారి పనిభారాన్ని తగ్గించడం ద్వారా ఉన్నతాధికారులకు ఉపశమనం కలిగిస్తుంది. అందువలన, ఉన్నత కార్యనిర్వాహకుడు ముఖ్యమైన పాలసీ విషయాలకు ఎక్కువ సమయం మరియు శక్తిని వెచ్చించవచ్చు.

2. వికేంద్రీకరణ అనేది క్షేత్రస్థాయి అధికారులకు అధికారాన్ని అప్పగించడం ద్వారా పనిని త్వరగా పారవేయడాన్ని ప్రోత్సహిస్తుంది. వారు సాధారణ మరియు ఇతర విషయాల కోసం ఉన్నతాధికారుల అనుమతి తీసుకోవలసిన అవసరం లేదు. ఇది వ్యాపారం యొక్క శీఘ్ర నిర్ణయం మరియు లావాదేవీలను ప్రేరేపిస్తుంది.

3. ఇది వాస్తవికంగా మరియు సమగ్రంగా చేయడం ద్వారా ప్రజాస్వామ్యాన్ని బలోపేతం చేసే పరిపాలనలో ప్రజల భాగస్వామ్యానికి అవకాశం కల్పిస్తుంది.

4. కార్యకలాపాల ప్రాంతానికి సమీపంలో కార్యకలాపాలు జరుగుతున్నందున వికేంద్రీకరణ సమర్థవంతమైన పర్యవేక్షణ మరియు నియంత్రణను ప్రోత్సహిస్తుంది.

5. ఇది స్థానిక పరిస్థితులు మరియు పరిస్థితులకు అనుగుణంగా పరిపాలనను చేస్తుంది. వికేంద్రీకృత పరిపాలన స్థానిక ప్రజల అవసరాలు, ఆకాంక్షలు మరియు సమస్యలకు మెరుగ్గా అనుగుణంగా ఉంటుంది.

6. వికేంద్రీకరణ అనేది మానవ మరియు భౌతిక వనరులను సరైన రీతిలో వినియోగించుకోవడానికి వీలు కల్పిస్తుంది, ఎందుకంటే ఇది వినియోగిస్తున్నది తమ సొంత డబ్బు అనే భావనను ప్రజల్లో కలిగించడం. ఇది ప్రజలలో పౌరసత్వం మరియు సమాజ పని యొక్క మెరుగైన భావాన్ని సృష్టిస్తుంది.

7. ఇది వివిధ పనుల కోసం అధికారం మరియు బాధ్యతను కేటాయించడం ద్వారా ముఖ్యంగా దిగువ మరియు మధ్య స్థాయి ఉద్యోగుల యొక్క ధైర్యాన్ని మరియు ప్రేరణలను పెంచుతుంది. ఉన్నతాధికారులు తమ సామర్థ్యాన్ని విశ్వసిస్తున్నారనే భావన వారిలో కలుగుతుంది.

8. విధానాలు, కార్యక్రమాలు మరియు పథకాలు అమలు చేయబడిన పాయింట్ల వద్ద నిర్ణయం తీసుకోబడినందున ఇది మెరుగైన మరియు సమర్థవంతమైన సమాచార వ్యవస్థలను అభివృద్ధి చేస్తుంది.

9. వికేంద్రీకరణ వ్యవస్థ ఒత్తిళ్లు మరియు ఒత్తిడిని బాగా తట్టుకోగలదు. వారు అవసరాలు మరియు పరిస్థితులకు అనుగుణంగా నిర్ణయం తీసుకోవచ్చు కాబట్టి వారు ఆవిర్భావ మరియు సంక్షోభం వంటి పరిస్థితిని బాగా ఎదుర్కోగలరు.

10. J.C. చార్లెస్‌వర్త్ మాటల దృష్టిలో "వికేంద్రీకరణ కేవలం పరిపాలనా సామర్థ్యం కంటే ఎక్కువ సమర్థనను కలిగి ఉంది. ఇది వ్యక్తిగత పౌరునిలో వ్యక్తిగత సమర్థత యొక్క భావం యొక్క అభివృద్ధిపై నేరుగా ఆధారపడి ఉంటుంది; ఇది ఆధ్యాత్మిక భావాలను కలిగి ఉంది."

8.9. వికేంద్రీకరణ-ప్రతికూలతలు

1. వికేంద్రీకృత పరిపాలనా వ్యవస్థలో విభిన్న స్వయంప్రతిపత్త యూనిట్‌ల విభిన్న లక్ష్యాలు, విధులు మరియు కార్యకలాపాలను సమన్వయం చేయడం కష్టం.

2. ఏకరీతి జాతీయ విధానాన్ని నిర్వహించడం కష్టం వికేంద్రీకృత వ్యవస్థ ఎందుకంటే వివిధ ప్రాంతీయ యూనిట్లు తమ లక్ష్యాలను సాధించడానికి వివిధ విధానాలు, పద్ధతులు మరియు చర్యను అనుసరిస్తాయి, ఎందుకంటే అనేక విధుల స్వభావం ఏకరూపతను కోరుతుంది. ఇది వికేంద్రీకరణ యొక్క ప్రధాన బలహీనత.

3. స్థానిక అధికారులు జాతీయ ప్రయోజనాలను విస్మరించవచ్చు మరియు ప్రాంతీయ సమస్యలకు ఎక్కువ ప్రాధాన్యత ఇవ్వవచ్చు మరియు విస్తృత జాతీయ ఆసక్తి మరియు దృష్టికి బదులుగా సంకుచిత స్వార్థ ప్రయోజనాలకు ప్రాధాన్యత ఇవ్వవచ్చు.

4. స్థానిక పరిపాలనలో అసమర్థత మరియు అవినీతిని సృష్టించే వికేంద్రీకరణ వ్యవస్థలో స్థానిక రాజకీయాలు స్థానిక విషయాలలో జోక్యం చేసుకుంటాయి.

5. డూప్లికేట్ సేవలను నిర్వహించడం వలన ఇది ఖరీదైనది కావచ్చు.

8.10. కేంద్రీకరణ లేదా వికేంద్రీకరణను నియంత్రించే అంశాలు

ప్రతి సంస్థాగత పరిస్థితికి కేంద్రీకరణ లేదా వికేంద్రీకరణ తగినది కాదు. జేమ్స్ డబ్ల్యూ. ఫెస్లర్ ప్రకారం కేంద్రీకరణలు లేదా వికేంద్రీకరణలను నియంత్రించడానికి నాలుగు రకాల కారకాలు కనిపిస్తాయి. ఇవి:

1) బాధ్యత కారకం

2) పరిపాలనా అంశాలు,

3) ఫంక్షనల్ కారకాలు, మరియు

4) బాహ్య కారకాలు

ఈ నాలుగు అంశాలతో పాటు కేంద్రీకరణ లేదా వికేంద్రీకరణ ఆలోచన కూడా ఒక దేశం యొక్క రాజకీయ వాతావరణంపై ఆధారపడి ఉంటుంది, ఉదాహరణకు అమెరికన్ ప్రజలు బలంగా వికేంద్రీకరణ. వారి ఆలోచనలో అంతర్లీనంగా బలమైన కేంద్రీకృత ప్రభుత్వం పట్ల భయం మరియు అనుమానం మరియు వికేంద్రీకృత

పరిపాలనా వ్యవస్థ ద్వారా విలువలు మరియు లక్ష్యాలు మెరుగ్గా సాధించబడతాయని వారి నమ్మకం. రాజకీయ మరియు చారిత్రక కారణాల కోసం భారతీయులు శక్తివంతమైన కేంద్రీకృత ప్రభుత్వాన్ని ఇష్టపడతారు.

సాంకేతిక అంశాలు కూడా కేంద్రీకరణ మరియు వికేంద్రీకరణ ప్రక్రియను ప్రభావితం చేస్తాయని మార్క్ బెవిర్ అభిప్రాయపడ్డారు. సాంకేతికత సాధారణమైనది మరియు కార్మికుల మధ్య తక్కువ సమన్వయం అవసరమైతే, సంస్థ నిర్మాణం సరళంగా మరియు సంక్లిష్టంగా ఉంటుంది. సాంకేతికత నాన్-రొటీన్ మరియు కార్మికుల మధ్య సమన్వయం అవసరమైతే, విచక్షణను చిన్న యూనిట్లకు కేటాయించాల్సిన అవసరం ఉంది.

అందువల్ల కేంద్రీకరణ మరియు వికేంద్రీకరణ పరిస్థితిపై ఆధారపడి ఉంటాయి మరియు ఇవి సంపూర్ణ నిబంధనలు కావు. సమర్థవంతమైన నియంత్రణ మరియు సమన్వయం కోసం కేంద్రీకరణకు ప్రాధాన్యత ఇవ్వబడుతుంది. యాక్సెస్, పౌరుల భాగస్వామ్యం మరియు రాజకీయ ప్రతిస్పందన కోసం వికేంద్రీకరణ అనుకూలంగా ఉంటుంది. కేంద్రీకరణ మరియు వికేంద్రీకరణ నిజంగా డిగ్రీకి సంబంధించినవి. ఒక సంస్థ పరిమాణం మరియు సంక్లిష్టతలో పెరుగుతున్నప్పుడు, వికేంద్రీకరణ సాధారణంగా సమర్థవంతమైన మరియు ప్రభావవంతమైనదిగా పరిగణించబడుతుంది. పాల్ హెచ్. యాపిల్‌బై మొదట కేంద్రీకరించబడే వరకు ఏదీ వికేంద్రీకరించబడదని సూచించారు. ఒక సంస్థ కేంద్రీకృతమై మరియు వికేంద్రీకరించబడి ఉండవచ్చు, అది క్షేత్రస్థాయి అధికారి అనుసరించాల్సిన ఏకరీతి విధానాలను కలిగి ఉండవచ్చు, కానీ ప్రధాన కార్యాలయ ఆదేశాల చట్రంలో స్థానిక సమస్యలకు పరిష్కారాన్ని అభివృద్ధి చేయడానికి వారికి విచక్షణ ఇవ్వవచ్చు.

8.11. ముగింపు

సంస్థ యొక్క నిర్మాణాత్మక అమరిక సంస్థ యొక్క విలువలు మరియు లక్ష్యాల విజయాలను ప్రభావితం చేస్తుంది. ఇవి వనరులను సమీకరించే సంస్థాగత యూనిట్లు మరియు ఉప యూనిట్ల సామర్థ్యాన్ని ప్రభావితం చేస్తాయి, అయితే రాజకీయ వాతావరణం, ప్రస్తుత పరిపాలనా పరిస్థితులు, సంస్థ చరిత్ర, విలువలు, ఆచారాలు మరియు సంప్రదాయాలు సంస్థ నిర్మాణాన్ని నిర్ణయించే ముఖ్యమైన అంశాలు. సంస్థ ఎలా నిర్మించబడాలి, అది కేంద్రీకృతమై ఉండాలా లేదా వికేంద్రీకరించబడాలా అనేది ప్రభుత్వ పరిపాలనలోని పండితులు మరియు అభ్యాసకుల ముందు సందిగ్ధం. ప్రజా పరిపాలనలో ప్రధాన స్రవంతి సాహిత్యం అధికారాన్ని పంపిణీ చేయడంలో మరియు ప్రజల సాధికారతలో దాని స్వాభావిక ప్రయోజనాల కోసం వికేంద్రీకరణపై ఎక్కువ దృష్టి పెడుతుంది. కానీ అవి కేంద్రీకరణ లేదా వికేంద్రీకరణ కావాలా అని నిర్ణయించే రాజకీయ అంశాలు మరియు పరిపాలనా వ్యవస్థలు ఉన్నాయి.

8.12. సాంకేతిక పదాలు

చీఫ్ ఎగ్జిక్యూటివ్ ఆఫీసర్ (CEO); చీఫ్ ఎగ్జిక్యూటివ్ ఆఫీసర్ (CEO) కంపెనీలో అత్యున్నత స్థాయి వ్యక్తి. ... CEO లు కంపెనీ మొత్తం కార్యకలాపాలను నిర్వహిస్తారు. అనేక సంస్థలలో, CEO లను డైరెక్టర్ల బోర్డు ఎన్నుకుంటుంది.

డీకాన్సెంట్రేషన్: డీకాన్సెంట్రేషన్ అనేది పరిశ్రమలో ఏకాగ్రత స్థాయిని తగ్గించడానికి పెద్ద సంస్థల కార్యకలాపాలను విచ్ఛిన్నం చేయడం మరియు తొలగించడం. సందర్భం: ... పరిశ్రమ ఏకాగ్రత స్థాయిలు తగ్గడం మరియు సంస్థల సంఖ్య పెరుగుదల పోటీని ఉత్తేజపరిచేందుకు అనుకూలమైనవిగా పరిగణించబడతాయి.

స్థానిక సంస్థలు; స్థానిక సంస్థలు స్థానిక స్వపరిపాలన యొక్క సంస్థలు, ఇవి గ్రామాలు, పట్టణాలు లేదా నగరాలు వంటి ఒక ప్రాంతం లేదా చిన్న సంఘం యొక్క పరిపాలనను చూసుకుంటాయి. భారతదేశంలోని స్థానిక సంస్థలను స్థూలంగా రెండు వర్గాలుగా వర్గీకరించారు.

బాధ్యత (Responsibilty): దేనితోనైనా వ్యవహరించాల్సిన బాధ్యత లేదా ఒకరిపై నియంత్రణ కలిగి ఉన్న స్థితి లేదా వాస్తవం.

8.13. స్వీయ అంచనా ప్రశ్నలు

1. **కేంద్రీకరణ, అర్థం, ప్రయోజనాలు, ప్రతికూలతలు గురించి వివరించండి?**
2. **వికేంద్రీకరణ: నిర్వచనాలు మరియు అర్థం గురించి వివరించండి?**
3. **వికేంద్రీకరణకు విధానాలు గురించి వివరించండి?**
4. **వికేంద్రీకరణ రకాలు మరియు ప్రయోజనాలు గురించి వివరించండి?**
5. **కేంద్రీకరణ లేదా వికేంద్రీకరణను నియంత్రించే అంశాలు విశ్లేషించండి?**

8.14. Suggested Readings

1. Porter, D. O., & Olsen, E. A. (1976). Some critical issues in government centralization and decentralization. Public Administration Review, 72-84.
2. Hutchcroft, P. D. (2001). Centralization and decentralization in administration and politics: assessing territorial dimensions of authority and power. Governance, 14(1), 23-53.
3. Chatzopoulou, S., & Poulsen, B. (2017). Combining centralization and decentralization in Danish public administration. In The Palgrave handbook of decentralisation in Europe (pp. 273-296). Palgrave Macmillan, Cham.

4. Simeon, R. (1986). Considerations on centralization and decentralization. Canadian public administration, 29(3), 445-461.

5. Zannetos, Z. S. (1965). On the theory of divisional structures: Some aspects of centralization and decentralization of control and decision making. Management Science, 12(4), B-49

యూనిట్- III; సంస్థ మరియు దాని సూత్రాలు

అంశం -9: ప్రాతినిధ్య సూత్రం (Delegation)

CONTENTS

9.0 అధ్యయన లక్ష్యాలు

9.1. ఉపోద్ఘాతం

9.2. డెలిగేషన్ యొక్క అర్థం

9.3. ప్రతినిధి బృందం యొక్క లక్షణాలు

9.4. డెలిగేషన్ రకాలు

9.4.1. టెర్రీ ప్రతినిధి బృందాన్ని మూడు రకాలుగా వర్గీకరించాడు

9.4.2. శాశ్వత మరియు తాత్కాలిక

9.4.3. పూర్తి మరియు పాక్షిక

9.4.4 షరతులతో కూడిన లేదా షరతులు లేని

9.4.5.అధికారిక లేదా అనధికారిక

9.4.6. ప్రత్యక్ష లేదా మధ్యస్థం

9.4.7. బాహ్య ప్రతినిధి బృందం

9.5. ప్రతినిధి బృందం యొక్క సూత్రాలు

9.6. ప్రతినిధి బృందం అవసరం

9.7. డెలిగేషన్‌కు ఆటంకాలు

9.8. ముగింపు

9.10. సాంకేతిక పదాలు

9.11. స్వీయ అంచనా ప్రశ్నలు

9.12. Suggested Readings

9.0 అధ్యయన లక్ష్యాలు

ఈ అధ్యయన అభ్యసనం వల్ల మనం క్రింది విషయాలను ఆకళింపు చేసుకుంటాం

- డెలిగేషన్ యొక్క అర్థం
- **ప్రతినిధి బృందం యొక్క లక్షణాలు**
- **డెలిగేషన్ రకాలు**
- **ప్రతినిధి బృందం యొక్క సూత్రాలు**
- **ప్రతినిధి బృందం అవసరం**
- **డెలిగేషన్‌కు ఆటంకాలు**

9.1. ఉపోద్ఘాతం:

సంస్థల సంఖ్య విపరీతంగా పెరిగింది కాబట్టి దానిని సమర్థంగా నిర్వహించాల్సిన అవసరం ఉంది. చిన్న స్థాయి సంస్థలో, అన్ని అధికారాలను తన వద్ద ఉంచుకోవడం ద్వారా సంస్థను సమర్థవంతంగా నడపవచ్చు, కానీ పెద్ద స్థాయి సంస్థ విషయంలో కాదు. పెద్ద స్థాయి సంస్థలో, అధిపతి అధికారికంగా సంస్థ యొక్క కార్యకలాపాలకు సంబంధించిన అన్ని అధికారాలను తన వద్ద ఉంచుకోవచ్చు, అయితే సమర్థత అవసరాన్ని దృష్టిలో ఉంచుకుని, అధికారాన్ని అధీనంలో ఉన్న వ్యక్తికి అప్పగించడం అవసరం. సోపానక్రమం యొక్క సూత్రం సంస్థ యొక్క వివిధ యూనిట్లు మరియు స్థాయిలను నిరంతర అధికార గొలుసుతో బంధిస్తుంది. ఈ సూత్రం యొక్క సారాంశం అధికార ప్రతినిధి బృందం.

9.2. డెలిగేషన్ యొక్క అర్థం;

డెలిగేషన్ అనేది నిర్దిష్ట కార్యకలాపాలను నిర్వహించడానికి ఏదైనా అధికారాన్ని మరొక వ్యక్తికి (సాధారణంగా మేనేజర్ నుండి సబార్డినేట్ వరకు) అప్పగించడం. ఒక నిర్దిష్ట అసైన్‌మెంట్‌ను సాధించడం కోసం అధీనంలో ఉన్న అధికారి ద్వారా అధికారాన్ని మంజూరు చేయడం లేదా ప్రదానం చేయడం అని దీని అర్థం. కొన్ని అర్థాలు క్రింద చర్చించబడ్డాయి.

మూనీ డెలిగేషన్ అంటే ''నిర్దేశిత అధికారాన్ని ఉన్నత మరియు దిగువ అధికారం ద్వారా అందించడం.'' ఇది ఒక వ్యక్తి తన ఏజెంట్ లేదా అధీనంలో ఉన్న వ్యక్తికి, అతని పర్యవేక్షణ మరియు నియంత్రణ హక్కుకు లోబడి అధికారాన్ని పంపిణీ చేయడం. చట్టబద్ధంగా డెలిగేట్ చేయబడిన అధికారం ఇప్పటికీ డెలిగేటర్ లేదా డెలిగేట్ చేసే

వ్యక్తికి చెందినదని ఇది సూచిస్తుంది, అయితే ఆచరణలో, దాని వ్యాయామం సబార్డినేట్ లేదా ఏజెంట్‌కు అనుమతించబడుతుంది.

టెర్రీ, అయితే, ప్రతినిధి బృందం యొక్క మూనీ యొక్క వివరణతో ఏకీభవించలేదు. అతని ప్రకారం, "ప్రతినిధి ప్రతినిధి బృందం అంటే ఒక కార్యనిర్వాహక లేదా సంస్థ యూనిట్ నుండి మరొకరికి అధికారాన్ని అందించడం." అందువల్ల ప్రతినిధి బృందం తప్పనిసరిగా ఉన్నత స్థాయి నుండి దిగువ అధికారానికి బదిలీ కాదు. ఇది కింది స్థాయి నుండి ఉన్నత స్థాయి వరకు మరియు సమాన అధికారుల మధ్య కూడా ఉంటుంది.

మిల్లెట్ '' అధికార ప్రతినిధి వర్గం అంటే కేవలం ఎక్కువ లేదా తక్కువ వివరంగా ఇతరులకు విధులను కేటాయించడం కంటే ఎక్కువ. ప్రతినిధి బృందం యొక్క సారాంశం ఏమిటంటే, ఇతరులకు విచక్షణను అందించడం, వారి విధి యొక్క చట్రంలో నిర్దిష్ట సమస్యలను పరిష్కరించడంలో వారి తీర్పును ఉపయోగించడం.

9.3. ప్రతినిధి బృందం యొక్క లక్షణాలు:

ప్రతినిధి బృందం యొక్క కొన్ని లక్షణాలు క్రింది విధంగా ఉన్నాయి;

i) సబార్డినేట్ (ప్రతినిధి)కి ఉన్నతాధికారులు (ప్రతినిధి) విధులను అప్పగించడం

ii) తనకు అప్పగించిన పనిని సులభతరం చేయడానికి ప్రతినిధికి అధికారాన్ని మంజూరు చేయడం. డెలిగేటర్ తన పూర్తి అధికారాన్ని తన అధీనంలో ఉన్నవారికి అప్పగించడు, అతను తన మొత్తం అధికారాన్ని అప్పగిస్తాడు, అతను పర్యవేక్షించే మరియు నియంత్రించే అధికారాన్ని ఉపయోగించలేడు. అందువల్ల, ప్రతినిధి బృందం నిర్దిష్ట లేదా పరిమిత నిబంధనలకు లోబడి ఉంటుంది.

iii) ఒకరు తనకు లేని అధికారాన్ని అప్పగించలేరు.

iv) ప్రతినిధి బృందం ద్వంద్వ పాత్రను కలిగి ఉంటుంది. టెర్రీ గమనించినట్లుగా, "ఇది మీరు ఇతరులతో పంచుకునే జ్ఞానాన్ని అందించడం లాంటిది, వారు జ్ఞానాన్ని కలిగి ఉంటారు, మీరు ఇప్పటికీ జ్ఞానాన్ని కలిగి ఉంటారు." ఉన్నతాధికారి లేదా ప్రతినిధి అధీనంలో ఉన్న వ్యక్తికి అధికారాన్ని అప్పగిస్తారు కానీ అదే సమయంలో అధికారాన్ని కలిగి ఉంటారు.

v) మారుతున్న పరిస్థితులకు అనుగుణంగా అధికారాన్ని ఒకసారి అప్పగించవచ్చు, మెరుగుపరచవచ్చు, తగ్గించవచ్చు లేదా ఉపసంహరించుకోవచ్చు. ఇది సమయం మరియు పని యొక్క సాఫల్యం యొక్క అవసరాన్ని బట్టి ఉంటుంది.

vi) డెలిగేట్ పనిని పూర్తి చేయడానికి విధిగా ఉంటాడు అంటే బాధ్యతను సృష్టించడం.

9.4. డెలిగేషన్ రకాలు:

వివిధ రకాల ప్రతినిధి బృందాలు ఉన్నాయి.

9.4.1. టెర్రీ ప్రతినిధి బృందాన్ని మూడు రకాలుగా వర్గీకరించాడు. ఇవి క్రింది విధంగా ఉన్నాయి:

1. దిగువకు: సేల్స్-మేనేజర్ సేల్స్‌మెన్‌కు అప్పగించిన సందర్భంలో వలె అధిక ప్రతినిధులు దిగువకు వచ్చినప్పుడు క్రిందికి

2. ఎగువకు: షేర్‌హోల్డర్లు తమ డైరెక్టర్ల బోర్డుకు అప్పగించిన సందర్భంలో, దిగువ ప్రతినిధులు ఉన్నత స్థాయికి చేరుకున్నప్పుడు 'పైకి'; మరియు

3. సైడ్‌వార్డ్: ఆఫ్రికన్ గిరిజన అధిపతులు మరియు వారి సెంట్రల్ ట్రైబల్ అథారిటీ విషయంలో ప్రతినిధి బృందం సమాన స్థాయిలో ఉన్నప్పుడు 'సైడ్‌వార్డ్'.

9.4.2. శాశ్వత మరియు తాత్కాలిక:

ప్రతినిధి బృందం శాశ్వత లేదా తాత్కాలిక స్వభావం కలిగి ఉండవచ్చు. శాశ్వత ప్రతినిధి బృందం విషయంలో, అధికారాలు సాధారణ పరిస్థితులకు లోబడి ఎప్పటికీ అప్పగించబడతాయి. అసాధారణ పరిస్థితుల్లో మాత్రమే, ఈ రకమైన ప్రతినిధి బృందం రద్దు చేయబడవచ్చు. స్వల్ప కాలానికి అధికారం మంజూరు చేయబడినప్పుడు అది తాత్కాలికమే.

9.4.3. పూర్తి మరియు పాక్షిక:

డెలిగేట్‌లు తనకు కేటాయించిన ఉద్యోగాలకు సంబంధించిన ముఖ్యమైన అంశాలపై డెలిగేటర్‌ని సంప్రదించాల్సి వచ్చినప్పుడు, డెలిగేట్‌కు తుది నిర్ణయాలు మరియు చర్యలు తీసుకునేందుకు పూర్తి అధికారాలు ఇవ్వబడినప్పుడు ప్రతినిధి బృందం నిండి ఉంటుంది. సాధారణంగా, ప్రతినిధి బృందం పాక్షికంగా ఉంటుంది మరియు పూర్తి ప్రతినిధి బృందం చాలా అరుదుగా కనుగొనబడుతుంది. ఉదాహరణకు, చర్చలు జరపడానికి పూర్తి అధికారాలతో దౌత్య ప్రతినిధిని విదేశాలకు పంపినప్పుడు. పూర్తి ప్రతినిధి బృందాన్ని ఆల్టర్ ఇగో అంటారు.

9.4.4 షరతులతో కూడిన లేదా షరతులు లేని:

సబార్డినేట్ యొక్క చర్య ఉన్నతాధికారి ద్వారా నిర్ధారణ మరియు పునర్విమర్శకు లోబడి ఉన్నప్పుడు డెలిగేషన్ షరతులతో కూడుకున్నది; సబార్డినేట్ రిజర్వేషన్లు లేకుండా వ్యవహరించడానికి స్వేచ్ఛగా ఉన్నప్పుడు అది షరతులు లేనిది.

9.4.5.అధికారిక లేదా అనధికారిక: వ్రాతపూర్వక నియమాలు, ఉప-చట్టాలు లేదా ఆదేశాలలో పొందుపరచబడినప్పుడు ప్రతినిధి బృందం అధికారికంగా ఉంటుంది; ఆచారాలు, సమావేశాలు మరియు అవగాహన ఆధారంగా ఇది అనధికారికం.

9.4.6. ప్రత్యక్ష లేదా మధ్యస్థం: ప్రతినిధి బృందానికి రెండు పార్టీల మధ్య మూడవ వ్యక్తి జోక్యం చేసుకోనప్పుడు ప్రతినిధి బృందం ప్రత్యక్షంగా ఉంటుంది; మూడవ వ్యక్తి ద్వారా తయారు చేయబడినప్పుడు అది మధ్యస్థంగా ఉంటుంది. ఇంటర్మీడియట్ ప్రతినిధి బృందం చాలా అరుదుగా కనుగొనబడుతుంది. మూనీ అటువంటి ప్రతినిధి బృందానికి రెండు ఉదాహరణలను ఇచ్చాడు. అవి ఎలక్టోరల్ కాలేజీ ద్వారా ప్రజలు U.S.A. అధ్యక్షుడిని ఎన్నుకోవడం మరియు కార్డినల్స్ కౌన్సిల్ ద్వారా సంఘం ద్వారా పోప్‌ను ఎన్నుకోవడం.'

9.4.7. బాహ్య ప్రతినిధి బృందం:

డెలిగేటర్ యొక్క ప్రత్యక్ష నియంత్రణలో లేని బయటి సంస్థకు అధికారం మంజూరు చేయబడినప్పుడు ప్రతినిధి బాహ్యంగా ఉంటాడు. ఉదాహరణకు, ఒక నిర్దిష్ట ప్రయోజనం కోసం ఏర్పాటు చేయబడిన తాత్కాలిక కమిటీలకు ప్రతినిధి బృందం.

9.5. ప్రతినిధి బృందం యొక్క సూత్రాలు:

కొన్ని సూత్రాలు అధికారుల ప్రతినిధిని ప్రభావవంతంగా చేస్తాయి. ఇవి క్రింది విధంగా ఉన్నాయి:

(ఎ) ప్రతినిధి బృందం వ్రాయబడాలి మరియు నిర్దిష్టంగా ఉండాలి

(బి) ప్రతినిధులు మరియు ప్రతినిధుల మధ్య ఉచిత మరియు బహిరంగ సంభాషణలు ఉండాలి మరియు క్రమబద్ధమైన రిపోర్టింగ్ నిర్వహించబడాలి.

(సి) ఇది ఒక వ్యక్తికి కాకుండా ఒక స్థానానికి చేయరాదు.

(డి) సబార్డినేట్‌ల సామర్థ్యాన్ని పరిగణనలోకి తీసుకోవాలి.

(ఇ) ఇది సరిగ్గా ప్రణాళిక మరియు క్రమబద్ధంగా ఉండాలి.

(ఎఫ్) దీనికి తగిన వనరుల మద్దతు ఉండాలి.

(g) అధికారం మరియు బాధ్యత పరస్పరం మరియు సమానంగా ఉండాలి.

(h) ఇది సాధారణ గొలుసు ఆదేశాన్ని అనుసరించాలి.

(i) అపార్థాన్ని నివారించడానికి విధానాలు, నిబంధనలు మరియు విధానాలు బాగా నిర్వచించబడాలి

(j) పనితీరు మదింపు వ్యవస్థ దానిని అనుసరించాలి.

9.6. ప్రతినిధి బృందం అవసరం:

ప్రతినిధి బృందం అనేది అన్ని రకాల సంస్థ యొక్క క్రియాత్మక అవసరం. అధికార వికేంద్రీకరణ లేకుండా ఏ సంస్థ పనిచేయదు, ఎందుకంటే ఇది సమర్థత మరియు ఆర్థిక వ్యవస్థను మాత్రమే కాకుండా, పరిపాలనను సాఫీగా చేస్తుంది. అతి ముఖ్యమైన అవసరాలలో ఒకటి సూపర్‌వైజర్‌పై భారాన్ని తగ్గిస్తుంది. ఇది ఉన్నతాధికారుల నుండి పనిభారాన్ని పంపిణీ చేస్తుంది మరియు పరిపాలనా ప్రక్రియలో జాప్యాన్ని నివారిస్తుంది. ఇది స్థానిక పరిస్థితులకు విధానం మరియు కార్యక్రమాల సరైన సర్దుబాటులకు దారి తీస్తుంది. ఇది సమర్థవంతమైన నాయకత్వ లక్షణాలను పెంపొందించడంలో సహాయపడుతుంది. ఇది బాధ్యతను పంచుకోవడం మరియు నిర్ణయం తీసుకోవడంలో సబార్డినేట్‌లకు శిక్షణ ఇస్తుంది. ఇది సంస్థ యొక్క సమర్థత మరియు ఆర్థిక వ్యవస్థకు సహాయపడుతుంది. అధికారం యొక్క సరైన ప్రతినిధి బృందం ఆలస్యాన్ని తగ్గిస్తుంది, సేవను మరింత ప్రభావవంతంగా, పొదుపుగా మరియు సమర్థవంతంగా చేస్తుంది. ఇది ఉద్యోగులలో

బాధ్యత మరియు ఆసక్తిని పెంచుతుంది. ఇది కఠినమైన విధానాలకు అవసరమైన సౌలభ్యాన్ని అందిస్తుంది మరియు పరిస్థితుల అవసరాలకు అనుగుణంగా విధానాలను సర్దుబాటు చేయడంలో సహాయపడుతుంది.

9.7. డెలిగేషన్‌కు ఆటంకాలు:

నిస్సందేహంగా ప్రతినిధి బృందం అన్ని సంస్థలకు గొప్ప ప్రాముఖ్యత కలిగి ఉంది, అయినప్పటికీ, ఉన్నతాధికారులు అధికారాన్ని అప్పగించడానికి వెనుకాడడం తరచుగా కనిపిస్తుంది. ప్రతినిధి బృందానికి అనేక అవరోధాలు ఉన్నాయి, వీటిని (ఎ) సంస్థాగత మరియు (బి) వ్యక్తిగతంగా వర్గీకరించవచ్చు.

స్థాపించబడిన పద్ధతులు మరియు విధానాలు లేకపోవటం లేదా పని యొక్క అస్థిర మరియు పునరావృతం కాని స్వభావం కారణంగా సంస్థాగత అవరోధాలు కావచ్చు. సమన్వయం మరియు సమర్థవంతమైన అంతర్గత కమ్యూనికేషన్ లేకపోవడం కూడా దీనికి దారి తీస్తుంది. విధులు మరియు అధికారం యొక్క ప్రతినిధి యొక్క స్థానాలు మరియు పేర్కొనబడని నిబంధనలు సరిగ్గా పేర్కొనబడకపోవడం అధికార ప్రతినిధి బృందాన్ని గందరగోళానికి గురి చేస్తుంది మరియు ప్రతికూలంగా ప్రభావితం చేస్తుంది. సంస్థ యొక్క పరిమాణం మరియు స్థానం కూడా కారకాల్లో ఒకటి. ప్రతినిధి బృందానికి వ్యక్తిగత అంశాలు కూడా అడ్డుగా నిలుస్తాయి. ఈ కారకాలు ప్రతిదానికీ క్రెడిట్‌ను కలిగి ఉండాలనే అహంభావ ధోరణి, అధీనంలో ఉన్నవారి పట్ల విధేయత లేని భయం, సబార్డినేట్‌ల సామర్థ్యం మరియు సామర్థ్యంపై విశ్వాసం లేకపోవడం; ప్రతినిధి అధికారం లేదా వ్యక్తి యొక్క భావోద్వేగ పరిపక్వత లేకపోవడం; దేనిని మరియు ఎలా అప్పగించాలనే జ్ఞానం లేకపోవడం; ఉన్నతాధికారులకు లేదా శాసనసభకు లేదా ప్రజలకు జవాబుదారీతనంపై భయం.

9.8. ముగింపు:

సంస్థలో ప్రతినిధి బృందానికి గొప్ప ప్రాముఖ్యత ఉంది మరియు వారు లేకుండా ఎవరూ సమర్థవంతంగా పని చేయలేరు. సంస్థాగత సెటప్ యొక్క స్థిరత్వం మరియు ముఖ్యమైన భాగానికి ఇది ముఖ్యమైనది. సవాళ్లను ఎదుర్కోవడానికి, సంస్థ వివిధ స్థాయిల పరిపాలనలో సమన్వయం మరియు కమ్యూనికేషన్ యొక్క సరైన వ్యవస్థను కలిగి ఉండాలి. సంస్థాగత సోపానక్రమంలో వివిధ స్థానాలను కలిగి ఉన్న వారి విధులు మరియు బాధ్యతలను స్పష్టంగా నిర్వచించే వ్యవస్థను సంస్థలు అభివృద్ధి చేయాలి. ప్రతినిధి బృందం తన నిర్ణయం తీసుకోవడానికి మరియు విభిన్న పరిస్థితులతో పరిచయం పొందడానికి అధీన అధికారికి అధికారం ఇస్తుంది.

9.12. సాంకేతిక పదాలు

నిరంకుశత్వం (ABSOLUTISM): దాని అధికారానికి పరిమితులు లేని ప్రభుత్వం మరియు ప్రజలకు ఎటువంటి హామీ లేదా రాజ్యాంగ హక్కులు లేవు.

జవాబుదారీతనం (ACCOUNTABILITY): ప్రభుత్వంలో ఉన్నటువంటి ఏజెన్సీలు లేదా సంస్థలు ఏదో ఒక విధమైన బాహ్య నియంత్రణకు లోబడి ఉండే రాజకీయ సూత్రం, దీని వలన వారి చర్యలకు మరియు వాటి కోసం సాధారణ అకౌంటింగ్ ఇవ్వడానికి; ప్రజాస్వామ్య ప్రజా పరిపాలనలో ముఖ్యమైన భావన.

డిల్లాన్ నియమం: మునిసిపాలిటీలు తమ చార్టర్లలో మంజూరు చేసిన అధికారాలను మాత్రమే కలిగి ఉంటాయి; నగరాలు రాష్ట్ర జీవులు.

విచక్షణాపరమైన ఖర్చు: బడ్జెట్‌లోని ఆ భాగం ఇప్పటికీ అధ్యక్షుడు మరియు కాంగ్రెస్‌చే మార్పులకు తెరవబడుతుంది.

డిస్ట్రిబ్యూషనల్ ఎఫెక్ట్స్: పాలసీలు ఒక వ్యక్తి నుండి మరొకరికి ఆదాయాన్ని బదిలీ చేసే మార్గాలు.

డిస్ట్రిబ్యూటివ్ పాలసీ: వ్యక్తులు లేదా సమూహాలకు సహాయం మరియు ప్రయోజనాలను అందించడానికి సాధారణ పన్ను నిధులను ఉపయోగించడంతో కూడిన విధానం.

9.13. స్వీయ అంచనా ప్రశ్నలు

1. **డెలిగేషన్ యొక్క అర్థం మరియు లక్షణాలు గురించి వివరించండి?**
2. **డెలిగేషన్ రకాలు వర్ణించండి?**
3. **ప్రతినిధి బృందం యొక్క సూత్రాలు గురించి వివరించండి?**
4. **ప్రతినిధి బృందం అవసరం మరియు ఆటంకాలు గురించి వివరించండి?**

9.14. Suggested Readings

1. Overman, S. (2016). Great expectations of public service delegation: A systematic review. Public Management Review, 18(8), 1238-1262.
2. Overman, S. (2016). Great expectations of public service delegation: A systematic review. Public Management Review, 18(8), 1238-1262.
3. Bennedsen, M., & Schultz, C. (2011). Arm's length delegation of public services. Journal of public economics, 95(7-8), 543-552.
4. Huber, J. D., & Shipan, C. R. (2006). Politics, delegation, and bureaucracy. In The Oxford handbook of political science.
5. James, O., Jilke, S., Petersen, C., & Van de Walle, S. (2016). Citizens' blame of politicians for public service failure: Experimental evidence about blame reduction through delegation and contracting. Public Administration Review, 76(1), 83-93.

పాఠం - 12
ప్రభుత్వ ప్రధాన కార్యదర్శి

12.0 ప్రభుత్వ ప్రధాన కార్యదర్శి - పరిచయం

12.1 ప్రధాన కార్యదర్శి అధికారాలు - విధులు

12.2 ముఖ్య కార్యదర్శి (Chief Secretary)

12.3 సంచాలక కార్యాలయాలు (Directories)

12.4 ముగింపు

12.5. Suggested Readings

12.6 ప్రశ్నలు

12.0 ప్రభుత్వ ప్రధాన కార్యదర్శి - పరిచయం

రాష్ట్ర పాలనా వ్యవస్థలో ప్రధాన కార్యదర్శి అత్యున్నత స్థానమును అలంకరిస్తారు. సాధారణంగా రాష్ట్ర ప్రభుత్వ వ్యవస్థలోని సీనియర్ కార్యదర్శిని గాని లేదా సీనియర్ I.A.S అధికారిని గాని ఈ పదవి లో ముఖ్యమంత్రి నియమిస్తారు. మన రాష్ట్రంలో రెవెన్యూ బోర్డు రద్దుకాక పూర్వం దానియొక్క ప్రథమ స భ్యుణ్ణి ప్రధాన కార్యదర్శిగా నియమించుట జరిగేది. కాని రెవెన్యూ బోర్డు రద్దు అయిన తరువాత రాష్ట్రం లోని సీనియర్ I.A.S అధికారులలో ఒకరికి ఈ పదవిని అప్పజెప్పటం జరిగేది. అయితే ఇటీవల సీని యారిటీ ప్రాధాన్యము ఇవ్వకుండా ముఖ్యమంత్రి తనకు ఇష్టమైన వ్యక్తిని ఈ పదవికి ఎంపిక చేయడం జరుగుతుంది. ఈ పదవి ప్రస్తుతం పూర్తిగా రాజకీయ ప్రమేయంతో కూడి ఉన్నది.

ముఖ్య కార్యదర్శి పదవి ఎన్నో అధికారములతోను, బాధ్యతలతోను కూడుకొని ఉన్నది. ఒక్క వ మాటలో చెప్పాలంటే రాష్ట్ర ప్రభుత్వం యొక్క సామర్థ్యం ప్రధాన కార్యదర్శి యొక్క సమర్థవంతమైన, ప్రతిబ ంపైనే ఎక్కువగా ఆధారపడి ఉంది. ప్రధాన కార్యదర్శి రాష్ట్ర మంత్రి మండలి కార్యదర్శి, రాష్ట్ర ప్రభుత్వ పా లనా వ్యవస్థలోని ఉద్యోగి బృందముపై ఇతడు నియంత్రణాధికారము కలిగి ఉంటాడు. సచివాలయం వె యిత్తానికి ఇతను అధిపతి. ముఖ్యమంత్రికి ప్రధాన సలహాదారుగా ప్రధాన కార్యదర్శి వ్యవహరిస్తాడు. కేంద్ర, రాష్ట్ర ప్రభుత్వాల మధ్య పాలనా పరుడిగా సత్సంబంధాలను పెంపొందించటంలో ఇతడు కీలక పాత్ర వ హిస్తారు. అదే విధంగా ఇతర రాష్ట్రాలతో ఉత్తర ప్రత్యుత్తరాలు నిర్వహించి వాటితో మంచి సంబంధాల పె ంపుదలకు బాధ్యత వహించే ఉన్నతాధికారి ప్రధాన కార్యదర్శి అని చెప్పవచ్చును. ఈ ప్రధాన కార్యదర్శి

పదవిని (Chief Secretary) 1799వ సం.లో లార్డ్ వెల్లస్లీ కాలంలో సృష్టించడం జరిగింది. (In 1799 Lord Wellesly appointed Chief Secretary for the First time in India).

12.1 ప్రధాన కార్యదర్శి అధికారాలు - విధులు

ప్రధాన కార్యదర్శి యొక్క అధికారాలు మరియు విధులు ఈ క్రింది విధంగా ఉన్నాయి.

12.1.1. ఉద్యోగి బృంద అధిపతి (Head of the Civil Servants):

ప్రధాన కార్యదర్శిని రాష్ట్ర ప్రభుత్వ పాలనా యంత్రాంగంలో పనిచేసే ఉద్యోగులందరిపైన అధిపతిగా ఉంటాడు. ఎందుకంటే రాష్ట్రంలో ఉన్నతాధికారుల యొక్క నియమావళి, బదిలీ, పదోన్నతి (Pro motion) మొదలగు వాటికి సంబంధించిన పాలనా వ్యవహారాలన్నీ ఇతడే రూపొందించి, ఉద్యోగుల ప్రయోజనాలను పరిక్షిస్తాడు. అందుచేతనే ఉద్యోగుల వ్యవహారాలన్నింటిపైనా అజమాయిషీ చేసే సాధారణ పరిపాలనా శాఖకు ఇతడు కార్యదర్శిగా వ్యవహరిస్తాడు. ఈ శాఖ యొక్క రాజకీయాధిపతి ముఖ్యమంత్రి.

12.1.2. సచివాలయ అధిపతి (Head of the Secretariat):

ప్రధాన కార్యదర్శిని రాష్ట్ర సచివాలయ అధిపతిగా పేర్కొనవచ్చును. సచివాలయంలోని వివిధ శాఖల కార్యదర్శుల విధులను పర్యవేక్షించుటతో బాటు, వారికి ఎప్పటికప్పుడు అవసరమైన ఆదేశాలిస్తాడు. అంతేగాక సచివాలయ భవనాలమీద, రికార్డులమీద, గ్రంథాలయాల మీద ఇతనికి నియంత్రణాధికారాలు గలవు.

12.1.3. ముఖ్యమంత్రి ప్రధాన సలహాదారు:

ముఖ్యమంత్రి యొక్క ప్రధాన సలహాదారుడు ప్రధాన కార్యదర్శి. ఈ హోదాలో ఉద్యోగుల సర్వీసుల విషయాలకు సంబంధించిన సలహాలిస్తాడు. ముఖ్యమంత్రితో పాటు అనేక అంతర్ రాష్ట్ర (Inter State) సమావేశాలలోను, కేంద్ర ప్రభుత్వ పాలనా శాఖలతో జరిపే సమావేశాలలో పాల్గొంటాడు. రాష్ట్రంలో ఉద్యోగులు సమ్మె చేసినా, ఏమైనా ఇతర అవాంఛనీయమైన సంఘటనలు ఏర్పడినా వీటిని పరిష్కరించడంలో ముఖ్యమంత్రికి మధ్య అంతరంగికుడుగా ప్రధాన కార్యదర్శి ఉంటాడు. ఇటువంటి పరిస్థితులలో ముఖ్య కార్యదర్శి అందించే నిర్మాణాత్మకమైన సలహాలపైనే రాష్ట్ర భవిష్యత్తు ఆధారపడి ఉంది.

12.1.4. మంత్రి మండలి కార్యదర్శి:

మంత్రి మండలి కార్యదర్శిగా ప్రధాన కార్యదర్శి ముఖ్యమంత్రిని సంప్రదించి అతని సలహా ప్రకారము మంత్రి మండలి సమావేశాలలో చర్చించవలసిన విషయాల పట్టికను లేదా అజెండాను రూపొందిస్తాడు. అంతేగాక ఈ సమావేశాల్లో పాల్గొని వాటిలో తీసుకొన్న నిర్ణయాలను రికార్డు చేసి భద్రపరుస్తాడు. తన మనసుకు నచ్చిన విషయాల గురించి ముఖ్యమంత్రికి గాని మంత్రి మండలికి గాని తెలియజేస్తాడు. సమా

వేశాల్లో తీసుకొన్న నిర్ణయాలకు సంబంధించిన మినిట్స్ కాపీలను మంత్రులకు మరియు సంబంధిత శాఖ ల కార్యదర్శులకు అందేటట్లు చూస్తాడు. అదే విధంగా మంత్రిమండలిలో తీసుకొన్నటువంటి నిర్ణయాలన ు సక్రమంగా అమలు జరిగేటట్లు చూస్తాడు.

12.1.5. రాష్ట్ర అభివృద్ధి కమీషన్:

ప్రధాన కార్యదర్శి అభివృద్ధికి కమీషనర్‌గా ప్రణాళికా రచన చేయుటలో కీలక పాత్ర వహిస్తాడు. ప్ర ణాళికా విషయాలకు సంబంధించి ప్రణాళికా సంఘం ఏర్పాటుచేసే సమావేశాలకు హాజరై ప్రణాళికా కా ర్యక్రమాలను రాష్ట్రంలో విజయవంతంగా అమలు జరిగేటట్లు చూస్తాడు. అంతేకాక ప్రణాళికల సక్రమ అ మలుకు వాటి కార్యకలాపాల సమన్వయములో ఉన్నత స్థాయి సమావేశాలను ఏర్పాటుచేసి వాటికి అధ్య క్షత వహిస్తాడు. ఒక్క మాటలో చెప్పాలంటే రాష్ట్ర పురోభివృద్ధికి అవసరమైన చర్యలను తీసుకోవలసిన బా ధ్యత ఇతనిపై కలదు.

12.1.6. అధికార ప్రతినిధి:

ప్రధాన కార్యదర్శి రాష్ట్ర ప్రభుత్వానికి సంబంధించిన అన్ని విషయాలను అధికార ప్రతినిధిగా వ్య వహరిస్తాడు. ప్రభుత్వానికి సంబంధించిన అన్ని వ్యవహారాలను పత్రికలకు గానీ, ఇతర సమాచార ఏజెన్సీల కు గాని ఇతడే తెలియజేస్తాడు. అంతేకాక ప్రకృతి వైపరీత్యాలు వచ్చినప్పుడు పునరావాస కార్యక్రమాలు ని ర్వహించుటలో ప్రముఖ పాత్ర వహిస్తాడు.

12.2 ముఖ్య కార్యదర్శి (Chief Secretary)

ప్రతీ రాష్ట్రానికీ ఒక ముఖ్య కార్యదర్శి ఉంటాడు. అతను ముఖ్యమంత్రి ఆధ్వర్యంలో ఉండే సా ధారణ పరిపాలన శాఖకు (General Administration Department) అధిపతిగా ఉంటాడు. రాష్ట్ర సచివాలయంలో అతనిది అత్యంత కీలకమైన పదవి. సచివాలయంలో ఉన్న అందరు కార్యదర్శులకు అ తను నాయకత్వం వహిస్తాడు. అంతేకాక రాష్ట్ర ప్రభుత్వోద్యోగబృంద ప్రధానాధిపతిగా, ఉద్యోగుల సుస్థిరత కు, సంక్షేమానికి పాటుపడతాడు. సాధారణంగా ఇతడు రాష్ట్రంలోని సివిల్ ఉద్యోగుల్లోకెల్ల సీనియర్ అయ ి మిక్కిలి పాలనానుభవం కలవాడై ఉంటాడు. ముఖ్య కార్యదర్శి రాష్ట్ర మంత్రిమండలికి, ముఖ్యమంత్రికి ప్రధాన సలహాదారుగా పనిచేస్తాడు. అలాగే రాష్ట్రంలోని వివిధ శాఖల పాలనాయంత్రాంగంపై ఆధిపత్యం కలిగి ఉండి, ప్రభుత్వ విధానాల అమలు కొరకు క్షేత్ర కార్యాలయాలకు ఉత్తర్వులు, నిర్దేశాలు జారీ చేస్తా డు.

ముఖ్య కార్యదర్శి రాష్ట్ర ప్రభుత్వంలో పనిచేస్తున్న అందరు సివిల్ సర్వీసు ఉద్యోగులకునూ పె ద్ద దిక్కులాంటివాడు. ఆంధ్రప్రదేశ్ పాలనా సంస్కరణల సంఘం (1964-65) ప్రకారం ముఖ్య కార్యదర్శి,

రాష్ట్ర ప్రభుత్వోద్యోగులందరికీ అధిపతి. వారంతా తమ సర్వీసు షరతులు, పనివిధానాలు, జీతభత్యాల వె ంరుగు కోసం అతడిని వేడుకుంటారు. అతను రాష్ట్ర ప్రభుత్వ యంత్రాంగానికి నాయకత్వం వహిస్తాడు. ప్ర భుత్వం తరపున ఒక ముఖ్య ప్రజాసంబంధాల అధికారిగా పనిచేస్తాడు. రాష్ట్ర ప్రభుత్వానికీ, కేంద్రానికీ మధ్య రాష్ట్ర ప్రభుత్వానికి ఇతర రాష్ట్రాలకూ మధ్య ముఖ్య కార్యదర్శి ఒక ప్రసార మార్గంగా ఉంటాడు.

ముఖ్య కార్యదర్శి పదవికి పదవీకాల పరిమితి పద్ధతి (Tenure System) వర్తించదు. నిజానికి ముఖ్య కార్యదర్శి పదవి రాష్ట్ర ప్రభుత్వ పాలనలో ఎంత ముఖ్యమైనదంటే, ఈపదవికి సమానమైన పదవి కేంద్ర ప్రభుత్వ యంత్రాంగంలో రమారమి ముగ్గురు అతి కీలకమైన కార్యదర్శులు నిర్వహిస్తుంటారు. వారు కేంద్ర కాబినెట్ కార్యదర్శి, హోమ్ కార్యదర్శి, ఆర్థిక కార్యదర్శి.

12.2.1 క్లుప్తంగా ముఖ్య కార్యదర్శి నిర్వహించే విధులు ఈ క్రింది విధంగా ఉంటాయి:

1) ముఖ్యమంత్రికి ప్రధాన సలహాదారుగా ఉండటం.

2) రాష్ట్ర కాబినెట్‌కు కార్యదర్శిగా వ్యవహరించడం. అందులో భాగంగా కాబినెట్ సమావేశాలకు చర్చనీయ ాంశాల పట్టికను (Agenda) తయారు చేయడం, రికార్డులు నిర్వహించడం (తయారు చేయడం, భద్రప రచడం, కావలసినప్పుడు అందుబాటులోని తేవడం) మొదలైనవి చేయడం.

3) రాష్ట్ర సచివాలయాన్ని, అందులో జరిగే కార్యకలాపాల్ని నియంత్రించడం, పర్యవేక్షించడం.

4) రాష్ట్రంలో ప్రభుత్వోద్యోగులకు అధిపతిగా ఉండటం. అందులో భాగంగా వారి నియామకాలను, బదిలీ లను, మొదలైన ఉద్యోగి బృందపాలన విషయాలను పర్యవేక్షించడం, నిర్ణయించడం.

5) రొటేషన్ పద్ధతిన మండల పరిషత్తుకు (Zonal Council) కార్యదర్శిగా వ్యవహరించడం.

6) సచివాలయ భవనంపైన, అందులోని గదుల కేటాయింపులపైన పాలనాపరమైన నియంత్రణ కలిగి ఉ ండటం.

7) మిగిలిన ఏ ఇతర కార్యదర్శి పరిధిలోకి రాని అన్ని విషయాలపై బాధ్యత వహించడం, నిర్వహించడం.

8) అత్యవసర సమయాల్లో రాష్ట్రానికి సంబంధించి కేంద్రకంగా మారి అన్ని రకాల సంస్థలను, వ్యవస్థలను సమన్వయ పరచి తగు చర్యలు తీసుకొని పరిస్థితిని అదపులోని తీసుకువచ్చేందుకు ప్రయత్నించడం.

ఈ విధంగా ముఖ్య కార్యదర్శి రాష్ట్ర ప్రభుత్వంలో తన స్థానం కారణంగా దానిపై ఒక శాశ్వతమైన ముద్ర వేయగలడు.

12.3 సంచాలక కార్యాలయాలు (Directories)

రాష్ట్ర సచివాలయము విధాన రూపకల్పనలో ప్రముఖ పాత్ర వహిస్తే వాటి అమలులో సంచాలక కార్యాలయాలు నిమగ్నమై ఉంటాయి. వీటినే కొన్ని సందర్భాలలో కమీషనరేట్లు అని పిలుస్తారు. ఇవి

లైన్ ఏజన్సీలు. సాధారణంగా నిపుణుల అజమాయిషీలో పనిచేస్తాయి. అయితే సచివాలయ అజమాయిషి కి లోబడి పని చేయవలసి రావడంలో యీ రెండింటి మధ్య ఘర్షణ తలెత్తుతున్నది. డైరెక్టర్ జనరల్ ఆఫ్ పోలీస్ కార్యాలయము, స్కూలు విద్యా కమీషనర్ కార్యాలయము, చీఫ్ ఎగ్జిక్యూటివ్ ఇంజనీర్ కార్యాలయ ము మొదలైనవి ఇందుకు ఉదాహరణలు. నిపుణతకు ప్రధాన్యత పెరుగుతున్న ఈ రోజులలో సంచాలక కార్యాలయాల ప్రాముఖ్యం కూడా పెరుగుచున్నది. విధాన రూపకల్పనలో సాధారణ ఉద్యోగల ఆదిపత్యా నికి ఉపయుక్తంగా నిర్ణయాలు గైకొనడం మంచిది అని భావిస్తారు. సచివాలయ, సంచాలక కార్యాలయా ల మధ్య ఉద్యోగుల మార్పిడి, ఉమ్మడి శిక్షణ, పని షరతులలో ఏకరూపత, మొదలగునవి, యీ రెండిం టి మధ్య సామరస్యాన్ని సాధించడానికి వీలు అవుతుంది.

12.4 ముగింపు:

పైన చెప్పిన శీర్షికలను చర్చించిన తరువాత రాష్ట్ర ప్రభుత్వ పాలనా వ్యవస్థలో ప్రధాన కార్యదర్శి చాలా కీలకమైన పాత్ర వహిస్తారని చెప్పవచ్చును. అయితే కొన్ని సున్నితమైన సమస్యలను ఎదుర్కొనవలసి ఉంటుంది. ముఖ్యంగా కేంద్ర రాష్ట్రాల స్థాయిలలో విభిన్న పార్టీలు అధికారంలో ఉన్నప్పుడు లేదా రాష్ట్రం లో మిశ్రమ ప్రభుత్వాలు ఏర్పడినప్పుడు (ఉదా: ఇటీవల మహారాష్ట్రలో కాంగ్రెస్, ఎన్.సి.పి) ఇతని పాత్ర క త్తిమీద సామువంటిదిగా ఉంటుంది. అదేవిధంగా ఎన్నికలప్పుడు మంత్రుల మధ్య అభిప్రాయ బేధాలు ఉ న్నప్పుడు ముఖ్యమంత్రికి సలహాలివ్వడంలో ఇతడు అనేక సమస్యలను ఎదుర్కొనవలసి ఉంటుంది. ఇట ువంటి పరిస్థితులలో ఈ పదవి ఎంతో భారంతో కూడుకొని ఉంది. అందుచేతనే ఎంతో శక్తి సామర్థ్యాలు, ప్ర తిభావిశేషాలు, చొరవ, సమయస్ఫూర్తి కలిగిన వ్యక్తులు మాత్రమే ఈ పదవిని స్వీకరించి రాష్ట్రమును అ భ్యుదయ పథంలో నడిపించగలరు.

ఈ విధంగా చట్టాలను చేయడంలోనూ, శాసనాలకు సవరణలు ప్రతిపాదించడంలోనూ, విధాన రూపకల్పనలోనూ, వాటిని సమన్వయ పరచడంలోనూ, ఇలా ఎన్నో ముఖ్యమైన విషయాల్లో రాష్ట్ర సచివా లయం మంత్రిమండలికి తన సహాయ సహకారాలు అందిస్తుంది.

ఐతే మరొక ముఖ్యమైన విషయమేమంటే సచివాలయ వ్యవస్థకున్న ఒక లక్షణం తన పరిధిని అ తిగా పెంచుకోవడం, తనకు చెందని అధికారాలను సైతం అది హస్తగతం చేసుకుని లైను సంస్థలపై అధి కారం .చెలాయించడం. కానీ ఇటువంటి నడతకు ఒక కారణం పార్లమెంటరీ ప్రజాస్వామ్య వ్యవస్థనే. ఈ వ్యవస్థలో మంత్రి శాసనసభకు బాధ్యత వహిస్తాడు. ఈ బాధ్యత తన మంత్రిత్వశాఖ, దాని క్రింది ఆధీన, క్షే త్ర కార్యాలయాలన్నింటికీ వర్తిస్తుంది. అటువంటప్పుడు సహజంగానే అతను అన్ని విషయాల్లోనూ తన శా ఖ మార్గదర్శకత్వంలోనే నడుచుకోవాలని కోరుకుంటాడు. దీనికి అతను సచివాలయంపై ఆధారపడతాడు. దీనివల్ల ప్రభుత్వ వ్యవస్థలో, విధానాల అమలులో మరింత కేంద్రీకరణ జరుగుతుంది.

12.5. Suggested Readings

1. Meier, K. J., & Bohte, J. (2003). Span of control and public organizations: Implementing Luther Gulick's research design. Public Administration Review, 63(1), 61-70.

2. Entwisle, D. R., & Walton, J. (1961). Observations on the Span of Control. Administrative Science Quarterly, 522-533.

3. Bohte, J., & Meier, K. J. (2001). Structure and the performance of public organizations: Task difficulty and span of control. Public Organization Review, 1(3), 341-354.

12.6 ప్రశ్నలు

1. ప్రభుత్వ ప్రధాన కార్యధర్శి యొక్క అధికారాలు విధులు వివరింపుము.

2. నేటి కాలంలో ప్రభుత్వ ప్రధాన కార్యధర్శి యొక్క అవశ్యకతను వివరింపుము.

పాఠం - 13

లైన్ - స్టాఫ్ ఏజన్సీలు

13.0 పరిచయం

13.1 'లైన్' ఏజన్సీలు

13.2 స్టాఫ్ ఏజన్సీలు

13.3 లైన్ - స్టాఫ్ ఏజన్సీల మధ్యగల భేదం

13.4 'లైన్' ఏజన్సీలు వాటి రకాలు

13.5 ప్రభుత్వ కార్పొరేషన్‌లు

13.6 'స్టాఫ్' ఏజన్సీలు విధులు

13.7 ఆనుషంగిక స్టాఫ్ లైన్ ఏజన్సీల భేదాలు

13.8 ముగింపు

13.9. Suggested Readings

13.10 ప్రశ్నలు

13.0 పరిచయం

ప్రభుత్వపాలనలో ప్రధాన కార్యనిర్వాహకుడు నిర్వహించవలసిన విధులు నానా రకాలుగా ఉంటాయి. తన విధి నిర్వహణ సమర్ధవంతంగా, జరగాలన్నప్పుడు అతడు నిర్ణయాలు తీసుకోవాల్సిన ప్రతి విషయాన్ని తెలుసుకోవాల్సి ఉంటుంది. అతి ప్రాముఖ్యమైన, సాంకేతికపరమైన విధుల నిర్వహణలో అతనికి తగిన సమాచారం, సాంకేతిక పరమైన సలహాలు చాలా అవసరం, జె.డి. మూనీ భావించినట్లు పలురకాలైన కార్యకలాపాలను నిర్వర్తించడానికి ప్రధాన కార్య నిర్వాహకుడికి పలురకాలైన సాంకేతిక, వృత్తిపరమైన, ఇతర నిపుణుల సహాయ సహకారాలు ఎంతో అవసరం. 'లైన్', 'స్టాఫ్' ఏజన్సీలు అందుకు ఎంతో ఉపయోగకరంగా ఉన్నాయి.

ప్రభుత్వపాలన శాస్త్ర రచయితలు 'లైన్', 'స్టాఫ్' ఏజన్సీల విధులను విశ్లేషించడంలో వాటి మధ్యగల భేధాన్ని స్పష్టపరచడానికి ఎంతో ఇబ్బంది పడాల్సి వచ్చింది. వ్యవస్థలో 'లైన్', 'స్టాఫ్' భావన ఎంతటి ప్రధానమైందో, అంతటి వివాదాస్పదమైందని "మోహిత్ భట్టాచార్య అభిప్రాయపడ్డాడు. నిజానికి ఈ రెండు పదాలు సైనిక వ్యవస్థ నుంచి ఆరువు తెచ్చుకోవడం జరిగింది. 'లైన్', 'స్టాఫ్' అనే ఈ రెండు ఏజన్సీలు సైన్యంలోని రెండు కక్షలు. యుద్ధంలో సైన్యాన్ని నియంత్రణ చేసేవారు 'లైన్' అధికారులు. అంటే 'లైన్' అధికారులు యుద్ధభూమిలో ప్రత్యక్షచర్యకు పూనుకోని శత్రుసైన్యంతో సరాసరి తలపడతారు. ఆ సమయాన వారి కవసరమైన అహార పదార్ధాలు మందులు, ఆయుధాలు, మందుగుండు సామాగ్రి 'శత్రుస్థావరాల సమాచారం వంటి సహాయాలను సకాలంలో అందచేయాల్సిన అవసరం ఉంటుంది. ఈ విధులను నిర్వహించేవారే 'స్టాఫ్' కక్షకు చెందినవారు.

స్టాఫ్ ఏజన్సీలు సరాసరి యుద్ధభూమిలో పోరాడవు. అవి కేవలం లక్ష్య సాధనకు పోరాడుతున్న 'లైన్', కక్షలకు సహాయపడుత నా పరోక్షంగా లక్ష్యసాధనకు పూనుకుంటాయి. కాలక్రమాన ఈ 'లైన్', 'స్టాఫ్' కక్షల భావన ప్రభుత్వ పాలనలో ప్రవేశించడం జరి గింది. పాలనలో అవి 'లైన్', 'స్టాఫ్' ఏజన్సీలుగా గుర్తించడం జరుగుతుంది. అయితే ప్రభుత్వపాలనలో ఈ రెండు ఏజన్సీల వి ధుల వైవిధ్యతను గుర్తించడం చాలా అవసరం కాబట్టి ముందుగా ఈ రెండు ఏజన్సీల అర్థం తెలిసికోవాల్సి ఉంది.

13.1 'లైన్' ఏజన్సీలు:

పాలనకు సంబంధించిన ప్రత్యేక రంగంలో ప్రజలకు అవసరమైన సేవా కార్యకలాపాలను నిర్వర్తించడం లేదా వాటి ని వినిమయ పరచే వాటిపై 'లైన్' ఏజన్సీలంటారు. ఈ ఏజన్సీలు స్థిరమైన ప్రధాన లక్ష్యసాధన కోసం ఉద్ధేశితమైనాయి. ఏ ప్రా థమిక అశయాన్ని సాధించడానికి వ్యవస్థ ఏర్పాటు చేయడం జరిగిందో, ఆ ఆశయ సాధనతో ప్రత్యక్ష ప్రమేయమున్నవే 'లైన్' ఏజన్సీలు. ఈ ఏజన్సీల్లో అధికార పంపకం క్రమానుగత శ్రేణి ననుసరించి పై నుంచి కిందికి వ్యాపించి ఉంటుంది. ఏ లక్ష్యసా ధనకోసం అవి ఏర్పడ్డాయో, వాటిని సాధించే విధులే వాటికి ప్రధానమైనవి. ఇవి వ్యవస్థా లక్ష్య సాధనకు ప్రత్యక్షంగా పూనుకొని, బాధ్యత వహిస్తాయి. ఈ ఏజన్సీలు సరాసరి కార్యరంగంతోనే సంబంధాన్ని ఉంచుకొంటాయి. ప్రధాన కార్యనిర్వాహణలో ప్రత ్యక్ష భాగస్వాములుగా ఈ ఏజన్సీలు వ్యవహరిస్తాయి. ఇవి ప్రధానమైన ఏజన్సీలు. వివిధ రచయితలు ఇచ్చిన 'లైన్' ఏజన్సీలు కొన్ని నిర్వచనాలు ఈ కింది విధంగా ఉన్నాయి.

'లైన్ ఏజన్సీలు ప్రభుత్వ ప్రధానమైన విధులతో సంబంధం కలిగి ఉంటుంది. అవి ప్రతి పాలన వ్యవస్థలోను కేంద్ర కారకాలై ఉన్నాయి' - యల్.డి.వైట్.

'లైన్ అధికారి తన అధీనంలో ఉన్న కక్ష కార్యచరణకు, వ్యవస్థ లక్ష్య సాధనలో దాని ప్రత్యక్ష సంయోగానికి బాధ్యత వహిస్తాడు. కొన్ని సమయాల్లో లైన్ అధికారాన్ని ప్రత్యక్ష నిర్వర్తనాధికారంగా చెప్పవచ్చు' - జార్జి ఆర్.టెర్రి, స్టీఫెన్ జి.ఫ్రాంక్లిన్.

'వ్యవస్థ ఉద్దేశ్య సాఫల్యానికి ప్రత్యక్షంగా బాధ్యత వహించేవే లైన్ ఏజన్సీలు' - హెరాల్డ్ కూంజ్ ప్రభృతులు.

'ప్రతి వ్యవస్థకు కొన్ని లక్ష్యాలుంటాయి. ఆ లక్ష్యాలను సాధించడానికి ప్రత్యక్షంగా బాధ్యత వహించే వారే లైన్ కార్య నిరావహకాధికారాలు' - జేమ్స్.ఏ.యఫ్. స్టోనర్, చార్లెస్ వాంకెడ్.

సాధారణ వాడుకలో ప్రభుత్వ ప్రధానమైన విధులను నిర్వర్తించేవే 'లైన్' ఏజన్సీగా చెప్పవచ్చు. అందుకే వీటిని ప్రాథ మిక కక్షలంటారు.

13.2 స్టాఫ్ ఏజన్సీలు:

లక్ష్యసాధనతో ప్రత్యక్ష సంబంధంలేనివే 'స్టాఫ్' ఏజన్సీలు. ఇవి ప్రధానమైన ఏజన్సీలు కావు. ఇవి 'లైన్' ఏజన్సీలకు బాసటగా ఉండి, కేవలం సహాయ సహకారాలను మాత్రమే అందిస్తాయి. అంటే లక్ష్య సాధనకోసం 'లైన్' ఏజన్సీలు కార్య కలా పాలను నిర్వహించేటప్పుడు, 'స్టాఫ్' ఏజన్సీలు వాటికి తగిన సదుపాయాలను కలిపంచడంలో నిమగ్నమై ఉంటాయి. వ్యవస్థ ఆశయం సాధించడం జరిగిందా లేదా అనేది వాటికి ఈ ప్రస్థుతం. అవి కేవలం ప్రధాన కార్యనిర్వాహకుడికి లక్ష్య సాధనకు సం బంధించిన ప్రత్యేక లేదా సాంకేతిక, వృత్తి పరమైన సలహాలను, సమాచారాన్ని నియంత్రణ క్రమాన్ని అందచేస్తాయి. అందుకే అ వి ప్రధాన కార్యనిర్వాహకుని అదనపు కళ్ళు, చెవులు, చేతులుగా భావించడం జరుగుతుంది. ప్రధాన కార్యనిర్వాహకుని విధి నిర్వహణలో సహాయపడటానికి 'స్టాఫ్' ఏజన్సీలు తమ శక్తి యుక్తులను ఉపయోగించి, ప్రణాళికీకరణ, సలహా సహకారాలను

అందచేసే ప్రత్యేక విభాగమని హెన్రీ ఫేయల్ పేర్కొన్నాడు. 'స్టాఫ్' ఏజన్సీలతో ప్రత్యక్ష సంపర్కం కలిగి ఉండవు. కేవలం ప్రధాన కార్యనిర్వాహకుని ద్వారానే ఈ సంపర్కం ఏర్పడుతుంది.

వివిధ రచయితల 'స్టాఫ్' ఏజన్సీలకు ఈ కింది విధంగా నిర్వచించారు.

'లైన్ ఏజన్సీలకు సేవలనందించేవే స్టాఫ్ ఏజన్సీలు. ఇవి అప్రధానమైనవి' - యల్.డి.వైట్.

'స్టాఫ్ అనే పదం అధికారం కోసం చేతిలో ఉంచుకొన్న కర్ర అనే అర్థాన్నిస్తుంది. అందువల్ల వాస్తవానికి లైన్ అధికారానికి సహాయపడేందుకే స్టాఫ్ అధికారం ఏర్పరచడం జరిగింది' - జార్జి ఆర్.టెర్రి, స్టీఫెన్ జి.ఫ్రాంక్లిన్.

'లక్ష్య సాధన కోసం తగిన రీతిలో పనిచేయడానికి లైన్ ఏజన్సీలకు సహాయపడేవే స్టాఫ్ ఏజన్సీలు' - హెరాల్డ్ కూంట్జ్ ప్రభృతులు.

'లైన్ ఏజన్సీలకు సేవలు, సలహాలనందించే వ్యక్తులు లేదా వ్యక్తి సమూహాలతో కూడుకున్నవే స్టాఫ్ ఏజన్సీలు. లైన్ గా వర్గీకరించని అన్ని వ్యవస్థాకారకాలు స్టాఫ్ భావనలో చేరిపోతాయి'. - జేమ్స్ ఏ.యఫ్. స్టోనర్, చార్లెస్ వాంకెల్.

'స్టాఫ్' ఏజన్సీలు నిర్వర్తించే గురుతర బాధ్యతలననుసరించి వాటిని ప్రధాన కార్యనిర్వాహకుని అదనపు కాళ్ళు, చేతులు, కళ్ళు, చెవులు అంటారు.

13.3 లైన్ - స్టాఫ్ ఏజన్సీల మధ్యగల భేదం:

పై అధ్యయనం ద్వారా 'లైన్' 'స్టాఫ్' ఏజన్సీల అర్థం, స్వరూప స్వభావాలు కొంతవరకు గుర్తించడం జరిగింది. వాటి స్వరూప వైవిధ్యతననుసరించి వ్యవస్థలో అవి నిర్వహించే పాత్రలో సైతం కొంత భేదం చోటు చేసుకుంటుంది. వాటి మధ్యగల భేదాలను ఈ కింది విధంగా చెప్పవచ్చు.

1. 'లైన్' ఏజన్సీలు ఏ లక్ష్యాన్ని సాధించడానికి ఏర్పరచడం జరిగిందో అటువంటి లక్ష్య సాధనయే ప్రాథమిక బాధ్యతగా ఉంటుంది. అందువల్ల ఇవి ప్రధానమైనవి. 'స్టాఫ్' ఏజన్సీలు కేవలం 'లైన్' ఏజన్సీలకు సహాయకారులుగా ఉంటాయి. అందువల్ల ఇవి అతి అప్రధానమైనవి.

2. 'లైన్' ఏజన్సీలు అధికార, ఆధిపత్యంగల అధికార పరంపర ఉంటుంది. స్టాఫ్ ఏజన్సీలు కేవలం నియంత్రణ, సహాయాన్నందించగలుగుతాయి.

3. సేవా కార్యకలాపాలను ప్రత్యక్షంగా నిర్వర్తించడమే 'లైన్' ఏజన్సీల ప్రధాన ప్రధాన బాధ్యత 'లైన్' ఏజన్సీలకు సలహా, సహాయాలనందచేయడమే 'స్టాఫ్' ఏజన్సీల బాధ్యత.

4. 'లైన్' ఏజన్సీలు ప్రజలతో ప్రత్యక్ష సంబంధాలు ఉంటాయి. స్టాఫ్ ఏజన్సీలు ప్రజలతో సంబంధాలు ఉండవు.

5. 'లైన్' ఏజన్సీలు ఆజ్ఞలను జారీ చేస్తాయి. స్టాఫ్ ఏజన్సీలకు అటువంటి అధికారం లేదు.

రెండింటి మధ్య భేదాలున్నట్లు కనపడినప్పటికీ, వాస్తవానికి వాటి రెండింటికి అవినాభావ సంబంధం ఉంది. వీటి భేదం కేవలం సాపేక్షమైందే కాని సంపూర్ణమైంది కాదు. ఇవి రెండూ ఒకటి లేకుండా రెండోది ఉండలేదు. 'స్టాఫ్' కక్ష అధికారికి తన వ్యవస్థకు సంబంధించినంత వరకు 'లైన్' అధికారాలు కూడా ఉంటాయి. అలాగే 'లైన్' ఏజన్సీలు కూడా స్టాఫ్ విధులను నిర్వహిస్తారు. ఉదాహరణకి విద్య లేదా వైద్య శాఖలు వృత్తి పరమైనప్పటికి, తమ 'లైన్' విధులతో పాటు ప్రభుత్వానికి సలహా నివ్వడం వంటి 'స్టాఫ్' విధులను కూడా నిర్వహిస్తాయి. 'స్టాఫ్' ఏజన్సీలు ప్రధాన కార్యనిర్వాహకుని ద్వారా 'లైన్' ఏజన్సీలపై ఆధిపత్యం వహిస్తాయి.

13.4 'లైన్' ఏజన్సీలు వాటి రకాలు:

'లైన్' ఏజన్సీలు మూడు రకాలుగా వర్గీకరించవచ్చు. 1. శాఖలు; 2. ప్రభుత్వ కార్పొరేషన్లు, 3. స్వాధీన వినియామక సంఘాలు. వీటిని గురించి క్లుప్తంగా అధ్యయనం చేయడం అవసరం.

13.4.1 శాఖలు

ప్రభుత్వ పాలన కార్య కలాపాలు చాలావరక ఈ శాఖల ద్వారా నిర్వహించడం జరుగుతుంది. ఈ పద్ధతిలో వివిధ రకాలైన సేవలు తమ విభిన్న స్వభావాలను కాపాడుకుంటూ వాటి వాటి పరిధుల్లో కార్యకలాపాలను నిర్వర్తిస్తాయి. ఇందులో వివిధ సేవలను సముదాయపరచి వాటి మధ్య సన్నిహిత సంబంధమేర్పరచడం జరుగుతుంది. అంటే ఒక విధమైన వివిధ సేవలను ఒకే శాఖలోని వివిధ సేవాకక్షలు. అందుకే అవి ఒకే శాఖ వివిధ భాగాలు. నిజానికి అవి అన్నీ ఒకే యంత్రంలోని వివిధ భాగాల వంటివి. ఇందులో అధికార సరళి వివిధ సేవా కక్షల నుంచి శాఖలకు పయనిస్తుంది. శాఖలపైన అధికారం కలిగిన ప్రధాన కార్య నిర్వాహకునికి గాని లేదా శాసన నిర్మాణ శాఖకుగాని అవి బాధ్యత వహిస్తాయి. కాని శాఖలను వ్యవస్థీకరించేటప్పుడు సన్నిహితమైన విధులను లేదా సేవలుండి ఉన్న వివిధ కక్షలను మాత్రమే ఒక శాఖగా ఏర్పాటు చేయాలి. అటువంటి ప్రతిశాఖ ఒక కార్య నిర్వాహక అధికార అధీనంలో పనిచేస్తుంది.

13.4.2 ప్రయోజనాలు

విల్లోభి శాఖీయ పద్ధతిలోని ప్రయోజనాలను ఈ కింది విధంగా పేర్కొన్నాడు. 1. వివిధ శాఖల నిర్మాణంలో ఏకరూపత సాధ్యపడుతుంది; 2. సన్నిహితమైన వివిధ సేవలను ఒకచోట చేర్పడం ద్వారా పరస్పర సహకార, సమన్వయం సాధ్యపడి పాలన సౌలభ్యం ఏర్పడుతుంది; పై స్థాయి నుంచి పాలన నియంత్రణ ప్రతిష్టించడం సులభసాధ్యమవుతుంది; 4. అధికార సభ్యత సరళి స్పష్టంగా తెలుస్తుంది; 5. ఉద్యోగులు, విధులు, సామాగ్రి వంటి వాటిలో ప్రతిరూపణ డదు; 6. అధికార పరిధిలో అతివ్యాప్తి, సంఘర్షణలను సులభంగా తొలగించవచ్చు; 7. లన ప్రక్రియల ప్రమాణీకరణ సాధ్యపడుతుంది; 8. వస్తువుల కొనుగోలు, ఉద్యోగుల వరణం, ల తయారి వంటి విధులను పొదువు కోసం కేంద్రీకరించడానికి వీలవుతుంది. 9. ఈ పద్ధతి వల్ల బడ్జెట్‌కు సంబంధించిన ఎంతో ఉపయుక్తమైన పద్ధతులను రూపొందించడానికి అవకాశమేర్పడుతుంది.

13.4.3 శాఖీకరణ ఆధారాలు లేదా నియమాలు

పాలన యంత్రాంగాన్ని విభజించడం వాటి వ్యవస్థీకరణను గురించి పరిశీలన ప్రాముఖ్యతనిస్తుంది. అంతేకాక అప్పుడుపాలన కళలో అతి ముఖ్యమైన సమస్య ఉత్పన్నమవుతుంది. శాఖల వ్యవస్థీకరణకు లేదా శాఖీకరణకు తగిన నియమాలేవి? అనేదే ముఖ్య సమస్య. శాఖీకరణకు కొన్ని నియమాలున్నాయని కొందరు. అట్లాగాక కొన్ని ఆధారాలున్నాయని మరి కొందరు స్తున్నారు. లూథర్ గల్లిక్ శాఖీకరణకు నాలుగు ఆధారాలు సూచించాడు. 1. విధులు లేదా ఉద్దేశాలు 2. ప్రవృత్తి 3. ఆశ్రితులు లేదా పదార్థాలు 4. ప్రదేశం. యస్.సి. వాలెన్, ఎ. సైమన్ కూడా శాఖీకరణలో పై నాలుగు ఆధారాలనే బలపరచారు.

శాఖీకరణ నాలుగు ఆధారాల్లో ఏ ఒక్క దాన్ని మాత్రమే ప్రమాణంగా తీసుకోవడానికి వీల్లేదని భావించడం జరుగుతోంది. ప్రపంచంలో ఏ దేశమైనా ఏదో ఒక్క శాఖీకరణ నియమాన్ని పాటించి పూర్తి ప్రభుత్వ పాలన వ్యవస్థను శాఖలుగా విభజించజాలదు. ఎందుకంటే ప్రతి ఒక నియమం వేరొక దాంతో తీసిపోని లాభనష్టాలు ఉన్నాయి. కాబట్టి వ్యవస్థ నిర్వహించాల్సిన కార్య కలాపాలను, దేశకాల పరస్థితులననుసరించి శాఖలను ఏర్పర్చాల్సి ఉంటుంది. ఏదైనా ఒకే ఆధారాన్ని మాత్రమే పాటిం

చాలనే నియమమెక్కడా లేదు. వ్యవస్థను వివిధ శాఖీకరణ నియమాలననుసరించి మరికొన్ని ఆశ్రితుల నియమాన్ననుసరించి, మిగతావి ప్రదేశం ఆధారంగా చూడవచ్చు. ఈ విషయంలో ఆధునిక రచయితలకు వివిధ రకాల అభిప్రాయాలున్నాయి. ఏది ఏమైనప్పటికీ అల్బర్ట్ లెపాస్కీ భావించినట్లు ఆధునిక రచయితలు ఎన్ని ప్రయత్నాలు చేసినప్పటికీ లూథర్ గల్లిక్ తెల్పిన నాలుగు శాఖీకరణ ఆధారాలను మించిన వాటినిగాని, వాటికి ప్రత్యామ్నాయ ఆధారాలనుగానిఉదహరించలేకపోయారు. నేడు ప్రపంచ వ్యాప్తంగా ఆయా దేశాల్లో పై శాఖీకరణ ఆధారాలనుసరించి ప్రభుత్వపాలన వ్యవస్థ వివిధ మంత్రిత్వ శాఖలకింద విభజించటం జరుగుతుంది.

13.5 ప్రభుత్వ కార్పొరేషన్‌లు

రాజ్యం విధులు ముమ్మరంగా పెరగడంవల్ల ప్రభుత్వపాలన వ్యవస్థను అనేక భాగాలుగా విభజించడం అవసరమైంది. వానిలో శాఖలు సాంప్రదాయ సిద్ధమైనవి. అట్లాగాక ప్రజా సంక్షేమ దృష్టిలో ఉంచుకొని ప్రభుత్వం వ్యాపార సంస్థలను సైతం నిర్వహించాల్సి వచ్చింది. అప్పుడు ప్రభుత్వ పాలనలో 'ప్రభుత్వ కార్పొరేషన్' అనే కొత్త పాలన సంస్థ ప్రవేశించింది. ప్రభుత్వ పాలన ప్రభుత్వ కార్పొరేషన్లు ఒక ప్రముఖ పాత్రను నిర్వహిస్తున్నాయి.

13.5.1 అర్థం, నిర్వచనం

ప్రభుత్వ కార్పొరేషన్లను వివిధ రచయితలు వివిధ రకాలుగా నిర్వచించారు. ఇ.యమ్.డిమాక్ అభిప్రాయంలో "ప్రత్యేక వ్యాపార లేదా విత్త సముపార్జన నిమిత్తం జాతీయ లేదా రాష్ట్ర లేదా స్థానిక శాసనం ద్వారా ఏర్పరచిన ప్రభుత్వ సంస్థయే ప్రభుత్వ కార్పొరేషన్". యమ్.సి.శుక్ల ప్రకారం "ప్రభుత్వ కార్పొరేషన్ అనేది నిర్వచించిన అధికారాలు, విధులు, స్వాతంత్ర్యం కలిగి ఒక ప్రత్యేకించిన రంగంపై లేదా ప్రత్యేక విధమైన వాణిజ్య కార్యకలాపాల నిర్దిష్టమైన అధికారం ఉండటానికి శాసన నిర్మాణ శాఖ ఏర్పాటు చేసిన ఒక శాసన సమైక్య సంఘం". జె.మ్.ఫిఫ్‌నర్ కార్పొరేషన్‌ను గురించి ఇచ్చిన అర్థం విపులంగా ఉంది. ' 'కొంతమంది వ్యక్తులకు అధికారాలు అప్పగించి, ఒకే వ్యక్తిగా ప్రవర్తింపచేయడానికి ఏర్పరచిన సంఘం కార్పొరేషన్" అని అతడు భావించాడు. అనేక వ్యక్తులు ఒక్కటిగా ప్రవర్తించడమే కార్పొరేషన్ అతి ముఖ్య లక్షణం. కార్పొరేషన్ ప్రత్యేకమైన కార్యకలాపాలను లేదా విధులను నిర్వహించడం చట్టబద్ధమైన అధికారాలు గల ఒక 'కృత్రిమ వ్యక్తి' గా భావించడం జరుగుతుంది.

13.5.2 నిర్మాణం

పై నిర్వచనాల ద్వారా కార్పొరేషన్ తనకు తానే బాధ్యత వహించి తన పేరు నిర్వహించే శాసన సమ్మతమైన న్యాయాధికారాలు గల వ్యక్తి అని తెలుస్తోంది. కార్పొరేషన్ శాసన నిర్మాణ శాఖ శాసనం ద్వారాగాని లేదా కార్యనిర్వాహక శాఖ అధికార పత్రం ద్వారా ఏర్పరచడం జరుగుతుంది. కార్పొరేషన్ సాధారణంగా శాసనం ద్వారా స్థాపించడం జరుగుతుంది.

13.5.3 కార్పొరేషన్ జాయింట్ స్టాక్ కంపెనీలు

కార్పొరేషన్లు, జాయింట్ స్టాక్ కంపెనీలకు రెండు ముఖ్యమైన భేదాలున్నాయి. మొదటిది శాఖా పద్ధతి. సామాన్యంగా రాజ్య వినిమయ కార్యకలాపాల నిర్వహణకు ఉపయోగించడం జరుగుతుంది. కాని కార్పొరేషన్ పద్ధతి వ్యాపార సంస్థలకు వాడటం జరుగుతుంది. రెండు శాఖా పద్ధతిలో పూర్తి అధికారం ఒకే ఒక కార్యదర్శి లేదా శాఖాధ్యక్షుని చేతిలో ఉంది. అట్లాకాక కార్పొరేషన్‌లో అధికారం డైరెక్టర్ల బోర్డులో లేదా మేనేజ్‌మెంట్ బోర్డులో ఉంది. మూడోది కార్పొరేషన్ శాసన పరంగా సృష్టించడం జరిగింది. కాబట్టి తన సొంత ఆస్తిపాస్తులు ఉంచవచ్చు. తాను ఇతరులపై కోర్టులో దావా వేయవచ్చు. కాని శాఖలకు అటువంటి శాసన సమ్మతమైన స్వతంత్ర ప్రతిపత్తిలేదు. నాల్గోది కార్పొరేషన్లు ప్రభుత్వ రాబడిని పెంచుతాయి. కాని శాఖలు ప్రభు

త్వ ధనాన్ని ఖర్చు చేస్తాయి. ఐదోది కార్పొరేషన్‌లు ఆర్థిక స్వయంపాలన, పరిపాలన స్వేచ్ఛను కలిగి ఉంటుంది. కాని శాఖలు పూర్తిగా ప్రధాన కార్య నిర్వాహకుని నియంత్రణలో పనిచేస్తాయి. ఆరోది కార్పొరేషన్ ప్రత్యేక శాసనం ద్వారా సృష్టించడం జరుగుతుంది. కాని శాఖలు ప్రధాన కార్య నిర్వాహకుని ఆజ్ఞాపత్రం ద్వారా ఏర్పరచడం జరుగుతుంది.

13.5.4 కార్పొరేషన్ల రకాలు

ఎల్.డి.వైట్ ననుసరించి కార్పొరేషన్లు మూడు రకాలుగా ఉన్నాయి. మొదటిది ప్రభుత్వ కార్పొరేషన్లు. వీటిని పూర్తిగా ప్రభుత్వం నడుపుతుంది. రెండోది మిశ్రమ సంస్థలు. వీటిలో కొంత ప్రభుత్వ పెట్టుబడి కొంత ప్రైవేట్ వ్యక్తుల పెట్టుబడి ఉంటుంది. కాని నియంత్రణాధికారం మాత్రం సంపూర్ణంగా ప్రభుత్వేతర వ్యక్తుల చేతుల్లో ఉంటుంది. మూడోది ప్రభుత్వేతర సంస్థలు. ఇవి కేవలం ప్రైవేట్ వ్యక్తులపరమైనవి. ప్రభుత్వానికి వీటితో ఎలాంటి పాలనాసంబంధమైన లావాదేవీలు ఉండవు.

13.5.5 లక్షణాలు

కార్పొరేషన్‌లు కొన్ని విలక్షణమైన లక్షణాలను సంతరించుకున్నాయి. 1. ఇవి. వ్యాపార సంస్థలకే తగి ఉన్నాయి. 2. విత్త స్వయంపాలనాధికారం వీటికుంటుంది. 3. పాలనలో స్వయంపాలన ప్రతిపత్తి ఉంది. 4. వీటికి న్యాయపరమైన రక్షణ ఉంటుంది.

13.5.6 ఉద్దేశాలు

కార్పొరేషన్‌ను ముఖ్యంగా మూడు ప్రధాన ఉద్దేశాలతో సృష్టించడం జరిగింది. 1. విస్తృతంగా రుణాలనిచ్చే సదుపాయం కల్పించడానికి ఉదాహరణకు భారతదేశం పారిశ్రామిక విత్త కార్పొరేషన్ 2. కొన్ని పారిశ్రామిక, వాణిజ్య, సంబంధిత ఇతర సంస్థలను నిర్వహించడానికి. 3. కొన్ని ప్రాంతాల బహుళార్థసాధక అభివృద్ధిని సాధించడానికి. భారతదేశంపై మూడు రకాల కార్పొరేషన్లు పనిచేస్తున్నాయి.

13.5.7 ప్రయోజనాలు

కార్పొరేషన్ పద్ధతిని పాలనా వ్యవస్థలో కొత్తగా సృష్టించడం జరిగింది. వ్యాపార, వాణిజ్య సంబంధమైన కార్యకలాపాలను నిర్వర్తించడానికి ఈ కార్పొరేషన్‌లు స్థాపించడం జరిగింది. అనేక ప్రయోజనాలుండటం వల్ల ఈ పద్ధతి ఎక్కువ వాడుకలోకి వచ్చింది. కొన్ని ప్రయోజనాలను ఈ కింది విధంగా పేర్కొనవచ్చు.

1. ఇవి శుద్ధమైన వ్యాపార, సాంకేతిక పరమైన ప్రభుత్వ సేవలను రాజకీయ ప్రమేయం లేకుండా నిర్వహిస్తాయి.
2. పాలనా అధృడత ఉండటంవల్ల తగిన సమయంలో తగిన నిర్ణయాల ద్వారా సేవల సమర్థతను పెంపొందిస్తాయి.
3. ప్రభుత్వంలో ఉన్న కఠినమైన కొనుగోలు పద్ధతి ఖాతాలు రాసే ప్రక్రియలు, పద్ధతులు ఇవి పాటించనవసరంలేదు. అందువల్ల ఇవి ఎక్కువ లాభాల నార్జిస్తాయి.
4. సంస్థలు సమర్థవంతంగా పొదుపుగా పనిచేస్తాయి. దానికోసం ఉద్యోగులకు ప్రేరకాలు ఇవ్వడం జరుగుతుంది.
5. స్వయం నిర్ణయాధికారం ఉండటంవల్ల ప్రభుత్వ శాసన నిర్మాణ శాఖ శ్రమను ఇవి చాలా వరకు తగ్గిస్తాయి.

ప్రభుత్వ కార్పొరేషన్‌లు ప్రపంచవ్యాప్తంగా ఏర్పాటు చేయడం జరిగింది. బ్రిటన్‌లో బ్రిటీష్ బ్రాడ్ కాస్టింగ్ కార్పొరేషన్, బ్రిటీష్ ఓవర్‌సిస్‌ఏర్ కార్పొరేషన్, బ్రిట్‌ష్ ఎలక్ట్రిసిటి అథారిటీ వంటివి, అమెరికాలో టిన్నె సీవ్యాలీ అథారిటి, ఫెడరల్ డిపాజిట్ ఇన్యూరెన్స్ కార్పొరేషన్, పనామా రేల్ - రోడ్ కంపెనీ వంటివి. భారతదేశంలో దమోదర్ వ్యాలీ కార్పొర్‌షన్, లైఫ్ ఇన్సూరెన్స్

కార్పొరేషన్, ఏయిర్ ఇండియా ఇంటర్నేషనల్, ఆంధ్రప్రదేశ్ స్టేట్ రోడ్ ట్రాన్స్‌పోర్ట్ కార్పొరేషన్ వంటివి ఉదహరణగా పేర్కొనద గ్గవి.

13.5.8 స్వాధీన వినియామక సంఘాలు

స్వాదీన వినియామక సంఘాలు విచిత్ర స్వభావం గల అమోరికా ప్రభుత్వపాలనా కక్షలు, సామాన్యంగా దేశ పాలన వ్యవస్థ అనేక శాఖల కింద విభజించడం జరుగుతుంది. అటువంటి శాఖలు ప్రధాన కార్యనిర్వాహకుని నిర్దేశన, ఆజమాయిషి, నియంత్రణలో ఉంటాయి. అయినప్పటికీ కొన్ని ప్రభుత్వసంస్థలు ప్రభుత్వ క్రమానుగత శ్రేణిలో రాక స్వయంపాలనాధికరం ఉంటుంది. అవే స్వాధీన వినియామక సంఘాలు. పందొమ్మిదవ శతాబ్దంలో జరిగిన పారిశ్రామికీకరణ, నగరీకరణవల్ల ప్రభుత్వే తర ఆర్థిక కార్యకలాపాలు వినిమయ పరచడం ప్రభుత్వానికి తప్పని సరి అయింది. అందుకొసం స్వాధీన వినియామక సంఘా లు సృష్టించటం జరిగింది. మొట్టమొదటీ సంఘాన్ని 1887 లో సమాఖ్య ప్రభుత్వం స్థాపించింది.

ప్రభుత్వేతర సంస్థలు చేపట్టే ముఖ్యమైన కార్యకలాపాలను ప్రభుత్వం అదుపులో మాత్రం పెట్టి ప్రజలకు సాంఘిక, ఆర్థిక న్యాయాన్ని సమకూరుస్తున్నది. ఉదాహరణకు ప్రభుత్వేతర రంగంలోని పరిశ్రమలను నెలకొల్పే విధానాన్ని 'లైసెన్స్' ఇచ్చే పద్ధతి ద్వారా అదుపులో ఉంచుతుంది. ప్రభుత్వం స్వీకరించే ఇలాంటి బాధ్యతలనే వినియామక కార్యలంటారు. ఈ సంఘా లు సర్వస్వతంత్రమైనవి. ఇవి ప్రధాన కార్యనిర్వాహకుడికి గాని లేదా కార్య నిర్వహక శాఖకు గాని బాధ్యత వహించవు. తమ విధానాలను, కార్యక్రమాలను ఎటువంటి రాజకీయ, ఆర్థిక ప్రయోజనాల ఒత్తిడికి లొంగకుండా క్రమబద్ధంగా ఏర్పరచుకొంటా యి. తరచుగా కొందరు పౌరులు లేదా పౌరసముదాయాల కార్యకలాపాలన్ని వినిమయ పరచడానికి ఈ సంఘాలు స్థాపించ డం జరిగింది. ప్రభుత్వం చేపట్టిన కార్యకలాపాలన్ని చేపట్టవు. ఈ సంఘాలు ప్రభుత్వ కార్యనిర్వహణ శాఖ అధీనంలో ఉండవు . కాబట్టి విటిని స్వాధీన వినియామక సంఘాలని పిలుస్తారు.

13.5.9 లక్షణాలు

స్వాధీన వినిమాయక సంఘాల కొన్ని ముఖ్యమైన లక్షణాలు ఈ కింది విధంగా ఉన్నాయి.

1. ఈ సంఘాల పాలన, అర్థశాసన నిర్మాణ, అర్థన్యాయ సంబంధమైన విధులను నిర్వహిస్తాయి. ప్రభుత్వ మూడు అంగాల్లో ఇవి ఏ అంగానికి సంబంధం కలిగి ఉండవు. అందుకే వాటిని ప్రభుత్వ నాల్గో అంగంగా పేర్కొంటారు.
2. ఈ సంఘాలలో నిపుణులను భర్తీ చేసి అతి చిన్న ప్రమాణంలో ఉంటాయి.
3. ఈ సంఘాలకు ప్రధాన కార్య నిర్వాహకునితో ఎటువంటి సంబంధం లేదు.
4. విషయాలను 'మెజారిటీ ఓటు' పద్ధతిని చర్చించి పరిష్కరిస్తారు.

13.5.10 ఆవశ్యకత

వివిధ ప్రభుత్వ శాఖలు, కార్పోరేషన్‌లు ఉన్నప్పటికీ ఈ స్వాధీన వినిమాయక సంఘాలు నెలకొల్పడం జరిగింది. వాటిని నెలకొల్పడానికి గల ముఖ్యకారణాలు ఈ కింది విధంగా పేర్కొవచ్చు.

1. వినియామక కార్యాలలో అర్ధ - న్యాయాధికారాలు చేరి ఉన్నాయి. వాటిని ప్రభుత్వ శాఖలకన్న స్వాధీన వినియామక సంఘా లే చక్కగా అనుష్టిస్తాయి.
2. వినియామక కార్యాలు పక్షరహిత పద్ధతిలో నిర్వర్తించాల్సి ఉంటుంది. అందుకే ఈ సంఘాలను పక్షరహిత పద్ధతిపై నెలకొల ప్పడం జరుగుతుంది.

3. అనేక వినియామక విధులు సాంకేతిక స్వభావం ఉండటంవల్ల ఈ సంఘాలే వాటిని తమ నిపుణులతో నిర్వర్తిస్తాయి.

4. ఒక్కొక్కప్పుడు ప్రాంతీయ అవసరాలు తీర్చడానికి ఈ సంఘాలు ఏర్పాటు చేయడం జరుగుతుంది.

5. వినియామక కార్యం అర్ధశాసన నిర్మాణాధికారంతో కూడి ఉంది. అందుకే అటువంటి అర్ధ శాసన నిర్మాణ బాధ్యతను ఒకే వ్యక్తి చేతుల్లో ఉండే బదులు ఇలాంటి సంఘానికప్పగించడం జరిగింది.

ఈ సంఘాలలో అవసరాన్ననుసరించి ఐదు నుంచి ఏడుగురు సభ్యులుంటారు. వీరిని సెనేట్ సలహాపై అమెరిక అధ్యక్షుడు నియమిస్తాడు. ఈ సంఘాల అధ్యక్షులను కొన్నింటిలో అవే ఎన్నుకుంటాయి. మరి కొన్నింటిలో అమెరిక అధ్యక్షుడు నియమిస్తాడు. చట్టరీత్య ఏవైనా రెండు పార్టీలకు (రిపబ్లిక్, డెమొక్రాట్స్) ప్రాతినిధ్యం అవసరం. వీటి పదవీకాలం నాలుగు సంవత్సరాల నుంచి పదకొండు సంవత్సరాల వరకు ఉంటుంది. ప్రతి రెండు లేదా మూడు సంవత్సరాలకు కొందరు సభ్యులు పదవీ విరమణ చేస్తారు.

13.5.11 ప్రయోజనాలు

స్వాధీన వినియామక సంఘాల ద్వారా ఇటు ప్రభుత్వానికి అటు ప్రజలకు అనేక ప్రయోజనాలున్నాయి. అందులో ముఖ్యమైనవి ఈ కింది విధంగా ఉన్నాయి.

1. ప్రభుత్వం మూడు అంగాలు నిర్విహించే అధికారాలు ఈ సంఘంలో మిశ్రరూపంలో ఉండటంవల్ల నిర్ణయాలు, వాటి అమలు. శీఘ్రంగా జరుగుతుంది.

2. ఈ సంఘం సభ్యుల పదవీకాలంలో స్థిరత్వం ఉండటంవల్ల వారు ఎటువంటి రాజకీయ పక్షాల లేదా నిర్బంధక సముదాయాల ఒత్తిడులకు లొంగక వారు ఏర్పరచుకొన్న పదకాలను నిర్విఘ్నంగా అమలుపరుస్తారు.

3. ఈ సంఘాలు ప్రజలకు సంబందించిన కార్యకలాపాలను వినిమయ పరుస్తాయి. కాబట్టి వారి అవసరాలను అభిప్రాయాలను గౌరవిస్తాయి.

4. అధికారాలు ఈ సంఘం సభ్యుల సముదాయంలో ఉంచడంవల్ల నిరంకుశత్వానికి తావు లేదు.

5. సభ్యుల సముదాయం వారి అనుభవాన్ని సాంకేతిక సిబ్బంది నైపుణ్యాన్ని జోడించి ఈ సంఘాలు ఎంతో సమర్ధవంతంగా పనిచేస్తాయి.

ఈ సంఘాల ప్రయోజనాలు ఎంతటి గొప్పవైనప్పటికీ అవి అనేక తీవ్ర విమర్శలకు గురి అవుతున్నాయి. అలాగే అవి సర్వస్వతంత్రమైనవిగా పైకి కనబడుతున్నప్పటికి, స్వయం పాలనాధికారం అనేక విధులుగా నియంత్రణ చేయడం జరుగుతుంది. కాని ఈ సంఘాలను ఏదో రూపంగా అదుపులో ఉంచినట్లుయితే అవి నిర్వర్తించాల్సిన విదులు ప్రభావితం అవుతాయి.

13.6 'స్టాఫ్' ఏజన్సీలు విధులు

'స్టాఫ్' ఏజన్సీలు వ్యవస్థ లక్ష్యసాధనలో ప్రత్యక్ష సంబంధాన్ని కలిగిలేకున్నప్పటికీ, ఆ ఏజన్సీలు లేనప్పుడు వ్యవస్థ మనుగడకే ముప్పుకలుగుతుంది. ప్రధాన కార్యనిర్వాహకుడు తనకు ముందుగా వృత్తి, సాంకేతిక పరమైన అంశాలకు సంబంధించిన నిర్ణయీకరణ చేయలేడు. కాబట్టి 'స్టాఫ్' ఏజన్సీ పై ఆధారపడాల్సి వస్తుంది. పాలన వ్యవస్థ పరిమాణం, స్థాయిననుసరించి విధుల బాధ్యత పెరిగిపోతుంది. జె.డి. మూని ప్రకారం 'స్టాఫ్' ఏజన్సీలు మూడు రకలైన విధులను నిర్వర్తిస్తాయి. మొదటిది ప్రధాన కార్యనిర్వాహకుడికి వ్యవస్థకు సంబంధించిన సమాచారాన్ని గురించి అందించడం. రెండవది ప్రధాన కార్య నిర్వాహకు

డికి పాలనలో ముఖ్య నిర్ణయాలు తీసుకోవాల్సి వచ్చినప్పుడు సలహాలనివ్వడం మూడోది ప్రధాన కార్యనిర్వాహకుని నిర్ణయాలు క్రమంగా అమలు జరిగేటట్లు అజమాయిషి చేయడం.

యల్.డి.వైట్ 'స్టాఫ్' ఏజన్సీల విధులను మరింత విస్తృతంగా వివరించడానికి ప్రయత్నించాడు. అవి ఈ కింది విధంగా ఉన్నాయి.

1. ప్రధాన కార్యనిర్వాహకుడికి కచ్చితమైన, సంపూర్ణ సమాచారాన్ని అందించడం.

2. ముందు రాబోయే సమస్యలనూహించి, చేయబోయే కార్యక్రమాల ప్రణాళికీకరణలో ప్రధాన కార్యనిర్వాహకునికి సహాయాన్నిందించడం.

3. ప్రధాన కార్యనిర్వాహకుని నిర్ణయం అవసరమైన విషయాలను సకాలంలో అతని వద్దకు చేర్చి. వాటిని ఆలస్యం లేకుండా తెలివిగా పరిష్కరించడానికి సహాయపడటం.

4. వ్యవస్థలో వేరోక స్థాయిలో పరిష్కరించాల్సిన విషయాలను అతనిని చేరకుండా తిప్పిపంపడం.

5. ప్రధాన కార్యనిర్వాహకుని అమూల్యమైన సమయాన్ని కాపాడటం

6. నిర్ధారిత విధానం కార్యనిర్వాహక నిర్దేషణ ద్వారా ఆధీనులు తమ విధులను సక్రమంగా నిర్వర్తించేటట్లు జాగ్రత్త పడటం.

జె.యమ్.ఫిఫ్నర్.'స్టాఫ్' ఏజన్సీల విధుల జాబితాను ఈ కింది విధంగా పొందుపరచాడు.

1. సలహాలనివ్వడం, బోధించడం, సంప్రదించడం

2. నిర్ణయాలను ఎదిరించే శక్తులను మెప్పించి, సమన్వయపరచడం

3. నిజనిర్ధారణ, పరిశోధన చేయడం

4. ప్రణాళికారచన

5. జరుగుతున్న విషయాలను తెలుసుకోవడానికి ఇతర వ్యవస్థలతో, వ్యక్తులతో సంబంధం నెలకొల్పడం, మధ్యవర్తిత్వం వహించడం.

6. 'లైన్' ఏజన్సీలతో పనిచేస్తూ వారి అధికారానికి భంగం కలగకుండా వారికి సహాయపడటం

7. కొన్ని సమయాల్లో ప్రత్యేకంగా దత్తత చేసిన అధికారాలను నిర్వహించడం.

13.6.1 స్టాఫ్ ఏజెన్సీల వర్గీకరణ

పైన పేర్కొన్న విధుల్లో సాధారణమైనవి, ప్రత్యేకమైనవి కనబడుతున్నాయి. వివిధ రంగాలలో ప్రావీణ్యత గల మాత్రమే అటువంటి విధులను నిర్వహించగలుగుతుంది. నిజానికి స్టాఫ్ ఉద్యోగులు పాలన అనుభవం ద్వారా అన్ని రకాలైన విధులను నిర్వర్తించే చాకచక్యంగల ప్రవీణులు. స్టాఫ్ ఏజెన్సీలు నిర్వర్తించే కార్యకలపాలననుసరించి జె.యమ్. ఫిఫ్నర్ వాటిని మూడు రకాలుగా వర్గీరించారు. 1. సాధారణ స్టాఫ్ 2. సాంకేతిక స్టాఫ్ 3.అనుషంగిక స్టాఫ్ .

13.6.1.1 సాధారణ స్టాఫ్

సాధారణ స్టాఫ్ ప్రధాన కార్యనిర్వహకునికి సాధారణం పాలనా కార్యకలాపాల సహాయపడుతుంది. సామాన్యంగా సవాచారాన్ని సేకరించడం పరిశోధించడం, దొరికి సమాచారాన్ని చేరవేయడం వంటి వడబోత కార్యకలాపాలను సేకరించడం అన్ని రకాల సమాచారాన్ని సేకరించి, నిర్ణయీకరణకు అవసరమైన విషయాలను మాత్రమే ప్రధాన కార్యనిర్వహకుని పద్దకు చేరుస

ుంది. ఈ స్టాఫ్ సర్వవిషయక సాధారణ విధ్యార్హతలు గలవారి సాధారణ పాలన విషయాల్లో మాత్రమే అనుభవం కలిగి ఉంటారు. అన్ని శాఖల్లో ఈ స్టాఫ్ అత్యవసరం.

13.6.1.2 సాంకేతిక స్టాఫ్

సాంకేతిక స్టాఫ్ వివిధ సాంకేతిక వృత్తి రంగాలలో ఆరితేరిన ప్రజ్ఞావంతును కలిగి ఉంటుంది. ఈ స్టాఫ్ ఏజెన్సీ ప్రధాన కార్యనిర్వహకుడికి వివిధ సాంకేతిక పరిజ్ఞానానికి సంబందించిన విషయాల్లో సలహాలనిస్తుంది. ఇంజనీరింగ్ వైద్య విత్త పాలన వంటివి సాంకేతిక స్టాఫ్ ఏజెన్సీలకు సంబందించినవి ఈ ఏజెన్సీ అధికారులు లైన్ ఏజెన్సీ ఉద్యోగుల సైతం సలహాలను, శిక్షణలను ఇస్తారు. అంతేకాక అవసరమైమప్పుడు వారి పర్యవేక్షణ చేసే విధులను కూడా నిర్వహిస్తారు. ఈ విధంగా ఇవి లైన్ ఏజెన్సీలకు ఉత్తర్వులు జారీ చేయడం కూడా జరుగుతుంది.

13.6.1.3 అనుషంగిక స్టాఫ్

వివిధ రచయితలు ఈ స్టాఫ్‌ను వివిధ రకాల పేర్లతో పిలిచారు. విల్లోబి వీటిని గృహనిర్వహణ సేవా విభాగాలుగా పేర్కొన్నారు. అయితే గాస్ మాత్రం వీటిని సంస్దాగత గృహనిర్వహణ సేవా విభాగాలు అనుషంగిక సాంకేతిక స్టాఫ్ సేవా విభాగం () వైట్. అనుషంగిక స్టాఫ్ ఏజెన్సీలు సాంకేతిక స్టాఫ్ విభాగం అని పిలిచాడు. కాని ఎల్. డి వైట్ మాత్రం వాటిని అనుషంగిక సమాచారాన్నిస్టాఫ్ ఏజెన్సీలు ప్రజలకు సేవ చేయదు. ఇది కేవలం లైన్ ఏజెన్సీలకు మాత్రమే సేవలందిస్తుంది. ఇవి అన్ని ప్రభుత్వశాఖలకు అవసరమైన ఒకే రకమైన సేవలను అందచేస్తాయి. లైన్ ఏజెన్సీలు తమ ప్రాధమిక ఆశయాన్ని సాధించడంలో ఎన్నో ఇతర విషయాలు అవనరమవుతుంటాయి. ముడిసరుకు వ్యవస్థకు కావలసిన వస్తు సామగ్రిని సమకూర్చడం ఉద్యోగాల నియమకం గుత్తాలు ఇవ్వటం వస్తువుల కొనుగోలు నిల్వ పంపిణి చేయడం ఖాతాలు రాయటం వంటి అనేక రకాలైన ప్రత్యేక కార్యకలాపాలను అనుషంగికస్టాఫ్ ఏజెన్సీలు నిర్వర్తించాల్సి ఉంటుంది. అన్ని శాఖలకవసరమైన ఉమ్మడి సేవలను ఈ ఏజన్సీలు నిర్వహిస్తాయి. ఉదాహరణకు ఉపకరణలు కాగితం వంటి వివిధ కార్యాలయ వినియోగ వస్తువులు, కట్టడాల నిర్మాణం వంటివీ అన్ని కార్యాలయాలకు అవసరమైనవే ఈ విధంగా అన్ని శాఖల కార్యాలయాలకు సంబందించి ఉమ్మడి సేవలనే ఈ ఏజన్సీలు నిర్వర్తిస్తూంటాయి. అంటే అన్ని శాఖలకు కావలసిన ప్రత్యేక సేవలను ఇవి నిర్వహిస్తాయి. ప్రభుత్వ స్థాయిలోని కొన్ని అనుషంగిక ఏజన్సీలు ఈ కింది విధంగా పేర్కొవచ్చు. కేంద్రంలో భారత ప్రభుత్వం ముద్రణాలయం, కేంద్ర పబ్లిక్ సర్వీస్ కమీషన్ డైరెక్టర్ జనరల్ ఆఫ్ సప్లయిస్ అండ్ డిస్పోజల్ రాష్ట్రస్థాయిలో రాష్ట్ర పబ్లిక్ సర్వీస్ కమీషన్ డైరెక్టర్ ప్రింటింగ్ స్టేషనరి స్టోర్స్ పర్చేజ్ మొదలైనవి.

13.7 అనుషంగిక స్టాఫ్ లైన్ ఏజన్సీల భేదాలు

వాటి సేవా ధర్మాన్ననుసరించి అనుషంగిక స్టాఫ్ మరియు లైన్ ఏజన్సీల మధ్య కొన్ని భేదాలున్నాయి. వాటిని ఈ కింది విధంగా పేర్కొనవచ్చు.

1. ఫలితాన్ని సాధించే లైన్ ఏజన్సీలు కాని ఆ ఫలితాన్ని సాదించడానికి సాధనంగా ఉపయోగపడేవే అనుషంగిక స్టాఫ్ ఏజన్సీలు.
2. ప్రభుత్వ విధానలు యధాతధంగా పాటించి ప్రజల కోసం తమ ప్రధాన కర్తవ్యాన్ని నిర్విహించే లైన్ ఏజన్సీలు అనుషంగిక స్టాఫ్ ఎటువంటి పరిస్థితుల్లోనైనా ప్రజలకు సంబందించిన సేవలను నిర్వర్తించేవే.
3. లైన్ ఏజన్సీల ఆశయాన్ని సాధించాలి కాబట్టి పొదుపును పాటించాల్సిన అవసరం లేదు. కాని అనుషంగిక స్టాఫ్ ఏజన్సీలు తప్పనిసరిగా పొదుపును పాటించాలి.

4. లైన్ ఏజన్సీ సమర్థత అనుషంగిక స్టాఫ్ చేసే సహాయంపై ఆధారపడి ఉంటుంది. కాని అనుషంగిక స్టాఫ్ ఏజన్సీలు స్వతంత్రమైనవి. వాటి సమర్థత ఏజన్సీలపై ఆధారపడి లేదు.

5. లైన్ ఏజన్సీలలో సమస్యలు పద్ధతులు ప్రతి విషయంలో వేరుగా ఉంటాయి. కాని అనిషంగిక స్టాఫ్ ఏజన్సీలకు సమస్యలు పద్ధతులు అన్ని విషయాలలో ఒకే విధంగా ఉంటాయి.

13.7.1 అనుషంగిక స్టాఫ్ వల్ల ప్రయోజనాలు

అనుషంగిక స్టాఫ్ ఏజన్సీలవల్ల ఈ కింది ఉదహరించిన ప్రయోజనాలునాయి.

1. 'లైన్' ఏజన్సీలు తమ ప్రధాన ఆశయాన్ని సాధించడానికి పాటుబడుతున్నప్పుడు వాటి అవసరాలను అనుషంగిక స్టాఫ్ ఏజన్సీలు చూస్తుంటాయి. ఈ విధంగా లైన్ ఏజన్సీల కొన్ని బాధ్యతలు తోలగించి లక్ష్యసాధనకోసం అవి తమ శక్తియుక్తులను సమీకరించుకోవడానికి అవకాశం ఏర్పడుతుంది.

2. ఇవి ప్రత్యేకమైన విధులను నిర్వహిస్తాయి. కాబట్టి అవి నైపుణ్యంగల సిబ్బంది నిర్వహిస్తాడు.

3. పాలనలో పొదుపును సాధిస్తాయి.

4. ఒకే రకమైన కార్యకలాపాలను నిర్వహించడంవల్ల సామర్థ్యం పెరుగుతుంది. అంతేకాక కొత్త పద్ధతులను తొందరగా ప్రవేశపెట్టవచ్చు.

5. టోకున వస్తువుల కొనుగోలు చేయడంవల్ల 'యూనిట్ ధర' తగ్గుతుంది.

13.7.2 నష్టాలు

లాభాలతో పాటు ఈ 'అనుషంగిక స్టాఫ్' వల్ల కొన్ని నష్టాలు కూడా ఉన్నాయి. వాటిని ఈ కింది విధంగా పేర్కొనవచ్చు.

1. 'అనుషంగిక స్టాఫ్' ఏజన్సీల ఏర్పాటు 'శాఖలకు శిక్షణ ఇవ్వడం' వంటిది. అది 'లైన్' ఏజన్సీల బాధ్యతను బలహీనపరుస్తుంది.

2. 'లైన్' ఏజన్సీల బాధ్యతల్లో వీటి జోక్యంవల్ల ఘర్షణలు రావచ్చు.

3. వ్యవస్థా లక్ష్యాలను సాధించే 'లైన్' ఏజన్సీల కంటే తాము ఉన్నతమైనవిగా ఇవి భావిస్తుంటాయి.

4. వస్తువుల సరఫరా, ఉద్యోగ నియామకాలు వంటి వాటిలో అనవసర కాలయాపన జరుగుతుంది.

5. వీటి ఏర్పాటువల్ల కార్యనిర్వాహకశాఖల విధానాలు, కార్యక్రమాలు అప్పుడప్పుడు అధికారపరమైన ఒడుదుడుకులు ఎదుర్కోవాల్సి వస్తుంది.

కాని పైన పేర్కొన్న నష్టాలు అంతగా చెప్పుకోతగ్గని కావు. ప్రధాన కార్యనిర్వాహకుడు 'అనుషింగిక స్టాఫ్' ఏజన్సీల పై క్రమబద్ధమైన ఆయమాయిషి నియంత్రణ కలిగి ఉంటే పై నష్టాలను చాలా వరకు తొలిగించవచ్చు లేదా అరికట్టవచ్చు.

13.7.3 'స్టాఫ్' - 'లైన్' ఏజన్సీల సంబంధాలు

వ్యవస్థలో లైన్ - స్టాఫ్ ఏజన్సీల పాత్ర అతి కీలకమైంది. అయితే దేని ప్రాధాన్యత ఎక్కువ ఉంది అనే 'విషయాన్ని చెప్పడం చాలా కష్టం. సిద్ధాంతపరంగా చూసినప్పుడప స్టాఫ్ ఏజన్సీలకు ఎటువంటి అధికారాలు లేవు. అవి కేవలం ప్రధాన కార్యనిర్వాకుడుకి ఉంటాయి. వాటిలో పై స్థాయి నుంచి కింది స్థాయివరకు నియంత్రణ, నిర్దేశన, అజమాయిషి అడుగడుగునా కనబడుతుంది. అవి ఉద్దేశ సాఫల్యానికై ఏర్పాటు చేయడం జరిగింది. కాబట్టి 'స్టాఫ్' ఏజన్సీలకు లేని అధికారాలు వాటికి ఉన్నాయి.

13.8 ముగింపు

తమ లక్ష్యసాధనకోసం పాటుబడుతున్న 'లైన్' ఏజన్సీలకు 'స్టాఫ్' ఏజన్సీలు సహాయపడతాయి. అవి 'లైన్' ఏజన్సీల కు సంబంధించిన అవసరాలన్నింటిని తీరుస్తాయి. 'లైన్' కు సంబంధిచిన విషయాల్లో అవి ప్రధాన కార్యనిర్వాహకుడికి సలహా లు, సహాయాలను అందిస్తాయి. అవి అనేక రకాల సాంకేతిక, వృత్తిపరమైన ప్రత్యేక పరిజ్ఞానం, అనుభవం కలిగి ఉండటంవల్ల ప్రధాన కార్యనిర్వాహకుడికి సన్నిహితమవుతాయి. అందువల్ల అతడు తీసుకోనే నిర్ణయాలపై 'స్టాఫ్' ఏజన్సీల ప్రభావం అధికం గా ఉండటం అతి సహజం. 'లైన్' ఏజన్సీల నిర్దేశన, ఆజమాయిషి, నియంత్రణ విషయంలో ప్రధాన కార్యనిర్వాహకుడు పూర్తి గా స్టాఫ్ ఏజన్సీలపైన్నే ఆదారపడి ఉంటాడు. 'లైన్' ఏజన్సీలకు సంబంధించిన అన్ని కార్యక్రమాలను ప్రణాళికీకరించి వాటిని కేవలం ప్రధాన కార్యనిర్వాహకుడు తన పని తొందరలో నైతే నేమి లేదా 'స్టాఫ్' ఏజన్సీల నైపుణ్యం గల నమ్మకంతోనైతేనేమి వాటిని యధాతధంగా అగీంకరించడం జరుగుతుంది. ఈ విధంగా 'స్టాఫ్' ఏజన్సీలు ఎటువంటి అధికారం లేనప్పటికీ 'లైన్' ఏజన్సీలపై పరోక్షంగా అధికారాలను చలాయిస్తుంటాయి. 'స్టాఫ్' ఏజన్సీలు అప్పుడప్పుడు 'లైన్' ఏజన్సీల కార్యకలాపాల్లో జోక్యం కలిగించుకోవడం కూడా జరుగుతుంది. అధికారంపై చేయిగా ఉన్న 'లైన్' ఏజన్సీలు కొన్ని సందర్భాల్లో 'స్టాఫ్' ఏజన్సీల ను లెక్కచేయకపోవడం జరుగుతుంటుంది. అప్పుడు 'స్టాఫ్' ఏజన్సీలు ప్రధాన కార్యనిర్వాహకుని ద్వారా పాలన సంబంధమైన ఇబ్బందులు కల్పించి 'లైన్' ఏజన్సీలను లొంగదీయడానికి ప్రయత్నించడం జరుగుతుంది. ఆటువంటి పరిస్థితుల్లో 'స్టాఫ్' 'లైన్ ' ఏజన్సీల మధ్య స్పర్థలేర్పడి వైషమ్యాలు పెరగడానికి అవకాశం ఉంటుంది.

'స్టాఫ్', 'లైన్' ఏజన్సీలు నిర్వర్తించే కార్యకలాపాలు వేరువేరుగా ఉన్నప్పటికీ, వాటికి ఒక దానికొకటి అవినాభావ సంబంధం ఉంది. 'లైన్' ఏజన్సీలు తమ లక్ష్యాన్ని సాధించాలంటే 'స్టాఫ్' ఏజన్సీల సహాయ, సహకారాలను పొందటం అవస రం. అట్లాగే 'లైన్' ఏజన్సీలు లేనట్లయితే 'స్టాఫ్' ఏజన్సీల ఉనికికే స్థానం లేదు.

13.9. Suggested Readings:

1. Wilson, W. (1886). The study of public administration.
2. Nigro, F. A., & Nigro, L. G. (1970). *Modern public administration*. New York: Harper & Row.
3. Rhodes, R. A. (2000). Governance and public administration. *Debating governance*, *5490*.
4. Shafritz, J., Russell, E. W., Borick, C., & Hyde, A. (2016). *Introducing public administration*. Routledge.
5. Uchem, R. O., & Erunke, C. E. (2013). Nature and scope of public administration. *International Journal of Development and Sustainability*, *2*(1), 177-182.
6. Rutgers, M. R. (2010). Theory and scope of public administration: An introduction to the study‟s epistemology. *Public Administration Review*, 1-45.
7. Thapa, I. (2020). Public Administration: Meaning, Scope and Its Nature. *Tribhuvan University. DOI: https://10.13140/RG*, *2*(33704.80641).

13.10 ప్రశ్నలు

1. లైన్ మరియు స్టాఫ్ ఏజెన్సీల యొక్క విధులను వివరింపుము.

2. అనుషంగిక ఏజెన్సీల యొక్క ప్రాముఖ్యతను వివరింపుము.

పాఠం - 14

నిర్ణయీకరణ : హెర్‌బర్ట్ సైమన్

14.0. సైమన్ పరిచయం

14.1 నిర్మితి దృక్పథంపై సైమన్ అభిప్రాయం

14.2 ప్రవర్తనా దృక్పథం

14.3 నిర్ణయీకరణం

14.4 నిర్ణయీకరణం, దాని అమలు

14.5 ఎంపిక, ప్రవర్తన (**Choice & Behaviour**)

14.6 నిర్ణయీకరణ ప్రవృత్తి - విశదీకరణ

14.7 పరిపాలన ప్రవృత్తిలో విధాన నిర్ణయం (**Decision Making in Administrative Process**)

14.8 గమ్యాలు, సాధనాలు (Ends & Means)

14.9 హేతుబద్ధత (Rationality)

14.10 విమర్శ

14.11 ముగింపు

14.12 ఉపయుక్త గ్రంథాలు

14.13 మాదిరి ప్రశ్నాలు

14.0. సైమన్ పరిచయం

హెర్బర్ట్ ఎ. సైమన్ అమెరికాకు చెందిన సాంఘిక శాస్త్రవేత్త ఇతని ఉద్యోగ జీవితం స్థానిక ప్రభుత్వంలో మొదలైంది. ఇతని దృష్టి మొదట స్థానిక పాలన మదింపు ఆపరేషన్ రిసెర్చి (Operations Research) కి దారి తీసింది. ఇతడు సోషల్ సైన్స్ రిసెర్చి కౌన్సిల్ అండ్ న్యూక్లియర్ సైన్స్ అండ్ ఇంజనీరింగ్ కార్పోరేషన్ (Social Science Council and Nuclear Science and Engineering Corporation) కు డైరెక్టరుగా పనిచేశారు. తరువాత మెవాన్ విశ్వ

విద్యాలయంలో సైకాలజీ అండ్ కంప్యూటర్ సైన్స్ ప్రొఫెసర్‌గా పనిచేశాడు. 1977లో ఇతను నోబుల్ పురస్కారం (Nobel Prize) పొందాడు. ప్రస్తుతం ప్రపంచ మానసిక శాస్త్ర పరిశోధనలో ఒక అగ్రగామిగా ఉన్నాడు.

ఇతడు "బర్నార్డ్" చేత, అతని రచనలచేత చాలా ప్రభావితుడైనాడు. సైమన్ మొదటి రచనలైన అడ్మినిస్ట్రేటివ్ బిహేవియర్ (Administrative Behaviour 1947) పరిపాలనా శాస్త్రం (Public Administration 1951) లలో బెర్నార్డ్ భావాలు కనిపిస్తాయి. సైమన్ విధాన నిర్ణయంలో మానవాలోచనలను ఎలక్ట్రానిక్ కంప్యూటర్ ద్వారా ప్రేరేపించడానికి మౌలిక పరిశోధన సాగించాడు. ఇతడు రాసిన వేరు గ్రంథాలు, ఫండమెంటల్ రిసర్చ్ ఇన్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ (Fundamental Research in Administration) (1958) ఆర్గనైజేషన్స్ (Organisations 1958) ది న్యూసైన్స్ మరియు మేనేజ్‌మెంట్ డిసిషన్ (The new Science & Management Decision 1960) షేప్ ఆఫ్ ఆటోమిషన్ (Shape of Automation (1960) సైన్సెస్ ఆఫ్ ది ఆర్టిఫిషియల్ (Sciences of the artificial) (1969) హ్యూమన్ ప్రాబ్లమ్స్ సాల్వింగ్ (Human problem Solving) (1972).

హెర్బర్ట్ సైమన్ తన పరిపాలనా ప్రవర్తన విశ్లేషణలో వ్యవస్థ నిర్మాణంలో ఉన్న వ్యక్తిగత ప్రవర్తనపై ఎక్కువ దృష్టిని కేంద్రీకరించాడు. సైమన్ ప్రకారం నిర్ణయీకరణ వ్యవస్థకు హృదయంలాంటిది. వ్యవస్థలో నిర్ణయీకరణ ప్రవృత్తిని దాని నిజమైన ప్రవర్తనను తెలుసుకోవచ్చు.

ముఖ్యంగా ప్రవర్తనా దృక్పథం వర్గంవారు మానవ సంబంధాలపై దృష్టిని కేంద్రీకరించారు. కాని సైమన్ వ్యవస్థల్లో ప్రవర్తనా దృక్పథ ప్రవృత్తిని గురించి ఆలోచించాడు. సైమన్ ప్రవర్తనా సిద్ధాంతంలో నిర్ణయీకరణ సిద్ధాంతం చాలా ముఖ్యమైంది. ఇది పరిపాలనా ప్రవర్తనకు హృదయంలాంటిది. పాలనా శాస్త్రం నిర్ణయీకరణతో సమానంఅని భావించాడు.

ఈ సిద్ధాంతం ఉన్నతమైంది, వ్యవస్థ స్వభావం పనిచేసే విధానం గురించి విపులీకరించడంలో సార్వజనినత కలిగి ఉంది. సైమన్ వ్యవస్థలోని వివిధ పరిపాలనాంశాలపై దృష్టిని కేంద్రీకరించాడు. నిర్మాణాత్మక దృక్పథంపైన విమర్శ నిర్ణయీకరణం, నిర్ణయాల అమలు, ఛాయిస్, ప్రవర్తన (Choice Behaviour) విధాన నిర్ణయంలో విలువ, యదార్థం (Value & Fact) హేతుబద్ధ దృక్పథం మొదలైనవి సైమన్ పరిపాలనా ప్రవర్తనలో ప్రధాన అంశాలు.

14.1 నిర్మితి దృక్పథంపై సైమన్ అభిప్రాయం

1945లో సైమన్ సంప్రదాయ సిద్ధాంతీకుల నిర్మితి దృక్పథం సూత్రాలను తీవ్రంగా విమర్శించాడు. వాటిని పరిపాలనా శాస్త్రంలో సామెతలుగా పేర్కొన్నాడు. ఈ సూత్రాల ప్రకారం పరిపాలనలో సామర్థ్యం ఈ క్రింది సూత్రాలపై ఆధారపడి ఉంటుంది. 1. ప్రత్యేకీకరణ వృద్ధి 2. క్రమానుగత శ్రేణిని అవలంబించడం 3. నియంత్రణావధి 4. ఆజ్ఞా ఏకత్వం.

ఆజ్ఞా ఏకత్వం సూత్రం ప్రకారం ఒక పాలనాధికారి కింద కనిష్ట పరిమితి సంఖ్యలో ఆధీనోద్యోగులుండాలి. పనిచేసేవారిని వారి పని 1. ఉద్దేశాలు 2. ప్రదేశాలు 3. ప్రవృత్తులు 4. ఆశ్రితులననుసరించి వర్గీకరణ చేయడమైంది. వీటివల్ల వ్యవస్థలో సమర్థత పెరుగుతుందని సాంప్రదాయ సైద్ధాంతికుల అభిప్రాయం. కాని సైమన్ ఉద్దేశంలో ఇవి సరైన సూత్రాలుకావు. ఎందుకంటే ఈ సూత్రాల్లోను, ఆచరణలోను చాలా భేదంఉంది.

సైమన్ ప్రకారం ప్రత్యేకీకరణకు, ఆజ్ఞ ఏకత్వానికి, మధ్య సంఘర్షణ ఉంటుంది. "గల్లిక్ చెప్పినట్లుగా" ఒకే వ్యక్తి ఇద్దరి ఆజ్ఞలను ఒకేసారి పాటించడం భౌతికంగా సాధ్యంకాదు. దీని ముఖ్య పరిమితి ఏమంటే ప్రత్యేకీకరణ సూత్రంతో సంబంధం కుదరదు. ఆధీనోద్యోగులు వారిపై అధికారి నుంచడమేగాక ఇతర వివిధ రకాలైన ప్రత్యేకీకరణ గల అధికారుల ద్వారా వచ్చే ఆజ్ఞలను కూడా పాటించాల్సి ఉంటుంది. ఈ పరిస్థితిలో ఆజ్ఞ ఏకత్వం పనిచేయదు. ఆజ్ఞ ఏకత్వ సూత్రాన్ని

కింది విధంగా సంక్షిప్త పరిస్తే సామర్థ్య పెంపుదలకు అనువుగా ఉంటుంది. ఇద్దరు పై అధికారుల ఆజ్ఞల మధ్య సంఘర్షణ వచ్చినప్పుడు ఎవరి ఆజ్ఞపైచేయి అవుతుందో ఖచ్చితంగా చెప్పగలిగితే ఆజ్ఞ ఏకత్వ నియమాన్ని చాలా వరకు మన్నించ వచ్చు అని సైమన్ అభిప్రాయం. ఆజ్ఞ ఏకత్వ సూత్రం కొన్ని పరిమితులకు లోబడే కొన్ని సమస్యలను పరిష్కరిస్తుంది. అధికారం ఏ విభాగాన్ని నడిపిస్తుందో ఏ ఏ మార్పుల ద్వారా అమలు పరుస్తుందో ఈ సూత్రం తీర్మానించలేదు.

కాబట్టి ఈ సూత్రాలు సైమన్ ప్రకారం పరిపాలనా సామర్థ్యాన్ని తగ్గిస్తాయి. ఇందువల్ల సైమన్ క్లాసికల్ సూత్రాల ను తిరస్కరించాడు. ఇవి అంతర్గతంగా పరస్పర విరుద్ధమైనవి.

14.2 ప్రవర్తనా దృక్పథం

పాలనాశాస్త్ర అధ్యయనంలో సైమన్ మార్గదర్శకుడైన ప్రవర్తనా శాస్త్రజ్ఞుడుగా చెప్పవచ్చు. ఇతడు పాలన ప్రవర్తన, ప్రవర్తనశాస్త్రంలో ఒక భాగంగా ఒప్పుకున్నాడు. మానసిక శాస్త్ర ప్రభుత్వపాలన శాస్త్రానికి ఆదారంగా భావించాడు. ఇది వేరే ప్రవర్తనా శాస్త్రం. సామాజిక శాస్త్రాలకు అధ్యయన విషయాల్లోనే తేడా ఉంటుంది. ఉదాహరణకు మనస్తత్వ శాస్త్ర మానవ శాస్త్రం. సామాజిక శాస్త్రం రాజకీయ ప్రవర్తన మొదలైనవి.

పాలనాశాస్త్ర అధ్యయనంలో ప్రవర్తన దృక్పథం సాంప్రదాయ నిర్మాణాత్మక దృక్పథంలో ఈ కింది విషయాల్లో వేరు చేయడం జరుగుతుంది. 1.ప్రవర్తన దృక్పథం వివరణాత్మకంగా ఉంటుంది. 2. ఇది ప్రయోగాత్మక అధ్యయనం, క్షేత్ర పరిశీలన, ప్రయోగాలు. వ్యవస్థలోని సమూహాల పరిశీలన మొదలైన వాటిపై ఆధారపడి ఉంటుంది. 3.ఈ ప్రవర్తన అధ్య యనం సిద్ధాంత నిర్మాణంలో గణితీకరణ పరిణామాత్మకంగా అధ్యయనం చేస్తుంది. 4.వీటికి విషయాంతరం గుణం ఉండి సాంఘిక శాస్త్రాల నమూనాలను పూర్తిగా ఉపయోగించుకుంటుంది.

14.3 నిర్ణయీకరణం

నిర్ణయం - నిర్ణయీకరణ ప్రవృత్తిలో నిర్ణయం ఒక ప్రదాన అంశం నిర్ణయమనేది విధానం (Policy) కంటే తక్కువే అయినా స్వభావంలో దానితో సమానమైంది. అందుకే టెర్రి (Terry) ప్రిన్సిపుల్స్ ఆఫ్ ఆర్గనైజేషన్ (Principles of Organisation) లో ఇట్లా అన్నాడు. నిర్ణయం దాదాపు విధానం (Policy) మాదిరిగానే తీసుకోబడుతుంది. పాలసీ కొంత వరకు విస్తృతమైంది. ఎన్నో సమస్యలకు వర్తిస్తుంది. కాబట్టి పరిపాలనలో ఈ రెండెంటీ మధ్య విభజన తాత్కాలిక మైంది. ఇక్కడ ఏ నిర్ణయం సిద్ధాంతం కాదు. దీనికి పరిస్థితుల కనుగుణంగా మారే స్వభావం ఉంటుంది.

ఏది ఏమైనప్పటికి పాలనలో సమన్వయ చర్య చాలా ముఖ్యం. నిర్ణయం తీసుకోవటానికి పెద్దపాలన యంత్రాం గం అవసరమవుతుంది. సెక్లెర్ - హడ్సన్ (Seklor - Hudson) ఆర్గనైజేషన్ అండ్ మేనేజ్‌మెంట్ (Organisation a nd Management) లో "నిర్ణయం తీసుకోవడం అనేది ప్రభుత్వంలో ఒక ద్వంద్వ లేదా బహువిధ చర్య ఒక వ్యక్తి నిర్ణ యం తీసుకొన్నాడని అనవచ్చు. కాని నిర్ణయాన్ని చేరడానికి ఎందరో సహకరిస్తారు" ఇది రాజకీయ పద్ధతిలో ఒక భాగం అది పాలసీ లక్ష్యలపైన, బడ్జెట్‌పైన న్యాయ పరిమితులపైన ఆధారపడి ఉంటుంది. చారిత్రాత్మక అంశాలు అంతర్గత సుస్థితి, అంతర్గత బహిర్గత, ఒత్తిడులను అధిగమించి అధికారులు ఆధీనోద్యోగుల మధ్యగల సంబంధం పైన నిర్ణయీకర ణం ఆధారపడి ఉంటుంది. అయినప్పటికీ తెలియక కొన్నిసార్లు ప్రకటించలేని వ్యక్తిగతమైన భావాలు లేద బహిర్గత విధా నాలు లేదా విషయాలు పాలనలోకి నిర్ణయంలో చోటుచేసుకుంటాయి. ఆదర్శ విధాన నిర్ణయంలో స్వవిషయాలను, బయ టి కార్యకాలాపాలను సాధ్యమైనంత కనిష్ఠ స్థాయికి తగ్గిస్తుంది. తగిన హేతుబద్ధ ప్రకటనను గుణ్యకారకాల ఆధారంగా నిర్ణయాలు జరుగుతాయి.

సాధారణంగా పాలన అంటే పనులు చేయించే కళగా భావిస్తాం. పనులు జరగటంలో ప్రవృత్తి పద్ధతులపై దృష్టి కేంద్రీకరించడం జరిగేది. వ్యక్తుల సమూహాల ద్వారా పనులు జరపటానికి కొన్ని సూత్రాలు ఏర్పాటు చేయడం జరిగింది. వాస్తవంగా చేయాల్సిన పనికంటే ఏవి చేయాలి అనే విషయంపై దృష్టిని కేంద్రీకరించారు. సైమన్ ప్రకారం నిర్ణయీకరణ లోని ప్రత్యామ్నాయ ఎంపిక (Choice) ను ఏర్పరచుకోవాలి.

ఏ చర్య తీసుకోవడానికైనా నిర్ణయించడం, చేయడం వుంటాయి. అట్లాగే పాలనలో కూడా విధాన నిర్ణయ ప్రవృత్తి, చర్య ప్రవృత్తి ఉంటాయి. దీనికి ప్రాముఖ్యం ఇవ్వకపోవడానికి కారణం నిర్ణయం చేయటం అంటే మొత్తం విధాన నిర్ణయంగా భావించడమైంది వ్యవస్థలో నిర్ణయం తీసుకోవడమై చివరి దశ కాదు. పని చేయడం ఎట్లాగో నిర్ణయం తీసుకోవటం కూడా అలాగే పరిపాలన, వ్యవస్థ నంతటిని వ్యాపిస్తుంది. సార్థక చర్యకు నియమాలున్నట్లే సరైన విధాన నిర్ణయానికి కూడా సూత్రాలుండాలి.

14.4 నిర్ణయీకరణం, దాని అమలు

సైమన్ ప్రకారం క్రమానుగత శ్రేణిలో నిజమైన శారీరపు పనులు వ్యవస్థలోని క్రింది స్థాయిల వారిపై ఆధారపడి ఉంటుంది. వాస్తవానికి ఉన్నతాధికారులు పనులు చేయరు. ఉదాహరణకు ఒక మోటారు కారును తయారు చేయడానికి ఒక ఇంజనీరు ప్రణాళికను తయారుచేసి ఆధీనులకు ఇస్తాడు. దీంతో ఆధీనులు మోటారుకారును తయారు చేస్తారు దీన్ని బట్టి చూస్తే పనిచేసింది మెకానిక్కులే.

దీన్నిబట్టి చూస్తే పరిపాలన వ్యవస్థలోని క్రింది స్థాయివారు పనిచేస్తారు. ఉన్నత అధికారులు లక్ష్యాలను దృష్టిలో పెట్టుకొని నిర్ణయాలు తీసుకుంటారు. వాస్తవానికి పరిపాలనాధికారులు తమ అధికారం ద్వారా పనులు చేసేది కింది ఉద్యోగులు మాత్రమే.

అందువల్ల సైమన్ ప్రకారం ఒక వ్యవస్థ పనులు సమర్ధవంతంగా ఉండాలంటే ఆ వ్యవస్థ అధికారం ముఖ్యంకాదు ఆ వ్యవస్థలో తీసుకున్నటువంటి నిర్ణయాలు బాగాఉండి ఆ వ్యవస్థలోని సిబ్బందికి అమలు పరచడానికి వీలుగా ఉండాలి. అందువల్ల పరిపాలనలో ఆధీన ఉద్యోగులు పనిలేని అదనపు వ్యక్తులుగా భావించరాదు. దీన్ని బట్టి నిర్ణయాల అమలు ఆధీనోద్యోగులపై ఆధారపడి ఉందని తెలుస్తుంది.

14.5 ఎంపిక, ప్రవర్తన (Choice & Behaviour)

సరైన నిర్ణయీకరణలో ఒక చర్య తీసుకోవడంలో ఎవరి ప్రవర్తనలోనైనా ఎరిగీ ఎరగని విధంగా పనులు చేయడం జరుగుతుంది. వీటిలో తాను శారీరకంగా పనిచేయగల్గేటట్లు ప్రభావానికి లోనైన వారు లేదా ఆధీనులు కూడా శారీరకంగా చేయగల్గేటట్లు ఉండాలి ఎరిగీ ఎరగని ఎంపిక అంటే ఒక వ్యక్తి చేయగల పనులు ఎన్నో ఉన్నా వాటిలో ఒకే పనిని ఎన్నుకొని చూస్తూ మిగతావాటిని వదులుకోవడం. ఎన్నో సందర్భాల్లో ఎంపిక స్థాపితమైన అనూహ్యమైన చర్యగా ఉంటుంది. అంటే మనకు తెలిసిన పనిని అనుకోకుండా చేయడం. ఉదాహరణకు ఒక టైపిస్టు రాత ప్రతిని చూస్తూ టైపు మిషన్‌పై చూడకుండానే తనకు అవసరం ఉన్న అక్షరాలపై వేళ్ళను వేస్తాడు. ఇది చాలా వరకు వివేకమైన చర్య. కొన్ని విషయాల్లో ఎంపిక చేయడం చాలా చిక్కైన సమస్య. ఉదాహరణకు ఒక ప్రాజెక్టు నిర్మాణం నిర్ణయం వీటివల్ల తెలిసేదేమంటే ఏ పరిస్థితుల్లోనైనా ఎన్నో సాధ్యమైన చర్యలుంటాయి. వ్యక్తి వాటిలో తనకు ఇష్టమైంది ఎంచుకోవచ్చు.

సైమన్ ప్రకారం యదార్థమనేది వాస్తవిక విషయాలను తెలుపుతుంది. ఒక రైలు ఒక నిర్ణీత సమయానికి వస్తుంద ని ఖచ్చితంగా చెప్పగలగడం. ఒక యదార్థం, కాని విలువ అనేది వ్యక్తుల అభిప్రాయానికి చోటిస్తుంది. ఉదాహరణకు ఒక పనిని సాధించడానికి తగిన మార్గాలను ఎన్నుకోవటంలో ఆ వ్యక్తి అభిప్రాయాలు ఇమిడి ఉంటాయి.

పాలనా వ్యవస్థలోని వ్యక్తుల ప్రవర్తన ఆ వ్యవస్థ గమ్యాలను లక్ష్యాలను చేరటానికి అనుగుణంగా ఉండాలి సైమ న్ అభిప్రాయం ఇటువంటి ఉద్దేశాలు ఉండటంవల్ల వ్యవస్థలోని వ్యక్తుల ప్రవర్తనలో సమైక్యత ఉంటుంది. ఇది లేకపోతే పాలన అర్థ రహిత మవుతుంది. పాలన అనేది వ్యక్తుల సమూహం ద్వారా పనులు జరిపించేది. అయితే ఉద్దేశం అనేది ఏమిచేయాలి అనే విషయంలో ముఖ్యమైన విషయాలను కలగచేస్తుంది. ఒక ఉద్దేశాన్ని పద్ధతిని విశాల నిర్ణయాలను అమ లుపర్చేటప్పుడు ప్రతి చిన్న చర్యకు ముందు ఒక విధాన నిర్ణయం ఉంటుంది.

ఉదాహరణకు తపాలా పెట్టెలో ఉత్తరం వేయడానికి పోయే ఒక వ్యక్తి ఇతరులకు తన సమాచారాన్ని అందించా లనే ఉద్దేశంతో నడుస్తాడు. ఈ గమ్యాన్ని చేరడానికి అతడు వేసే ప్రతి అడుగుకు ముందు ఒక నిర్ణయాన్ని తీసుకుంటాడు. వ్యక్తి చివరి గమ్యాన్ని చేరుకోవటానికి తీసుకునే ప్రతి నిర్ణయానికి ఒక లక్ష్యం ఉంటుంది. అంతిమ గమ్యాన్ని చేరుకోవటాని కి దానికి అనుగుణంగా తీసుకునే నిర్ణయాల సమూహమే విలువ, దృక్పథ నిర్ణయాలు అంటే తీసుకునే ప్రతి నిర్ణయంలో తన వ్యక్తిగత విలువ ఇమిడి ఉంటుంది. అలాగే వాటిని అమలు పర్చడానికి తీసుకునే నిర్ణయాలే వాస్తవిక దృక్పథ నిర్ణ యాలు.

పాలనలో వాస్తవికాంశాలకు సరైన విధంగా విలువాంశాలను తీసుకున్నప్పుడు పాలనకు సమస్యలుండవు. ప్రతి ప్రభుత్వ వ్యవస్థలో తమ గమ్యాలు, లక్ష్యాలకు కావల్సిన చర్యలు పొందుపరచేటప్పుడు సాధారణంగా న్యాయం, సంక్షే మం లేదా స్వేచ్ఛా అనే విషయాలు దృష్టిలో ఉంచుకుంటారు. లక్ష్యాలు చివరి గమ్యానికి అనుగుణంగా ఉంటాయి. ఉదా హరణకు వ్యక్తి కొన్ని చర్యలు ఆర్థిక దృక్పథంతో చేయవచ్చు. కాని అందరికి ఆర్థిక దృక్పథం చివరి లక్ష్యం కాకపోవచ్చు. చివరి గమ్యాలైన రక్షణ సౌలభ్యం, గౌరవం పొందడానికి సాధనం కావచ్చు.

చివరగా ఒకే లక్ష్యం ఉన్న విషయాల్లో విలువ, వాస్తవికాంశాలు కలిసి ఉండవచ్చు. నేరాలు జరగకుండా ఉండే టట్లు చూడటం పోలీసు శాఖ లక్ష్యం. ఇది కొంతవరకు ఇది అంతిమ లక్ష్యం. ఇదే చట్ట విరుద్ధమైన పనులను చేసే నేరస్తు లను శిక్షించడానికి ఉద్దేశించడం జరుగుతుంది. మరో విధంగా ఇది పౌరులను రక్షించడానికి సాధనం అవుతుంది. మరో విధంగా ఇది నేరాలను నిర్లిప్త పరచడం నేరస్తులకు పునరావాసం కల్పించడం అవుతుంది. ఇదే విలువ నిర్ణయం.

సైమన్ ప్రకారం ప్రతి నిర్ణయంలో రాజీ ఉంటుంది. అన్ని నిర్ణయాలు రాజీల ఫలితమే చివరగా ఎన్నుకొన్న విష యం పూర్తిగా సరైంది కాకపోవచ్చు. కాని అందుబాటులో ఉన్న ప్రత్యామ్నాయ నిర్ణయాల్లో అది మంచిది. కాబట్టి సాధ్యమై నంతవరకు గరిష్ఠ దశలో ఉద్దేశాలను సాధించడం జరుగుతుంది.

ఇటువంటి సామీప్య అంశం ఎన్నో ఉద్దేశ్యాల నుంచి ఏదో ఒక సాధారణ అంశంగా ఎన్నుకోవటంలో రాజీకి ఉప యోగపడుతుంది. మనం ఒక పనిని సాధించడానికి ఎన్నో మార్గాలుండొచ్చు. ఎన్నో మార్గాల్లో ఒకదానితో ఒక దానికి రాజీ కుదిర్చి ఒక సాధారణ మార్గాన్ని ఎన్నుకోవడం జరుగుతుంది. ఉదాహరణకు ఒక పబ్లిక్ ప్రాజెక్టు పాలనాశాఖ ఒకే సారి ఏ ఒక్క లక్ష్యం కుంటు పడకుండా ప్రజా ఉపశమనం, ప్రజా కట్టడాలు అనే రెండు లక్ష్యాలను నిర్వహిస్తుంది. ఒకవేళ ఈ రెండు నిర్వహించడం వీలు పడకపోతే రెండు ఉద్దేశాల మధ్య జరిగిన ఘర్షణలో ఏదో ఒక దాన్ని తీసుకొని రెండోదాన్ని విడనాడాల్సి ఉంటుంది.

14.6 నిర్ణయీకరణ ప్రవృత్తి - విశదీకరణ

విలువ, వాస్తవ నిర్ణయాలు గురించి తెలుసుకోవడానికి మున్సిపల్ ప్రభుత్వాన్ని ఉదాహరణంగా తీసుకొని సైమన్ ఈ విధంగా పరిశీలించాడు.

ఒక కొత్త వీధిని నిర్మించడంలో విలువలు, యధార్థాలకు సంబంధించినవిగా గమనించాలి. 1.ఆ వీధి నమునా 2. స్థూల ప్రణాళికల్లో ఆ వీధికి ఉన్న సంబందం 3.దాని నిర్మాణానికి కావల్సిన ఆర్థిక సాధనాలు 4.దాన్ని గుత్తా ద్వారా నిర్మించాలో లేదా వేరే విధంగా నిర్మాంచాలో 5.భవిష్యత్‌లో వీధి అభివృద్ధి 6. అక్కడ ప్రకృతి. వీటిలో విలువ, యదార్థ అంశాలు ఇమిడి ఉన్నాయి. వీటిని ఆ ప్రాజెక్టు ఉద్దేశాల నుంచి వాటిని సాధించడానికి అనుసరించే పద్ధతులను ఉపయోగించడం ద్వారా వేరు చేయవచ్చు.

ఆ ప్రశ్నలకు నిర్ణయాలు ఆ వీధిని నిర్మించడంలో ఉన్న ఉద్దేశాలపై ఆధారపడి ఉంటాయి.ఆ వీధి నిర్మాణంలో ఇమిడి ఉన్న సాంఘిక విలువలు ఇవి 1. త్వరితంగాను, సులభంగాను రవాణా జరగడం 2.వీధిలో జరిగే వర్తక, ఇతర వ్యవహారాల రక్షణ 3. వీధిలోని ఆస్తుల విలువలు 4.నిర్మాణ వ్యయాన్ని పన్ను చెల్లింపు దారుల మధ్య పంచడం. మరికొన్ని నిర్ణాయాలు శాస్త్రీయ, సాంకేతిక, ప్రయోగాత్మక విలువపై ఆధారపడి ఉంటాయి.

1. నాణ్యత మన్నిక, దాని నిర్మాణ వ్యయం.

2. వర్తక వ్యవహారాల కనుగుణంగా ప్రత్యమ్నాయ ఆర్థిక పద్ధతుల మధ్య పంచడం.

పై అంశాల్లో మొదటిది విలువాంశాలుగాను, మిగతావి యధార్థాంశాలుగాను చెప్పవచ్చు. వీధి నిర్మాణంలో విలువ, యధార్థాంశాలు, రెండూ ఇమిడి ఉంటాయి. చివరి నిర్ణయం ఆ రెండింటిలో దేనికి ఎక్కువ ప్రాధాన్యత ఇస్తున్నాం అనే విషయాలపై ఆధారపడి ఉంటుంది.

14.7 పరిపాలన ప్రవృత్తిలో విధాన నిర్ణయం (Decision Making in Administrative Process)

సైమన్ దృష్టిలో ఎప్పుడూ పరిపాలన చర్యలనేవి సమూహ చర్యలు. ఒక వ్యక్తి తన సొంత పనిని నిర్ణయించడం. అమలుపరచడంలోని పరిస్థితులు తనకు తెలిసే ఉంటాయి. కాని లక్ష్యాలు పెరుగుతున్న కొద్దీ వాటిని నిర్వహించే వ్యక్తుల సంఖ్య పెరుగుతున్న కొద్ది ఇది సాధ్యంకాదు. దాన్ని వ్యవస్థీకరించడం ఒక ప్రవృత్తిని అభివృద్ధి చేయడం చాలా అవసరం. ఈ విధమైన ప్రవృత్తిని అభివృద్ధి చేయడానికి ఉపయోగపడే పద్ధతులే పరిపాలన ప్రవృత్తులు.

పరిపాలన ప్రవృత్తులు విధాన నిర్ణయ ప్రవృత్తులన్నమాట మరిచిపోకూడదు. అవి పరిపాలన పద్ధతులను నియవిస్తాయి. వాటిని ఇతర సభ్యులకు తెలియపర్చేలా చేస్తాయి. ఒక ఓడను నిర్మించడం ఒక వ్యవస్థ లక్ష్యమైతే దాని నమూనా వ్యవస్థ తయారుచేసి పని చేపడతారు. ఆ నమూనా ఓడను నిర్మించే వ్యక్తుల చర్యకు దారి చూపిస్తూ వారి చర్యలకు పరిమితిని విధిస్తుంది.

వ్యవస్థ విధాన నిర్ణయ ప్రక్రియ వ్యక్తుల విధాన నిర్ణయ స్వేచ్ఛను కొంత హరిస్తుంది. వ్యవస్థ నిర్ణయాలు మనుష్యలకు సాధారణ వ్యవస్థ వ్యక్తులుగా చేస్తుంది. 1. అతని విధులను పేర్కొంటుంది. విధుల పరిధి స్వభావాన్ని నిర్ణయిస్తుంది 2.అధికారాన్ని కేటాయిస్తుంది. ఎవరు నిర్ణయాలు తీసుకోవాలో నిర్ణయిస్తుంది. 3. వ్యక్తిగత కోరికలు, ఇష్టాలపై పరిమితివిధిస్తుంది. వ్యవస్థ వివిధ వ్యక్తుల మధ్య సమన్వయాన్ని సాధిస్తుంది.

14.8 గమ్యాలు, సాధనాలు (Ends & Means)

నిర్ణయీకరణ ప్రవృత్తిలో గమ్యాలు ఉపగమ్యాలు పాత్ర వహిస్తాయి. దీనిలో చివరి గమ్యాన్ని చేరడానికి మధ్య అనేక చిన్న గమ్యాలను దాటవలసి ఉంటుంది. అందువల్ల సైమన్ ప్రకారం ఒక గమ్యాన్ని చేరడానికి మధ్య సాధనాలు గవ

ల్యాలుగాను గమ్యాలు సాధనాలుగాను మారుతాయి ఉదాహరణకు ఒక విద్యార్థి ఒకే కోర్సు చదువుతున్నాడంటే దానివల్ల విజ్ఞానాన్ని పొందడం కోసమే,

దాని కొసం పరీక్షలో కూర్చోని డిగ్రీని పుచ్చుకోవడం అనేది సాధనం. ఇదిడిగ్రీని సంపాదించడానికి గమ్యం కావడ మేకాక ఉద్యోగం సంపాదించడానికి సాధనంగా ఉపయోగపడుతుంది. ఇలా విధాన నిర్ణయ ప్రవృత్తిలో గమ్యాలు. సాధ - నాలు అనేవి విభిన్నత్వాన్ని కలిగి ఉన్నాయి. సమర్థవంతమైన నిర్ణయం తీసుకోవడంలో చివరి గమ్యాలను వ్యవస్థ సామర్థ్యా న్ని పెంచేదిగా ఏర్పచుకోవాలి. అందువల్ల విధాననిర్ణయంలో విధాన నిర్ణయం సమైక్యత అవసరం.

14.9 హేతుబద్ధత (Rationality)

ప్రవర్తనా ఫలితాలను పరిశీలించగల ప్రత్యామ్నాయ విలువ అవసరమైన దాని ఎన్నుకోవడం అనేది హేతుబద్ధతక ం సంబందించింది. ఏ వ్యవస్థనైనా పెట్టుకొన్న ఆశయాలు సాధించడానికి ప్రయత్నిస్తుంది. ఒక ఆశయాన్ని సాధించడానికి ఎన్నో సాధనాలు అన్నింటిలో అనుకున్న గమ్యాన్ని చేరుకోవటానికి అనువైన సాధనాన్ని ఎన్నుకోవాలి. ఈ విధంగా అనువైన సాధనాన్ని ఎన్నుకోవడమే సైమన్ దృష్టిలో హేతుబద్ధత. ఈ ఎన్నుకోవడమనేది ఎరిగి, ఎరుగక ఉన్న ప్రవృత్తిలో తీసుకున్న నిర్ణయాలను హేతుబద్ధతో కలుపవచ్చా?

దీనిని బట్టి చూస్తే హేతుబద్ధత అనేది గణిత శాస్త్ర అభివృద్ధిలో పూర్తి హేతుబద్ధత లేకపోవచ్చు. కాని ఇది సమా కరణాన్ని సాధించడానికి సులభ ప్రవృత్తి. ఏది ఏట్లయినా ఎరిగి చేయడమనేది హేతుబద్ధత కావచ్చు. ఇది ఆలోచించి ఉపయోగించడానికి ఉపయోగించవచ్చు. ఒక్క సారి ఎరగక చేసినా కూడా హేతుబద్ధతకు కారణం కావచ్చు. ఒక టైపిస్టు తనకు తెలియకుండానే తనకు అవసరం ఉన్న అక్షరాలపై వేళ్ళు వేస్తాడు. కాబట్టి ఒకసారి నేర్చిన పని ఎరుగకనే, ఆలోచిం చి చేయవచ్చు ఏ వ్యక్తియైనా తన వేలికి నిప్పు తాకితే అనుకోకుండానే లాగుకుంటాడు. ఇది ఒక ఉద్దేశ పూర్వకమైన పని ని సాధించినప్పటికి ఇది ఎరిగి చేసిన పనికాదు. ఆలోచించి చేసిన పనికాదు. ఇది ఏ ఉద్దేశంతో ఏ విలువల ఆధారంగా హేతుబద్ధతను నిర్ణయిస్తారు? ఒక వ్యవస్థలో పనిచేసే వ్యక్తి ప్రవర్తన హేతు బద్ధమైందా?అది ఎప్పుడుతన వ్యక్తి గత లక్ష్యాలను సాధిస్తుంది. లేదా ఎప్పుడు వ్యవస్థ లక్ష్యాలను సాధిస్తుంది? ఉదాహరణకు ఇద్దరు సైనికులు ఒక మిషన్‌గన్ ఎదురుగాగల కంకంలో కూర్చున్నారు. ఒకడు తనకు తను రక్షించుకోవడానికి చూస్తున్నాడు. ఇంకొకడు తన ప్రాణాలను తెగించి ఎదురుగా ఉన్న మిషన్‌గన్‌ను నాశనం చేయాలని ప్రయత్నిస్తున్నాడు. వీరిలో ఎవరి పని హేతుబద్ధమైంది?

ఇటువంటి పరిస్థితుల్లో దాన్ని స్పష్టపరచడానికి ఉన్న మార్గం ఏమిటంటే హేతుబద్ధత అనే పదానికి సరిపడే క్రియావేశనంగల సముచ్ఛయంలో ఉపయోగించాలి. ఇచ్చిన పరిస్థితిలో ఇచ్చిన విలువలను గరిష్ట స్థాయికి తీసుకురావడా నికి లరైన ప్రవర్తనను, వస్తుపరమైన హేతుబద్ధతో అనవచ్చు. ఇది వ్యక్తిగత విలువలను గరిష్ట స్థాయికి తీసుకురావడానికి ఉపయోగిస్తే అది సబ్జక్టివ్ రేషనాలిటి (Subjective Rationality) అవుతుంది. గమ్యాలు అనువైన సాధనాలను ఎరిగి ఉన్న ప్రవృత్తిలో తీసుకున్న అది ఎరిగిన హేతుబద్ధత అవుతుంది. స్వేచ్ఛగా గమ్యాలు సరిపోయే సాధనాలను తీసుకుంటే అవి (Deliberative Rationality) డెలిబరేటివ్ రేషనాలిటి అవుతుంది. ఒక నిర్ణయం వ్యవస్థ గమ్యాలకు అనుగుణం గా తీసుకుంటే అది ఆ వ్యవస్థ హేతుబద్ధం. ఒక వేళ వ్యక్తిగత గమ్యాలను చేరడానికి తీసుకుంటే అది వ్యక్తిగత హేతుబద్ధ మవుతుంది.

14.10 విమర్శ

సైమన్ తన నిర్ణయీకరణ సిద్ధాంతంలో పాలనపై సాంఘిక, రాజకీయ, ఆర్థిక, సాంస్కృతిక కార్యక్రమాల ప్రభావం పరిగణించకపోవటం ఒక పెద్దలోపంగా అనేక మంది రచయితలు గుర్తించారు. కాని నిజానికి నిర్ణయీకరణపై విలువలు వాస్తవాల ప్రభావం చర్చించినప్పుడు సాంఘిక రాజకియ తదితర కారకాల ప్రభావాన్ని సైమన్ పరిగణించాడు. కాని వాస్తవాల ప్రభావం పరిగణించినప్పుడు నిర్ణయీకరణ సిద్ధాంతం ప్రైవేటు పాలనలో ఎక్కువగా సమంజసంగా ఉండటం సత్యం

సైమన్ నిర్ణయీకరణపై విమర్శకుల్లో కొందరు నిర్ణయీకరణ సిద్ధాంతం ప్రవర్తనా సిద్ధాంతం కంటే సాంప్రాదాయిక వ్యవస్థికరణ సిద్ధాంతానికి చేరువగా ఉన్నట్లు భావించారు. నిర్ణయీకరణ వ్యవస్థ నిర్వహణలో అతి ముఖ్యమైన అంశమన్నది వాస్తవమైనా కేవలం ఆ ప్రాతిపదికపైనే వ్యవస్థ పనితీరును అర్థం చేసుకోవడం దుర్లభం.

14.11 ముగింపు

సైమన్ సాంప్రదాయ సూత్రాలను అశాస్త్రీయమైన సామెతలుగా పరిగణించాడు సైమన్ తన పరిపాలన ప్రవర్తన విశ్లేషణలో వ్యవస్థ నిర్మాణంలో ఉన్న వ్యక్తిగత ప్రవర్తనపై ఎక్కువ దృష్టి కేంద్రీకరించారు. సైమన్ ప్రకారం నిర్ణయీకరణ పాలనలో అతి ప్రాధాన్యమైంది. ఇది వ్యవస్థకు హృదయంలాంటిది. వ్యవస్థ నిర్మాణం దాని విధాన నిర్ణయంపై ఆధారపడి ఉంటుంది. వ్యవస్థలో నిర్ణయాకరణ ప్రవృత్తిని బట్టి దాన్ని నిజమైన ప్రవర్తన తెలుసుకోవచ్చు.

ప్రతి నిర్ణయంలో సైమన్ యదార్థం, విలువలు ఉంటాయని చెప్పాడు. యదార్థం, విలువ అనేది విడదీయరానివి కాబట్టి శాస్త్రీయ పరిపాలన విధానాన్ని నిర్మించడం కష్టం అన్ని నిర్ణయీకరణలో విలువలు అనేవి ఉంటాయి.

నిర్ణయీకరణ ప్రవృతి ప్రాముఖ్యన్ని మొదట గుర్తించిన వాడు బెర్నాడ్ (Bernard) ఈ విషయంలో సైమన్ ఇం కా కొంత ముందుకు పోయాడు. పరిపాలన శాస్త్రంలోని నిర్ణయీకరణ ప్రవర్తన దృక్పధాన్ని తెలిపే నూతన అధ్యాయాన్ని స్థాపించాడు. అందువల్ల సైమన్ సిద్ధాంతం "ప్రేరణ సిద్ధాంతంగా" ఒక ముఖ్యపాత్ర కలిగి ఉంది. సైమన్ ప్రకారం పాలన శాస్త్రం నిర్ణయాకరణతో అనుగుణంగా ఉంటుంది. ప్రస్తుతం ప్రభుత్వపాలన శాస్త్రపాలన పద్ధతులపై సైమన్ ఏమీ రాయకపోవడం దురదృష్టకరం. నోబుల్ పురస్కారం పొంది ప్రభుత్వపాలన శాస్త్రానికి ఒక గుర్తింపు తెచ్చిన వాడు సైమన్. ఇతని సిద్ధాంతాలు ప్రభుత్వపాలనలో శాస్త్రంలో ప్రముఖపాత్రను కలిగి ఉండాలి.

14.12 ఉపయుక్త గ్రంథాలు

1. హెర్బర్ట్ ఎ. సైమన్ అడ్మినిస్ట్రేటివ్ బి-హేవియర్ ఏ స్టడీ ఆఫ్ డెసీషన్ మెకింగ్ ప్రాసెస్ ఇన్ అడ్మినిస్ట్రేటివ్ ఆర్గనైజేషన్, న్యూయార్క్, ది ప్రీప్రెస్, 1957.2వ ఎడిషన్?

2. ఆర్. జె. ఎన్.బేకర్, అడ్మినిస్ట్రేటివ్ ధియోరిఅండ్ పబ్లిక్ అడ్మినిస్ట్రేషన్, లండన్ హుట్చిన్‌సన్ యూనివర్సిటి లైబ్రరి,1972

3 హెర్బర్ట్, ఏ సైమన్; న్యూ సైన్స్ ఆఫ్ మేనేజ్‌మెంట్ డెసీషన్, న్యూయార్క్, హార్‌పర్ అండ్ రా పబ్లిషర్స్ 1960.

4 ఫ్రెడ్ లూధాన్స్, ఆర్గనైజేషనల్ బిహేవియర్, టోక్యోమెక్ గ్రా-హిల్, కోగాకుషా లిమిటెడ్, 1973.

5 బెర్ట్రా, గ్రాన్, ది మేనేజింగ్ ఆఫ్ ఆర్గనైజేషన్స్ అడ్మినిస్ట్రేటివ్ స్ట్రగుల్, లండన్, ఫ్రీ పెన్, 1964.

6 బెర్ట్రా, ఎం. గ్రాస్, ఆర్గనైజేషన్స్ అండ్ దైర్ మేనేజింగ్, న్యూయార్క్, ది ఫ్రీప్రెస్, 1968.

14.13 మాదిరి ప్రశ్నాలు

1. హెర్బర్ట్ ఎ. సైమన్ యొక్క నిర్ణయీకరణ సిద్ధాంతాన్ని వివరింపుము.

2. హెర్బర్ట్ ఎ. సైమన్ యొక్క హేతుబద్ధతను వివరింపుము.

పాఠం -15
ప్రసారాలు

15.1 లక్ష్యం

15.2 పరిచయం

15.3 అర్థం నిర్వచనం

15.4 ప్రాముఖ్యం

15.5 ప్రసారం-రకాలు

15.6 ప్రసార ప్రవృత్తి కారకాలు

15.7 వ్యవస్థలో ప్రసార ప్రవాహం లేదా ప్రసార పద్ధతులు

15.8 అధోముఖ ప్రసార పద్ధతి

15.9 ఊర్ధ్వముఖ ప్రసార పద్ధతి

15.10 పార్శ్వముఖ ప్రసార పద్ధతి

15.11 ప్రసార సాధనాలు

15.12 ప్రసార ముఖ్య లక్షణాలు

15.13 ప్రసార నియమాలు

15.14 ఉత్తమ ప్రసారాన్ని సాధించడం

15.15 సారాంశం

15.16 ప్రశ్నలు

15.17 ఉపయుక్త గ్రంథాలు

15.1 లక్ష్యం

ఈ పాఠం అధ్యయనం ద్వారా ప్రసారాలు, రాకాలు, లక్షణాలు తెలుసుకొవటానికి మరియు ప్రభపత్వ పాలనాశాస్త్రంలో కమ్యూనికేషన్ ఆవశ్యకతను వివిరిస్తుంది.

15.2 పరిచయం

వ్యవస్థలో సంక్లిష్టత పెరిగిన కొద్దీ సమన్వయం ప్రాధాన్యత పెరుగుతూ వస్తుంది. ఉత్తమశ్రేణి సమన్వయం ద్వారానే వ్యవస్థ లక్ష్యసాధన సులభసాధ్యమవుతుంది. వ్యవస్థ పాలనా సామర్థ్యం దానిలోని సమన్వయస్థాయి పైననే ఆధారపడి ఉంటుంది. వీటిన్నిటి సఫలత వ్యవస్థలోని ప్రసార ప్రవృత్తిపై కేంద్రీకృత

మైన ఉంటుంది. అందుకే ప్రసారాలు వ్యవస్థ నిర్వహణ అన్ని దశలకు వర్తిస్తాయి. నిజానికి వ్యవస్థ లక్ష్యసాధనలో ప్రసారం ముఖ్య సాధనంగా ఉపయోగపడుతుంది. పరిణామాత్మక ప్రసారాలు లేకుండా ఏ వ్యవస్థ కూడా మనలేదు.

15.3 అర్థం నిర్వచనం

ప్రసారం అనేది 'కమ్యూనికేషన్' అనే ఆంగ్ల తెలుగు సేత. ఈ ఆంగ్లపదం కమ్యూనిస్ అనే లాటిన్ పదం నుంచి ఆవిర్భవించింది. కమ్యూనిస్ అంటే సార్వజనిక అని అర్థం. ప్రసార ప్రవృత్తిలో ప్రసారకుడు తన ప్రసారాన్ని స్వీకరించే వ్యక్తి లేదా ప్రసార గ్రహీతతో సార్వజనికతను స్థాపిస్తాడు. దానిలో వ్యవస్థ నిర్వహణలో వ్యక్తుల ఐక్యీకరణ గావించడం ఏకీకృత కార్యాచరణ సాధ్యపడుతుంది.

వ్యవస్థ పరిణామాత్మక ప్రసార ఆవశ్యకత పట్ల సాధారణ ఏకాభిప్రాయం ఉన్నప్పటికీ ప్రసారపు ఖచ్చితమైన నిర్వచనం పట్ల మాత్రం తగిన ఏకాభిప్రాయం లేదు. అందుకే పలువురు రచయితలు పలు విధాలుగా ప్రసారాన్ని నిర్వచించడం జరిగింది. అందులో ఈ కింది నిర్వచనాలు పేర్కొదగ్గవి.

"పదజాలం ఉత్తరాలు లేదా సందేశాలు ఆలోచనలు లేదా అభిప్రాయాల పరస్పర మార్పిడి ద్వారా ఏర్పరచుకొనే సంపర్కాన్ని ప్రసారం అంటారు."- వెబ్‌స్టర్ నిఘంటువు.

"మౌఖిక లేదా మౌఖికం కానుటువంటి సాధారణ చిహ్నాల / సంజ్ఞల ఉపయోగం ద్వారా అర్థమయేటట్లు సమాచారాన్ని చేరవేయడాన్నే ప్రసారమంటారు."- జేమ్స్‌యల్. గిబ్బన్ ప్రభృతులు.

పరస్పర అవగాహన. విశ్వాసం లేదా చక్కని మానవ సంబంధాలను నెలకొల్పేందుకు ఆలోచనను లేదా సమాచారాన్ని పరస్పరం మార్పిడి చేయడాన్ని ప్రసారమంటారు. -ద అమెరికన్ సొసైటీ ఆఫ్ ట్రెనింగ్ డైరెక్టర్స్.

యదార్థ విషయాలను, ఆలోచనలను ఉద్దేశాలను లేదా ఉద్రేకాలను ఇద్దరు లేదా అంతకంటే ఎక్కువమంది మార్పిడి చేసుకోవడమే ప్రసారం- న్యూమన్ అండ్ సమ్మర్.

"పరస్పర ఉద్దేశాలను పరస్పరం అర్థం చేసుకోవడమే ప్రసారం-మిల్లెట్.

ఉమ్మడి సమస్యలపై ఏకాభిప్రాయం కుదరడమే ప్రసారంలో ఇమిడి ఉన్న ఉద్దేశం.-" ఆర్థ్‌వేటిడ్.

"పంపే వ్యక్తి నుంచి స్వీకరించే వ్యక్తికి సమాచారాన్ని తగిన రీతిలో అర్థం చేసుకొనేటట్లు చేరవేయడమే ప్రసారం." కూంట్, ఒడానెల్ అండ్ వేదిక్.

"అర్థం అవగాహనల మధ్య ప్రసారం వంతెన వంటిది. ఇది చెప్పడం, వినడం, అవగాహన చేసుకోవడం అనే క్రమబద్ధమైన నిరంతర ప్రవృత్తితో కూడుకొని ఉంది."-శెర్లేకర్

పై నిర్వచనాలను విశ్లేషించినప్పుడు వ్యవస్థలో వివిధ ఉద్యోగుల మధ్య తగిన అవగాహన పెంఎ ాందించి వారిని కార్యోన్ముఖులను చేసే సమాచార ప్రవృత్తిని ప్రసారమనవచ్చు. ఇంకా స్పష్టంగా చెప్పాలంటే పై ఉద్యోగి నుంచి తన అధీనోద్యోగికి, పై కార్యలయాలన్నుంచి క్షేత్ర కార్యాలయాలకు, కేంద్ర కార్యాలయ ానున్నుంచి శాఖలకు సమాచారం చేరవేయడం లేదా బదలాయించడమే ప్రసారం అవుతుంది.

15.4 ప్రాముఖ్యం

వ్యవస్థలోని వివిధ భాగాలు, వాటిని నిర్వహించే వివిధ వ్యక్తలను తగిన అవగాహన కోసం అను సంధాన పరిచే ఒక లంకెగా ప్రసారం అత్యుత్తమ పాత్రను నిర్వహిస్తుంది. కుటుంబం, ప్రభుత్వం వ్యాపార సమస్యలు మతసమస్యలు వంటి అన్ని వ్యవస్థలో ఒక వ్యక్తి నుంచి వెరొక వ్యక్తికి సమాచారం బదాలాయి ంపు తప్పనిసరిగా అవసరమవుతుంది. అందుకే వ్యవస్థీకృత కార్యాకలాపం ప్రసార సాధనం ద్వారానే ఏకీకృ త పరచడం జరుగుతుందనడం అతియోశక్తి కాదు. సామాజిక అవసరాలను వివిధ సాంఘిక సంస్థలకందిం చే సాధనంగా కూడా ప్రసారాన్ని భావించడం జరుగుతుంది.

వ్యవస్థీకృత కార్యాచరణలో ప్రసారాల ప్రాధాన్యత రచయితలనేకమంది ఎంతో కాలంగా గుర్తిస్తూ నే ఉన్నారు. చెస్టర్ ఐ. బెర్నార్డ్ ఉద్దేశంలో ఉమ్మడి లక్ష్యాన్ని సాధించేందుకు వ్యవస్థ సభ్యులను సంఘటిత పరిచే ఏకీకృత సాధన ప్రసారం. నిజానికి ప్రసారం లేకుండా సమన్వయం మార్పు అనేవి సాధ్యపడవు అం దుకే సాముదాయిక కార్యకలాపం అసాధ్యమవుతుంది, అయితే ప్రసారాన్ని వ్యవస్థ మూల జీవనాడిగా భావి ంచడం జరిగింది. పాలనా సామర్థ్యం వ్యవస్థలో రూపొందించిన ప్రసార పద్ధతిపై ఎక్కువగా ఆధారపడి ఉ ంటుంది. కాబట్టి ప్రసారం అమూల్యమైన పాలన పరికరంగా గుర్తించడం జరుగుతుంది. వ్యవస్థలోని నిర్వ ర్తక సమస్యల సాధనలో ప్రసారం యాజమాన్యాన్ని ఆదుకొని సంక్షోభ పరిస్థితుల నధిగమిస్తుంది. అంతేకా క వ్యవస్థ లక్ష్యసాధనకు పాటుపడే ఉద్యోగుల మధ్య సహకార భావాన్ని పెంపొందించి వారి సుస్థితిని పెం పొందించడంలో ప్రసారం ఇతోధికంగాఉపయోగపడుతుంది. ముఖ్యంగా వ్యాపారి వ్యవస్థల మనుగడకు వ్యక్తుల మధ్య కొనసాగే ప్రతి స్పందన చాలా అవసరం.

అది పరిణామాత్మక ప్రసారం అత్యవసరం. అందుకే మిల్లెట్ ప్రసారం పాలనా నిర్వహణ రక్తమం డలంగా పేర్కొన్నాడు. శరీరంలో వివిధ అంగాలకు రక్త ప్రసారం తగిన రీతిలో లేనప్పుడు శరీరం కృషించి పోతుంది. అలాగే వ్యవస్థలో సమాచార ప్రసారం స్తంభించిపోయినప్పుడా వ్యవస్థ నిర్జీవవుతుంది. ప్రసారం వ్యవస్థకు గుండె వంటిదని భావించి ఫిఫ్‌నర్ ఆలోచన పూర్తిగా సమర్థనీయం ప్రసారాల ప్రాధాన్యతను మ నోవైజ్ఞానికి, సామాజిక శాస్త్రవేత్తల సైతం వారి వారి దృక్కోణల నుంచి సమర్థించారు.

కార్యానిర్వాహక విధులను సమైక్యపరుస్తుంది. కాబట్టి వ్యవస్థల అంతర్గత కార్యాచరణకు ప్రసార ం తప్పనిసరి అవుతుంది. ప్రత్యేకంగా ఈ కింది కారణాలవల్ల ప్రసారం అవసరమవుతుందని కూంట్జ్, డావె ల్, వేరిక్‌లు అభిప్రాయపడ్డారు.

1. వ్యవస్థ గమ్యాలను స్థాపించి, వ్యాపింపచేసేందుకు.

2. వాటిని సాధించేందుకు అవసరమయ్యే ప్రణాళికలనభివృద్ధి పరచేందుకు

3. మానవ ఇతర వనరులను అత్యుత్తమ పరిణామాత్మకంగా సమర్థవంతంగా వ్యవస్థీకరించేందుకు

4. వ్యవస్థా సభ్యులను ఎంపిక చేసి అభివృద్ధి పరచి విలువ కట్టేందుకు

5. వ్యక్తుల తమ శక్తియుక్తులు ధారపోసేందుకు తగిన దారిచూపి ప్రేరేపించి, నిర్దేశించి అనుకూల వాతావ రణాన్ని సృష్టించేందుకు

6. నిర్వర్తనను నియంత్రించేందుకు

ప్రసారం కేవలం కార్యనిర్వహణదారు విధులకు మాత్రమే సౌలభ్యాన్ని కలిగించదు. అది వ్యవస్థ కు తన బహిర్గత వాతావరణంలో కూడా సంబందాన్ని కల్పిస్తుంది. సమాచారపు బదలాయింపు ద్వారానే పా లన చైతన్యవంతమై బహుముఖ కార్యకలాపాలాను సమన్వయపరిచి వ్యవస్థ గమ్యాలు సాధించకల్గుతుం ది. అందుకే వ్యవస్థ తన ఉనికిని కాపాడేందుకు ఉత్తమ శ్రేణి ప్రసారాపరంపర కలిగి ఉండాలి. అప్పుడే వ్య వస్థ మనుగడకు మూలాధారం నిర్ణయీకరణ సవ్యంగా జరుగుతుంది.

15.5 ప్రసారం-రకాలు

సాధారణంగా కార్యానిర్వహణదారులు వ్యవస్థ వాతావరణాన్ని నిశ్చయించడం ద్వారా వ్యవస్థ సభ్యుల వైఖరులను ప్రభావిత పరుస్తారనేది సాధారణ సత్యం ఇది ముఖ్యంగా పై స్థాయిలోని పరిణామా త్మక ప్రసారాన్ని తగిన మార్గాన్ని ఏర్పరచే గురుతర భాద్యత వ్యవస్థ నాయకత్వానికిన్నప్పటికి వ్యవస్థలోని ప్రతివ్యక్తి ఈ భాధ్యతను పంచుకుంటారు. ఉన్నతాధికారులు తమ ఆధీనులకు తిరిగి ఆధీనులు తమ ఉన్నతాధికారులకు ప్రసారాన్ని కొనసాగించాల్సి ఉంటుంది.

మాములుగా ప్రసారాలు, రెండు రకాలుగా విభజితమైయ్యాయి. ఒకటి సాధారణ ప్రసారం రెండో ది. వ్యక్తిగత ప్రసారం, వ్యవస్థలోని ఒక భాగం నుంచి దానికి చెందిన ఇతర భాగాలకు. ఒక వ్యక్తి నుంచి వ ంరొక వ్యక్తి మధ్య జరిగే ప్రసారాన్ని సాధారణ ప్రసారం అంటారు. సాధారణ ప్రసార క్రమంలో సమన్వయం సాదించేందుకు ప్రసారం ఆజ్ఞాసరళిలో దిగంతసమంగా జరుగుతుంది. అంటే రెండు సమాంతర శాఖల కా ర్యనిర్వహణ దారుల మధ్య జరిగే ప్రసారం సాధారణమైందిగా గుర్తించాలి. అయితే సాధారణ ప్రసార వ్య వస్థలో అధోముఖంగా ఊర్ధ్వముఖంగా లేదా పార్శ్వముఖంగా ఉండవచ్చు.

పై అధికారికి, తన అధీనోద్యోగికి మధ్య జరిగే ప్రసారాన్ని వ్యక్తిగత ప్రసారం అంటారు. అది ఆజ్ఞా సరళిలోని వ్యక్తులమధ్య ఉంటుంది. వ్యక్తిగత ప్రసారం ఊర్ధ్వముఖంగా లేదా అధోముఖంగా జరుగుతుంది. అయితే దీన్ని అంతర్గత ప్రసారం అని కూడా అంటారు.

15.6 ప్రసార ప్రవృత్తి కారకాలు

ప్రసార ప్రవృత్తి అందులో ఇమిడి ఉన్న యంత్రంగం ఎంతో వివరణాత్మకంగా ఉండవచ్చు. క్లుప్తంగా చెప్పాలంటే ప్రసార ప్రవృత్తిలో మూడు ప్రధాన కారకాలున్నాయి. ఒకటి. ప్రసారకుడు లేదా సందేశాన్ని పంపేవాడు రెండు. సందేశాన్ని పంపేందుకుపయోగించే సాధనం లేదా మార్గం, మూడు. ప్రసార గ్రహీత లేదా సందేశాన్ని స్వీకరించేవాడు.

ప్రసారకునితో లేదా సందేశాన్ని పంపేవానితో ప్రసారం ప్రారంభమవుతుంది. అతడు తన అభి . ప్రాయన్ని లేదా ఆలోచనను తనకు దానిని స్వీకరించి సులభంగా అర్థమయేలా సంకేత పరుస్తాడు. సంకేతన అంటే భావాలను మాటలు, సంజ్ఞలు, అంగన్యాసాల ద్వారా వ్యక్తం చేయడం ఈ సంకేతం అనేక రకాలుగా ఉండవచ్చు. ఉదాహరణకు కంప్యూటర్ భాష టెలిగ్రాఫ్ సంకేతం. షార్ట్‌హాండ్ మొదలైనవి.

సందేశం ఒక సాధనం లేదా మార్గం ద్వారా పంపడం జరుగుతుంది. ఈ సాధనం ప్రసారకున్ని ప్రసార ప్రహీతను అనుసంధాన పరుస్తుంది. పంపబడే సందేశం మౌఖికంగా లేదా లిఖిత పూర్వకంగా ఉండవచ్చు. ఈ సందేశం అధికారిక ఉత్తర రూపకంగా కంప్యూటర్, టెలిఫోన్, టెలిగ్రామ్ లేదా టెలివిజన్ ద్వారా పంపవచ్చు. ఈ విధంగా నేడు అనేక ప్రసార సాధనాలు అందుభాటులో ఉన్నాయి. అయితే ప్రతి సాధనంలో కొన్ని లాభా నష్టాలున్నాయి. అందుకే పరిణాత్మక ప్రసారానికి అనుకూలమైన ప్రసార సాదన ఎంపిక ఎంతో అవసరం. అతడు సందేశ సంకేతాన్ని తగిన రీతిలో విప్పగలిగి ఉండాలి . ప్రసారాన్ని పంపేవాడు, స్వీకరించేవాడు ఒకే రీతిలో దాన్ని అర్థం చేసుకోలేనప్పుడు ఆ ప్రసారం అసంపూర్ణంగా మిగిలిపోతుంది. అంతే కాక ప్రసారన్ని పూర్తిగా గ్రహింపలేకున్నా లేదా అపార్థం చేసుకున్నా దానిలో అంతరాయమేర్పడుతుంది. అందుకే పంపేవాని ఉద్దేశం మేరకు స్వీకరించేవాడు ప్రసారాన్ని గ్రహించింది లేంది గుర్తించేందుకు ప్రసార పునశ్చరణం జరుపబడుతుంది. దానితో ప్రసారలోపం గుర్తించడం సరిచేసేందుకు వీలవుతుంది.

15.7 వ్యవస్థలో ప్రసార ప్రవాహం లేదా ప్రసార పద్ధతులు

కార్య నిర్వాహణదారు తన విధులను కార్యకలాపాలను పరిణమాత్మకంగా నిర్వహించేందుకు సమాచారం అవసరమవుతుంది. ప్రసార పద్ధతిని యధాలాపంగా పరిశీలించినప్పుడు సర్వసాదారణంగా కార్య నిర్వహ'దారు తన నిర్ణయీకరణ కవసరమయ్యే సమాచారం ఉండకపోవడమో లేదా అవసరాన్ని మించిన సమాచార భారాన్ని కలిగి ఉండటమో జరుగుతుంది. అందుకే కార్యనిర్వహణదారుకవసరమైంది. గరిష్టస్థాం

ు సమాచారం కాదు. కేవలం సంగతమైన సమాచారం మాత్రమే. నిజానికి సర్వజనీనంగా వర్తించే స్పష్టమైన ప్రసార పద్ధతంటూ ఏదీ లేదు. అయితే తన అవసరాన్ని బట్టి కార్యనిర్వహణదారు తగిన ప్రసార పద్ధతిని ఏర్పాటు చేసుకోవలసి ఉంటుంది. ఉత్తమమైన వ్యవస్థలో ప్రసారం పలుదిశలకు వ్యాపించి ఉంటుంది. అందులో ముఖ్యంగా అధోముఖ, ఊర్ధ్వముఖ, పార్శ్వముఖ ప్రసార పద్ధతులు పేర్కొదగ్గవి. ఈ మూడు కారకాలే ప్రసార ప్రవాహంగా లేదా ప్రసార పద్ధతులుగా సాదారణంగా పేర్కొంటారు.

15.8 అధోముఖ ప్రసార పద్ధతి

ఈ పద్ధతిలో వ్యవస్థ క్రమానుగత శ్రేణి ప్రకారం పై అధికారి స్థాయినుంచి కింది అధీస్థాయిలకు ప్రసారం పయనిస్తుంది. ఇది సంప్రదాయ ప్రసార పద్ధతి ఈ పద్ధతి ప్రత్యేకంగా అదీకార తత్వ వాతావరణం కలిగి వ్యవస్థలో కనిపిస్తుంది. ఈ పద్ధతిలో ప్రసారం మౌళికంగాను, లిఖితపూర్వకంగాను ఉంటుంది. మౌఖిక ప్రసారంలో ఆదేశాలు, ఉపన్యాసాలు, సమావేశాలు, టెలిఫోన్ల వంటి ఇతర సాధనాల వినియోగంతో పాటు ముఖాముఖి రహస్య సంభాషణలు చేరి ఉంటాయి. లిఖిత పూర్వక ప్రసారంలో మహాజర్లు, ఉత్తరాలు, చేతి ప్రతులు కరపత్రాలు ,సంస్థల వార్తా పత్రాలు సంకలన వార్తలు విధాన పట్టికలు, ప్రక్రియలు వంటివి చేరి ఉంటాయి.

ఉన్నతాధికారి నుంచి క్రింది ఆధీనుని వరకు మౌలికంగా అయిదు రకాల ప్రసారం ఉంటుందని కాట్జ్, ఖాన్ గుర్తించారు.

1. విద్యుక్త బాధ్యతలను నిర్వహించేందుకవసరమయ్యే ఆదేశాలు
2. విద్యుక్త బాధ్యతల పరస్పర సంబందాలను అవగాహన చేసుకొనేందుకు అవసరమయ్యే
3. ప్రక్రియలు, సంస్థాపరమైన ఆనవాయితీలకు సంబంధించిన సమాచారం
4. అధినుల నిర్వర్తన సంబంధమైన పునశ్చరణ ప్రక్రియ.
5. సంస్థాపరమైన గమ్యాలకు సంబందించిన సమాచారం

దురదృష్టవశాత్తు ఆజ్ఞాసరళి ద్వారా సమాచారంపై నుంచి కిందికి పయనించేటప్పుడు తరచుగా కొంతమేరకు జారిపోతుంది లేదా వక్రీకరించడం జరుగుతుంది. నిజానికి ఆదేశాల్లో చాలా భాగం అర్థం కాకుండా లేదా చివరికి చదవడానికి వీలులేకుండా ఉంటాయి.అందుకే ప్రసారకుడు పంపిన సమాచారం అతని ఉద్దేశానికి తగిన విధంగా గ్రహించేది లేనిదీ పునశ్చరణ పద్ధతి ద్వారా తెలుసుకోవడం జరుగుతుంది. వ్యవస్థ వివిధ స్థాయిల ద్వారా అధోముఖంగా పంపే సమాచారం అనేక కాలయాపనలకు కారణమవుతుంది. ఈ ఇబ్బందిని అధిగమించడానికి కొందరు అధికారుల సమాచారాన్ని సరాసరి అవసరం ఉన్న వ్యక్తికి లేదా సముదాయానికి పంపించాలని పట్టుబడతారు.

15.9 ఊర్ధ్వముఖ ప్రసార పద్ధతి

ఈ పద్ధతిలో ప్రసార ఆధీన సిబ్బంది నుంచి ఉన్నతాధికారుల వరకు క్రమానుగత శ్రేణి పద్ధతిలో నిరంతరంగా పయనిస్తుంది. దురదృష్టవశాత్తు ఈ ప్రసార సరళిలోని వివిధ స్థాయిల్లో వడబోత క్రమం ద్వారా సందేశం ఆటంకపరచబడుతుంది. ముఖ్యంగా అనాపేక్షిత యదార్థ సందేశం ఉన్నతాధికారికి చేరకుండా నిరోధించడం. అయితే వ్యవస్థలో తగిన నియంత్రణ ఉద్దేశ సాఫల్యానికి యదార్థ సందేశ ప్రసారం తప్పని సరి అవుతుంది. ఎందుకంటే పై స్థాయి యాజమాన్యం వ్యవస్థలోని వివిధ కింద స్థాయిలో జరుగుతున్న యదార్థ నిర్వర్తన క్రమాన్ని ఎప్పటికప్పుడు గమనించవలసి ఉంటుంది.

ఊర్ధ్వముఖ ప్రసార పద్ధతిలో ఆధీన ఉద్యోగులకు తాము పంపే సమాచార ప్రసారంలో తగిన స్వేచ్ఛ స్వాతంత్ర్యం ఉండటం అనవసరమవుతుంది. ఆజ్ఞ సరళితో పాటు ఆ పద్ధతిలో విభిన్నమైన అనేక ఇతర సాధనాలను సైతం ఉపయోగించడం జరుగుతుంది. అందులో ముఖ్యంగా సలహాల పద్ధతులు, అప్పీలు, ఇబ్బందుల ప్రక్రియలు, ఫిర్యాదు పద్ధతులు, సలహా సమావేశాలు, వ్యవస్థ లక్ష్యాల ఉమ్మడి నిర్ణయం, ముఖాముఖి సమావేశాలు, సాముదాయిక సమావేశాలు, బహిరంగ విధాన ఆచరణ, సుస్థితి ప్రశ్నావళి బహుళ ప్రచారంలో ఉన్నాయి. ఊర్ధ్వముఖ ప్రసారం పరిణామాత్మకంగా ఉండాలంటే ఆధీన సిబ్బందికి ప్రసార సంబంధమైన పూర్తి స్వేచ్ఛ స్వాతంత్ర్యంగల వాతావరణం సృష్టించాలి. ఇలాంటి వాతావరణం సృష్టించడమనేది చాలా వరకు ఉన్నతాధికారులపై ఆధారపడి ఉంటుంది.

15.10 పార్శ్వముఖ ప్రసార పద్ధతి

ఈ పద్ధతిలో ప్రసారాలు సమాంతర పద్ధతిలో కర్ణరేఖా పద్ధతిలో ఉంటాయి. మొదటి పద్ధతిలో ఒక వ్యవస్థలో లేదా అదే రకమైన వ్యవస్థలోని ఒకే హోదాకు మధ్య సమాచారం ప్రవహిస్తుంది. రెండో పద్ధతిలో ప్రత్యక్షంగా లేదా సరాసరి నివేదాత్మక సంబంధంలేని వివిధ స్థాయిల మధ్య సమాచారం ప్రవహిస్తుంది. వ్యవస్థలో సమాచారం ప్రవాహ వేగాన్ని పెంచేందుకు అవగాహనను పెంపొందించేందుకు, వ్యవస్థా లక్ష్య సాధనకవసరమయ్యే ప్రయత్నాలను సమన్వయపరచేందుకు ఇలాంటి ప్రసార పద్ధతిని పాటిస్తారు. చాలా వరకు వ్యవస్థలోని క్రమానుగత శ్రేణిని ప్రసారం పాటించదు. అలాగాక ప్రసారం ఆజ్ఞా సరళిని అడ్డంగా ఛేదించి ప్రవహిస్తుంది. నిజానికి కార్యనిర్వహణదారుల ప్రసారంలో మూడింటి ఒకటవ వంతు అడ్డంగాను, మిగతాది పార్శ్వముఖంగాను ఉన్నట్లు కొన్ని పరిశోధనలు ధృవపరిచాయి. లాంఛన ప్రాయమైన సమావేశాలు, బోర్డు సమావేశాల వరకు పార్శ్వ లేదా అడ్డ ప్రసారంలో చేరి ఉన్నాయి. సమాచారం ఆజ్ఞా సరళిని అతిక్రమించినప్పుడు ఉత్పన్నమయ్యే సమస్యలను ఎదుర్కొనేందుకవసరమయ్యే జాగ్రత్తలు తీసుకోవలసి ఉంటుంది. కూంట్జ్ ప్రభృతులు ఈ క్రింది జాగ్రత్తలు సూచించారు.

1. అవసరమైన చోట పార్శ్వముఖ సంబంధాలను ప్రోత్సహించవలసి ఉంటుంది.

2. ఆధీనులు తమ అధికార పరిధిని అతిక్రమించే నిబద్ధతను నిరసించవలసి ఉంటుంది.

3. ముఖ్యమైన అంతర్శాఖీయ కార్య కలాపాలను ఆధీనులు ఎప్పటికప్పుడు ఉన్నతాధికారులకు తెలియజే యాల్సి ఉంటుంది.

15.11 ప్రసార సాధనాలు

ప్రసార సామర్థ్యం పూర్తిగా ప్రసారాన్ని పంపించే సాధనంపై ఆధారపడి ఉంటుంది. అయితే ప్రసా ర సాధనపు ఎంపిక ప్రసారకుడు, ప్రసార గ్రహీత, పరిస్థితులు మొదలైన వాటి పరిశీలన తప్పని సరిగా తేవ లసి ఉంటుంది. సమర్థవంతమైన ప్రసారం నాలుగు సాధనాల ద్వారా సాధ్య పడుతుంది. 1. ముఖాముఖి, 2. మౌఖిక, 3. లిఖిత పూర్వక, 4. హావభావ ప్రదర్శనాత్మక.

15.11.1. ముఖాముఖి ప్రసారం

ఈ ప్రసార పద్ధతి అతి ఉత్తమ మైనదిగా భావించబడుతుంది. ఇందులో సమాచారం ప్రసారకుని నుంచి ప్రసార గ్రహీతకు ప్రత్యక్షంగా చేరవేయబడుతుంది. తద్వారా ప్రసారం చేరవేయడంలోని ఒడిదుడు కులు చాలా వరకు అధిగమించబడతాయి. గ్రహీత గ్రహణ స్థాయికి తగిన రీతిలో ప్రసారాన్ని సవరించి ప్ర సారకుడు అందించే అవకాశం ఉంటుంది. ఈ ప్రసార సాధనం ద్వారా ఇద్దరూ తమ భావాలను పరస్పరం గమనించవచ్చు. అంతేకాక సమాచారాన్ని త్వరితగతిని పరస్పరం మార్చుకోవచ్చు. ప్రత్యక్షంగా ప్రశ్నల ద్వాం సందేహాలు తీర్చుకోవచ్చు. ఈ ప్రసార పద్ధతిలో పునశ్చరణ సులభ సాధ్యమై ఎప్పటికప్పుడు ప్రసార పరి ణాత్మకతను గుర్తించడం సాధ్య పడుతుంది. ముఖాముఖి ప్రసార సాధనాలు పలు విధంగా ఉంటాయి. అ ందులో ఇంటర్వ్యూలు, సభలు, సమావేశాలు, సదస్సులు, ప్రసంగాలు పేర్కొదగ్గవి. అయితే ఇవి లాంఛన ప్రాయమైనవిగా, లాంఛన ప్రాయం కానివిగా ఉండవచ్చు. ఈ ప్రసార సాధనం మౌఖిక ప్రసార సాధనానికి అతి సన్నిహితంగా ఉంటుంది.

15.11.2. మౌఖిక ప్రసారం

ఈ ప్రసార పద్ధతిని, ముఖాముఖి ప్రసార పద్ధతిని, సర్వ సాధారణంగా ఒకటిగానే భావిస్తుంటారు. అయితే ఈ పద్ధతి ప్రసార ప్రవృత్తిలో పై పద్ధతికి భిన్నంగా ఉంటుంది. ఈ ప్రసార పద్ధతిలో ప్రసారకుడు, ప్ర పసార గ్రహీత ముఖాముఖి లేదా భౌతికంగా ఎదురెదురుగా ఉండటం జరగదు. సమాచారం మౌఖికంగా సుదూర తీరాలలో ఉన్నవారికి సైతం ప్రత్యక్షంగా ప్రసారం చేయడం సాధ్యపడుతుంది. అయితే ఈ పద్ధతి లో ప్రసారకుడు, ప్రసార గ్రహీత మధ్య 'సాధనం' వారధిగా ఉంటుంది. ఇందులో అనేక సాధనాలను ఉప యోగించడం జరుగుతుంది. టెలిఫోన్, రేడియో, ఇంటర్‌కం పద్ధతి ముఖ్యంగా పేర్కొదగ్గ సాధనాలు.

15.11.3. లిఖిత పూర్వక ప్రసారం

ఈ ప్రసార పద్ధతిలో సమాచారం పూర్తిగా రాసి ఉంటుంది. ఈ ప్రసార సాధనం ప్రయోగాత్మకంగా ఉత్తమమైందిగా భావిస్తాడు. సందేశాలు, ఆదేశాలు, ఆజ్ఞలు, ఆలోచనలు, విధానాలు రాత పూర్వకంగా జారీ చేయడం జరుగుతుంది. రాత పూర్వక ప్రసారం అతి మెలుకువతో ప్రణాళికీకరించి విడుదల చేస్తారు. సాధారణంగా ఈ పద్ధతి ప్రసారాల ఉత్తరాలు, పుస్తకాలు, సర్క్యులర్‌లు, మహాజరులు, మాన్యువల్స్, వార్తా పత్రికలు, పోస్టర్ల రూపంలో ఉంటాయి. ఈ పద్ధతిలో అవసరమైనప్పుడు సమాచారాన్ని తిరిగి పరిశీలించడానికి అవకాశం ఉంటుంది. ప్రసారకుడు, ప్రసార గ్రహీత తమ తమ బాధ్యతనుంచి తప్పించుకోవడానికి అవకాశం ఉండదు.

ఈ ప్రసార పద్ధతిలో సమాచారం రాత పూర్వకంగా పొందుపరచడంవల్ల కాగితాలు, ఫైళ్ళు, రికార్డులు, పుస్తకాలు గుట్టలు గుట్టలుగా పేరుకొని అనుకోని ఇబ్బందులు ఎదుర్కోవలసి ఉంటుంది. అంతేకాక ఈ పద్ధతిలో సమాచారం అతి తొందరగా చేరవేయడం సాధ్యపడదు. అయితే రాసిన అంశం స్పష్టంగా లేనప్పుడు, అసాధారణ పదజాలం ప్రయోగించినప్పుడు ప్రసారం తన యాధార్థతను కోల్పోయి అనూహ్యమైన ఇబ్బందులను కల్పిస్తుంది. అందుకే రాత పూర్వక ప్రసారాన్ని మెరుగు పరచడానికి కె.యల్. డెవిస్ కొన్ని మార్గదర్శక సూత్రాలను సూచించాడు.

1. సులభ పదజాలాన్ని, పద బంధాలను ప్రయోగించాలి.
2. బహుళ ప్రచారంలో ఉన్న చిన్న పదజాలాన్ని ఉపయోగించాలి.
3. అవసరమైన సందర్భాల్లో వ్యక్తిగత సర్వనామాలు (నీవు, మీరు, మీకు వంటివి) ప్రయోగించాలి.
4. అవసరమైనప్పుడు చిత్ర పటాలను, ఉదాహరణలను, చార్టులను విస్తృతంగా ఉపయోగించాలి.
5. చిన్న వాక్యాలను, పరిచ్ఛేదాలను ఉపయోగించాలి.
6. వ్యాక్యానుసరణ స్పష్టంగా, సూటిగా ఉండాలి.
7. అయినంతవరకు విశేషణాలను తగ్గించాలి.
8. భావాలను తార్కికంగా ప్రత్యేక పద్ధతిలో వ్యక్త పరచాలి.
9. అనవసర పదజాల ప్రయోగాన్ని తప్పించాలి.

15.11.4. హావభావ ప్రదర్శనాత్మక ప్రసారం

ఈ ప్రసారం బహుముఖంగా జరుగుతుందనడంలో సందేహం లేదు. అయితే ప్రసారకుడి నుంచి ప్రసార గ్రహీతకు చేరవేసే సమాచారం ఈ ప్రసార పద్ధతి ద్వారా బలపర్చడం జరుగుతుంది. అంటే ప్రసార సమయంలో ప్రదర్శించే ప్రసారకుని హావ భావాలు (చేతులు కదిలించడం, పెదవులు విరవడం, కనుబొ

మ్మలెగరవేయడం, నవ్వడం, కోపాన్ని ప్రదర్శించడం, కార్యాలయానికి తొందరగా రావడం, ఆలస్యంగా వెళ్ళడం వంటివి) ప్రసారానికి బలాన్ని, సామర్థ్యాన్ని, సరళత్వాన్ని సమకూరుస్తాయి. అప్పుడు ప్రసారం పరిణామాత్మకంగా ఉంటుంది. అనేక సందర్భాలలో హావభావాలు ఇతర ప్రసార సాధనాలకంటే శక్తివంతంగా పని చేయవచ్చు.

పైన చర్చించిన ప్రతి ప్రసార సాధనం కొన్ని సులక్షణాలు, లోపాలను కలిగి ఉండవచ్చు. అవసరాన్ని బట్టి అన్ని ప్రసార సాధనాలను కలిపి వినియోగించుకున్నప్పుడు ప్రసారం అర్థవంతంగా ఉంటుంది.

15.12 ప్రసార ముఖ్య లక్షణాలు

ప్రసారం సమర్థవంతంగా పరిణామాత్మకంగా ఉండాలంటే ఈ కింది ముఖ్యలక్షణాలు ఉండాలి.

1. ప్రసారం విశ్వసనీయమైందిగా ఉండాలి.
2. ప్రసారం కచ్చితమైందిగా, నిర్ధారితమైందిగా ఉండాలి. అంతేకాక వ్యవస్థలో ప్రసారకుని హోదాకు తగినట్లుగా ప్రసారం ఉండాలి.
3. ప్రసారం అతి సున్నితమైందిగా ఉండి ప్రసార గ్రహీతను తక్షణం స్పందింపచేసేదిగా ఉండాలి.
4. ప్రసారం అర్థవంతమై స్పష్టంగా ఉండి, సులభంగా అవగతమయ్యేలా ఉండాలి.

15.13 ప్రసార నియమాలు

నిజానికి ఇదమిద్ధంగా చెప్పే ప్రసార నియమాలంటూ ఏమీ లేవు. అయితే సామాజిక శాస్త్రవేత్తలు ప్రసార ప్రవృత్తిపై అనేక పరిశోధనలను నిర్వహించారు. వారి అధ్యయనాలు కొన్ని ముఖ్యమైన ప్రసార నియమాలను బహిర్గత పరిచాయి. ప్రసారకుడు తప్పనిసరిగా కింది నియమాలను పాటించవలసి ఉంటుంది.

1. ప్రసార ఉద్దేశాన్ని తెలుసు కోవాలి.
2. తన విశ్వసనీయతను కాపాడుకోవాలి.
3. తన ప్రేక్షకులెవరో తెలుసుకొని ఉండాలి.
4. అంచలంచలుగా ప్రసారాన్ని అందించాలి.
5. ప్రసారం స్పష్టంగా ఉండేటట్లు చూడాలి.
6. ఆలోచించి పదజాలాన్ని పేర్చాలి.
7. విషయ సంగ్రహణ చేయాలి.
8. సమాచార సమగ్రతను గుర్తించాలి.
9. ప్రసారం, నిర్దిష్టంగా ఉండాలి.

శేర్లేకర్‌ననుసరించి ప్రసార నియమాలు నాలుగు:

1. ప్రసారం స్పష్టంగా ఉండాలి.

2. ప్రసారం పట్ల పూర్తి అవధానం కలిగి ఉండాలి.

3. ప్రసారం పూర్తి న్యాయబద్ధంగా, నిజాయితీగా ఉండాలి.

4. లాంఛన ప్రాయంగాని వ్యవస్థా పద్ధతిని ఉపయోగించాలి.

ప్రసారంలో ఎదుర్కొనే అడ్డంకులు

కొన్ని అడ్డంకులవల్ల ప్రసారం తరచుగా నిరర్థకమవుతుంది. ప్రసారం విచ్ఛిన్నమయ్యే కొన్ని ప్రధానమైన అడ్డంకులను కూంట్జ్ ప్రభృతులు సూచించారు. ఈ అడ్డంకులు ప్రసారకునిలో సందేశాన్ని పంపే ప్రసార సాధనాలలో లేదా ప్రసార గ్రహీతలో ఉండవచ్చు. వారు సూచించిన అడ్డంకులు ఈ కింది విధంగా ఉన్నాయి.

1. ప్రసార సంబంధమైన ప్రణాళీకీకరణ లోపించడంవల్ల ప్రసారంలో సందిగ్ధత పెరుగుతుంది.

2. స్పష్టపరచిన ఆలోచనా క్రమం ప్రసారంలో అపోహలను పెంచుతుంది.

3. సందిగ్ధమై, అపోహలను కలిగించే పదజాల ప్రయోగం ప్రసార స్వరూపాన్ని మార్చివేస్తుంది.

4. లోపభూయిష్టమైన సందేశం ప్రసార వైఫల్యానికి కారణమవుతుంది.

5. ప్రసారం చేసేటప్పుడు జరిగే తరుగుదల, ప్రసార గ్రహీత బలహీనమైన జ్ఞాపకశక్తి ప్రసారాన్ని నిరర్థకం చేస్తుంది.

6. అశ్రద్ధగా ప్రసారాన్ని వినడంవల్ల, అకాలంగా ప్రసార మూల్యాంకన చేయడంవల్ల ప్రసార సమగ్రత లోపిస్తుంది.

7. ఆ వ్యక్తిగత సంపర్కం ప్రసారాన్ని నిర్హేతుకం చేస్తుంది.

8. అపనమ్మకం, ప్రమాదం, భయం వంటివి ప్రసారాన్ని బలహీన పరుస్తాయి.

9. మార్పుకు తగినట్లుగా సర్దుబాటు చేసుకోవడానికి కావలసిన సమయం అందుబాటులో లేనప్పుడు ప్రసారం నిరుపయోగమవుతుంది.

15.14 ఉత్తమ ప్రసారాన్ని సాధించడం

ప్రసారికుడు, ప్రసార సంధానం, ప్రసార గ్రహీతల మధ్య తగిన సమన్వయం కుదిరినప్పుడు ప్రసారం పరిణామాత్మకంగా ఉంటుంది. దానితో పాటు మరికొన్ని మెలకువల పాటించినప్పుడు ప్రసారాన్ని మెరుగువరచడం సాధ్యపడుతుంది. అయితే ప్రసారాన్ని మెరుగుపరిచేందుకు అనేక దృక్పథాలున్నాయి. అమెరికన్ అసోసియేషన్ వారు ప్రసారాన్ని మెరుగుపరిచేందుకు కొన్ని సూచనలు చేశారు.

1. ప్రసారం చేసే ముందు ఆలోచనలను స్పష్టపరచాలి.

2. ప్రసార ఉద్దేశాన్ని పరీక్షించాలి.

3. ప్రసారం చేసేటప్పుడు భౌతిక, మానవ పరిసరాన్ని అవగాహన చేసుకోవాలి.

4. ప్రసారాన్ని ప్రణాళికీకరించేప్పుడు మద్దతుకోసం, వాస్తవాలను గ్రహించేందుకు ఇతరులను సంప్రదించాలి.

5. సందేశ విషయాన్ని, దాని తీవ్రతను పరిశీలించాలి.

6. సాధ్యపడ్డప్పుడు ప్రసార గ్రహీతకు ఉపయుక్తమైన సమాచారం అందించాలి.

7. ప్రసారం పరిణామాత్మకంగా ఉండేందుకు అనుక్రమం అవసరమవుతుంది.

8. స్వల్పకాలిక, దీర్ఘకాలిక ప్రాధాన్యత కలిగిన సందేశాలను ప్రసారం చేయాలి.

9. చర్యలు ప్రసారానికి అనుగుణంగా ఉండాలి.

10. ప్రసారికుడు, ప్రసార గ్రహీత మంచి శ్రోతలై ఉండాలి.

ప్రసారాన్ని పరిణామాత్మకంగా చేసేందుకు అనుగుణంగా మిల్లెట్ ఆరు కారకాలు అవసరమన్నాడు.

1. ప్రసారం స్పష్టంగా ఉండాలి.

2. ప్రసార గ్రహీత ఆశించే దానికి అనుగుణంగా ప్రసారం ఉండాలి.

3. ప్రసారం సమగ్రంగా ఉండాలి.

4. ప్రసారం సకాలంలో అందించబడాలి.

5. ప్రసారంలో ఏకరూపత ఉండాలి.

6. ప్రసారం అంగీకార యోగ్యంగా ఉండాలి.

టెర్రి సిఫార్సు చేసిన ఈ కింది ఎనిమిది ఆచరణ ద్వారా ప్రసారాన్ని పటిష్టపరచవచ్చు.

1. విషయాన్ని సమగ్రంగా గ్రహించాలి.

2. పరస్పర నమ్మకాన్ని స్థాపించాలి.

3. అనుభవపు సమిష్టి ఆధారాన్ని గుర్తించాలి.

4. పరస్పరం తెలిసిన పదాలనే వాడాలి.

5. విషయ సందర్భానికి ప్రాధాన్యత ఇవ్వాలి.

6. ప్రసార గ్రహీత అవధానాన్ని ఆకర్షించాలి.

7. ప్రసారంలో దృశ్య సాధనాలను, ఉదాహరణలను ఉపయోగించాలి.

8. కాలయాపన చేసే ప్రతి చర్యలను అభ్యాసం చేయాలి.

15.15 సారాంశం

ప్రసారం వ్యవస్థలో మార్పును ప్రభావిత పరచే ఒక ప్రవృత్తి. దీని ద్వారా సమాచారం ప్రసారకుని నుంచి ప్రసార గ్రహీతకు బదలాయింపు ఉంటుంది. పరిణామాత్మకమైన ప్రసారం వ్యవస్థ సామర్థ్యాన్ని విశిష్టంగా పెంచుతుంది. అందుకే నేటి కాలంలో అన్ని రంగాల్లో ప్రసారాలకు ఇతోధికంగా గుర్తింపు లభించింది.

వ్యవస్థ లక్ష్యసాధనలో ప్రసారం ముఖ్య సాధనంగా ఉపయోగపడుతుంది. ప్రసార ప్రవృత్తిలో ప్రసారకుడు తన ప్రసారాన్ని స్వీకరించే వ్యక్తి లేదా ప్రసార గ్రహీతతో సార్వజనీనతను స్థాపిస్తాడు. దానితో వ్యవస్థా నిర్వహణలో వ్యక్తుల ఐక్యీకరణ గావించడం ఏకీకృత కార్యాచరణ సాధ్యపడుతుంది. పరిణామాత్మక ప్రసార ఆవశ్యకత పట్ల సాధారణ ఏకాభిప్రాయం ఉన్నప్పటికీ, ప్రసారపు కచ్చితమైన నిర్వచనంపట్ల మాత్రం తగిన ఏకాభిప్రాయంలేదు. సాధారణంగా వ్యవస్థలోని వివిధ ఉద్యోగుల మధ్య తగిన అవగాహన పెంపొందించి వారిని కార్యోన్ముఖులను చేసే సమాచార ప్రవృత్తినే ప్రసారమనవచ్చు.

ప్రసారం సాధారణమైందిగా, వ్యక్తిగతమైందిగా ఉండవచ్చు. ప్రసార ప్రవృత్తిలో ప్రసారకుడు ప్రసార సాధనం, ప్రసార గ్రహీత అనే మూడు ప్రధాన కారకాలు ఉంటాయి. ప్రసార ప్రవాహం లేదా ప్రసార పద్ధతుల అధోముఖ, ఊర్ధ్వముఖ, పార్శ్వముఖంగా ఉంటాయి. ప్రసార సాధనాల్లో ముఖాముఖి ప్రసారం, మౌఖిక ప్రసారం, లిఖిత పూర్వక ప్రసారం అనేవి ముఖ్యమైనవి. ప్రసారం సమర్థవంతంగా, పరిణామాత్మకంగా ఉండేందుకు కొన్ని ముఖ్య లక్షణాలు, నియమాలు గుర్తించారు. అయితే ప్రసారాలు కొన్ని ఇబ్బందులను సైతం ఎదుర్కోకతప్పదు. ఉత్తమ ప్రసారాలను సాధించేందుక అవసరమయ్యే కొన్ని మెలకువలను వివిధ రచయితలు పేర్కొనడం జరిగింది.

నేటి కాలంలో ప్రభుత్వ పాలనలో ప్రసారాలకు ఇతోధికమైన గుర్తింపు లభించింది.

15.16 ప్రశ్నలు:-

1) ప్రసారాలు అనగా ఏమి నిర్వచించి దాని రకాలను వివరింపుము?

2) ప్రసార సాధనాలు అనగా ఏమి, మరియు ప్రసార లక్షణాలను వివరింపుము.

15.17 ఉపయుక్త గ్రంథాలు

Avasthi and Maheswari S.R. Public Administration, 1986 Lakshmi Narayana Aggarwal : Agra

Barnard, Chester 1, The functions of the executive, 1938 Harvard University Press : Cambridge

Hicks, Herbert G & Ray Gullet C, Organisations Theory and Behaviour, 1975. Mc. Graw Hill Book Company, New York.

Luthans, Fred, Organizational Behaviour, 1977, Mc. Graw – Hill Book Company, New York.

Miller John D. Management in Public Services : 1954, Mc. Graw – Hill Book Company, New York.

పాఠం - 16

నాయకత్వం

16.0 నాయకత్వం - పరిచయం

1.1 అర్థం, నిర్వచనం

16.2 నాయకత్వంలో ఉన్న అంశాలు

16.3 నాయకత్వ స్వభావం లేదా ఆధారాలు

16.4 నాయకత్వ సిద్ధాంతాలు లేదా దృక్పథాలు

16.5 నాయకత్వం రకాలు లేదా నమూనాలు

16.6 నాయకత్వ శిల్ప పద్ధతులు

16.7 నాయకత్వ విధులు

16.8 నాయకత్వ లక్షణాలు (Qualities) లేదా అర్హతలు

16.9 సారాంశం

16.10 ఉపయుక్త గ్రంథాలు

16.11 ప్రశ్నలు

16.0 నాయకత్వం - పరిచయం

వ్యవస్థ సామర్థ్యం అది సాధించే లక్ష్యాల స్థాయి, నిర్వహణ సంతులితతపై ఆధారపడి ఉంటుంది. వివిధ స్థాయిల కార్యకలాపాలు వ్యవస్థ లక్ష్యసాధనకు నిర్దేశించిన గతిక్రమాన్ని అతిక్రమించకుండేట్లుగా నియంత్రణ చేయటం అవసరమవుతుంది. అనేకమైన నిర్వహణ, నియంత్రణ విధుల్లో నాయకత్వం కూడా ఒకటిగా భాశించడం జరుగుతుంది. హెన్రీ ఫెయిల్ నను సరించి నిర్వహణను నియంత్రణ చేసే విధుల్లో నాయకత్వం ఒకటిగా గుర్తించడం జరిగింది.

సంక్షేమ కార్యకాలాపాలు చేపట్టడంవల్ల ప్రభుత్వం నిర్వహించే సేవా కార్యకలాపాలు ముమ్మరంగా పెరిగిపోయాయి. అంతేకాక పాలనలో ప్రత్యేకీకరణ తప్పనిసరి అవడంవల్ల వ్యక్తులు నిర్వహించే కార్యకలాపాల్లో వైవిధ్యత చోటుచేసుకొంది. దానితో నాయకత్వం ఆవశ్యకత దినదినం పెరుగుతూ వస్తున్నది. ప్రభుత్వం నిర్వహించే వివిధ సంస్థలను సమర్థవంతంగా, అతి మెలకువతో నిర్వహించే సామర్థ్యం, గతిశీల నాయకత్వం దాని మార్గదర్శకత్వంపై ఎక్కువ ఆధారపడి ఉంటుంది.

నాయకత్వం దినదినం ఒక క్లిష్టమైన ప్రవృత్తిగా రూపాంతరం చెందుతుంది. వర్తక, వాణిజ్య, పారిశ్రామిక వంటి పాలన రంగాల్లో విస్తృతంగా చోటుచేసుకునే సాంకేతిక వృద్ధి, ప్రత్యేకీకరణే దానికి ముఖ్య కారణంగా భావించడం జరుగుతుంది. ఈ సందర్భంలో సెక్లర్ హెడ్సన్ అభిప్రాయం గమనించదగింది. అతనిననుసరించి "అత్యంత ప్రాధాన్యత కలిగిన నాయకత్వ సమస్య విప్లపాత్మకంగా వృద్ధి చెందుతున్న పరిమాణం. సంక్లిష్టత, ప్రత్యేకీకరణ, వ్యవస్థల ఉనికి, సాంకేతిక అభివృద్ధి, సామాజిక అవసరాల వంటి అనేక విషయాలతో ముడిపడి ఉంది." చుట్టూ ముసురుకొని ఉన్న వివిధ సమస్యల ధీర్ఘ అంతర్దృష్టి కలిగి స్పష్టమైన ఆధారాన్ని అన్వేషించడమే నేడు వ్యవస్థ ప్రముఖ బాధ్యతగా ఉంది. ఈ గురుతర భాధ్యత కేవలం నిజమైన నాయక

త్వం మాత్రమే నిర్వహించకలుగుతుంది. అందుకే నాయకత్వాన్ని "పర్చ్‌లైట్" గా మార్గదర్శకత్వం వహించే ఆధారంగా పేర్కొనా న్నారు.

16.1 అర్థం, నిర్వచనం

మౌలికంగా చెప్పాలంటే నాయకుడనే వ్యక్తి కొన్ని నిర్దిష్టమైన లక్ష్యాలవైపు ఒక మానవ సముదాయాన్ని, ఒక వ్యవస్థను , ఒక సంస్థను లేదా ఒక దేశాన్ని నడిపిస్తాడు. అంతేకాక అతడు మార్గదర్శకుడై ముందుకు నడుస్తూ, తన అనుచరుల ఆత్మ విశ్వాసాన్ని పెంచే ఒక ప్రముఖుడు అవతరిస్తాడు. నాయకత్వం అనేది ఎప్పుడు జట్టులోని అనుచరులకు ముందుగా ఉండి, వాల్ల నుంచి విధేయతను, గౌరవం ఏర్పడుతుంది. అంతేకాక నాయకత్వమనేది. "ఇతరుల మార్గదర్శకత్వం వహించడం, వ్యవస్థకు ఆధిపత్యం వహించడం, ఇతరులను ఆజ్ఞాబద్ధులు చేయడం" అనే అర్థంలో కూడా వాడబడుతుంది. నాయకత్వమనేది వ్యక్తిగతమైందిగా, నిర్వహణ పరమైందిగా ఉండవచ్చు. ఈ రెండింటిని అలెన్ చాల చక్కగా విడదీసి చెప్పాడు. అతననుసరించి "ఒక వ్యక్తి పుట్టుకతో వ్యక్తిగత ప్రావీణ్యం కలిగి ఉండవచ్చు. కాని అతడు నిర్వహణ నాయకత్వాన్ని మాత్రం నేర్చుకోవాల్సి ఉంటుంది" నాయకత్వం వ్యక్తుల నుంచి భయభ్రాంతుల ప్రదర్శనను శాసించదు. నాయకత్వమెప్పుడూ అధికారాన్ని తన చేతుల ం కేంద్రీకరించుకోవాటానికి ఇష్టపడడు. నాయకుని ప్రవర్తన, శక్తి సామర్థ్యాలు చోరవ కారణం అధికారాలు తమకు తాముగా అతనిని చేరుతాయి. నాయకత్వమనేది నిర్బంధించేది లేదా ప్రేమ, శక్తి మాత్రం కాదు. అది కేవలం వ్యక్తులను ఉత్తమమైన లక్ష్యాలవైపు ప్రోత్సహించే ఒక ప్రవృత్తి.

నాయకత్వం వ్యవస్థా నిర్వహణకు అయువుపట్టు వంటిది. ఇంతటి ప్రయోజనాత్మకమైన నాయకత్వం ఒక నిర్దిష్టమైన నిర్వచనాన్ని సంతరించుకోలేకపోయింది. దానికి కారణం నాయకత్వసంబంధమైన అవగాహన తగిన రీతిలో లేకపోవడమే. ఈ సందర్భంలో చెస్టర్, ఐ.బెర్నర్డ్ వెలిబుచ్చిన అభిప్రాయం గమనించతగింది. "నిజానికి తాను నాయకుండెందుకు కాగలిగాడు అనే విషయాన్ని సమగ్రంగా లేదా తెలివిగా చెప్పగల్గిన ఒక్క నాయకుణ్ణి కూడా నేను చూడలేదు. ఆట్లా అనుచరులెవ్వరు తాము నాయకుణ్ణెందుకు అనుసరిస్తున్నారో అమోదయోగ్యంగా వ్యక్తులు చేయలేకపోయారని" అతడు పేర్కొన్నాడు. అయితే వివిధ రచయితలు తమ అధ్యయపరిశోధనా స్థానానికనుబంధంగా నాయకత్వ నిర్వచనాలనివ్వటం జరిగింది. అందుకే నిర్వచన ధారణి ఏవిదంగా ఉన్నప్పటికి, వాటి మూలార్థం మాత్రం దాదాపు ఒకటిగానే ఉంటుంది. కొన్ని నాయకత్వ నిర్వచనాలు ఈ కింద పేర్కొనడం జరిగింది.

"వ్యవస్థలోని అధికారిక క్రమానుగతశ్రేణి చెందిన హోదా, అధికారంగల లాంచనప్రాయమైన స్థాయి విధులను నిర్వర్తించేదే నాయకత్వం." - స్టీ పెన్ ఆర్, మైకేల్, హాల్సె ఆర్. జో

"సామూహిక లక్ష్యసాధనకు ఉత్సాహవంతమైన స్ఫూర్తితో తమకుతాముగాపూనుకొనేవిధంగా వ్యక్తులను ప్రభావితపరిచే ప్రవృత్తి లేదా కళయే నాయకత్వం." - హెరాల్డ్ కూంట్జ్ ప్రభృతులు

"నాయకుడు లేదా వ్యక్తి సమూహం ఆశించిన గమ్యాలను సాధించడానికి ఏర్పరుచు బాధ్యతలను ఉమ్మడిగా నిర్వర్తించడానికి ఇష్టపడేటట్లు ఇతరులను ప్రభావిత వ్యక్తికి (నాయకుడు) వారికి (అనుచరులకు) గల సంబంధమే నాయకత్వం" - జార్జి ఆర్ టెర్రి మరియు స్టీఫెన్ జి. ఫ్రాం

"వ్యవస్థ విలువలను, వాటికి తగిన పంథాను నిర్మించే ఉన్నతస్థాయి అధికారుల నిర్వహణ కార్యకలాపాలే నాయకత్వం" - లెస్లే డబ్ల్యు. రీ మరియు ఫిలిస్ జి. హాలండ్.

"వ్యక్తి సమూహా సభ్యులకప్పగించిన విధుల సంబంధ కార్యకాపాలను నిర్దేశించి ప్రభావితపరిచే ప్రవృత్తియే కార్యని ర్వహక నాయకత్వం." - జేమ్స్ ఏ. యఫ్. స్టోనర్ మరియు చార్లెస్ వాంకెల్

"వ్యవస్థ లక్ష్యసాధనకు లాంచనప్రాయంగా అప్పగించిన పాత్రలను నిర్వర్తించడానికి అవసరమైన శక్తి, సంకేతాలు, స హకార కార్యచరణ ప్రోత్సాహాన్ని అందించేదే నాయకత్వం." - మార్షల్ ఇ. డిమాక్ ప్రభృతులు

"పాలనా కక్ష యొక్క పటిష్టమైన నాయకుడు తన అధికారం, ప్రసారాలు, ఉత్ప్రేరకాలద్వారా తన అదీనులను నియ ంత్రణ చేస్తూ మార్గదర్శకత్వం వహిస్తాడు. - ఐ. ఆర్. ఏ. శర్కనాస్కి

నాయకత్వం నిర్వచనం సామాన్య అర్థంలో చెప్పాలంటే ఉమ్మడి లక్ష్యసాధన కోసం సహకారాన్నందించడానికి ప్రజల ను మెప్పించే కార్యాచరణయే నాయకత్వం. అయితే వ్యక్తుల సహకారం స్వచ్ఛందంగా ఉంటేనే అది నాయకత్వంగా భావించ డం జరుగుతుంది. టెర్రి ననుసరించి "పరస్పర లక్ష్యసాధనకు ఇష్టపూర్వకంగా కృషి చేసేటట్లు వ్యక్తులను ప్రభావితపరచే కార్య కలాపమే నాయకత్వమనటం జరుగుతుంది." అయితే సెక్లర్ హడ్సన్ " ఒక పెద్ద వ్యవస్థలో దాని లక్ష్యసాదన కోసం దానిలోని వ్యక్తులు సమష్టిగా పనిచేసేటట్లు ఉత్తేజపరిచి, ఉమ్మడి ప్రయత్నం కోసం వారిని ప్రబావితం చేయాడాన్నే నాయకత్వ" మని భావించాడు. సాధారణంగా నాయకత్వం వహించే వ్యక్తి ప్రవర్తన అతని అధీనులను ప్రభావితపరిచేదిగా ఉండాలి. ఈ సందర్భ ంలో చేస్టర్ ఐ. బెర్నార్డ్ అభిప్రాయం పేర్కొనతగింది. అతని ప్రకారం అదీనుల కార్యకలాపాలను క్రమబద్ధంచేసి,మార్గదర్శకత్వం వహించే వ్యక్తుల ప్రవర్తనా ప్రమాణాన్ని తెల్పేదే నాయకత్వమవుతుంది. కూంట్జ్, ఓడనెల్ ఉద్దేశంలో సమిష్టి లక్ష్యసాధనకు వ్యక్తులు సహకరించేటట్లు చేసే ప్రయత్నమే నాయకత్వమవుతుంది. నాయకత్వంలో అధికారమనేది అంతర్భాగం. అందుకే కూ ంట్జ్, ఓడనెల్, వేరిక్‌లు, నాయకత్వం అధికారానికి చెందిందని" అభిప్రాయపడ్డారు. అయితే జెడి. మూని " అధికారం ఆచరణ లో పొందే రూపాన్నే నాయకత్వం అని పేర్కొన్నాడు. నాయకత్వం, అధికారం ఒకదానితో మరొకటి ముడిపడి ఉన్న ప్రవృత్తులు వాస్తవానికి పాలనలో నాయకత్వం లేకుండా అధికారం చలాయించడం సాధ్యపడుతుంది. అట్లాగే అధికారం లేకుండా నాయక త్వం కూడా సాద్యపడుతుంది. ఈ క్రమం కొన్ని సందర్భాల్లో భిన్నమైందిగా కూడ ఉండవచ్చు.

16.2 నాయకత్వంలో ఉన్న అంశాలు

పూర్తి నిర్వర్తనా సామర్థ్యాన్ని ప్రదర్శించే ప్రతి జన సముదాయం వెనక నాయకత్వకళలో నైపుణ్యం కల ఒక వ్యక్తి అధి పతిగా ఉంటాడు. ఈ నైపుణ్యం కనీసం నాలుగు ప్రధాన అంశాలతో కూడుకొని ఉంటుందని కూంట్జ్, ఓడనెల్, వేరిక్‌లు పెర్కొన్నారు.

16.2.1. అధికారం లేదా నాయకుని శక్తి: నాయకుని వ్యక్తిగత శక్తి లేదా వ్యవస్థలోని స్థాయిద్వారా లభించే అధికారం తగిన రీతి లో జోడించి వినియోగించడం ద్వారా తగిన నాయకత్వం సాధ్యపడుతుంది. నాయకత్వం వహించడానికి వ్యక్తిగతమైన గుర్తింపు , హోదా వాటిద్వారా సంక్రమించే శక్తి, వ్యవస్థాగత స్థాయి నుంచి లభించే అధికారం అవసరమవుతుంటాయి.

16.2.2. మానవులు వివిధ సమయాల్లో, పరిస్థితుల్లో లేదా సన్నివేశాల్లో భిన్నాతిభిన్నమైన ప్రేరకశక్తులను కలిగి ఉంటారనే విష యాన్ని గ్రహించగల సామర్థ్యం. అనుచరులు తమ పూర్తి సామర్థ్యాన్ని ప్రదర్శించేట్లు ప్రేరేపించే అరుదైన ప్రజ్ఞాపాటవం నాయ కత్వం ఉండాలి. అనుచరులనుంచి పూర్తి విశ్వాసాన్ని సంపాదించి వారిని కార్యచరణకు పురికొల్పాలి. సాధారణంగా ప్రేరణ జన సముదాయాల నాయకుల నుంచి కూడా వస్తుంది. వారి అవసరాలను వివిధ పరిస్థితుల్లో లేదా సన్నివేశాల్లో నాయకత్వం తగిన రీతిలో గుర్తించినప్పుడు వారి నుంచి విశ్వాసం ప్రకటించటం జరుగుతుంది.

16.2.3. ప్రేరణను పెంపొందించి, అవి స్పందించే వాతవరణాన్ని వృద్ధి చేయగల కార్యాచరణదక్షత: అనుచరులకు బహుమానాలు, పొగడ్తల వంటి వాటితో వారిలో నిర్వర్తనాసామర్థ్యాన్ని పెంపొందించాలి. నాయకుడు మానవ సంబంధాలను చక్కగా పాటించడం ద్వారా నాయకత్వ సామర్థ్యం ఇతోధికంగా పెరుగుతుంది.

16.2.4. నాయకుని పనిచేసే క్రమం (Style): అనుచరులతో సత్సంబందాలు కలిగి, నియమనిబంధనలు మానవతా దృక్పథంలో పాటించి పనిపట్ల వారికి శ్రద్ధాశక్తులను పెంపొందించాలి. వ్యక్తిగత, అధికార హోదాలో అనుచరుల బాగోగులను గుర్తిస్తూ తగిన సహాయ సహకారాలను అందించాలి అవసరమైనప్పుడు పరామర్శించాలి. కార్యచరణ స్థాయి, ప్రమాణాన్ని స్థిరపరచడానికి అవసరమైనప్పుడు వారిపై తగిన చర్యలు తీసుకోవాలి. ఇటువంటి నాయకుని విభిన్న కార్యచరణ క్రమం అతని నాయకత్వ సామర్థ్యాన్ని పెంపొందిస్తుంది.

పైన వివరించిన నాలుగు అంశాలు నాయకత్వంలో సమీకరించబడినప్పుడే అది సంపూర్ణ నాయకత్వ కళగా భాసిల్లుతుంది.

16.3 నాయకత్వ స్వభావం లేదా ఆధారాలు

వ్యవస్థ లక్ష్యసాధన సామర్థ్యం దాన్ని నియంత్రణ చేసే పాలకుని నాయకత్వ దక్షత, కార్యాచరణకు పూనుకొనే అనుచరుల నిర్వర్తన క్షమత వంటి వాటిపై ఆధారపడి ఉంటుంది. స్వాభావికంగా నాయకత్వం మూడు విషయాలపై ఆధారపడి ఉంటుందని చెస్టర్ ఐ. బెర్నార్డ్ పేర్కొన్నాడు 1. వ్యక్తి లేదా నాయకుడు. 2. అనుచరులు, 3. పరిస్థితులు

16.3.1. నాయకుడు

వ్యవస్థలోని మానవ సముదాయాలు తమ కార్యాచరణ సామర్థ్యాన్ని పెంచుకొని లక్ష్యసాధనకు కృషిచేయడానికి వారిని ప్రోత్సహించి ముందుకు నడిపించడానికి ఒక వ్యక్తి అవసరం. అతడే నాయకుడు. నాయకుడనే వాడుంటేనే నాయకత్వం ఉనికి గుర్తించటం జరుగుతుంది. నాయకునిపైనే నాయకత్వ స్వరూప, స్వభావాలు ఆధారపడి ఉంటాయి. సమర్థవంతమైన పాలన వెనక దానిలో భాగస్వామ్యం వహించే కార్యాచరణ సిబ్బంది, వారి కార్యాచరణను క్రమబద్ధపరచి వ్యవస్థ లక్ష్యసాధనకు ప్రోత్సహించే నాయకుడు ఉంటాడు.

16.3.2. అనుచరులు

నాయకత్వంలో నాయకుడెంత ప్రాధాన్యత వహిస్తాడో అంతటి ప్రాధాన్యత అనుచరులూ వహిస్తారు. నిజానికి అనుచరులనేవారు లేకుంటే అసలు నాయకుని ఉనికి లేదు. నాయకుడు వ్యవస్థా లక్ష్య సాధనకు మార్గదర్శకత్వం వహిస్తే, అనుచరులు తమ కార్యాచరణ నిర్వర్తన ద్వారా సరాసరి వ్యవస్థా లక్ష్యాన్నే సాధిస్తారు. అధీనుడు ఎంతటి నిర్వర్తనా నైపుణ్యాన్ని సంపాదించు కొన్నప్పటికీ, అది కేవలం నాయకుని మార్గదర్శకత్వంతోనే రాణిస్తుంది. అంతేకాక అనుచరుని నైపుణ్యం, సామర్థ్యం, చొరవపై నాయకత్వ జయాపజయాలు ఆధారపడి ఉంటాయి.

16.3.3. పరిస్థితులు లేదా సన్నివేశాలు

వ్యవస్థలో కొనసాగుతున్న పరిస్థితులు, కార్యచరణకు తగిన పరిస్థితులు లేదా సన్నివేశాలు, ఉద్యోగి బృందాన్ని ప్రభావితపరచే పరిస్థితుల లేదా సన్నివేశాల వంటివి నాయకత్వంలో అతి ప్రధాన అంశాలుగా భావించబడుతున్నాయి. వివిధ పరిస్థితుల ప్రభావం నాయకత్వంపై ప్రత్యక్షంగా ఉంటుంది. పరిస్థితుల లేదా సన్నివేశాల ప్రభావాన్నిబట్టి ఉత్తమమైన నాయకుడు,

నేర్పు గలిగిన అనుచరులు ఉన్నప్పుడు కూడా నాయకత్వం వైఫల్యం చెందవచ్చు. అట్లాగాక పరిస్థితులు అనుకూలించినప్పుడు నాయకత్వం ఎంత బలహీనమైనప్పటికీ లేదా అనుచరులు చోరవలేని వారైనప్పటికీ నాయకత్వం విజయం పొందవచ్చు.

అనుచరులను తన వ్యక్తిగత గుణగణాలద్వారా ప్రభావితపరచడం అనే భావన నేడు అసంగతమైందిగా ఉంది. అందుకే మేరి పార్కర్ ఫాలెట్ ఆ భావనను తిరస్కరించింది. "ప్రస్తుతం మనం నాయకుడు తన అనుచరులను ప్రభావితం చేస్తాడ ు అనే విషయానికి పూర్వంకన్నా తక్కువ ప్రాధాన్యత ఇవ్వాలి. ఎందుకంటే ఇప్పుడు తన అనుచరుల ప్రభావం నాయకుడి మీద ఉంటుందని మనం గుర్తించాలని" అమె పేర్కొంది. అయితే జె.డి.మిల్లెట్ నాయకత్వంలో మార్పు ప్రవేశపెట్టడంలో పరిస్థితులు లేదా సన్నివేశాలు అతి ప్రముఖపాత్రను నిర్వహిస్తాయి. అతనిననుసరించి నాయకత్వాన్ని ప్రభావితపరిచే పరిస్థితులు రెండు మొదటిది రాజకీయపరమైంది. రెండోది సంస్థాగతమైంది. నాయకత్వం రాజకీయమరమైన అనేక ప్రభావాలకు లోనుకావలసి ఉంటుంది. అట్లాగే వ్యవస్థ, దాని అంతర్గత స్థితిగతులవల్ల నాయకత్వం ఎంతో ప్రభావితమవుతున్నది.

16.4 నాయకత్వ సిద్ధాంతాలు లేదా దృక్పథాలు

నాయకత్వ సంబంధమైన అనేక అధ్యయనాలు, పరిశోధనలు నిర్వహించడం జరిగింది. నాయకత్వ క్రమాన్ని దృష్టిలో ఉంచుకొని కొన్ని దృక్పథాలను పేర్కొనడం కూడా జరిగింది. కూంట్జ్, ఓడనెల్‌లు నాయకత్వానికి సంబంధించి మూడు విభిన్న దృక్పథాలను ప్రస్తావించారు. వాటినే సిద్ధాంతాలని కూడా వ్యవహరిస్తారు. 1. గుణగుణాల దృక్పథం 2. సన్నివేశ దృక్పథం, 3. అంశాత్మక దృక్పథం.

16.4.1. గుణగణాల దృక్పథం

ఈ దృక్పథంలో నాయకుల కుండవలసిన గుణగణాలను గురించి వివరించడం జరిగింది. గుణగణాలు నాయకునికి ఏదో ఒక క్రమంలో ఒక ప్రత్యేక ప్రమాణంలో ఉండాల్సిన అవసరం లేదు. వ్యవస్థా దాని నిర్మాణం, అధీనులు వారి పరిసరాలు, వ్యవస్థ, అందులో వ్యక్తులకు సంబంధించిన అనేక పరిస్థితులను బట్టి నాయకుని గుణగణాల క్రమంలో, స్థాయిలో తేడాలు తప్పనిసరిగా చోటుచేసుకుంటాయి. అందుకే వివిధ శాస్త్రజ్ఞులు నాయకత్వ గుణగణాలను వివిధ రకాలుగా పేర్కొన్నాడం జరిగింది. అయితే నాయకత్వానికి సంబంధించిన గుణగణాల దృక్పథంలోని లోపాలను అల్విన్ డబ్ల్యు గౌల్డ్‌నర్ ఎత్తి చూపించాడు. నాయకత్వాన్ని పొందడానికీ, దానిని నిలబెట్టుకోవడానికి, నాయకుడిగా గొప్ప గుర్తింపు, గౌరవం సంపాదించడానికి ఏ గుణగణాలు అవసరమైనవో ఎవరు తమ తమ జాబితాలో కచ్చితంగా పేర్కొడం జరగలేదని అతడు అభిప్రాయపడ్డాడు. అయితే అందరూ చెప్పిన జాబితాల నుంచి ఉమ్మడిగా వర్తించేవే నాయకత్వ గుణగణాలుగా భావించటం జరుగుతుంది.

' గ్రేట్ మ్యాన్' సిద్ధాంతం ప్రకారం నాయకులు జన్మిస్తారు కాని వారిని తయారుచేయడం జరగదు. ఈ సిద్ధాంతం అతి ప్రాచీనమైన గ్రీకు, రోమన్ కాలానికి చెందింది. ఇందులో ముఖ్యంగా నాయకులకు సంబంధించిన శారీరక, మానసిక, మార్తిమత్వ సంబంధమైన గుణగణాలను గుర్తించటానికి అవకాశం ఉంది. అయితే ప్రవర్తనావాద సిద్ధాంతం ప్రభావంవల్ల ఇప్పుడా సిద్ధాంతం చాలావరకు అంగీకరించబడటం లేదు. ప్రస్తుత కాలంలో నాయకత్వ సంబంధమైన అనేక అధ్యయనాలు జరిగాయి. అందులో ఆర్డ్‌వేటెడ్ అధ్యయనంలో నాయకుడికి ఈ కింది పది లక్షణాలు సూచించడం జరిగింది. అవి 1. శరీరదారుడ్యం, 2. భావపూరిత ఉద్దేశం, నిర్దేశన, 3. ఉత్సాహం 4. స్నేహశీలత, వాత్సల్యం, 5. చిత్తశుద్ధి, 6. సాంకేతిక ప్రజ్ఞ, 7. దృఢ నిశ్చయత, 8. మేధా సంపత్తి, 9. బోధన నైపుణ్యం, 10. నమ్మకం, నాయకత్వ గుణగణాలకు సంబంధించిన రెండు ముఖ్యాంశాలను చెస్టర్ ఐ. బెర్నార్డ్ పేర్కొన్నాడు. మొదటిది ఆధీనుల మెప్పు పొందడానికి విలు కలిగించే గుణగణాలు, శారీరకంగా,

సాంకేతికంగా, నైపుణ్యరీత్యా, ఊహారీత్యా, జ్ఞాపకశక్తిరీత్యా, ఇవి వ్యక్తి ఔన్నత్యాన్ని తెలుపుతాయి. రెండోది, నాయకుని చర్యల విలువను తెల్పే గుణగణాలను ఆర్. స్టాగ్‌డిల్ ఈ కింది విధంగా పేర్కొన్నాడు. నాయకత్వ సామర్థ్యానికి చెందిన ఐదు శారీరిక గుణగణాలు (శక్తి, స్వరూపం, ఎత్తు వంటివి) తెలివితేటాలు, సామర్థ్యానికి చెందిన నాలుగు గుణగణాలు, మూర్తిమత్వానికి చెందిన పదహారు గుణగణాల (సర్దుకుపోవడం, రెచ్చగొట్టడం, ఉత్సాహం, ఆత్మవిశ్వాసం వంటివి) ఆరు లక్ష్యసాధన సంబంధ లక్షణాలు సాధకోన్ముఖత, నిబద్ధత, చొరవ వంటివి) తొమ్మిది సామాజిక లక్షణాలు (సహకారతత్వం, పరస్పర వ్యక్తిగత నైపుణ్యాలు, పాలన సామర్థ్యం వంటివి).

అయితే గుణగణ సంబంధ దృక్పథం నాయకత్వాన్ని వివరించడానికి తగిన పద్ధతి మాత్రం కాదు. ఈ నాయకత్వ గుణగణాలు అనుచరులను ఏ విధంగా ప్రభావితం చేస్తాయి. అనే విషయం కూడా స్పష్టంగా సూచించడం జరుగలేదు. అంతేకాక ఇది అనుచరులకు నాయకునికి మధ్యగల గుణగణాల సంబంధాన్ని తగిన రీతిలో వివరించలేకున్నది.

16.4.2. సన్నివేశ దృక్పథం

'గ్రేట్‌మ్యాన్' దృక్పథం, గుణగణ సంబంధ దృక్పథం నాయకత్వాన్ని అవగాహన చేసుకోవడంలో నిరాశ, నిస్పృహలను కలిగించడంవల్ల అధ్యయన దృష్టి నాయకత్వం పనిచేస్తున్న సన్నివేశాలు లేదా పరిస్థితులవైపు మరలింది. నాయకులు కేవలం ఒక నిర్ణీత పరిస్థితివల్ల తయారువుతారని భావించటం జరుగుతుంది. నాయకుడు అ సన్నివేశాలు లేదా ఆపరిస్థితుల నుంచి అవతరించి వీటిలోనే కార్యాచరణ కొనసాగిస్తాడో, వాటి ప్రభావం నాయకత్వంపై అధికంగా ఉంటుందనే ఆలోచనను అత్యధిక సంఖ్యలో అధ్యయనాలు బలపరిచాయి. ఈ దృక్పథంలో నాయకత్వ ఆవిర్భావానికి సంబంధించిన ఉదాహరణలు (జర్మనీలో హిట్లర్, ఇటలీలో ముస్సోలిని, అమెరికాలో రూజ్‌వెల్ట్, చైనాలో మావోసేటుంగ్ వంటివి) అనేకంగా ఉన్నాయి. ఈ నాయకత్వ దృక్పథం సముదాయం, నాయకుని మధ్య పరస్పర సంపర్కం, స్పందన ఉంటుందని గుర్తిస్తుంది. ఈ దృక్పథం అనుచర సిద్ధాంతాన్ని బలపరుస్తుంది. తమ వ్యక్తిగతమైన కోరికలు ఎవరిద్వారా సాధించవచ్చని విశ్వసిస్తారో ప్రజలు వారినే అనుసరిస్తారు. ఈ కోరికలను గుర్తించి, వాటిని సాధించే పద్ధతిలో కార్యక్రమాన్ని నిర్మించి దానిని చేపడతాడు. నిజానికి నాయకత్వం యొక్క ఈ బహుదృక్పథం మునుముందుగా ఆర్.యమ్.స్పాగ్‌డిల్ పరిశోధన అధ్యయనంలో కనుక్కోవడం జరిగింది. వ్యవస్థ చరిత్ర, వ్యవస్థపనిచేసే సమాజం అనుసరిస్తున్న సముదాయం మానసిక వాతవరణం, సముదాయ సభ్యుల వ్యక్తిత్వం, సాంస్కృతిక ప్రభావం, నిర్ణయీకరణకు కావలసిన సమయం అనే పరిసర సంబంధ అంశాల స్పందనపై నాయకత్వ నిర్ధిష్టత ఆదారపడి ఉంటుందని ఇతర అధ్యయనాలు వెల్లడించాయి. ఈ ధృక్పథం పాలన సిద్ధాంతం ఆచరణలో ఎంతో అర్థవంతమైందిగా భావించడం జరుగుతున్నది. వ్యవస్థలో నిర్వర్తనా వాతావరణాన్ని నిర్మిస్తున్నప్పుడు పాలకుడు పరిస్థితులను లేదా సన్నివేశాలను తప్పనిసరిగా గణనలోనికి తీసుకోవాల్సి ఉంటుంది. అందుకే ఎఫ్.ఇ.ఫ్లీడర్ వ్యక్తులు తమ తమ మూర్తిమత్వ లక్షణాల ద్వారానే నాయకులు కారని, వివిధ సన్నివేశాలవల్ల నాయకునికి, సన్నివేశానికి మధ్య.న జరిగే పరస్పర సంపర్కం వల్ల కూడా నాయకులవుతారని అభిప్రాయపడ్డాడు. నాయకులను సమర్థులు, అసమర్థులు అని మాట్లాడుకోవడం అర్థరహితం. ఒక సన్నివేశంలో సమర్థుడైన నాయకుడు వేరొక సన్నివేశంలో అసమర్థుడు కావచ్చని అతడు భావించాడు.

16.4.3. అంశాత్మక దృక్పథం

ఈ పద్ధతి నాయకత్వ గుణగణాల భావనను మెరుగుపరిచే నిమిత్తం రూపొందించడం జరిగింది. నాయకత్వ విజయాలు, గుణగణాలను ఒకదానితో మరొక దానిని బేరీజు వేసి రెండింటికి విలువలనాపాదించడం జరుగుతుంది. అంతేకాక నాయ

కత్వ క్రమాన్ని, సన్నివేశాల నుంచి వేరుపరచి నాయకత్వ గుణగణాలను సాధ్యమైనంతవరకు ప్రమాణీకరించడం జరుగుతుంది. గుణగణాల దృక్పథం లేదా సన్నివేశ దృక్పథ అతివాదాన్ని ఈ దృక్పథం గుర్తించదు.

నాయకత్వ నిర్దిష్టతను సన్నివేశ సంబంధమైన అంశాల నుంచి వేరుచేయగలిగితేనే దానిని గుర్తించడం సాధ్యపడుతుందని భావించటం జరుగుతుంది అప్పుడు ముఖ్యమైన సన్నివేశ కారకాలను వేరుపరచడానికి రూపొందించిన అనేక దృక్పథాలు, ఇతర దృక్పథాలకన్న విజయవంతమైనవిగా నిరూపించబడ్డాయి. అందులో ముఖ్యంగా పేర్కొనదగినవి మూడు 1. అధికారిక - ప్రజాస్వామిక నాయకత్వ మధ్యస్థ దృక్పథం, 2. ఫీడ్లర్ నమూనా, 3. మార్గం - లక్ష్యం నమూనా మొదటి దానిలో నాయకత్వ క్రమానికి సంబంధించిన అధికారిక, ప్రజాస్వామిక నాయకత్వ అతివాదాన్ని విడనాడి మధ్య మార్గాన్ని అవలంబించడం జరుగుతుంది. నాయకుడు అతని క్రియాశీల సముదాయం, సన్నివేశాల శక్తి ననుసరించి, తగిన నాయకత్వ క్రమాన్ని ఎంపిక చేయడం సాధ్యపడుతుంది. రెండోదానిలో నాయకత్వక్రమం తన అనుచరులతో కలిగి ఉన్న పరస్పర సంపర్కం, నాయకునికి సన్నివేశం కలిగించే నియంత్రణ, ప్రభావితపరచే స్థాయిల మధ్యగల అనుసంధానంపై తగిన సాముదాయిక నిర్వర్తన ఆధారపడి ఉంటుంది. ఈ నమూనాను ఫ్రెడ్ ఫీడ్లర్ రూపొందించాడు. మూడో దానిలో అధీనులతో కలిసి సృష్టీకరించి లక్ష్యాలనేర్పరచడం వాటిని సాధించడానికి ఉత్తమమైన మార్గాన్ని ఎంపిక చేయడం వారికి తోడ్పడటం, వారి నిర్వర్చనలో ఎదురయ్యే ఆటంకాలను తొలగించడం నాయకుని ముఖ్య విధిగా ఉంటుంది. ఈ నమూనాను రాబర్ట్‌హౌజ్ ఆవిష్కరించాడు.

పై నమూనాలను కొత్తగా రూపొందించడం వల్ల ఇంకా ప్రయోగాత్మకంగా పరిశీలించాల్సి ఉంది.

16.5 నాయకత్వం రకాలు లేదా నమూనాలు

సాధించాల్సిన లక్ష్యాలననుసరించి, నాయకత్వ గతిలో మార్పు కనబడుతుంది. నాయకత్వగతి చెలాయించే అధికార పరిమాణంపై ఆధారపడి ఉంటుంది. నాయకత్వంపై జరిగిన పరిశోధనల ఫలితాలు నాయకత్వ రీతులను నాలుగు రకాలుగా వర్గీకరించాయి. 1. అధికార నాయకత్వం 2. ప్రజాస్వామిక నాయకత్వం, 3. నిర్భరాత్మక నాయకత్వం 4. జోక్యరహిత నాయకత్వం.

16.5.1 అధికార నాయకత్వం

ఈ పద్ధతిలో సంప్రదింపులద్వారా లేదా అధికార భాగస్వామ్య పద్ధతులద్వారా నిర్ణయీకరణ చేయడంగాని, నియంత్రణ చేయడంగాని జరగదు. అధికారమంత కేంద్ర నాయకత్వంలో కేంద్రీకృతమై ఉంటుంది. పై నుంచి నాయకుడు నిర్ణయాలు చేస్తే కిందున్న అధీనులు వాటిని పాటిస్తుంటారు. ఈ పద్ధతిలో నాయకత్వం అధీనుల శక్తిసామర్థ్యాలను విశ్వాసపాత్రను ఏ మాత్రం విశ్వసించదు. తద్వారా అదీనుల కార్యాచరణలో చొరవ, నిబద్ధత తగ్గిపోతాయి. వారు కేవలం యంత్ర భాగాలుగా ప్రవర్తిస్తూ నాయకుణ్ణి అనుసరిస్తుంటారు. ఈ పద్ధతిలో అతి కఠినమైన పర్యవేక్షణ చోటుచేసుకుంటుంది. అందుకే నాయకుడు. అతని ఆజ్ఞలున్నంత వరకే ఆదీనులు క్రమబద్ధంగా పనిచేస్తారు. నాయకుడు కనుమరుగు కాగానే విచ్చలవిడిగా ప్రవర్తిస్తారు. దానితో ఘర్షణలు, స్పర్థలు, వైషమ్యాలు పెరిగి సహకార భావం లోపిస్తుంది. పర్యవసానంగా వ్యవస్థ ఉత్పత్తి ఘోరంగా దెబ్బతింటుంది. ముఖ్యంగా ఈ పద్ధతిలో నాయకుడు, అనుచరుల మధ్యగల సంబందాల్లో అన్యోన్నత, ఉదాత్తత వంటివి ఉండవు.

16.5.2. ప్రజాస్వామిక నాయకత్వం

దీనినే సంప్రదింపుల పద్ధతి అని కూడా పిలుస్తారు. ఈ పద్ధతిలో నాయకుడు తన అధికారాలను తన అధీనులు లేదా అనుచరుల అమోదంతో చలాయిస్తారు. నాయకుడు నిర్ణయీకరణ చేయాల్సివచ్చినప్పుడు ఆధీనులను సంప్రదించి వారి

సలహా సహకారాలను గహిస్తాడు. ఈ పద్ధతిలో ఉద్యోగుల సుస్థితి పెరిగి ఉత్పత్తిస్థాయి ముమ్మరంగా పెరిగిపోతుంది. అధీను ల్లో జట్టుగా పనిచేసే సహకార భావం పెంపొందుతుంది. తద్వారా వ్యవస్థ లక్ష్యసాధాన సామర్థ్యం ఇనుమడిస్తుంది. అంతేకాక నాయకుడు, అనుచరుల మధ్య అవినాభావ సంబంధం ఏర్పడుతుంది. ఒకరినొకరు పూర్ణ విశ్వాసాన్ని కలిగి ప్రవర్తిస్తారు. ఈ పద్ధతి సమకాలీన పాలనా ప్రవృత్తికి తగి ఉంది.

16.5.3. నిర్బంధాత్మక నాయకత్వం

ఈ పద్ధతిలో అధీనులు పూర్తిగా నాయకునిపై ఆధారపడి ఉంటారు. వారు కేవలం అతని అదుపు ఆజ్ఞలలో మెదు లుతుంటారు. స్వయంగా వారు ఎటువంటి నిర్ణయాలను చేయలేరు. సాధారణంగా నిరక్షరాస్యతవల్ల సాధారణ కార్యాచరణకు సంబంధించిన మామూలు విషయాలు తెలియక వారు నిరంతరం నాయకునిపైన ఆధారపడి ఉంటారు. ఈ పద్ధతిలో నాయ కుడు తన అనుచరులనెంతో ఆదరాభిమానాలతో చూసుకుంటాడు. అనుచరులు సైతం తమనాయకునిపట్ల చాలా గౌరవ మర్యాదలు కలిగి ఉంటారు. వారు తమ నాయకునిపట్ల పూర్తి విశ్వాసాన్ని ప్రకటిస్తారు. వారికి నాయకుని మాట వేదవాక్కు. అందుకే వ్యవస్థ ఎంతో సమర్థవంతంగా పనిచేస్తూ తగిన రీతిలో లక్ష్యాలను సాధించగలుగుతుంది. కాని నాయకుడున్నంత వరో s అనుచరులలో ఈ నిబద్ధత కనబడుతుంది. అంటే అనుచరులు కేవలం కీలుబొమ్మలుగా ఉంటారన్నమాట.

16.5.4. జోక్యరహిత నాయకత్వం

ఈ పద్ధతిలో నాయకుడు నామమాత్రంగా ఉంటాడు. తనకు సంబంధించిన సాంకేతిక కార్యాచరణలో మునిగిపోయి ఉంటాడు. వ్యవస్థ విశాల ఉద్దేశాలలో ఏమాత్రం అభిరుచి, చొరవ చూపించడు. నిర్ణయాలను తగిన సమయంలో చేయడు. అసలు అనుచరులతో సంబంధం లేకుండా వ్యవహరిస్తాడు. వారిని ఆజ్ఞాపించి, నియంత్రించే శక్తిని కలిగి ఉండడు. బదులుగా ఆధీనుల నిర్ణయాన్ని, వారు సూచించిన నియంత్రణా క్రమాన్నే అతడు ఆమోదిస్తుంటాడు. ఆదీనుల తమకుతాముగా సహకా రాన్నందుచుకొని కార్యాచరణ క్రమాన్ని కొనసాగిస్తుంటారు. ఈ పద్ధతిలో వ్యవస్థ ఉత్పత్తిస్థాయి పూర్తిగా దిగజారిపోయి, దాని మ నుగడకే ముప్పు సంభవిస్తుంది.

ఈ పద్ధతిని గురించి వేరొక అభిప్రాయం కూడా ఉంది. అనుచరులకు పూర్తి స్వేచ్ఛనిచ్చి, నాయకుడు కేవలం ఒక సలహాదారుడుగా వ్యవహరిస్తాడు. అతడు ఆధీనుల కార్యాచరణలో ఎటువంటి జోక్యం కలిగించుకోడు. అయితే ఆధీనులు కోరినప్పుడు మాత్రం వారికి తగిన సలహా, సహకారాలను, సాంకేతిక విషయక పరిజ్ఞానాన్ని అందిస్తాడు. ఈ పద్ధతి పూర్తిగా మాన వ సంబంధాల సిద్ధాంతంవైపు మొగ్గు చూపుతుంది. అందుకే వ్యవస్థ లక్ష్యసాధన శక్తి మిగతా నాయకత్వ రీతులకన్నా అధికంగా ఉండటానికి అవకాశం ఉంటుంది. నాయకుడు, అనుచరుల మధ్య సుహృద్భావ సంబంధం నెలకొని ఉంటుంది. ముఖ్యం గా పరస్పర విశ్వాస పాత్రత గట్టిపునాదులు కలిగి ఉంటుంది. అయితే ఈ చొరవ కేవలం ఆధీనుల నుంచి ఉంటుందే కాని నాయకుని నుంచి మాత్రం కాదు.

16.6 నాయకత్వ శిల్ప పద్ధతులు

నాయకత్వం నేర్చుకోవడం ద్వారా కనీసం కొంతవరకైనా సాధించవచ్చునని చాలామంది రచయితలు అంగీకరిస్తారు. లక్ష్యాలను సాధించడానికి తప్పనిసరిగా కొన్ని సాధనాలను, శిల్పి పద్ధతులను వ్యవస్థ ఉపయోగిస్తుంది. కాని వాటన్నింటిని పేర్కొనాలంటే ఇక్కడ సాధ్యపడే విషయంఇది. ప్రతి విజయవంతుడైన పాలకుడు తనకుపయుక్తమైన ఒకటి రెండు కొత్త నిర వర్తనా వర్గాలను సృష్టించుకోగలుగుతాడు అయితే అవి ఇతరులు ఉపయుక్తంగా వినియోగించలేరు. అయినప్పటికి చాలామం

ది పాలకులకు తాము ప్రయత్నించే లక్ష్యాల సాధనలో ఉపయోగపడేందుకు పరిశీలకులు కొన్ని మౌలిక శిల్ప పద్ధతులను గుర్తించారని జార్జ్ ఇ. బర్క్లీ పేర్కొన్నాడు. అవి క్లుప్తంగా 1. అందుబాటులో ఉన్న సమయాన్ని తగిన రీతిలో విభజించుకోవడం, 2. విషయాలకు (వాటిని పరిశీలించేటప్పుడు) క్రమనుగత ప్రాధాన్యతనివ్వడం 3. వివిధ ప్రత్యామ్నాయాలను అందుబాటులో ఉంచుకోవడం 4. నష్టాలను సకాలంలో అధిగమించడం, 5. వనరులను సమీకరించుకోవడం, 6. వ్యవస్థకు సంబంధించినంతవరకు శత్రుమిత్రులతో పరిశీలతతో వ్యవహరించడం, 7. వ్యవస్థా నిర్వహణలో ఎదుర్కొనే ఘర్షణలను ఓపికతో గుర్తించి బహిర్గత పరిచి, పరిష్కార చర్యలకు పూనుకోవడం పై శిల్ప పద్ధతులు వ్యవస్థా లక్ష్యసాధనలో నాయకుడికి ఉత్తమమైన సాధనాలుగా ఉపయోగపడి ఒక నిర్దిష్టమైన నిర్దేశాన్ని అందిస్తాయి.

16.7 నాయకత్వ విధులు

నాయకత్వ నిర్వచనం, అర్థ వివరణ అధ్యయనంలోనే నాయకత్వ విధులను చూచాయగా గుర్తించడం జరిగింది. అయితే తగిన అవగాహన కోసం నాయకుని విధులను కొంత విపులంగా అధ్యయనం చేయడం అవసరం. నిజానికి వ్యవస్థ మనుగడకు ఆయువుపట్టయిన లక్ష్యసాధన, ఆధీనుల కార్యాచరణ నిర్వర్తనను క్రమబద్ధపరచి నియంత్రణ ద్వారా వారిని ప్రోత్సహించడమే నాయకత్వ విధి. తన విధి నిర్వహణలో నాయకుడు యాజమాన్యం, ఆదీనుల ప్రయోజనాలను కాపాడుతుంటాడు. వ్యవస్థ నిర్మాణ, నిర్వహణ నుంచి ఉద్యోగిబృంద నిర్వర్తన, నియంత్రణ వరకు గల విధులన్ని నాయకుడే నిర్వర్తిస్తాడు. చెస్టర్ ఐ. బెర్నార్డ్ నాయకుని విధులను ఈ విధంగా పేర్కొన్నాడు.

1. సాధనాలను సమకూర్చుకోవడం, వాటిని తగినరీతిలో ఉపయోగించడం అవసరమైన రీతిలో సర్దుబాటు చేయటం, నాయకుడు పాలన సాధనాలను సమకూర్చుకొని వాటి ద్వారా నిర్దిష్టమైన నిర్ణయీకరణ, విధానాల అమలు, ప్రణాళికీకరణ వంటి మౌళిక అంశాల ద్వారా ఏర్పరచిన వ్యవస్థ లక్ష్యసాధన కోసం సంబంధిత విధులను చేపట్టవలసి ఉంటుంది.
2. కార్యాచరణకు మూలమైన అంశాలను నియంత్రణ చేయడం.
3. వ్యవస్థ లక్ష్యాలను గుర్తించి, నిర్ధారించడం.
4. సమన్విత చర్యను ప్రోత్సహించడం.

వాస్తవానికి వ్యవస్థ లక్ష్య సాధన కోసం అనుచరులను పురికొల్పడం అనేది నాయకుని అతి ప్రధానమైన విధి. వారిలో కార్యాచరణ పట్ల తగిన అవగాహనను పెంపొందించి వారి మధ్య తగిన సమన్వయాన్ని సాధించాలి. వారి నిరాశ, నిస్పృహలు, అసంతృప్తి చోటుచేసుకోకుండా వారి అవసరాలను గుర్తించి సమయానుకూలంగా తీరుస్తుండాలి. యాజమాన్య ప్రయోజనాలను కాపాడటానికి, వ్యవస్థ సామర్థ్యాన్ని పెంపొందించడానికి, ఆధీనుల విశ్వాసాన్ని సంపాదించడానికి నాయకుడు అహర్నిశలు పాటుపడుతుండాలి. నిజం చెప్పాలంటే నాయకుడు నిర్వహించే విధులపైనే యాజమాన్యం, ఆధీనుల సంతృప్తి, వ్యవస్థా సామర్థ్యం, ఉత్పత్తుల ప్రమాణం: సామాజిక శ్రేయస్సు ఆధారపడి ఉంటుంది.

16.8 నాయకత్వ లక్షణాలు (Qualities) లేదా అర్హతలు

నాయకుడు అనుచర సముదాయం వ్యవస్థ సాధారణ సభ్యుడు కాడు. అతడు తన అనుచరులను వ్యవస్థ లక్ష్య సాధనకోసం ముందుకు నడిపించే ప్రత్యేక శక్తి సామర్థ్యాలను కలిగి ఉంటాడు. అంతేకాక క్రియాత్మక ప్రతిభ, కార్యాచరణ ధోరణులను విశ్లేషించే ప్రజ్ఞ, ఆధీనులనుత్తేజపరిచే పటిమ, వ్యవస్థాపరమైన అంతర్ దృష్టి వంటి అనేక ఇతర ప్రత్యేక లక్షణాలను నాయకుడు కలిగి ఉండాల్సి ఉంటుంది. అయితే పాలనా రచయితలలో నాయకునికుండవలసిన లక్షణాలకు సంబంధించి ఏ

కాభిప్రాయంలేదు. ఒక్కొక్కరు లక్షణాలకు సంబంధించిన ఒక్కొక్క జాబితాను పేర్కొన్నారు. నిజానికి వాటిలో చాలావరకు ఉవ ్మడి లక్షణాలు చేరి ఉంటాయి.

చెస్టర్ ఐ. బెర్నార్డ్ నాయకుని నాలుగు ప్రధాన లక్షణాలను పేర్కొన్నాడు. అవి: 1. దృఢత్వం, 2. దృఢనిశ్చయం, 3. భరించే శక్తి, ముందుచూపు, 4. సామర్థ్యం కాని హార్‌లెన్ క్లీవ్‌లాండ్ పై నాలుగు లక్షణాల క్రమాన్ని గుర్తించడంలో గల హేతు బద్ధతను సవాలు చేశాడు. నాలుగో స్థానంలో చేర్చిన బుద్ధి కుశలత సామర్థ్యం మొదటి స్థానంలో ఉండాలన్నాడు. హూవర్ 'కమీషన్' ప్రకారం విధానం, కార్యక్రమావళి లోపాలు లేకుండా ఉండాలి. అందుకు నాయకునికి దీర్ఘ అంతర్ దృష్టి ఉండాలి. నాయకునికి మానసిక లక్షణాలతో పాటు శారీరిక లక్షణాలు కూడా అవసరమే. రెండింటిని జోడించిన నాయకుని లక్షణాలను జె.డి. మిల్లెట్ ఈ విధంగా వివరించాడు: 1. చక్కని ఆరోగ్యం, 2. కార్యార్థ భావన, తోటివారిపై శ్రద్ధా శక్తులు 3. ప్రజ్ఞా పాటవం, అసాధారణమైన తెలివితేటలు, 4. మెప్పించే చాకచక్యం, 5. మంచిచెడులు, విశ్వాస పాత్రతను గుర్తించే దక్షత. ఐతే టెర్రి కేవ లం వ్యక్తి పరమైన నాయకత్వ లక్షణాలను ఈ విధంగా పేర్కొన్నాడు: 1. పటిష్టమైన ప్రవర్తన 2. భావోద్రేక స్థిరత్వం, చిత్తస్థైర్యం ,3. మానవ సంబంధాల పరిజ్ఞానం 4. వ్యక్తిగత ప్రేరణ; నేర్పుతో సంప్రదించగలిగే ప్రజ్ఞ 5. బోధనా సామర్థ్యం, 6. లౌకిక నేర్పు , సాంకేతిక సామర్థ్యం. సంస్థాగత ధ్యేయం ప్రధానంగా పాల్ అపిల్‌బి నాయకుని లక్షణాలను సూచించాడు. ఉత్తమ పాలకుడు ఇష్టాపూర్వకంగా బాధ్యతలను స్వీకరిస్తాడు. తన వ్యక్తిగత వృద్ధిని కొనసాగిస్తుంటాడు. కార్యోన్ముఖుడై ఉంటాడు. చెప్పేది విని అసరమైన ప్రశ్నలనే వేస్తాడు. అందరు వ్యక్తులతో చక్కగా పనిచేస్తాడు. ప్రజ్ఞావంతులైన అధీనులను సమాకూర్చుకొంటాడు. సంస్థాగత వనరులను వినియోగిస్తాడు. తానే అన్ని చేయాలనీ, అన్ని తెల్సికొని ఉండాలని భావించాడు. అసరమైనంతవరకే అధి కారాన్ని కోరుతాడు- ముఖ్యంగా నిలువగా ఉన్న సంపదలాగా ఆత్మవిశ్వాసం కలిగి ఉంటాడు. తన హద్దులను, తప్పులను ఒప్పుకొంటాడు. మంచి చెడు వార్తలు రెండింటిపట్ల సమభావం ప్రదర్శిస్తాడు. ఆధీనోద్యోగులను సైతం ఉన్నతోద్యోగులను గౌరవించినట్లుగా గౌరవిస్తాడు. సంస్థాగత నిర్వర్తనను సర్వదా పెంపొందిస్తూంటాడు. ప్రజాస్వామిక ప్రభుత్వాల రాజకీయ ప్రవృత్తులను, బాధ్యతలను గౌరవిస్తాడు.

ఇంతవరకు వివిధ రచయితలు పేర్కొన్న నాయకత్వ లక్షణాలను ఈ క్రింది విధంగా క్రోడీకరించవచ్చును. 1. దృఢ ని శ్చయం, 2. స్పష్టమైన దృక్కోణం, 3. దీర్ఘమైన యదార్థ దూరదృష్టి 4. నేర్పుతోకూడిన న్యాయ నిర్ణయం, 5. తన అధీనులను తీర్చి దిద్దడం, 6. వ్యవస్థ కార్యనిర్వహణలో పాల్గొనడం 7. ఉత్తమ ప్రజాసంబంధాలు 8. ప్రగతిశీల ఆలోచనా భావన. ఈ క్రోడీ కరించిన లక్షణాలు సమగ్రమైనవిగా చెప్పడానికి వీలులేదు. ఈ లక్షణాలన్నింటిని నాయకుడు తప్పనిసరిగా కలిగి ఉండాలని శాసించడానికి అంతకన్న వీలులేదు. ఉత్తమమైన నాయకుడు పైన పేర్కొన్న లక్షణాలతో పాటు మరికొన్ని ఇతర లక్షణాలను కూడా కలిగి ఉండవచ్చు. ఐతే పైన పేర్కొన్న లక్షణాలు కొంతమేరకు ఆదర్శనాయకత్వాన్ని పెంపొందించడానికి తోడ్పడవచ్చు.

సమకాలీన అవసరాలకు తగిన నాయకత్వాన్ని గురించి యల్. డి. వైట్ వెలువరించిన అభిప్రాయంతో నాయకత్వ అ ధ్యయనాన్ని ముగించడం సమంజసంగా ఉంటుంది. అతనిననుసరించి, నిర్వహణ గతిశీల శక్తులలో నాయకత్వం అతి ప్రాధా న్యత కలిగింది. రాజకీయ నాయకత్వం పూర్తి అవకాశవాదంతో కూడుకున్నది కాబ్బటి అది నిలకడైన ఉన్నత నిర్వర్తనను ప్రదర్శి ంచలేదు. అందువల్ల శాశ్వత కార్యనిర్వహక సిబ్బంది ఉన్నత స్థాయిల్లో ఉత్తమమైన నాయకత్వాన్ని వృద్ధిచేయడం అత్యవసరవ ఎవుతుంది. పెద్ద వ్యవస్థల్లో కొత్త ఉద్యోగులు నిరంతరంగా చేరే అవకాశం ఉండటంవల్ల ప్రజ్ఞాపాటవం గల నాయకత్వాన్ని పెం పొందించడానికి చక్కని అవకాశాలేర్పడుతున్నాయి. నాయకత్వ ప్రమాణాన్ని ఉన్నతమైన స్థాయిలకు పెంచడమనేది పై స్థాయి

అధికారులపై ఉన్న ఒక గురుతర బాధ్యతగా భావించడం జరుగుతుంది. నిజానికి పాలనా నాయకత్వం ఎప్పుడూ రాజకీయ నాయకత్వానికి అనుబంధంగా ఉంటుంది.

16.9 సారాంశం

వ్యవస్థ సామర్థ్యాన్ని దాన్ని లక్ష్య సాధనకు పురికొల్పే నియంత్రణచేసే గతిక్రమంపై ఆధారపడి ఉంటుంది. నిర్వహణను నియంత్రణచేసే విధుల్లో నాయకత్వం ఒకటి. సాంకేతికత, వైజ్ఞానిక, పారిశ్రామిక రంగాల ప్రగతి శీలత నాయకత్వాన్ని ఒక క్లిష్టమైన ప్రవృత్తిగా మార్చింది. అందుకే నాయకత్వాన్ని 'సర్చ్‌లైట్' గా మార్గదర్శకత్వం వహించే ఆధారంగా పేర్కొన్నారు. ఐతే నాయకత్వానికి ఒక నిర్దిష్టమైన నిర్వచనంలేదు. ఉమ్మడి లక్ష్య సాధనకై సహకారాన్నందించడానికి ప్రజలను మెప్పించే కార్యాచరణనే నాయకత్వంగా నిర్వచించవచ్చు. నాయకత్వం అధికారానికి చెందిందిగా భావించడం జరుగుతుంది. నిజానికి నాయకత్వంలో అనేక అంశాలు ఇమిడి ఉన్నాయి. నాయకత్వం నాయకుడు, అనుచరులు, సన్నివేశాలపైన ఆధారపడి ఉంటుంది. నాయకత్వం మూడు దృక్పథాలు పేర్కొనడం జరిగింది.: 1. గుణగణాల దృక్పథం, 2. సన్నివేశ దృక్పథం, 3. అంశాత్మక దృక్పథం. వ్యవస్థలోని నాయకత్వ గతులు నాలుగు రకాలుగా వర్గీకరించారు. 1. అధికార నాయకత్వం, 2. ప్రజాస్వామిక నాయకత్వం, 3. నిర్భరాత్మక నాయకత్వం, 4. జోక్య రహిత నాయకత్వం. పాలకులకు తాము ప్రయత్నించే లక్ష్యాల సాధనలో ఉపయోగపడేందుకు పరిశీలకులు కొన్ని మౌలిక శిల్ప పద్ధతులను గుర్తించారు. వివిధ రచయితలు ఉత్తమ నాయకత్వ లక్షణాలను వివరంగా పేర్కొన్నారు. ఐతే వారిలో నాయకుడికుండాల్సిన లక్షణాలను సంబంధించిన ఏకాభిప్రాయంలేదు.

16.10 ఉపయుక్త గ్రంథాలు

Barnard, Chaster I., Organisation and Management; 1948 Harvard University Press, Cambridge.

Hicks, Herbert G and Gullert, C Ray, Organisations: Theory and Behaviour, 1975. Mc Graw Hill Book Company, New York.

Luthans, Fred. Organisational Behaviour 1977, Mc. Graw Hill Book Company, New York.

Millert J.D., Management in the Public Service; 1954; Mc Graw Hill Book Company Inc., New York.

Mero Felix A and Nigro Lloyd G., Modern Public Administration 1973, Harper and Row Publishers, New York.

Pfiffner, John M., and Sherwood Frank P., Administrative Organisation, 1968, Prentice Hall of India Pvt. Ltd., New Delhi.

16.11 ప్రశ్నలు

1. నాయకత్వం అనగానేమి నిర్వచించి నాయకత్వ సౌభావాన్ని వివరింపుము.
2. వివిధ రకాల నాయకత్వ సిద్ధంతాలు లేదా దృక్పథాలు వివరింపుము
3. నాయకత్వ లక్షణాలు వివరింపుము.