



योग्यता
निष्पक्षता
स्वच्छता



लोक सेवा आयोग
दोस्रो रणनीतिक योजना
(२०७९/१०-०१३/०१४)

लोक सेवा आयोग
कमलपोखरी, काठमाडौं, नेपाल
२०७९ मङ्सिर

रणनीतिक योजना (२०७९/८०-०८३/८४)

लोक सेवा आयोग

कमलपोखरी, काठमाडौं, नेपाल

फोन : ०१-४७७१४८८, ४७७१४९४

फ्याक्स: ०१-४७७१४९०

प्राक्कथन

आयोगले आर्थिक वर्ष २०७५/७६ देखि कार्यान्वयनमा ल्याएको त्रि-वर्षीय रणनीतिक योजना २०७७/७८ सम्म कायम रहेको थियो। उक्त रणनीतिक योजनाको कार्यान्वयनमा देखापरेका कठिनाइ तथा समावेश गर्नुपर्ने थप विषयहरूसमेत समावेश गरी आयोगबाट यो रणनीतिक योजना (२०७९/८०-०८३/८४) तयार गरिएको छ। यसै क्रममा आयोगसँग सम्बन्धित संवैधानिक व्यवस्था, नीति, ऐन-नियम, निर्देशिका तथा क्षेत्रीय र विश्वस्तरीय समान प्रकृतिका संस्थाहरूको अभ्याससमेतका आधारमा साविकको रणनीतिक योजनामा पुनरवलोकन गरी यो रणनीतिक योजना तयार गरिएको हो। योजना तर्जुमाका लागि आयोगका सम्बद्ध निकायहरू तथा पदाधिकारीहरूबाट आवश्यक सूचना एवम् तथ्याङ्क र राय-सुझाव सङ्कलन गरिएको छ। यस योजना तर्जुमाका लागि आवश्यक राय-सुझाव सङ्कलन गर्न आयोगका वर्तमान पदाधिकारीहरूका साथै आयोगका पूर्व पदाधिकारीहरू तथा आयोगको क्रियाकलापमा चासो राख्ने पूर्व सार्वजनिक पदाधिकारीहरू एवम् विषय विज्ञ वा दक्षहरूबिच संयुक्त रूपमा वा छुट्टाछुट्टै अन्तरक्रिया एवम् छलफलहरू गरिएका थिए।

आयोगको नयाँ रणनीतिक योजना तर्जुमा गर्ने सिलसिलामा यसको इतिहास, संविधानप्रदत्त भूमिका, यसले आर्जन गरेको उच्च छवि र प्राप्त गरेका उपलब्धि तथा विगतको अनुभव र सिकाइहरूका साथै यसको वर्तमान आन्तरिक संरचनामा रहेका संस्थागत सबल र दुर्बल पक्षहरू अनि बाह्य स्थितिको रूपमा यसका सामु रहेका चुनौती एवम् अवसरहरूको विश्लेषण गरिएको छ। साथै आयोगका सामुन्ने रहेका प्रमुख रणनीतिक सवालहरूको पहिचान गरी त्यसलाई समेत महत्व र प्राथमिकताका आधारमा प्रस्तुत रणनीतिक योजनाले सम्बोधन गर्न खोजेको छ।

प्रस्तुत योजना तर्जुमा गर्नुको मुख्य उद्देश्य लोक सेवा आयोगलाई संवैधानिक रूपमा प्राप्त भूमिका र कानुनी व्यवस्थाका आधारमा बढ्दो जनअपेक्षालाई समेत मनन गरी आफ्नो काम, कर्तव्य र जिम्मेवारीलाई रणनीतिक संस्थागत सुधार र विकासका माध्यमबाट प्रभावकारी रूपमा सम्पन्न गर्न सहयोग पुऱ्याउनु हो। यस योजनामा आयोगको इतिहासिक पृष्ठभूमि, वर्तमान अवस्था, दूरदृष्टि, ध्येय र मूल्य-मान्यताहरू प्रस्तुत गरिएका छन्। योजनाका प्रमुख नतिजा क्षेत्रहरूको पहिचान गरिएको छ। त्यसै गरी आगामी ५ वर्षमा आयोगले हासिल गर्ने प्रमुख रणनीतिक उद्देश्य र ती उद्देश्य हासिल गर्नका लागि अवलम्बन गर्नुपर्ने रणनीति तथा कार्यनीतिहरू निर्दिष्ट गरिएका छन्। यसमा योजनाको नतिजा खाका र विस्तृत कार्यान्वयन योजना तर्जुमा गरिएका छन्। यसअन्तर्गत प्रत्येक रणनीतिको कार्यान्वयनका लागि आवश्यक कृयाकलापहरू लक्ष्यसहितका नतिजा सूचकहरू, समयावधि र जिम्मेवार निकाय तोकिएका छन्। त्यस्तै कार्यान्वयन योजनामा यस रणनीतिक योजनाको सफल र प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्दा आउन सक्ने जोखिमको पहिचान तथा त्यसलाई व्यवस्थापन गर्ने उपायहरूसमेतलाई पहिचान गर्नुका साथै अनुगमन एवम् मूल्याङ्कनका विधि तथा प्रकृयासमेत निर्धारण गरिएका छन्।

यस रणनीतिक योजनाको सफल कार्यान्वयनबाट आयोगको वर्तमान संवैधानिक भूमिका, विस्तारित कार्यक्षेत्र र बढ्दो जनअपेक्षाअनुरूप निजामती सेवा, सुरक्षा निकायहरू र अन्य सार्वजनिक संस्थाहरूमा नवीनतम परीक्षण विधिहरू अवलम्बन गरी निष्पक्षताका आधारमा योग्य जनशक्ति भित्र्याउन सघाउ पुऱ्ने अपेक्षा गरिएको छ। त्यसै गरी यसबाट लोक सेवा आयोगको संवैधानिक कार्यक्षेत्रभित्र अझै नआइसकेका सार्वजनिक संस्थाहरूलाई समेत आबद्ध गरी ती सङ्गठित संस्थाहरूको सेवा

सर्तसम्बन्धी कानूनमा एकरूपता ल्याउन र सार्वजनिक कर्मचारी व्यवस्थापनमा योग्यता प्रणाली र निष्पक्ष अभ्यासलाई प्रवर्द्धन गर्न थप मद्दत पुग्ने छ भन्ने विश्वास गरिएको छ ।

प्रस्तुत रणनीतिक योजनालाई आयोगका वार्षिक नीति तथा कार्यक्रमहरूमा रूपान्तरण गर्नुका साथै आवश्यक कार्यविधि एवम् मापदण्डहरू तर्जुमा गरी क्रमिक रूपमा प्रभावकारी कार्यान्वयनको सुनिश्चितता गरिने छ । यस रणनीतिक योजनाको सफल कार्यान्वयन गर्नमा आयोग परिवारका साथसाथै सम्पूर्ण सार्वजनिक निकाय, सङ्गठित संस्थाहरू, विषय विज्ञ वा दक्षहरू, विश्वविद्यालय/कलेज, विद्यालयहरूलगायत सबै सरोकारवालाको सद्भाव र सहयोग प्राप्त हुने छ भन्ने अपेक्षा गरेको छ । आयोग यसको पूर्ण कार्यान्वयनमा प्रतिबद्ध रहने विश्वाससमेत दिलाउन चाहन्छु ।

अन्त्यमा, योजना तर्जुमा गर्ने कार्यमा अमूल्य योगदानका लागि विज्ञ डा. दिनेशप्रसाद पन्त, पूर्व सचिव श्री महेन्द्रप्रसाद गुरागाई, पूर्व सचिव डा. तीर्थराज ढकाल, आयोगका भूतपूर्व पदाधिकारीहरू, नेपाल सरकारका पूर्व मुख्य सचिव तथा पूर्व सचिवहरू, प्रशासनविद्हरू र विषय विज्ञ वा दक्षहरूमा हार्दिक आभार व्यक्त गर्दछु । आयोगका पदाधिकारी, सचिव, महाशाखा प्रमुख, कार्यालय प्रमुखलगायत सम्पूर्ण कर्मचारीहरूलाई यस रणनीतिको तर्जुमा प्रक्रियामा सक्रिय सहभागिताका लागि धन्यवाद व्यक्त गर्दछु ।

माधवप्रसाद रेग्मी

अध्यक्ष

विषयसूची

परिच्छेद-१

लोक सेवा आयोग र रणनीतिक योजनाको आवश्यकता

१.१ पृष्ठभूमि	१
१.१.१ संवैधानिक व्यवस्था	१
१.१.२ आयोगका काम, कर्तव्य र अधिकार	२
१.१.३ आयोगसँग सम्बन्धित कानुनी व्यवस्था	३
१.२ रणनीतिक योजनाको उद्देश्य	४
१.३ योजना तर्जुमाका प्रकृया तथा विधि	५
१.४ रणनीतिक योजनाको स्वरूप	५

परिच्छेद - २

आयोगको वर्तमान अवस्था र समस्याहरू

२.१ वर्तमान अवस्था	७
२.१.१ सङ्गठन संरचना र दरबन्दी	७
२.१.२ अन्य कार्यसम्पादन	८
२.१.३ नवीनतम परीक्षण विधि.....	१०
२.१.४ विनियोजित बजेट, खर्च तथा राजस्वको आर्थिक वर्षगत विवरण	१०
२.१.५ भौतिक पूर्वाधारको अवस्था	११
२.२ प्रथम त्रि-वर्षीय रणनीतिक योजनाको समीक्षा	१२
२.३ सुधारका प्रयास र सिकाइ	१३
२.४ प्रमुख समस्याहरू.....	१४
२.५ मुख्य रणनीतिक सवालहरू (Strategic Issues).....	१५
२.६ सरोकारवाला विश्लेषण (Stakeholder Analysis)	१६
२.७ संस्थागत विश्लेषण (Institutional Analysis)	१९

परिच्छेद-३

दोस्रो रणनीतिक योजना (आ.व. २०७९/८०-०८३/८४)

३.१ परिचय	२३
३.२ दूरदृष्टि, ध्येय र मूल्य-मान्यता	२३
३.३ प्रमुख नतिजा क्षेत्र र रणनीतिक उद्देश्य	२४
३.४ मुख्य रणनीति तथा कार्यनीति	२४

परिच्छेद-४

परिवर्तनको सिद्धान्त तथा नतिजा खाका

४.१ पृष्ठभूमि	२८
४.२ नतिजा खाका	२९

परिच्छेद-५

रणनीतिको कार्यान्वयन, अनुगमन तथा मूल्याङ्कन

५.१ कार्यान्वयनको दृष्टिकोण र उपाय	३२
५.२ रणनीति कार्यान्वयन योजना	३३
५.३ सम्भाव्य जोखिमको विश्लेषण तथा व्यवस्थापन	५१
५.४ अनुगमन तथा मूल्याङ्कन	५१
५.४.१ अनुगमन	५१
५.४.२ मूल्याङ्कन	५३

परिच्छेद-१

लोक सेवा आयोग र रणनीतिक योजनाको आवश्यकता

१.१ पृष्ठभूमि

आयोगबाट पहिलो त्रि-वर्षीय रणनीतिक योजना २०७५/७६-२०७७/७८ तर्जुमा गरी सफल कार्यान्वयन भएको छ। विगतको समीक्षा तथा पहिलो रणनीतिक योजनाको अनुभवबाट सिक्दै नयाँ संस्थागत रणनीतिक योजना अनुरूप संवैधानिक दायित्व तथा जिम्मेवारी निर्वाह गर्ने गरी आयोग अगि बढ्नु आवश्यक भएको छ। आयोगले यस रणनीतिक योजनालाई आफ्ना क्रियाकलापहरू योजनाबद्ध रूपमा सञ्चालन गर्नका लागि मार्गदर्शक दस्तावेजका रूपमा तयार गरेको छ। यो योजना आयोगको भूमिका, विस्तारित कार्यक्षेत्र तथा यसको बदलिँदो आन्तरिक र बाह्य परिस्थितिहरूका बिचमा सर्वोत्तम तालमेल मिलाउन केन्द्रित रहेको छ। साथै यस योजनालाई आयोगले आफ्नो बदलिँदो भूमिका अनुरूप सार्वजनिक सेवाका लागि कर्मचारी उपलब्ध गराउने उत्कृष्ट केन्द्रका रूपमा विकास गर्ने प्रयासको ठोस कदमका रूपमा पनि लिएको छ।

यस परिच्छेदअन्तर्गत आयोगसम्बन्धी संवैधानिक व्यवस्था, आयोगका काम, कर्तव्य र अधिकार, आयोगसँग सम्बन्धित कानुनी व्यवस्था, रणनीतिक योजनाको आवश्यकता र योजनाको स्वरूपलगायतका विषयवस्तु समावेश गरिएका छन्।

१.१.१ संवैधानिक व्यवस्था

नेपाल सरकार वैधानिक कानून-२००४ मा प्रचलित नियमबमोजिम निजामती सेवामा नियुक्तिका लागि उम्मेदवारको उपयुक्तता र योग्यता परीक्षणका आधारमा सरकारलाई सिफारिस गर्न दरखास्त परिषद्को प्रावधान राखिएको थियो तर उक्त व्यवस्था लागु हुन सकेको थिएन। नेपाल सरकार अन्तरिम शासन विधान-२००७ जारी भएपछि सरकारको भर्ना निकाय र निजामती कर्मचारीहरूलाई विभागीय कारवाहीका लागि परामर्श उपलब्ध गराउने स्पष्ट भूमिकासहित पब्लिक सर्भिस कमिसन (लोक सेवा आयोग) को स्थापना वि.सं. २००८ आषाढ १ (१५ जुन १९५१) मा भएको हो।

यसै क्रममा नेपाल अधिराज्यको संविधान-२०१५ ले निजामती कर्मचारीहरूको सेवा सर्तसम्बन्धी कानून अनुसार परामर्श उपलब्ध गराउने जिम्मेवारीसमेत सुम्पी यसको कार्यक्षेत्र विस्तार गरेको थियो। त्यस्तै सरकारको स्वामित्वमा रहेका सङ्गठित संस्थाहरूलाई परामर्श उपलब्ध गराउने गरी नेपालको संविधान-२०१९ ले पनि यस आयोगको भूमिकालाई थप विस्तार गरेको थियो तर नेपाल अधिराज्यको संविधान-२०४७ मा भने सङ्गठित संस्थालाई परामर्श उपलब्ध गराउने व्यवस्थाले निरन्तरता पाउन सकेन। यद्यपि नेपालको अन्तरिम संविधान-२०६३ ले सुरक्षा निकाय र अन्य सरकारी सेवामा नियुक्ति र बहुवा गर्दा अपनाउनुपर्ने सामान्य सिद्धान्तका सम्बन्धमा लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनुपर्ने बाध्यात्मक व्यवस्था गरी सरकारको पचास प्रतिशत वा सोभन्दा बढी स्वामित्व भएका सङ्गठित संस्थाहरूबाट माग भएमा परामर्श उपलब्ध गराउन सक्ने गरी आयोगको भूमिका पुनः विस्तार गरेको थियो।

नेपालको वर्तमान संविधानले राज्यको संरचनालाई सङ्घीय स्वरूपमा परिवर्तन गरेअनुसार एकातिर साबिकका लोक सेवा आयोगका अतिरिक्त सातओटै प्रदेशमा प्रदेश लोक सेवा आयोगको व्यवस्था गरी साबिकको लोक सेवा आयोगको कार्यक्षेत्र र भूमिका सङ्घीय तहमा सीमित गरेको छ । हाल सुरक्षा निकाय र पचास प्रतिशतभन्दा बढी सरकारी स्वामित्व भएका सङ्गठित संस्थाका निमित्त उपयुक्त उम्मेदवार छनोटका लागि लिखित परीक्षा लिने र त्यस्ता संस्थाका कर्मचारी प्रशासनसम्बन्धी सिद्धान्त एवम् नीति नियम बनाउने कार्यमा परामर्श दिने भूमिकामा आयोगलाई केन्द्रित गरिएको छ ।

संविधानको धारा १५४ बमोजिम सङ्घीय न्याय सेवाको राजपत्राङ्कित पदमा नियुक्ति, सरुवा, बढुवा गर्न वा त्यस्तो पदमा बहाल रहेको कुनै कर्मचारीलाई विभागीय सजायको सिफारिस गर्न गठित न्याय सेवा आयोगमा लोक सेवा आयोगको अध्यक्ष पदेन सदस्य रहने व्यवस्था छ । न्याय सेवाको राजपत्राङ्कित पदमा नियुक्ति गर्न खुला र आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षा लिने जिम्मेवारी लोक सेवा आयोगको हुने व्यवस्था छ । यस अर्थमा पहिलाको तुलनामा यस आयोगको भूमिका र कार्यक्षेत्रमा व्यापक विस्तार भएको छ ।

नेपालको संविधानको धारा २४२ को उपधारा (१) अनुसार लोक सेवा आयोगमा अध्यक्ष र अन्य चार जना सदस्य रहने प्रावधान छ । राष्ट्रपतिले संवैधानिक परिषद्को सिफारिसमा लोक सेवा आयोगका अध्यक्ष र सदस्यको नियुक्ति गर्ने र यसरी नियुक्ति गर्दा आयोगका सदस्यहरूमध्ये कम्तीमा पचास प्रतिशत सदस्य बिस वर्ष वा सोभन्दा बढी अवधिसम्म कुनै सरकारी सेवामा रहेका व्यक्तिहरूमध्येबाट र बाँकी सदस्यहरू विज्ञान, प्रविधि, कला, साहित्य, कानून, जनप्रशासन, समाजशास्त्र वा राष्ट्रिय जीवनका अन्य क्षेत्रमा शोध, अनुसन्धान, अध्यापन वा अन्य कुनै महत्त्वपूर्ण कार्य गरी ख्याति प्राप्त गरेका व्यक्तिहरूमध्येबाट नियुक्त हुनुपर्ने व्यवस्था रहेको छ ।

१.१.२ आयोगको काम, कर्तव्य र अधिकार

नेपालको संविधानको धारा २४३ मा लोक सेवा आयोगको काम, कर्तव्य र अधिकारसम्बन्धी व्यवस्था रहेको छ । सो व्यवस्थाअनुसार निजामती सेवाको पदमा नियुक्तिका लागि उपयुक्त उम्मेदवार छनोट गर्न परीक्षा सञ्चालन गर्नु आयोगको कर्तव्य तोकिएको छ । यस्तै गरी नेपाली सेना, नेपाल प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी बल, नेपाल तथा अन्य सङ्घीय सरकारी सेवा र सङ्गठित संस्थामा रिक्त रहेका पदपूर्तिका लागि लिइने लिखित परीक्षा सञ्चालन गर्ने, नेपाली सेना, नेपाल प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी बल, नेपाल, अन्य सङ्घीय सरकारी सेवाका पदमा बढुवा गर्दा अपनाउनुपर्ने सामान्य सिद्धान्तका विषयमा लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनुपर्ने तथा सङ्गठित संस्थाको सेवाका कर्मचारीको सेवाका सर्तसम्बन्धी कानून र त्यस्तो सेवाका पदमा बढुवा र विभागीय कारवाही गर्दा अपनाउनुपर्ने सामान्य सिद्धान्तका विषयमा लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनुपर्ने गरी यस आयोगलाई थप जिम्मेवारी दिइएको छ । साथै लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनुपर्ने अन्य विषयहरूसमेत समावेश गरी नेपाल सरकारबाट निवृत्तिभरण पाउने पदमा लोक सेवा आयोगको परामर्शविना स्थायी नियुक्ति नगरिने सुनिश्चितता संविधानले गरेको छ ।

आयोगबाट सम्पादन हुने कार्यहरू लोक सेवा आयोग ऐन-२०७९, लोक सेवा आयोग नियमावली- २०७९, लोक सेवा आयोग (कार्यसञ्चालन) निर्देशिका-२०७९ र अन्य कार्य सञ्चालनसम्बन्धी कार्यविधि र निर्देशिकाहरूमा उल्लेख गरिएबमोजिम हुने व्यवस्था छ। परिवर्तित परिवेश अनुरूप सान्दर्भिक र प्रभावकारी हुने गरी आयोगको संरचना र भूमिकामा विगत सात दशकदेखि सुधार गरिँदै आएको छ।

प्रदेश लोक सेवा आयोगको गठन, काम, कर्तव्य र अधिकारसम्बन्धी आधार र मापदण्ड निर्धारण गरी प्रदेश निजामती सेवा, प्रदेश प्रहरी सेवा, प्रदेश अन्य सरकारी सेवा, प्रदेश सङ्गठित संस्थाको सेवा, स्थानीय सरकारी सेवा तथा स्थानीय तहको सङ्गठित संस्थाको पदमा उपयुक्त उम्मेदवारको छनोटमा स्वच्छता तथा निष्पक्षता कायम गरी योग्यता प्रणालीलाई प्रवर्धन गर्दै सार्वजनिक प्रशासनलाई सक्षम, सुदृढ र सेवामुखी बनाउने सम्बन्धमा आवश्यक व्यवस्था गर्न प्रदेश लोक सेवा आयोग (आधार र मापदण्ड निर्धारण) ऐन-२०७५ जारी भएको छ। यस ऐनले उम्मेदवारको छनोटलाई स्वच्छ, निष्पक्ष र विश्वसनीय बनाउन लोक सेवा आयोगले सङ्घीय कानूनबमोजिम अपनाएका सिद्धान्त र मापदण्डलाई प्रदेश लोक सेवा आयोगले अवलम्बन गर्नुपर्ने र प्रदेश लोक सेवा आयोगले पाठ्यक्रम तर्जुमा, प्रश्नपत्र निर्माण वा परीक्षासम्बन्धी कुनै पनि विषयका सम्बन्धमा लोक सेवा आयोगको सहयोग लिन सक्ने व्यवस्था गरेको देखिन्छ।

१.१.३ आयोगसँग सम्बन्धित कानुनी व्यवस्था

नेपालको संविधानमा उल्लिखित संवैधानिक अधिकारहरूको प्रचलनका लागि कार्यसम्पादनको सिलसिलामा आयोगले हाल प्रयोग गर्दै आएका मुख्य कानुनी व्यवस्थामा नेपालको संविधान, लोक सेवा आयोग ऐन-२०७९ तथा लोक सेवा आयोग नियमावली-२०७९, लोक सेवा आयोग (कार्य सञ्चालन) निर्देशिका-२०७९ निजामती सेवा ऐन-२०४९ तथा निजामती सेवा नियमावली-२०५०, नेपाल स्वास्थ्य सेवा ऐन-२०५३ तथा नेपाल स्वास्थ्य सेवा नियमावली-२०५५, व्यवस्थापिका-संसद् सचिवालय सम्बन्धी ऐन- २०६४ तथा व्यवस्थापिका-संसद् सचिवालय कर्मचारी प्रशासन नियमावली-२०६५, विभिन्न सेवा, समूह सञ्चालनसम्बन्धी प्रचलित ऐन र नियमावलीहरू रहेका छन्। त्यस्तै सङ्गठित संस्थाका कर्मचारीका सेवाका सर्तसम्बन्धी कानून, बढुवा र विभागीय कारवाहीसम्बन्धी सामान्य सिद्धान्त-२०७४, सुरक्षा निकाय (नेपाली सेना, नेपाल प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी बल, नेपाल, राष्ट्रिय अनुसन्धान विभाग) तथा सङ्गठित संस्थाहरूसँग सम्बन्धित ऐन, नियम, विनियमावलीहरू रहेका छन्।

लोक सेवा आयोग ऐन-२०७९ मा यस आयोगको कार्यसञ्चालन तथा व्यवस्थापन, आयोगबाट पदपूर्ति हुने पदहरूका शैक्षिक योग्यता निर्धारण, पाठ्यक्रम र परीक्षण विधि, उम्मेदवार छनोटसम्बन्धी व्यवस्था, आयोगले सुरक्षा निकाय र अन्य सङ्घीय सरकारी सेवाका पदमा बढुवा गर्दा अपनाउनुपर्ने सामान्य सिद्धान्तहरू, संविधान र अन्य प्रचलित कानूनबमोजिम आयोगको परामर्श लिँदा र परामर्श दिँदा अपनाउनुपर्ने कार्यविधि, आयोगले गर्ने अनुगमन, निरीक्षण, आयोगको परीक्षा सञ्चालनका क्रममा संलग्न कर्मचारी वा जनशक्ति, परीक्षार्थीबाट कुनै अनियमित कार्य भएमा त्यस उपर हुने सजाय, आयोगले सम्पादन गर्नुपर्ने कार्यका विषयमा विषय विज्ञ वा दक्ष तथा विशिष्टीकृत निकायको सेवा लिन सक्ने, विविध शीर्षकमा हुने खर्च नेपाल सरकार, अर्थ मन्त्रालयको सहमतिमा आयोगले बनाएको कार्यविधिका आधारमा गर्नुपर्ने, पदपूर्ति गर्दा लिइने

दस्तुर, आयोगको परीक्षासँग सम्बन्धित लिखत तथा कागजात गोप्य रहने, आयोगले गर्न सक्ने अधिकार प्रत्यायोजन, आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगका सम्बन्धमा तथा ऐनको कार्यान्वयन गर्न आयोगले आवश्यक नियम बनाउन सक्ने अधिकारसमेतको व्यवस्था गरिएको छ ।

लोक सेवा आयोग नियमावली-२०७९ मा विज्ञापनसम्बन्धी व्यवस्था, प्रश्नपत्र निर्माण र परिमार्जन, परीक्षा सञ्चालन, अन्तर्वार्ता, नतिजा प्रकाशन, सिफारिस सम्बन्धी प्रकृयाहरू, सेवाका सर्तसम्बन्धी कानून, सेवा, समूह वा उपसमूह परिवर्तनलगायत सामान्य सिद्धान्तको विषयमा परामर्शसम्बन्धी व्यवस्था, बढुवा र सोउपरको उजुरीसम्बन्धी व्यवस्था, आयोगका कामकारवाहीलाई व्यवस्थित तथा नियमित गर्न वार्षिक कार्यतालिका बनाउने, पदाधिकारी, विषय विज्ञ वा दक्ष तथा कर्मचारीका लागि आचारसंहिता बनाई लागु गर्न सक्नेलगायतका विषयहरू उल्लेख गरिएका छन् । आयोगको कार्यसञ्चालन निर्देशिका-२०७९ मा माथि उल्लिखित विषयहरूमा थप व्यवस्थाका साथै पदपूर्ति गर्दा पदसङ्ख्या निर्धारण/प्रतिशत निर्धारणलगायतका विषयहरू उल्लेख गरिएका छन् ।

निजामती सेवा ऐन तथा नियमावली, स्वास्थ्य सेवा ऐन तथा नियमावली, व्यवस्थापिका संसद्सम्बन्धी ऐन तथा नियमावली, विभिन्न सेवा समूह सञ्चालनसम्बन्धी प्रचलित ऐन, नियमावलीहरू, सुरक्षा निकाय र सङ्गठित संस्थाका कर्मचारीका सेवा सर्तसम्बन्धी कानून/ऐन/नियम/विनियमावलीहरूमा सेवाका पदहरू, पदहरूको पूर्तिका किसिमहरू, पदहरूका श्रेणी/तह, माग गर्ने तरिका, प्रकृयाहरूलगायत पदहरूको शैक्षिक योग्यताका विषयमा उल्लेख गरिएको छ ।

१.२ रणनीतिक योजनाको उद्देश्य

आयोगले आफ्नो संस्थागत विकास योजनाबद्ध हुनु आवश्यक रहेको तथ्य स्वीकार गरी आफ्ना क्रियाकलापहरू विगतदेखि नै आवधिक योजना एवम् वार्षिक कार्यक्रम र बजेटअन्तर्गत सञ्चालन गर्दै आएकोमा हालैका वर्षदेखि रणनीतिक योजनासमेत तर्जुमा गरी त्यसअनुरूप गर्ने गरेको छ ।

यस योजनाको मुख्य उद्देश्य लोक सेवा आयोगलाई प्रदत्त संवैधानिक जिम्मेवारी र अन्य कानुनी व्यवस्थाका आधारमा आफ्ना काम, कर्तव्य र अधिकार अनुरूप संस्थागत क्षमताको विकास गर्दै मुलुकको निजामती सेवाका लागि दक्ष मानव संशाधन सिफारिस गर्ने प्रमुख कार्यका साथै अन्य सम्बद्ध कार्यहरूलाई प्रभावकारी रूपमा सम्पन्न गर्न सहयोग पुऱ्याउनु हो । यस योजनाका अन्य उद्देश्यहरू देहायबमोजिम छन् :-

- (क) मुलुकको शासन-प्रणालीमा आइरहेको परिवर्तनका सन्दर्भमा लोक सेवा आयोगको विद्यमान अवस्थाको विश्लेषण गरी आयोगले लिने दूरदृष्टि र ध्येय तथा पहिचान गरिएका मुख्य रणनीतिक सवालहरूलाई सम्बोधन गर्न प्रमुख नतिजा क्षेत्रहरू तय गरेर लिनुपर्ने रणनीतिहरू तर्जुमा गर्नु,
- (ख) खण्ड (क) बमोजिम तर्जुमा गरिएका रणनीतिहरूको सफल कार्यान्वयन गर्न आवश्यक पर्ने क्रियाकलापहरू, प्रमुख कार्यसम्पादन सूचक र लक्ष्य निर्धारण गर्नु र

- (ग) रणनीतिक क्रियाकलाप कार्यान्वयन गर्न समयसीमा निर्धारण गरी त्यसका लागि जिम्मेवार निकाय वा पदाधिकारी, आवश्यक पूर्वाधार व्यवस्थासहितको रणनीतिक कार्ययोजना र अनुगमन तथा मूल्याङ्कन गर्ने खाका तथा प्रक्रियासमेत निर्दिष्ट गर्नु ।

१.३ योजना तर्जुमाका प्रक्रिया तथा विधि

यस योजना तर्जुमा गर्ने क्रममा अवधारणा निर्माण, सूचना तथा जानकारी सङ्कलन तथा विश्लेषण र सोच, लक्ष्य, उद्देश्य र रणनीतिहरू निर्धारण गरी अन्तिम रूप दिने क्रममा देहायबमोजिमका विधि र प्रक्रिया अवलम्बन गरिएको छ ।

- (क) योजनाको मस्यौदा तयारीका लागि कार्यदल गठन,
(ख) सन्दर्भ सामग्रीको समीक्षा तथा सूचना सङ्कलन र विश्लेषण,
(ग) आयोगको कार्यसम्बन्धी विद्यमान अवस्थाको विश्लेषण,
(घ) आयोगका सबल र दुर्बल पक्ष तथा अवसर र चुनौती विश्लेषण (SWOT Analysis),
(ङ) सरोकारवाला तथा सम्बद्ध पक्षको विश्लेषण (Stakeholders Analysis),
(च) आयोगमा विभिन्न चरणमा सहभागितात्मक अन्तरक्रिया तथा सुझाव सङ्कलन,
(छ) मस्यौदा रणनीति लेखन,
(ज) सम्बन्धित पदाधिकारी तथा विषय विज्ञसमक्ष मस्यौदा रणनीतिको प्रस्तुति र सुझाव सङ्कलन,
(झ) प्राप्त मस्यौदाउपर आयोगमा छलफल,
(ञ) प्राप्त मस्यौदालाई अन्तिम कार्यरूप दिन कार्यटोली गठन,
(ट) मस्यौदाउपर थप अध्ययन, छलफल र सम्पादन,
(ठ) आयोगबाट स्वीकृति ।

१.४ रणनीतिक योजनाको स्वरूप

यस रणनीतिक योजनामा पाँच परिच्छेद रहेका छन् ।

परिच्छेद एकमा लोक सेवा आयोगको सामान्य परिचय, रणनीतिक योजनाका उद्देश्य र योजना तर्जुमाका विधि समावेश गरिएका छन् ।

परिच्छेद दुईमा आयोगको कार्यसम्पादनको वर्तमान अवस्था, प्रथम त्रिवर्षीय योजनाको समीक्षा, सुधारका प्रयास र सिकाइ, आयोगका मुख्य मुख्य समस्याहरू, मुख्य रणनीतिक सवालहरू, सरोकारवालाहरूको विश्लेषण र संस्थागत विश्लेषण समावेश गरिएका छन् ।

परिच्छेद तीनमा रणनीतिक योजनाको दूरदृष्टि, ध्येय र मूल्य-मान्यता, प्रमुख नतिजा क्षेत्र र रणनीतिक उद्देश्यहरू, प्रमुख रणनीति तथा कार्यनीति समावेश गरिएका छन् ।

परिच्छेद चारमा परिवर्तनको सिद्धान्त तथा नतिजा खाका समावेश गरिएका छन् ।

परिच्छेद पाँचमा रणनीतिको कार्यान्वयन सम्बन्धमा दृष्टिकोण तथा उपाय, रणनीति कार्यान्वयन योजना, सम्भाव्य जोखिमको विश्लेषण तथा व्यवस्थापन समावेश गरिएका छन् । साथै यस परिच्छेदमा योजनाको अनुगमन तथा मूल्याङ्कन विधि तथा प्रकृयाहरू पनि निर्दिष्ट गरिएका छन् ।

आयोगको वर्तमान अवस्था र समस्याहरू

२.१ वर्तमान अवस्था

आयोगले आफ्नो स्थापना कालदेखि नै सीमित साधन र आन्तरिक सङ्गठनात्मक क्षमता एवम् राजनीतिक व्यवस्थाको परिवर्तनका बाबजुद निष्पक्ष, स्वच्छ, विश्वासनीय र स्तरीय रूपमा काम गर्दै आर्जन गरेको छविमा अभिवृद्धि गर्दै लगेको छ। वर्तमान संविधानले सङ्घीय राज्यको संरचना अपनाई मौजुदा लोक सेवा आयोगको व्यवस्थालाई निरन्तरता दिँदै सबै प्रदेशमा प्रदेश लोक सेवा आयोग रहने व्यवस्था गरेको छ। संवैधानिक व्यवस्थाअनुरूप प्रदेशमा ती आयोगहरू गठन भई क्रियाशील भएका छन्। हाल यस आयोगले प्रदेश र स्थानीय तहका सङ्गठनहरूमा सेवा दिनु नपर्ने भए पनि आयोगको कार्यक्षेत्र सीमित भएको छैन। सङ्घीय संरचनामा रहेका विभिन्न सुरक्षा निकायहरू तथा सङ्गठित सार्वजनिक संस्थाहरूमा सेवा दिनुपर्ने भएपछि आयोगको कार्यक्षेत्र थप विस्तार भएको देखिन्छ।

२.१.१ सङ्गठन संरचना र दरबन्दी

नेपालको संविधानको धारा २४२ मा लोक सेवा आयोगको गठन सम्बन्धी व्यवस्था रहेको छ। सो व्यवस्थाअनुसार आयोगमा अध्यक्ष र चार सदस्य रहने व्यवस्था छ। नेपाल सरकारका विशिष्ट श्रेणीको सचिवको नेतृत्वमा आयोगको केन्द्रीय कार्यालयमा आयोगको सचिवालय रहेको छ। यस सचिवालयअन्तर्गत राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीका अधिकृत प्रमुख रहेको प्रशासन तथा निरीक्षण, परीक्षा सञ्चालन, अन्तर्वार्ता तथा सिफारिस, परीक्षण प्रविधि, पाठ्यक्रम तथा अनुसन्धान, कानून, सुरक्षा निकाय तथा सङ्गठित संस्था गरी छ ओटा महाशाखा छन्। आयोग अन्तर्गत राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीका कार्यालय प्रमुख रहने सातओटा कार्यालय (धनकुटा, जलेश्वर, काठमाडौं, पोखरा, बुटवल, सुर्खेत र दिपायल), राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणीका कार्यालय प्रमुख रहने सातओटा कार्यालय (इलाम, खोटाङ, हेटौँडा, बाग्लुङ, दाङ, जुम्ला र महेन्द्रनगर) र दरखास्त व्यवस्थापन केन्द्र (काठमाडौं) गरी कुल १६ ओटा कार्यालय रहेका छन्। दुर्गम, भौगोलिक दृष्टिले विकट तथा यातायात सुविधा नपुगेका र परीक्षार्थी सङ्ख्या अधिक भए पनि आयोगका कार्यालय नभएका जिल्ला एवम् सहरी क्षेत्रहरूमा परीक्षार्थीहरूको सुविधाका लागि हाल राजपत्र अनङ्कित श्रेणी (अप्राविधिकतर्फ) नायब सुब्बा र खरिदार पदका परीक्षा सञ्चालनका लागि हुम्ला, डोल्पा, लहान (सिराहा) र वीरगन्ज (पर्सा) मा परीक्षा केन्द्र कायम गर्ने गरिएको छ। राजपत्र अनङ्कित प्रथम श्रेणी, नायब सुब्बा वा सोसरह (प्राविधिक/अप्राविधिक) पदहरूको पूर्तिसम्बन्धी कार्यका लागि आयोगअन्तर्गत राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीका अधिकृत प्रमुख रहेका कार्यालयहरूले सम्बन्धित प्रदेशभित्रका सम्पूर्ण जिल्ला हेर्दछन्। राजपत्र अनङ्कित द्वितीय श्रेणी, खरिदार वा सोसरह (प्राविधिक/अप्राविधिक) पदहरूको पूर्तिसम्बन्धी कार्य राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी र राजपत्राङ्कित द्वितीय

श्रेणीका अधिकृत प्रमुख रहने कार्यालयहरूले आफूलाई तोकिएका कार्यक्षेत्र भित्र रहेर सम्पादन गर्दछन् । आयोगका कार्यालयहरूको कार्यक्षेत्र विभाजन आयोगको निर्णयानुसार अधिकार प्रत्यायोजन गरी गर्ने गरिएको छ ।

आयोगअन्तर्गत राजपत्राङ्कित अधिकृततर्फ १ सय ३२ र राजपत्र अनङ्कित सहायक र सहयोगीतर्फ २ सय ६७ गरी कुल ३ सय ९९ दरबन्दी कायम रहेका छन् । अधिकृत दरबन्दी १ सय ३२ मध्ये १ सय १३ अप्राविधिक (प्रशासनिक) र १९ प्राविधिक छन् भने सहायकस्तरीय २ सय ६७ दरबन्दीमध्ये १ सय ९३ प्रशासनिक र ७४ प्राविधिकतर्फका रहेका छन् । कुलमध्ये केन्द्रीय कार्यालयमा १ सय ९३ र मातहत कार्यालयमा २ सय ६ दरबन्दी रहेका छन् ।

आयोगबाट हाल निजामती सेवा, नेपाल स्वास्थ्य सेवा, व्यवस्थापिका संसद् सेवा तथा राष्ट्रिय मानव अधिकार सेवाको पदपूर्तिसम्बन्धी कार्य र नेपाली सेना, नेपाल प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी बल, नेपाल, राष्ट्रिय अनुसन्धान विभाग तथा ९५ भन्दा बढी सङ्गठित संस्थाका लिखित परीक्षा सञ्चालन गर्ने गरिएको छ । पदपूर्ति सम्बन्धमा आयोगको कार्यक्षेत्रभित्र आउने सङ्गठित संस्थाहरूका सङ्ख्या क्रमशः बढ्दो छ । यति धेरै सङ्ख्यामा रहेका सुरक्षा निकाय तथा सङ्गठित संस्थाका परीक्षा व्यवस्थापन तथा नतिजा तयारी एवम् प्रकाशनका कार्यहरू विभिन्न श्रेणी र पदका करिब ३० जना कर्मचारीबाट सम्पादन गर्ने गरिएका छन् ।

२.१.२ अन्य कार्यसम्पादन

नेपालको संविधान जारी भएपश्चात् आर्थिक वर्ष २०७३/०७४ देखि २०७७/०७८ सम्म आयोगका प्रमुख क्रियाकलाप एवम् प्रगतिस्मबन्धी केही तथ्याङ्कीय विवरण देहायअनुसार रहेका छन् :-

(क) आयोगमा दर्ता भएका दरखास्त सङ्ख्या

आर्थिक वर्ष	महिला	पुरुष	जम्मा
०७७/७८	२४४९६९	२८८५७९	५३३५४८
०७६/७७	२०९८२५	२४९७०९	४५९५२६
०७५/७६	७०५७८	७३९७५	१४३७५३
०७४/७५	२९६७०४	२७९९४९	५६७८५३
०७३/७४	३८२४८५	४६९८९२	८४४२९७

(ख) लिखित परीक्षामा उपस्थित र सिफारिस भएका उम्मेदवार सङ्ख्या

आर्थिक वर्ष	लिखित परीक्षामा उपस्थित उम्मेदवार सङ्ख्या			सिफारिस भएका उम्मेदवार सङ्ख्या		
	महिला	पुरुष	जम्मा	महिला	पुरुष	जम्मा
०७७/७८	३१५१९	५१२१२	८२७३१	३१	१०७	१३८
०७६/७७	३५८६६	५७१४६	९३०१२	५६	२४८	३०४
०७५/७६	२८३७१	४०९४१	६९३१२	१४४८	३१२६	४५७४
०७४/७५	१३६४७४	१७२६७९	३०९१५३	२४६५	५२५३	७७१८
०७३/७४	७४२७८	११८५८०	१९२८५८	४१५१	५४१४	९५६५

(ग) बढुवा उजुरी तथा विभागीय सजायसम्बन्धी विवरण

आर्थिक वर्ष	परामर्श	बढुवा उजुरी	बढुवा संशोधन	सदर
०७७/७८	३२	१६	७	९
०७६/७७	३४	४१	११	३०
०७५/७६	८४	४०	२	३८
०७४/७५	१०६	८८	१६	७२
०७३/७४	१५२	१०५	२०	८५

आयोगबाट प्रकाशित निजामतीतर्फका विज्ञापनमा माथि उल्लेख भएअनुसार पाँच वर्षमा वार्षिक औसत ५ लाख ८ हजार दरखास्त परेको, दरखास्त दिने उम्मेदवारमध्ये लिखित परीक्षामा सरदर वर्षमा १ लाख ४९ हजार ४ सय १३ को उपस्थिति रहेको र लिखित परीक्षामा उपस्थितमध्ये ४ हजार ४ सय ५९ जना सिफारिस भएको तथ्याङ्कले देखाएको छ । लिखित परीक्षामा सम्मिलित भएका उम्मेदवारमध्ये करिब तीन प्रतिशत उम्मेदवार सिफारिस हुन सकेको पाइन्छ । बढुवा उजुरीतर्फ सोही अवधिभरमा २ सय ९० ओटा (सरदर ५८) उजुरी दर्ता भएको र ती उजुरीमध्ये करिब बिस प्रतिशत उजुरीकर्ताको बढुवा संशोधन भएको छ । यस अवधिमा १ सय ६५ ओटा विभागीय सजायसम्बन्धमा परामर्श प्रदान गरिएको छ ।

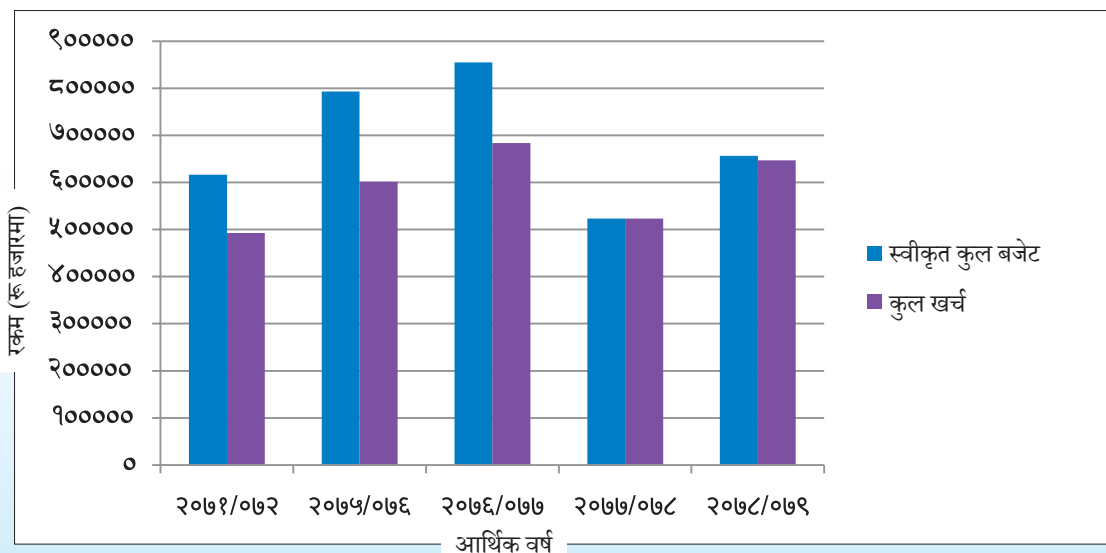
२.१.३ नवीनतम परीक्षण विधि

आयोगले उम्मेदवार छनोटका विभिन्न परीक्षण विधिहरूको अवलम्बन गर्दै आएको छ। आयोगको दरखास्त प्रणाली अन-लाइन (On-line) भएको छ। उम्मेदवार छनोटका लागि परीक्षा सञ्चालन तथा नतिजा प्रकाशन गर्ने समेतका कार्य सामान्यतया पूर्व प्रकाशित वार्षिक कार्यतालिका अनुसार हुने गरेको छ। आयोगले रिक्त पदमा उम्मेदवार छनोटका लागि पदको सेवा, समूह, प्रकृति र श्रेणी तथा तह एवम् सङ्गठनको कार्य प्रकृतिअनुरूप विभिन्न परीक्षण विधि र प्रक्रिया अवलम्बन गर्दै आएको छ। निजामती सेवाका केही राजपत्राङ्कित श्रेणीका प्रशासनिक पदहरूमा उम्मेदवार छनोटका लागि थप परीक्षण विधिका रूपमा एसेसेमेन्ट सेन्टर मेथोडोलोजी (Assessment Center Methodology-ACM) मा आधारित केही विधिहरू (जस्तै: राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी, सहसचिव वा सो सरह (अप्राविधिक) तर्फ मामिला प्रस्तुतीकरण (Case presentation), राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणी, उपसचिव वा सो सरह (अप्राविधिक) तर्फ इन्-बास्केट अभ्यास (In-basket exercise) र राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणी, शाखा अधिकृत वा सो सरह (प्राविधिक/अप्राविधिक) तर्फ सामूहिक छलफल (Group discussion) प्रयोग हुँदै आएको छ। यस्तै राजपत्राङ्कित प्रथम र द्वितीय श्रेणीका पदहरूमा उम्मेदवार छनोटका लागि लिखित परीक्षाका उत्तरपुस्तिका दोहोरो परीक्षणको व्यवस्था, विषय विज्ञ वा दक्षहरूको सूची (रोस्टर) विस्तार र डिजिटाइजेसन, विषय विज्ञ वा दक्षहरूलाई अभिमुखीकरण गर्ने कार्यलाई प्राथमिकता दिइएको छ। राजपत्र अनङ्कित प्राविधिक पदका निमित्त विषयगत लिखित परीक्षाको व्यवस्था, वस्तुगत परीक्षामा अप्टिकल मार्क रिडर (ओ.एम.आर.) प्रविधिबाट परीक्षण गर्न मिल्ने उत्तरपुस्तिका प्रयोग गर्ने गरिएको छ।

२.१.४ विनियोजित बजेट, खर्च तथा राजस्वको आर्थिक वर्षगत विवरण

आर्थिक वर्ष २०७१/७२ (नेपालको संविधान जारी हुनुपूर्व) र आर्थिक वर्ष २०७५/७६ देखि २०७८/७९ सम्म आयोगको विनियोजित बजेट तथा खर्चसम्बन्धी विस्तृत विवरण यस प्रकार रहेको छ :

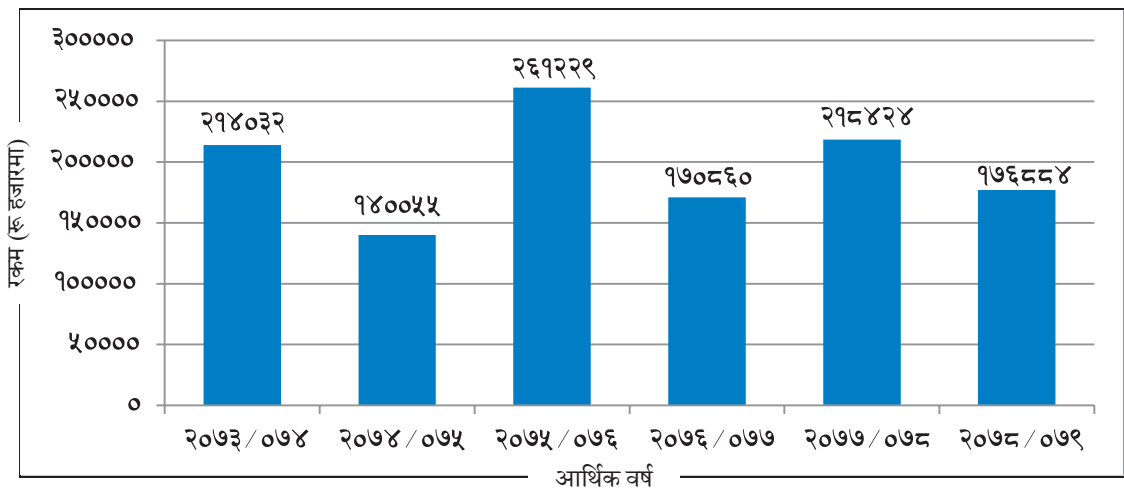
(क) विनियोजित बजेट तथा खर्चसम्बन्धी विवरण (रकम रु. हजारमा)



आयोगले आफ्नो सचिवालय र मातहत कार्यालयहरूको खर्चका लागि विनियोजन ऐनद्वारा निर्धारित रकम प्राप्त गर्दछ । आयोगले नेपाल सरकारबाट आर्थिक वर्ष २०७८/७९ मा साधारणतर्फ रु. ६४ करोड ६० लाख ३८ हजार र पुँजीगततर्फ रु. १ करोड ५ लाख २४ हजार गरी कुल बजेट रु. ६५ करोड ६५ लाख ६२ हजार प्राप्त गरेकोमा साधारणतर्फ रु. ६३ करोड ७० लाख ३१ हजार (९८.६%) र पुँजीगततर्फ रु. १ करोड १ लाख ९७ हजार (९६.९%) गरी कुल बजेटमध्ये रु. ६४ करोड ६९ लाख २७ हजार (९८.५%) खर्च गरेको देखिन्छ । आर्थिक वर्ष ०७९/८० मा आयोगले प्राप्त गरेको कुल बजेट रकम र सोमध्ये भएको कुल खर्चको रकमलाई आर्थिक वर्ष २०७९/७८ मा आयोगलाई प्राप्त भएको कुल बजेट रु. ६१ करोड ६५ लाख ०५ हजार र कुल खर्च रु. ४९ करोड २६ लाख ७३ हजारसँग तुलना गर्दा विगत सात वर्षको अवधिमा आयोगले प्राप्त गरेको बजेटमा केवल ६.५% ले वृद्धि भएको देखिन्छ । नेपालको संविधानले आयोगको कार्यक्षेत्रमा गरेको विस्तार, आयोगको नयाँ कार्यालय भवन निर्माण तथा विस्तार र यसबिच भएको मुद्रास्फीतिअनुरूप बजेट विनियोजन वृद्धि हुन सकेको छैन । आयोगको पुँजीगततर्फ विनियोजित बजेट अपर्याप्त हुने गरेको छ ।

(ख) राजस्व सङ्कलनको स्थिति

आर्थिक वर्ष २०७३/७४ देखि २०७८/०७९ सम्म आयोगबाट भएको राजस्व सङ्कलनको स्थिति देहायबमोजिम रहेको छ:-



आयोगमा आ.व. २०७३/७४ मा रु. २१ करोड ४० लाख ३२ हजार राजस्व सङ्कलन भएकोमा आ.व. ०७५/७६ मा रु. २६ करोड १२ लाख २९ हजार र ०७८/७९ मा रु. १७ करोड ६८ लाख ८४ हजार राजस्व सङ्कलन भएको देखिन्छ ।

२.१.५ भौतिक पूर्वाधारको अवस्था

सेवा प्रवाहका लागि आयोगका आफ्नै कार्यालय भवनहरू रहेका छन् । आयोगको अनामनगरस्थित केन्द्रीय कार्यालय कमलपोखरीस्थित नवनिर्मित भवनमा स्थानान्तरण गरिएको छ तर उक्त भवन पनि केन्द्रीय कार्यालयका लागि पर्याप्त नभएको हुँदा आयोगको केन्द्रीय कार्यालयका केही महाशाखा/शाखाहरू अनामनगरस्थित भवनमा नै कायम रहेकाले

दुई स्थानबाट कार्यालय सञ्चालन गरिएको छ । आयोगको अनामनगरस्थित भवनमा आयोगको काठमाडौँ कार्यालय स्थानान्तरण गरिएको छ भने भवनका दुईओटा तलामा ५ सय ५० परीक्षार्थी क्षमताका परीक्षा कोठाहरू कायम गरिएका छन् । आयोगका जुम्ला, सुर्खेत र बुटवल कार्यालयका भवनको निर्माण कार्य हालसालै सम्पन्न भएको छ । बाँकी अधिकांश कार्यालयका भवनहरू पुराना, केही जीर्ण अवस्थामा रहेका तथा आयोगको कार्यप्रकृतिअनुसार अपर्याप्त छन् । जलेश्वर कार्यालय बर्सेनि डुबानमा पर्ने गरेको, इलाममा कार्यालय भवनमाथि पहिरोको डर रहेको र हेटौँडाको भवन जीर्णप्रायः रहेको अवस्था छ । प्रायः सबै कार्यालयमा गोप्य काममा संलग्न कर्मचारीका लागि आवास भवन नरहेको र आयोगको काम राति अबेरसम्म बसेर पनि सम्पादन गर्नुपर्ने प्रकृतिको भएको हुँदा राति कर्मचारीहरू घर फर्कदा सुरक्षाको समेत खतरा हुने गरेको छ ।

आयोगबाट सञ्चालन हुने लिखित परीक्षाका लागि आफ्ना भवन अपर्याप्त हुने भएकाले विश्वविद्यालय, विद्यालयलगायत अन्य संस्थाका भवन तथा फर्निचर आदि भौतिक सुविधाहरू भाडामा लिई प्रयोग गर्नुपर्ने बाध्यतात्मक अवस्था रहेको छ ।

आयोगका काम-कारवाहीहरू प्रविधि-उन्मुख हुँदै गएका छन् । आयोगका कामकारवाहीहरूमा आवश्यक सफ्टवेयरको प्रयोगमा विस्तार हुँदै आएको छ । साथै आयोगको केन्द्रीय कार्यालयलगायत मातहतका सबै कार्यालयमा प्रश्नपत्र छपाइका लागि मेसिनहरू उपलब्ध रहे पनि अधिकांश मेसिनहरू पुराना भइसकेका छन् ।

२.२ प्रथम त्रि-वर्षीय रणनीतिक योजनाको समीक्षा

लोक सेवा आयोगले सेवा प्रवाहमा सुधार, विज्ञहरू तथा सेवाग्राहीको संलग्नता अभिवृद्धि र संस्थागत क्षमताको सुदृढीकरण गर्ने प्रमुख उपलब्धिका क्षेत्रहरू पहिचान गरी पहिलो रणनीतिक योजना कार्यान्वयनमा ल्याएको थियो । रणनीतिक योजनाको अवधि र तत्कालीन आयोगको अवधि एकै आर्थिक वर्षमा समाप्त भएको हुँदा आ.व. २०७८/७९ आयोगको रणनीतिक योजनाविहीन वर्षका रूपमा रह्यो ।

आयोगको पहिलो त्रि-वर्षीय रणनीतिक योजना (२०७५/७६-२०७७/७८) मा प्रमुख नतिजा क्षेत्र सेवा प्रवाहमा सुधार गर्नेअन्तर्गत पाँचओटा, विज्ञहरू र सेवाग्राहीको संलग्नताअन्तर्गत चारओटा र संस्थागत क्षमता सुदृढीकरण गर्नेअन्तर्गत चारओटा रणनीतिहरू गरी जम्मा १३ ओटा रणनीति रहेका थिए । १३ ओटा रणनीतिहरूअन्तर्गत ३६ ओटा क्रियाकलापहरू र १८ ओटा प्रमुख कार्यसम्पादन सूचकहरूमध्ये अधिकांश सूचकमा सकारात्मक उपलब्धि भएको देखिन्छ ।

आयोगबाट दिइएका परामर्श कार्यान्वयन स्थितिका बारेमा आयोगबाट राष्ट्रपतिसमक्ष प्रस्तुत हुने वार्षिक प्रतिवेदनमा औँल्याउने गरिएको छ ।

पहिलो रणनीतिक योजनाले परिकल्पना गरेको एसेस्मेन्ट सेन्टर पद्धति (ACM) लाई सुरुआत गरी कार्यान्वयनमा ल्याइएको छ । वि.सं. २०७५ देखि राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणीको अप्राविधिकतर्फका पदका लागि इन-बास्केट अभ्यास (In-Basket Exercise) परीक्षणसम्बन्धी मापदण्ड बनाई लागु गरिएको छ । अनुसन्धानको परिणामका आधारमा निर्णय गर्ने परिपाटीलाई आत्मसात् गर्ने प्रयास भएको छ । आयोगको कार्यक्षेत्र बढेका कारण स्वभावतः विज्ञ

सेवामा विस्तार गरी विज्ञहरूको डिजिटल रोस्टर अद्यावधिक गर्ने प्रक्रियाको विकास भएको छ । अधिकांश पाठ्यक्रम परिमार्जन गर्ने कार्यलाई निरन्तरता दिइएको छ ।

यसै अवधिमा प्रदेश लोक सेवा आयोग (आधार र मापदण्ड निर्धारण) ऐन-२०७५ जारी भएको छ । लोक सेवा आयोगहरूबिच समन्वय र सहकार्यका लागि २०७७ फागुन २३ र २४ मा लोक सेवा आयोगहरूको प्रथम राष्ट्रिय सम्मेलन सम्पन्न भएको छ । उक्त सम्मेलनबाट हरेक वर्ष फागुन २३ र २४ गते आयोगहरूको राष्ट्रिय सम्मेलन गर्ने निर्णय भएकोमा दोस्रो सम्मेलन पनि सम्पन्न भएको छ । सम्मेलनमा सम्बन्धित साझा सवालहरूमा निर्णय र घोषणापत्र जारी गरी कार्यान्वयन गर्ने तथा कार्यक्षेत्रगत रूपमा एकआपसका असल अभ्यासहरूको अनुसरण गर्ने गरिएको छ । आयोगको अनामनगरस्थित कार्यालयमा प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूका लागि सम्पर्क कक्ष उपलब्ध गराई सहजीकरण गर्ने गरिएको छ ।

आयोगको वेबसाइटमा सबै कार्यालयका कामकारवाहीसम्बन्धी सूचना सम्बन्धित सबैको जानकारीका लागि प्रकाशन गर्ने गरिएको छ । आयोगको भर्ना प्रणाली (Public Service Recruitment Management System-PSRMS) को क्षमता अभिवृद्धि गरिएको छ ।

भौतिक पूर्वाधारतर्फ आयोगको धनकुटा कार्यालयमा आवास भवन निर्माण (आ.व. ०७६/७७), बुटवल कार्यालयमा १०० जना परीक्षार्थी क्षमताका दुईओटा परीक्षा हलसहितको नयाँ भवन निर्माण (आ.व.०७६/७७), इलाम कार्यालयको भवनमा ट्रेस हालेर परीक्षा सञ्चालनका लागि जम्मा ५० जना परीक्षार्थी क्षमताका दुईओटा कोठा निर्माण गरिएका छन् ।

यसै अवधिमा कोभिड-१९ को सङ्क्रमणका कारण करिब दुई वर्ष आयोगको कामकारवाही प्रभावित भएकाले रणनीतिक योजनाले परिलक्षित गरेका रणनीतिक क्रियाकलापहरू पूर्ण रूपमा कार्यान्वयन हुन सकेका छैनन् ।

२.३ सुधारका प्रयास र सिकाइ

आयोगबाट क्रमिक रूपमा हुँदै आएका सुधार प्रयासहरू एवम् रणनीतिक योजनाको कार्यान्वयनका क्रममा प्राप्त सिकाइलाई देहायबमोजिम सङ्क्षेपीकरण गरिएको छ :

- आयोगको रणनीतिक योजना तर्जुमा गर्दा यसको सफल कार्यान्वयन र प्रभावकारिताका लागि यसैसँग आबद्ध हुने गरी वार्षिक कार्यक्रम तथा बजेट तर्जुमा र कार्यान्वयन हुनुपर्ने तथा त्यसको नियमित अनुगमन-मूल्याङ्कन सोहीअनुसार गर्नुपर्ने ।
- आयोगका लागि विस्तारित भूमिका र कार्यक्षेत्रमा प्रभावकारी रहन आफ्नो संस्थागत क्षमता र स्रोत-साधन पनि बढाउनुपर्ने ।
- आयोगले स्थापनादेखि नै उपयुक्त उम्मेदवार छनोटका विभिन्न परीक्षण विधिहरूको अवलम्बन गर्दै आएको छ तर कतिपय विधि एवम् प्रक्रियामा हुने परिवर्तनले आयोगको मूल्य-मान्यताको प्रतिकूल हुन जाने जोखिम देखिएमा त्यस्ता परिवर्तन नगर्नेतर्फ सजग हुनुपर्ने ।

- आयोगले हालसम्म आर्जन गरेको संस्थागत साख, छवि र विश्वसनीयता कायम राख्दै निर्दिष्ट कार्यादेशभित्रै मात्र आफ्ना क्रियाकलाप सीमित गरी त्यसको गुणात्मक पक्ष सुधारमा बढी ध्यान दिनुपर्ने ।
- अन्य कार्यक्षेत्र र कार्यबोझ बढाउनेतिर भन्दा आयोगको क्षमताको अभिवृद्धि र कार्यप्रक्रियामा निष्पक्षता र स्वच्छता कायम हुने गरी नवीन प्रविधिको प्रयोग र कामकारवाहीलाई प्रविधिमैत्री बनाउँदै जानुपर्ने ।
- आयोगको छनोट परीक्षा प्रणालीमा संलग्न हुने बाह्य विषय विज्ञ वा दक्ष तथा जनशक्ति परिचालन गर्दा विशेष सतर्कता अपनाउनुपर्ने र उनीहरूका लागि समय-समयमा आवश्यक तालिम तथा अभिमुखीकरणको व्यवस्था हुनुपर्ने ।

२.४ प्रमुख समस्याहरू

आयोगमा विद्यमान मुख्य समस्याहरू निम्नबमोजिम रहेका छन् :

१. आयोगको विस्तारित कार्यक्षेत्रका तुलनामा संस्थागत क्षमता र स्रोत-साधन विस्तार हुन नसकेको,
२. भौतिक पूर्वाधारमा क्रमिक सुधार भए पनि पर्याप्त नरहेको,
३. सङ्घीय निजामती सेवा, सुरक्षा निकाय, अन्य सङ्घीय सरकारी सेवा र सङ्गठित संस्थाको पदमा उपयुक्त उम्मेदवार छनोट गर्न थप आधुनिक परीक्षण प्रणाली र विधिका लागि आयोगभित्र र बाहिर सक्षम जनशक्ति पर्याप्त नरहेको,
४. निजामती सेवाका केही सेवा, समूह र श्रेणीका पदमा उम्मेदवार छनोटका लागि प्रयोग भएको ACM अन्य सेवा, समूह र श्रेणीका पदमा विस्तार गर्न नसकिएको तथा ACM का अन्य प्रभावकारी विधिहरूको पहिचान हुन नसकेको,
५. आयोगले गर्दै आएका विभिन्न कार्यहरूलाई आधुनिकीकरण गर्न र कार्यरत जनशक्तिको क्षमता विकास गर्न नसकिएको,
६. आयोगका कामको प्रकृति र मागअनुसार आवश्यक विषय विज्ञ वा दक्षहरूको सूची (रोस्टर) अद्यावधिक गर्न नसकिएको, एवम्
७. पाठ्यक्रममा समयानुकूल परिमार्जन गर्न नसकिएको ।

विगतमा आयोगका कामकारवाहीमा सुधार गर्न गरीएका प्रयास र उपलब्धि उल्लेख्य भए तापनि हाल देहायका विषय चुनौतीपूर्ण देखिएका छन् ।

१. सङ्गठित संस्थामा अस्थायी, करार, ज्यालादारी तथा अन्य सीमित प्रतियोगिताबाट सेवामा प्रवेश गराउने र स्वतः बढुवा गराउने प्रयासलाई निरुत्साहित गर्नु ।
२. आयोगको कार्यक्षेत्रभित्र नआइसकेका सङ्गठित संस्थाहरूलाई दायराभित्र ल्याउनु ।

३. विश्वविद्यालयबाट उत्पादन हुने जनशक्ति, पाठ्यक्रम एवम् शैक्षिक योग्यता र सार्वजनिक सेवामा जनशक्तिको आवश्यकताका बिच तादात्म्य मिलाउन प्रभावकारी भूमिका खेल्नु ।
४. सङ्गठित संस्थाका सेवा सर्तसम्बन्धी कानुनमा एकरूपता ल्याउनु र सम्मानित सर्वोच्च अदालतबाट भएका आदेशको सम्मान गर्दै योग्यता प्रणालीको जगेर्ना गर्नु ।
५. सम्बन्धित ऐनमा व्यवस्था भएअनुसार विश्वविद्यालयतर्फ आफ्नो भूमिका र परीक्षा प्रणालीलाई स्वच्छ, निष्पक्ष, पारदर्शी र प्रभावकारी बनाउनु ।

२.५ मुख्य रणनीतिक सवालहरू (Strategic Issues)

आयोगका कामकारवाही तथा अभ्यासका सिलसिलामा प्राप्त सिकाइ तथा वर्तमान स्थितिको विश्लेषणका आधारमा निम्न रणनीतिक सवाललाई सम्बोधन गर्न खोजिएको छ :-

१. **आर्जित छवि र साख कायम राख्ने**
 - आयोगले आर्जन गरेको छवि र साख कायम राख्दै विस्तारित कार्यक्षेत्रका कार्यबोझलाई प्रभावकारी रूपमा कसरी वहन गर्ने ?
२. **उम्मेदवार छनोट**
 - हेरक तहको परीक्षण प्रणाली एवम् परीक्षण विधिमा थप प्रभावकारिता ल्याउन कसरी समयानुकूल अद्यावधिक गर्ने ?
 - ऊर्जाशील, उच्च मनोबलयुक्त र योग्य युवा उम्मेदवारलाई कसरी सरकारी तथा सार्वजनिक सेवाप्रति आकर्षित गरी समग्र जनशक्तिको स्तर वृद्धिमा योगदान पुर्याउने ?
३. **परामर्श र उजुरी सुनुवाइ**
 - सार्वजनिक सेवाको सिद्धान्त र कानुन निर्माण वा कार्यान्वयनमा दिइँदै आएको परामर्शलाई कसरी सुव्यवस्थित र प्रभावकारी बनाउने ?
 - निजामती तथा अन्य सार्वजनिक सेवामा हुने बढुवा र जनसाधन व्यवस्थापनसम्बन्धी अन्य कार्यहरूलाई योग्यतामुखी, निष्पक्ष, स्वच्छ, विधिसम्मत र न्यायिक हुने गरी सुनिश्चितता गर्न उजुरी सुनुवाइलाई कसरी थप व्यवस्थित र प्रभावकारी बनाउने ?
४. **समन्वयात्मक र प्रवर्धनात्मक कार्य**
 - आयोगले अवलम्बन गर्दै आएको छनोटसम्बन्धी विधि र प्रक्रिया अन्य संस्थामा विस्तारित गर्ने र योग्य व्यक्तिको प्रवेश बढाउने गरी प्रवर्धनात्मक कार्यलाई कसरी प्रभावकारी बनाउने ?

- सम्बद्ध निकाय र पक्षसँग कार्यगत सम्बन्ध, आपसी सहयोग र समन्वय गर्ने प्रकृत्यालाई कसरी सुव्यवस्थित गर्ने ?

५. संस्थागत क्षमता विकास

- विस्तारित कार्यक्षेत्रमा विभिन्न कार्य प्रभावकारी रूपमा सम्पादन गर्न कसरी संस्थागत क्षमता अभिवृद्धि गर्ने?
- विषय विज्ञ वा दक्ष सेवाका लागि जनशक्तिको उपलब्धता र उपयुक्तता सुनिश्चित गरी कसरी परिचालन गर्ने?
- सूचना तथा सञ्चार प्रविधिको अवलम्बन गरी कार्यप्रक्रियालाई कसरी सरलीकृत र मितव्ययी बनाउने ?
- विस्तारित कार्यक्षेत्र एवम् कार्यबोझलाई व्यवस्थित गर्न आवश्यक मानव संसाधन, भौतिक पूर्वाधार एवम् अन्य सुविधाको उपलब्धता कसरी सुनिश्चित गर्ने ?

२.६ सरोकारवाला विश्लेषण (Stakeholder Analysis)

आयोगको पदपूर्ति कार्यसँग सम्बन्धित विभिन्न पक्ष/निकाय रहेका छन्। यसरी सरोकार राख्ने पक्ष/निकाय र तिनको कार्यक्षेत्र तथा भूमिका र जिम्मेवारी देहायबमोजिम रहेका छन् :-

सरोकारवाला पक्ष/निकाय	कार्यक्षेत्र	भूमिका र जिम्मेवारी
न्याय सेवा आयोग	सङ्घीय न्याय सेवाको राजपत्राङ्कित पदमा नियुक्ति, बढुवा, विभागीय सजायसम्बन्धी	सङ्घीय न्याय सेवाको राजपत्राङ्कित पदमा नियुक्ति, सरुवा र बढुवा गर्दा वा त्यस्तो पदमा बहाल रहेको कुनै कर्मचारीलाई विभागीय सजाय गर्दा सिफारिस गर्ने। सङ्घीय न्याय सेवाको राजपत्राङ्कित पदमा नियुक्ति गर्दा लिइने खुला र आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षा सञ्चालनका लागि आयोगमा पठाउने।
महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय	नेपाल सरकारका तर्फबाट बहस पैरवी गर्ने	नेपाल सरकारको हक, हित र सरोकार भएका मुद्दामा नेपाल सरकारको प्रतिनिधित्व गर्ने र आयोगका विषयमा दायर भएका मुद्दामा प्रतिरक्षा गर्ने।
अदालत	आयोगसम्बन्धी मुद्दामा न्यायिक निरूपण गर्ने	आयोगबाट दायर भएका मुद्दाको निष्पक्ष सुनुवाई गरी फैसला गर्ने।

सरोकारवाला पक्ष/निकाय	कार्यक्षेत्र	भूमिका र जिम्मेवारी
सङ्घीय संसद	आवश्यक कानून निर्माण, कार्यान्वयन, अनुगमन, छानबिन, आयोगको वार्षिक प्रतिवेदनउपर छलफल गर्ने	सङ्घीय निजामती सेवा, नेपाली सेना, नेपाल प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी बल, नेपाल, अन्य सङ्घीय सरकारी सेवा तथा कतिपय सङ्गठित संस्थाको पदपूर्तिका लागि ऐन तर्जुमा गर्ने, संसदीय समितिमार्फत कार्यान्वयनको अनुगमन र छानबिन गर्ने, आयोगका काम-कारवाहीको अनुगमन र मूल्याङ्कन गरी आवश्यक निर्देशन दिने।
सेवा, समूह, उपसमूह सञ्चालन गर्ने मन्त्रालय तथा निकायहरू प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद् कार्यालय, अर्थ, उद्योग, वाणिज्य तथा आपूर्ति, ऊर्जा, जलस्रोत तथा सिँचाइ, कानून, न्याय तथा संसदीय मामिला, कृषि तथा पशुपन्छी विकास, खानेपानी, परराष्ट्र, भूमि व्यवस्था, सहकारी तथा गरीबी निवारण, भौतिक पूर्वाधार तथा यातायात, वन तथा वातावरण, शिक्षा, विज्ञान तथा प्रविधि, संस्कृति, पर्यटन तथा नागरीक उड्डयन, सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन, सञ्चार तथा सूचना प्रविधि, स्वास्थ्य तथा जनसङ्ख्या मन्त्रालय र न्याय परिषद् सचिवालय, महालेखा परीक्षकको कार्यालय, राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग, महालेखा नियन्त्रक कार्यालय, नेपाली सेना, नेपाल प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी बल, नेपाल, राष्ट्रिय अनुसन्धान विभाग र सङ्गठित संस्थाहरू	सेवा, समूह/उपसमूह सञ्चालनसम्बन्धी कार्य गर्ने	सम्बन्धित निकाय र अन्तर्गतका सेवा, समूह/उपसमूह, पद, श्रेणी/तह तथा उक्त पदका लागि आवश्यक पर्ने शैक्षिक योग्यता निर्धारण गर्ने, पदपूर्तिसम्बन्धी कानुनी व्यवस्था गर्ने, रिक्त पदपूर्तिका लागि माग गर्ने, नियुक्तिका लागि सिफारिस भएका उम्मेदवारको नियुक्ति गर्ने। बहुवा समिति सचिवालयका रूपमा काम गर्ने। पदपूर्तिसम्बन्धी अन्य कार्य गर्ने।
प्रहरी प्रधान कार्यालय	शान्ति सुरक्षा	लिखित परीक्षामा शान्ति सुरक्षा कायम गराउने।

सरोकारवाला पक्ष/निकाय	कार्यक्षेत्र	भूमिका र जिम्मेवारी
विषय विज्ञ वा दक्ष	पाठ्यक्रम निर्माण, शैक्षिक योग्यताको द्विविधाउपर निरूपण गर्ने, परीक्षासम्बन्धी कार्य गर्ने	पाठ्यक्रम तथा शैक्षिक योग्यता निर्धारण, आयोगका परीक्षामा प्रश्नपत्र निर्माण र परिमार्जन (मोडरेसन) गर्ने, प्रश्नपत्रमा द्विविधा भएमा सोको निरूपण गर्ने, उत्तरपुस्तिका परीक्षण गर्ने, अन्तर्वार्ता लिने लगायतका कार्यहरू गर्ने।
विद्यालय, क्याम्पस/कलेज	परीक्षा सञ्चालनमा सहयोग	लिखित परीक्षाका लागि भवन/परीक्षा केन्द्र, पूर्वाधार उपलब्ध गराउने।
परीक्षार्थी	परीक्षामा सहभागी	आयोग, सुरक्षा निकाय तथा सङ्गठित संस्थाबाट हुने पदपूर्तिसम्बन्धी विज्ञापनमा आवेदन दिने, परीक्षा दिने, आयोगको काम कारवाही तथा सार्वजनिक सेवा प्रवाहका सम्बन्धमा पृष्ठपोषण प्रदान गर्ने।
सातओटै प्रदेश लोक सेवा आयोग	प्रदेश सेवाका पदमा पदपूर्ति तथा परामर्श र आपसी समन्वयसम्बन्धी	आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगबिच समन्वयात्मक सम्बन्ध हुने, आयोगले प्रदेश लोक सेवा आयोगका अध्यक्ष र सदस्यबिच समय-समयमा आवश्यक छलफल गराउन सक्ने। माग गरेको समयमा आयोगले आवश्यक सहयोग उपलब्ध गराउने र विधिपूर्वक अनुरोध भई आएमा आयोगले प्रदेश लोक सेवा आयोगको परीक्षा सञ्चालनसम्बन्धी काम-कारवाही गर्न सक्ने।
नेपाल सरकारका सबै मन्त्रालय, निकाय, आयोग	परामर्श, अन्य परामर्श तथा अधिकार प्रत्यायोजन प्रयोगसम्बन्धी	नेपालको संविधान तथा कानूनबमोजिम आयोगको परामर्श लिनु पर्ने विषयमा मागबमोजिम आयोगले परामर्श उपलब्ध गराउने।
सुरक्षा निकाय तथा अन्य सङ्घीय सरकारी सेवासम्बन्धी निकाय	सामान्य सिद्धान्तका विषयमा परामर्श माग गर्ने	नेपाली सेना, नेपाल प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी बल, नेपाल र अन्य सङ्घीय सरकारी सेवाका पदमा बहुवा गर्दा अपनाउनुपर्ने सामान्य सिद्धान्तका विषयमा परामर्श लिने।

सरोकारवाला पक्ष/निकाय	कार्यक्षेत्र	भूमिका र जिम्मेवारी
सङ्गठित संस्थाहरू	परामर्श माग गर्ने	सङ्गठित संस्थाको सेवाका कर्मचारीको सेवाका सर्तसम्बन्धी कानून र त्यस्तो सेवाका पदमा बढुवा र विभागीय कारवाही गर्दा अपनाउनुपर्ने सामान्य सिद्धान्तका विषयमा परामर्श लिनुपर्ने।

२.७ संस्थागत विश्लेषण (Institutional Analysis)

आयोगको वर्तमान आन्तरिक तथा बाह्य स्थितिका आधारमा संस्थागत विश्लेषण देहायबमोजिम प्रस्तुत गरिएको छ :

सबल र दुर्बल पक्ष

विषय (तत्व)	सबल पक्ष	दुर्बल पक्ष
जिम्मेवारी, दूरदृष्टि र ध्येय	<ul style="list-style-type: none"> - आयोगलाई संविधानप्रदत्त अधिकार - उच्च छवि तथा जनविश्वास आर्जन गरेको संस्थाका रूपमा पहिचान - विगत ७२ वर्षमा आयोगले आफ्नो ध्येय र उद्देश्य सफलतापूर्वक हासिल गरेको इतिहास 	
ऐन, नियमहरू	<ul style="list-style-type: none"> - लोक सेवा आयोग ऐन-२०७९, लोक सेवा आयोग नियमावली-२०७९ र लोक सेवा आयोग (कार्यसञ्चालन) निर्देशिका-२०७९ जारी भई आयोगलाई सशक्त बनाइएको - नियम र निर्देशिका बनाउने स्वायत्तता 	<ul style="list-style-type: none"> - लोक सेवा आयोग ऐन-२०७९ ले विगतका तुलनामा आयोगको केही आर्थिक तथा प्रशासनिक स्वायत्तता सीमित गरेको
सङ्गठन संरचना	<ul style="list-style-type: none"> - संविधानबमोजिम गठित तथा परिणाममुखी कार्यक्षेत्र तोकिएको संस्था - केन्द्रीय कार्यालय र पन्ध्रओटा मातहत कार्यालय रहेका - केही दुर्गम स्थानमा परीक्षा केन्द्रको प्रावधान रहेको 	<ul style="list-style-type: none"> - आयोगको विस्तारित कार्यक्षेत्र र कार्यबोझअनुरूप सङ्गठन संरचना र दरबन्दी मिलान हुन नसकेको - दुर्गम जिल्लाका उम्मेदवारसम्म पहुँच विस्तार गर्न नसकिएको
परीक्षण विधि र प्रक्रिया	<ul style="list-style-type: none"> - परिष्कृत, विश्वसनीय र स्थापित परीक्षण विधि र प्रक्रिया 	<ul style="list-style-type: none"> - थप परीक्षण विधिहरू पहिचान र अवलम्बन हुन नसकेको

विषय (तत्व)	सबल पक्ष	दुर्बल पक्ष
नेतृत्व	<ul style="list-style-type: none"> - संविधानबमोजिम आयोगका सदस्यको पदावधि छ वर्ष हुने हुनाले नेतृत्वको स्थायित्व सुनिश्चित - आयोगको कार्यसञ्चालन राजनीतिक हस्तक्षेप मुक्त - समावेशी प्रतिनिधित्व भएको 	<ul style="list-style-type: none"> - आयोगको सहमतिविना नै दक्ष कर्मचारीको सरुवा हुन सक्ने भएकाले क्षमतावान् जनशक्तिको सेवा निरन्तरताको समस्या रहेको
मानव संसाधन	<ul style="list-style-type: none"> - सक्षम, सदाचारी, उच्च मनोबलयुक्त र व्यावसायिक रूपमा सक्षम एवम् अनुभवी कर्मचारीको समूह - आवश्यकताअनुरूप आयोगबाट विषय विज्ञ वा दक्ष सेवा लिन सकिने - विषय विज्ञ वा दक्षहरूबाट व्यावसायिक सहयोगको निरन्तरता 	<ul style="list-style-type: none"> - जनशक्ति विकासका लागि सरकारमा भर पर्नुपर्ने - वृत्तिविकासका अवसरमा कमी रहेको - आयोगका पदाधिकारी एवम् कर्मचारीलाई आफ्नो कामसँग सम्बन्धित प्रशिक्षण एवम् अभिमुखीकरणको अभाव रहेको
वित्तीय स्रोत साधन	<ul style="list-style-type: none"> - प्रस्तावित वार्षिक योजना तथा कार्यक्रम अनुरूपको साधन-स्रोत सरकारबाट उपलब्ध हुने - आयोगमा सङ्गठित संस्थाका पदपूर्ति गर्न लाग्ने खर्च सम्बन्धित सङ्गठित संस्थाले बेहोर्ने भई साधन-स्रोतमा सक्षम रहेको 	<ul style="list-style-type: none"> - सङ्गठित संस्थाको परीक्षा सञ्चालन गर्न लाग्ने खर्च सोझै प्राप्त हुन नसकेको - कार्यक्षेत्रको विस्तार भएअनुरूप बजेट वृद्धि हुन नसकेको - संस्थागत विकासका लागि पर्याप्त बजेट व्यवस्था हुन नसकेको
भौतिक साधन	<ul style="list-style-type: none"> - केन्द्र तथा मातहतमा कार्यालय भवन रहेका - मेशिनरी औजार र सवारी साधनहरू उपलब्ध रहेका 	<ul style="list-style-type: none"> - कतिपय कार्यालय भवन जीर्ण र आयोगको कार्यप्रकृतिअनुसार अपर्याप्त रहेको - परीक्षा हल अपर्याप्त रहेको - अत्यावश्यक, आधुनिक प्रविधियुक्त र अन्य मेशिनरी औजारको कमी रहेको - सवारी साधनको कमी रहेको - परीक्षासम्बन्धी गोप्य काममा संलग्न कर्मचारीलाई आवासको अभाव रहेको

विषय (तत्व)	सबल पक्ष	दुर्बल पक्ष
सङ्गठनात्मक कार्यसंस्कृति	<ul style="list-style-type: none"> - आचारसंहिता लागु रहेको - ऐन, नियम र निर्देशिकाको अधिकतम पालना हुने गरेको - कर्मचारीहरूबिच सहयोग, समन्वय र व्यावसायिक सुसम्बन्ध कायम रहेको - समूह कार्यमा सबल र काममा समर्पित कर्मचारी रहेका - विशिष्ट प्रकृतिको कार्यसंस्कृति रहेको 	
कार्य प्रक्रिया	<ul style="list-style-type: none"> - वार्षिक कार्यतालिकाअनुसार कार्यक्रम कार्यान्वयन हुने गरेको - ऐन, नियम तथा कार्यतालिकाद्वारा कार्यप्रक्रियाको स्पष्टता सुनिश्चित रहेको - मातहत कार्यालयका कार्यहरूमा मापदण्ड कायम गर्न केन्द्रको प्रतिनिधित्व हुने व्यवस्था रहेको 	<ul style="list-style-type: none"> - वार्षिक कार्यतालिका कार्यान्वयनमा कठिनाइ रहेको
प्रविधि	<ul style="list-style-type: none"> - अन-लाइन दरखास्त प्रणाली कार्यान्वयनमा रहेको - वस्तुगत परीक्षाको उत्तरपुस्तिका परीक्षण अप्टिकल मार्क रिडरबाट गर्ने गरिएको - उच्च क्षमताको इन्टरनेट र इन्ट्रानेट सुविधाको प्रयोग हुने गरेको 	<ul style="list-style-type: none"> - अनलाइन भुक्तानी प्रणालीमा सुधार आवश्यक भएको तथा राष्ट्रिय परिचय पत्र तथा नागरीक एपमा आबद्ध हुन बाँकी रहेको - कर्मचारीहरूलाई सूचना प्रविधिसम्बन्धी थप अभिमुखीकरण र प्रशिक्षण आवश्यक रहेको

अवसर र चुनौती

क्षेत्र	अवसर	चुनौती
कार्यक्षेत्र र जिम्मेवारी	<ul style="list-style-type: none"> - काम, कर्तव्य र अधिकार संविधानमै स्पष्ट उल्लेख भएको - अधिकार र जिम्मेवारीमा विस्तार भएको - कार्यसम्पादनमा स्वायत्तता सुनिश्चित गरिएको 	<ul style="list-style-type: none"> - आयोगमा कार्यरत अनुभवी कर्मचारी आयोगको सहमतिविना अन्यत्र सरुवा गर्न सकिने व्यवस्था आयोगको विद्यमान ऐनमा हुनु - लोक सेवा आयोग र सुरक्षा निकाय, अन्य सरकारी सेवा तथा सङ्गठित संस्थाको नियमका बिचमा सामञ्जस्य कायम गर्नु

क्षेत्र	अवसर	चुनौती
सामाजिक- आर्थिक गतिशीलता	<ul style="list-style-type: none"> - समाजमा रोजगारीका अवसरबारे जागरूकता बढिरहेको - संविधानमा सामाजिक समावेशिताको व्यवस्था भएबाट आयोगको मूल्य र जिम्मेवारीमा अभिवृद्धि भएको - आयोगप्रति सामाजिक विश्वास बढेको 	<ul style="list-style-type: none"> - छनोट प्रक्रियामा फरक योग्यता भएका व्यक्तिहरूको सम्भाव्य उम्मेदवार हुने नीति स्पष्ट नहुनु - भौगोलिक विकटताले गर्दा उम्मेदवारहरूको पहुँचमा कठिनाई हुनु
प्रविधिगत अवलम्बन	<ul style="list-style-type: none"> - प्रविधिमा आएको परिवर्तनले कम समय र लागतमा गुणस्तरीय सेवा प्रवाह भएको - कार्यसम्पादनमा शुद्धता र सेवामा पहुँच वृद्धि हुँदै गएको 	<ul style="list-style-type: none"> - सेवाग्राहीमा प्रविधिको ज्ञान, पहुँचमा कमी हुनु र प्रयोग गर्न अभ्यस्त नहुनु - विद्युतीय हस्ताक्षरको कार्यान्वयन पूर्णरूपमा हुन नसक्नु
उत्कृष्ट केन्द्रका रूपमा आयोग	<ul style="list-style-type: none"> - समयसीमा, गोपनीयता, निष्पक्षता र कार्यसम्पादन गरीसक्नुपर्ने अन्तिम मिति जस्ता विषयमा आयोगले अवलम्बन गर्दै आएका पद्धति तथा अभ्यासहरू अन्य निकायहरूको कार्यसम्पादन प्रक्रियाका लागि समेत अनुकरणीय मापदण्ड भएको 	<ul style="list-style-type: none"> - विभिन्न निकायबाट सञ्चालन हुने परीक्षा कार्यक्रम नजुधाई सञ्चालन गर्नु - वार्षिक कार्यतालिका कार्यान्वयनका क्रममा अनपेक्षित अवरोध आउनु

यस रणनीतिक योजनालाई तयार गर्दा आयोगका सबल पक्षहरूको प्रयोग तथा परिचालन र उपलब्ध अवसरको सदुपयोग गर्ने विषयलाई आधार मानिएको छ । अर्कातर्फ यस योजनामा संस्थागत सुधारका कार्यक्रमहरूमार्फत आयोगका दुर्बल पक्षहरूलाई हटाउने र आयोगका सामु देखिएका चुनौतीहरूको सामना गर्दै निर्दिष्ट उद्देश्यहरू हासिल गर्ने गरी नीति तथा कार्यक्रम तयार गरिएको छ ।

परिच्छेद-३

दोस्रो रणनीतिक योजना (आ.व. २०७९/८०-०८३/८४)

३.१ परिचय

आयोगको गौरवमय इतिहास तथा उच्च छवि, सुस्पष्ट संवैधानिक भूमिका र प्राप्त उपलब्धिमा आधारित रही यो रणनीतिक योजना तयार गरिएको छ। यसका अतिरिक्त विश्लेषणबाट पहिचान गरीएका वर्तमान सबल पक्ष एवम् उपलब्ध अवसरहरूको सदुपयोग गरी दुर्बल पक्ष तथा सामना गर्नुपरेका चुनौती तथा आयोगसामु रहेका प्रमुख रणनीतिक सवालहरू (Strategic Issues) लाई समेत यस योजना तर्जुमाका चरणमा प्रमुख अन्य आधारका रूपमा लिइएको छ। आयोगले यो योजना आ.व. २०७९/८०-२०८३/८४ सम्म गरी पाँच वर्षमा कार्यान्वयन हुने गरी तयार गरेको छ। यस योजनामा आयोगको दूरदृष्टि, ध्येय र मूल्य-मान्यता, प्रमुख नतिजा क्षेत्रहरूको पहिचान, प्रमुख रणनीतिक उद्देश्य तथा रणनीति र रणनीतिको कार्यान्वयन योजना गरी चार विषय रहेका छन्।

३.२ दूरदृष्टि, ध्येय र मूल्य-मान्यता

दूरदृष्टि (Vision)

योग्य, क्षमतावान् र दक्ष जनशक्तिको छनोट तथा परिचालनमार्फत राष्ट्रको समग्र समुन्नति।

ध्येय (Mission)

सार्वजनिक सेवामा योग्यता प्रणालीलाई प्रवर्धन गर्दै स्वच्छ र निष्पक्ष विधिका माध्यमबाट उपयुक्त उम्मेदवार छनोट गरी सक्षम जनशक्ति आपूर्ति गर्ने।

मूल्य-मान्यता (Core Values)

आयोगले हाल अवलम्बन गर्दै आएका देहायका मूलभूत मूल्य-मान्यतालाई निरन्तरता दिँदै कार्यसम्पादन गर्ने छ :-

मूल्य-मान्यता(Values)	कार्यान्वयन विधि
योग्यता (Merit)	योग्यता र क्षमता परीक्षणका आधारमा सार्वजनिक सेवाका लागि उपयुक्त उम्मेदवार छनोट गरिने।
निष्पक्षता (Impartiality)	निष्पक्षता र समानताका आधारमा उपयुक्त उम्मेदवार छनोट, परामर्श एवम् उजुरी व्यवस्थापनसम्बन्धी कार्य गरिने।
स्वच्छता (Fairness)	स्वच्छता, समानता, न्याय तथा तथ्यका आधारमा कार्य सम्पादन गरिने।

३.३ प्रमुख नतिजा क्षेत्र र रणनीतिक उद्देश्य

यस रणनीतिक योजनाका निम्न चार नतिजा क्षेत्र रहेका छन् :-

- (क) योग्यता, निष्पक्षता र स्वच्छताको प्रवर्धन ।
- (ख) परीक्षण विधि, परीक्षा योजना तथा पाठ्यक्रममा सुधार ।
- (ग) उजुरीको न्यायपूर्ण सुनुवाइ ।
- (घ) संस्थागत क्षमता सुदृढीकरण ।

उक्त नतिजा क्षेत्रका आधारमा देहायबमोजिम रणनीतिक उद्देश्य तय गरीएका छन् :-

- (क) उपयुक्त उम्मेदवार छनोट गर्दा योग्यता, स्वच्छता र निष्पक्षता प्रवर्धन गर्नु ।
- (ख) उपयुक्त उम्मेदवार छनोट गर्न समसामयिक वैज्ञानिक परीक्षण विधि अवलम्बन गर्नु ।
- (ग) उजुरी सुनुवाइलाई अनुमानयोग्य बनाउनु ।
- (ङ) आयोगको संस्थागत क्षमता सुदृढीकरण तथा कार्यक्षेत्रमुखी प्रवर्धनात्मक कार्य विस्तार गर्नु ।

३.४ मुख्य रणनीति तथा कार्यनीति

रणनीतिक उद्देश्यहरू हासिल गर्नका लागि निम्नअनुसार नौओटा मुख्य रणनीति र त्यसअन्तर्गत विभिन्न कार्यनीतिहरू तय गरिएका छन् :-

उद्देश्य: (क) उपयुक्त उम्मेदवार छनोट गर्दा योग्यता, स्वच्छता र निष्पक्षता प्रवर्धन गर्नु ।

रणनीति	कार्यनीति
१. योग्य उम्मेदवार छनोटसम्बन्धी विभिन्न चरणका क्रियाकलापलाई थप व्यवस्थित र विश्वसनीय बनाउने ।	१.१ पदपूर्तिसम्बन्धी क्रियाकलापलाई थप व्यवस्थित र प्रविधिमैत्री बनाउँदै लगिने छ ।
	१.२ आयोगको कार्यप्रणालीका सम्बन्धमा आयोगमा कार्यरत कर्मचारीको क्षमता अभिवृद्धि गरिने छ ।
२. सार्वजनिक सेवामा योग्य जनशक्ति आकर्षण गर्ने वातावरण सिर्जना गर्ने ।	२.१ उच्च प्राज्ञिक क्षमता भएका विद्यार्थीहरूलाई सार्वजनिक सेवामा प्रवेशका लागि आकर्षित गरिने छ ।
	२.२ आयोगप्रतिको विश्वसनीयता थप अभिवृद्धि गरिने छ ।
३. विषय विज्ञ वा दक्षहरूको सेवालार्ई प्रभावकारी बनाउने ।	३.१ आयोगको काममा संलग्न हुने विषय विज्ञ वा दक्षहरूको पहिचान तथा क्षमता अभिवृद्धि गरी स्तरीय सेवा प्राप्त गरिने छ ।

रणनीति	कार्यनीति
४. सङ्घीय निजामती सेवा तथा सङ्गठित संस्थाका सेवाका सर्तसम्बन्धी कानुन र सुरक्षा निकाय तथा अन्य सङ्घीय सरकारी सेवाका पदमा बढुवा गर्दा अपनाउनुपर्ने सिद्धान्तका विषयमा योग्यता प्रणाली सुनिश्चित हुने गरी परामर्श प्रदान गर्ने ।	४.१ पदपूर्ति, नियुक्ति, बढुवालगायतका विषयलाई पारदर्शी, प्रतिस्पर्धात्मक तथा अनुमानयोग्य बनाउने गरी परामर्श प्रदान गर्ने कार्यलाई थप व्यवस्थित गरिने छ ।
	४.२ सङ्गठित संस्थाका कर्मचारी सेवा सर्तसम्बन्धी कानुनमा क्षेत्रगत एकरूपता कायम गर्ने गरी परामर्श प्रदान गरिने छ ।
	४.३ आयोगबाट प्रदान गरिने परामर्शलाई वस्तुपरक बनाइने छ ।
	४.४ आयोगबाट दिइएका परामर्श पालनाको सुनिश्चितता गरिने छ ।

उद्देश्य: (ख) उपयुक्त उम्मेदवार छनोट गर्न समसामयिक वैज्ञानिक परीक्षण विधि अवलम्बन गर्नु ।

रणनीति	कार्यनीति
५. परीक्षण विधि र प्रक्रियामा समसामयिक सुधार गर्ने ।	५.१ आयोगमा अभ्यासमा रहेका परीक्षण विधि र प्रक्रियाको प्रभावकारिता अध्ययन गरी क्रमिक सुधार गर्दै थप औचित्यपूर्ण बनाइने छ ।
	५.२ पाठ्यक्रममा समसामयिक सुधार गर्दै लगिने छ ।
	५.३ आयोगको परीक्षा प्रणालीको सान्दर्भिकता र प्रभावकारिताका विषयमा अध्ययन/अनुसन्धान गरी त्यसमा समसामयिक सुधार गरिने छ ।
	५.४ समान कार्यप्रकृति भएका सङ्गठित संस्थाका परीक्षा प्रणालीमा एकीकृत परीक्षाको सम्भाव्यता अध्ययन गरिने छ ।
६. व्यवस्थापकीय पदमा नेतृत्व क्षमतासमेतका आधारमा उम्मेदवार छनोट गर्न वैज्ञानिक/व्यावहारिक परीक्षण विधिको विस्तार गरिने ।	६.१ नेतृत्व क्षमताका लागि आवश्यक पर्ने आधारभूत गुणहरू (Traits) को पहिचान गरी कार्यान्वयन गरिने छ ।
	६.२ अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा प्रचलनमा रहेका उम्मेदवार छनोटका असल विधिहरूको पहिचान गरी क्रमशः अवलम्बन गरिने छ ।

उद्देश्य: (ग) उजुरी सुनुवाइलाई अनुमानयोग्य बनाउनु ।

रणनीति	कार्यनीति
७. सङ्घीय निजामती सेवामा हुने बढुवासम्बन्धमा उजुरी सुन्ने र विभागीय सजायका विषयमा परामर्श दिने कार्यलाई बढी व्यवस्थित र प्रभावकारी बनाउने ।	७.१ बढुवा उजुरी सुन्ने र विभागीय सजायको परामर्श दिनेसम्बन्धी प्रक्रियालाई सरल, सहज र अनुमानयोग्य बनाउन आवश्यक व्यवस्था मिलाइने छ ।
	७.२ बढुवा उजुरी र विभागीय सजायको परामर्श दिने सम्बन्धमा अदालतबाट भएका फैसला र आयोगबाट भएका निर्णयहरू सङ्ग्रहित गरिने छन् ।

उद्देश्य: (घ) आयोगको संस्थागत क्षमता सुदृढीकरण तथा कार्यक्षेत्रमुखी प्रवर्धनात्मक कार्य विस्तार गर्नु ।

रणनीति	कार्यनीति
८. आयोगको संस्थागत क्षमता सुदृढीकरण गरिने ।	८.१ आयोगको सङ्गठनको पुनरवलोकन गरिने छ ।
	८.२ मानव संसाधनको क्षमता अभिवृद्धि गरिने छ ।
	८.३ परीक्षामा खटिने बाह्य जनशक्तिको क्षमता अभिवृद्धि गरिने छ ।
	८.४ कार्यसम्पादनमा आधारित प्रोत्साहन प्रणालीलाई थप प्रभावकारी बनाइने छ ।
	८.५ आयोग र मातहतका कार्यालयका भौतिक स्रोत-साधन र पूर्वाधारमा सुधार गरिने छ ।
	८.६ आयोगका कामकारवाहीहरू सूचना प्रविधिमा आधारित हुने गरी सञ्चालन गरिने छन् ।
	८.७ आयोगसँग सम्बन्धित महत्वपूर्ण दस्तावेजहरूलाई अभिलेखीकरण (Archives) गर्दै लगिने छ ।
९. राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय संस्थासँग कार्यगत सम्बन्ध र आपसी सहयोगका क्षेत्रको पहिचान गरी विस्तार गर्ने ।	९.१ आयोगले अवलम्बन गरी आएका छनोटसम्बन्धी स्थापित विधि र प्रक्रियालाई अन्य संस्थामा समेत अभ्यास गराउन प्रोत्साहन गरिने छ ।

रणनीति	कार्यनीति
	९.२ आयोगका कामकारवाहीको प्रभावकारिता थप अभिवृद्धि गर्न आयोग एवम् आयोगका पूर्व पदाधिकारी तथा विषय विज्ञ वा दक्ष र सरोकारवालाहरूका बिचमा निरन्तर संवाद गरिने छ ।
	९.३ आयोग तथा अन्य सम्बन्धित सरकारी निकायहरूबिचको कार्यगत सम्बन्धका विषय पहिचान गरी सहसम्बन्ध विकास तथा कार्यगत पुनरवलोकन गरिने छ ।
	९.४ प्रदेश लोक सेवा आयोगसँग कार्यगत सम्बन्ध र आपसी सहयोगका क्षेत्र पहिचान गरी असल अभ्यासको आदान-प्रदान गरिने छ ।
	९.५ सार्क मुलुकका लोक सेवा आयोगका असल अभ्यासको आदान-प्रदान गर्ने कार्यलाई थप प्रभावकारी बनाउन भूमिका खेलिने छ ।
	९.६ अन्य मुलुकका लोक सेवा आयोग/निकायसँग कार्यगत सम्बन्ध र आपसी सहयोगका क्षेत्र पहिचान गरी असल अभ्यासको आदान-प्रदान गरिने छ ।

परिवर्तनको सिद्धान्त तथा नतिजा खाका

४.१ पृष्ठभूमि

आयोगको गौरवमय इतिहास, उच्च छवि र सुस्पष्ट संवैधानिक भूमिकासमेतको पृष्ठभूमिमा सार्वजनिक सेवामा योग्यता प्रणालीलाई प्रवर्धन गर्दै स्वच्छ र निष्पक्ष विधिका माध्यमबाट उपयुक्त उम्मेदवार छनोट गरी सक्षम जनशक्ति आपूर्ति गर्ने मूल ध्येय यस रणनीतिक योजनाको रहेको छ। यसका निमित्त आयोगको संस्थागत सुदृढीकरण, परीक्षण विधिमा सुधार, अध्ययन/ अनुसन्धान, योग्यता, निष्पक्षता र स्वच्छताको प्रवर्धनमार्फत योग्य, क्षमतावान् र दक्ष जनशक्तिको छनोट गर्ने उद्देश्य निर्धारण गरिएको छ। समग्रमा सेवा प्रवाह, विकास निर्माण तथा सुशासनका क्षेत्रमा सरकारको प्रभावकारिताको अभिवृद्धि हुने गरी प्रभाव तहका सूचकाङ्क निर्धारण गरिएको छ।

सरकारको प्रभावकारितासम्बन्धी सूचकाङ्कमा सार्वजनिक सेवा प्रवाहसम्बन्धी गुणस्तर, निजामती सेवाको समग्र क्षमता तथा कार्यसञ्चालन स्तर, सार्वजनिक नीति निर्माण तथा कार्यान्वयनको स्तर र ती नीतिहरूको कार्यान्वयनमा सरकारको प्रतिबद्धता सम्बन्धमा विश्वसनीयता जस्ता विषय समेटिन्छन्। यी हरेक विषयमा कर्मचारीतन्त्रको भूमिका प्रभावकारी हुनु जरुरी छ। निजामती कर्मचारीतन्त्रको समग्र क्षमताका लागि कानुनी तथा नीतिगत व्यवस्थामा परामर्श, क्षमतावान् तथा योग्य जनशक्तिको निष्पक्ष छनोट र पदोन्नतिमा संलग्नतामार्फत वृत्तिविकासमा निष्पक्षता कायम राख्न योगदान र विभागीय कारवाहीलगायतका विषयमा निष्पक्ष परामर्शमार्फत कर्मचारीको हित संरक्षण आदिका माध्यमबाट आयोगको योगदान रहने भएकाले सरकारको प्रभावकारिता नै आयोगको योजना कार्यान्वयनले पार्न सक्ने अन्तिम प्रभावका रूपमा पहिचान गरिएको छ। सबैभन्दा कम प्रभावकारी सरकार (-२.५) देखि सबैभन्दा धेरै प्रभावकारी सरकार (२.५) का बिचमा सरकारहरूको अवस्था देखाइने यस सूचकमा सन् २०२१ मा नेपालको अवस्था (-०.८७) रहेको छ। यसमा समावेश गरिएका विश्वका १९३ मुलुकमध्ये सो वर्ष नेपाल १५७ औं स्थानमा रहेको छ। आयोगले यस रणनीतिक योजना कार्यान्वयन गरेपछि उक्त सूचकाङ्कमा सुधार आउने अपेक्षा तथा लक्ष्य राखिएको छ। उक्त सूचकाङ्कमा सुधार ल्याउने लक्ष्य हासिल गर्न आयोगको प्रमुख भूमिका रहने भए पनि सम्बद्ध अन्य पक्ष र निकायको योगदान, सहकार्य र सक्रियता अपरिहार्य रहन्छ।

यस रणनीतिक योजनामा उद्देश्य तथा लक्ष्य हासिल गर्न रणनीति, कार्यनीति तथा क्रियाकलाप निर्धारण गरीएका छन्। आयोगको कार्यप्रणालीमा सुधार आई आयोगको जनविश्वास बढेको मापन गर्न असर (Outcome) तहमा समग्र कर्मचारीतन्त्रको कार्यकुशलतामा वृद्धि, बजारमा उपलब्ध योग्यतम व्यक्ति आकर्षित तथा छनोट हुने सुनिश्चितता जस्ता असर तहका सूचकहरू विकास गरिएका छन्। ती असर तहका सूचकहरू हासिल गर्न योगदान पुर्याउने गरी प्रतिफल (Output) परिभाषित गर्नुका साथै त्यसका लागि कार्यान्वयन गर्नुपर्ने क्रियाकलापहरू (Activities) पहिचान गरीएका छन्। यसअनुसार

तर्कसङ्गत हुने गरी नतिजा खाका (Result Framework) तयार गरिएको छ । परिभाषित नतिजा शृङ्खला (Result Chain) अनुरूप उपलब्धि हासिल गर्नका लागि गरीएका अनुमान र यस्तो अनुमानका अतिरिक्त सम्भावित जोखिमसमेतको विश्लेषण एवम् न्यूनीकरणका उपाय पहिचान गरिएका छन् ।

४.२ नतिजा खाका

	सूचकहरूको स्थिति तथा लक्ष्य		सूचनाको स्रोत	अनुमान तथा जोखिम
	सूचकहरू	२०७९/८० २०८३/८४		
प्रभाव (Impact)	सरकारको प्रभावकारिता सूचकाङ्क (Government Effectiveness Index)	२०७९/८० -०.८७ (Rank-१५७)	विश्वस्तरीय प्रतिवेदन	
असर (Outcome)	समग्र कर्मचारीतन्त्रको क्षमता तथा कार्यकुशलता (Efficiency) मा वृद्धि	०.१	आयोगको आन्तरिक अभिलेख	सरकारको प्रभावकारिताका लागि सम्बद्ध अन्य निकायहरूको भूमिकासमेत प्रभावकारी रहेमा कर्मचारीहरूको वृत्तिविकास तथा सेवा सुविधाका लागि थप सकारात्मक व्यवस्था भएमा
	बजारमा उपलब्ध योग्यतम व्यक्ति आकर्षित तथा छनोट हुने सुनिश्चितता	खुला प्रतिस्पर्धीमा नयाँ उम्मेदवारहरूको सहभागिता न्यून रहेको	आयोगको आन्तरिक अभिलेख	
		परीक्षा सञ्चालन तथा नतिजा प्रकाशनमा लाग्ने गरेको समय र खर्चकममा कमी आएको हुने प्रतिव्यक्ति छनोटमा लाग्ने गरेको एकाइ लागत खर्चमा कमी आएको हुने खुला प्रतिस्पर्धीमा नयाँ उम्मेदवार र सेवारत कर्मचारीहरूबिचको सहभागिता अनुपातमा सुधार भएको हुने		

प्रतिफल (Output) आयोगको संस्थागत तथा कार्यगत प्रणाली सुदृढीकरण भएको हुने	सूचकहरूको स्थिति तथा लक्ष्य		सूचनाको स्रोत	अनुमान तथा जोखिम	
	सूचकहरू	२०७९/८०			२०८३/८४
प्रतिफल (Output) आयोगको संस्थागत तथा कार्यगत प्रणाली सुदृढीकरण भएको हुने	तालिम प्राप्त जनशक्ति		विभिन्न विषयमा तालिम प्राप्त गर्ने कुल कर्मचारी सङ्ख्या ३ सय ९९ जना	आयोगको आन्तरिक अभिलेख	तालिममा प्राप्त सिप कार्यसम्पादनमा प्रयोगमा ल्याएमा
	आयोगको संस्थागत सुदृढीकरण भएको हुने		आगामी ५ वर्षमा थप ७ ओटा नयाँ भवन, सहसचिवस्तरको कार्यालय प्रमुख रहने कार्यालयमा ५०० जना र उपसचिवस्तरको कार्यालय प्रमुख रहने कार्यालयमा २०० जना परीक्षार्थी क्षमताका गरी ९ ओटा परीक्षा सञ्चालन भवनको निर्माण सम्पन्न भएको हुने, ६ ओटा कार्यालय भवनको स्तरोन्नति र ३० सवारी साधनको व्यवस्था भएको हुने	आयोगको आन्तरिक अभिलेख	अन्य सार्वजनिक निकायको सहयोग रहेमा
	विभिन्न सेवा समूहको पाठ्यक्रम निर्माण		१६० ओटा	आयोगको आन्तरिक अभिलेख	
	जनशक्तिको क्षमता विकास तालिम/ अभिमुखीकरण		५० ओटा	आयोगको आन्तरिक अभिलेख	
	विषय विज्ञ वा दक्षहरूको अभिमुखीकरण तथा क्षमता विकास कार्यक्रम	-	४६ ओटा	आयोगको आन्तरिक अभिलेख	अन्य सार्वजनिक निकायको सहयोग रहेमा
	कार्यालयका नयाँ भवन	९ ओटा	९६ ओटा	आयोगको आन्तरिक अभिलेख	योजनाअनुरूपको बजेट समयमा उपलब्ध भएमा
	परीक्षा सञ्चालन भवन	६ ओटा	१५ ओटा	आयोगको आन्तरिक अभिलेख	

सूचकहरू	सूचकहरूको स्थिति तथा लक्ष्य		सूचनाको स्रोत	अनुमान तथा जोखिम
	२०७९/८०	२०८३/८४		
कार्यालय भवनको स्तरोन्नति	-	६ ओटा	आयोगको आन्तरिक अभिलेख	
सवारी साधन	हाल पुराना	३० ओटा	आयोगको आन्तरिक अभिलेख	
परीक्षा सञ्चालनसम्बन्धी मेसिनरी (पावर ब्याक अप, कम्प्युटर, छपाइ मेसिन लगायत) पूर्वाधारहरू	हाल पुराना	आवश्यकताअनुसार	आयोगको आन्तरिक अभिलेख	
सफ्टवेयर निर्माण/विकास		१० ओटा	आयोगको आन्तरिक अभिलेख	
सचेतनामूलक कार्यक्रम		१६ पटक	आयोगको आन्तरिक अभिलेख	
अध्ययन/अनुसन्धान		५० ओटा	आयोगको आन्तरिक अभिलेख	
विद्युतीय अभिलेख तयार/प्रकाशन		७ ओटा	आयोगको आन्तरिक अभिलेख	
लोक सेवा आयोगहरूको राष्ट्रिय सम्मेलन		५ ओटा	आयोगको आन्तरिक अभिलेख	
सरोकारवालाहरूसँग अन्तर्क्रिया/छलफल		७३ पटक	आयोगको आन्तरिक अभिलेख	
अनलाईन प्रणालीबाट पदपूर्तिका लागि माग तथा सहमति अनुगमन/श्रमण		१०६ निकाय २५ पटक	आयोगको आन्तरिक अभिलेख	

परिच्छेद-५

रणनीतिको कार्यान्वयन, अनुगमन तथा मूल्याङ्कन

५.१ कार्यान्वयनको दृष्टिकोण र उपाय

यस रणनीतिको प्रभावकारी कार्यान्वयनका लागि देहायका दृष्टिकोण र उपाय अवलम्बन गरिने छ :-

१. यस रणनीतिक योजनाको कार्यान्वयन योजनाअनुरूप बहुपक्षीय दृष्टिकोण अवलम्बन गर्दै वार्षिक कार्यक्रम तथा बजेटको तर्जुमा र कार्यान्वयन गरिने छ ।
२. योजनामा निर्दिष्ट उपलब्धि र नतिजा हासिल गर्न आन्तरिक संस्थागत क्षमताको अभिवृद्धि गर्नुका साथै तालिम तथा अन्य विभिन्न उपायमार्फत कार्यरत जनशक्तिको क्षमता अभिवृद्धि गरिने छ ।
३. कार्यान्वयनका लागि सबल र अनुकूल वातावरणको निर्माण गरिने छ । रणनीति तथा कार्यक्रमहरूको व्यवस्थित कार्यान्वयन, अनुगमन र मूल्याङ्कनको प्रभावकारिता बढाई समयमै सूचनाको आदान-प्रदान, विश्लेषण गर्ने र तथ्यका आधारमा निर्णय लिने प्रक्रियालाई संस्थागत गरिने छ । सरोकारवालासँग अर्थपूर्ण साझेदारी समन्वय र सहकार्यको सुनिश्चितता गरिने छ ।
४. रणनीति कार्यान्वयनमा अवरोध गर्ने पक्षको समयमै पहिचान गर्ने र कार्यान्वयनमा आइपर्ने जोखिमको पूर्वानुमान, विश्लेषण र न्यूनीकरण तथा व्यवस्थापन गर्ने व्यवस्था मिलाउनुका साथै यससम्बन्धी सक्षमताको विकास गरिने छ ।
५. रणनीतिका कार्यान्वयनका क्रममा आवश्यकता अनुसार सम्बन्धित विषयका विज्ञबाट सेवा लिन सकिने छ ।
६. अपेक्षित नतिजाको परिणाम तथा गुणस्तरको सुनिश्चितताका लागि अनुगमन र समीक्षा प्रणालीलाई नतिजामूलक बनाइने छ । अनुगमन तथा मूल्याङ्कन प्रणालीलाई प्रभावकारी बनाई कार्यान्वयनमा आइपर्ने समस्याको समयमै पहिचान र समाधान गर्ने पद्धतिको विकास गरी कार्यान्वयन गरिनेछ । कार्यसम्पादन र नतिजाप्रतिको जबाफदेहिता स्पष्ट पारिने छ । हासिल हुने नतिजाको स्तरसँग प्रोत्साहन प्रणालीलाई आबद्ध गराउँदै लगिने छ ।
७. रणनीतिलाई गतिशील र निरन्तर सुधारको पद्धतिसहित गुणात्मक बनाउन प्रभावकारिताको मूल्याङ्कन गरी तथ्य र प्रमाणका आधारमा निरन्तर रूपमा सुधार र परिमार्जन गर्दै लगिने छ ।
८. यस योजनाको सफल कार्यान्वयनका निमित्त आयोग मानवीय र वित्तीय साधनहरूको अधिकतम सदुपयोग गरी पूर्व अनुभवबाट निरन्तर नयाँ-नयाँ पाठ सिक्दै र सम्भव भएसम्म सुधार गर्दै जाने कुरामा केन्द्रित भई आफ्ना उद्देश्यहरू हासिल गर्न प्रयत्नशील रहने छ ।

५.२ रणनीति कार्यान्वयन योजना

यस रणनीतिक योजनामा तय भएका अपेक्षित नतिजा तथा उद्देश्य प्राप्तिका लागि विस्तृत कार्यान्वयन योजना निर्माण गरिएको छ । यस कार्यान्वयन योजनाअन्तर्गत प्रत्येक रणनीतिको कार्यान्वयनका लागि सञ्चालन गर्नुपर्ने क्रियाकलाप तथा कार्यहरू, अनुमानित लागत, लक्ष्यसहित अपेक्षित नतिजा सूचकहरू, उल्लिखित लक्ष्य हासिल गर्न लाग्ने समयावधि, जिम्मेवार निकाय/पदाधिकारी तोकिएको छ (तालिका १) ।

साथै कार्यान्वयन योजनामा रणनीतिको सफल र प्रभावकारी कार्यान्वयन सुनिश्चित गर्न आवश्यक मुख्य पूर्वाधार व्यवस्था, योजना कार्यान्वयनको अनुगमन एवम् मूल्याङ्कन विधि तथा कार्यान्वयनमा आई पर्न सक्ने जोखिम र सो न्यूनीकरण गर्ने उपायसमेत समावेश गरिएको छ ।

तालिका १

रणनीति कार्यान्वयन योजना

कार्यनीति	क्रियाकलाप	कार्यसम्पादन सूचक	लक्ष्य	समयसीमा					जिम्मेवार निकाय / पदाधिकारी	सहयोगी पूर्वाधार व्यवस्था
				०७/०९	०७/१०	०७/११	०७/१२	०७/१३		
रणनीति १. योग्य उम्मेदवार छनोटसम्बन्धी विभिन्न चरणका क्रियाकलापलाई थप व्यवस्थित र विश्वसनीय बनाउने ।										
१.१ पदपूर्तिसम्बन्धी क्रियाकलापलाई थप व्यवस्थित र प्रविधिमैत्री बनाउँदै लगिने छ ।	१.१.१ आयोगबाट सम्पादन हुने विभिन्न कार्यको गोपनीयताको सुनिश्चितता गरी Desktop Application को पहिचान र विकास गरी लागु गर्ने ।	- Desktop Application विकास भई कार्यान्वयनमा आएको हुने ।	३ ओटा					१	- प्रशासन महाशाखा	
	१.१.२ माग आकृति फारामको अनलाइन प्रणाली विकास गरी कार्यान्वयन गर्ने ।	- Online प्रणालीबाट माग आएको हुने ।	६ निकाय १ सफ्टवेयर					-	- प्रशासन महाशाखा	
	१.१.३ अन्य सङ्घीय सरकारी सेवा र सङ्गठित संस्थाका पदपूर्तिका लागि सहमति अनलाइन प्रणालीबाट माग गर्ने व्यवस्थाको चरणबद्ध कार्यान्वयन गर्ने ।	- Online प्रणालीबाट सहमती माग भएको हुने ।	१०० निकाय १ सफ्टवेयर					१,५	- प्रशासन महाशाखा	- सुझाव निकाय तथा सङ्गठित संस्था महाशाखा
	१.१.४ पदपूर्तिसम्बन्धी प्रतिशत निर्धारण गर्न सूचना प्रणाली विकास गरी कार्यान्वयन गर्ने ।	- सफ्टवेयरको विकास भई प्रतिशत निर्धारण भएको हुने ।	१ सफ्टवेयर (निजामतीतर्फका सेवा समूह सञ्चालन गर्ने सबै निकाय)					२	- प्रशासन महाशाखा	

कार्यनीति	क्रियाकलाप	कार्यसम्पादन सूचक	लक्ष्य	समयसीमा					(मिथिला) (उ)	जिम्मेवार निकाय / पदाधिकारी	सहयोगी पूर्वाधार व्यवस्था
				०७/०९	०७/१०	०७/११	०७/१२	०७/१३			
	१.१.५ PSRMS मा रहेका सम्पूर्ण Features को परीक्षण गरी आवश्यकतानुसार सुधार गर्ने।	- Features मा सुधार भएको हुने।	सबै Features						२	- प्रशासन महाशाखा	
	१.१.६ वार्षिक कार्यतालिकाअनुसारका क्रियाकलापको ट्याकिङ प्रणालीको विकास गर्ने।	- ट्याकिङका लागि सफ्टवेयरको विकास भएको हुने।	१ ओटा						५	- प्रशासन महाशाखा	
१.२ आयोगको कार्यप्रणालीका सम्बन्धमा आयोगमा कार्यरत कर्मचारीको क्षमता अभिवृद्धि गरिने छ।	१.२.१ आयोगमा नव प्रवेशी कर्मचारीलाई कार्यप्रणालीका सम्बन्धमा तालिम/अभिमुखीकरण गर्ने। १.२.२ आयोगमा कार्यरत कर्मचारीलाई सम्बन्धित महाशाखा/कार्यालय प्रमुखबाट कार्यप्रणालीका सम्बन्धमा तालिम/अभिमुखीकरण गर्ने।	- तालिम/अभिमुखीकरण भएको हुने। - तालिम/अभिमुखीकरण भएको हुने।	१० ओटा निरन्तर						१०	- प्रशासन महाशाखा	
रणनीति २. सार्वजनिक सेवामा योग्य जनशक्ति आकर्षण गर्ने वातावरण सिर्जना गर्ने।											
२.१ उच्च प्राज्ञिक क्षमता भएका विद्यार्थीहरूलाई सार्वजनिक सेवामा प्रवेशका लागि आकर्षित गरिने छ।	२.१.१ आयोगको कार्यप्रणाली र छनोट विधिका सम्बन्धमा विश्वविद्यालयहरूमा सचेतनामूलक कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने। २.१.२ आयोग र विश्वविद्यालयका पाठ्यक्रमबिच तादात्म्य मिलाउन विश्वविद्यालयहरूसँग अन्तरक्रिया गर्ने।	- सचेतना कार्यक्रम सञ्चालन भएको हुने। - अन्तरक्रिया भएको हुने।	१५ ओटा १० ओटा						२२ १०	- परीक्षण प्रविधि, पाठ्यक्रम तथा अनुसन्धान महाशाखा - परीक्षण प्रविधि, पाठ्यक्रम तथा अनुसन्धान महाशाखा	

कार्यनीति	क्रियाकलाप	कार्यसम्पादन सूचक	लक्ष्य	समयसीमा					(मिथिला) (क)	जिम्मेवार निकाय / पदाधिकारी	सहयोगी पूर्वाधार व्यवस्था
				०७/०९	०७/१०	०७/११	०७/१२	०७/१३			
२.२ आयोगप्रतिको विश्वसनीयता थप अभिवृद्धि गरिने छ ।	२.२.१ सञ्चार माध्यममा लेख/रचना तथा सचेतनामूलक सामग्री प्रकाशन/प्रसारण गर्ने (Documentary निर्माण समेत) ।	- प्रकाशन/प्रसारण भएको हुने ।	निरन्तर					४०	- प्रशासन महाशाखा		
	२.२.२ विद्यालय/विश्वविद्यालयमा आयोगसँग सम्बन्धित जानकारीमूलक सामग्री उपलब्ध गराउने ।	- सामग्री उपलब्ध गराइएको हुने ।	निरन्तर					१०	- प्रशासन महाशाखा		
	२.२.३ विषय विज्ञ वा दक्ष र कर्मचारीहरूको आचारसंहिता पालनाको निरन्तर अनुगमन गर्ने ।	- अनुगमन भएको हुने ।	निरन्तर					५०	- पदाधिकारी, सचिव, महाशाखा प्रमुख र कार्यालय प्रमुख		
रणनीति ३. विषय विज्ञ वा दक्षहरूको सेवालार्ई प्रभावकारी बनाउने ।											
३.१ आयोगको काममा संलग्न हुने विषय विज्ञ वा दक्षहरूको पहिचान तथा श्रमता अभिवृद्धि गरिने छ ।	३.१.१ विषय विज्ञ वा दक्षहरूको पहिचान गरी एकीकृत विज्ञ सूचना प्रणाली (Integrated Expert Information System) विकास गर्ने ।	- सूचना प्रणाली विकास भएको हुने ।	१ ओटा					१०	- परीक्षा महाशाखा - सुक्षा निकाय तथा सङ्गठित संस्था महाशाखा - परीक्षण प्रविधि, पाठ्यक्रम तथा अनुसन्धान महाशाखा - अन्तर्वाता तथा सिफारिस महाशाखा		

कार्यनिति	क्रियाकलाप	कार्यसम्पादन सूचक	लक्ष्य	समयसीमा					सहयोगी पूर्वाधार व्यवस्था		
				०१/०९	०१/१०	०१/११	०१/१२	०१/१३			
४.२ सङ्गठित संस्थाका कर्मचारी सेवा-सर्तिसम्बन्धी कानुनमा क्षेत्रगत एकरूपता कायम गर्ने गरी परामर्श प्रदान गरिने छ।	४.२.१ सरोकारवालासँग अन्तरक्रिया गर्ने।	- अन्तरक्रिया भएको हुने।	४ ओटा						२०	- कानुन महाशाखा	- सुरक्षा निकाय तथा सङ्गठित संस्था महाशाखा
	४.२.२ मापदण्ड बनाई लागु गर्ने।	- मापदण्ड लागु भएको हुने।	१ ओटा						८	- कानुन महाशाखा	- सुरक्षा निकाय तथा सङ्गठित संस्था महाशाखा
४.३ आयोगबाट प्रदान गरिने परामर्शलाई वस्तुपरक बनाइने छ।	४.३.१ सार्वजनिक सेवाका विभिन्न आयाममा अध्ययन/अनुसन्धान गर्ने।	- अनुसन्धान भएको हुने।	४ ओटा						८	- कानुन महाशाखा	
	४.३.२ सार्वजनिक सेवाका समसामयिक विषयमा अन्तरक्रिया/कार्यशाला गर्ने।	- अन्तरक्रिया भएको हुने।	४ ओटा						२	- कानुन महाशाखा	
४.४ आयोगबाट विइएका परामर्श पालनाको सुनिश्चितता गरिने छ।	४.४.१ आयोगबाट विइएका परामर्श पालना भए नभएको अनुगमन गर्ने।	- अनुगमन भएको हुने।	२० पटक						२०	- कानुन महाशाखा	
	४.४.२ परामर्श कार्यान्वयन अवस्थाको प्रतिवेदन लिने प्रणालीको विकास गर्ने।	- प्रतिवेदन प्रणालीको सफ्टवेयर विकास भएको हुने।	१ ओटा						८	- कानुन महाशाखा	- प्रशासन महाशाखा

कार्यनीति	क्रियाकलाप	कार्यसम्पादन सूचक	लक्ष्य	समयसीमा					(मिति/दिनांक)	जिम्मेवार निकाय / पदाधिकारी	सहयोगी पूर्वाधार व्यवस्था
				०१/०७	०२/०७	०३/०७	०४/०७	०५/०७			
रणनीति ५. परीक्षण विधि र प्रक्रियामा समसामयिक सुधार गर्ने ।											
५.१ आयोगमा अभ्यासमा रहेका परीक्षण विधि र प्रक्रियाको प्रभावकारिता अध्ययन गरी क्रमिक सुधार गर्दै थप औचित्यपूर्ण बनाइने छ ।	५.१.१ राजपत्राङ्कित प्रथम तथा द्वितीय श्रेणी (अप्राविधिक) तर्फका परीक्षण विधि (लिखित परीक्षा, मामिला विश्लेषण प्रस्तुतीकरण, इन् वाक्केट अभ्यास) को सान्दर्भिकता, अङ्कभार तथा प्रभावकारिता अध्ययन गर्ने । ५.१.२ राजपत्राङ्कित तृतीय, राजपत्र अनङ्कित प्रथम तथा द्वितीय श्रेणीको पदहरूका लागि निर्धारित लिखित परीक्षा, प्रयोगात्मक तथा सिप परीक्षण परीक्षा र सामूहिक छलफलका परीक्षण विधिको सान्दर्भिकता, अङ्कभार तथा प्रभावकारिता अध्ययन गर्ने ।	- अध्ययन भएको हुने ।	४ ओटा						- परीक्षण प्रविधि, पाठ्यक्रम तथा अनुसन्धान महाशाखा		
			४ ओटा					२०			
			१ ओटा					५			
		- अन्तरक्रिया भएको हुने ।	४ ओटा					२०			
	५.१.४ परीक्षण विधिमा वस्तुनिष्ठता कायम गर्न विषय विज्ञ वा दक्ष तथा सरोकारवालाहरूसँग अन्तरक्रिया/ छलफल/गोष्ठी सञ्चालन गर्ने ।										

कार्यनीति	क्रियाकलाप	कार्यसम्पादन सूचक	लक्ष्य	समयसीमा					(मिथिला) (५)	जिम्मेवार निकाय / पदाधिकारी	सहयोगी पूर्वाधार व्यवस्था
				०७/०९	०७/१०	०७/११	०७/१२	०७/१३			
५.२ पाठ्यक्रममा समसामयिक सुधार गर्दै लगिने छ।	५.२.१ अधिकृत स्तरको पढका लागि निर्धारित शैक्षिक योग्यता तथा कार्यविवरणका बिचको तादात्म्य अध्ययन गर्ने। ५.२.२ समान श्रेणीका प्राविधिक र अप्राविधिक पढका लागि निर्धारित पाठ्यक्रमका बिचमा रहेको अन्तर र अन्तरसम्बन्ध पहिचान गर्न अनुसन्धान गर्ने।	- अध्ययन भएको हुने।	१५ ओटा					१५	- परीक्षण प्रविधि, पाठ्यक्रम तथा अनुसन्धान महाशाखा		
		- अनुसन्धान भएको हुने।	१ ओटा					५	- परीक्षण प्रविधि, पाठ्यक्रम तथा अनुसन्धान महाशाखा		
	५.२.३ पुराना पाठ्यक्रमलाई प्राथमिकताका आधारमा क्रमशः परिमार्जन गर्ने।	- पाठ्यक्रम परिमार्जन भएको हुने।	१६० ओटा					२४०	- परीक्षण प्रविधि, पाठ्यक्रम तथा अनुसन्धान महाशाखा		
५.३ आयोगको परीक्षा प्रणालीको सान्दर्भिकता र प्रभावकारिताका विषयमा अध्ययन/ अनुसन्धान गरी त्यसमा समसामयिक सुधार गरिने छ।	५.३.१ लिखित परीक्षामा सोधिने प्रश्नको संरचना, अड्कभार, गुणस्तर र पाठ्यक्रमसँगको सान्दर्भिकता सम्बन्धमा अध्ययन गर्ने।	- प्रतिवेदन तयार भएको हुने।	१० ओटा					४०	- परीक्षण प्रविधि, पाठ्यक्रम तथा अनुसन्धान महाशाखा		

कार्यनीति	क्रियाकलाप	कार्यसम्पादन सूचक	लक्ष्य	समयसीमा					(मिथिला) (क)	जिम्मेवार निकाय / पदाधिकारी	सहयोगी पूर्वाधार व्यवस्था
				०७/०९	०७/१०	०७/११	०७/१२	०७/१३			
	५.३.२ पूर्व-योग्यता परीक्षाको सान्दर्भिकता, अड्कभार, परीक्षाको व्यवस्थापन, लागत र योग्यता प्रणालीमा यसले पारेको प्रभावका बारेमा अध्ययन गर्ने।	- अध्ययन प्रतिवेदन तयार भएको हुने।	१ ओटा					५	- परीक्षण प्रविधि, पाठ्यक्रम तथा अनुसन्धान महाशाखा		
	५.३.३ लिखित परीक्षा, व्यवहारिक परीक्षा र अन्तर्वार्ताको अड्कभारबिच सामञ्जस्य र अनुपातको अध्ययन/विश्लेषण गर्ने।	- अध्ययन प्रतिवेदन तयार भएको हुने।	१ ओटा					५	- परीक्षण प्रविधि, पाठ्यक्रम तथा अनुसन्धान महाशाखा		
	५.३.४ अभिक्षमता परीक्षण परीक्षाको पूर्णाङ्क, प्रश्नपत्र व्यवस्थापनलागायतका विषयमा अध्ययन गर्ने।	- अध्ययन प्रतिवेदन तयार भएको हुने।	१ ओटा					५	- परीक्षण प्रविधि, पाठ्यक्रम तथा अनुसन्धान महाशाखा		
५.४ समान कार्यप्रकृति भएका सङ्गठित संस्थाका परीक्षा	५.४.१ समान कार्यप्रकृतिका आधारमा सङ्गठित संस्थाको पहिचान गरी अन्तरक्रिया गर्ने।	- अन्तरक्रिया भएको हुने।	१ ओटा					१०	- सुरक्षा निकाय तथा सङ्गठित संस्था महाशाखा		
प्रणालीमा एकीकृत परीक्षाको सम्भाव्यता अध्ययन गरिने छ।	५.४.२ समान कार्यप्रकृति भएका संस्थाका समान श्रेणी/तहका पदको कार्य विश्लेषण गरी विषय विज्ञ वा दक्षहरूको सेवासमेत लिई संयुक्त वा एकीकृत परीक्षा प्रणाली अवलम्बन गर्ने सम्बन्धमा अध्ययन गर्ने।	- प्रतिवेदन तयार भएको हुने।	१ ओटा					२५	- सुरक्षा निकाय तथा सङ्गठित संस्था महाशाखा		

कार्यनीति	क्रियाकालाप	कार्यसम्पादन सूचक	लक्ष्य	समयसीमा					जिम्मेवार निकाय / पदाधिकारी	सहयोगी पूर्वाधार व्यवस्था
				०७/०९	०७/१०	०७/११	०७/१२	०७/१३		
रणनीति ६. व्यवस्थापकीय पदमा नेतृत्व क्षमतासमेतका आधारमा उम्मेदवार छनोट गर्न वैज्ञानिक/व्यावहारिक परीक्षण विधिको विस्तार गरिने।										
६.१ नेतृत्व क्षमताका लागि आवश्यक पर्ने आधारभूत गुणहरू (Traits) को पहिचान गरी कार्यान्वयन गर्ने।	६.१.१ राजपत्रांकित प्रथम र द्वितीय श्रेणीका लागि आवश्यक पर्ने सक्षमता (Competency) मापन गर्ने।	- सक्षमता मापन भएको हुने।	२ ओटा					१२	- परीक्षण प्रविधि, पाठ्यक्रम तथा अनुसन्धान महाशाखा	
	६.१.२ नेतृत्व क्षमता परीक्षणका लागि अपनाइएका प्रचलित अभ्यासहरूको अध्ययन/विश्लेषण गर्ने।	- प्रतिवेदन तयार भएको हुने।	१ ओटा						१०	- परीक्षण प्रविधि, पाठ्यक्रम तथा अनुसन्धान महाशाखा
६.२ अन्तरीष्ट्रिय स्तरमा प्रचलनमा रहेका उम्मेदवार छनोटका असल विधिहरूको पहिचान गरी क्रमशः अवलम्बन गरिने छ।	६.१.३ छनोट गरीएका विधिहरूको नमुना परीक्षण (Pilot Test) गर्ने।	- नमुना परीक्षण भएको हुने।	१ ओटा					५	- परीक्षण प्रविधि, पाठ्यक्रम तथा अनुसन्धान महाशाखा	
	६.२.१ कर्मचारी छनोटको लागि अन्तरीष्ट्रिय स्तरमा प्रयोग भइरहेका छनोटका असल विधिहरूको पहिचान गर्ने।	- असल विधि र प्रक्रियाहरू पहिचान भएको हुने।	१ ओटा					५	- परीक्षण प्रविधि, पाठ्यक्रम तथा अनुसन्धान महाशाखा	
	६.२.२ पहिचान गरीएका असल परीक्षण विधिहरूको अन्तरीष्ट्रिय विज्ञ सेवा वा अवलोकन भ्रमण समेतका माध्यमबाट सम्भाव्यता अध्ययन गर्ने।	- अध्ययन भएको हुने।	३ ओटा					१५०	- परीक्षण प्रविधि, पाठ्यक्रम तथा अनुसन्धान महाशाखा	
	६.२.३ सम्भाव्य असल परीक्षण विधिको अवलम्बन गर्ने।	- नवीनतम परीक्षण विधि लागु भएको हुने।	१ ओटा					५	- परीक्षण प्रविधि, पाठ्यक्रम तथा अनुसन्धान महाशाखा	

कार्यनीति	क्रियाकलाप	कार्यसम्पादन सूचक	लक्ष्य	समयसीमा					जिम्मेवार निकाय / पदाधिकारी	सहयोगी पूर्वाधार व्यवस्था
				०७/०९	०७/१०	०७/११	०७/१२	०७/१३		
रणनीति ७. सङ्घीय निजामती सेवामा हुने बहुवासम्बन्धमा उजुरी सुन्ने र विभागीय सजायका विषयमा परामर्श दिने कार्यलाई बढी व्यवस्थित र प्रभावकारी बनाउने ।										
७.१ बहुवा उजुरी सुन्ने र विभागीय सजायको परामर्श दिनेसम्बन्धी प्रक्रियालाई सरल, सहज र अनुमानयोग्य बनाउन आवश्यक व्यवस्था मिलाइने छ ।	७.१.१ बहुवासम्बन्धमा प्रचलित कानुनमा परस्पर बाझिएका व्यवस्था र कानुनी छिद्रहरूको पहिचान गर्ने ।	- प्रतिवेदन तयार भएको हुने ।	१ पटक					५	- कानुन महाशाखा	
	७.१.२ कसुर र प्रस्तावित विभागीय सजायबिचको तादात्म्य (Proportionality) अध्ययन गर्ने ।	- प्रतिवेदन तयार भएको हुने ।	१ ओटा					३	- कानुन महाशाखा	
	७.१.३ सरोकारवालाहरूसँग अन्तरक्रिया गर्ने ।	- अन्तरक्रिया भएको हुने ।	१० ओटा					२०	- कानुन महाशाखा	
७.२ बहुवा उजुरी र विभागीय सजायका सम्बन्धमा अदालतबाट भएका फैसला र आयोगबाट भएका निर्णयहरू सङ्ग्रह गरी विद्युतीय अभिलेख तयार गर्ने ।	७.२.१ बहुवा उजुरी र विभागीय सजायका सम्बन्धमा अदालतबाट भएका फैसला र आयोगबाट भएका निर्णयहरू सङ्ग्रह गरी विद्युतीय अभिलेख तयार गर्ने ।	- अभिलेख तयार भएको हुने ।	निरन्तर					५	- कानुन महाशाखा	
	७.२.२ बहुवा उजुरी र विभागीय सजायका सम्बन्धमा अदालतबाट भएका फैसला र आयोगबाट भएका निर्णयहरू सङ्ग्रहित गरिने छ ।	- निर्णय संग्रह प्रकाशन भएको हुने ।	४ ओटा					८	- कानुन महाशाखा - प्रशासन महाशाखा	

कार्यनीति	क्रियाकलाप	कार्यसम्पादन सूचक	लक्ष्य	समयसीमा					(मि.शि.सं. सं.)	जिम्मेवार निकाय / पदाधिकारी	सहयोगी पूर्वाधार व्यवस्था
				०७/०९	०७/१०	०७/११	०७/१२	१२/१२			
रणनीति ८. आयोगको संस्थागत क्षमता सुदृढीकरण गरिने ।											
८.१ आयोगको सङ्गठनको पुनरवलोकन गरिने छ ।	८.१.१ सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गर्ने ।	- सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण भएको हुने ।	१ पटक					५	- प्रशासन महाशाखा		
	८.१.२ सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण प्रतिवेदनबमोजिम पुनरवलोकन गर्ने ।	- पुनरवलोकन भएको हुने	१ पटक					-	- प्रशासन महाशाखा		
८.२ मानव संसाधनको क्षमता अभिवृद्धि गरिने छ ।	८.२.१ आयोगमा कार्यरत कर्मचारीको क्षमता विकासको आवश्यकता पहिचान गर्ने ।	- आवश्यकता पहिचान भएको हुने ।	१ पटक					५	- प्रशासन महाशाखा		
	८.२.२ नयाँ ऐन/नियमावलीअनुसार आयोगका कार्यविधिहरूमा परिमार्जन तथा छपाइ गर्ने ।	- कार्यविधि छपाइ भएको हुने ।	१ पटक					१०	- प्रशासन महाशाखा		
	८.२.३ आवश्यकता पहिचान भएबमोजिम राष्ट्रिय/अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा तालिम/क्षमता विकासका कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने/भाग लिने ।	- तालिम प्राप्त कर्मचारीको सङ्ख्या बढेको हुने ।	४० ओटा					६००	- प्रशासन महाशाखा - कार्यालयहरू		

कार्यनीति	क्रियाकलाप	कार्यसम्पादन सूचक	लक्ष्य	समयसीमा					(मिथिला) (क)	जिम्मेवार निकाय / पदाधिकारी	सहयोगी पूर्वाधार व्यवस्था
				०७/०९	०८/०७	०८/०८	०८/०९	०८/१०			
८.३ परीक्षामा खटिने बाह्य जनशक्तिको पहिचान गरी अभिमुखीकरण/तालिम कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने। ८.३ परीक्षामा खटिने बाह्य जनशक्तिको क्षमता अभिवृद्धि गरिने छ।	८.३.१ परीक्षामा खटिने बाह्य जनशक्तिको पहिचान गरी अभिमुखीकरण/तालिम कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने।	- परीक्षामा खटिने तालिम प्राप्त बाह्य जनशक्तिको संख्या बढ्ने र परीक्षा सञ्चालन प्रभावकारी भएको हुने।	निरन्तर					२५	- प्रशासन महाशाखा - परीक्षा महाशाखा - सुरक्षा निकाय तथा सङ्गठित महाशाखा र आयोगका मातहतका कार्यालय		
	८.३.२ तालिम प्राप्त जनशक्तिको विवरण अभिलेखीकरण गर्ने।	- अभिलेखबद्ध भएको हुने।	निरन्तर					५	- प्रशासन महाशाखा - परीक्षा महाशाखा - सुरक्षा निकाय तथा सङ्गठित महाशाखा र आयोगका मातहतका कार्यालय		
८.४ कार्यसम्पादनमा आधारित प्रोत्साहन प्रणालीलाई थप प्रभावकारी बनाइने छ।	८.४.१ आयोगका महाशाखा/शाखा/कार्यालयबाट सम्पादन हुने क्रियाकलाप, उक्त क्रियाकलाप गर्दा लाग्ने समय र जनशक्तिको विश्लेषण गर्ने।	- विश्लेषण भएको हुने।	१ पटक					१०	- प्रशासन महाशाखा		
	८.४.२ लागू, समय र जनशक्तिका आधारमा प्रोत्साहन प्रणालीको विकास गरी लागू गर्ने।	- प्रोत्साहन प्रणाली लागू भएको हुने।	१ पटक					-	- प्रशासन महाशाखा		

कार्यनीति	क्रियाकलाप	कार्यसम्पादन सूचक	लक्ष्य	समयसीमा					जिम्मेवार निकाय / पदाधिकारी	सहयोगी पूर्वाधार व्यवस्था
				०७/०९	०७/१०	०७/११	०७/१२	०७/१३		
८.५ आयुग र मातहतका कार्यालयको भौतिक सम्पत्ति, संरचना तथा स्रोत-साधनको अवस्थासम्बन्धी विवरण अद्यावधिक गर्ने।	८.५.१ आयुग र मातहतका कार्यालयको भौतिक सम्पत्ति, संरचना तथा स्रोत-साधनको अवस्थासम्बन्धी विवरण अद्यावधिक गर्ने।	- अद्यावधिक भएको हुने।	निरन्तर						- प्रशासन महाशाखा	
	८.५.२ कार्यबोझका आधारमा मातहतका कार्यालयको स्तरअनुसार कार्यालय भवन र परीक्षा भवनको मापदण्ड तयार गर्ने।	- मापदण्ड तयार भएको हुने।	१ पटक					१५	- प्रशासन महाशाखा	
	८.५.३ आयुग र मातहतका कार्यालयको आवश्यकताअनुसार सवारी साधन, मेसिनरी उपकरण र अन्य साधन-स्रोतको मापदण्ड तयार गर्ने।	- मापदण्ड तयार भएको हुने।	१ पटक					१०	- प्रशासन महाशाखा	
	८.५.४ मापदण्डका आधारमा मातहतका कार्यालयको कार्यालय तथा परीक्षा भवनको स्तरोन्नति गर्ने।	- कार्यालयका भौतिक संरचनाको स्तरोन्नति भएको हुने।	६ ओटा					१८००	- प्रशासन महाशाखा	
	८.५.५ मापदण्डका आधारमा मातहतका कार्यालयको नयाँ कार्यालय भवन निर्माण गर्ने।	- नयाँ कार्यालय भवन निर्माण भएको हुने।	७ ओटा					७०००	- प्रशासन महाशाखा	
	८.५.६ मापदण्डका आधारमा मातहतका कार्यालयको नयाँ परीक्षा भवन निर्माण गर्ने।	- नयाँ परीक्षा भवन निर्माण भएको हुने।	७ ओटा					७००	- प्रशासन महाशाखा	

कार्यनीति	क्रियाकलाप	कार्यसम्पादन सूचक	लक्ष्य	समयसीमा					जिम्मेवार निकाय / पदाधिकारी	सहयोगी पूर्वाधार व्यवस्था
				०७/०९	०७/१०	०७/११	०७/१२	१२/१२		
८.६ आयोगका कामकारवाहीहरू सूचना प्रविधिमा आधारित हुने गरी सञ्चालन गरिने छन्।	८.६.१ आयोगका कामकारवाहीलाई सूचना प्रविधिमा आधारित बनाउने सम्बन्धमा विस्तृत अध्ययन गर्ने।	- आवाश्यक मेसिनरी उपकरण खरिद भएको हुने।	३० ओटा					३०००	- प्रशासन महाशाखा	
	८.६.२ अध्ययनबाट पहिचान भएका विषयहरूलाई चरणबद्धरूपमा कार्यान्वयन गर्ने।	- सुझावको कार्यान्वयन भएको हुने।	निरन्तर					२००	- प्रशासन महाशाखा	
८.७ आयोगसँग सम्बन्धित महत्वपूर्ण दस्तावेजहरूलाई अभिलेखीकरण (Archives) गर्दै लगिने छ।	८.६.३ आयोगको व्यवस्थापन सूचना प्रणालीलाई अद्यावधिक र व्यवस्थित बनाउने।	- अद्यावधिक र व्यवस्थित भएको हुने।	निरन्तर					१००	- प्रशासन महाशाखा	
	८.७.१ आयोगका निर्णयहरूको विषयगत रूपमा विद्युतीय अभिलेख राख्ने।	- अभिलेख प्रणाली विकास भएको हुने।	निरन्तर					१०	- प्रशासन महाशाखा	
	८.७.२ आयोगमा प्राप्त कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन फारामहरूको Catalogue बनाई विद्युतीय अभिलेख राख्ने।	- अभिलेख खडा भएको हुने।	निरन्तर					१५	- कानुन महाशाखा	
	८.७.३ कहिल्यै नधुल्याउने कागजातको Catalogue बनाई विद्युतीय अभिलेख राख्ने।	- अभिलेख खडा भएको हुने।	निरन्तर					५०	- सबै महाशाखा - सबै कार्यालय	

कार्यनीति	क्रियाकालाप	कार्यसम्पादन सूचक	लक्ष्य	समयसीमा					जिम्मेवार निकाय / पदाधिकारी	सहयोगी पूर्वाधार व्यवस्था
				०७/०९	०७/१०	०७/११	०७/१२	०७/१३		
	८.७.४ गौच्य राष्ट्रपुर्नबाहेकका प्रश्नत्रको विद्युतीय अभिलेख राखी वेबसाइटमा प्रकाशन गर्ने ।	- अभिलेख कायम भई प्रकाशन भएको हुने ।	निरन्तर					५०	- परीक्षा महाशाखा - सुरक्षा निकाय तथा सङ्गठित संस्था महाशाखा	
	८.७.५ अभिलेख केन्द्र (डकुमेन्टेसन सेन्टर) निर्माण गरी सञ्चालन गर्ने ।	- डकुमेन्टेसन सेन्टर तयार भएको हुने ।	१ ओटा					५०	- प्रशासन महाशाखा	
रणनीति ९: राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय संस्थासँग कार्यगत सम्बन्ध र आपसी सहयोगका क्षेत्रको पहिचान गरी विस्तार गर्ने ।										
९.१ आयोगले अवलम्बन गरी आएका छनोटसम्बन्धी स्थापित विधि र प्रक्रियालाई अन्य संस्थामा समेत अस्थास गराउन प्रोत्साहन गरिने छ ।	९.१.१ आयोगले अवलम्बन गरी आएका छनोटसम्बन्धी स्थापित विधि र प्रक्रियाको प्रचार प्रसार गर्ने । ९.१.२ सरोकारवाला निकायहरूसँग अन्तरक्रिया गर्ने ।	- प्रचार-प्रसार भएको हुने । - अन्तरक्रिया भएको हुने ।	निरन्तर ५ ओटा					१० १०	- प्रशासन महाशाखा - प्रशासन महाशाखा	
९.२ आयोगका कामकारवाहीको प्रभावकारिता थप अभिवृद्धि गर्न आयोग एवम् आयोगका पूर्व पदाधिकारी तथा विषय विज्ञ वा दक्ष र सरोकारवालाहरूका बिचमा निरन्तर संवाद गरिने छ ।	९.२.१ आयोगका पूर्व पदाधिकारीहरूसँग अन्तरक्रिया गर्ने । ९.२.२ विश्वविद्यालय तथा सङ्गठित संस्थाहरूसँग अन्तरक्रिया गर्ने ।	- अन्तरक्रिया भएको हुने । - अन्तरक्रिया भएको हुने ।	५ ओटा					१० १०	- प्रशासन महाशाखा - प्रशासन महाशाखा	- सुरक्षा निकाय तथा सङ्गठित संस्था महाशाखा
	९.२.३ आयोगका परीक्षा सञ्चालन हुने शैक्षिक संस्थाका प्रमुखसँग अन्तरक्रिया/छलफल गर्ने ।	- अन्तरक्रिया/छलफल भएको हुने ।	५ ओटा					१०	- परीक्षा महाशाखा - सुरक्षा निकाय तथा सङ्गठित संस्था महाशाखा	

कार्यनीति	क्रियाकलाप	कार्यसम्पादन सूचक	लक्ष्य	समयसीमा					जिम्मेवार निकाय / पदाधिकारी	सहयोगी पूर्वाधार व्यवस्था	
				०७/०९	०७/१०	०७/११	०७/१२	०७/१३			
१.३ आयोग तथा अन्य सम्बन्धित सरकारी निकायहरूबिचको कार्यगत सम्बन्धका विषय पहिचान गरी सहसम्बन्ध विकास तथा कार्यगत पुनरवलोकन गरिने छ ।	१.२.४ विभिन्न शैक्षिक संस्थामा आयोगको परीक्षा प्रणालीका विषयमा जनचेतना अभिवृद्धि गर्ने ।	- जनचेतना अभिवृद्धि भएको हुने ।	२० ओटा						४०	- प्रशासन महाशाखा - परीक्षा महाशाखा - सबै कार्यालयहरू	
	१.३.१ आयोगको PSRMS प्रणाली र राष्ट्रिय परिचय-पत्र व्यवस्थापन प्रणालीबिच Data Sharing गर्न प्रणाली विकास गर्ने ।	- प्रणाली विकास भएको हुने ।	१ ओटा							५	- प्रशासन महाशाखा
१.४ प्रदेश लोक सेवा आयोगसँग कार्यगत सम्बन्ध र आपसी सहयोगका क्षेत्र पहिचान गरी असल अभ्यासको आदान-प्रदान गरिने छ ।	१.३.२ आयोगको PSRMS प्रणाली र राष्ट्रिय किताबखाना (निजामती) को personnel information system (PIS) प्रणालीबिच Data Sharing गर्न प्रणाली विकास गर्ने ।	- प्रणाली विकास भएको हुने ।	१ पटक						५	- प्रशासन महाशाखा	
	१.३.३ राष्ट्रिय परीक्षा बोर्ड र विभिन्न विश्वविद्यालयहरूसँग Data Sharing गर्ने प्रणाली विकास गर्न अध्ययन गर्ने ।	- अध्ययन भएको हुने ।	१ पटक							१०	- प्रशासन महाशाखा
१.४ प्रदेश लोक सेवा आयोगसँग कार्यगत सम्बन्ध र आपसी सहयोगका क्षेत्र पहिचान गरी असल अभ्यासको आदान-प्रदान गरिने छ ।	१.३.४ आयोगबाट विश्वविद्यालय सेवा आयोग तथा सङ्गठित संस्थाका पदपूर्ति समितिमा भइरहेको प्रतिनिधित्वका सम्बन्धमा अध्ययन/ विश्लेषण गरी थप व्यावहारिक र प्रभावकारी बनाउने ।	- अध्ययन भई प्रतिनिधित्व प्रभावकारी भएको हुने ।	१ पटक						१०	- प्रशासन महाशाखा - कानुन महाशाखा	
	१.४.१ लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगहरूको राष्ट्रिय सम्मेलन आयोजना गर्ने ।	- असल अभ्यासहरूको आदान-प्रदान भएको हुने ।	५ पटक							१००	- प्रशासन महाशाखा
	१.४.२ आयोगले अवलम्बन गर्दै आएको परीक्षण विधिका सम्बन्धमा प्रदेश लोक सेवा आयोगसँग अन्तरक्रिया गर्ने ।	- अन्तरक्रिया भएको हुने ।	७ ओटा						१०	- प्रशासन महाशाखा	

कार्यनिति	क्रियाकलाप	कार्यसम्पादन सूचक	लक्ष्य	समयसीमा					जिम्मेवार निकाय / पदाधिकारी	सहयोगी पूर्वाधार व्यवस्था
				०७/०९	०७/१०	०७/११	०७/१२	०७/१३		
१.५ सार्क मुलुकका लोक सेवा आयोगका असल अभ्यासको आदान-प्रदान गर्ने कार्यलाई थप प्रभावकारी बनाउन भूमिका खेल्ने छ।	१.५.१ Chief of Public Service Commissions/Civil Service Commissions of SAARC Countries को वार्षिक रूपमा बैठक आयोजना गर्न पहल गर्ने।	- असल अभ्यासहरूको आदान-प्रदान भएको हुने।	१ पटक					१००	- प्रशासन महाशाखा	
	१.५.२ सार्क मुलुकका लोक सेवा आयोगका प्रकाशनहरूको आदान-प्रदान गर्ने।	- आदान-प्रदान भएको हुने।	- निरन्तर					२५	- प्रशासन महाशाखा	
१.६ अन्य मुलुकका लोक सेवा आयोग/निकायसँग कार्यगत सम्बन्ध र आपसी सहयोगका क्षेत्र पहिचान गरी असल अभ्यासको आदान-प्रदान गरिने छ।	१.६.१ विभिन्न मुलुकका लोक सेवा आयोग/निकायसँग सम्पर्क स्थापित गर्ने।	आपसी सहयोगका क्षेत्र पहिचान भइ असल अभ्यासको आदान-प्रदान भएको हुने।	५ पटक					१	- प्रशासन महाशाखा	
	१.६.२ विभिन्न मुलुकका लोक सेवा आयोग/निकायसँग आवश्यकताअनुसार भर्चुअल बैठक/अन्तरक्रिया गर्ने।		५ पटक					५	- प्रशासन महाशाखा	
	१.६.३ विभिन्न मुलुकका लोक सेवा आयोग/निकायको आवश्यकताअनुसार अध्ययन भ्रमण गर्ने।		५ पटक					५००	- प्रशासन महाशाखा	

५.३ सम्भाव्य जोखिमको विश्लेषण तथा व्यवस्थापन

आयोग र मातहतका कार्यालयको प्रतिबद्धताविना प्रस्तावित रणनीतिक क्रियाकलापको सफलतापूर्वक कार्यान्वयन नहुने हुँदा त्यसका लागि आवश्यक अवस्था सुनिश्चित गरिने छ । सुरक्षा निकाय तथा सङ्गठित संस्थाको पदपूर्तिका लागि लिइने लिखित परीक्षाका लागि आवश्यक विनियमावली तथा पाठ्यक्रमहरूमा लोक सेवा आयोग ऐन-२०७९ तथा नियमावली-२०७९ बमोजिमका प्रावधान लागु गर्न आयोग क्रियाशील हुने छ ।

यस योजनाको सफल कार्यान्वयनका लागि कर्मचारी क्षमता विकास अनिवार्य हुने हुँदा यसका लागि आयोग र मातहत कार्यालयमा कार्यरत कर्मचारीलाई तालिम, अध्ययन, भ्रमण तथा मौद्रिक एवम् गैरमौद्रिक प्रोत्साहनमार्फत उत्साहित र क्रियाशील तुल्याइने छ ।

नेपाल सरकार, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय, सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय, अर्थ मन्त्रालय, सहरी विकास मन्त्रालय, सुरक्षा निकायहरू तथा सम्बन्धित सङ्गठित संस्थाहरूबाट यस योजनाको कार्यान्वयन, वित्तीय तथा भौतिक पूर्वाधार विकास र कार्यात्मक क्षेत्रमा आवश्यक सहयोग जुट्ने अपेक्षा गरिएको छ । विषय विज्ञ वा दक्षहरू, आयोगबाट सञ्चालन हुने परीक्षाहरूमा परीक्षा भवन उपलब्ध गराई सहयोग गर्नुहुने कलेज, विद्यालयहरू, परीक्षामा परीक्षा भवन तथा परीक्षार्थीको सुरक्षार्थ खटिनुहुने सुरक्षाकर्मीलगायतको सहयोगविना यस रणनीतिक योजनाको लक्ष्य पूरा गर्न सम्भव नहुने हुँदा आयोगसँग सम्बद्ध पक्षहरूको सकारात्मक, रचनात्मक सहयोग र सहकार्यको अपेक्षा गर्दछ ।

आयोगको कार्यसम्पादनमा अन्य निकायबाट अपेक्षित सहयोग प्राप्त गर्नका लागि ती निकायहरूसँग नियमित सम्पर्क तथा समन्वय गरिने छ । यस रणनीतिक योजनाका लक्ष्यहरू हासिल गर्न प्रस्तावित क्रियाकलापहरू कार्यान्वयनका लागि प्रारम्भिक रूपमा आवश्यक पर्ने रकम अनुमान गरिएको छ । सो अनुमानित रकम आवश्यक परेको समय र परिमाणमा प्राप्त हुन सकेमा मात्रै अपेक्षित प्रतिफल हासिल हुन सक्ने स्थिति रहन्छ । त्यसैले वार्षिक बजेट अनुमान तथा छलफल गर्दा राष्ट्रिय योजना आयोग तथा अर्थ मन्त्रालयसँग रणनीतिक योजनाको अपेक्षित उपलब्धि र साधनको अपरिहार्यताका सम्बन्धमा प्रस्ट पाउँदा साधन विनियोजनमा सुनिश्चितता खोजिने छ । यसरी रणनीतिक योजना कार्यान्वयनमा आउनसक्ने जोखिमको न्यूनीकरण तथा व्यवस्थापन आयोगबाट हुने छ ।

५.४ अनुगमन तथा मूल्याङ्कन

यस रणनीतिक योजनाको अनुगमन तथा मूल्याङ्कनका लागि देहायबमोजिम व्यवस्था तथा अभ्यास गरिने छ :

५.४.१ अनुगमन

(क) रणनीतिक योजनाको कार्यान्वयन योजना र वार्षिक कार्ययोजना अनुगमनको प्रमुख आधार

यस रणनीतिक योजनाको कार्यान्वयन योजनामा निर्दिष्ट जिम्मेवारीअनुरूप नै क्रियाकलापहरूको कार्यसम्पादन गरिने छ । कार्यान्वयन योजनाअनुरूप समयमै कार्य सम्पादन भए/नभएको जानकारी लिनु र कार्यान्वयनमा कुनै समस्या परेको भए

त्यसको समयै पहिचान तथा समाधान गर्नु अनुगमनको मुख्य उद्देश्य रहने छ । वार्षिक कार्ययोजना बनाउने प्रमुख आधार पनि रणनीतिक योजना भएकाले यी दुवै दस्तावेजहरू अनुगमनका प्रमुख आधारका रूपमा रहने छन् । निर्दिष्ट जिम्मेवारीअनुरूप सम्बन्धित ईकाइबाट कार्यसम्पादन भए/नभएका सम्बन्धमा जानकारी लिने र कुनै क्रियाकलापको कार्यान्वयनमा कुनै समस्या परेको भए समयमै पहिचान तथा समाधान गर्नका लागि सम्पादित कार्यको समग्र अनुगमन तथा मूल्याङ्कन आयोगबाटै हुने छ ।

(ख) अनुगमनमा नतिजा सूचकहरूको प्रयोग

यस योजनाको अनुगमन गर्दा कार्यान्वयन योजनामा रहेका नतिजा सूचकहरू (Results indicators) लाई प्रमुख आधारका रूपमा लिइने छ । यसका अतिरिक्त वार्षिक विकास कार्यक्रममा रहेका कार्यसम्पादन सूचकहरू (Performance indicators) तथा माइलस्टोन (Milestones) लाई समेत आधार मानी नियमित रूपमा अनुगमन गरिने छ । रणनीतिक योजनाको कार्यान्वयन गर्दा भएको खर्च रकमबाट हासिल भएको नतिजा अनुगमन गर्न नै यी सूचकहरूको प्रयोग गरिने छ ।

(ग) प्रतिवेदन तथा समीक्षा व्यवस्था

कार्यान्वयन योजनामा निर्दिष्ट जिम्मेवारीअनुसार क्रियाकलापहरूको कार्यान्वयन समयमै गर्नु र सोको प्रगतिको मासिक, त्रैमासिक तथा वार्षिक प्रतिवेदन आयोगको योजना तथा अनुगमन गर्ने महाशाखामा पठाउने दायित्व सम्बद्ध महाशाखा वा कार्यालय प्रमुखको हुने छ । यसरी प्राप्त प्रगतिको सङ्कलन तथा विश्लेषणसहितको प्रस्तुतीकरण तयार गरी प्रत्येक त्रैमासिक सकिएपछिको तेस्रो हप्तामा आयोगका पदाधिकारीहरूको उपस्थितिमा समीक्षा बैठक आयोजना गरी प्रगतिको समीक्षा गरिने छ । आर्थिक वर्ष समाप्त भएपश्चात् साउनको तेस्रो हप्तामा वार्षिक प्रगति समीक्षा गरिने छ ।

समीक्षा बैठकमा कार्यान्वयनका लागि जिम्मेवार निकायका प्रमुखहरूले प्रगतिको स्थिति, समस्याहरू, समस्या समाधानका लागि अपनाएका उपायहरू र आयोगबाट हुनुपर्ने निर्णयका लागि सुझाव प्रस्तुत गर्ने छन् । यस समीक्षामा रणनीतिक योजनामा समावेश भएका क्रियाकलापहरू वार्षिक कार्ययोजनामा के कति समावेश हुन सक्त्यो ? समावेश भएका ती क्रियाकलापहरू कार्यान्वयनमा लैजान सकिए, सकिएनन् ? कुनै क्रियाकलाप कार्यान्वयन हुन नसकेको भए त्यसका कारणहरू के थिए ? र कुनै समस्या भए त्यसको कारण पहिचान गरी समाधान गर्ने उपायहरू के हुन् ? जस्ता प्रश्नहरूको उत्तर पहिल्याइने छ । त्यस सम्बन्धमा समीक्षा बैठकमा विस्तृत समीक्षा गरी आवश्यक निर्णय लिइने छ । त्यसैले आयोगका स्तरमा हुने समीक्षा बैठक नै वार्षिक प्रगतिको समीक्षा गर्ने माध्यम हुने छ ।

(घ) अनुगमनसम्बन्धी जिम्मेवारी

सिद्धान्ततः अनुगमन कार्यान्वयनका क्रममा कार्यान्वयनका लागि जिम्मेवार पदाधिकारीबाटै गरिने विषय हो । यसका अतिरिक्त माथिल्लो निकाय तथा पदाधिकारीको पनि आफूअन्तर्गतका सबै कार्यक्रमको अनुगमन गर्ने जिम्मेवारी रहन्छ । समयमै समस्याको पहिचान तथा समाधान गर्नका लागि सम्पादित कार्यको समग्र अनुगमन तथा मूल्याङ्कन आयोगबाटै हुने छ । यसका लागि ती क्रियाकलापहरूको कार्यान्वयन स्थिति तथा समस्या आदिका सम्बन्धमा

नियमित रूपमा अनुगमन गरी आयोगलाई जानकारी गराउने मूल जिम्मेवारी आयोगका सचिवको रहने छ । आयोगले यस रणनीतिक योजनाका उद्देश्य र लक्ष्य हासिल गर्ने सम्बन्धमा भएको प्रगतिको निरन्तर समीक्षा गर्ने छ । रणनीतिक योजना र वार्षिक कार्यक्रमका लक्ष्यअनुरूप गरिएको कार्यसम्पादनको नियमित अनुगमन तथा मूल्याङ्कन आयोग र सचिवालयले देहायअनुसार गर्ने छ :-

अनुगमन र मूल्याङ्कन गरिने विषयवस्तु	जिम्मेवार पक्ष		
	आयोग	सचिवालय	महाशाखा/मातहत कार्यालय
रणनीतिक योजना	वार्षिक	अर्धवार्षिक	-
वार्षिक योजना	वार्षिक	त्रैमासिक	मासिक
विभागीय योजना	-	-	मासिक

५.४.२ मूल्याङ्कन

रणनीति कार्यान्वयनको वार्षिक समीक्षाका अतिरिक्त यसको मध्यावधि तथा कार्यान्वयन अवधि समाप्त भएपश्चात् अन्तिम मूल्याङ्कन गरिने छ । रणनीतिले राखेका परिमाणात्मक लक्ष्यअनुसारको उपलब्धी र नतिजाको मूल्याङ्कन गरिने छ । कार्यान्वयनसँग सम्बन्धित समस्याको लेखाजोखा एवम् तिनका समाधानका लागि अवलम्बन गरिएका उपायको प्रभावकारितासमेतको मूल्याङ्कन गरिने छ । यसका साथै रणनीतिमा गरिने तत्कालीन सुधारका लागि मार्ग प्रशस्त गर्नुका साथै आवश्यकता अनुसार आवधिक तथा दीर्घकालीन सुधारका लागि समेत मार्गदर्शन गरिने छ । यस रणनीतिको मूल्याङ्कन देहायबमोजिम हुने छ :-

(क) मध्यावधि मूल्याङ्कन

योजना कार्यान्वयनको मध्यम अवधि अर्थात् दुई वर्ष छ महिना पूरा भएपछि मध्यावधि मूल्याङ्कन गरिने छ । यसका लागि विज्ञ समूह वा संस्थाको छनोट गरी स्वतन्त्र तेस्रो पक्षबाट मूल्याङ्कन गराइने छ । विज्ञ टोलीले यस रणनीतिका लक्ष्य, उद्देश्य, नतिजा सूचक र क्रियाकलापहरूका आधारमा मूल्याङ्कन गर्ने छ । मूल्याङ्कन गर्दा निर्धारित लक्ष्य हासिल हुन नसकेका अवस्थामा त्यसका कारणहरू पहिचान गरी समाधानका लागि सिफारिस गर्ने वा आवश्यकताअनुसार लक्ष्य परिमार्जन गर्नुपर्ने भए सोसमेत खुलाउन लगाई सुझाव लिइने छ । मूल्याङ्कनको सहजीकरणका लागि आवश्यकताअनुसार विज्ञलाई समेत समावेश गरी आयोगमा निर्देशक समिति गठन गर्न सकिने छ । मूल्याङ्कनसम्बन्धी थप विधि र प्रक्रिया मूल्याङ्कनकर्तासँगको छलफलबाट निर्धारण गर्न सकिने छ । यस्तो मूल्याङ्कनमा मूल्याङ्कनकर्ताको निष्पक्षतामा हस्तक्षेप नहुने गरी आयोगका कर्मचारीहरूलाई समेत सहभागी गराउन सकिने छ ।

(ख) अन्तिम मूल्याङ्कन

रणनीति कार्यान्वयनको पाँच वर्ष पूरा भएपछि अन्तिम मूल्याङ्कन गरिने छ । स्वतन्त्र विज्ञ समूह वा संस्थामार्फत गराइने उक्त मूल्याङ्कनले सान्दर्भिकता, कार्यकुशलता, सामञ्जस्यता, प्रभावकारिता, दिगोपना र प्रभाव जस्ता मूल्याङ्कनका आधारहरू प्रयोग गर्ने छन् । यस योजनाको नतिजा खाकामा रहेका कतिपय सूचकहरू हासिल भए/नभएको मूल्याङ्कन गर्न परिमाणात्मक तथा गुणात्मक प्राथमिक तथ्याङ्क समेतको आवश्यकता हुने भएकाले त्यसका लागि आवश्यक औजारहरूको समेत प्रयोग गरिने छ । विज्ञ टोलीले यस रणनीतिका लक्ष्य, उद्देश्य, नतिजा सूचक र क्रियाकलापहरूका आधारमा मूल्याङ्कन गर्ने छ । मूल्याङ्कनसम्बन्धी विस्तृत विधि विज्ञसमेतको सुझावका आधारमा निर्धारण गरिने छ ।