



ارائه شده توسط:

سایت ترجمه فا

مرجع جدیدترین مقالات ترجمه شده

از نشریات معتبر

اصلاحات اجرائی و مدیریت همگانی جدید در نیجریه

چکیده

این مقاله به بررسی تلاش های نیجریه جهت اجرای اصلاحات مدیریت همگانی جدید می پردازد. هدف این مقاله شناسایی روند، میزان پیشرفت حاصل شده و دلایل موفقیت/شکست ثبت شده می باشد. طبق یافته های مولف، علت موفقیت کم این اصلاحات ترجیح جنبه اقتصادی نوآزادی خواهی مقرون به صرفه و جذاب تر نسبت به جنبه بوروکراتیک طاقت فرسا و فراگیر، ناپایداری در اجرای برنامه و عدم اراده سیاسی قوی و مشترک مبنی بر اتخاذ اصلاحات در کشورهای در حال توسعه می باشد. این مقاله توصیه می کند که اصلاحات مستلزم پرداختن به چالش های بحرانی نهادینه سازی، ناپایداری و مشروعیت می باشد.

کلید واژه: الگوهای اصلاحات نهادینه، برنامه اصلاحات مشروع، اصلاحیه مدیریت همگانی جدید، نیجریه

مقدمه

مدیریت همگانی جدید یک سری الگوی اصلاحات بود که بسیاری از کشورهای آنگلو-سکسون از اواخر دهه 1970 این روند را آغاز نمودند. اصول این روند در برهه ای از زمان به معیار ارزیابی اقتصاد اجرائی، کارایی و اثرگذاری تبدیل شد و نیز بسیاری از کشورهای در حال توسعه از زمان دهه 1980 به آن علاقه مند شدند. آرکر (1994) بیان نمود کشورهای جهان ایده های مدیریت همگانی جدید را اتخاذ نموده و به جایگاه ارتدکسی بین المللی رسیده اند. اکثر کشورهای در حال توسعه از جمله نیجریه این جنبش و اصول آن را به حالت سیاست های تقلیدی از کشورهای توسعه یافته اتخاذ نموده اند. به هر حال، اتخاذ و تطبیق یابی خط مشی ها معمولا در کشورهای در حال توسعه موفقیت آمیز و متناسب با محیط آن کشورها بوده است. چیتو، رامفل و نوباستینگ (2009) خاطر نشان نمودند که نوع مدیریت همگانی جدید اصلاحات اجرا شده توسط کشورهای سازمان همکاری و توسعه اقتصادی «خریداران» جدیدی در کشورهای توسعه می یابد، و مسئله انتخاب نیست بلکه مسئله لزوم و اجبار تلقی می شود تا از رقابت بین المللی اقتصاد آنها در عصر جهانی سازی اطمینان حاصل گردد. اما مسئله این است که آیا کشورهای در حال توسعه و نیجریه، به طور ویژه پیشرفت کافی

در زمینه اتخاذ مولفه های مدیریت همگانی جدید در فرایندهای اجرائی عمومی خود حاصل نموده اند و چرا این پیشرفت حاصل نشده است؟

پولیدانو (1999) معتقد بوده است در حالی که بسیاری از کشورهای در حال توسعه برنامه مولفه های مدیریت همگانی جدید را اتخاذ نموده اند، آنها هنوز گام های بلندی در این راستا برنداشته اند. مانینگ (1001) به طور مشابه، مشاهده نمود که مدیریت همگانی جدید در واقع به طور گسترده خارج از جایگاه منافع مشترک/سازمان توسعه همکاری اقتصادی راه نیافته است. آن به طور یقین کمتر اعمال گردیده است. در واقع وی بیان دارد «به کارگیری مستقیم مدیریت همگانی جدید محدود بوده و دستاوردهای کمی در جهان رو به توسعه داشته است.» روستا (2011، ص.1) همچنین اظهار داشت «در حالی که در نوشته های کشورهای در حال توسعه موفقیت های بی شمار را گزارش می دهد، در اکثر کشورهای ضعیف تر، معرفی ابزار مدیریت همگانی جدید با ناکامی مواجه شده است.» این ادعاها دلایل موجهی برای ارزیابی پیوسته اجرای مسیر اصلاحات در حال توسعه و به ویژه مدیریت همگانی جدید در کشورهای در حال توسعه فراهم می کند و اینکه این اصلاحات چه تاثیری بر نظام اجرا همگانی دارند.

معمولا اصلاحات مدیریت همگانی جدید، بخشی از جنبش اجتماعی اقتصادی چندبخشی اند که هدف آن کاهش بخش عمومی و افزایش مشارکت در بخش خصوصی ضمن فراهم سازی خدمات عمومی و آزادی اقتصادی می باشد. این امکان وجود دارد که تاکید این اصلاحات بر آزاد سازی خدمات عمومی و خصوصی سازی امکانات دولتی بدون توجه به اتخاذ راهبردهای مدیریت همگانی جدید می باشد. در میان این برداشت های نادرست، لازم است که در هر حالت از اصلاحات خدمات همگانی، ماهیت و نحوه تغییرات/نوآوری در ساختار و فرایندهای اجرائی تعیین گردد. در حالی که بسیاری از کشورهای در حال توسعه از جمله نیجریه که در این مقاله بررسی می شود، اصلاحات نوآزادخواهانه ساماندهی مجدد بخش دولتی را پیش برده اند تا آن را کوچک تر نموده و از اقتصاد، کارایی و اثرگذاری در تحویل خدمات اطمینان یابند، چه مقدار از این اصلاحات باعث تغییرات در بوروکراتیک به حالت مورد تایید مدیریت همگانی جدید شده اند؟

دولت نیجریه اصلاحات خدمت مردمی را به نوع مدیریت همگانی جدید از زمان برنامه تنظیمات ساختاری در 1986 آغاز نموده است. این مجموعه اصلاحات تشدید یافت از زمانی که کشور به حکومت دموکراسی در سال 1999 برگشت و

به طور ویژه تفویض قدرت اقتصاد ملی و راهبرد توسعه مبنی بر اصلاحات اجتماعی-اقتصادی در سال 2003 معرفی گردید. قبل از معرفی این تفویض قدرت، سازمان السن اوباسناجو مطالعه مفصل خدمات عمومی نیجریه از سال 1999 الی 2001 آغاز نموده اند که برنامه های عمده زیر را در خدمات خود نشان داد:

- گسترش عمده در اندازه خدمات که از 350٪ بین سال های 1960 و 1999 افزایش یافته است.
- کاهش در ظرفیت، کارایی، اثرگذاری و تعهد موسساتی
- ماهیت اخلاقی و وجدانی ضعیف کارگزاران دولتی به ویژه در مسائل فساد
- قوانین و مقررات متغییر و منسوخ خدمات شهری
- تشکیل نیروی کار مسن که 60٪ از افسران خدمات رسانی بالای 40 سال سن دارند
- وجود کارکنان غیرماهر، بیش از 70٪ از نیروی کار در گروه غیرماهر گرید 06-01 قرار دارند. فقط 1.7٪ از نیروی کار متشکل از قدرت و نیروی انسانی حساس در خدمات است و اعضا کادر مدیریت در درجه 15-17 قرار دارند.
- وجود ثبت و سیستم کنترل لیست حقوق ضعیف. حدود 60٪ از هزینه های دولت در خدمات رسانی به بروکراسی ملی صرف شد
- سیستم تامین ضعیف و ناقص
- عدم بیانیه ماموریت و نگرش وزرا، واحدها و نهادها یا طرح وظایف فردی و شرکتی واضح
- سیستم بسیار متمرکز، سلسله مراتبی، و قانونمند که ابتکارات فردی و مسئولیت پذیری شرکت را مانع گردید.
- وجدان اخلاقی پایین که برگرفته از فعالیت مدیریت منابع انسانی غیرحرفه ای و غیره می باشد (وزارت ملی اطلاعات و ارتباطات، ص. 15).

نقائص ویژه بالا در کنار ویژگی های اختلال کارکردی سازمان بوروکراتیک و برین مطرح شدند که سنت مدیریت همگانی جدید آن را هدف قرار می داد. لذا وزارت ملی اطلاعات و ارتباطات موارد زیر را به مسائل نیاز به اصلاح می افزاید:

نگرش به خدمات عمومی از جمله موارد زیر: 1- کند و غیرفعال، 2- غیرحساس و نامعتبر 3- بی فایده و مصرف گرا 4- روند تغییر آهسته 5- عدم پاسخگویی و احترام به عموم مردم 6- فساد 7- هرج و مرج 8- غیر حساس 9- کوتاه نظری و اغلب فرایندهای نژادی در استخدام نیرو، ارزیابی عملکرد، ارتقاء، پاداش و غیره.

این مقاله این مسیر اصلاحات را بررسی می کند. اهداف مقاله تعیین ماهیت این مسیر اصلاح، رابطه آن با مدیریت همگانی جدید، و تایید برخی دلایل اصلی موفقیت/ناکامی آن در محیط نیجریه و افزودن مسائل پیشبرد اصلاحات اجرائی به طور ویژه در کشورهای در حال توسعه می باشد. این مقاله روش مرور جامع اسناد دولتی و دیگر مطالب جزئی برگرفته از نوشته ها را به کار می گیرد.

مفهوم و ویژگی های رویکرد مدیریت همگانی جدید

طبق نظر آندرونیکانو واژه مدیریت همگانی جدید اولین بار توسط کریستوفر هود به کار رفت. هود (1991) اظهار داشت که این مفهوم ضعیف بوده اما به طور مفهومی نام کوتاه و مفید برای مجموعه اصول اجرایی مشابه است که بر برنامه اصلاحات بوروکراتیک در بسیاری از گروه کشورهای سازمان توسعه و همکاری اقتصادی از اواخر دهه 1970 حکم فرما بود. اُزبرن و گابلر (1992) از عبارت «به جای پارو زدن، کشتی را هدایت کن» استفاده کرد تا به توصیف نقش مورد انتظار دولت طبق سیستم مدیریت همگانی جدید بپردازد. این مسئله مشتمل بر استفاده از بخش های دیگر (دولتی و غیرانتفاعی) برای پارو زدن حقیقی قایق (فراهم سازی خدمات) بوده ضمن اینکه دولت کارهای هدایت را پیش می برد (تنظیم و هماهنگی).

مدیریت همگانی جدید به طور مفهومی ضعیف است چون جنبشی با تطبیق یابی مختص کشور است. ساهلین- اندرسون (2000) شرح داد که بخشی از دلیل این ضعف برگرفته از این واقعیت است که روند جهانی بوده و در میان ابتکارات مستقل کشورها نمایان گردیده است و کشورهای دیگر نیز در سطح بین المللی از آن تقلید نموده اند

و موسسات مالی بین‌المللی ساختاربندی فراملی و جریان نمونه‌های بارز تعیین نموده‌اند. مدیریت همگانی جدید به عنوان مرکز خرید توصیف می‌گردد که در آن دولت‌ها و کارشناسان کشورها می‌توانند ابزارهای مدیریت نزدیک به سلیقه خود انتخاب کنند. رستا (2011) طبق تقسیم‌بندی برنامه‌ها از سوی کشورها جهت نهادینه‌سازی مدیریت همگانی جدید، بر این نظر بود که دلیل عمده ناکامی مدیریت همگانی جدید در کشورهای در حال توسعه یا ضعیف‌تر به خاطر یک سو‌نگری بوده است به طوری که مدیریت همگانی جدید سیستم خوب تعریف اهداف است و مسیرها و ابزارهای متعارف وجود دارند که به دستیابی به این اهداف کمک می‌کنند. وی باور دارد که این مسئله درست نیست.

به هر حال باید این نکته مهم را باید خاطر نشان نمود که اصلاحات مدیریت همگانی جدید تشابهات زیادی دارد-به میزانی که می‌توانیم درباره روند یا مسیر اصلاح صحبت کنیم. این مسیر اصلاح یا رویکرد به طور اساسی شامل دو روند است، 1- جنبشی فراتر از ایده‌های بروکراتیک سنتی «خوب اداره کردن» با تأکید بر سلسله‌مراتب منظم و حذف تقلید یا هم‌پوشی و 20 معرفی مجموعه‌ای از موج متوالی «مدیریت‌گرایی» نوع کسب و کار در بخش دولتی. اصلاحات مدیریت همگانی جدید به طور ویژه برای بهبود کارایی اجرائی و اقتصاد از طریق اصول مدیریتی به کار می‌روند. هود بر هفت مورد از این اصول تأکید دارد که در بین کشورهای سازمان توسعه همکاری اقتصادی به چشم می‌خورد که این اصلاحات را پیش برده‌اند:

- «مدیریت حرفه‌ای توأم با مشارکت فعال» در بخش دولتی که مشتمل بر کنترل فعال، قابل‌رویت و اختیاز آمیز سازمان‌ها از جانب افراد معروف در رده بالا می‌باشد، «مدیریت آزادانه»
- استانداردها و سنجش‌های عملکرد بارز، به عبارتی تعریف مناسب اهداف، شاخص‌های موفقیت، که ترجیحا به لحاظ کمی به ویژه برای خدمات حرفه‌ای بیان می‌شوند.
- تأکید بیشتر بر کنترل‌های خروجی: تخصیص منابع و پاداش‌های مربوط به عملکرد سنجیده، تقسیم‌بندی مدیریت کارکنان سطح بروکراسی متمرکز

- تغییر به تفکیک واحدها در بخش دولتی یا به اصطلاح تقسیم بندی به واحدهای یکنواخت و رسمی به واحدهای شرکتی به ازای محصولات یا خدمات
- تاکید بر سبک های بخش خصوصی فعالیت مدیریت جهت دستیابی به انعطاف پذیری و کارایی بیشتر؛ و
- تاکید بر نظم بیشتر و صرفه جویی در استفاده از منابع.

لذا مفهوم واضح مدیریت همگانی جدید به نظر می رسد که توجه کمی به هنجارهای اجرائی بروکراتیک سنتی کنترل محور شود، بروکراسی سلسله مراتبی کاهش یابد و اصول بازار (سود) در بخش دولتی ادغام گردد. آن همچنین مسیر اصلاح است که هدف آن جایگزینی بروکراسی رسمی با بازارها و قراردادهای تا حد ممکن است تا میزان بخش عمومی کاهش یابد. آن شامل تغییرات عمده در ساختارها و فرایندهای سازمان های بخش دولتی است که هدف آن مدیریت بهتر می باشد. کرناگن، مارسون، و بورین تضاد جامعی بین مدل اجرائی بروکراتیک وبری فراهم نمودند و اصول اجرائی دولتی مبنی بر مدیریت همگانی جدید باید جایگزین آن گردد (جدول 1 را ببینید).

جدول 1 مقایسه ویژگی های مدیریت همگانی جدید و بروکراتیک وبری

بروکراسی وبری	مدیریت همگانی جدید
1-تاکید بر نیاز به سازمان و تعیین هدف نهایی	1-تاکید عمده بر ارائه خدمات کارآمد به شهروندان یا مراجعین سازمان
2-اصل سلسله مراتبی با تاکید بر کنترل و پیروی؛	تاکید بر رهبری مشارکتی، که عامل آن ارزش های مشترک است.
3-اقتدار و کنترل مد نظر اند	3-اقتدار و کنترل غیرمتمرکز اند
4-تاکید بر تداوم و پایایی	4-تغییر محور، لذا تاکید بر نوآوری و بهبود مستمر اند.
5-برنامه ها بودجه محور اند که تامین مالی توسط اختصاص اعتبار صورت می گیرد.	5- برنامه هایی که درآمد محور اند و بر مبنای بازایی هزینه اند
6- بر اساس این ایده که دولت حق انحصاری بر تحویل خدمات دارد.	6- بر اساس ایده رقابت با بخش خصوصی در ارائه و تحویل خدمات.

طبق موارد بالا می توانیم استنباط کنیم که مدیریت همگانی جدید شامل ویژگی های متغییری است که در پی کاهش جدیت در بخش دولتی اند و به رفع نیازها و ارائه خدمات به جای پیروی از فرایندهای سازمانی، غیرمتمرکز نمودن اقتدار و کنترل نسبت به ساختار سازمانی سلسله مراتبی، تحقق راهبردهای درآمد محور برای بازیابی هزینه تحویل خدمات به جای خدمات آزاد یا یارانه ای می پردازد. انعطاف پذیری تصمیم گیری، سنجش عملکرد و انگیزه سود بخش از مدیریت گرای بی بخش عمومی مدیریت همگانی جدید به شمار می رود.

مدیریت گرای بی بخش خصوصی مدیریت همگانی جدید در اکثر موارد به عنوان بخشی از اصلاحات اجتماعی-اقتصادی جامع تر نوآزاداندیشی مطرح می گردد. نوآزاداندیشی به عنوان نوعی ایدئولوژی درک می شود که شامل شکل های مختلف اصول گرایی بازار آزاد است. اصلاحات نوآزاداندیشی به اجرای عمومی مربوط می شوند لذا سکه دو طرفه اند- جنبه آزادی اقتصادی به شکل تجاری سازی و خصوصی سازی، برون سپاری تامین خدمات به سازمان خصوصی و مفهوم جنبه اقتصادی اصلاح در موقعیت بندی مجدد بروکراسی عمومی برای نقش های جدید که دولت را شایسته امور اقتصاد می دانند. این جنبه به اصلاح اجرائی یا ساختار بندی مجدد نهادهای بخش عمومی فراتر از بروکراسی مک وبر سنتی مربوط می شود.

در کشورهای در حال توسعه، این اصلاح دوطرفه بر مرحله سیاست از دهه 1980 حکم فرما بوده است. ون د وال اظهار نمود « همانطور که دهه 1960 و 1970 شاهد گسترش سریع بخش دولتی در جهان در حال توسعه بود، دهه 1980 شاهد تلاش های گسترده سیاست گذاران جهت کاهش نقش اقتصادی دولت بوه است.» علی فرازمنند، از نقطه نظر اجرایی این نکته را مطرح نمود که اصلاح اجرایی نوعی چالش گسترده برای دولت های ملی و محلی به شمار می رود. وی خاطر نشان نمود «برخلاف جنبش های اصلاحی دهه های قبلی قرن بیستم، که بر ایجاد نهادها، بروکراسی، ملی گرایی و تنوع گسترده ظرفیت سازمانی و اجرایی برای توسعه ملی و اقتصادی تاکید داشت، پدید جهانی و اخیر اصلاح اجرایی خلاف این روند را طی نموده است: وارنه کردن نقش سنتی دولت، کشور و نهادهای اجرائی دولتی به نهادی که جایگاه بازاری شرکتی و خصوصی و تحت اختیار نخبگان را ارتقاء می دهد.»

علی رغم تقلید و اتخاذ این مسیر اصلاح توسط کشورهای در حال توسعه، اکثر محققان به طور یقین اظهار دارند که این روند دچار شکست شده و برای آنها نامناسب است. اولر-سیانچی اظهار داشت که با شکست مواجه شده است به خاطر اینکه محیط اقتصاد کلان پایدار، آشکار و فرایند خط مشی پاسخگو، تفکیک واضح قدرت بین قوه مجریه، قضاییه و مقننه، منابع مالی و انسانی مناسب و سیستم مبنی بر قوانین وجود ندارد. دا کانها رزند مشاهده نمود که در ادبیات تطبیقی، مضامین فعلی شکست طبق «مسیرهای مقاومت سازمان یافته»، فرایندهای اشتباه، عدم ساماندهی گروه های منافع حول برنامه اهداف اصلاحات و عدم هماهنگی کارگزاران به منظور تنظیم مالی و تحولات موسساتی، پیش می روند. ما به اهمیت این چالش ها از جمله ویژگی های فرهنگی کشورهای در حال توسعه پی بردیم. اما باید این نکته را افزود هنگامی که اصلاحات اجرائی بر جنبه اقتصادی گسترده به ازای تغییرات در فرایندهای بروکراتیک و دولت داخلی تاکید دارند، بهتر می توانیم تصور کنیم که چرا بسیاری از کشورهای در حال توسعه برنامه مدیریت همگانی جدید طبق نظر پولیدانو اتخاذ نکرده اند. فرازمند این مسئله را ابهام آمیز دانست بر این مبنا که اکثر کشورهای جهان سوم این اصلاح را مدرنیزه، تغییر در جامعه و تحول اجتماعی و اقتصادی می دانند به جای اینکه آن را فرایند تغییرات در ساختارهای جارثای یا روندهای درون خدمات دولتی بدانند چون هم تراز با انتظارات محیط سیاسی و اجتماعی نیستند. این رویکرد کل نگر و جامع به اصلاحات، تعدیل اجرایی در کشورهای در حال توسعه را به امری جهانی تبدیل می کند. مدیریت همگانی جدید به طور ویژه به اصلاح سازمان های بخش دولتی مربوط می شود و صرفا به منزله معرفی اصول بازاری یا خصوصی سازی نیست. معرفی اصول بازاری بدون اطمینان از سنجش عملکرد، تصمیمات سریع و تفویض اختیار به مدیران سازمانی جهت اطمینان از رضایتمندی مراجعین از خدمات ممکن است نوعی مسئله نوآزاداندیشی بدون در نظر گرفتن مردم باشد. همیریجک، هاسکمپ و بوئر اظهار داشتند که رویکرد اولیه «ابداع مجدد دولت» به مدیریت همگانی جدید به مفاهیم ایدئولوژیکی «تحویل در کشور» مربوط می شود اما این رویکرد تجاری به دولت این روزها لزوما منجر به ترجیح بازار به دولت ها یا اجناس خصوصی به اجناس عمومی نمی گردد. آن ممکن است منجر به ترجیح مقررات دولت و صرف نظر از تامین و تولید دولت گردد. اصل قضیه این است که بخش دولتی در فراهم سازی خدمات کارمدتر، موثرتر عمل کند. در اکثر کشورهای در حال توسعه، اصلاحات خدمات دولتی به نظر می رسد که با اصلاحات نوآزاداندیشی اجتماعی اقتصادی بازارهای آزاد اشتباه گرفته می شود که عامل این خط مشی ها خصوصی سازی، تجاری سازی، کاهش

مقررات و دیگر جوانب آزادی خواهی است که به وضوح با اهداف مدیریت همگانی جدید فرق داشته و منجر به نتیجه برعکس می گردد. در حالی که هر دو اصلاح مستقل اند، اصلاحات آزاداندیشی/نوآزادیخواهی اجتماعی-اقتصادی را نمی توان جایگزین مدیریت همگانی جدید به لحاظ القا نوآوری بروکراسی و اجرائی از سوی رویکرد مدیریت همگانی جدید نمود. این مسئله در کشورهای در حال توسعه مورد توجه واقع شده است.

اطلاعات پیش زمینه راجع به نظام مدیریت همگانی جدید در نیجریه

انگیزه اولیه برای اتخاذ اصول مدیریت همگانی جدید در بخش اجرائی دولت نیجریه با معرفی سیاست تنظیم اجتماعی اقتصادی در 1986 پدید آمد. معرفی سیاست تنظیم اجتماعی اقتصادی به واسطه لزوم مقاومت در برابر بحران اقتصادی در پی کاهش قیمت نفت در بازار طی سال 1981 بود. سیاست تنظیم اجتماعی اقتصادی با موسسات مالی بین المللی بانک جهانی و صندوق پول بین المللی کشورهای ذینفع وام های آنها به ویژه در آفریقا، آسیا، آمریکای لاتین و کشورهای سوسیالیستی سابق اروپا جهت پرداختن به رکود اقتصادی و جهانی سازی طراحی گردید. موضع گیری این نهادهای مالی بین المللی به طور عمده به لحاظ تنظیمات کاهش بخش دولتی، خصوصی سازی شرکت های دولتی، کاهش مقررات تجارت های خارجی و یارانه های مصرف کنندگان (از جمله یارانه موارد غذایی و نیازهای پایه ای) و ارتقا تولید اجناس برای صادرات بود. سیاست تنظیم اجتماعی اقتصادی بر کاهش بخش های دولتی و خصوصی سازی نهادهای دولتی بخش تولیدی بود که در آن دولت نباید مشارکت عمده در نظام سرمایه داشته باشد. این نوعی سیاست تنیم اقتصادی و پایدارسازی بود اما حاوی جنبه اجرائی مهم منطقی سازی و ساختاربندی مجدد نهادهای بخش مردمی و برکناری ساختار اجرایی بخش دولتی بود. اصلاح خدمات مدنی 1988 در نهاد ابراهیم بابانگیدا به منظور بررسی جنبه اجرائی این اصلاحات علاوه بر خصوصی سازی و دیگر برنامه های تثبیت اقتصادی اصلاح تنظیم اجتماعی بود. این اصلاح اجرائی کاملاً اهداف انگیزه طلبانه داشت و خواستار آن بود که به خدمات دست یابد. مفاد اصلی آن در جدول 2 نشان داده شده است.

جدول 2- مفاد برگزیده حکم 43 سال 1988 اصلاح خدمات مدنی

1- منحل کردن دفتر خدمات عمده و سیستم اجرائی جدید که به موجب آن وزیران به جای دبیران دائم به عنوان مدیر

عامل و مدیر حسابداری وزرات خانه ها خدمت گذاری کنند.

2- لغو سمت دبیر دائم، و جایگزینی آن با سمت جدید مدیر کل که طبق میل رییس جمهور بوده و پس از انقضا دوره تصدی اجرای منسوب شده برکنار می گردد مگر اینکه مقامات جدیدی توسط دولت تازه منسوب شوند.

3- خدمات شهری به طور حرفه ای و تخصصی بود به منظور و اینکه تجربه و تخصص را انگیزه بخشد. در این زمینه، انتظار می رفت که مدیر در وزارت یا گروه خاص مشاغل ایجاد کند.

4- هر وزارتخانه در امتداد مرزهای گروهی مجدد ساختار بندی گردید تا باز خورد کارکردهای پایه ای و زمینه های مد نظر وزارت باشد.

5- هر گروه به بخش هایی تقسیم شد، هر بخش به شعبه ها و هر شعبه به مقاطع تقسیم گردید.

6- هر وزارتخانه تفویض اختیار شد تا انتساب، ترفیع و نظم دهی به کارکنان را تحت رهنمودهای کلی و متحد فراهم شده از سوی کمیسیون خدمات مدنی ملی انجام دهد.

7- هر وزارتخانه یا گروه فراتر از وزارتخانه ای این امکان را یافت که سه گروه خدمات مشترک داشته باشد: گروه مدیریت کارکنان، گروه امور مالی و تامین و گروه برنامه ریزی، تحقیق و آمار و بیشتر از پنج گروه عملیاتی مجاز نیست.

مسائل اصلی غیرمتمرکز نمودن، حرفه ای گرایی، لغو سازمان خدمات عمده و سمت دبیر دائم، تقسیم بندی وزارت خانه ها به واحدهای کوچک تر به منظور افزایش پاسخگویی مدیریتی به خدمات مدنی بود که مسئله اساسی مدیریت همگانی جدید به شمار می رفت. در پی این مسئله افزایش غیرمتمرکز نمودن کارکردهای کارکنان جهت هم تراز نمودن با وزارتخانه ها و تلاش برای تخصصی نمودن خدمات با لغو گردآوری مدیران و مستقر نمودن آنها در مرکز است. سپس هر وزیر مسئولیت استخدام، ترفیع و نظم دهی به کارکنان خود را متناسب با رهنمودهای متحدالشکل فراهم شده از سوی کمیسیون خدمات دولتی بر عهده می گرفت. از مدیران دولتی انتظار می رفت که دوره تصدی خود را در وزارتخانه های خاص سپری کنند به منظور اینکه به تجربه دائمی در زمینه کسب و کار وزارت دست یابند. این اقدامات به عنوان تلاش هایی برای غیر بروکراسی نمودن خدمات مدنی و بهبود حرفه ای گرایی در نظر گرفته می شوند. لاری اظهار داشت که مدیریت غیرمتمرکز، تفکیک کردن و کاهش سازمان های دولتی شیوه های مدیریت همگانی جدید برگرفته از مدیریت گرایی اند.

اصلاحات سال 1988 دستاورد چندانی به لحاظ غیرمتمرکز کردن، تفویض اختیار به واحدهای و حرفه ای گرایشی نداشت و به طور ویژه، جنبه های دیگر اصلاح از جمله سیاسی نمودن رده پلکانی خدمات دریافتی توجه بیشتری نسبت به مسائل مدیریت همگانی جدید مبنی بر غیرمتمرکز نمودن، تفویض اختیار به واحدها و مدیران و حرفه ای گرایشی به خود جلب نمود. محققان اصلاح را بسته آزادیخواهانه می دانستند که راه حل های سطحی برای مسائل پایه ای دستگاه اجرایی دولتی مطرح می نمود. برای نمونه، حرفه ای گرایشی معنای محدود کردن شغل مدیر به وزارتخانه های خاص در مقابل جنب میان وزارتخانه ای بود؛ با سیاسی نمودن موقعیت دبیردائمی، گردش زیادی در رده پلکانی خدمات بود، ریاست تازه انتساب شده به عنوان رقیب نهادهای تدوین خط مشی در نظر گرفته می شد. امیتولا خاطر نشان کرد که:

«اصلاحات سال 1988 در فضای مشاجره آمیز، تردید و ظن معرفی شدند چرا که به وزیران کنترل مطلق کارکنان و تامین مالی گروه و وزارتخانه های خود واگذار کرده بودند. خدمتگذاران مدنی دیگر بخشی از نظام در طی تدوین و اجرا خط مشی در نظر گرفته نمی شدند. نهاد جدید و موازی برای اجرای هر خط مشی تازه تاسیس گردید که توسط دولت اعلام گردید. این مسئله به رابطه سالم بین خدمت گزاران مدنی و وزراء لطمه زد که در طی سال ها برقرار شده بود و نیز مفهوم مسئولیت مشترک بین دبیر دائم و وزیر را در انجام کسب و کار دولت کاهش داد.»

این ناپایداری ها در اجرای برخی مفد باعث پیامدهای زیان بار جدی گردید که منجر به عدم تداوم اصلاحات از سوی رژیم نظامی سانی اباچا در سال 1993 گردید که خدمات را به وضعیت قبلی بازگردانید. معرفی اصلاحات مدیریت همگانی جدید در نیجریه با میزانی از توان یابی در سال 2003 از طریق راهبرد توسعه و تفویض اختیار اقتصادی- ملی تجدید حیات گردید. راهبرد توسعه و تفویض اختیار اقتصادی، ملی نوعی برنامه توسعه ای با مدت متوسط 4 سال می باشد که اصلاحات اقتصادی-اجتماعی مرتبط و چند بخشی را در کشور بیان نمود.



این مقاله، از سری مقالات ترجمه شده رایگان سایت ترجمه فا میباشد که با فرمت PDF در اختیار شما عزیزان قرار گرفته است. در صورت تمایل میتوانید با کلیک بر روی دکمه های زیر از سایر مقالات نیز استفاده نمایید:

لیست مقالات ترجمه شده ✓

لیست مقالات ترجمه شده رایگان ✓

لیست جدیدترین مقالات انگلیسی ISI ✓

سایت ترجمه فا ؛ مرجع جدیدترین مقالات ترجمه شده از نشریات معتبر خارجی