# মানব সম্পদ সংগ্রহ ব্যবস্থাপনায় সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়া ঃ একটি ঘটনা সমীক্ষা

মোঃ আব্দুর রাজ্জাক
এস,এম, জোবায়ের এনামুল করিম

বাংলাদেশ লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্র
সাভার, ঢাকা

## কৃতজ্ঞতাস্বীকার

এ ঘটনা সমীক্ষাটিতে বিসিএস ( সাধারণ শিক্ষা ) ক্যাডারের সদস্য নিয়োগের ক্ষেত্রে বিদ্যমান সমস্যা সমূহ উদঘাটন এবং তা দূরীকরণের উপায় সম্পর্কে সুপারিশ করা হয়েছে। বাংলাদেশ লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্রের গবেষণা কমিটি এ ঘটনা-সমীক্ষাটি নির্ধারণ ও অনুমোদন করে আমাদেরকে এটি সম্পাদনের দায়িত্ব প্রদান করেন। এমন একটি জাতীয় গুরুত্বপূর্ণ বিষয় নির্ধারণ ও সম্পাদনের সুযোগ প্রদানের জন্য আমরা গবেষণা কমিটির সভাপতি মহোদয় ও সদস্য বর্গকে জানাই আমাদের শ্রদ্ধা ও আন্তরিক কৃতজ্ঞতা। এ কাজ সম্পাদনের জন্য গবেষকবৃন্দ বিভিন্ন ব্যক্তি এবং সংগঠন থেকে সহযোগিতা লাভ করেছেন। উল্লেখ্য যে, বাংলাদেশ সরকারী কর্ম কমিশনের ( বিপিএসসি ) সচিবালয়ের সম্মানিত সদস্য জনাব মোহাম্মদ আমিন মিয়া চৌধুরী ও প্রফেসর ডঃ আবদুল মান্নান, পরীক্ষা নিয়ন্ত্রক জনাব মোঃ মোহসীন, পরিচালক জনাব শারফুদ্দিন আহমেদ খান এবং উচ্চ শিক্ষা অধিদপ্তরের পরিচালক ডঃ আ,ম,ম, শামসুদ্দোহা, উপ-পরিচালক জনাব মোঃ নুরুল হক ও জনাব মোঃ মতিউর রহমান সহকারী পরিচালক জনাব মিয়ার উদ্দিন আহমেদ সাধারণ শিক্ষা ক্যাডারে নিয়োগের বিভিন্ন দিক সম্পর্কে তাঁদের গুরুত্বপূর্ণ মতামত ও সুপারিশ প্রদান করে ঘটনা-সমীক্ষাকে সমৃদ্ধ করেছেন। তাঁদের সক্রিয় সহযোগিতা ব্যতীত এ সমীক্ষাটিকে এ পর্যায়ে নিয়ে আসা সম্ভব হতোনা। আমরা তাদের সকলের প্রতি কৃতজ্ঞতা প্রকাশ করছি। জনাব আবু বুলদ পলাশ উপাত্ত স্মারণী করণে সহযোগিতার মাধ্যমে প্রতিবেদন তৈরীতে সহযোগিতা করেছেন। তাঁকে জানাই আন্তরিক মুবারকবাদ। প্রতিবেদন মুদ্রণে সহযোগিতা করে জনাব মোঃ নুরুল আমিন আমাদেরকে কৃতজ্ঞতাপাশে আবদ্ধ করেছেন। কেন্দ্রের ফটোকপিং, মুদ্রণ ও পুনঃ মুদ্রণ অনুবিভাগের কর্মকর্তা-কর্মচারীবৃন্দ এ প্রতিবেদন তৈরীতে সহযোগিতা করেছেন। তাঁদের সকলকে জানাই ধন্যবাদ। তবে প্রতিবেদন তৈরীতে যদি কোন ভুল-ত্রুটি থাকে তার দায়-দায়িত্ব সম্পূর্ণরূপে আমাদের উপরই বর্তাবে।

## সূচীপত্র


| বিষয় | পৃষ্ঠা |
| --- | --- |
| প্রথম অধ্যায় - | |
| ভূমিকা | ১ |
| সমীক্ষার উদ্দেশ্য | ৬ |
| সমীক্ষার পরিধি | ৭ |
| দ্বিতীয় অধ্যায় - | |
| গবেষণা পদ্ধতি | ৮ |
| সীমাবদ্ধতা | ১০ |
| তৃতীয় অধ্যায় - | |
| প্রাপ্ত ফলাফল বিশ্লেষণ | ১২ |
| চতুর্থ অধ্যায় - | |
| সুপারিশ মালা | ২৪ |
| পঞ্চম অধ্যায় - | |
| উপসংহার | ২৬ |
| গ্রন্থপঞ্জী | ২৭ |
| সংযোজনী | ২৮ |

# প্রথম অধ্যায়
=========

## ভূমিকা

১.১ সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়া ব্যবস্থাপনার অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ একটি বিষয়। এটি মানব সভ্যতার মতই প্রাচীন। শুধু সভ্যতা নয়, বরং তারো আগে থেকে মানব সমাজের আদি পত্তন থেকেই সমাজবদ্ধ মানুষকে বিভিন্ন বিষয়ে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করতে হয়েছে। শুধু তাই নয়, গুহাবাসী মানবের জীবনেও সিদ্ধান্ত গ্রহণের প্রয়োজন হয়েছে। হয়তো বা সেই সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়া এখনকার মতো এতটা দুরূহ কিংবা জটিল ছিলনা। কেননা, মানবজীবনে তখনো জটিলতা আশ্রয় করতে পারেনি। সভ্যতার উন্মেষের সাথে কিংবা সভ্যতার বিবর্তনের ফলে মানুষের জীবন যেমন জটিল হয়েছে তেমনি জটিল হয়েছে সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়াও। তাই প্রাচীনকালের সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়ার চেয়ে আধুনিককালের সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়া সম্পূর্ণ ভিন্নতর। এখানে অভাব মিটানোর পদ্ধতি সমুহ খুবই জটিল ফলে ব্যবস্থাপনের কাজও জটিল থেকে জটিলতর হচ্ছে। এখানে প্রতিনিয়ত প্রতিযোগিতা চলছে, প্রতিটি দ্রব্যের বিপুল চাহিদা এখানে অথচ প্রাপ্তি সীমিত। এই অবস্থার মধ্যে যে ব্যবস্থাপক যত দ্রুত ও নির্ভুল সিদ্ধান্ত গ্রহণ করতে পারে সে তার সংগঠনকে তত বেশী গতিশীল করতে পারে। কারণ সংগঠনের গতিশীলতা এবং এর কার্যকারিতা নির্ভর করে দ্রুত ও নির্ভুল সিদ্ধান্ত গ্রহণের উপর। সংগঠনের অভীষ্ট লক্ষ্য অর্জনে উন্নয়ন ব্যবস্থাপকদের প্রতিনিয়ত প্রচুর সিদ্ধান্ত গ্রহন করতে হয়। পরিকল্পনা প্রণয়ন, নীতি নির্ধারন, সংগঠন ব্যবস্থাপনাসহ সকল ক্ষেত্রেই সিদ্ধান্ত গ্রহণের প্রয়োজনীয়তা বিদ্যমান। এমনকি একটি সংগঠনের সৃষ্টি লগ্ন থেকে শুরু থেকে সংগঠনের কার্যক্রম পরিচালনা ও বাস্তবায়ন, সংগঠন উন্নয়ন ও সম্প্রসারনে সিদ্ধান্ত গ্রহণ অবিচ্ছেদ্য অংশ। সংগঠনের সকল কার্যক্রম মূলতঃ সিদ্ধান্ত গ্রহণের সমাহার। Implementing Strategic Decision পুস্তকে উদ্ধৃত সিদ্ধান্ত গ্রহনে নোবেল পুরস্কার প্রাপ্ত ব্যবস্থাপনা বিজ্ঞানী অধ্যাপক হারবার্ট সায়মন ( Herbert Simon)এর বক্তব্য পুস্তকের লেখকের ( Enid Mumford and Andrew Pettigrew) মতামতসহ উপস্থাপিত হলো : " any practical business activity involves both deciding and 'doing',thus an understanding of administrative theory and action requires a knowledge of the processes of decision which precede the actions taken 1 ".

---

1. Enid Mumford and Andrew Pettigrew,Implementic Strategic decisions,(London: Longman,1975), P.35

১.২ নীতি নির্ধারণ এবং বাস্তবায়নে উন্নয়ন প্রশাসকদের যে যে বহুরূপ গুরুত্বপূর্ণ সিদ্ধান্ত গ্রহণ করতে হয় সে সম্পর্কে David H.Rosembloom তার " Public Administration: Understanding Management, Politics and Law in the Public Sector " গ্রন্থে বলেছেন " Public Administration involves the formulation and implementation of Public Policies intended to provide services and /or impose regulations upon individuals, groups, and organisation ... a large part of the job of some public administrators requires that they make decision " 1. McCamy সিদ্ধান্ত গ্রহণকে প্রশাসনিক প্রক্রিয়ার হৃদয় হিসেবে বিবেচনা করেছেন। তিনি বলেন "the reaching of a decision is the core of administration, all other attributes of the administrative process being dependent on, interwoven with and existent for the making of decisions . প্রফেসর হার্বার্ট সাইমনও বলেন " administrative processes are decisional processes " 3. সিদ্ধান্ত গ্রহণ সম্পর্কে মে ২,৯১ তারিখে বাংলাদেশ অবজারভার পত্রিকায় প্রকাশিত "Economics of Decision Making শীর্ষক প্রবন্ধে জনৈক জনাব মোঃ ফজলুল হক উল্লেখ করেছেন "Decision-making at any level is crucial to bringing about a desired change and attaining set objectives Statistical probability of success in case of good decision is much higher than the outcome of wrong decision " 4. তিনি আরো উল্লেখ করেছেন " Speed of national development and growth is directly related to millions of decisions " 5.

---

1. David H. Rosenbloom, Public Administration: Understanding Management, Politics, and Law in Public Sector, ( New York: Random House, 1986), P.282.
2. James L.Mc Camy " An Analysis of the process of Decision making : Public Administration Review ( Winter,1947), Vol.7,No.1,P.41, quoted in Roald F. Campbell and Russell T.Gregg(ed),Administrative Behaviour in Education, ( New York; Harper & Row, Publishers, 1957) P.275.
3. Herbart A.Simon, Administrative Behaviour, (New York: The Macmillan Co., 1968) P.8
4. Dr.Md. Fazlul Hoque, Economics of Decision Making(Dhaka; Bangladesh Observer, May 2, 1991)
5. Ibid ,

১'৩ বিভিন্ন মনীষী সিদ্ধান্ত গ্রহণের বিভিন্ন সংজ্ঞা দিয়েছেন। এদের মধ্যে এম,এইচ,জোনস (Jones) এর মতে সিদ্ধান্ত হলো লক্ষ্য অর্জন এবং সমস্যা সমাধান করার জন্যে সিদ্ধান্ত গ্রহণকারী কর্তৃক গৃহীত কার্যের পদক্ষেপ যা তার পরিচালনার অধীনে অত্যন্ত কার্যকর পন্থা হিসেবে পরিগণিত। এটি হলো দুই বা ততোধিক বিকল্প প্রস্তাবের মধ্যে হতে একটি বিকল্প প্রস্তাব নির্বাচন করা। সিদ্ধান্ত গ্রহণই হচ্ছে ব্যবস্থাপকের সার্বজনীন বৈশিষ্ট্য। সিদ্ধান্ত গ্রহণ সকল ব্যবস্থাপনার অভ্যন্তরে প্রবেশ করে একটি সংগঠনের সকল অংশে বিদ্যমান থাকে এবং প্রত্যেকটি সম্ভব্য বিষয় নিয়ে কাজ করে। ব্যবস্থাপকের কার্যের কার্যকারিতা সিদ্ধান্ত গ্রহণের দর্শন ছাড়া কল্পনাই করা যায় না। প্রতিষ্ঠানের সার্বিক কার্যাবলীতে যতবেশী সুষ্ঠু সিদ্ধান্ত বিদ্যমান থাকবে ততবেশী পরিমানে ভবিষ্যৎ কার্যের কার্যকারিত সম্বন্ধে নিশ্চিত হওয়া সম্ভব হবে।

১'৪ উপরের বক্তব্য থেকে সুস্পষ্ট প্রতীয়মান যে, সিদ্ধান্ত গ্রহণ হলো এমন একটি প্রক্রিয়া যার সুফল সংগঠনকে কার্যকর এবং গতিশীল করে। আবার অন্যদিকে এর কুফল সংগঠনের জন্যে মারাত্মক ক্ষতির সৃষ্টি করে। একারণেই সিদ্ধান্ত গ্রহণ দ্রুত, সময়োপযোগী নির্ভুল এবং অধিকসংখ্যক উপকার ভোগীর নিকট গ্রহণীয় হতে হয়। সিদ্ধান্ত গ্রহণ সর্বদাই পরিস্থিতির উপর নির্ভরশীল অর্থাৎ বিদ্যমান পরিস্থিতির সঙ্গে সিদ্ধান্তের মিল থাকা দরকার। অপরদিকে প্রতিষ্ঠানের অবস্থার সাথেও তা সম্পর্কযুক্ত হওয়া প্রয়োজন। দ্রুত সময়োপযোগী, এবং নির্ভুল সিদ্ধান্ত গ্রহণ অনেক মারাত্মক সংকট থেকে প্রতিষ্ঠানকে বাঁচাতে পারে। পক্ষান্তরে এর অভাব একটি প্রতিষ্ঠানের ধ্বংস ডেকে আনতে পারে।

১'৫ একটি সংগঠনের মধ্যে সর্বাপেক্ষা মূল্যবান এবং গুরুত্বপূর্ণ সম্পর্ক হলো মানবসম্পদ। এটি এমন একটি সম্পদ যা অন্যান্য সম্পদের সুষ্ঠু ব্যবহার নিশ্চিত করে এবং এদের সর্বাধিক সেবা আদায়ে কার্যকর ভূমিকা পালন করে। "No doubt the natural resources is also one of the important factors for the country's development but the human resource has got its own importance " 1 .
কথাটি বলেছেন একজন মণীষী মানবসম্পদের গুরুত্ব আলোচনা করতে গিয়ে। আসলেও একটি দেশ বা জাতির সম্পদ রাজির মধ্যে মানবসম্পদ এর তুলনা নেই - এর বিকল্প নেই। এমন একটি সম্পদের উন্নয়ন দেশের সার্বিক উন্নয়নের যে পূর্বশর্ত তা বলাই বাহুল্য " The real strength of the country lay in the development of the human mind and body " 2 .

---

1. B.L. Mathur ( Editor ), Human Resources Development Strategic Approaches and Experiences, I OPP. Rajasthan University, Jawahar Lal Nehru Marg, Jaipur-30 2004(India) 1989, P.30.

2. Ibid.

দেশের প্রকৃত শক্তি রয়েছে মানুষের দেহ এবং তার মনের উৎকর্ষতা সাধনের মধ্যে। উক্তিটি হলো একজন খ্যাতনামা মানব সম্পদ উন্নয়ন বিশেষজ্ঞের। দেশের মানব সম্পদকে যখন যথাযথ উন্নয়নের মাধ্যমে একটি শক্তি-শালী যন্ত্রে রূপান্তরিত করা সম্ভব হবে তখন সে দেশের উন্নয়ন ঠেকিয়ে রাখা কোনক্রমেই সম্ভব হবে না। এখানে একটি বিষয় লক্ষনীয় যে, প্রাকৃতিক সম্পদের উন্নয়ন এবং মানব সম্পদ উন্নয়ন এক কথা নয়। মানব সম্পদ উন্নয়ন দেশের অর্থনৈতিক উন্নয়নের উপায় নয় বরং এটি নিজেই একটি উদ্দেশ্য / লক্ষ্য " In case of human development we develop the human beings for the benefit of the human being themselves. That is, the object of development and the subject for which the development is meant are exactly the same "1 .

১.৬ মানব সম্পদকে সর্বাধিক কাজে লাগানোর জন্য দরকার মানব সম্পদ ব্যবহারের সুষ্ঠু পরিকল্পনা যার মধ্যে অন্যতম গুরুত্বপূর্ণ বিষয় হচ্ছে নিয়োগ ও নির্বাচন। বাংলাদেশ সরকার দেশে শিক্ষার বিস্তারে যথেষ্ট আগ্রহী একথা বলা যায়। শিক্ষা খাতে প্রচুর অর্থব্যয় হচ্ছে। ১৯৯২-৯৩ অর্থ বছরের মোট ১৫০০.৯২ কোটি টাকা ( সর্বাধিক ) রাজস্ববাজেট বরাদ্দ রাখা হয়েছে। এ বরাদ্দ সার্বিক বাজেটের ১৯%। চতুর্থ পঞ্চবার্ষিকী পরিকল্পনা দলিলেও শিক্ষা খাতের উপর গুরুত্ব আরোপ করা হয়েছে। পরিকল্পনা দলিলে উল্লেখ আছে যে, " In any Economy, education is a matter of paramount natural importance. It is more so in a less developed country like Bangladesh "2.

---

1. Prime Minister Sri Rajiv Gandhi in his speech at Amethi reported in Times of India, April,6,1986. P-1.

2. Government of the People's Republic of Bangladesh. The Fourth Five Year Plan, 1990-95(draft), ( Dhaka Planning Commission, 1998), Chapter.X-1.

সরকারের উপর্যুক্ত নীতির সঙ্গে সঙ্গতি রেখে শিক্ষার প্রসার ও বিস্তারের লক্ষ্যে দেশে বিশ্ববিদ্যালয়, কলেজ, হাইস্কুল ইত্যাদি প্রচুর স্থাপিত হয়েছে। পাকিস্তানী আমলে তদানীন্তন পূর্বপাকিস্তানে (বর্তমান বাংলাদেশ) যেখানে ৫/৬ টির বেশী সরকারী কলেজ ছিলনা / সেখানে উচ্চশিক্ষা অধিদপ্তরের হিসাব মতে ১৫ই সেপ্টেম্বর, ১৯৯২ পর্যন্ত সারা দেশে সরকারী কলেজের সংখ্যা ছিল ২০০ টি। এখন ১৬০টি থানাতে সরকারী কলেজ হয়েছে। এসব সরকারী কলেজে শিক্ষকদের অনুমোদিত পদ সংখ্যা ১০,৪২১। একই সময়ে কর্মরত শিক্ষকের সংখ্যা ছিল ৭,৭৫৮। অতএব দেখা যায় সারা দেশে সরকারী কলেজ সমূহে প্রায় তিন হাজার শিক্ষকের পদ শূন্য রয়েছে। যে কারণে ছাত্রদের পড়ালেখা মারাত্মকভাবে বিঘ্নিত হচ্ছে। বছরের পর বছর এসব শিক্ষকের পদ খালি রয়েছে। এসব পদ পূরণে অহেতুক বিলম্ব হচ্ছে। সংশ্লিষ্ট সূত্র থেকে জানা যায় নানাধরণের প্রশাসনিক জটিলতা, দীর্ঘসূত্রিতার কারণে যথাযথ সরকারী কলেজের শিক্ষকদের শূন্য পদ পূরণ সম্ভব হচ্ছেনা। সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়ায় অসুবিধার কারণেই এটি ঘটেছে বলে ধরে নেয়া যায়।

## সমীক্ষার উদ্দেশ্যাবলী ( Objectives of the Study)

১.৭ নিম্নোক্ত উদ্দেশ্যকে সামনে রেখে এ সমীক্ষা পরিচালনা করা হয়েছে।

ক) মানব সম্পদ সংগ্রহ ব্যবস্থাপনায় সিদ্ধান্ত গ্রহণের সময়সীমা সম্পর্কে ধারণা লাভ

খ) সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়ায় কোন একটি বিচ্যুতি রয়েছে কিনা তা উদঘাটন করা,

গ) মানব সম্পদ সংগ্রহ ব্যবস্থাপনায় সিদ্ধান্ত গ্রহণের মান উন্নয়নে সুপারিশমালা প্রণয়ন।

## সমীক্ষার পরিধি ( Scope of the Study )

১.৮ গবেষণা কার্যক্রমটিতে মূলত ১০ম বিসিএস ( সাধারণ শিক্ষা ) ক্যাডারের মানব-সম্পদ সংগ্রহ ব্যবস্থাপনায় সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়ার সাথে জড়িত সংগঠন সমূহ যেমন শিক্ষা মন্ত্রণালয়, উচ্চ শিক্ষা অধিদপ্তর এবং বাংলাদেশ সরকারী কর্ম কমিশন সচিবালয় অন্তর্ভুক্ত হয়েছে। এ সকল দপ্তরে নিয়োজিত নীতি নির্ধারণী কর্মকর্তারা এ সমীক্ষায় অন্তর্ভুক্ত হয়েছেন। তবে এক্ষেত্রে উল্লেখ করা প্রয়োজন যে, ১০ম বিসিএস পরীক্ষায় শুধুমাত্র শিক্ষা ক্যাডারে নিয়োগের জন্য বিজ্ঞপ্তি প্রকাশিত হয়নি, শিক্ষা ক্যাডারসহ অন্যান্য ক্যাডারে নিয়োগের জন্য ও একেই সংগে বিজ্ঞপ্তি প্রদান করা হয় ফলে বিপিএসসি কর্তৃক বিভিন্ন পর্যায়ে পরীক্ষা গ্রহণের সময় এবং প্রার্থীসংখ্যা সম্পর্কিত সরবরাহকৃত তথ্য শুধুমাত্র সাধারণ শিক্ষা ক্যাডারে নিয়োগের মধ্যে সীমাবদ্ধ না থেকে অন্যান্য ক্যাডারের নিয়োগ সংক্রান্ত তথ্য এ সমীক্ষায় অন্তর্ভুক্ত হয়েছে।

সভায় নিম্নবর্ণিত বিষয় সমূহ অন্তর্ভুক্ত হয়েছে :

ক) ১০ম বিসিএস পরীক্ষা গ্রহণের সুনির্দিষ্ট তারিখ

খ) ১০ম বিসিএস পরীক্ষার প্রার্থী সংখ্যা ও সংখ্যার সাথে সময়ের সম্পর্ক।

গ) বিসিএস( সাধারণ শিক্ষা ) ক্যাডারের নিয়োগের বর্তমান বয়স সীমা

ঘ) বিসিএস ( সাধারণ শিক্ষা ) ক্যাডারে নিয়োগের শিক্ষাগত যোগ্যতা

ঙ) বিসিএস( সাধারণ শিক্ষা ) ক্যাডারে নিয়োগের সিলেবাস

চ) লিখিত পরীক্ষার ফলাফল প্রকাশে বিলম্ব সংক্রান্ত

ছ) বিসিএস শিক্ষা ক্যাডারের মৌখিক পরীক্ষা পরিচালনা সংক্রান্ত

জ) বিসিএস ( সাধারণ শিক্ষা ) ক্যাডারে নিয়োগ এর পদ্ধতিগত জটিলতা সংক্রান্ত।

১

## দ্বিতীয় অধ্যায়

### গবেষণা পদ্ধতি

ক) নমুনা আয়তন

২.১ বিপিএসসি এবং উচ্চশিক্ষা অধিদপ্তরের সংশ্লিষ্ট ৮জন কর্মকর্তাদের এ নমুনায় অন্তর্ভুক্ত করা হয়। কর্মকর্তাদের তালিকা সংযোজনী 'ক' এ দেখা যেতে পারে।

খ) নমুনায়ন পদ্ধতি

২.২ এ ঘটনা সমীক্ষায় উদ্দেশ্যমূলক নমুনায়ন পদ্ধতি অনুসরণ করা হয়েছে। ঘটনা সমীক্ষার উদ্দেশ্য ও লক্ষ্যের সংগে সামঞ্জস্য রক্ষার জন্যই উদ্দেশ্য মূলক নমুনায়নের আশ্রয় গ্রহণ করা হয়।

গ) উত্তরদাতা নির্বাচন প্রক্রিয়া

২.৩ এ ঘটনা সমীক্ষায় উত্তরদাতা নির্বাচনে সেই সকল ব্যক্তিদেরকে অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে যারা সরাসরি বিসিএস(সাধারণ শিক্ষা) ক্যাডারের সদস্য নিয়োগের বিভিন্ন পদ্ধতির সংগে জড়িত রয়েছেন। উপরোক্ত বিষয়টি বিবেচনা করে বাংলাদেশ সরকারী কর্ম কমিশনের সদস্য, পরীক্ষা নিয়ন্ত্রক ও পরিচালক বৃন্দকে এবং শিক্ষা অধিদপ্তরের সংশ্লিষ্ট পরিচালক, উপ-পরিচালক ও সহকারী পরিচালকবৃন্দকে এ সমীক্ষার উত্তরদাতা হিসেবে মনোনীত করা হয়।

ঘ) উপাত্ত সংগ্রহ কৌশল

২.৪ উপাত্ত সংগ্রহের ক্ষেত্রে নিম্নোক্ত পদ্ধতি অনুসরণ করা হয়।

ক) ঘটনা সমীক্ষার তথ্য ও উপাত্তাদি প্রাথমিক ও মাধ্যমিক উভয় উৎস্য থেকে সংগ্রহ করা হয়েছে। নির্ধারিত প্রশ্নপত্রের মাধ্যমে উপাত্ত সংগ্রহ করা হয়।

খ) ১টি চেক লিষ্ট ব্যবহারের মাধ্যমে বিপিএসসি এর পরীক্ষা শাখা থেকে ১০ম বিসিএস পরীক্ষার বিভিন্ন পর্যায়ের তারিখ ও প্রার্থীসংখ্যা সংগ্রহ করা হয়।

গ) উপরোক্ত প্রশ্নমালা ও চেক লিষ্ট ব্যতীত সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তাদের সাক্ষাৎকার ও মতামত গ্রহণের মাধ্যমে উপাত্ত সংগ্রহ করা হয়।

ঙ) উপাত্ত সংগ্রহক ও উপাত্ত সংগ্রহ কাল

২.৫ প্রকল্প পরিচালক ও গবেষণা সহযোগী উপাত্ত সংগ্রহের কাজ সম্পন্ন করেন। অক্টোবর ০১,১৯৯২ থেকে ডিসেম্বর ৩১,১৯৯২ পর্যন্ত উপাত্ত সংগ্রহ করা হয়।

চ) উপাত্ত প্রক্রিয়াকরণ ও বিশ্লেষণ

২.৬ উপাত্তকে পরবর্তিতে সারণীবদ্ধ করা হয়। এ সারণী তৈরীর ক্ষেত্রে প্রযোজ্য ক্ষেত্রে তথ্যকে মোট, গড় ও শতকরা হারে প্রকাশ করা হয়েছে। ইহাছাড়া সারণীতে সন্নিবেশিত তথ্যকে চিত্রের মাধ্যমে প্রকাশ করা হয়েছে। প্রাপ্ত তথ্যের বিভিন্ন দিকসমূহ বিশ্লেষণের মাধ্যমে উপস্থাপন করা হয়েছে।

ছ) প্রতিবেদন উপস্থাপন পরিকল্পনা

২.৭ এ ঘটনা সমীক্ষা প্রতিবেদনে পাঁচটি অধ্যায় সন্নিবেশিত হয়েছে। প্রথম অধ্যায়ে বিষয়বস্তুর গুরুত্ব, ঘটনা-সমীক্ষা প্রকল্পের লক্ষ্য, উদ্দেশ্য ও পরিধি আলোচিত হয়েছে। দ্বিতীয়

অধ্যায়ে গবেষণা পরিচালনার বিভিন্ন পদ্ধতিগত দিক বর্ণনা করা হয়েছে। প্রাপ্ত ফলাফল সমূহ তৃতীয় অধ্যায়ে বিশ্লেষণ করা হয়েছে। চতুর্থ ও পঞ্চম অধ্যায়ে যথাক্রমে সুপারিশ ও উপসংহার সন্নিবেশিত হয়েছে।

ঙ) সীমাবদ্ধতা

২.৮ প্রথমতঃ তথ্য সংগ্রহের জন্য যাদের নিকট প্রশ্নমালা প্রেরণ করা হয়েছিল বিভিন্ন ব্যস্ততার কারণে তাদের মধ্যে কেউ কেউ উত্তর প্রদান করেননি। উদাহরণ স্বরূপ বলা যায় বিপিএসসি'র ৭ জন সদস্যের মধ্যে মাত্র ২ জন সদস্য তাদের মতামত প্রদান করেন। বিপিএসসি চেয়ারম্যান এবং অন্য ৫ জন সদস্য তাদের বিভিন্ন ব্যস্ততার কারণে উত্তর প্রদান করেননি। এছাড়া উচ্চশিক্ষা অধিদপ্তর থেকে মতামত সংগ্রহের ক্ষেত্রেও প্রায় একই রকম অভিজ্ঞতার সম্মুখীন হতে হয়। ফলে প্রাপ্ত তথ্যের উপর ভিত্তি করে সুপারিশ প্রণয়নে সীমাবদ্ধতা থাকার বিষয়টি ছোট করে দেখার অবকাশ নাই।

দ্বিতীয়ঃ এ সমীক্ষায় ১০ম বিসিএস (সাধারণ শিক্ষা) ক্যাডারে নিয়োগের বিষয়টিকে মুখ্য প্রতিপাদ্য হিসেবে ধরা হলেও তথ্য সমূহ সংগ্রহকালে শুধুমাত্র বিসিএস (সাধারণ শিক্ষা) ক্যাডারের নিয়োগ সংক্রান্ত তথ্য সমূহ স্থান পায়নি। কেননা, উক্ত ১০ম বিসিএস পরীক্ষায় অন্যান্য ক্যাডারে নিয়োগের জন্যও বিপিএসসি কর্তৃক একই বিজ্ঞপ্তি প্রকাশিত হয়। ফলে অন্যান্য ক্যাডারের জন্য কতজন প্রার্থী বিভিন্ন পর্যায়ের পরীক্ষায় অংশগ্রহণ করেছে এবং এর ফলাফল প্রকাশে কি পরিমান সময় ব্যয় হয়েছে ইত্যাদি তথ্য থেকেই বিসিএস (সাধারণ শিক্ষা) ক্যাডারে নিয়োগের জন্য প্রয়োজনীয় গড়সময় ইত্যাদি অনুমান করা হয়েছে। ফলে এক্ষেত্রে সীমাবদ্ধতার প্রশ্ন এড়িয়ে যাওয়া যায়না।

তৃতীয়ত : এ ঘটনা সমীক্ষা প্রকল্পের বাজেট ও সময় খুবই সীমিত হওয়ায় নমুনা আয়তন কম হয়েছে। ফলে প্রাপ্ত তথ্যের উপর নির্ভর করে কোন সাধারণ সিদ্ধান্তে উপনীত হওয়ার ক্ষেত্রে বাধার সম্মুখীন হতে হয়।

চতুর্থত : তথ্য সংগ্রহকালে বাংলাদেশ সরকারী কর্মকমিশনের কয়েকজন উত্তরদাতা মৌখিকভাবে উল্লেখ করেন যে, যেহেতু বিসিএস ( সাধারণ শিক্ষা ) ক্যাডারে নিয়োগের বর্তমান শিক্ষাগত যোগ্যতা, বয়স, পরীক্ষা পদ্ধতি ও অন্যান্য শর্তাবলী প্রণয়নে তাদের ভূমিকা ছিল সেহেতু তাদের পক্ষে এমন অতিসংবেদনশীল একটি সম্পর্কে লিখিতভাবে মতামত দেওয়া সম্ভব নয়। এজন্য প্রাপ্ত তথ্যের নিরপেক্ষতা সম্পর্কেও সম্পূর্ণ নিশ্চিত হওয়া সম্ভব হয়নি। অর্থাৎ এক্ষেত্রে তথ্য প্রদানে নৈর্ব্যক্তিকতা কিছুটা ক্ষুন্ন হতে পারে।

# তৃতীয় অধ্যায়

## প্রাপ্ত ফলাফল

### ক) পরীক্ষা গ্রহনের প্রয়োজনীয় সময় ও প্রার্থী সংখ্যা

৩.১ ১ নং সারণীতে প্রাপ্ত তথ্য থেকে দেখা যাচ্ছে যে, বাংলাদেশ সরকারী কর্মকমিশন সংস্থাপন মন্ত্রণালয় থেকে অধিযাচন প্রাপ্তির ১ দিনের মধ্যে পত্রিকায় বিজ্ঞাপন প্রদান করে এবং উক্ত বিজ্ঞপ্তি জারীর ৪.৬৭ মাস পরে প্রিলিমিনারী টেষ্ট গ্রহণ করে। এ সময়ের মধ্যে প্রাপ্ত দরখাস্ত বাছাই স্ক্রুটিনিং- ও প্রবেশ পত্র প্রদান করা হয়। প্রিলিমিনারী টেষ্ট গ্রহণের ২ মাস ২ দিন পরে ফলাফল প্রকাশ করা হয়। সারণী ২ - থেকে দেখা যাচ্ছে যে ২৪,৪৮৯ জন আবেদনকারী প্রিলিমিনারী টেষ্টে অংশগ্রহণ করে অর্থাৎ প্রতিদিন গড়ে ৩৯৫ টি প্রিলিমিনারী টেষ্টের খাতা দেখা হয়।

৩.২ সারণী- ১ - থেকে দেখা যাচ্ছে যে, প্রিলিমিনারী টেষ্টের ফলাফল প্রকাশের ৩ মাস ৬ দিন পর লিখিত পরীক্ষা শুরু হয় এ সময়ে পরীক্ষার্থীদের মধ্যে লিখিত পরীক্ষার প্রবেশপত্র দেয়া হয় এবং এ লিখিত পরীক্ষা সমূহ ২২ দিনের মধ্যে শেষ হয়ে যায়। লিখিত পরীক্ষা শেষ হওয়ার ৫ মাস ২১ দিন পরে ফলাফল পত্রিকায় প্রকাশিত হয়। সারণী ২-থেকে প্রতিয়মান হয় যে, লিখিত পরীক্ষায় ৫৯৮২ জন আবেদনকারী অংশগ্রহণ করে অর্থাৎ প্রতিদিনে গড়ে ৪২.৪৩ জন আবেদনকারীর লিখিত পরীক্ষার খাতা দেখা সম্পন্ন হয়।

৩.৩ সারণী ১ - থেকে দেখা যাচ্ছে যে, লিখিত পরীক্ষার ফলাফল প্রত্রিকায় প্রকাশের ২ মাস ৭ দিন পরে মৌখিক পরীক্ষা শুরু হয়, এ সময়ের মধ্যে মনস্তাত্বিক পরীক্ষা গ্রহণ করা হয় এবং মনস্তাত্বিক পরীক্ষা শেষ হওয়ার ১ মাস ৭ দিন পরে মৌখিক পরীক্ষা শুরু হয়েছিল। মৌখিক পরীক্ষা শেষ করতে ২ মাস ১৭ দিন সময় প্রয়োজন হয়েছিল। সারণী ২ - থেকে প্রতিয়মান হচ্ছে যে, মৌখিক পরীক্ষায় অংশগ্রহণকারীর সংখ্যা ছিল

২৭০০ জন, অর্থাৎ প্রতিদিনে গড়ে ৩৫ '১' জন প্রার্থীর মৌখিক পরীক্ষা গ্রহণ করা হয়েছিল।

৩'৪ সারনী-১ এ দেখা যাচ্ছে যে, মৌখিক পরীক্ষা শেষ হওয়ার ২ মাস ১৭দিন পরে চূড়ান্ত ফলাফল প্রকাশিত হয়। এবং চূড়ান্ত ফলাফল প্রকাশের ১মাস ২৭দিন পরে প্রার্থীদের স্বাস্থ্য পরীক্ষা শুরু হয় এবং স্বাস্থ্য পরীক্ষা শেষ হতে ১৬দিন সময়ের প্রয়োজন হয়। সারনী-২ থেকে প্রতীয়মান হচ্ছে যে, ২১০৬ জন প্রার্থী চূড়ান্তভাবে চাকুরির জন্য মনোনীত হন, অর্থাৎ প্রতি দিনে গড়ে ১৩১'৬২ জন প্রার্থীর স্বাস্থ্য পরীক্ষা সম্পন্ন হয়েছিল।

৩'৫ সারনী-১ থেকে এটি স্পষ্ট যে, চূড়ান্ত ফলাফল পত্রিকায় প্রকাশের ১ মাস ৫ দিন পরে বিপিএসসি সংস্থাপন মন্ত্রনালয়ে মনোনীতদের তালিকা প্রেরণ করেন এবং সংস্থাপন মন্ত্রণালয় উক্ত তালিকা প্রাপ্তির ৭ মাস ১৩ দিন পরে মনোনীতদের নিয়োগপত্র প্রদান করেন। ঐ সময়ের মধ্যে মন্ত্রণালয় মনোনীতদের " পুলিশ ভেরিফিকেশন " এর কাজ সম্পন্ন করে। এ সারনী বিশ্লেষণ করলে দেখা যায় যে, পত্রিকায় বিজ্ঞপ্তি প্রকাশের ২ বছর ৭ মাস ২০ দিন পরে প্রার্থীগণ চাকুরিতে নিয়োগ পান।

সারনী - ১

১০ম বিসিএস পরীক্ষা গ্রহনের পর্যায়ক্রমিক তারিখ সম্পর্কিত সারনী

| বিষয় | পরীক্ষা অনুষ্ঠানের তারিখ | মন্তব্য |
| --- | --- | --- |
| ১ | ২ | ৩ |
| সংস্থাপন মন্ত্রণালয় থেকে অধিযাচন প্রাপ্তির তারিখ | ২৪-০৪-১৯৮৯ | |
| পত্রিকায় পরীক্ষা সংক্রান্ত বিজ্ঞপ্তি প্রকাশের তারিখ | ২৫-০৪-১৯৮৯ | বিপিএসসি অধিযাচন প্রাপ্তির ১(এক) দিনের মধ্যে পত্রিকায় বিজ্ঞাপন প্রদান করে। |
| প্রিলিমিনারী টেষ্ট গ্রহনের তারিখ | ১৫-০৯-১৯৮৯ | বিপিএসসি বিজ্ঞাপন জারীর ৪.৬৭ মাস পরে প্রিলিমিনারী টেষ্ট গ্রহন করে। |
| প্রিলিমিনারী টেষ্টের ফল প্রকাশের তারিখ | ১৯-১১-১৯৮৯ | প্রিলিমিনারী টেষ্ট গ্রহনের ২ মাস ২দিন পরে ফলাফল প্রকাশ করে। |
| লিখিত পরীক্ষা আরম্ভের তারিখ | ২৫-০২-১৯৯০ | প্রিলিমিনারী টেষ্টের ফল প্রকাশের ৩ মাস ৬দিন পর লিখিত পরীক্ষা শুরু হয়। |
| লিখিত পরীক্ষা শেষ হওয়ার তারিখ | ১৭-০৩-১৯৯০ | লিখিত পরীক্ষা শুরুর ২২ দিনের মধ্যে উক্ত পরীক্ষা শেষ হয়। |
| লিখিত পরীক্ষার ফলাফল পত্রিকায় প্রকাশের তারিখ | ০৮-০৮-১৯৯০ | লিখিত পরীক্ষা শেষ হওয়ার ৪ মাস ২১ দিন পরে ফলাফল প্রকাশিত হয়। |
| মনস্তাত্বিক পরীক্ষার (লিখিত) তারিখ: | ০৭-০৯-১৯৯০ | লিখিত পরীক্ষার ফলাফল প্রকাশের ৩০ দিন পর মনস্তাত্বিক পরীক্ষা গ্রহণ করা হয়। |
| মৌখিক পরীক্ষা শুরু হওয়ার তারিখ | ১৪-১০-১৯৯০ | মনস্তাত্বিক পরীক্ষা শেষ হওয়ার ১ মাস ৭দিনপরে মৌখিক পরীক্ষা শুরু হয়। |
| মৌখিক পরীক্ষা শেষ হওয়ার তারিখ | ৩১-১২-১৯৯০ | মৌখিক পরীক্ষা শেষ হতে ২ মাস ১৭ দিন প্রয়োজন হয়। |
| চূড়ান্ত ফলাফল পত্রিকায় প্রকাশের তারিখ | ১৭-০৩-১৯৯১ | মৌখিক পরীক্ষা শেষ হওয়ার ২ মাস ১৭দিন পরে চূড়ান্ত ফলাফল প্রকাশিত হয়। |

২ পৃঃ দ্রঃ

পাতা নং -২

| ১ | ২ | ৩ |
| --- | --- | --- |
| মনোনীতদের স্বাস্থ্য পরীক্ষা শুরু। | ১৪-০৫-১৯৯১ | চূড়ান্ত ফলাফল প্রকাশের ১ মাস ২৭ দিন পরে স্বাস্থ্য পরীক্ষা শুরু হয় |
| স্বাস্থ্য পরীক্ষা শেষ | ৩০-০৫-১৯৯১ | স্বাস্থ্য পরীক্ষা ১৬দিনে শেষ হয়। |
| চূড়ান্তভাবে নির্বাচিতদের তালিকা সংস্থাপন মন্ত্রণালয়ে প্রেরণ। | ২২-০৪-১৯৯১ | চূড়ান্ত ফলাফল পত্রিকায় প্রকাশের ১ মাস ৫ দিন পরে সংস্থাপন মন্ত্রণালয়ে তালিকা প্রেরণ করা হয়। |
| চূড়ান্তভাবে নির্বাচিত প্রার্থীদের নিয়োগপত্র প্রদানের তারিখ | ১৫-১২-১৯৯১ | পত্রিকায় বিজ্ঞপ্তি প্রকাশের ২ বছর ৭ মাস ২০ দিন পরে প্রার্থীগণ চাকুরিতে নিয়োগ পান। |

## সারনী - ২

### ১০ম বিসিএস পরীক্ষার প্রার্থী সংখ্যা ও বিভিন্ন পর্যায়ের ফলাফল প্রকাশের প্রয়োজনীয় সময়ের সহিত সম্পর্কিত সারনী

| বিষয় | প্রযোজ্য সময় প্রার্থী সংখ্যা | মন্তব্য |
|---|---|---|
| প্রিলিমিনারী টেষ্টের ফলাফল প্রকাশের প্রয়োজনীয় সময় | ২ মাস ২ দিন | প্রিলিমিনারী টেষ্টের প্রতিটি খাতা দেখার জন্য গড়ে ০.৬ মিনিট সময় প্রয়োজন হয়। |
| প্রিলিমিনারী টেষ্টে অংশগ্রহণকারীর সংখ্যা | ২৪,৪৮৯ জন | প্রতিদিনে গড়ে ৩৯৫ টি প্রিলিমিনারী টেষ্টের খাতা দেখা হয়। |
| লিখিত পরীক্ষার ফলাফল প্রকাশের প্রয়োজনীয়তা সময় | ৪ মাস ২১ দিন | প্রতিদিনে গড়ে ৪২.৪৩ টি লিখিত পরীক্ষার খাতা দেখা হয়। |
| লিখিত পরীক্ষায় অংশগ্রহণকারী প্রার্থী সংখ্যা | ৫৯৮২ জন | প্রতিদিনে |
| মৌখিক পরীক্ষা গ্রহণের জন্য প্রয়োজনীয় সময় | ২ মাস ১৭ দিন | প্রতিদিনে গড়ে ৩৫.১ জন প্রার্থীর মৌখিক পরীক্ষা গ্রহণ করা হয়। |
| মৌখিক পরীক্ষায় অংশগ্রহণকারীর সংখ্যা। | ২৭০৩ জন | |
| বিজ্ঞাপন প্রকাশের পর থেকে চূড়ান্তভাবে নির্বাচিত প্রার্থীদের নিয়োগপত্র প্রদানের জন্য প্রয়োজনীয় সময়। | ২ বছর ৭ মাস ২০ দিন | প্রতিদিনে গড়ে ২.২২ জন প্রার্থী চূড়ান্তভাবে নির্বাচিত হন। |
| চূড়ান্তভাবে নির্বাচিত প্রার্থীর সংখ্যা। | ২১০৬ জন | |

ঘ) বয়সসীমা

৩.৬ বিসিএস (সাধারণ শিক্ষা) ক্যাডারে নিয়োগের ক্ষেত্রে বর্তমান বয়সসীমা সম্পর্কে মতামত চাওয়া হয়েছিল। উত্তরদাতাদের শতকরা ৮৭.৫ ভাগ (৭ জন) বর্তমান বয়সসীমাকে যথার্থ বলে মনে করেন এবং মাত্র ১ জন অর্থাৎ শতকরা ১২.৫ ভাগ উত্তরদাতা বয়সসীমা যথার্থ নয় বলে মতামত ব্যক্ত করেন। এবং যে ১ জন উত্তরদাতা বর্তমান বয়স সীমা যথার্থ নয় বলে মতামত ব্যক্ত করেছেন, তাঁর মতে এ ক্যাডারে নিয়োগের জন্য সর্বোচ্চ বয়স ৩৩ বছর নির্ধারিত করা যেতে পারে (সারনী ৩ দেখা যেতে পারে)।

সারনী - ৩

বিসিএস (সাধারণ শিক্ষা) ক্যাডারে নিয়োগের ক্ষেত্রে বর্তমান বয়সসীমা সম্পর্কিত মতামত :

| মতামত | উত্তর দাতার সংখ্যা | শতকরা |
|---|---|---|
| বর্তমান বয়সসীমা যথার্থ | ৭ | ৮৭.৫ |
| যথার্থ নয় | ১ | ১২.৫ |
| মোট | ৮ | ১০০.০০ |

গ) শিক্ষাগত যোগ্যতা

৩.৭ শিক্ষাগত যোগ্যতা সম্পর্কে উত্তরদাতাদের সকলেই অর্থাৎ ১০০% বর্তমানে প্রচলিত শিক্ষাগত যোগ্যতার শর্ত সমূহকে যথার্থ বলে অভিমত ব্যক্ত করেন ( সারনী ৪ দেখা যেতে পারে )।

সারনী -৪

বিসিএস ( সাধারণ শিক্ষা ) ক্যাডারে নিয়োগের ক্ষেত্রে শিক্ষাগত যোগ্যতার বিদ্যমান শর্তসমূহ সম্পর্কিত মতামত :

| মতামত | উত্তরদাতার সংখ্যা | শতকরা |
|---|---|---|
| বর্তমান শিক্ষাগত যোগ্যতা যথার্থ | ৮ | ১০০.০০ |
| যথার্থ নয় | - | - |
| মোট | ৮ | ১০০.০০ |

ঘ) <u>সিলেবাস</u>

৩.৮ উত্তরদাতাদের নিকট প্রচলিত সিলেবাস সম্পর্কে মতামত চাওয়া হয়। ৫০% উত্তর দাতা অভিমত ব্যক্ত করেন যে প্রচলিত সিলেবাস যথার্থ। পক্ষান্তরে, বাকী ৫০% উত্তরদাতা বলেন যে, প্রচলিত সিলেবাস যথার্থ নয় ( সারণী-৫ )।

৩.৯ সারণী-৭ থেকে দেখা যায় যে,যে৫০% উত্তরদাতা যথার্থ নয় বলে মতামত প্রদান করেন , তাদের মধ্যে শতকরা ৭৫ ভাগ উত্তরদাতার মতে লিখিত পরীক্ষায় ৪০ নম্বরের নৈর্ব্যক্তিক ও ৬০ নম্বরের বর্ণনামূলক প্রশ্ন সন্নিবেশিত করা প্রয়োজন। ৭৫% উত্তরদাতা মনে করেন , প্রভাষক পদের সংশ্লিষ্ট বিষয়ে একটি লিখিত পরীক্ষা গ্রহণ করা আবশ্যক। উত্তর-দাতাদের শতকরা ২৫ ভাগ মনে করেন যে, ৫টি আবশ্যিক বিষয়ের পরিবর্তে ৩ টি আবশ্যিক বিষয়ের ( বাংলা, ইংরেজী ও সাধারণ জ্ঞান ) উপর লিখিত পরীক্ষা হওয়া প্রয়োজন এবং ২৫% উত্তরদাতা বলেন যে অবজেকটিভ টাইপ প্রশ্নের মাধ্যমে পরীক্ষা গ্রহণ করা হলে কম্পিউটারের মাধ্যমে খাতা দেখে স্বল্প সময় ফলাফল ঘোষণা করা যায়। সারণী-৭ থেকে প্রতীয়মান হয় যে, ২৫% উত্তরদাতা মনে করেন মৌখিক পরীক্ষায় বিভিন্ন বোর্ডের প্রদত্ত নম্বর বন্টনে সমতা রাখার জন্য একটি মৌখিক পরীক্ষা গাইড থাকা প্রয়োজন। একই নম্বর প্রাপ্তদের ক্ষেত্রে লিখিত পরীক্ষায় প্রাপ্ত নম্বরের উপর গুরুত্ব প্রদান করা উচিৎ বলে ৫০% উত্তরদাতা মতামত ব্যক্ত করেছেন।

## <u>সারণী -৫</u>

বিসিএস ( সাধারণ শিক্ষা ) ক্যাডারে নিয়োগের ক্ষেত্রে
বর্তমানে প্রচলিত সিলেবাস সম্পর্কিত মতামত

| মতামত | উত্তরদাতা সংখ্যা | শতকরা |
|---|---|---|
| বর্তমানে প্রচলিত সিলেবাস যথার্থ | ৪ | ৫০.০০ |
| যথার্থ নয় | ৪ | ৫০.০০ |
| মোট | | ১০০.০০ |

## সারণী – ৬

বিভিন্ন (সাধারণ শিক্ষা) ক্যাডারের জন্য সিলেবাসের পরিবর্তন সম্পর্কিত মতামত :

| পরীক্ষার সিলেবাস | মতামত | উত্তরদাতার সংখ্যা | শতকরা |
|---|---|---|---|
| লিখিত পরীক্ষা | ক) ৪০ নম্বরের নৈর্ব্যক্তিক ও ৬০ নম্বরের বর্ণনামূলক প্রশ্ন হওয়া প্রয়োজন। | ৩ | ৭৫.০০ |
| | খ) সংশ্লিষ্ট বিষয়ের একটি লিখিতপত্র সংযুক্ত করা প্রয়োজন। | ৩ | ৭৫.০০ |
| | গ) ৪টি আবশ্যিক বিষয়ের পরিবর্তে ৩টি আবশ্যিক বিষয়ের (বাংলা, ইংরেজী ও সাধারণজ্ঞান) উপর পরীক্ষা গ্রহণ। | ১ | ২৫.০০ |
| | ঘ) বর্ণনামূলক প্রশ্নের পরিবর্তে অবজেকটিভ টাইপ প্রশ্ন প্রস্তুত যাতে কম্পিউটারের সাহায্যে স্বল্প সময়ে খাতা দেখা যেতে পারে। | ১ | ২৫.০০ |
| মনস্তাত্ত্বিক পরীক্ষা | ক) পরীক্ষা প্রয়োগ পদ্ধতি (Test Administration) সহজ করা। | ১ | ২৫.০০ |
| মৌখিক পরীক্ষা | ক) বিভিন্ন বোর্ডের মানের সমতা বজায় রাখার জন্য মৌখিক পরীক্ষা গাইড থাকা প্রয়োজন। | ১ | ২৫.০০ |
| পূর্ববর্তী পরীক্ষা সমূহের ক্রেডিট বিবেচনা। | ক) একই নম্বর প্রাপ্তদের ক্ষেত্রে লিখিত পরীক্ষায় প্রাপ্ত নম্বরের উপর গুরুত্ব প্রদান করতে হবে। | ২ | ৫০.০০ |

বিঃ দ্রঃ – একাধিক উত্তর গ্রহণ করা হয়েছে।

ঙ) লিখিত পরীক্ষার ফলাফল

৩.১০ সারণী-৭ বিশ্লেষণ করলে দেখা যায় যে, উত্তরদাতাদের শতকরা ৭৫ ভাগ মনে করেন যে, লিখিত পরীক্ষার ফলাফল ঘোষণায় বিলম্ব হয়না। অন্যদিকে ২৫% উত্তরদাতা (২ জন) মনে করেন যে, পরীক্ষার ফলাফল ঘোষণায় বিলম্ব হয়।

৩.১১ লিখিত পরীক্ষার ফলাফল প্রকাশে বিলম্ব হওয়ার কারণ হিসেবে উত্তরদাতারা জনবলের স্বল্পতা, ত্রুটিপূর্ণ পরীক্ষা পদ্ধতি, আবশ্যিক বিষয়ের সংখ্যা বেশী হওয়া, প্রার্থী সংখ্যা বিপুল ইত্যাদি উল্লেখ করেন।

৩.১২ লিখিত পরীক্ষার বিলম্ব দূরীকরণের উপায় হিসেবে ১০০% উত্তরদাতা (২জন) ফলাফলনির্ণয়ে কম্পিউটার প্রয়োগের কথা উল্লেখ করেন। অন্যদিকে ৫০% উত্তরদাতা পরীক্ষা পদ্ধতি সহজ করা, আবশ্যিক বিষয়ের সংখ্যা হ্রাস করা এবং নৈর্ব্যক্তিক প্রশ্ন প্রবর্তনের কথা উল্লেখ করেন।

সারণী - ৭

লিখিত পরীক্ষার ফলাফল সম্পর্কিত মতামত

| মতামত | উত্তরদাতার সংখ্যা | শতকরা |
|---|---|---|
| ফলাফল ঘোষণায় বিলম্ব হয় না | ৬ | ৭৫.০০ |
| বিলম্ব হয় | ২ | ২৫.০০ |
| মোট | ৮ | ১০০.০০ |

## চ) মৌখিক পরীক্ষা

৩'১৩ সারনী - ৮ থেকে সুস্পষ্ট হচ্ছে যে, উত্তরদাতাদের শতকরা ৭৫ ভাগ বর্তমান পদ্ধতির পক্ষে মতামত ব্যক্ত করেছেন। অন্যদিকে ২৫% উত্তরদাতা মনে করেন যে, মৌখিক পরীক্ষা গ্রহণের প্রচলিত পদ্ধতি যথার্থ নয়। যে ২৫% উত্তরদাতা (২ জন) যথার্থ নয় বলে মতামত ব্যক্ত করেছেন তাঁদের মতে বিভিন্ন বোর্ডের বিচারকদের প্রদত্ত নম্বর বন্টনে অভিজ্ঞতা থাকেনা।

সারনী-৮

মৌখিক পরীক্ষা পরিচালনা পদ্ধতি সম্পর্কিত মতামত :

| মতামত | উত্তরদাতার সংখ্যা | শতকরা |
|---|---|---|
| বর্তমান পদ্ধতি যথার্থ | ৬ | ৭৫'০০ |
| যথার্থ নয় | ২ | ২৫'০০ |
| মোট | ৮ | ১০০'০০ |

ছ) পদ্ধতিগত জটিলতঃ

৩·১৪ সারনী-৯ থেকে দেখা যায় যে, শতকরা ৮৭·৫ ভাগ উত্তরদাতার মতে বর্তমানে শিক্ষা ক্যাডারে নিয়োগের ক্ষেত্রে কোন প্রকার পদ্ধতিগত জটিলতা নাই। শুধুমাত্র ১ জন (১২·৫%) উত্তরদাতার মতে নিয়োগের ক্ষেত্রে পদ্ধতিগত জটিলতা রয়েছে। ,পদ্ধতিগত জটিলতার কারণ হিসেবে মন্ত্রণালয় কর্তৃক সিদ্ধান্ত গ্রহণে বিলম্বের বিষয় উল্লেখ রয়েছে এবং মন্ত্রণালয় যথাসময়ে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করলে ঐ বিলম্ব দুর করা যায় বলে মতামত ব্যক্ত করা হয়েছে।

সারনী - ৯

বিসিএস ( সাধারণ শিক্ষা ) ক্যাডারে নিয়োগের পদ্ধতিগত জটিলতা সম্পর্কিত মতামত ঃ

| মতামত | উত্তরদাতার সংখ্যা | শতকরা |
|---|---|---|
| পদ্ধতিগত জটিলতার কারণে বিভিন্ন পর্যায়ে সিদ্ধান্ত গ্রহনে বিলম্ব হয় | ১ | ১২·৫০ |
| বিলম্ব হয় না | ৭ | ৮৭·৫০ |
| মোট | ৮ | ১০০·০০ |

## চতুর্থ অধ্যায়

### সুপারিশমালা

৪.১ বিসিএস (সাধারণ শিক্ষা) ক্যাডারে সদস্য নিয়োগের মাধ্যমে মানব সম্পদ সংগ্রহ ব্যবস্থাপনা দ্রুততর করার লক্ষ্যে বিভিন্ন ধরণের পদক্ষেপ গ্রহণ করা যায়। নিম্নে কয়েকটি সুপারিশমালা প্রদান করা হলো:

### পৃথক পরীক্ষা গ্রহণ

৪.২ শিক্ষকদের সাধারণভাবে কোন প্রশাসনিক দায়িত্ব পালন করতে হয়না। সে কারণে অন্যান্য ক্যাডারে অফিসার নিয়োগ করতে প্রার্থীদের মধ্যে প্রশাসনিক গুনাবলীর উপর যতটা গুরুত্বারোপ করা হয়, শিক্ষক নিয়োগের ক্ষেত্রে সেসকল গুনাবলীর উপর ততটা গুরুত্বারোপ না করলেও চলে। এমতাবস্থায় শিক্ষা ক্যাডারে সদস্য নিয়োগের জন্য আলাদা পরীক্ষার ব্যবস্থা করা হলে নিয়োগপর্ব দ্রুত সম্পন্ন করা যেতে পারে।

৪.৩ পৃথকভাবে পরীক্ষা গ্রহণ করার জন্যে প্রয়োজনে আলাদা নিয়োগ বিধি প্রণয়ন করা যেতে পারে।

### সিলেবাস পরিবর্তন

৪.৪ শিক্ষা ক্যাডারে নিয়োগের জন্য ভিন্ন সিলেবাস প্রণয়ন করা যেতে পারে। বর্তমানে প্রচলিত লিখিত ৫০০ নম্বরের আবশ্যিক বিষয়কে পরিবর্তন করে নিম্নোক্তভাবে বন্টন করা যেতে পারে:

ক) সাধারণ জ্ঞানের জন্য বরাদ্দকৃত ২০০ নম্বরকে কমিয়ে ১০০ নম্বর করা।

খ) প্রভাষক পদে নিয়োগের জন্য সংশ্লিষ্ট বিষয়ের উপর ১০০ নম্বরের লিখিত পরীক্ষা গ্রহণ।

গ) বাংলা ও ইংরেজী মিলিয়ে মোট ১০০ নম্বর বরাদ্দ রাতে বর্তমানে ২০০ নম্বর আছে।

৪.৫ মৌখিক পরীক্ষায় বর্তমান বরাদ্দকৃত ২০০ নম্বরের পরিবর্তে ১০০ নম্বর নির্ধারণ করা।

সিলেবাসে উপর্যুক্ত পরিবর্তন আনা হলে শিক্ষা ক্যাডারে সদস্য নিয়োগের জটিলতা কমিয়ে আনা সম্ভব হতে পারে।

৪.৬ বিসিএস(সাধারণ শিক্ষা) ক্যাডারের সদস্য নিয়োগের ক্ষেত্রে দীর্ঘসূত্রীতা পরিহারের জন্য চূড়ান্তভাবে নির্বাচিতদের পুলিশ ভেরিফিকেশন নিয়োগ প্রদানের পরে করা প্রয়োজন।

৪.৭ শিক্ষা ক্যাডারে সদস্য নিয়োগের জটিলতা ও দীর্ঘসূত্রীতা পরিহার করার জন্য পিএসসিতে একটি পৃথক নিয়োগ সেল গঠন করা যেতে পারে - যেখানে শুধুমাত্র শিক্ষা ক্যাডারের সদস্য নিয়োগের বিষয়টি বিবেচিত হবে।

৪.৮ মন্ত্রণালয় কর্তৃক মুক্ত সিদ্ধান্ত প্রদান ও শিক্ষা অধিদপ্তরকে অধিকতর স্বায়ত্বশাসন প্রদান করা প্রয়োজন।

অথবা -

শিক্ষা প্রশাসন বিকেন্দ্রী করণ

৪.৯ বর্তমানে শিক্ষা প্রশাসনের আকার অনেক বড়। বিশেষতঃ বিসিএস শিক্ষা ক্যাডারের বর্তমান সদস্য সংখ্যা এবং ভবিষ্যতের প্রয়োজন অন্যান্য যে কোন ক্যাডারের সদস্য সংখ্যার তুলনায় বেশী আছে এবং থাকবে। এ বিপুল সংখ্যা বিশিষ্ট ক্যাডার সার্ভিসের সদস্য নিয়োগ ত্বরান্বিত করণ এবং সুষ্ঠু ব্যবস্থাপনার স্বার্থে উচ্চ শিক্ষা প্রশাসনকে বিকেন্দ্রীকরণ করা প্রয়োজন। এজন্য আঞ্চলিক শিক্ষা প্রশাসন কর্তৃপক্ষ স্থাপন করা যেতে পারে।

## উপসংহার

এব্যাপারে সকল রাজনৈতিক অর্থনীতিবিদ ও সমাজ বিজ্ঞানী একমত যে, যে কোন দেশের অর্থনৈতিক উন্নয়ন এবং সামাজিক ও রাজনৈতিক স্থিতিশীলতার পূর্ব শর্ত হচ্ছে রাজনৈতিক ভাবে সঠিক সিদ্ধান্ত গ্রহণ এবং প্রশাসনিক পর্যায়ে ঐ সিদ্ধান্তকে যথাসময়ে ও যথাযথ ভাবে বাস্তবায়ন। বিসিএস ( সাধারণ শিক্ষা ) ক্যাডারের সদস্য নিয়োগের বিষয়টি এ পরিপ্রেক্ষিতে অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ। শিক্ষা যে কোন জাতির মেরুদন্ড এ কথা সর্বজন বিদিত। বাংলাদেশের ক্ষেত্রেও একথা সমভাবে প্রযোজ্য। বিশেষতঃ উচ্চ শিক্ষার মান আমাদের দেশে সমুন্নত রাখতে হলে শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে যোগ্যতম ব্যক্তিদের নিয়োগ প্রদানের ব্যবস্থা রাখতে হবে। এতে করে একদিকে যেমন শিক্ষার মান বৃদ্ধি হবে অন্যদিকে শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে বিদ্যমান অস্থিতিশীলতাও যথেষ্ঠ পরিমান কমে আসবে। এ জন্য মানব সম্পদ সংগ্রহ ব্যবস্থাপনা ( বিশেষতঃ সাধারণ শিক্ষা ক্যাডারে ) যাতে স্বল্প সময়ের মধ্যে সম্পন্ন হয় এবং অহেতুক বিলম্ব না ঘটে সেজন্য এর সংগে সংশ্লিষ্ট শিক্ষা ও সংস্থাপন মন্ত্রনালয় উচ্চ শিক্ষা অধিদপ্তর এবং বাংলাদেশ সরকারী কর্ম কমিশন ( বিপিএসসি ) কে সমন্বিত প্রয়াস চালাতে হবে। এ বিষয়ে পারস্পরিক দায়িত্ব ও কর্তব্য বোধে উদ্বুদ্ধ হয়ে সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠান সমূহ নিজ নিজ দায়িত্ব যথাযথঃ ভাবে পালন করলে সিদ্ধান্ত গ্রহণ পদ্ধতি সহজতর হবে এবং বিসিএস ( সাধারণ শিক্ষা ) ক্যাডারের মানব সম্পদ সংগ্রহ প্রচেষ্টা অনেকটা স্বার্থক ও ত্বরান্বিত হবে বলে আমাদের বিশ্বাস।

## গ্রন্থপঞ্জী

১। David H. R[illegible], Public Administration: [illegible] Management, Politics, and Law in Public Sector, ( New York : Random House, 1986), P.282.

২। James L.Mc.C[illegible]my , " An Analysis of the process of Decision making : Public Administration. Review (Winter, 1947) , Vol.7,No.1,P.41, quoted in Roald F. Campbell and Russell T. Gregg(ed), Administrative Behaviour in Education, ( New York; Harper & Row , Publishers, 1957 ) P.275.

৩। Herbert A. Simon, Administrative Behaviour, ( New York: The Macmillan Co., 1968) P.8.

৪। Dr. Md. Fazlul Hoque, Economics of Decision Making (Dhaka : Bangladesh Observer, May 2,1991)

৫। Enid Mumford and Andrew Pettingrew, Implementing Strategic Decisions, (London: Longman, 1975 )

৬। B.L.Mathur(Editor), Human Resources Development: Strategic Approaches and Experiences,I Opp.Rajasthan University,Jawahar Lal Nehru Marg,Jaipur-302004(India, 1989), P.30.

৭। Government of the People's Republic of Bangladesh, The Fourth Five Year Plan , 1990-95(draft), ( Dhaka Planning Commission, 1990), Chapter X-1.

৮। বার্ষিক প্রতিবেদন - ১৯৯২, বাংলাদেশ সরকারী কর্ম কমিশন, ঢাকা।

# সংযোজনী

## সাক্ষাৎকার প্রদানকারী কর্মকর্তাদের তালিকা

| ক্রমিক নং | নাম ও পদবী | দাপ্তরিক ঠিকানা |
|---|---|---|
| ১। | জনাব মোহাম্মদ আমিন মিয়া চৌধুরী<br>সদস্য | বাংলাদেশ সরকারী কর্মকমিশন, ঢাকা। |
| ২। | প্রফেসর ডঃ আবদুল মান্নান<br>সদস্য | বাংলাদেশ সরকারী কর্মকমিশন, ঢাকা |
| ৩। | জনাব মোঃ মোহসীন<br>পরীক্ষা নিয়ন্ত্রক | বাংলাদেশ সরকারী কর্মকমিশন, ঢাকা |
| ৪। | জনাব শারফুদ্দিন আহমেদ খান<br>পরিচালক | বাংলাদেশ সরকারী কর্মকমিশন, ঢাকা |
| ৫। | ডঃ আঃ মঃ মঃ শামসুদ্দোহা<br>পরিচালক | উচ্চ শিক্ষা অধিদপ্তর<br>শিক্ষা ভবন, ঢাকা। |
| ৬। | জনাব মোঃ নুরুল হক<br>উপ-পরিচালক | উচ্চ শিক্ষা অধিদপ্তর<br>শিক্ষা ভবন, ঢাকা। |
| ৭। | জনাব মোঃ মতিউর রহমান<br>উপ-পরিচালক | উচ্চ শিক্ষা অধিদপ্তর<br>শিক্ষা ভবন, ঢাকা। |
| ৮। | জনাব মিয়ার উদ্দিন আহমেদ<br>সহকারী-পরিচালক | উচ্চ শিক্ষা অধিদপ্তর<br>শিক্ষা ভবন, ঢাকা। |