

इकाई-8 : कार्मिक प्रशासन

अध्याय – 22 लोक सेवाओं में भर्ती (Recrutement in Civil Service's)

लोक सेवाओं में भर्ती कार्मिक प्रशासन का सर्वाधिक महत्वपूर्ण आयाम है। भर्ती की एक सुनियोजित एवं प्रभावी व्यवस्था के बिना सम्पूर्ण कार्मिक प्रशासन निष्प्रभावी है। लोक सेवकों की भर्ती के उपरान्त ही कार्मिक प्रशासन के अन्य आयाम यथा प्रशिक्षण, नियुक्ति, स्थानान्तरण, पदोन्नति, अनुशासनात्मक कार्यवाही, सेवा शर्तें इत्यादि शुरू होते हैं।

यदि एक अयोग्य अथवा अपात्र उम्मीदवार लोक सेवाओं में चयनित हो जाता है, तब उसे निकालना इतना आसान नहीं होता है तथा वह सम्पूर्ण प्रशासनिक व्यवस्था को नुकसान पहुंचाता रहता है। ऐसा व्यक्ति का समय के साथ महत्वपूर्ण पदों पर पहुंचना न केवल व्यवस्था एवं अन्य कार्मिकों के लिए एक संकट है अपितु वह भावी भर्तियों एवं नियुक्तियों को भी नकारात्मक रूप से प्रभावित कर सकता है। ग्लैन स्टॉल ने इसीलिए भर्ती को “समस्त कार्मिक प्रशासन की आधारशिला” कहा है। जिस प्रकार कोई भी भवन उसकी नींव अथवा आधारशिला पर टिका होता है उसी प्रकार सम्पूर्ण कार्मिक प्रशासन योग्य लोक सेवकों को भर्ती करने की उसकी क्षमता एवं योग्यता पर टिका हुआ है। स्पष्टतः भर्ती प्रणाली इस प्रकार की होनी चाहिए जिसमें निम्न गुण हो :

- (1) सभी योग्य उम्मीदवारों को उसमें भाग लेने का अवसर प्राप्त हो सके अर्थात् उनके अवसर की समानता बनी रहे।
- (2) वह राजनीतिक प्रभाव, भाई-भतीजावाद एवं भ्रष्टाचार से मुक्त हो।
- (3) भर्ती में उन्ही व्यक्तियों का चयन हो सके जो योग्यता (Merit) की दृष्टि से अन्य उम्मीदवारों से ऊपर हो।
- (4) भर्ती प्रणाली योग्यतम व्यक्तियों को आकर्षित कर सके तथा अपात्र व्यक्तियों को शासकीय सेवाओं से दूर रख सके।

भर्ती की पद्धतियाँ (Methods of Recruitment) :

किसी भी पद पर उम्मीदवार के चयन के लिए निर्धारित भर्ती की पद्धति अलग-अलग हो सकती है। इन पद्धतियों को दो समूहों में बाँटा जा सकता है।

- (1) भर्ती की बाह्य पद्धतियाँ (External Methods)
- (2) भर्ती की आन्तरिक पद्धतियाँ (Internal Methods)

1. भर्ती की बाह्य पद्धतियाँ: (External Methods of Recruitment) :

इन्हें बाह्य पद्धतियाँ इसलिए कहते हैं क्योंकि इनमें किसी पद पर चयन के लिए किसी संस्था/कैंडर के अन्दर के उम्मीदवारों के साथ-साथ उस संस्था/कैंडर से बाहर के

व्यक्ति भी पद के उम्मीदवार के रूप में पात्र होते हैं। इसके तहत निम्न पद्धतियाँ सम्मिलित हैं :

- (1) सीधी भर्ती (Direct Recruitment)
- (2) प्रतिनियुक्ति (Deputation)
- (3) अल्पावधि संविदा सहित प्रतिनियुक्त (Deputation Including Short Term Contract)
- (4) आभेदन (Absorption)
- (5) सशस्त्र बल कार्मिक का पुनर्नियोजन (Re-employment of Armed Forces Personnel)

1. सीधी भर्ती :

आयोग द्वारा सीधी भर्ती निम्नलिखित दो पद्धतियों द्वारा आयोजित की जाती है :

- (अ) प्रतियोगी परीक्षा द्वारा भर्ती (Recruitment By Competitive Examination)
- (ब) साक्षात्कार द्वारा चयन से सीधी भर्ती (Recruitment By Selection Through Interview)
- (अ) प्रतियोगी परीक्षा द्वारा भर्ती :

- (1) संघ लोक सेवा आयोग विभिन्न सिविल सेवाओं, रक्षा सेवाओं/ पदों पर नियुक्ति के लिए नियमित आधार पर प्रतियोगी परीक्षाएँ आयोजित कराता है। आयोग द्वारा निम्नलिखित परीक्षाएँ आयोजित की जाती हैं।
- (1) सिविल सेवा (प्रारम्भिक) परीक्षा
- (2) सिविल सेवा (प्रधान) परीक्षा
- (3) इंजिनियरिंग सेवा परीक्षा
- (4) सम्मिलित चिकित्सा सेवा परीक्षा
- (5) भारतीय वन सेवा
- (6) भू विज्ञानी परीक्षा
- (7) भारतीय आर्थिक सेवा/भारतीय सांख्यिकी सेवा परीक्षा
- (8) सम्मिलित रक्षा सेवा परीक्षा (वर्ष में दो बार आयोजित)
- (9) राष्ट्रीय रक्षा अकादमी तथा नौसेना अकादमी परीक्षा (वर्ष में दो बार आयोजित)
- (10) केन्द्रीय पुलिस बल (सहायक कमाण्डेन्ट परीक्षा)
- (11) अनुभाग अधिकारी/आशुलिपिक परीक्षा (ग्रेड-ख/ग्रेड-I) सीमित विभागीय प्रतियोगी परीक्षा
- सिविल सेवा (प्रारम्भिक) परीक्षा तथा सिविल सेवा (प्रधान) परीक्षा की पद्धति को आगे विस्तार से समझाया गया है।

(ब) साक्षात्कार द्वारा चयन से सीधी भर्ती :

संघ लोक सेवा आयोग द्वारा प्रमुख समाचार पत्रों,

रोजगार समाचार एवं अपनी वेबसाइट के माध्यम से आवेदन प्राप्त किये जाते हैं। प्राप्त आवेदनों की निर्धारित मानदण्डों के अनुसार छंटनी की जाती है तथा छंटनी किये गये उम्मीदवारों को साक्षात्कार के लिए बुलाया जाता है। यहाँ यह जानना भी महत्वपूर्ण है कि यदि किसी पद अथवा पदों के लिए बड़ी संख्या में उम्मीदवार आवेदन करते हैं या पद(पदों) के लिए निर्धारित की गई योग्यताएँ इस प्रकार कि है कि उसके आधार पर उम्मीदवारों कि छंटनी करना संभव नहीं है तो उम्मीदवारों की छंटनी के लिए आयोग भर्ती परीक्षण अर्थात् लिखित परीक्षा या स्क्रीनिंग परीक्षा भी आयोजित कर सकता है। इस प्रकार छंटनी किए गए उम्मीदवारों का साक्षात्कार बोर्डों द्वारा साक्षात्कार लिया जाता है। साक्षात्कार बोर्डों की अध्यक्षता आयोग के अध्यक्ष/सदस्यों द्वारा की जाती है तथा उन्हें सहयोग देने के लिए उस सम्बन्धित विषय क्षेत्र के प्रतिष्ठित विशेषज्ञों को बुलाया जाता है। आयोग साक्षात्कार बोर्ड की रिपोर्ट को अनुमोदित करता है तथा आयोग की सिफारिशें सम्बन्धित मंत्रालय या विभाग को भेजी जाती हैं।

(2) प्रतिनियुक्ति (Deputation) :

प्रतिनियुक्ति प्रणाली के अन्तर्गत लोक सेवक अपने पैतृक विभाग से दूसरे विभाग में अथवा अन्य किसी पद पर अल्पावधि के लिए प्रतिनियुक्ति पर चले जाते हैं तथा प्रतिनियुक्ति अवधि पूर्ण होने पर पुनः पैतृक विभाग में लौट आते हैं। सामान्यतः यह प्रतिनियुक्ति अवधि 1 से 5 वर्ष तक होती है।

अधिकांश ऐसे पद जो परियोजनाओं में (जैसे सर्व शिक्षा अभियान इत्यादि) होते हैं। उन्हें प्रतिनियुक्ति द्वारा ही भरा जाता है, ताकि परियोजना समाप्ति पर उन अधिकारियों को मूल विभागों में भेजा जा सके। इसके अतिरिक्त ऐसे पदों के विषय में, जहाँ पदोन्नति की संभावना नहीं होती है, उन्हें भी प्रायः बाहरी विभागों से प्रतिनियुक्ति पर अधिकारियों को लेकर भरा जाता है।

(3) अल्पावधि संविदा सहित प्रतिनियुक्ति (Deputation Including Short Term Contract) :

“अल्पावधि संविदा” भी प्रतिनियुक्ति का ही एक प्रकार है तथा गैर सरकारी निकायों जैसे विश्वविद्यालयों, मान्यता प्राप्त शोध संस्थानों, लोक उपक्रमों के अधिकारियों पर लागू होता है तथा इन संस्थानों की मानव संसाधन क्षमता के उपयोग में काम आती है। भारत सरकार के सन्दर्भ में यदि समझा जाए तो हम कह सकते हैं कि किसी विभाग द्वारा निकाली गई प्रतिनियुक्ति में केवल भारत सरकार के ही कर्मचारी दिए गए पद के लिए आवेदन कर सकते हैं जबकि अल्पावधि संविदा सहित प्रतिनियुक्ति (Deputation ISTC) भर्ती की पद्धति के अन्तर्गत राज्य सरकारों/संघ राज्य क्षेत्र प्रशासनों/सरकार के अन्तर्गत सार्वजनिक उपक्रमों/राज्यों के स्वामित्व वाले बैंकों/प्राधिकृत संगठनों तथा मान्यता प्राप्त विश्वविद्यालयों के कर्मचारी भी प्रतिनियुक्ति हेतु दिए गए पद के लिए आवेदन कर सकते हैं। प्रतिनियुक्ति (आई.एस.टी.सी.) भर्ती की पद्धति का यह लाभ होता है कि इसमें आवेदित पद के लिए बड़ी संख्या में आवेदन प्राप्त हो जाते हैं तथा भर्ती प्रक्रिया के निष्फल जाने का खतरा नहीं रहता है।

सामान्यतः ऐसे पद जो अलग-थलग (Isolated Posts) होते हैं उन्हें सीधी भर्ती के स्थान पर प्रतिनियुक्ति द्वारा भरा जाता है। क्योंकि यदि ऐसे पदों को सीधी भर्ती द्वारा भरा

जाएगा, तो उस पद पर जो भी चयन होकर आएगा उसके पास आगे पदोन्नति के अवसर नहीं होंगे। यहाँ यह भी महत्वपूर्ण है कि प्रतिनियुक्ति भर्ती में जहाँ भर्ती की समस्त प्रक्रिया सम्बन्धित मंत्रालय अथवा विभाग द्वारा संघ लोक सेवा आयोग के परामर्श के बिना की जाती है वहीं और प्रतिनियुक्ति (आई.एस.टी.सी.) में भर्ती प्रक्रिया को अन्तिम रूप देने में संघ लोक सेवा आयोग के साथ परामर्श अनिवार्य है तथा उसका व्यावसायिक मार्ग दर्शन प्राप्त होता है।

(4) आमेलन (Absorption) :

आमेलन (Absorption) एवं प्रतिनियुक्ति (Deputation) एक दूसरे के पर्यायवाची नहीं हैं तथा दोनों में आधारभूत अन्तर होता है। आमेलन में, आने वाले अधिकारियों को स्थाई रूप से उस पद/ग्रेड में आमेलित किया जा सकता है, किन्तु यह केन्द्र एवं राज्य सरकार के अधिकारियों पर ही लागू होता है।

“अल्प अवधि संविदा” सहित प्रतिनियुक्ति में कोई बाहरी अधिकारी केवल एक सीमित अवधि के लिए ही आता है तथा उस अवधि के उपरान्त वह अपने पैतृक कॉडर में वापस लौट जाता है। आमेलन को भर्ती की एक प्रणाली के रूप में तब उपयोग में लिया जा सकता है जब केन्द्र सरकार के विभागों तथा राज्य सरकारों में से पात्रता के लिए निर्धारित अर्हताओं एवं अनुभव वाले योग्य अधिकारियों की सेवाएँ प्राप्त करना संभव हो।

(5) सशस्त्र बल कार्मिक का पुनर्नियोजन (Re-employment of Armed Forces Personnel)

कुछ सिविल पदों के लिए सशस्त्र बल के कर्मिकों के पास उपलब्ध प्रचालनात्मक और प्रबन्धकीय कौशल (Operational and Managerial Skills) का भी उपयोग किया जाता है। सशस्त्र बलों के वे कार्मिक जो सेवानिवृत्ति होने वाले हैं या एक वर्ष की अवधि में रिजर्व में स्थानान्तरित होने वाले हैं और जिनके पास ऐसे पदों के लिए आवश्यक निर्धारित योग्यता एवं अनुभव है उन्हें इन पदों पर नियुक्ति के लिए शामिल किया जाता है इसे ही सशस्त्र बल कार्मिकों के पुनर्नियोजन की पद्धति कहते हैं।

2. भर्ती की आन्तरिक पद्धतियाँ :

इन्हें आन्तरिक पद्धतियाँ इसलिए कहते हैं क्योंकि इनमें किसी पद पर चयन के लिए किसी संस्था/कैडर के अन्दर से ही उम्मीदवारों पर विचार किया जाता है। संस्था से बाहर के उम्मीदवार इस हेतु पात्र नहीं होते हैं। इसके तहत दो पद्धतियाँ सम्मिलित हैं:

(1) पदोन्नति (Promotion)

(2) संयुक्त पद्धति (प्रतिनियुक्ति और पदोन्नति) या कम्पोजिट मैथड (Composite Method)(1) पदोन्नति (Promotion) :

पदोन्नति अर्थात् आगे बढ़ना (To move forward), भर्ती की एक आन्तरिक पद्धति है जिसमें व्यक्ति :

- (1) एक ग्रुप से दूसरे ग्रुप में (जैसे ग्रुप-बी से ग्रुप-ए में)
- (2) अथवा एक ही ग्रुप के अधीन एक ग्रेड से दूसरी ग्रेड में

भर्ती की पद्धतियाँ (Methods of Recruitment)

(1) भर्ती की बाह्य पद्धतियाँ (External Methods) (2) भर्ती की आन्तरिक पद्धतियाँ (Internal Methods)

- (1) सीधी भर्ती (Direct Recruitment) —→

(2) प्रतिनियुक्ति (Deputation)

(3) अल्पावधि संविदा सहित प्रतिनियुक्ति (Deputation Including Short Term Contract)

(4) आमेलन (Absorption)

(5) सशस्त्र बल कार्मिक का पुनर्नियोजन (Re-employment of Armed forces Personnel)

(अ) पदोन्नति (Promotion)

(ब) संयुक्त पद्धति (प्रतिनियुक्ति और पदोन्नति) या कम्पोजिट मैथड (Composite method)

(अ) प्रतियोगी परीक्षा द्वारा भर्ती

(ब) साक्षात्कार द्वारा चयन से सीधी भर्ती

(जैसे ग्रुप-बी में ही निम्न ग्रेड से उच्च ग्रेड में)

(3) अथवा एक निम्न सेवा (Lower Service) से उच्च सेवा (Higher Service) में जैसे : राज्य सेवाओं से अखिल भारतीय सेवाओं में जाता है।

इसमें व्यक्ति के दायित्व, कर्तव्य, पदनाम, वेतन, प्रस्थिति इत्यादि निम्न से उच्च की तरफ जाते हैं। पदोन्नति के माध्यम से लोक सेवक सिविल सेवाओं में अपना कैरियर बनाते हैं तथा निरन्तर उपर की ओर बढ़ते हैं। पदोन्नति अभिप्रेरक के रूप में उन्हें आगे बढ़ने हेतु प्रेरित करती है।

मंत्रालयों/विभागों में पदोन्नति विभागीय पदोन्नति समिति (Departmental Promotion Committee) के माध्यम से होती है इन विभागीय पदोन्नति समिति की बैठकों की अध्यक्षता लोक सेवा आयोग के अध्यक्ष अथवा आयोग के ही किसी सदस्य द्वारा की जाती है। संघ लोक सेवा आयोग का अध्यक्ष अथवा कोई सदस्य समूह "ख" से समूह "क" में और समूह "क" में ही एक ग्रेड से दूसरी ग्रेड में जहाँ की पदोन्नति चयन द्वारा की जानी होती है, उन पदोन्नतियों पर विचार करने के लिए बनी विभागीय पदोन्नति समिति की बैठकों की अध्यक्षता करता है। इसी प्रकार राज्य सेवाओं (राज्य की सिविल/पुलिस/वन सेवा) से अखिल भारतीय सेवाओं में पदोन्नत करने का कार्य संघ लोक सेवा आयोग की चयन समिति जिसका प्रमुख आयोग अध्यक्ष अथवा सदस्य होता है, वह करती है।

राज्यों में विभिन्न विभागों में पदोन्नति हेतु गठित विभागीय पदोन्नति समितियों की अध्यक्षता उस राज्य के लोक सेवा आयोग के अध्यक्ष/सदस्य द्वारा की जाती है।

(2) संयुक्त पद्धति (प्रतिनियुक्ति और पदोन्नति) या कम्पोजिट मैथड (Composite method) :

सामान्यतः पदोन्नति के समय निचले फीडर ग्रेड में (अर्थात् जिस ग्रेड से व्यक्तियों को लिया जाना हो) पदों की पर्याप्त संख्या उपलब्ध न होने की स्थिति में भर्ती की आन्तरिक एवं बाह्य पद्धतियों का विवेकपूर्ण

सम्मिश्रण निर्धारित किया जाता है। जिसमें पदोन्नति के साथ-साथ प्रतिनियुक्ति/प्रतिनियुक्ति(आई.एस.टी.सी.)/सीधी भर्ती/सशस्त्र बल कार्मिकों का पुनर्नियोजन में से किसी एक को सम्मिलित किया जाता है। जिससे की अपेक्षित अनिवार्य योग्यताओं वाले कार्मिकों की अनुपलब्धता के कारण कोई पद खाली नहीं रहे।

भर्ती की संयुक्त पद्धति वह प्रणाली है जिसमें इसी प्रकार पदोन्नति के द्वारा भर्ती को एक अन्य भर्ती पद्धति प्रतिनियुक्ति/प्रतिनियुक्ति (आई.एस.टी.सी.) से जोड़ा जाता है। भर्ती की "संयुक्त पद्धति" वहाँ पर लागू होती है जहाँ की पदोन्नति का आधार "चयन" हो तथा निचले फीडर ग्रेड में पदों की संख्या की तुलना में पदोन्नति ग्रेड / उच्च ग्रेड में पदों की संख्या एक हो अर्थात् उसके बराबर हो। जिससे पदोन्नति का अनुपात 1:1 हो जाता है। ऐसी स्थिति में पदोन्नति हेतु विभागीय अधिकारी के साथ-साथ बाहरी व्यक्तियों को भी विचार में लिया जाता है। जिससे की उनमें से योग्यतम व्यक्ति का चयन हो सके। यदि विभागीय अधिकारी का उस पद के लिये चयन हो जाता है। तब उसे पदोन्नति माना जाता है अन्यथा उस पद को प्रतिनियुक्ति/अल्प अवधि संविदा से एक निश्चित प्रतिनियुक्ति अवधि अथवा अल्प संविदा अवधि से भरा माना जाता है। बाद में पुनः पद रिक्त होने पर पुनः विभागीय अधिकारी को उस पद पर नियुक्ति के लिए अवसर मिलते हैं।

भारत में लोक सेवाओं में भर्ती

भारत में अखिल भारतीय सेवाओं तथा केन्द्रीय सेवाओं ग्रुप-क ग्रुप -ख की कुछ सेवाओं में भर्ती के लिए एक ही परीक्षा ली जाती है जो सिविल सेवा परीक्षा के नाम से जानी जाती है। उक्त परीक्षा से सम्बन्धित विवरण निम्नानुसार है :

1. पात्रता :

राष्ट्रीयता : भारतीय प्रशासनिक सेवा और भारतीय पुलिस सेवा के उम्मीदवार को भारत का नागरिक अवश्य होना चाहिए। विदेश सेवाओं हेतु उम्मीदवार भारत का नागरिक हो या नेपाल की प्रजा हो या भूटान की प्रजा हो या तिब्बती शरणार्थी

जो भारत में स्थायी रूप से रहने के इरादे से 1 जनवरी 1962 से पहले भारत आ गया हो या कोई भारतीय मूल का व्यक्ति जो भारत में स्थायी रूप से रहने से पाकिस्तान, म्यांमार, श्रीलंका, पूर्वी अफ्रीकी देश (कीनिया, युगाण्डा, तंजानिया, जाम्बिया, मालावी, जायरे, इथोपिया) तथा वियतनाम से प्रवजन करके आया हो। भारतीयों को छोड़कर इन सभी के पास भारत सरकार द्वारा जारी किया गया पात्रता प्रमाण पत्र होना चाहिए। भारतीय विदेश सेवा के लिए नेपाली, भूटानी तथा तिब्बती शरणार्थी पात्र नहीं है।

2. आयु सीमा :

इस परीक्षा में शामिल होने वाले उम्मीदवार को 21 वर्ष से कम और 30 वर्ष से अधिक आयु का नहीं होना चाहिए जो परीक्षा आयोजित होने वाले वर्ष के 1 अगस्त को आधार मानकर गिनी जाती है। अनुसूचित जाति एवं जनजाति के उम्मीदवारों को अधिकतम आयु सीमा में पाँच वर्ष तथा अन्य पिछड़े वर्गों को तीन वर्ष की छूट है। नेत्रहीन, मूक बधिर तथा शारीरिक रूप से विकलांग व्यक्तियों को दस वर्ष की छूट दी गई है।

3. न्यूनतम शैक्षणिक योग्यता : भारत में केन्द्र या राज्य विधानमण्डल द्वारा निर्गमित किसी विश्वविद्यालय की या संसद के अधिनियम द्वारा स्थापित या विश्वविद्यालय अनुदान आयोग अधिनियम 1956 के खण्ड 3 के अधीन विश्वविद्यालय के रूप में मानी गई किसी अन्य शिक्षा संस्था की स्नातक डिग्री या समकक्ष योग्यता होनी चाहिए।

4. अवसरों की संख्या :

सामान्य वर्ग के उम्मीदवारों हेतु छः बार अवसर निर्धारित हैं, अन्य पिछड़ा वर्ग के उम्मीदवारों को नौ अवसर दिए गए हैं तथा अनुसूचित जाति व जनजाति के उम्मीदवारों के लिए अवसरों की कोई सीमा नहीं है।

1. प्रारम्भिक परीक्षा में बैठने को परीक्षा में बैठने का एक अवसर माना जाता है।

2. यदि उम्मीदवार प्रारम्भिक परीक्षा के किसी एक प्रश्न पत्र में वस्तुतः परीक्षा देता है तो उसे एक अवसर माना जाता है।

3. यदि उम्मीदवार परीक्षा में उपस्थित होता है और बाद में अयोग्य घोषित हो जाता है या उसकी उम्मीदवादी रद्द हो जाती है तब उसे एक अवसर माना जाता है।

5. शुल्क : वर्तमान में उक्त परीक्षा हेतु उम्मीदवारों के लिए 100/- प्रति (सौ रुपये) शुल्क निर्धारित है। सभी महिला उम्मीदवारों तथा अनुसूचित जाति/जनजाति/शारीरिक रूप से विकलांग व्यक्तियों से कोई शुल्क नहीं लिया जाता है अन्य पिछड़ी वर्ग के उम्मीदवारों को शुल्क देना पड़ता है।

6. परीक्षा की रूपरेखा :

लोक सेवा परीक्षा दो चरणों में ली जाती है : प्रथम चरण में प्रारम्भिक परीक्षा तथा द्वितीय चरण में मुख्य परीक्षा। प्रारम्भिक परीक्षा के माध्यम से मुख्य परीक्षा के लिए अभ्यर्थियों का चयन किया जाता है। जबकि मुख्य परीक्षा विभिन्न सेवाओं और पदों पर अभ्यर्थियों के चयन के लिए ली जाती है। आवेदन पत्र ऑनलाइन संघ लोक सेवा आयोग की वेबसाइट पर भरे जाते हैं पहले प्रारम्भिक परीक्षा के लिए आवेदन पत्र भरे जाते हैं। जो उम्मीदवार मुख्य परीक्षा में प्रवेश के लिए आयोग द्वारा पात्र घोषित होते हैं। वे पुनः ऑनलाइन आवेदन

करते हैं।

प्रारम्भिक परीक्षा :

प्रारम्भिक परीक्षा में दो प्रश्न पत्र होते हैं तथा प्रत्येक के लिए समय दो घण्टे निर्धारित है।

प्रश्न पत्र I. सामान्य अध्ययन 200 अंक

प्रश्न पत्र II : सामान्य अध्ययन 200 अंक

दोनों प्रश्न पत्र वस्तुनिष्ठ (बहुविकल्पीय) प्रकार के होते हैं। प्रश्न पत्र हिन्दी और अंग्रेजी दोनों भाषाओं में होते हैं। वस्तुनिष्ठ प्रकार के इन प्रश्न पत्रों में ऋणात्मक अंकन की अवस्था है जो एक तिहाई अंक प्रति प्रश्न निर्धारित है। संघ लोक सेवा आयोग द्वारा प्रारम्भिक परीक्षा का यह नया प्रतिमान वर्ष 2011 से लागू किया गया। सिविल सेवा (प्रारम्भिक) परीक्षा का सामान्य अध्ययन प्रश्न पत्र II अर्हक प्रश्न पत्र होता है। जिसमें न्यूनतम 33 प्रतिशत अंक लाना अनिवार्य होता है।

सिविल सेवा (प्रारम्भिक) परीक्षा तथा भारतीय वन सेवा की प्रारम्भिक परीक्षा एक ही परीक्षा के रूप के आयोजित की जाती है। वर्ष 2013 से भारतीय वन सेवा (IFS) के लिए प्रारम्भिक परीक्षा की शुरुआत की गई है। पूर्व में इस सेवा हेतु केवल एक ही परीक्षा (अर्थात् मुख्य परीक्षा) होती थी लेकिन वर्ष 2013 से इस सेवा के लिए भी प्रारम्भिक परीक्षा शुरू की गई है किन्तु यह अलग से आयोजित न करके संयुक्त रूप से सिविल सेवा (प्रारम्भिक) परीक्षा के साथ ही आयोजित की जा रही है। मुख्य परीक्षा हेतु दोनों के लिए अलग-अलग अर्हता सूची (Qualifying list) बनती है। तथा दोनों सेवाओं की मुख्य परीक्षा अलग से आयोजित की जाती है।

प्रारम्भिक परीक्षा केवल एक स्क्रीनिंग (Screening) परीक्षा है प्रारम्भिक परीक्षा में प्राप्त अंकों के आधार पर ही मुख्य परीक्षा की अर्हता सूची (Qualifying list) बनती है। प्रारम्भिक परीक्षा के अंक अन्तिम वरीयता सूची के निर्धारण में नहीं जोड़े जाते हैं।

मुख्य परीक्षा :

प्रारम्भिक परीक्षा अर्हता (Qualify) करने वाले तथा मुख्य परीक्षा में प्रवेश दिए जाने वाले उम्मीदवारों की संख्या उस वर्ष में विभिन्न सेवाओं तथा पदों से भरी जाने वाली रिक्तियों की कुल संख्या का लगभग बारह से तेरह गुना होती है। वर्ष 2013 में संघ लोक सेवा आयोग ने परीक्षा में बदलाव किया है। परीक्षा की वर्तमान योजना इस प्रकार है :

प्रश्न पत्र क संविधान की आठवीं अनुसूची में सम्मिलित भाषाओं में से उम्मीदवार द्वारा चुनी गई कोई एक भारतीय भाषा 300 अंक

प्रश्न पत्र ख अंग्रेजी 300 अंक
वरीयता क्रम के लिए जिन प्रश्न पत्रों को आधार बनाया जाना है वे निम्नानुसार हैं :

प्रश्न पत्र I. निबन्ध 250 अंक

प्रश्न पत्र II सामान्य अध्ययन – I 250 अंक
(भारतीय विरासत और संस्कृति, विश्व का इतिहास एवं भूगोल)

प्रश्न पत्र III सामान्य अध्ययन II 250 अंक
(शासन व्यवस्था, संविधान, शासन प्रणाली, सामाजिक न्याय

तथा अन्तर्राष्ट्रीय सम्बन्ध)

प्रश्न पत्र IV सामान्य अध्ययन III 250 अंक
(प्रौद्योगिकी, आर्थिक विकास, जैव विविधता, पर्यावरण,
सुरक्षा एवं आपदा प्रबंधन)

प्रश्न पत्र V सामान्य अध्ययन IV 250 अंक
(नीति शास्त्र, सत्यनिष्ठा और अभिरुचि)

प्रश्न पत्र VI वैकल्पिक विषय : प्रश्न पत्र – I 250 अंक

प्रश्न पत्र VII वैकल्पिक विषय : प्रश्न पत्र – II 250 अंक
(उप योग (लिखित परीक्षा) 1750 अंक

व्यक्तित्व परीक्षण (साक्षात्कार) 275 अंक

कुल अंक 2025 अंक

अंतिम वरीयता सूची में गणना किए जाने वाले अंक:

2025 अंक

साक्षात्कार के लिए बुलाए जाने वाले उम्मीदवारों की संख्या भरी जाने वाली रिक्तियों की संख्या से लगभग दुगुनी होती है। भारतीय भाषा एवं अंग्रेजी के प्रश्न पत्रों के अंक अन्तिम योग्यता सूची (Merit List) में नहीं जोड़े जाते हैं किन्तु इन प्रश्नपत्रों में उत्तीर्ण होना अनिवार्य है। अन्तिम वरीयता सूची भारतीय भाषा एवं अंग्रेजी के प्रश्न पत्रों को हटाकर शेष प्रश्नपत्रों के कुल योग 1750 अंक तथा व्यक्तित्व परीक्षण के 275 अंक जोड़कर 2025 अंकों में से बनाई जाती है।

भर्ती सम्बन्धी समितियाँ एवं उनकी

अनुशंसाएँ :

स्वतंत्रता के उपरान्त अनेकों समितियों एवं आयोगों में भर्ती से सम्बन्धित विभिन्न आयामों पर अपनी अनुशंसाएँ दी हैं। इनमें से प्रमुख समितियाँ निम्नलिखित हैं –

1. ए.डी. गोरवाला : लोक प्रशासन पर प्रतिवेदन, 1951 (Report on Public Administration, 1951, by A.D. Gorwala)
2. लोक सेवा (भर्ती के लिए योग्यता) समिति, 1956 जिसे ए. राधास्वामी मुदालियर समिति के नाम से भी जाना जाता है। (The Public Service (Qualification For Recruitment) Committee, 1956)
3. भारतीय एवं राज्य प्रशासनिक सेवाओं तथा जिला प्रशासन की समस्याओं पर वी.टी. कृष्णामचारी प्रतिवेदन, 1962 (Report on Indian and State Administrative Services and Problems of District Administration by V.T. Krishnamachari, 1962)
4. प्रथम प्रशासनिक सुधार आयोग का कार्मिक प्रशासन सम्बन्धी प्रतिवेदन, 1969. (Frist A.R.C : Report on Personnal Administration, 1969)
5. भर्ती नीति एवं चयन पद्धति समिति, 1976 (दौलत सिंह कोठारी समिति (Comittee on Recruitert Policy and Selection Methods)
6. लोक सेवा परीक्षा की योजना की समीक्षा सम्बन्धी समिति का प्रतिवेदन, 1989 (सतीश चन्द्रा समिति) (Report of the Civil Services Examination Review Committee - 1989)

7. लोक सेवा परीक्षा समीक्षा समिति सम्बन्धी प्रतिवेदन, 2001 (प्रो. वाई. के. अलघ समिति) (Report of Civil Serviees Examiniation Review Committee 2001)

8. लोक सेवाओं में सुधार समिति का प्रतिवेदन, 2004 (होता समिति रिपोर्ट) (Report of the Committee on Civil Services Reforms, 2004)

इसके अतिरिक्त सरकार द्वारा सिविल सेवा परीक्षा के विभिन्न आयामों को लेकर आनन्द कृष्णम समिति, भट्टाचार्य समिति, एस.के. सिन्हा समिति, निगवेकर समिति, पुरुषोत्तम अग्रवाल समिति, एवं बासवान समिति का भी गठन किया गया है।

उक्त वर्णित समितियों की कुछ प्रमुख अनुशंसाएँ निम्नानुसार हैं :

दौलत सिंह कोठारी की अध्यक्षता में बनी “भर्ती नीति एवं चयन पद्धति पर समिति, 1976” ने सिविल सेवा परीक्षा प्रणाली में प्रमुख परिवर्तनों की अनुशंसा की। समिति की प्रमुख अनुशंसा दो चरणों की परीक्षा प्रणाली लागू करने की थी। एक प्रारम्भिक परीक्षा (Preliminary Examination) तथा उसके बाद एवं मुख्य परीक्षा (Main Examination)। समिति ने लोक सेवकों की प्रशिक्षण प्रणाली में परिवर्तन हेतु भी सुझाव दिए।

पाँचवे वेतन आयोग (1996) ने यह सुझाव दिया कि संविदा आधारित (Contract Basis) रोजगार को बढ़ावा दिया जाए तथा सरकारी कर्मचारियों के निजी क्षेत्र में जाने के इच्छुक होने पर उनका लिऐन (Lien) बनाए रखने का अधिकार (अर्थात् पदाधिकार) दो वर्ष तक बनाए रखा जाए।

वाई. के अलघ समिति (2001) ने सुझाव दिया की परीक्षा वैकल्पिक विषयों (Optional Subjects) के स्थान पर सामान्य विषयों (Common Subjects) के आधार पर ली जानी चाहिए।

होता समिति – (2004) ने उच्च लोक सेवाओं में भर्ती की उम्र 21 से 24 वर्ष का सुझाव दिया तथा अनुसूचित जाति / जनजाति के उम्मीदवारों को 5 वर्ष तथा अन्य पिछड़ा वर्ग के उम्मीदवारों को 3 वर्ष छूट देने का सुझाव दिया। समिति ने चयन प्रक्रिया के अभिवृत्ति एवं नेतृत्व परीक्षणों (Attitude and Leadershp Tests) भी शुरू करने का सुझाव दिया।

सतीश चन्द्रा समिति (1989) ने मुख्य परीक्षा में 200 अंकों का “निबन्ध” का प्रश्न पत्र शामिल किए जाने की अनुशंसा की। इसके अतिरिक्त समिति ने प्रारम्भिक स्तर की वस्तुनिष्ठ परीक्षा में नकारात्मक अंक (Negative Marking) प्रदान करने की भी अनुशंसा की। साथ ही व्यक्तित्व जाँच परीक्षा (Interview) को 250 की बजाए 300 अंक का करने का सुझाव दिया।

द्वितीय प्रशासनिक सुधार आयोग (2005) ने भर्ती के सम्बन्ध में निम्न सुझाव दिये हैं :

1. सिविल सेवा परीक्षा में भाग लेने के लिए सामान्य श्रेणी के उम्मीदवारों के लिए उम्र 21 से 25 वर्ष अन्य पिछड़ा वर्ग के लिए 21 से 28 वर्ष तथा अनुसूचित नीति, अनुसूचित जनजाति एवं दिव्यांग उम्मीदवारों के लिए 21 से 29 वर्ष होनी चाहिए।

2. सिविल सेवा परीक्षा में भाग लेने के लिए अवसरों की संख्या सामान्य वर्ग के उम्मीदवार के लिए 3 अन्य पिछड़ा वर्ग के लिए 5, अनुसूचित जाति/जनजाति तथा दिव्यांगों के लिए 6, होनी चाहिए।

लोक सेवाओं में भर्ती प्रक्रिया में कमियाँ :

1. भर्ती सम्बन्धी मामलों में चयनकर्ताओं का चयन (Selection of the Selectors) अत्यन्त महत्वपूर्ण है। किन्तु भारत में संघ तथा राज्यों के लोक सेवा आयोगों के अध्यक्ष एवं सदस्यों के सम्बन्ध में केवल यहीं प्रावधान किया गया है कि इन आयोगों के यथा सम्भव आधे सदस्य ऐसे होंगे जिन्हें सरकारी सेवा का 10 वर्ष का अनुभव प्राप्त हो। स्पष्टतः न तो शेष आधे सदस्यों के सम्बन्ध में कुछ कहा गया है और न ही उन आधे सरकारी सदस्यों की चारित्रिक उत्कृष्टता, योग्यता अथवा तटस्थता, संवैधानिक निष्ठा के विषय में अन्य कोई स्पष्टीकरण दिया गया है। जिसके परिणाम स्वरूप लोक सेवा आयोगों में चयनकर्ताओं की नियुक्ति पूर्णतः सत्तारूढ़ दल की मनमर्जी पर निर्भर है। जिसका सर्वाधिक दुरुपयोग होता रहा है।
2. राज्यों के लोक सेवा आयोगों की तटस्थता एवं निष्पक्षता समय-समय पर प्रश्नगत होती रही है। आयोगों के अध्यक्ष एवं सदस्यों पर भ्रष्टाचार, भाई भतीजावाद के आरोप लगते रहे हैं।
3. प्रश्न पत्रों में त्रुटियों आती रही है प्रश्न पत्रों का गलत निर्माण, वस्तुनिष्ठ प्रश्नपत्रों में एक से अधिक उत्तरों का सही होना इत्यादि सामान्यतः देखा जाता है।
4. भर्ती प्रक्रिया में आरक्षण, प्रश्न पत्रों की त्रुटियाँ आदि को लेकर प्रकरण न्यायालयों में चले जाते हैं और परिणाम देरी से आते हैं। जिससे योग्य व्यक्ति भर्ती की ओर आकर्षित नहीं होते हैं।
5. लोक सेवाओं में भर्ती हेतु निर्धारित एक निश्चित परीक्षा प्रणाली का निर्धारण आज तक भी नहीं हो सका है। परीक्षा प्रणाली में मनोवैज्ञानिक परीक्षण, निबन्ध का प्रश्न पत्र, वैकल्पिक विषयों का जोड़ना-हटाना निरन्तर चलता रहता है।
6. भर्ती परीक्षा में उम्मीदवारों किन भाषाओं में अपना उत्तर दे सकते हैं ? क्या उन्हें भारतीय संविधान की आठवीं अनुसूची में वर्णित किसी भी भाषा में अपना उत्तर देने का अधिकार है ? यह अभी भी प्रश्नगत है।
7. लोक सेवाओं में भर्ती केवल सूचनात्मक प्रकृति की होती है। अर्थात् लोक सेवा आयोग केवल भर्ती की सूचना की एक विज्ञप्ति जारी करता है। सरकारी नौकरियों की सामाजिक प्रतिष्ठा ही केवल एक मात्र प्रचार है। आयोग द्वारा योग्य व्यक्तियों को आकर्षित करने के लिए प्रचार नहीं किया जाता है।
8. भर्ती सम्बन्धी संस्थान अपने परीक्षा कैलेंडर (अर्थात् वर्ष भर में ली जानी वाली भर्ती परीक्षाओं का काल क्रम) का समयानुसार क्रियान्वयन नहीं कर पाते हैं।
9. इसके अतिरिक्त निर्धारित पात्रता के आधार पर वास्तविक रूप से योग्य उम्मीदवार कई बार परीक्षा परिणाम के उपरान्त निर्धारित किए जाते हैं तथा उन्हें अंत में अयोग्य अथवा

खारिज किया जाता है। जिससे न केवल उनका मनोबल गिरता है अपितु संसाधनों का अपव्यय भी होता है।

महत्वपूर्ण बिन्दु :

1. भर्ती समस्त कार्मिक प्रशासन की आधारशिला है।
2. भर्ती में योग्य उम्मीदवारों हेतु अवसर की समानता बनी रहनी चाहिए एक अच्छी भर्ती प्रणाली वह है जो योग्यता प्रणाली (Merit System) पर आधारित हो तथा राजनीतिक प्रभावों, भाई-भतीजावाद एवं भ्रष्टाचार से मुक्त हो।
3. भर्ती की दो प्रमुख पद्धतियाँ हैं
 1. बाह्य पद्धतियाँ एवं 2. आन्तरिक पद्धतियाँ।
4. बाह्य पद्धति में संस्था/कैंडर से बाहर के उम्मीदवार भी चयन के पात्र होते हैं। जबकि आन्तरिक भर्ती में संस्था/कैंडर के अन्दर से ही उम्मीदवारों के चयन पर विचार किया जाता है।
5. बाह्य पद्धतियों में प्रतियोगी परीक्षा द्वारा भर्ती, साक्षात्कार द्वारा चयन, प्रतिनियुक्ति, अल्पावधि संविदा सहित प्रतिनियुक्ति (आई.एस.टी.सी), आमेसन तथा सशस्त्र कार्मिकों का पुनर्नियोजन सम्मिलित है।
6. आन्तरिक भर्ती ने पदोन्नति तथा संयुक्त पद्धति अथवा कम्पोजिट प्रणाली आती है।
7. भारत में सिविल सेवाओं में भर्ती (अखिल भारतीय सेवाओं तथा केन्द्रीय सेवाएं ग्रुप-क तथा ग्रुप-ख की सेवाएं एवं पद) एक ही सिविल सेवा परीक्षा द्वारा की जाती हैं।
8. अतः परीक्षा दो चरणों में होती है प्रारम्भिक परीक्षा एवं मुख्य परीक्षा।
9. केवल मुख्य परीक्षा (साक्षात्कार सहित) के अंकों के आधार पर ही अन्तिम मैरिट का निर्धारण किया जाता है।
10. भारत में भर्ती की अनेक समस्याएं रही हैं इनमें चयनकर्ताओं का चयन, आयोगों की निष्पक्षता पर विवाद, परीक्षा का बदलता पैटर्न, भाषागत विवाद, परीक्षाओं से सम्बन्धित बढ़ते न्यायिक प्रकरण, परीक्षा कैलेंडर का लागू न हो पाना इत्यादि प्रमुख हैं।

अभ्यास प्रश्न

बहुवचनात्मक प्रश्न :

1. भर्ती को कार्मिक प्रशासन की आधारशिला किसने कहा है ?
(अ) स्टॉल (ब) रेम्जेम्योर
(स) मैक्स वेबर (द) पर्किंसन
2. भारत में अखिल भारतीय सेवाओं हेतु आयोजित प्रतियोगी परीक्षा में निबन्ध का प्रश्न पत्र किस समिति की अनुशंसा पर सम्मिलित किया गया है ?
(अ) दौलत सिंह कोठारी समिति
(ब) वाई.के. अलघ समिति
(स) सतीश चन्द्रा समिति
(द) होता समिति।
3. किस समिति की अनुशंसा पर भारत में लोक सेवाओं की भर्ती परीक्षा में प्रारम्भिक परीक्षा को आरम्भ किया गया ?
(अ) बासवान समिति
(ब) होता समिति
(स) दौलत सिंह कोठारी समिति
(द) मैकाले समिति
4. भारत में लोक सेवाओं में खुली प्रतियोगी परीक्षा के माध्यम से भर्ती किस समिति की अनुशंसा से प्रारम्भ की गई।
(अ) मैकाले समिति
(ब) ली आयोग
(स) पॉल एच. एपल्बी समिति
(द) प्रथम प्रशासनिक सुधार आयोग।
5. भारत में अखिल भारतीय सेवाओं हेतु आयोजित प्रतियोगी परीक्षा में न्यूनतम शैक्षणिक अर्हता क्या है ?
(अ) सैकेण्ड्री (ब) स्नातक
(स) स्नातकोत्तर (द) विधि स्नातक

अतिलघूत्तरात्मक प्रश्न :

1. लोक सेवाओं में भर्ती हेतु स्वतन्त्र भर्ती निकाय क्यों आवश्यक है ?
2. प्रत्यक्ष भर्ती से आप क्या समझते हैं ?
3. अप्रत्यक्ष भर्ती के विभिन्न प्रकारों के नाम बताइये।
4. संयुक्त भर्ती किन भर्ती पद्धतियों का मेल है ?
5. प्रत्यक्ष भर्ती के दो प्रकार कौनसे हैं ?

लघूत्तरात्मक प्रश्न :

1. एक श्रेष्ठ भर्ती प्रणाली में क्या गुण होने चाहिए ?
2. भारत में लोक सेवाओं की भर्ती प्रणाली की स्वतंत्रता को कैसे सुनिश्चित किया गया है ?
3. दौलत सिंह कोठारी समिति की प्रमुख अनुशंसाएँ बताइये।
4. पदोन्नति से आप क्या समझते हैं ?
5. भारत में लोक सेवाओं की भर्ती की प्रक्रिया में प्रमुख कमियाँ क्या हैं ?

निबन्धात्मक प्रश्न :

1. भर्ती के विभिन्न प्रकारों पर एक लेख लिखिए।
2. भारत में अखिल भारतीय सेवाओं में भर्ती की प्रक्रिया को समझाइये।
3. लोक सेवाओं की भर्ती प्रक्रिया के सम्बन्ध में किये गये विभिन्न सुधार प्रयासों का वर्णन कीजिए।

उत्तरमाला :

1. (अ) 2. (स) 3. (स) 4. (अ) 5. (ब)