



सम्पादकीय

ठूलाबाटै भ्रष्टाचार

नेपालमा सामान्य व्यक्तिबाट भ्रष्टाचार भएको छैन । प्रधानमन्त्री, मन्त्री तथा सचिवकै मिलेमतोमा खतरनाक खालका नीतिगत भ्रष्टाचार हुँदै आएको छ । तर पनि त्यस्ता खालका भ्रष्टाचार रोकिन सकेका छैनन् । जसका कारण नीतिगत भ्रष्टाचारले राजनीतिक र प्रशासनिक क्षेत्र नराम्ररी कुँजिएको र बदनाम हुँदै गइरहेको प्रशासनविद्कै भनाइ छ । जनतालाई विकास र समृद्धिको आशा देखाएर सत्तामा पुगेकाहरू आफैँ पैसा कमाउने धुनमा लिप्त हुन पुग्दा विकास र समृद्धि अवरुद्ध बन्न पुगेको हो ।

अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगले पनि आयोगद्वारा विभिन्न समयमा गरिएका अध्ययन विश्लेषणले नेपालमा नीतिगत भ्रष्टाचार हुने क्रम उच्च रहेको बताएको छ । सेवाग्राहीसँग लिएको सर्वेक्षणअनुसार उच्चपदस्थ पदाधिकारीबाटै नीतिगत भ्रष्टाचार अत्याधिक रूपमा हुने गरेको अख्तियारले जनाएको छ । अख्तियारले आफ्नो वार्षिक प्रतिवेदनमार्फत मन्त्रिपरिषदमा पेस गरिने नीतिगत निर्णयको स्पष्ट परिभाषा र व्याख्या गरी नीतिगत र प्रशासनिक निर्णयको सीमा निर्धारण गर्नुपर्ने सुझाव दिँदै आएको भए पनि सरकारी स्तरबाट सो सुझावको बेवास्ता हुँदै आएको छ । उच्च पदस्थ पदाधिकारीले मन्त्रालयबाट गर्न सकिने प्रशासनिक र सार्वजनिक खरिदसम्बन्धी विषयलाई समेत निर्णयका लागि मन्त्रिपरिषदमा पुर्‍याइँ कानुनको भावनाविपरीत काम गर्ने गरेको अख्तियारको ठहर छ । अर्भै प्रधानमन्त्री, मन्त्री र सचिवकै संलग्नतामा हुने गरेको नीतिगत भ्रष्टाचारले त राजनीति र प्रशासन दुवै क्षेत्रलाई बदनाम र क्लुषित बनाइरहेको छ । जुन मुलुकका लागि निकै दुःखद पक्ष हो । जुन देशमा राजनीति र प्रशासन दुवै क्षेत्र भ्रष्टाचारमा लीप्त हुन्छ त्यो देशले कहिल्यै पनि प्रगति गर्न सक्दैन । अहिले नेपालले पनि प्रगति गर्न नसक्नाको मुख्य कारण नै यही हो ।

नीतिगत भ्रष्टाचारका लागि प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रीको ह्चिअनुसार आवश्यक चाँजोपाँजो मिलाउने काम प्रायः सचिवले नै गर्ने गर्छन् । दुवैको मिलिभगतमा त्यस प्रकारको अपराधपूर्ण कार्य हुने गरेको छ । मन्त्रीकै ह्चिमा सचिवले नीतिगत भ्रष्टाचारका लागि प्रस्ताव बनाएर मन्त्रिपरिषदमा लैजाने गरेका कैयौँ उदाहरण छन् । भ्रष्टाचार निवारण ऐनमा पनि अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगले नीतिगत तहका भ्रष्टाचारलाई हेर्न नसक्ने व्यवस्था गरिएको छ । यो ऐन नै त्रुटिपूर्ण छ । अब त्यस्तो ऐनलाई संशोधन गरी सबै प्रकारका नीतिगत भ्रष्टाचार अख्तियारले अनुसन्धान गर्ने र कानुनी दायरामा ल्याउन सक्नेगरी कानुनलाई संशोधन गर्न ढिलाइ गर्नुहुँदैन ।

Pratidin National Daily

प्रतिदिन

तपाईं जहाँ भएपनि
प्रतिदिन दैनिक तपाईंसँगै

ताजा र विश्वसनीय खबरको लागि

लगइन गर्नुहोस

www.pratidindaily.com



• केशरबहादुर दाहाल

आगामी वैशाख ३० को निर्वाचनको भिति नजिकिएसँगै पछिल्लो समयमा हरेक सार्वजनिक कार्यक्रममा शीर्ष नेताहरू आआफ्नो पार्टी अबको निर्वाचनमा पहिलो हुने दावी गर्दै आएका छन् । उनीहरू आफ्नो प्रतिबद्धता भन्दा पनि एकले अर्कोलाई कसरी नराम्रो देखाउने , कसरी पछार्ने भन्ने कुरामा व्यस्त छन् । नेताहरू एक अर्कांलाई गर्ने गाली गलौचले चरम सीमा नाधिसकेको छ । राजनीतिज्ञमा हुनु पर्ने गुण , सम्मान , शिष्टता र भाषाको धज्जी उडेको छ । देशको समस्याको बारेमा , जनताको समस्याको बारेमा कुरा गर्ने भन्दा पनि कसले कसलाई धेरै गाली गर्ने , कसको गालीमा बढी ताली बज्ने भन्नेमै अधिकांश समय खर्च भइरहेको छ ।

अर्कोतिर अबको चुनाव जितेपछि हामी यसो गर्छौं र उसो गर्छौं भन्दै फेरि पनि जनतालाई नेताहरूले चुझाम बाँड्दै हिँडिरहेका छन् । कुरा त मीठा मीठा छन् तर सधैंको जस्तै त्यो मिठास धेरै समय टिक्ने छैन , तीतो भएर फेरि एक पटक जनताले त्यो चुझाम फाल्ने अवस्था आउनेछ । ' मै पो राम्रो रेछु त , हामी नेता पो खतम रहेछुम् त , कार्यकर्ता ठीक छन् , जनता ठीक छन् , अब हामी सुध्रिने छौं , ' कोही यसरी जनता भुक्‍याइरहेका छन् त कोही 'हामी पुनः नम्बर एक पार्टी बनेर सुखी नेपाली , समृद्ध नेपाल अभियानलाई सफल पार्नेछौं , विकासको गतिलाई अगाडि बढाउने छौं , ' भन्दै जनतालाई पुनः उल्टू बनाइरहेका छन् । यस्ता कुरा गरेर जनता भुक्‍याउने



• गोपीनाथ मैनाली

सार्वजनिक प्रशासनको व्यावसायिक क्षमताको सापेक्षतामा नै सरकारको प्रभावकारिता निर्धारण हुन्छ । कर्मचारीमा क्षमता विकास र त्यसको कार्यमूलक उपयोगबाट सेवाग्राही , सञ्चठन र स्वयं कर्मचारीको सन्तुष्टि विस्तार गर्न सकिन्छ । वृत्ति वा व्यावसायिकता विकास तालिम र प्रमोसनभन्दा बृहत् विषय हो । यसको मुख्य ध्येय कर्मचारीमा यस प्रकारको ज्ञान , सीप , लगनशीलता र कार्यप्रेरणा विकास गर्नु हो जसले सञ्चठनको वर्तमान र भविष्यको आवश्यकता पूरा गर्न सक्छ । कर्मचारीको व्यक्तित्व , ज्ञान , सीप र सामर्थ्य विकासको दायरा विस्तारसँगै गतिशील कार्यपरिवेशसँग सापेक्षिक सम्बन्ध सुदृढ हुन्छ भन्ने मान्यता वृत्ति विकासले राख्ने गर्दछ । सार्वजनिक सञ्चठनमा वृत्ति विकासको स्तरले श्रम बजारका उम्दा प्रतिभा पहिचान, आकर्षण र उपयोग गर्ने वातावरण बन्दछ , जसले साञ्चठनिक विकासलाई भन्ने बल पुर्‍याउँछ । त्यसैले आधुनिक सञ्चठनहरू वृत्ति व्यवस्थापनलाई उच्च प्राथमिकतामा राख्ने गर्छन् ।

उदारवादी लोकतन्त्रको अभ्यास , आर्थिक परिवर्तन र सर्वसाधारणमा विस्तार भएको चेतनाले सञ्चठनलाई प्रतिस्पर्धी बनाउन निरन्तर दबाव परिरहेको छ । परिवर्तनको निरन्तरको प्रक्रियाले भोलि कस्तो क्षमता भएका कर्मचारी चाहिन्छ भन्ने सहज अनुमान गर्न सक्ने अवस्था छैन तर भुल्न नहुने कुरा के हो भने वृत्ति , पद , जिम्मेवारी र कामको प्रक्रिया



कहिलेसम्म ? यसरी कहिले आफ्नो विरोध आफैँ गरेर अनि कहिले चिप्ला कुरा गरेर फेरि पनि जनता मक्ख पार्ने होड नेताहरूमा चलिरहेको छ । चुनाव मुखैमा हुँदा जनतालाई आश देखाउने प्रवृत्ति यो पटक पनि देखिएको छ । यो पटक त अर्भै नेताहरूले दिमागी खेल खेल्निरहेका छन् । उनीहरूलाई थाहा छ , अघिल्लो पटक जनताले दिएको बहुमतको कदर गर्न नसक्दा आज देश अलपत्र परेको छ । त्यसैले पुनः जनतालाई विश्वासमा लिन कठिन छ । यसैकारण यो पाली चुनाव आउनु धेरै अगाडिबाटै चुनावी प्रचारप्रसार कार्यक्रम सुरु भइसकेको छ । जनताले अत्यधिक मत दिएर ५ वर्ष स्थिर सरकार चलाऊ भन्दै गर्दा न त अहिले जनताको मतको सम्मान भइरहेको छ , न त जनताका समस्याको समाधान नै भएका छन् । बरु सत्तामा आएपछि को भन्दा को कम भन्ने होडबाजी नै चल्थो । कुर्सीका लागि हारालुछ चल्थो । एकजना आफ्नो शक्ति बढाउनतिर लाग्ने , अर्को भन्ने कसरी शक्ति बढाउन नदिउँ भन्नेतिर लाग्ने । साँच्चै नै जनताले दिएको बहुमत त बाँदरका हातमा

नरिवल सरह बनेको छ । यति मात्र कहाँ हो र , जनताले दिएको मतको बेवास्ता गर्दै जनताले ५ वर्ष प्रतिपक्षमा बस्न भनी फैसला गरी पठाएको पार्टीलाई सत्तामा आउन बाध्य बनाइएको छ । इतिहासकै स्वर्णिम अवसर पाएको अवस्थामा पनि कम्युनिस्ट सरकारले जनताको इच्छा र चाहनाअनुरूप काम गर्न सकेन । अधिकांश समय गालीगलौज र खिचातानीमै बित्यो । हिरो बनेर सिंहदरबार छिरेको पार्टी , निस्कँदा जिरो भन्न समेत लायक रहेन । पार्टीकै नामोनिशान भेटियो । पार्टी टुक्रा टुक्रा भयो । कोई कता , कोई कता छिन्निभन्न अवस्थामा छन् । जनताको मतको कदर नगरी पार्टी र देश यो अलपत्र अवस्थामा आइपुग्न नेकपाका सम्पूर्ण शीर्ष नेताहरू दोषी छन् । अहिले सत्तामा रहेको काँग्रेसको हाल पनि उस्तै छ । सत्तामा गएको एक हप्ता त केही राम्रा कामहरूको सुरुवात गरेर सबैलाई अचम्मित तुल्याएको थियो । तर ५ जना दाजुभाइ सँगै सधैं मिलेर कहाँ बस्न सक्छन् र । एउटाले यसो गरी भन्छन्, अर्कोले उसो गरी भन्छन् । एमसीसी

जनता अब नेताहरूको चलखेलको सिकार बन्नु हुँदैन । यो पटक धेरै बुभ्नेर, नेताहरूको मीठो गफमा नपरी, जालभेलमा नपरी क्षमतावान् , कुशल र इमानदारलाई भोट हाल्नुपर्छ ।

परियोजना संसद्बाट पारित गर्ने चक्करमा त भण्डै यी दाजुभाइ टुक्रिसकेका नै थिए । आउँदै गरेको चुनावमा नेकपाको हर्कत देखेर भए पनि जनता यसपटक काँग्रेसलाई जिताउन चाहन्थे होलान् तर ५ गठबन्धनबाट बनेको काँग्रेस नेतृत्वलाई सरकार न त निलु न त ओक्लनु भएको छ । गठबन्धन बचाउनकै लागि यस सरकारले अघिल्लो सरकारको नराम्रा कार्यलाई नै निरन्तरता दिँदै बरु अभ्र

सार्वजनिक प्रशासनमा वृत्ति विकास

निरन्तर परिवर्तन भइरहन्छ । यसलाई भुलेर शास्त्रीय आधारमा वृत्ति व्यवस्थापन गर्न सम्भव छैन । वृत्ति विकास वृत्तिको प्रतिष्ठा , सेवाग्राहीको सन्तुष्टि , सञ्चठनको प्रभावकारिता र कर्मचारीको सामर्थ्य विस्तारको समष्टि हो ।

वृत्ति विकासका लागि वृत्ति व्यवस्थापनका सबै आयामलाई समेटिनु पर्छ । सञ्चठनको लक्ष्य प्रारूपण , रणनीति र क्रियाकालाप पहिचान एवं लक्ष्य प्राप्तिका लागि तदनुकूल मानव साधन अभ्यास चाहिन्छ । यस अर्थमा वृत्ति व्यवस्थापनका दुई अपेक्षा रहन्छन् , पहिलो सञ्चठनको अपेक्षा र दोस्रो कर्मचारीको अपेक्षा । आधुनिक सञ्चठनमा लक्ष्य प्रारूपणका समयदेखि नै कर्मचारीलाई आबद्ध गराई व्यावसायिकता विकास र कामप्रतिको अपनत्व संस्थागत गरिन्छ । यो प्रक्रिया आफैँमा जटिल यस अर्थमा छ कि यसले संरचनात्मक र भावनात्मक पक्षलाई आबद्धीकरण गर्न सक्नुपर्छ तर प्रतिस्पर्धात्मक सञ्चठन विकासका लागि यसको विकल्प पनि छैन । वृत्ति विकासका केही विशेषता रहन्छन् । पहिलो त यो वृत्ति योजना हो, जसले खास पदका लागि चाहिने व्यावसायिक सामर्थ्य निर्माण गर्छ । वृत्ति योजना व्यक्ति र सञ्चठनले आआफ्नो आयामबाट गरेका हुन्छन् । सञ्चठनका तर्फबाट यो सञ्चठनको आवश्यकता र वृत्ति अवसरको पहिचान हो । वैयक्तिक वृत्ति योजनामा सञ्चठनको आवश्यकताअनुरूप आफूलाई निरन्तर तयार गरी वृत्ति अवसरको विस्तार गरिन्छ । सञ्चठनले कर्मचारीलाई विकास र उपयोग गर्ने वातावरण बनाउँछ भने व्यक्तिले आफू सञ्चठनको अमूल्य साधन भएको महसुस गर्दछ, दुवै एकअर्कामा भावनात्मक रूपमा नै गाँसिनु पर्छन् । यस कार्यका लागि सञ्चठनले कर्मचारीको विश्वास जित्ने काम गर्नुपर्छ ताकि कर्मचारी साञ्चठनिक प्रक्रियामा स्वतः समाविष्ट हुन सक्नु । अर्को, वृत्ति

व्यवस्थापनका प्रक्रियामा परस्पर आबद्धित चरणहरू हुन्छन्, जस्तो कि पहिचान, स्थिरीकरण , विशिष्टीकरण , संरक्षण र नवीकरण । पहिचानका चरणमा सञ्चठनले आफूलाई चाहिने मेधावी प्रतिभाको खोजी गर्छ भने उम्मेदवारहरूले आफ्नो अभिरूचि अनुरूपको वृत्ति पहिचान , सोका लागि चाहिने सीप सामर्थ्य विकास गरी भविष्यको वृत्ति मार्ग तय गर्छ । स्थिरीकरण चरणमा कार्यसम्पादनका लागि अभिमुखीकरण , सामाजिकीकरण र मानव साधनको उपयोग गरिन्छ । पद र व्यक्तिबीच सापेक्षिक सम्बन्ध स्थापित गरिन्छ ।

कर्मचारीले पनि आफू सञ्चठनको मूल्यवान ऊर्जा भएको बोध गर्छ । विशिष्टीकरणमा सञ्चठनले व्यक्तिमा कार्यनिष्ठा विकास , अन्तरनिहित क्षमताको पहिचान गरी कर्मचारीलाई स्पर्धाशील बनाउँछ । तालिम र पुनर्ताजगीका कार्यक्रम , क्षमता प्रस्फुटनका विधिहरू , नेतृत्व विकास र जिम्मेवारीको विस्तार गर्छ । कर्मचारीले पनि आफूलाई तदनुकूलको अनुकूलनमा गतिशील बनाउँछ । संरक्षण चरण विशिष्टीकरणको निरन्तरता हो । साथै पदको प्रतिष्ठा वृद्धि र संवेगात्मक पक्षलाई पनि ध्यान दिइन्छ । अन्तिम चरण नवीकरण हो , यो अन्तरसम्बन्धित चरण हो । यस चरणमा कर्मचारीको अवकाश व्यवस्थापन, अवकाशपछिको सेवा प्रत्याभूति, अनुभवको उपयोगजस्ता पक्षमा ध्यान दिइन्छ । जीवन र जवानी, ऊर्जा र उत्कण्ठाहरू सार्वजनिक सञ्चठनमा समर्पण गर्दा उसलाई समाज , सञ्चठन सबैले रिक्कनाइज गरेको वास्तविक प्रत्याभूति यस चरणले दिन अलमिगु हो । प्रभावकारी चरण एकको जगमा अर्कोको सफलतामा आबद्धित हुन्छन् । त्यसैले आधुनिक सञ्चठनहरू साञ्चठनिक लक्ष्य निर्धारण , सीप विकास , कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन , वृत्ति खाडलको पहिचान र सामर्थ्य विकासमा

क्रियाशील हुन्छन् । सञ्चठनभित्रका अवसरहरू समन्यायिक बनाउन पनि सञ्चठन संवेदनशील हुनुपर्छ ।

सार्वजनिक सञ्चठनमा वृत्ति व्यवस्थापन कार्य नीति संरचना (कानुन , प्रक्रिया , विधि र पदसोपान) र नेतृत्व व्यवहार (व्यावहारिक रूपमा मानव साधनको अभ्यास) को सन्तुलित रूप हो । सरकारी सञ्चठनमा धेरै काम , विस्तृत कार्यक्षेत्र , विविध वृत्ति सीप र वृत्ति संरचनाको फैलावट पनि विभिन्न प्रकारले हुने भएकोले वृत्ति व्यवस्थालाई सावधानी साथ अभ्यास गर्ने चुनौती हुन्छ । सञ्चठनले सबै वृत्ति समूहलाई न्याय प्रत्याभूति गर्न सक्नुपर्छ, अभिभावकत्व दिन सक्नुपर्छ । निजामती प्रशासनले व्यावसायिक, रणनीतिक र प्रवर्तनकारी सामर्थ्य पुष्टि गर्न सक्नुपर्छ , यसको पुष्टि सिद्धान्त र सूत्रबाट मात्र हुन सक्दैन तर अल्पाविकसित मुलुकमा यो पक्ष उपेक्षित छ , परिणामतः सरकार कमजोर छ ।

नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा वृत्ति व्यवस्थापनका सीमित व्यवस्था मात्र छ । संरचनागत पक्षमा मात्र केन्द्रित यी व्यवस्थाले वृत्ति विकासको समग्रतालाई सम्बोधन गर्न सकेको छैन । वृत्ति विकासका लागि व्यक्ति र सञ्चठन भावनात्मक र मानसिक रूपमा समेत नजिक हुनुपर्छ । वृत्तिलाई सञ्चठनले औपचारिक रूपबाट मात्र हेर्दै आएको छ भने कर्मचारीले पनि आफूमा अन्तरनिहित क्षमता र आर्जित अनुभवलाई सञ्चठनमा समर्पण गरेको छैन । कर्मचारी र सञ्चठन आआफ्नै बाटोमा लाग्नु भनेको आधुनिक सञ्चठन विकासका सिद्धान्तबाट वृत्ति अलमिगु हो । प्रभावकारी वृत्ति प्रणालीमा सञ्चठनले कर्मचारीलाई राम्रो कार्यवातावरण र अवसर दिनुपर्छ, कर्मचारीले व्यक्तिले क्षमता विकास एवं वृद्धिको अवसर पाउनु पर्छ र सोको उपयोग पनि गर्नुपर्छ । नेपालमा त्यसो हुन सकेको

त्यसमा केही थपथाप गरेको छ , जसले गर्दा २ महिनामै यो सरकारले असक्षम सरकारको दयाग पाइसकेको थियो । हालसम्म आइपुग्दा पनि यस सरकारले अधिको सरकार भन्दा राम्रो खास केही गर्न सकेको छैन । बरु अब संसद् चलन नसकेको भन्दै जतिसक्दो चाँडो चुनाव गराउन चाहन्छ । अघिल्लो सरकारको जुन कदमलाई असंवैधानिक र अलोकतान्त्रिक भनिएको थियो , त्यही कदम यो सरकारले चाल्न खोजिरहेको देखिन्छ । यी तथ्यलाई हेर्दा अबको चुनावमा ३ ठूला पार्टीलाई नै जनतालाई आफ्नो विश्वासमा ल्याउन हाम्रो हाम्रो पर्ने देखिन्छ । यसैकारण चुनावी मैदानमा खेल सुरु नहुँदै नेताहरू जलभेल खेलका लागि कडा प्रशिक्षण गरिरहेका छन् । तर स्थानीय निकायको चुनावमा त अभ्र जनताले धेरै गहिँरिएर , बुभ्नेर भोट हाल्न जरुरी छ । किनभने स्थानीय तहको विकास त्यहाँका जनताले जिताएका प्रतिनिधिको क्षमता र इमान्दारिता अनुसार हुनेछ । पछिल्लो पटक लगभग सबै प्रतिनिधिहरूले स्थानीय जनताले अपेक्षा गरेअनुरूप विकासका कार्यक्रम अगाडि बढाउन सकेनन् । उदाहरणीय काम गर्ने प्रतिनिधिहरू एकदमै न्यून थिए , जसले असल प्रतिनिधि चिन्न र जिताउन सके स्थानीय तहमा विकासको लहर ल्याउन सकिन्छ भन्ने उदाहरण दिए । जनता अब नेताहरूको चलखेलको सिकार बन्नु हुँदैन । यो पटक धेरै बुभ्नेर, नेताहरूको मीठो गफमा मक्ख नपरी, जालभेलमा नपरी क्षमतावान् , कुशल र इमानदारलाई भोट हाल्नुपर्छ । वर्षौंदेखि लगभग सबै किसिमका पार्टी र नेतालाई नेपाली जनताले जिताइसकेका छन् तर विडम्बना नतिजा उस्तै छ । जनताको मुद्दाभन्दा व्यक्तिगत स्वार्थमा उनीहरू निहित हुन्छन् । यसकारण धेरै नराम्रा मध्येबाट छानेर कम नराम्रालाई जिताउनु नै नेपाली जनताको अहिलेको विकल्प छ ।

छैन ।

व्यक्तिले वृत्ति चयन गर्दा आफ्नो अभिरूचि र क्षमतालाई हेर्दैन , जागिरको उपलब्धतालाई हेर्दै आएको छ , श्रम बजारको साँघुरोपका कारण पनि यसो भएको हो । भर्ना छनोटमा पनि सूचना र ज्ञानको स्तर हेरिन्छ , स्वभाव र सामर्थ्य परीक्षण हुँदैन । सञ्चठनमा कर्मचारी स्वतः योदान गच्छ भन्ने सजिलो सोच राखिन्छ, नेतृत्व व्यवहार वृत्ति व्यवस्थापनमा सचेत छैन । वृत्ति विकासको महत्वपूर्ण तत्व कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन निकै औपचारिक छ , व्यक्तिको वृत्ति ग्याप पत्ता लगाउन यसलाई उपयोग नै गरिएको छैन । प्रणालीभित्रका सीमित अवसरहरू समन्यायिक छैनन् । कर्मचारीतन्त्र राजनीतिभूत भएको छ तर शासकीय प्रणालीको परिवर्तन र आर्थिक-सामाजिक रूपान्तरणका जनअपेक्षाका कारण सबल वृत्ति व्यवस्थापनको माग छ ।

परिवेशको माग सम्बोधन गर्न सक्ने वृत्ति प्रणाली अहिलेको माग हो । सेवाग्राहीको अपेक्षा निरपेक्ष सार्वजनिक प्रशासनको कल्पना गर्न सकिँदैन । निजामती सेवामा व्यावसायिक सदाचार विकास गरेर नै परिवेशको माग सम्बोधन सामर्थ्य विकास गर्न सकिन्छ । अहिले निजामती सेवा ऐन तर्जुमाको प्रसङ्ग पनि छ, जसले तीनै तहको निजामती प्रशासनलाई मार्गदर्शन गर्न सक्दछ । कर्मचारीको वृत्ति केवल कर्म हो, त्यो कर्मशीलतालाई स्वाभाविक रूपमा उपयोग गर्न संरचनात्मक पक्षमा रहेका कमीकमजोरी सम्बोधन र कार्य व्यवहारलाई सञ्चठनको लक्ष्यअनुरूप बनाउने भावनात्मक पक्षको पहिचान अब बन्ने निजामती सेवा ऐनले दिन सक्नुपर्छ । जागिरे सार्वजनिक प्रशासनलाई व्यावसायिक व्यवस्थापनमा बदल्नु वृत्ति व्यवस्थापनको एक मात्र एजेन्डा हो , जसलाई आजसम्म भुलिदै आएको छ ।

