

প্ৰবেশন (Recruitment) : ইংৰাজী Recruitment আৰু Appointment একেটা অৰ্থতে ব্যৱহাৰ কৰা হয় যদিও দুইটাৰ মাজত প্ৰভেদ আছে। প্ৰবেশন Recruitment শব্দই কোনো নিৰ্দিষ্ট সেৱাত খালি হৈ থকা পদ পূৰণৰ কাৰণে আকৰ্ষণ কৰা আৰু বাছনি কৰা পদ্ধতিক বুজায়; আনহাতে Appointment বা নিয়োগ শব্দই বাছনি কৰা প্ৰাৰ্থীসমূহক নিজৰ নিজৰ পদত যোগদান কৰিবলৈ দিয়া অনুমতি নিৰ্দেশক বুজায়।

পদ-পুৰস্কাৰ ব্যৱস্থা আৰু মেধা ব্যৱস্থা (Spoils System and Merit System) : চৰকাৰী পদবীসমূহত মেধাৰ ভিত্তিত প্ৰাৰ্থী নিয়োগ কৰা পদ্ধতি অবলম্বন কৰাৰ আগতে সকলো দেশতে পৃষ্ঠপোষক পদ্ধতি (Patronage System)-ত চৰকাৰী কৰ্মচাৰীসকলক নিয়োগ কৰা হৈছিল। সেই সময়ত ধনৰ বিনিময়ত এনে পদবী লাভ কৰাৰ সুবিধা আছিল। শাসনৰ কৰ্তৃত্বত থকা লোকে এনে পদবী উপহাৰ হিচাপেও দিয়া উদাহৰণ আছে। সপ্তদশ আৰু অষ্টাদশ শতিকাত ইংলেণ্ড আৰু ফ্ৰান্সত পৃষ্ঠপোষক পদ্ধতিত চৰকাৰী পদবী দিয়া হৈছিল। এই সম্পৰ্কত ফাইনাৰে (Finer) এনে ধৰণৰ মন্তব্য আগবঢ়াইছে—ফৰাছী বিপ্লৱৰ আগলৈকে ফ্ৰান্সৰ কেন্দ্ৰীয় চৰকাৰ আৰু স্থানীয় স্ব-শাসিত অনুষ্ঠানসমূহত ধনৰ বিনিময়ত চৰকাৰী পদবী লাভ কৰাৰ সুবিধা আছিল, পৃষ্ঠপোষক পদ্ধতিৰে কিছুমান পদবী পূৰণ কৰা হৈছিল; সেইদৰে উত্তৰাধিকাৰ সূত্ৰেও পদবী লাভ কৰাৰ ব্যৱস্থা আছিল। ব্যক্তি যোগ্যতাসম্পন্ন হ'লেও তেওঁ যদি ধন দিব নোৱাৰে নাইবা তেওঁ যদি সম্ভ্ৰান্ত বংশৰ লোক নহয়, তেতিয়াহ'লে চৰকাৰী পদবী লাভ কৰাৰ পৰা বঞ্চিত হৈছিল।

কৰ্তৃপক্ষৰ অনুগ্ৰহত ইংলেণ্ড আৰু ফ্ৰান্সত এনেদৰে চৰকাৰী পদবী লাভৰ ব্যৱস্থা আছিল যদিও আমেৰিকাৰ ৰাজনৈতিক ব্যৱস্থাৰ লগতহে পদ-পুৰস্কাৰ ব্যৱস্থা (Spoils System) জড়িত থকা বুলি কোৱা হয়। নিৰ্বাচনত জয়লাভ কৰা দলে নিজৰ দলৰ লোকক চৰকাৰী পদবীত নিযুক্তি দিয়া পদ্ধতিকে পদ-পুৰস্কাৰ ব্যৱস্থা বোলা হয়। বিজেতা দলেই পদ লাভ কৰা উচিত—এই নীতিৰ ভিত্তিত নিজৰ দলৰ লোকক চৰকাৰী পদবীত নিয়োগ কৰা হয়। পদ-পুৰস্কাৰ ব্যৱস্থা আমেৰিকাৰ ৰাজনৈতিক পদ্ধতিৰ পৰা এতিয়াও সম্পূৰ্ণৰূপে আঁতৰি যোৱা নাই। কিছুমান পদবীৰ ক্ষেত্ৰত এতিয়াও এই পদ্ধতি প্ৰয়োগ কৰা হয়।

পদ-পুৰস্কাৰ ব্যৱস্থাৰ সপক্ষে যুক্তি (Arguments in favour of Spoils System) : পদ-পুৰস্কাৰ ব্যৱস্থাৰ সমৰ্থনত তলত দিয়া ধৰণে যুক্তি আগবঢ়োৱা হয়। প্ৰথমতে, ৰাষ্ট্ৰপ্ৰধানৰ সলনি হোৱাৰ লগে লগে কিছুমান পদবীধাৰী ব্যক্তিবোৰে সলনি হোৱা দৰকাৰ। নিজৰ দলৰ আদৰ্শ আৰু কাৰ্যসূচীৰ প্ৰতি দলীয় সদস্যসকলৰ সমৰ্থন থাকে, নিজৰ দলৰ সদস্যসকলক এনে কাৰ্যসূচী ৰূপায়ণ কৰাৰ দায়িত্ব দিয়া উচিত। সেয়েহে ৰাষ্ট্ৰপ্ৰধানৰ সলনিৰ লগে লগে কিছুমান পদবীধাৰী ব্যক্তিৰ সলনি হয়। আগৰ ৰাষ্ট্ৰপ্ৰধান নিয়োগ কৰা ব্যক্তিসমূহে পদত্যাগ কৰে আৰু নতুন ৰাষ্ট্ৰপ্ৰধানে সেইবোৰ পদবীত তেওঁৰ

বিবেচ
কোন
ভাল
কৰা
ভেনে
এই
ৰাষ্ট্ৰ
পদ
কৰ্ম
শক্তি
কৰ্ম
আ
পদ

পদ
আ
প্ৰ
ক
ছি
নি
ত
৪
৫
৬
৭
৮
৯
১০
১১
১২
১৩
১৪
১৫
১৬
১৭
১৮
১৯
২০
২১
২২
২৩
২৪
২৫
২৬
২৭
২৮
২৯
৩০

বিবেচনামতে নতুন লোকক নিয়োগ কৰে। দ্বিতীয়তে, ৰাষ্ট্ৰপ্ৰধান হৈছে প্ৰধান কাৰ্যপালিকা। কোনবোৰ ব্যক্তিৰ জৰিয়তে তেওঁৰ কাৰ্যসূচী কাৰ্যায়ণ কৰা সম্ভৱ হ'ব, সেই কথা ৰাষ্ট্ৰপতিয়ে ভালদৰে জানে। গতিকে তেওঁৰ বিবেচনা অনুসৰি কিছুমান পদবীত কৰ্মচাৰী নিয়োগ কৰাৰ সুবিধা দিয়া উচিত। কেপ্টেইনে যেনেকৈ খেলুৱৈসকলক বাছনি কৰি লয়, ৰাষ্ট্ৰপ্ৰধানকো তেনেকৈ তেওঁৰ কৰ্মচাৰী কিছুমানক বাছনি কৰি লোৱাৰ সুবিধা দিয়া উচিত। তৃতীয়তে, এই পদ্ধতিৰ জৰিয়তে নিজৰ দলৰ লোকক সম্ভুষ্ট কৰাৰ সুবিধাও আছে। যিসকল লোকে ৰাষ্ট্ৰপ্ৰধানজনক নিৰ্বাচনত সহায় কৰে, তেনে লোকক পুৰস্কাৰ হিচাপে ৰাষ্ট্ৰপ্ৰধানকো কোনো পদত নিয়োগ কৰিব পাৰে। এটা দলে এই পদ্ধতি অৱলম্বন কৰা দেখিলে, আন দলেও ক্ষমতা লাভ কৰিলে এই পদ্ধতি গ্ৰহণ কৰে। শেষত, এই পদ্ধতিৰ সপক্ষে আটাইতকৈ শক্তিশালী যুক্তি এই যে চৰকাৰে নিজৰ আদৰ্শ আৰু কাৰ্যসূচী সঠিকভাৱে কাৰ্যায়ণ কৰিবলৈ হ'লে, তেনে আদৰ্শ আৰু কাৰ্যসূচী কাৰ্যায়ণৰ লগত জড়িত থকা চৰকাৰী কৰ্মচাৰীসকল চৰকাৰৰ বিশ্বাসভাজন ব্যক্তি হোৱা উচিত আৰু এই কৰ্মচাৰীসকলৰো তেনে আদৰ্শ আৰু কাৰ্যসূচীৰ প্ৰতি সমৰ্থন থকা উচিত। এনেবোৰ যুক্তিৰ ভিত্তিত আমেৰিকাত পদ-পুৰস্কাৰ ব্যৱস্থাৰ প্ৰচলন ৰখা হৈছে।

পদ-পুৰস্কাৰৰ বিপক্ষে যুক্তি (Argument against the Spoils System) :

পদ-পুৰস্কাৰ ব্যৱস্থাৰ সপক্ষে ওপৰত দিয়া ধৰণে যুক্তি আগবঢ়োৱা হয় যদিও, এই ব্যৱস্থা আঁসোঁৱাহমুক্ত নহয়। এই ব্যৱস্থাৰ বিৰুদ্ধে তলত দিয়া ধৰণে যুক্তি আগবঢ়োৱা হয়। প্ৰথমতে, এই ব্যৱস্থাই শাসনব্যৱস্থাত দুৰ্নীতিৰ প্ৰশ্ৰয় দিয়ে। নিজৰ দলৰ লোক হোৱাৰ কাৰণে দুৰ্নীতিগ্ৰস্ত চৰকাৰী কৰ্মচাৰীৰ বিৰুদ্ধে চৰকাৰে যথোচিত ব্যৱস্থা গ্ৰহণ কৰিব নোৱাৰে। দ্বিতীয়তে, এই ব্যৱস্থাত উপযুক্ত ব্যক্তি উপযুক্ত পদবীত নিযুক্ত হোৱাৰ সম্ভাৱনা নাথাকে। নিজৰ পৰিয়ালৰ সদস্য, বন্ধু-বান্ধৱ আদিক চৰকাৰী পদবীত নিযুক্তি দিয়াৰ প্ৰৱণতা থাকে। তৃতীয়তে, এই ব্যৱস্থা অৱলম্বন কৰাৰ ফলত শাসনৰ মানদণ্ড নিম্নগামী হোৱাৰ সম্ভাৱনা থাকে। কিয়নো এই ব্যৱস্থাত প্ৰাৰ্থীৰ যোগ্যতাতকৈ প্ৰাৰ্থীৰ দলীয় আনুগত্যৰ ওপৰতহে গুৰুত্ব দিয়া হয়। অনুপযুক্ত আৰু শোষণত লিপ্ত দলীয় সদস্যক উচ্চপদবীত নিয়োগ কৰাৰ ফলত শাসনত শোষণ, দুৰ্নীতি, ন্যস্তস্বার্থ আদিয়ে প্ৰৱেশ কৰে আৰু ইয়াৰ ফলত শাসনৰ মানদণ্ড নিম্নগামী হয়। শেষত, যোগ্যতাৰ ওপৰত গুৰুত্ব নিদিয়াৰ কাৰণে চৰকাৰৰ প্ৰতি জনসাধাৰণৰ আস্থা কমি যায়।

মেধা পদ্ধতি (Merit System) : পদ-পুৰস্কাৰ ব্যৱস্থাত থকা আঁসোঁৱাহসমূহ আঁতৰ কৰাৰ উদ্দেশ্যে মেধা পদ্ধতিত চৰকাৰী পদবীৰ কাৰণে লোক বাছনি কৰা নীতিৰ ওপৰত গণতান্ত্ৰিক দেশসমূহত গুৰুত্ব দিয়া হয়। এই পদ্ধতিত প্ৰাৰ্থী বাছনি কৰাৰ উদ্দেশ্যে নিৰ্দিষ্ট কৰ্তৃপক্ষই মুকলি পৰীক্ষা অনুষ্ঠিত কৰে। অৰ্হতাসম্পন্ন সকলো প্ৰাৰ্থীয়ে এনে পৰীক্ষাত অৱতীৰ্ণ হ'ব পাৰে। যিসকল প্ৰাৰ্থী এই লিখিত পৰীক্ষাত কৃতকাৰ্য হয়, তেওঁলোকৰ মৌখিক পৰীক্ষা লোৱা হয়। এইদৰে লিখিত আৰু মৌখিক পৰীক্ষাত উত্তীৰ্ণ হোৱা

প্ৰাৰ্থীসকলৰ তালিকা প্ৰস্তুত কৰা হয় আৰু এই তালিকাভুক্ত প্ৰাৰ্থীৰ মাজৰ পৰা চৰকাৰী পদবীত নিয়োগ কৰা হয়। এই পদ্ধতিত অৰ্হতাসম্পন্ন আৰু অভিজ্ঞতাসম্পন্ন লোক নিয়োগ হোৱাৰ সম্ভাৱনা থাকে। আমেৰিকাত পদ-পূৰণৰ ব্যৱস্থাৰ প্ৰচলন আছে যদিও, সেই দেশতো কিছুমান পদবীৰ কাৰণে মুকলি পৰীক্ষা অনুষ্ঠিত কৰি প্ৰাৰ্থী নিৰ্বাচিত কৰা হয়। পৃথিৱীৰ বিভিন্ন দেশত অসামৰিক সেৱাৰ লোকক বাছনি কৰাৰ কাৰণে আইন ৰচনা কৰা হৈছে। এই আইনসমূহত তলত দিয়া নীতি-নিয়ম সন্নিবিষ্ট কৰা আছে—

- (১) ৰাজনৈতিক বিবেচনাৰে কোনো কৰ্মচাৰী নিয়োগ কৰা আৰু বৰ্খাস্ত কৰা আইন-সন্মত নহয়।
- (২) দলীয় সংগঠনৰ প্ৰতি আনুগত্য দেখুৱাবলৈ নাইবা দলৰ পুঁজিলৈ বৰঙণি আগবঢ়াবলৈ বাধ্য কৰাটো আইনবিরুদ্ধ কাম।
- (৩) কৰ্মচাৰীৰ বাছনি কৰা, প্ৰমোচনৰ কাৰণে সিদ্ধান্ত গ্ৰহণ কৰা আৰু কৰ্মচাৰীৰ শাস্তিবিধান সম্পৰ্কে বিবেচনা কৰাৰ উদ্দেশ্যে স্বাধীন আৰু নিৰপেক্ষ সংগঠন সৃষ্টি কৰা উচিত।
- (৪) অসামৰিক সেৱাৰ পদ পূৰণ কৰিবলৈ লিখিত আৰু অন্যান্য ধৰণৰ পৰীক্ষা অনুষ্ঠিত কৰি প্ৰাৰ্থী বাছনি কৰা উচিত।
- (৫) ৰাজনৈতিক বিবেচনাৰে কোনো পদবীধাৰী ব্যক্তিক আঁতৰ কৰিবলৈ চেষ্টা কৰিলে, তেনে ব্যক্তিৰ ৰক্ষণা-বেক্ষণ দিয়াৰ উদ্দেশ্যে কিছুমান নীতি-নিয়মৰ সৃষ্টি কৰা উচিত।

মেধা ব্যৱস্থাৰ সুবিধা (Advantages of the Merit System) : মেধা ব্যৱস্থাৰ তলত দিয়া সুবিধা আছে। প্ৰথমতে, এই ব্যৱস্থা দলীয় প্ৰভাৱৰ পৰা মুক্ত। দলীয় প্ৰভাৱে অসামৰিক সেৱাৰ লোকৰ মনত অশুভ প্ৰতিক্ৰিয়াৰ সৃষ্টি কৰিব পাৰে। কিন্তু মেধা ব্যৱস্থাত ইয়াৰ সম্ভাৱনা নাই। দ্বিতীয়তে, এই ব্যৱস্থাত অসামৰিক সেৱাৰ লোকসকল ৰাজনীতিৰ পৰা আঁতৰত থাকিব পাৰে। তেওঁলোকৰ আনুগত্য চৰকাৰৰ প্ৰতিহে থাকে, ৰাজনৈতিক দলৰ প্ৰতি নহয়। তৃতীয়তে, এই পদ্ধতিত চৰকাৰী কৰ্মচাৰীসকলৰ কাৰ্যকালৰ নিশ্চয়তা থাকে। তেওঁলোকে অৱসৰ-লোৱাৰ সময়লৈ কাৰ্যনিৰ্বাহ কৰি থাকিব পাৰে। ইয়াৰ ফলত তেওঁলোকৰ কাৰণে দক্ষতাৰে আৰু পাৰদৰ্শিতাৰে দায়িত্ব সম্পাদন কৰাত সুবিধা হয়। চতুৰ্থতে, এই ব্যৱস্থাত চাকৰিয়ালসকলে দীৰ্ঘদিন চাকৰি কৰাৰ সুবিধা পোৱাৰ ফলত তেওঁলোক একপ্ৰকাৰ বিশেষজ্ঞৰ নিচিনা হয়। পঞ্চমতে, এই ব্যৱস্থাত সকলো নাগৰিকে চৰকাৰী পদবীৰ কাৰণে প্ৰতিযোগিতা কৰাৰ সমান সুযোগ আৰু সুবিধা পায়। বিশেষ শ্ৰেণীৰ লোকৰ কাৰণে ইয়াত বিশেষ সুবিধা নাথাকে। ফলত উপযুক্ত আৰু যোগ্যতা-সম্পন্ন প্ৰাৰ্থী নিৰ্বাচিত হোৱাৰ সম্ভাৱনা থাকে। ষষ্ঠতে, গণতন্ত্ৰত সকলো লোককে সমান সুবিধা আৰু সুযোগ দিয়াৰ আশ্বাস দিয়া হয়। মেধা ব্যৱস্থাই এই আশ্বাস কাৰ্যকৰী কৰাত সহায় কৰে। শেষত, এই ব্যৱস্থাত দলীয় দৃষ্টিভঙ্গীৰে প্ৰাৰ্থী নিৰ্বাচিত কৰাৰ ওপৰত গুৰু দিয়া নহয়।

যিবোৰ দেশত মেধা পদ্ধতিত চৰকাৰী চাকৰিয়াল নিয়োগ কৰা ব্যবস্থাৰ প্রচলন আছে, তেনে দেশতো কিছুমান ক্ষেত্ৰত ইয়াৰ ব্যতিক্ৰম থকা দেখা যায়। তলত দিয়া বিষয়ত সাধাৰণতে মেধা ব্যবস্থাৰ প্রচলন কৰা নহয়। প্রথমতে, ৰাজনৈতিক পদবীবোৰৰ ক্ষেত্ৰত এই ব্যৱস্থা অনুসৰণ কৰা নহয়। আমাৰ দেশত মন্ত্ৰী, সংসদীয় সচিব, ৰাজ্যপাল আদি পদ পূৰণৰ ক্ষেত্ৰত মেধা ব্যবস্থাৰ প্ৰয়োগ কৰা নহয়। ইংলেণ্ড আৰু আমেৰিকাতো এনেবোৰ পদবীৰ বিষয়ত মেধা ব্যবস্থাৰ প্ৰয়োগ কৰা নহয়। দ্বিতীয়তে, প্ৰত্যেক দেশৰ আইনমতে চৰকাৰে মেধা ব্যবস্থাৰ প্ৰয়োগ নকৰাকৈ কিছুমান পদবী পূৰণ কৰিব পাৰে। তৃতীয়তে, কিছুমান শ্ৰেণীৰ লোকৰ বিষয়ত এই নীতি প্ৰযোজ্য নহয়। উদাহৰণস্বৰূপে আমাৰ দেশত কিছুমান পদবী অনুসূচীত জাতি আৰু জনজাতিৰ কাৰণে সংৰক্ষণ কৰাৰ ব্যৱস্থা আছে। এনেবোৰ পদবীৰ কাৰণে মুকলি প্ৰতিযোগিতা অনুষ্ঠিত কৰা নহয়। শেষত, কম সময়ৰ কাৰণে (ভাৰতত ছয় মাহলৈ) নিয়োগ কৰা পদবীৰ বিষয়ত মেধা প্ৰথা অবলম্বন কৰা নহয়।

মেধা ব্যবস্থাৰ আসোঁৱাহ (Disadvantages of Merit System) : মেধা ব্যবস্থাৰ তলত দিয়া আসোঁৱাহসমূহ আছে :

(১) প্রথমতে, নিৰপেক্ষ সংগঠন এটাৰ জৰিয়তে প্ৰাৰ্থী বাছনি কৰা হয় যদিও, সংগঠনৰ দায়িত্বত থকা লোকসকল নিৰপেক্ষ নহ'ব পাৰে। এনে অৱস্থাত উপযুক্ত প্ৰাৰ্থী বাছনি হোৱাৰ সম্ভাৱনা নাথাকে।

(২) দ্বিতীয়তে, প্ৰাৰ্থী বাছনিৰ কাৰণে চৰকাৰে এনে সংগঠনৰ সৃষ্টি কৰে আৰু সংগঠনৰ দায়িত্ব বহন কৰিবলৈ কিছুমান ব্যক্তিক নিয়োগ কৰে। চৰকাৰে এই ব্যক্তিসকলৰ জৰিয়তে প্ৰাৰ্থী বাছনিৰ বিষয়ত প্ৰভাৱ বিস্তাৰ কৰিব পাৰে।

(৩) তৃতীয়তে, প্ৰাৰ্থী বাছনিৰ কাৰণে অনুষ্ঠিত কৰা মৌখিক পৰীক্ষা দোষমুক্ত নহয়। মৌখিক পৰীক্ষাৰ জৰিয়তে প্ৰাৰ্থীৰ যোগ্যতা নিৰ্ণয় কৰাৰ পৰিৱৰ্তে প্ৰাৰ্থীৰ সংখ্যা কমোৱাৰ চেষ্টা কৰাৰ প্ৰৱণতাৰে দেখা যায়। সেয়েহে মৌখিক পৰীক্ষাক একপ্ৰকাৰ Elimination Test আখ্যা দিব পাৰি।

(৪) শেষত, প্ৰাৰ্থী বাছনি কৰা সংগঠনৰ প্ৰাৰ্থী নিয়োগ কৰাৰ ক্ষমতা নাথাকিবও পাৰে। এনে অৱস্থাত বাছনিৰ ক্ৰম অনুযায়ী চৰকাৰে প্ৰাৰ্থী নিয়োগ নকৰিবও পাৰে।

প্ৰবেশন পদ্ধতি, নকাৰাত্মক আৰু সাকাৰাত্মক (Recruitment—Negative and Positive) : চৰকাৰী পদবীৰ কাৰণে উপযুক্ত প্ৰাৰ্থী বাছনি কৰা বিষয়া প্রশাসনৰ এটা অন্যতম সমস্যা। কোনো পদবীৰ কাৰণে উপযুক্ত আৰু যোগ্যতাসম্পন্ন ব্যক্তি বিচাৰি উলিওৱাই হৈছে ইয়াৰ উদ্দেশ্য। সেয়েহে যিকোনো পদবীৰ কাৰণে উপযুক্ত আৰু যোগ্যতাসম্পন্ন প্ৰাৰ্থী বাছনি কৰা কাৰণে বিজ্ঞানসন্মত পদ্ধতিৰ প্ৰয়োজন। এই পদ্ধতি শুদ্ধ নহ'লে, চৰকাৰী আঁচনিসমূহ আশাকৰামতে কাৰ্যকৰী হোৱাত বাধাৰ সৃষ্টি হয়। বাছনি পদ্ধতিক নকাৰাত্মক (Negative) আৰু সাকাৰাত্মক (Positive) এই দুটা ভাগত ভাগ কৰিব পাৰি। বাহিৰৰ পৰা অহা প্ৰভাৱ বন্ধ কৰা আৰু অনুপযুক্ত লোকক প্ৰতিযোগিতাৰ

পৰা আঁতৰ কৰাৰ উদ্দেশ্যে গ্ৰহণ কৰা বাছনি পদ্ধতিক নকাৰাঙ্ক (Negative) পদ্ধতি বোলা হয়। পদ-পূৰণৰ ব্যৱস্থাৰ পৰিবৰ্তে যেতিয়া মেধা ব্যৱস্থাৰ প্ৰচলন কৰা হৈছিল, তেতিয়া লোকসেৱা আয়োগৰ জৰিয়তে চৰকাৰী পৃষ্ঠপোষকতাত নিয়োগ কৰা পদ্ধতি বন্ধ কৰিবলৈ চেষ্টা কৰা হৈছিল। সেই সময়ত অৰ্হতাসম্পন্ন সকলো লোককে এনে প্ৰাৰ্থী বাছনিৰ প্ৰতিযোগিতাত প্ৰতিযোগিতা কৰিবলৈ সমান সুযোগ আৰু সুবিধা দিয়াৰ ওপৰত গুৰুত্ব দিয়া হৈছিল। উপযুক্ত আৰু দক্ষতাসম্পন্ন প্ৰাৰ্থী বাছনি পদ্ধতিৰ ওপৰত গুৰুত্ব দিয়া হোৱা নাছিল। সেয়েহে এই পদ্ধতিক প্ৰতিযোগিতামূলক হিচাপে আখ্যা দিয়াৰ পৰিবৰ্তে মুকলি পদ্ধতি আখ্যা দিয়া হৈছিল। প্ৰাৰ্থী বাছনিৰ এই পদ্ধতিক নকাৰাঙ্ক পদ্ধতি বোলা হয়। প্ৰাৰ্থী বাছনিৰ বিষয়ত এই পদ্ধতি গ্ৰহণ কৰাৰ ফলত উপযুক্ত আৰু দক্ষতাসম্পন্ন লোক বাছনি হোৱাৰ পৰিবৰ্তে মধ্যমশ্ৰেণীৰ প্ৰাৰ্থীহে বাছনি হৈছিল। কিংছলী (Kingsley)-ৰ মতে ক'বলৈ হ'লে এই পদ্ধতিত বনমাচসকলক আঁতৰ কৰা হৈছিল সঁচা, কিন্তু উপযুক্ত আৰু যোগ্যতাসম্পন্ন লোকেই সুবিধাৰ পৰা বঞ্চিত হৈছিল।

কিন্তু সময়ৰ সোঁতত প্ৰাৰ্থী বাছনিৰ বিষয়ত প্ৰয়োগ কৰা নকাৰাঙ্ক পদ্ধতিৰ পৰিবৰ্তে সাকাৰাঙ্ক পদ্ধতি অবলম্বন কৰাৰ ওপৰত গুৰুত্ব দিয়া হৈছে। চৰকাৰী পদবীৰ কাৰণে উপযুক্ত আৰু যোগ্যতাসম্পন্ন প্ৰাৰ্থী বাছনি কৰা পদ্ধতিক সাকাৰাঙ্ক পদ্ধতি বোলা হয়। এই পদ্ধতিত অৰ্হতাসম্পন্ন আৰু যোগ্য ব্যক্তিক আকৰ্ষণ কৰিবলৈ চেষ্টা কৰা হয় আৰু অকল এই শ্ৰেণীৰ লোকেই যাতে প্ৰাৰ্থী বাছনিৰ প্ৰতিযোগিতাত অংশগ্ৰহণ কৰিব পাৰে, তেনে নীতি উদ্ভাৱনৰ ওপৰত গুৰুত্ব দিয়া হয়।

প্ৰাৰ্থী বাছনিৰ সমস্যা (Problems of Recruitment) : উপযুক্ত আৰু যোগ্যতাসম্পন্ন প্ৰাৰ্থী বাছনিৰ লগত ভালেমান সমস্যা জড়িত আছে। এই সমস্যাবোৰৰ ভিতৰত—(ক) নিয়োগ কৰ্তৃপক্ষ নিৰ্ধাৰণ, (খ) ক'ৰ পৰা প্ৰাৰ্থী বাছনি কৰা হ'ব অৰ্থাৎ প্ৰাৰ্থীসকলক বাহিৰৰ পৰা বাছনি কৰা হ'বনে বিভাগীয় কৰ্মচাৰীসকলৰ মাজৰ পৰা বাছনি কৰা হ'ব, (গ) বিভিন্ন পদবীৰ কাৰণে প্ৰাৰ্থীসকলক কেনে ধৰণৰ অৰ্হতা নিৰ্ধাৰণ কৰা হ'ব, (ঘ) অৰ্হতা নিৰ্ধাৰণৰ পদ্ধতি কি হ'ব অৰ্থাৎ লিখিত পৰীক্ষা নেনে মৌখিক পৰীক্ষা হ'ব আৰু (ঙ) অৰ্হতা নিৰ্ধাৰণ কৰা কৰ্তৃপক্ষ কোন হ'ব আৰু এই কৰ্তৃপক্ষৰ বৈশিষ্ট্য কেনে ধৰণৰ হ'ব—আদিয়ে প্ৰধান। প্ৰবেশন পদ্ধতিৰ লগত জড়িত এই সমস্যাবোৰৰ তলত চমু আলোচনা কৰা হ'ল।

১। **নিয়োগ কৰ্তৃপক্ষ নিৰ্ধাৰণ (Location of the Recruitment Authority) :** নিয়োগ কৰ্তৃপক্ষ নিৰ্ধাৰণ বিষয়া প্ৰশাসনৰ এটা অন্যতম বৈশিষ্ট্য। নিয়োগ কৰ্তৃপক্ষৰ গুৰুত্ব ইমান বেছি যে দেশৰ সংবিধানতে এই বিষয়ে উল্লেখ কৰা থাকে। নিয়োগ কৰ্তৃপক্ষ নিৰ্ধাৰণৰ সাধাৰণতে দুটা পদ্ধতিৰ বিষয়ে উল্লেখ কৰা হয়। প্ৰথমতে, ভোটাৰসকলৰ ওপৰতে নিয়োগৰ ক্ষমতা দিব পাৰি আৰু দ্বিতীয়তে, দেশৰ প্ৰধান কাৰ্যপালিকাৰ ওপৰত নিয়োগৰ ক্ষমতা দিব পাৰি।

ভোটাৰসকলৰ ওপৰত নিয়োগৰ ক্ষমতা দিয়া পদ্ধতিক প্রকৃততে নিয়োগ পদ্ধতি আখ্যা দিব নোৱাৰি; ইয়াক নিৰ্বাচন পদ্ধতিহে আখ্যা দিয়া হয়। এই পদ্ধতি নীতি নিৰ্ধাৰণৰ লগত জড়িত ব্যক্তিসমূহৰ ক্ষেত্ৰত প্ৰয়োগযোগ্য। উদাহৰণস্বৰূপে ৰাষ্ট্ৰৰ প্ৰধান কাৰ্যপালিকাক এই পদ্ধতিত বাছনি কৰিব পাৰি। সেইদৰে স্থানীয় আৰু সীমিত সেৱাৰ ক্ষেত্ৰত এই পদ্ধতিক প্ৰয়োগ কৰিব পাৰি। উদাহৰণস্বৰূপে গাঁও পঞ্চায়তৰ সদস্যসকলক বাছনি কৰাৰ বিষয়ত এই পদ্ধতি অৱলম্বন কৰিব পাৰি। এই শ্ৰেণীৰ লোকক নিৰ্দিষ্ট সময়ৰ কাৰণে বাছনি কৰা হয়; সেয়েহে এনে বাছনিত এই পদ্ধতি প্ৰয়োগ কৰিব পাৰি। কিন্তু এই পদ্ধতিৰ কিছুমান আসোঁৱাহ আছে। প্ৰথমতে, য'ত ভালেমান পদবীৰ কাৰণে লোকক বাছনি কৰিবলগা হয়, তেনে অৱস্থাত ভোটাৰসকলৰ বাছনি ভাল নহ'ব পাৰে। দ্বিতীয়তে, ভোটাৰসকলে ব্যক্তিগত লাভালাভৰ ওপৰত গুৰুত্ব দি প্ৰাৰ্থী বাছনিৰ কামত অংশগ্ৰহণ কৰিব পাৰে। তৃতীয়তে, অতি কম সংখ্যক লোকহে নীতি নিৰ্ধাৰণৰ লগত জড়িত থাকে; অধিকসংখ্যকেই নীতি কাৰ্যকৰী কৰা কামৰ লগতহে জড়িত থাকে। সেয়েহে তেওঁলোকৰ কাৰণে নিৰ্বাচন পদ্ধতি অৱলম্বন কৰাৰ দৰকাৰ নকৰে। সেয়েহে প্ৰধান কাৰ্যপালিকা আৰু বিধানমণ্ডলৰ সদস্য বাছনিৰ দায়িত্বহে ভোটাৰসকলক দিয়া উচিত।

বৰ্তমান যুগত প্ৰাৰ্থী বাছনিৰ ক্ষমতা দেশৰ প্ৰধান কাৰ্যপালিকাৰ ওপৰত দিয়া হয়। কিন্তু প্ৰকৃতৰ্থত স্বায়ত্ত শাসিত এটা এজেন্সিয়েহে এই দায়িত্ব পালন কৰে। লোকসেৱা আয়োগৰ ওপৰতহে প্ৰাৰ্থী বাছনিৰ দায়িত্ব দিয়া হয়।

আমাৰ দেশত ৰাষ্ট্ৰপতিৰ পৰা স্থানীয় কাৰ্যালয়ৰ মুৰব্বীসকললৈ প্ৰাৰ্থী বাছনি আৰু নিয়োগৰ ক্ষমতা দিয়া আছে। সৰ্বভাৰতীয় সেৱাৰ লোকসকলক ৰাষ্ট্ৰপতিয়ে নিয়োগ কৰে। সেইদৰে কেন্দ্ৰীয় সেৱাৰ প্ৰথম শ্ৰেণী আৰু দ্বিতীয় শ্ৰেণীৰ পদবীসমূহৰ কাৰণে প্ৰাৰ্থী নিয়োগ কৰা ক্ষমতাও ৰাষ্ট্ৰপতিক দিয়া হৈছে। ৰাজ্যিক সেৱাৰ লোকসকলক ৰাজ্যপালে নিয়োগ কৰে। বিভিন্ন বিভাগৰ মুৰব্বীসকলে নিজৰ নিজৰ বিভাগৰ তলতীয়া কৰ্মচাৰীসকলক নিয়োগ কৰে। এনে ব্যৱস্থাৰ পৰা সহজতে অনুমান কৰিব পাৰি যে আমাৰ দেশত ৰাষ্ট্ৰপতি, ৰাজ্যপাল, বিভিন্ন বিভাগীয় মুৰব্বী, স্থানীয় কাৰ্যালয়ৰ মুৰব্বী আদিক নিয়োগৰ ক্ষমতা দিয়া হৈছে।

প্ৰবেশন পদ্ধতি (Method of Recruitment) : প্ৰাৰ্থী বাছনিৰ বিষয়ত দুটা পদ্ধতি অৱলম্বন কৰা হয়। প্ৰথমতে মুকলি প্ৰতিযোগিতাৰ যোগেদি প্ৰাৰ্থী বাছনি কৰিব পাৰি। এই পদ্ধতিত অৰ্হতাসম্পন্ন সকলো প্ৰাৰ্থীয়ে প্ৰাৰ্থী বাছনি প্ৰতিযোগিতাত অংশগ্ৰহণ কৰিব পাৰে। এই পদ্ধতিক প্ৰত্যক্ষ প্ৰবেশন পদ্ধতি (Direct Recruitment) বোলা হয়। দ্বিতীয়তে, মুকলি প্ৰতিযোগিতাৰ ব্যৱস্থা নকৰি চাকৰি কৰি থকা কৰ্মচাৰীৰ মাজৰ পৰা এটা পদবীৰ পৰা আন এটা পদবী নিয়োগ কৰিব পাৰি। এই পদ্ধতিক প্ৰমোচন পদ্ধতিও বোলা হয়। এই পদ্ধতি মুকলি নহয়; কৰ্মচাৰীসকলৰ মাজতহে ইয়াক প্ৰয়োগ কৰা হয়। এনে পদ্ধতিক পৰোক্ষ প্ৰবেশন পদ্ধতি (Indirect Recruitment) বোলা হয়। সকলো

দেশতে এই দুয়োটা পদ্ধতি অবলম্বন কৰা হয়। কিছুমান পদবীৰ কাৰণে মুকলি প্ৰতিযোগিতা যোগেদি প্ৰাৰ্থী বাছনি কৰা হয় আৰু কিছুমান পদবীৰ ক্ষেত্ৰত প্ৰমোচনৰ ব্যৱস্থা কৰা হয়। সাধাৰণতে নিম্ন পৰ্যায়ৰ পদবীৰ কাৰণে মুকলি প্ৰতিযোগিতা অনুষ্ঠিত কৰা হয় আৰু এই প্ৰতিযোগিতাত কৃতকাৰ্যতা লাভ কৰা প্ৰাৰ্থীসকলৰ মাজৰ পৰা নিয়োগৰ কাৰণে বাছনি কৰা হয়। মধ্যম পৰ্যায়ৰ পদবীৰ বিষয়ত প্ৰত্যক্ষ আৰু পৰোক্ষ এই দুয়োটা পদ্ধতি অবলম্বন কৰা হয়। উচ্চপৰ্যায়ৰ পদবীসমূহ পৰোক্ষ পদ্ধতিৰে পূৰণ কৰা হয়। সেয়েহে প্ৰাৰ্থী বাছনিৰ কাৰণে প্ৰত্যক্ষ প্ৰবেশন পদ্ধতি অনুসৰণ কৰা উচিত নে পৰোক্ষ প্ৰবেশন পদ্ধতি অনুসৰণ কৰা উচিত এই সমস্যা মধ্যম পৰ্যায়ৰ কৰ্মচাৰীৰ ক্ষেত্ৰতহে প্ৰযোজ্য।

প্ৰত্যক্ষ প্ৰবেশন পদ্ধতি (Direct Method of Recruitment) : আগতে উল্লেখ কৰা হৈছে যে মুকলি প্ৰতিযোগিতাৰ যোগেদি প্ৰাৰ্থী বাছনি কৰা পদ্ধতিক প্ৰত্যক্ষ প্ৰবেশন পদ্ধতি বোলা হয়। এই পদ্ধতিৰ সপক্ষে তলত দিয়া ধৰণে যুক্তি আগবঢ়োৱা হয়।

সপক্ষে চুক্তি

[Argument in Favour]

(১) প্ৰথমতে, বৰ্তমান যুগ গণতন্ত্ৰৰ যুগ। গণতন্ত্ৰত সকলো লোককে সমান সুযোগ আৰু সুবিধা দিয়াৰ ব্যৱস্থা থাকে। মুকলি প্ৰতিযোগিতাৰ যোগেদি প্ৰাৰ্থী বাছনি কৰা পদ্ধতিত অৰ্হতাসম্পন্ন সকলো লোকে প্ৰতিযোগিতা কৰাৰ সুবিধা পায়। সেয়েহে এই পদ্ধতি গণতন্ত্ৰসন্মত। এই পদ্ধতিত বিভিন্ন শ্ৰেণীৰ লোকৰ মাজত বৈষম্যৰ সৃষ্টি কৰাৰ অভিযোগ উত্থাপন হ'ব নোৱাৰে।

(২) দ্বিতীয়তে, প্ৰত্যক্ষ প্ৰবেশন পদ্ধতিৰ জৰিয়তে প্ৰাৰ্থী বাছনি কৰিলে অৰ্হতাসম্পন্ন আৰু উপযুক্ত প্ৰাৰ্থী পোৱাৰ সম্ভাৱনা থাকে। প্ৰবেশন পদ্ধতিক যদি অকল চাকৰি কৰি থকা ব্যক্তিৰ মাজত সীমাবদ্ধ ৰখা হয়, তেন্তিহলে সেই লোকসকলৰ মাজৰ পৰাই প্ৰাৰ্থী বাছনি কৰিব লাগে। কিন্তু তেনে লোক যোগ্যতাসম্পন্ন নহ'বও পাৰে।

(৩) তৃতীয়তে, প্ৰত্যক্ষ প্ৰবেশন পদ্ধতিৰে প্ৰাৰ্থী বাছনি কৰা নীতি অবলম্বন কৰিলে প্ৰশাসনীয় সেৱাত নতুন আৰু ডেকা লোক আন্তৰ্ভুক্ত হ'ব। সাধাৰণতে পুৰণি লোকসকল স্বভাৱতে ৰক্ষণশীল; তেওঁলোকে পৰিবৰ্তন নিবিচাৰে; আনহাতে ডেকাসকলে পৰিবৰ্তনক সমৰ্থন কৰে। বিশ্ববিদ্যালয় আৰু কলেজৰ পৰা অহা এই ডেকাসকলে পৰিবৰ্তিত পৰিস্থিতিত প্ৰশাসনীয় ব্যৱস্থাক খাপ খুওৱাৰ কাৰণে চেষ্টা কৰে। নতুন অৱস্থাত কাম কৰাৰ কাৰণে উৎসাহ-উদ্বীপনা থাকে। সেয়েহে প্ৰত্যক্ষ প্ৰবেশনৰ জৰিয়তে বাছনি কৰা ব্যক্তিৰ পৰা দক্ষতাসম্পন্ন প্ৰশাসন আশা কৰিব পাৰি। বিশেষকৈ বিজ্ঞান আৰু কাৰিকৰী বিষয়ত নতুন নতুন কৌশলৰ আৱিষ্কাৰ হৈ থাকে। সেয়েহে এনে বিষয়ত প্ৰত্যক্ষ প্ৰবেশন পদ্ধতি অবলম্বন কৰা উচিত।

(৪) চতুৰ্থতে, চাকৰী জীৱনৰ শেষৰছোৱা কালতহে পদোন্নতিৰ ব্যৱস্থা কৰা হয়। এনে অৱস্থাত এই লোকসকলে ভালৈবিনি প্ৰশাসনীয় অভিজ্ঞতা লাভ কৰে যদিও, বয়স বাঢ়ি