

भारत में उच्चतर सिविल सेवा : आवश्यकता एवं स्वरूप



अनूप सिंह

एसोसिएट प्रोफेसर,
हिन्दी विभाग,
बाबू शोभाराम राजकीय कला
महाविद्यालय,
अलवर



पूरणमल

एसोसिएट प्रोफेसर,
राजनीति विज्ञान विभाग,
बाबू शोभाराम राजकीय कला
महाविद्यालय,
अलवर

सारांश

स्वतंत्रता प्राप्ति के सात दशकों बाद भी देश का विकास उस गति से नहीं हो पाया जितना सोचा गया था। लोकतंत्र अपने आदर्श स्वरूप से आगे जाकर व्यावहारिक धरातल पर सफलतापूर्वक पैर नहीं जमा पाया है। व्यक्ति पर आए अनचाहे व अनेक दबाव उसके विकास को अवरुद्ध किए हुए हैं। संसाधनों का वितरण गहन असमानता से ग्रस्त है तथा आम जन-जीवन भ्रष्टाचार, जातीय अलगाव व अत्याचार तथा आतंक से त्रस्त है। तब 'स्टील फ्रेम' कही जाने वाली हमारी सिविल सेवा की संरचना, कार्यप्रणाली तथा सुशासन प्रदान करने की उसकी अन्तर्निहित जवाबदेही कटघरे में है। परम्परागत सिविल सेवा हमारे सामाजिक-आर्थिक-राजनैतिक-सांस्कृतिक ढाँचे को समझने में तथा उसके अनुरूप अपने को ढालने में पूर्णतया विफल रही है। विशेषज्ञता का उसमें नितान्त अभाव है। नए युग की चुनौतियों से निपटने के लिए सामान्य प्रशासन के एक निश्चित स्तर (मध्य स्तर) तक तो उपयुक्त हैं लेकिन उच्चतर स्तरों पर वे अप्रासंगिक हो चुके हैं। नए विचारों के स्वागत के लिए उनमें कोई उत्साह शेष नहीं रहता है। अतः आवश्यकता है एक अलग से उच्चतर सिविल सेवा के गठन की जिसमें सामान्यज्ञ व विशेषज्ञ का सम्यक् समन्वय समाहित होगा।

मुख्य शब्द : उच्चतर सिविल सेवा (Superior Civil Service), सिविल सेवा में गतिशीलता, लूट प्रणाली (Spoil System), कागजी सिविल सेवा, सृजनात्मकता, कठपुतली, बंधक, ग्रामीण सांस्कृतिक ढाँचा बोझ (Liability), जन असंतोष, फील्ड अनुभव संरक्षणवाद, गठजोड़ (Nexus), पैसिव निष्क्रियता, प्रशिक्षित अक्षमता, प्रभावकारी दक्षता, सिद्धदोष।

प्रस्तावना

सिविल सेवा : वर्तमान परिदृश्य

भारत में ब्रिटिश काल से ही सिविल सेवा का विशेष योगदान व स्थान रहा है। स्वतंत्र भारत में सिविल सेवा प्रतिष्ठा व अधिकार के प्रतीक के रूप में विकसित हुई है। किसी अन्य लोकतांत्रिक देश में और स्वयं भारत में भी किसी दूसरे संस्थान ने इतना महत्व प्राप्त नहीं किया जितना कि सिविल सेवा ने। देश के लाखों युवा प्रतिवर्ष सिविल सेवा परीक्षा के कठिन चरणों से गुजरते हैं। इन युवाओं में बहुत से ऐसे भी होते हैं जिनके माता-पिता ने उनकी पढ़ाई या कोचिंग के लिए ऋण तक लिए हुए हैं। आजादी के 69 वर्ष बाद भी जबकि देश अनेक राजनैतिक-आर्थिक-सामाजिक परिवर्तनों के दौर से गुजर रहा है, हमारा युवा स्नातक आज भी चाहे वह अध्ययन के किसी भी क्षेत्र से क्यों न हो आई.ए. एस. के सपने संजोता है और उस सपने को साकार करने के लिए जी-जान एक कर देता है।

आज कैरियर के अनेक पथ प्रशस्त होते हुए भी युवाओं का सिविल सेवा परीक्षा के प्रति उमंग व जोश देखते ही बनता है और यह जोश क्यों न हो? केन्द्र व राज्य प्रशासन के लगभग सभी उच्चतर व महत्वपूर्ण पदों पर सिविल सेवा में चयनित अभ्यर्थियों की ही नियुक्ति होती है। सरकार के परामर्श के लिए सिविल सेवा के वरिष्ठ अधिकारी अपने पूरे प्रशासनिक अमले के साथ स्थायी रूप से उपलब्ध हैं। योग्यता के आधार पर चयनित होने के बाद सिविल सेवक उन अपेक्षाओं पर खरे नहीं उतर पाते जो देश को उनसे हैं। प्रधानमंत्री श्री नरेन्द्र मोदी सहित अनेक पूर्व राजनयिकों व वरिष्ठ सिविल सेवकों ने भी इस बात को स्वीकार किया है कि भारत के अपेक्षित विकास में 'सिविल सेवक' उत्प्रेरक के रूप में नहीं वरन् 'बाधा' के रूप में ज्यादा जाने जाते हैं। हमारी सिविल सेवा ब्रिटिश सिविल सेवा के अनुकरण पर स्थापित की गई है किन्तु हमारा राजनैतिक ढाँचा उस सीमा तक अपने को विकसित व परिमार्जित नहीं कर पाया है जितना कि वह ब्रिटेन में है। इसके अतिरिक्त हमारे देश का सामाजिक-आर्थिक ढाँचा भी परम्परा व आधुनिकता के संघर्ष में फँसा हुआ है।

हमारे पूर्वज 'आर्यों' द्वारा दाय हमारा ग्रामीण-सांस्कृतिक ढांचा यूरोपियन व अन्य औद्योगिक रूप से विकसित देशों के विकास को पूर्णतया अपनाने में असमर्थ है।

आवश्यकता तो इस बात की है कि सहस्रों वर्ष पुराने इस पारंपरिक ढांचे के अनुरूप ही हमें विकास के मार्ग प्रशस्त करने हैं। क्या हमारी सिविल सेवा इस कार्य को करने में सक्षम है? क्या सिविल सेवकों को एक बार भर्ती करने के बाद आने वाले 30-35 वर्ष उनकी सृजनात्मकता के ह्रास के वर्ष बन जाते हैं? बदलते समय व जन आकांक्षाओं से सिविल सेवक सामंजस्य नहीं बिठा पा रहे हैं। तदनुसार देश को वांछित दिशा में प्रगति के लिए तैयार भी नहीं कर पा रहे हैं। अन्ततः क्या वे प्रशासन पर बोझ हैं? ये प्रश्न हैं जो सिविल सेवा के समक्ष मजबूत चुनौती बने हुए हैं।

क्या कारण है कि एक युवा आई.ए.एस. या आई.पी.एस. अधिकारी आरंभ के वर्षों में बेहतरीन कार्य करता है और बाद की लंबी अवधि में पद की शोभा बन जाता है। इसका एक प्रमुख कारण है- 'सिविल सेवा' में गतिशीलता का अभाव। अभी तक यही माना जाता रहा है कि राज्यों से केन्द्र तथा एक विभाग से दूसरे विभाग में सिविल सेवा के अधिकारियों का स्थानांतरण गतिशीलता के लिए पर्याप्त है। यदि ऐसा होता तो सिविल सेवा के समक्ष उनकी उपादेयता सिद्ध करने की चुनौती उपस्थित न होती और देश के विकास को अब तक नई दिशा प्राप्त हो चुकी होती।

हाल ही में जारी सामाजिक-आर्थिक जनगणना के आंकड़े चौंकाने वाले हैं। देश के 75 प्रतिशत से ज्यादा लोग गाँवों में रहते हैं और इनमें 90 प्रतिशत परिवारों की आय प्रतिमाह रु. 5000 से अधिक नहीं है। इन परिवारों में न्यूनतम 5 सदस्य हैं। विद्युत्, पीने का पानी, स्वास्थ्य, शिक्षा आदि सामाजिक क्षेत्रों में हमारी उपलब्धियाँ न के बराबर हैं। हमारी सड़कें, शहर व रेल परिवहन हमारी जनसंख्या के दबाव को नहीं झेल पाते हैं। हमारी औद्योगिक प्रगति बेरोजगार शिक्षित युवाओं को समाहित नहीं कर पा रही है। हमारे स्कूल, कॉलेज व विश्वविद्यालय राष्ट्र के लिए समर्पित व कुशल युवा तैयार नहीं कर पा रहे हैं। हमारा एक भी विश्वविद्यालय विश्व के शीर्ष 200 विश्वविद्यालयों में स्थान बना पाने में असमर्थ है। गाँवों में तो यह आम बात है, शहरों में भी खुले में शौच जाने की प्रवृत्ति पर अंकुश नहीं लग पा रहा है। महिलाओं के साथ आज भी 18वीं सदी की मानसिकता के साथ व्यवहार किया जा रहा है। अभावों से ग्रस्त एक व्यक्ति प्रशासन के समक्ष हाथ जोड़कर खड़ा होता है तो उसे समाधान नहीं तिरस्कार मिलता है। एक उपेक्षा भरी दृष्टि से उसे देखा जाता है। कई बार तो उसे उचित अधिकारी से मिलने ही नहीं दिया जाता है और सक्षम अधिकारी अपने सुसज्जित कक्ष में बेपरवाह पद की शोभा बढ़ाता रहता है। वह अपने परिवार के सुनहरे भविष्य की योजनाओं को पूर्ण करने की कोशिश में अपने पद व प्रतिष्ठा का अनुचित इस्तेमाल करता रहता है।

प्रायः माना जाता रहा है कि सिविल सेवा राजनीति की बंधक बन कर रह गई है। राजनीति के अनुचित व अवांछित हस्तक्षेप ने सिविल सेवा को नितान्त

कमजोर कर दिया है। कहा जाए तो सिविल सेवा राजनीति की कठपुतली बन गई है। लेकिन यह दृष्टिकोण एकान्तिक है। एक लोकतांत्रिक देश में चुने हुए जनप्रतिनिधियों को ही यह अधिकार है कि वे ही यह निर्णय करें कि क्या करना चाहिए या क्या करना है। कैसे करना है? यह सिविल सेवा का कन्सर्न है। इसलिए सिविल सेवा को कानून, संविधान तथा राजनीतिक इच्छा या निर्णय के मध्य के तनाव के बीच अपने को स्थापित करने की बड़ी चुनौती है। इस चुनौती को सही ढंग से नहीं समझ पाने के कारण आए दिन राजनीति व सिविल सेवा में टकराव देखने को मिलता है। राजनीतिक इच्छा ही लोक इच्छा है, यह मानते हुए सिविल सेवा को इस लोक इच्छा को कार्यरूप में परिणत करना होता है। इसके लिए उसे कानूनी शक्ति तथा आवश्यक संसाधनों के प्रयोग का अधिकार सौंपा गया है।

उचित स्तर पर लिए गए राजनीतिक निर्णयों की क्रियान्विति के स्तर पर पुनः संरचना की जाती है। इस कार्य में सिविल सेवा की भी महत्वपूर्ण भूमिका होती है। इसलिए क्रियान्विति के दौरान अपेक्षित परिणाम प्राप्त नहीं कर पाने या जन असंतोष के उभार को सिविल सेवा की ही अक्षमता मानी जाएगी न कि राजनीति की। हालांकि स्थानीय राजनीतिक दबाव सिविल सेवा को विचलित करने की कोशिश करते हैं और निष्पक्ष क्रियान्विति पक्षपातपूर्ण बन जाती है। ऐसे में कानूनी शक्ति व सिविल सेवा के चयन में निहित योग्यता (Merit) ही सिविल सेवकों के मार्गदर्शक हैं। अन्यथा एक राजनीतिक पार्टी के सदस्यों/कार्यकर्ताओं व सिविल सेवकों में अन्तर ही क्या रह जाएगा। फिर क्यों न क्रियान्विति भी कार्यकर्ता ही संभाल लें। जब सत्ता बदले तब दूसरी पार्टी के कार्यकर्ता उस कार्य को करें। लेकिन क्या हम आगे जाने की अपेक्षा पीछे जाना पसंद करेंगे। स्मरण कीजिए 19वीं शताब्दी की अमेरिकी सिविल सेवा की लूट प्रणाली ?

यहां एक महत्वपूर्ण प्रश्न उपस्थित होता है कि नीति निर्माण या क्रियान्विति के स्तर पर नीतियों की पुनर्संरचना में ही यदि कोई त्रुटि हो तब? तब भी सिविल सेवा ही कटघरे में आती है। आखिर सिविल सेवा के उच्चतर स्तरों पर विशेषज्ञता, अनुभव व परामर्श के रूप में नीति निर्माण का भी दायित्व जुड़ा है। सिविल सेवक इस दायित्व में यदि असफल हो रहे हैं तो इसका अर्थ है वे देश की राजनैतिक-सामाजिक-आर्थिक परिवेश की सच्ची तस्वीर से अनभिज्ञ हैं। उनमें फील्ड अनुभव की नितांत कमी है और प्रकारान्तर से कहें तो उन में अपेक्षित विशेषज्ञता का अभाव है।

हमारी सिविल सेवा दिनों दिन कागजी होती जा रही है। वास्तविकता या समाज के कटु यथार्थ से सिविल सेवा का कोई लेना-देना नहीं है। जब स्थितियाँ विस्फोटक होती हैं तब सिविल सेवा के वरिष्ठ अधिकारी जनसेवा से जुड़े अधीनस्थ अधिकारियों व कर्मचारियों से इस तरह पेश आते हैं जैसे वे (सिविल सेवक) उनके मलिक हैं तथा अधीनस्थ उनके दास। शिक्षकों को जब तब धमकाया जाता रहा है। चिकित्सकों को उंगली के इशारों से निर्देशित किया जाता है। जिला स्तरीय बैठकों में समन्वय व समाधान कम, कमियाँ निकालकर भयभीत करने की प्रवृत्ति अधिक दिखाई देती है।

सिविल सेवा में गतिशीलता

कॅरियर के रूप में सिविल सेवा उच्चतर पदों पर बिना किसी परीक्षा के निर्बाध अवसर प्रदान करती है। इस सुरक्षा कवच में सिविल सेवा में निष्क्रियता बढ़ती जाती है तथा सृजनशीलता का निरंतर ह्रास होता जाता है। इसलिए जो गतिशीलता सिविल सेवाओं में होनी चाहिए थी वह नहीं है। एक ही सेवा के लोग विभिन्न क्षेत्रों में विविध कार्यों की कमान संभाले रहते हैं। यह गतिशीलता नहीं अनधिकृत संरक्षण है। भारत में इस संरक्षण का दुरुपयोग इतना हुआ है कि अन्य सेवाएं दायम दर्जे की होकर रह गई हैं। मनोबल तोड़ने वाले इस संरक्षणवाद से अन्य सेवाओं में परस्पर कोई स्पर्धा नहीं है, न ही कोई उच्च अवसर जिससे कि सृजनशीलता बनी रहे। परिणाम यह होता है कि देश हर मोर्चे पर पिछड़ता रहता है। संरक्षणवाद के कारण सिविल सेवा, राजनीति तथा उद्योगपतियों के मध्य एक गठजोड़ बन गया है जिससे नुकसान हुआ है तो केवल आम आदमी का जो इस देश की जनसंख्या का 90 प्रतिशत है।

देश के विकास को अपेक्षित गति व दिशा देने के लिए सिविल सेवा के उच्चतर स्तरों पर गतिशीलता नितांत जरूरी है। अन्यथा जो अब तक हो रहा है कि एक सेवा के लोगों को विभिन्न विभागों (केन्द्र व राज्य) में मात्र स्थान बदल-बदल कर तैनात किया जाता रहता है उससे नये विचार व जोश/उमंग का अभाव हो जाता है। विशेषकर 10-15 वर्ष बाद विचारों में एक स्थिरता आ जाती है। अकादमिक संस्थानों से इनका कोई वास्ता नहीं रह जाता है। इसलिए नए ढंग से सोच पाने की क्षमता का ह्रास होता है। नई चुनौतियों व आवश्यकताओं के लिए परंपरागत या पुराने पड़ गए तरीकों से काम लिया जाता है। प्रायः नौकरशाही के लिए कहा जाता है— “समस्याएँ नई किन्तु हथियार पुराने” जबकि होना यह चाहिए कि “समस्याएँ व चुनौतियाँ नई तो उनसे निपटने के तरीके भी नए”।

नई आवश्यकताओं व चुनौतियों से निपटने के लिए नए तरीके कहाँ से आएंगे। नए तरीकों के लिए हमें अपने कॉलेज, विश्वविद्यालय, शोध संस्थान, औद्योगिक परिवेश, वैश्विक अनुभवों तथा अन्य सम्बन्धित क्षेत्रों के विशेषज्ञों की ओर देखना पड़ेगा। अत्याधुनिक हथियारों के निर्माण या आयात के लिए हमें रक्षा सचिव की अपेक्षा DRDO के वैज्ञानिकों की सलाह लेनी होगी। युद्ध की नीति के लिए सशस्त्र सेनाओं के वरिष्ठ अधिकारियों से परामर्श करना होगा। कृषि की नई तकनीक व उसके समग्र विकास के लिए कृषि वैज्ञानिकों की अधिक जरूरत है न कि सामान्यज्ञ कृषि सचिव की। उच्च शिक्षा में बेहतर युवा कैसे तैयार हों, इसके लिए कॉलेज व विश्वविद्यालय के शिक्षकों की सलाह अधिक कारगर होगी न कि उच्च शिक्षा सचिव की। इसलिए सिविल सेवा में व्यापक अनुभव व विशेषज्ञता समय की मांग है तथा गतिशीलता का अर्थ यह नहीं होना चाहिए कि एक ही सेवा के व्यक्ति को विभिन्न विभागों में तथा भिन्न-भिन्न पदों पर तैनाती की जाए वरन गतिशीलता यह होनी चाहिए कि विविध क्षेत्रों से प्रतिवर्ष या प्रति दो वर्ष बाद अनुभवी व सिद्ध योग्यता वाले व्यक्ति सिविल सेवाओं में भर्ती किए जाएँ।

उच्चतर सिविल सेवा की आवश्यकता एवं औचित्य

अतः भारत में वर्तमान सिविल सेवा के स्थान पर या अलग से ‘उच्चतर सिविल सेवा’ का गठन किया जाना अनिवार्य सा हो गया है। उच्चतर सिविल सेवा के गठन के औचित्य के संबंध में निम्नलिखित बिंदुओं पर विचार करना समीचीन होगा

1. भारत में सिविल सेवा के व्यक्तियों की उच्चतर पदों पर तैनाती की जाती है तथा अन्य सेवाओं के व्यक्ति सिविल सेवा (विशेषकर आई.ए.एस.) के अधीन रखे जाते हैं जिनमें समस्त विशेषज्ञ सेवाएँ भी सम्मिलित हैं। यह व्यवस्था कुछ चुने हुए लोगों (IAS) में तो अहंकार व श्रेष्ठता का भाव पैदा करती है जबकि अधिकांश में हीनता व मनोबल तोड़ने वाली भावना पैदा करती है। इसलिए देश का हर शिक्षित युवा अपने इच्छित कार्य/सेवा को छोड़कर सिविल सेवा की तैयारी में जुटा रहता है। जहाँ वह बेहतर कर सकता था उससे दूरी बनाए रखता है और यदि सिविल सेवा परीक्षा में असफल होता है तो दूसरे कार्यों या सेवा में निराशाजनक भावों के साथ अपना योगदान करता है जो उसकी पूर्ण क्षमता के अनुसार नहीं हो पाता। देश के लिए यह अपूरणीय क्षति है।
2. सिविल सेवा परीक्षा में सम्मिलित होने के लिए अधिकतम आयु सीमा 32 वर्ष और कुछ मामलों में उससे अधिक भी है। देश का शिक्षित या मेधावी युवा इस आयु तक सिविल सेवा में जाने के लिए तैयारी करता है। उसकी रचनात्मक ऊर्जा के महत्वपूर्ण वर्ष केवल परीक्षा की तैयारी की भेंट चढ़ जाते हैं।
3. सिविल सेवा से इतर अन्य सेवाओं के लिए स्पर्धा नहीं रह जाती है जिससे अपेक्षा से कम योग्यता वाले युवा अन्य सेवाओं में जा पाने में सफल होते हैं और तदनुसार सेवाओं की गुणवत्ता में कमी आती है।
4. स्वयं सिविल सेवा में नियुक्त होने वाले अभ्यर्थी एक समय पश्चात (लगभग 10 वर्ष बाद) यह मान बैठते हैं कि पदोन्नति सुनिश्चित है और वह भी उच्च पदों पर। इसलिए उनकी रचनात्मक ऊर्जा का क्षय होता रहता है। कुछ राजनीतिक लाभ के लिए प्रयासरत रहते हैं। कुछ भावी पीढ़ियों के लिए धन व अचल सम्पत्ति एकत्रित करने के अवसर ढूँढ़ते रहते हैं तो कुछ अन्य व्यक्तिगत कार्यों में अपने को समर्पित कर देते हैं। इस तरह एक स्थापित व्यवस्था के वे स्थायी किन्तु निष्क्रिय सदस्य बनकर रह जाते हैं। नौकरशाही की इस पैसिव निष्क्रियता या प्रशिक्षित अक्षमता को कई विद्वानों ने परिभाषित किया है। देश के विकास को नई दिशा देने के लिए नए विचार उनमें दम तोड़ देते हैं। एक मिथ्या अहंकार से उनका व्यक्तित्व ढका रहता है।
5. एक उत्तरवर्ती समय (Later Stage) पर यदि चयन की चुनौती हो, जिसके आधार पर उच्च पद भरे जाएँ, तो पूरी संभावना है कि कॅरियर की जिस निश्चिंतता से उनकी मेधा कुंद हो जाती है वह सतत जाग्रत रहे तथा अनुभव की आंच से उनके परिपक्व मस्तिष्क में ठोस, व्यावहारिक व कारगर योजनाएं जन्म लेती रहेंगी।

6. न्याय व समानता का अवसर हमारे लोकतंत्र का लक्ष्य भी है और रीढ़ भी। देश के उच्चतर पदों पर विभिन्न सेवाओं में कार्यरत मेधावी, अनुभवी व देश के विकास के लिए कुछ अभूतपूर्व करने का जज्बा लिए लोगों को समान अवसर प्राप्त होने चाहिए ताकि उनके अनुभवों व विशेषज्ञता से नीति निर्माण जैसे महत्वपूर्ण कार्य में प्रभावकारी दक्षता प्राप्त हो सके।

उच्चतर सिविल सेवा का स्वरूप व प्रकृति (Nature & Scope of Superior Civil Services)

पात्रता व योग्यताएं

उच्चतर सिविल सेवा में विविधतापूर्ण, अनुभवी व मेधावी किन्तु अपेक्षाकृत सीमित पूल ही पात्र होगा। इस पूल में भारत सरकार, राज्य सरकार, स्वायत्तशासी संगठन, सरकारी कॉलेज व विश्वविद्यालय, राष्ट्रीय महत्व के शिक्षण व शोध संस्थान, सार्वजनिक उपक्रम, औद्योगिक प्रतिष्ठान, सशस्त्र सेना, अर्द्धसैनिक बल, कला, संस्कृति व खेल से जुड़े ग्रुप। या समकक्ष अधिकारी पात्र होंगे।

उपर्युक्त व्यक्ति अपने-अपने संस्थानों में न्यूनतम 15 वर्ष लगातार सेवारत हों तथा वे सीधी भर्ती से ग्रुप। सेवा में नियुक्त हुए हों। जैसे कॉलेज/विश्वविद्यालय/अन्य शैक्षणिक व शोध संस्थानों में एसोसिएट प्रोफेसर रैंक के शिक्षक, औद्योगिक प्रतिष्ठानों में मैनेजर या उच्च पदों पर भर्ती एक्जीक्यूटिव्स जो इन पदों पर लगातार 15 वर्ष की सेवा पूर्ण कर चुके हों तथा वर्तमान में भी सेवारत हों। खेलों में ओलम्पिक, राष्ट्रमंडल, विश्व कप आदि में भारत का प्रतिनिधित्व तथा 15 साल से खेल गतिविधियों में सक्रिय रूप से जुड़े खिलाड़ी।

सेना/अर्द्धसैनिक बलों के कर्नल व इससे उपर के रैंक के अधिकारी, जो अधिकारी भर्ती के बाद 15 वर्ष की सेवा पूर्ण कर चुके हों तथा लगातार कार्यरत हों।

शोध संस्थानों में वैज्ञानिक (ग्रुप F) जो एसोसिएट प्रोफेसर या उसके समकक्ष पदों पर कार्यरत हों।

अखिल भारतीय सेवाओं के अधिकारी जो सीधी भर्ती से नियुक्त हुए हों तथा 15 वर्ष की सेवा पूर्ण कर चुके हों। केन्द्रीय/राज्य सेवाओं के ग्रुप। अधिकारी जो सीधी भर्ती से नियुक्त होकर 15 वर्ष की सेवा पूर्ण कर चुके हों।

इन अधिकारियों का सर्विस रिकॉर्ड तथा उनका वार्षिक कार्य मूल्यांकन बेहतर हो अर्थात् किसी प्रकार के दुराचरण के सिद्ध दोष न हों।

पात्र अभ्यर्थियों का शारीरिक व मानसिक स्वास्थ्य निर्धारित मानकों के अनुसार होना चाहिए।

आयु सीमा 42 से 50 वर्ष के मध्य हो। इससे पूर्व अन्य सभी अखिल भारतीय सेवाओं, केन्द्रीय व राज्य सेवाओं (ग्रुप) के सभी वर्गों के लिए भर्ती की अधिकतम आयु सीमा 25 वर्ष निर्धारित हो।

उच्चतर सिविल सेवा परीक्षा का स्वरूप

1. परीक्षा यूपीएससी द्वारा प्रति दो वर्ष में आयोजित की जाए
2. परीक्षा में बैठने के अवसरों की कोई सीमा नहीं तथा आयु सीमा में कोई शिथिलता नहीं हो।
3. परीक्षा तीन चरणों में आयोजित की जाए।

4. प्रारम्भिक परीक्षा, मुख्य परीक्षा (लिखित) तथा तीसरे चरण में अपने अनुभव क्षेत्र के किसी विषय पर प्रजेंटेशन जिस पर विशेषज्ञ दल द्वारा प्रश्न पूछे जाएंगे।

5. परीक्षा का माध्यम हिन्दी व अंग्रेजी हो।

प्रारंभिक परीक्षा वस्तुनिष्ठ प्रकार की होगी जिसमें अभ्यर्थी की भाषा योग्यता (सम्प्रेषण क्षमता), प्रबंधकीय योग्यता, मौलिक व व्यावहारिक विचार करने की योग्यता, सांख्यिकीय योग्यता, कॉमन सेंस (रीजनिंग) आदि का परीक्षण किया जाएगा।

अंतिम चयन के लिए प्रारंभिक परीक्षा के अंकों का वेटेज 30 प्रतिशत हो। रिक्तियों की संख्या से 10 गुना अभ्यर्थी प्रारम्भिक परीक्षा में उत्तीर्ण किए जायेंगे।

मुख्य परीक्षा निबंधात्मक प्रकार की होगी (अंतिम चयन के लिए 50 प्रतिशत वेटेज) जिसमें –

‘समसामयिक बोध’ प्रश्न पत्र अनिवार्य होगा तथा निम्न विषयों में से पाँच से दस विषयों पर निबंधात्मक अभिव्यक्ति करनी होगी—मौलिक विचार, तथ्यात्मकता व व्यावहारिक समझ पर विशेष बल दिया जाएगा।

1. भारत और विश्व (राजनैतिक, आर्थिक, सामरिक संदर्भों में।)
2. पारिस्थितिकी व पर्यावरण—चुनौतियाँ व समाधान।
3. ग्रामीण भारत की प्रमुख समस्याओं की पहचान व समाधान।
4. भारत की वैज्ञानिक व तकनीकी प्रगति—संभावनाएँ व चुनौतियाँ (आम आदमी के हित में विज्ञान एवं प्रौद्योगिकी का उपयोग)
5. भारत में शिक्षा विशेषकर स्कूली शिक्षा की बेहतरी—बच्चों के स्वाभाविक व सर्वांगीण विकास की दिशा में प्रयास।
6. भारत में उच्च शिक्षा की गुणवत्ता—प्रबंधन व कौशल विकास, वैज्ञानिक दृष्टिकोण व मानवतावाद।
7. भारत में चिकित्सा शिक्षा व अनुसंधान, चिकित्सा व स्वास्थ्य सेवाओं की गुणवत्तापरक उपलब्धता व व्यापकता।
8. भारत में श्रमिक—पूँजी का सहसम्बन्ध व श्रम—पूँजी की समस्याएँ श्रम कानून व वैश्विक व्यापार।
9. मनवाधिकार एवं नागरिक सशक्तीकरण (उत्तरदायित्व भावना, आर टी आई व अन्य अधिकारों के प्रति सजगता)।
10. भारत में गरीबी—बेरोजगारी की वास्तविक स्थिति, बेहतर समाधान।
11. भारत में लैंगिक भेदभाव व असमानता—वस्तुस्थिति व समाधान/उपाय, महिला सशक्तीकरण के विशेष प्रयास।
12. भारत में अपराध व पुलिस प्रबंधन—नागरिक सुरक्षा, नागरिक सुरक्षा की चुनौतियाँ
13. भारत में कृषि शिक्षा व अनुसंधान व विकास—किसानों की वास्तविक स्थिति व चुनौतियों से निपटने के उपाय।
14. भारत में लोकतंत्र के विकास की दिशा— जाति, धर्म व धन के त्रिमुखी राक्षस से मुक्ति का अभियान व चुनाव सुधार।

15. भारत में सीमाओं की स्थिति, उन पर प्रभाव डालने वाले विभिन्न कारक तथा सीमा पार की चुनौतियों से निपटने की हमारी तैयारी।
16. भारत में आन्तरिक सुरक्षा व शांति के लिए विभिन्न खतरों से निपटने के कारगर उपाय।
17. भारत के प्राकृतिक संसाधन, उनका विकास व उनके अनुचित व असमान वितरण/दोहन की समस्या।
18. देश में साहित्य, कला व संस्कृति की दशा व दिशा—उल्लेखनीय उपलब्धियाँ एवं बाधाएँ।
19. देश में अनुसूचित जाति एवं जनजातियों के उत्थान एवं कल्याण हेतु संचालित योजनाएँ—क्रियान्वयन एवं कृतियाँ।
20. संविधान और आरक्षण सम्बन्धी प्रावधान : वर्तमान परिप्रेक्ष्य में सुधार।
21. भारत में भाषा, जाति, क्षेत्र व धर्म की भिन्नता से उपजी समस्याएँ व उनका समाधान — राष्ट्रीयता की भावना का सतत विकास।
22. भारत की अनूठी परम्पराएँ, मानवता के विकास में भारत का योगदान (अतीत से वर्तमान तक)—बाधाएँ।
23. विश्व शांति में भारत की भूमिका।

तृतीय चरण—प्रजेंटेशन (20 प्रतिशत Weightage)

मुख्य परीक्षा (लिखित) में चुने गए विकल्पों में से 'मेरे सपनों का भारत' विषय पर प्रस्तुतीकरण (क्तमेमदजंजपवद) देना होगा। प्रस्तुतीकरण देने हेतु रिकृतियों की संख्या से तीन गुना अभ्यर्थियों को बुलाया जाए। विशेषज्ञों के एक पैनल द्वारा प्रजेंटेशन पर विषय की प्रासंगिकता व व्यावहारिकता आदि पर प्रश्न पूछे जायेंगे। प्रजेंटेशन की अवधि 40 से 60 मिनट तक हो सकती है। चुने गए विकल्पों के आधार पर अलग-अलग विशेषज्ञ दल बनाए जाएंगे। अभ्यर्थी की विचारों की मौलिकता, व्यावहारिकता व संप्रेषण क्षमता पर विशेष बल दिया जाएगा।

प्रशिक्षण

उच्चतर सिविल सेवा के लिए अंतिम रूप से चयनित अभ्यर्थियों के लिये 8 सप्ताह के प्रशिक्षण की व्यवस्था हो। प्रशिक्षण मॉड्यूल में सामान्य प्रशासन के साथ-साथ मंत्रालयों में काम के वातावरण व चुनौतियों का सामना करते हुए मैरिट आधार पर निष्पक्ष परामर्श देने की सामर्थ्य विकसित करने पर विशेष बल दिया जाए।

वेतन भत्ते

उच्चतर सिविल सेवा के लिए पृथक वेतन व भत्तों की व्यवस्था हो।

नियुक्ति

उच्चतर सिविल सेवा के अभ्यर्थी भारत सरकार में संयुक्त सचिव तथा समकक्ष पदों पर तथा राज्य सरकारों में शासन सचिव व उच्चतर पदों पर नियुक्ति के पात्र होंगे। केन्द्र व राज्य सरकारों के मध्य गतिशीलता प्रतिनियुक्ति आदि के माध्यम से बनी रहे जिसके लिए प्राथमिकता मांगी जा सकती है।

उच्चतर सिविल सेवा में चयनित अभ्यर्थियों को यथासंभव उनके अनुभव क्षेत्र के अनुसार नियुक्त किया जाएगा। जैसे कोई खनिज अभियंता चुनकर आता है तो उसे खनिज मंत्रालय में लगाया जा सकता है। इसी प्रकार

किसी एसोसिएट प्रोफेसर को मानव संसाधन मंत्रालय/शिक्षा मंत्रालय में नियुक्त किया जा सकता है। चिकित्सकों को चिकित्सा व स्वास्थ्य मंत्रालय, IAS को सामान्य प्रशासन विभाग व कार्मिक मंत्रालय, आईपीएस को गृह मंत्रालय, सैन्य अधिकारियों को रक्षा मंत्रालय, कृषि वैज्ञानिकों को कृषि मंत्रालय, सार्वजनिक उपक्रमों या औद्योगिक प्रतिष्ठानों के वरिष्ठ प्रबंधकों को उद्योग मंत्रालय, आईएफएस (वन सेवा) को वन एवं पर्यावरण तथा आईएफएस (विदेश सेवा) को विदेश मंत्रालय, सीए आदि को लेखा विभाग, खिलाड़ियों को खेल तथा कलाकारों व लेखकों आदि को कला व संस्कृति मंत्रालय में नियुक्ति दी जा सकती है।

सरकार को अन्तर मंत्रालयिक स्थानान्तरण का अधिकार विशिष्ट परिस्थितियों में ही हो।

आरक्षण

उच्चतर सिविल सेवा में न्यूनतम अंक प्राप्ति की पूर्व शर्त के अधीन आरक्षण का प्रावधान किया जा सकता है।

कार्य प्रकृति

केन्द्र व राज्य सरकारों के 'थिंक टैंक' के रूप में उच्चतर सिविल सेवा कार्य करेगी। दिन-प्रतिदिन के प्रशासन, निरीक्षण आदि के लिए कनिष्ठ अधिकारी उत्तरदायी होंगे तथा नीतियों के क्रियान्वयन में आने वाली बाधाओं व समस्याओं के सम्बन्ध में उच्चतर सिविल सेवा के अधिकारियों के निर्देशन में कार्य करेंगे।

उद्देश्य

लेख का उद्देश्य देश भर में उच्चतर सिविल सेवा की आवश्यकता एवं उसके स्वरूप पर वैचारिक बहस को जन्म देना है ताकि विभिन्न क्षेत्रों के विद्वान उच्चतर सिविल सेवा का एक व्यावहारिक व ठोस प्रारूप देने में आगे आएँ। इसके अतिरिक्त वर्तमान समाज की जटिलताओं तथा तकनीकी चुनौतियों को ध्यान में रखते हुए वर्तमान सिविल सेवा के अधिकारियों सहित अन्य सेवाओं से भी उच्चतर स्तरों (संयुक्त सचिव व ऊपर के रैंक के अधिकारी) पर सीधी भर्ती के अवसर उपलब्ध होने चाहिए। यह हमारे लोकतांत्रिक देश की आवश्यकता तो है ही तेजी से परिवर्तित हो रहे वर्तमान समय के साथ सामंजस्य स्थापित करने का प्रयास भी है।

निष्कर्ष

इस प्रकार यदि भारत में उच्चतर सिविल सेवाओं का गठन, भर्ती, प्रशिक्षण एवं नियुक्ति आदि की प्रक्रिया को अपनाया जाये तो यह तय है कि देश का सामाजिक-राजनैतिक-आर्थिक विकास तेज गति से हो सकेगा। सिविल सेवा के अधीनस्थ अधिकारियों/कर्मचारियों में हीनता की भावना कम हो सकेगी तथा उनमें उत्साह का संचार होगा। सभी मंत्रालयों/विभागों में उनके कार्य एवं गतिविधियों से सम्बन्ध रखने वाले विशेषज्ञ कार्यरत रहेंगे तो मंत्रालय की योजनाओं का क्रियान्वयन भी उचित तरीके से हो पायेगा। अतः आज यह जरूरी हो गया है कि परम्परागत ब्रिटिश प्रारूप पर संचालित सिविल सेवा के ढांचे में अपेक्षित सुधार कर नवीन उच्चतर सिविल सेवाओं का गठन किया जाये।

संदर्भ ग्रन्थ सूची

1. Arora K. Ramesh, Goyal Rajni, Indian Public Administration : Institutions & Issues (Jan 1996)- Wishwa Prakashan, 4835/24 Ansari Road, Dariya Ganj New Delhi.
2. Henry Nicholas, Public Administration & Public Affairs (2007)- Pearson Prentice Hall. 482, F.I.E. Pataparganj, Delhi-110092
3. Prasad D. Ravindra, Prasad V.S., Satyanarayan P., Pardhasaradhi Y., Administrative Thinkers (2011)- Sterling Publication Private Limited, A-59, Okhla Industrial Area, Phase-II, New Delhi-110020.
4. प्रसाद डी. रवीन्द्र, प्रसाद वी.एस., सत्यनारायण पी., प्रशासनिक चिंतक (2002) (सं.) जवाहर पब्लिशर्स एंड डिस्ट्रीब्यूटर्स, 62/1 बेर सराय, नई दिल्ली-110016 ।
5. रामचंद्रन पद्मा (अनुवाद-नरेश 'नदीम') भारत में लोक प्रशासन (2006). नेशनल बुक ट्रस्ट इंडिया । 5 ग्रीन पार्क, नई दिल्ली-110016 ।
6. भट्टाचार्य मोहित, लोक प्रशासन के नये आयाम (2002)-जवाहर पब्लिशर्स एंड डिस्ट्रीब्यूटर्स, 15 DDA मार्केट बेर सराय, नई दिल्ली-110016 ।
7. चतुर्वेदी त्रिलोकीनाथ, तुलनात्मक लोक प्रशासन -रिसर्च पब्लिकेशंस, 89 त्रिपोलिया बाजार, जयपुर ।
8. Kashyap Subhash C., Our Constitution (2005)- NBT, India, A-5 Green Park, New Delhi-110016.
9. माहेश्वरी श्रीराम, भारतीय प्रशासन (2002)-ओरियंट लॉगमैन प्रा.लि., 1/24, आसिफ अली रोड, नई दिल्ली-110002 ।
10. अवस्थी डॉ. अमरेश्वर, माहेश्वरी डॉ. श्रीराम, अग्रवाल लक्ष्मीनारायण, लोक प्रशासन (2003)- हॉस्पिटल रोड, आगरा-3
11. फड़िया डॉ. बी.एल., भारत में लोक प्रशासन (2003)-साहित्य भवन पब्लिकेशंस, आगरा-282003
12. सिविल सर्विस डे पर पूर्व प्रधानमंत्रियों व वर्तमान प्रधानमंत्री श्री नरेन्द्र मोदी द्वारा दिए गए व्याख्यान ।
13. सामाजिक, आर्थिक, जातीय जनगणना (SECC) & 2011 (2015 में प्रकाशित आंकड़े) ।