

संस्थान है, जो स्नातकोत्तर और पूर्ण व्यावसायिक प्रशिक्षण में कार्यक्रम प्रस्तुत करता है। इसकी मुख्य गतिविधियां हैं:

- प्रशिक्षण, सतत शिक्षा और संघीय अंगों और रूसी संघ के विजयों के लिए सिविल सेवकों की योग्यता का उन्नयन;
- स्वशासन के स्थानीय अंगों के सिविल सेवकों की क्षमता निर्माण; और
- उच्च राज्य के पदों पर स्थानांतरण के लिए आरक्षण में सिविल सेवक काव्यवसायिक विकास (Aarrevaara, 1999)।

वित्तीय अकादमी, कार्यकारी शक्ति के संघीय अंगों के वित्तीय और आर्थिक विभागों, वित्त, ऋण, मूल्यांकन लेखा परीक्षा और अंतरराष्ट्रीय आर्थिक संबंध के क्षेत्रों में रूसी संघ राज्य सत्ता के अंगों के लिए सिविल सेवकों के प्रशिक्षण की शिक्षा प्रणाली का एक बहुत ही महत्वपूर्ण हिस्सा है। लोक प्रशासन के राज्य विश्वविद्यालय सिविल सेवकों की शैक्षिक प्रणाली का एक बहुत ही महत्वपूर्ण हिस्सा है। इसमें लोक प्रशासन के लिए संस्थान शामिल है।

कार्यकारी शक्ति के संघीय अंगों की प्रणाली में सिविल सेवकों की शिक्षा के लिए एक शाखा शामिल हैं। उदाहरण के लिए, राज्य विश्वविद्यालय, उच्च शिक्षण संस्थान सिविल सेवकों को अर्थशास्त्र, प्रबंधन लोक प्रशासन और कानून में प्रशिक्षित करते हैं। प्रणाली का एक अन्य हिस्सा रूसी संघ के वित्त मंत्रालय के तह बजट और कोषागार की अकादमी है, जो बजट, बजट प्रक्रियाओं, निधि, वित्तीय नियंत्रण, करों, वित्तीय बाजारों

और लेखा परीक्षा में विशेषज्ञों को प्रशिक्षित करता है। सभी रूसी राज्य कर अकादमी, रूसी संघ की संघीय सेवा की कर पुलिस अकादमी, रूसी संघ के व्यापार मंत्रालय के तहत विदेशी व्यापार के लिए सभी रूसी अकादमियां, रूसी संघ के न्याय मंत्रालय के तहत रूसी कानून अकादमी, रूसी सीमा शुल्क रूसी संघ की राज्य सीमा शुल्क समिति के तहत अकादमी और रूसी संघ के विदेश मामलों के मंत्रालय की राजनयिक अकादमी अपनी संबंधित शाखाओं के लिए सिविल सेवकों की योग्यता के प्रशिक्षण, सतत शिक्षा और उन्नयन की पेशकश करती है।

पेशेवर प्रशिक्षण, योग्यता का उन्नयन और सिविल सेवकों के प्रशिक्षण के लिए आगे के उपायों पर रूसी संघ के राष्ट्रपति के आदेश पर प्रशिक्षण के लिए विदेश में राज्य सेवक भेजे जाते हैं। व्यावसायिक सतत शिक्षा उन राज्य सेवकों के लिए है, जिन्हें पहली बार संघीय राज्य के प्रमुख पदों पर नियुक्त किया गया है। इनमें वकीलों और विभागों के प्रमुखों के प्रतिनिधि और उल्लिखित पदों पर प्रथम वर्ष के लिए काम करने वाले शामिल नहीं हैं। योग्यता के उन्नयन को राज्य के सिविल सेवकों के लिए कार्यान्वित किया जाना चाहिए, जो मुख्य पदों पर है, विभाग के प्रमुख से कम नहीं है। राष्ट्रपति के आदेश के अनुसार, जिन सिविल सेवकों की आयु 40 वर्ष से अधिक नहीं हैं, और जो एक साथ संघीय सेवा के लिए कार्यरत हैं, उन्हें प्रशिक्षण के लिए विदेश भेजा जाना चाहिए। जिन्हें सेना में छुट्टी मिल गई है और जिनकी आयु 35 वर्ष से अधिक नहीं है, उन्हें भी प्रशिक्षण के लिए विदेश भेजा जाना चाहिए। इस लक्ष्य को कानून और लोक संस्थाओं के शासन को मजबूत करने की दृष्टि से देखा जाना

चाहिए। भावी राजनेताओं और सिविल सेवकों के लिए प्रशिक्षण कार्यक्रम विकसित करना यूरोपीय संघ और रूसी संघ के बीच सहयोग के क्षेत्रों में से एक है।

रूसी संघ के राष्ट्रपति का प्रशासन और रूसी संघ की सरकार का तंत्र राज्य सत्ता के अंगों और रूसी संघ के विषयों के प्रस्ताव के आधार पर राज्य सेवकों के प्रशिक्षण के लिए एक ठोस योजना तैयार करता है। इन योजनाओं के अनुसार, अर्थव्यवस्था अकादमी के तहत रूसी लोक प्रशासन अकादमी में सिविल सेवकों के सभी प्रशिक्षण तैयार किए जाते हैं।

प्रशिक्षण प्रदान करने के लिए अधिकृत एकमात्र शैक्षणिक संस्थान रूसी संघ की सरकार के संकल्प द्वारा परिभाषित हैं। इन संस्थानों में, प्ले खानोव के बाद वित्तीय अकादमी, रूसी संघ की सरकार के तहत वित्तीय अकादमी, रूसी विदेश व्यापार अकादमी, मास्को कानूनी अकादमी और योग्यता के उन्नयन के लिए अंतर-शाखा संस्थान हैं।

23 अगस्त 1994 (संख्या 1722) के राष्ट्रपति के आदेश "संघीय सिविल सेवकों की योग्यता के उन्नयन पर" उन क्षेत्रों में स्थित गैर-राज्य संस्थानों में प्रशिक्षण और शिक्षा को नियंत्रित करता है, जहां पूर्व सिविल सेवक स्थायी रूप से निवास करते हैं। पूर्ण विधियों पर रूसी संघ के राष्ट्रपति का संकल्प नव नियुक्त लोगों या विभाग के प्रमुखों के लिए अनिवार्य प्रशिक्षण की अपेक्षा करता है। हालांकि, उच्चतम संघीय राज्य सेवकों के प्रशिक्षण की कोई व्यवस्था नहीं है। इसलिए, उनका प्रशिक्षण व्यक्तिगत कार्यक्रमों

पर आधारित है। राष्ट्रपति के आदेश के अनुसार सैकड़ों नौकरों को विदेश में प्रशिक्षण दिया जा रहा है। उदाहरण के लिए, फिनलैंड में, फिनिश इंस्टीट्यूट ऑफ पब्लिक मैनेजेंट, विश्वविद्यालयों और अन्य फिनिश संस्थानों द्वारा प्रशिक्षण और सतत शिक्षा। प्रशिक्षण के रूप पूर्णकालिक प्रशिक्षण, शाम की कक्षाएं, पत्राचार पाठ्यक्रम और दूरस्थ शिक्षा, आत्म-पहुंच और बाहरी अध्ययन है। दिन के समय प्रशिक्षण की अवधि स्नातक डिग्री के लिए औसतन 4 वर्ष, विशेषज्ञ के लिए 5 वर्ष और मास्टर डिग्री के लिए 6 वर्ष है। सतत शिक्षा के लिए सिविल सेवकों को उनकी सिविल सेवा में 3-6 महीने की अनुपस्थिति की छुट्टी के लिए एक अध्ययन स्थान की गारंटी दी जाती है। उस दौरान नौकरों को उनका वेतन मिलता है, और इस समय का उपयोग केवल पढ़ाई के लिए करते हैं। योग्यता उन्नयन के लिए पूर्ण वेतन पर अध्ययन का समय 2-6 सप्ताह है।

शैक्षिक मानकों के अनुसार, प्रशिक्षण तीन स्तरों पर दिया जाता है

—अल्पकालिक कार्यक्रम (72-100 घंटे का शिक्षण)

— योग्यता उन्नयन के लिए मध्यम अवधि के कार्यक्रम (शिक्षण के 101-500 घंटे) ;

- व्यावसायिक सतत शिक्षा (500 घंटे से अधिक शिक्षण);
- पेशेवर कार्यक्रम शीर्षक के तहत दीर्घकालिक प्रशिक्षण आयोजित किया जाता है। सिविल सेवक अन्य संस्थाओं से अपने सहयोगियों से परिचित हो जाते हैं, और वे अपनी पढ़ाई के दौरान उपयोगी सामाजिक नेटवर्क बनाते हैं। पेशेवर

प्रशिक्षण और योग्यता के उन्नयन में उदाहरण के लिए, निम्नलिखित विषय शामिल हैं;

- क) रूसी संघ की सिविल सेवा
- ख) प्रशासनिक संरचना और निर्देश
- ग) नगरपालिका प्रशासन
- घ) राजनीति विज्ञान
- ङ) समाजशास्त्र और मनोविज्ञान
- च) विश्व अर्थशास्त्र
- छ) वित्त और ऋण
- ज) अंतरराष्ट्रीय आर्थिक संबंध
- झ) राज्य संपत्ति का नियंत्रण
- ट) निवेश परियोजनाओं का वित्तीय नियंत्रण और विश्लेषण
- ठ) सूचना और दस्तावेजीकरण
- ड) सूचना प्रौद्योगिकी
- ढ) सैन्य अर्थशास्त्र और राष्ट्रीय सुरक्षा

व्यावसायिक शैक्षिक कार्यक्रमों के लिए बुनियादी आवश्यकताएं इस प्रकार हैं :

- उच्च और माध्यमिक पेशेवर प्रशिक्षण के राज्य मानकों के परिणाम;

- आधुनिक तकनीकों और प्रशिक्षण के तरीकों में उन्मुखीकरण;
- प्रकार और शर्तों के संबंध में अतिरिक्त पेशेवर प्रशिक्षण के कार्यक्रमों की उपयुक्तता; तथा
- पूर्ण पेशेवर प्रशिक्षण के प्रकारों के संबंध में सामग्री की प्रासंगिकता (Aarrevaara ,1999)।

प्रशिक्षण कार्यक्रम की ठोस सामग्री को स्वयत्त रूप से परिभाषित करना प्रत्येक शैक्षणिक संस्थान का विशेषाधिकार है। विदेशी भाषाओं में प्रशिक्षण के अतिरिक्त विभिन्न अल्पकालिक प्रशिक्षण पाठ्यक्रम हैं। प्रशासन और विभिन्न अन्य दिनचर्या में सूचना प्रौद्योगिकी को अपनाने पर विशेष पाठ्यक्रम भी मौजूद हैं।

8.5 भारत में सिविल सेवकों का प्रशिक्षण

भारत में सिविल सेवकों के प्रशिक्षण के इतिहास का पता ईस्ट इंडिया कंपनी से लगाया जा सकता है, जिसने सिविल सेवाओं में युवा भर्तियों के प्रशिक्षण के लिए 1805 में हैलीबरी कॉलेज की स्थापना की थी। सफल भारतीय सिविल सेवा (आईसीएस) के उम्मीदवारों को ब्रिटिश विश्वविद्यालय में 1 से 2 साल बिताने और भारतीय इतिहास, भारतीय कानून और भारतीय भाषा आदि जैसे विषयों को सीखने की आवश्यकता थी। द्वितीय विश्व युद्ध के दौरान, देहरादून में आईसीएस में नए प्रवेशकों को प्रशिक्षण प्रदान करने के लिए एक कैम्प स्कूल स्थापित किया गया था। स्वतंत्रता के पश्चात, भारतीय सिविल सेवा को भारतीय प्रशासनिक सेवा (आईएएस) में परिवर्तित कर दिया गया और

आईएएस प्रशिक्षण स्कूल, मेटकाफ हाउस, दिल्ली में नई भर्तियों को संस्थागत प्रशिक्षण दिया गया। भारतीय प्रशासनिक सेवा स्टाफ कॉलेज की स्थापना शिमला में वरिष्ठ अधिकारियों और प्रत्यक्ष भर्ती के अतिरिक्त अन्य नई भर्तियों को प्रशिक्षित करने के लिए की गई थी। इन दोनों प्रशिक्षण संस्थानों को बाद में विलय कर दिया गया और सितंबर 1959 में मसूरी में राष्ट्रीय प्रशासन अकादमी की स्थापना की गई, जिसका नाम अब लाल बहादुर शास्त्री राष्ट्रीय प्रशासन अकादमी (LBSNAA) है, जो अखिल भारतीय सेवाओं सहित उच्च सिविल सेवाओं के प्रशिक्षण का सबसे महत्वपूर्ण केंद्रीय संस्थान है। (प्रशिक्षण, यूनिट 11, ज्ञानकोश)

“ब्रिटिश राज्य के दौरान, यह माना जाता था कि सिविल सेवा में शामिल होने से पहले प्राप्त शिक्षा किसी व्यक्ति को नौकरी के योग्य बनाने के लिए पर्याप्त थी। सिविल सेवा प्रशिक्षण की समस्या ने स्वतंत्रता के बाद ही विशेष महत्व ग्रहण किया। सामाजिक, राजनीतिक और संवैधानिक परिस्थितियों में परिवर्तन के साथ, सरकारी कार्यों की प्रकृति बदल गई है, सरकार के कार्यों और तंत्र का विस्तार हुआ है और अनेक नई सेवाओं का गठन किया गया है। इन सभी का तेजी से विकास होने के परिणामस्वरूप, केंद्र और राज्य सरकारों के लिए यह अनिवार्य हो गया है कि वे अपने सिविल सेवकों के लिए उपयुक्त प्रशिक्षण की योजना बनाएं और सेवाएं प्रदान करें। तदनुसार, केंद्र सरकार द्वारा कई राष्ट्रीय प्रशिक्षण संस्थान स्थापित किए गए। लगभग सभी राज्यों में राज्य स्तरीय प्रशिक्षण संस्थान हैं। इन संस्थानों के अतिरिक्त, कई अन्य शैक्षणिक निकाय और विश्वविद्यालय भी सिविल सेवकों को प्रशिक्षण प्रदान करते हैं। इस संबंध

में, सरकार ने "सभी के प्रशिक्षण" का आह्वान करते हुए राष्ट्रीय प्रशिक्षण नीति (NTP) की औपचारिक रूप से घोषणा की है। कार्मिक और प्रशिक्षण विभाग (डीओपीटी) एनटीपी का समन्वय करता है, प्रशिक्षण प्रायोजित करता है और प्रशिक्षण से प्रशिक्षण संस्थानों को सहायता प्रदान की जाती है। (प्रशिक्षण, इकाई 11, ज्ञानकोश)

नई भर्तियों को कोई नई प्रशासनिक जिम्मेदारी दिए जाने से पहले, लोकतांत्रिक प्रशासन के कौशल और तकनीकों में एक व्यवस्थित प्रशिक्षण की आवश्यकता होती है। इसलिए, अखिल भारतीय सेवाओं और उच्च केंद्रीय और राज्य सेवाओं में नए प्रवेशकों को भारत में सुनियोजित संस्थागत प्रशिक्षण प्रदान किया जाता है। कुछ विभागों के अपने स्टाफ कॉलेज या प्रशिक्षण संस्थान हैं जैसे— वडोदरा में भारतीय रेलवे, शिमला में भारतीय लेखा परीक्षा और लेखा विभाग आदि। प्रारंभिक प्रवेश के बाद का प्रशिक्षण दो अलग-अलग तरीकों से दिया जाता है: i) संस्थागत प्रशिक्षण; और ii) वरिष्ठ और अनुभवी अधिकारियों के मार्गदर्शन में विभागीय प्रशिक्षण।

आईएएस अधिकारियों का प्रशिक्षण

इस प्रमुख सिविल सेवा के प्रशिक्षण को सरकार द्वारा ऐतिहासिक रूप से उच्च प्राथमिकता दी गई है। प्रवेश पर आईएएस अधिकारियों को LBSNAA में दो वर्ष की अवधि के लिए प्रशिक्षित किया जाता है, जहां प्रशिक्षण "सैंडविच" पैटर्न का पालन करता है, अर्थात् संस्थागत प्रशिक्षण को क्षेत्रीय प्रशिक्षण से अलग किया जाता है। यह एक सामान्य मूल पाठ्यक्रम द्वारा प्रतिष्ठित है, जहां समूह A सेवाओं (अखिल भारतीय

सेवाओं और केंद्रीय सेवाओं) के लिए चुने गए सभी अपने सेवा-विशिष्ट पेशेवर प्रशिक्षण (सिविल सेवाओं में वृद्धि के कारण) केवल अधिकारी प्रशिक्षार्थी भारतीय प्रशासनिक सेवा, भारतीय विदेश सेवा और भारतीय पुलिस सेवा के लिए आवंटित होते हैं। आरंभ करने से पूर्व पंद्रह सप्ताह के लिए एक साथ प्रशिक्षण लेते हैं। वर्तमान में LBSNAA, मसूरी में अपने मूल पाठ्यक्रम से गुजरते हैं)।

मूल प्रशिक्षण

मूल पाठ्यक्रम अखिल भारतीय सेवाओं (भारतीय प्रशासनिक सेवा, भारतीय पुलिस सेवा और भारतीय वन सेवा) के अधिकारी प्रशिक्षार्थियों के लिए है; और भारतीय विदेश सेवा और विभिन्न केंद्रीय सेवाएं (ग्रुप-‘ए’)। यह वर्ष में एक बार आमतौर पर सितंबर से दिसंबर तक LBSNAA और साझेदार संस्थानों में चलाई जाती हैं।

मूल प्रशिक्षण के उद्देश्य

- i) देश के प्रशासनिक, सामाजिक, आर्थिक और राजनीतिक वातावरण के लिए प्रशिक्षण प्राप्त करने वाले अधिकारी।
- ii) सिविल सेवा के भीतर चुनौतियों और अवसरों के बारे में जागरूकता पैदा करना।
- iii) अधिकारी प्रशिक्षुओं के व्यक्तित्व लक्षणों के समग्र विकास को बढ़ावा देना: बौद्धिक, नैतिक, शारीरिक और सौंदर्य,

iv) संघ-भाव के निर्माण द्वारा विभिन्न सिविल सेवाओं के सदस्यों के बीच अधिक समन्वय को बढ़ावा देना।

मूल प्रशिक्षण पूर्ण होने के पश्चात, आईएएस परिवीक्षार्थी पेशेवर प्रशिक्षण के लिए LBSNAA में वापस रहते हैं। अन्य सेवाओं के परिवीक्षार्थी व्यावसायिक प्रशिक्षण के लिए अपने-अपने प्रशिक्षण संस्थानों के लिए प्रस्थान करते हैं। उदाहरण के लिए, भारतीय पुलिस सेवा (IPS) के अधिकारी सरदार वल्लभ भाई पटेल राष्ट्रीय पुलिस अकादमी (SVBPNPA), हैदराबाद में चले जाते हैं, भारतीय विदेश सेवा (IFS) के अधिकारियों को दिल्ली में सुषमा स्वराज विदेश सेवा संस्थान में पेशेवर प्रशिक्षण दिया जाता है।

आईएएस अधिकारियों के लिए व्यवसायिक प्रशिक्षण

दो वर्षीय प्रेरण प्रशिक्षण का शेष भाग व्यवसायिक पाठ्यक्रम और एक वर्ष जिला प्रशिक्षण पर व्यय किया जाता है। व्यवसायिक पाठ्यक्रम को दो चरणों में विभाजित किया गया है, जिसे जिला प्रशिक्षण के एक वर्ष के आधार पर अलग किया गया है।

चरण I (लगभग 22 सप्ताह): IAS व्यवसायिक पाठ्यक्रम

मूल पाठ्यक्रम के पूरा होने के बाद, आईएएस अधिकारी प्रशिक्षार्थियों व्यवसायिक पाठ्यक्रम के चरण-I प्रशिक्षण में स्नातक होते हैं। यह पाठ्यक्रम IAS के अधिकारी

प्रशिक्षार्थियों को विभिन्न विषयों में कठोर प्रशिक्षण प्रदान करता है ताकि वे अपनी सेवा के प्रथम दस वर्षों में विभिन्न कार्यों को संभालने में सक्षम हो सकें।

व्यवसायिक पाठ्यक्रम के प्रथम चरण के पूर्ण होने पर, अधिकारी प्रशिक्षार्थी अपने आवंटित संवर्गों के लिए एक वर्ष के जिला प्रशिक्षण पर आगे बढ़ते हैं।

चरण-II (लगभग 6 सप्ताह)

जहां सैद्धांतिक अवधारणाएं मूल पाठ्यक्रम के दौरान दी जाती हैं और चरण-I और जमीनी स्तर की वास्तविकताओं का अध्ययन जिला प्रशिक्षण के दौरान किया जाता है, वहीं चरण-II को अकादमी में लौटने पर अधिकारी प्रशिक्षार्थियों द्वारा देश भर में एकत्र किए गए अनुभवों को साझा करने के लिए डिज़ाइन किया गया है। पाठ्यक्रम सामग्री को सीखने को समेकित करने और एक वर्ष में प्रशिक्षार्थियों द्वारा प्राप्त जिले के अनुभवों को आत्मसात करने के लिए डिज़ाइन किया गया है। यह उन्हें उन समस्याओं और स्थितियों के लिए तैयार करता है जिनका उन्हें अपने करियर के आरंभिक वर्षों में सामना करना पड़ेगा।

लोक प्रबंधन में परास्नातक डिग्री

अकादमी भारतीय प्रशासनिक सेवा (आईएएस) अधिकारी प्रशिक्षार्थियों को लोक प्रबंधन (जवाहरलाल नेहरू विश्वविद्यालय द्वारा मान्यता प्राप्त) में परास्नातक डिग्री प्रदान करती है।

प्रेरण प्रशिक्षण (राज्य सिविल सेवा अधिकारियों से आईएस के लिए): 6 सप्ताह

LBSNAA राज्य सिविल सेवा से IAS में पदोन्नत अधिकारियों के लिए छह सप्ताह का प्रेरण प्रशिक्षण कार्यक्रम भी आयोजित करता है। छह सप्ताहों में से चार सप्ताह कक्षा सत्र होते हैं जिसके बाद भारत दर्शन का एक सप्ताह और एक सप्ताह का विदेश अध्ययन दौरा होता है।

आईएस अधिकारियों के लिए मध्य कैरियर प्रशिक्षण कार्यक्रम

मध्य-कैरियर प्रशिक्षण का उद्देश्य यह है कि जैसे-जैसे एक अधिकारी पदानुक्रम में ऊपर जाता है, उसकी नौकरी की प्रकृति बदल जाती है। 2007 से, आईएस के लिए मध्य कैरियर प्रशिक्षण की एक नई और अधिक व्यापक प्रणाली आरंभ की गई है जिसमें तीन चरणों को शामिल किया गया है जिसमें विभिन्न वरिष्ठता स्तरों पर अधिकारी शामिल हैं। चरण I और चरण II प्रशिक्षण अधिकारी को सेवा में प्रवेश करने के समय आयोजित किया जाता है और चरण III, IV और V सिविल सेवकों के कैरियर के विभिन्न चरणों में आयोजित किया जाता है।

चरण-III: 7-8 वर्ष की वरिष्ठता वाले IAS अधिकारी (4 सप्ताह)

भारत सरकार द्वारा 2007 में आरंभ किया गया चरण III कार्यक्रम मध्य-कैरियर प्रशिक्षण कार्यक्रमों की श्रृंखला में प्रथम है। इस प्रशिक्षण का मुख्य उद्देश्य अधिकारियों को कार्यक्रमों के 'कार्यान्वयन में उत्कृष्टता' प्राप्त करने में सहायता करने के लिए

उपकरण, कौशल और ज्ञान से; सार्वजनिक सेवा वितरण में सुधार करने के लिए; संचार, अंतर व्यक्तिगत और टीम निर्माण कौशल को मजबूत करने और शासन में मूल्यों की केंद्रीयता की सराहना करना; और, राज्यों के अनुभवों से विशिष्ट क्षेत्रों में कुशल सेवा वितरण के बारे में जानने के लिए सज्जित करना है। चरण III अधिकारियों को उन चुनौतियों का सामना करने के लिए तैयार करता है, जिनका सामना उन्हें अगले छह से आठ वर्षों की सेवा में करना होगा।

चरण –IV: 15–16 वर्ष की वरिष्ठता वाले षे अधिकारी (3 सप्ताह + 1 सप्ताह का विदेश अध्ययन दौरा)

चरण IV प्रशिक्षण उन आईएएस अधिकारियों के लिए है जो नीति निर्माण में कार्यान्वयन भूमिकाओं से महत्वपूर्ण परिवर्तन करते हैं, नीति के परिणामों को प्रभावित करते हैं और अपने नागरिकों के जीवन में गुणात्मक सुधार लाते हैं। प्रशिक्षण के चौथे चरण का मुख्य उद्देश्य सार्वजनिक नीति और शासन में राजनीतिक अर्थव्यवस्था और संस्थानों की भूमिका की सराहना करना है; सार्वजनिक नीति निर्माण, विश्लेषण, कार्यान्वयन और मूल्यांकन की प्रक्रिया को समझना है; नीतिगत समस्याओं को बेहतर ढंग से समझने और हल करने के लिए नीति विश्लेषण के उपकरण लागू करना; और, व्यक्तिगत नेतृत्व और बातचीत कौशल को मजबूत करना। इसके अतिरिक्त, विदेशी शिक्षा दौर घटक एक सप्ताह लंबा है और इसमें कक्षा सत्र के साथ-साथ स्थल के दौरे और व्यवसायी के साथ पारस्परिक विचार-विमर्श शामिल हैं ताकि प्रतिभागियों को सीखने

को समेकित करने और गंतव्य देश के शासन की प्रक्रिया की बेहतर समझ प्राप्त करने में सक्षम बनाया जा सके।

चरण-V: 26-28 वर्ष की वरिष्ठता वाले IAS अधिकारी (3 सप्ताह)

चरण V कार्यक्रम तीन चरण के मध्य-कैरियर प्रशिक्षण कार्यक्रम की श्रृंखला में अंतिम प्रमुख प्रशिक्षण कार्यक्रम है। पाठ्यक्रम का केंद्र बिंदु सार्वजनिक नीति और विनियमन के साथ-साथ सरकार में रणनीतिक प्रबंधन पर है। अकादमी निवेश शासन, राजनीतिक अर्थव्यवस्था, आर्थिक विकास, सार्वजनिक वित्त, विदेश नीति, व्यापार, पर्यावरण, ऊर्जा पर भी वितरित किए जाते हैं। संवादात्मक व्याख्यान सत्र भारत और विदेशों से आए प्रसिद्ध अतिथि वक्ताओं, नीति निर्माताओं और चिकित्सकों द्वारा दिए जाते हैं। अधिकारी प्रतिभागियों को अपने अनुभव के आधार पर एक नीति पत्र/संघ रिपोर्ट प्रस्तुत करना आवश्यक है।

कार्मिक और प्रशिक्षण विभाग को पहले और दूसरे चरण, जिनका पहले से ही प्रबंध किया जा चुका है, के अतिरिक्त प्रशिक्षण कार्यक्रम के चरण 3, 4 और 5 के लिए LBSNAA के उन्नयन और पुनः सुसज्जित करने के लिए एक योजना तैयार करनी है और कदम उठाना है।

अनिवार्य कार्यक्रमों के अतिरिक्त, वैकल्पिक कार्यक्रमों की एक विस्तृत पसंद है जिसमें ग्रुप-ए के सभी अधिकारी भाग ले सकते हैं। इनमें से कई का भुगतान कार्मिक और

प्रशिक्षण विभाग द्वारा किया जाता है जबकि कुछ का भुगतान प्रायोजक विभाग द्वारा किया जाता है।

अपनी प्रगति की जाँच करें।

नोट: i) अपने उत्तरों के लिए नीचे दिए गए स्थान का प्रयोग करें।

ii) अपने उत्तरों की जांच इकाई के अंत में दिए गए उत्तरों से करें।

1) ENAP की भूमिका और महत्व पर चर्चा करें।

.....

.....

.....

.....

2) रूस में सिविल सेवकों के प्रशिक्षण पर एक टिप्पणी लिखिए।

.....

.....

.....

.....

3) भारत में पेशेवर प्रशिक्षण प्रदान करने वाली प्रशिक्षण अकादमियों और संस्थानों की गणना करें।

8.6 चीन में सिविल सेवकों का प्रशिक्षण

चीन अपने विकास के एजेंडे को बढ़ावा देने के लिए अपने सिविल सेवकों के प्रशिक्षण और विकास और सक्षम मानव पूंजी को आकर्षित करने के तरीकों पर जोर देता है।

1996 में सिविल सेवा प्रशिक्षण पर प्रशिक्षण प्रणाली अनंतिम अधिनियम द्वारा आरंभ हुई, जो चार व्यापक प्रशिक्षण आवश्यकताओं और कार्यक्रमों को निर्धारित करता है।

“इसके अतिरिक्त, कार्मिक मंत्रालय एक निश्चित समय अवधि के दौरान सिविल सेवक प्रशिक्षण के सिद्धांतों, लक्ष्यों, प्राथमिकताओं और सक्षम उपायों को रेखांकित करने के लिए, पार्टी की 5 वर्ष की राज्य योजनाओं के अनुसार 5 वर्ष के प्रशिक्षण दिशानिर्देश तैयार करता है। उदाहरण के लिए, मंत्रालय ने 2001–2005 सिविल सेवक प्रशिक्षण दिशानिर्देश और 2006–2010 के लिए एक अन्य तैयार किया। इन दिशानिर्देशों का पालन प्रांतीय और स्थानीय सरकारों द्वारा किया जाता है। सिविल सेवक प्रशिक्षण का पार्टी नियंत्रण इस तथ्य में परिलक्षित होता है कि कार्मिक मंत्रालय चीनी कम्युनिस्ट पार्टी (सीसीपी) के संगठनात्मक विभाग के संवर्ग शिक्षा और प्रशिक्षण के लिए 5 वर्ष की

योजनाओं के पालन द्वारा अपने 5 वर्ष के दिशानिर्देश तैयार करता है। अधिक मूल रूप से, सिविल सेवक प्रशिक्षण पर 2008 के अनंतिम अधिनियम, उदाहरण के लिए, धारा 1 के अनुच्छेद 5 में निर्दिष्ट करते हैं कि "सीसीपी (चीनी कम्युनिस्ट पार्टी) केंद्रीय समिति का संगठनात्मक विभाग सिविल सेवक प्रशिक्षण के सभी पहलुओं के लिए जिम्मेदार है, जबकि कार्मिक मंत्रालय प्रशासनिक एजेंसियों में सिविल सेवक प्रशिक्षण के निर्देशन और समन्वय के लिए जिम्मेदार है।" संवर्ग प्रणाली के तहत प्रशिक्षण अधिकतर मार्क्सवादी राजनीतिक विचारधारा की शिक्षा देने और पार्टी की निष्ठा को बढ़ावा देने पर केंद्रित था। वर्तमान प्रणाली में यह अभी भी महत्वपूर्ण है, लेकिन पेशेवर ज्ञान, कौशल और क्षमताओं पर समान ध्यान दिया जाता है। 2006— 2010 सिविल सेवक प्रशिक्षण दिशानिर्देश ने एक अच्छे सिविल सेवा कार्यबल के लिए चार मानदंड सुझाए: राजनीतिक निष्ठा, पेशेवर क्षमता, व्यक्तिगत अखंडता और नागरिक संतुष्टि। दिशानिर्देश मार्क्सवादी सिद्धांतों की भूमिका को महत्व देते हैं लेकिन इस बात पर देते हैं कि सिद्धांतों को व्यावहारिक मुद्दों से जोड़ा जाना चाहिए और प्रशिक्षण का केंद्रीय कार्य राजनीतिक जागरूकता, वैध प्रशासन, सार्वजनिक सेवा, अनुसंधान, नवाचार संचार, समन्वय, समस्या समाधान और मनोवैज्ञानिक अनुकूलन जैसे क्षेत्रों में सिविल सेवकों की क्षमताओं में सुधार करना है।" (यांग, वू, जू और चेन, 2012)

प्रशिक्षण सिद्धांत और प्रकार

चीन का सिविल सेवक प्रशिक्षण कई प्रकार का होता है जिसमें विभिन्न उद्देश्य, पदों के लक्षित स्तर और सामग्री शामिल होती है, जिन्हें निम्नलिखित (8.1) तालिका में दर्शाया गया है।

तालिका 8.1: सिविल सेवक प्रशिक्षण के प्रकार

	सिविल सेवा कानून के अनुसार	<ol style="list-style-type: none">1. नई भर्तियों के लिए सेवा पूर्व प्रशिक्षण2. पदोन्नति पूर्व योग्यता प्रशिक्षण3. विशेष पदों के लिए प्रशिक्षण4. विशेष पदों के लिए प्रशिक्षण जिसमें विशेष ज्ञान अद्यतन और कौशल की आवश्यकता होती है,5. आरक्षण योग्यता या युवा
--	----------------------------	---

सिविल सेवकों के प्रशिक्षण के प्रकार		सिविल सेवकों के लिए प्रशिक्षण जिन्हें फास्ट ट्रेक पर रखा गया है।
	सिविल सेवकों की स्थिति के अनुसार स्तर	<ol style="list-style-type: none"> 1. प्रांतीय/मंत्रालय स्तर का प्रशिक्षण 2. शहर/कार्यालय स्तर का प्रशिक्षण 3. प्रांत/"चू"-स्तर का प्रशिक्षण 4. कार्यालय/"के" -स्तर का प्रशिक्षण
	प्रशिक्षण सामग्री के अनुसार	<p>कुछ विषयों पर पाठ्यक्रम</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. कानून 2. पर्यावरण संरक्षण 3. अर्थशास्त्र

स्रोत: यांग, वू, ज़ियाओलिन जू और ताओ चैन, 2012

“सिविल सेवक प्रशिक्षण पर 2008 के अनंतिम अधिनियम ने अंतिम प्रकार को समाप्त कर दिया, नौकरी प्रशिक्षण के रूप में ज्ञान अद्यतन प्रशिक्षण का नाम परिवर्तित कर दिया, और पूर्व-पदोन्नति योग्यता प्रशिक्षण को नई स्थिति प्रशिक्षण में परिवर्तित कर दिया, जिसे या तो पूर्व-पदोन्नति चरण के दौरान आयोजित किया जा सकता है या पदोन्नति के बाद 1 वर्ष के भीतर।

सिविल सेवक प्रशिक्षण पर 2008 के अनंतिम अधिनियम में न केवल अनुपालन सुनिश्चित करने के लिए बल्कि आवश्यक होने पर लचीलेपन और स्वायत्तता की अनुमति देने के लिए कुछ केंद्रीकृत या मानकीकृत आवश्यकताएं शामिल हैं। राजनीतिक नियंत्रण और पेशेवर क्षमता पर अधिक संतुलित ध्यान देने के लिए परिवर्तन को सिविल सेवक प्रशिक्षण पर 1996 के अनंतिम अधिनियम और 2008 के अधिनियम, विशेष रूप से धारा 1 की तुलना करके भी देखा जा सकता है, जो सिविल सेवक प्रशिक्षण का मार्गदर्शन करने वाले सामान्य सिद्धांतों की रूपरेखा तैयार करता है। दोनों संस्करण सिद्धांतों पर जोर देते हैं कि प्रशिक्षण को सामाजिक और आर्थिक विकास की जरूरतों को पूरा करना चाहिए और प्रशिक्षण प्रदर्शन को प्रदर्शन मूल्यांकन और पदोन्नति से जोड़ा जाना चाहिए। यहां तक कि 2008 के संस्करण में अनुच्छेद 3 पेशेवर क्षमताओं पर अधिक जोर देता है। (यांग, वू, जू और चेन, 2012)

प्रशिक्षण संस्थान

संवर्ग प्रणाली के तहत प्रशिक्षण मुख्य रूप से राष्ट्रीय और स्थानीय स्तर पर पार्टी स्कूलों द्वारा प्रदान किया जाता था। इसके तुरंत बाद, प्रवेश और मध्य स्तर पर सिविल सेवकों को प्रशिक्षित करने के लिए प्रशासन के प्रांतीय स्कूल बनाए गए, जो स्थानीय सरकारों के लिए अपने सिविल सेवकों को प्रशिक्षित करने के लिए प्राथमिक संगठन बन गए। बाद में, अधिकांश शहर और प्रांत सरकारों ने प्रशासन के अपने स्कूल स्थापित किए। वर्तमान में, सिविल सेवक प्रशिक्षण प्रदान करने वाले संगठनों में कई प्रकार शामिल हैं: सभी स्तरों पर पार्टी स्कूल, सभी स्तरों पर प्रशासन के स्कूल, सभी स्तरों पर सिविल सेवा प्रशिक्षण केंद्र, और सिविल सेवा प्रशिक्षण आधार (अर्थात्, यानान में चीन कार्यकारी नेतृत्व अकादमी, (तालिका 8.2) इसके अतिरिक्त, विश्वविद्यालयों में लोक प्रशासन कार्यक्रम—डॉक्टर संबंधी कार्यक्रम 1998 में आरंभ हुए और एमपीए कार्यक्रम 2002 (यांग, 2005) में शुरू हुए – सिविल सेवक प्रशिक्षण और डिग्री शिक्षा भी प्रदान करते हैं (यांग, 2005)।

तालिका 8.2: सिविल सेवकों के लिए प्रशिक्षण संस्थान

	सिविल सेवकों के अनुसार यह कैसे स्थापित होता है	<ol style="list-style-type: none"> 1. लोक प्रशासन के नए स्वतंत्र स्कूल। उदाहरण के लिए, द नेशनल स्कूल ऑफ पब्लिक एडमिनिस्ट्रेशन। 2. पार्टी स्कूलों और
--	--	---

सिविल सेवकों के लिए प्रशिक्षण संस्थान		प्रशासन के स्कूलों को मिलाने वाले संस्थान। उदाहरण के लिए, नैनिंग इंस्टीट्यूट ऑफ एडमिनिस्ट्रेशन।
	पार्टी स्कूल और प्रशासन के स्कूल	1. प्रशासन के स्कूलों को अन्य प्रशिक्षण संस्थानों के साथ जोड़ने वाले संस्थान। उदाहरण के लिए, शांक्सी प्रांतीय लोक प्रशासन संस्थान।
	प्रशिक्षण वस्तुओं (प्रशिक्षार्थियों) के अनुसार	1. राष्ट्रीय लोक प्रशासन स्कूल: वरिष्ठ सिविल सेवकों को प्रशिक्षण: 1994 में स्थापित। 2. लोक प्रशासन के स्थानीय स्कूल: मध्य स्तर और कनिष्ठ सिविल सेवकों

		को प्रशिक्षण।
	सिविल सेवकों के प्रशिक्षण केंद्र	चीन की प्रशासनिक प्रणाली और क्षेत्रीय प्रबंधन के सिद्धांत के अनुसार, केंद्र सरकार से लेकर स्थानीय सरकार तक, प्रत्येक प्रांत और नगरपालिका का अपना सिविल सेवक प्रशिक्षण केंद्र होता है।
	सिविल सेवकों का प्रशिक्षण के आधार	मध्य स्तर और वरिष्ठ सिविल सेवकों को आगे प्रशिक्षण प्रदान करने के लिए, चीन ने तीन राष्ट्रीय प्रशिक्षण आधार स्थापित किए: चीन कार्यकारी नेतृत्व अकादमी, जिंगगांगशान (CELAJ); चीन कार्यकारी नेतृत्व अकादमी, यानान (CELAY); चीन कार्यकारी

		नेतृत्व अकादमी, पुडोंग (CELAP)
--	--	-----------------------------------

स्रोत: यांग, वू, ज़ियाओलिन जू, और ताओ चैन, 2012

“प्रशासन के स्कूलों और पार्टी स्कूलों के बीच की रेखा स्पष्ट नहीं है। प्रशासन के स्कूल तीन प्रकार के होते हैं। प्रथम है सीमित संख्या में नव स्थापित स्वतंत्र संस्थान, जैसे कि नेशनल स्कूल। बहुमत दूसरे प्रकार के होते हैं, जो पार्टी स्कूलों और प्रशासन के स्कूलों को जोड़ती है। ये संयुक्त संस्थाएं, जैसे कि नैनिंग सिटी स्कूल ऑफ एडमिनिस्ट्रेशन, संवर्ग दल और सिविल सेवकों दोनों को प्रशिक्षण प्रदान करती हैं। तीसरे प्रकार के स्कूलों को अन्य स्थानीय प्रशिक्षण संगठनों के साथ जोड़ा या बनाया गया था, जैसे कि अर्थशास्त्र और प्रबंधन संस्थान। इस प्रकार के स्कूल, जैसे शानक्सी प्रांतीय लोक प्रशासन संस्थान, सिविल सेवकों और अन्य प्रबंधकों जैसे कि राज्य के स्वामित्व वाले उद्यमों में प्रशिक्षण प्रदान करते हैं। यहां तक कि प्रशिक्षण संगठन, जो पार्टी स्कूलों से अलग प्रतीत होते हैं, प्रभावी रूप से राजनीतिक नियंत्रण में हैं।

सिविल सेवक प्रशिक्षण का प्रभाव

केंद्रीकृत सिविल सेवक प्रशिक्षण प्रणाली, उनकी स्थिति, आधुनिक विज्ञान और प्रौद्योगिकी, सार्वजनिक प्रबंधन, वैध प्रशासन, विश्व व्यापार संगठन (WTO), बाजार अर्थव्यवस्था, विदेशी भाषा और कंप्यूटर जैसे क्षेत्रों पर ध्यान देने के साथ कम समय में

उच्च स्तर के परिणामों की ओर ले जाती है। सिविल सेवकों का प्रशिक्षण बदलते परिवेश और सरकार की नीतिगत प्राथमिकताओं के प्रति भी बहुत प्रतिक्रियाशील रहा है। विश्व व्यापार संगठन के पुनः प्रवेश, 2003 के संकट, 2007–2008 प्राकृतिक आपदाओं, और खाद्य और खिलौना निर्यात समस्याओं जैसी प्रमुख घटनाओं ने अंतरराष्ट्रीय मानकों और अप्रत्याशित घटनाओं से निपटने के लिए पेशेवर दक्षताओं को विकसित करने पर अधिक जोर दिया है, इसके बाद शीर्ष पर –उन विषयों में प्रशिक्षण की व्यवस्था करने का प्रयास किया गया। लेकिन, प्रशिक्षण प्रणाली निम्नलिखित समस्याओं से ग्रस्त है।

- i) प्रशिक्षण के अवसर असमान रूप से वितरित किए जाते हैं।
- ii) केंद्र सरकार की एजेंसियों और समृद्ध तटीय शहरों में अधिक उदार प्रशिक्षण बजट है।
- iii) कई स्थानीय सरकारों और कई सिविल सेवकों में रुचि की कमी एक और समस्या है

फिर भी, सार्वजनिक सेवा कार्यबल अतीत में क्रांतिकारी संवर्ग से बहुत भिन्न है, और इसने देश के आर्थिक विकास और सामाजिक विकास का समर्थन किया है। विशेष रूप से, केंद्रीय मंत्रालयों और तटीय शहरों में सिविल सेवक अत्यधिक सक्षम और प्रतिबद्ध हैं (बर्न्स, 2007; चाउ, 2008)। निस्संदेह, सिविल सेवा प्रशिक्षण चीनी सरकार (यांग, वू, जू,

और चेन, 2012) के सामने आने वाली सभी प्रकार की समस्याओं का समाधान नहीं कर सकता है।

8.7 दक्षिण अफ्रीका में सिविल सेवकों का प्रशिक्षण

“विकासोन्मुख, पारदर्शी, उत्तरदायी और व्यापक रूप से प्रतिनिधि” लोक सेवा की संवैधानिक अनिवार्यता को प्रभावी करने के लिए, लोक सेवा के परिवर्तन पर श्वेत पत्र के अध्याय 13, 1995 में कहा गया है कि सभी लोक सेवक, सबसे वरिष्ठ से लेकर सबसे कनिष्ठ को अपने पेशेवर जीवन के एक अभिन्न अंग के रूप में चल रहे प्रशिक्षण की आवश्यकता होती है, और इन प्रशिक्षण कार्यक्रमों को सेवाकालीन प्रशिक्षण के लिए श्रमिकों की पहुंच को अधिकतम करने के लिए लचीला होना चाहिए, जिसमें वयस्क बुनियादी शिक्षा तक पहुंच शामिल होगी।

अनिवार्य प्रेरण कार्यक्रम

दक्षिण अफ्रीका में, प्रवेश स्तरपर सिविल सेवकों को 2012 में आरंभ किए गए अनिवार्य प्रेरण कार्यक्रम (CIP) से गुजरना पड़ता है, जो कि लोक सेवा विनियम, 2001 के अध्याय 1, भाग IX (C1) के संदर्भ में लोक सेवा और प्रशासन मंत्री द्वारा जारी निर्देशों के अनुसार वेतन स्तर 1 से 16 तक नए लोक सेवकों के लिए अनिवार्य है।

(<https://www.justice.gov.za/justice.gov.za/juscol/f-nsg.html>, nd)

क) लोक सेवा में अनिवार्य प्रवेक्षण कार्यक्रम सी आई पी (CIP) के कार्यान्वयन पर निर्देश में संशोधन, अप्रैल, 2015; और

ख) अनिवार्य क्षमता विकास, अनिवार्य प्रशिक्षण दिवस और वरिष्ठ प्रबंधन सेवाओं के लिए न्यूनतम प्रवेश आवश्यकताओं पर निर्देश;

कार्यक्रम का उद्देश्य एक सार्वजनिक सेवा संवर्ग का निर्माण करना है जो दक्षिण अफ्रीका के सामान्य नागरिकों की सेवा करने के लिए विकासात्मक मूल्यों, उत्साह, ज्ञान, कौशल और प्रतिबद्धता को प्रदर्शित करता है। सीआईपी नए लोक सेवकों को बाथो पेले सिद्धांतों को जीने और दक्षिण अफ्रीका के आंतरिक मूल्यों और निर्माण खंड के ज्ञान और समझ को स्थापित करने की चुनौती देता है, अर्थात् दक्षिण अफ्रीकी संविधान, अधिकारों के विधेयक और संबंधित कानून के मूल्य; और, लोक सेवा अधिनियम, लोक वित्त प्रबंधन अधिनियम और अधिकारों के विधेयक जैसे विधायी ढांचे।

(<https://www.justice.gov.za/justice.gov.za/juscol/f-nsg.html>, nd)

सीआईपी (CIP) नई भर्तियों को पेशेवर रूप से काम करने और समझने में सक्षम बनाने का प्रयास करता है:

- हमारे संविधान का प्रयोजन और सरकारी नीतियों, कानूनों और विनियमों के कार्यान्वयन;
- नागरिकों की अपेक्षाएं और आवश्यकताएं;

- हमारे राष्ट्र का सामान्य उद्देश्य और सामूहिक दृष्टि;
- सरकार की संरचना और राज्य के प्रशासनिक तंत्र का अनुप्रयोग;
- मानव, वित्तीय और भौतिक संसाधन; तथा
- कार्यस्थल में विविधता और समावेशिता।

सीआईपी (CIP) की योजना

यह अनिवार्य है कि सार्वजनिक सेवा में शामिल होने वालों को सभी नए रोजगार के प्रथम 24 महीनों के दौरान सीआईपी में शामिल हों। सीआईपी के सफल समापन से सार्वजनिक सेवा में स्थायी नियुक्ति की पुष्टि होती है, और वार्षिक वेतन वृद्धि के लिए योग्यता प्राप्त करने की पात्रता होती है। 01 जुलाई 2012 के बाद नियुक्त सार्वजनिक सेवा में नए प्रवेशकों की वेतन वृद्धि अनिवार्य प्रेरण कार्यक्रम के सफल समापन से जुड़ी हुई है। सीआईपी के मॉड्यूल को एक बार सफलतापूर्वक पूरा हो जाने के बाद नया अधिकारी परिवीक्षा की पुष्टि के लिए योग्य होगा।

सीआईपी (CIP) कार्यक्रम की मुख्य विशेषताएं

- 1) सीआईपी(CIP) ई-लर्निंग, फेस-टू-फेस कॉन्टैक्ट के साथ-साथ स्वयं अध्ययन और सहकर्मी- शिक्षा (E-learning, face-to-face contact as well as self study and peer learning) का उपयोग करके मिश्रित प्रणाली में दिए गए 26 संपर्क दिनों के पांच मॉड्यूल का एक वर्ष का मान्यता प्राप्त कार्यक्रम

है। विभागों के पूर्णकालिक कर्मचारियों के लिए ग्राहक विभाग के सहयोग से राष्ट्रीय सरकारी स्कूल द्वारा सीआईपी के लिए प्रशिक्षण की व्यवस्था की जाती है। कार्यक्रम को नए कर्मचारियों की परख। नए अभ्यास का काल और वेतन प्रगति को जोड़ने वाले मंत्रिस्तरीय निर्देश 2012 द्वारा नियंत्रित किया जाता है।

ii) सभी प्रशिक्षण कार्यक्रम एक विशिष्ट लक्ष्य समूह या लोक सेवकों के वेतन स्तर पर केंद्रित होते हैं।

क) जिस विभाग ने प्रशिक्षण की जरूरतों की पहचान की है, वह तय करता है कि कौन सा प्रशिक्षण किया जाना चाहिए।

ख) प्रशिक्षण कार्यक्रमों को सूचित करने वाले दिशानिर्देश शिक्षा प्रावधान चक्र और शिक्षा कार्यक्रम डिजाइन मैट्रिक्स हैं।

ग) राष्ट्रीय सरकारी स्कूल (NSG) प्रशिक्षण की गुणवत्ता के लिए जिम्मेदार है जिसे चुना और प्रस्तुत किया जाता है।

iii) क) प्रशिक्षण की प्रभावशीलता सुनिश्चित करने के लिए प्रत्येक प्रशिक्षण कार्यक्रम में मूल्यांकन आवश्यकताएं होती हैं।

ख) प्रशिक्षण की नियमित आधार पर निगरानी और मूल्यांकन किया जाता है। नेशनल स्कूल ऑफ़ गवर्नमेंट कार्यस्थल में प्रशिक्षण कार्यक्रमों और उनके सिखने के अनुप्रयोग का मूल्यांकन करता है ।

iv) लोक सेवा आयोग ने लोक सेवा की स्थिति पर रिपोर्ट जारी की है और पलामा (लोक प्रशासन, नेतृत्व और प्रबंधन अकादमी) द्वारा लोक सेवा नेतृत्व (लवमोर, एमएस ऐटी, प्रश्न NW757 लोकसेवा और प्रशासन मंत्री, अप्रैल , 2016)।

सार्वजनिक सेवा में प्रशिक्षण और विकास के महत्व को गणतंत्र के संविधान, 1996, प्राथमिक और माध्यमिक विधायी नियमों, श्वेत पत्रों और रणनीतिक ढांचे, और राष्ट्रीय विकास योजना में व्यक्त किया गया है ।

लोक सेवा में प्रशिक्षण और विकास के महत्व को गणतंत्र के संविधान, 1996 प्राथमिक और माध्यमिक विधायी नियमों, श्वेत पत्रों और रणनीतिक ढांचे, और हाल ही में, राष्ट्रीय विकास योजना में व्यक्त किया गया ।

प्रशिक्षण के लिए जिम्मेदार संस्थान

हाल ही में स्थापित राष्ट्रीय सरकारी स्कूल (NSG), जिसने लोक प्रशासन, नेतृत्व और प्रबंधन अकादमी (PALAMA) का स्थान लिया, लोक सेवा में शिक्षा, प्रशिक्षण और विकास कार्यक्रमों के प्रावधान के लिए जिम्मेदार है। NSG का उद्देश्य एक

विकासात्मक राज्य के लिए एक पेशेवर और सक्षम लोक सेवा विकसित करना है। NSG सभी लोक सेवा अधिकारियों के लिए अनिवार्य प्रशिक्षण कार्यक्रमों का एक संयोजन प्रदान करता है, विभिन्न सरकारी विभागों की जरूरतों के आधार पर तैयार कार्यक्रम और वैकल्पिक कार्यक्रम जो निरंतर प्रशिक्षण और विकास के लिए आवश्यक है। NSG से निम्नलिखित कार्यक्रमों को लागू करने की उम्मीद है: (चौहान एन. डी)

- अनिवार्य प्रेरण कार्य (CIP), जो सभी नए लोक सेवा कर्मचारियों को लक्षित करत है और इसका उद्देश्य यह सुनिश्चित करना है कि सभी लोक सेवक लोक क्षेत्र और उनकी संबंधित नौकरी की जिम्मेदारियों के लिए उन्मुख है।
- सेवाकालीन शिक्षण और विकास कार्यक्रम, जो लोक सेवाओं को निरंतर गुणवत्तापूर्ण शिक्षा और विकास तक पहुँच प्रदान करते हैं जो लोक क्षेत्र के प्रदर्शन और सेवा वितरण पर प्रभाव डालेंगे, प्रशासन के सहायक कर्मचारियों, प्रबंधन और कार्यकारी नेतृत्व को लक्षित करते हैं।
- सेवाकालीन शिक्षण और विकास कार्यक्रम जिनका उद्देश्य रणनीति, योजना, निगरानी और मूल्यांकन, समस्या समाधान और विश्लेषण, वित्तीय प्रबंधन, मानव संसाधन विकास और संचार सहित लोक क्षेत्र के प्रदर्शन और सेवा वितरण को प्रभावित करना है।

CIP के कार्यान्वयन में चुनौतियों की विशेषता है जैसे कि

- प्रशिक्षकों की कमी है जिस की आलोचना इस आधार पर की गई है कि मौजूदा लोक सेवा अधिकारियों और सक्षम पूर्व लोक सेवकों, आयुक्तों और मंत्रियों की विशेषज्ञता का दोहन करने के लिए तंत्र नहीं बनाया गया है; तथा
- पदोन्नति के उद्देश्य से कोई अनिवार्य कार्यक्रम नहीं हैं और कई कार्यक्रम मान्यता प्राप्त नहीं हैं ।

प्रस्तावित प्रशिक्षण और विकास कार्यक्रमों में कमजोरियों का अर्थ था कि कई लोक सेवा कर्मचारियों ने मान्यता प्राप्त लोक और निजी उच्च शिक्षा प्रशिक्षण संस्थानों (HITI) और तकनीक व्यावसायिक शिक्षा और प्रशिक्षण संस्थानों (TVET) से अपना अल्पकालिक प्रशिक्षण प्राप्त करना पसंद किया। यह उच्च शिक्षा संस्थानों के माध्यम से औपचारिक अध्ययन को आगे बढ़ाने के अतिरिक्त, सरकारी विभागों की वित्तीय सहायता के साथ उनकी अनुमोदित बर्सरी (शालीय कोष) योजनाओं के अनुरूप है। (दक्षिण अफ्रीका में , बरसरी कंपनियों द्वारा योग्य छात्रों को आगे अध्ययन करने और एक महान योग्यता प्राप्त करने के लिए दिए गए प्रायोजन हैं । बेहतर काम के अवसर और एक अच्छा भविष्य)। यह अनुमान है कि राष्ट्रीय और प्रांतीय विभाग औपचारिक योग्यता और अल्पकालिक प्रशिक्षण कार्यक्रमों के लिए तदर्थ वित्त पोषण के लिए कर्मचारी शालीय कोष पर प्रति वर्ष लगभग 2–4 बिलियन रैंड खर्च करते हैं। जो सार्वजनिक और निजी HETI द्वारा प्रस्तुत किए जाते हैं। NSG के वित्त पोषण के लिए

विकेंद्रीकृत मॉडल का अर्थ यह भी है कि NSG जैसे लोक सेवा संस्थान निजी और लोकTVET और HETI के साथ संसाधनों के लिए प्रतिस्पर्धा करते हैं।

दक्षिण अफ्रीका में लोक सेवा में प्रशिक्षण और विकास की सुविधा के लिए विधायी और नियामक ढांचा मौजूद है। हालांकि, HETI सहित विभिन्न संस्थानों द्वारा दिए जाने वाले प्रशिक्षण का समन्वय एक चुनौती बना हुआ है।

इस प्रकार, प्रशिक्षण कार्यक्रमों को दूसरों के साथ-साथ प्रबंधन और अग्रिम पंक्ति की सेवाओं पर ध्यान केंद्रित करना चाहिए, ताकि यह सुनिश्चित किया जा सके कि देश के नागरिकों को दी जाने वाली सेवा कुशल और अच्छी गुणवत्ता की हो।

बोध प्रश्न 2

नोट: i) अपने उत्तरों के लिए नीचे दिए गए स्थान का प्रयोग करें।

ii) अपने उत्तरों की जांच इकाई के अंत में दिए गए उत्तरों से करें।

1) चीन में सिविल सेवकों के लिए प्रशिक्षण कार्यक्रमों की विभिन्न श्रेणियां क्या हैं?

.....

.....

.....

.....

2) दक्षिण अफ्रीका में शासन के नेशनल स्कूल ऑफ़ गवर्नेंस के महत्व पर चर्चा करें।

.....

.....

.....

8.8 निष्कर्ष

ब्रिक्स में प्रशासकों के प्रशिक्षण को प्रशासनिक परिवर्तन के एक महत्वपूर्ण साधन के रूप में मान्यता दी गई है। सभी पांच देशों ने प्रवेश स्तर के सिविल सेवकों और सेवाकालीन प्रशिक्षण के लिए एक विस्तृत कार्यक्रम तैयार किया है, ताकि सिविल सेवकों को नवीनतम विकास से अवगत कराया जा सके और उन्हें सामाजिक-आर्थिक विकास की चुनौतियों से निपटने के लिए तैयार किया जा सके और उन्हें सामाजिक-आर्थिक विकास की चुनौतियों से निपटने के लिए तैयार किया जा सके। तदनुसार, सभी पांच देशों ने दुनिया के विभिन्न देशों में विदेशी प्रशिक्षण के अतिरिक्त क्रमशः अपने देशों में सिविल सेवकों को प्रशिक्षण देने के लिए संस्थागत ढांचा स्थापित किया है।

8.9 शब्दावली

बाथो पेले सिद्धांत (Batho Pele Principles) : यह सेवा वितरण पर आठ सिद्धांतों का एक समूह है जिसमें लोगों को उस सेवा के अनुसार पहले रखा जाता है जिसके वे

हकदार/अधिकारी हैं। इसके लिए लोक सेवकों को परामर्श, सेवा मानकों, पहुंच, शिष्टाचार, सूचना खुलेपन और पारदर्शिता, निवारण और पैसे के मूल्य द्वारा जनता तक माल और सेवाओं को वितरित करने में विनम्र, खुला और पारदर्शी होना आवश्यक है।

8.10 संदर्भ लेख

Aarravaara, T. (1999). *Research Report on Restructuring Civil Service in Russian Public Administration (17/99)*. Helsinki: Public Management Department, Ministry of Finance. Retrieved from

<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/untc/unpan003983.pdf>

Arora, R.K. & Goyal, R. (2013). *Indian Public Administration: Institutions and Issues*. New Delhi, India: New Age International Publishers.

Barabashev, A.G. (n.d.). *Basic Models for Civil Service Training: Possibilities of Its Implementation in Russia*. Retrieved from

<https://publications.hse.ru/mirror/pubs/share/folder/vg9fwhxqbe/direct/77192166.pdf>

Brazilian National School of Administration. (2021). Developing competencies of civil servants in order to enhance government capacity for managing public policies. Retrieved from https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/1651/1/ENAP_Ingl%C3%AAs.pdf

Capacitation/ Training and its Funding in the Public Service. Retrieved From [http://www.psc.gov.za/conferences/dev-state-conference/Dev%20State%20Papers/Chapter%2010%20-%20revised%2029%20Janaury%202015%20\(3\)%20Kobus%20-%20CORRECTED%20AND%20TRACK%20ACCEPTED.pdf](http://www.psc.gov.za/conferences/dev-state-conference/Dev%20State%20Papers/Chapter%2010%20-%20revised%2029%20Janaury%202015%20(3)%20Kobus%20-%20CORRECTED%20AND%20TRACK%20ACCEPTED.pdf)

Cavalcante, P. & Carvalho, P. (2017). *The Professionalisation of Brazilian federal bureaucracy (1995-2014): advances and dilemmas*. Retrieved from <https://www.scielo.br/j/rap/a/V4hrrtrbXdkdWdGy69wtwyg/?lang=en&format=pdf>

Chauhan, S.S. (n.d.). *Development of Civil Service in South Africa*. Retrieved from https://www.lkouniv.ac.in/site/writereaddata/siteContent/202004120812185977SS_Chauhan_pub_admin_South_Africa_Civil_Service.pdf

Compulsory Induction Programme for the South African Public Service. Retrieved from <https://www.thensg.gov.za/wp-content/uploads/2016/10/Professionalising-the-Public-Service-Compulsory-Induction-for-the-Public-Service-Botshabelo-Maja.pdf>

Government of India. (2008). *Second Administrative Reforms Commission, Tenth Report, Refurbishing of Personnel Administration – Scaling New Heights*. Retrieved from https://darp.gov.in/sites/default/files/personnel_administration10.pdf

IGNOU. (2020). Unit-11 Training. In *BPAC 105: Personnel Administration*. Retrieved from <https://egyankosh.ac.in/bitstream/123456789/69693/1/Unit-11.pdf>

Institute for Research and Debate in Governance. (2006). *A Research Report on the Training System of Civil Servant in China*. Retrieved from <http://www.institut-gouvernance.org/en/analyse/fiche-analyse-381.html>.

Maja, Botshabelo (2012). *Compulsory Induction Programme for the South African Public Service*. Public Administration Leadership and Management Academy (Palma): South Africa.

Ministry: Public Service and Administration. National Assembly. Question for Written Reply. Question No. 757. Retrieved From <http://www.dpsa.gov.za/dpsa2g/documents/pq2016/RNW757-160411.pdf>

Mollo, L.S. (2014). NSG Programmes, Projects and Collaboration with other relevant institutions: A Presentation to the Portfolio Committee on Public Service & Administration. Retrieved From <http://slideplayer.com/slide/5293592/>.

OECD Human Resource Management Country Profile Brazil. (2012). Retrieved from <https://www.oecd.org/gov/pem/OECD%20HRM%20Profile%20-%20Brazil.pdf>

Ojha, P. & Sharma, K. (2015). *Public Personnel and Financial Administration*. Jalandhar, India: Raj Publishers.

PSC's Discussion Document, Building a Capable, Career-Oriented and Professional Public Service to Underpin a Developmental State in SA. Retrieved from <http://www.psc.gov.za/conferences/dev-stateconference/final%20reports/PSC%20RECOMMENDATIONS.pdf>

Torpey, W.G. (1953). *Public Personnel Management*. New York: D. Van Nostrand Company Inc.

Training Courses. Lal Bahadur Shastri National Academy of Administration. Retrieved from https://www.lbsnaa.gov.in/course_listing.php?id=25

Yang, Kaifeng, Fan Wu, Xialoin Xu & Tao Chen. (2012). The Challenge of Civil Servant Training in China: A Case of Nanning City. *Review of Public Personnel Administration*. 32(2), 169-19.

8.11 बोध प्रश्नों के उत्तर

बोध प्रश्न 1

1) आपके उत्तर में निम्नलिखित शामिल होना चाहिए :

- ENAP या Escola Nacional de Administracao Publica (राष्ट्रीय लोक प्रशासन स्कूल) एक संघीय लोक संघ है, जो ब्राजील योजना, बजट और प्रबंधन मंत्रालय से जुड़ा है और ब्राजील में सरकार का मुख्य स्कूल है।
- 1986 में स्थापित, यह रणनीतिक राज्य संवर्गों के उच्च अधिकारियों और सिविल सेवकों के प्रशिक्षण के लिए एक संदर्भ स्कूल है और इसका उद्देश्य "लोक नीतियों के प्रबंधन में शासन की क्षमता बढ़ाने के लिए सिविल सेवकों के कौशल को विकसित करना है"।

2) आपके उत्तर में निम्नलिखित शामिल होना चाहिए :

- वर्तमान में, रूस में सिविल सेवक विभिन्न प्रकार के प्रशिक्षण कार्यक्रमों से गुजरते हैं : अल्पकालिक प्रशिक्षण कार्यक्रम, मध्यावधि प्रशिक्षण कार्यक्रम, नौकरी प्रविष्टि परिवर्तन के मामले में पुनः योग्यता के लिए कार्यक्रम, शीर्ष प्रबंधकीय पदोंके लिए लोक प्रशासन कार्यक्रमों में परास्नातक और विदेश में प्रशिक्षण सहित व्यावहारिक प्रशिक्षण कार्यक्रम।
- ये कार्यक्रम अलग-अलग अवधि के होते हैं और एक विकास राज्य के उद्देश्यों के अनुरूप इनके अलग-अलग उद्देश्य होते हैं।

3) आपके उत्तरों में निम्नलिखित बिंदु शामिल होने चाहिए:

- लाल बहादुर शास्त्री राष्ट्रीय प्रशासन अकादमी।
- सरदार वल्लभभाई पटेल राष्ट्रीय पुलिस अकादमी पुलिस सेवा।
- सुषमा स्वराज विदेश सेवा संस्थान।

बोध प्रश्न 2

1) आपके उत्तरों में निम्नलिखित बिंदु शामिल होने चाहिए:

- अनुभाग 8.6 देखें।

2) आपके उत्तरों में निम्नलिखित बिंदु शामिल होने चाहिए:

- नेशनल स्कूल ऑफ गवर्नेंस ने PALMA(लोक प्रशासन, नेतृत्व और प्रबंधन अकादमी) का स्थान ले लिया।

- यह लोक सेवा में शिक्षा, प्रशिक्षण और विकास कार्यक्रमों के प्रावधान के लिए जिम्मेदार है।

- यह लोक सेवा अधिनियम, 1994 की अनुसूची 1 के अनुसार स्थापित किया गया था।

- अधिक जानकारी के लिए, अनुभाग 8.7 देखें।

