



योग्यता
निष्पक्षता
स्वच्छता



रणनीतिक योजना

(२०७५/७६-२०७७/७८)

लोक सेवा आयोग

अनामनगर, काठमाडौं, नेपाल

२०७५ आषाढ



योग्यता
निष्पक्षता
स्वच्छता



रणनीतिक योजना

(२०७५/७६-२०७७/७८)

लोक सेवा आयोग

अनामनगर, काठमाडौं, नेपाल

२०७५ आषाढ

रणनीतिक योजना (२०७५/७६-२०७७/७८)

लोक सेवा आयोग

अनामनगर, काठमाडौं, नेपाल

फोन: ०१-४७७९४८८, ४७७९४८४

फ्याक्स: ०१४७७९४८०

विषय सूची

१	पृष्ठभूमि	१
	लोक सेवा आयोग : नयाँ सन्दर्भमा बदलिँदो भूमिका	१
	रणनीतिक योजना: उत्कृष्टताको सुनिश्चितताका लागि मार्गचित्र	३
	रणनीतिक योजनाको उद्देश्य	४
२	वर्तमान अवस्थाको विश्लेषण	५
	परिचय	५
	विश्लेषण विधि	५
	रणनीतिक मुद्दाहरू	६
३.	रणनीतिको खाका	७
	दूरदृष्टि (Vision)	७
	ध्येय (Mission)	७
	मूल्य (Values)	७
	प्रमुख उपलब्धिका क्षेत्रहरू	८
	रणनीतिहरू	८
४.	रणनीति कार्यान्वयनका लागि कार्ययोजना	१०
	सेवा प्रवाहमा सुधार गर्ने	१०
	विज्ञ र सेवाग्राहीहरूको संलग्नता अभिवृद्धि गर्ने	१३
	संस्थागत क्षमताको सुदृढीकरण	१४
५.	अनुगमन तथा मूल्याङ्कनको खाका	१७
	कार्य प्रगतिको अनुगमन	१७
	अनुगमन र मूल्याङ्कन	१७
	अनुसूची I सवल र दुर्बल पक्ष तथा अवसर र चुनौतीहरू	१८
	अनुसूची II लोक सेवा आयोगको भावी दिशा	२२

पृष्ठभूमि

लोक सेवा आयोग : नयाँ सन्दर्भमा बदलिँदो भूमिका

सरकारी कर्मचारीको छनौट, भर्ना र बढुवा सम्बन्धी कार्य गर्नका लागि एक विशिष्टीकृत स्वतन्त्र संस्थाको रूपमा लोक सेवा आयोगको स्थापना वि.सं. २००८ आषाढ १ गते (सन् १९५१ जून १५) मा भएको हो ।

नेपाल सरकार वैधानिक कानून, २००४ मा प्रचलित नियम बमोजिम निजामती सेवामा नियुक्तिको लागि उम्मेदवारको उपयुक्तता र योग्यता परीक्षणको आधारमा सरकारलाई सिफारिस गर्न दरखास्त परिषद्को प्रावधान राखिएको थियो । नेपाल सरकार अन्तरिम शासन विधान, २००७ ले सरकारको भर्ना निकाय र निजामती कर्मचारीहरूलाई विभागीय कारवाहीको लागि परामर्श उपलब्ध गराउने स्पष्ट भूमिका सहित लोक सेवा आयोगको व्यवस्था गरेको थियो । सोही व्यवस्थाको आधारमा वि.सं. २००८ मा लोक सेवा आयोगको स्थापना भएको हो । नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०१५ ले निजामती कर्मचारीहरूको सेवा शर्त सम्बन्धी कानूनमा परामर्श उपलब्ध गराउने जिम्मेवारी समेत आयोगलाई सुम्पी यसको कार्यक्षेत्र विस्तार गरेको थियो ।

सरकारको स्वामित्व भएका संगठित संस्थाहरूलाई परामर्श उपलब्ध गराउने गरी नेपालको संविधान, २०१९ (पहिलो संशोधन) ले यस आयोगको भूमिकालाई थप विस्तार गरेको थियो तर यसरी थप गरिएको भूमिकालाई नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ ले निरन्तरता दिएन । नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ ले सुरक्षा निकाय र अन्य सरकारी सेवामा नियुक्ति र बढुवा गर्दा अपनाउनु पर्ने सामान्य सिद्धान्तका सम्बन्धमा लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनुपर्ने वाध्यात्मक व्यवस्था गरेको थियो । साथै नेपाल सरकारको पचास प्रतिशत वा सोभन्दा बढी स्वामित्व भएका संगठित संस्थाहरूबाट माग भएमा परामर्श उपलब्ध गराउन सक्ने गरी आयोगको कार्यक्षेत्र थपेको थियो ।

नेपालको संविधानको धारा २४३ मा लोक सेवा आयोगको काम, कर्तव्य र अधिकार सम्बन्धमा देहाय बमोजिम व्यवस्था गरिएको छ :-

(१) निजामती सेवाको पदमा नियुक्तिका लागि उपयुक्त उम्मेदवार छनौट गर्न परीक्षा सञ्चालन गर्नु लोक सेवा आयोगको कर्तव्य हुनेछ ।

स्पष्टीकरण: “निजामती सेवाको पद” भन्नाले सैनिक वा नेपाल प्रहरी वा सशस्त्र प्रहरी बल, नेपालको कर्मचारीको सेवाको पद तथा निजामती सेवाको पद होइन भनी ऐन बमोजिम तोकिएको अन्य सेवाको पद बाहेक नेपाल सरकारका अरु सबै सेवाको पद सम्भन्नु पर्छ ।

(२) निजामती सेवाको पद बाहेक नेपाली सेना, नेपाल प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी बल, नेपाल, अन्य संघीय सरकारी सेवा र संगठित संस्थाको पदमा पदपूर्तिका लागि लिईने लिखित परीक्षा लोक सेवा आयोगले सञ्चालन गर्नेछ ।

स्पष्टीकरण: यस धाराको प्रयोजनका लागि “संगठित संस्था” भन्नाले विश्वविद्यालय र शिक्षक सेवा आयोग बाहेकका पचास प्रतिशत वा सो भन्दा बढी शेयर वा जायजैथामा नेपाल सरकारको स्वामित्व वा नियन्त्रण भएको संस्थान, कम्पनी, बैंक, समिति वा संघीय कानून बमोजिम स्थापित वा नेपाल सरकारद्वारा गठित आयोग, संस्थान, प्राधिकरण, निगम, प्रतिष्ठान, बोर्ड, केन्द्र, परिषद र यस्तै प्रकृतिका अन्य संगठित संस्था सम्भन्धनु पर्छ ।

(३) नेपाली सेना, नेपाल प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी बल, नेपाल र अन्य संघीय सरकारी सेवाका पदमा बहुवा गर्दा अपनाउनु पर्ने सामान्य सिद्धान्तको विषयमा लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनु पर्नेछ ।

(४) कुनै संगठित संस्थाको सेवाका कर्मचारीको सेवाका शर्त सम्बन्धी कानून र त्यस्तो सेवाका पदमा बहुवा र विभागीय कारवाही गर्दा अपनाउनु पर्ने सामान्य सिद्धान्तको विषयमा लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनु पर्नेछ ।

(५) नेपाल सरकारबाट निवृत्तिभरण पाउने पदमा लोक सेवा आयोगको परामर्श विना स्थायी नियुक्ति गरिने छैन ।

(६) देहायका विषयमा लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनु पर्नेछ :-

- (क) संघीय निजामती सेवाको शर्त सम्बन्धी कानूनको विषयमा,
- (ख) संघीय निजामती सेवा वा पदमा नियुक्ति, बहुवा र विभागीय कारवाही गर्दा अपनाउनु पर्ने सिद्धान्तको विषयमा,
- (ग) संघीय निजामती सेवाको पदमा छ महीनाभन्दा बढी समयका लागि नियुक्ति गर्दा उम्मेदवारको उपयुक्तताको विषयमा,
- (घ) कुनै एक प्रकारको संघीय निजामती सेवाको पदबाट अर्को प्रकारको संघीय निजामती सेवाको पदमा वा अन्य सरकारी सेवाबाट संघीय निजामती सेवामा सरुवा वा बहुवा गर्दा वा कुनै प्रदेशको निजामती सेवाको पदबाट संघीय निजामती सेवाको पदमा वा संघीय निजामती सेवाको पदबाट प्रदेश निजामती सेवाको पदमा सेवा परिवर्तन वा स्थानान्तरण गर्दा उम्मेदवारको उपयुक्तताको विषयमा,
- (ङ) लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनु नपर्ने अवस्थाको पदमा बहाल रहेको कर्मचारीलाई लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनु पर्ने अवस्थाको पदमा स्थायी सरुवा वा बहुवा गर्ने विषयमा, र
- (च) संघीय निजामती सेवाको कर्मचारीलाई दिइने विभागीय सजायको विषयमा ।

(७) उपधारा (६) मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए तापनि धारा १५४ बमोजिमको न्याय सेवा आयोगको अधिकार क्षेत्रभित्र पर्ने विषयमा सोही बमोजिम हुनेछ ।

(८) लोक सेवा आयोगले आफ्नो काम, कर्तव्य र अधिकार मध्ये कुनै काम, कर्तव्य र अधिकार आयोगको अध्यक्ष वा कुनै सदस्य वा नेपाल सरकारको कर्मचारीलाई तोकिएको शर्तको अधीनमा रही प्रयोग तथा पालन गर्ने गरी प्रत्यायोजन गर्न सक्नेछ ।

(९) लोक सेवा आयोगको अन्य काम, कर्तव्य र अधिकार संघीय कानून बमोजिम हुनेछ ।

यसैगरी नेपालको संविधानले संघीय प्रणाली अन्तर्गत प्रदेश लोक सेवा आयोगको व्यवस्था गरेको छ । यस सम्बन्धमा धारा २४४ मा निम्न व्यवस्था गरिएको छ :-

(१) प्रत्येक प्रदेशमा प्रदेश लोक सेवा आयोग रहनेछ ।

(२) प्रदेश लोक सेवा आयोगको गठन, काम, कर्तव्य र अधिकार प्रदेश कानून बमोजिम हुनेछ ।

(३) उपधारा (२) को प्रयोजनका लागि संघीय संसदले कानून बनाई आधार र मापदण्ड निर्धारण गर्नेछ ।

नेपालको संविधानका उल्लिखित व्यवस्थाहरू कार्यान्वयनका लागि लोक सेवा आयोग ऐन, २०६६, लोक सेवा आयोग नियमावली, २०६७ र कार्य सञ्चालन कार्यविधि र निर्देशिकाहरूको व्यवस्था गरिएको छ । परिवर्तित वातावरण अनुरूप सान्दर्भिक र प्रभावकारी हुने गरी आयोगको संरचना र भूमिकामा विगत ६ दशकदेखि सुधार गरिँदै आएको छ ।

रणनीतिक योजना: उत्कृष्टताको सुनिश्चितताका लागि मार्गचित्र

यो रणनीतिक योजना लोक सेवा आयोगले आफ्नो भविष्यलाई दृष्टिगत गर्दै आफूलाई मार्गदर्शन गर्ने एक प्रयासको रूपमा तयार गरेको छ । यो योजना संस्था र यसको कार्य वातावरण बीचमा सर्वोत्तम तालमेल मिलाउने प्रक्रियामा केन्द्रित रहेको छ । प्रस्तुत रणनीतिक योजना लोक सेवा आयोगको बढिल्लो भूमिका र आयोगलाई सार्वजनिक सेवाको लागि कर्मचारी उपलब्ध गराउने उत्कृष्ट केन्द्रको रूपमा विकास गर्ने क्रममा लिइएको एउटा ठोस कदम हो ।

निजामती सेवामा आइरहेको परिवर्तन र सार्वजनिक क्षेत्रका पदको लागि आवश्यक पर्ने दक्षता सुनिश्चित गर्नको लागि अर्थात् “उपयुक्त स्थानमा उपयुक्त जनशक्ति” छनौट र सिफारिस गर्न परीक्षण प्रविधि सम्बन्धी समय सापेक्ष र नयाँ-नयाँ प्रयोगहरूको आवश्यकता हुनु स्वाभाविकै हो । यसैगरी मानव संसाधन प्राप्त गर्ने रणनीतिक बाटो र प्रविधिमा नयाँ दिशा खोजिरहेको नयाँ शासन प्रणालीका लागि नैतिकवान कर्मचारी नियुक्ति गर्ने र सार्वजनिक सेवामा व्यावसायिक दक्षता र मूल्य मान्यता कायम गर्नु समेत आवश्यक छ । यसको लागि मानव संसाधन प्राप्तिको रणनीतिक तरिका र प्रविधिमा पुनरावलोकन र परिमार्जन आवश्यक हुन्छ ।

सरकारका लागि मानव संसाधन सिफारिस गर्ने काम, कर्तव्य र अधिकार भएको संवैधानिक निकायको रूपमा आयोगले संविधान र प्रचलित कानूनले तोकेको आफ्नो कार्यक्षेत्र भित्र पर्ने कार्यहरू सम्पादन गर्न आवश्यक दक्षताहरू विकास गर्न दृढ कदम चाल्ने पर्दछ । यस किसिमको विस्तृत र चुनौतीपूर्ण दायित्व पूरा गर्नका लागि मानव संसाधन, सूचना सामग्री र पूर्वाधारहरूको

प्रभावकारी व्यवस्थापन गर्नु जरुरी हुन्छ। आयोगको समग्र कामकारवाहीको स्तर अभिवृद्धि गर्न पर्याप्त साधन स्रोत र क्षमता सहित दूरदृष्टि, ध्येय, उद्देश्य र रणनीतिको उचित दिशा निर्देश गर्न आवश्यक ठानिएको छ। यस अर्थमा आयोगको यो रणनीतिक योजनालाई समयानुकूल आवश्यकताको रूपमा लिइएको छ। तसर्थ आयोगले कर्मचारीको छनौट, नियुक्ति र बढुवा गर्ने कार्यको सन्दर्भमा उत्कृष्ट केन्द्रको रूपमा प्रभावकारी भूमिका खेल्न सकोस् भन्ने अभिप्रायले यो रणनीतिक योजना तर्जुमा गरिएको छ।

रणनीतिक योजनाको उद्देश्य

लोक सेवा आयोगलाई आफ्नो काम कर्तव्य अनुरूप मुलुकको निजामती सेवाका लागि दक्ष मानव संसाधन सिफारिस गर्ने प्रमुख कार्यलाई प्रभावकारी रूपमा सम्पन्न गर्न सहयोग पुऱ्याउने यस रणनीतिक योजनाको मुख्य उद्देश्य हो। तदनुसार यो रणनीतिक योजनामा अन्य कुराहरूका अतिरिक्त मूलतः

- (क) मुलुकको प्रशासन प्रणालीमा आइरहेको परिवर्तनका सन्दर्भमा लोक सेवा आयोगको विद्यमान अवस्थाको विश्लेषण,
- (ख) सो विश्लेषणको आधारमा पहिचान गरिएका मुद्दाहरूलाई सम्बोधन गर्न रणनीतिहरूको तर्जुमा, र
- (ग) अनुगमन र मूल्यांकन गर्ने खाका तथा प्रक्रिया समेत समावेश भएको रणनीतिक कार्ययोजनाको सिफारिस सहितको तीन वटा पक्ष समावेश गरिएको छ।

वर्तमान अवस्थाको विश्लेषण

परिचय

नेपालको संविधानको धारा २४२ बमोजिम संवैधानिक परिषद्को सिफारिसमा राष्ट्रपतिद्वारा नियुक्त एक जना अध्यक्ष र चार जना सदस्य रहने गरी लोक सेवा आयोगको गठन हुने व्यवस्था रहेको छ। एउटा केन्द्रीय कार्यालय र मातहत १६ वटा कार्यालयको माध्यमबाट आयोगले आफ्नो कार्य सम्पादन गरिरहेको छ। यस आयोगको सचिवालय र मातहत कार्यालयहरूमा समेतमा हाल ४०२ वटा स्वीकृत दरबन्दीहरू रहेका छन् जसमा सचिव-१, सहसचिव-११, उपसचिव-३८, शाखा अधिकृत ८९ र सहायक कर्मचारी २६३ पर्दछन्। लोक सेवा आयोगले प्रश्नपत्र निर्माण र परिमार्जन, उत्तरपुस्तिका परीक्षण, अन्तर्वार्ता आदि कार्यहरू सम्पादन गर्दछ। आयोगले यसका लागि आवश्यकतानुसार विज्ञहरूको सेवा समेत उपयोग गर्ने गरेको छ।

आयोगको आफ्नो सचिवालय र मातहत कार्यालयहरूको खर्च सञ्चित कोषमाथि व्ययभार रहने व्यवस्था छ। सेवा सञ्चालनका लागि आयोगको आफ्नै भवनहरू छन्। उम्मेदवार छनौटका निम्ति लिखित परीक्षा सञ्चालन गर्न आफ्ना भवनहरू अपर्याप्त हुने भएकाले आयोगले विश्वविद्यालय, विद्यालय लगायत अन्य संस्थाहरूका भवन तथा फर्निचर आदि भौतिक सुविधाहरू भाडामा लिई काम चलाउने गरेको छ। यसैगरी आयोगले वार्षिक कार्यतालिका बमोजिम विज्ञापन प्रकाशन गर्ने, परीक्षा लिने र नतिजा प्रकाशन गर्ने कार्य सम्पादन गर्दै आएको छ।

विश्लेषण विधि

लोक सेवा आयोगका यथार्थपरक आवश्यकता र सुधारका सम्भाव्य क्षेत्रहरूको पहिचान गर्नु यस अध्ययनको मुख्य आधारशीला हो। तदनुसार प्रणाली निर्धारण, कार्य प्रक्रियामा सुधार र रणनीतिक कार्य योजना निर्माणमा ध्यान दिइएको छ। संविधानद्वारा निर्दिष्ट आयोगका काम, कर्तव्य र अधिकारको सन्दर्भमा रणनीतिक प्राथमिकताहरू पहिचान गर्नका लागि आयोगको सवल तथा दुर्बल पक्ष र अवसर तथा चुनौतीहरूको विश्लेषण गर्दै रणनीतिक विकल्पहरू र अनुगमन तथा मूल्याङ्कनको व्यवस्था सहित कार्य योजना प्रस्तुत गरिएको छ।

स्रोत-साधनमा आधारित दृष्टिकोण तथा आयोगका लागि अत्यावश्यक हुने दक्षताको विश्लेषणका साथै सवल तथा दुर्बल पक्ष र अवसर तथा चुनौतीहरूको आँकलन गर्ने प्रचलित ढाँचा यस अध्ययनमा उपयोग गरिएको छ। आयोगका अध्यक्ष र सदस्यहरू, केन्द्रीय कार्यालय एवं मातहत

कार्यालयहरूका कर्मचारीहरूका साथै सेवाग्राही मन्त्रालय, सुरक्षा निकाय, सार्वजनिक संस्था आदि प्रमुख सरोकारवालाहरूसँगको छलफलबाट यस अध्ययनका लागि आवश्यक सूचना तथा तथ्यांकको संकलन गरिएको छ। यसैगरी थप सूचना संकलन गर्ने सन्दर्भमा संविधान, नीति, ऐन नियम, निर्देशिका तथा विश्वका अन्य समान प्रकृतिका संस्थाहरूको अभ्यासका साथै सम्बद्ध अनुसन्धान, अध्ययन एवं प्रतिवेदनहरूको पनि पुनरावलोकन गरिएको थियो। यस रणनीतिक योजनाको मस्यौदा माथि छलफल गरी सहभागीहरूबाट आवश्यक सुझाव तथा पृष्ठपोषण संकलन गर्ने उद्देश्यले एक परामर्श कार्यशालाको समेत आयोजना गरिएको थियो।

रणनीतिक मुद्दाहरू

रणनीतिक विश्लेषणलाई अनुसूची-१ मा विस्तृत रूपमा उल्लेख गरिएको छ। पहिचान भएका मुख्य मुद्दाहरू देहाय बमोजिम छन्:-

- (१) संविधानद्वारा निर्दिष्ट कार्यसम्पादन गर्नका लागि लोक सेवा आयोगको क्षमता अभिवृद्धि कसरी गर्ने ?
- (२) मूल्याङ्कन प्रणालीलाई ज्ञान परीक्षणको अतिरिक्त सीप र व्यावहारिक क्षमता परीक्षणमा केन्द्रित गर्न कस्ता सुधार गर्ने ?
- (३) लोक सेवा आयोगको कामको प्रकृति अनुरूप आयोगको लागि मानव संसाधनको उपयुक्तता कसरी सुनिश्चित गर्ने ?
- (४) प्रविधिको प्रयोगबाट प्रक्रिया सरलीकरण र अवसरको अभिवृद्धिमा कसरी सुधार गर्ने ?
- (५) आयोगको काममा विज्ञ सेवाको गुणस्तरीय संलग्नता कसरी सुनिश्चित गर्ने ?
- (६) सुरक्षा निकाय र संस्थानहरूको लागि लिइने लिखित परीक्षालाई कसरी थप प्रभावकारी तुल्याउने ?
- (७) पाठ्यक्रमहरू समयानुकूल अद्यावधिक गर्ने कार्यलाई कसरी सुनिश्चित गर्ने ?
- (८) आयोगबाट उपलब्ध गराइने परामर्शको प्रभावकारी कार्यान्वयन कसरी सुनिश्चित गर्ने ?
- (९) सार्वजनिक सेवामा नेतृत्व क्षमता भएका कर्मचारीहरूको पहिचान र छनौट कसरी गर्ने ?

यो त्रिवर्षीय रणनीतिक योजना तर्जुमा गर्ने क्रममा उपर्युक्त मुद्दाहरू समेतलाई आवश्यकता, महत्व र संभाव्यताको दृष्टिले समय-सीमा र संस्थागत क्षमताको आधारमा प्राथमिकीकरण गरिएको छ।

रणनीतिको खाका

लोक सेवा आयोगको उद्देश्य र लक्ष्य प्राप्त गर्नका लागि आवश्यक पर्ने मानव संसाधन, कार्य प्रक्रिया र कार्य सम्पादन सहितको मार्गचित्र यस खण्डमा प्रस्तुत गरिएको छ। लोक सेवा आयोगले आफ्ना मूलभूत कार्य उत्कृष्ट तवरले सम्पादन गर्ने सिलसिलामा आफ्नो संस्थागत दक्षता प्रवर्द्धन गरी यसका निर्धारित लक्ष्यहरू हासिल गर्नका साथै संस्थागत सिकाइ समेत निरन्तर जारी राख्नु आवश्यक देखिएको छ। यिनै कुराहरूलाई ध्यानमा राखी प्रस्तावित रणनीतिको खाका तीन वटा प्रमुख उपलब्धिका क्षेत्र- सेवा प्रवाहमा सुधार, विज्ञहरू र सेवाग्राहीहरूको संलग्नता अभिवृद्धि तथा संस्थागत क्षमता सुदृढीकरणमा केन्द्रित गरिएको छ।

दूरदृष्टि (Vision)

गुणस्तरीय, चुस्त र परिणाममुखी सार्वजनिक सेवा प्रवाह सुनिश्चित गर्न सक्ने तथा शासन प्रणालीमा आइपर्ने चुनौतीहरू सामना गर्न सक्षम मानव संसाधनको समुचित व्यवस्था गर्ने।

ध्येय (Mission)

उचित पद्धति, साधन र प्रविधिको प्रयोग गर्दै स्वच्छ, निष्पक्ष र भरपर्दो प्रक्रियाको माध्यमबाट गुणस्तरीय सार्वजनिक सेवाको आवश्यकता अनुसारको उपयुक्त र सक्षम मानव संसाधन छनौट गरी सिफारिस गर्ने।

मूल्य (Value)

लोक सेवा आयोगका निर्णय, कार्यशैली र आचरणमा देहायका मूलभूत मूल्यहरू प्रतिबिम्बित हुनेछन् :-

मूल्य (Values)	कार्यान्वयनको व्यहोरा
योग्यता (Merit)	लक्षित प्रतिफल हासिल गर्न योग्यता, सीप र क्षमताका आधारमा सार्वजनिक सेवाका लागि आवश्यक पर्ने उम्मेदवारहरूको छनौट गरिने छ।
निष्पक्षता (Impartiality)	छनौट र सिफारिस सम्बन्धी निर्णय गर्दा सबै प्रतिस्पर्धीहरू प्रति समान, निष्पक्ष र न्यायपूर्ण व्यवहार हुनेछ।
स्वच्छता (Fairness)	छनौट प्रक्रियामा लिइने निर्णयहरू स्वच्छ र तटस्थ अभ्यासमा आधारित हुनेछन्।

प्रमुख उपलब्धिका क्षेत्रहरू

(१) सेवा प्रवाहमा सुधार

प्रक्रिया सरलीकरण एवं उपयुक्त साधन तथा प्रविधिको प्रयोगबाट विश्वसनीय र कुशल सेवाको सुनिश्चित गर्दै सेवाग्राहीको आवश्यकता परिपूर्ति गरिने छ ।

(२) विज्ञ र सेवाग्राहीहरूको संलग्नता अभिवृद्धि

आयोगले प्रवाह गर्ने सेवाको गुणस्तरमा सुधार ल्याउन सरोकारवालाहरू बीच सञ्चार र समन्वय गर्दै विज्ञ तथा सेवाग्राहीहरूको संलग्नता सुनिश्चित गरिने छ ।

(३) संस्थागत क्षमता सुदृढीकरण

निर्णय प्रक्रियालाई सक्षम र प्रभावकारी बनाइ परिस्कृत कार्य सम्पादन सुनिश्चित गर्न सुयोग्य मानव संसाधन, पूर्वाधार तथा नतिजामुखी व्यवस्थापनको व्यवस्था गरिने छ ।

रणनीतिहरू

माथि उल्लिखित दूरदृष्टि, ध्येय, मूल्य तथा उपलब्धिका प्रमुख क्षेत्र विस्तृत छलफलद्वारा निर्धारित प्राथमिकता क्रम र तिनको कार्यान्वयनको सम्भाव्यतालाई ध्यान दिँदै उपलब्ध स्रोत, साधन र समय-सीमालाई मध्यनजर गरी देहाय बमोजिम रणनीतिहरू तय गरिएका छन् ।

प्रमुख उपलब्धि क्षेत्र नं. १ : सेवा प्रवाहमा सुधार गर्ने

रणनीति

- (१) सार्वजनिक सेवामा क्षमतामा आधारित (Competency Based) छनौट प्रणाली लागू गर्ने,
- (२) सार्वजनिक सेवाको लागि उम्मेदवार छनौट गर्ने क्रममा Assessment Center Methodology लागू गर्ने,
- (३) सार्वजनिक सेवाका निकाय, सुरक्षा निकाय र संगठित संस्थाहरूबाट वार्षिक पदपूर्तिको माग समयमै उपलब्ध गराउन लगाउने,
- (४) सरकार र संगठित संस्थाका उच्च तहका व्यवस्थापकहरूको छनौट गर्दा कार्य क्षमतामा आधारित (Competency Based) नेतृत्व प्रणाली चरणबद्ध रूपमा लागू गर्ने,
- (५) सहायकस्तरका उम्मेदवारहरूको छनौट पश्चात अल्पकालीन अभिमुखीकरण कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने ।

प्रमुख उपलब्धि क्षेत्र नं. २ : विज्ञहरू र सेवाग्राहीहरूको संलग्नता अभिवृद्धि गर्ने

रणनीति

- (१) विशेष विज्ञता आवश्यक भएका क्षेत्रहरूमा विज्ञहरूको प्रभावकारी संलग्नता बढाउने,
- (२) नेपालको संविधानको धारा २४३ को व्यवस्था बमोजिम दिइएको सामान्य सिद्धान्त सम्बन्धी परामर्शको पालना सुनिश्चित गर्ने,
- (३) विशेष शैक्षिक योग्यता आवश्यक पर्ने वा कम दरखास्त भई पदपूर्ति हुन नसकेको अवस्था वा तत्काल पदपूर्ति गर्नुपर्ने पदहरूका लागि विशेष व्यवस्था गर्ने,
- (४) आयोगमा अनुसन्धानका परिणामका आधारमा निर्णय गर्ने पद्धति अवलम्बन गर्ने ।

प्रमुख उपलब्धि क्षेत्र नं. ३ : संस्थागत क्षमता सुदृढीकरण गर्ने

रणनीति

- (१) परिवर्तित सन्दर्भमा संस्थालाई परिणाममुखी बनाउन पुनरसंरचना गर्ने,
- (२) नयाँ प्रविधि तथा सेवा सञ्चालनको लागि आवश्यक पर्ने पूर्वाधारहरू विकास गर्ने,
- (३) लोक सेवा आयोगमा उत्कृष्ट जनशक्तिलाई आकर्षित गर्न, कार्यप्रति अभिप्रेरित गर्न र टिकाई राख्नका लागि प्रोत्साहन प्रणाली प्रवर्द्धन गर्ने,
- (४) प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको स्थापना र सञ्चालनमा सहयोग माग भएमा सहजीकरण गर्ने ।

रणनीति कार्यान्वयनको लागि कार्ययोजना

प्रमुख उपलब्धि क्षेत्र नं. १: सेवा प्रवाहमा सुधार गर्ने

रणनीति	क्रियाकलापहरू	प्रमुख कार्यसम्पादन सूचक	समयसीमा (आ.व.)			जिम्मेवार निकाय	सफलताका लागि निर्णायक तत्व
			७५/७६	७६/७७	७७/७८		
(१) सार्वजनिक सेवामा क्षमतामा आधारित (Competency Based) छनौट प्रणाली लागू गर्ने,	<ul style="list-style-type: none"> - क्षमता प्रहिचानको लागि सेवा सञ्चालन गर्ने मन्त्रालयसँग परामर्श गर्ने - क्षमताको खाका (Competency Framework) विकास गर्ने - क्षमताको खाकालाई पाठ्यक्रमसँग आवद्ध गर्ने । 	-क्षमता खाका तयारी				परीक्षण प्रविधि र पाठ्यक्रम महाशाखा	सेवा सञ्चालन गर्ने मन्त्रालयको सहयोग
		-क्षमतामा आधारित (Competency Based) पाठ्यक्रम र त्यसको कार्यान्वयन प्रक्रिया स्वीकृत गरी प्रारम्भ (चालू)					

रणनीति	क्रियाकलापहरू	प्रमुख कार्यसम्पादन सूचक	समयसीमा (आ.व.)			जिम्मेवार निकाय	सफलताका लागि निर्णायक तत्व
			७५/७६	७६/७७	७७/७८		
(२) सार्वजनिक सेवाको लागि उम्मेदवार छनौट गर्ने क्रममा Assessment Center Methodology लागू गर्ने,	<ul style="list-style-type: none"> - Assessment Center Methodology (ACM) को क्षेत्र (scope) पहिचान गर्ने - ACM को स्वरूप (Framework) निर्धारण गर्ने - ACM को लागि कार्यविधि, मापदण्ड, नियम र मार्ग निर्देशन तयार गर्ने - ACM कार्यान्वयन गर्न तालिम प्राप्त मूल्याङ्कनकर्ता र कर्मचारीहरूको समूह तयार गर्ने - ACM को पूर्व परीक्षण र समीक्षा गरी आवश्यक सुधार सहित अन्तिम रूप दिने - Assessment Center Methodology लागू गर्ने 	- Assessment Center Methodology को निर्देशिका तयार				परीक्षण प्रविधि र पाठ्यक्रम महाशाखा	<ul style="list-style-type: none"> -पद अनुसारको परीक्षण पद्धति मिलाउनु - पर्याप्त रूपमा प्रशिक्षित मूल्याङ्कन-कर्ताको विकास
		- कर्मचारी, विज्ञ र मूल्यांकनकर्ता प्रशिक्षित					
		-Assessment Center Methodology लागू					

रणनीति	क्रियाकलापहरू	प्रमुख कार्यसम्पादन सूचक	समयसीमा (आ.व.)			जिम्मेवार निकाय	सफलताका लागि निर्णायक तत्व
			७५/७६	७६/७७	७७/७८		
(३) सार्वजनिक सेवाका निकाय, सुरक्षा निकाय र संगठित संस्थाहरूबाट वार्षिक पदपूर्तिको माग समयमै उपलब्ध गराउन लगाउने,	<ul style="list-style-type: none"> - वार्षिक पदपूर्तिको लागि माग गर्ने अन्तिम मिति निर्धारण गरी सोको जानकारी सम्बन्धित निकायहरूलाई गराउने - श्रावणको पहिलो हप्ता अगावै सरकारी सेवा र संस्थाहरूको पदपूर्तिको लागि वार्षिक कार्यतालिका प्रकाशन गर्ने - सरकारी सेवा, सुरक्षा निकाय तथा संस्थाहरूबाट माग गरिएको पदहरूको लागि पाठ्यक्रम उपलब्ध गराउने । 	- वार्षिक रुपमा कार्यतालिका प्रकाशित				-सुरक्षा निकाय तथा संगठित संस्था महाशाखा / परीक्षण प्रविधि तथा पाठ्यक्रम महाशाखा	- सार्वजनिक सेवाका निकाय, सुरक्षा निकाय र संगठित संस्थाहरूबाट समयमा सहयोग प्राप्त हुनु
		- अध्यावधिक पाठ्यक्रम प्राप्त					
(४) सरकार र संगठित संस्थाका उच्च तहका व्यवस्थापकहरूको छनौट गर्दा कार्य क्षमतामा आधारित (Competency Based) नेतृत्व प्रणाली चरणबद्ध रुपमा लागू गर्ने,	<ul style="list-style-type: none"> - सम्बद्ध सेवाका उच्च व्यवस्थापकका नेतृत्व क्षमताहरूको पहिचान, - प्रमुख सरोकारवालासँग छलफल गरी पहिचान भएका क्षमतामा आधारित (Competency Based) छनौट मापदण्डको निर्धारण, - स्थापित मापदण्डको आधारमा उम्मेदवार सिफारिस गर्ने । 	-क्षमतामा आधारित (Competency Based) छनौट प्रणाली लागू				-परीक्षण प्रविधि र पाठ्यक्रम महाशाखा	<ul style="list-style-type: none"> - नेपाल सरकारको प्रतिवद्धता - ACM को स्थापना र सञ्चालन

रणनीति	क्रियाकलापहरू	प्रमुख कार्यसम्पादन सूचक	समयसीमा (आ.व.)			जिम्मेवार निकाय	सफलताका लागि निर्णायक तत्व
			७५/७६	७६/७७	७७/७८		
(५) सहायक स्तरका उम्मेदवारहरूको छनौट पश्चात अल्पकालीन अभिमुखीकरण कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने ।	<ul style="list-style-type: none"> - अभिमुखीकरण कार्यक्रमका लागि पाठ्यक्रम र विषयवस्तुहरू निर्धारण गर्ने । - अभिमुखीकरण कार्यक्रमका लागि स्रोत साधनको व्यवस्था गर्ने । - अभिमुखीकरण कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने 	-अभिमुखीकरण प्रशिक्षण सम्पन्न				-परीक्षण प्रविधि र पाठ्यक्रम महाशाखा - सम्बन्धित अन्तर्वाता र सिफारिस शाखा / सम्बन्धित निकाय	उम्मेदवार-हरूको सहभागिता र सचेतना

प्रमुख उपलब्धि क्षेत्र नं. २: विज्ञहरू र सेवाग्राहीहरूको संलग्नता अभिवृद्धि गर्ने

रणनीति	क्रियाकलापहरू	प्रमुख कार्यसम्पादन सूचक	समयसीमा (आ.व.)			जिम्मेवार निकाय	सफलताका लागि निर्णायक तत्व
			७५/७६	७६/७७	७७/७८		
(१) विशेष विज्ञता आवश्यक भएका क्षेत्रहरूमा विज्ञहरूको प्रभावकारी संलग्नता बढाउने,	<ul style="list-style-type: none"> - विज्ञको पहिचान गर्ने र उनीहरूको व्यक्तिगत विवरण (Profile) संकलन गर्ने । - विज्ञहरूको सूची तयार गरी व्यक्तिगत विवरण सहित विज्ञको नाममावली तयार गर्ने । - विज्ञहरूको सूची स्वीकृत गरी लागू गर्ने र अद्यावधिक गर्ने । 	-दक्ष विज्ञ सूचीको नवीकरण र प्रभावकारी प्रयोग				- प्रशासन तथा योजना महाशाखा	समयमा विज्ञ सूचीको नवीकरण
(२) नेपालको संविधानको धारा २४३ को व्यवस्था बमोजिम दिइएको परामर्शको पालना सुनिश्चित गर्ने,	<ul style="list-style-type: none"> - सामान्य सिद्धान्त र परामर्श पालना गर्नका लागि आवश्यक व्यवस्था मिलाउन सम्बन्धित निकायहरूलाई प्रोत्साहित गर्ने, -सम्बन्धित निकायबाट कार्यान्वयन नभएका परामर्शहरूको अभिलेख राखी आयोगको वार्षिक प्रतिवेदनमा समेत समावेश गर्ने । 	-सामान्य सिद्धान्त र परामर्शको पालना				-कानून महाशाखा -सुरक्षा निकाय तथा संगठित संस्था महाशाखा	निरन्तर अनुगमन, अग्रपोषण (feedforward) र पृष्ठपोषण

रणनीति	क्रियाकलापहरू	प्रमुख कार्यसम्पादन सूचक	समयसीमा (आ.व.)			जिम्मेवार निकाय	सफलताका लागि निर्णायक तत्व
			७५/७६	७६/७७	७७/७८		
(३) विशेष शैक्षिक योग्यता आवश्यक पर्ने वा कम दरखास्त भई पदपूर्ति हुन नसकेको अवस्था वा तत्काल पदपूर्ति गर्नुपर्ने पदहरूका लागि विशेष व्यवस्था गर्ने	- पदपूर्ति हुन नसकेको र तत्काल पदपूर्ति गर्नु परेमा उचित व्यवस्था मिलाउन वार्षिक कार्यतालिकामा आवश्यक हेरफेर गर्ने ।	- पदपूर्तिमा अभिवृद्धि				-परीक्षण प्रविधि तथा पाठ्यक्रम महाशाखा -प्रशासन तथा योजना महाशाखा	उम्मेदवार-हरूको उपलब्धता
(४) आयोगमा अनुसन्धानमा आधारित निर्णय गर्ने पद्धती अवलम्बन गर्ने ।	-अनुसन्धानका क्षेत्र र सम्बद्ध विज्ञ-संस्था पहिचान गर्ने, -अनुसन्धाताहरूलाई अनुसन्धान काममा संलग्न गराउने ।	-निर्णय प्रक्रियामा अनुसन्धानका नतिजाको प्रयोग				-परीक्षण प्रविधि तथा पाठ्यक्रम महाशाखा	साधन स्रोतको उपलब्धता

प्रमुख उपलब्धि क्षेत्र नं. ३: संस्थागत क्षमता सुदृढीकरण गर्ने

रणनीति	क्रियाकलापहरू	प्रमुख कार्यसम्पादन सूचक	समयसीमा (आ.व.)			जिम्मेवार निकाय	सफलताका लागि निर्णायक तत्व
			७५/७६	७६/७७	७७/७८		
(१) परिवर्तित सन्दर्भमा संस्थालाई परिणाममुखी बनाउन पुनर्संरचना गर्ने,	<ul style="list-style-type: none"> - आयोगको परिवर्तित जिम्मेवारी र Assessment Center Methodology को आवश्यकतालाई सम्बोधन गर्ने गरी केन्द्रीय कार्यालयको संरचना र दरबन्दीमा पुनरावलोकन गर्ने, - मातहत कार्यालयहरू रहेको स्थानमा सेवा केन्द्रका रूपमा आवश्यक कार्यालय स्थापना गर्ने - सेवा केन्द्रको संरचना र कार्य निर्धारण गर्ने । 	-नयाँ संगठन संरचना लागू				प्रशासन तथा योजना महाशाखा	संगठन तथा व्यवस्थापन सम्पन्न
(२) नयाँ प्रविधि तथा सेवा सञ्चालनको लागि आवश्यक पर्ने पूर्वाधारहरू विकास गर्ने,	<ul style="list-style-type: none"> -कार्यालय भवन, परीक्षा भवन, बैठक कक्ष, पुस्तकालय लगायत अन्य आवश्यक पूर्वाधारहरूको व्यवस्था मिलाउने -सवै किसिमका सूचना समेटिने गरी आयोगको सूचना सञ्जाल व्यवस्थित गर्ने - आयोगको डाटा भण्डारण र व्यवस्थापन क्षमता अभिवृद्धि गर्ने 	<ul style="list-style-type: none"> -भवन र नेटवर्क सहितको प्रणाली पुनर्व्यवस्थित -आधुनिक पूर्वाधार विकास 				प्रशासन तथा योजना महाशाखा	सूचना, सञ्चार र प्रविधि समूहको क्षमता ।

रणनीति	क्रियाकलापहरू	प्रमुख कार्यसम्पादन सूचक	समयसीमा (आ.व.)			जिम्मेवार निकाय	सफलताका लागि निर्णायक तत्व
			७५/७६	७६/७७	७७/७८		
(३) लोक सेवा आयोगमा उत्कृष्ट जनशक्तिलाई आकर्षित गर्न, कार्यप्रति अभिप्रेरित गर्न र टिकाई राख्नका लागि प्रोत्साहन प्रणाली प्रवर्द्धन गर्ने,	<p>-आयोगका मानव संसाधनको दक्षता सूचक (Competency Indicator) सहितको कार्य विवरण निर्माण गर्ने</p> <p>-दक्षता र अभिरुचिमा आधारित भई खटनपटन गर्ने ।</p> <p>- विशेष व्यावसायिक कार्यका लागि उपयुक्त प्रोत्साहन प्रणालीको व्यवस्था गर्ने</p> <p>- मानव संसाधनका लागि आवश्यकतामा आधारित तालिम र वृत्ति विकासको व्यवस्था गर्ने ।</p>	-कर्मचारीहरूको सक्षमता विकास				प्रशासन तथा योजना महाशाखा	<p>- स्रोत साधनको उपलब्धता</p> <p>- नेपाल सरकारको प्रतिवद्धता</p>
(४) प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको स्थापना र सञ्चालनमा सहयोग माग भएमा सहजीकरण गर्ने ।	-प्रदेश लोक सेवा आयोगसँग सम्बन्धित विषय सम्बोधन गर्न आवश्यक संयन्त्र तयार गर्ने	- संयन्त्रको स्थापना भएको				-प्रशासन तथा योजना महाशाखा -कानून महाशाखा	प्रदेश लोक सेवा आयोग ऐन र नियमावलीका व्यवस्थाहरू

अनुगमन तथा मूल्याङ्कनको खाका

कार्य प्रगतिको अनुगमन

यो त्रि-वर्षीय रणनीतिक योजनाले सरकार, सुरक्षा निकाय र संगठित संस्थाहरूलाई आवश्यक पर्ने कर्मचारीहरू पदपूर्तिका क्रममा छनौट र सिफारिस सम्बन्धी सेवा प्रवाहमा आयोगलाई उत्कृष्ट केन्द्रको रूपमा विकास गर्ने अभिप्राय राखेको छ। यसले मानवीय र वित्तीय साधनहरूको अधिकतम सदुपयोग गरी निरन्तर नयाँ-नयाँ पाठ सिकदै र सम्भव भएसम्म सुधार गर्दै जाने तर्फ केन्द्रित भई आफ्ना उद्देश्यहरू हासिल गर्ने प्रयत्न गर्नेछ।

आयोगले यस रणनीतिक योजनाका उद्देश्य र लक्ष्य हासिल गर्ने काममा भएको प्रगतिको निरन्तर समीक्षा गर्नेछ। लोक सेवा आयोगले रणनीतिक योजना अवधिमा हुने परिस्थितिजन्य परिवर्तन अनुरूप योजनामा आवश्यक कुनै परिमार्जन गर्नुपर्ने भएमा आयोगले तदनुसार नै कार्यहरू गर्दै जानेछ। आवधिक रूपमा रणनीतिक योजना कार्यान्वयन प्रगतिको अनुगमन र मूल्यांकन गरिनेछ।

अनुगमन र मूल्याङ्कन

रणनीतिक योजना र वार्षिक कार्यक्रमका लक्ष्य अनुरूप गरिएको कार्यसम्पादनको नियमित अनुगमन तथा मूल्यांकन आयोग र सचिवालयले देहायअनुसार गर्नेछन् :-

अनुगमन र मूल्यांकन गरिने विषयवस्तु	जिम्मेवार निकाय		
	आयोग	सचिवालय	महाशाखा
रणनीतिक योजना	वार्षिक	अर्धवार्षिक	-
वार्षिक योजना	वार्षिक	चौमासिक	मासिक
महाशाखागत योजना	-	-	मासिक

अनुसूची - १

**सवल र दुर्बल पक्ष तथा
अवसर र चुनौतीहरू**

सवल र दुर्बल पक्षहरू

सवल पक्ष: आयोगको समग्र सञ्चालन र कार्य सम्पादनमा सुधार गर्ने कार्यमा थप योगदान पुऱ्याउन सक्ने तत्वहरू ।

दुर्बल पक्ष: आयोगको समग्र कार्यसञ्चालनको क्रममा कार्यसम्पादनमा अवरोध पुऱ्याउन सक्ने र नकारात्मक असर पार्न सक्ने तत्वहरू ।

क्षेत्र	सवल पक्ष	दुर्बल पक्ष
जिम्मेवारी, दूरदृष्टि र ध्येय	<ul style="list-style-type: none"> - आयोगलाई संविधान प्रदत्त अधिकार - विश्वास प्राप्त संस्थाको रूपमा पहिचान - विगत ६७ वर्षमा आयोगले आफ्नो ध्येय र उद्देश्य सफलतापूर्वक हासिल गरेको इतिहास 	
प्रचलित कानून	<ul style="list-style-type: none"> - संविधान, लोक सेवा आयोग ऐन, २०६६, लोक सेवा आयोग नियमावली, २०६७ मा लोक सेवा आयोगको भूमिका, जिम्मेवारी र अधिकार उल्लेख भएको - नियम र निर्देशिका बनाउने स्वायत्तता 	<ul style="list-style-type: none"> - संविधानमा रहेका थप प्रावधानहरू अनुरूप लोक सेवा आयोग ऐन र नियमावली संशोधन भइ नसकेको

क्षेत्र	सवल पक्ष	दुर्बल पक्ष
संगठन संरचना	<ul style="list-style-type: none"> - संविधान बमोजिम गठित तथा परिणाममुखी कार्य क्षेत्र तोकिएको संस्था - केन्द्रीय कार्यालय र पन्ध्रवटा मातहत कार्यालयहरू रहेको - दुर्गम स्थानहरूमा परीक्षा केन्द्रको प्रावधान रहेको 	<ul style="list-style-type: none"> - केही जिल्लाहरूमा संरचना पुग्न बाँकी
नेतृत्व	<ul style="list-style-type: none"> - संविधान बमोजिम आयोगका सदस्यहरूको पदावधि छ वर्ष हुने हुनाले नेतृत्वको स्थायित्व सुनिश्चित - आयोगको कार्य सञ्चालन राजनैतिक हस्तक्षेप मुक्त - समावेशी प्रतिनिधित्व भएको आयोग 	<ul style="list-style-type: none"> - आयोगको सचिवको छिटो छिटो परिवर्तन
मानव संसाधन	<ul style="list-style-type: none"> - सदाचारिता र उच्चमनोबलयुक्त तथा व्यावसायिक रूपमा सक्षम एवं अनुभवी कर्मचारीहरूको समूह - आवश्यकता अनुरूप आयोगले विषय विज्ञ नियुक्ति गर्न सक्ने - विज्ञहरूबाट व्यावसायिक सहयोगको निरन्तरता 	<ul style="list-style-type: none"> - जनशक्ति विकासका लागि सरकारमा भर पर्नु पर्ने - वृत्ति विकासका अवसरमा कमी
वित्तीय श्रोत साधन	<ul style="list-style-type: none"> - प्रस्तावित वार्षिक योजना/कार्यक्रम अनुरूपको साधन-श्रोत सरकारबाट उपलब्ध हुने सुनिश्चितता - आयोगले आफ्नो बजेट आवश्यक शीर्षकमा छुट्ट्याइ खर्च गर्न सक्ने - आयोगमा संगठित संस्थाका पदपूर्ति गर्न लाग्ने खर्च सम्बन्धित संगठित संस्थाले व्यहोर्ने 	

क्षेत्र	सवल पक्ष	दुर्बल पक्ष
भौतिक साधनहरू	<ul style="list-style-type: none"> - केन्द्र तथा क्षेत्रस्तरमा उपयुक्त स्थानमा आफ्ना भवनहरू रहेको - आवश्यक मेशिनरी औजार र सवारी साधनहरूको उपलब्धता 	<ul style="list-style-type: none"> - उम्मेदवारको बढ्दो संख्याको अनुपातमा आयोगको लागि परीक्षा हलको अपर्याप्तता, - अभिलेखहरू सुरक्षित गर्नका लागि डिजिटाइजेशन गर्न आवश्यक साधनको कमी - परीक्षा सम्बन्धी गोप्य काममा संलग्न कर्मचारीलाई आवासको अभाव ।
संगठनात्मक संस्कृति	<ul style="list-style-type: none"> - आचारसंहिता लागू रहेको - ऐन, नियम र निर्देशिकाको पालना - कर्मचारीहरू बीच सहयोग, समन्वय र व्यावसायिक सुसम्बन्ध कायम - समूह कार्य र काममा समर्पित कर्मचारी 	<ul style="list-style-type: none"> - स्थानीय कर्मचारीहरूमा स्वार्थको द्वन्द (conflict of interest) हुन सक्ने
कार्य प्रक्रिया	<ul style="list-style-type: none"> - वार्षिक कार्यतालिका अनुसार कार्यक्रम कार्यान्वयन हुने - ऐन, नियम तथा कार्यतालिकाद्वारा कार्य प्रक्रियाको स्पष्टता सुनिश्चित - मातहत कार्यालयका कार्यहरूमा मापदण्ड कायम गर्न केन्द्रको प्रतिनिधित्व हुने व्यवस्था 	<ul style="list-style-type: none"> - कार्य प्रक्रिया महँगो र बढी समय लाग्ने - विज्ञहरूलाई नयाँ प्रविधि र कार्य प्रणाली बारे अपर्याप्त अभिमुखीकरण
प्रविधि	<ul style="list-style-type: none"> - वस्तुगत परीक्षाको उत्तरपुस्तिका परीक्षण अप्टिकल मार्करिडरबाट गरिने गरिएको - अन-लाइन दरखास्त प्रणाली कार्यान्वयनमा रहेको - उच्च क्षमताको इन्टरनेट र इन्ट्रानेट प्रविधिको प्रयोग 	<ul style="list-style-type: none"> - अनलाइन भुक्तानी प्रणाली लागू हुन बाँकी - कर्मचारीहरूलाई सूचना प्रविधि सम्बन्धी थप अभिमुखीकरण र प्रशिक्षण आवश्यक

अवसर र चुनौतीहरू

अवसर: लोक सेवा आयोगको लागि अनुकूल परिस्थितिहरू ।

चुनौती: लोक सेवा आयोग र यसका कामकारवाहीका लागि प्रतिकूल परिस्थितिहरू ।

क्षेत्र	अवसरहरू	चुनौतीहरू
राजनीतिक परिस्थिति	<ul style="list-style-type: none"> - आयोगका अधिकार र कर्तव्य संविधानमा स्पष्ट उल्लेख - आयोगको कार्य सञ्चालनमा कुनै किसिमको राजनैतिक हस्तक्षेप नहुने हुँदा स्वायत्तता सुनिश्चित - परिवर्तित सन्दर्भमा अधिकार र जिम्मेवारीमा विस्तार 	
सामाजिक - आर्थिक गतिशीलताको परिप्रेक्ष्य	<ul style="list-style-type: none"> - समाजमा रोजगारीका अवसर बारे जागरुकता बढिरहेको - संविधानमा सामाजिक समावेशिताको व्यवस्था भएबाट आयोगको मूल्य र जिम्मेवारीमा अभिवृद्धि भएको - आयोग प्रति सामाजिक विश्वास बढेको - आयोगका परीक्षाहरूको लागि मिहिनेत गर्नुपर्ने सचेतनाको फलस्वरूप बारम्बारको प्रयासले सफलताको दरमा वृद्धि भएको 	<ul style="list-style-type: none"> - छनौट प्रक्रियामा फरक क्षमता भएका (differently abled) व्यक्तिहरूको सम्भाव्य उम्मेदवार हुने नीति स्पष्ट नभएको - भौगोलिक विकटताले गर्दा सेवामा पहुँच प्रभावित

क्षेत्र	अवसरहरू	चुनौतीहरू
प्रविधिगत परिवर्तन	- प्रविधिमा आएको परिवर्तनले समय, शुद्धता र पहुँचमा वृद्धि हुँदै गएको र उल्लेखनीय रूपमा लागतमा न्यूनीकरण हुँदै आएको ।	- प्रविधिमा विज्ञता हाँसिल गरेका कर्मचारीहरूको अपर्याप्तता - विद्युतीय हस्ताक्षरको वैधता सुनिश्चित भइ नसकेको
कानूनी / नियामक वातावरण	- आयोगको कामकारवाहीलाई प्रभावकारी ढंगले सञ्चालन गर्नको लागि पर्याप्त कानूनी तथा नियामक प्रावधानहरू विद्यमान रहेको ।	- सम्बद्ध निकायहरू (सुरक्षा निकाय, संगठित संस्थाहरू आदि) र लोक सेवा आयोगका नियमहरूका बीचमा ठाउँ-ठाउँमा समन्वय भइ नसकेको
उत्कृष्ट केन्द्रको रूपमा आयोग	- समयसीमा, गोपनीयता, निष्पक्षता र कार्यसम्पादन गरिसक्नुपर्ने अन्तिम मिति जस्ता विषयमा लोक सेवा आयोगले अवलम्बन गर्दै आएका पद्धति/अभ्यासहरू अन्य निकायहरूको कार्यसम्पादन प्रक्रियाका लागि समेत मापदण्ड हुने ।	

अनुसूची - २

लोक सेवा आयोगको भावी कार्यदिशा

सरकारवालाहरूले भविष्यमा लोक सेवा आयोगलाई कुन रूपमा देख्न चाहन्छन् ?

- सर्वसाधारणबाट विश्वास गरिएको संस्था
- आवश्यक परेको र माग भएका बखत कर्मचारी सिफारिस गर्न सक्ने
- योग्यता प्रणालीप्रति निरन्तर रूपमा अडिग
- उत्कृष्ट सेवा केन्द्रको हैसियत राख्ने संवैधानिक संस्था

थप कार्य गर्नका लागि सुझाव दिइएका प्रमुख रणनीतिक क्षेत्रहरू

- सबै सार्वजनिक सेवाका पदपूर्तिमा लोक सेवा आयोगको मापदण्ड लागू गर्ने
- संरचना परिवर्तन र नयाँ प्रविधिको विकास अनुरूप मानव संसाधन व्यवस्था गरी संगठन तथा जनशक्तिको क्षमता विकास गर्ने
- सेवा सञ्चालन गर्ने निकायहरूले सम्बन्धित सेवाका लागि आवश्यक पर्ने शैक्षिक योग्यता तथा तालिमको निर्धारण गर्ने
- परिवर्तित सन्दर्भ र क्षमता अनुरूप निरन्तर पाठ्यक्रम तर्जुमा/परिमार्जन गर्नुपर्ने
- परिवर्तित सन्दर्भ र आवश्यकता अनुकूलको परीक्षा पद्धति विकास गर्ने
- अद्यावधिक अनलाइन प्रणालीमा आधारित प्रविधि सम्बन्धी रणनीति तर्जुमा गर्ने