



# GARC: છઠ્ઠો અહેવાલ

## ડિસેમ્બર, ૨૦૨૫

ગુજરાત વહીવટી સુધારણા પંચ (GARC)



## વિષયસૂચિ

ગુજરાત વહીવટી સુધારણા પંચ (GARC) વિશે .....	2
સંક્ષિપ્ત અહેવાલ.....	4
<b>1 સંદર્ભ.....</b>	<b>6</b>
1.1 મુખ્ય ભરતી એજન્સીઓ અને તેમની ભૂમિકા.....	8
1.2 વર્તમાન ભરતી પ્રક્રિયાનો ઝાંખી .....	13
1.3 વર્તમાન ડિજિટલ પ્રણાલીઓની ઝાંખી .....	15
<b>2 ગુજરાતમાં નિયમિત કર્મચારીઓની ભરતીમાં પડકારો .....</b>	<b>18</b>
2.1 ભરતી એજન્સીઓ દ્વારા સામનો કરવામાં આવતા પડકારો .....	21
2.2 સરકારી વિભાગો દ્વારા સામનો કરવામાં આવતા પડકારો .....	27
2.3 ઉમેદવારો દ્વારા સામનો કરવામાં આવતા પડકારો .....	28
<b>3 ભલામણો .....</b>	<b>31</b>
3.1 સુધારો વ a: GPSC હેઠળ વર્ગ વ અને વર્ગ રના સમકક્ષ કેડર માટે ભરતી અને પરીક્ષાઓની એક સંકલિત પ્રણાલી 31	
સુધારો વb: નોન-ટેકનિકલ વર્ગ ૩કેડર માટે સમાન પ્રવેશ પરીક્ષા .....	38
3.2 સુધારો ર: એજન્સીઓ દ્વારા ઝડપી સ્વીકૃતિ અને સંબંધિત પ્રશ્નોને ઘટાડવા એક પારદર્શક અને સુવ્યવસ્થિત માંગણી પ્રક્રિયા .....	42
3.3 સુધારો ૩: ઓછામાં ઓછા મેન્યુઅલ હસ્તક્ષેપ સાથે ટેકનોલોજીથી સજ્જ ડિજિટલ દસ્તાવેજ ચકાસણી પ્રક્રિયા.....	44
3.4 સુધારો ૪: સંપૂર્ણ સ્પષ્ટતા અને પારદર્શિતા સાથે ઉમેદવારો માટે અનુકૂળ પ્રક્રિયા.....	47
3.5 સુધારો ૫: સંપૂર્ણ ડિજિટલ ભરતી પ્રક્રિયા - માંગણીઓથી શરૂ કરીને અંતિમ ઉમેદવારની નિમણૂક સુધી.....	51
3.6 સુધારો ૬: ક્ષમતા નિર્માણ અને ભરતીના પરિણામોમાં સુધારા માટે ભરતી એજન્સીઓનું રૂપાંતરણ અને સશક્તિકરણ 54	
3.7 ૩.૭ સુધારો ૭: થર્ડ પાર્ટી ઇન્ફ્રાસ્ટ્રક્ચર સુવિધાઓના ઉપયોગથી કોમ્પ્યુટર/OMR પરીક્ષાઓ તરફ શિફ્ટ થવું.....	59
3.8 સુધારો ૮: નવા પદો ભરવાની પ્રક્રિયાને સુવ્યવસ્થિત કરવી અને ૧૦-વર્ષના ભરતી કેલેન્ડર બનાવવા .....	64
<b>4 સુધારાથી અપેક્ષિત ફાયદા .....</b>	<b>66</b>
<b>5 નિષ્કર્ષ.....</b>	<b>68</b>
<b>6 પરિશિષ્ટ .....</b>	<b>69</b>
<b>7 સ્વીકૃતિઓ .....</b>	<b>74</b>

## ગુજરાત વહીવટી સુધારણા પંચ (GARC) વિશે

ભારતમાં વહીવટી સુધારાઓ પારદર્શિતા, કાર્યક્ષમતા, જવાબદારી અને વહીવટી માળખા અને પ્રક્રિયાઓને સંસ્થાનવાદી પ્રભાવથી મુક્ત કરવા પર કેન્દ્રિત રહ્યા છે. આપણે બંધારણને સ્વીકાર્યું તેને ૭૫ વર્ષ પૂર્ણ થવાના અવસરે, રાષ્ટ્રને માર્ગદર્શિત કરતી બંધારણીય વહીવટી પ્રણાલીઓ અને તેના માળખા પર આપણને ગર્વ છે. મજબૂત વહીવટી માળખાએ બંધારણીય મૂલ્યોના અસરકારક અમલીકરણ અને જાહેર સેવાઓની પ્રભાવી ઉપલબ્ધતા સુનિશ્ચિત કરી છે. આ સમયે જ્યારે આપણે વિકસિત ભારત @૨૦૪૭ના ધ્યેયને પૂર્ણ કરવા તરફ દરણફાળ ભરી રહ્યા છીએ ત્યારે, ગુજરાત સરકાર પણ આ લક્ષ્ય માટે યોગદાન આપવામાં કોઈ કસર નહિ છોડે.

આપણા દેશ સમક્ષ ગુજરાત સુશાસનનું એક આદર્શ ઉદાહરણ રહ્યું છે અને કેન્દ્ર સરકારની મુખ્ય યોજનાઓના અમલીકરણમાં હંમેશા અગ્રણી રહ્યું છે. ટેકનોલોજીથી સજ્જ સેવા વિતરણ પ્લેટફોર્મ અને સ્વાગત પ્લેટફોર્મ જેવી ફરિયાદ નિવારણ સેવાઓનો પાયો પણ રાજ્યએ નાખ્યો છે. આ અમૂત કાળમાં જ્યારે આપણે વિકસિત રાષ્ટ્ર બનવા તરફ અગ્રેસર થઈ રહ્યા છીએ ત્યારે, ગુજરાત આધુનિક સમાજની જરૂરિયાતોને પૂર્ણ કરવા તેમજ સરકારી વિભાગોની વધી રહેલી જવાબદારીઓ અને શાસનના બદલાતા સ્વરૂપ સાથે તાલમેલ સ્થાપિત કરવાની પોતાની ક્ષમતાને વિકસિત કરવા માટે પ્રતિબદ્ધ છે.

ગુજરાત સરકારના અંદાજપત્ર (૨૦૨૫-૨૬)માં ૨૦ ફેબ્રુઆરી, ૨૦૨૫ના રોજ ગુજરાત વહીવટી સુધારણા પંચ (GARC) ની રચનાની જાહેરાત કરવામાં આવી હતી. આ જાહેરાત થયાના એક અઠવાડિયાની અંદર ગુજરાત સરકારે ૨૫ ફેબ્રુઆરી, ૨૦૨૫ના રોજ સરકારી ઠરાવ દ્વારા ગુજરાત વહીવટી સુધારણા પંચની રચના કરી, જેમાં આયોગનું સંયોજન, વિચારાર્થ મુદ્દા (Terms of Reference) અને આયોગનો સમયગાળો સમાવિષ્ટ છે. ગુજરાત વહીવટી સુધારણા પંચ (GARC) ની સ્થાપના વ્યાપક વહીવટી સુધારાઓને લાગુ કરવા માટે કરવામાં આવી છે. આ પહેલનો હેતુ રાજ્યની સંરચનાત્મક રૂપરેખા, કાર્યપદ્ધતિઓ અને કાર્યકારી પ્રક્રિયાઓને વધુ સારી બનાવવાનો છે. ભવિષ્યની જરૂરિયાતોને અનુરૂપ રાજ્યની વહીવટી પ્રણાલીની કાર્યક્ષમતા, અસરકારકતા અને પ્રતિભાવક્ષમતાને મૂળભૂત રીતે મજબૂત બનાવવાના ઉદ્દેશથી આયોગ કાર્ય કરશે.

પાયાથી શરૂઆતના અભિગમ (બોટમ-અપ અભિગમ)નો ઉપયોગ કરીને GARC વહીવટી સુધારા લાવવા માંગે છે. તેના માટે આયોગ વહીવટી કામગીરી સાથે સંકળાયેલા તમામ હિસ્સેદારો સાથે નજીકથી કામ કરશે અને ફોકસ ગ્રુપ ચર્ચાઓ (FGDs) દ્વારા વહીવટી સુધારાઓ માટે જરૂરી આંતરદૃષ્ટિ મેળવશે. સામાન્ય વહીવટ વિભાગ, આરોગ્ય વિભાગ, શિક્ષણ વિભાગ અને મહેસૂલ વિભાગના તમામ હિસ્સેદારો, નિષ્ણાતો અને ક્ષેત્ર ઉદ્યમીઓ સહિત અન્યો સાથે ફોકસ ગ્રુપ ચર્ચાઓ કરવામાં આવશે. દરેક વિભાગ માટે અલગ ભલામણો આપવાને બદલે, GARC સરળતાથી લાગુ કરી શકાય તેવા સામાન્ય સુધારાઓથી શરૂઆત કરવાની યોજના ધરાવે છે જે 'વધુ સારું કરવાની' કાર્યપ્રણાલીને પ્રોત્સાહન આપશે. ત્યારબાદ પાયાના પ્રણાલીગત ફેરફારો તરફ ધ્યાન કેન્દ્રિત કરવામાં આવશે.

ગુજરાત વહીવટી સુધારણા પંચ સંપૂર્ણ-શાસનનો અભિગમ અપનાવશે અને નીચેના મુદ્દાઓ પર વિચારણા કરીને ભલામણો રજૂ કરશે:

- ❖ વહીવટી અને શાસન માળખું (Administrative and Governance Structure)
- ❖ માનવબળ અને માનવ સંસાધનોનું સુયોજન (Rationalization of Manpower and Human Resources)
- ❖ નાણાકીય વ્યવસ્થાપન અને સંસાધનોનો શ્રેષ્ઠ ઉપયોગ (Financial Management and Resource Optimization)
- ❖ વિકેન્દ્રીકરણ અને સ્થાનિક શાસન (Decentralization and Local Governance)
- ❖ ટેકનોલોજી અને નવીનતા (Technology and Innovations)
- ❖ નિરીક્ષણ અને મૂલ્યાંકન માળખું (Monitoring and Evaluation Structure)

## સંક્ષિપ્ત અહેવાલ

રાજ્યના રોજિંદા વહીવટી કાર્યને સુવ્યવસ્થિત રીતે ચલાવવા માટે જરૂરી એવા મજબૂત અને સક્ષમ જાહેર સેવા કર્મચારીઓની નિમણૂકમાં ભરતી પ્રક્રિયા મહત્વનો ભાગ ભજવે છે. ભરતી પ્રક્રિયાને મજબૂત બનાવવાના અનેક પ્રયાસો છતાં, ગુજરાતના સરકારી વિભાગોમાં હંમેશા ખાલી પડેલી જગ્યાઓની સમસ્યા જોવા મળે છે, જેના પરિણામે સેવા વિતરણમાં વિક્ષેપ પડે છે અને કરાર આધારિત કર્મચારીઓ પર નિર્ભરતા વધી જાય છે. વર્તમાન સમયમાં ભરતી પ્રક્રિયા પૂર્ણ થવામાં ઘણી વાર ૧ થી ૩ વર્ષ જેટલો સમય લાગી જાય છે. અરજદારોની સંખ્યામાં વધારો, જટિલ માંગણી પ્રક્રિયાઓ, આંશિક ડિજિટાઇઝેશન અને હિસ્સેદારો વચ્ચે યોગ્ય સંકલનના અભાવને કારણે ભરતી પ્રક્રિયા ધીમી પડી ગઈ છે અને બિનકાર્યક્ષમતા ઊભી થઈ છે.

GAARC દ્વારા આ અહેવાલના માધ્યમથી ગુજરાતમાં વર્તમાન ભરતીની વ્યવસ્થાનું વિશ્લેષણ કરવામાં આવ્યું છે. તેમાં સંલગ્ન તમામ હિસ્સેદારોને લાગુ પડતા પડકારો અંગે સુધારા રજૂ કરવામાં આવ્યા છે. તેમાંથી અમુકનો સારાંશ આ પ્રમાણે છે:

- ❖ ભરતી એજન્સીઓ દ્વારા વિભાજિત માંગણીઓ અને અસંગત નિયમોને કારણે પરીક્ષાઓની સંખ્યા નોંધપાત્ર રીતે વધી જાય છે જેના લીધે તેમની વહીવટી ક્ષમતા પર ભારણ વધે છે.
- ❖ ખાલી જગ્યાઓની મંજૂરીમાં વિભાગોને વિલંબનો સામનો કરવો પડે છે. તે સિવાય વર્કફોર્સના આયોજન માટે એક સંકલિત પ્રણાલીનો અભાવ અને ભરતી એજન્સીઓ સાથે સંકલનમાં પડકારોનો સામનો કરવો પડે છે.
- ❖ ઉમેદવારોને વારંવાર અવરોધો, ટેકનિકલ ભૂલો, આકરી પ્રક્રિયાઓ અને વિલંબનો સામનો કરવો પડે છે જે અનિશ્ચિતતા પેદા કરે છે અને ક્યારેક તેમને વય મર્યાદાથી આગળ ધકેલી દે છે.
- ❖ મેન્યુઅલ દસ્તાવેજ ચકાસણી, પ્રમાણપત્રના ડેટાબેઝ સાથે નબળું ડિજિટલ એકીકરણ અને સુસંગત વ્યવસ્થાના અભાવે વિલંબ અને મુકદ્દમા થાય છે.

આ પડકારોનો સામનો કરવા અને ભરતી પ્રક્રિયાની સરેરાશ સમયસીમાને એક વર્ષ કરતા ઓછા સમય સુધી લાવવા માટે, આ અહેવાલ નીચેના સુધારાઓનો પ્રસ્તાવ મૂકે છે:

- ❖ **એકીકૃત ભરતી ઝુંબેશ અને પરીક્ષાઓ:** વર્ગ ૧ અને વર્ગ ૨ના સમકક્ષ કેડર માટે ભરતી ઝુંબેશને મર્જ કરવામાં આવે અને વર્ગ ૩ કેડર માટે એક સામાન્ય પ્રવેશ પરીક્ષા દાખલ કરવામાં આવે.
- ❖ **પ્રમાણિત રિક્રિયેશન સિસ્ટમ (માંગણી પ્રણાલી):** માંગણી માટે નિશ્ચિત સમયગાળો (રિક્રિયેશન વિન્ડો), નિયમોનું નિરીક્ષણ કરવા માટે એક કેન્દ્રીય સેલ અને સંપૂર્ણપણે ડિજિટલ સબમિશન અને ટ્રેકિંગ સાથે સ્પષ્ટ માંગણી પ્રણાલી બનાવવામાં આવે.
- ❖ **ટેક-સક્ષમ ડિજિટલ દસ્તાવેજ ચકાસણી:** રીઅલ-ટાઇમ ચકાસણી માટે આધાર, ડિજિલોકર અને અન્ય ડેટાબેઝ સાથે સંકલિત કરીને વર્તમાન પ્રણાલીઓને મજબૂત બનાવવામાં આવે.

- ❖ **સંપૂર્ણ પારદર્શિતા સાથે ઉમેદવારો માટે અનુકૂળ પ્રક્રિયાઓ:** એકીકૃત ઉમેદવાર IDનો ઉપયોગ કરીને તેમના માટે એક ડેશબોર્ડ બનાવવામાં આવે અને મેરિટની નજીકના ઉમેદવારોને અન્ય તકો મળી શકે તેથી તેમની યાદી પ્રકાશિત કરવામાં આવે જેથી ઉમેદવારોના અનુભવ અને વિશ્વાસમાં વધારો થાય.
- ❖ **સંપૂર્ણ ડિજિટલ ભરતી પ્રક્રિયા (એન્ડ-ટુ-એન્ડ ડિજિટલ વર્કફ્લો):** રિક્રિયેશનથી લઈને એપોઇન્ટમેન્ટ સુધીની દરેક કામગીરીના સંચાલન માટે એક જ ડિજિટલ સિસ્ટમને અમલી બનાવવામાં આવે જેમાં પ્રોએક્ટિવ ટાઇમ અને સર્વિસ ટ્રેકિંગની સુવિધા હોય.
- ❖ **ભરતી એજન્સીઓને મજબૂત બનાવવી:** આધુનિક સુવિધાઓ અને નિષ્ણાતોના માર્ગદર્શનથી એજન્સીઓની ક્ષમતામાં વધારો કરવો. દર મહિને સમસ્યાઓ ઉકેલવા માટે કાયમી ભરતી સંકલન સમિતિ બનાવવામાં આવે.
- ❖ **થર્ડ પાર્ટી ઇન્ફ્રાસ્ટ્રક્ચર સુવિધાઓના ઉપયોગથી કોમ્પ્યુટર/OMR પરીક્ષાઓ તરફ શિફ્ટ થવું:** MCQ-આધારિત પરીક્ષા પદ્ધતિ અપનાવવી, થર્ડ પાર્ટી વિક્રેતાઓને ઓનબોર્ડ કરીને CBT અથવા OMR ફોર્મેટ દ્વારા પરીક્ષાઓ યોજવામાં આવે અને પરીક્ષાઓનું નિરીક્ષણ કરવા માટે સમર્પિત એકમોની સ્થાપના કરવામાં આવે.
- ❖ **નવી પોસ્ટ નિર્માણની પ્રક્રિયાને સુવ્યસ્થિત બનાવવી અને ૧૦ વર્ષના ભરતી કેલેન્ડરનું નિર્માણ કરવું:** મંજૂર થયેલી જગ્યાઓ અને અપેક્ષિત નિવૃત્તિઓ સાથેનું એક નિશ્ચિત ૧૦ વર્ષનું ભરતી કેલેન્ડર બનાવવામાં આવે, જેમાં વિભાગવાર જરૂરિયાત માટે વાર્ષિક સમીક્ષાની જોગવાઈ સામેલ કરવામાં આવે.

## 1 સંદર્ભ

રાજ્યની વ્યવસ્થાને દરરોજ સંચાલિત કરતા જાહેર અધિકારીઓને જાળવી રાખવા માટે ભરતી એક મહત્વપૂર્ણ આધારસ્તંભ છે. આવશ્યક સેવાઓ પૂરી પાડવા, વિકાસ કાર્યક્રમો અમલમાં મૂકવા અને દરેક સ્તરે અસરકારક શાસન સુનિશ્ચિત કરવા માટે ગુજરાત સરકાર (GoG) માટે એ જરૂરી બને છે કે પાત્રતા ધરાવતા કર્મચારીઓ નિયમિત અને વિશ્વસનીય રીતે શાસનમાં સામેલ થતા રહે. તેથી, કાર્યક્ષમ ભરતી પ્રણાલી માત્ર વહીવટી જરૂરિયાત જ નથી, પરંતુ તે જાહેર વિશ્વાસ અને સંસ્થાકીય વિશ્વસનીયતાને પણ મજબૂતી આપે છે. રાજ્યના વર્કફોર્સના કદનો અર્થ એ છે કે ભરતીમાં નાનામા નાની બિનકાર્યક્ષમતાઓ પણ તમામ વિભાગોમાં અસર કરે છે, જેનાથી નાગરિકોને સેવા પહોંચાડવામાં અને લાંબા ગાળાના આયોજનમાં તેનો પ્રભાવ પડે છે.

સમય જતાં, ગુજરાતમાં ભરતીની પ્રણાલી પર ભારણ વધતું ગયું છે. અરજદારોની સંખ્યામાં વધારો, જટિલ માંગણી પ્રક્રિયાઓ અને ખાલી જગ્યાઓ ઝડપથી ભરવાની વધતી માંગને કારણે ઉમેદવારો, ભરતી એજન્સીઓ અને સરકારી વિભાગોને અસર કરતા પડકારો સતત જોવા મળ્યા છે. આમાં પ્રક્રિયાગત વિલંબ, ડિજિટલ સિસ્ટમ્સનું મર્યાદિત એકીકરણ, પુનરાવર્તિત દસ્તાવેજ ચકાસણી, હિસ્સેદારો વચ્ચે અપૂરતું સંકલન અને તે સિવાય ઘણી અન્ય બાબતો પણ સામેલ છે. વધુમાં, વારંવાર થતા મુકદ્દમા, પરીક્ષાઓ માટે માળખાકીય અવરોધો અને જૂના ભરતી નિયમોએ પ્રક્રિયાને વધુ ધીમી કરી દીધી છે. ગુજરાતની ભરતી પ્રણાલી આધુનિક અને વિસ્તરતા વહીવટની જરૂરિયાતો સાથે તાલમેલ રાખે તે સુનિશ્ચિત કરવા માટે આ પડકારોનો વ્યવસ્થિત રીતે સામનો કરવો જરૂરી છે.

આજે, ગુજરાતમાં અનેક વિભાગોમાં વિવિધ કેડરમાં મોટા પાયે ખાલી જગ્યાઓ જોવા મળી રહી છે. તેની સૌથી વ્યાપક અસર ગ્રાઉન્ડ વર્કફોર્સ જેમ કે શિક્ષકો, આરોગ્ય કર્મચારીઓ, પોલીસ કર્મચારીઓ અને તલાટીઓમાં દેખાય છે, જેમની હાજરી રોજિંદા સેવા વિતરણ માટે મહત્વપૂર્ણ છે. આ ખાલી જગ્યાઓના કારણે વર્તમાન સ્ટાફ પર ભારણ વધવાની સાથે નાગરિકોને મળતી સેવાઓની ગુણવત્તા પર પણ સીધી અસર થાય છે. કેટલાક વિભાગોએ નાગરિક સેવા વિતરણની કામગીરી અને સાતત્ય જાળવવા માટે કરાર આધારિત અથવા આઉટસોર્સ કર્મચારીઓ જેવા કામચલાઉ સ્ટાફની ભરતીનો પણ આશરો લીધો છે.



S/L	GoG Department	% of total sanctioned positions <sup>1</sup>	% vacancies <sup>2</sup>
1	Panchayat, Rural Housing & Rural Development Department	45%	0 - 30%
2	Climate Change Department	0.004%	
3	Home Department	25%	30 - 40%
4	Labour, Skill Development and Employment Department	2%	
5	General Administration Department	0.30%	
6	Energy and Petrochemicals Department	0.10%	
7	Legislative and Parliamentary Affairs Department	0.02%	
8	Health & Family Welfare Department	7%	
9	Education Department	4%	
10	Finance Department	2%	
11	Agriculture, Farmers Welfare & Co-operation Department	2%	
12	Forest & Environment Department	1%	
13	Road & Building Department	1%	40-50%
14	Port & Transport Department	0.40%	
15	Legal Department	0.10%	>50%
16	Information & Broadcasting Department	0.10%	
17	Women & Child Development Department	0.10%	
18	Science & Technology Department	0.10%	
19	Revenue Department	4%	
20	Narmada, Water Resources, Water Supply and Kalpasar Department	2%	
21	Urban Development and Urban Housing Department	1%	
22	Social Justice & Empowerment Department	1%	
23	Industries & Mines Department	1%	
24	Tribal Development Department	0.40%	
25	Sports, Youth and Cultural Activities Department	0.20%	
26	Food, Civil Supplies & Consumer Affairs Department	0.20%	

The two largest departments, Panchayat (45% of total) and Home (25% of total), comprising ~70% of the total workforce fall in the lower % vacancy bucket (<40%)

Significantly large departments with >40% vacancies include Health (7% of total), Education (4% of total) and Revenue (4% of total)

1. Calculated as: (Sanctioned regular positions tagged to department) / (Total regular positions in HRMS)
  2. Calculated as: (Vacant regular positions for department) / (Sanctioned regular positions tagged to department)
- Source: GoG HRMS, July 2025

આકૃતિ ૧: વિવિધ વિભાગોમાં મંજૂર જગ્યાઓ સામે નિયમિત સ્ટાફ માટેની ખાલી જગ્યાઓ

સરકારી કર્મચારીઓની પસંદગીમાં પારદર્શિતા, નિષ્પક્ષતા અને કાર્યક્ષમતા સુનિશ્ચિત કરવા માટે ગુજરાતનું નિયમિત ભરતીનું માળખું ઘાયકાઓથી વિકસિત થયું છે. ગુજરાત જાહેર સેવા આયોગ (GPSC), ગુજરાત ગૌણ સેવા પસંદગી મંડળ (GSSSB), ગુજરાત પંચાયત સેવા પસંદગી મંડળ (GPSSB), અને ગુજરાત પોલીસ ભરતી બોર્ડ (GPRB) જેવી સંસ્થાઓએ ભરતીની એક કાર્યપ્રણાલી બનાવવામાં કેન્દ્રીય ભૂમિકા ભજવી છે, જે સુવ્યવસ્થિત, પરીક્ષા-આધારિત અને ગુણવત્તા (મેરિટ) આધારિત છે.

ગુજરાતના વ્યાપક શાસન સુધારાઓ અને ટેકનોલોજીના સમાવેશ પર ભાર મુકવામાં આવ્યો હોવાથી, ભરતીની પ્રણાલીઓમાં વધુ વ્યાપક સુધારા માટે મહત્વપૂર્ણ આધાર બન્યો છે. કામગીરીને સુવ્યવસ્થિત કરીને, શક્ય હોય ત્યાં સામાન્ય મૂલ્યાંકનો (પરીક્ષાઓ) અપનાવીને અને ભરતી માટે સંપૂર્ણ ડિજિટલ કાર્યપ્રણાલી વિકસાવીને, રાજ્ય પાસે કાર્યક્ષમતા, પારદર્શિતા અને ઉમેદવારોના અનુભવમાં નવા માપદંડો સ્થાપિત કરવાની તક છે. ગુજરાતની વર્તમાન ભરતી પ્રણાલી મજબૂત છે, પરંતુ તેમાં વિલંબ ઘટાડવા, વધુ ડિજિટલ સાધનોનો ઉપયોગ કરવા અને ખાલી જગ્યાઓ ઝડપથી અને વધુ કાર્યક્ષમ રીતે ભરવા માટે સુધારા કરી શકાય છે. આ અભિગમ ભરતી એજન્સીઓ અને વિભાગોને પારદર્શિતા અને ગુણવત્તાના મુખ્ય સિદ્ધાંતોને જાળવી રાખીને વહીવટી જરૂરિયાતોને અનુરૂપ પ્રતિભાવ આપવા સક્ષમ બનાવશે.

આ અહેવાલ દ્વારા, ગુજરાત વહીવટી સુધારા આયોગે નિયમિત કર્મચારીઓની ભરતી પ્રક્રિયામાં મુખ્ય પડકારોને ઓળખવાને અને સિસ્ટમને વધુ સુવ્યવસ્થિત, કાર્યક્ષમ અને ભવિષ્ય માટે સજ્જ બનાવવા માટે વ્યવહારુ સુધારા પ્રસ્તાવિત કર્યા છે. મંજૂરીની કામગીરીને સુવ્યવસ્થિત કરવા, ડિજિટલ માળખાગત સુવિધાને મજબૂત બનાવવા, આંતરવિભાગીય સંકલન વધારવા અને ઉમેદવારોની ભાગીદારીને સુધારવા પર આ અહેવાલમાં ધ્યાન કેન્દ્રિત કરવામાં આવ્યું છે.

આ અહેવાલમાં સૌપ્રથમ ગુજરાતની ભરતી એજન્સીઓ અને તેમની ભૂમિકાઓની રૂપરેખા આપવામાં આવી છે, ત્યારબાદ વર્તમાન ભરતી પ્રક્રિયાનું વિગતવાર મેપિંગ કરવામાં આવ્યું છે. ત્યારબાદ તે ઉમેદવારો, એજન્સીઓ અને સરકારી વિભાગો દ્વારા સામનો કરવામાં આવતા મુખ્ય પડકારોને પ્રકાશિત કરે છે, અને OJAS અને IASS જેવી ડિજિટલ સિસ્ટમોની સમીક્ષા કરે છે. આ વિશ્લેષણના આધારે, અહેવાલમાં સામાન્ય પ્રવેશ પરીક્ષા, ભરતી માટે સંપૂર્ણ ડિજિટલ પ્રક્રિયા, સરળ માંગણી પ્રક્રિયા અને ટેકનોલોજી-આધારિત દસ્તાવેજ ચકાસણી જેવા સુધારા સૂચવવામાં આવ્યા છે. દરેક સુધારાને લાગુ પડતી શ્રેષ્ઠ પ્રથાઓ અને વ્યવહારુ અમલીકરણ માર્ગદર્શિકાનો આધાર તેમાં પૂરો પાડવામાં આવ્યો છે.

## 1.1 મુખ્ય ભરતી એજન્સીઓ અને તેમની ભૂમિકા

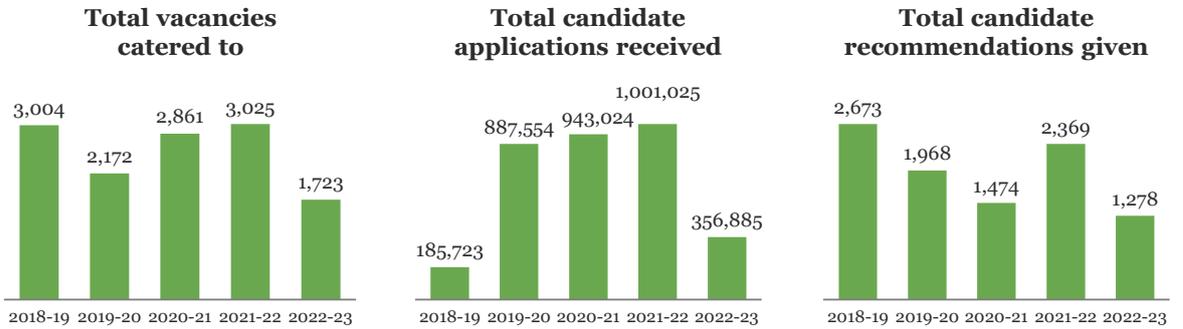
ગુજરાતની ભરતી પ્રણાલી ચાર મુખ્ય એજન્સીઓ દ્વારા સંચાલિત થાય છે, જેમાં દરેક એજન્સીઓની અલગ અલગ જવાબદારી, વૈધાનિક આધારો અને સ્વાયત્તતા છે. આ એજન્સીઓ એકસાથે એ સુનિશ્ચિત કરે છે કે રાજ્યની સિવિલ સેવાઓ, પંચાયત કેડર અને પોલીસ દળોમાં પારદર્શક, યોગ્યતા-આધારિત અને સ્પર્ધાત્મક પ્રક્રિયાઓ દ્વારા કર્મચારીઓની ભરતી કરવામાં આવે. આ એજન્સીઓ, જેમ કે GPSC, GSSSB, GPSSB અને GPRB, વહીવટી માળખાના વિવિધ સ્તરોમાં પાત્રતા ધરાવતા કર્મચારીઓ પૂરા પાડીને રાજ્યના શાસન અને સેવા વિતરણને સહયોગ આપવામાં મહત્વપૂર્ણ ભૂમિકા ભજવે છે.

## ગુજરાત જાહેર સેવા આયોગ (GPSC)

ગુજરાત જાહેર સેવા આયોગ (GPSC) રાજ્યની અગ્રણી ભરતી સંસ્થા છે, જે વર્ગ I અને વર્ગ II ગેઝેટેડ કેડર માટે ઉમેદવારોની પસંદગી માટે જવાબદાર છે, અને કેટલાક કિસ્સાઓમાં, વર્ગ III કેડરની પસંદગી કરે છે. GPSCની રચના ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ 308 હેઠળ કરવામાં આવેલી છે, જે ઉચ્ચ સ્વતંત્રતા સાથે સ્વાયત્ત બંધારણીય સત્તા તરીકે કાર્ય કરે છે અને રાજ્યપાલને રિપોર્ટ કરે છે. ભરતી પ્રક્રિયા સામાન્ય રીતે ત્રણ-સ્તરીય માળખાને અનુસરે છે જેમાં પ્રારંભિક પરીક્ષાઓ, મુખ્ય પરીક્ષાઓ અને વ્યક્તિગત ઇન્ટરવ્યુનો સમાવેશ થાય છે (કેટલાક કેડરની ભરતી 2 તબક્કાની પ્રક્રિયા દ્વારા પણ કરવામાં આવે છે). ગુણવત્તા અને નિષ્પક્ષતાના સિદ્ધાંત સાથે ગુજરાતમાં ઉચ્ચ-સ્તરીય વહીવટી ભરતી કરવામાં આવે છે અને GPSC ની સ્વાયત્તતા અને સુવ્યવસ્થિત પરીક્ષા પ્રક્રિયા તે સુનિશ્ચિત કરે છે.

Recruitment mandate	Legal creation	Autonomy	Exam pattern
Recruitment of Class 1 and Class 2 (gazetted) service cadres; (select class 3 roles included)	Constitutional body under Article 315	High autonomy, functions independently and reports to Governor directly	Prelims, Mains and Interview stages (Three tier or two tier process as the case may be)

### GPSC performance over 5 years (2018-19 to 2022-23)



**Total**

**12,700 +**

**33.7 L +**

**9,700 +**

### GPSC staff strength

Sanctioned **211**

Filled **112**

Vacancy % **47%**

Source: GPSC Annual Reports

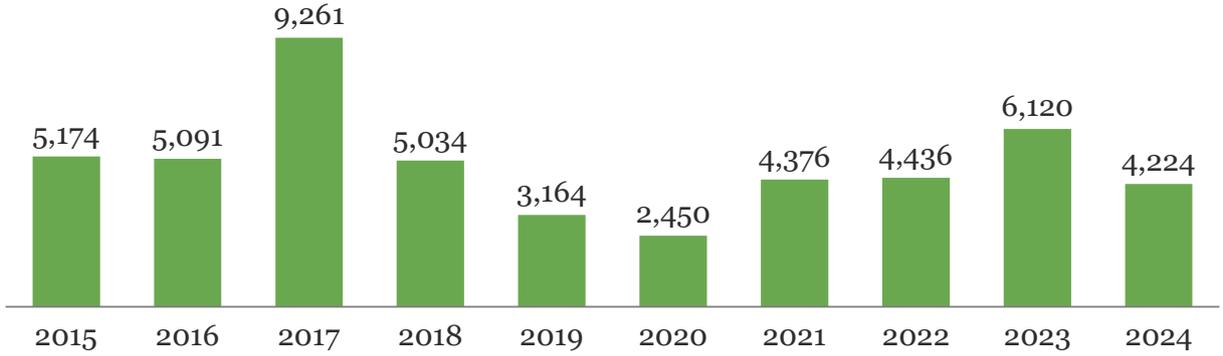
આકૃતિ ૨: GPSC સંક્ષિપ્ત ઝાંખી

## ગુજરાત ગૌણ સેવા પસંદગી મંડળ (GSSSB)

GPSC ના કાર્યક્ષેત્ર હેઠળ ન હોય તેવા વર્ગ III (નોન-ગેઝેટેડ) કેડર માટે ભરતી કરવાનું કામ ગુજરાત ગૌણ સેવા પસંદગી મંડળ (GSSSB) ને સોંપવામાં આવ્યું છે. એક એક્ઝિક્યુટિવ બોડી તરીકે સ્થાપિત, GSSSB સામાન્ય વહીવટ વિભાગ (GAD) હેઠળ મધ્યમ સ્વાયત્તતા સાથે કાર્ય કરે છે. GSSSB દ્વારા લેવાતી પરીક્ષાઓ મુખ્યત્વે ઓપ્ટિકલ માર્ક રેકગ્નિશન (OMR) આધારિત અથવા કોમ્પ્યુટર-આધારિત ભરતી પરીક્ષાઓ (CBRT) હોય છે, જે અલગ અલગ તબક્કામાં યોજાઈ શકે છે. ચોક્કસ કેડરમાં, વર્ણનાત્મક પેપર્સ અને શારીરિક કાર્યક્ષમતા કસોટીઓ પણ લેવામાં આવે છે, જોકે ઇન્ટરવ્યુ આ પ્રક્રિયાનો ભાગ નથી. રાજ્ય વહીવટમાં ફ્રન્ટલાઈન અને સહાયક ભૂમિકાઓ માટે પર્યાપ્ત સ્ટાફિંગ સુનિશ્ચિત કરવામાં GSSSB મહત્વપૂર્ણ ભૂમિકા ભજવે છે.

Recruitment mandate	Legal creation	Autonomy	Exam pattern
Recruitment of Class 3 (non-gazetted) cadres across departments	Executive body, as HOD under General Administration Department	Moderate autonomy, operates under GAD	Largely OMR/CBRT based written tests (may be multi staged), descriptive/ physical tests, no interview

### Candidates recommended by GSSSB over last 10 years (2015 to 2024)



**Total** 49,000 +

### GSSSB staff strength

Sanctioned **74**

Filled **41**

Vacancy % **45%**

Source: Information provided to GARC by GSSSB

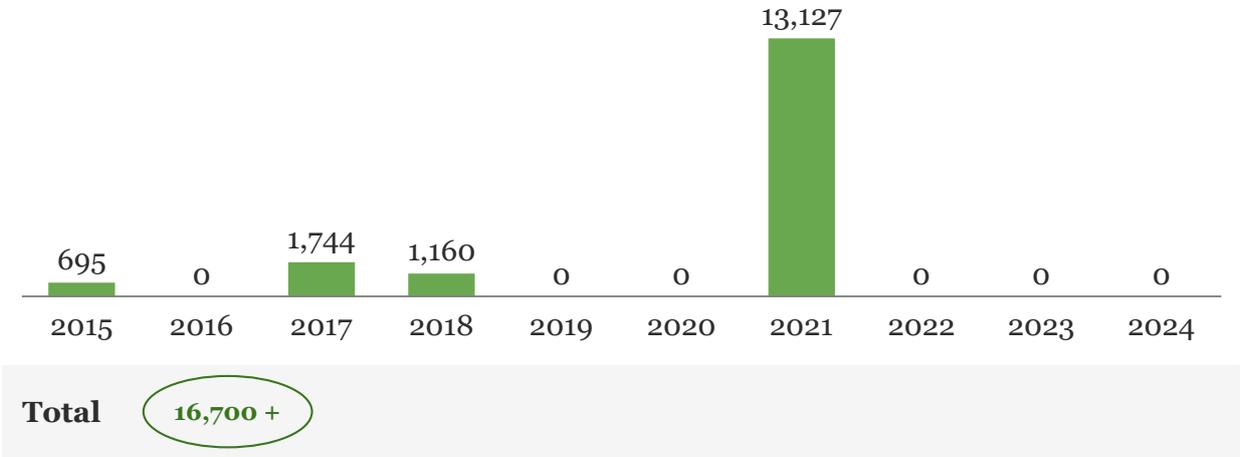
આકૃતિ 3: GSSSB સંક્ષિપ્ત ઝાંખી

## ગુજરાત પંચાયત સેવા પસંદગી મંડળ (GPSSB)

ગુજરાત પંચાયત સેવા પસંદગી મંડળ (GPSSB) સ્થાનિક શાસનના પંચાયત સ્તરના કાર્યક્ષેત્ર હેઠળ વર્ગ III કેડરના કર્મચારીઓની ભરતીની કામગીરી કરે છે. ખાસ કરીને, તે ગુજરાત પંચાયત સેવા અધિનિયમ હેઠળ ૨૨ વ્યાખ્યાયિત કેડરની ભરતીનું નિરીક્ષણ કરે છે. પંચાયત ગ્રામ ગૃહનિર્માણ અને ગ્રામ વિકાસ વિભાગ હેઠળ મધ્યમ સ્વાયત્તતા સાથે આ મંડળ કાર્યરત છે. GPSSBની ભરતી પ્રક્રિયાનું માળખું ઇન્ટરવ્યૂ વિના સિંગલ-સ્ટેજ લેખિત પરીક્ષા (OMR-આધારિત) પર આધારિત છે. પાત્રતા ધરાવતા કર્મચારીઓને પંચાયત સ્તરના માળખામાં નિમણૂક સુનિશ્ચિત કરીને GPSSB સ્થાનિક સ્વ-શાસનની અસરકારકતા અને પાયાના સ્તરે વિકાસ કાર્યક્રમોના વિતરણને મજબૂત બનાવે છે.

Recruitment mandate	Legal creation	Autonomy	Exam pattern
Recruitment of 22 defined Panchayat level cadres (Class 3)	Statutory body under Gujarat Panchayat Services Act	Moderate autonomy, operates under Panchayat & Rural Housing Dev. Dept.	Single stage written test (OMR based), no interview

### Candidates recommended by GPSSB over last 10 years (2015 to 2024)



### GPSSB staff strength

Sanctioned **41**                      Filled **34\***                      Vacancy % **17%**

*\*including 8 outsourced staff*

Source: Information provided to GARC by GPSSB

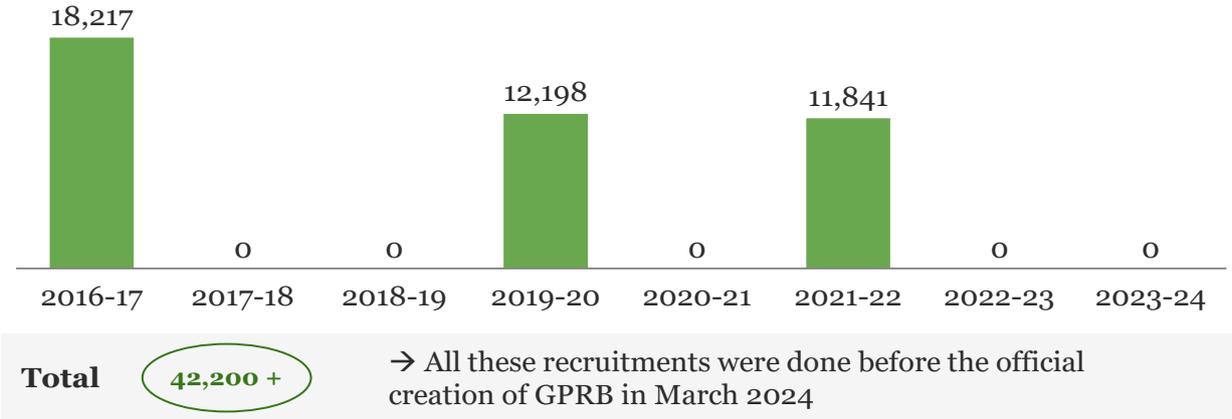
આકૃતિ ૪: GPSSB સંક્ષિપ્ત ઝાંખી

## ગુજરાત પોલીસ ભરતી બોર્ડ (GPRB)

ગુજરાત પોલીસ ભરતી બોર્ડ (GPRB) પોલીસ સબ-ઇન્સ્પેક્ટર અને પોલીસ કોન્સ્ટેબલ (લોક રક્ષક) જેવા કેડર સહિત પોલીસ ઇળ માટે કર્મચારીઓની ભરતી માટે જવાબદાર છે. માર્ચ ૨૦૨૪માં રાજ્યના ગૃહ વિભાગના ઠરાવ દ્વારા એક એક્ઝિક્યુટિવ બોર્ડ તરીકે રચાયેલ GPRB મર્યાદિત સ્વાયત્તતા સાથે ગૃહ વિભાગના નિર્દેશો હેઠળ કાર્ય કરે છે. અગાઉ, પોલીસ કર્મચારીઓ માટે ભરતી ઝુંબેશ હાથ ધરવામાં આવતી વખતે એડ-હોક બોર્ડની રચના કરવામાં આવતી હતી, પરંતુ માર્ચ ૨૦૨૪ માં, GPRB ની કાયમી સંસ્થા તરીકે રચના કરવામાં આવી હતી. GPRBની ભરતી પ્રક્રિયામાં સામાન્ય રીતે શારીરિક કસોટીનો સમાવેશ થાય છે, ત્યારબાદ લેખિત પરીક્ષા, જેમાં ઇન્ટરવ્યૂ સ્ટેજ વિના OMR-આધારિત અને વર્ણનાત્મક ઘટકોનો સમાવેશ થાય છે.

Recruitment mandate	Legal creation	Autonomy	Exam pattern
Recruitment of 11 Home department cadres	Executive body constituted via state Home Department resolution (March 2024)	Moderate autonomy, operates under directives of Home Dept.	Physical test + Written Test (OMR/CBRT + Descriptive), no interview

### Candidates recruited over last 8 years (2016-17 to 2023-24)



### GPRB staff strength

Sanctioned

9

- No Class 1 officer post sanctioned except the Chairman and Board member

Source: Information provided to GARC by GPRB

આકૃતિ ૫: GPRB સંક્ષિપ્ત ઝાંખી

એકંદરે, દરેક એજન્સીની પોતાની ભૂમિકા અને સ્વાયત્તતા છે પણ તમામ એજન્સીઓ સાથે મળીને ગુજરાતની ભરતી પ્રણાલીને સુવ્યવસ્થિત અને એકીકૃત રાખે છે. તેમની કામગીરી એક સંસ્થાકીય પાયો પૂરો પાડે છે જેના પર રાજ્યની સમગ્ર ભરતી પ્રક્રિયા કાર્યરત છે.

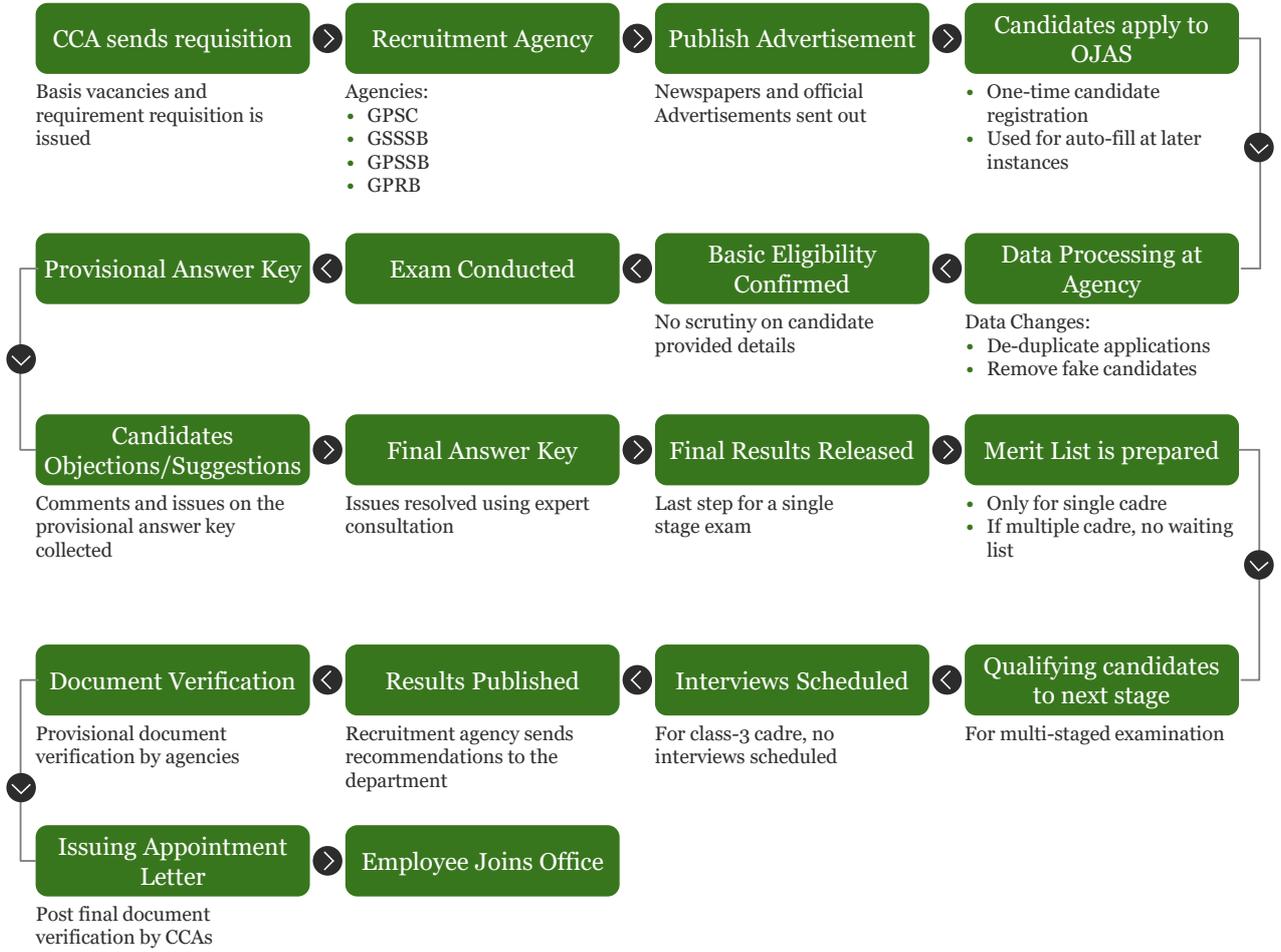
## 1.2 વર્તમાન ભરતી પ્રક્રિયાનો ઝાંખી

ગુજરાતમાં નિયમિત કર્મચારીઓની ભરતી સામાન્ય રીતે રાજ્યની ભરતી એજન્સીઓ - GPSC, GSSSB, GPSSB અને GPRB દ્વારા કરવામાં આવે છે જેમાં એક સુવ્યવસ્થિત મલ્ટિ-સ્ટેપ પ્રક્રિયાને અનુસરવામાં આવે છે. કેડર અને એજન્સી અનુસાર ચોકક્કસ વિગતો બદલાઈ શકે છે પરંતુ એકંદરે કાર્યપ્રણાલી વ્યાપકપણે સમાન રહે છે અને રાજ્યભરના ઉમેદવારો માટે પારદર્શિતા, નિષ્પક્ષતા અને પર્યાપ્ત તકો સુનિશ્ચિત કરવા માટે તેની રચના કરવામાં આવી છે. સરેરાશ, આ પ્રક્રિયા ૧ થી ૩ વર્ષ (લગભગ ૧૮ મહિનાની સરેરાશ અવધિ સાથે) સુધી ચાલે છે, અને તેમાં લગભગ ૧૮ ક્રમિક તબક્કાઓનો સમાવેશ થાય છે.

- ❖ પ્રક્રિયાની શરૂઆત કેડર કંટ્રોલિંગ ઓથોરિટી (CCA) દ્વારા સંબંધિત ભરતી એજન્સીને માંગણી (requisition) મોકલવાથી શરૂ થાય છે. આ માંગણી ઉપલબ્ધ ખાલી જગ્યાઓની સંખ્યા અને સંબંધિત વિભાગ દ્વારા નક્કી કરાયેલી સ્ટાફની જરૂરિયાતો પર આધારિત છે. માંગણી મળ્યા બાદ, ભરતી એજન્સી પસંદગી પ્રક્રિયા શરૂ કરે છે.
- ❖ આગામી તબક્કામાં સંભવિત અરજદારોને સૂચિત કરવા માટે અખબારો અને સત્તાવાર ચેનલોમાં જાહેરાતો પ્રકાશિત કરવામાં આવે છે. ત્યારબાદ ઉમેદવારોએ ઓનલાઇન જોબ એપ્લિકેશન સિસ્ટમ (OJAS) દ્વારા અરજી કરવાની રહેશે, જેમાં વન ટાઇમ રજીસ્ટ્રેશન અને અનુગામી અરજીઓ માટે વિગતોની ઓટો-ફિલિંગની સુવિધા રહે છે. અરજીઓ પ્રાપ્ત થઈ જાય પછી, એજન્સીઓ પાત્રતાની ખરાઈ અને ડેટા પ્રોસેસિંગ કરે છે, મુખ્યત્વે ડુપ્લિકેટ અરજીઓ દૂર કરવા અને ખોટી અથવા અમાન્ય અરજીઓને ફિલ્ટર કરવા માટે.
- ❖ ત્યારબાદ પરીક્ષા લેવામાં આવે છે. એજન્સી અને કેડરના આધારે, પરીક્ષાઓ એક-તબક્કાની અથવા વધારે તબક્કાની હોઈ શકે છે, અને તેમાં OMR-આધારિત ટેસ્ટ, કોમ્પ્યુટર-આધારિત ભરતી ટેસ્ટ (CBRT), વર્ણનાત્મક પેપર્સ અથવા શારીરિક કસોટી (ખાસ કરીને પોલીસ ભરતી માટે) શામેલ હોઈ શકે છે.
- ❖ પરીક્ષા પછી, પારદર્શિતા જાળવવા અને ફીડબેક મેળવવા માટે એક કામચલાઉ આન્સર કી પ્રકાશિત કરવામાં આવે છે. ઉમેદવારોને કામચલાઉ કી પર વાંધો ઉઠાવવાની અથવા સૂચનો રજૂ કરવાની છૂટ છે, જેની સમીક્ષા કરવામાં આવે છે અને વિષય નિષ્ણાતો સાથે પરામર્શ કરીને તેનો ઉકેલ લાવવામાં આવે છે. આ કવાયતના આધારે, અંતિમ આન્સર કી પ્રકાશિત કરવામાં આવે છે.
- ❖ ત્યારબાદ, પરિણામો જાહેર કરવામાં આવે છે. સિંગલ-સ્ટેજ પરીક્ષાઓમાં અંતિમ મેરિટ યાદીના પ્રકાશન સાથે પ્રક્રિયા પૂર્ણ થાય છે. મલ્ટી-સ્ટેજમાં થતી ભરતી (જેમ કે GPSC હેઠળ ઉચ્ચ-સ્તરીય કેડર) માટે, પ્રક્રિયામાં વધારાના તબક્કાઓનો સમાવેશ થાય છે જ્યાં ફક્ત લાયક ઉમેદવારો જ મેઇન્સ અથવા ઇન્ટરવ્યુ જેવા સ્તર પર આગળ વધે છે. એ નોંધવું મહત્વપૂર્ણ છે કે વર્ગ III કેડરમાં સામાન્ય રીતે ઇન્ટરવ્યુ હોતા નથી, જ્યારે GPSC વર્ગ I અને II ની પોસ્ટ્સમાં ટુ-ટિયર (પ્રિલિમ્સ, ઇન્ટરવ્યુ) અથવા થ્રી-ટિયર સિસ્ટમ (પ્રિલિમ્સ, મેઇન્સ, ઇન્ટરવ્યુ) શામેલ હોઈ શકે છે.
- ❖ પરિણામો નક્કી થઈ ગયા બાદ, એજન્સીઓ દ્વારા કામચલાઉ દસ્તાવેજ ચકાસણી પ્રક્રિયા હાથ ધરવામાં આવે છે. આમાં ઉમેદવારની લાયકાતની પુષ્ટિ કરવા માટે જાતિ, શ્રેણી (SC/ST/OBC) અને અન્ય સંબંધિત પ્રમાણપત્રોની ચકાસણીનો સમાવેશ થાય છે. જો દસ્તાવેજો વેરિફાઇ થઈ જાય છે, તો ભરતી એજન્સી સંબંધિત વિભાગને તેની ભલામણો જારી કરે છે. આ પ્રક્રિયામાં જો વિસંગતતાઓ જોવા મળે છે, તો ઉમેદવારની રદ થઈ શકે છે.

- ❖ પ્રક્રિયાના અંતિમ તબક્કામાં વિભાગ દ્વારા નિમણૂક પત્રો જારી કરવામાં આવે છે અને કેડર કંટ્રોલિંગ ઓથોરિટીઝ (CCA) દ્વારા તમામ દસ્તાવેજોની અંતિમ ચકાસણી બાદ કર્મચારી ઔપચારિક રીતે ઓફિસમાં જોડાય છે. ઘણીવાર ખાલી જગ્યાઓની સંખ્યા, પરીક્ષાની જટિલતા, મુકદ્દમા (જો કોઈ હોય તો) અને વહીવટી સંકલનના લીધે રિસ્કિન્ડિશનથી જોડાવા સુધીનો સમયગાળો નોંધપાત્ર રીતે લંબાઈ શકે છે, જે મોટાભાગે એકથી ત્રણ વર્ષ સુધીનો રહે છે.

### ભરતીની કામગીરીમાં એજન્સીઓમાં સામાન્ય રીતે અનુસરવામાં આવતો ૧૮-પગલાંનો ક્રમ નીચે દર્શાવવામાં આવ્યો છે:



આકૃતિ ૬: નિયમિત કર્મચારીઓની ભરતી માટે મૂળભૂત કામગીરી

## 1.3 વર્તમાન ડિજિટલ પ્રણાલીઓની ઝાંખી

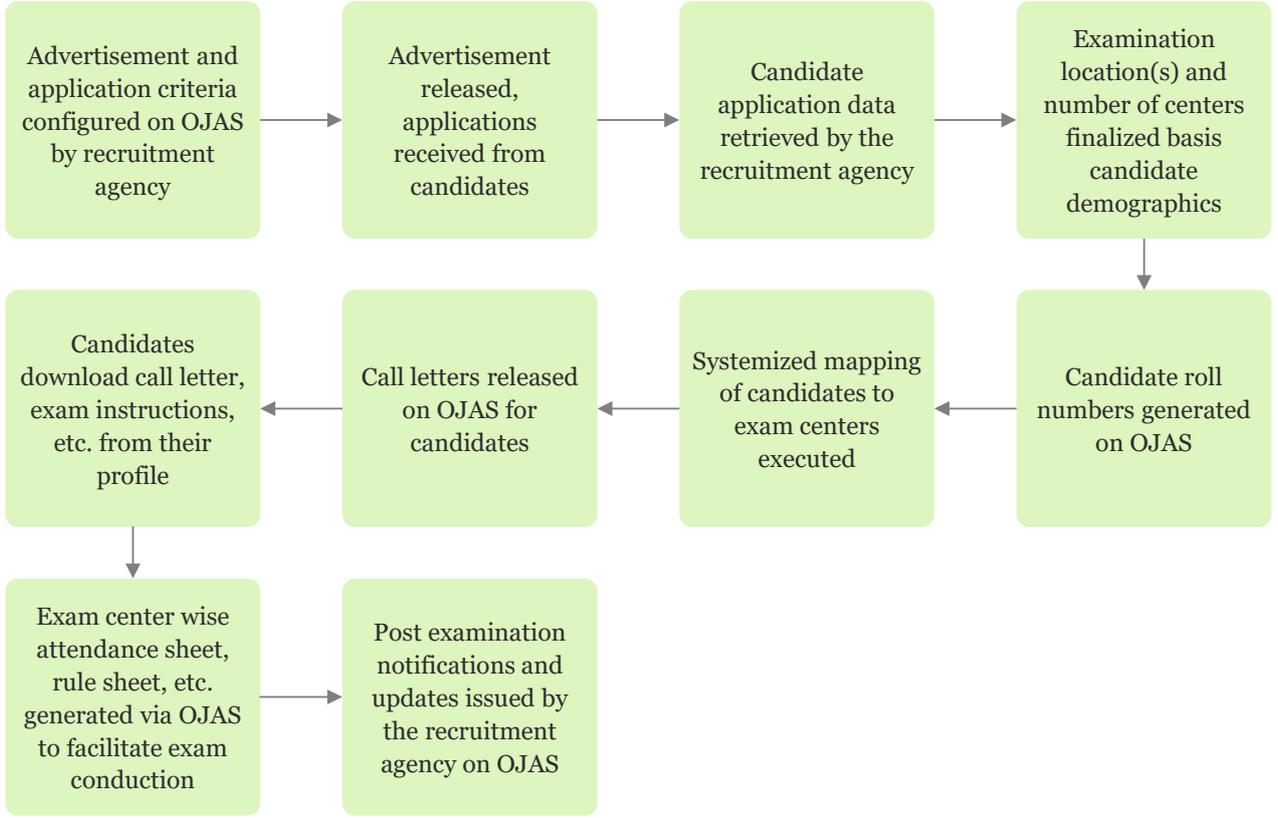
### ઉમેદવાર પોર્ટલ: ઓનલાઇન જોબ એપ્લિકેશન સિસ્ટમ (OJAS)

ઓનલાઇન જોબ એપ્લિકેશન સિસ્ટમ OJAS એ ગુજરાતનું ઉમેદવાર-લક્ષી ડિજિટલ પ્લેટફોર્મ છે જે રાજ્ય સરકારની ભરતી ઝુંબેશમાં અરજીઓનું સંચાલન કરે છે. મેન્યુઅલ અને પેપર-આધારિત અરજી પ્રક્રિયાઓને બદલવા માટે આ વ્યવસ્થા બનાવવામાં આવી છે જેમાં ઉમેદવાર એકવાર પ્રોફાઇલ બનાવીને અલગ અલગ અજીઓ માટે તે જ પ્રોફાઇલનો ઉપયોગ કરી શકે છે. તેનાથી ડુપ્લિકેશન ઘટે છે અને વારંવાર એક પ્રકારના પ્રયત્નો કરવાની જરૂર રહેતી નથી. આ પોર્ટલ ઓનલાઇન અરજી સબમિશન, ફી ચુકવણી, હોલ ટિકિટ ડાઉનલોડ અને પરીક્ષાના સમયપત્રક અને અપડેટ્સની એક્સેસ ઉમેદવારોને આપે છે. આ વ્યવસ્થા વ્યાપક રીતે અપનાવવામાં આવી હોવા છતાં, ભારે ટ્રાફિક હોય ત્યારે OJASમાં ધીમું સર્વર, મોબાઇલ અનુકૂલનમાં મર્યાદા અને દસ્તાવેજ ચકાસણી માટેના ડેટાબેઝ સાથે એકીકરણના અભાવ જેવા પડકારો સામે આવ્યા છે.

OJAS પર ઉમેદવારો દ્વારા ઉપયોગમાં લેવાતી મુખ્ય સેવાઓ નીચે મુજબ છે:

- ❖ વિભાગ / એજન્સી દ્વારા વર્તમાન જાહેરાતોની શોધ
- ❖ મૂળભૂત દસ્તાવેજો, ફોટો, સહી અપલોડ કરીને નોંધણી અથવા પ્રોફાઇલ બનાવવી
- ❖ વિવિધ જાહેરાતો માટે પ્રોફાઇલ આધારિત અરજી
- ❖ અરજી / પરીક્ષા ફીની ઓનલાઇન ચુકવણી
- ❖ પરીક્ષા અથવા ઇન્ટરવ્યુ કોલ લેટર / પસંદગી
- ❖ અન્ય સેવાઓ (ઉમેદવારપત્ર પાછું ખેંચવું, પેપર ફરીથી તપાસવું, વગેરે)

સંપૂર્ણ OJAS પ્રક્રિયા નીચે દર્શાવવામાં આવી છે, જેમાં જાહેરાત પ્રકાશિત કરવાથી લઈને પરીક્ષા પછીનું નોટિફિકેશન બહાર પાડવા સુધીના તમામ પગલાં આવરી લેવામાં આવ્યા છે, જેમાં ઉમેદવારો અને ભરતી એજન્સી, બંનેની કામગીરી સામેલ છે.



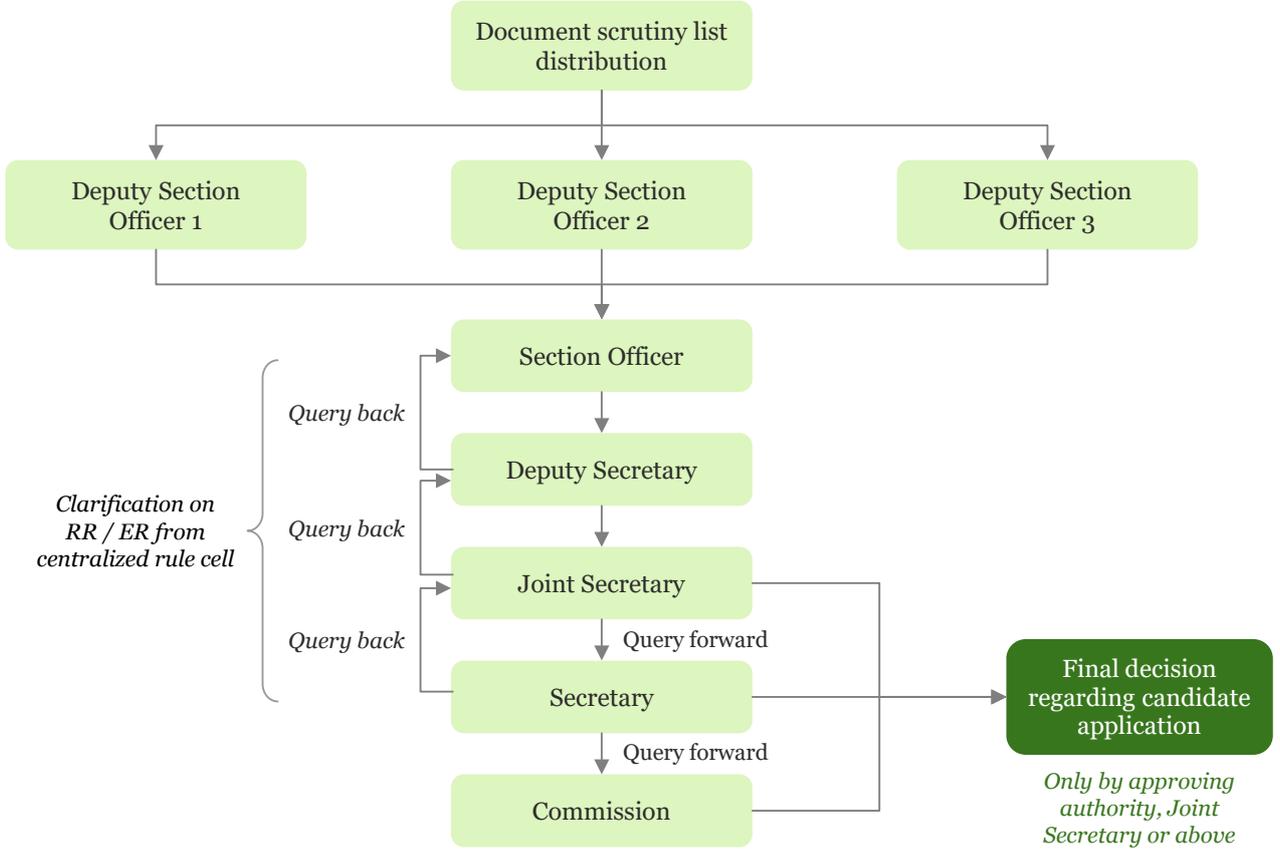
આકૃતિ ૭: ભરતી પ્રક્રિયા દરમિયાન અનુસરવામાં આવતી OJAS પ્રક્રિયા

## દસ્તાવેજ ચકાસણી પોર્ટલ: ઇન્ટિગ્રેટેડ એપ્લિકેશન સ્ક્રુટિની સિસ્ટમ

ઇન્ટિગ્રેટેડ એપ્લિકેશન સ્ક્રુટિની સિસ્ટમ (IASS) એ ગુજરાતનું ડિજિટલ પ્લેટફોર્મ છે જેનું નિર્માણ ભરતી પ્રક્રિયા દરમિયાન એજન્સીઓ દ્વારા ઉમેદવારોની અરજીઓ અને દસ્તાવેજોની ચકાસણીને ડિજિટાઇઝ કરવા માટે કરવામાં આવ્યું છે. આ સિસ્ટમ ભરતી એજન્સીઓને પરીક્ષાઓ અથવા અંતિમ પસંદગી પહેલાં પાત્રતાના માપદંડો, અનામતના દાવાઓ અને જરૂરી પ્રમાણપત્રોની વ્યવસ્થિત તપાસ કરવા સક્ષમ બનાવે છે. પ્રક્રિયાને ડિજિટાઇઝ કરીને, IASS નો ઉદ્દેશ્ય મેન્યુઅલ ભૂલો ઘટાડવા, વધુ પારદર્શિતા સુનિશ્ચિત કરવા અને ઉમેદવારોનું શોર્ટલિસ્ટિંગ ઝડપથી થાય તે સુનિશ્ચિત કરવાનો છે. આ પોર્ટલ દરેક ચકાસણી પ્રક્રિયાનો રેકોર્ડ રાખે છે, જેથી કોઈ વિવાદ પેદા થાય તો એજન્સીઓ સ્પષ્ટપણે તેનો ખુલાસો રજૂ કરી શકે છે.

IASS એક જાહેર પોર્ટલ અને દસ્તાવેજો તપાસવા માટે આંતરિક સિસ્ટમ, બંને તરીકે કામ કરે છે. ઉમેદવારો તેમના "અરજી નંબર" અથવા "પુષ્ટિ નંબર - confirmation number" સાથે લોગ-ઇન કરી શકે છે અને જરૂરિયાત મુજબ તેમના દસ્તાવેજો અપલોડ કરી શકે છે. આ પ્રક્રિયા સામાન્ય રીતે પરીક્ષા પછી થાય છે, અને ફક્ત તે જ ઉમેદવારોને તેમના દસ્તાવેજો સબમિટ કરવાનું કહેવામાં આવે છે જેઓ આગળના તબક્કા માટે લાયક ઠરે છે - ખાસ કિસ્સાઓ સિવાય, જેમ કે PM (દિવ્યાંગ) શ્રેણી માટેની ખાસ ભરતીઓ.

ભરતી એજન્સી દ્વારા દસ્તાવેજ ચકાસણી ઓછામાં ઓછા ચાર અલગ-અલગ સ્તરે થાય છે, જેમ કે નાયબ સેક્શન અધિકારી, સેક્શન અધિકારી, નાયબ સચિવ અને સંયુક્ત સચિવ, જેમાં દરેક સ્તર માટે ઓડિટ ટ્રેઇલ અને રેકોર્ડ જાળવવામાં આવે છે. GPSC દ્વારા અનુસરવામાં આવતી દસ્તાવેજ ચકાસણી પ્રક્રિયા માટે એક રેખાકૃતિ નીચે દર્શાવવામાં આવી છે.



આકૃતિ ૮: GPSC દ્વારા IASS પર ઉમેદવારની અરજી ચકાસણી અને અંતિમ નિર્ણયની વિવરણાત્મક પ્રક્રિયા

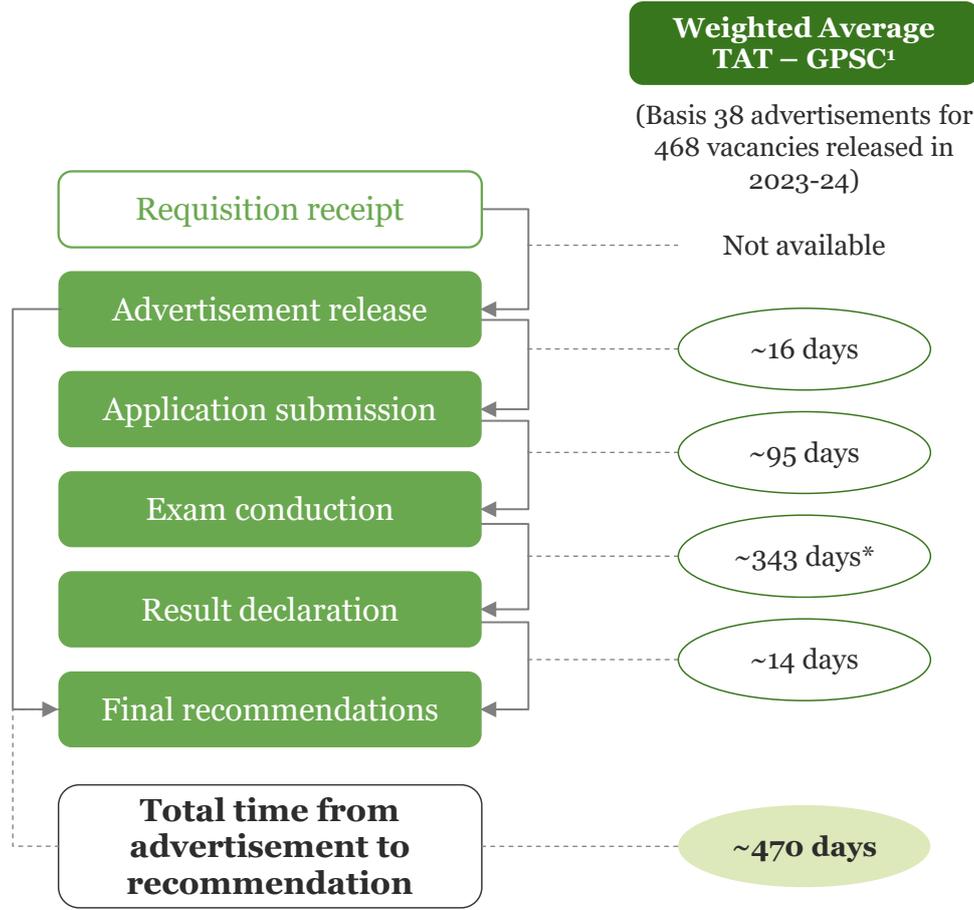
## 2 ગુજરાતમાં નિયમિત કર્મચારીઓની ભરતીમાં પડકારો

ગુજરાતમાં નિયમિત કર્મચારીઓની ભરતીમાં સરકારી એજન્સીઓને ઘણી વાર મુશ્કેલીઓનો સામનો કરવો પડ્યો છે. સૌથી મોટી ચિંતાઓમાંની એક ભરતી પ્રક્રિયામાં લાગતો વધારાનો સમય છે, જે એક વર્ષથી વધારે સમય સુધી ચાલી શકે છે. તેનાથી ઉમેદવારોમાં અનિશ્ચિતતા પેદા થાય છે અને સાથોસાથ સરકારી વિભાગોમાં કર્મચારીઓની ઘટ પેદા થાય છે, જે સેવા વિતરણને વધુ અસર કરી શકે છે.

બે અગ્રણી ભરતી એજન્સીઓ - GPSC અને GPSSB માટે ટર્ન અરાઉન્ડ ટાઇમ (TAT) નું નીચે મુજબ વિશ્લેષણ હાથ ધરવામાં આવ્યું હતું.

**GPSC:** ૨૦૨૩-૨૪માં શરૂ કરાયેલ ૩૮ વિવિધ વર્ગ ૧ અને વર્ગ ૨ કેડરની ભરતી માટે લાગેલા સમયનું વિશ્લેષણ કરવામાં આવ્યું હતું અને તારણો નીચે મુજબ છે:

- ❖ દરેક ભરતીમાં ખાલી જગ્યાઓની સંખ્યાને ધ્યાનમાં લેતા, ૩૮ ભરતી પ્રક્રિયા પૂર્ણ કરવા માટેનો સરેરાશ સમય (end-to-end TAT) લગભગ ~૪૭૦ દિવસ છે.
- ❖ પરીક્ષા લેવાથી લઈને પરિણામ જાહેર કરવા સુધીમાં સૌથી વધારે સમય લાગે છે:
  - **આ સમયગાળો લંબાય છે કારણ કે મૂલ્યાંકન અનેક તબક્કામાં થાય છે** - પ્રિલિમ્સ, મેઇન્સ, ઇન્ટરવ્યુ - અને દરેક તબક્કો ક્રમમાં કરવામાં આવે છે. દસ્તાવેજ ચકાસણીમાં પણ વધારાનો સમય લાગે છે.



**Weighted average TAT is calculated as the average time taken between stages of recruitment, adjusted for the number of vacancies in each drive**

1. Exclusions from TAT calculations:

- 15 advertisements by GPSC in 2023-24 where no eligible candidates were recommended
- 3 advertisements by GPSC in 2023-24 where the process has not been completed (all advertisements released in August 2023)

\*Includes examination + interview stage  
Source: GPSC website

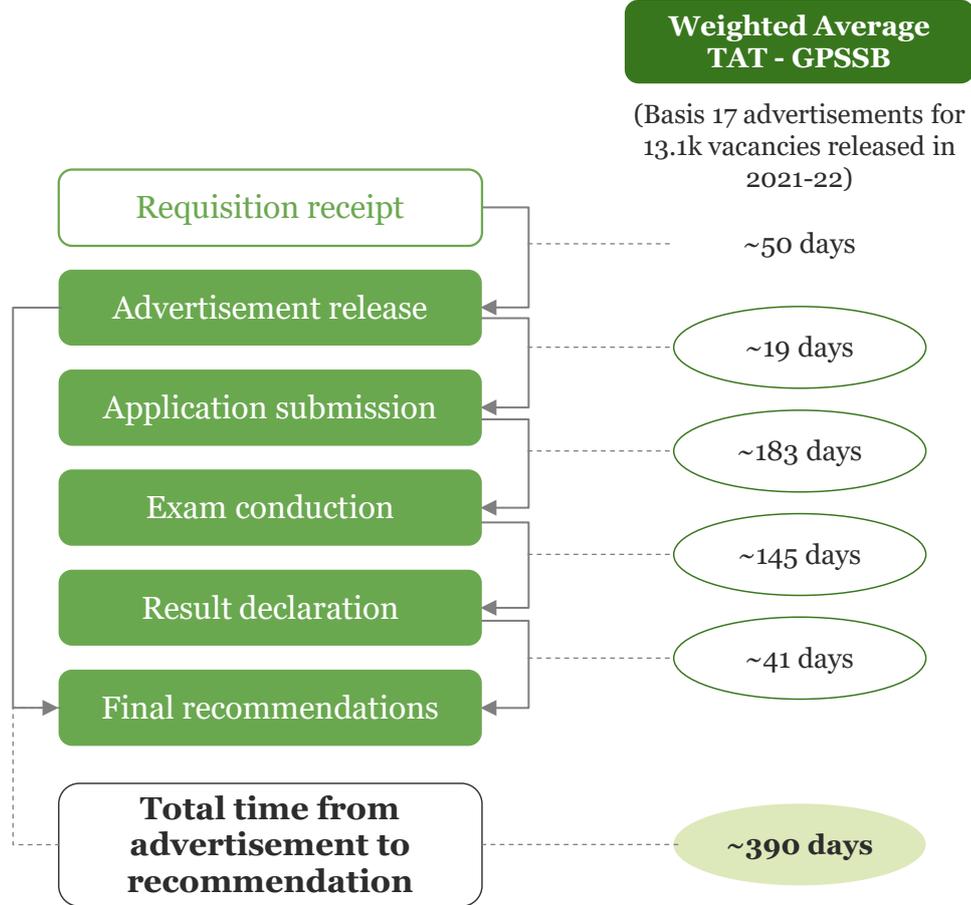
આકૃતિ ૯એ: ભરતી પ્રક્રિયા પૂર્ણ કરવામાં GPSC દ્વારા લેવાયેલ સરેરાશ સમય

**GPSSB:** છેલ્લા ૫ વર્ષમાં ૧૭ અલગ અલગ વર્ગ ૩ કેડરની ભરતી માટે લેવાયેલો સમય અને તેના તારણો નીચે મુજબ છે:

- ❖ આ તમામ ભરતી પ્રક્રિયાઓ GPSSB દ્વારા એક જ તબક્કાની પરીક્ષામાં સંચાલિત કરવામાં આવી હતી જેમાં ઇન્ટરવ્યૂ સામેલ નથી.
- ❖ ખાલી જગ્યાઓની સંખ્યાને ધ્યાનમાં લેતા, ૧૭ અલગ અલગ ભરતી પ્રક્રિયા માટેનો સરેરાશ સમય લગભગ ~૩૮૦ દિવસ છે.

❖ આ બે તબક્કામાં સમયનો તફાવત સૌથી વધારે રહે છે:

- **અરજી સબમિટ કરવાથી પરીક્ષા સુધી:** મોટી સંખ્યામાં અરજદારો માટે પરીક્ષાની વ્યવસ્થા કરવામાં વધારે સમય જાય છે, જેમ કે રોલ નંબર અને પરીક્ષા કેન્દ્રની વ્યવસ્થા વગેરે.
- **પરીક્ષા સંચાલન કરવાથી પરિણામ જાહેર કરવા સુધી:** ઉમેદવારોને લાગુ પડતા પડકારો તેમજ પ્રશ્નો અને કામચલાઉ આન્સર કી સામેની અપીલના કારણે સમય વધારે લાગે છે.



**Weighted average TAT is calculated as the average time taken between stages of recruitment, adjusted for the number of vacancies in each drive**

Source: Information provided to GARC by GPSSB

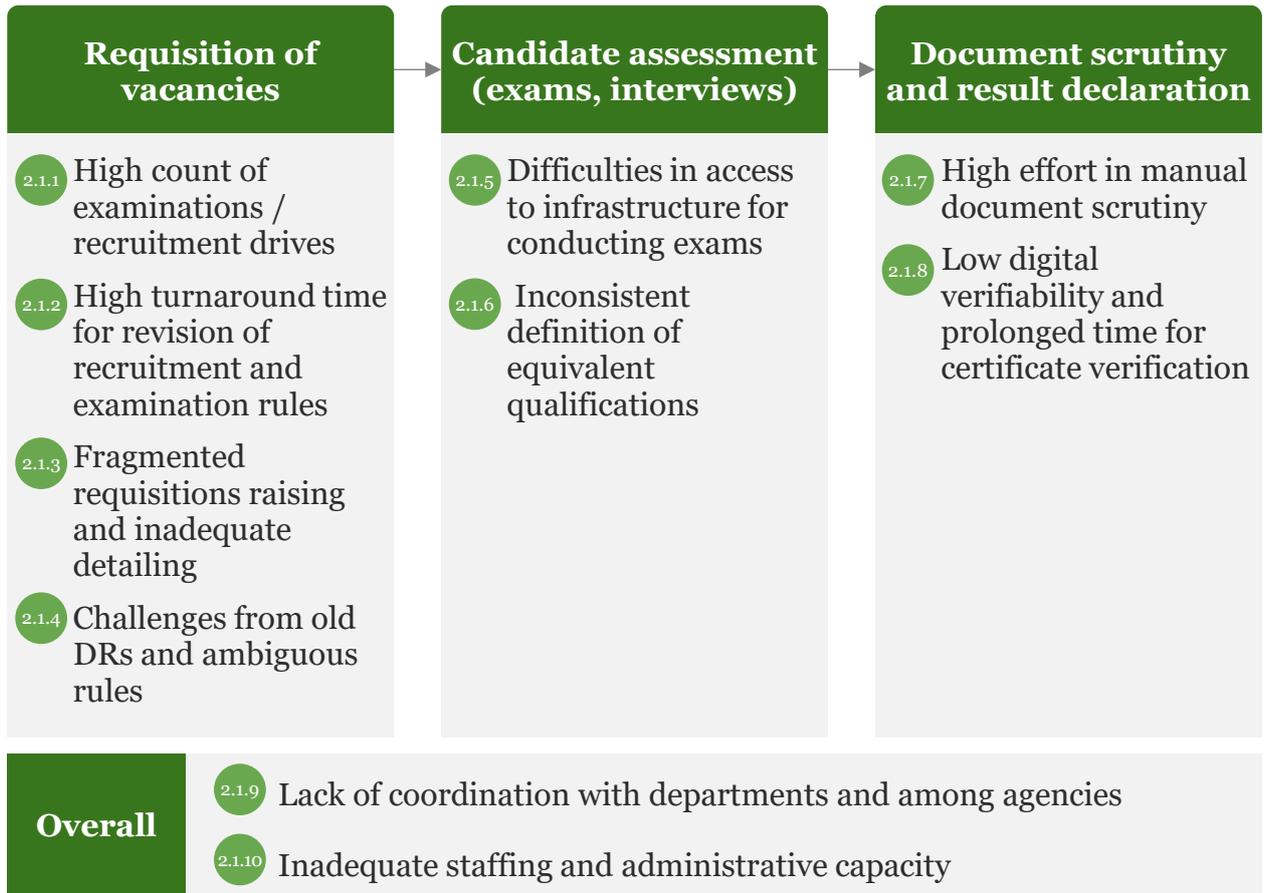
આકૃતિ લબી: ભરતી પ્રક્રિયા પૂર્ણ કરવામાં GPSSB દ્વારા લેવાયેલ સરેરાશ સમય

OJAS અને IASS જેવી સિસ્ટમો દ્વારા ગુજરાતે ડિજિટાઇઝેશનમાં નોંધપાત્ર પ્રગતિ કરી છે, પરંતુ દસ્તાવેજ ચકાસણી, રિક્વિઝિશનની મંજૂરીઓ અને એજન્સીઓ વચ્ચેના સંદેશાવ્યવહારની પ્રક્રિયાઓના ઘણા પાસા હજી આંશિક રીતે ડિજિટાઇઝ્ડ થયા છે. તેના લીધે કામગીરીમાં ડુપ્લિકેશન અને વિલંબ થાય છે.

વધુમાં, હિસ્સેદારોને લાગુ પડતી સમસ્યાઓ પણ બિનકાર્યક્ષમતામાં વધારો કરે છે. ઉમેદવારોને વારંવાર ઔપચારિકતાઓ અને ફરિયાદ નિવારણમાં મુશ્કેલીઓનો સામનો કરવો પડે છે. ભરતી એજન્સીઓને અરજદારોની મોટી સંખ્યાનો પણ પડકાર રહે છે, જેમાં પારદર્શિતા સાથે સમાધાન કર્યા વિના ઝડપથી કામ કરવું પડે છે. સરકારી વિભાગો ઘણીવાર માંગણીઓ મોકલવામાં વિલંબ કરે છે, સંકલન નબળું હોય છે અને કર્મચારીઓની બદલાતી જરૂરિયાતો સાથે ભરતીને સુસંગત કરવામાં મુશ્કેલી અનુભવે છે.

અહેવાલના આ ખંડમાં ભરતી એજન્સીઓ, સરકારી વિભાગો અને ઉમેદવારોના દ્રષ્ટિકોણ અનુસાર વર્ગીકૃત કરાયેલા પડકારોનું વિગતવાર મૂલ્યાંકન પૂરું પાડવામાં આવ્યું છે. ગુજરાતમાં ભરતી પ્રક્રિયાને વધુ કાર્યક્ષમ, પારદર્શક અને વહીવટી તેમજ નાગરિકોની જરૂરિયાતો સાથે વધુ સારી રીતે સુસંગત બનાવવા માટે આ પડકારોને સમજવા જરૂરી છે જેથી વ્યવહારુ સુધારા લાવી શકાય.

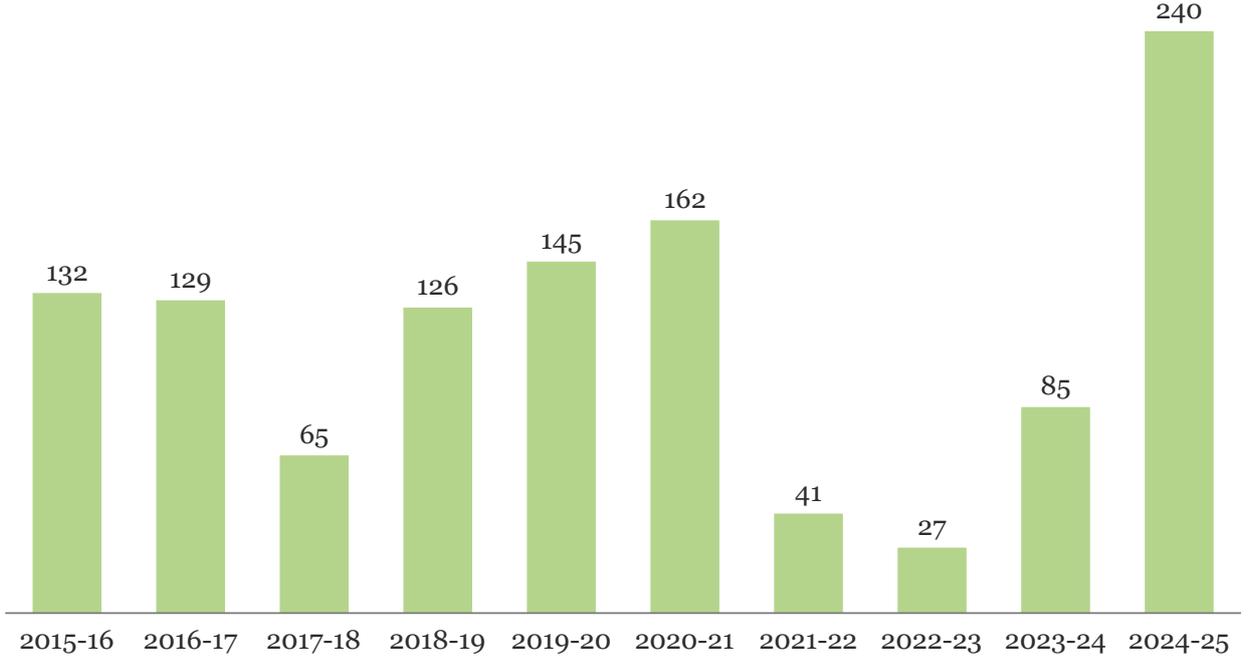
## 2.1 ભરતી એજન્સીઓ દ્વારા સામનો કરવામાં આવતા પડકારો



આકૃતિ ૧૦: પ્રક્રિયાના વિવિધ તબક્કામાં ભરતી એજન્સીઓ દ્વારા સામનો કરવામાં આવતા પડકારોનો સારાંશ

### ૨.૧.૧ એક વર્ષમાં GPSC અને GSSSB દ્વારા લેવામાં આવતી પરીક્ષાઓ/ભરતી મુંબેશની સંખ્યા વધુ

ભરતી એજન્સીઓને દર વર્ષે મોટી સંખ્યામાં પરીક્ષાઓ અને ભરતી યોજવાની જરૂર પડે છે કારણ કે વિવિધ વિભાગોમાં ભરતી નિયમો (RR) અને પરીક્ષા નિયમો (ER) માં તફાવત છે. એક જેવી અથવા સમાન ભૂમિકાઓ માટે પણ, દરેક વિભાગ અલગ અલગ માંગણી રજૂ કરે છે, જેના કારણે ભરતી પ્રક્રિયાઓની સંખ્યા વધી જાય છે. ઉદાહરણ તરીકે, સિવિલ એન્જિનિયરો માટે જરૂરી લાયકાત અને જવાબદારીઓમાં સમાનતા હોવા છતાં, માર્ગ અને મકાન વિભાગ, નર્મદા વિભાગ અને ગુજરાત પાણી પુરવઠા અને ગટર વ્યવસ્થા બોર્ડ (GWSSB) માટે અલગ અલગ ભરતી પ્રક્રિયા હાથ ધરવામાં આવે છે.



Source: Source: GPSC website (<https://gpsc.gujarat.gov.in/dashboard>)

આકૃતિ ૧૧: GPSC દ્વારા છેલ્લા ૧૦ વર્ષમાં પ્રકાશિત થયેલી જાહેરાતોની સંખ્યા

## ૨.૧.૨ ભરતી અને પરીક્ષાના નિયમોમાં સુધારો કરવામાં લાગતો સમય વધુ (High turnaround time)

ગુજરાતમાં ભરતી એજન્સીઓ દ્વારા અનુસરવામાં આવતા કેટલાક ભરતી નિયમો (RR) અને પરીક્ષા નિયમો (ER) જૂના છે, અને તેમને અપડેટ કરવાની પ્રક્રિયા ખૂબ જ સમય માંગી લે તેવી છે. ઘણા કિસ્સાઓમાં, અગાઉના ભરતી પ્રક્રિયામાં એજન્સીઓ દ્વારા સૂચવેલા સુધારાઓ હજુ સુધી સ્વીકારવામાં આવ્યા નથી અથવા અમલમાં મૂકવામાં આવ્યા નથી. પરિણામે, એક જ પ્રકારના મુદ્દા દરેક ભરતી પ્રક્રિયામાં સામે આવે છે, જેનાથી બિનકાર્યક્ષમતા જોવા મળે છે અને એવા વિવાદોનું નિર્માણ થાય છે જે ટાળી શકાયા હોત.

ઉદાહરણ તરીકે, જુનિયર સુપરિન્ટેન્ડેન્ટ અને રજિસ્ટ્રાર, વર્ગ-II કેડર માટેના ભરતી નિયમો ૧૦-૦૧-૧૯૭૫ ના રોજ પ્રકાશિત થયા હતા અને સમયાંતરે જરૂરિયાતમાં નોંધપાત્ર પરિવર્તન છતાં નિયમો હજુ યથાવત રહ્યા છે. તેવી જ રીતે, અન્ય કેડરમાં જૂની જોગવાઈઓના લીધે લાયકાત, સમકક્ષ લાયકાત અને પરીક્ષાના માળખા અંગે મૂંઝવણ પેદા થાય છે. આ નિયમોમાં ફેરફાર કરવામાં વધુ સમય લાગવાથી ઉમેદવારો તરફથી વારંવાર પ્રશ્નો ઉભા થાય છે અને સમગ્ર ભરતી પ્રક્રિયામાં વિલંબ થાય છે.

સમયસર સુધારાના આ અભાવના લીધે ભરતી પ્રણાલી વર્તમાન કાર્યબળ અને વહીવટી માંગણીઓને પૂર્ણ કરવામાં સંઘર્ષ કરે છે.

### ૨.૧.૩ અસંગઠિત માંગણીઓ અને અપૂરતી વિગતો

ભરતી એજન્સીઓ ઘણીવાર મુશ્કેલીનો સામનો કરે છે કારણ કે વિભાગો છૂટીછવાઇ અને જરૂરી આયોજન વિના અચાનક જ માંગણીઓ મોકલે છે. વર્ષના અલગ અલગ સમયે આ માંગણીઓ પત્ર અથવા ડિજિટલ માધ્યમથી રજૂ કરવામાં આવે છે, જેના લીધે કામગીરી બેવડાય છે અને અને એજન્સીઓ માટે સમયસર પરીક્ષાઓનું આયોજન કરવાનું મુશ્કેલ બને છે. ઉદાહરણ તરીકે, જુનિયર ક્લાર્કની ખાલી જગ્યાઓમાં એક સંકલિત અને સુવ્યવસ્થિત રીતે માંગણી રજૂ કરવાને બદલે, અલગ અલગ વિભાગો વિવિધ બેચમાં માંગણી મુકે છે.

ઘણી માંગણીઓ અધૂરી હોય છે અથવા તો તેમાં યોગ્ય વિગતોનો અભાવ હોય છે, જેના કારણે એજન્સીઓ અને વિભાગોને વારંવાર સ્પષ્ટતા કરવી પડે છે. તેના લીધે ભરતી પ્રક્રિયાની શરૂઆત જ ધીમી પડી જાય છે અને પરીક્ષાની સમયરેખા અને તેના માટે જરૂરી સંસાધોનોના આયોજનમાં પણ તે અસર પાડે છે. માંગણીઓ માટે એક સુગઠિત પ્રણાલી અને વિભાગો વચ્ચે યોગ્ય સંકલનના અભાવે, ભરતી પ્રક્રિયા સમયસર પૂર્ણ કરવામાં એજન્સીઓને મુશ્કેલી પડે છે.

### ૨.૧.૪ જૂના વિભાગીય ઠરાવો અને અસ્પષ્ટ નિયમોથી સર્જાયેલા પડકારો

ભરતી પ્રક્રિયાઓને સંચાલિત કરતા ઘણા વિભાગીય ઠરાવો (DRs) જૂના થઈ ગયા છે અને વર્તમાન સમયની જરૂરિયાતો સાથે બની શકે કે સંપૂર્ણપણે સુસંગત ન હોય. આ જૂની જોગવાઈઓ ઘણીવાર એજન્સીઓ માટે ગૂંચવણો ઊભી કરે છે અને ભરતી સમયમર્યાદામાં વધારો કરી શકે છે. ઉદાહરણ તરીકે, વર્તમાન નિયમો અનુસાર ઉમેદવારની જન્મ તારીખની માન્યતા માટે ધોરણ ૧૦ના પ્રમાણપત્ર જેવા ચોક્કસ દસ્તાવેજોની જરૂર પડી શકે છે. પરિણામે, જો ઉમેદવાર પાસે આ પ્રમાણપત્ર ન હોય - ભલે તેમની પાસે સત્તાવાર જન્મ પ્રમાણપત્ર હોય - તો પણ તેમની પાત્રતા રદ થઈ શકે છે.

તેવી જ રીતે, બહુ-રાજ્ય સહકારી મંડળીઓમાં મેળવેલા કાર્ય અનુભવને વર્તમાન નિયમો હેઠળ માન્યતા આપવામાં આવી શકતી નથી, જેના કારણે લાયક ઉમેદવારો બાકાત થઈ જાય છે. દિવ્યાંગ ઉમેદવારોને લગતી જોગવાઈઓમાં અસ્પષ્ટતાઓ હોવાના લીધે તેનો દુરુપયોગ પણ થયો છે. ઉદાહરણ તરીકે, વૃષ્ટિહીન ઉમેદવારોને લેખકો (Scribe) લાવવાની પરવાનગી છે, પરંતુ લેખક તરીકે કોણ સેવા આપી શકે તે અંગે કોઈ સ્પષ્ટ માર્ગદર્શિકા ન હોવાથી, ઉચ્ચ લાયકાત ધરાવતા વિદ્યાર્થીઓ પણ નિયમોનું ઉલ્લંઘન કર્યા વિના લેખકો તરીકે કાર્ય કરે છે.

આમ સંયુક્ત રીતે ઠરાવો અને નિયમોમાં સ્પષ્ટતાનો અભાવ ભરતી એજન્સીઓને મુશ્કેલ સ્થિતિમાં મૂકી શકે છે, જેના કારણે તેમને એવા વહીવટી અવરોધો અને વિવાદોનું સંચાલન કરવું પડે છે જેને ટાળી શકાય છે.

### ૨.૧.૫ પરીક્ષાઓ યોજવા માટે માળખાગત સુવિધાઓની પહોંચમાં મુશ્કેલીઓ

ભરતી એજન્સીઓને મોટા પાયે પરીક્ષાઓ યોજવા માટે પૂરતા સ્થળો મેળવવામાં પડકારોનો સામનો કરવો પડે છે. સારી માળખાગત સુવિધાઓ ધરાવતી ઘણી કોલેજો ઓછા વળતરને કારણે પરીક્ષાઓ યોજવા તૈયાર નથી, જ્યારે કેટલીક કોલેજોમાં CCTV સર્વેલન્સ અને સુરક્ષિત બેઠક વ્યવસ્થા જેવી આવશ્યક સુવિધાઓનો અભાવ છે. ખાસ કરીને કોમ્પ્યુટર-આધારિત કસોટી માટેની ક્ષમતા મર્યાદિત છે, જેમાં રાજ્યમાં અત્યારે તમામ કેન્દ્રોમાં એક જ શિફ્ટમાં <math>90,000</math> સુધી ઉમેદવારોને સમાવી શકાય છે છે. આ મર્યાદાઓ પરીક્ષાઓના વ્યાપ અને પરીક્ષાની સંખ્યાને સીમિત કરે છે.

### ૨.૧.૬ "સમકક્ષ" લાયકાતોની અસંગત વ્યાખ્યા

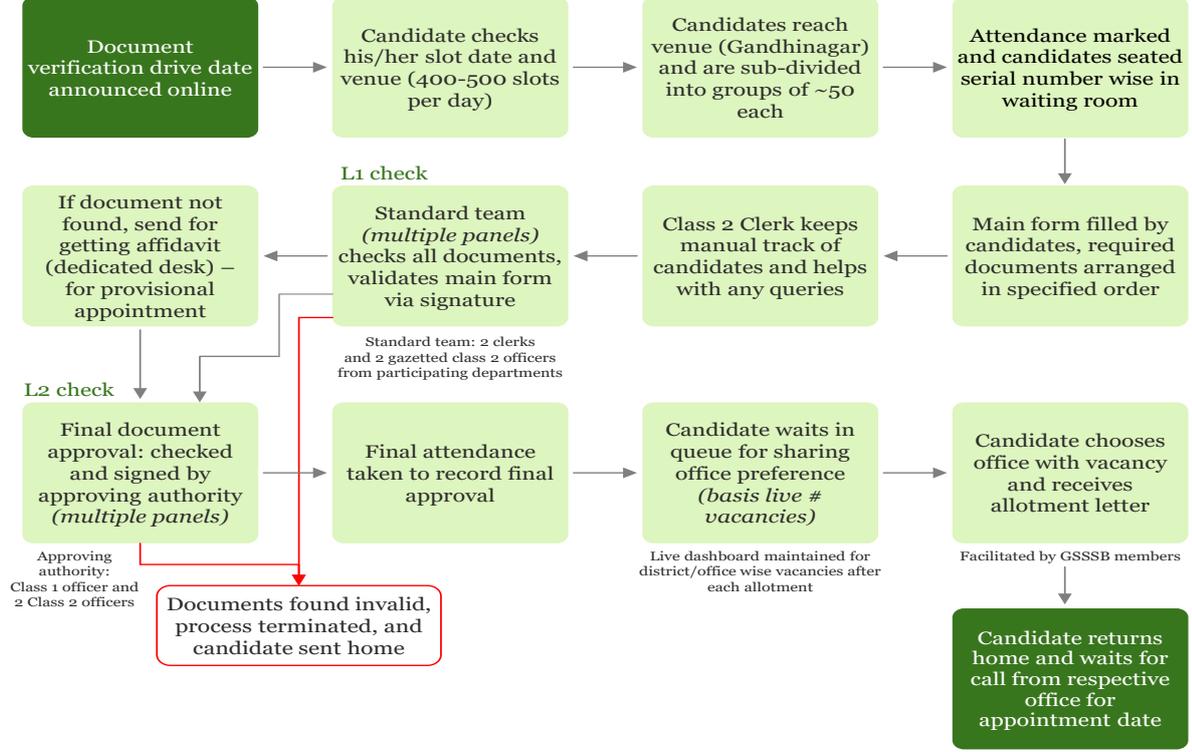
"સમકક્ષ" લાયકાતો નક્કી કરવામાં વિસંગતતાઓ હોવાથી ભરતી પ્રક્રિયા વધુ જટિલ બને છે. ઉદાહરણ તરીકે, ટ્રાન્સપોર્ટ એન્જિનિયરિંગમાં ડિગ્રી હોય તો માર્ગ અને મકાન વિભાગમાં સિવિલ એન્જિનિયરો માટે તેને સમકક્ષ લાયકાત તરીકે ગણવામાં આવે છે પરંતુ સિંચાઈ વિભાગમાં તેને સમકક્ષ તરીકે સ્વીકારવામાં આવતી નથી. આવી ભિન્નતા ઉમેદવારો સામે મૂંઝવણ પેદા કરે છે. સાથોસાથ તેના લીધે તમામ કેડરમાં એકીકૃત પરીક્ષાની વ્યવસ્થા થઈ શકતી નથી અને ભરતી એજન્સીઓ પર વહીવટી ભારણ વધે છે. આવી વિસંગતતાઓ ભરતી પ્રક્રિયાઓના સ્ટાન્ડર્ડાઇઝેશનમાં અવરોધ પેદા કરે છે અને વિવાદો સામે વર્કલોડનું ભારણ વધી જાય છે. તેના લીધે એજન્સીઓ સામે મુકદ્દમા થવાની સંભાવનાઓમાં પણ વધારો થાય છે.

### ૨.૧.૭ મેન્યુઅલ દસ્તાવેજ ચકાસણીમાં કામગીરી વધુ

ઉમેદવારોના શૈક્ષણિક અને અન્ય દસ્તાવેજોની પ્રામાણિકતાની ચકાસણી કરવામાં ભરતી એજન્સીઓ ઘણો સમય અને સંસાધનો રોકે છે. ગુજરાતના SSC, HSC અને યુનિવર્સિટી ડેટાબેઝ સાથે ડિજિટલ એકીકરણના અભાવે, એજન્સીઓને મેન્યુઅલ ચકાસણી પદ્ધતિઓ પર આધાર રાખવો પડે છે. આમાં પ્રમાણપત્રોની માન્યતાની પુષ્ટિ કરવા માટે પત્ર વ્યવહાર, વારંવાર ફોન કોલ્સ કરવા અથવા ઘણીવાર સંસ્થાઓના અસ્તિત્વની ખરાઈ કરવા માટે ક્ષેત્ર મુલાકાતો લેવાનો સમાવેશ થાય છે. ખાસ કરીને છેવાડાના જિલ્લાઓમાં યુનિવર્સિટીઓ અથવા કોલેજોમાંથી નક્કી પ્રમાણપત્રો વારંવાર બનતા હોય છે, જેના કારણે એજન્સીઓને સુવ્યવસ્થિત ચકાસણી પદ્ધતિ પર આધાર રાખવાને બદલે પોતાની રીતે તપાસ કરવી પડે છે.

આ મેન્યુઅલ પ્રક્રિયાઓના લીધે ભરતી પ્રક્રિયામાં વિલંબ થવાની સાથે મુકદ્દમાની શક્યતા પણ વધી જાય છે. શંકાસ્પદ દસ્તાવેજોના આધારે કરવામાં આવેલી ગેરલાયકાતને નિયમિતપણે કોર્ટમાં પડકારવામાં આવે છે, જે ઉમેદવારો અને એજન્સીઓ બંને માટે અનિશ્ચિતતા પેદા કરે છે.

**GoG ભરતી એજન્સી (GSSSB) દ્વારા આયોજિત મેન્યુઅલ દસ્તાવેજ ચકાસણી ડ્રાઇવની તબક્કાવાર પ્રક્રિયા આ પ્રમાણે છે:**



આકૃતિ વર: GSSSB દ્વારા આયોજિત મેન્યુઅલ દસ્તાવેજ ચકાસણી ડ્રાઇવમાં ઉમેદવારોની કામગીરી

Physical documents required during manual verification (illustrative)	
1 Form provided by recruitment agency	9 CCC
2 Form downloaded from website	10 Caste /EWS certificate
3 Call letter	11 Non-creamy layer/ widow
4 Application form (pre-prelims)	12 NOC for govt. employee
5 SCE marksheet/ Credit certificate	13 Ex serviceman/ P.H. Certificate
6 School leaving	14 Identity card
7 Graduation marksheet	
8 Graduation certificate	

આકૃતિ વર: GSSSB દ્વારા વર્ગ 3 ની પોસ્ટ માટે મેન્યુઅલ વેરિફિકેશન ડ્રાઇવ દરમિયાન ભૌતિક નકલોમાં જરૂરી દસ્તાવેજોની યાદી (ઉદાહરણ માટે એક નમૂનો)

## ૨.૧.૮ ડિજિટલ ચકાસણી મર્યાદિત અને પ્રમાણપત્રની ચકાસણીમાં સમય વધુ

સંબંધિત SC, ST, OBC અને આદિજાતિ સત્તા દ્વારા જાતિ પ્રમાણપત્રોની ચકાસણીમાં લાંબો સમય લેવામાં આવે છે, જે સૌથી મોટા પડકારો પૈકી એક છે. પ્રમાણપત્રોની ખરાઇ માટે અપેક્ષિત સમયમર્યાદા ઘણી ઓછી હોવા છતાં, વ્યવહારમાં આ પ્રક્રિયા ઘણીવાર છ મહિના કે તેથી વધુ સમય સુધી લંબાય છે. કેટલાક કિસ્સાઓમાં, ઉમેદવારોના પ્રમાણપત્રોની ખરાઇ ન થઇ હોય ત્યાં સુધી કામચલાઉ નિમણૂકો આપવામાં આવે છે. જોકે, પ્રમાણપત્રો અમાન્ય જાહેર થાય તો નિમણૂક બાદમાં રદ થઇ શકે છે.

આ સિસ્ટમમાં આરોગ્ય અને તબીબી પ્રમાણપત્રો માટે એક સમાન, ડિજિટલી ચકાસી શકાય તેવા ફોર્મેટનો પણ અભાવ છે, જે અનામત શ્રેણીઓ હેઠળ અરજી કરતા ઉમેદવારો માટે મોટી સમસ્યાઓ ઉભી કરે છે. હાલમાં, આરોગ્ય પ્રમાણપત્રો આધાર, ડિજિટલોકર અથવા કોઈપણ કેન્દ્રીય ડિજિટલ પ્લેટફોર્મ સાથે જોડાયેલા નથી, તેથી અધિકારીઓ સરળતાથી તેને પ્રમાણિત કરી શકતા નથી. આને કારણે, ઉમેદવારોએ વિવિધ ડોક્ટરોના અલગ અલગ પ્રમાણપત્રો રજૂ કરવા પડે છે, જેમાં ઘણીવાર માહિતી સુસંગત હોતી નથી. ડિજિટલ ચકાસણી વિના, તપાસ પ્રક્રિયા ધીમી પડી જાય છે, દુરુપયોગની શક્યતા વધે છે અને કાનૂની પડકારોનું જોખમ વધી જાય છે.

## ૨.૧.૯ વિભાગો અને એજન્સીઓ વચ્ચે સંકલનનો અભાવ

ભરતી એજન્સીઓ ઘણીવાર સંઘર્ષ કરે છે કારણ કે વિવિધ વિભાગો અને અન્ય એજન્સીઓ સંકલન વિના અસંગઠિત રીતે કાર્ય કરે છે. વિવાદાસ્પદ કેસોમાં, એજન્સીઓના પ્રતિભાવો વિરોધાત્મકી રહ્યા છે જેના લીધે કોર્ટ કેસ થાય છે અને એક એજન્સીનો નિર્ણય બીજી એજન્સી વિરુદ્ધ ટાંકવામાં આવે છે. આ બાબતોના લીધે કાનૂની પડકારોની સાથે એજન્સીઓની કામગીરીમાં એકરૂપતા ન હોવાની બાબતે ટીકા પણ થાય છે.

## ૨.૧.૧૦ સ્ટાફની ઘટ અને મર્યાદિત વહીવટી ક્ષમતા

ભરતી એજન્સીઓમાં ઘણી વાર મર્યાદિત સ્ટાફ અને વહીવટી સંસાધનોની સમસ્યા રહે છે, જેના લીધે પરીક્ષા પ્રક્રિયા અને ઇન્ટરવ્યૂની કામગીરી ઝડપથી પૂર્ણ કરવામાં મુશ્કેલી પડે છે. ઉદાહરણ તરીકે, GPSC બોર્ડમાં ખાલી જગ્યાઓ (> ૫૦% બોર્ડ સભ્ય બેઠકો ખાલી) ને કારણે વર્ગ 1 ની જગ્યાઓ માટે ઇન્ટરવ્યૂ લેવામાં નોંધપાત્ર વિલંબ થયો છે. આવી ઘટ હોવાથી ભરતી પ્રક્રિયા ધીમી થાય છે, બેકલોગનું નિર્માણ થાય છે અને મહત્વપૂર્ણ કેસમાં ખાલી જગ્યાઓ સમયસર ભરવામાં અવરોધ પેદા થાય છે.

## 2.2 સરકારી વિભાગો દ્વારા સામનો કરવામાં આવતા પડકારો

### 2.2.1 ખાલી જગ્યાઓની માંગણીની મંજૂરીઓમાં વિલંબ

સરકારી વિભાગોને ખાલી જગ્યાઓ પર ભરતી શરૂ કરવા માટે જરૂરી મંજૂરીઓ મેળવવામાં ઘણીવાર વિલંબનો સામનો કરવો પડે છે. જ્યારે નિયમિત નિવૃત્તિ અથવા રાજીનામાથી ખાલી જગ્યાઓ ઊભી થાય છે, ત્યારે પણ ભરતી એજન્સીને મોકલતા પહેલા તે અરજી સંબંધિત વિભાગ તેમજ નાણાં અથવા GAD કચેરીઓમાં અનેક સ્તરોની મંજૂરીમાંથી પસાર થાય છે. સુવ્યવસ્થિત મંજૂરી પદ્ધતિઓનો અભાવ ભરતી પ્રક્રિયાને સમયસર પૂર્ણ કરવામાં વિક્ષેપ પાડે છે અને કેસમાં ખાલી જગ્યાઓની સંખ્યામાં પણ વધારો કરે છે.

વિભાગો હજુ પણ મંજૂર કરેલી જગ્યાઓ, ભરેલી જગ્યાઓ અને ખાલી જગ્યાઓની દેખરેખ માટે મેન્યુઅલ પ્રક્રિયાઓ પર આધાર રાખે છે. ડેટાની જાળવણી અને તેને ટ્રેક કરવા માટે સંકલિત ડિજિટલ પ્રણાલી નથી, જેના લીધે માંગણીઓનું સંકલન કરવા માટે વિવિધ કચેરીઓમાંથી વારંવાર ડેટા એકત્ર કરવો પડે છે. આ કામગીરીના લીધે સમયનો વેડફાટ થવાની સાથે ભૂલો થવાની પણ સંભાવના વધે છે. વિભાગો પાસે તેમના સ્ટાફની રીઅલ ટાઇમ માહિતી ડિજિટલી ઉપલબ્ધ નથી, જેના કારણે તેમને ભવિષ્યમાં નિવૃત્ત થનારા કર્મચારીઓ વિશે જાણવા અને ભવિષ્યનું આયોજન કરવામાં સમસ્યા આવે છે. મેન્યુઅલ પ્રક્રિયાઓ પર આટલી નિર્ભરતા હોવાથી, સમયસર માંગણી પહોંચાડવામાં સમસ્યાઓ આવે છે અને ઘણી વાર છેલ્લી ઘડીએ અરજીઓ પહોંચાડવી પડે છે.

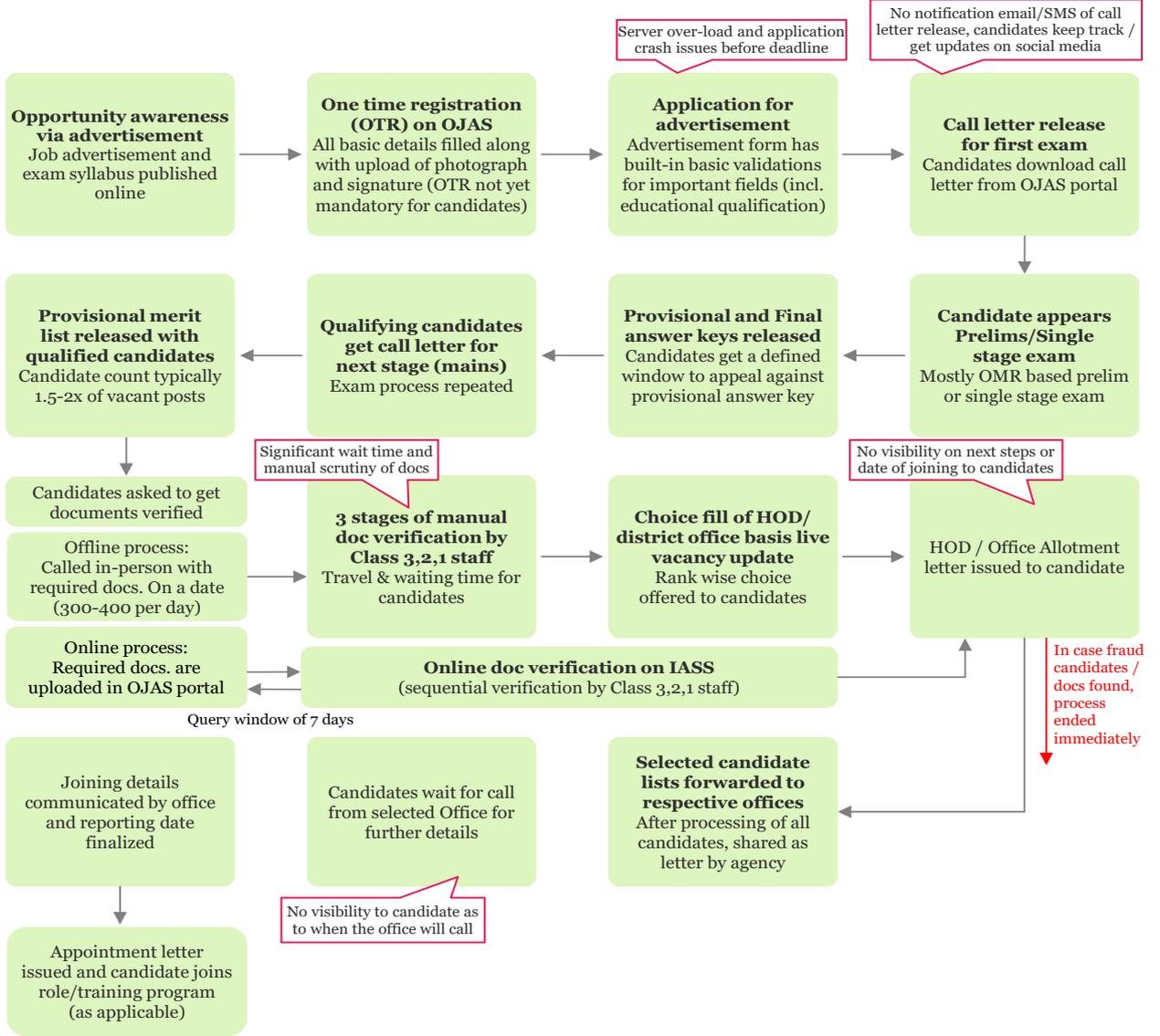
### 2.2.2 વિભાગો માટે સેવા વિતરણમાં અવરોધરૂપ ખાલી જગ્યાઓ

વિભાગોમાં લાંબા સમય સુધી ખાલી પડેલી જગ્યાઓ નાગરિકોને આવશ્યક સેવાઓ પહોંચાડવાની તેમની ક્ષમતા પર સીધી અસર કરે છે. કારકુની સ્ટાફ, શિક્ષકો, આરોગ્ય કર્મચારીઓ અને પોલીસ કર્મચારીઓ જેવા ગ્રાઉન્ડ વર્કફોર્સની અછત હાલના કર્મચારીઓના કાર્યભારમાં વધારો કરે છે અને જમીન પર સેવા વિતરણમાં ખામી દેખાય છે. ઉદાહરણ તરીકે, ઓછો સ્ટાફ ધરાવતી શાળાઓ વિદ્યાર્થી-શિક્ષક ગુણોત્તર જાળવવામાં મુશ્કેલીઓનો સામનો કરે છે, અને ઓછો સ્ટાફ ધરાવતા આરોગ્ય કેન્દ્રો મૂળભૂત પ્રાથમિક સંભાળ પૂરી પાડવા માટે સંઘર્ષ કરે છે. આમ, જગ્યાઓ ભરવામાં વહીવટી વિલંબ અને નાગરિકોને અવિરત સેવા પહોંચાડવાની જરૂરિયાત વચ્ચે વિભાગો ફસાયાલા છે.

### 2.2.3 મેન્યુઅલ દસ્તાવેજ ચકાસણી, મુકદ્દમાની તૈયારી, વગેરે માટે સતત સહયોગની જરૂર

ભરતી એજન્સીઓ દ્વારા દસ્તાવેજોની ચકાસણી અને મુકદ્દમાની તૈયારીની કામગીરીમાં વિભાગોને અવારનવાર સામેલ કરવામાં આવે છે. ભરતી વિવાદો, જેમ કે ઉમેદવારોને ગેરલાયક ઠેરવવા, ભરતી નિયમોનું અર્થઘટન, અથવા અનામત-સંબંધિત મુદ્દાઓ માટે સામાન્ય રીતે વિભાગ દ્વારા વિષયવસ્તુની કુશળતાની જરૂર પડે છે. મેન્યુઅલ દસ્તાવેજ ચકાસણી કામગીરીમાં અને કોર્ટ કેસોના જવાબમાં નોંધપાત્ર વહીવટી સમય, સંકલન અને વિગતવાર રેકોર્ડની તૈયારીની જરૂર પડે છે. ઘણા કિસ્સાઓમાં, વિભાગોએ ભરતી નિયમો અથવા અનામત નીતિઓ પર વારંવાર સ્પષ્ટતાઓ આપવી પડે છે, જેના લીધે મુખ્ય સેવા વિતરણની કામગીરી માટેના સંસાધનો પર અસર પડે છે.

## 2.3 ઉમેદવારો દ્વારા સામનો કરવામાં આવતા પડકારો



આકૃતિ વઃ ઉમેદવારની ભરતી માટે શરૂઆતથી અંત સુધીની પ્રક્રિયા (જુનિયર/સિનિયર અને હેડ ક્લાર્ક ભરતીનું દૃષ્ટાંત)

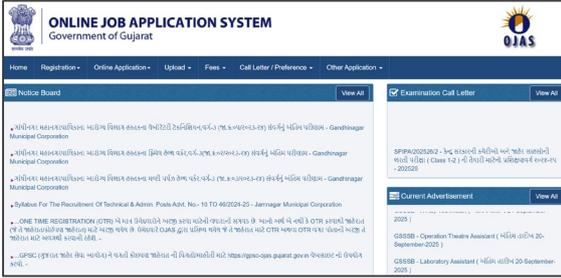
### 2.3.1 પરીક્ષા રદ થવી/ ફરીથી પરીક્ષા લેવા સહિતની બાબતોને કારણે પરીક્ષાના સમયપત્રકમાં વિક્ષેપોના કિસ્સાઓ

વિવિધ ભરતી એજન્સીઓ દ્વારા ગુજરાત સરકારની ખાલી જગ્યાઓ માટે અરજી કરનારા ઉમેદવારોને કેટલાક કિસ્સાઓમાં વિક્ષેપોનો સામનો કરવો પડ્યો છે, જેમ કે છેલ્લી ઘડીએ પરીક્ષા રદ થવી અથવા તો અગાઉ લેવામાં આવેલી પરીક્ષાને રદ કરવામાં આવે. આવા કિસ્સાઓએ ઉમેદવારો સામે અનિશ્ચિતતા પેદા કરી છે અને તેમને ફરીથી પરીક્ષા માટે તૈયારી કરવી પડે છે.

### 2.3.2 અરજી અને દસ્તાવેજ અપલોડ માટે અલગ અલગ ડિજિટલ પોર્ટલ

ગુજરાતમાં વિવિધ વર્ગ ૧, ૨ અને ૩ ની જગ્યાઓ માટે અરજી કરનારા ઉમેદવારોને બે અલગ અલગ OJAS પોર્ટલ પર જાહેરાતો, સૂચનાઓ અને પરીક્ષાનું કેલેન્ડર જોવું પડે છે (આકૃતિ ૧૫ જુઓ). વધુમાં, એકવાર તેઓ પરીક્ષા પાસ કરે અને દસ્તાવેજ સમમિશન માટે આમંત્રિત કરવામાં આવે, ત્યારબાદ તેમને ફરીથી બે અલગ અલગ IASS પોર્ટલ પર જવું પડે છે (આકૃતિ ૧૬ જુઓ). અલગ અલગ ડિજિટલ પોર્ટલ પર નેવિગેટ કરવાના કારણે ઉમેદવારનો અનુભવ સુગમ રહેતો નથી.

## 2 separate OJAS portals for candidates



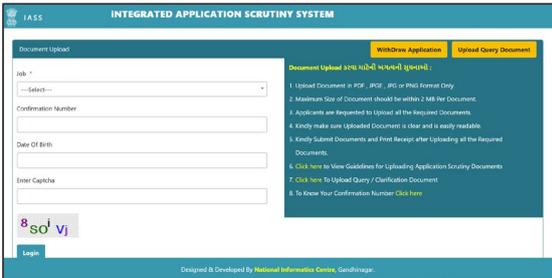
Common candidate facing recruitment portal for GSSSB, GPSSB, GPRB



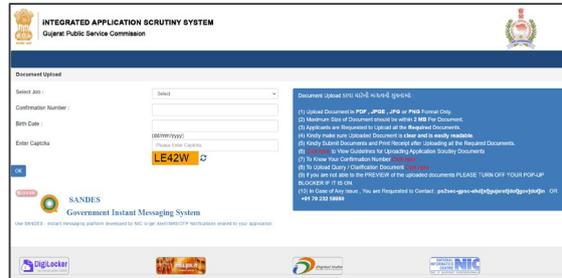
Standalone candidate facing recruitment portal for GPSC

આકૃતિ ૧૫: ઉમેદવારો માટે બે સમાંતર OJAS વેબસાઇટ્સ

## 2 separate IASS portals for candidates



Common document submission portal for GSSSB, GPSSB, GPRB



Standalone document submission portal for GPSC

આકૃતિ ૧૬: ઉમેદવારો માટે બે સમાંતર IASS વેબસાઇટ્સ

### ૨.૩.૩ પ્રશ્નપત્રમાં ભૂલો અને મૂંઝવણ:

ગુજરાતની કેટલીક ભરતી પરીક્ષાઓમાં અમુકવાર અસ્પષ્ટ અથવા ભૂલભરેલા પ્રશ્નો અંગે ઉમેદવારોએ જણાવ્યું છે, જે દર્શાવે છે કે પેપર સેટિંગના ધોરણોમાં ખામી છે. આવા કિસ્સાઓથી પરીક્ષાની સુસજ્જ તૈયારી કરીને આવેલા ઉમેદવારોમાં મૂંઝવણ પેદા થઈ છે અને સંભવપણે તેમના પરિણામો પર પણ અસર થઈ છે. ઉમેદવારોએ સમયાંતરે પ્રશ્નપત્ર અને સંબંધિત આન્સર કીની ગુણવત્તા અંગે પણ ચિંતા વ્યક્ત કરી છે.

### ૨.૩.૪ ઓનલાઇન સિસ્ટમમાં ટેકનિકલ સમસ્યાઓ

ઓનલાઇન જોબ એપ્લિકેશન સિસ્ટમ (OJAS) માં ભારે ચુઝર ટ્રાફિકને કારણે સ્લોડાઉન અથવા ક્રેશ થવાની ફરિયાદો ઉમેદવારોએ કરેલી છે, જેના કારણે અસંતોષ ફેલાયો છે. ઉમેદવારોને દસ્તાવેજો અપલોડ કરવામાં અથવા સમયસર OTP/ઈમેલ પુષ્ટિકરણ પ્રાપ્ત કરવામાં પણ સમસ્યાઓનો સામનો કરવો પડ્યો છે. આ ડિજિટલ અવરોધોને કારણે ઉમેદવારો સમયમર્યાદા ચૂકી ગયા હોય તેવું બની શકે છે, અને તેમનો અનુભવ સુગમ નહિ હોય તે સ્વભાવિક છે.

## 3 ભલામણો

દાલના નિયમિત કર્મચારી ભરતી માળખાના વિશ્લેષણના આધારે, આ પ્રકરણ વહીવટી પ્રક્રિયાઓ, ડિજિટલ સિસ્ટમોને મજબૂત બનાવવા અને ખાલી જગ્યાઓ સમયસર ભરવા માટે અસરકારક ભરતી કાર્યક્રમોને પ્રોત્સાહન આપવા માટે મુખ્ય ભલામણો રજૂ કરે છે.

### 3.1 સુધારો ૧ a: GPSC ફેઝ વર્ગ ૧ અને વર્ગ ૨ના સમકક્ષ કેન્દ્ર માટે ભરતી અને પરીક્ષાઓની એક સંકલિત પ્રણાલી

#### ભલામણો

૩.૧.૧ સરકાર સમાન શૈક્ષણિક લાયકાતની જરૂર હોય તેવી વર્ગ ૧ કેન્દ્રની જગ્યાઓ (અને વર્ગ ૨ ની જગ્યાઓ અલગથી) નું જૂથ બનાવી શકે છે અને એક જ સંયુક્ત ભરતી ઝુંબેશ ચલાવી શકે છે.

- ગુજરાત જાહેર સેવા આયોગ (GPSC) અને અન્ય સંબંધિત સત્તાના સહયોગથી સરકાર વર્ગ ૧ કેન્દ્રનું જૂથ (ક્લસ્ટર) બનાવી શકે કે જેના માટે ભરતીના કેટલાક તબક્કા સમાન હોઈ શકે છે.
- આવા ક્લસ્ટરોમાં અરજી કરતા ઉમેદવારોના મોટા સમૂહને ફિલ્ટર કરવા માટે સરકાર કોમન ઓપ્ટિકલ માર્ક રેકગ્નિશન (OMR) આધારિત પ્રિલિમિનરી ટેસ્ટ લેવાનો નિર્ણય કરી શકે છે.
- કોમન પ્રિલિમિનરી ટેસ્ટના પરિણામોની જાહેરાત પછી, ભરતી એજન્સી દરેક કેન્દ્ર માટેના ઉમેદવારોનું વધુ મૂલ્યાંકન કરવા માટે કોમન અથવા વિષય આધારિત મુખ્ય પરીક્ષા (વર્ણનાત્મક) યોજી શકે છે.
- GPSC બોર્ડ દ્વારા (સંબંધિત વિભાગોના યોગ્ય સમર્થન સાથે) વિશિષ્ટ કેન્દ્ર અનુરૂપ ઇન્ટરવ્યુ લઈ શકાય છે જેથી મેઇન્સમાં લાયક ઠરેલા ઉમેદવારોને તેમની કુશળતા અને રૂચિના ક્ષેત્ર અનુસાર સંબંધિત કેન્દ્રની ખાલી જગ્યાઓમાં સ્થાન મળી શકે.

દાલમાં, GPSC વિવિધ વિભાગોમાં સમાન જગ્યાઓ માટે અલગ-અલગ પ્રિલિમિસ અને મેઇન્સ (જ્યાં જરૂર હોય ત્યાં) આયોજિત કરે છે કારણ કે જાહેરાતો અલગ-અલગ તારીખે બહાર પાડવામાં આવે છે. આનાથી GPSCના સમય, પ્રયત્ન અને સંસાધનોનો મોટા પાયે વ્યય થાય છે, અને ઉમેદવારોને વર્ષ દરમિયાન અનેક પરીક્ષાઓની તૈયારી કરવી પડે છે અને તેમાં દાજર રહેવું પડે છે.

GPSC દ્વારા લેવામાં આવતી સંયુક્ત પરીક્ષાઓની સૂચક યાદી નીચે દર્શાવવામાં આવી છે (આકૃતિ ૧૭ જુઓ). કોઈપણ વધારાના વર્ગ ૧ના કેન્દ્ર જે યાદીમાં સમાવિષ્ટ નથી અને ચોક્કસ ડોમેન પરીક્ષા (એન્જિનિયરિંગ, તબીબી શિક્ષણ, કાનૂની, વગેરે) સાથે તાર્કિક રીતે સંકલિત ન થઈ શકે, તો તેમને સેન્ટ્રલાઇઝ્ડ રૂલ સેલ દ્વારા નક્કી કરાયેલ કમ્બાઇન્ડ ટેકનિકલ સર્વિસિઝ એક્ઝામિનેશનમાં સંભવપણે સમાવિષ્ટ કરી શકાય છે (સુધારો ૨ જુઓ).

S/L	Indicative list of combined examinations for Class 1 cadres
1	Civil Services Examination
2	Police Services Examination
3	Engineering Services Examination
4	Economic - Statistical Service Examination
5	Medical Services Examination
6	Medical Education Services Examination
7	Education Services Examination
8	Accounts and Tax Services Examination
9	Forest Services Examination
10	Legal Services Examination
11	Admin Services Examination
12	Combined Technical Services Examination

આકૃતિ ૧૭: વર્ગ ૧ કેડર માટે સંયુક્ત પરીક્ષાઓની સૂચક યાદી (GPSC દ્વારા સંચાલિત)

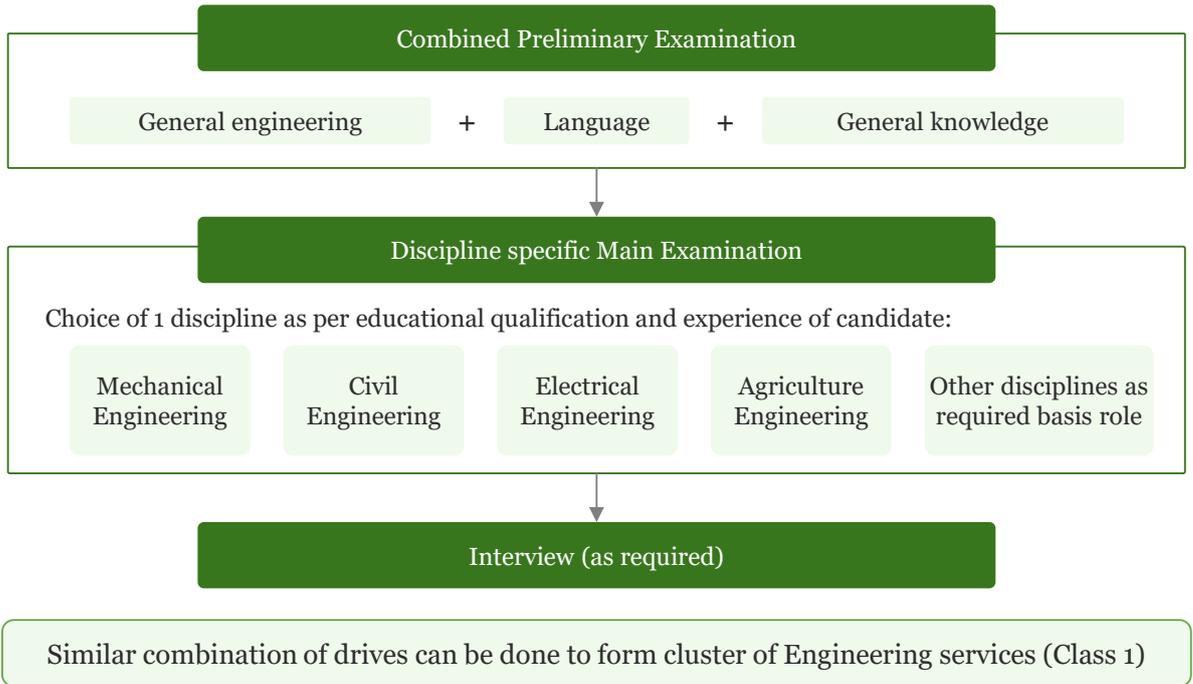
યુનિયન પબ્લિક સર્વિસીસ કમિશન (UPSC) (આકૃતિ ૨૦ જુઓ), તમિલનાડુ પબ્લિક સર્વિસીસ કમિશન (TNPSC) (આકૃતિ ૨૧ જુઓ), અને ઉત્તર પ્રદેશ પબ્લિક સર્વિસીસ કમિશન (આકૃતિ ૨૨ જુઓ) અંતર્ગત પરીક્ષા પેટર્નના વિશ્લેષણ પછી GPSC માટે પરીક્ષાઓ અને પરીક્ષા પેટર્નમાં ફેરફારના સંભવિત સમન્વયની ભલામણ કરવામાં આવી છે.

GPSC પ્રક્રિયા ક્યાંથી શરૂ થાય છે તેના આધારે, નીચેનો ખંડ (આકૃતિ ૧૮ અને આકૃતિ ૧૯ જુઓ) સહાયક ઇજનેર / નાયબ કાર્યકારી ઇજનેર અને સહાયક પ્રોફેસર (તબીબી વિષયો) ભૂમિકાઓ માટે ભરતીને જોડવાની સંભવિત રીત દર્શાવે છે.

Class	Cadre	Advertisement	Vacancies
Class 2	Assistant Engineer (Civil), Class-2, Road and Building Department	15/2022-23	77
Class 2	Assistant Engineer (Civil), Class-2, Narmada Water Resources, Water Supply and Kalpsar Department	6/2022-23	100
Class 1 & Class 2	Gujarat Engineering Service (Civil), Class-1 and Class-2, Narmada and Water Resources, Water Supply and Kalpsar and Road & Building Department	19/2022-23	58

Source: GPSC website advertisement calendar 2022-23 and 2023-24

For all Engineering services (Class 2) recruitment conducted by GPSC (sample advertisements highlighted above), the following structure of combined recruitment exams is proposed with combined prelims and discipline-wise mains:



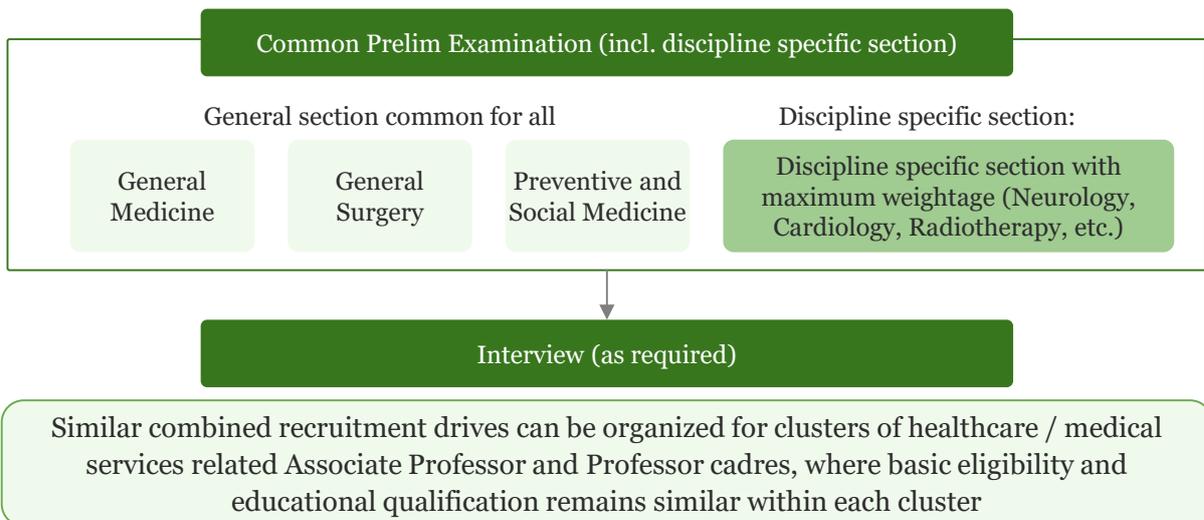
આકૃતિ વતઃ એક સમાન ભરતી પ્રક્રિયા માટે વર્ગ ૨ ભૂમિકાઓનું સંભવિત ક્લસ્ટરિંગ



Class	Cadre	Advertisement	Vacancies
Class 1	Assistant Professor, Cardiology, General State Service	58/2023-24	4
Class 1	Assistant Professor, Dentistry, General State Service,	74/2023-24	6
Class 1	Assistant Professor, E.N.T. , General State Service	85/2023-24	8
Class 1	Assistant Professor, Emergency Medicine, General State Service	76/2023-24	8
Class 1	Assistant Professor, General Medicine, General State Service	77/2023-24	70
Class 1	Assistant Professor, Medical Gastroenterology, General State Service	59/2023-24	2
Class 1	Assistant Professor, Neurology , General State Service	60/2023-24	3
Class 1	Assistant Professor, Obstetrics and Gynecology, General State Service	79/2023-24	34
Class 1	Assistant Professor, Ophthalmology, General State Service	73/2023-24	20
Class 1	Assistant Professor, Orthopedics, General State Service	83/2023-24	49
Class 1	Assistant Professor, Pediatrics, General State Service	80/2023-24	36
Class 1	Assistant Professor, Psychiatry, General State Service	81/2023-24	2
Class 1	Assistant Professor, Radiotherapy, General State Service	84/2023-24	6
Class 1	Assistant Professor, Skin and V. D. , General State Service	82/2023-24	7
Class 1	Assistant Professor, T.B. Chest, General State Service, Class-1	75/2023-24	12
Class 1	Assistant Professor, Urology, General State Service, Class-1	62/2023-24	5

Source: GPSC website advertisement calendar 2022-23 and 2023-24

For all recruitment drives of Assistant Professor (Class 1) related to healthcare / medical services conducted by GPSC (sample advertisements highlighted above), the following structure of combined recruitment exams is proposed :



આકૃતિ ૧૯: વર્ગ ૧ની વિશેષ ભૂમિકાઓમાં પ્રિલિમ પરીક્ષાના ક્લસ્ટરિંગ માટે સંભવિત કેડરની ઓળખ

## અન્ય રાજ્યો અને કેન્દ્રીય સંસ્થાઓના ઉદાહરણ:

### યુનિયન પબ્લિક સર્વિસ કમિશન (UPSC)

યુનિયન પબ્લિક સર્વિસ કમિશન (UPSC) એ ૨૦૨૨-૨૦૨૫ના સમયગાળા દરમિયાન (મર્યાદિત વિભાગીય સ્પર્ધાત્મક પરીક્ષાઓ સિવાય) ફક્ત નવ અનન્ય પરીક્ષાઓનું આયોજન કર્યું છે.

S/L	Exam Name
1	Civil Services Examination
2	Engineering Services Examination
3	Indian Economic Service - Indian Statistical Service Examination
4	Combined Medical Services Examination
5	Central Armed Police Forces (ACs) Examination
6	National Defence Academy and Naval Academy Examination
7	Indian Forest Service Examination*
8	Combined Geo-Scientist Examination
9	Combined Defence Services Examination (II)

Limited number of exams conducted by UPSC, leveraging combined exams for broad service areas (e.g., engineering, medical services)

Note: excludes Limited Departmental Competitive Examinations (LDCE) for promoting existing staff

\*Prelims for Indian Forest Service Examination is combined with Civil Services Examination

Source: Exam list, UPSC website

આકૃતિ ૨૦: ૨૦૨૨-૨૦૨૫ દરમિયાન યુનિયન પબ્લિક સર્વિસ કમિશન (UPSC) દ્વારા લેવામાં આવેલી પરીક્ષાઓની યાદી

### તમિલનાડુ: સંયુક્ત ટેકનિકલ સેવા પરીક્ષા (Combined technical services examination)

તમિલનાડુ પબ્લિક સર્વિસ કમિશન (TNPSC) વિવિધ ટેકનિકલ ભૂમિકાઓ, જેમ કે સિનિયર એકાઉન્ટ્સ ઓફિસર, રિસર્ચ આસિસ્ટન્ટ, આસિસ્ટન્ટ એન્જિનિયર (સિવિલ/ઇલેક્ટ્રિકલ/...), લાઇબ્રેરિયન, સિસ્ટમ મેનેજર, આંકડા મદદનીશ વગેરેની ભરતી માટે સંયુક્ત ટેકનિકલ સેવાઓ (CTS) ભરતી પ્રક્રિયા ચલાવે છે. આ ભૂમિકાઓને નીચેના બકેટમાં વર્ગીકૃત કરવામાં આવી છે, અને દરેક બકેટ એક જ ભરતી પ્રક્રિયા તરીકે ચલાવવામાં આવે છે:

- ઇન્ટરવ્યૂ પોસ્ટ્સ
- નોન-ઇન્ટરવ્યૂ પોસ્ટ્સ
- ITI / ડિપ્લોમા સ્તરની પોસ્ટ્સ

દરેક સંયુક્ત ભરતી ઝુંબેશમાં વિવિધ શાખાઓ અને વિભાગોના હોદ્દા સામેલ હોય છે, અને વિષય આધારિત મૂલ્યાંકન ભૂમિકાની જરૂરિયાતોને અનુરૂપ એક અલગ પરીક્ષા પેપર (કોમ્પ્યુટર આધારિત) દ્વારા કરવામાં આવે છે. આ મોડેલમાં, વરિષ્ઠ હોદ્દા (વર્ગ ૧ સમકક્ષ) પણ ઇન્ટરવ્યૂ તબક્કામાંથી પસાર થાય છે, જ્યારે મધ્યમ-સ્તરના હોદ્દા (વર્ગ ૨ સમકક્ષ) માટે પરીક્ષાના પરિણામોના આધારે સીધી મેરિટ યાદી તૈયાર કરી શકાય છે.



દરેક સંયુક્ત ભરતી ઝુંબેશમાં વિવિધ વિભાગોમાંથી અલગ અલગ ભૂમિકાઓ શામેલ હોય છે. દરેક ભૂમિકા માટે, વિષય-વિશિષ્ટ પરીક્ષા કોમ્પ્યુટર-આધારિત પરીક્ષા પદ્ધતિ દ્વારા અલગથી લેવામાં આવે છે.

### Exam pattern of Tamil Nadu Public Services Commission (TNPSC)

#### Illustration 1:

Exam pattern for Combined Technical Services (CTS) by TNPSC			
	Interview posts	Non- Interview posts	ITI/ Diploma level
<b>Stage I</b> (Computer based exam)	<b>Paper I:</b> Language, General Studies, aptitude <b>Paper II:</b> Law, Business administration, Statistics, Chemical engineering, ...	<b>Paper I:</b> Language, General Studies, aptitude <b>Paper II:</b> Chemistry, Civil engineering, Human resource management, ...	<b>Paper I:</b> Language, General Studies, aptitude <b>Paper II:</b> Agriculture, Civil engineering, Horticulture, Physical education, ...
<b>Stage II</b>	Personal interview (oral)	NA	NA

Common recruitment drive conducted by TNPSC for various technical roles across disciplines with only a subject specific paper evaluating competence in specific discipline

#### Illustration 2:

Exam pattern for Tamil Nadu Medical Service	
Reference sample: Assistant Professor of Psychology cum-Clinical Psychologist (Notification number: 33/2022 dated 15.11.2022 by TNPSC)	
<b>Stage I: Computer based exams (CBE)</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Paper I (300 marks): Subject Paper (Psychology P.G. degree standard)</li> <li>• Paper II: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Part A (only qualifying): Tamil eligibility test, SSLC standard</li> <li>- Part B (150 marks): General studies and aptitude, degree standard</li> </ul> </li> </ul>	
<b>Stage II: Interview</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interview: 60 marks</li> </ul>	

Discipline specific paper I + general paper II with interview pattern of exams followed by TNPSC for highly specialized roles like Assistant Professor (Psychology)

**All discipline specific and common exams conducted as Computer Based Exam (CBE) to ensure sanctity of process and faster evaluation**

Source: TNPSC notifications: 10/2025, 09/2025, 08/2025, 33/2022 from official website

આકૃતિ ૨૧: તમિલનાડુ પબ્લિક સર્વિસ કમિશન (TNPSC) દ્વારા લેવાતી સંયુક્ત પરીક્ષા પેટર્નનું ઉદાહરણ

ઉત્તર પ્રદેશ: સંયુક્ત રાજ્ય ઇજનેરી સેવાઓ ભરતી ઝુંબેશ

ઉત્તર પ્રદેશ જાહેર સેવા આયોગ (UPPSC) એ વિવિધ સરકારી વિભાગોમાં સહાયક ઇજનેર (AE) ભૂમિકા માટે સંયુક્ત રાજ્ય ઇજનેરી સેવાઓ ભરતી ઝુંબેશ હાથ ધરી હતી. ડિસેમ્બર ૨૦૨૪ માં UPPSC AE ભરતી માટેનું નોટિફિકેશન જાહેર કરવામાં આવ્યું હતું જેમાં કુલ ૬૦૪ ખાલી જગ્યાઓ માટે સિવિલ, મિકેનિકલ અને ઇલેક્ટ્રિકલ જેવા વિવિધ ઇજનેરી પ્રવાહોમાંથી ઇજનેરોની ભરતી કરવાની હતી. આ પસંદગી પ્રક્રિયા આ પ્રમાણે છે:

- ૩૦૦ ગુણની પ્રારંભિક પરીક્ષા: જેમાં સામાન્ય જ્ઞાન (૫૦ ગુણ), સામાન્ય હિન્દી (૫૦ ગુણ) અને એન્જિનિયરિંગ યોગ્યતા (૨૦૦ ગુણ)નો સમાવેશ થાય છે
- ૭૫૦ ગુણની મુખ્ય પરીક્ષા: જેમાં સામાન્ય અભ્યાસ (૭૫ ગુણ), સામાન્ય હિન્દી (૭૫ ગુણ) અને મિકેનિકલ/સિવિલ/ઇલેક્ટ્રિકલ/... પ્રવાહ અનુસાર (૬૦૦ ગુણ) પ્રશ્નોનો સમાવેશ થાય છે
- વ્યક્તિગત ઇન્ટરવ્યુ (૧૦૦ ગુણ)



## UTTAR PRADESH PUBLIC SERVICE COMMISSION

Advertisement No.-  
A-9/E-1/2024  
Date: 17.12.2024

**Combined State Engineering Services (General/Special Recruitment) Examination - 2024**

Date of Commencement of On-line Application: 17.12.2024

Last Date for Receipt of Examination Fee in the Bank and Submission of On-line Application: 17.01.2025

Last Date for Fee Reconciliation & Correction/Modification in submitted On-line Application: 24.01.2025

U.P. Agriculture Service Group 'B' Grade-2 (Engineering Branch), Agriculture Department	<p><b>Essential:-</b> Bachelor's degree in <b>Agricultural Engineering</b> from a University established by law in India or qualification recognised by Government as equivalent thereto. (નોટ:-કૃષિ નિદેશક, ૩૦૫૦ કે પત્રાક-૨૦૨૦-૨૦૨૧/૨૦૨૨, દિનાંક 18.03.2024 કે અનુસાર સમકક્ષ અર્હતા- "કૃષિ અભિયાંત્રિકી મેં સ્નાતક ઉપાધિ")</p> <p><b>Preferential:-</b> (1) Postgraduate degree in Agricultural Engineering from a University established by law in India or a qualification recognised by Government as equivalent thereto. (નોટ:-કૃષિ નિદેશક, ૩૦૫૦ કે પત્રાક-૨૦૨૦-૨૦૨૧/૨૦૨૨, દિનાંક 18.03.2024 કે અનુસાર સમકક્ષ અર્હતા- "કૃષિ અભિયાંત્રિકી મેં પરાસ્નાતક ઉપાધિ")</p> <p>(2) A candidate who has- (i) served in the Territorial Army for a minimum period of two years, or (ii) obtained a 'B' certificate of National Cadet Corps, shall, other things being equal, be given preference in the matter of direct recruitment.</p>	Engineering degree discipline specified according to requirement of role and department
Asstt. Director, Energy Department	<p><b>Essential:-</b> Bachelor's degree in <b>Electrical Engineering</b> from a University established by law in India or be an Associate Member of the Institution of Engineers (India) in Electrical Engineering.</p> <p><b>Preferential:-</b> A candidate who has (1) served in the Territorial Army for a minimum period of two years, or (2) obtained a 'B' certificate of National Cadet Corps, shall, other things being equal, be given preference in the matter of direct recruitment.</p>	
Asstt. Engineer (Civil), Irrigation and Water Resources Directorate	<p><b>અનિવાર્ય:-</b> સહાયક અભિયાંત્રિકી કે પદ પર સીધી ભર્તી કે લિપે અભ્યર્થી કી નિમ્ન અર્હતાયે હોની આવશ્યક છે- (1) સરકાર દ્વારા માન્યતા પ્રાપ્ત કિસી સંસ્થા યા વિશ્વવિદ્યાલય સે સિવિલ અભિયાંત્રિકી મેં ઉપાધિ રખતા હો, યા (2) ઇન્સ્ટીટ્યૂટ ઓફ ઇંજીનિયર્સ (ફાઇન્ડેશન) કા સિવિલ ઇંજીનિયરિંગ બ્રાંચ કા એક અર્હ એસોસિએટ મેમ્બર હો.</p> <p><b>અધિમાની:-</b> અન્ય વાતોં કે સમાન હોને પર સીધી ભર્તી કે મામલે મેં એસે અભ્યર્થી કો અધિમાન દિયા જાએગા જિસને- (1) પ્રાદેશિક સેના મેં ન્યૂનતમ દો વર્ષ કી અવધિ તક સેવા કી હો, યા (2) રાષ્ટ્રીય કૅડેટ કોર કા 'બી' પ્રમાણ-પત્ર પ્રાપ્ત કિયા હો, યા (3) પ્રશિક્ષણાર્થી કે રૂપ મેં એક વર્ષ કા પ્રશિક્ષણ સફલતાપૂર્વક પૂર્ણ કર લિયા હો.</p>	
Asstt. Engineer (Civil), Medical Health and Family Welfare Deptt.	<p><b>Essential:-</b> (1) A Bachelor's Degree in <b>Civil Engineering</b> from a University established by law in India or a Degree recognised by the Government as equivalent thereto; or (2) An Associate Member of the Institution of Engineers (India), (Civil Engineering Branch)</p>	

Source: Official website of Uttar Pradesh Public Service Commission ([Home](#) | [UPPSC, Prayagraj](#))

આકૃતિ ૨૨: UPPSC દ્વારા જારી કરાયેલ સંયુક્ત રાજ્ય ઇજનેરી સેવાઓ પરીક્ષાનું નોટિફિકેશન

## સુધારો ૧૬: નોન-ટેકનિકલ વર્ગ ૩ કેડર માટે સમાન પ્રવેશ પરીક્ષા

### ભલામણો

૩.૧.૨ સરકાર નોન-ટેકનિકલ વર્ગ ૩ ના હોદ્દાઓની ભરતી માટે કોમન એન્ટ્રન્સ ટેસ્ટ (CET) લેવાનો નિર્ણય કરી શકે છે.

- સરકાર વર્ગ ૩ માં જનરલિસ્ટ કેડરની ઓળખ કરી શકે છે, જેમની ભરતી કોમન એન્ટ્રન્સ ટેસ્ટ (CET) દ્વારા કરી શકાય છે. આ CET વર્ષમાં એકવાર યોજી શકાય છે, જેમાં એક જ જાહેરાતનો ઉપયોગ કરીને આ પસંદ કરાયેલા કેડરમાં તમામ ખાલી જગ્યાઓ ભરવી શક્ય છે.
- સરકાર CET યોજવાની જવાબદારી ગુજરાત ગૌણ સેવા પસંદગી મંડળ (GSSSB) ને સોંપી શકે છે.

- સરકાર, GSSSB અને અન્ય સંબંધિત સત્તાના સહયોગથી, દર વર્ષે પ્રાપ્ત થતી અરજીઓની કુલ સંખ્યાના આધારે અલગ અલગ શિફ્ટમાં અથવા અલગ અલગ દિવસોમાં CETનું આયોજન કરી શકે છે.
- જો જરૂર જણાય તો, અધિકારીઓ CETના શિફ્ટ અનુસાર પ્રશ્નપત્રો માટે નોર્મલાઇઝેશન મિકેનિઝમનો ઉપયોગ કરી શકે છે, જેથી ઉમેદવારોને ન્યાયી અને એકસમાન અનુભવ મળે.
- CET પરિણામોની જાહેરાત પછી, સરકાર લાયક ઉમેદવારોને સંબંધિત ખાલી જગ્યાઓ (ચોક્કસ ભૂમિકા, કાર્યાલય અને સ્થાન) માં ફાળવવા માટે કાઉન્સેલિંગ પ્રક્રિયા શરૂ કરી શકે છે.

ગુજરાત પંચાયત સેવા પસંદગી મંડળ (GPSSB) દ્વારા ભરતી કરાયેલા વર્ગ ૩ ની ભૂમિકાઓના ઉદાહરણ નીચે દર્શાવવામાં આવ્યા છે જેમને સંયુક્ત પરીક્ષામાં સામેલ કરી શકાય છે. જો જરૂર પડે તો ભૂમિકા-વિશિષ્ટ તકનીકી મૂલ્યાંકન અલગથી કરી શકાય છે. પરીક્ષા બાદ કાઉન્સેલિંગ દરમિયાન, ઉમેદવારો તેમની પસંદગીના જિલ્લા અથવા સ્થાન સામેલ કરી શકે છે અને ત્યારબાદ અંતિમ નિમણૂકો આપી શકાય છે.



Post	General awareness and General knowledge	Gujarati grammar	English language and grammar	General mathematics, reasoning and data interpretation	Job specific technical knowledge assessment	Total marks	Time duration
Junior Clerk	70	20	20	40	-	150	2 hrs
Village Panchayat Secretary	70	20	20	40	-	150	2 hrs
Gram sevak	35	20	20	25	100	200	3 hrs
Female Health worker	35	20	20	25	100	200	3 hrs
Multipurpose Health Worker	35	20	20	25	100	200	3 hrs
Livestock inspector	35	20	20	25	100	200	3 hrs
Tracer	35	20	20	25	100	200	3 hrs
Work assistant	35	20	20	25	100	200	3 hrs

**A**

For above illustrated Class 3 posts with similar examination rules, there can be one combined exam (first stage, non-technical evaluation) with standardized syllabus and timings

**B**

For above illustrated Class 3 posts requiring job specific technical knowledge assessment, a separate paper may be introduced (second stage, technical evaluation) which is relevant for the particular role and has job-specific nuances

Source: Annexure A, Gujarat Panchayat Services (Class III) Recruitment (examination) (amendment) rules, 2025

આકૃતિ ર૩: ગુજરાત પંચાયત સેવાઓ (વર્ગ III) ભરતી (પરીક્ષા) (સુધારા) નિયમો, ૨૦૨૫ માંથી પરિશિષ્ટ A નો સ્નેપશૉટ

### અમલીકરણ માર્ગદર્શિકા:

- **કેડર મેપિંગ અને કલસ્ટરિંગની કામગીરી:** તમામ વર્ગ ૧ અને વર્ગ ૩ કેડરનું વ્યાપક રીતે મેપિંગ કરવામાં આવે, જેથી તેમની શૈક્ષણિક લાયકાતો, પાત્રતાના માપંદો અને પરીક્ષા પેટર્ન ક્યાં ઓવરલેપ થાય છે તે શોધી શકાય.
- **કલસ્ટરોમાં ભરતી અને પરીક્ષા નિયમો (RR/ER) ને સંરેખિત કરવા:** સુધારા ૨ હેઠળ પ્રસ્તાવિત સેન્ટ્રલાઇઝ્ડ રૂલ સેલ દ્વારા ભરતી નિયમો અને પરીક્ષા નિયમોની સમીક્ષા અને સુધારાની કામગીરી થવી જોઈએ જેથી સંયુક્ત ભરતી અને કોમન પ્રિલિમ્સ યોજી શકાય. આનાથી એકસમાન પાત્રતા માપંદ બનશે, કાનૂની સમસ્યાઓ ઓછી થશે અને સરળ અમલીકરણ સુનિશ્ચિત થશે.
- **ભરતી એજન્સીઓના પરીક્ષા કેલેન્ડરને સંયુક્ત પરીક્ષા પ્રણાલી સાથે મેચ કરવામાં આવે:** એક પ્રમાણિત પરીક્ષા ડિઝાઇન બનાવો જેમાં માળખું, સ્કોર-સમાનીકરણ પદ્ધતિ (મલ્ટી-શિફ્ટ પરીક્ષાઓ/CET માટે), મૂલ્યાંકન પ્રક્રિયા અને કાઉન્સેલિંગના પગલાં આવરી લેવામાં આવે. વધુ સ્પષ્ટતા માટે અપડેટેડ પરીક્ષા પેટર્ન, અભ્યાસક્રમ અને કામચલાઉ શેક્યૂલની માહિતી ઉમેદવારો સાથે શેર કરવામાં આવે.

## 3.2 સુધારો ૨: એજન્સીઓ દ્વારા ઝડપી સ્વીકૃતિ અને સંબંધિત પ્રશ્નોને ઘટાડવા એક પારદર્શક અને સુવ્યવસ્થિત માંગણી પ્રક્રિયા

### ભલામણો

3.2.૧ સરકાર તમામ કેડર માટે ભરતી નિયમો (RR), પરીક્ષા નિયમો (ER) અને તાલીમ નિયમો (TR) જેવા તમામ નિયમ દસ્તાવેજોનું સંચાલન, દેખરેખ અને અપડેટ કરવા માટે એક કેન્દ્રીય એકમની સ્થાપના કરી શકે છે.

- કેન્દ્રીય એકમ તમામ હાલના RR, ER અને TR ની સમીક્ષા કરી શકે છે કે શું તેઓ વર્તમાન બજાર ધોરણો, જરૂરી લાયકાત અને સંબંધિત જાહેર/ખાનગી ક્ષેત્રના અનુભવ સાથે મેળ ખાય છે કે નહીં.
- કેન્દ્રીય એકમ દરેક કેડર માટે સંબંધિત વિભાગોના સમર્થનથી અને નાણાં, કાનૂની અને સામાન્ય વહીવટ વિભાગો સાથે સુસંગત રહીને આ નિયમોમાં અપડેટ, સુધારા અથવા મર્જ કરી શકે છે. કેન્દ્રીય એકમ ભરતી નિયમો અંતર્ગત તમામ માન્ય શૈક્ષણિક લાયકાતોની યાદી બનાવી શકે છે, જેથી એજન્સીઓને તેમની નોકરીની જાહેરાતોમાં 'સમકક્ષ' લાયકાતનો ઉપયોગ કરવાની જરૂર ન પડે.
- કેન્દ્રીય એકમ શહેરી વિકાસ વિભાગ (UDD) ને નવી મહાનગરપાલિકાઓ સહિત શહેરી સ્થાનિક સંસ્થાઓ માટે એકસમાન ભરતી પ્રક્રિયાઓ સુનિશ્ચિત કરવા માટે પ્રમાણિત 'માનક નિયમો' (Model Rules) નો મુસદ્દો તૈયાર કરવા સૂચના આપી શકે છે.
- ઉપરોક્ત તમામ બાબતો માટે કેન્દ્રીય એકમ પાસે મુખ્ય સત્તા હોઈ શકે છે અને જરૂર પડ્યે ઇનપુટ લેવા માટે વિવિધ વિભાગોના નિષ્ણાતો અથવા પ્રતિનિધિઓને સીધા બોલાવી શકે છે.

3.2.2 સરકાર એક નિશ્ચિત સમયગાળો સેટ કરી શકે છે જે દરમિયાન તમામ વિભાગો અને જિલ્લાઓ ભરતી એજન્સીઓ સમક્ષ તેમની ભરતી માંગણીઓ ડિજિટલ રીતે સબમિટ કરી શકે છે (પ્રસ્તાવિત ભરતી કેલેન્ડર માટે પરિશિષ્ટ ૫ જુઓ)

- સરકાર વિભાગો, જિલ્લાઓ અને એજન્સીઓમાં પ્રક્રિયાને પ્રમાણિત અને સુવ્યવસ્થિત કરવા માટે માંગણી પ્રક્રિયાને સંપૂર્ણપણે ડિજિટલ કરી શકે છે(આ ડિજિટલ રિક્વિઝિશન વર્કફ્લોની વિગતો માટે સુધારા ૩ નો સંદર્ભ લો).
- સરકાર બે રિક્વિઝિશન સમયગાળાનો ઉપયોગ કરી શકે છે: જાન્યુઆરી - ફેબ્રુઆરીમાં 60 દિવસનો પ્રાથમિક સમયગાળો અને સપ્ટેમ્બરમાં 30 દિવસનો પૂરક સમયગાળો.
- પ્રાથમિક સમયગાળા બહાર માનનીય મંત્રી અને માનનીય મુખ્યમંત્રી કાર્યાલય દ્વારા મંજૂરીની જરૂર હોય તેવા અપવાદરૂપ રિક્વિઝિશન કેસ માટે સરકાર અલગથી પ્રક્રિયાનું ગઠન કરી શકે છે.
- ભરતી એજન્સીઓના સહયોગથી સરકાર એક સરળ, પ્રમાણભૂત રિક્વિઝિશન ફોર્મેટ બનાવી શકે છે જેમાં તમામ મુખ્ય વિગતો શામેલ હોય, જેથી ફોલો-અપ પ્રશ્નો ઘટાડી શકાય. આ ફોર્મેટમાં એજન્સીઓને વધુ સ્પષ્ટતા

આપવા માટે, વર્તમાન જરૂરિયાતો સાથે, આગામી બે વર્ષ માટે અપેક્ષિત ખાલી જગ્યાઓ/માંગણીઓનો પણ ઉલ્લેખ કરી શકાય છે.

### અમલીકરણ માર્ગદર્શિકા:

- **એક કેન્દ્રીય નિયમ અને રિક્વિઝિશન એકમ (rule and requisition cell) સ્થાપિત કરવામાં આવે:** GAD હેઠળ એક સમર્પિત એકમ બનાવવામાં આવે જે તમામ કેડરના RR, અને ER ની દેખરેખ માટે જવાબદાર હોય (સંબંધિત નિયમોના પાલન સાથે). આ એકમમાં GAD, કાનૂની વિભાગો અને મુખ્ય ભરતી એજન્સીઓના પ્રતિનિધિઓ શામેલ હોઈ શકે છે તેમજ જરૂર મુજબ વિષય નિષ્ણાતોને આમંત્રિત કરવાનો વિકલ્પ પણ રાખવામાં આવે.
- **તમામ નિયમ દસ્તાવેજોની (rule documents) વ્યાપક સમીક્ષા કરવામાં આવે:** ઓવરલેપ, વિસંગતતાઓ અને જૂની જોગવાઈઓની ઓળખ કરવા માટે કેન્દ્રીય એકમ વર્તમાન RR, અને ER દસ્તાવેજોની કેડર-વાર સમીક્ષા કરી શકે છે. આ સમીક્ષામાં વર્તમાન લાયકાત અને પાત્રતાની આવશ્યકતાઓની તુલના આજના શૈક્ષણિક ધોરણો અને કાર્યબળની જરૂરિયાતો સાથે પણ થવી જોઈએ.
- **ડિજિટલ રિક્વિઝિશન માટેનો સમયગાળો નક્કી કરીને લાગુ કરવામાં આવે:** વિભાગો અને ભરતી એજન્સીઓ સાથે સંકલનમાં દર વર્ષે રિક્વિઝિશન માટે સમયગાળો નક્કી કરવામાં આવે. જાન્યુઆરી-ફેબ્રુઆરીમાં મુખ્ય 60-દિવસનો સમયગાળો અને સપ્ટેમ્બરમાં પૂરક 30-દિવસનો સમયગાળો.

### 3.3 સુધારો 3: ઓછામાં ઓછા મેન્યુઅલ દસ્તાવેજ સાથે ટેકનોલોજીથી સજ્જ ડિજિટલ દસ્તાવેજ ચકાસણી પ્રક્રિયા

#### ભલામણો

3.3.૧ સરકાર તેના ડિજિટલ દસ્તાવેજ-ચકાસણી પ્લેટફોર્મ, ઇન્ટિગ્રેટેડ એપ્લિકેશન સ્ક્રુટિની સિસ્ટમ (IASS) ને અપગ્રેડ કરી શકે છે, અને તમામ વર્ગો, કેડર અને એજન્સીઓમાં તમામ દસ્તાવેજોનું વેરિફિકેશન ડિજિટલ રીતે કરવાનો મેન્ડેટ આપી શકે છે (મેન્યુઅલ દસ્તાવેજ ચકાસણી પ્રક્રિયા માટે આકૃતિ ૧૨ જુઓ)

- અપગ્રેડેડ સિસ્ટમને આધાર અને ડિજિટાઇઝેશન સાથે લિંક કરી શકાય છે જેથી ઉમેદવારોના ચકાસાયેલ દસ્તાવેજો આપમેળે મેળવી શકાય.
- આ સિસ્ટમ API દ્વારા વિકલાંગતા ઓળખ માટેના Unique Disability Identity -UDID ડેટાબેઝ, ગુજરાત સરકારના HSC/SSC રેકોર્ડ્સ, જાતિ-પ્રમાણપત્ર ડેટાબેઝ અને અન્ય કોઈપણ સંબંધિત ડેટાબેઝ સાથે સંકલિત કરી શકાય છે.
- ઉમેદવારો (સમગ્ર ભારતમાં) ની શૈક્ષણિક લાયકાત માટેના દસ્તાવેજોની ખરાબ માટે સ્વચાલિત સ્થાયી શૈક્ષણિક ખાતા (APAAR) ID નો ઉપયોગ કરવા માટે આ સિસ્ટમને એકેડેમિક બેંક ઓફ ક્રેડિટ્સ સાથે સંકલિત કરી શકાય છે.
- બદલાયેલી ફાઇલો, નકલી દસ્તાવેજો અને અન્ય છેતરપિંડીને ઓળખવા માટે AI-આધારિત દસ્તાવેજ તપાસ અને છેતરપિંડી ઓળખવા માટેના સાધનોનો ઉપયોગ કરવા માટે સિસ્ટમને અપગ્રેડ કરી શકાય છે.
- જાતિ પ્રમાણપત્ર ચકાસણી પ્રક્રિયાને મજબૂત બનાવી શકાય છે જેથી એજન્સી ૩ મહિનાની અંદર વેરિફિકેશન પૂર્ણ કરી શકે. ભવિષ્યમાં આવા તમામ જાતિ પ્રમાણપત્રોને જારી કરતી વખતે રાજ્ય સરકારના ડિજિટલ ડેટાબેઝ સાથે લિંક કરી શકાય છે.
- ખાસ કિસ્સાઓમાં જ્યારે ઊંડાણપૂર્વક મેન્યુઅલ સમીક્ષાની જરૂર હોય, સરકાર યોગ્ય સુરક્ષા પગલાં સાથે માન્ય થર્ડ-પાર્ટી એજન્સીઓને સામેલ કરી શકે છે.

3.3.૨ સરકાર યુનિક ઉમેદવાર ID નો ઉપયોગ કરીને ચકાસાયેલ દસ્તાવેજોનો ડિજિટલ રેકોર્ડ જાળવી શકે છે.

- આ ચકાસાયેલ દસ્તાવેજો ઉમેદવારના ઓનલાઇન જોબ એપ્લિકેશન સિસ્ટમ (OJAS) પોર્ટલ પર સંગ્રહિત કરી શકાય છે અને યોગ્ય સુરક્ષા નિયંત્રણો સાથે સરકારના કેન્દ્રીય ડેટાબેઝ અથવા ડેટા લેક સાથે કનેક્ટ કરી શકાય છે.
- ઉમેદવારોને રાજ્યની સિંગલ સાઇન-ઓન (SSO) સિસ્ટમ દ્વારા તેમના OJAS પ્રોફાઇલ પર તેમના ચકાસાયેલ દસ્તાવેજો ઉપલબ્ધ કરાવી શકાય છે.

- સરકારના ડેટાબેઝમાં આ ચકાસાયેલા દસ્તાવેજોને મહત્તમ ૩ વર્ષ સુધી જાળવી રાકાય છે, જેનાથી ભવિષ્યમાં એક જ ઉમેદવાર દ્વારા અરજીઓ માટે તેનો ફરીથી ઉપયોગ કરી શકાય છે. આ રીતે વારંવાર વેરિફિકેશન કરવાની કામગીરી ઘટશે.

### અન્ય રાજ્યો અને કેન્દ્રના ઉદાહરણ:

*ભારત સરકાર: સ્ટાફ સિલેક્શન કમિશન (SSC) ની ભરતી પરીક્ષાઓ માટે આધારથી પ્રમાણીકરણ*

ભારત સરકાર, સ્ટાફ સિલેક્શન કમિશન (SSC) દ્વારા, ભરતી પરીક્ષાઓ માટે આધાર પર આધારિત પ્રમાણીકરણ માળખું રજૂ કરી રહી છે. અમલીકરણનો વ્યાપ હજુ સુધી જાહેર કરવામાં આવ્યો નથી, પરંતુ આ માળખું જારી કરી દેવામાં આવ્યું છે અને ટૂંક સમયમાં શરૂ થવાની અપેક્ષા છે. આ સિસ્ટમનો હેતુ સુરક્ષા અને કાર્યક્ષમતા વધારવા માટે ભરતી પ્રક્રિયાના અલગ અલગ તબક્કામાં આધાર વેરિફિકેશનને એકીકૃત કરવાનો છે.

આ માળખામાં વેરિફિકેશન માટે અનેક પગલાંની રૂપરેખા આપવામાં આવી છે: OTP-આધારિત વન ટાઇમ રજીસ્ટ્રેશનનું આધાર સાથે જોડાણ, અરજીના તબક્કામાં ચહેરાથી વેરિફિકેશન અને પરીક્ષા કેન્દ્રો પર ફિંગરપ્રિન્ટ/આઇરિસ-આધારિત પ્રમાણીકરણ. આધારનું વેરિફિકેશન શારીરિક અને તબીબી કસોટીઓ દરમિયાન પણ લાગુ કરવામાં આવશે અને દસ્તાવેજોની સમીક્ષા અને નિમણૂકના તબક્કે અંતિમ વેરિફિકેશન કરવામાં આવશે. વેરિફિકેશનની આ પ્રક્રિયાઓ છેતરપિંડી અને ગેરલાયક એન્ટ્રીઓને દૂર કરવા માટે બનાવવામાં આવી છે.

ઉમેદવારો માટે, નવી સિસ્ટમ ઓછા મેન્યુઅલ હસ્તક્ષેપ સાથે પ્રક્રિયાને સરળ બનાવે છે. છેતરપિંડીને અટકાવવા માટે આ એક મજબૂત પ્રણાલી છે, જે નોંધણીથી અંતિમ નિમણૂક સુધી ઓળખના વેરિફિકેશનને સુસંગત રાખીને નિષ્પક્ષ ભરતી પ્રક્રિયા સુનિશ્ચિત કરે છે.

### અમલીકરણ માર્ગદર્શિકા:

- **વર્તમાન IASS સિસ્ટમનું મૂલ્યાંકન કરવામાં આવે:** હાલના IASS પ્લેટફોર્મના આર્કિટેક્ચર, ડેટા ક્ષમતા અને તે અન્ય સિસ્ટમો સાથે કેટલી સારી રીતે સંકલિત થઈ શકે છે તેની તપાસ કરવા માટે તેની સંપૂર્ણ સમીક્ષા કરવામાં આવે. મૂલ્યાંકનમાં ટેકનિકલ ખામીઓ, પ્રક્રિયાની બિનકાર્યક્ષમતાઓ અને IASS ને સંપૂર્ણ એન્ડ-ટુ-એન્ડ ડિજિટલ દસ્તાવેજ ચકાસણી પ્લેટફોર્મ બનાવવા માટે જરૂરી નવી સુવિધાઓની ઓળખ થવી જોઈએ. પ્રસાતવિત એકીકરણના સુધારા GoG ના આંતરિક અને બહારના ડેટાબેઝના હાલના વર્ઝન સાથે લાગુ કરી શકાય છે જેથી આ લાભ વહેલા મળી શકે છે.
- **AI-આધારિત દસ્તાવેજ ફોરેન્સિક્સ અને છેતરપિંડીની તપાસનો ઉમેરો કરવો:** બનાવટી પ્રમાણપત્રો, ડિજિટલી બદલાયેલી ઇમેજ અથવા ડુપ્લિકેટ ડેટા એન્ટ્રીઓ જેવી સમસ્યાઓને આપમેળે શોધવા માટે IASS માં AI-સંચાલિત

ઇમેજ ફોરેન્સિક્સ ટૂલ્સને એકીકૃત કરો. તેનાથી ભરતી એજન્સીઓને શંકાસ્પદ કેસોને ઝડપથી ઓળખવામાં અને મેન્યુઅલ ચકાસણીની માત્રા ઘટાડવામાં મદદ મળશે.

- **ખાસ કિસ્સાઓમાં થર્ડ પાર્ટી વેરિફિકેશન માટે એક સિસ્ટમ સેટ કરવામાં આવે:** ઓટોમેટેડ વેરિફિકેશન ન થઇ શકે તેવા કિસ્સામાં, માન્યતા પ્રાપ્ત થર્ડ પાર્ટી એજન્સીઓને પેનલમાં શામેલ કરવી જોઈએ. મેન્યુઅલ તપાસ, ડેટા ગોપનીયતા અને ટર્નઅરાઉન્ડ સમય માટે સ્પષ્ટ નિયમો વ્યાખ્યાયિત કરવામાં આવે. પારદર્શિતા અને ઓડિટ માટે થર્ડ પાર્ટી વેરિફિકેશનની તમામ કામગીરી અને પરિણામને IASS માં ડિજિટલી રેકોર્ડ કરવા જોઈએ. એજન્સીઓના સંચાલન માટે સંબંધિત ભરતી એજન્સીની જવાબદારી રહેશે.
- **ડેટા સુરક્ષા અને શાસન અનુપાલનને મજબૂત બનાવવામાં આવે:** યુનિક ઊમેદવાર ID સાથે જોડાયેલા દસ્તાવેજો સંગ્રહિત કરવા માટે હાલના ડેટાબેઝનું મૂલ્યાંકન કરો અથવા એક નવો સુરક્ષિત ડેટાબેઝ બનાવો. દસ્તાવેજ સંગ્રહ, પુનઃપ્રાપ્તિ, અને સર્વર સેટઅપ અંગેના નિર્ણયો વિજ્ઞાન અને ટેકનોલોજી વિભાગ (DST) સાથે પરામર્શ કરીને લેવાના રહેશે.

## 3.4 સુધારો ૪: સંપૂર્ણ સ્પષ્ટતા અને પારદર્શિતા સાથે ઉમેદવારો માટે અનુકૂળ પ્રક્રિયા

### ભલામણો

3.૪.૧ સરકાર એક જ યુનિફાઇડ ID નો ઉપયોગ કરીને એક સંપૂર્ણ ઉમેદવાર ડેશબોર્ડ બનાવી શકે છે, જ્યાં ઉમેદવારો તેમની અરજીનું સ્ટેટસ ટ્રેક કરી શકે છે, દરેક તબક્કે અપડેટ્સ મેળવી શકે છે અને ગુજરાત સરકારની કોઈપણ ભરતી માટે તમામ સત્તાવાર દસ્તાવેજો એક જ જગ્યાએથી એક્સેસ કરી શકે છે.

- સરકાર ઓનલાઇન જોબ એપ્લિકેશન સિસ્ટમ (OJAS) પોર્ટલને આધુનિક ટેકનોલોજીનો ઉપયોગ કરીને વધુ સારી ડિઝાઇન, નવી સુવિધાઓ અને મજબૂત ડેટા મેનેજમેન્ટ સાથે અપગ્રેડ કરી શકે છે.
- ઉમેદવારોને એક યુનિક ID આપી શકાય છે જેના દ્વારા તેમની તમામ અરજીઓ, દસ્તાવેજો અને પરીક્ષાના રેકોર્ડને અલગ અલગ ભૂમિકાઓ, વિભાગો અને સ્તરો સાથે સંકલિત કરી શકાય છે. આ રીતે સમયની બચત થશે અને અલગ અલગ પોર્ટલનો ઉપયોગ કરવાની જરૂરિયાત દૂર કરી શકાય છે.
- OJAS પર ઉમેદવાર ડેશબોર્ડ બનાવી શકાય છે, જે પહેલાથી જ ઉમેદવારો માટે અરજી સબમિશન અને દસ્તાવેજ અપલોડ કરવા માટે ફ્રન્ટ-એન્ડ પોર્ટલ તરીકે સેવા આપી રહ્યું છે.
- ઉમેદવાર ડેશબોર્ડ ઉમેદવારોને તમામ મુખ્ય તબક્કાઓ (દા.ત., પ્રવેશ કાર્ડ જારી થવું, પરિણામની ઘોષણા, ઇન્ટરવ્યુ સ્લોટની જાહેરાત વગેરે) ની ઇ-મેઇલ / SMS સૂચના સાથે પ્રશ્નો પૂછવા અને પ્રતિભાવો સબમિટ કરવાની મંજૂરી આપી શકે છે.
- આ ડેશબોર્ડ ઉમેદવારોને તેમની પ્રોફાઇલમાંથી વર્તમાન અને ભૂતકાળની અરજીઓ માટે તમામ મુખ્ય દસ્તાવેજો - જેમ કે પ્રવેશ કાર્ડ, ઇન્ટરવ્યુ કોલ, મેરિટ યાદીઓ અને નિમણૂક પત્રો - ડાઉનલોડ કરવાની સુવિધા આપી શકે છે.
- ડેશબોર્ડ તમામ કામગીરીનો ડિજિટલ રેકોર્ડ પણ રાખી શકે છે અને એ સુનિશ્ચિત કરી શકે છે ઉમેદવારોને પૂરતો સમય અને એક્સેસ મળે, જેથી ભવિષ્યમાં કોઈપણ કાનૂની વિવાદના જોખમને ટાળી શકાય.

3.૪.૨ સરકાર અમુક જિલ્લાઓની કચેરીઓ/એકમોને નવા પસંદ કરાયેલા ઉમેદવારોનું પોસ્ટિંગ નક્કી કરવા માટે ડિજિટલ સિસ્ટમનો ઉપયોગ કરવાની મંજૂરી આપી શકે છે.

- પસંદ કરાયેલા ઉમેદવારોને સરકાર ઓનલાઇન પ્લેટફોર્મની એક્સેસ આપી શકે છે, જ્યાં તેમની મેરિટ રેન્કના આધારે, તેઓ જિલ્લાઓ, સ્થાળો અથવા કચેરીઓની પસંદગી કરી શકે છે.
- આ પ્લેટફોર્મ રીઅલ-ટાઇમ અપડેટ્સ અને લાઇવ સિમ્યુલેશન્સ બતાવી શકે છે, જેથી ખાતરી કરી શકાય કે દરેક ઉમેદવાર તેમના અગાઉના ઉમેદવારના નિર્ણય પછી બાકીની ખાલી જગ્યાઓમાંથી પસંદગી કરી શકે છે.

3.૪.૩ સરકાર એવા ઉમેદવારોને પણ ધ્યાનમાં લઈ શકે છે જેઓ પસંદગીની યાદી અથવા વેઈટિંગ લિસ્ટમાં સામેલ થવાનું થોડેથી ચૂકી ગયા હોય (દા.ત., રાજ્યના બોર્ડ, કોર્પોરેશનો અને જાહેર ક્ષેત્રના ઉપક્રમો (PSUs))

- પારદર્શિતા માટે એજન્સીની વેબસાઇટ પર આ ઉમેદવારોની એક અલગ યાદી પ્રકાશિત કરી શકાય છે, જે છેલ્લે પસંદ કરાયેલા ઉમેદવારોની સંખ્યા કરતા લગભગ ૪ થી ૫ ગણી હોઈ શકે છે.
- આવા ઉમેદવારોને મેરિટોરિયસ અને લાયક ઉમેદવારો તરીકે ગણી શકાય કારણ કે તેમણે અગાઉની ભરતીમાં પરીક્ષા પાસ કરેલી છે (તેલે તેઓ પસંદગી માટે મેરિટ યાદીમાં સામેલ થઈ શક્યા ન હતા).
- સંબંધિત ભરતી સત્તા ચોક્કસ ભૂમિકા અથવા કેડરના નિયમો અને જરૂરિયાતોના આધારે અન્ય ભૂમિકાઓ માટે આ ઉમેદવારોની પસંદગીનો નિર્ણય લઈ શકે છે.
- આ ઉમેદવારોને સમાન કરાર આધારિત અથવા નિયમિત હોદ્દા માટે લેખિત પરીક્ષા આપવાની જરૂર વિના સીધા ઇન્ટરવ્યુ તબક્કા માટે લાયક ગણી શકાય.

વિવિધ બોર્ડ, મ્યુનિસિપલ કોર્પોરેશનો અને ઉપક્રમોમાં ભૂમિકાઓની એક યાદીનું ઉદાહરણ નીચે મુજબ છે જ્યાં આવા ઉમેદવારો વિશે વિચાર કરી શકાય છે:

- ❖ સહાયક વ્યવસ્થાપક (આસિ. મેનેજર) (વહીવટ) / વ્યવસ્થાપક (મેનેજર) (વહીવટ)
- ❖ નાયબ વ્યવસ્થાપક / સિનિયર અધિકારી (નીતિ અને આયોજન)
- ❖ સેક્શન અધિકારી / વિભાગ વ્યવસ્થાપક (ઓપરેશન્સ)
- ❖ સહાયક નિયામક / નાયબ નિયામક (જનરલ સર્વિસીસ)
- ❖ વ્યવસ્થાપક (અનુપાલન અને દેખરેખ)
- ❖ વ્યવસ્થાપક (માનવ સંસાધન / વહીવટ)
- ❖ વ્યવસ્થાપક (પબ્લિક રિલેશન્સ અને હિસ્સેદારોની સંલગ્નતા)

પસંદગીની યાદીમાં થોડેથી રહી ગયેલા ઉમેદવારોનું ઉપરોક્ત યાદી અનુસાર અથવા અન્ય જનરલિસ્ટ, મેનેજરિયલ કે સંબંધિત ભૂમિકાઓ માટે મૂલ્યાંકન કરી શકાય છે. જોકે, દરેક ભૂમિકાના ભરતી નિયમો અનુસાર ઉમેદવારોની પાત્રતા ધ્યાનમાં લેવાની રહેશે.

### અન્ય કેન્દ્રીય સંસ્થાઓના દાખલા:

*UPSC: પ્રતિભા સેતુ*

યુનિયન પબ્લિક સર્વિસ કમિશન (UPSC) એ ૨૦ જૂન ૨૦૨૫ ના રોજ UPSC સિવિલ સર્વિસીસ પરીક્ષાના તમામ તબક્કાઓ પાસ કરી ચૂકેલા પરંતુ અંતિમ મેરિટ લિસ્ટમાં સ્થાન ન મેળવનારા ઉમેદવારો માટે ડિજિટલ ટેલેન્ટ બ્રિજ તરીકે પ્રતિભા સેતુ સેતુ શરૂ કર્યો. મૂળભૂત રીતે ૨૦૧૮ માં પબ્લિક ડિસ્ક્લોઝર સ્કીમ (PDS) તરીકે તેને પાયલટ કરવામાં આવ્યો હતો. ઉચ્ચ ગુણવત્તાવાળા ઉમેદવારો માટે એક માળખાગત માર્ગ પૂરો પાડવા માટે આ પહેલને વિસ્તૃત કરવામાં આવી હતી. આ પ્લેટફોર્મ UPSC ની ઇન્ફર્મેશન

સિસ્ટમ્સ (IS) વિંગ દ્વારા ડિઝાઇન કરીને વિકસાવવામાં આવ્યું હતું અને તેનો હેતુ આવા ઉમેદવારો (દર વર્ષે અંદાજિત ૧૦,૦૦૦થી વધુનો અંદાજ) ની મહેનત અને કુશળતાને માન્યતા આપવાનો છે.

આ પોર્ટલ એક સુરક્ષિત ડેટાબેઝ અને ગેટવે તરીકે કાર્ય કરે છે જ્યાં ઇચ્છુક ઉમેદવારો તેમનો બાયોડેટા, શૈક્ષણિક લાયકાત અને સંપર્કની વિગતો શેર કરી શકે છે. જાહેર ક્ષેત્રના ઉપક્રમો (PSU), સરકારી સંસ્થાઓ અને કોર્પોરેટ ઓળખ નંબર (CIN) દ્વારા ચકાસાયેલ ખાનગી કંપનીઓ પણ આ પોર્ટલની ઍક્સેસ કરવા માટે નોંધણી કરાવી શકે છે. આ પ્લેટફોર્મ સ્પષ્ટ-ડોક્યુમેન્ટેડ છે અને એક સરળ ડેશબોર્ડ પ્રદાન કરે છે, જેની મદદથી નોકરીદાતાઓ ઉમેદવારોને શોર્ટલિસ્ટ, લાઇટલિસ્ટ, પસંદ અથવા નાપસંદ કરી શકે છે તેમજ રિપોર્ટ મેળવી શકે છે. ઉમેદવારો માટે, તે તેમના વ્યક્તિગત ડેટાને સુરક્ષિત રાખીને એક વધારાનો કારકિર્દી વિકલ્પ પ્રદાન કરે છે, કારણ કે ડેટાના ઍક્સેસ માટે સંમતિ જરૂરી હોય છે.



સંઘ લોક સેવા આયોગ  
UNION PUBLIC SERVICE COMMISSION

## UPSC PRATHIBHA Setu

A second gateway for UPSC aspirants to shine beyond the examination



### First-of-its-kind

facilitating organizations to connect with top talent from India's most competitive examinations



### Talent Aspirants

More than 10,000 willing candidates who cleared all stages of the UPSC exams but did not make it to the final merit list



### Easy to register

Any duly registered private company or Public Sector Undertaking (PSU) may register on the portal using its Corporate Identification Number (CIN), verified via the Ministry of Corporate Affairs (MCA) API.



### Easy to Use

A simple dashboard featuring What's New/Notifications, Wishlisting, Shortlisting, Selection/Rejection, and Reporting



### Well Documented

A soft biodata of the candidates, including their educational qualifications and contact details, will also be accessible



### Excellent Support

An easy-to-use portal with documentation, user manuals, and a ticketing system

આકૃતિ ૨૪: UPSC પ્રતિભા સેતુ પોર્ટલની મુખ્ય વિશેષતાઓ

## અમલીકરણ માર્ગદર્શિકા:

- **ઉમેદવાર ડેશબોર્ડનો સમાવેશ કરવા માટે OJAS પ્લેટફોર્મને અપગ્રેડ કરવામાં આવે:** વર્તમાન OJAS સિસ્ટમ અને તેના ડેટા સેટઅપમાં સુધારો કરવામાં આવે જેથી ઉમેદવારોને અરજીઓ ટ્રેક કરવા, નોટિફિકેશન મેળવવા અને દસ્તાવેજોનું સંચાલન કરવા માટે વન સ્ટોપ ઇન્ટરફેસ પ્રાપ્ત થાય. આને આંતરિક ટેક ટીમ અને વિજ્ઞાન અને ટેકનોલોજી વિભાગનો ઉપયોગ કરીને વિકસાવી શકાય છે.

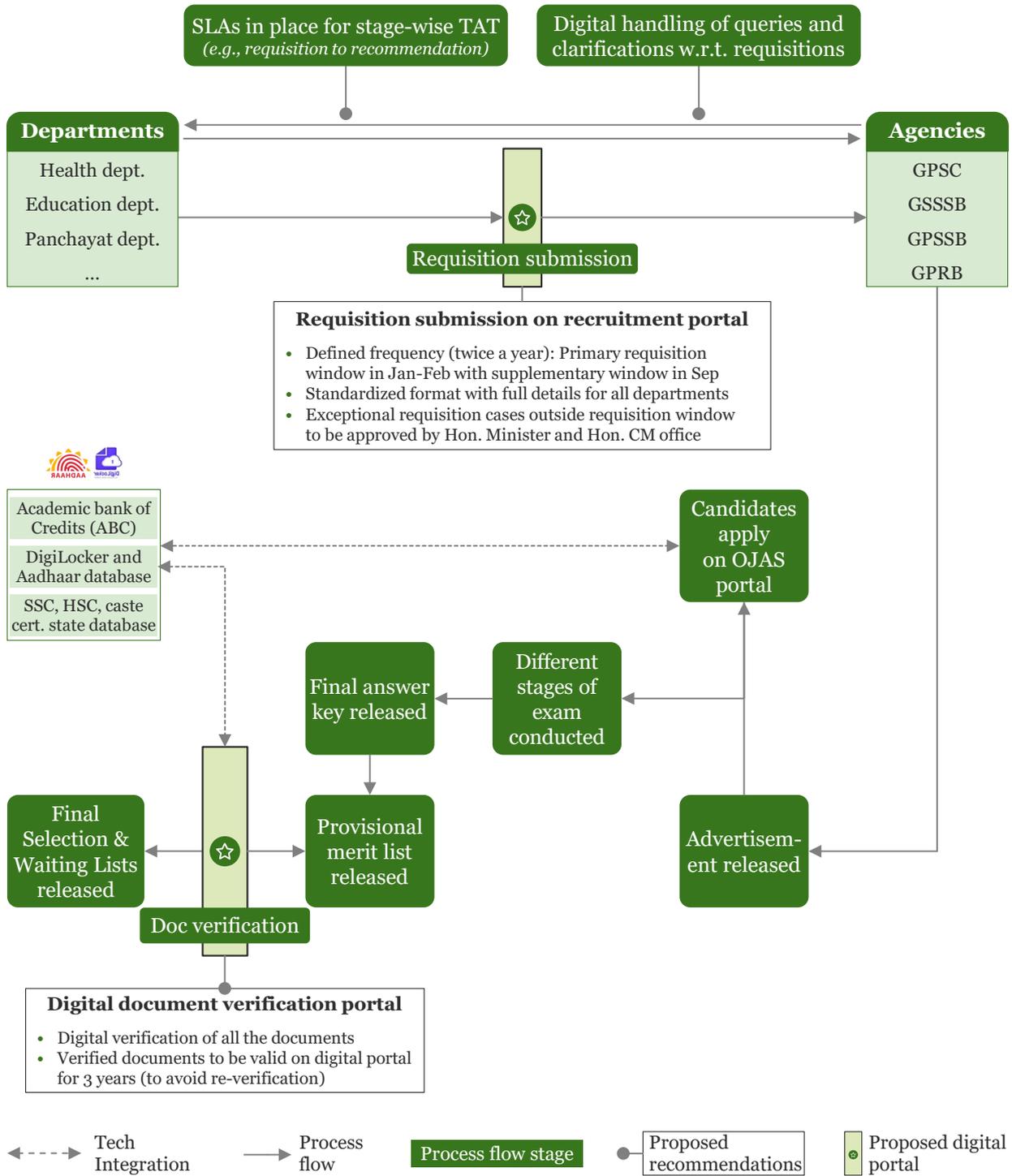
- **પોસ્ટિંગ માટે ઓનલાઇન ચોઇસની સિસ્ટમ વિકસાવવામાં આવે:** એક ડિજિટલ મોડ્યુલ ડિઝાઇન અને સંકલિત કરવામાં આવે જ્યાં પસંદગી પામેલા ઉમેદવારો તેમના મેરિટ રેન્કના આધારે પોસ્ટિંગ માટે તેમની પસંદગીના જિલ્લા, કાર્યાલય અથવા એકમ વિશે જણાવી શકે. ઉચ્ચ ક્રમાંક ધરાવતા ઉમેદવારો તેમની પસંદગીઓ કરે ત્યારે સિસ્ટમ રીઅલ ટાઇમમાં ખાલી જગ્યાઓ અપડેટ કરવા માટે સક્ષમ હોવી જોઇએ.
- **સિટિઝન સિંગલ સાઇન-ઓન (SSO) સિસ્ટમ સાથે સંકલન કરવામાં આવે:** અપગ્રેડેડ OJAS ડેશબોર્ડ અને પોસ્ટિંગ-પસંદગીના મોડ્યુલને ગુજરાતના સિટિઝન સિંગલ સાઇન-ઓન સાથે જોડો. આનાથી ઉમેદવારો સરળતાથી લોગ-ઇન કરી શકશે અને વિવિધ એજન્સીઓમાં ભરતી સંબંધિત બધી માહિતી, દસ્તાવેજો અને અપડેટ્સ એક્સેસ કરી શકશે. આ પ્રણાલી ઉમેદવારોનો અનુભવ સમૃદ્ધ બનાવશે.
- **મેરિટમાં થોડા અંતરથી ચૂકી ગયેલા ઉમેદવારોની યાદી ઉપલબ્ધ થાય તે માટે સિસ્ટમનું નિર્માણ:** GPSC અને અન્ય ભરતી સંસ્થાઓ સાથે મળીને એક સિસ્ટમ બનાવે જેમાં મેરિટમાં થોડા અંતરથી રહી ગયેલા ઉમેદવારોની ઓળખ કરીને યાદી જાળવવામાં આવે. આ સિસ્ટમ દ્વારા અન્ય એજન્સીઓ અને વિભાગો આ પ્રોફાઇલ્સનો સંદર્ભ લઇ શકે અને ઇન્ટરવ્યુ પછી સામાન્ય અથવા વ્યવસ્થાપકની ભૂમિકાઓ માટે ઝડપથી ભરતી કરી શકે તેવી સુવિધા હોવી જોઇએ.

## 3.5 સુધારો પ: સંપૂર્ણ ડિજિટલ ભરતી પ્રક્રિયા - માંગણીઓથી શરૂ કરીને અંતિમ ઉમેદવારની નિમણૂક સુધી

### ભલામણો

3.પ.૧ તમામ આંતરિક સરકારી હિસ્સેદારો વચ્ચે કમ્યુનિકેશન અને માહિતીના આદાનપ્રદાનમાં સુધારો કરવા માટે સરકાર એક સંપૂર્ણ ડિજિટલ પ્રક્રિયા વિકસાવી શકે છે

- સરકાર ભરતી અનુસારનું મોડ્યુલ ઉમેરીને વર્તમાન હ્યુમન રિસોર્સ મેનેજમેન્ટ સિસ્ટમ (HRMS) પ્લેટફોર્મને અપગ્રેડ કરી શકે છે.
- આ મોડ્યુલમાં ડિજિટલ રિસ્પોન્ડિંગ, પ્રશ્નો અને પ્રત્યુત્તર, જાહેરાતોને મંજૂરી, દરેક તબક્કે ઉમેદવારોની સંખ્યા ટ્રેક કરવા, શ્રેણી મુજબ પરિણામો જોવા અને ભલામણ કરાયેલા ઉમેદવારોની યાદી બનાવવા માટેના ફીચર્સ સામેલ કરી શકાય છે..
- સરકાર તમામ વિભાગોમાં સંદેશાવ્યવહાર માટે આ ડિજિટલ કાર્યપ્રણાલીના ઉપયોગને ફરજિયાત કરી શકે છે જેનાથી મેન્યુઅલી અથવા ઇ-સરકાર દ્વારા રજૂ થયેલા કાગળો, ફાઇલોને દૂર કરી શકાય



આકૃતિ રપ: રાજ્યની ભવિષ્ય માટે પ્રસ્તાવિત ડિજિટલ ભરતી કામગીરી

3.પ.૨ સરકાર ઉમેદવારોની સમયસર ભલામણ કરવા અને માંગણીઓનો ઝડપી નિકાલ સુનિશ્ચિત કરવા માટે ટર્ન અરાઉન્ડ ટાઇમ (TAT) નું સક્રિય ડિજિટલ ટ્રેકિંગ કરી શકે છે અને સર્વિસ લેવલ એગ્રીમેન્ટ (SLA) સેટ કરી શકે છે.

- સિંગલ ડિજિટલ વર્કફ્લો (ઉપર ભલામણ પ.૧ માં દર્શાવેલ છે) નો ઉપયોગ માંગણીઓ, પ્રશ્નોના જવાબો, જાહેરાત, પરીક્ષા, પરિણામની ઘોષણા, નિમણૂક પત્ર વગેરે જેવા મહત્વના તબક્કાઓને ટ્રેક કરવા અને તારીખ સાથેનો ચોક્કસ સમયગાળો નોંધવા માટે થઈ શકે છે.
- ગુણવત્તા જાળવવા અને વાજબી TAT સુનિશ્ચિત કરવા માટે સરકાર ભરતીના દરેક તબક્કે તમામ હિસ્સેદારો માટે SLA સેટ અપ કરી શકે છે.
- સરકાર ભરતી અભિયાનમાં ચોક્કસ લક્ષ્યો ઠાંસલ કરવા માટે મહત્તમ સમય મર્યાદા નક્કી કરી શકે છે અને નિર્ધારિત SLA મુજબ આ સમયમર્યાદામાં પૂર્ણ ન થાય તો સંભવિત કાર્યવાહીનો નિર્ણય લઈ શકે છે.

3.પ.૩ સરકાર ડેટાના નુકશાન, વિલંબ, મિસકોમ્યુનિકેશન અને ફોલો-અપ પ્રશ્નો ઘટાડવા માટે પસંદગી પછીની વિગતો ડિજિટલ રીતે શેર કરી શકે છે.

- ઉમેદવારો તેમની પસંદનો જિલ્લો અથવા કાર્યલય નક્કી કરી લે, ત્યારબાદ સંબંધિત ઓફિસ માટે ભલામણ કરાયેલ ઉમેદવારોની અંતિમ યાદી GoG ના આંતરિક ડિજિટલ પ્લેટફોર્મ પર પ્રકાશિત કરી શકાય છે.
- આ માહિતીના લીધે પત્રો મોકલવાની મેન્યુઅલ કામગીરી દૂર થશે અને એજન્સી તેમજ વિભાગ વચ્ચે પારદર્શિતા અને જવાબદારી સુનિશ્ચિત થશે.
- ડિજિટલ માહિતી ટર્નઅરાઉન્ડ ટાઇમ (TAT) ને ટ્રેક કરવામાં પણ મદદ કરી શકે છે અને ખાતરી કરી શકે છે કે નિમણૂક પત્રો અને જોડાવાની તારીખો સમયસર જારી કરવામાં આવે છે.

3.પ.૪ સરકાર વિભાગોને ભલામણ કરાયેલા ઉમેદવારો સાથે વેઇટિંગ લિસ્ટનો ઉપયોગ કરવાની મંજૂરી આપી શકે છે. આનાથી જો કોઈ પસંદ કરાયેલા/ભલામણ કરાયેલા ઉમેદવારો નોકરી છોડી દે તો વિભાગો ખાલી જગ્યા પર સીધી નિમણૂક કરી શકે છે.

- અંતિમ ભલામણ બાદ અને નિમણૂકોના પ્રથમ રાઉન્ડ પછી પણ, જો કેટલાક પસંદ કરાયેલા ઉમેદવારો જોડાતા નથી, તો વિભાગના સચિવને વેઇટિંગ લિસ્ટમાંથી ઉમેદવારોની નિમણૂક કરવાની મંજૂરી (મેરિટના ક્રમ અનુસાર) આપી શકાય છે.

### **અમલીકરણ માર્ગદર્શિકા:**

- **એક સંકલિત ડિજિટલ ભરતી પ્લેટફોર્મ બનાવવામાં આવે:** ભરતી મોડ્યુલ બનાવવા માટે HRMS ને અપગ્રેડ કરવામાં આવે જે તમામ સંદેશાવ્યવહાર અને ડેટાના આદાનપ્રદાન માટે એક કેન્દ્ર તરીકે કાર્ય કરશે. આ સિસ્ટમમાં વિભાગો, ભરતી એજન્સીઓ અને નિરીક્ષણ સંસ્થાઓને જોડવામાં આવે અને ડિજિટલ રિક્રિવિઝિશન સબમિશન, જાહેરાતની મંજૂરીઓ, પ્રશ્નોનું નિરાકરણ અને ઉમેદવારનું ટ્રેકિંગ કરવાનીની સુવિધાઓ સામેલ કરવામાં આવે.

- **ટર્નઅરાઉન્ડ ટાઇમ (TAT) અને સર્વિસ લેવલ એગ્રીમેન્ટ્સ (SLA) નું ડિજિટલ ટ્રેકિંગ લાગુ કરવામાં આવે:** ભરતીના દરેક મુખ્ય પગલા માટે ટાઇમસ્ટેમ્પ ટ્રેકિંગને એકીકૃત કરવામાં આવે. દરેક તબક્કા માટે SLA સ્થાપિત કરો અને દરેક હિસ્સેદારને સ્પષ્ટ જવાબદારી સોંપો. પ્લેટફોર્મ આપમેળે અવરોધો શોધી કાઢશે અને સમયમર્યાદા ચૂકી જવાય ત્યારે નોટિફિકેશન મોકલશે. નિર્ધારિત સમયમર્યાદાનું પાલન સુનિશ્ચિત કરવા માટે સમયાંતરે કામગીરી સમીક્ષાઓ તેમાં થઈ શકશે.
- **ડિજિટલ વર્કફ્લો ફરજિયાત બનાવવામાં આવે:** ડિજિટલ સિસ્ટમ લાઇવ થયા બાદ ભરતી સંબંધિત તમામ સંદેશાવ્યવહાર ફક્ત ડિજિટલ પ્લેટફોર્મ પરથી જ થાય તેવો સરકારી ઠરાવ જાહેર કરી શકાય છે.

### 3.6 સુધારો 9: ક્ષમતા નિર્માણ અને ભરતીના પરિણામોમાં સુધારા માટે ભરતી એજન્સીઓનું રૂપાંતરણ અને સશક્તિકરણ

#### ભલામણો

3.6.૧ સરકાર હેલ્થકેર ક્ષેત્રના પ્રોફેશનલ્સ અને વિવિધ વર્ગોમાં સ્પેશ્યાલિસ્ટ કેડરની ભરતી માટે તબીબી સેવાઓ ભરતી બોર્ડ (MSRB) ની રચના કરી શકે છે.

- સરકાર જરૂરી ભરતી અભિયાનોને સરળ બનાવવા અને આરોગ્ય અને પરિવાર કલ્યાણ વિભાગમાં ખાલી જગ્યાઓ મંજૂર કરેલા હોદ્દાઓના ૧૦% કરતા ઓછી થાય તે સુનિશ્ચિત કરવા માટે ૫ વર્ષના નિશ્ચિત સમયગાળા માટે આવા બોર્ડની રચના કરવાનો નિર્ણય લઈ શકે છે.
- સરકાર આરોગ્ય અને પરિવાર કલ્યાણ વિભાગના મુખ્ય સચિવને MSRB ના અધ્યક્ષ તરીકે કાર્ય કરવા અને તમામ જવાબદારી અને કામગીરી પૂર્ણ કરવા માટે ૧૫-૨૦ સભ્યોની ટીમ બનાવવાનો નિર્દેશ આપી શકે છે.
- સરકાર ખાલી જગ્યાઓની સ્થિતિ અને MSRB ના પ્રદર્શનના આધારે, મુદત પૂર્ણ થયાના છ મહિના પહેલા, નિયત મુદતના સમયગાળાને લંબાવવાની સમીક્ષા કરી શકે છે.

#### અન્ય રાજ્યોના ઉદાહરણ:

*તમિલનાડુ - મેડિકલ સર્વિસીસ રિફ્રુટમેન્ટ બોર્ડ (MRB)*

આરોગ્ય અને પરિવાર કલ્યાણ (HFW) વિભાગમાં વિવિધ શ્રેણીના સ્ટાફની સીધી ભરતી કરવાના હેતુથી ૨ જાન્યુઆરી, ૨૦૧૨ ના રોજ સરકારી આદેશ દ્વારા MRB ની રચના કરવામાં આવી હતી. MRB ની પ્રાથમિક ફરજ આરોગ્ય અને પરિવાર કલ્યાણ વિભાગ હેઠળ ડોક્ટરોથી લઈને પેરામેડિકલ સ્ટાફ સુધીના આરોગ્ય ક્ષેત્રના વિવિધ હોદ્દાઓ માટે પરીક્ષાઓ અને ભરતી પ્રક્રિયાઓ હાથ ધરવાનું છે. ખાલી જગ્યાઓને કાર્યક્ષમ રીતે ભરીને MRB પારદર્શક, યોગ્યતા-આધારિત ભરતી સુનિશ્ચિત કરે છે.

*આંધ્રપ્રદેશ - આંધ્રપ્રદેશ મેડિકલ સર્વિસીસ રિફ્રુટમેન્ટ બોર્ડ (AP MSRB)*

૧૫ માર્ચ, ૨૦૨૩ ના રોજ સરકારી આદેશ દ્વારા AP MSRB ની રચના કરવામાં આવી હતી, જેથી સમગ્ર આંધ્રપ્રદેશમાં પ્રાથમિક આરોગ્ય કેન્દ્રો, સુપર સ્પેશ્યાલિટી હોસ્પિટલો અને તબીબી કોલેજોમાં તબીબી અને આરોગ્ય સેવાઓ માટે કર્મચારીઓની સમયસર, સ્વતંત્ર ભરતી સુનિશ્ચિત કરી શકાય. AP MSRB સમગ્ર તબીબી પ્રણાલીમાં ભરતીનું સંચાલન કરે છે જેથી વિલંબ ઘટાડી શકાય. નિષ્ણાત ડોક્ટરો, તબીબી અધિકારીઓ, પ્રોફેસરો અને અન્ય ભૂમિકાઓ માટે AP MSRB ભરતી પ્રક્રિયા હાથ ધરે છે, અને રાષ્ટ્રીય આરોગ્ય મિશન (NHM) અને ટેલી મેન્ટલ હેલ્થ આસિસ્ટન્સ એન્ડ નેટવર્કિંગ અફોસ સ્ટેટ્સ (ટેલી-માનસ) જેવા કાર્યક્રમો હેઠળ મોટા પાયે ભરતીનું સંચાલન કરે છે.

૩.૬.૨ ભરતી એજન્સીઓના બોર્ડ પર ખાલી જગ્યાઓ ૨૦% કરતા ઓછી કરવા માટે સરકાર ૩-૬ મહિનાનો લક્ષ્યાંક નક્કી કરી શકે છે (GPSCના દૃષ્ટાંત માટે આકૃતિ ૨૬ જુઓ)

**ઉદાહરણ સાથે વિશ્લેષણ:** GPSC બોર્ડમાં હાલમાં ૭ મંજૂર સભ્યો છે જ્યાં ૫ બેઠકો (~૭૦%) ખાલી છે. બોર્ડની ખાલી જગ્યાઓ ઝડપથી ભરવાથી GPSC ની ઇન્ટરવ્યુ લેવાની ક્ષમતામાં વધારો થવાની અપેક્ષા છે અને તેના દ્વારા ભરતી પ્રક્રિયા ઝડપી બનશે.

GPSC ના બોર્ડની ક્ષમતાની સમકક્ષ રાજ્યો સાથે સરખામણી નીચે દર્શાવવામાં આવી છે.

State Public Service Commission	Total Board sanctioned strength (including Chairman)
Kerela (KPSC)	21
Tamil Nadu (TNPSC)	15
Rajasthan (RPSC)	11
Karnataka (KPSC)	10
Andhra Pradesh (APPSC)	10
Uttar Pradesh (UPPSC)	09
Gujarat (GPSC)	07
Madhya Pradesh (MPPSC)	05

Source: Respective commission websites and annual reports

The government can keep track of existing vacancies in GPSC board (5/7 seats vacant) and target to fill the same within the next 3-4 months

આકૃતિ ૨૬: મુખ્ય રાજ્યોના જાહેર સેવા આયોગમાં મંજૂર બોર્ડ સભ્યોની સરખામણી

ઉદાહરણ સાથે વિશ્લેષણ: GPSSB ના સ્ટાફની સંખ્યા અને નિયુક્તિનું સેમ્પલ એનાલિસિસ નીચે મુજબ છે:

Role	Class	Sanctioned	Filled (regular)	Filled (outsourced)	Vacant
Chairman	Class 1	1	1	0	0
Board member	Class 1	4	2	0	2
Secretary	Class 1	1	1	0	0
Deputy Secretary	Class 1	2	2	0	0
Assistant Secretary	Class 2	4	4	0	0
Accounts Officer	Class 2	1	1	0	0
Gujarati Stenographer (G-2)	Class 2	1	1	0	0
Deputy Chitnis	Class 3	10	10	0	0
Deputy Accountant	Class 3	1	1	0	0
Clerk	Class 3	12	3	4	5
Driver	Class 3	1	0	1	0
Peon	Class 3	3	0	3	0
<b>Total</b>		<b>41</b>	<b>26</b>	<b>8</b>	<b>7</b>

**Potential reduction in administrative staff:** Currently 10 posts are sanctioned for Deputy Chitnis (Class 3) and 12 posts for Clerks (Class 3) which together account for >50% of total staff strength of GPSSB. When digital workflows and communication systems are introduced, such administrative posts may be reduced in phases after re-evaluation of manual workload

**Potential increase in staff strength of recruitment branch:** Currently out of 41 sanctioned posts, only 4 posts (~10%) account for core recruitment work in the recruitment branch (inclusive of Zone 1 and 2). Owing to high criticality of function and major responsibility of conducting exams, these posts may be increased to 8-10 in number, as deemed necessary

આકૃતિ ૨૭: ગુજરાત પંચાયત સેવા પસંદગી મંડળ (GPSSB) ના વર્તમાન સ્ટાફની સંખ્યા

સીધી ભરતી માટે ઇન-હાઉસ અને આઉટસોર્સ કાર્યોના સંતુલિત મોડેલ સાથે ભરતી એજન્સીઓના પ્રસ્તાવિત માળખાનો સેટઅપ નીચે દર્શાવવામાં આવ્યો છે. સીધી ભરતીઓ સિવાય વિભાગીય પરીક્ષાઓ જેવા અન્ય કાર્યો સંભાળતા કર્મચારીઓ જે રીતે કામ કરે છે તે રીતે કામ કરવાનું ચાલુ રાખશે.

<i>Leadership</i>	<b>Commission / Board</b>	Senior members including Chairperson and Board members responsible for overall vision and critical decisions, including choice of experts for paper setting
	<b>Executive leadership</b>	Secretary, Joint Secretaries and other senior staff managing the agency operations at a day to day working level
<i>Core regular staff functions</i>	<b>Recruitment function</b>	Regular staff coordinating with multiple stakeholders, managing recruitment drive schedule and timelines, and responsible for overall workflow from application to appointment
	<b>Document scrutiny function</b>	Dedicated staff responsible for digital document scrutiny activities, including IASS, monitoring and vendor management for exceptional cases
		Third party agency on contract for exceptional case needing manual verification
	<b>Planning and prioritization function</b>	Regular staff planning advertisement calendar and schedule of exams basis received requisitions, also responsible for resource allocation and budgeting
	<b>Rules and notification function</b>	Regular staff for coordination with central rule cell regarding various RR, ER, TR; and consulting departments in case of any disputes
	<b>Administrative function</b>	Section officers, Accounts officers, Clerks, and other staff managing paperwork, process flows, and daily tasks – powered by digital workflows, system data, etc.
	<b>Grievance redressal function</b>	Dedicated staff for candidate grievance handling and redressal, receipt of all appeals and petitions, exam fee related disputes, etc.
<i>Outsourced functions with oversight</i>	<b>Technology function</b>	Third party IT expert agency on a contract model for development, upkeep and management of technology hardware and software, including candidate portal, document scrutiny system, large scale data storage and governance, etc.
		Regular staff responsible for SLA monitoring and vendor management
	<b>Infrastructure function</b>	Third party expert agency on a contract model for selection of exam centers, hardware and software compliance, other infra requirements such as WiFi, CCTV, data sanctity and compliance, etc.
		Regular staff responsible for SLA monitoring and vendor management
	<b>Monitoring function</b>	Third party expert agency on a contract model for exam monitoring unit (EMU), live monitoring and invigilation, post facto data analyses, etc.
Regular staff responsible for SLA monitoring and vendor management		
<b>Legal function</b>	Third party legal expert agency on a contract model for legal counsel, handling disputes, litigation activities, preventive measures, etc.	
	Regular staff responsible for SLA monitoring and vendor management	

In-house function

Outsourced function

આકૃતિ ૨૮: ભરતી એજન્સીઓના માળખાકીય પુનર્ગઠન માટે કાર્યો / પેટા વિભાગોની સૂચિત યાદી

3.9.3 સરકાર મંજૂર સ્ટાફની સંખ્યાની સમીક્ષા કરી શકે છે અને એજન્સીઓને તેમની રિપોર્ટિંગ પ્રક્રિયાને ડિજિટલ કાર્ય પદ્ધતિઓ સાથે સમાયોજિત કરવા માટે નિર્દેશ આપી શકે છે.

- સરકાર દરેક એજન્સી દ્વારા સંચાલિત ભરતી ઝુંબેશ અને અરજીઓની સંખ્યાના આધારે, તેમના મંજૂર સ્ટાફની સંખ્યા સામે સ્ટાફિંગ જરૂરિયાતોનું પુનર્મૂલ્યાંકન કરી શકે છે (GPSSB દૃષ્ટાંત માટે આકૃતિ આકૃતિ ૨૭ જુઓ)
- સરકાર ભરતી એજન્સીઓને ડિજિટલ કાર્યપદ્ધતિને અપનાવવા, ચોક્કસ વહીવટી ભૂમિકાઓની ઘટતી જતી જરૂરિયાત અને આવા અન્ય ફેરફારોને શામેલ કરવા માટે તેમના સંગઠન માળખાને અપડેટ કરવાનો નિર્દેશ આપી શકે છે (આકૃતિ ૨૮ જુઓ)

3.9.4 સરકાર ઝડપી નિર્ણય લેવા અને વિકેન્દ્રિત નિયંત્રણને પ્રોત્સાહન આપવા માટે GSSSB, GPSSB અને GPRBને વધુ નાણાકીય તેમજ વહીવટી સ્વાયત્તતા (GPSC ની સમકક્ષ) આપવાનો નિર્ણય કરી શકે છે.

3.9.5 સરકાર ભરતી સંબંધિત તમામ વર્તમાન મુદ્દાઓની સમીક્ષા અને ઉકેલ માટે તમામ હિસ્સેદારોને માસિક અને ત્રિમાસિક ધોરણે એકસાથે લાવવા માટે 'ભરતી સંકલન સમિતિ' બનાવી શકે છે.

- સરકાર સમિતિના ભાગ રૂપે નીચેના સભ્યોનો પ્રસ્તાવ મૂકી શકે છે: મુખ્ય સચિવ, ACS GAD (પર્સનલ), ACS (ગૃહ), PS GAD (NRI & ARTD), PS (નાણા), PS (પંચાયત, ગ્રામ ગૃહનિર્માણ અને ગ્રામ વિકાસ), તમામ ભરતી એજન્સીઓમાંથી નામાંકિત સભ્ય, અને સમિતિના હેતુ માટે યોગ્ય ગણાતા કોઈપણ અન્ય સભ્ય.
- આ સમિતિ મુખ્ય સચિવના અધ્યક્ષપદે ત્રિમાસિક અને ભરતી એજન્સીઓના સંબંધિત સચિવોની હાજરીમાં માસિક બેઠક આયોજિત કરી શકે છે (GPSC ACS GAD સાથે; PSSSB અને GPSSB- PS પંચાયત સાથે; GPRB ACS હોમ સાથે).
- ભરતી પ્રક્રિયા સમયસર અને અસરકારક રીતે પૂર્ણ થાય તે સુનિશ્ચિત કરવા માટે સમિતિને જરૂરી પગલાં લેવા અથવા કોઈપણ હિસ્સેદારને યોગ્ય નિર્દેશો આપવાનો અધિકાર આપી શકાય છે.
- ભરતી નિયમોમાં ઉલ્લેખિત 'સમકક્ષ' શૈક્ષણિક લાયકાત સંબંધિત તમામ વિવાદો, અપીલો અને નિર્ણયો માટે, ભરતી સંકલન સમિતિ અંતિમ સત્તા તરીકે કાર્ય કરી શકે છે અને નિર્ણયની અમલવારી કરી શકે છે.

### અમલીકરણ માર્ગદર્શિકા:

- **તબીબી સેવાઓ ભરતી બોર્ડ (MSRB) ની સત્તાવાર રચના કરવામાં આવે:** આરોગ્ય અને પરિવાર કલ્યાણ વિભાગ (H&FW) હેઠળ ૧૫-૨૦ સભ્યોની MSRB ની રચના કરવા માટે સરકારી ઠરાવ અથવા સમકક્ષ આદેશ પસાર કરવામાં આવે.
- **ભરતી સંકલન સમિતિની સ્થાપના કરવામાં આવે:** મુખ્ય સચિવની અધ્યક્ષતામાં એક ઉચ્ચ સ્તરીય ભરતી સંકલન સમિતિની રચના કરવામાં આવે, જેમાં અધિક મુખ્ય સચિવ - GAD કન્વીનર રહેશે. સભ્યોમાં નાણાં વિભાગ અને GADના સચિવો, GPSC, GSSSB, GPSSB, GPRB ના પ્રતિનિધિઓ અને અન્ય સંબંધિત અધિકારીઓનો સમાવેશ હોવો જોઈએ.
- **કોસ-કટીંગ મુદ્દાઓ પર નિર્ણય લેવાની સત્તા સોંપવામાં આવે:** ભરતી સંકલન સમિતિને વિવાદો, અપીલો અને સ્પષ્ટતાઓ માટે અંતિમ સત્તા તરીકે નિયુક્ત કરવામાં આવે. એકરૂપતા સુનિશ્ચિત કરવા માટે તેના નિર્ણયો તમામ ભરતી એજન્સીઓ માટે બંધનકર્તા હોવા જોઈએ.

- **આઉટસોર્સિંગની મંજૂરી આપવામાં આવે:** ભરતી એજન્સીઓને દસ્તાવેજ ચકાસણી, ડિજિટલ છેતરપિંડીની તપાસ, આઈટી સિસ્ટમ મેનેજમેન્ટ અને પરીક્ષા કેન્દ્ર ઓડિટ જેવા વિશિષ્ટ કાર્ય માટે લાયક ખાનગી કંપનીઓ અથવા પેનલમાં સામેલ વિક્રેતાઓને આઉટસોર્સ કરવાની મંજૂરી આપવામાં આવે. જવાબદારી અને ડેટાના સુરક્ષિત સંચાલનને સુનિશ્ચિત કરવા માટે કંપનીની પસંદગીના સ્પષ્ટ માપદંડ, પ્રદર્શન ધોરણો અને ગોપનીયતાના કરારો નક્કી કરવામાં આવે.

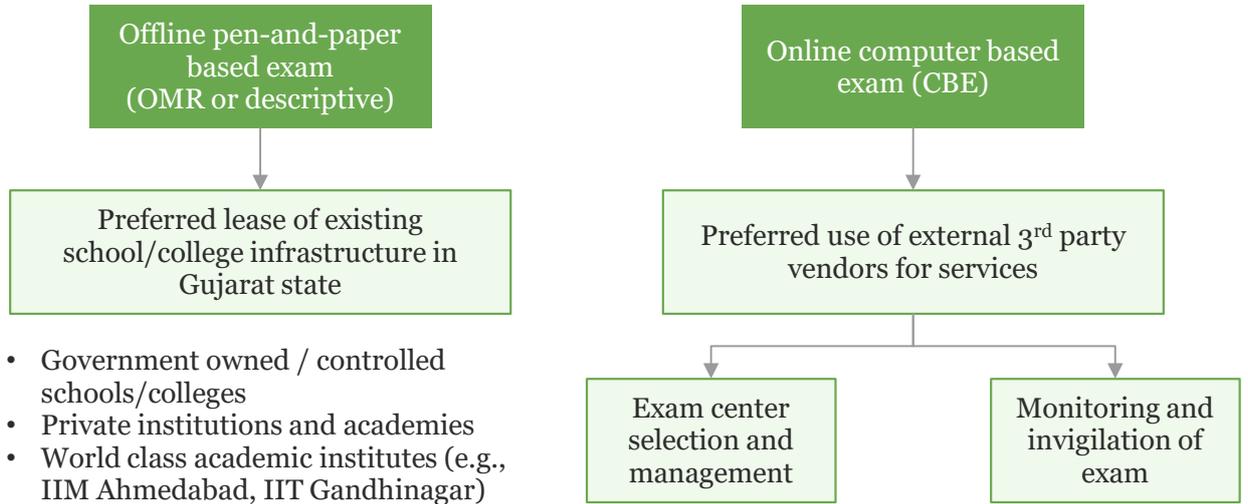
### 3.7 3.9 સુધારો ૭: થર્ડ પાર્ટી ઇન્ફ્રાસ્ટ્રક્ચર સુવિધાઓના ઉપયોગથી કોમ્પ્યુટર/OMR પરીક્ષાઓ તરફ શિફ્ટ થવું

#### ભલામણો

3.9.૧ સરકાર ભરતી એજન્સીઓને મોટાભાગની મલ્ટિપલ ચોઇસ પરીક્ષા માટે ઓનલાઇન (કોમ્પ્યુટર-આધારિત) અથવા OMR પદ્ધતિ અપનાવવાનો નિર્દેશ આપી શકે છે, જેમાં સંયુક્ત ભરતીમાં પ્રિલિમ્સ અને જનરલ સ્ટડીઝના પેપરનો સમાવેશ થાય છે (સુધારો ૧ જુઓ)

3.9.૨ સરકાર ભરતી એજન્સીઓને ગોપનીય અથવા મહત્વપૂર્ણ કાર્યો સિવાય ઓનલાઇન CBE અને OMR પરીક્ષાઓ માટે એન્ડ-ટુ-એન્ડ સેવાઓ સંભાળવા માટે અનુભવી થર્ડ પાર્ટી વિક્રેતાઓને રાખવાની મંજૂરી આપી શકે છે.

#### Choice of exam infrastructure basis exam pattern and mode



*Separate vendors to maintain checks and balances and ensure fair conduction of exam*

આકૃતિ ૨૯: પરીક્ષા કેન્દ્ર સુવિધાઓ માટે પસંદગીની પ્રસ્તાવિત વ્યવસ્થા

- કોમ્પ્યુટર આધારિત પરીક્ષાઓ માટે સેવાઓ આઉટસોર્સ કરવાનું નક્કી કરતી ભરતી એજન્સીઓ વિક્રેતાઓ સાથે યોગ્ય સંચાલન કરી શકે તે હેતુથી નીચે દર્શાવેલા સૂચક માપદંડો સાથે સર્વિસ લેવલ એગ્રીમેન્ટ (SLA) નો ઉપયોગ કરી શકે છે:

- **પરીક્ષા કેન્દ્ર પસંદગી અને સંચાલન:** પરીક્ષા કેન્દ્રોની પસંદગી અને ઓડિટ કરવી જેથી ખાતરી કરી શકાય કે તેઓ માન્ય હાર્ડવેર અને સોફ્ટવેર, દિવ્યાંગ ઉમેદવારો માટે સંપૂર્ણ સુલભતા, વીજળી બેકઅપ, 100 Mbps Wi-Fi/LAN, સમર્પિત પરીક્ષા સર્વિસ અને ડેટા અને સાયબર સુરક્ષાનું યુસ્ત પાલન સહિત તમામ જરૂરી ધોરણોને પૂર્ણ કરે છે.

**પરીક્ષાનું નિરીક્ષણ અને સુરક્ષા:** AI-સંચાલિત CCTV સર્વેલન્સ, દરેક પરીક્ષા સ્થળે ઉમેદવારોની બાયોમેટ્રિક ચકાસણી, સ્થળોએ નેટવર્ક જામર ઉપકરણો, સંપૂર્ણ ટ્રેકિંગ સાથે ઉમેદવારોના રેકોર્ડ, પરીક્ષા હોલનું ઓચિંતું નિરીક્ષણ અને પરીક્ષા પૂર્ણ થયા પછી એકત્રિત કરવામાં આવેલી બધી માહિતીના વ્યાપક વિશ્લેષણથી સજ્જ એક કેન્દ્રીય મોનિટરીંગ એકમ સ્થાપિત કરવામાં આવે.

3.9.3 ઓફલાઇન વર્ણનાત્મક પરીક્ષાઓ માટે, સરકાર ગુજરાતની જાહેર અને ખાનગી શૈક્ષણિક સંસ્થાઓની સુવિધાઓનો લીઝ મોડેલ સાથે ઉપયોગ કરી શકે છે, જેમાં પરીક્ષા ફી પરસ્પર વાટાઘાટો મુજબ નક્કી કરી શકાય છે.

- સરકારી ભંડોળ વાળી અને ગ્રાન્ટ-ઇન-એઇડ શૈક્ષણિક સંસ્થાઓને બજારના ધોરણો અનુસાર વળતર આપીને પરીક્ષા કામગીરીમાં ફરજિયાતપણે સહયોગ આપવાની સલાહ સરકાર આપી શકે છે.
- નિર્ધારિત ધોરણોનું અનુપાલન અને નિષ્પક્ષ પરીક્ષાઓનું સંચાલન સુનિશ્ચિત કરવા માટે પસંદ કરાયેલ રાજ્ય શૈક્ષણિક સંસ્થાઓ માટે માળખાગત સુવિધાઓના ધોરણો (દા.ત., સુરક્ષા, દેખરેખ, પીવાનું પાણી, દિવ્યાંગ ઉમેદવારો માટે સુલભતા) નિર્ધારિત કરી શકાય છે.
- પરીક્ષા કેન્દ્રો પર સુરક્ષા મજબૂત બનાવવા માટે પોલીસ કર્મચારીઓને ઉમેદવારોનું ફિસ્કિંગ અને યોગ્ય તપાસ કરવા માટે નિર્દેશિત કરી શકાય છે.
- સરકાર ભરતી એજન્સીઓને પરીક્ષા કેન્દ્રો પર ઓચિંતું નિરીક્ષણ કરવા અને નિષ્પક્ષતા જાળવવા માટે કામચલાઉ સિગ્નલ જામરનો ઉપયોગ કરવા માટે કહી શકે છે.
- ગુજરાતમાં આગામી AADARSH (એડવાન્સ્ડ એન્ડ ડિપેન્ડેબલ એસેસમેન્ટ એન્ડ રિસોર્સકુલ સિક્યોર્ડ હબ) પરીક્ષા કેન્દ્રો (APKs) નો ઉપયોગ કરવા માટે સરકાર સ્ટાફ સિલેક્શન કમિશન (SSC) સાથે પણ સહયોગ કરી શકે છે. આ કેન્દ્રોમાં ISO-પ્રમાણિત સુવિધાઓ, AC હોલ, બેગેજ કાઉન્ટર, સુરક્ષિત પ્રિન્ટિંગ, બ્લાઇન્ડ સ્પોર્ટ્સ વિના AI-આધારિત CCTV કવરેજ, બાયોમેટ્રિક નોંધણી, સેન્ટ્રલ કમાન્ડ રૂમ અને સ્થળ પર તકનીકી ટીમો હશે - જે સલામત, સરળ, નિષ્પક્ષ અને પ્રમાણિત પરીક્ષાઓ સુનિશ્ચિત કરશે.
- સરકાર ગાંધીનગર અને અમદાવાદમાં જિલ્લા કલેક્ટર કચેરીઓને આ બે શહેરોમાં લેવામાં આવતી વિવિધ કેન્દ્રીય અને રાજ્ય ભરતી પરીક્ષાઓને સહયોગ આપવા માટે સમર્પિત સ્ટાફની નિમણૂક કરવા સૂચના આપી શકે છે

૩.૭.૪ ભરતી એજન્સીઓ પરીક્ષાઓનું રીઅલ ટાઇમમાં ટેકનોલોજીથી સક્ષમ નિરીક્ષણ કરવા માટે સમર્પિત પરીક્ષા મોનિટરિંગ યુનિટ (EMUs) ની સ્થાપના કરી શકે છે.

- આ EMU પરીક્ષાની અખંડિતતા, પારદર્શિતા અને કાર્યક્ષમતા વધારવા માટે દરેક ભરતી સંસ્થામાં સ્વતંત્ર એકમો તરીકે કાર્ય કરી શકે છે.
- ડેટાની ચોકસાઈ જાળવવા, પરીક્ષા પછીના ડેટાનું વિશ્લેષણ કરવા અને નિષ્પક્ષતા અને પ્રોટોકોલ સુનિશ્ચિત કરવા માટે ઓડિટ પ્રક્રિયાઓ હાથ ધરવાનું કાર્ય પણ EMUને સોંપી શકાય છે.
- સુરક્ષા અને દેખરેખને મજબૂત બનાવવા માટે EMUs અદ્યતન સાધનોનો ઉપયોગ કરી શકે છે - જેમ કે પ્રેડિક્ટિવ ડેટા મોડેલ, પેટર્ન રિકગ્નિશન, રીઅલ-ટાઇમ મૂવમેન્ટ ટ્રેકિંગ અને AI.

### **અન્ય સંસ્થાઓના ઉદાહરણ:**

#### સ્ટાફ સિલેક્શન કમિશન (ભારત સરકાર)

સ્ટાફ સિલેક્શન કમિશન (SSC) કોમ્પ્યુટર આધારિત પરીક્ષા (CBE), પરીક્ષા મોનિટરિંગ યુનિટ (EMU), કન્ટેન્ટ ઓથરિંગ એજન્સી (CAA), વગેરેનું સંચાલન કરવા માટે બાહ્ય સેવા પ્રદાતાઓ માટે અલગથી દરખાસ્ત (Request for Proposal RFP) જારી કરે છે. ૨૦૧૮ થી ૨૦૨૫ સુધી, સોફ્ટવેર, સેન્ટર ઇન્ફ્રાસ્ટ્રક્ચર, તકેદારી અને સુરક્ષા સહિત SSC દ્વારા લેવામાં આવતી પરીક્ષાઓનું એકંદર સંચાલન એક અગ્રણી ભારતીય IT સેવા કંપની દ્વારા કરવામાં આવ્યું હતું. ૨૦૨૫ માં, સુપ્રીમ કોર્ટના નિર્દેશોને અનુસરીને, પ્રશ્નપત્રની તૈયારી, પરીક્ષાનું સંચાલન, તકેદારી અને સુરક્ષા સંભાળવા માટે અલગ અલગ કંપનીઓને કામગીરી સોંપવામાં આવશે. તેથી, SSC ના ટેસ્ટ ડિલિવરી પાર્ટનર તરીકે એક નવા શિક્ષણ ટેકનોલોજી અને સોફ્ટવેર વિક્રેતાની નિમણૂક કરવામાં આવી છે.

SSC એ નેશનલ ટેસ્ટિંગ એજન્સી (NTA) ના સહયોગથી AADARSH પરીક્ષા કેન્દ્રોનો કોન્સેપ્ટ રજૂ કર્યો છે. આ પરીક્ષા કેન્દ્રો ખાનગી સંસ્થાઓ દ્વારા વિકસાવવામાં આવશે જેને વિવિધ પરીક્ષા માટે SSC ને ભાડે આપવામાં આવશે. આ કેન્દ્રો, આધુનિક માળખાગત સુવિધાઓ સાથે ડિઝાઇન કરવામાં આવ્યા છે જેનો ધ્યેય સુરક્ષિત, પારદર્શક અને ઉમેદવારોને અનુકૂળ કોમ્પ્યુટર-આધારિત પરીક્ષા (CBT) સુવિધા પ્રદાન કરવાનો છે. આદર્શ પરીક્ષા કેન્દ્રોમાં બાયોમેટ્રિક નોંધણી, બ્લાઇન્ડ સ્પોટ્સ વિના AI-સંચાલિત CCTV, સુરક્ષિત પરીક્ષા પેપર પ્રિન્ટિંગ, સેન્ટ્રલ મોનિટરિંગ રૂમ, સ્થળ પર તકનીકી સહાય અને બેગેજ કાઉન્ટરનો સમાવેશ થાય છે - જે ઉમેદવારો માટે પરીક્ષાના અનુભવને સમૃદ્ધ બનાવે છે.

#### યુનિયન પબ્લિક સર્વિસીસ કમિશન (ભારત સરકાર)

યુનિયન પબ્લિક સર્વિસીસ કમિશન (UPSC) નવી દિલ્હીના ઘોલપુર હાઉસ ખાતે સ્થિત મુખ્યાલયમાં ઉમેદવારોના ઇન્ટરવ્યુ લે છે, જે નજીકની દેખરેખ અને ગુપ્તતા સુનિશ્ચિત કરે છે. મોટા પાયે પ્રિલિમ અને મેઇન્સ પરીક્ષાઓ માટે, UPSC ભારતના 70 થી વધુ શહેરોમાં કેન્દ્રીય વિદ્યાલય જેવી શાળાઓ અને કોલેજોની શૈક્ષણિક સુવિધાઓનો ઉપયોગ કરે છે, જેથી દૂરથી મુસાફરી કરીને આવતા ઉમેદવારો માટે સરળતા રહે. આ અભિગમથી એ સુનિશ્ચિત થાય છે કે ઇન્ટરવ્યુ દરમિયાન સુરક્ષિત વાતાવરણ રહે, ઉમેદવારોની ગોપનીયતા જાળવાઈ શકે અને મુખ્યાલયમાં વરિષ્ઠ અધિકારીઓની દેખરેખ હેઠળ ઇન્ટરવ્યુ થઈ શકે.



## અમલીકરણ માર્ગદર્શિકા:

- **કોમ્પ્યુટર અથવા OMR આધારિત પરીક્ષા પ્રક્રિયા તરફ પ્રયાણ:** મલ્ટી ચોઇસ પરીક્ષાઓ (પ્રિલિમ્સ અને મેઇન્સ) ને તબક્કાવાર કોમ્પ્યુટર-આધારિત અથવા OMR ફોર્મેટમાં ખસેડવાની યોજના બનાવવામાં આવે. આ પ્રક્રિયા તરફ આગળ વધવા માટે એજન્સીઓએ તબક્કાઓ સાથેનો પ્લાન તૈયાર કરવો જોઈએ જેમાં ઇન્ફ્રાસ્ટ્રક્ચરની સજ્જતા, ઉમેદવારો માટે તાલીમ અને મોક ટેસ્ટ તેમજ સિસ્ટમની સુરક્ષા જેવી બાબતો સામેલ હોવી જોઈએ.
- **તકનીકી રીતે સક્ષમ થર્ડ પાર્ટી વિકેતાઓને સામેલ કરવામાં આવે:** ભરતી એજન્સીઓને સંપૂર્ણ કોમ્પ્યુટર-આધારિત પરીક્ષાઓ હાથ ધરવા માટે RFP પ્રક્રિયા દ્વારા અનુભવી વિકેતાઓને એમ્પેનલ કરવાની મંજૂરી આપવામાં આવે. એમ્પેનલમેન્ટ પ્રક્રિયામાં પાત્રતા માટેના કડક માપદંડ, પૂર્વ અનુભવની ચકાસણી અને વ્યાખ્યાયિત સર્વિસ લેવલ એગ્રીમેન્ટ (SLA) નું પાલન શામેલ હોવું જોઈએ.
- **રાજ્યભરની શૈક્ષણિક સંસ્થાઓ સાથે પ્રમાણિત કરાર પ્રક્રિયા સ્થાપિત કરવી:** જાહેર અને ખાનગી શાળાઓ અને કોલેજોને પરીક્ષા કેન્દ્રો તરીકે જોડવા માટે કરાર કરવાની એક સમાન વ્યવસ્થા લાવી શકાય છે. કરારોમાં માળખાગત જરૂરિયાતો, ચુકવણી દર (બજાર ધોરણો અનુસાર), સુરક્ષા અને દેખરેખની જવાબદારીઓ, એક્સેસિબિલિટીના ધોરણોનું અનુપાલન અને પાલન ન કરવા બદલ દંડની સ્પષ્ટ રૂપરેખા હોવી જોઈએ. સરકાર જિલ્લાઓમાં સુસંગતતા જાળવવા અને ખર્ચનું સંચાલન કરવા માટે ઉમેદવાર મુજબ રેટ કાર્ડ અને ફીમાં સુધારો કરી શકે છે.
- **પરીક્ષાઓનું નિયમિત ઓડિટ અને નિરીક્ષણ કરવામાં આવે:** ડિજિટલ અને ભૌતિક પરીક્ષા પ્રક્રિયાઓનું સમયાંતરે ઓડિટ કરવામાં આવે. તાજેતરમાં સ્થાપિત કરાયેલા પરીક્ષા મોનિટરિંગ યુનિટ (EMUs) એ ડેટાની ચોકસાઈ, નિરીક્ષકની કામગીરી અને ઘટનાઓના સંચાલનને આવરી લેતા પરીક્ષા પછીના વિશ્લેષણ અહેવાલો તૈયાર કરવા જોઈએ.

## 3.8 સુધારો ૮: નવા પદો ભરવાની પ્રક્રિયાને સુવ્યવસ્થિત કરવી અને ૧૦-વર્ષના ભરતી કેલેન્ડર બનાવવા

### ભલામણો

3.૮.૧ સરકાર વિવિધ વિભાગોમાં મંજૂર થતી નવી જગ્યાઓ માટેની માંગણીની પ્રક્રિયા એકસરખી અને વધુ સુવ્યવસ્થિત બનાવી શકે છે.

- સરકાર દર ૩ વર્ષે વિભાગવાર મંજૂર કરાયેલા હોદ્દાઓની સમીક્ષાનો પ્રસ્તાવ મૂકી શકે છે, જ્યાં વિભાગ નવી યોજનાઓ, વધેલા કાર્યભાર વગેરેના આધારે નવી/વધારાની હોદ્દાઓની મંજૂરીની વિનંતી કરી શકે છે.

3.૮.૨ સરકાર ૧૦ વર્ષના ભરતી કેલેન્ડરનો ઉપયોગ કરીને દરેક વિભાગ માટે મંજૂર થયેલી જગ્યાઓ અને નોકરીમાંથી છૂટા થવાની કે નિવૃત્તિની સંભાવનાના આધારે વર્ષવાર ભરતી લક્ષ્યાંકો નક્કી કરી શકે છે.

- ભરતી અભિયાનના સમયસર આયોજન માટે સરકાર તમામ વિભાગોને દર વર્ષે નિવૃત્ત થનારા કર્મચારીઓની અપડેટેડ યાદી બનાવવા માટે કહી શકે છે.
- સરકાર ભરતી એજન્સીઓને વાર્ષિક પરીક્ષા કેલેન્ડર જાહેર કરવાની સૂચના આપી શકે છે, જે ૧૦ વર્ષના ભરતી કેલેન્ડર તેમજ વિભાગો દ્વારા પોસ્ટ માટે કરવામાં આવેલી માંગણીઓ સાથે સુસંગત હશે, જેથી ઉમેદવારોને આગામી પરીક્ષાઓ અંગે વધુ સ્પષ્ટતા મળી શકે.

3.૮.૩ સરકાર મહત્વપૂર્ણ પદો, જેમાં ઘણી ખાલી જગ્યાઓ બાકી છે, તે માટેની ભરતી ઝડપી બનાવી શકે છે, ભલે એ પદોમાં ૧૦ વર્ષના ભરતી કેલેન્ડરમાં નક્કી કરેલી સંખ્યાથી વધુ ભરતી કરવી પડે.

- વિભાગવાર મંજૂર કરાયેલા પદોની સમીક્ષા દરમિયાન, સરકાર મહત્વપૂર્ણ કેડર (જેમ કે ફૂડ ઇન્સ્પેક્ટર, ફાયર ઇન્સ્પેક્ટર, ઇલેક્ટ્રિકલ ઇન્સ્પેક્ટર વગેરે જેવા નિયમનકારી પદો તેમજ લેબ ટેકનિશિયન, ફાર્માસિસ્ટ, વગેરે જેવા ફ્રન્ટલાઇન સેવા પ્રદાન કરનારા પદો) નિર્ધારિત કરી શકે છે.
- આવા મહત્વપૂર્ણ કેડર માટે સરકાર ભરતી એજન્સીઓ અને વિભાગોને મોટા પાયે ભરતી અભિયાન યોજવાની સૂચના આપી શકે છે, જેથી બાકી રહેલી ખાલી જગ્યાઓ ઝડપી ભરાઈ શકે. તેમજ ૧૦ વર્ષ માટે નક્કી કરેલી અંદાજિત જગ્યાઓમાં ૮૦%થી વધુ પદો આગામી ત્રણ વર્ષમાં જ ભરવા માટે પણ સરકાર નિર્દેશ આપી શકે છે.

૩.૮.૩માં ઉલ્લેખિત મહત્વપૂર્ણ કેડરની પસંદગી માટે, સરકાર નીચેના તમામ અથવા કોઈ એક માપદંડને ધ્યાનમાં લઈ શકે છે:

- નોન-રેગ્યુલેટરી (બિન-નિયમનકારી) પદો/કેડર માટે કુલ મંજૂર પોસ્ટ્સની સંખ્યા ઓછામાં ઓછી ૧૦૦ અથવા વધુ હોવી જોઈએ.
- સીધી ભરતીમાં ૫૬ /કેડર માટે ઓછામાં ઓછી ૨૦% અથવા તેનાથી વધુ જગ્યાઓ ખાલી હોવી જોઈએ.
- તે ભૂમિકા/કેડરમાં મોટાભાગની જગ્યાઓ (૫૦%થી વધુ) સીધી ભરતી માટે હોવી જોઈએ.
- આ ભૂમિકા/કેડરમાં નિયમન, જાહેર સેવા વિતરણ અથવા નિયમિત સરકારી કામગીરી માટે જરૂરી કાર્યોનો સમાવેશ થવો જોઈએ.

### અમલીકરણ માર્ગદર્શિકા:

- **મંજૂર થયેલ જગ્યાઓની નિયમિત સમીક્ષા કરવી:** તમામ વિભાગોએ નાણાં વિભાગ અને સામાન્ય વહીવટ વિભાગો સાથેના સંકલનમાં દર ત્રણ વર્ષે પોતાના વિભાગની મંજૂર થયેલી જગ્યાઓની સમીક્ષા કરવી.
- **મહત્વપૂર્ણ ભૂમિકાઓ/કેડરની ભરતી ઝડપી બનાવવી:** નક્કી કરેલા માપદંડ મુજબ ડેટા-આધારિત મૂલ્યાંકન કરીને મહત્વપૂર્ણ ભૂમિકાઓ નિર્ધારિત કરવી. આગામી ૩ વર્ષમાં ઓછામાં ઓછી ૫૦% ખાલી જગ્યાઓ ભરવાનો ઉદ્દેશ રાખીને આવી ભૂમિકાઓ/કેડર માટે ભરતી યોજનામાં ફેરફાર કરીને પ્રક્રિયા ઝડપી કરી શકાય છે.
- **દર વર્ષે ભરતી અને તેના લક્ષ્ય મુજબ થયેલી પ્રગતિની સમીક્ષા કરવી:** સામાન્ય વહીવટ વિભાગ અને નાણાં વિભાગ અંતર્ગત એક વાર્ષિક સમીક્ષા પ્રણાલી દ્વારા ભરતીની સમીક્ષા કરવામાં આવે, જેથી ૧૦ વર્ષીય યોજનાના ભરતી લક્ષ્યો મુજબ પ્રગતિ ચકાસી શકાય. સમીક્ષામાં ખાલી જગ્યાઓ, નિવૃત્તિથી થયેલા ફેરફારો અને બાકી રહેલી જગ્યાઓ કેટલી છે તેના આધારે નિર્ણય લઈ શકાય અને જરૂરી હોય ત્યારે ભરતીની પ્રાથમિકતાઓ બદલી શકાય.

આ અહેવાલમાં સૂચવેલા સુધારાઓના અમલીકરણ માટે, સામાન્ય વહીવટ વિભાગ (પર્સનલ) તમામ નીતિગત નિર્ણયો માટે નોડલ વિભાગ તરીકે કાર્ય કરી શકે છે, અને સંબંધિત ભરતી એજન્સી જેમ કે, GPSC, GSSSB, GPSSB, GPRB તેમના સંબંધિત કાર્યકારી સુધારાઓ માટે અમલીકરણ એજન્સી તરીકે કાર્ય કરી શકે છે.

## 4 સુધારાથી અપેક્ષિત ફાયદા

આ અહેવાલમાં સૂચિત સુધારા દ્વારા, ગુજરાતનો ઉદ્દેશ સરેરાશ ભરતી પ્રક્રિયા એક વર્ષની અંદર પૂર્ણ કરવાનો છે. આગામી ત્રણથી પાંચ વર્ષના સમયગાળામાં, રાજ્ય સરકારનો ઉદ્દેશ એક એવી સુવ્યવસ્થિત ભરતી પ્રણાલી વિકસિત કરવાનો છે જે ત્રિ-સ્તરીય (પ્રિલિમ્સ, મેઇન્સ અને ઇન્ટરવ્યૂ) પરીક્ષાઓને નવ મહિનામાં તથા દ્વિ-સ્તરીય (ઇન્ટરવ્યૂ વિના) ભરતીને છ મહિનાની અંદર પૂર્ણ કરી શકે.

આ સુધારાઓથી, ભરતી પ્રક્રિયા વધુ પારદર્શક અને સંપૂર્ણપણે ડિજિટલ બનશે, જે નાગરિકો અને સરકાર બંને માટે વ્યવહારુ ફાયદા સુનિશ્ચિત કરશે.

### નાગરિકો માટે અપેક્ષિત ફાયદા:

- **ઝડપી ભરતી માટે એક વર્ષની અંદર પ્રક્રિયા પૂર્ણ:** અરજી કરવાથી લઇને અંતિમ પરિણામ સુધીની પ્રક્રિયા એક વર્ષની અંદર થવાથી ઉમેદવારોને મૂલ્યવાન સમય બચશે.
- **માત્ર સંયુક્ત પરીક્ષા માટે ચોકકસ તૈયારી:** કેડર સ્તરની અલગ અલગ પરીક્ષાઓની જગ્યાએ ઉમેદવારોએ માત્ર સંયુક્ત પરીક્ષાઓની તૈયારી કરવાની રહેશે.
- **ઉમેદવારો માટે એક જ ID, એક ઇન્ટરફેસ:** અરજીઓ, દસ્તાવેજો, પરિણામો વગેરે માટે ઉમેદવારો યુનિક IDની મદદથી એક જ ઇન્ટરફેસનો ઉપયોગ કરી શકશે (સિટિઝન SSO સાથે).
- **વેઇટલિસ્ટ યાદીના ઉમેદવારો માટે રોજગારની તકો:** લાયક ઠરેલા એવા ઉમેદવારો જેઓ મેરિટ/વેઇટિંગ લિસ્ટમાંથી બાકાત રહી ગયા હોય તેમને બોર્ડ/કોર્પોરેશનમાં અન્ય નોકરીની તકો ઉપલબ્ધ બની શકશે.
- **વધુ ભરતી માટે સંયુક્ત પરીક્ષાઓ:** સંયુક્ત પરીક્ષામાં ઉપસ્થિત રહેનારા ઉમેદવારો સંયુક્ત કેડરની વ્યાપક જગ્યાઓ માટે લાયક બનશે.

### સરકાર માટે અપેક્ષિત ફાયદા:

- **આગામી 3 વર્ષ દરમિયાન મહત્વના કેડર માટે કેન્દ્રિત ભરતી:** સરકારી કામગીરીને મજબૂત બનાવવા માટે મહત્વપૂર્ણ નિયમનકારી અને ઉચ્ચ-પ્રાથમિકતા ધરાવતા હોદ્દાઓ પર પહેલા ભરતી કરવામાં આવશે.
- **વિભાગોમાં લાંબા સમયથી ખાલી જગ્યાઓ ઘટશે:** ઝડપી, વ્યાપક અને સુવ્યવસ્થિત ભરતી પ્રક્રિયાના લીધે પડતર જગ્યાઓની સંખ્યા ઘટશે.
- **ઝડપી ડિજિટલ દસ્તાવેજ ચકાસણી:** સંકલિત ડેટાબેઝ અને સિસ્ટમ આધારિત ખરાઇના લીધે દસ્તાવેજોની ચકાસણી ઝડપી બનશે અને ચોકસાઇમાં સુધારો થશે.

- નિષ્ણાતોના સહયોગથી ક્ષમતામાં સુધારો: ભરતી એજન્સીઓને ઓનબોર્ડ કરવામાં આવેલી એજન્સીઓનું વિશેષ માર્ગદર્શન મળશે, જેનાથી ગુણવત્તા વધશે, કાર્યક્ષમતામાં સુધારો થશે અને સંભવતઃ ખર્ચમાં ઘટાડો થશે.

## 5 નિષ્કર્ષ

ભરતીની પ્રક્રિયા એ માત્ર એક વહીવટી કાર્ય નથી, પરંતુ રાજ્યની શાસન વ્યવસ્થાની કરોડરજીલુ છે, જે દરેક વિભાગ પાસે નાગરિકોને સેવાઓ પહોંચાડવા માટે પર્યાપ્ત માનવશક્તિ હોય એ સુનિશ્ચિત કરે છે. આગામી વર્ષોમાં ગુજરાત મહત્તમ કાર્યક્ષમતા સાથે સમાવેશી વિકાસ હાંસલ કરીને અગ્રણી રાજ્ય બનવાનું લક્ષ્ય ધરાવે છે. આ વિઝનને પ્રાપ્ત કરવા માટે સુવ્યવસ્થિત અને આધુનિક ભરતીની પ્રક્રિયા પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરવામાં આવશે. એવી ભરતી, જે ભવિષ્યના પડકારોને પહોંચી વળવા સક્ષમ હોય.

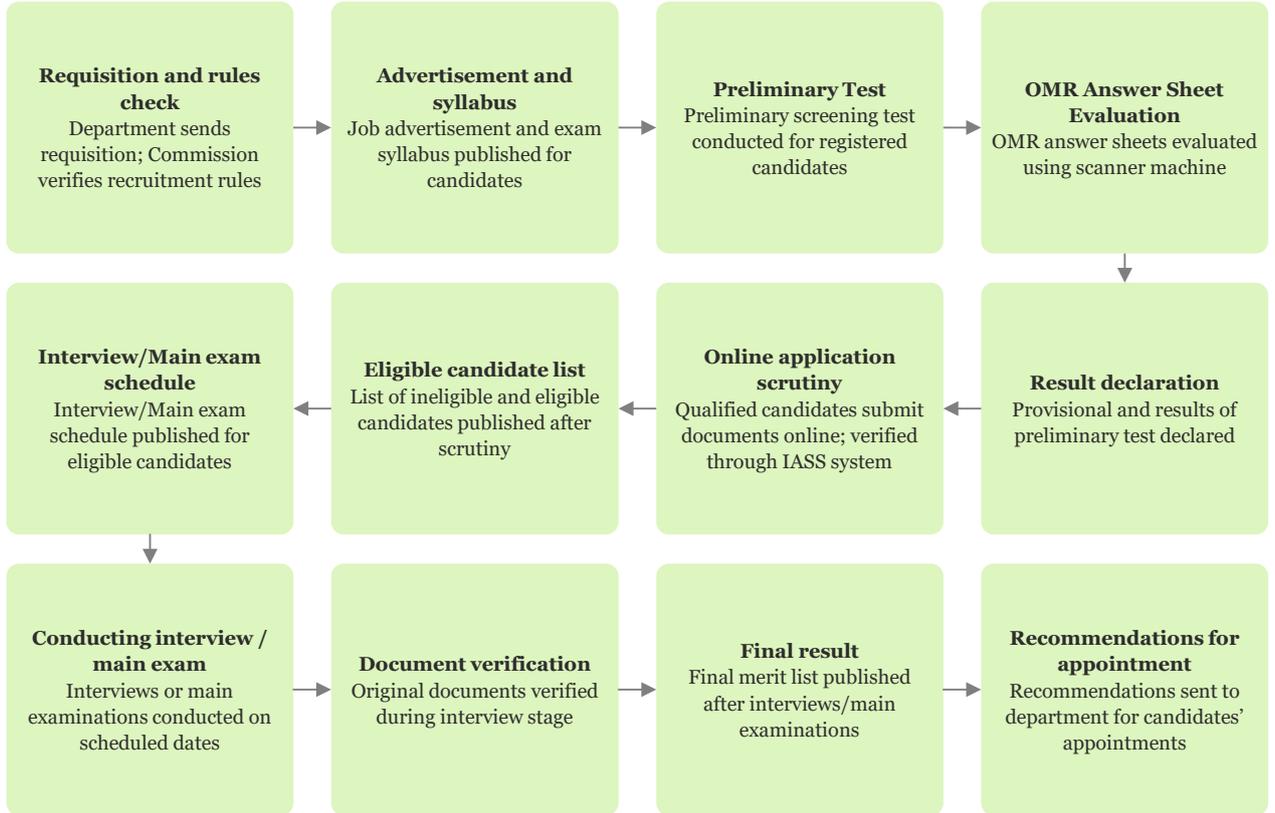
સરકારી સેવાઓમાં ઘણીવાર ખાલી રહેલી જગ્યાઓ માટે વિભાગોને કામચલાઉ કર્મચારીઓને નોકરી પર રાખવાની અને વર્તમાન કર્મચારીઓ પાસેથી વધારાના કલાકો કામ કરાવવાની ફરજ પડે છે. આનાથી કર્મચારીઓ પર તણાવ વધે છે અને નાગરિકોને જાહેર સેવાઓ મેળવવામાં વિક્ષેપ આવી શકે છે. એમાં પણ, જો કર્મચારીઓ મોટા પાયે નિવૃત્ત થાય તો આ સમસ્યા વધી શકે છે. નિવૃત્તિઓ વધતાં ખાલી જગ્યાઓમાં પણ વધારો થશે અને ભરતી માટે જવાબદાર વિભાગો પર વધુ બોજો આવી શકે છે. ભરતીની પ્રક્રિયા સરળ અને સુવ્યવસ્થિત થાય તો રાજ્યમાં ખાલી પડેલી જગ્યાઓ ભરવામાં અત્યારની સરખામણીએ ઘણો ઓછો સમય લાગશે અને કામચલાઉ સ્ટાફ પરની નિર્ભરતા અને વધુ પડતા ઓવરટાઇમમાં પણ ઘટાડો થશે. પરિણામે, ઓવરટાઇમ ખર્ચ અને કોન્ટ્રાક્ટ સ્ટાફ પરનો ખર્ચ ઘટવાથી ઘણી બચત થશે અને દર વર્ષે મહત્વપૂર્ણ વહીવટી સમય પણ બચશે.

આ અહેવાલ દર્શાવે છે કે, વર્તમાન ભરતી પ્રણાલીમાં છૂટાછવાયા નિયમો, મેન્યુઅલ તપાસ અને ઉમેદવારો માટે નબળો અનુભવ વગેરે જેવી ઘણી સમસ્યાઓ છે, જે તાત્કાલિક સુધારાની જરૂરિયાત પર ભાર મૂકે છે. ટેકનોલોજી આધારિત ઉકેલો, સંપૂર્ણ ડિજિટલ પ્રક્રિયાઓ અને સ્ટાફની જરૂરિયાતોનું અગાઉથી આયોજન કરવાથી ભરતી ઝડપી, વધુ પારદર્શક અને ન્યાયી બનશે.

તેથી આ અહેવાલ ઉકેલ અને તે માટેનો રોડમેપ પણ છે, જે આજની ભરતીની પ્રક્રિયામાં આવતા પ્રણાલીગત અવરોધોનો ઉકેલ આપે છે અને ભવિષ્ય માટે નવા માપદંડો સ્થાપિત કરી શકે તેવા સુધારા માટે સ્પષ્ટ યોજના પણ રજૂ કરે છે. અસરકારક અને ઝડપી અમલીકરણ, હિસ્સેદારો વચ્ચે સહયોગ અને ઉભરતી જરૂરિયાતોને અનુરૂપ અનુકૂળન સાધીને ગુજરાત તેની ભરતી પ્રણાલીને અન્ય રાજ્યો માટે ઉદાહરણરૂપ બનાવી શકે છે. એક મજબૂત, પારદર્શક અને ટેકનોલોજી આધારિત ભરતી પ્રણાલી ગુજરાતમાં આર્થિક વિકાસને વેગ આપશે, રાજ્યને સુશાસનમાં અગ્રેસર બનાવશે અને જનતાનો વિશ્વાસ જાળવી રાખવામાં પણ મદદ કરશે.

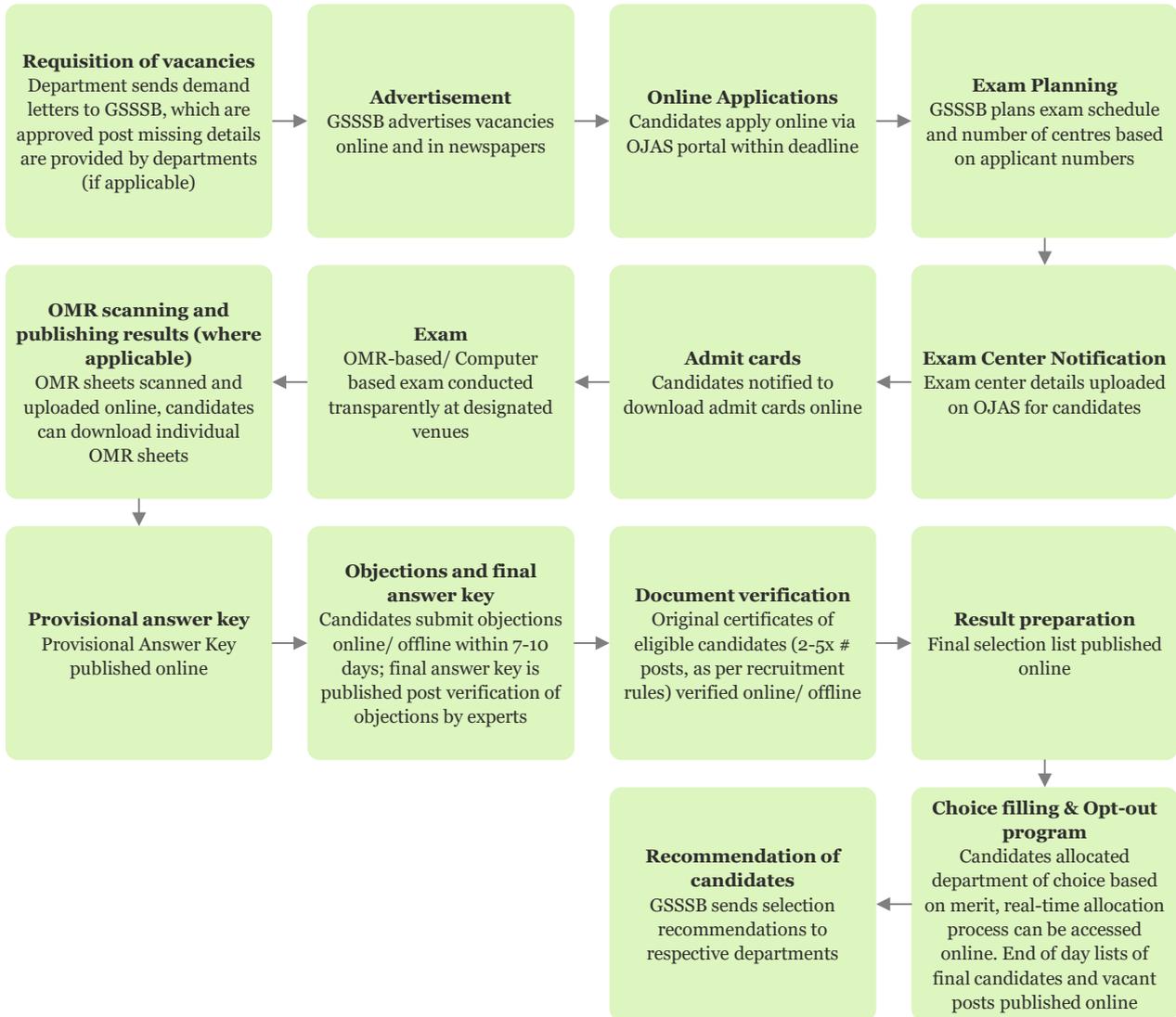
## 6 પરિશિષ્ટ

### પરિશિષ્ટ ૧: ગુજરાત જાહેર સેવા આયોગ (GPSC) માટે ભરતી પ્રક્રિયા





## પરિશિષ્ટ ૨: ગુજરાત ગૌણ સેવા પસંદગી મંડળ (GSSSB) માટે ભરતી પ્રક્રિયા



### પરિશિષ્ટ ૩: ગુજરાત પંચાયત સેવા પસંદગી મંડળ (GPSSB) માટે ભરતી પ્રક્રિયા



**પરિશિષ્ટ ૪: ગુજરાત પોલીસ ભરતી બોર્ડ (GPRB) માટે ભરતી પ્રક્રિયા**





### પરિશિષ્ટ ૫: નિયમિત ભરતી પ્રવૃત્તિઓ માટે પ્રસ્તાવિત કેલેન્ડર

	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec	Jan	Feb	Mar	
Departments submit online requisition to agencies (primary & secondary window)	Light Green	Light Green							Light Green							
Requisitions digitally approved on system by FD/GAD	Grey	Grey							Grey	Grey						
Centralized rule cell clarifies queries RR, ER, TR as required	Grey	Grey	Grey						Grey							
All requisitions received by respective agencies			Green Triangle							Green Triangle						
Annual advertisement and exam calendars published by agencies				Light Green						Light Green						
Set of advertisements released (according to requisitions received in both windows)				Light Green	Light Green	Light Green	Light Green				Light Green					
Candidates apply on OJAS according to available vacancies and eligibility				Dark Green	Dark Green	Dark Green	Dark Green				Dark Green	Dark Green				
Combined recruitment drives (for clusters of cadres) conducted over the year				Light Green	Light Green	Light Green										
Results published and candidates recommended as and when recruitment drives are concluded				Light Green	Light Green	Light Green										
Quarterly review of RR, ER, TR by centralized cell (compared to market standards)			Green Triangle			Green Triangle				Green Triangle		Green Triangle				Green Triangle
Departments compile updated vacancy, retirement, promotion data across cadres											Light Green	Light Green	Light Green			
Departments align next year hiring targets with published 10-year calendar											Light Green	Light Green	Light Green			
Monthly review by recruitment advisory committee (with ACS, GAD)	Green Triangle	Green Triangle		Green Triangle	Green Triangle											
Quarterly review by recruitment advisory committee (with Chief Secretary)			Green Triangle				Green Triangle									

Action for departments    
  Action for other entities    
  Action for recruitment agencies    
  Action for candidates    
  Checkpoints

## 7 સ્વીકૃતિઓ

ગુજરાત વહીવટી સુધારણા પંચમાં નીચેના અધિકારીઓનો સમાવેશ થાય છે:

નામ અને હોદ્દો	આયોગમાં ભૂમિકા
ડૉ. હસમુખ અઢિયા, આઇએએસ (નિવૃત્ત) માનનીય મુખ્યમંત્રીના મુખ્ય સલાહકાર	અધ્યક્ષ
શ્રી મનોજ કુમાર, આઇએએસ મુખ્ય સચિવ, ગુજરાત રાજ્ય	સભ્ય
સુશ્રી સુનૈના તોમર, આઇએએસ અધિક મુખ્ય સચિવ, સામાન્ય વહીવટ વિભાગ, ગુજરાત સરકાર	સભ્ય
ડૉ. ટી. નટરાજન, આઇએએસ મુખ્ય સચિવ, નાણા વિભાગ, ગુજરાત સરકાર	સભ્ય
શ્રી હારિત શુક્લા, આઇએએસ મુખ્ય સચિવ, ARTD/NRI, ગુજરાત સરકાર	સભ્ય સચિવ
સુશ્રી પી. ભારતી, આઇએએસ સચિવ, વિજ્ઞાન અને ટેકનોલોજી વિભાગ, ગુજરાત સરકાર	સભ્ય

આયોગ માટે સંશોધન અને સૂચનોમાં નીચે ઉલ્લેખિત વ્યક્તિઓએ યોગદાન આપ્યું છે:

નામ	હોદ્દો
હિતેશ પટેલ	ગુજરાત સરકારના ઉપસચિવ
સૌમ્યા લાઠીયા	મુખ્યમંત્રીના ફેલો, ગુજરાત
તુષાર મેશ્રામ	મુખ્યમંત્રીના ફેલો, ગુજરાત
કુણાલ આપસ્તંભ	મુખ્યમંત્રીના ફેલો, ગુજરાત
નિકિતા ટાંક	મુખ્યમંત્રીના ફેલો, ગુજરાત

## વિશેષ આભાર

ગુજરાત વહીવટી સુધારણા પંચ આ અહેવાલ તૈયાર કરવામાં મૂલ્યવાન યોગદાન આપનારા અધિકારીઓનો આભાર વ્યક્ત કરે છે -

- ❖ ચેરમેન, ગુજરાત જાહેર સેવા આયોગ (GPSC)
- ❖ સચિવ, ગુજરાત જાહેર સેવા આયોગ (GPSC)
- ❖ ચેરમેન, ગુજરાત ગૌણ સેવા પસંદગી મંડળ (GSSSB)
- ❖ સચિવ, ગુજરાત ગૌણ સેવા પસંદગી મંડળ (GSSSB)
- ❖ ચેરમેન, ગુજરાત પંચાયત સેવા પસંદગી મંડળ (GPSSB)
- ❖ સચિવ, ગુજરાત પંચાયત સેવા પસંદગી મંડળ (GPSSB)
- ❖ ADGP, ગુજરાત પોલીસ ભરતી બોર્ડ (GPRB)

ઉપરોક્ત અધિકારીઓએ મૂલ્યવાન ડેટા અને ઉપયોગી સૂચનો પ્રદાન કરીને આ અહેવાલ બનાવવામાં મહત્વપૂર્ણ ભૂમિકા ભજવી હતી. ચારેય ભરતી એજન્સીઓની નિષ્ઠાપૂર્વકની ભાગીદારી, વિશ્લેષણક્ષમતા અને પારદર્શિતા પ્રત્યેની પ્રતિબદ્ધતાએ આ અહેવાલની ગુણવત્તા અને પ્રાસંગિકતા નોંધપાત્ર રીતે વધારી છે.



विद्यया च परमं धनम् सुखानि विद्या-मया