

প্রবেশন (Recruitment)

‘প্রবেশন’ আৰু ‘নিযুক্তি’ দুয়োটা শব্দ বহু সময়ত একে অৰ্থৰ বাবে ব্যৱহাৰ কৰা হয়। কিন্তু প্ৰকৃততে দুয়োটা শব্দৰ অৰ্থ বেলেগ বেলেগ হোৱা দেখা যায়। ‘প্রবেশন’ বুলিলে খালী পদ পূৰণৰ বাবে যোগ্যতাসম্পন্ন ব্যক্তিৰ বাছনি পদ্ধতিক বুজায়। এইদৰে বাছনি কৰা প্ৰাৰ্থীক পদত অধিষ্ঠিত কৰাকেই ‘নিযুক্তি’ বুলি ক’ব পাৰি।

প্রবেশন পদ্ধতি দুই ধৰণৰ হয়—(১) বহিঃপ্রবেশন বা প্ৰত্যক্ষ প্ৰবেশন আৰু

(২) আন্তঃপ্ৰবেশন আৰু পৰোক্ষ প্ৰবেশন। বহিঃপ্ৰবেশন পদ্ধতি সেৱাৰ বা প্ৰশাসনৰ বাহিৰৰ ব্যক্তিক খালী পদৰ বাবে বাছনি কৰা হয়। আনহাতে আন্তঃপ্ৰবেশনে সেৱা বা প্ৰশাসনৰ ভিতৰৰ নিম্নপদস্থ বিষয়াক উচ্চ পদত নিযুক্তি দিয়া পদ্ধতিক বুজায়। উচ্চ পদ পূৰণৰ বাবে সাধাৰণতে দুয়োটা প্ৰবেশন পদ্ধতি প্ৰয়োগ কৰা দেখা যায়। এই পদ্ধতি দুটাৰ গুণাগুণ সম্পৰ্কে আলোচনা কৰিলে দুয়োটা পদ্ধতিৰে সুবিধা আৰু অসুবিধা দৃষ্টিগোচৰ হয়—

আন্তঃপ্ৰবেশনৰ গুণ :

(১) আন্তঃপ্ৰবেশন পদ্ধতিয়ে প্ৰশাসনৰ ভিতৰৰ কৰ্মচাৰীক খালী হোৱা উচ্চ পদত নিযুক্তি দিয়াৰ সুযোগ দিয়ে। কৰ্ম-অভিজ্ঞতা আৰু প্ৰশাসন সম্বন্ধে জ্ঞান থকা বাবে প্ৰাৰ্থী গৰাকীয়ে উচ্চ পদত সন্নিবিষ্ট কৰা নতুন দায়িত্ব বহন কৰিবলৈ অসুবিধা নাপায়।

(২) পদোন্নতিৰ সুবিধা থাকিলে নিম্ন পৰ্যায়ৰ কৰ্মচাৰীসকলে দক্ষতা আৰু আনুগত্যশীলতাৰে কৰ্তব্যত ব্ৰতী হ'বলৈ উৎসাহ পায়।

(৩) পদোন্নতি বা আন্তঃপ্ৰবেশন পদ্ধতিয়ে প্ৰশিক্ষণৰ প্ৰয়োজনীয়তা হ্রাস কৰে আৰু ফলস্বৰূপে আৰ্থিক মিতব্যয়িতা ৰক্ষা কৰাত সহজ হয়।

(৪) পদোন্নতি পদ্ধতিয়ে যোগ্যতাসম্পন্ন ব্যক্তিক প্ৰশাসনীয় পদৰ বাবে আকৰ্ষিত কৰিব পাৰে। কিয়নো এজন ব্যক্তিয়ে নিম্ন পদত অধিষ্ঠিত হৈয়ো কাৰ্যত পাৰদৰ্শিতা দেখুৱাই পদোন্নতিৰ দ্বাৰা প্ৰশাসনৰ উচ্চ পদলৈ আগুৱাই যাব পাৰিব।

(৫) প্ৰতিযোগিতামূলক পৰীক্ষাই প্ৰাৰ্থীৰ সামৰ্থ্য আৰু ব্যক্তিত্বৰ সকলো দিশৰ প্ৰতি আলোকপাত কৰিব নোৱাৰে। কাৰ্যক্ষেত্ৰত প্ৰতিযোগিতামূলক পৰীক্ষাই আলোকিত কৰিব নোৱাৰা কিছুমান দিশ পোহৰলৈ আহে। গতিকে এই পদ্ধতি নিযুক্তিৰ বাবে অধিক নিৰ্ভৰশীল বুলি ক'ব পাৰি।

আন্তঃপ্ৰবেশনৰ দোষ :

আন্তঃপ্ৰবেশন পদ্ধতিয়ে কেৱল প্ৰশাসনৰ ভিতৰৰ ব্যক্তিকহে নিযুক্তি দিয়ে। গতিকে প্ৰাৰ্থীৰ সংখ্যা অতি সীমিত হয় আৰু প্ৰশাসনৰ বাহিৰৰ যোগ্যতাসম্পন্ন ব্যক্তি এনে সুবিধা গ্ৰহণ কৰাৰ পৰা বঞ্চিত হয়। এই পদ্ধতিক বহুলোকে অগণতান্ত্ৰিক আৰু সাম্য নীতিৰ পৰিপন্থী বুলিও অভিহিত কৰে। প্ৰশাসনৰ বাহিৰৰ ব্যক্তিৰ প্ৰবেশনৰ অভাৱত প্ৰশাসনে গতিশীলতা হেৰুৱায় আৰু যোগ্যতাসম্পন্ন ব্যক্তিক প্ৰশাসনে আকৰ্ষিত কৰিবলৈ অক্ষম হৈ পৰে। নতুন শিক্ষিত প্ৰাৰ্থীৰ বুদ্ধি আৰু দৃষ্টিভঙ্গীৰে প্ৰশাসনে সমাজৰ সমস্যাসমূহ বিশ্লেষণ কৰি নতুন পদ্ধতিৰে সমস্যা সমাধান কৰিবলৈ অপৰাগ হৈ পৰাৰ সম্ভাৱনা থাকে। ভাৰতৰ দৰে উন্নয়নশীল দেশত পৰিস্থিতিত খাপ খোৱাকৈ প্ৰশাসনীয় ব্যৱস্থা পৰিৱৰ্তিত হ'ব লাগিব।

বহিঃপ্রবেশন পদ্ধতিৰ গুণ :

- (১) বহিঃপ্রবেশন পদ্ধতি গণতান্ত্ৰিক নীতিৰ ওপৰত সুপ্রতিষ্ঠিত হোৱাৰ বাবে সকলো অৰ্হতাসম্পন্ন আৰু ইচ্ছুক ব্যক্তিয়েই প্ৰাৰ্থী হিচাপে প্ৰতিযোগিতাত অংশগ্ৰহণ কৰিব পাৰে। প্ৰত্যক্ষ প্ৰবেশন নীতিয়ে সাম্যনীতিৰ পৃষ্ঠপোষকতা কৰাও পৰিলক্ষিত হয়।
- (২) প্ৰত্যক্ষ প্ৰবেশন পদ্ধতিৰ পৰিসৰ বিস্তাৰিত হোৱাৰ ফলত প্ৰতিযোগীৰ সংখ্যাও বহুগুণে বৃদ্ধি পায়, গতিকে উপযুক্ত প্ৰাৰ্থীৰ বাছনি কৰিবলৈ ই অতি সহজ উপায় হৈ পৰে।
- (৩) বিশ্ববিদ্যালয় বা মহাবিদ্যালয়ত শিক্ষাগ্ৰহণ কৰি ওলাই অহা নতুন যুৱক-যুৱতীক লোক প্রশাসনত নিয়োগ কৰিবলৈ প্ৰত্যক্ষ প্ৰবেশন পদ্ধতিয়ে সহায় কৰে।
- (৪) পদোন্নতিয়ে সাধাৰণতে জ্যেষ্ঠ ব্যক্তিক উচ্চ পদত নিয়োগ কৰে আৰু ইয়াৰ দ্বাৰা বহুদিন ধৰি প্ৰশাসন সম্বন্ধে আহৰণ কৰা অভিজ্ঞতাৰে উচ্চ পদত দায়িত্বভাৰ লোৱাত সহজ হৈ পৰে। কিন্তু যুৱকসকলৰ দৰে কৰ্ম ক্ষেত্ৰত তৎপৰতা বা ক্ষিপ্ৰতাৰে দায়িত্ব বহন কৰিবলৈ বয়োজ্যেষ্ঠ ব্যক্তিসকল আগ্ৰহান্বিত হোৱা দেখা নাযায়।
- (৫) বহুদিন নিম্ন পৰ্যায়ৰ পদত অধিষ্ঠিত হৈ থকাৰ ফলত এজন ব্যক্তি প্ৰতিটো কামৰ বাবে উচ্চ বিষয়াৰ আদেশ বা পৰামৰ্শৰ ওপৰত নিৰ্ভৰশীল হৈ পৰে। ফলস্বৰূপে সিদ্ধান্ত গ্ৰহণ, নতুন আঁচনি প্ৰস্তুত আদি কাৰ্যত দূৰদৰ্শী মনোভাৱেৰে আগভাগ ল'বলৈ এনে ব্যক্তিয়ে সঙ্কোচবোধ কৰে।
- (৬) প্ৰশাসনৰ ওপৰত পৰা বিজ্ঞানৰ প্ৰভাৱে সাধাৰণতে প্ৰত্যক্ষ প্ৰবেশনৰহে পক্ষপাতিতা কৰে। কিয়নো নতুন পদ্ধতি গ্ৰহণ বা নতুন আহিলা-পাতি প্ৰয়োগৰ ক্ষেত্ৰত উপযুক্ত ব্যক্তি প্ৰত্যক্ষ প্ৰবেশনৰ জৰিয়তেহে নিযুক্ত কৰিব পাৰি।

বহিঃপ্রবেশনৰ দোষ :

- (১) বহিঃপ্রবেশন পদ্ধতিত প্ৰশাসনত অনভিজ্ঞ প্ৰাৰ্থীয়ে নিযুক্তি পোৱাৰ সম্ভাৱনা থাকে। ফলস্বৰূপে তেনে ব্যক্তিৰ প্ৰশিক্ষণৰ বাবে বহু ধন ব্যয় কৰিব লগীয়া হয়। কিন্তু পদোন্নতিত এনে ধৰণৰ ব্যয় নহয়।
- (২) প্ৰত্যক্ষ প্ৰবেশন পদ্ধতি অৱলম্বন কৰাৰ ফলত প্ৰশাসকসকলৰ কৰ্মস্পৃহাৰ হ্রাস হোৱা দেখা যায়। কিয়নো কৰ্মত পাৰদৰ্শিতা দেখুৱালেও পদোন্নতি পদ্ধতিৰ সহায়ত উচ্চ পদ লাভ কৰাৰ বাবে তেওঁলোক নিশ্চিত হ'ব নোৱাৰে।
- (৩) প্ৰত্যক্ষ প্ৰবেশন পদ্ধতিৰ প্ৰয়োগে কম বয়সীয়া ব্যক্তিক উচ্চ পদত নিয়োগ কৰাৰ সুবিধা দিয়ে। ফলস্বৰূপে নিম্ন পদত অধিষ্ঠিত হৈ থকা বয়সস্থ কৰ্মচাৰীসকলক ই হিংসান্বিত বা বিদ্ৰোহী কৰি তোলাৰ সম্ভাৱনা থাকে।
- (৪) প্ৰত্যক্ষ প্ৰবেশন পদ্ধতিত প্ৰশাসনৰ ভিতৰৰ প্ৰাৰ্থীক প্ৰতিযোগিতাত অংশগ্ৰহণ