



E-ISSN: 2664-603X
P-ISSN: 2664-6021
IJPSG 2024; 6(2): 137-145
www.journalofpoliticalscience.com
Received: 25-06-2024
Accepted: 30-07-2024

कुन्दन कुमार

(शोधार्थी), लोक प्रशासन
विभाग, मगध विश्वविद्यालय,
बोधगया, बिहार, भारत

डॉ. प्रेम शंकर गोंड

सहायक प्रोफेसर,
सच्चिदानंद सिन्हा कॉलेज,
औरंगाबाद, बिहार, भारत

Corresponding Author:

कुन्दन कुमार

(शोधार्थी), लोक प्रशासन
विभाग, मगध विश्वविद्यालय,
बोधगया, बिहार, भारत

भारतीय नौकरशाही में संकट: प्रशासन की कमियों और अक्षमताओं का विश्लेषण

कुन्दन कुमार, प्रेम शंकर गोंड

DOI: <https://doi.org/10.33545/26646021.2024.v6.i2b.448>

सारांश

भारतीय नौकरशाही, शासन का एक प्रमुख स्तंभ है, जो प्रणालीगत अक्षमताओं, संरचनात्मक विसंगतियों और कार्यात्मक कमियों का सामना कर रहा है, जो इसकी प्रभावशीलता को कमजोर करने का काम किया है। औपनिवेशिक युग की प्रशासनिक प्रथाओं में निहित, यह सत्ता के केंद्रीकरण, भारतीय प्रशासनिक सेवा के प्रभुत्व, नौकरशाही लालफीताशाही, भ्रष्टाचार और जवाबदेही की कमी से जूझ रहा है। अखिल भारतीय सेवाओं और राज्य सिविल सेवाओं के बीच असंतुलन घर्षण पैदा करता है, जिससे शासन में दक्षता सीमित होती है। इसके अतिरिक्त, सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रम नौकरशाही नियंत्रण, वित्तीय कुप्रबंधन और राजनीतिक हस्तक्षेप से पीड़ित हैं, जिससे उनकी प्रभावशीलता कम हो जाती है। नौकरशाही संरचनाएँ अक्सर विकेंद्रीकरण, भागीदारी और पारदर्शिता के लोकतांत्रिक सिद्धांतों से टकराती हैं, जिससे अभिजात्यवाद, राजनीतिक पूर्वाग्रह और नागरिक अलगाव होता है। सुधार और डिजिटल आधुनिकीकरण का प्रतिरोध अकुशलता को और बढ़ाता है।

यह शोधपत्र भारत में नौकरशाही की कमियों और खामियों की जाँच करता है, संरचनात्मक और कार्यात्मक मुद्दों की खोज करता है जो इसके प्रदर्शन में बाधा डालते हैं।

कुटशब्द: भारतीय नौकरशाही, प्रणालीगत अक्षमता, संरचनात्मक और कार्यात्मक मुद्दे, लालफीताशाही, भ्रष्टाचार

प्रस्तावना

नौकरशाही भारत में शासन का एक प्रमुख स्तंभ है, जो नीति कार्यान्वयन, प्रशासन और सार्वजनिक सेवा वितरण में केंद्रीय भूमिका निभाता है। यह सरकारी संचालन की रीढ़ की हड्डी के रूप में कार्य करता है, निरंतरता, स्थिरता और विनियामक निरीक्षण सुनिश्चित करता है। हालाँकि, अपने आवश्यक कार्यों के बावजूद, भारतीय नौकरशाही की अक्सर अकुशलता, अत्यधिक केंद्रीकरण, जवाबदेही की कमी और सुधार के प्रति प्रतिरोध के लिए आलोचना किया जाता है। ये मुद्दे इसकी प्रभावशीलता में बाधा डालते हैं और शासन में अडचनें पैदा करते हैं, जिससे आर्थिक प्रगति, सामाजिक न्याय और लोकतांत्रिक सिद्धांत

प्रभावित होते हैं।

भारत में नौकरशाही की उत्पत्ति अंग्रेजों द्वारा स्थापित औपनिवेशिक प्रशासन से हुई है। भारतीय सिविल सेवा (ICS), जो वर्तमान भारतीय प्रशासनिक सेवा (IAS) की पूर्ववर्ती थी, को ब्रिटिश क्राउन की सेवा करने, संसाधन निष्कर्षण की सुविधा देते हुए कानून और व्यवस्था बनाए रखने के लिए डिज़ाइन किया गया था। 1947 में स्वतंत्रता के बाद, नौकरशाही संरचना को लोकतांत्रिक शासन के साथ संरेखित करने के लिए संशोधनों के साथ बनाए रखा गया था (माहेश्वरी, 2019)। भारतीय संविधान में सरकारी नीतियों को प्रभावी ढंग से लागू करने के लिए एक स्वतंत्र और निष्पक्ष नौकरशाही की कल्पना की गई है। हालाँकि, पदानुक्रम, कठोर प्रक्रियाएँ और अत्यधिक केंद्रीकरण की औपनिवेशिक विरासत बनी हुई है, जो इसकी अक्षमताओं में योगदान देती है (मेहता, 2017)।

नौकरशाही नीतियों को लागू करने, कानून प्रवर्तन सुनिश्चित करने, सार्वजनिक व्यवस्था बनाए रखने और शिक्षा, स्वास्थ्य सेवा और बुनियादी ढांचे के विकास जैसी सार्वजनिक सेवाएँ प्रदान करने के लिए आवश्यक है। भारत जैसे विशाल और विविधतापूर्ण देश में, नौकरशाही संस्थाएँ क्षेत्रीय और क्षेत्रीय विकास को संतुलित करने, सामाजिक असमानताओं को दूर करने और कल्याणकारी कार्यक्रमों को क्रियान्वित करने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है।

इन ज़िम्मेदारियों के बावजूद, भारतीय नौकरशाही को अक्सर अत्यधिक लालफीताशाही, धीमी निर्णय लेने की क्षमता, भ्रष्टाचार और जनता की ज़रूरतों के प्रति जवाबदेही की कमी की विशेषता होती है (गुप्ता, 2012)। इन अक्षमताओं के कारण परियोजना निष्पादन में देरी, संसाधनों का गलत आवंटन और प्रशासनिक गुणवत्ता में समग्र गिरावट होती है। इसके अलावा, तकनीकी प्रगति और नीति नवाचारों को अपनाने में नौकरशाहों की अनिच्छा से शासन संबंधी चुनौतियाँ बढ़ जाती हैं (चक्रवर्ती एवं चंद, 2016)। यह शोधपत्र भारत में नौकरशाही की कमियों और खामियों की जाँच करता है, संरचनात्मक और कार्यात्मक मुद्दों की खोज करता है जो इसके प्रदर्शन में बाधा डालते हैं।

संरचनात्मक और कार्यात्मक मुद्दों के कारण अकुशलता और अप्रभाविता

भारतीय नौकरशाही, जिसे अक्सर शासन की रीढ़ कहा जाता है, कई संरचनात्मक और कार्यात्मक कमियों से उत्पन्न अकुशलता और अप्रभाविता से ग्रस्त है। जबकि यह नीति कार्यान्वयन, विनियामक कार्यों और सार्वजनिक प्रशासन में महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है, इसकी कठोर संरचना, अत्यधिक केंद्रीकरण और पुरानी प्रथाएँ इसके प्रदर्शन में बाधा डालती हैं। प्रमुख मुद्दों में से एक विभिन्न सरकारी सेवाओं में वेतनमान और कैरियर मूल्य में असमानता है, जिससे असमान प्रतिभा वितरण होता है। इसके अतिरिक्त, उच्च-स्तरीय प्रबंधन में भारतीय प्रशासनिक सेवा (IAS) का एकाधिकार विशेषज्ञों की भागीदारी को प्रतिबंधित करता है, जिससे महत्वपूर्ण नीतिगत निर्णयों में डोमेन विशेषज्ञता सीमित हो जाती है। इसके अलावा, सत्ता का अत्यधिक केंद्रीकरण अधिकार और जिम्मेदारी के बीच असंतुलन पैदा करता है, जिससे विकेंद्रीकरण और कुशल निर्णय लेने में बाधा आती है।

1. वेतनमान और कैरियर मूल्य में असमानताएँ

भारतीय नौकरशाही में अक्षमता में योगदान देने वाले मूलभूत मुद्दों में से एक विभिन्न सेवाओं में वेतनमान और कैरियर प्रगति में असमानता है। सरकारी क्षेत्र में विभिन्न प्रकार के कर्मचारी कार्यरत हैं, जिनमें IAS, भारतीय राजस्व सेवा (IRS), भारतीय पुलिस सेवा (IPS), भारतीय वन सेवा (IFS) और कई अन्य विशिष्ट संवर्ग शामिल हैं। हालाँकि, इन भूमिकाओं के महत्व के बावजूद, विभिन्न सेवाओं से जुड़े वेतन, कैरियर विकास के अवसरों और समग्र प्रतिष्ठा में उल्लेखनीय असमानता है।

- सरकारी सेवाओं में असमान मुआवज़ा: IAS अधिकारी, जो प्रशासनिक अभिजात वर्ग का गठन करते हैं, कैरियर की प्रगति, वेतन संरचना और सेवा लाभों के मामले में अन्य सेवाओं की तुलना में महत्वपूर्ण लाभ प्राप्त करते हैं। इसके परिणामस्वरूप अन्य सेवाओं के अधिकारियों में असंतोष होता है जो अक्सर समान रूप से, यदि अधिक नहीं, तो विशिष्ट कार्य संभालते हैं। उदाहरण के लिए, कर प्रशासन और राजस्व संग्रह से निपटने वाले आईआरएस अधिकारियों को अक्सर अपनी विशेषज्ञता के बावजूद उच्च-स्तरीय निर्णय लेने वाली भूमिकाओं के लिए कम

अवसर मिलते हैं। पारिश्रमिक और करियर में उन्नति में यह असंतुलन प्रतिभाशाली व्यक्तियों को विशेष सेवाओं में शामिल होने से हतोत्साहित करता है, जिससे उन विभागों में अक्षमताएँ पैदा होता हैं जिनमें तकनीकी दक्षता की आवश्यकता होता है।

- प्रतिभा वितरण और विकास पर प्रभाव: आईएएस से जुड़ी प्रतिष्ठा और लाभ प्रतिभा के वितरण को विषम बनाते हैं, जहाँ सबसे प्रतिभाशाली उम्मीदवार विशेष सेवाओं के बजाय प्रशासनिक भूमिकाओं को चुनते हैं जहाँ वे अधिक प्रभावी ढंग से योगदान दे सकते हैं। डोमेन-विशिष्ट विशेषज्ञता पर सामान्य प्रशासन पर जोर देने के परिणामस्वरूप अकुशल नीति निर्माण होता है, क्योंकि स्वास्थ्य, शिक्षा और प्रौद्योगिकी-संचालित शासन जैसे महत्वपूर्ण क्षेत्रों में नेतृत्व स्तर पर विशेषज्ञों की कमी होती है (गुप्ता, 2012)। यह प्रवृत्ति इंजीनियरिंग, चिकित्सा और अर्थशास्त्र जैसे क्षेत्रों के पेशेवरों को सिविल सेवाओं पर विचार करने से हतोत्साहित करती है, जिससे महत्वपूर्ण नीति क्षेत्रों में विशेषज्ञता की कमी होती है (चक्रवर्ती और चंद, 2016)।

2. उच्च-स्तरीय प्रबंधन में आईएएस का एकाधिकार

उच्च-स्तरीय प्रबंधन में भारतीय प्रशासनिक सेवा का प्रभुत्व भारत में नौकरशाही की दक्षता को प्रभावित करने वाला एक और महत्वपूर्ण कारक है। जबकि आईएएस को शुरू में सामान्य प्रशासनिक नेतृत्व प्रदान करने के लिए डिज़ाइन किया गया था, वरिष्ठ सरकारी पदों पर इसका एकाधिकार अक्सर अन्य सेवाओं के विशेषज्ञों को दरकिनारा कर देता है, जिससे शासन की समग्र प्रभावशीलता कम हो जाता है।

- आईएएस अधिकारियों में अधिकार का संकेन्द्रण: सरकारी मंत्रालयों, सार्वजनिक क्षेत्र के उद्यमों और विनियामक निकायों में आईएएस अधिकारी सबसे वरिष्ठ पदों पर हैं, यहाँ तक कि तकनीकी विशेषज्ञता की आवश्यकता वाले क्षेत्रों में भी (भट्टाचार्य, 2022)। यह भारतीय इंजीनियरिंग सेवा (IES), भारतीय आर्थिक सेवा (IES) और भारतीय सांख्यिकी सेवा (ISS) जैसी विशेष सेवाओं के अधिकारियों की भागीदारी को सीमित करता है, जिनके पास डोमेन-विशिष्ट ज्ञान होता है, लेकिन उन्हें अक्सर नेतृत्व की

भूमिकाओं से बाहर रखा जाता है। यह धारणा कि सामान्यवादी आईएएस अधिकारी विशेष डोमेन को प्रभावी ढंग से प्रबंधित कर सकते हैं, ने सार्वजनिक स्वास्थ्य, बुनियादी ढाँचा विकास और वित्तीय विनियमन जैसे क्षेत्रों में अक्षमताओं को जन्म दिया है (चक्रवर्ती और चंद, 2016)।

- नीति-निर्माण में विशेषज्ञों के उपयोग की कमी: उच्च-स्तरीय निर्णय लेने से डोमेन विशेषज्ञों को बाहर करने के परिणामस्वरूप खराब जानकारी वाली नीतियाँ बनती हैं। उदाहरण के लिए, आर्थिक नीति निर्माण में, कराधान और वित्त में विशेषज्ञता वाले IRS अधिकारियों को अक्सर IAS अधिकारियों के पक्ष में अनदेखा कर दिया जाता है, जिसके कारण ऐसी नीतियाँ बनती हैं जो ज़मीनी हकीकत से मेल नहीं खातीं। इसी तरह, पर्यावरण शासन में, वानिकी और पारिस्थितिक संरक्षण के गहन ज्ञान वाले IFS अधिकारियों को शायद ही कभी प्रमुख भूमिकाएँ दी जाती हैं, जबकि उनकी विशेषज्ञता स्थायी नीति निर्णयों के लिए महत्वपूर्ण होती है (गुप्ता, 2012)।
- शासन और सार्वजनिक क्षेत्र की दक्षता पर नकारात्मक प्रभाव: IAS एकाधिकार शासन में अक्षमताओं की ओर ले जाता है, क्योंकि विशेष प्रशिक्षण के बिना अधिकारी अपनी विशेषज्ञता से परे क्षेत्रों में महत्वपूर्ण निर्णय लेते हैं। तकनीकी दक्षता की इस कमी के परिणामस्वरूप अक्सर देरी, कुप्रबंधन और अप्रभावी नीति कार्यान्वयन होता है। इसका एक उदाहरण कोविड-19 महामारी के दौरान भारत के सार्वजनिक स्वास्थ्य क्षेत्र का प्रबंधन है, जहाँ चिकित्सा विशेषज्ञता के बिना नौकरशाह उत्तरदायी और अनुकूल नीतियाँ बनाने के लिए संघर्ष करते रहे (मेहता, 2017)।

3. सत्ता का केंद्रीकरण

अत्यधिक केंद्रीकरण भारत की नौकरशाही संरचना की एक और बड़ी कमी है। केंद्रीय नौकरशाही और वरिष्ठ अधिकारियों के हाथों में सत्ता का अत्यधिक संकेन्द्रण निचले स्तर के प्रशासकों और स्थानीय शासन निकायों की स्वायत्तता को सीमित करता है, जिससे देरी, अक्षमता और खराब सेवा वितरण होता है।

- अधिकार और जिम्मेदारी के बीच असंतुलन: भारत की नौकरशाही व्यवस्था में, निर्णय लेने का अधिकार केंद्रीय और राज्य स्तर पर बहुत अधिक केंद्रित है, जबकि जिला और स्थानीय अधिकारियों को सीमित अधिकार सौंपे गए हैं। इसके परिणामस्वरूप नीति निर्माण और जमीनी स्तर पर कार्यान्वयन के बीच एक वियोग उत्पन्न होता है, क्योंकि नीतियों को क्रियान्वित करने के लिए जिम्मेदार लोगों के पास निर्णय लेने की बहुत कम शक्ति होती है (भट्टाचार्य, 2022)। उदाहरण के लिए, जिला कलेक्टरों को अक्सर नियमित प्रशासनिक निर्णयों के लिए उच्च अधिकारियों से अनुमोदन लेने की आवश्यकता होती है, जिससे देरी और अक्षमता होती है।
- स्थानीय सरकारी निकायों की सीमित स्वायत्तता: 73वें और 74वें संविधान संशोधन का उद्देश्य पंचायती राज संस्थाओं और शहरी स्थानीय निकायों को मजबूत करके सत्ता का विकेंद्रीकरण करना था। हालाँकि, व्यवहार में, ये संस्थाएँ वित्तीय और प्रशासनिक अनुमोदन के लिए राज्य सरकारों पर निर्भर रहती हैं, जिससे उनकी स्वतंत्र रूप से कार्य करने की क्षमता सीमित हो जाती है। इन निकायों पर अत्यधिक नौकरशाही नियंत्रण स्थानीय शासन को कमजोर करता है, जिससे वे क्षेत्र-विशिष्ट मुद्दों को प्रभावी ढंग से संबोधित नहीं कर पाते हैं।
- निर्णय लेने में देरी और अक्षमता: अत्यधिक केंद्रीकृत नौकरशाही निर्णय लेने की प्रक्रिया को धीमा कर देती है, क्योंकि मामूली नीतिगत बदलावों के लिए भी कई स्तरों पर अनुमोदन की आवश्यकता होती है। इसके परिणामस्वरूप अत्यधिक लालफीताशाही होती है, जिससे शासन में नवाचार और जवाबदेही हतोत्साहित होती है (मेहता, 2017)। उदाहरण के लिए, कई नौकरशाही स्तरों पर लंबी स्वीकृति प्रक्रियाओं के कारण बुनियादी ढाँचा परियोजनाओं में अक्सर देरी होती है, जिससे लागत बढ़ती है और दक्षता कम होती है।

राज्य और अखिल भारतीय सेवाओं के निर्माण में विसंगतियाँ

भारत की नौकरशाही की संरचना मुख्य रूप से अखिल भारतीय सेवाओं (AIS) और राज्य सिविल सेवाओं (SCS) में विभाजित है। अखिल भारतीय सेवाएँ, जिनमें

भारतीय प्रशासनिक सेवा (IAS), भारतीय पुलिस सेवा (IPS) और भारतीय वन सेवा (IFS) शामिल हैं, केंद्र और राज्य दोनों स्तरों पर काम करती हैं, जबकि राज्य सिविल सेवाएँ (SCS) मुख्य रूप से राज्य शासन को पूरा करती हैं। हालाँकि, इन सेवाओं के निर्माण और संचालन के परिणामस्वरूप कई विसंगतियाँ हुई हैं जो शासन की दक्षता, समन्वय और करियर की प्रगति में निष्पक्षता को प्रभावित करती हैं।

- AIS और SCS अधिकारियों के बीच असंतुलन: मुख्य विसंगतियों में से एक राज्य प्रशासन में राज्य सिविल सेवाओं पर अखिल भारतीय सेवाओं का प्रभुत्व है। राज्य के सिविल सेवक जमीनी स्तर पर महत्वपूर्ण प्रशासनिक कार्यों को संभालने के बावजूद, वे IAS और IPS अधिकारियों के अधीनस्थ रहते हैं, जो अक्सर राज्य विभागों में भी शीर्ष पदों पर रहते हैं। इससे AIS और SCS अधिकारियों के बीच टकराव पैदा होता है, जिससे नीति कार्यान्वयन और शासन दक्षता प्रभावित होती है (गुप्ता, 2012)।

इसके अतिरिक्त, संघ लोक सेवा आयोग (UPSC) के माध्यम से IAS और IPS की भर्ती प्रक्रिया राष्ट्रीय स्तर की होती है, जबकि राज्य सिविल सेवकों की भर्ती संबंधित राज्य लोक सेवा आयोगों (SPSC) के माध्यम से की जाती है। इससे प्रशिक्षण, करियर विकास और प्रशासनिक जिम्मेदारियों में असमानताएँ पैदा होती हैं, क्योंकि IAS अधिकारियों को तेज़ी से पदोन्नति मिलती है और उन्हें केंद्र सरकार के पदों तक पहुँच मिलती है, जबकि राज्य अधिकारी सीमित करियर उन्नति के साथ राज्य प्रशासन तक ही सीमित रहते हैं (भट्टाचार्य, 2022)।

- राज्य सेवाओं में राजनीतिक प्रभाव और पक्षपात: AIS अधिकारियों के विपरीत, जिन्हें केंद्र द्वारा नियुक्त किया जाता है और वे स्थानीय राजनीतिक दबावों से अपेक्षाकृत अछूते रहते हैं, राज्य सेवा अधिकारी राजनीतिक हस्तक्षेप के प्रति अधिक संवेदनशील होते हैं। राज्य सरकारें अक्सर उनकी पोस्टिंग, स्थानांतरण और पदोन्नति पर नियंत्रण रखती हैं, जिससे शासन में नौकरशाही अक्षमता और पक्षपात होता है। इसके परिणामस्वरूप राजनीतिक

रूप से प्रेरित नियुक्तियाँ हुई हैं, जहाँ योग्यता और प्रशासनिक क्षमताएँ गौण हो जाती हैं।

इसके विपरीत, आईएएस अधिकारियों पर अक्सर राज्य-विशिष्ट शासन मुद्दों को प्राथमिकता देने के बजाय केंद्र सरकार के प्रतिनिधि के रूप में कार्य करने का आरोप लगाया जाता है। इससे राज्य और केंद्रीय नौकरशाही के बीच तनाव पैदा होता है, जिससे प्रशासनिक निर्णय लेने में टकराव होता है।

सार्वजनिक निगमों और उपक्रमों की अक्षमता

सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रम (पीएसयू) और सरकारी निगमों की स्थापना शुरू में औद्योगीकरण और आर्थिक विकास को बढ़ावा देने के लिए की गई थी। हालाँकि, पिछले कुछ वर्षों में, नौकरशाही नियंत्रण, जवाबदेही की कमी, वित्तीय कुप्रबंधन और राजनीतिक हस्तक्षेप के कारण ये संस्थाएँ अक्षम हो गई हैं।

- नौकरशाही नियंत्रण और व्यावसायिकता की कमी: भारत में सार्वजनिक उपक्रम *अत्यधिक नौकरशाही वाले हैं, जहाँ सरकार द्वारा नियुक्त अधिकारियों में अक्सर आवश्यक व्यवसाय और प्रबंधकीय विशेषज्ञता की कमी होती है (गुप्ता, 2012)। सार्वजनिक उपक्रमों में कई शीर्ष प्रबंधन पदों पर उद्योग पेशेवरों के बजाय आईएएस अधिकारी नियुक्त किए जाते हैं, जिसके परिणामस्वरूप अप्रभावी कॉर्पोरेट प्रशासन होता है। इससे राज्य द्वारा संचालित उद्यमों में उत्पादकता और नवाचार बाधित होता है। उदाहरण के लिए, *एयर इंडिया* को नौकरशाही कुप्रबंधन के कारण कई वर्षों तक अकुशलता और वित्तीय घाटे का सामना करना पड़ा, जिसके कारण 2021 में इसका अंततः निजीकरण हो गया (भट्टाचार्य, 2022)।
- वित्तीय कुप्रबंधन और कम उत्पादकता: सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रम अक्सर खराब वित्तीय नियोजन, अत्यधिक परिचालन लागत और पुराने व्यवसाय मॉडल के कारण घाटे में चलते हैं। कई सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रम केवल सरकारी बेलआउट के कारण जीवित रहते हैं, जिसका बोझ करदाताओं को उठाना पड़ता है। स्टील, कोयला और बिजली क्षेत्र ऐसे प्रमुख उदाहरण हैं जहाँ सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रमों को निजी फर्मों के साथ प्रतिस्पर्धा करने में संघर्ष करना पड़ा है।

इसके अतिरिक्त, अधिक कर्मचारियों की नियुक्ति और भर्ती में राजनीतिक हस्तक्षेप के परिणामस्वरूप अस्थिर वेतन बिल आया है, जिससे उनकी वित्तीय सेहत और भी कमज़ोर हो गई है (मेहता, 2017)।

- राजनीतिक हस्तक्षेप और भ्रष्टाचार; कई सरकारी स्वामित्व वाली कंपनियों का इस्तेमाल राजनीतिक संरक्षण के लिए किया जाता है। वरिष्ठ पीएसयू अधिकारियों को अक्सर योग्यता के बजाय राजनीतिक निष्ठा के आधार पर नियुक्त किया जाता है, जिसके परिणामस्वरूप भ्रष्टाचार और अक्षमता होती है। उदाहरण के लिए, कोल इंडिया और टेलीकॉम पीएसयू में घोटालों ने राजनीतिक लाभ के लिए सार्वजनिक क्षेत्र के उद्यमों के दुरुपयोग को उजागर किया है। उदाहरण के लिए, कोल इंडिया और टेलीकॉम पीएसयू में घोटालों ने राजनीतिक लाभ के लिए सार्वजनिक क्षेत्र के उद्यमों के दुरुपयोग को उजागर किया है। खरीद, निविदाओं और अनुबंधों में भ्रष्ट आचरण के कारण बुनियादी ढांचा परियोजनाओं में वित्तीय घाटा और देरी हुई है (चक्रवर्ती और चंद, 2016)।

नौकरशाही प्रथाओं के नकारात्मक प्रभाव

शासन में अपनी महत्वपूर्ण भूमिका के बावजूद, भारतीय नौकरशाही की अक्सर इसकी अक्षमताओं और गैर-जिम्मेदाराना प्रकृति के लिए आलोचना की जाती है। विभिन्न नौकरशाही प्रथाओं ने सार्वजनिक प्रशासन पर नकारात्मक प्रभाव डाला है, जिससे शासन धीमा, अपारदर्शी और आम नागरिक के लिए दुर्गम हो गया है। लालफीताशाही का अत्यधिक उपयोग, पुराने नियम, जवाबदेही की कमी और राजनीतिक हस्तक्षेप ने एक ऐसी शासन संरचना में योगदान दिया है जो अक्सर कठोर, सत्तावादी और हाशिए पर पड़ी आबादी की जरूरतों से अलग होती है।

1. जवाबदेही और पारदर्शिता की कमी

भारत की नौकरशाही प्रणाली में सबसे महत्वपूर्ण दोषों में से एक जवाबदेही और पारदर्शिता की कमी है। नौकरशाह, विशेष रूप से उच्च पदों पर बैठे लोग, अक्सर विभिन्न सेवा नियमों के तहत अत्यधिक संरक्षण का आनंद लेते हैं, जिससे उन्हें अक्षमताओं या गलत कामों के लिए जवाबदेह ठहराना मुश्किल हो जाता है।

- कमज़ोर प्रदर्शन मूल्यांकन तंत्र: भारत में नौकरशाही के प्रदर्शन का मूल्यांकन पुराने और अस्पष्ट तंत्रों पर निर्भर करता है, जैसे कि वार्षिक प्रदर्शन मूल्यांकन रिपोर्ट (एपीएआर), जिसमें मात्रात्मक प्रदर्शन संकेतकों का अभाव है। यह नौकरशाहों को तब भी जवाबदेही से बचने का मौक़ा देता है, जब वे काम पूरा करने में विफल रहते हैं।
- निरीक्षण संस्थाओं की अप्रभावीता: हालाँकि केंद्रीय सतर्कता आयोग (सीवीसी) और नियंत्रक एवं महालेखा परीक्षक (सीएजी) जैसी संस्थाएँ नौकरशाही के प्रदर्शन की निगरानी के लिए मौजूद हैं, लेकिन उनकी सिफारिशों को अक्सर अनदेखा कर दिया जाता है या राजनीतिक प्रभाव से उन्हें कमज़ोर कर दिया जाता है।
- सूचना तक सीमित सार्वजनिक पहुँच: सूचना का अधिकार (आरटीआई) अधिनियम, 2005 ने पारदर्शिता में सुधार किया है, लेकिन नौकरशाह अक्सर राष्ट्रीय सुरक्षा या प्रशासनिक बाधाओं के बहाने सूचना के अनुरोधों को अस्वीकार या विलंबित करते हैं, जिससे पारदर्शिता का ढाँचा कमज़ोर होता है।

2. लालफीताशाही

लालफीताशाही अत्यधिक नौकरशाही औपचारिकताओं को संदर्भित करती है जो निर्णय लेने में देरी करती हैं और दक्षता में बाधा डालती हैं। भारत की शासन संरचना नियमित प्रक्रियाओं के लिए भी कई स्तरों की मंजूरी की आवश्यकता के लिए कुख्यात है।

- सरकारी परियोजनाओं में प्रक्रियागत देरी: भारत में सार्वजनिक क्षेत्र की परियोजनाएँ, जैसे कि बुनियादी ढाँचा और कल्याणकारी योजनाएँ, अक्सर अत्यधिक कागजी कार्रवाई और नौकरशाही अनुमोदन के कारण देरी का सामना करती हैं। इसके परिणामस्वरूप लागत में वृद्धि और अक्षमता होती है।
- व्यवसाय और आर्थिक विकास पर प्रभाव: उद्यमी और व्यवसाय लाइसेंस, परमिट और अनुमोदन प्राप्त करने में नौकरशाही देरी से जूझते हैं, जिससे निवेश और नवाचार हतोत्साहित होते हैं। विश्व बैंक के व्यापार करने में आसानी सूचकांक ने अक्सर नौकरशाही अक्षमताओं को आर्थिक विकास में एक बड़ी बाधा के रूप में उजागर किया है।

3. पुराने नियम और प्रक्रियाएँ

भारत में नौकरशाही के कई नियम औपनिवेशिक काल से चले आ रहे हैं और आधुनिक शासन के लिए उपयुक्त नहीं हैं। आधिकारिक गोपनीयता अधिनियम, 1923 जैसे कानून पारदर्शिता में बाधा डालते हैं।

- कठोर भर्ती और पदोन्नति नीतियाँ: नौकरशाही में *वरिष्ठता-आधारित पदोन्नति प्रणाली* योग्यता को हतोत्साहित करती है, क्योंकि पदोन्नति अक्सर प्रदर्शन के बजाय कार्यकाल के आधार पर होती है।
- तकनीकी प्रगति के अनुकूल होने में असमर्थता: भारत की नौकरशाही ई-गवर्नेंस पहल को अपनाने में धीमी रही है, जिससे सार्वजनिक सेवा वितरण में अक्षमताएँ पैदा हुई हैं।

4. आम आदमी से दूरी

भारतीय नौकरशाही अक्सर जनता से अलग-थलग होकर काम करती है, जिससे वह नागरिकों की ज़रूरतों के प्रति अनुत्तरदायी हो जाती है। पदानुक्रमिक संरचना स्थानीय समुदायों के साथ जुड़ाव को हतोत्साहित करती है।

- नागरिक-केंद्रित प्रशासन का अभाव - नौकरशाह अक्सर स्थानीय शिकायतों को तुरंत संबोधित करने में विफल रहते हैं, क्योंकि नीति निर्माण और कार्यान्वयन के बीच एक विसंगति होती है।
- भाषा और नौकरशाही औपचारिकताएँ बाधाओं के रूप में: कई आधिकारिक दस्तावेज़ और प्रक्रियाएँ जटिल हैं, जिससे नागरिकों के लिए - विशेष रूप से ग्रामीण आबादी के लिए - नौकरशाही प्रक्रियाओं को नेविगेट करना मुश्किल हो जाता है।

5. सत्तावादी कार्यशैली

भारतीय नौकरशाही प्रणाली औपनिवेशिक युग के सत्तावाद के तत्वों को बरकरार रखती है, जिसमें निचले स्तर के अधिकारियों और नागरिकों पर अत्यधिक नियंत्रण होता है।

- पदानुक्रमिक निर्णय-निर्माण: शीर्ष-स्तर के निर्णय-निर्माण में अक्सर जूनियर अधिकारियों और फ़िल्ड अधिकारियों को मूल्यवान स्थानीय अंतर्दृष्टि प्रदान करने से वंचित रखा जाता है।
- परिवर्तन और सुधार का प्रतिरोध: नौकरशाह अक्सर निर्णय-निर्माण प्रक्रियाओं पर नियंत्रण खोने के डर से प्रशासनिक सुधारों का विरोध करते हैं।

6. ग्रामीण और गरीब आबादी के प्रति जागरूकता और संवेदनशीलता की कमी

भारत की आबादी का एक बड़ा हिस्सा ग्रामीण इलाकों में रहता है, फिर भी नौकरशाहों के पास अक्सर ग्रामीण मुद्दों से निपटने का प्रत्यक्ष अनुभव नहीं होता।

- शहर-केंद्रित नीति निर्माण: अक्सर महानगरीय कार्यालयों में ग्रामीण दृष्टिकोण को शामिल किए बिना नीतियां बनाई जाती हैं, जिससे बेमेल विकासात्मक पहल होती है।
- गरीबी और सामाजिक मुद्दों की सीमित समझ: अभिजात वर्ग की पृष्ठभूमि से आने वाले नौकरशाह हाशिए पर पड़ी आबादी के संघर्षों को पूरी तरह से नहीं समझ पाते, जिसके परिणामस्वरूप गरीबी उन्मूलन कार्यक्रम अप्रभावी होते हैं।

7. राजनीतिक पूर्वाग्रह

भारत में नौकरशाही से राजनीतिक रूप से तटस्थ रहने की अपेक्षा की जाती है, लेकिन वास्तव में, राजनीतिक संरक्षण नियुक्तियों और निर्णय लेने को प्रभावित करता है।

- नौकरशाही का राजनीतिकरण: स्थानांतरण और पोस्टिंग अक्सर राजनीति से प्रेरित होते हैं, जिससे नौकरशाहों को स्वतंत्र रूप से कार्य करने के बजाय सत्तारूढ़ दलों के साथ गठबंधन करने के लिए मजबूर होना पड़ता है।
- नीति क्रियान्वयन में प्रशासनिक हस्तक्षेप: राजनेता अक्सर नौकरशाहों पर लोकलुभावन नीतियों को लागू करने के लिए दबाव डालते हैं, भले ही वे आर्थिक रूप से अव्यवहारिक हों।

8. भ्रष्टाचार

भ्रष्टाचार भारतीय नौकरशाही में एक गहरी जड़ें जमाए हुए मुद्दा है, जो सेवा वितरण और जनता के विश्वास को प्रभावित करता है।

- सार्वजनिक सेवाओं में रिश्वतखोरी और भाई-भतीजावाद: नागरिकों को अक्सर पासपोर्ट, ड्राइविंग लाइसेंस और भूमि रिकॉर्ड प्राप्त करने जैसी आवश्यक सेवाओं के लिए रिश्वत देनी पड़ती है। जान पट्टहन रिश्तेदारों को नियमों को टाक पर रखकर सहायता करते हैं।
- सार्वजनिक धन का दुरुपयोग: सार्वजनिक क्षेत्र की परियोजनाओं में वित्तीय कुप्रबंधन और गबन सरकारी पहलों की प्रभावशीलता को कम करते हैं।
- भ्रष्टाचार विरोधी उपायों की विफलता: लोकपाल और केंद्रीय सतर्कता आयोग (सीवीसी)* जैसी

संस्थाओं के बावजूद, प्रवर्तन की कमी के कारण भ्रष्टाचार कायम है।

जिला स्तर पर चुनौतियाँ

भारत में जिला प्रशासन कानून और व्यवस्था, सामान्य प्रशासन और विकास कार्यों को बनाए रखने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है। हालाँकि, इसे कई चुनौतियों का सामना करना पड़ता है जो कुशल शासन में बाधा डालती हैं।

1. कानून और व्यवस्था के मुद्दे

जिला-स्तरीय प्रशासन मुख्य रूप से *कानून प्रवर्तन, अपराध रोकथाम और आपदा प्रबंधन के लिए जिम्मेदार है। हालाँकि, कर्मचारियों की कमी, राजनीतिक हस्तक्षेप और पुरानी पुलिसिंग पद्धतियाँ कानून प्रवर्तन प्रभावशीलता को कमज़ोर करती हैं।

- भारत में पुलिस-से-जनसंख्या अनुपात संयुक्त राष्ट्र द्वारा अनुशंसित मानक से बहुत नीचे है, जिसके परिणामस्वरूप अपराध जांच और कानून प्रवर्तन में देरी होती है।
- स्थानीय राजनेता अक्सर जिला पुलिस पर मामलों को दबाने या राजनीतिक विरोधियों को निशाना बनाने का दबाव बनाते हैं, जिससे कानून प्रवर्तन में जनता का भरोसा कम होता है।

2. सामान्य प्रशासन चुनौतियाँ

मुख्य प्रशासक के रूप में जिला कलेक्टर भूमि राजस्व, आपदा प्रबंधन और विकास परियोजनाओं के समन्वय जैसे शासन कार्यों की देखरेख करते हैं। हालाँकि, कई चुनौतियाँ बनी रहती हैं -

- जिला कलेक्टर सीमित कर्मचारियों और वित्तीय संसाधनों के साथ कई जिम्मेदारियाँ संभालते हैं, जिससे प्रशासनिक दक्षता कम हो जाती है।
- जिला, राज्य और केंद्र सरकार की एजेंसियों के बीच खराब समन्वय के परिणामस्वरूप नीति क्रियान्वयन में देरी होती है।

3. विकास संबंधी चुनौतियाँ

जिला प्रशासन *कल्याणकारी योजनाओं और ग्रामीण विकास कार्यक्रमों* को लागू करने के लिए जिम्मेदार है, लेकिन उन्हें निम्न चुनौतियों का सामना करना पड़ता है -

- कई जिलों, खासकर पिछड़े क्षेत्रों में, पर्याप्त धन और बुनियादी ढांचे की कमी है।

- कल्याणकारी योजनाओं में अक्सर धीमी गति से धन वितरण और नौकरशाही बाधाओं का सामना करना पड़ता है, जिससे जरूरतमंदों को लाभ मिलने में देरी होती है।
- मनरेगा और ग्रामीण आवास योजनाओं जैसी परियोजनाओं में धन का गलत आवंटन उनकी प्रभावशीलता को कम करता है।

समाधान

भारतीय प्रशासन की कमियों और अक्षमताओं को कम करने के लिए निम्नलिखित उपाय हैं

- समान पारिश्रमिक और कैरियर विकास की आवश्यकता है। वेतनमान और कैरियर प्रगति के लिए एक अधिक संतुलित दृष्टिकोण यह सुनिश्चित करने के लिए आवश्यक है कि सभी सरकारी सेवाएँ शीर्ष प्रतिभाओं को आकर्षित करें और उन्हें बनाए रखें। विशेषज्ञों के लिए पार्श्व प्रवेश शुरू करना, पारिश्रमिक संरचनाओं को संशोधित करना और सेवाओं में समान कैरियर उन्नति के अवसर प्रदान करना इन असमानताओं को दूर करने में मदद कर सकता है। जब तक नौकरशाही प्रणाली कैरियर विकास और वेतन संरचनाओं में निष्पक्षता सुनिश्चित नहीं करती है, तब तक प्रतिभा के कम वितरण के कारण अक्षमताएँ बनी रहेंगी।
- समावेशी निर्णय लेने के लिए नौकरशाही संरचनाओं में सुधार हो। दक्षता में सुधार के लिए, विशेषज्ञों को उच्च-स्तरीय प्रबंधन भूमिकाओं में एकीकृत करके IAS के एकाधिकार को तोड़ने की आवश्यकता है। तकनीकी सेवाओं से अधिकारियों को योग्यता के आधार पर पदोन्नत करना, निजी और शैक्षणिक क्षेत्रों से पार्श्व प्रवेश की अनुमति देना और अधिक लचीला प्रशासनिक ढांचा लागू करना विशेषज्ञता की खाई को पाटने में मदद कर सकता है। नौकरशाही दक्षता में सुधार के लिए अंतर-सेवा सहयोग को मजबूत करना और शासन के लिए बहु-विषयक दृष्टिकोण को बढ़ावा देना आवश्यक है।
- विकेंद्रीकरण और प्रशासनिक स्वायत्तता की आवश्यकता है। निर्णय लेने के अधिकार का विकेंद्रीकरण और स्थानीय प्रशासकों को सशक्त बनाने से नौकरशाही दक्षता में काफी सुधार हो सकता है। राज्य और स्थानीय शासन संरचनाओं को मजबूत करना, अनावश्यक नौकरशाही पदानुक्रम को कम करना और भागीदारी शासन को प्रोत्साहित करना

प्रशासनिक प्रक्रियाओं को सुव्यवस्थित करने और सेवा वितरण को बढ़ाने में मदद कर सकता है।

- एआईएस और एससीएस अधिकारियों के बीच संबंधों एवं संरचनाओं में सुधार की आवश्यकता है। निर्णय लेने और पदोन्नति में राज्य सिविल सेवाओं के लिए अधिक स्वायत्तता प्रदान करना होगा। एआईएस और एससीएस अधिकारियों दोनों के लिए पारदर्शी और योग्यता आधारित पदोन्नति की उचित व्यवस्था हो। सुचारू नीति कार्यान्वयन सुनिश्चित करने के लिए केंद्रीय और राज्य नौकरशाहों के बीच बेहतर समन्वय तंत्र हो।
- पीएसयू में सुधारों की आवश्यकता है। पीएसयू प्रबंधन के लिए अधिक स्वायत्तता तथा नौकरशाही नियंत्रण को कम करना होगा। नौकरशाहों के बजाय नेतृत्व के पदों पर पेशेवरों की पार्श्व भर्ती हो। उत्पादकता और प्रतिस्पर्धात्मकता में सुधार के लिए अक्षम पीएसयू का निजीकरण या विनिवेश हो।
- कानून और व्यवस्था में सुधार के लिए, पुलिस बलों का आधुनिकीकरण, भर्ती में वृद्धि और राजनीतिक हस्तक्षेप में कमी की आवश्यकता है। विकेंद्रीकरण, क्षमता निर्माण कार्यक्रम और विशेषज्ञ अधिकारियों को जिम्मेदारियाँ सौंपने जैसे सुधार दक्षता में सुधार कर सकते हैं।
- जिला-स्तरीय शासन में सुधार हेतु जिलों के लिए अधिक वित्तीय स्वायत्तता प्रदान करना होगा। दक्षता बढ़ाने के लिए स्थानीय प्रशासकों के लिए क्षमता निर्माण कार्यक्रम नियोजित होने चाहिए। नीतियों को अधिक समावेशी बनाने के लिए जिला नियोजन में जन भागीदारी सुनिश्चित हो।

निष्कर्ष

भारतीय नौकरशाही, शासन के लिए आवश्यक होते हुए भी, *प्रणालीगत अक्षमताओं, संरचनात्मक सीमाओं और लोकतांत्रिक मूल्यों के साथ संरेखण की कम* से ग्रस्त है। सत्ता का केंद्रीकरण, आईएस का प्रभुत्व, लालफीताशाही, भ्रष्टाचार, पुराने नियम और जवाबदेही की कमी जैसे मुद्दे प्रभावी प्रशासन में बाधा डालते हैं। राज्य सिविल सेवाओं पर अखिल भारतीय सेवाओं का एकाधिकार, सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रमों (पीएसयू) में अक्षमता और जिला स्तर पर चुनौतियाँ नौकरशाही की प्रभावशीलता को और कम करती हैं। इसके अतिरिक्त, राजनीतिक हस्तक्षेप, अभिजात्य संरचना और सुधार के

लिए नौकरशाही का प्रतिरोध इसकी लोकतांत्रिक वैधता को कमजोर करता है।

शासन में सुधार के लिए, सुधारों को विकेंद्रीकरण, बड़ी हुई पारदर्शिता, प्रदर्शन-आधारित मूल्यांकन और नागरिक भागीदारी पर ध्यान केंद्रित करना चाहिए। नौकरशाही को अधिक उत्तरदायी बनाने के लिए राजनीतिक हस्तक्षेप को कम करना, विशेषज्ञता को बढ़ावा देना, प्रशासन को आधुनिक बनाना और स्थानीय शासन को मजबूत करना महत्वपूर्ण है। प्रौद्योगिकी-संचालित शासन और संरचनात्मक सुधारों को अपनाकर, भारत एक ऐसी नौकरशाही की ओर अग्रसर हो सकता है जो लोकतांत्रिक आदर्शों में बाधा डालने के बजाय उनकी सेवा करती है।

संदर्भ सूची

1. Basu R. Indian Administration Structure, Performance and Reform. New Delhi: Adroit Publishers; 2019.
2. Bhattacharya M. Bureaucracy and Development in India: Challenges and Prospects. Oxford: Oxford University Press; 2022.
3. Chakrabarty B, Chand P. Public Administration in a Globalized World: Theories and Practices. New Delhi: Sage Publications; 2016.
4. Gupta A. Red Tape: Bureaucracy, Structural Violence, and Poverty in India. Durham: Duke University Press; 2012.
5. Maheshwari SR. Indian Administration. Hyderabad: Orient Blackswan; 2019.
6. Mehta PB. The Burden of Democracy. New Delhi: Penguin Books; 2017.
7. Nimodia A, Bhatt A. The Curious Case of Lateral Entry in Indian Bureaucracy. New Delhi: Indian School of Public Policy; 2024.