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, ন্যস্তস্বাৰ্থ 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 আসোঁৱাহসমূহ 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-পুৰস্কাৰ 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 আইনসন্মত নহয়।

(২) দলীয় সংগঠনৰ প্ৰতি আনুগত্য দেখুৱাবলৈ নাইবা দলৰ পুঁজিলৈ বৰঙণি আগবঢ়াবলৈ বাধ্য কৰাটো আইনবিৰুদ্ধ 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 যোগ্যতাসম্পন্ন 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 গুৰুত্ব দিয়া নহয়।

যিবোৰ দেশত মেধা পদ্ধতিত চৰকাৰী চাকৰিয়াল নিয়োগ কৰা ব্যৱস্থাৰ প্ৰচলন আছে, তেনে দেশতো কিছুমান ক্ষেত্ৰত ইয়াৰ ব্যতিক্ৰম থকা দেখা যায়। তলত দিয়া বিষয়ত সাধাৰণতে মেধা ব্যৱস্থাৰ প্ৰচলন কৰা নহয়। প্ৰথমতে, ৰাজনৈতিক পদবীবোৰৰ ক্ষেত্ৰত এই ব্যৱস্থা অনুসৰণ কৰা নহয়। আমাৰ দেশত মন্ত্ৰী, সংসদীয় সচিব, ৰাজ্যপাল আদি পদ পূৰণৰ ক্ষেত্ৰত মেধা ব্যৱস্থাৰ প্ৰয়োগ কৰা নহয়। ইংলেণ্ড আৰু আমেৰিকাতো এনেবোৰ পদবীৰ বিষয়ত মেধা ব্যৱস্থাৰ প্ৰয়োগ কৰা নহয়। দ্বিতীয়তে, প্ৰত্যেক দেশৰ আইন মতে চৰকাৰে মেধা ব্যৱস্থাৰ 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 অৱলম্বন কৰা নহয়।

মেধা ব্যৱস্থাৰ আসোঁৱাহ (Disadvantages of Merit System)

মেধা ব্যৱস্থাৰ তলত দিয়া আসোঁৱাহসমূহ আছে ঃ

(১) প্ৰথমতে, 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 প্ৰৱণতাহে দেখা যায়। সেয়েহে মৌখিক পৰীক্ষাক একপ্ৰকাৰ Elemination 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।

প্ৰৱেশন পদ্ধতি ঃ নকাৰাত্মক্ আৰু সাকাৰাত্মক্ (Recruitment : Negative and Positive)

চৰকাৰী পদবীৰ কাৰণে উপযুক্ত প্ৰাৰ্থী বাছনি কৰা বিষয়া প্ৰশাসনৰ 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 আশাকৰা মতে কাৰ্যকৰী হোৱাত বাধাৰ সৃষ্টি হয়। বাছনি পদ্ধতিক নকাৰাত্মক্ (Negative) আৰু সাকাৰাত্মক্ (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 নকাৰাত্মক্ (Negative) পদ্ধতি বোলা হয়। পদ-পুৰস্কাৰ ব্যৱস্থাৰ পৰিৱৰ্তে যেতিয়া মেধা ব্যৱস্থাৰ প্ৰচলন কৰা হৈছিল, তেতিয়া লোকসেৱা আয়োগৰ জৰিয়তে চৰকাৰী পৃষ্ঠপোষকতাত নিয়োগ কৰা পদ্ধতি বন্ধ কৰিবলৈ চেষ্টা কৰা হৈছিল। সেই সময়ত অৰ্হতাসম্পন্ন সকলো লোকক 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 পৰিৱৰ্তে মুকলি পদ্ধতি আখ্যা দিয়া হৈছিল। প্ৰাৰ্থী বাছনিৰ এই পদ্ধতিক নকাৰাত্মক্ পদ্ধতি বোলা হয়। প্ৰাৰ্থী বাছনিৰ বিষয়ত এই পদ্ধতি গ্ৰহণ কৰাৰ ফলত উপযুক্ত আৰু দক্ষতাসম্পন্ন লোক বাছনি হোৱাৰ পৰিৱৰ্তে মধ্যমশ্ৰেণীৰ প্ৰাৰ্থীহে বাছনি হৈছিল। কিংছলে (Kingsley)-ৰ মতে ক'বলৈ হ'লে এই পদ্ধতিত বদমাচসকলক আঁতৰ কৰা হৈছিল সঁচা; কিন্তু উপযুক্ত আৰু যোগ্যতাসম্পন্ন লোকেই সুবিধাৰ পৰা বঞ্চিত হৈছিল।

কিন্তু সময়ৰ সোঁতত প্ৰাৰ্থী বাছনিৰ বিষয়ত প্ৰয়োগ কৰা নকাৰাত্মক্ পদ্ধতিৰ পৰিবৰ্তে সাকাৰাত্মক্ পদ্ধতি অৱলম্বন কৰাৰ ওপৰত গুৰুত্ব দিয়া হৈছে। চৰকাৰী পদবীৰ কাৰণে উপযুক্ত আৰু যোগ্যতাসম্পন্ন প্ৰাৰ্থী বাছনি কৰা পদ্ধতিক সাকাৰাত্মক্ 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 প্ৰাৰ্থীসকলৰ কেনে ধৰণৰ অৰ্হতা নিৰ্ধাৰণ কৰা হ'ব।

(ঘ) অৰ্হতা নিৰ্ধাৰণৰ পদ্ধতি কি হ'ব অৰ্থাৎ লিখিত পৰীক্ষা হ'বনে মৌখিক পৰীক্ষা হ'ব আৰু

(ঙ) অৰ্হতা নিৰ্ধাৰণ কৰা কৰ্তৃপক্ষ কোন হ'ব আৰু এই কৰ্তৃপক্ষৰ বৈশিষ্ট্য কেনে ধৰণৰ হ'ব—আদিয়ে প্ৰধান।

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 প্ৰকৃততে 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 কমসংখ্যক 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 প্ৰকৃতাৰ্থত স্বায়ত্ত শাসিত এটা এজেন্সিয়েহে এই দায়িত্ব পালন কৰে। লোকসেৱা আয়োগৰ ওপৰতহে প্ৰাৰ্থী বাছনিৰ দায়িত্ব দিয়া হয়।