

පළාත් පාලන ආයතනයන්හි මානව සම්පත් කළමනාකරණය සම්බන්ධයෙන් පවත්නා

ගැටළු හා එහි අනාගත ප්‍රතිවිපාක පිළිබඳ පර්යේෂණ අධ්‍යයනය

නිගමන

පළාත් පාලන ආයතනවල මානව සම්පත් කළමනාකරණ ක්‍රියාවලියේ අතීත, වර්තමාන හා අනාගත ප්‍රතිවිපාක සම්බන්ධයෙන් සොයාබැලීම සඳහා සිදුකරන ලද ක්ෂේත්‍ර අධ්‍යයනය හා නිරීක්ෂණ ආශ්‍රයෙන් පහත නිගමන ඉදිරිපත් කෙරේ.

- පළාත් පාලන ආයතනවල අනුමත කාර්ය මණ්ඩල සම්පූර්ණව නොපැවතීම හා සේවා සැපයුමට සරිලන පරිදි මානව සම්පත් නොමැතිවීමට මූලික වශයෙන් බඳවා ගැනීමේ පටිපාටිවල පවත්නා අඩුපාඩු හා අත්‍යාවශ්‍ය නව තනතුරු සඳහා කළමනාකරණ සේවා මණ්ඩලයේ අනුමැතිය ලබාගැනීමේ දුෂ්කරතාවයන් බලපා තිබීම.
- මානව සම්පත් කළමනාකරණයේදී මුහුණදෙන ප්‍රමුඛ ගැටළු වශයෙන් කාර්යමණ්ඩල පුරප්පාඩු පැවතීම, ස්ථාන මාරු නිවැරදිව ක්‍රියාත්මක නොවීම හා කාර්යමණ්ඩලවල ඒ ඒ විෂයන් සම්බන්ධ දැනුම අවම මට්ටමක පැවතීම.
- ප්‍රමාණවත් මානව සම්පත් පළාත් පාලන ආයතන සතු නොවීම හේතුවෙන් එක් නිලධාරියෙකුට විෂයයන් කිහිපයක් පැවරී තිබීමත්, එලදායීතාව අඩුවීම හා කලට වේලාවට කාර්යක්ෂම සේවාවන් ලබාදීමට නොහැකිවීම තුළින් ජනතාවගේ අප්‍රසාදයට පත්වීමත් සිදුව ඇති බව.
- ආයතනික වශයෙන් මානව සම්පත් අවශ්‍යතා හඳුනාගැනීමේ පොදු නිර්ණායක නොමැතිවීම. එක් එක් විෂයභාර නිලධාරීන්ගේ හා සේවකයින්ගේ රාජකාරී ක්‍රමවේදයන් මත ඔවුන්ට ලැබිය යුතු පුහුණු මොනවද යන්න පිළිබඳව හඳුනාගැනීමේ පොදු ක්‍රමවේදයක් ක්‍රියාත්මක නොවීමත් මානව සම්පත්වල උණුසුම් පැවතීමට බලපා ඇති බව.
- යන්ත්‍රෝපකරණ ක්‍රියාකරවීම සඳහා සුදුසුකම් සහිත පුහුණු ක්‍රියාකරුවන් නොමැතිවීම. පළාත් පාලන ආයතනවල සේවා සැපයුම් ක්‍රියාවලියට යොදාගන්නා විවිධ යන්ත්‍රෝපකරණ ක්‍රියාකරවීමට සුදුසුකම් ලත් ක්‍රියාකරුවන් නොමැතිවීම එම සේවාවන් පවත්වාගෙන යාමට දැඩි බලපෑමක් සිදු කොට ඇති බව. යන්ත්‍රෝපකරණ ක්‍රියා කරුවන් සඳහා වෙන් කර දී ඇති වැටුප් පරිමාණයට වඩා වැඩි ප්‍රමාණයෙන් ආදායමක් ලබා ගැනීමට පෞද්ගලික අංශයේ සේවය කිරීමෙන් උපයා ගැනීමට හැකි වීම නිසා මේ කාර්යයට සුදුසු අය බඳවා ගැනීමට බාධාවක් වී ඇත.

- පළාත් පාලන ආයතන ආඥාපනත් හා පනත් යටතේ ලබා දී ඇති නීතිමය ප්‍රතිපාදන යටතේ ක්‍රියාකළ යුතු ස්වාධීන ව්‍යවස්ථාපිත ආයතන පද්ධතියක්වීම සම්බන්ධයෙන් පවත්නා අනවබෝධය මානව සම්පත් කළමනාකරණ ක්‍රියාවලිය උදෙසාද බලපා තිබීම.
- පළාත් පාලන ආයතනවලට ලබා දී ඇති විවිධ යන්ත්‍රෝපකරණ ක්‍රියාකරවීම සඳහා සුදුසුකම් සහිත ක්‍රියාකරුවන් නොමැතිවීම හේතුවෙන් ඒ සඳහා වෙනත් තනතුරුවල කටයුතු කරන ආදේශකයින් යොදා ගැනීමට කටයුතු කරන බව. මෙලෙස වෙනත් තනතුරු දරන්නන් ආදේශකයින් වශයෙන් භාවිත කිරීම ඔවුන්ට අදාළ ස්ථීර තනතුරුවල සේවා අඩපණවීමට හෝ දුර්වලවීමට බලපා ඇති බව.
- පළාත් පාලන විමර්ශන නිලධාරී සේවය අකර්මන්‍ය වීම. පළාත් පාලන සේවය ක්‍රියාත්මකව පැවති අවධියේ පළාත් පාලනයේ ආරක්ෂකයින් (මුර දේවතාවුන්) යන අන්වර්ථ නාමයෙන් විමර්ශන නිලධාරීන් සැලකීමට හේතු වී ඇත්තේ ඔවුන් විසින් සපයන ලද සේවය මඟින් එම ආයතනවල කටයුතු පවත්වාගෙන යාම සඳහා විශාල රැකවරණයක් ලැබීම හේතුවෙනි. එහෙත් පසුගිය වසර තිහකට වැඩි කාලය තුළ පළාත් පාලන ආයතන සඳහා මගපෙන්වීමේ විමර්ශන නිලධාරී රැකවරණ කාර්යභාරය අඩපණවී අවම මට්ටමකට පත්වී හේතුවෙන් ඔවුන් විනය පරීක්ෂණ පැවැත්වීම සහ මහජන පැමිණිලි පරීක්ෂා කිරීම වැනි කාර්යයන්ට සීමාකොට ඇති බව. මෙම තත්ත්වය විශේෂ වශයෙන් පළාත් පාලන ආයතනවල මානව සම්පත් කළමනාකරණය සම්බන්ධයෙන් පවත්නා ඌණතාවයන් විමර්ශනයට ලක්නොවීමද එම ආයතනවල දුර්වලතාවයන් පැවතීමට බලපා තිබීම.
- පළාත් පාලන ආයතනයන්හි පුහුණුව සම්බන්ධයෙන් පවත්නා දුර්වලතා. පළාත් සභා යටතේ ක්‍රියාත්මක වන කළමනාකරණ සංවර්ධන පුහුණු ඒකක පුහුණුවීම් කටයුතු සිදුකිරීමේදී මූලික වශයෙන් අවධානය යොමුකරනුයේ රාජ්‍ය සේවයේ සාමාන්‍ය පුහුණු සමස්ථ පළාත් සභාවේම කාර්ය මණ්ඩල උදෙසා ලබාදීමට කටයුතු කිරීමටය. ඒ අනුව ඒ ඒ පළාත් සභා තුළ පවත්නා විවිධ දෙපාර්තමේන්තුවල නිලධාරීන් උදෙසා ලබාදෙන පොදු පුහුණු වැඩසටහන් සඳහා පළාත් පාලන ආයතනවල නිලධාරීන්ද සම්බන්ධ කරගැනේ. එහෙත් පළාත් පාලනය වෙනම විෂය ක්ෂේත්‍රයක් බැවින් ඒ පිළිබඳව විෂය ආරම්භක පුහුණුව ලබානොදීම ආයතනික කටයුතු පවත්වාගෙන යාමට මූලිකව බලපා ඇති බව.
- සේවා සැපයීමට ප්‍රමාණවත් මානව සම්පත් ආයතනවලට අනුයුක්තව නොසිටීමද, සේවා ඇගයීමේ නිසි ක්‍රමවේදයක් නොතිබීමද රාජකාරී ඉටුකිරීමේදී තෘප්තිමත්භාවය ඇති නොවීමට ඉවහල් වී ඇති අතර, එය ඔවුන් විසින් මහජනතාවට සපයනු ලබන සේවාවන් ප්‍රශස්ථ මට්ටමින් ඉටුනොවීමටද බලපා තිබීම.

- පළාත් පාලන ආයතනවල සේවය කරන නිලධාරීන් දේශපාලන අධිකාරිය සමඟ රාජකාරී කටයුතු පවත්වාගෙන යාමේදී ගැටළුකාරී වී ඇති බව (ආයතන ප්‍රධානීන් ලෙස කටයුතු කිරීමට ප්‍රමාණවත් අවබෝධයක් නොමැති වීම හේතුවෙන්).
- නිවැරදිව ක්‍රමවේදයක් මත රාජකාරී පවරා නොතිබීම හා එක් අයෙකුට විෂයයන් ගණනාවක් පවරා තිබීම සේවා තෘප්තිය අඩුවීමට බලපා ඇති බව. නිලධාරීන්ගේ විෂය ප්‍රවීණතා පිළිබඳව අවධානය යොමුනොකොට නොගැළපෙන රාජකාරී පවරා තිබීමද කාර්ය සාධනයට බලපා තිබීම.
- විශේෂයෙන් පළාත් පාලන විෂය පිළිබඳ ප්‍රවීණ නිලධාරීන් පළාත් පාලන ආයතනවලින් බැහැර වෙනත් ආයතනවලට මාරුකිරීම හා පළාත් පාලන විෂයයන්ට අදාළ නොවන ආයතනවල සේවය කරන නිලධාරීන් පළාත් පාලනයට යොමුකිරීම මූලික වශයෙන් බලපා ඇති බව. මෙම පසුබිම තුළ පළාත් රාජ්‍ය සේවය යටතේ මානව සම්පත් කළමනාකරණ ක්‍රියාවලිය පවත්වාගෙන යාමට අපහසු මට්ටමකට පත්වී තිබීම. මෙම තත්ත්වය විශේෂයෙන් ආයතන ප්‍රධානීන් හා පරිපාලන ප්‍රධානීන් ආයතන පවත්වාගෙන යාමේදී දැඩි අපහසුතාවයකට පත්කොට තිබීම.
- දැනට පළාත් පාලන ආයතනවල සේවය කරන නිලධාරීන්ට රාජකාරී පැවරීමේදී පවත්නා කළමනාකරණ දුර්වලතාවයන් විශේෂ වශයෙන් බලපා තිබීම හා ඒවා ඵලදායීතාවය අඩු මට්ටමකට පාවීමට හේතු වී තිබීම.
- සේවයේ යෙදීසිටින තනතුරුවල රාජකාරී ඉටුකිරීමේදී අවශ්‍ය සම්පත්, උපකරණ හා ඉඩකඩ ප්‍රමාණවත් නොවීම. ප්‍රශස්ථ සේවාවක් සැපයීම සඳහා ආයතනවලට අවශ්‍ය පරිගණක හා වෙනත් අවශ්‍ය උපකරණ ප්‍රමාණවත් නොවීමද තවදුරටත් දැනුවත් විය යුතු විෂයයන් පැවතීමද හේතු වී තිබීම.
- මනා සේවාවක් මහජනතාවට ලබාදීම සඳහා ලැබිය යුතු පුහුණු සම්බන්ධයෙන් අවධානය යොමුකිරීමේදී තොරතුරු තාක්ෂණය හා පරිගණක දැනුම ලබාදීම ප්‍රමුඛ වී ඇති අතර, පළාත් පාලනයට අදාළ විෂය දැනුම හා ආකල්ප සංවර්ධනයද වැදගත් මාතෘකා බවට පත්වී ඇති බව.
- ආයතනවල රාජකාරී පරිසරය සම්බන්ධ තත්ත්වයන් සැලකිල්ලට ගැනීමේදී ඉඩකඩ හා සෞඛ්‍ය පහසුකම් ප්‍රමාණවත් නොවීම හා එක් එක් අංශ අතර පවත්නා සම්බන්ධීකරණ ගැටළු හේතුවෙන් සහයෝගීතාව නොමැතිවීමද සේවා සැපයුම සඳහා බලපා ඇති බව.
- පළාත් පාලන ආයතන විසින් අනුගත වියයුතු නීතිරීතිවලට අනුව කටයුතු කිරීමට අපහසුවීම හා රාජකාරී ක්‍රමවේදවල සංකීර්ණතාව හේතුවෙන් මහජන අවශ්‍යතා පහසුවෙන් සපුරාලිය නොහැකිවීම සේවා සැපයුම් ක්‍රියාවලිය දුර්වලවීම උදෙසා බලපා ඇති බව.
- පළාත් පාලන ආයතනවල සේවකයින්ට දේශපාලන නායකත්වය හා නිලධාරී පාලනය යන අංශ දෙක යටතේ ම සේවය කිරීමට සිදුවීමේ දී සමහර අවස්ථාවල දී දේශපාලන නායකත්වයට වඩා නිලධාරී නායකත්වය රාජකාරී ඉටු කිරීම උදෙසා පහසු වන බව.

- තවදුරටත් ආයතන සඳහා ලබා දියයුතු තනතුරු සම්බන්ධයෙන් අවධානය යොමු කිරීමේදී කම්කරු තනතුරු (සෞඛ්‍ය/ මාර්ග) යන්ත්‍රෝපකරණ ක්‍රියාකරුවන්, කාර්මිකයින් යන ආදී විෂයයන් මූලික වන බව හා මෙම තත්ත්වයන් යටතේ පළාත් පාලන ආයතන මගින් වඩාත් හොඳ සේවාවක් සැපයීම සඳහා තවදුරටත් අත්‍යාවශ්‍ය මානව සම්පත් අවශ්‍යතා පවතින බව.
- පළාත් පාලන ආයතන මට්ටමින් බඳවාගත හැකි කාර්යමණ්ඩල සඳහා අනුමැතිය ලබාදී තිබුණද, වෙනත් අත්‍යාවශ්‍ය තනතුරු සඳහා අනුමැතිය ලබාගැනීමට අවශ්‍ය කටයුතු සිදුකොට ඒ සම්බන්ධයෙන් සිහිකැඳවීම් සිදුකර ඇතත් ඒවායේ ප්‍රගතියක් අත්කර ගැනීමට නොහැකි වීම.
- මහජන නියෝජිතයින්ගේ හැකියාවන් වර්ධනය කිරීම උදෙසා ඔවුන් පුහුණු වැඩසටහන්වලට සම්බන්ධ කරගැනීමේ දුෂ්කරතා පැවතීම හා ඒ සඳහා මූලික වශයෙන් පුහුණු ලබාගැනීමට ඇති උදාසීනත්වය බලපා තිබීම.
- ආයතනවල පිරිස් පාලනය ප්‍රශස්ථ මට්ටමින් පවත්වාගෙන යාමට වාර්ෂික ස්ථාන මාරු බලපා ඇති අතර, කෙතරම් පුහුණු අවස්ථාවන් ලබාදීමට කටයුතු කළද ස්ථාන මාරු තුළින් ලබා දුන් දැනුම ආයතන තුළ රඳවා ගැනීමට නොහැකි වීම.
- නිවැරදි හා ප්‍රායෝගික පුහුණු අවශ්‍යතා ඇගයීමේදී තොරව පුහුණු ලබාදීමද වැඩසටහන් පැවැත්වීමේදී පළාත් පාලන විෂය පිළිබඳ ප්‍රවීණයන් සම්බන්ධකොට නොගෙන පුහුණු සැසි පැවැත්වීමද හේතු වී ඇති බව. විශේෂයෙන් විෂය ප්‍රවීණයන් මගින් නිශ්චිත විෂය මොඩියුල සකස්කොට පුහුණු සැසි පැවැත්වීම වෙනුවට යොදා ගන්නා සම්පත්දායකයින් පිළිබඳ විශේෂ අවධානයකින් තොරව හුදෙක් සාමාන්‍ය වැඩමුළු මට්ටමින් පුහුණු කටයුතු සිදු කිරීම ද මානව සම්පත් කළමනාකරණය දුර්වල තත්ත්වයකට පත්වීමට හේතු වී ඇති බව.
- පළාත් රාජ්‍ය සේවය ස්ථාපිත කිරීමේදී එතෙක් පළාත් පාලනයේ සේවය කළ කාර්ය මණ්ඩල විධිමත්ව පළාත් රාජ්‍ය සේවයට අන්තර්ග්‍රහණය නොකොට පළාත් සභාව විසින් පළාත් පාලන ආයතනවල කාර්ය මණ්ඩල ප්‍රඥප්ති මගින් කළමනාකරණයට යටත් කිරීම. මෙහිදී පළාත් පාලනයේ සේවය කරන කාර්ය මණ්ඩල විධිමත්ව පළාත් රාජ්‍ය සේවයට අන්තර්ග්‍රහණය කර නොතිබීමද බලපා තිබීම.
- පළාත් පාලන කොමසාරිස් කාර්යාල මට්ටමින් හෝ සහකාර පළාත් පාලන කොමසාරිස් කාර්යාල මට්ටමින් තක්සේරු නිලධාරීන් නොමැතිවීම පළාත් පාලනයේ ක්‍රියාකාරීත්වයට බලපා තිබීම. පළාත් තක්සේරු දෙපාර්තමේන්තුවලට පළාත් පාලන ආයතන උදෙසා අයකිරීමකින් තොරව ලබාදෙන සේවය සඳහා ප්‍රමාණවත් මානව සම්පත් නොමැතිවීම එම ආයතන මගින් සිදුකරනු ලබන තක්සේරු කටයුතු සඳහා විශාල කාලයක් ගතවීමට හේතු වී ඇති බව. එලෙස පළාත් පාලන දෙපාර්තමේන්තු මට්ටමින් තක්සේරු නිලධාරීන් නොසිටීම හේතුවෙන් පළාත් තක්සේරු

දෙපාර්තමේන්තුව මත යැපීමට සිදුවීමෙන් වාර්ෂිකව පළාත් පාලන ආයතනවලට රැස්කරගත හැකි ආදායම් අඩුවීමටද බලපා තිබීම.

- සෑම පළාත් පාලන ආයතනයකටම අවම වශයෙන් වාහන කිහිපයක් හා යන්ත්‍රෝපකරණ කිහිපයක් සතු බැවින්, ඒවායේ නඩත්තු කටයුතු හා අලුත්වැඩියාවන් පවත්වාගෙන යාම සඳහා යාන්ත්‍රික දැනුම සහිත නිලධාරීන් නොමැතිවීම විශාල ගැටළුවක් බවට පත්වී තිබීම. මේ නිසා ඒ පිළිබඳ දැනුමක් නොමැති පිරිසකගේ පාලනය මත ක්‍රියාත්මකවීම නිසා පරිහානි ආයතනවලින් සේවාවක් ලබාගැනීමට වුවද අදාළ දෝෂ හඳුනාගැනීමට දැනුමැති යාන්ත්‍රික (Mechanical) කටයුතු පිළිබඳ අවබෝධය සහිත කාර්මික නිලධාරීන් හා විශේෂඥ දැනුම ඇත්තවුන් එනම් මහා නගර සභා සඳහා යාන්ත්‍රික ඉංජිනේරුවරුන් හා නගර සභා, ප්‍රාදේශීය සභා සඳහා සිවිල් කටයුතු සම්බන්ධ තාක්ෂණ නිලධාරීන් නොමැතිවීම සේවා අධ්‍යයනයට හා මූල්‍ය නාස්තියට හේතු වී ඇති බව.
- මානව සම්පත් කළමනාකරණය සඳහා අවශ්‍ය මාර්ගෝපදේශ සලසනු ලබන රැකියා විස්තර කාර්යමණ්ඩලවලට ලබා නොදීම නිසා ඔවුන්ගේ වගකීම්, දැනසිටිය යුතු නීති රීති යනාදිය පිළිබඳ පවත්නා අනවබෝධය තුළින් පළාත් පාලනයට පරිහානි ආයතනවලින් ස්ථාන මාරු ලබන නිලධාරීන් දැඩි අපහසුතාවයට පත්කොට තිබීම හා එම තත්ත්වය සේවා සැපයුම් ක්‍රියාවලිය කාර්යක්ෂමව පවත්වාගෙන යාම උදෙසා බලපා ඇති බව.
- පළාත් පාලන ආයතනවල කටයුතු කරන කාර්ය මණ්ඩල පළාත් පාලනයට අදාළ නෛතික හා ප්‍රයෝගික පසුබිම පිළිබඳ පුළුල් අවබෝධයක් නොමැති පිරිසක් බවට පත්වී තිබීම. රාජකාරි සඳහා අදාළ කරගතයුතු අණපනත්, චක්‍රලේඛ හා රීති යනාදිය පිළිබඳව පවත්නා අනවබෝධය සේවා සැපයුම දුර්වලවීමටද බලපා තිබීම.
- නිලධාරීන් විසින් මහජනතාවට ලබාදෙන සේවය සම්බන්ධයෙන් ඇගයීමේදී ප්‍රශස්ත සේවාවක් ලබාදෙන බවට තමන්ට සැහීමකට පත්විය නොහැකි බව බහුතර මතය වීම.
- පළාත් සභාව තුළ පවත්නා විවිධ ආයතනවල සේවය කරන නිලධාරීන් පළාත් පාලන ආයතනවලට ස්ථාන මාරු ලබාදීමත්, පළාත් පාලන විෂය සම්බන්ධ දැනුමැති නිලධාරීන් පරිබාහිර ආයතනවලට යොමුකොට වෙනත් ආයතනවල විවිධ විෂයයන් යටතේ කටයුතු කරන නිලධාරීන් පළාත් පාලන ආයතනවලට යොමුකිරීමත් මේ වනවිට එම ආයතන පවත්වාගෙනයාම ගැටළුකාරී තත්ත්වයකට පත්කොට තිබීම.
- එක් එක් විෂයයන් ඉටුකරනු ලබන නිලධාරීන් ස්ථාන මාරු ලැබීමෙන් පසු ආයතන තුළ එම විෂයයන් පවත්වාගෙන යාම අකර්මණ්‍ය වී තිබීම (එක් විෂය නිලධාරියෙකු මාරු වීමෙන් පසු ඔහු/ඇය ඉටුකළ කටයුතු නිලධාරීන් කිහිපදෙනෙකු අතර බෙදාහැරීම නිසා).

- දක්ෂ, නිර්මාණශීලී හා කැපවීමෙන් කටයුතු කරන නිලධාරීන් හා සාමාන්‍ය පරිදි කටයුතු කරන නිලධාරීන් යන දෙපිරිසටම සම මට්ටමින් සැලකීමේ ක්‍රමවේදයක් ක්‍රියාත්මකවන බැවින් එම තත්ත්වය නිවැරදි සේවක ඇගයීම් ක්‍රමවේදයක් ආයතන තුළ ක්‍රියාත්මක නොවීමට බලපා තිබීම.
- පළාත් පාලන ආයතනවලින් ඉටුකරන සේවාවන් හා විෂයයන් සමාන වුවද එම රාජකාරී ඉටුකිරීම සඳහා විධිමත් රාජකාරී පැවරුම් ක්‍රමවේදයක් ක්‍රියාත්මක නොවීම (අංශ වෙන් කිරීම හා ඒ ඒ අංශවලට අදාළ නිලධාරීන්ට රාජකාරී පැවරීම ආදිය).
- කාර්යමණ්ඩල දුක්ගැනවිලි සම්බන්ධයෙන් නිසි වැඩපිළිවෙලක් ක්‍රියාත්මක නොවීම. පළාත් පාලන ආයතනවල කාර්යමණ්ඩලවලට අදාළව ඇතිවන විවිධ දුක්ගැනවිලි පිළිබඳව අවධානය යොමුකොට කටයුතු කිරීමේ විධිමත් ක්‍රමවේද ක්‍රියාත්මක නොවීමද ප්‍රශස්ත මට්ටමින් මානව සම්පත් කළමනාකරණය උදෙසා බලපා තිබීම.
- පුහුණු වැඩසටහන් සඳහා සුදුසු සහභාගීවන්නන් නම්කොට යොමුකිරීමේ නිසි ක්‍රමවේදයක් පළාත් පාලන ආයතනවල ක්‍රියාත්මක නොවීම (එකම කණ්ඩායම් පුහුණුවට යොමුවීම තුළින් පුහුණු සංචිත නිර්මාණය වී තිබීම). මෙම තත්ත්වය අවශ්‍යතාවන්ට ගැලපෙන පරිදි නිවැරදි පුහුණු අවස්ථා නොලැබීමට බලපා තිබීම.
- කාර්යමණ්ඩල විචලනයන් හඳුනා ගැනීමේ හා විසඳුම් ලබාදීමේ ක්‍රමවේදයක් ක්‍රියාත්මක නොවීම. විශ්‍රාම ගැනීම්, ස්ථාන මාරු වැනි කටයුතු සම්බන්ධයෙන් හඳුනාගෙන ඒ සඳහා අවශ්‍ය ක්‍රියාමාර්ග ගැනීමේ පොදු ක්‍රමවේදයක් ක්‍රියාත්මක නොවීමද ආයතනික කළමනාකරණ කටයුතු දුර්වලවීමට බලපා තිබීම.
- සභාවල පුහුණු අවශ්‍යතා හඳුනා ගැනීමේ දුර්වලතා. එක් එක් පළාත් පාලන ආයතනවල කාර්ය මණ්ඩල සඳහා අවශ්‍ය පුහුණු අවශ්‍යතා හඳුනාගැනීමේ පොදු ක්‍රමවේදයක් නොමැතිවීම සේවා සැපයුම් ක්‍රියාවලිය කාර්යක්ෂමව පවත්වාගෙන යාමට සුදුසු පුහුණු අවශ්‍යතා හඳුනාගැනීමේ හා ක්‍රියාත්මක කිරීමේ පොදු වැඩපිළිවෙලක් නොමැතිවීම විවිධ මට්ටමින් පුහුණු කටයුතු ක්‍රියාත්මක වීමට බලපා තිබීම.
- හඳුනා ගනු ලබන පුහුණු අවශ්‍යතා වාර්ෂිකව ක්‍රියාත්මක කිරීම උදෙසා ක්‍රමවත් හා ප්‍රායෝගික පුහුණු සැලැස්මක් ක්‍රියාත්මක නොවීමද මානව සම්පත් කළමනාකරණ ගැටළු පැවතීම උදෙසා බලපා ඇති බව.
- අනුප්‍රාප්තිකයින් රහිතව සිදුකරන ස්ථාන මාරු හා දෙවන පෙළක් ක්‍රියාත්මක නොවීම තුළින් ඇති වී තිබෙන පුරප්පාඩු මානව සම්පත් කළමනාකරණ ගැටළු පැවතීම උදෙසා බලපා ඇති බව.
- සෑම විෂයකටම අදාළව විෂය පුහුණුව ලත් වැඩ ආවරණය කළ හැකි නිලධාරීන් නොමැති වීම ආයතනවල කටයුතු පවත්වාගෙන යාමට බලපා තිබීම. විශේෂයෙන් ප්‍රසූත නිවාඩු ලබාගැනීම හා

වෙනත් සෞඛ්‍යමය හේතූන් මත දිගු කාලයක් සේවයට නොපැමිණීම වැනි හේතූන් තුළින් අදාළ විෂයන් පවත්වාගෙන යාම අපහසු මට්ටමක පත්වීම.

.

නිර්දේශ

අධ්‍යයනය මඟින් රැස්කරගන්නා ලද තොරතුරු විශ්ලේෂණය කොට විග්‍රහ කිරීම තුළින් පළාත් පාලනයේ උන්නතිය උදෙසා පහත නිර්දේශ සම්බන්ධයෙන් අවධානය යොමුකොට ඒවා නොපමාව ක්‍රියාත්මක කිරීමට අදාළ අංශ අවධානය යොමු කළ යුතු බව පෙන්වා දිය යුතු ය.

- පළාත් පාලන ආයතනවල සේවා සැපයුම් ක්‍රියාවලිය ප්‍රශස්ථ මට්ටමින් පවත්වාගෙන යාම සඳහා අවශ්‍ය මානව සම්පත් ඉල්ලීම් සැලකිල්ලට භාජනය කොට ඒ සඳහා අනුමැතිය නොපමාව ලබාදීමේ වැඩපිළිවෙලක් ක්‍රියාත්මක කිරීමට අදාළ අංශ මඟින් කටයුතු කිරීම.
- පළාත් පාලන ආයතනවල පරිපාලන වගකීම් පවත්වාගෙනයාම සඳහා සභා ලේකම් තනතුරුවල පුරප්පාඩු පවතින බැවින් රේඛීය අමාත්‍යාංශයේ මැදිහත්වීමෙන් පළාත් පාලන ලේකම් සේවයක් ස්ථාපිත කොට අදාළ පුරප්පාඩු පිරවීමට නොපමාව කටයුතු කිරීම මඟින් පළාත් පාලන ආයතනවල පරිපාලන ක්‍රියාවලිය විධිමත් කිරීමට කටයුතු කිරීම.
- විධිමත් විමර්ශන නිලධාරී සේවාවක් ස්ථාපිත කිරීම. දැනට අකර්මන්‍යව ක්‍රියාත්මක වන පළාත් පාලන විමර්ශන නිලධාරී සේවය උසස්වීම් ක්‍රමවේදයක් සහිත සේවා ව්‍යවස්ථාවක් යටතට පත්කිරීම මඟින් නැවත විමර්ශන නිලධාරී සේවාවට පෙර දී හිමි ව තිබූ අභිමානය ලබා දීමට කටයුතු කිරීමෙන් පළාත් පාලන ආයතනවල මග පෙන්වන්නන් වශයෙන් ඔවුන්ගේ සේවය ලබා දීමට නොපමාව අවශ්‍ය පියවර ගැනීම. මේ සම්බන්ධයෙන් රේඛීය අමාත්‍යාංශයේ විශේෂ අවධානය යොමුකොට දැනට අකර්මන්‍යව ක්‍රියාත්මකවන විමර්ශන නිලධාරී සේවාව ප්‍රශස්ත මට්ටමකට ගෙන ඒමට අවශ්‍ය ක්‍රියාමාර්ග ගැනීම මඟින් වර්තමානයේ පළාත් පාලන ආයතනවලට මුහුණදීමට සිදුවී තිබෙන දුර්වල නියාමන කාර්යභාරය තවදුරටත් ශක්තිමත් කිරීමට අවශ්‍ය පියවර ගැනීම. මේ වනවිට විනය පරීක්ෂණ පැවැත්වීම් වැනි ප්‍රාථමික කාරණාවලට ඔවුන් යෙදවීම තුළින් අකර්මන්‍ය වී ඇති ආයතන පවත්වාගෙන යාමට අවශ්‍ය උපදේශන සේවාවන් ලබාදීමට අවශ්‍ය පසුබිම නිර්මාණය කොට දීමට කටයුතු කිරීම.
- පළාත් පාලන සේවය අහෝසිවීමෙන් පළාත් පාලනයට සිදු වී ඇති අහිතකර තත්ත්වය පිළිබඳ අවධානය යොමුකොට නැවත පළාත් පාලන සේවය ස්ථාපිත කිරීමට කටයුතු කිරීම හෝ එසේ නැතහොත් අදාළ පළාත තුළ පිහිටි පළාත් පාලන ආයතන අතර පමණක් ස්ථාන මාරු සිදුකිරීමේ ක්‍රමවේදයක් හඳුන්වාදීමට කටයුතු කිරීම.
- සෑම විෂයක් සඳහාම අනුප්‍රාප්තිකයින් පත් කිරීමට කටයුතු කිරීම මඟින් දෙවන පෙළක් ස්ථාපිත කිරීම තුළින් විශ්‍රාම ගැනීම් හා ස්ථාන මාරු තුළින් ඇතිවන පුරප්පාඩු අවම කරගැනීමට කටයුතු කිරීම. විශේෂයෙන් පළාත් පාලන සේවය ක්‍රියාත්මකව පැවති කාල පරිච්ඡේදයේ අනුගමනය කළ ක්‍රමවේදයන් වත්මන් තත්ත්වයන්ට ගැලපෙන පරිදි අදාළ කර ගැනීමට කටයුතු කිරීම.

- කාර්ය මණ්ඩල ඇගයීමේ ක්‍රමවේදයක් හඳුන්වාදීම මඟින් විධිමත් ක්‍රමවේදයක් යටතේ මේ සඳහා අනුගතවීමෙන් පළාත් පාලන ආයතනවල සේවය කරන කාර්ය මණ්ඩල ආකර්ශනය කරගැනීමට කටයුතු කිරීම. වර්තමාන තත්ත්වයන් යටතේ පළාත් පාලනයේ සේවයේ නියැලී සිටින කාර්ය මණ්ඩලවලට නිසි ඇගයීමක් හා ඉටු කරන රාජකාරියේ අභිමානය ආරක්ෂා වන පරිදි ක්‍රියා කිරීමට හැකි පසුබිමක් නිර්මාණය කිරීම.
- ප්‍රායෝගික තත්ත්වය සැලකිල්ලටගෙන එක් එක් පළාත්වල පළාත් පාලන ආයතන අතර හා පළාත් පාලන දෙපාර්තමේන්තු අතර පමණක් ස්ථාන මාරු කිරීමේ ක්‍රමවේදයක් සැකසීමට කටයුතු කිරීම. මේ සඳහා බස්නාහිර, දකුණු, වයඹ, සබරගමුව, මධ්‍යම, උතුරුමැද හා ඌව යන පළාත් සභා මඟින් සම්මත කොටගෙන ඇති පළාත් පාලන ආයතන (කාර්ය මණ්ඩල) ප්‍රඥප්ති සංශෝධනයට භාජනය කොට පළාත් පාලනය සඳහා විශේෂිත පළාත් පාලන සේවාවක් පළාත් රාජ්‍ය සේවය තුළ ස්ථාපිත කිරීමට කටයුතු කිරීම.
- පළාත් පාලන ආයතනවලට ස්ථාන මාරු ලබන නිලධාරීන්ට සේවාරම්භක පුහුණු වැඩසටහන් පැවැත්වීම (දැනට ශ්‍රී ලංකා සංවර්ධන පරිපාලන ආයතනය (SLIDA) මඟින් රාජ්‍ය සේවයට බැඳෙන නවක නිලධාරීන් සඳහා ලබාදෙන පුහුණුවට සමාන අනිවාර්ය පුහුණුවක් ලබාදීමට කටයුතු කිරීම). දැනට රාජ්‍ය සේවයට අවතීර්ණ වන කාර්ය මණ්ඩලවලට ලබාදෙන මූලික පුහුණුව (Induction Training) වෙනුවට හෝ ඊට අමතරව පළාත් පාලනය පිළිබඳ මූලික පුහුණුව ලබාදීම.
- සෑම පළාත් පාලන කොමසාරිස් කාර්යාලයකම එක් යාන්ත්‍රික ඉංජිනේරුවරයෙකු බැගින් දිවයිනේ පළාත් නවයටම යාන්ත්‍රික ඉංජිනේරුවෙකුගේ සේවය ලබා දීම. දැනට යාන්ත්‍රික ඉංජිනේරු තනතුරක් ක්‍රියාත්මක වනුයේ දකුණු පළාත් පාලන දෙපාර්තමේන්තුවේ පමණි.
- සෑම පළාත් පාලන ආයතනයකටම යාන්ත්‍රික විෂයට අදාළ කාර්මික නිලධාරියෙකු පත්කිරීම. දැනට බොහෝමයක් පළාත් පාලන ආයතනවල සේවය කරනුයේ සිවිල් කටයුතු පිළිබඳ දැනුමැති කාර්මික නිලධාරීන් පමණි. එබැවින් දිස්ත්‍රික් පදනම සැලකිල්ලට ගැනීමෙන් එක් දිස්ත්‍රික්කයකට එක් අයකු බැගින් තාක්ෂණ සේවා කාර්මික නිලධාරීන් පළාත් පාලන කොමසාරිස් කාර්යාලයට අනුයුක්ත කර පත් කිරීමට කටයුතු කළ යුතු ය.
- සෑම සහකාර පළාත් පාලන කොමසාරිස් කාර්යාලයකටම අනුබද්ධිතව සේවය කිරීමට තක්සේරු නිලධාරීන් පත්කිරීම. තක්සේරු විෂයට අදාළ පාඨමාලා පවත්වාගෙන යන විශ්ව විද්‍යාලවලින් පිටවන උපාධිධාරීන් මෙම තනතුරු සඳහා බඳවාගැනීමට කටයුතු කළ හැකි අතර, තක්සේරු දෙපාර්තමේන්තුව මත තක්සේරු කටයුතු සඳහා යැපීමට සිදුවීමෙන් වාර්ෂිකව පළාත් පාලන ආයතනවලට රැස්කරගත හැකි ආදායම් අඩුවීම අවම කරගැනීමටද කටයුතු කිරීම.

- මධ්‍යම රජය හා පළාත් සභා මඟින් පළාත් පාලන ආයතනවලට සපයා ඇති යන්ත්‍රෝපකරණ ක්‍රියාකරවීම සඳහා සුදුසු පුහුණු ක්‍රියාකරුවන් ලබාදීමට කටයුතු කිරීම. එමඟින් දැනට විවිධ තනතුරු දරන ආදේශකයින් යන්ත්‍රෝපකරණ ක්‍රියාකරවීම මඟින් කාර්යක්ෂම සේවාවක් ලබාදීමට ඇති බාධාවන්ද අවම කරගැනීමට සහාය වීම. මේ සඳහා අවශ්‍ය තනතුරු අනුමත කරගැනීමේ විධිමත් වැඩපිළිවෙලක් ක්‍රියාත්මක කිරීම.
- Online තාක්ෂණය මඟින් කටයුතු කළහැකි පසුබිමක් නිර්මාණය කිරීම. මේ සඳහා අන්තර්ජාලය භාවිතයෙන් නවීන තාක්ෂණය මඟින් සේවාවන් පවත්වාගෙන යාමට හැකි මෘදුකාංග හඳුන්වා දීම හා ඒවා භාවිතාකොට සේවා සැපයුම් ක්‍රියාවලිය කාර්යක්ෂම කිරීම සඳහා අවශ්‍ය පුහුණු අදාළ නිලධාරීන්ට ලබාදීමට කටයුතු කිරීම.
- පළාත් පාලන ආයතන ප්‍රධානීන්ට (ගරු නගරාධිපතිවරුන්ට හා ගරු සභාපතිවරුන්ට) විධායක බලතල ක්‍රියාත්මක කිරීම හා පළාත් පාලන කටයුතු කළමනාකරණය සම්බන්ධයෙන් පූර්ණ අවබෝධයක් ලබාදීමට කටයුතු කිරීම. මෙමඟින් ආයතන පවත්වාගෙන යාමේ කටයුතුවලදී ආයතනික නිලධාරීන් සමඟ ඇතිවන අනවශ්‍ය රාජකාරී ගැටළු අවම කරගැනීමට හැකිවනු ඇත.
- තේරී පත්වීමෙන් පසු සියළුම මහජන නියෝජිතයින් අනිවාර්ය සේවාරම්භක පුහුණුවකට යොමුකිරීම. මහජන නියෝජිතයින් වශයෙන් තේරීපත්වන නියෝජිතයින් රාජකාරී කටයුතු නිල වශයෙන් ඇරඹීමට දිවුරුම් ලබාදීමට පෙර නිශ්චිත දින ගණනක සේවාරම්භක පුහුණුවක් ලබා තිබිය යුතු බවට අනිවාර්ය කිරීම හා දිවුරුම් දීම උදෙසා නියමිත පුහුණුව අවසන් කළ බවට අනිවාර්ය නීතිමය බැඳීමක් ඇතිකිරීමට කටයුතු කිරීම (මහජන නියෝජිතයින් සේවාරම්භක පුහුණුව ලබාගත යුතු බවට දැනට අනිවාර්ය නොවීම හේතුවෙන් අවශ්‍ය දැනුම ලබාගැනීම සඳහා ඔවුන්ගේ සහභාගීත්වය අවම මට්ටමක පවතී. මෙම තත්ත්වය වළක්වා ගැනීම සඳහා යෝජිත පියවර ඉවහල් කරගැනීම මඟින් පළාත් පාලනය පිළිබඳ මූලික අවබෝධය ඔවුන්ට ලබාදීම සේවා සැපයුම වර්ධනය කරගැනීම හා නිලධාරීන් අතර ගැටුම් අවම කිරීමටද හේතුවනු ඇත).
- පළාත් රාජ්‍ය සේවය තුළ පළාත් පාලනය විශේෂිත සේවාවක් බවට පත් කිරීම. “පළාත් පාලනය” යන්න එක් විෂය ක්ෂේත්‍රයක් පමණක් නොව, ආණ්ඩුකරන ස්ථරයක්ද වන බැවින් ඊට අදාළ රාජකාරී වෙනත් දෙපාර්තමේන්තු හා ආයතනවල රාජකාරීවලට වඩා සුවිශේෂී හෙයින් ඒ සඳහා පළාත් රාජ්‍ය සේවය තුළ විශේෂිත සේවාවක් ස්ථාපිත කිරීමට රේඛීය අමාත්‍යාංශයද මැදිහත්වීමෙන් අවශ්‍ය කටයුතු කිරීම.
- එක් එක් සභාවල එදිනෙදා කටයුතු ප්‍රශස්ත මට්ටමින් කළමනාකරණය කිරීම සඳහා අත්‍යාවශ්‍ය තනතුරු සඳහා නොපමාව කළමනාකරණ සේවා මණ්ඩලයේ අනුමැතිය ලබාගැනීමේ ක්‍රමවේදයක් හඳුන්වාදීම.

- මහජනතාව විසින් අපේක්ෂා කරනු ලබන සේවාවන් ඉටුකිරීම සඳහා ඊට අදාළව කටයුතු කරන නිලධාරීන්ගේ සේවා පරිසරය හොඳ මට්ටමකින් පවත්වාගෙන යාම සඳහා අවශ්‍ය පසුබිම සකසා දීම.
- දේශපාලන අධිකාරිය නියෝජනය කරන ආයතන පද්ධතියක සේවය කරන නිලධාරීන්ට ඒ සඳහා පහසුවෙන් කටයුතු කරගෙන යාමට හැකි ස්වාධීන පසුබිමක් ආයතන තුළ ස්ථාපිත කිරීම.
- අනුමත තනතුරු සඳහා බඳවා ගැනීම හා නව තනතුරු සඳහා බඳවා ගැනීමේදී ඊට අදාළ බඳවා ගැනීමේ කාර්ය පටිපාටියක් හඳුන්වාදීම මගින් බඳවා ගැනීමේදී ඇතිවන ප්‍රමාදයන් අවම කරගැනීමට අවශ්‍ය පියවර ගැනීම.
- විශේෂ වශයෙන් පළාත් පාලන ආයතන මගින් පවත්වාගෙන යන කසළ රැස්කිරීමේ හා සනීපාරක්ෂක සේවාවන්ට අදාළ කම්කරු ශ්‍රේණිවල තනතුරු, රියදුරු, තාක්ෂණ නිලධාරී හා යන්ත්‍රෝපකරණ ක්‍රියාකරුවන් හා නඩත්තු කාර්යන් සඳහා අදාළවන විවිධ කාර්මිකයින් සඳහා ප්‍රමුඛතා පදනම මත බඳවා ගැනීමට අවශ්‍ය පසුබිම සකස්කොට දියයුතු බව.
- පළාත් පාලන ආයතනවල විෂයයන් බෙදීමේදී හා ඒ සඳහා අවශ්‍ය නිලධාරීන් බෙදා හැරීමේදී සුදුසු ප්‍රයෝගික ක්‍රමවේදයක් ක්‍රියාත්මක කිරීම. දැනට පවත්නා රාජකාරී පැවරීමේ ක්‍රමවේදයන් මහජනතාවට ප්‍රශස්ත සේවාවන් සැපයීම සඳහා බාධාකාරී වී ඇති බැවින්, ඒ සම්බන්ධව අවධානය යොමුකොට පළාත් පාලන කොමසාරිස් කාර්යාල මගින් අවශ්‍ය කටයුතු සිදු කිරීම.
- එක් එක් විෂය නිලධාරීන්ගේ රාජකාරී සම්බන්ධයෙන් අවධානය යොමුකොට දුර්වලතා හා ශක්තීන් හඳුනාගෙන නිවැරදි කිරීම සඳහා විමර්ශන නිලධාරීන්ගේ සහාය ලබා ගැනීම. විශේෂයෙන් නිරන්තර අධීක්ෂණය මගින් පසුබෑමට ලක්වී ඇති නිලධාරීන්ට අවශ්‍ය පුහුණු ලබාදීම තුළින් ඔවුන්ගේ රාජකාරී සේවාවන් ප්‍රශස්ත මට්ටමකට ගෙන ඒමට කටයුතු කිරීම.
- රාජකාරී පැවරීමේ කටයුතු සඳහා විද්‍යාත්මක පදනමක් සහිත ප්‍රයෝගික ක්‍රමවේදයක් හඳුන්වාදීම හා සෑම තනතුරක් සඳහාම රැකියා විස්තර නිවැරදිව සම්පාදනයකොට ලබාදීමට කටයුතු කිරීම.
- තවමත් ප්‍රාථමික මට්ටමින් පවත්වාගෙන යන කාර්යාල ක්‍රමවේද සඳහා නූතන තාක්ෂණය හඳුන්වාදීම හා ඊට අදාළ පුහුණු අවශ්‍යතාවයන්ද, අවශ්‍ය උපකරණද ලබාදීමට කටයුතු කිරීම.
- එක් එක් නිලධාරීන්ට පවරා ඇති කාර්යභාරය අධීක්ෂණයට ලක් කිරීමේ වැඩපිළිවෙලක් හඳුන්වාදීම හා වැඩ ඉලක්ක ලබාදීමේ ක්‍රමවේදයක් ක්‍රියාත්මක කිරීමට කටයුතු කිරීම. කාර්යමණ්ඩලවලට ඉලක්ක ලබාදීම මගින් කාර්යසාධනය වර්ධනය කිරීමට කටයුතු කිරීම.
- පළාත් පාලන කොමසාරිස් කාර්යාලවලට අනුබද්ධිත විමර්ශන නිලධාරීන් මගින් එක් එක් පළාත් පාලන ආයතනවල ප්‍රායෝගික ක්‍රියාකාරකම් අධ්‍යයනයකොට ඒ ඒ පළාත්වලට අවශ්‍ය මානව සම්පත් අවශ්‍යතාවයන් හඳුනාගැනීමට කටයුතු කිරීම හා එලෙස හඳුනාගන්නා තනතුරු සඳහා

අනුමැතිය ලබාගැනීමේ ක්‍රියාවලියට පළාත් පාලන කොමසාරිස්, ප්‍රධාන ලේකම් ඇතුළු පළාත් රාජ්‍ය සේවය එක්ව අවශ්‍ය පියවර ගැනීම.

- පුහුණු ලබාදීමෙන් පසු අදාළ නිලධාරීන් නිශ්චිත කාල සීමාවක් තුළ අදාළ ආයතන තුළ කටයුතු කළයුතු බවට එකඟතාවයට පත්වීම.
- සෑම කාර්යමණ්ඩල සාමාජිකයෙක් සඳහාම විශේෂ දැනුමැති කමිටුවක් මගින් කාර්ය පටිපාටි සකස්කොට ක්‍රියාත්මක කිරීම.
- සියලු පළාත් පාලන ආයතනවලට පොදු කාර්ය මණ්ඩල රාජකාරී බෙදීමේ විද්‍යාත්මක හා ප්‍රයෝගික ක්‍රමවේදයක් හඳුන්වාදීම (අංශ බෙදීම, එක් එක් නිලධාරීන් අංශය තුළ ඉටුකළ යුතු රාජකාරී, රැකියා විස්තරය හා කාර්ය පටිපාටියද ඇතුළත්ව).
- පළාත් පාලන ආයතනවලට අවශ්‍ය මානව සම්පත් තක්සේරු කිරීමේ හා ඒවා අනුමත කර ගැනීමේ ක්‍රමවේදයක් සකස්කොට ක්‍රියාත්මක කිරීම (සමහර ආයතනවල සේවක අතිරික්තයක් පැවතියද සමහර ආයතනවල අවශ්‍ය ප්‍රමාණයවත් නොමැති බැවින් කළමනාකරණ සේවා මණ්ඩලයට පළාත් පාලනයේ කාර්යමණ්ඩල අවශ්‍යතාවයන් හා ප්‍රයෝගික තත්ත්වය පිළිබඳව පවත්නා අනාවබෝධය හේතුවෙන් තනතුරු අනුමැත කිරීමට සිදුවන ප්‍රමාදයන් අවම කිරීම උදෙසා ඔවුන් එම තත්ත්වය පිළිබඳව දැනුවත් කිරීමේ ක්‍රමවේදයක් ක්‍රියාත්මක කිරීම).
- ගිණුම්/භෞතික සැලසුම්/ සහ අපද්‍රව්‍ය කළමනාකරණය/ ආයතනික/පරිසර හා ආදායම් වැනි නිෂ්චිත විෂයන්ට අදාළව සුදුසු නිලධාරීන් පත්කිරීමට කටයුතු කිරීම, ස්ථාන මාරුවීම්වලදී අදාළ රාජකාරී වෙනස් නොවන සේ වැඩපිළිවෙලක් සැකසීම හා නිරන්තර පුහුණුව සැපයීම, සහතිකපත්‍ර හා ඩිප්ලෝමා පාඨමාලා හඳුන්වා දීම.
- කාර්යමණ්ඩලවලට ඉලක්ක ලබාදීමට කටයුතු කිරීම හා ඉලක්ක අභිබවා යන නිලධාරීන් ඇගයීමේ වැඩසටහන් ක්‍රියාත්මක කිරීම.
- කාර්යමණ්ඩල විචල්‍යයන් හඳුනාගැනීමේ හා ඒවා විසඳා ගැනීමේ වැඩපිළිවෙලක් ක්‍රියාත්මක කිරීම.
- කාර්ය මණ්ඩල දුක්ගැන්විලි සොයා බැලීමේ හා ඒ සඳහා කටයුතු කිරීමේ ප්‍රයෝගික වැඩපිළිවෙලක් ආයතන තුළ ක්‍රියාත්මක කිරීමට කටයුතු කිරීම.
- පළාත් මට්ටමින් විෂය ප්‍රවීණ සම්පත්දායක සංවිත ඇති කිරීම - පළාත් පාලන විෂය ඉගැන්වීම සම්බන්ධයෙන් ප්‍රවීණ සම්පත්දායක හිඟයක් පවත්නා බැවින් පළාත් මට්ටමින් සම්පත්දායකත්වය සැලසිය හැකි අය හඳුනාගෙන දැනට විශ්‍රාමිකව සිටින පළාත් පාලනය පිළිබඳ ප්‍රවීණ සම්පත්දායකයින් මගින් පුහුණුකරුවන් පුහුණුකිරීමේ (ToT) වැඩසටහන් පැවැත්වීම. සිංහල හා දෙමළ මාධ්‍ය දෙක සඳහාම මෙවැනි ක්‍රියාමාර්ගයන්ට නොපමාව අවතීර්ණ නොවූනහොත් පළාත්

පාලනයේ මානව සම්පත් සංවර්ධන කටයුතු අකර්මන්‍ය වීම වළක්වා ගැනීමට අවශ්‍ය කටයුතු කිරීම.

- පළාත් පාලන ආයතනවල (ම.න.ස., න.ස. හා ප්‍රා.ස.) ක්‍රියාත්මක වියයුතු රාජකාරී ව්‍යුහය අධ්‍යයනය කොට එක් එක් කාර්යයන් ඉටුකිරීම සඳහා අවශ්‍ය තනතුරු ප්‍රමාණය විද්‍යාත්මක පදනමක් මත හඳුනා ගැනීමට කටයුතු කිරීම හා ඒ පදනම මත අවශ්‍ය කාර්ය මණ්ඩල ලබාදීමට කටයුතු කිරීම. උදා: එක් කළමනාකරණ සහකාරවරයෙකුට නඩත්තු කළ හැකි ලිපිගොණු සංඛ්‍යාව නිශ්චය කොට ලබාදීම (පරිගණක මෘදුකාංග භාවිතයෙන් හා අතින් ක්‍රියාත්මක වන ලෙස වෙන් වශයෙන්).
- මධ්‍යම රජයේ තනතුරුවලින් ස්ථාන මාරු ලබා පළාත් පාලන සේවයට සම්බන්ධවන පළාත් පාලන කොමසාරිස්, සහකාර පළාත් පාලන කොමසාරිස්, නාගරික කොමසාරිස් හා සභා ලේකම්වරුන්, ගණකාධිකාරීන්, ඉංජිනේරුවන් පළාත් පාලනයට අදාළ විෂයන් ආවරණය වන පරිදි විශේෂිත සේවාරම්භක පුහුණු වැඩසටහන් පැවැත්වීම මඟින් අවශ්‍ය මූලික අවබෝධය ලබාදීමට කටයුතු කිරීම.
- පළාත් පාලන ආයතනවල වත්මන් සේවා සැපයුම් ක්‍රියාවලිය අධ්‍යයනය කොට සුදුසු යාවත්කාලීන ආයතනික ව්‍යුහයක් ආයතන තුළ ස්ථාපිත කිරීමට අවශ්‍ය පියවර ගැනීම.
- පළාත් පාලන ආයතනවල අභ්‍යන්තරික පරිපාලන දුර්වලතා විමර්ශන නිලධාරීන් මඟින් හඳුනාගෙන ඒවා සැකසීමේ යාන්ත්‍රණයක් ක්‍රියාත්මක කිරීම.
- රාජ්‍ය සේවයට හිමි සේවක වරප්‍රසාද පළාත් පාලන ආයතනවලට ලබාදීමට කටයුතු කිරීම මඟින් පළාත් පාලන ක්ෂේත්‍රයට කාර්ය මණ්ඩල ආකර්ෂණය කර ගැනීමට කටයුතු කිරීම. (රාජ්‍ය සේවයේ සේවා කොන්දේසි, පළාත් පාලන සේවයේ සාමාජිකයන්ට ද අදාළ කරවීමට 1978. 03. 05 වන දින අමාත්‍ය මණ්ඩලය ප්‍රතිපත්තිමය වශයෙන් තීරණය කර ඇත.)
- කාර්ය මණ්ඩල තක්සේරු වාර්ෂිකව ක්‍රියාත්මක කිරීම හා ඊට අදාළව කාර්ය මණ්ඩල අවශ්‍යතා සපුරාලීමට කටයුතු කිරීම.
- පළාත් පාලන ආයතනවල නිලධාරීන් පුහුණු වැඩසටහන් සඳහා යොමුකිරීම උදෙසා සමාන අවස්ථා සැලසෙන ප්‍රායෝගික ක්‍රමවේදයක් හඳුන්වාදීම.
- බඳවා ගැනීම්, ස්ථාන මාරු කිරීම්, උසස් වීම් ඇතුළු මානව සම්පත් කළමනාකරණයට අදාළ යල්පැන ඇති නීති රීති යාවත්කාලීන කිරීමට කටයුතු කිරීම.
- ආයතනවල සේවය කරන කාර්යමණ්ඩලවල රාජකාරී ඇගයීම සඳහා නිසි ක්‍රමවේදයක් හඳුන්වාදීම තුළින් ඔවුන් ආයතනවල රඳවා ගැනීමට පෙළඹවීම.
- එක් එක් විෂයන් පවත්වාගෙනයාම සඳහා පුහුණු අවශ්‍යතාවයන් නිවැරදිව හඳුනාගෙන ඒවා නිසි කාල රාමුවක් තුළ ලබාදීමට කටයුතු කිරීම.

- සේවලාභීන්ගේ තෘප්තිය ඇගයීමේ ක්‍රමවේදයක් හඳුන්වා දීම. පළාත් පාලන ආයතන මගින් සේවය සලසන සියලු ම කාර්ය මණ්ඩල ලබාදෙන සේවා සම්බන්ධයෙන් සේවලාභීන්ගේ තෘප්තිය ඇගයීම මගින් කාර්යක්ෂමතාව වර්ධනය කිරීම ක්‍රමවත් හා කඩිනම් පොදු වැඩපිළිවෙලක් ක්‍රියාත්මක කිරීම.