

উদ্দেশ্যে বিভিন্ন বিষয়ত দক্ষতা আৰু পাৰদৰ্শিতা থকা লোকক নিয়োগ কৰা হয়। বৰ্তমান জটিল সমাজব্যৱস্থাৰ বিভিন্ন দিশ পৰিচালনা কৰাৰ কাৰণে বিশেষজ্ঞ-অসামৰিক সেৱাৰ লোকৰ দৰকাৰ। এই শ্ৰেণীৰ বিষয়ই সমস্যাৰ বিভিন্ন দিশ বিচাৰ কৰাৰ উদ্দেশ্যে দৰকাৰী তথ্য-পাতি যোগাৰ কৰে, তেনে তথ্য-পাতি বিশ্লেষণ কৰে আৰু এই বিশ্লেষণৰ পৰা লাভ কৰা অভিজ্ঞতাৰ ভিত্তিত সমস্যা সমাধানৰ কাৰণে প্ৰস্তাৱ দাঙি ধৰে। সেয়েহে বৰ্তমান যুগত ৰাষ্ট্ৰীয় সমস্যা সমাধানৰ কাৰণে মেধাৰ ভিত্তিত উপযুক্ত লোক নিয়োগ কৰা দৰকাৰ। এনে কাৰণত বিষয়াক লোক প্রশাসনৰ সৰ্বোৎকৃষ্ট উপাদান হিচাপে বিবেচনা কৰা হয়।

বিষয়া প্রশাসনৰ সমস্যা (Problems of Personnel Administration)

বিষয়া প্রশাসনৰ কিছুমান সমস্যা আছে। এই সমস্যাবোৰ দেশৰ অসামৰিক সেৱাৰ লোকৰ লগত জড়িত। নিগ্ৰো (Nigro)-ৰ মতে দেশৰ সেৱাৰ লগত জড়িত কৰ্মচাৰীসকলৰ পৰা যাতে গুণগত আৰু পৰিমাণগত সেৱা লাভ কৰিব পৰা যায়, সেই উদ্দেশ্যে নতুন কৰ্মচাৰী নিয়োগ আৰু পুৰণি কৰ্মচাৰী ব্যৱহাৰৰ কৌশলেই হৈছে বিষয়া প্রশাসন। কোনো এটা কামৰ কাৰণে উপযুক্ত ব্যক্তি বিচাৰ কৰাই হৈছে বিষয়া প্রশাসনৰ প্ৰথম সমস্যা। অৰ্থাৎ উপযুক্ত ব্যক্তি বিচাৰি উলিওৱাৰ কাৰণে সু-পৰিকল্পিত আঁচনি আৰু বস্তুনিৰপেক্ষ (objective) পৰীক্ষাৰ দৰকাৰ। চৰকাৰী সেৱাৰ কাৰণে উপযুক্ত লোকক বাছনি কৰাৰ পদ্ধতি এনে হ'ব লাগে যাতে বুদ্ধিমান, অৰ্হতাসম্পন্ন আৰু উপযুক্ত লোকক কামৰ কাৰণে বাছনি কৰিব পাৰি। উপযুক্ত প্ৰাৰ্থী বাছনি কৰা হ'লেও তেনে প্ৰাৰ্থীক যি কামত মকৰল কৰা হয়, সেই কাম যাতে তেওঁ দক্ষতাৰে সম্পাদন কৰিব পাৰে, সেই উদ্দেশ্যে তেওঁক প্ৰশিক্ষণ দিয়া দৰকাৰ। সেয়েহে বিষয়া প্রশাসনৰ দ্বিতীয় সমস্যা হৈছে বিষয়াসকলৰ কাৰণে উপযুক্ত প্ৰশিক্ষণ প্ৰণালী উদ্ভাৱন কৰা। প্ৰশিক্ষণৰ উদ্দেশ্য আৰু বিষয়-বস্তু স্পষ্টভাৱে নিৰ্দিষ্ট কৰা থাকিব লাগে। বিষয়া প্রশাসনৰ তৃতীয় সমস্যা হৈছে বিভিন্ন সেৱাৰ শ্ৰেণীবিভাজন কৰা আৰু প্ৰত্যেক শ্ৰেণীৰ সেৱাৰ বিনিময়ত তেওঁলোকক দিবলগা দৰমহাৰ হাৰ নিৰ্ধাৰণ কৰা। পদোন্নতিৰ পদ্ধতি নিৰ্ণয় কৰা হৈছে বিষয়া প্রশাসনৰ চতুৰ্থ সমস্যা। পদোন্নতিৰ ব্যৱস্থা থাকিলেহে কৰ্মচাৰীসকলে নিষ্ঠা আৰু দক্ষতাৰে কাৰ্য সম্পাদন কৰিব। সেয়েহে বিষয়াসকলৰ কাৰণে পদোন্নতিৰ এটা সুস্থ ব্যৱস্থা থকা উচিত। শেষত বিষয়াসকলৰ মাজত যাতে আত্মবিশ্বাস আৰু শৃংখলা থাকে সেই বিষয়েও দৃষ্টি ৰখা প্ৰয়োজন। সংক্ষেপতে ক'বলৈ হ'লে উপযুক্ত বাছনি পদ্ধতি আৰু নিয়োগ, বিষয়াসকলৰ শ্ৰেণীবিভাজন আৰু দৰমহাৰ হাৰ নিৰ্ধাৰণ, প্ৰশিক্ষণ, পদোন্নতি, আত্মবিশ্বাস আৰু শৃংখলা আৰু কৰ্মচাৰীসকলৰ মাজত যাতে সুস্থ মানৱিক সম্পৰ্ক থাকে, এনেবোৰ সমস্যাৰ লগত বিষয়া প্রশাসন জড়িত থাকে। সেইবাবেই প্ৰৱেশন (Recruitment), প্ৰশিক্ষণ (Training) আৰু পদোন্নতি (Promotion)-ৰ বিশদ আলোচনাৰ প্ৰয়োজন।

প্ৰৱেশন [Recruitment]

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

পদ-পুৰস্কাৰ ব্যৱস্থা আৰু মেধা ব্যৱস্থা (Spoils System and Merit System)

চৰকাৰী পদবীসমূহত মেধাৰ ভিত্তিত প্ৰাৰ্থী নিয়োগ কৰা পদ্ধতি অৱলম্বন কৰাৰ আগতে সকলো দেশতে পৃষ্ঠপোষক পদ্ধতি (Patronage System)-ত চৰকাৰী কৰ্মচাৰীসকলক নিয়োগ কৰা হৈছিল। সেই সময়ত ধনৰ

“Personnel Administration is the art of selecting new employees and making use of old one's in such manners that the maximum quality and quantity of output and service are obtained from the working force.”

—F. A. Nigro

বিনিময়ত এনে পদবী লাভ কৰাৰ সুবিধা আছিল। শাসনৰ কৰ্তৃত্বত থকা লোকে এনে পদবী উপহাৰ হিচাপেও দিয়াৰ 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।

২০২৩ 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 বিবেচনা মতে নতুন লোকক নিয়োগ কৰে। **দ্বিতীয়তে**, ৰাষ্ট্ৰপ্ৰধান হৈছে প্ৰধান কাৰ্যপালিকা। কোনবোৰ ব্যক্তিৰ জৰিয়তে তেওঁৰ কাৰ্যসূচী ৰূপায়ণ 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 সম্ভ্ৰষ্ট কৰাৰ সুবিধাও আছে। যিসকল লোকে ৰাষ্ট্ৰপ্ৰধানজনক নিৰ্বাচনত সহায় কৰে, তেনে লোকক পুৰস্কাৰ হিচাপে ৰাষ্ট্ৰপ্ৰধানে 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 ৰূপায়ণ কৰিবলৈ হ'লে, তেনে আদৰ্শ আৰু কাৰ্যসূচী ৰূপায়ণৰ 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।

২০২৩ পদ-পুৰস্কাৰৰ বিপক্ষে যুক্তি (Argument Against the Spoils System)

পদ-পুৰস্কাৰ ব্যৱস্থাৰ সপক্ষে ওপৰত দিয়া ধৰণে যুক্তি আগবঢ়োৱা হয় যদিও, এই ব্যৱস্থা আসোঁৱাহমুক্ত নহয়। এই ব্যৱস্থাৰ বিৰুদ্ধে তলত দিয়া ধৰণে যুক্তি আগবঢ়োৱা হয়। **প্ৰথমতে**, এই ব্যৱস্থাই শাসন ব্যৱস্থাত দুৰ্নীতিৰ প্ৰশ্ন দি়ে। 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 এই ব্যৱস্থা অৱলম্বন কৰাৰ ফলত শাসনৰ মানদণ্ড নিম্নগামী হোৱাৰ সম্ভাৱনা থাকে। কিয়নো এই ব্যৱস্থাত প্ৰাৰ্থীৰ যোগ্যতাকৈ 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।