FREQUENTLY ASKED QUESTIONS AND ANSWERS IN RESPECT OF RECRUITMENT BY SELECTION (THROUGH INTERVIEW)

Sr. No.	Question	Answer
1.	For how many different posts in one recruitment advertisement can a candidate apply?	Candidates who wish to apply for more than one post can do so but are required to apply separately for each post and pay the fee for each post in the prescribed manner.
2.	How are candidates short-listed for being called for interview for a particular post?	Candidates who fulfill the prescribed minimum essential qualifications for a particular post are generally short-listed. However, the prescribed essential qualifications are the minimum and the mere possession of the same does not entitle candidates to be short-listed or called for interview. IN THE EVENT OF NUMBER OF APPLICATIONS BEING LARGE, COMMISSION WILL ADOPT SHORT LISTING CRITERIA TO RESTRICT THE NUMBER OF CANDIDATES TO BE CALLED FOR INTERVIEW TO A REASONABLE NUMBER BY ANY OR MORE OF THE FOLLOWING METHODS: (a) On the basis of Desirable Qualification (DQ) or any one or all of the DQs if more than one DQ is prescribed. (b) On the basis of higher educational qualifications than the minimum prescribed in the advertisement (c) On the basis of higher experience in the relevant field than the minimum prescribed in the advertisement (d) By counting experience before or after the acquisition of essential qualifications (e) By holding a Recruitment Test.

Contd…./-

Sr. No.	Question	Answer
3.	What is the scale on which marks are given in the interview and what are the minimum qualifying marks at the interview?	Candidates are given marks on a scale of 0-100. The minimum qualifying marks on general standards are 50. However, for selection to posts reserved for them, the minimum qualifying marks for SC/ST/PH candidates on relaxed standards are 40 and for OBC candidates they are 45.
4.	Can a candidate belonging to one of the reserved categories viz., SC/ST/OBC/PH be recommended for selection against an unreserved vacancy?	A candidate belonging to reserved categories can be recommended against an unreserved vacancy if he meets the criterion adopted for general category candidates.
5.	How are candidates assessed by the Interview Boards?	(a) The objective of the interview is to assess the personal suitability of the candidate for the post for which she/he has been called for interview. The idea is to find out as much as possible about the candidate through a fair and impartial assessment and award marks based on her/his overall performance. b) The interview is not merely a test of knowledge (whether general or subject matter) but an attempt to assess the potential of the individual for being shaped into a competent, dedicated and honest officer who can be entrusted with the onerous tasks and responsibilities associated with public service. c) Candidates are judged on the entirety of their records (educational qualifications, knowledge, experience, interests/activities, etc.) and performance in the interview. However, marks are given in totality on a scale of 0-100; marks are not given to any individual attribute separately.

Contd…./-

Sr. No.	Question	Answer
6	Who constitute an Interview Board?	An Interview Board is headed by a President who is assisted by at least three Advisers who are experts in their respective filed (s)/discipline(s).
7.	Do the President and the Advisers give marks separately to a candidate?	No; marks are given through consensus.
8.	How is the seniority of candidates recommended by the UPSC determined?	The UPSC only recommends selected candidates in the order of merit. The fixation of seniority of candidates in their respective cadres/grades falls within the purview of the concerned Ministries/Departments and are determined by them.
9.	Who verifies the character and antecedents of candidates recommended by the UPSC?	Concerned Ministries/Departments are responsible for verification of the character and antecedents of candidates recommended by the UPSC.
10.	Can candidates make changes in their applications after they have submitted them?	No; applications once submitted are final and no changes can be made in them.
11.	Which are the universities, courses and degrees recognized by the UPSC?	Recognition of Universities, Courses or Degrees does not fall within the purview of the UPSC but within the purview of the Ministry of HRD, the Ministry concerned, the UGC and the AICTE and any query in this regard should be directed at those agencies.
12.	How is the Reserve List in a particular recruitment case drawn up?	The maximum number of names to be kept in the Reserve List is 50% of the total number of posts/vacancies in each category to which recruitment is being made, subject to a minimum of 02 (two) names in each category, depending upon the availability of candidates who fulfill the minimum cut-off marks for each category, in order of merit. In case 50% of the total number of posts/vacancies in each category works out to a fraction, this will be rounded off to the next higher whole number.

xxxxxxx

चयन द्वारा भर्ती (साक्षात्कार के माध्यम से) के संबंध में अक्सर पूछे जाने वाले प्रश्न तथा उत्तर।

क्र.सं.	प्रश्न	उत्तर
1.	एक भर्ती विज्ञापन में कोई उम्मीदवार कितने विभिन्न पदों के लिए आवेदन कर सकता है?	वे उम्मीदवार जो एक से अधिक पदों के लिए आवेदन करना चाहते हैं, आवेदन कर सकते हैं , किंतु उन्हें प्रत्येक पद के लिए अलग से आवेदन करना पड़ेगा और निर्धारित ढंग से प्रत्येक पद के लिए आवेदन शुल्क जमा कराना होगा ।
2.	किसी पद के लिए साक्षात्कार हेतु बुलाने के लिए उम्मीदवारों की लघु सूची कैसे तैयार की जाती है?	वे उम्मीदवार जो किसी विशेष पद के लिए निर्धारित अनिवार्य योग्यताएं पूरा करते हैं सामान्यत: उनकी लघु सूची तैयार की जाती है। हालांकि निर्धारित अनिवार्य योग्यताएं न्यूनतम होती हैं और केवल उनको रखने मात्र से ही उम्मीदवार लघु सूची में शामिल होने या साक्षात्कार के पात्र नहीं हो जाते । आवेदन पत्रों की भारी संख्या होने के कारण आयोग साक्षात्कार के लिए उम्मीदवारों की संख्या को यथोचित सीमा तक सीमित रखने के लिए निम्नलिखित एक या अधिक तरीकों के माध्यम से लघु सूची की प्रक्रिया को अपनाता है। (क) किसी वांछनीय योग्यता के आधार पर या एक से अधिक वांछनीय योग्यता होने की स्थिति में सभी वांछनीय योग्यताओं के आधार पर (ख) विज्ञापन में प्रकाशित न्यूनतम शैक्षिक योग्यताओं से अधिक उच्च शैक्षिक योग्यताएं धारण करने के आधार पर (ग) विज्ञापन में निर्धारित न्यूनतम अनुभव से अधिक अनुभव रखने के आधार पर (घ) अनिवार्य योग्यताओं की प्राप्ति के पहले तथा बाद में प्राप्त अनुभव की गणना के आधार पर (ड़) भर्ती परीक्षण के आयोजन द्वारा
3.	साक्षात्कार में अंक किस मापदंड के आधार पर दिए जाते हैं और साक्षात्कार में न्यूनतम अर्हक अंक कितने होते हैं।	उम्मीदवारों को अंक 0-100 के स्केल पर दिए जाते हैं । सामान्य श्रेणी के उम्मीदवारों के लिए न्यूनतम अर्हक अंक 50 हैं । तथापि अ.जा. / अ.ज.जा./शारीरिक विकलांग उम्मीदवारों के लिए शिथिलनीय मानदंड पर न्यूनतम अर्हक अंक 40 तथा अ.पि.व. के उम्मीदवारों के लिए 45 हैं।

4.	क्या अ.जा. / अ.ज.जा./अ.पि.व./ शारीरिक विकलांग के लिए आरक्षित श्रेणी के उम्मीदवारों की अनारक्षित रिक्ति पर नियुक्ति के लिए अनुशंसा की जा सकती है?	किसी आरक्षित श्रेणी के उम्मीदवार की अनुशंसा अनारक्षित पद के लिए की जा सकती है बशर्ते कि वह सामान्य श्रेणी के लिए निर्धारित मानदंडों को पूरा करता हो ।
5.	साक्षात्कार बोर्ड द्वारा उम्मीदवारों का मूल्यांकन किस प्रकार किया जाता है?	(क) साक्षात्कार का उद्देश्य उम्मीदवार को जिस पद पर साक्षात्कार के लिए बुलाया गया है उसके संबंध में उसकी व्यक्तिगत उपयुक्तता का मूल्यांकन करना है। इसका उद्देश्य उम्मीदवार के बारे में उचित तथा निष्पक्ष मूल्यांकन के माध्यम से यथासंभव अधिकतम क्षमताओं का पता लगाना है और उसके समग्र निष्पादन के आधार पर अंक प्रदान करना है। (ख) साक्षात्कार केवल ज्ञान का परीक्षण नहीं है (सामान्य या विषय संबंधी) बल्कि किसी व्यक्ति के सामर्थ्य के मूल्यांकन का प्रयास है जिससे उम्मीदवार को सक्षम, निष्ठावान तथा ईमानदार अधिकारी बनाया जा सके जिस पर लोक सेवा से जुड़े महत्वपूर्ण कार्य और दायित्वों के निर्वाह का भरोसा किया जा सके । (ग) उम्मीदवारों का ऑकलन पूर्णत: उनके रिकार्ड के आधार पर (शैक्षिक योग्यताएं, ज्ञान, अनुभव, रूचियों / क्रियाकलापों आदि) तथा साक्षात्कार में उनके निष्पादन के आधार पर किया जाता है। तथापि 0-100 के स्केल में समग्रता में अंक प्रदान किए जाते हैं ; किसी भी वैयक्तिक विशेषता के लिए अलग से कोई अंक नहीं प्रदान किए जाते हैं।
6.	साक्षात्कार बोर्ड का गठन कौन करता है?	साक्षात्कार बोर्ड का प्रधान एक अध्यक्ष होता है जिसकी सहायता के लिए कम से कम तीन सलाहकार होते हैं जो अपने से संबंधित क्षेत्रों / विषयों में विशेषज्ञ होते हैं।
7.	क्या बोर्ड का अध्यक्ष तथा सलाहकार उम्मीदवारों को अलग-अलग अंक देते हैं।	नहीं; सहमति के आधार पर अंक प्रदान किए जाते हैं ।
8.	संघ लोक सेवा आयोग द्वारा अनुशंसित उम्मीदवारों की वरिष्ठता किस प्रकार निर्धारित की जाती है?	संघ लोक सेवा आयोग केवल वरिष्ठता के क्रम में चयनित उम्मीदवारों की अनुशंसा करता है। उम्मीदवारों से संबंधित कैडर / ग्रेड में उनकी वरिष्ठता का निर्धारण संबंधित मंत्रालय / विभाग के क्षेत्राधिकार में आता है और उनके द्वारा निर्धारित किया जाता है।

9.	संघ लोक सेवा आयोग द्वारा अनुशंसित उम्मीदवारों के चरित्र तथा पूर्ववृत्त किसके द्वारा सत्यापित किए जाते हैं?	संघ लोक सेवा आयोग द्वारा अनुशंसित उम्मीदवारों के चरित्र तथा पूर्ववृत्त के सत्यापन के लिए संबंधित मंत्रालय / विभाग उत्तरदायी है।
10.	क्या उम्मीदवार अपने आवेदन पत्र जमा करने के बाद उनमें कोई परिवर्तन कर सकते हैं?	नहीं; एक बार जमा किए गए आवेदन पत्र को अंतिम माना जाता है और उनमें कोई परिवर्तन नहीं किया जा सकता ।
11.	संघ लोक सेवा आयोग ने किन विश्वविद्यालयों, पाठ्यक्रमों तथा डिग्रियों को मान्यता दी है ?	विश्वविद्यालयों, पाठ्यक्रमों तथा डिग्रियों को मान्यता देना संघ लोक सेवा आयोग के क्षेत्राधिकार में नहीं आता है बल्कि मानव संसाधन विकास मंत्रालय, संबंधित मंत्रालय,वि.वि.अनु.आयोग तथा ए आई सी टी ई के अंतर्गत आता है तथा इस संबंध में अन्य पूछताछ इन एजेंसियों से की जानी चाहिए।
12.	किसी भर्ती मामले में रिजर्व सूची कैसे तैयार की जाती है?	जिस श्रेणी में भर्ती की जाती है उसमें पदों / रिक्तियों की कुल संख्या का अधिकतम 50 प्रतिशत नाम रिजर्व सूची में रखे जाते हैं, जो प्रत्येक श्रेणी में 02 नामों (दो) के अध्यधीन है, जो उन उम्मीदवारों की उपलब्धता पर निर्भर होती है जो गुणवत्ता के क्रम में प्रत्येक श्रेणी के लिए न्यूनतम कट ऑफ अंक की शर्त को पूरा करते हैं। यदि प्रत्येक श्रेणी में पदों / रिक्तियों की कुल सं. का 50 प्रतिशत अपूर्ण संख्या होती है तो उसे अगली पूर्ण संख्या के रूप में पूरा कर लिया जाता है।