



नौकरशाही में पार्श्व प्रवेश (लेटरल एंट्री)

यह एडिटरियल 21/08/2024 को 'इंडियन एक्सप्रेस' में प्रकाशित "[Lateral entry in UPSC will further distance marginalised from centres of power](#)" लेख पर आधारित है। इसमें हाल ही में SCs एवं STs के लिये आरक्षण कोटा की कमी के कारण सरकार द्वारा 'लेटरल एंट्री' को रद्द किये जाने के मुद्दे पर चर्चा की गई है और सरकारी न्युक्ति में योग्यता एवं सामाजिक न्याय के बीच जारी तनाव के प्रश्न पर विचार किया गया है।

प्रलिस के लिये:

[सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रम, अंतरराष्ट्रीय मुद्रा कोष, नीति आयोग, परिशिद्ध खेती, भारत का 1991 का आर्थिक उदारीकरण, दूसरा प्रशासनिक सुधार आयोग।](#)

मेन्स के लिये:

भारत में पार्श्व प्रवेश भर्तियों का इतिहास, भारतीय नौकरशाही में पार्श्व प्रवेश के लाभ, भारतीय नौकरशाही में पार्श्व प्रवेश से संबंधित चुनौतियाँ।

अनुसूचित जातियों और अनुसूचित जनजातियों के लिये [आरक्षण कोटा](#) की कमी का हवाला देते हुए सरकारी पदों के लिये [पार्श्व प्रवेश या 'लेटरल एंट्री' \(lateral entry\)](#) प्रक्रिया को रद्द करने का भारत सरकार का हाल का नरिणय राजनीतिक कारकों, सामाजिक न्याय संबंधी चिंताओं एवं ऐतिहासिक संदर्भों के [जटिल अंतरसंबंध को परिलक्षित](#) करता है। जबकि सामाजिक न्याय के लिये सरकार की प्रतिबद्धता स्पष्ट है, लेटरल एंट्री प्रक्रिया को रद्द करना योग्यता एवं प्रतिनिधित्व के बीच संतुलन के बारे में प्रश्न खड़े करता है।

यह नरिणय आरक्षण नीतियों और हाशिये पर स्थिति समुदायों के लिये समान अवसर सुनिश्चित करने में उनकी भूमिका के बारे में जारी बहस को उजागर करता है। यह इन [समुदायों की चिंताओं को दूर करने और सरकारी भर्ती में योग्यता एवं समावेशिता दोनों को बढ़ावा](#) देने के प्रभावी उपायों की खोज करने के महत्त्व को भी रेखांकित करता है।

भारतीय नौकरशाही में लेटरल एंट्री क्या है?

- परिचय: अधिकारी-तंत्र या नौकरशाही (Bureaucracy) में लेटरल एंट्री उस प्रक्रिया को संदर्भित करती है जिसके तहत सरकार में वशिष्ट भूमिकाओं के लिये नज्दी क्षेत्र, शक्ति जगत या [सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रमों \(PSUs\)](#) से वशिष्टों की न्युक्ति की जाती है।
 - यह सरकार के भीतर आंतरिक पदोन्नति के माध्यम से इन पदों को भरने की पारंपरिक पद्धति के विपरीत है।
 - ये न्युक्तियाँ आमतौर पर संयुक्त सचिव, निदेशक या उप-सचिव स्तर पर की जाती हैं।
- उद्देश्य:
 - शासन संबंधी और नीतिपरक जटिल चुनौतियों को संबोधित करने के लिये व्यवस्था में वशिष्ट ज्ञान एवं वशिष्टता को शामिल करना।
 - सरकारी कार्यप्रणाली में नए परिदृश्य और नवोन्मेषी दृष्टिकोण को शामिल करना।
- न्युक्ति प्रक्रिया:
 - अभ्यर्थियों को आमतौर पर **तीन से पाँच वर्ष के अनुबंध** पर न्युक्ति किया जाता है।
 - कार्य-निष्पादन के आधार पर **कार्यकाल या कार्य-भूमिका** का विस्तार किया जा सकता है।
 - न्युक्ति के लिये **वशिष्ट शैक्षणिक योग्यता और प्रासंगिक व्यावसायिक अनुभव** का होना आवश्यक है।
- पात्रता:
 - आमतौर पर अभ्यर्थियों के पास अपने विषय क्षेत्र में कम से कम **15 वर्ष का प्रासंगिक अनुभव** होना चाहिये।
 - वशिष्ट पद, वरिष्ठता और जॉब प्रोफाइल के आधार पर पात्रता शर्तें भिन्न-भिन्न हो सकती हैं।

भारत में लेटरल एंट्री न्युक्तियों का इतिहास:

- आरंभिक उदाहरण (1950 के दशक के बाद):
 - देश के पहले **प्रधानमंत्री जवाहरलाल नेहरू** के समय से ही न्युक्तियों के लिये लेटरल एंट्री का उपयोग होता रहा है।
 - प्रमुख उदाहरणों में आई.जी. पटेल (जन्होंने [अंतरराष्ट्रीय मुद्रा कोष](#) से शुरुआत की और बाद में [भारतीय रिज़र्व बैंक](#) के गवर्नर बने) तथा मनमोहन सहि (जो दिल्ली स्कूल ऑफ इकोनॉमिक्स में [अंतरराष्ट्रीय व्यापार के प्राध्यपक](#) थे और वर्ष 1971 में वाणिज्य मंत्रालय

में आर्थिक सलाहकार नियुक्त किये गए) का नाम लिया जा सकता है, जिनका नौकरशाही में प्रवेश लेटरल एंट्री के माध्यम से ही हुआ था।

- **औपचारिक अनुशंसाएँ (2005):**
 - वीरप्पा मोड्ली की अध्यक्षता वाले **दूसरा प्रशासनिक सुधार आयोग (ARC)** ने औपचारिक रूप से लेटरल एंट्री की अनुशंसा की थी।
 - इसका उद्देश्य वशिष्ट ज्ञान का प्रवेश कराना था, जिसका पारंपरिक सविलि सेवाओं में अभाव हो सकता था।
- **नीति आयोग का प्रस्ताव (2017):**
 - **नीति आयोग NITI Aayog** ने त्रिविध कार्य एजेंडा जारी करते हुए केंद्रीय सचिवालय में मध्यम एवं वरिष्ठ प्रबंधन स्तर पर **लेटरल एंट्री** का प्रस्ताव किया।
 - शासन पर सचिवों के **वर्गीय समूह (Sectoral Group of Secretaries on Governance)** द्वारा भी यही बात दोहराई गई।
- **औपचारिक नियुक्ति अभियान (2018-2023):**
 - केंद्र सरकार ने लेटरल एंट्री पदों के लिये वजिजापन दिया, जहाँ आरंभ में केवल संयुक्त सचिव पदों के लिये आवेदन आमंत्रित किये गए।
 - 6,000 से अधिक आवेदन प्राप्त हुए।
 - वर्ष 2019 में **9 अभ्यर्थियों को वभिनिन मंत्रालयों और वभागों में** नियुक्त किया गया।
 - वर्ष 2021 में **लेटरल एंट्री** के अगले दौर की घोषणा की गई तथा **मई 2023 में ऐसे दो अन्य प्रवेशों** की घोषणा की गई।
 - **पछिले 5 वर्षों में (अगस्त 2024 तक) लेटरल एंट्री** के माध्यम से कुल 63 नियुक्तियों की गई हैं, जिनमें **57 पार्श्व प्रवेशक (lateral entrants)** सक्रिय रूप से सेवारत हैं।

भारतीय नौकरशाही में लेटरल एंट्री के क्या लाभ हैं?

- **वशिष्ट वशिष्टज्ञता का समावेश: लेटरल एंट्री** से उद्योग जगत में गहन ज्ञान रखने वाले क्षेत्र विशेषज्ञों को लाया जाता है, जिससे नौकरशाही में कौशल अंतराल दूर होता है।
 - उदाहरण के लिये, वर्ष 2002 में आर.वी. शाही की वदियुत सचिव के रूप में नियुक्ति से वदियुत क्षेत्र में महत्वपूर्ण सुधार हुए।
 - वदियुत उत्पादन में नजि क्षेत्र का उनका अनुभव जटिल वभिणीय चुनौतियों से निपटने में मूल्यवान सदिध हुआ।
 - इसी प्रकार, **आर्थिक नीति में बमिल जालान** की वशिष्टज्ञता और राजकोषीय सुधारों में वजिय केलकर के अनुभव ने अपने-अपने क्षेत्रों में महत्वपूर्ण प्रभाव उत्पन्न किये।
 - बमिल जालान को पूर्वी एशियाई वतितीय संकट के दौरान भारत को प्रभावी ढंग से प्रबंधित करने, इसके भुगतान संतुलन को सुदृढ़ करने और वतितीय क्षेत्र में व्यापक सुधार लाने का श्रेय दिया जाता है।
 - **वजिय केलकर की अध्यक्षता में अपरत्यक्ष कर** सुधारों पर गठित **'केलकर टास्क फोरस'** ने राष्ट्रीय स्तर पर GST लागू करने का सुझाव दिया था।
 - वशिष्ट ज्ञान का यह **प्रवाह उभरती प्रौद्योगिकियों, जलवायु परिवर्तन और डिजिटल अर्थव्यवस्था** जैसे उन महत्वपूर्ण क्षेत्रों में नीति-निर्माण एवं कार्यान्वयन में तेज़ी ला सकता है, जहाँ पारंपरिक सविलि सेवाओं के पास अद्यतन वशिष्टज्ञता का अभाव हो सकता है।
- **उन्नत नवाचार और दक्षता:** नजि क्षेत्र के पेशेवर प्रायः सरकारी कार्यों में परिणाम-उन्मुख दृष्टिकोण और नवोन्मेषी समस्या-समाधान कौशल का प्रवेश करते हैं।
 - अत्याधुनिक प्रौद्योगिकियों और प्रबंधन अभ्यासों के साथ उनका अनुभव प्रक्रियाओं को सुव्यवस्थित कर सकता है तथा दक्षता में सुधार कर सकता है।
 - उदाहरण के लिये, **इलेक्ट्रॉनिक्स एवं सूचना प्रौद्योगिकी मंत्रालय** में लेटरल एंट्री के माध्यम से आए अधिकारी AI कार्यान्वयन या साइबर सुरक्षा उपायों पर ऐसी अंतरदृष्टि प्रदान कर सकते हैं जो सर्वोत्तम **वैश्विक अभ्यासों के अनुरूप हों।**
 - **भारतीय वशिष्ट पहचान प्राधिकरण (UIDAI) और ONDC** जैसे निकाय इंफोसिस लिमिटेड के सह-संस्थापक नंदन नीलेकणी के मौलिक विचार से अस्तित्व में आए।
 - विचारों के इस पारस्परिक **आदान-प्रदान से अधिक चुस्त और उत्तरदायी शासन** की स्थापना हो सकती है, जिससे नौकरशाही की लालफीताशाही में कमी आ सकती है तथा नागरिकों को बेहतर सेवाएँ प्राप्त हो सकती हैं।
- **सार्वजनिक एवं नजि क्षेत्र के बीच सेतु:** लेटरल एंट्री से आए अधिकारी सरकार और उद्योग के बीच प्रभावी सेतु के रूप में कार्य कर सकते हैं, जिससे बेहतर सार्वजनिक-नजि भागीदारी और नीति संरेखण की सुविधा प्राप्त हो सकती है।
 - दोनों क्षेत्रों की उनकी समझ उन्हें **अधिक व्यावहारिक और कार्यान्वयन-योग्य** नीतियाँ तैयार करने में सक्षम बनाती है।
 - शहरी विकास या अवसंरचना जैसे क्षेत्रों में यह वशिष्ट रूप से लाभकारी सदिध हो सकता है, जहाँ **सार्वजनिक-नजि सहयोग अत्यंत महत्वपूर्ण** है।
 - सरकार बाज़ार की गतिशीलता को समझने वाले पेशेवरों को लाकर अधिक प्रभावी प्रोत्साहन (incentives) और वनियमन तैयार कर सकती है, जिससे राष्ट्रीय विकास पहलों में नजि क्षेत्र की भागीदारी बढ़ सकती है।
- **वैश्विक परिप्रेक्ष्य और सर्वोत्तम अभ्यास:** बहुराष्ट्रीय नगिर्मों या अंतरराष्ट्रीय संगठनों से आए पेशेवर **नीति-निर्माण** में वैश्विक परिप्रेक्ष्य ला सकते हैं।
 - यह इसलिये भी महत्वपूर्ण है क्योंकि भारत अपनी वैश्विक आर्थिक एवं कूटनीतिक स्थिति को सुदृढ़ करना चाहता है।
 - उदाहरण के लिये, **जलवायु परिवर्तन नीति या अंतरराष्ट्रीय व्यापार वार्ता** जैसे क्षेत्रों में उनकी अंतरदृष्टि मूल्यवान सदिध हो सकती है।
 - यह वैश्विक दृष्टिकोण संभावित रूप से भारत की **प्रतस्पर्धात्मकता और जटिल अंतरराष्ट्रीय समझौतों एवं साझेदारियों** को करियान्वति करने की उसकी क्षमता में सुधार ला सकता है।
- **नीति कार्यान्वयन को बढ़ावा देना:** उद्योग जगत का व्यावहारिक अनुभव रखने वाले पार्श्व प्रवेशक नीति-निर्माण एवं कार्यान्वयन के बीच की खाई को भर सकते हैं।
 - क्षेत्र-वशिष्ट चुनौतियों और परिचालन संबंधी वास्तविकताओं के बारे में उनका व्यावहारिक ज्ञान अधिक व्यवहार्य एवं प्रभावी नीतियों को जन्म दे सकता है।

- उदाहरण के लिये, नवीन एवं नवीकरणीय ऊर्जा मंत्रालय में शामिल होने वाला नवीकरणीय ऊर्जा क्षेत्र का कोई पेशेवर व्यक्ति सौर या पवन ऊर्जा के विस्तार की व्यावहारिक चुनौतियों के बारे में मूल्यवान अंतरदृष्टि प्रदान कर सकता है।
- इसके परिणामस्वरूप अधिक यथार्थवादी लक्ष्य, बेहतर ढंग से डिज़ाइन किये गए प्रोत्साहन उपाय और अधिक प्रभावी नियामक ढाँचे सामने आ सकते हैं, जिससे अंततः भारत का स्वच्छ ऊर्जा की ओर संक्रमण तेज़ होगा और जलवायु लक्ष्यों को अधिक कुशलता से प्राप्त किया जा सकेगा।
- **नौकरशाही की जड़ता को कम करना:** लेटरल एंट्री लंबे समय से अस्तित्व में रहे संस्थानों में नौकरशाही की जड़ता और 'ग्रुप-थिंक' (groupthink) जैसी समस्याओं के लिये वधिहर औषध या 'एंटी-डोट' के रूप में कार्य कर सकती है।
 - विविध पृष्ठभूमियों से प्राप्त नए दृष्टिकोण जड़ अभ्यासों (entrenched practices) को चुनौती दे सकते हैं और नवोन्मेषी सोच को प्रेरित कर सकते हैं।
 - उदाहरण के लिये, कृषि मंत्रालय में लेटरल एंट्री से आया कोई अधिकारी **परिधिदध खेती (precision farming)** या **एग्री-टेक समाधानों** के बारे में ऐसे नए विचार सामने ला सकता है जिन पर पारंपरिक नौकरशाहों ने विचार नहीं किया हो।
 - नए विचारों का यह प्रवाह गतिहीन विभागों में ऊर्जा ला सकता है और **शासन के प्रति अधिक सक्रिय एवं अग्रगामी** सोच को बढ़ावा दे सकता है।
 - इसके अलावा, बाहरी पेशेवरों की उपस्थिति स्वस्थ प्रतिसिपर्द्धा उत्पन्न कर सकती है, जिससे पारंपरिक नौकरशाहों को अपना कौशल **बढ़ाने** और बेहतर प्रदर्शन करने के लिये प्रेरणा मिलेगी।
 - यह यथास्थिति को चुनौती देता है और **अधिक गतिशील एवं प्रदर्शन-उन्मुख** कार्य संस्कृति को जन्म दे सकता है।
- **प्रमुख आर्थिक सुधारों को सुगम बनाना:** लेटरल एंट्री से आए अधिकारी जटिल आर्थिक सुधारों की अभिकल्पना एवं क्रियान्वयन में महत्वपूर्ण भूमिका निभा सकते हैं।
 - **बाज़ार की गतिशीलता और वैश्विक आर्थिक रुझानों** के बारे में उनकी समझ, विकास और सामाजिक समानता के बीच संतुलन का निर्माण करने वाली नीतियों को तैयार करने में मूल्यवान सदिध हो सकती है।
 - उदाहरण के लिये **भारत का 1991 का आर्थिक उदारीकरण** के दौरान मॉटेक सहि अहलूवालिया जैसे टेक्नोक्रेट (जिनमें अंतरराष्ट्रीय वित्तीय संस्थानों का अनुभव था) ने महत्वपूर्ण भूमिका निभाई थी।
 - उनकी विशेषज्ञता डिजिटल अर्थव्यवस्था वनियमन या सतत वृद्धि की जटिलताओं को समझने में मदद कर सकती है, जिससे भारत को वैश्विक अर्थव्यवस्था में अधिक लाभप्रद स्थिति प्राप्त हो सकती है।

भारतीय नौकरशाही में लेटरल एंट्री से संबंधित चुनौतियाँ:

- **आरक्षण की पहली:** लेटरल एंट्री पदों में आरक्षण की अनुपस्थिति ने गंभीर विवाद को जन्म दिया है।
 - **'13-पॉइंट रोस्टर' नीति** के कारण लेटरल एंट्री को आरक्षण प्रणाली से बाहर रखा गया है। **यहनीति SC, ST, OBC और EWS समूहों** के लिये कोटा प्रतित के आधार पर नौकरी के अवसरों का आवंटन करती है, जहाँ 100 के अंश के रूप कोटा प्रतित की गणना की जाती है।
 - **कार्मिक एवं प्रशिक्षण विभाग (DoPT)** के अनुसार प्रत्येक लेटरल एंट्री पद को **'एकल पद संवर्ग'** माना जाता है, जहाँ कोटा प्रतित का निर्धारण नहीं किया जा सकता और इसलिये इसे आरक्षण नीतियों से छूट दी गई है।
 - आरक्षण संबंधी चिंताओं के कारण **अगस्त 2024 में 45 लेटरल एंट्री पदों** के लिये न्युक्ति प्रक्रिया को रद्द करना इस मुद्दे की गंभीरता को उजागर करता है।
 - यह चुनौती भारत के सामाजिक न्याय ढाँचे के मूल पर प्रहार करती है, जहाँ नरिणयकारी भूमिकाओं में हाशिये पर स्थिति समुदायों का प्रतिनिधित्व सुनिश्चित करने के दशकों के प्रयासों को संभावित रूप से कमजोर कर देती है।
- **सांस्कृतिक विसंगति और एकीकरण संबंधी बाधाएँ:** लेटरल एंट्री के माध्यम से नजी क्षेत्र से आने वाले अधिकारियों को पारंपरिक सरकारी नौकरशाही की विशिष्ट संस्कृति एवं कार्यशैली के अनुकूल ढलने में गंभीर चुनौतियों का सामना करना पड़ सकता है।
 - कार्य करने की **गति, नरिणय लेने की प्रक्रिया और संगठनात्मक पदानुक्रम** में भारी अंतर से टकराव एवं अकुशलता उत्पन्न हो सकती है।
 - उदाहरण के लिये, **लेटरल एंट्री से आए किसी अधिकारी** को, जो त्वरित नरिणयन का आदी हो, सरकार में आमतौर पर अपनाई जाने वाली बहुस्तरीय अनुमोदन प्रक्रियाओं से जूझना पड़ सकता है।
 - इस कार्य-सांस्कृतिक असंगति के कारण **पार्श्व प्रवेशकों के बीच नरिशा**, प्रभावशीलता में कमी और संभावित रूप से उच्च टर्नओवर दर (नौकरी छोड़ देने की उच्च दर) उत्पन्न हो सकती है, जिससे बाह्य विशेषज्ञता लाने का मूल उद्देश्य ही खतरे में पड़ सकता है।
- **पारंपरिक नौकरशाहों का प्रतिरोध:** पार्श्व प्रवेशकों के प्रवेश को प्रायः पारंपरिक नौकरशाहों के प्रतिरोध का सामना करना पड़ता है, जो इसे अपने करियर की प्रगति और स्थापित सत्ता संरचनाओं के लिये खतरा मानते हैं।
 - यह प्रतिरोध, सहयोग नहीं करने से लेकर पार्श्व प्रवेशकों द्वारा संचालित पहलों में सक्रिय रूप से बाधा पहुँचाने तक, विभिन्न रूपों में प्रकट हो सकता है।
 - यह धारणा कि बाहरी लोगों को सीधे ऊपर से लाकर प्रतिष्ठित पदों पर न्युक्ति किया जा रहा है, शत्रुतापूर्ण कार्य वातावरण का निर्माण कर सकती है और सहयोग एवं प्रभावी प्रशासन में बाधा उत्पन्न कर सकती है।
 - यह आंतरिक संघर्ष संभावित रूप से नए दृष्टिकोण और विशेषज्ञता लाने के लाभों को प्रभावहीन कर सकता है।
- **जवाबदेही और कार्य-निष्पादन मूल्यांकन संबंधी चुनौतियाँ:** पार्श्व प्रवेशकों के लिये प्रभावी जवाबदेही तंत्र स्थापित करना एक महत्वपूर्ण चुनौती है।
 - पारंपरिक नौकरशाह, जो स्थापित निष्पादन मूल्यांकन प्रणालियों के अधीन हैं, के विपरीत अल्पावधिक अनुबंधों पर आए पार्श्व प्रवेशक मौजूदा ढाँचे में असंगत हो सकते हैं।
 - लेटरल एंट्री से नौकरशाही के भीतर दोहरी प्रणाली पैदा होने का खतरा है, जिससे असमानता एवं असंतोष उत्पन्न हो सकता है।
 - इसके अलावा, सीमित कार्यकाल के भीतर पार्श्व प्रवेशकों के योगदान के दीर्घकालिक प्रभाव का मूल्यांकन करना चुनौतीपूर्ण है, जिससे

पारंपरिक प्रणाली में इस व्यवधान का औचित्य सिद्ध करना कठिन होगा।

- **हितों के टकराव की संभावना:** नज्दी कर्षेत्र से आने वाले लोग अपने साथ **हितों के टकराव (conflicts of interest)** की संभावना लेकर आ सकते हैं, विशेष रूप से यदावे अपने सरकारी कार्यकाल के बाद अपने पूर्व उद्योगों में वापस लौटते हैं।
 - सरकार और उद्योग के बीच यह आवाजाही नैतिक चिंताएँ एवं सार्वजनिक भरोसे की समस्या उत्पन्न कर सकती है।
 - उदाहरण के लिये, किसी प्रौद्योगिकी कंपनी का कोई पूर्व कार्यकारी, जिसने सरकार के अंदर नयामक भूमिका निभाई हो और पुनः अपने पूर्व उद्योग में लौट गया हो, इस आरोप का सामना कर सकता है कि उसने अपने पूर्व कर्षेत्र के पक्ष में कार्य किया है।
 - सुदृढ़ नैतिक दिशा-निर्देश स्थापित करना और **'कूलिंग-ऑफ अवधि'** का प्रावधान करना अत्यंत आवश्यक है, लेकिन इसे प्रभावी ढंग से लागू करना चुनौतीपूर्ण है।
- **अल्पकालिक केंद्रित ध्यान बनाम दीर्घकालिक शासन:** पारश्व प्रवेशक, जनिहें **आमतौर पर 3-5 वर्ष के अनुबंध पर नियुक्त** किया जाता है, दीर्घकालिक संरचनात्मक सुधारों की तुलना में अल्पकालिक व दृश्यमान उपलब्धियों को प्राथमिकता देने की प्रवृत्ति रख सकते हैं।
 - इस अल्पकालिक फोकस से नीतगत असंगतियों और शासन में नरिंतरता के अभाव की स्थिति बन सकती है।
 - उदाहरण के लिये, एक **पारश्व प्रवेशक ऐसे त्वरति नीतगत** परिवर्तनों के लिये दबाव डाल सकता है जो तत्काल परिणाम दिखाएँ, लेकिन दीर्घकालिक रूप से संवहनीय नहीं हों।
 - यह दृष्टिकोण नरिधनता उन्मूलन या जलवायु परिवर्तन अनुकूलन जैसी जटिल राष्ट्रीय चुनौतियों को संबोधित करने के लिये आवश्यक सुसंगत एवं दीर्घकालिक नीति-नरिमाण की आवश्यकता के साथ टकराव पैदा कर सकता है।
- **'स्केलिंग' और संवहनीयता संबंधी चिंताएँ:** हालाँकि लैटरल एंट्री ने सीमति संख्या में आशाजनक परिणाम दिखाए हैं, लेकिन नौकरशाही के एक वृहत भाग में इस दृष्टिकोण को लागू करना गंभीर चुनौतियाँ पेश करता है।
 - वर्तमान प्रणाली, जहाँ पाँच वर्षों में **63 लेटरल एंट्री नियुक्तियों** की गई हैं, नौकरशाही के एक छोटे खंड का प्रतनिधित्व करता है।
 - इसे वृहत रूप से **वसितारति करने के लिये भरती, प्रशिक्षण और एकीकरण** प्रक्रियाओं में व्यापक बदलाव की आवश्यकता होगी।
 - आंतरिक क्षमताओं को विकसित करने के बजाय बाह्य प्रतभि पर अत्यधिक नरिभरता की संवहनीयता के बारे में भी चिंताएँ मौजूद हैं।

भारतीय नौकरशाही में कनि प्रमुख सुधारों की आवश्यकता है?

- **योग्यता आधारित प्रणाली का नरिमाण – भरती और पदोन्नति में आमूलचूल परिवर्तन लाना:** **द्वितीय प्रशासनिक सुधार आयोग (2008)** ने योग्यता आधारित प्रणाली की आवश्यकता पर बल देते हुए कहा था कि **"वरषित पद पर नियुक्तियों में स्वायत्तता एवं नषिपक्षता सुनिश्चित** करने के लिये एक केंद्रीय सविलि सेवा प्राधिकरण का गठन करना आवश्यक है।"
 - पदोन्नति के लिये नयिमति **एसेसमेंट सेंटर** की शुरुआत की जाए, जहाँ नेतृत्व एवं डोमेन विशेषज्ञता पर ध्यान केंद्रित किया जाए।
 - **नियुक्तियों और स्थानांतरणों** की नगरानी के लिये एक स्वतंत्र सविलि सेवा बोर्ड की स्थापना की जाए, ताकि राजनीतिक हस्तक्षेप कम हो।
 - यह सुधार सुनिश्चित करेगा कि सर्वाधिक योग्य व्यक्त ही प्रमुख पदों पर आसीन हों, जिससे नौकरशाही की कार्यकुशलता एवं प्रभावशीलता बढ़ेगी।
- **विशेषज्ञता का तालमेल – शासन में विशेषज्ञता का पोषण करना:** सविलि सेवाओं में विशेषज्ञता को विकसित एवं पोषित करने के लिये सक्रिय प्रयास किये जाएँ।
 - **प्रौद्योगिकी, वित्त और स्वास्थ्य सेवा** जैसे कर्षेत्रों के लिये नौकरशाही के भीतर विशेषीकृत केंद्र का सृजन किया जाए।
 - **10 वर्ष की सेवा के बाद अनवार्य डोमेन विशेषज्ञता** की प्रणाली लागू की जाए।
 - सविलि सेवकों की सतत व्यावसायिक शिक्षा के लिये शीर्ष **वशिवदियालयों के साथ साझेदारी** स्थापित की जाए।
 - इस दृष्टिकोण से एक **अधिक कुशल और अनुकूलनशील नौकरशाही** का नरिमाण होगा, जो तेज़ी से विशेषीकृत होती जा ही दुनिया में शासन संबंधी जटिल चुनौतियों का समाधान करने में सक्षम होगी।
- **कार्य संस्कृति का रूपांतरण:** सरकारी विभागों में कार्य संस्कृति एवं उत्पादकता में सुधार लाने के लिये **द्वितीय ARC ने पदानुक्रमिक संरचनाओं** को कम करने, कार्यालयों का आधुनिकीकरण करने और अधिकारियों को अधिक नरिणय लेने के अधिकार के साथ सशक्त बनाने की अनुशंसा की है।
 - इसमें पुरानी पड़ चुकी **'बाबू' संस्कृति** को समाप्त कर एक सुव्यवस्थित एवं अधिक कुशल शासन संरचना का भी आह्वान किया गया है।
- **प्रदर्शन प्रतमिन – परिणाम-उन्मुख जवाबदेही तय करना:** **होता समति (2004)** ने सुझाव दिया था कि **"गोपनीय रपिर्ट की वर्तमान प्रणाली के स्थान पर एक प्रदर्शन-आधारित मूल्यांकन प्रणाली लागू की जानी चाहिये।"**
 - प्रदर्शन मूल्यांकन के लिये **'360 डगिरी फीडबैक तंत्र'** लागू किया जाए।
 - सभी वरषित पदों के लिये प्रमुख **नषिपादन संकेतक (KPIs)** प्रस्तुत किये जाएँ, जो विभागीय लक्ष्यों से जुड़े हों।
 - **प्रदर्शन-आधारित प्रोत्साहन और त्वरति पदोन्नति** की प्रणाली स्थापित की जाए।
 - यह सुधार प्रक्रिया से ध्यान हटाकर परिणामों पर केंद्रित करेगा, जिससे शासन की समग्र दक्षता और प्रभावशीलता बढ़ेगी।
- **डजिटल रूपांतरण – शासन के लिये प्रौद्योगिकी का लाभ उठाना:** सभी सरकारी सेवाओं को एकीकृत करते हुए एक राष्ट्रव्यापी ई-गवर्नेंस प्लेटफॉर्म स्थापित किया जाए।
 - **साक्ष्य-आधारित नीति-नरिमाण एवं कार्यान्वयन** के लिये AI और डेटा एनालिटिक्स का प्रयोग शुरू किया जाए।
 - **डजिटल रूपांतरण को आगे बढ़ाने के लिये प्रत्येक मंत्रालय** में एक मुख्य डजिटल अधिकारी का पद स्थापित किया जाए। इस सुधार से पारदर्शिता बढ़ेगी, भ्रष्टाचार कम होगा और नागरिकों के लिये सेवा आपूर्ति में सुधार होगा।
- **जवाबदेही को सुदृढ़ करना:** द्वितीय प्रशासनिक सुधार आयोग ने सार्वजनिक सेवाओं में जवाबदेही बढ़ाने के लिये बहुआयामी दृष्टिकोण की आवश्यकता पर बल दिया है।
 - इसमें **सरकारी कर्मचारियों के लिये दो गहन समीक्षाओं की अनुशंसा की गई है- एक 14 वर्ष के कार्यकाल** पर, ताकि उनके सामर्थ्यों एवं कमियों का आकलन किया जा सके, और **दूसरी 20 वर्ष के कार्यकाल** पर, ताकि सेवा में उन्हें बनाए रखने के लिये उनकी योग्यता का नरिधारण किया जा सके।

- यदि कोई अधिकारी 20 वर्षों के कार्यकाल के बाद अयोग्य पाया जाता है तो उसकी सेवा समाप्त की जा सकती है और भविष्य में उसकी न्युक्ति इन समीक्षाओं के परिणाम पर निर्भर करेगी।
- सविलि सेवाओं का गैर-राजनीतिकरण: सविलि सेवाओं की राजनीतिक तटस्थता और नष्पक्षता बनाए रखने के लिये द्वितीय ARC ने मंत्रियों और सविलि सेवकों दोनों के लिये आचारण संहिता (Codes of Ethics) में इस पहलू को शामिल करने की अनुशंसा की है।
- ARC ने पारदर्शी भर्ती प्रक्रियाओं की आवश्यकता तथा सविलि सेवकों को राजनीतिक हस्तक्षेप से बचाने के लिये सर्वोच्च न्यायालय के निर्देशों का पालन करने पर भी बल दिया है।

नष्पक्षः

भारतीय नौकरशाही में लेटरल एंट्री से नई विशेषज्ञता एवं नवाचार का प्रवेश हो सकता है, लेकिन इसे आरक्षण, कार्य-सांस्कृतिक वसिंति, पारंपरिक नौकरशाहों की ओर से प्रतिरोध और हितों के टकराव जैसी चुनौतियों का भी सामना करना पड़ता है। इसकी सफलता परंपरा के साथ नवाचार को संतुलित करने, पार्श्व प्रवेशकों को उचित रूप से एकीकृत करने और मौजूदा प्रणाली के सामर्थ्य को संरक्षित करने पर निर्भर करती है। यदि इसे सुचिति तरीके से लागू किया जाए तो यह भारत की शासन संबंधी चुनौतियों के प्रति सविलि सेवा की विधिता एवं जवाबदेही को बेहतर बना सकता है।

अभ्यास प्रश्न: भारतीय सविलि सेवाओं में पार्श्व प्रवेश या 'लेटरल एंट्री' के शासन, समावेशिता और सामाजिक न्याय के लिये नहितार्थों की चर्चा कीजिये। इस पहल से संबंध चुनौतियों पर भी प्रकाश डालिये?

UPSC सविलि सेवा परीक्षा, वगित वर्ष के प्रश्न (PYQ)

प्रश्न: “आर्थिक प्रदर्शन के लिये संस्थागत गुणवत्ता एक नरिणायक चालक है”। इस संदर्भ में लोकतंत्र को सुदृढ़ करने के लिये सविलि सेवा में सुधारों का सुझाव दीजिये। (2020)

PDF Reference URL: <https://www.drishtias.com/hindi/printpdf/lateral-entry-in-bureaucracy-and-the-reforms-needed>

