

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।

প্ৰৱেশন 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 প্ৰৱেশন 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 প্ৰৱেশন পদ্ধতি (Indirect Recruitment) বোলা হয়। এই আলোচনাৰ পৰা এই কথা স্পষ্ট হৈ পৰিছে যে প্ৰৱেশনৰ পদ্ধতি মূলতঃ দুটা :

১। প্ৰত্যক্ষ প্ৰৱেশন পদ্ধতি (Direct Method of Recruitment) আৰু

২। পৰোক্ষ প্ৰৱেশন পদ্ধতি (Indirect Method of Recruitment)

সকলো দেশতে এই দুয়োটা পদ্ধতি অৱলম্বন কৰা হয়। কিছুমান পদবীৰ কাৰণে মুকলি প্ৰতিযোগিতাৰ 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 অৱলম্বন কৰা হয়। উচ্চপৰ্যায়ৰ পদবীসমূহ পৰোক্ষ পদ্ধতিৰে পূৰণ কৰা হয়। সেয়েহে প্ৰাৰ্থী বাছনিৰ কাৰণে প্ৰত্যক্ষ প্ৰৱেশন পদ্ধতি অনুসৰণ কৰা উচিত নে পৰোক্ষ প্ৰৱেশন পদ্ধতি অনুসৰণ কৰা উচিত এই সমস্যা মধ্যম পৰ্যায়ৰ কৰ্মচাৰীৰ ক্ষেত্ৰতহে প্ৰযোজ্য।

প্ৰত্যক্ষ প্ৰৱেশন পদ্ধতিৰ সপক্ষে যুক্তি

(Argument in favour of Direct Method of Recruitment)

আগতেই উল্লেখ কৰা হৈছে যে মুকলি প্ৰতিযোগিতাৰ যোগেদি প্ৰাৰ্থী বাছনি কৰা পদ্ধতিক প্ৰত্যক্ষ প্ৰৱেশন পদ্ধতি বোলা হয়। এই পদ্ধতিৰ সপক্ষে তলত দিয়া ধৰণে যুক্তি আগবঢ়োৱা হয় :

- (১) প্ৰথমতে, বৰ্তমান যুগ গণতন্ত্ৰৰ যুগ। গণতন্ত্ৰত সকলো লোকে 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 প্ৰৱেশন পদ্ধতিৰ জৰিয়তে প্ৰাৰ্থী বাছনি কৰিলে অৰ্হতাসম্পন্ন আৰু উপযুক্ত প্ৰাৰ্থী পোৱাৰ সম্ভাৱনা থাকে। প্ৰৱেশন পদ্ধতিক যদি অকল চাকৰি কৰি থকা ব্যক্তিৰ মাজত সীমাবদ্ধ ৰখা হয়, তেতিয়াহ'লে সেই লোকসকলৰ মাজৰ পৰাই প্ৰাৰ্থী বাছনি কৰিব লাগে। কিন্তু তেনে লোক যোগ্যতাসম্পন্ন নহ'বও পাৰে।

- (৩) তৃতীয়তে, প্ৰত্যক্ষ প্ৰৱেশন পদ্ধতিৰে প্ৰাৰ্থী বাছনি কৰা নীতি অৱলম্বন কৰিলে প্ৰশাসনীয় সেৱাত নতুন আৰু ডেকা লোক অন্তৰ্ভুক্ত হ'ব। সাধাৰণতে পুৰণি লোকসকল স্বভাৱতে ৰক্ষণশীল; তেওঁলোকে পৰিৱৰ্তন নিবিচাৰে; আনহাতে ডেকাচামে পৰিৱৰ্তনক সমৰ্থন কৰে। বিশ্ববিদ্যালয় আৰু কলেজৰ পৰা অহা এই ডেকাসকলে পৰিৱৰ্তিত পৰিস্থিতিত প্ৰশাসনীয় ব্যৱস্থাত খাপ খুওৱাৰ কাৰণে চেষ্টা কৰে। নতুন অৱস্থাত কাম কৰাৰ কাৰণে উৎসাহ-উদ্দীপনা থাকে। সেয়েহে প্ৰত্যক্ষ প্ৰৱেশনৰ 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 প্ৰৱেশন পদ্ধতি অৱলম্বন কৰা উচিত।
- (৪) চতুৰ্থতে, চাকৰি জীৱনৰ শেষৰছোৱা কালতহে পদোন্নতিৰ ব্যৱস্থা কৰা হয়। এনে অৱস্থাত এই লোকসকলে ভালেখিনি প্ৰশাসনীয় অভিজ্ঞতা লাভ কৰে যদিও, বয়স বাঢ়ি যোৱাৰ লগে লগে কামৰ প্ৰতি হেলাৰ সৃষ্টি হয়। কম বয়সৰ কৰ্মচাৰী এজনে যি পৰিমাণৰ নিষ্ঠা আৰু শক্তি প্ৰয়োগ কৰি নিজৰ দায়িত্ব পালন কৰে, বয়সস্থ লোক এজনৰ কাৰণে সিমান কষ্টেৰে দায়িত্ব পালন কৰা সম্ভৱ নহয়। সেয়েহে প্ৰত্যক্ষ প্ৰৱেশন পদ্ধতিৰ জৰিয়তে প্ৰাৰ্থী বাছনি কৰাৰ ওপৰত গুৰুত্ব দিয়া উচিত।
- (৫) পঞ্চমতে, প্ৰত্যক্ষ প্ৰৱেশন পদ্ধতিৰ জৰিয়তে প্ৰাৰ্থী বাছনি কৰা ব্যৱস্থা নাথাকিলে, কলেজ আৰু বিশ্ববিদ্যালয়ৰ পৰা সুখ্যাতিৰে উত্তীৰ্ণ হোৱা ছাত্ৰ-ছাত্ৰীৰ কাৰণে চৰকাৰী পদবীৰ প্ৰতি কোনো আকৰ্ষণ নাথাকিব। চৰকাৰৰ তলত নিম্নপৰ্যায়ত আৰু কম দৰমহাত চাকৰি কৰিবলগা হোৱাৰ কাৰণে, তেনে পদবীৰ প্ৰতি তেওঁলোকৰ আকৰ্ষণ নাথাকি; তেওঁলোকে আন ঠাইত চাকৰি বিচাৰিবলৈ চেষ্টা কৰিব। এই ব্যৱস্থাৰ ফলত চৰকাৰী পদবীসমূহ মধ্যম পৰ্যায় নাইবা নিম্নপৰ্যায়ৰ মানদণ্ডৰ ব্যক্তিকে পূৰণ কৰিবলগা হ'ব। এনে ব্যৱস্থাই প্ৰশাসনৰ মানদণ্ড নিম্নগামী কৰিব। সেয়েহে প্ৰত্যক্ষ প্ৰৱেশন পদ্ধতিৰ জৰিয়তে প্ৰাৰ্থী বাছনি কৰা পদ্ধতি অৱলম্বন কৰা উচিত।
- (৬) ষষ্ঠতে, কাৰিকৰী বিষয়ত নতুন নতুন কৌশল আৱিষ্কাৰ হৈ থাকে আৰু এই কৌশল প্ৰয়োগৰ কাৰণে অভিজ্ঞতাসম্পন্ন লোকৰ দৰকাৰ। সেয়েহে বিজ্ঞান আৰু কাৰিকৰী বিষয়ত প্ৰত্যক্ষ প্ৰৱেশন পদ্ধতিৰে প্ৰাৰ্থী বাছনি কৰা উচিত।
- (৭) শেষত, চৰকাৰী পদবীৰ কাৰণে বাহিৰৰ প্ৰাৰ্থীৰ লগত প্ৰতিযোগিতা কৰাৰ নিয়ম থাকিলে, চৰকাৰী কৰ্মচাৰীসকলেও এনে প্ৰতিযোগিতাত অৱতীৰ্ণ হ'বলৈ চেষ্টা কৰিব। তেওঁলোকে নিজৰ নিজৰ বিভাগত উন্নত মানৰ কাৰ্যদক্ষতা দেখুৱাবলৈ চেষ্টা কৰিব। সেয়েহে প্ৰত্যক্ষ প্ৰৱেশনৰ যোগেদি প্ৰাৰ্থী বাছনি কৰা পদ্ধতিৰ ওপৰত গুৰুত্ব দিয়া উচিত।

প্ৰত্যক্ষ প্ৰৱেশন পদ্ধতিৰ আঁসোঁৱাহ অথবা বিপক্ষে যুক্তি

(Disadvantages or Arguments Against the Direct Method of Recruitment)

প্ৰত্যক্ষ প্ৰৱেশন পদ্ধতিৰ ওপৰত দিয়া সুবিধাসমূহ আছে যদিও এই পদ্ধতি সম্পূৰ্ণ দোষমুক্ত নহয়। এই পদ্ধতিৰ বিপক্ষে তলত দিয়া ধৰণৰ অভিযোগ উত্থাপন কৰা হয় :

- (১) প্ৰথমতে, প্ৰত্যক্ষ প্ৰৱেশন পদ্ধতিৰ জৰিয়তে যিসকল প্ৰাৰ্থীক বাছনি কৰা হয়, সেই প্ৰাৰ্থীবোৰৰ বাস্তৱ প্ৰশাসন সম্পৰ্কে অভিজ্ঞতা নাথাকে। সেয়েহে তেনে প্ৰাৰ্থীৰ ওপৰত প্ৰশাসনৰ দায়িত্ব দিয়া বিপজ্জনক। নতুনকৈ বাছনি কৰা এই প্ৰাৰ্থীসকলক প্ৰশিক্ষণ দিবলগা হয়। নিয়োগৰ পিছত প্ৰশিক্ষণ দিবলগা হোৱাৰ কাৰণে চৰকাৰৰ সময় আৰু ধনৰ খৰচ হয়।
- (২) দ্বিতীয়তে, প্ৰত্যক্ষ প্ৰৱেশন পদ্ধতিৰ জৰিয়তে প্ৰশাসনীয় বিষয়াসকলক নিযুক্তি দিয়াৰ ফলত তলৰ কৰ্মচাৰীসকলৰ প্ৰমোচনৰ পথ বন্ধ হয়। প্ৰমোচনৰ কোনো আশা নথকাৰ ফলত কৰ্মচাৰীসকলৰ কাম কৰাৰ ইচ্ছা কমি যায়। তেওঁলোকৰ দক্ষতাৰে নিজৰ নিজৰ দায়িত্ব সম্পাদন কৰিলেও, তেওঁলোকৰ প্ৰমোচনৰ আশা নাথাকে। ফলত দক্ষতাৰে নিজৰ দায়িত্ব পালন কৰিবলৈ তেওঁলোকে উৎসাহ-উদ্দীপনা নাপায়।

- (৩) তৃতীয়তে, প্রত্যক্ষ প্রবেশন পদ্ধতি অবলম্বন কৰাৰ ফলত ডেকা আৰু কম বয়সীয়া বিষয়াসকলে অভিজ্ঞতাসম্পন্ন আৰু বয়সস্থ লোকৰ ওপৰত নিৰ্দেশ দিয়াৰ সুবিধা পায়। ইয়াৰ ফলত বয়সস্থ আৰু অভিজ্ঞতাসম্পন্ন লোকসকলৰ মাজত মানসিক অসন্তুষ্টিৰ সৃষ্টি হয়। দেশৰ প্রশাসনৰ কাৰণে তলতীয়া কৰ্মচাৰীসকলৰ এই মানসিক অসন্তুষ্টি কেতিয়াও শুভলক্ষণ নহয়।
- (৪) চতুৰ্থতে, প্রত্যক্ষ প্রবেশন পদ্ধতিৰ জৰিয়তে প্ৰাৰ্থী বাছনি কৰিবলৈ হ'লে প্ৰতিযোগিতামূলক পৰীক্ষা অনুষ্ঠিত কৰিবলগা হয়। এনে পৰীক্ষা অনুষ্ঠিত কৰা কাৰ্য ব্যয়বহুল। ইয়াৰ উপৰিও এই পদ্ধতিৰ জৰিয়তে যে উপযুক্ত প্ৰাৰ্থী বাছনি কৰিব পৰা যাব, তাৰ কোনো নিশ্চয়তা নাই। প্ৰাৰ্থী বাছনিৰ কাৰণে অবলম্বন কৰা পৰীক্ষা আৰু মূল্যাংকন পদ্ধতি বিজ্ঞানসন্মত নোহোৱাৰ ফলত অনুপযুক্ত প্ৰাৰ্থী বাছনি হোৱাৰ সম্ভাৱনা নথকা নহয়। কিংছলে (Kingsley)-ৰ মতে ক'বলৈ হ'লে এই পদ্ধতিৰে প্ৰাৰ্থী বাছনি কৰিলে দুষ্টসকলক (Rascals) আঁতৰ কৰিব পাৰিব সঁচা; কিন্তু বহুত উপযুক্ত লোককো আঁতৰ কৰা হয়। সেয়েহে প্রত্যক্ষ প্রবেশন পদ্ধতিক দোষযুক্ত বুলি ক'ব নোৱাৰি।
- (৫) শেষত, প্রত্যক্ষ প্রবেশন পদ্ধতিৰ জৰিয়তে সকলো শ্ৰেণীৰ কৰ্মচাৰী বাছনি কৰিবলৈ হ'লে, লোকসেৱা আয়োগ আৰু আন আন নিয়োগ কৰ্তৃপক্ষৰ কামৰ বোজা বাঢ়ি যাব। সেয়েহে উপযুক্ত প্ৰাৰ্থী বাছনি কৰিবলৈ নিয়োগ কৰ্তৃপক্ষৰ কাৰণে দৰকাৰী মনোযোগ দিয়া সময় আৰু সুবিধা নাথাকিব। ইয়াৰ উপৰিও এই পদ্ধতি ব্যয়বহুল। সেয়েহে সকলো ক্ষেত্ৰতে প্রত্যক্ষ প্রবেশন পদ্ধতি অনুসৰণ কৰাত অসুবিধাও আছে।

পৰোক্ষ প্রবেশন পদ্ধতিৰ সুবিধা অথবা সপক্ষে যুক্তি

(Advantages of Indirect Recruitment or Arguments in Favour of Indirect Recruitment)

পৰোক্ষ প্রবেশন পদ্ধতিৰ জৰিয়তে প্ৰাৰ্থী বাছনি কৰাৰ বিষয়ত তলত দিয়া সুবিধাসমূহ আছে :

- (১) প্ৰথমতে, কোনো এটা নিম্ন পদবীত কাম কৰা লোকক ওপৰৰ পদবীলৈ প্ৰমোচন এই পদ্ধতিত দিয়া হয়। নিম্ন পদবীত কাম কৰা এনে লোকৰ প্রশাসন সম্পৰ্কে অভিজ্ঞতা থাকে। এই অভিজ্ঞতাই উচ্চ পদবীৰ দায়িত্ব দক্ষতাৰে সম্পাদন কৰাত সহায় কৰে।
- (২) দ্বিতীয়তে, পদোন্নতিৰ ব্যৱস্থা থাকিলে তলৰ কৰ্মচাৰীসকলে কাম কৰাৰ প্ৰেৰণা পায়। ভালদৰে আৰু দক্ষতাৰে নিজৰ দায়িত্ব পালন কৰিব পাৰিলে, তেওঁলোকৰ প্ৰমোচন হ'ব বুলি আশা কৰে। সেয়েহে প্ৰমোচনৰ আশাত কৰ্মচাৰীসকলে নিজৰ নিজৰ দায়িত্ব নিষ্ঠাৰে সম্পাদন কৰিবলৈ চেষ্টা কৰে।
- (৩) তৃতীয়তে, পৰীক্ষা পদ্ধতিয়ে প্ৰাৰ্থীৰ কৰ্মশক্তিৰ আৱিষ্কাৰ কৰিব নোৱাৰে। অৰ্থাৎ কোনজন ব্যক্তিয়ে নিষ্ঠাৰে তেওঁৰ দায়িত্ব পালন কৰিব, পৰীক্ষা পদ্ধতিৰ জৰিয়তে তাক নিৰ্ধাৰণ কৰিব নোৱাৰি। পৰীক্ষা পদ্ধতিৰ এই আসোঁৱাহক প্ৰমোচন পদ্ধতিৰে আঁতৰ কৰিব পাৰি। কাম কৰি থকা কৰ্মচাৰী এজনে কেনেদৰে তেওঁৰ দায়িত্ব সম্পাদন কৰে, সেই বিষয়ে জানিব পাৰি। সেয়েহে এই পদ্ধতিৰে যোগ্যতাসম্পন্ন লোকক পদোন্নতি দিয়া হয়।
- (৪) চতুৰ্থতে, কৰ্মচাৰী এজনৰ আগৰ কামৰ মূল্যায়ন কৰি তেওঁক নতুন দায়িত্ব দিব পাৰি। তেওঁ যদি তেওঁৰ আগৰ দায়িত্ব সুকলমে আৰু দক্ষতাৰে সম্পাদন কৰিব পাৰিছে, তেতিয়াহ'লে প্ৰমোচনৰ পিছত তেওঁ তেওঁৰ নতুন দায়িত্বও নিষ্ঠাৰে আৰু দক্ষতাৰে সম্পাদন কৰিব পাৰিব বুলি আশা কৰিব পাৰি।
- (৫) পঞ্চমতে, প্রত্যক্ষ প্রবেশন পদ্ধতিৰে বাছনি কৰা প্ৰাৰ্থীতকৈ পৰোক্ষ প্রবেশন পদ্ধতিৰে বাছনি কৰা প্ৰাৰ্থী অধিক উপযুক্ত হ'ব বুলি আশা কৰিব পাৰি।
- (৬) ষষ্ঠতে, কাৰ্যালয়ত কাম কৰি থকা ব্যক্তি এজনক তেওঁৰ কৰ্তব্য সম্পৰ্কে প্ৰশিক্ষণ দিয়া হয়। ওপৰৰ কৰ্মচাৰীৰ পৰা তেওঁলোকে বাস্তৱ অভিজ্ঞতা লাভ কৰাৰ সুবিধা পায়। কিন্তু প্রত্যক্ষ পদ্ধতিৰ জৰিয়তে বাছনি কৰা প্ৰাৰ্থীৰ এই দুটা সুবিধাৰ এটাও নাথাকে। তেওঁলোকক প্রশাসনীয় নীতি-নিয়ম সম্পৰ্কে প্ৰশিক্ষণ

দিবলগা হয়। কাৰ্যালয়ৰ কোনো কৰ্মচাৰীৰ লগত জড়িত নোহোৱাৰ কাৰণে তেওঁলোকৰ প্ৰশাসন সম্পৰ্কে কোনো জ্ঞান নাথাকে।

- (৭) শেষত, পৰোক্ষ প্ৰৱেশন পদ্ধতিৰে প্ৰাৰ্থী বাছনি কৰাৰ ফলত লোকসেৱা আয়োগ আৰু আন আন নিয়োগ কৰ্তৃপক্ষৰ কামৰ বোজা বহু পৰিমাণে কমি যায়। বিজ্ঞাপন দি পৰীক্ষা অনুষ্ঠিত কৰাৰ কাৰণে ধন খৰচ কৰিবলগা নহয়। এই পদ্ধতিত স্বজনপ্ৰীতি নাইবা ব্যক্তিগত প্ৰভাৱ বিস্তাৰৰ সুবিধাও কম। এনেবোৰ যুক্তিৰ ভিত্তিত প্ৰত্যক্ষ প্ৰৱেশন পদ্ধতিতকৈ পৰোক্ষ প্ৰৱেশন পদ্ধতিক উন্নত হিচাপে বিবেচনা কৰা হয়।

পৰোক্ষ প্ৰৱেশন পদ্ধতিৰ আসোঁৱাহ অথবা বিপক্ষে যুক্তি

(Disadvantages or Arguments Against the Indirect Method of Recruitment)

পৰোক্ষ প্ৰৱেশন পদ্ধতিৰ কিছুমান সুবিধা আছে যদিও এই পদ্ধতি আসোঁৱাহমুক্ত নহয়। এই পদ্ধতিৰ বিৰুদ্ধে তলত দিয়া ধৰণে অভিযোগ উত্থাপন কৰা হয় :

- (১) প্ৰথমতে, পৰোক্ষ প্ৰৱেশন পদ্ধতি গণতান্ত্ৰিক নহয়। গণতন্ত্ৰত সকলো লোককে সমান সুযোগ আৰু সুবিধা দিয়াৰ ব্যৱস্থা থাকে। কিন্তু পৰোক্ষ পদ্ধতিৰ যোগেদি প্ৰাৰ্থী বাছনি কৰা ব্যৱস্থা অৱলম্বন কৰাৰ ফলত সকলো লোকে প্ৰাৰ্থী বাছনিৰ বিষয়ত প্ৰতিযোগিতা কৰাৰ সুবিধা নাপায়।
- (২) দ্বিতীয়তে, এই পদ্ধতিৰে প্ৰাৰ্থী বাছনি কৰাৰ ফলত অকল চাকৰিত থকা ব্যক্তিসকলৰ পৰাহে প্ৰাৰ্থী বাছনি কৰা হয়। সেয়েহে এই পদ্ধতিৰে অৰ্হতাসম্পন্ন অনেক প্ৰাৰ্থীক চাকৰি কৰাৰ সমান অধিকাৰৰ পৰা বঞ্চিত কৰা হয়।
- (৩) তৃতীয়তে, পৰোক্ষ প্ৰৱেশন পদ্ধতিৰে প্ৰাৰ্থী বাছনি কৰা পদ্ধতি অৱলম্বন কৰিলে অকল চাকৰি কৰি থকা লোকৰ মাজৰ পৰাহিহে প্ৰাৰ্থী বাছনি কৰিবলগা হয়। সীমিত সংখ্যক লোকৰ মাজৰ পৰা প্ৰাৰ্থী বাছনি কৰিবলগা হোৱাত উপযুক্ত আৰু অৰ্হতাসম্পন্ন প্ৰাৰ্থী বাছনি কৰা সম্ভৱ নহ'বও পাৰে।
- (৪) চতুৰ্থতে, চৰকাৰী কৰ্মচাৰীসকলৰ শ্ৰেণী অনুসৰি তেওঁলোকৰ দায়িত্বও বেলেগ বেলেগ হয়। সেয়েহে তলতীয়া কৰ্মচাৰী হিচাপে লাভ কৰা অভিজ্ঞতাই ওপৰৰ কৰ্মচাৰীৰ দায়িত্ব পালনত যে সহায় কৰিব, ইয়াৰ কোনো নিশ্চয়তা নাই।
- (৫) পঞ্চমতে, বয়সৰ লগে লগে মানুহৰ কাম কৰা শক্তি কমি যায়; কামৰ প্ৰতি এলাহ জন্মে। পৰোক্ষ প্ৰৱেশন পদ্ধতিৰ জৰিয়তে বাছনি কৰা এনে বয়োজ্যেষ্ঠ লোকে ক্ৰমবৰ্ধমান দায়িত্ব বহন কৰিবলৈ হেলা কৰিব পাৰে।
- (৬) শেষত, সমাজ পৰিৱৰ্তনশীল; সময়ৰ লগে লগে সমাজব্যৱস্থা আৰু শাসন-ব্যৱস্থাবো পৰিৱৰ্তন হয়। সাধাৰণতে বয়োজ্যেষ্ঠ লোকসকল ৰক্ষণশীল। সেয়েহে পৰিৱৰ্তিত সমাজব্যৱস্থাৰ লগত খাপ খাব পৰাকৈ প্ৰশাসন চলোৱাত তেওঁলোকৰ অসুবিধা হ'ব পাৰে। আনহাতে ডেকাচামে পৰিৱৰ্তনক সমৰ্থন কৰে। গতিকে পৰিৱৰ্তিত ব্যৱস্থাৰ লগত প্ৰশাসনক জড়িত কৰাৰ উদ্দেশ্যে অভিজ্ঞতাসম্পন্ন ডেকা শক্তিৰহে প্ৰয়োজন।

বাস্তৱ ক্ষেত্ৰত অনুসৰণ কৰা নীতি (Principles Followed in Practice)

ওপৰৰ আলোচনাৰ পৰা দেখা যায় যে প্ৰত্যক্ষ প্ৰৱেশন পদ্ধতি আৰু পৰোক্ষ প্ৰৱেশন পদ্ধতি—এই দুয়োটাৰে কিছুমান সুবিধা আছে যদিও কিছুমান অসুবিধাও আছে। সেয়েহে কোনো দেশতে এই পদ্ধতিৰ এটাক সম্পূৰ্ণকৈ