



पेक्षागत हकहित, सुरक्षा, श्रम एकता आओको आवश्यकता

श्रम दर्ता नं. ३३८७

# नेबियु सन्देश NEBEU SANDESH

वर्ष - ८ अङ्क १ पूर्णाङ्क १२ २०८० बैशाख सहयोग रू. २०/-

## युनियनको छैटौं केन्द्रीय बैठक सुसम्पन्न

युनियनको गतिविधि तथा कार्यक्रमको समिक्षा, संगठन विस्तार, बुलेटिन प्रकाशन, तथा नयाँ केन्द्रीय कोषाध्यक्ष मनोनयन लगायतका विषयहरू छलफल गर्न यही मिति २०८० बैशाख २१ गते यस युनियनको केन्द्रीय समितिको बैठक सुसम्पन्न भएको छ।

का.वा. केन्द्रीय अध्यक्ष श्री अनिल तामाङ्ग योजनको अध्यक्षतामा सम्पन्न उक्त बैठकले रिक्त केन्द्रीय कोषाध्यक्ष पदमा यसै युनियनका केन्द्रीय सदस्य श्री संजिव खतिवडालाई कार्यवाहक कोषाध्यक्षको जिम्मेवारी प्रदान गर्ने सर्वसम्मत निर्णय गरेको छ।

**NBL CREDIT CARD**

सपिङ गर्नलाई पैसा नभएर के भयो त...  
नेपाल बैंकको CREDIT CARD छँदै छ नि।

**FEATURES:**

- Credit Card Limit from NPR 20,000 to 5,00,000.
- Interest Free Credit Period of Minimum 15 days to Maximum 45 days for Purchase Transactions.
- Valid Only in Nepal, India & Bhutan.

NEPAL BANK LIMITED  
HEAD OFFICE: Dharmapath, Kathmandu  
Tel.: 01-4247999  
THE FIRST BANK OF NEPAL  
www.nepalbank.com.np

## Financial Literacy and Energy Efficiency

**Naveen Adhikari**

Assistant Professor

Central Department of Economics

Tribhuvan University



### Abstract

Due to its implications for energy conservation and the avoided economic costs, households' underinvestment in energy-efficient technologies continue to be a major concern for policymakers. The reception of energy-efficient machines, durables and technologies by an economic agent offers both energy preservation and financial benefits. Refrigerators, air conditioners, and induction cooktops are just a few examples of the kinds of appliances that fall under this category.

All of them use less energy while maintaining the same level of performance. Energy-efficient household goods typically have higher upfront costs but lower operating costs, resulting in long-term financial savings. The adoption of energy-efficient technologies has been sluggish, despite the potential advantages in terms of cost and energy savings. The energy efficiency gap is caused by market failures like insufficient information dissemination, principal-agent conflicts, unaccounted externalities, and difficulties obtaining credit or liquidity.

*Continue to Page: 11 ...*

## युनियनको प्रादेशिक कार्यसमिति गठन

युनियनको प्रादेशिक समितिहरूलाई निर्माण तथा पुनर्गठन गर्न हामी निरन्तर प्रयत्नरत रहेका छौं।

सोही सन्दर्भमा मिति २०७९ साल मंसिर २४ गते शनिवारका दिन यस युनियनको केन्द्रीय सचिव श्री सुन्दर कुमार पालको अध्यक्षतामा जनकपुरमा गरिएको भेलाबाट यस युनियनको मधेश प्रदेशस्तरीय पाँच सदस्यीय कार्यसमिति गठन भएको छ।

उक्त प्रदेश समितिमा अध्यक्ष श्री नगेन्द्र प्रसाद महतो, सचिव श्री मुकेश कुमार मिश्र, कोषाध्यक्ष श्री रञ्जित कुमार भ्ना, सदस्य श्री सिमा कुमारी कर्ण र सदस्य श्री लक्ष्मी कुमार साह सर्वसम्मत मनोनयन हुनुभएको छ।

उहाँहरूको सफल कार्यकालको लागि नेपाल बैङ्क कर्मचारी युनियन हार्दिक शुभकामना व्यक्त गर्न चाहन्छ।



## कर्मचारी उत्पादकत्व र नेपाल बैङ्क लिमिटेड

साधारणतया कर्मचारी उत्पादकत्व भन्नाले input लाई output मा परिवर्तन गर्न सक्ने कर्मचारीको क्षमतालाई बुझिन्छ । उपलब्ध श्रोत र साधनको प्रयोग गरी निश्चित समयमा विभिन्न कुनै कर्मचारीले सम्पन्न गर्न सक्ने कार्य वा उत्पादनलाई कर्मचारी उत्पादकत्वको रूपमा बुझ्न सक्छौ । त्यसकारण कार्यालयमा धेरै समय बिताउनुले उत्पादकत्व वृद्धिलाई सुनिश्चितता गर्दैन ।

बैङ्क एक नाफामुखी संस्था भएकोले नाफा आर्जन प्रमुख उद्देश्य रहनु स्वभाविक हो । सो उद्देश्य प्राप्तिको निमित्त बैङ्कले निक्षेप संकलन र कर्जा लगानीलाई आन्तरिक लक्ष्यको रूपमा लिने गर्दछ । त्यसैले कर्मचारी उत्पादकत्वलाई प्रति कर्मचारी कारोवारको हिसावले पनि मापन गर्ने गरिन्छ ।

नेपाल बैङ्क लिमिटेडको सन्दर्भमा कुरा गर्ने हो भने बैङ्कको आ.व. २०७७/७८ र आ.व. २०७८/७९ को वित्तीय विवरण अनुसार प्रति कर्मचारी कारोवार क्रमशः रु. ९.७७ करोड र रु. १२.२७ करोड रहन गएको देखिन्छ जुन प्रतिस्पर्धि बैङ्कहरूको तुलनामा निकै न्यून हो । त्यसैगरी बैङ्कको आ.व. २०७९/८० को बजेट तथा कार्यक्रम अनुसार प्रति कर्मचारी कारोवार रु. १६ करोड हाराहारीमा पुऱ्याउने लक्ष्य उल्लेख गरिएको छ र उक्त लक्ष्य पनि तुलनात्मक रूपमा निकै न्यून हो ।

*के नेपाल बैङ्कका कर्मचारीहरू अनुत्पादक हुन् त?*

नेपालको श्रम बजारमा रोजगारीका लागि अवसर खोज्ने हजारौंको संख्यामा रहेको प्रतिस्पर्धि उम्मेदवारहरूलाई पछि पार्दै रोजगारीको सुनौलो मौका प्राप्त गर्न सफल, नौजवान, दक्ष एवं सक्षम कर्मचारीहरू निश्चय नै प्रतिस्पर्धि र उत्पादक हुन् । उसो भए उत्पादकत्व कहाँ हरायो त? हुन सक्छ हामीले कम महत्त्वको कामलाई बढि महत्त्व दियो, routine job लाई automation मा ढाल्न सकेनौ, अधिक प्रक्रियामुखी भयौं, काममा दोहोरोपन/तेहोरोपन निम्त्यायौं, business process चुस्तदुरुस्त बनाएनौं, एक निश्चित मात्राको जोखिम वहन गर्न सकेनौं, उचित कार्य वातावरण प्रदान गर्न सकेनौं ।

कर्मचारीसँग bank target हुन्छ, कार्यचाप हुन्छ, अध्ययन र चिन्तन मननको लागि पर्याप्त समय अभाव हुन्छ, उसलाई बिधि, पद्धति परिवर्तन गर्ने अधिकार हुँदैन । त्यसैले उसले गर्न सक्ने भनेको पृष्ठपोषण हो । यसर्थ उत्पादकत्व माथिदेखि तलतिर प्रवाह हुनु पर्दछ । यसका लागि यदि उच्चस्तरीय व्यवस्थापकहरू सुक्ष्म व्यवस्थापन भन्दा पनि अधिकार प्रत्यायोजन, निरीक्षण, निगरानी, चिन्तन मनन, खोज अनुसन्धान, trust and team building का साथै Business Process Reengineering र Organization & Management Survey जस्ता शब्दहरूलाई यथार्थमा बदल्न प्रयत्नरत रहनु पर्दछ । उच्च व्यवस्थापकहरू change maker हुन, उहाँहरू बैङ्कका चालकहरू हुन, यदि बैङ्कको स्टीयरिङ सही दिशामा मोड्न सकेको खण्डमा, बैङ्कलाई सही दिशानिर्देश गर्न सकेको खण्डमा उहाँहरूले चाहेको गतिमा accelerate गर्न नेपाल बैङ्कका कर्मचारीहरू सक्षम छन् ।

## युनियनको प्रादेशिक तथा शाखागत

### भ्रमण कार्यक्रम सम्पन्न

नेपाल बैङ्क कर्मचारी युनियनले संगठन विस्तार गर्ने प्रयोजनार्थ कोशी प्रदेश, मधेश प्रदेश, लुम्बिनी प्रदेश, गण्डकी प्रदेश तथा बाग्मती प्रदेशका विभिन्न शाखाहरू भ्रमण गरी शाखाका कर्मचारीहरूसँग अन्तरक्रिया, गुनासो सुनुवाइ तथा पृष्ठपोषण प्राप्त गर्ने कार्य सुसम्पन्न भएको छ ।



काकरभिट्टा शाखा

कोशी प्रदेशका शाखाहरूको भ्रमण मिति २०७९/०७/०१ देखि २०७९/०७/०६ सम्म यस युनियनका का.वा. केन्द्रीय अध्यक्ष श्री अनिल तामाङ्ग योजन, का.वा. केन्द्रीय उपाध्यक्ष श्री भोलानाथ पौडेल र केन्द्रीय सदस्य श्री गोपाल कर्णको सहभागितामा सम्पन्न भएको थियो ।



टंकिसिनवारी शाखा



बसन्तपुर शाखा

बाँकी अन्तिम पृष्ठमा



# द एबिलेन प्याराडक्सः सम्मति व्यवस्थापन



## सुन्दर पन्थी

मुख्य प्रबन्धक, ने.वै.लि.

जब मान्छे स्वयंमलाई अभिव्यक्त गर्न सक्दैनन् तत्तत् क्षण पलपल स्वयंमलाई मार्दछन् । मानिस सामाजिक प्राणी हो, यस जगतमा स्वयंमलाई जिवित राख्न सामाजिक स्विकार्यतासँग संघर्ष गरिरहेको हुन्छ । यो मनोविज्ञानले आफ्ना विचार र धारणा लुकाएर अन्यको धारणा पचाई रहेको हुन्छ । अरुको चाहना स्विकार गरिरहेको हुन्छ । कतै स्वयंम निर्णयकर्ताले पनि चाहना नराखेको र समूह स्वार्थ पनि नरहेको सबैजनाले नचाहेको निर्णय स्विकार गरिरहेका त छैनौं यो भन्दा खराब स्विकारोक्ति अरु हुन सक्दैन । त्यही विरोधाभासको चर्चा एबिलेन विरोधाभाष (Abilene Paradox) विषयले उठान गरेको छ ।

तसर्थ यो विरोधाभाषले “मौन रहनु उत्तम” सधैं हुँदैन भन्ने व्याख्या गर्दछ । त्यसकारण समयमा बोल्नु पर्छ र पदमा बसेकाले बोल्न मिल्ने र स्वतन्त्र धारण राख्न सक्ने वातावरण बनाउनु पर्छ । बोल्नेलाई पेल्ले कामले कसैलाई राम्रो गर्दैन । अभिव्यक्ति स्वतन्त्रता मौलिक हक हो र हुनु पर्छ । सामुहिक भावना

बोक्न नसक्नु नेत्रत्व क्षमताको असफलता हो । हामी किन बोल्न सक्दैनौं त एउटा कारण सामाजिक बहिष्करणमा परिन्छ कि भन्ने डर हो । अर्को माहोल खराब गर्ने पात्र बन्न नचाहने चाहना र अध्ययननै नगरीकन बोल्ने प्रवृत्ति, हो मा हो मिलाउने चाकरी स्वभाव ।

जब हामीसँग वास्तविक परिस्थितिलाई विप्लेषण गर्ने क्षमता हुँदैन, विषयको नाफा नोक्सान आँकलन गर्न र जिम्मा लिन गाह्रो हुन्छ, अनि आदेशपालक हुन सहज हुन्छ, र आँखा चिम्ल गरेर आदेशको पालना गर्दछौं । अर्को एकदम ठूलो डर जसले हामीलाई हुबहु नक्कल गर्न बाध्य पार्छ, त्यो हो परम्परा भङ्गा हुने खतरा । प्राय पारिवारिक परिस्थितिमा हुने भनेकै यही हो र संगठनात्मक संरचना व्यवहार अलचिलो र उच्च छ, अधिनस्तको लागि खुल्ला छैन, व्यवस्थापकीय समूह बीच अन्तरकृया छैन, उदाशिन व्यवहार छ भने, प्रायः यो विरोधाभाष अपरिहार्य हो ।

प्रभावकारी चुस्त कार्य संस्कृति निर्माण चाहना राख्ने व्यवस्थापकको लागि यो निकै नै

महत्वपूर्ण र गम्भीर विषय हो, किनकि चुस्त र दुरुस्त संस्कारको लागि एक आपसमा सहयोग अपरिहार्य छ । मौन रहने संस्कृतिले प्रभावकारी संस्कृतिलाई ठडिन दिँदैन, जहाँ मानिसहरू बोल्न र आफ्नो क्षमताको पूर्ण प्रयोग गर्न सक्दैनन् । सम्मतिको विरोधाभाषले नियत असल भएपनि उपलब्धिमा पुऱ्याउन सक्दैन भन्ने सटिक विश्लेषण दिन्छ । व्यक्तिगत रूपमा समूहका सदस्यहरूले के गर्दा समस्या समाधान हुन्छ भन्ने बुझेका हुन्छन्, उनीहरूलाई अपेक्षित परिणाम कसरी आउँछ भन्ने हरेक चरण थाहा हुन्छ । तर व्यक्त गर्ने वातावरण नहुँदा वा व्यक्त गर्न नसक्दा, भुटो तर्क र परिणाम सामुहिक रूपले स्विकार्दछन्, जुन संस्थाको नियत वा निर्णयकर्ताको नियत थिएन ।

यो शब्द व्यवस्थापन विशेषज्ञ जेरी वि हार्वेद्वारा उनको १९७४ को लेख “द एबिलेन प्याराडक्सः सम्झौताको व्यवस्थापन” मा पेश गरिएको थियो । घटनाको नाम एक किस्साबाट आएको हो जुन हार्वेले विरोधाभाषलाई स्पष्ट गर्न लेखमा प्रयोग गरेका छन् जसको नेपालीकरणः

शुक्रवार १:३० बजे दिउँसो अफिस सकेपछि स-परिवार विरगञ्ज स्थित ससुरालीतिर लागियो । बाहिर तातो हावा र चर्को घाम, तै पनि घरभित्र पंखाको हावाले पसिना ओभाइरहेको थियो, पारिवारिक वातावरणमा अपरान्हको समय व्यतित भैरहेको थियो । लुडो खेल चलिरहेको थियो ।

सदाबहार गीतहरूको मधुर आवाज आइरहेको थियो । आनन्दपूर्वक तराईका विभिन्न परिकारहरूमा मज्जा आइरहेको थियो, जबसम्म ससुरावाले कुरा भिक्नु भाको थिएन कि “ज्वाई साहिव हम विचार करतानी कि सामके खाना चित्लाङ्ग मे खायल जाई” ।

श्रीमतीबाट तुरुन्तै प्रतिक्रिया आयो “बुवाले राम्रो कुरो भिक्नु भो, हो हो जाऔं सबैजना, आज उतै खाना खाऔं अनि रमाईलो गरौं” । मलाई भने यो कुरा रतिभर मन परिरहेको थिएन किनकि यस्तो बाफिलो वातावरण, त्यैमाथि बाटोको हालत । सबै बाटो कतै बनाउँदै गरेको छ, कतै भत्केको छ, धुलै धुलो छ, उवडखावड खाल्टा खुल्टी, त्यसमाथि लामो यात्रा । सामुहिकताको अगाडि मेरो मन भाँचेरै भनें, “ठिकै छ, हुन्छ आज बाहिरै खाऔं न त । “बेलुकाको केही विशेष भए यता म छुट्ला नि”, सासुआमा ले भन्नुभयो । म पनि माथितिर जान इच्छुक छु, चितलाड नगाको पनि वर्षौं भो” ।

यात्रा सहज थिएन, गाडी चलाउन असाध्यै कठिन । एक त जताततै खाल्टा र खुल्टी, अनि गर्मी धुँवाधुलो उस्तै, साथै लामो यात्रा । विरगञ्ज देखि पथलैया सडक खण्ड त जताततै सडक निर्माण कार्य चलिरहेकोले सबैजनालाई यात्रा कष्टकर रहन गयो । माथि पनि बाटो अप्टेरो । बल्ल तल्ल चितलाड आई पुगियो, थकित । यात्रा जस्तै खराब रहेछ, होटलको खानेकुरा । जसोतसो खाना खाईयो । कसैले केही प्रतिक्रिया दिएनन् । चुपचाप विरगञ्ज फिर्ति सवारी भयो हाम्रो उतिकै कष्टकर यात्राबाट ।

घर आउँदा ढिलो भैसकेको थियो, सबैजना थकित, गलित । तै पनि एकजनाले भन्न भ्याईहाले “गज्जवको रमाईलो यात्रा भएन



त " नमिठो व्यंग्य जस्तो लाग्यो उनको बनाई । वास्तवमा सासुआमाले भन्नुभएको थियो यो कुरा, जबकि सबैभन्दा यात्रामा विसन्धो वहाँलाई नै भएको थियो, गाडी लागेर । उहाँलाई थाहा थियो पहिले नै बान्ता हुन्छ भन्ने, वहाँ आरामले घरमा बस्न सक्नुहुन्थ्यो, तर अरुको उत्साहले उहाँलाई रोक्थ्यो ।

मलाई अति नै भो भन्ने लागेर भने "मलाई त हामीले जे गर्यौं, त्यो पटकै चित्त बुझेन, म त ससुरा बुवाले प्रस्ताव गर्नुभयो, किन चित्त दुखाउँ भनेर मात्र लिएर गएको थिएँ ।" श्रीमतीले पनि मलिन मुहारले भनिन् "म पनि तपाईंहरूको खुशीको लागि मात्र गएको, नत्र यस्तो गर्मीमा बाहिर जान त मलाई पनि मन थिएन" ।

ससुराबा जस्ले यो विचार निकाल्नु भएको थियो उहाँले भन्नु भो "ज्वाइँराजालाई वोर भो होला हप्ताभरि घरअफिस मात्रै गर्दा, यसो शुक्रवार घुमघाम गर्न रमाइलो होला भनेर पो त ।"

हामी सबै एउटा अन्योलमा पर्यौं । हामीलेसँगै यात्रा गर्ने निर्णय गरेका थियौं, जुन वास्तवमा हामी कसैको भित्री चाहना थिएन । सबैले एक अर्काको चित्त नदुखाउन र विचार नबझाउन सहमतिमा आएका थियौं । परिवारको सबैभन्दा मान्य व्यक्ति (ससुराबुवा)बाट जुन प्रस्ताव भएको थियो त्यसको फाइदा अष्टेराको कुराहरूमा विचार गर्न छलफल गर्नातिर लागेनौं ।

परिवारकै बुजुर्ग व्यक्तिका रूपमा उहाँको वचन पनि राखियो । अर्को एकजनाले स्विकार गरेपछि त्यही प्रस्ताव अरु बलियो हुनगयो र तेस्रोले भन्नु फरक विचार ल्याउने कुरा आएन । यही हिसाबले हाम्रो निर्णय भयो । खासमा कसैले पनि चाहना नगरेको निर्णय सर्वसहमतिमा भयो ।

हामी सबै दिउँसो घरै बसेर जुन आराम गर्न सक्दथियौं, समय रहँदै त्यस सहज विकल्पलाई छोडेर दुख पायौं ।

जीवनमा यस्ता कैयौं परिस्थितिमा हामी यस्तै व्यवहार गर्छौं र गलत निर्णयको सिकार बन्छौं । समूहका अरू सदस्यहरूको इच्छाविरुद्ध होला कि भन्ने भावनाले फरक विचार प्रस्तुत गर्न हिचकिचाएर नचाहँदा नचाहँदै अनुपयुक्त सामूहिक निर्णयको सिकार बन्छौं ।

सामान्यतः व्यक्तिले सामाजिक भावनाको कारण अनि साथीको अपेक्षाानुरूपको व्यवहार देखाउन, निर्णय प्रक्रिया सहज र सजिलो पारिदिन, समूहका सदस्यहरूको मन राख्न एवं मैत्री र विश्वासको सम्बन्ध नविगारन सहमतिको भावना प्रदर्शन गर्न आवश्यक ठान्छ । त्यस्तै संस्थागत परिवेशमा समूहको सदस्यले कसैलाई पनि ऊ बढ्ता बाटो हुन खोज्ने स्वभावको नलागोस् वा स्थापित मान्यतामा चुनौती नहोओस् भनेर सजग हुँदा आफ्नो भावना लुकाउने सम्भावना हुन्छ । यस्ता गलत सोच र प्रवृत्ति नै वास्तवमा गलत निर्णयको कारण बन्ने गर्छन् । यसरी आफू जानीजानी मूर्ख भएर पनि समूहमा मिल्न समर्थन गर्ने मानवीय व्यवहार र प्रवृत्तिलाई व्यवस्थापनको भाषामा अविलेन विरोधाभाष भन्ने गरिएको छ ।

यस व्यवहारलाई 'समूह सोच' पनि भनिन्छ । यो उद्योग, संगठन र सामाजिक संरचनाहरूको परिवेशमा अध्ययन र विश्लेषण गरिन्छ । यसले समूहहरूको मनोविज्ञान र सामाजिक व्यवहार एवं समूहभित्रका सदस्यहरूबीचको सम्बन्धको गतिशीलतालाई जनाउँछ । पेशागत संगठनमा समूह सोचले प्रभावकारी भूमिका खेल्छ । त्यसमा नकारात्मक नतिजाको डरले व्यक्तिहरू आफूभन्दा माथिल्लो

पदका वा वरिष्ठ सदस्यलाई प्रश्न गर्न हिचकिचाउँछन् र छलफल एवं निर्णय गर्ने समूह समान विचारलाई सुदृढ पार्ने एउटा 'इको चेम्बर'मा रूपान्तरण हुनपुग्छ ।

के यो रोगको निदान छैन त ! अवश्य पनि छ, यदि तपाईं उच्चतहमा हुनुहुन्छ, नेतृत्वदायी भूमिकामा हुनुहुन्छ भने यो रोगको उपचार गर्ने दायित्व पनि तपाईं स्वयंमको हो । यसको लागि पहिलो काम स्वतन्त्र रूपमा आफुलाई लागेका कुरा बोल्न सक्ने वातावरण बनाउनु हो । आफ्ना भावनाहरू अव्यक्त रहने वातावरण र परिस्थिति आउन नदिनु हो । दोहोरो सम्वादहिनता हटाउन सक्नु यस कदमको पहिलो सफलता हो । हरेक सदस्यले आफुलाई सुरक्षित महसुस नभएसम्म उपयुक्त धारणामाथि छलफल नै हुन सक्दैन, समस्याको चुरोसम्म सुन्ने धैर्यता राख्नु नेतृत्वको परीक्षण हो, हरेकलाई आफ्ना धारणा राख्न दिनुपर्छ, सुन्न सक्नुपर्छ, सहन सक्नुपर्छ, आफ्ना खराब निर्णयहरू र आफ्नै विरुद्धका तर्कलाई समेत सम्मान गर्न जान्नुपर्छ यसले नै सहकार्य बढाउँछ, र विरोधाभाष घटाउँछ ।

यसैले आवश्यक सूचना तथा धारणा विना निर्णय प्रक्रियालाई प्रभावकारी बनाउन असम्भव छ । कुनै विषयमा फरक दृष्टिकोण प्राप्त गर्नु र छलफलमा योगदान दिने विचारको प्रभावकारिताको जाँच गर्ने कार्य गर्नु नै अत्यन्त महत्वपूर्ण हुन्छ । शास्त्रमा पनि भनिएको छ, – वादे वादे जायते तत्वबोधः । यसर्थ एउटा नेतृत्वकर्ताले आफैतिर फर्केर सोच्नुपर्छ – आफ्ना विचारहरू ठीक छन् कि छैनन् अनि

आफ्ना समूहका सदस्यहरू यस्तै एविलेन विरोधाभाषको सिकार पो भैरहेका छन् कि एविलेन विरोधाभाषले संस्थागत सम्मति व्यवस्थापनको असफलतालाई दर्शाउँछ । वास्तवमा आधुनिक संगठनहरूमा नेतृत्वको सबैभन्दा जटिल समस्यामध्ये एउटा द्वन्द्व व्यवस्थापन नभएर सम्मति व्यवस्थापन हो ।

सञ्चारमा हुने अवरोधः उच्च व्यवस्थापन र व्यवस्थापकहरू बीच घटाउन नसक्ने हो र समय समयमा सामूहिक छलफल स्वतन्त्र रूपमा नहुने हो भने सम्वादहिनता बढ्छ र विरोधाभाष संगसंगै बढ्छ । त्यसैले अनौपचारिक कुराकानीमा उठेका सवाललाई समेत र सार्वजनिक रूपमा उठेका विषयलाई पनि औपचारिक रूपमा राय माग्दा अझै राम्रो हुन्छ । बिचार माफिनु पर्छ अनि सहकार्य, सहकार्य र Collaboration हुन्छ, No पनि सुन्नु पर्छ, Yes ले नयाँ सृजनात्मक उपलब्धि हासिल गर्न सहयोग गर्दैन । यो सम्मतिको विरोधाभाषले हामीलाई बुद्धिमत्तापूर्वक आफ्नो व्यक्तिगत र व्यवसायिक जीवन राम्रोसँग समस्या समाधान गर्न सिकाउँछ ।

## सन्दर्भ सामाग्री:

[https://en.wikipedia.org/wiki/Abilene\\_paradox](https://en.wikipedia.org/wiki/Abilene_paradox)

[http://homepages.se.edu/cvonbergen/files/2013/01/The-Abilene-Paradox-The-Management-of-Agreement.htm\\_.pdf](http://homepages.se.edu/cvonbergen/files/2013/01/The-Abilene-Paradox-The-Management-of-Agreement.htm_.pdf)

<https://www.psychologytoday.com/intl/blog/machiavellians-gulling-the-rubes/202007/the-abilene-paradox-why-people-go-along-get-along>

# व्यवस्थापनमा नेतृत्वको महत्व र भूमिका : एक दृष्टि



रोशन पोखरेल  
प्रबन्धक, ने.बै.लि.

## नेतृत्व : एक कला

"Management is about persuading people to do things they do not want to do, while leadership is about inspiring people to do things they never thought they could."

- Steve Jobs

नेतृत्व कुनै पनि संस्थाको लक्ष्य प्राप्तिको लागि अपरिहार्य तत्व हो। संस्थाका कर्मचारीहरूलाई निर्दिष्ट लक्ष्य प्राप्त तर्फ केन्द्रित गरी अगाडि बढाउने जिम्मा नेतृत्वको हो। एक कुशल नेतृत्व कुनै विज्ञान होइन यो त वास्तवमा एक कला हो जो अमूर्त हुन्छ, जो कुनै पनि रूप, वर्ण वा आकारहरूमा देखा पर्न सक्छ। त्यसैले भनिन्छ, नेतृत्व कुनै विशेष पद सोपान होइन नेतृत्व त कार्य (action) हो।

## Leadership is an action, not position.

कुशल नेतृत्वले अनुयायीहरूको बानी व्यवहार तथा कार्यशैलीमा प्रभाव पार्छ। अनुयायीहरूका फरक फरक सोच, इच्छा आर्काक्षा तथा चाहनाहरूलाई संस्थागत लक्ष्यसँग एकिकृत गर्दै जित जितको अवधारणा सार्थक बनाउँछ। जहाँ सबैले जितेको महसुस गर्न सकोस्। कर्मचारीका व्यक्तिगत चाहनाहरू यसरी एकाकार हुन कि तिनले संस्थागत लक्ष्यप्राप्तिको लागि इन्धनको भूमिका खेल्छन्। नेतृत्व अनुयायीहरूको लागि पोषणको एक रूप हो। जसले संस्थागत लक्ष्यसँगै अनुयायीको सर्वाङ्गिक विकासलाई पनि आत्मसात् गरेको हुन्छ। संस्थामा उपलब्ध जनशक्तिलाई प्रभावकारी ढङ्गले परिचालन तथा विकास गरी संस्थाको निर्दिष्ट लक्ष्य प्राप्त गर्नु नेतृत्वको मूल धर्म हो।

## नेतृत्वका गुणहरू :

नेतृत्वमा निम्नलिखित गुणहरू अर्न्तनिहित रहेका हुन्छन्।

- नेतृत्व अर्न्तवैयक्तिक कार्य हो।
- नेतृत्वले व्यक्तिमा न्यूनतम गुणहरूको

अपेक्षा गर्दछ। जस्तै : व्यक्तित्व, सुभ्रबुद्ध तथा परिपक्वता

- नेतृत्व एक सामुहिक कार्य हो। नेतृत्व समूहमा मात्र सम्भव छ।
- नेतृत्व सदैव संस्थागत लक्ष्य उन्मुख रहन्छ।
- नेतृत्व अवस्थागत प्रक्रिया हो। नेतृत्वको कुनै विशिष्ट प्रक्रिया हुँदैन। नेतृत्वलाई विविध अवस्थागत तत्वहरूले प्रभाव पार्दछ।

## नेतृत्व र व्यवस्थापन

सामान्य बुझाईमा नेतृत्व तथा व्यवस्थापनलाई उस्तै उस्तै रूपमा बुझ्ने गरेको पाइन्छ। श्रोतको परिचालन तथा संस्थागत लक्ष्यप्राप्तिको कोणबाट हेर्दा नेतृत्व र व्यवस्थापन उस्तै उस्तै लागे तापनि दीर्घकालीन सोच, अभिप्रेरणता तथा आमूल परिवर्तनको आधारमा हेर्दा यी दुई एकै प्रकारका कार्यहरू नभई भिन्न भिन्न कार्य हुन् भन्ने ज्ञान प्राप्त गर्न सकिन्छ। यिनको मूल लक्ष्य संस्थागत लक्ष्य प्राप्ति नै भए पनि कार्यशैली तथा सोचको आधारमा यि एक अर्काभन्दा भिन्न छन्।

सिमित घेरामा बाँधिेर नियमित कार्यसम्पादनमा उत्कृष्ट परिणाम हाँसिल गर्नु व्यवस्थापनको ध्येय हुन्छ भने कामलाई नै नविनतम् वा परिवर्तित ढङ्गबाट सम्पादन गर्न गराउन सकिन्छ भन्ने मान्यता कुशल नेतृत्वले बोकेको हुन्छ। नेतृत्वले जनशक्तिलाई उत्प्रेरित गर्छ भने व्यवस्थापनले जनशक्तिलाई प्रशासन गर्ने सोच राख्दछ। व्यवस्थापकले असाधारण व्यक्तिबाट साधारण कार्य सञ्चालन गराई रहेको हुन्छ भने नेतृत्वले साधारण व्यक्तिबाट असाधारण कार्य गराउने सम्भावनाको खोजी गर्दछ। जबकी नेतृत्व आफै पनि व्यवस्थापनको एक प्रमुख कार्यको रूप अर्न्तनिहित रहेको हुन्छ।

## नेतृत्व र व्यवस्थापन बीचको मुलभूत भिन्नता

"Leadership is inspiring people, management is keeping the trains running on time."

- Andy Dunn

नेतृत्व र व्यवस्थापन बीचको मुलभूत भिन्नतालाई तलको तालिकाबाट प्रष्ट गर्न सकिन्छ। व्यवस्थापन पद सोपानबाट श्रृजित हुन्छ भने नेतृत्व नेतामा अर्न्तनिहित गुण तथा

आधार	व्यवस्थापक	नेता
स्रोत	पद सोपान व्यवस्थापकको स्रोतको रूपमा रहन्छ।	नेताको स्रोत पद सोपान मात्र नभई नेतामा अर्न्तनिहित गुण तथा योग्यता रहेको हुन्छ।
अधिकार	व्यवस्थापक आधिकारिक रूपले शक्तिसम्पन्न रहन्छ।	नेतामा आधिकारिक शक्ति वा अधिकार नरहन पनि सक्छ।
अनुयायी	मातहतका कर्मचारी स्वतः अनुयायीको रूपमा रहन्छन्।	नेतालाई नेताको गुणको आधारमा अनुयायीले स्वतः पछ्याउँछन्।
कार्य	व्यवस्थापनका सबै कार्यहरू सञ्चालन गर्दछ।	जनशक्तिलाई उत्प्रेरित तथा गतिशील बनाई संस्थागत लक्ष्य हाँसिल गर्दछ।
आवश्यकता	व्यवस्थापनको लागि व्यवस्थापक अपरिहार्य रहन्छ।	व्यवस्थापनले आवश्यक नदेख्न पनि सक्छ।
लचकता	व्यवस्थापक कमलचक वा कठोर हुन सक्छ।	नेता लचक हुन्छ।
परिवर्तन	सामान्यत व्यवस्थापकले परिवर्तन रुचाउँदैन।	परिवर्तनलाई सहज रूपले ग्रहण गर्छ।





योग्यताको बलमा विकसित भएको हुन्छ । यसरी हेर्दा व्यवस्थापन र नेतृत्वको स्रोत नै अलग अलग रहेको पाइन्छ ।

### व्यवस्थापनमा नेतृत्व :

भनिन्छ, प्रत्येक व्यवस्थापकहरू नेता हुन् । अर्थात् व्यवस्थापकमा नेतृत्वको गुण रहनु अपरिहार्य हुन्छ । व्यवस्थापकमा नेतृत्वको गुण रहने हो भने कर्मचारीका व्यक्तिगत तथा सामुहिक लक्ष्यलाई संस्थागत लक्ष्यसँगै अघि बढाउँदै कुनै एक बिन्दुमा जित जितको अवधारण हासिल गर्न सकिन्छ ।

हरेक व्यवस्थापकले आफूलाई एक नेताको रूपमा विकसित तथा परिस्कृत गर्ने हो भने कर्मचारीबाट उसले बिना कुनै दबाव अधिकतम कार्य गराउन सक्दछ । त्यस्तो संस्थामा मानवस्रोतसँग सम्बन्धित समस्याहरू कर्ममात्र देखा पर्ने हुन्छ । संस्थामा भाईचाराको सम्बन्ध स्थापित हुन्छ, कार्य सन्तुष्टीको मात्रामा अभिवृद्धि हुन्छ, कर्मचारीको मनोबलमा बढोत्तरी हुन पुग्छ, सुशासन स्थापना हुन्छ, फलस्वरूप संस्थागत लक्ष्य हाँसिल गर्न सहज र सरल हुन्छ ।

### एक आदर्श नेतृत्वले संस्थामा कस्तो असर गर्छ त ?

एक आदर्श नेतृत्वले कुनै पनि संस्थाको संस्थागत संस्कृति (Organizational Culture) मा दुरगामी सकारात्मक असर पार्दछ । संस्थाप्रतिको अपनत्वमा बृद्धि गर्दछ । संस्थागत लक्ष्यलाई सफा आँखाले देख्न सक्ने बनाउँछ । लक्ष्यहरू बाकिन्नन् । कुशल नेतृत्वले मात्र संस्थाको भिजन कर्मचारी समक्ष स्पष्ट रूपमा राख्न सक्छ । नेतृत्वले संस्थागत भिजन मात्र कर्मचारीलाई देखाउँदैन सो भिजन हाँसिल गर्न कर्मचारीबाट संस्थाले

कस्तो अपेक्षा राखेको छ सो समेत स्पष्ट बुझाउन सक्ने हुन्छ । कर्मचारीलाई सो तर्फ उत्प्रेरित र उत्साहित तुल्याउँछ । जसबाट संस्थाको सम्पूर्ण कार्य वातावरणमा सुधार आई संस्थाले परिलक्षित उपलब्धि छोटो समयमा हासिल गर्न सक्ने हुन्छ ।

### व्यवस्थापनमा नेतृत्वको आवश्यकता तथा महत्त्व

व्यवस्थापनमा नेतृत्वको आवश्यकता किन पर्छ त भन्ने कुरालाई निम्नलिखित बुँदाहरूमा छलफल गर्न सकिन्छ ।

#### स्पष्टता (Clarity):

संस्थागत अल्पकालिन तथा दीर्घकालिन लक्ष्यमा स्पष्टताको लागि । आदर्श नेतृत्वले मात्र संस्थागत उद्देश्य, मिसन तथा भिजनको स्पष्ट छवि तथा सो हासिल गर्नको लागि चालिनु पर्ने कदमको स्पष्ट मार्गचित्र देखाउने ल्याकत राख्दछ ।

#### सञ्चार (Communication):

प्रभावकारी तथा अवरोधरहित संस्थागत सञ्चारको लागि कुशल नेतृत्वको ठुलो भूमिका रहन्छ । कुशल नेतृत्वले पदसोपानबाट सृजना हुने अवरोधको पक्षपोषण नगर्ने भएकोले, तल्लो तहबाट माथिल्लो तहमा पनि स्पष्ट सञ्चार हुने वातावरणको सृजना गर्दछ ।

#### निर्णय (Decision):

कुशल नेतृत्वले निर्णय प्रकृत्यामा सम्पूर्ण पक्षको सहभागिताको पक्षपोषण गर्दछ । जसबाट निर्णय प्रकृत्यामा हुने त्रुटीबाट संस्थालाई जोगाउने कार्य पनि गर्दछ । कर्मचारीको निर्णयमा सहभागिता हुने भएकोले कर्मचारीको गुनासो तथा असन्तुष्टिमा कमी आउँदछ ।

### सिनर्जी असर (Synergy Effect):

नेतृत्वबाट कर्मचारीलाई मातहतका कर्मचारीभन्दा परिपुरक पक्षको रूपमा व्यवहार गरिने भएकोले कार्यमा सिनर्जी असर प्राप्त गर्न सकिन्छ । नेताको गुण धर्म अन्य कर्मचारीमा पनि प्रसारित भई कर्मचारीको योग्यता तथा क्षमता समेतमा बृद्धि हुने सम्भावना रहन्छ ।

### मनोबल (Morale):

नेता र अनुयायीको बीचमा भौतिक तथा मनोवैज्ञानिक दुरी कम हुने भएकोले अनुयायीको मनोबलमा बृद्धि हुनजान्छ । अनुयायीको स्थिति नेतालाई थाहा हुने भएकोले अनुयायीलाई नेताले उत्प्रेरित राख्न सहज हुन्छ ।

### विकास (Development):

आदर्श नेतृत्वले संस्थागत लक्ष्यलाई मात्र ध्यान नदई कर्मचारीको व्यक्तिगत आवश्यकता, इच्छा चाहना समेतलाईसँगसँगै अघि बढाउने भएकोले यसले कर्मचारीको विकास समेतमा योगदान पुऱ्याउँदछ ।

### समन्वय (Coordination):

आदर्श नेतृत्वले संस्थागत लक्ष्यलाई व्यक्तिगत लक्ष्यसँग समन्वय गर्दै लैजाने भएकोले कर्मचारीको व्यक्तिगत लक्ष्यको त्याग नगरी संस्थागत लक्ष्य हाँसिल गर्न सकिन्छ ।

### उत्पादकत्व र कार्यगुणस्तर (Productivity & Quality of Work):

आदर्श नेतृत्वले बिना कुनै दबाव कार्य वातावरणमा सुधार गर्दै कर्मचारीको उत्पादकत्वमा सुधार गर्नसक्ने क्षमता राखेको हुन्छ । जसबाट त्रुटीहरू कम गरेर कार्य गुणस्तर समेतमा अभिवृद्धि हुन पुग्दछ ।

### अन्त्यमा,

'A boss says go, but a leader says lets go.'

-E.M. Kelly

माथिको उद्गारबाट थाहा लाग्छ, नेता र नेतृत्व के हो । व्यवस्थापकले 'जाऊ र काम गर' भन्छ भने एक आदर्श नेताले कर्मचारीलाई उत्प्रेरित गर्दै 'जाओँ हिउँ र सँगै काम गरौँ' भन्छ ।

एक कुशल नेताले कर्मचारीलाई तलब तथा सेवा सुविधाको लागि काम गर्नेको जमात नठानेर, कर्मचारीको नैतिक आचरण, क्षमता, व्यक्तित्व पहिचान तथा आत्मसम्मान समेतको ख्याल गर्दछ । कर्मचारीभित्र निहित क्षमता खोज्ने तथा उसका कमि कमजोरीको पहिचान गर्न सघाउँदै त्यसबाट उसलाई उन्मुक्ति दिने नेता नै वास्तवमा एक आदर्श नेता हो ।

**विश्वनाथ मगजु**  
मो: ९८५१०११७२२  
चिकेन डिस्ट्रिब्युटर

**भक्तपुर चिकेन हाउस**  
च्यामासिंह, भक्तपुर

यहाँ गुणस्तरीय स्वच्छ कुखुराको मासु तथा अण्डाका साथै भोज तथा अन्य शुभ कार्यको लागि अर्डर बमोजिम मासु तथा अण्डा होलसेल मूल्यमा पाइन्छ ।

# Workers Participation in Management



**Prabhushanta Dhakal**

Section Officer  
Government of Nepal

## Meaning of Worker:

Worker can be defined as a person who does a specified type of work or a particular kind of work or who works in a specified way.

The Section 2 (x) of the prevailing Labor Act, 2017 (2074) of Nepal has defined the term "Labor" means a worker or employee or a person employed with any job title who performs a physical or intellectual work for the employer.

## Meaning of Workers' Participation in Management:

"Coming together is a beginning, Keeping together is a progress, and Working together is a success".

Workers participation cannot be determined by a standard formula. The position will vary greatly according to the political, social and economic systems prevailing in the country including the political and economic power and the relative strength of organized labor and management.

The concept of workers participation represents a popular theme in the analysis of the world of work among scholars in the fields of industrial society, industrial relations, as well as management.

It refers to any arrangement which is designed to involve lower level workers in the important decision making within the workplace/organization. It gives a sense of belongingness among the workers towards the organization. Literally, it means a participative arrangement of workers and management in running a firm or any organization. Workers participation in management is a theme commonly discussed within the realms of industrial relations.

Workers participation in management means giving scope for workers to influence the managerial decision making

process at different levels by various forms in the organization. The main forms of workers' participation can be: information sharing, joint consultation, suggestion scheme, and other such methods/ways etc. This allows for workers' involvement in the initiation, formulation, and implementation of decisions within the organization. It consists basically in creating an opportunity under suitable conditions for people to influence decisions which affect them. It is a special case of delegation in which the subordinate gain greater control, greater freedom of choice with respect to bridging the communication gap between the management and the workers. This helps to create a sense of belongingness among the workers as well as a conducive environment in which both the workers would voluntarily contribute to healthy industrial relations.

According to Keith Davis, "participation refers to the mental and emotional involvement of a person in a group situation which encourages him to contribute to group goals and share the responsibility of achievement.

According to Walpole, "participation in management gives the worker a sense of importance, pride and accomplishment, it gives him the freedom of an opportunity for self-expression, a feeling of belongingness with the place of work and a sense of workmanship and creativity.

According to ILO, "workers participation may broadly be taken to cover all terms of association of workers and their representatives with the decision making process, ranging from exchange of information, consultations, decisions, and negotiations to more institutionalized forms such as the presence of workers' member on management or supervisory boards or even management by workers themselves (as practiced in Yugoslavia)."

The socio economic factors influencing

workers' participation vary from time to time. Thus, any definition of workers' participation and role of trade unions has necessarily to be provisional, because the socio-economic framework within which it operates is itself liable for a change. The scope and range of functions to be covered by workers' participation would vary widely, in accordance with the relative importance priorities.

International Institute of Labor Studies says "workers participation in management is the participation resulting from the practices which increase the scope for employees/ workers share of influence in decision making at different tiers of organizational hierarchy with related assumption of responsibility.

## Objectives of Workers Participation in Management:

The objectives of workers participation in management are different in various countries, state, cities, regions, and organizations. When the workers / employees are encouraged to participate, it is vital to take in to account the areas in which, they would participate. It depends upon the number of factors such as: quality of human resources, level of technology, materials, equipment and tools, level of competition, socio-economic status, political philosophy, attitude of workforce, industrial and labor relations and overall working environmental conditions.

1. The main objectives of workers participation in management can be pointed out as under:
2. To prevent workers from being exploited by the superiors within the organization,
3. To have democracy in an organization,
4. To lead to an effective growth and development of the workforce,
5. To resolve dissimilarities between



- management and the workforce,
6. To develop a sense of participation among workforce within the organization,
  7. To encourage the workers to express their ideas and suggestions,
  8. To make improvements in the overall working environmental conditions,
  9. To promote better understanding among management and workforce in terms of various issues of the organization,
  10. To generate awareness among the workers/employees that they have an important role to play in the functioning of the organization, and
  11. To make provision of opportunities among the workers/employees for self-expression leading to industrial peace, good relations and increased cooperation.

### Importance of Workers Participation in Management:

The main importance or significance of workers participation in management can be explained as:

1. Higher productivity,
2. Greater commitment,
3. Reduced industrial unrest, and tensions,
4. Improved decisions,
5. Human resource development, and
6. Reduced resistance to change.

### Forms of Workers Participation in Management:

The different forms of workers participation in management can be explained as:

1. Collective bargaining,
2. Works council,
3. Joint management councils and committees,
4. Board representation, and
5. Worker's ownership of organization.

### Levels of Workers Participation in Management:

Workers' participation is possible at all levels of management, the only difference is that of degree and nature of application. For instance, it may be vigorous at lower level and less at top level. Broadly speaking, there can be five levels of participation such as:

1. Information participation,
2. Consultative participation,

3. Associative participation,
4. Administrative participation, and
5. Decisive participation.

### Nepalese Context Regarding Workers Participation in Management:

The concept of workers participation in management has been widely applied in many firms, companies and industries of Nepal in order to achieve the goals such as;

- i) understanding management and minimizing conflict between workers and management,
- ii) creating among the workers a sense of belongingness towards the organization they work in,
- iii) keeping a check/control on managements' mal practices,
- iv) improving production, productivity and profitability so that they can expect to get an increasing share in the fruits of industry,

Similarly, for improving the quality of working life through improved satisfaction of the social and psychological needs of the workers and better social relations at the work place as well as through greater control over and understanding of the work that worker has to do. In this note, the concept of workers participation in management has been applied in diversified ways in Nepal.

### Constitutional Provision:

The prevailing Constitution of Nepal (2015) has incorporated the employment and labor related subject matter in the topic of fundamental rights. The provision of Article 33 and Article 34 are important to understand the main constitutional provisions relating to employment and labor.

### Article -33 Right to employment:

- 1) Every citizen shall have the right to employment. The terms and conditions of employment, and unemployment benefit shall be as provided for in the Federal law.
- 2) Every citizen shall have the right to choose employment.

### Article -34 Right regarding labor:

- 1) Every laborer shall have the right to fair labor practice.
- "Explanation"- For the purposes of this Article, "laborers" means a laborer or

worker who does physical or mental work for an employer in consideration for remuneration.

- 2) Every laborer shall have the right to appropriate remuneration, facilities and contributory social security.
- 3) Every laborer shall have the right to form and join trade unions and to engage in collective bargaining in accordance with law.

Thus, all these are the major provisions included in the prevailing Constitution of Nepal (2015) regarding the different aspects of the workers and laborers. Similarly, the different provisions of the prevailing Labor Act, 2074 of Nepal is also the milestone for the proper application of the concept of workers participation in management.

### Conclusion:

Worker's participation in management specifically in decision making refers to the participation of non-managerial workers in the tasks and activities of the organization. It is comprehensively understood that when the workers will be satisfied with their jobs, they will render a significant contribution in the implementation of job duties. Therefore, in order to promote job satisfaction, reduce industrial tensions, promote better quality of work life, enhance productivity of the workers in organization we have to give and appropriate attention towards workers participation in management. It also helps to balance the power, authority, resource and opportunity between and among workers and management.

### References:

1. Bourne, N.(1995).Lecture Notes Company Law. London: Cavendish Publishing Limited.
2. Chatterji, M.(2016). Corporate Social Responsibility. Delhi: Oxford University Press.
3. Company Act, 2074.
4. Constitution of Nepal (2015).
5. Misra, S.N.(2018). Labour and Industrial Law. Allahabad: Central Law Publication.
6. Mukhiya, B.B., (2017).Legal Research Methodology at a Glimpse. Kathmandu: Heidal PressPvt.Ltd.
7. Padma, T. & Rao, K.P. (2010). The Principles of Corporate Law-I. Hyderabad: ALT Publications.



# मानव पूँजी व्यवस्थापनका नविनतम प्रवृत्तिहरू र समाधानका उपाय



विश्वराज भण्डारी

वरिष्ठ प्रबन्धक, ने.वै.लि.

## विषय प्रवेश:

सक्षम, योग्य, सिपयुक्त, अनुभवी जनशक्तिको सक्षमता नक्शाङ्कन (Competency Mapping) को आधारमा योग्यता प्रणाली (On the basis of meritocracy) लाई आत्मसात गर्दै संगठनमा रहेको रिक्त स्थानमा आवेदन दिनका लागि उत्प्रेरणा गर्दै पूर्व भर्ना देखि उत्तर अवकाशसम्मको समग्र गतिविधि नै यथार्थमा मानव संसाधन व्यवस्थापन हो। कुनै पनि संगठन वा राज्यको उन्नयनको लागि त्यस संगठन वा राज्य व्यवस्थामा कस्ता प्रकारका जनशक्ति कार्यरत रहेका छन् भन्ने कुराले विशेष महत्व राख्दछ। आज अमेरिका, बेलायत, स्विट्जरल्याण्ड, क्यानडा र अष्ट्रेलियालगायत विकसित देशहरूमा सुशासन स्थापित हुनुको पछाडि महत्वपूर्ण भूमिका त्यस देशमा आवद्ध मानव पूँजीकै अहम भूमिका रहेको पाइन्छ। अर्को अर्थमा भन्ने हो भने संगठनको रिक्त दरबन्दीलाई परिपूर्ति गर्नका लागि त्यस संगठनले अवलम्बन गर्ने प्राप्ति, विकास, उपयोगिता देखि सम्भारसम्मको गतिविधिहरूलाई बुझ्न सकिन्छ। हरेक संगठन वा राज्यको सफलता र असफलता, त्यस संगठन वा राज्यमा कार्यरत जनशक्तिको सक्षमतामा भर पर्दछ।

## नेपालको परिप्रेक्षमा मानव पूँजीको अवस्था तथा समस्या :

हरेक सरकारी स्वामित्वमा सञ्चालित संगठन तथा सार्वजनिक संस्थानमा मानव संसाधनको व्यवस्थापन सम्माननीय लोक सेवा आयोगबाट विभिन्न प्रकारका छनौट प्रक्रियाहरू पार गर्दै रिक्त दरबन्दीको पदपूर्ति गरिने व्यवस्था संविधानको भाग २३ को धारा २४३ मा व्याख्या गरिएको छ। नेपालमा मानव पूँजीको अवस्था देहायका प्रकरणहरूमा स्पष्ट पारिएका छन् :

- कतिपय सरकारी तथा अर्ध सरकारी अड्डामा आवश्यकता भन्दा बढी कर्मचारी रहेका छन् भने कतिपय ठाउँमा दरबन्दी भन्दा कम कर्मचारी मार्फत कार्यसम्पादन गराउनुपरेको अवस्था रहेको छ।
- नेपालमा कर्मचारीहरूलाई मुलतः दुई प्रकारमा विभक्त गरी अध्ययन गर्न सकिन्छ। जस्तै: टेक्नोक्याट (Technocrats)

र व्यूरोक्रयाट्स (Bureaucrats) अथवा कोर स्टाफ्स (Core Staffs) र ननकोर स्टाफ्स (Non Core Staffs) भनी बुझ्न सकिन्छ। Non core staffs को सम्बन्धमा स्थायी नियुक्ति नगरी करार, विशेष करार, मासिक ज्यालादारी र दैनिक ज्यालादारीको रूपमा भित्र्याइन्छ भने Core staffs मा स्थायी नियुक्ति तथा विशेष करार र करारमा समेत संगठनको उच्च व्यवस्थापनले नियुक्त गर्न सक्ने प्रावधान रहेको छ।

- लोक सेवा आयोगद्वारा छनौट भएका जनशक्तिहरू अत्यन्त अब्बल र मेधावी भएका पाइन्छ तर विश्व बैले गरेको अनुसन्धानले के कुरा प्रष्ट्याइएको छ भने Bureaucracy in the context या Nepal is undoubtedly competent but they are not performing well भनी आक्षेप समेत लगाएको पाइन्छ। तर सबै कर्मचारीहरूलाई एउटै बास्केटमा राखी सोही नजरले भने हेर्न सकिदैन। तर तितो सत्य चाँहि के हो भने अत्याधिक कर्मचारीहरू आफ्नो T.O.R भन्दा पनि परीक्षामुखी भएर अध्ययनमा व्यस्त भएको भनेर कर्मचारीवृत्तमा नसुनिएको चाँहि होइन।
- मानव पूँजीको पदस्थापन गर्ने सन्दर्भमा निज व्यक्तिहरूसँग भएको सक्षमता नक्शाङ्कन नै नगरि हचुवा (Hunch Basis) मा गरिन्छ भनेर कर्मचारीहरूको गुनासो सुनिन्छ।
- आजको आधुनिक तथा प्रविधिको युगमा प्रायः सबै जनशक्तिहरू प्रविधिमैत्री हुनुपर्नेमा सिमित कर्मचारीहरू मात्र प्रविधिमैत्री भएको पाइन्छ।
- कर्मचारीहरू सेवा भित्र हुँदा परिवर्तन नगर्ने र सोहि पेशाबाट निवृत्त भैसकेपछि सार्वजनिक प्रशासनको कमि कमजोरी औल्याइन्छ। वास्तवमा यो आदत राम्रो होइन। उम्दा र मेधावी जनशक्तिहरूलाई उचित कार्य वातावरण दिलाई निज व्यक्तिहरूसँग भएको शीप तथा सक्षमताको भरपुर उपयोग गर्नुपर्नेमा, सो नभई पिटर प्रिन्सिपलको आक्षेप लगाई पेशामा

निराशा सृजना गराइएको पाइन्छ। यस्तो किसिमको अवस्थालाई आजका उम्दा व्यवस्थापकहरूले सदाका लागि किनारा लगाउन सक्नुपर्छ।

- कर्मचारीवर्गमा व्यवस्थापक तथा प्रशासक स्वयंले फुटाउ र शासन (Divide and Rule) गर भन्ने सिद्धान्त समेत प्रयोग गरी कर्मचारीहरू बीचमा द्वन्द्व सृजना समेत गरिन्छ जसलाई समयमा नै किनारा लगाउन सक्नुपर्छ।
- उम्दा र अब्बल जनशक्तिहरूलाई हरेक संगठनमा Retention Policy मार्फत दिर्घकालसम्म जोगाई र बचाइराख्ने नितिको अवलम्बन गर्न सक्नुपर्छ। अब्बल जनशक्तिलाई हरेक संगठनमा बचाई राख्न संभारका सिद्धान्तले निर्देशित गरेका नीतिभित्र रही आफ्नो प्रतिस्पर्धी संगठनले उपलब्ध गराएका सेवा सुविधा भन्दा बढी नै दिएर मेधावी मानव पूँजीलाई संस्थामा लामो समयसम्म टिकाइराख्नु पर्दछ।
- कतिपय संगठनमा कार्यरत मानव संसाधन आफ्नो जिम्मेवारी र दायित्व पुरा गर्ने भन्दा पनि आफूले पाउने सेवा सुविधामा बढी केन्द्रित भएको पनि पाइन्छ।
- नेपाली कर्मचारी वृत्तमा कर्मचारीहरू मुलतः पाँच प्रकारका रहेका पाइन्छन्: जस्तै कुमार नीति, गणेश नीति, नारद नीति र Sycophancy नीति र व्यवसायिकता (Professionalism) को नीति। वास्तवमा सुशासन स्थापित गराउन हरेक कर्मचारीहरूमा व्यवसायिकताको नीति अवलम्ब गर्नुपर्छ।
- कर्मचारीहरूलाई निपुण र सक्षम बनाउन आवश्यकताको आधारमा तालिम तथा विकास दिइरहनु पर्छ। विकसित देशको अब्बल अभ्यासलाई अवलोकन गर्ने हो भने कर्मचारी तालिम तथा विकासमा ठूलै रकमको बजेट विनियोजन गरेको पाइन्छ। तर नेपालमा यस शीर्षकमा विनियोजित रकमलाई फजूल र आर्थिक भारको रूपमा बुझिन्छ जुन उचित होइन।
- कर्मचारीहरूको सरुवा तथा बढुवा नीतिमा वैज्ञानिक तथा पुर्बानुमान योग्य हुनुपर्नेमा



सो हुन सकेको छैन । यसलाई अविलम्ब सुधार गरी कार्यान्वयन गर्न सक्नुपर्छ ।

- नेपालको प्रशासनिकवृत्तमा केही कर्मचारीहरूको आदत NATO policy (Not Action, Talking Only) को दबदबा पनि त्यतिकै रहेको छ ।
- कर्मचारीहरूलाई उत्प्रेरणाको अभाव र आधारभूत आवश्यकताको परिपूर्ति गर्ने सेवा सुविधा नरहेको पाईन्छ । सेवा सुविधाको सन्दर्भमा सरकारी तथा सार्वजनिक संस्थानको तुलनामा निजी कर्पोरेट हाउसमा आकर्षक सुविधा दिएको पाईन्छ ।
- नेपाली व्युत्क्रैसिमा कर्मचारीहरू सरस्वतीका साधक र लक्ष्मीका भक्त मात्र भए, कर्म भक्ति कोही हुन सकेनन् भन्ने आक्षेप पनि लगाएको सुन्नमा आउँछ । जसका कारण भ्रष्टाचारलाई मलजल पुग्यो र सुशासनमाथि कठाराघात भयो ।

### संगठनमा मानव पूँजीको महत्व:

- कर्मचारीहरूसंग समन्वय, सहकार्य, सञ्चार र सम्बन्ध कायम गर्न ,
- संगठनको परिदृष्य, परिलक्ष्य, लक्ष्य तथा रणनीति तयार गर्न,
- निर्जीव स्रोत साधनलाई जिवन्तता दिन,
- मानव स्रोतको पूर्व भनाइदिखि उत्तर अवकाशसम्मको कार्यसम्पादन गर्न,
- मानव पूँजीको कार्यसम्पादन मुल्याङ्कन गर्न,
- संगठनमा निकट भविष्यमा आवश्यक पर्ने मानवश्रोतको प्रक्षेपण गर्न,
- नीति, नियम, ऐन, कानून तथा योजना तर्जुमा गर्न,
- कर्मचारीहरूको दण्ड तथा पुरस्कार साथै अनुशासन र आचरण कायम गराउन,
- संगठनको पूर्वनिर्धारित लक्ष्य प्राप्त गर्नु ।

### मानव पूँजीका ज्वलन्त समस्याहरू :

- अपर्याप्त तालिम तथा उत्प्रेरणाको अभाव,
- कर्मचारीहरू बीच गुटबन्दीको अवस्था,
- प्रर्याप्त सेवा सुविधाको अभाव,
- सेवामुखि कर्मचारीभन्दा सुविधामुखि तथा सुविधाभोगी कर्मचारीहरूको दबदबा,
- सरकारी काम कहिले जाला घामको मानसिकता,
- कर्मचारीहरूको सक्षमता नक्साङ्कनको आधारमा पदस्थापना तथा कार्य विवरणको जिम्मेवारी दिनुपर्नेमा सो गर्न नसकेको ।
- कार्यसम्पादन मुल्याङ्कन वैज्ञानिक नहुनु,
- नातावाद, कृपावाद, क्षेत्रीयतावाद, जातीयतावाद र चाप्नुसीवादको साथै चुक्लीवादको दबदबा,
- कर्मचारी प्रविधिमैत्री हुनुपर्नेमा म्यानूअल मैत्री हुनु ।
- लोकसेवा आयोगको परीक्षा उत्तीर्ण गरेपछि तलब पक्का, काम गरे वापत अतिरिक्त सुविधा पाउनु पर्छ भन्ने मानसिकता,
- कर्मचारीहरू बीच सहयोग, समन्वयन, सहकार्य, सद्भाव र सदिक्षाको अभाव,
- अत्याधिक कर्मचारीहरू सरस्वतीको साधक, काम र कर्ममा बाधक,
- आफ्नो पेशालाई आफैले मर्यादित बनाउनु पर्नेमा अरुले बनाइदेलो भन्ने सोच,
- मुस्कान सहितको सेवा प्रवाह नारामा मात्र सिमित,
- जवाफदेहिता सहितको जिम्मेवारी बहन गर्न नसक्नु,
- पारदर्शिता र सुशासन कागजी नारामा मात्र सिमित,
- कर्मचारीहरूमा व्यवसायिकता, इमान्दारिता, निष्ठा र उच्च नैतिकताको अभाव,
- कर्मचारीहरूमा हामी मालिक हौ र सेवग्राही नोकर हुन् भन्ने सोच,
- कर्मचारीतन्त्रमा मत्स्य नीति (Fishery Policy)को अवलम्बन,

- नतिजामुखि कर्मचारी भन्दा प्रक्रियामुखि कर्मचारी बढी ,
- कर्मचारीहरूको कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन वस्तुनिष्ठ हुन नसक्नु,
- कर्मचारीहरूको वृत्ति विकास पूर्वानुमानयोग्य नहुनु,
- कर्मचारीहरूमा कार्य बोझका कारण निराशा, तनाव तथा नैराश्य उत्पन्न हुनु,
- उम्दा जनशक्तिलाई मानव पूँजी पलायन हुनबाट जोगाउन नसक्नु,
- संगठनमा कार्यरत मानव पूँजीहरूलाई कार्य विभाजनको अभाव,
- एउटै संगठनमा थुप्रै ट्रेड युनियन
- उच्च प्रशासक तथा व्यवस्थापनमा प्रविधिमैत्री ज्ञान तथा अनुभवको अभाव,
- कर्मचारीहरू आसन र शासनमा रमाउने तर प्रशासन सुधारमा ध्यान नदिने,
- कर्मचारीहरूलाई राजनीतिक रंग (Political Colourization) को आधारमा विभेदकारी व्यवहार गरिन्छ भन्ने गुनासा कर्मचारीतन्त्र भित्र सुनिनु ।
- कर्मचारीहरू बीचमा Knowledge Transformation को अभाव वा Knowledge Transformation गर्दा कतै आफै ओभेलमा परिने त होइन भन्ने जस्ता कुविचारको सोच मानसपटलमा विकास हुनु ।
- अत्याधिक कर्मचारीहरू Inertia को Effect बाट ग्रसित हुनु ।  
मानव पूँजीको समस्याको समाधानको सम्बन्धमा माथि औल्याएको समस्याहरूलाई उल्ट्याएर उल्लेख गर्न सकिन्छ ।

### मानव पूँजी व्यवस्थापनका नविनतम प्रवृत्तिहरू :

- बढ्दो प्रतिस्पर्धा
- विश्वव्यापीकरण
- प्रविधिमा परिवर्तन
- कार्यशक्ति विविधता
- मानवीय सम्पत्तिको लेखाङ्कन
- प्रतिभा तथा श्रम पलायन
- द्वन्द्व व्यवस्थापन र परिवर्तन व्यवस्थापन
- Outsourcing
- Contracting out
- E-Recruitment
- Portfolio Management
- Poaching/Raiding

### निष्कर्ष:

सक्षम, योग्य, निपुण, अनुभवी मानव पूँजीविना कुनैपनि राष्ट्रको विकासको परिकल्पना गर्नु भनेको समुन्द्रको पानी पियर प्यास मेटाउनु जस्तै हो । आज नर्वे, डेनमार्क, अमेरिका, बेलायत, क्यानाडा, जापान लगायत अन्य विकसित देशको अवस्था मजबुत हुनुमा यी देशमा भएका उम्दा जनशक्तिकै कारण हो । विशेषतः संगठनमा तीन प्रकारका श्रोत र साधनहरू हुन्छन् । Humanware, software र Hardware ती मध्ये Humanware परिचालन गर्न अत्यन्त जटिल हुन्छ, जति अन्य गैर मानवीय साधनलाई सञ्चालन गर्न सहज हुन्छ । मानव पूँजीलाई पहिलो प्राथमिकता दिने राष्ट्र विश्वमा जापान पर्दछ । जापानिजहरू People first then after production भन्छन् । तसर्थ मानव पूँजी भनेको हरेक संगठनको रक्त सञ्चार तथा प्राण वायु हो, जसको अनुपस्थितिमा कुनैपनि कार्यसम्पादन गर्न सकिदैन । कर्मचारीहरूलाई शीपको आधारमा Hard-skill र Soft-skill गरी दुई भागमा वर्गीकरण गरी अध्ययन अनुसन्धान गर्न सकिन्छ ।

(यस लेखमा उल्लेख गरिएका विचार लेखकसम्बद्ध संस्थाको नभई लेखकको व्यक्तिगत र निजी विचार हुन् ।)

## Financial Literacy ...

Besides, conduct abnormalities including limited levelheadedness, limited resolution, and limited personal responsibility add to sub-par dynamic in this specific situation.

There is a dearth of research that examines behavioral factors, such as consumers' limited financial knowledge (bounded rationality), to explain their underinvestment in energy-efficient technologies. Existing literature extensively examines market failures and policy measures to address them. Traditional economic models assume rational decision-making and suggest that changing the price structure should incentivize consumers to adopt energy-efficient technologies. However, behavioral economics acknowledges that individuals often face constraints in processing information and making optimal choices. Prospect theory highlights how people assess gains and losses relative to a reference point, exhibiting risk aversion towards gains and risk-seeking behavior towards losses. Bounded rationality suggests that consumers, although rational, face cognitive limitations in fully considering all available information. Heuristic decision-making strategies simplify the decision-making process but may introduce biases. These behavioral constraints result in a knowledge-action gap, value-action gap, attitude-action gap, and intention-action gap, leading to underinvestment in energy efficiency by households.

Financial literacy plays a crucial role in consumers' ability to make informed decisions regarding investment in energy-efficient appliances. It encompasses understanding financial concepts such as budgeting, saving, investing, and analyzing financial products. In the context of energy efficiency, financial literacy extends to knowledge about energy prices, consumption, and the ability to perform financial calculations. Promoting energy-related financial literacy can empower households to comprehend the impact of energy prices on their bills, make informed decisions about energy-saving technology, and analyze investment options wisely. Initiatives to promote financial literacy are cost-effective and can have a broad reach, offering benefits such as energy conservation, environmental protection, and peak load management. Financial institutions can play a crucial role by raising awareness, providing resources, and offering financing options for energy efficiency.

Find full article on

<https://nebeu.org.np/financial-literacy-and-energy-efficiency/>

## अजिमा आयल स्टोर्स

### एण्ड

## अजिमा अटो वासिङ्ग सेन्टर

निकोसेरा, मध्यपुर ठिमी, भक्तपुर  
☎ ०१-६६३४१७७

मोटरसाईकल, ट्याक्सी, कार, बस तथा अन्य सवारी साधनहरू सफा पानीले अत्याधुनिक अटोमेटिक स्याम्पु पानीले धुन तथा बिना फ्रन्सट शुद्ध पेट्रोलियम पदार्थ सवारी साधनमा भर्न हामीलाई सेवा गर्ने मौका दिनुहोला ।

## युनियनको भावि कार्ययोजना

ट्रेड युनियन ऐन, २०४९ अनुसार हरेक दुई वर्षमा युनियन नविकरण गर्नुपर्ने नियमानुसार अहिले हामी यस युनियन नविकरणको प्रकृत्यामा रहेका छौं । साथै युनियनको विधानमा व्यवस्था भए बमोजिम युनियनको केन्द्रीय महाधिवेशन निकट भविष्यमा सम्पन्न गर्ने गरी तयारीमा जुटिएको अवस्था छ ।

उक्त केन्द्रीय महाधिवेशनले नयाँ, उर्जावान तथा सक्षम नेतृत्वहरूको चयन गर्नेमा आशातित रहेका छौं । साथै विगतमा बैङ्क व्यवस्थापनसँग भएका/गरिएका सम्झौताहरूको पूर्ण कार्यान्वयनको लागि पहलकदमी गर्दै नयाँ र रचनात्मक कार्य मार्फत् युनियनको प्रभावकारीतालाई बढि गर्दै जाने दिशातर्फ हामी लक्षित रहेका छौं ।

साथसाथै कर्मचारी विनियमावली २०७९ को सुद्विकरण र सोसँग सम्बन्धित कार्यविधिहरूको निर्माण तथा सोको प्रभावकारी कार्यान्वयनको लागि आवश्यक हस्तक्षेपकारी भूमिका निर्भाई श्रम सम्बन्ध सुमधुर बनाई राख्ने तर्फ दिशान्मुख रहेका छौं ।

### हार्दिक श्रद्धाञ्जलि



जन्म  
२०४४/१०/२५





स्वर्गारोहण  
२०७९/१०/०८

**(स्व. शेखर न्यौपाने)**

नेपाल बैङ्क लिमिटेड टंकिसिनवारी शाखामा शाखा प्रबन्धकको रूपमा कार्यरत अत्यान्तै कर्मठ, मिलनसार र हितैषी मित्र स.प्र. **श्री शेखर न्यौपाने**को असामयिक निधनबाट हामी युनियन परिवार स्तब्ध एवं मर्माहत भएका छौं ।

यस दुःखद घडीमा शोक सन्तप्त परिवारमा ईश्वरले धैर्यधारण गर्ने शक्ति प्रदान गरुन् भनी प्रार्थना गर्दै दिवंगत आत्माको चीर शान्तिको कामना गर्दछौं ।

 **नेपाल बैङ्क कर्मचारी युनियन**

९७४९६९३९४७  
सुरेन्द्र ट्याट
९८५९९५३९८०  
सुरेन्द्र नारायण ट्याट

## ट्याट हार्डवेयर

जगाती पुल, भक्तपुर  
(जगाती चेक पोस्टबाट १०० मिटर पूर्व पुल सँगै)




विभिन्न कम्पनीका डण्डी, सिमेन्ट, जस्तापाता लगायतका भवन निर्माणमा चाहिने सामग्रीहरू होसेल तथा सुपथ मूल्यमा चाहिएमा हामीलाई सम्पर्क गर्नुहोस् ।





## युनियनको प्रादेशिक तथा शाखागत भ्रमण...

त्यसैगरी लुम्बिनी प्रदेश अन्तर्गतका शाखा कार्यालयहरूको भ्रमणमा केन्द्रीय का.वा. महासचिव श्री हरि सुन्दर कुसी र केन्द्रीय सदस्य श्री संजिव खतिवडा तथा मधेश प्रदेश अन्तर्गतका शाखा कार्यालयहरूको भ्रमणमा केन्द्रीय सचिव श्री सुन्दरकुमार पाल, सदस्य श्री नगेन्द्र प्रसाद महतो र सदस्य श्री मुकेशकुमार मिश्रको सहभागितामा मिति २०७९/०८/१८ देखि २०७९/०८/२१ सम्म सम्पन्न भयो ।



वरहथवा शाखा



ज.चु.का. शाखा

साथै वाग्मती तथा मधेश प्रदेश अन्तर्गतका शाखा कार्यालयहरूको भ्रमण केन्द्रीय वरिष्ठ उपाध्यक्ष श्री सुमन श्रेष्ठ, का.वा. केन्द्रीय उपाध्यक्ष श्री भोलानाथ पौडेल, केन्द्रीय सचिव श्री सन्तोष श्रेष्ठ, र सदस्य श्री प्रविण खतिवडाको सहभागितामा मिति २०७९/१०/०९ देखि २०७९/१०/१३ सम्म सम्पन्न गरियो ।

त्यस्तै गण्डकी प्रदेशका शाखाहरूको भ्रमण यस युनियनका का.वा. केन्द्रीय अध्यक्ष श्री अनिल तामाङ्ग योजन, वरिष्ठ उपाध्यक्ष श्री सुमन श्रेष्ठ,

का.वा. केन्द्रीय उपाध्यक्ष श्री भोलानाथ पौडेल, केन्द्रीय सदस्य श्री विकास नेपाली र केन्द्रीय सदस्य श्री राजेन्द्र देउलाद्वारा मिति २०७९/१२/१९ देखि २०७९/१२/२३ सम्म गरिएको थियो ।



गोदार शाखा



मिर्चैया शाखा



कञ्चनपुर शाखा

हालसालै वाग्मती प्रदेश अन्तर्गतका शाखाहरूको भ्रमण यस युनियनका केन्द्रीय वरिष्ठ उपाध्यक्ष श्री सुमन श्रेष्ठ, केन्द्रीय उपाध्यक्ष श्री अनिता कायष्ठ, केन्द्रीय का.वा. महासचिव श्री हरि सुन्दर कुसी, केन्द्रीय का.वा. सचिव श्री कल्याना पराजुली, सदस्य श्री सुजा त्वाती, केन्द्रीय सदस्य श्री विकास नेपाली र केन्द्रीय सदस्य श्री दिपेन्द्र कार्कीको संलग्नतामा मिति २०८०/०१/११ देखि २०८०/०१/१५ सम्म भएको थियो ।

नयाँ वर्ष २०८० सालको शुभअवसरमा  
नेबि यु सन्देशका पाठकवर्ग, लेखक तथा  
नेपाल बैङ्क लिमिटेडमा कार्यरत सम्पूर्ण  
कर्मचारीहरूमा नयाँ जोश, जाँगर, स्फूर्तिको  
साथै शान्ति, सुस्वास्थ्य र समृद्धिको हार्दिक  
मङ्गलमय शुभकामना व्यक्त गर्दछौं ।



नेपाल बैङ्क कर्मचारी युनियन

## आर्थिक लेख माग गरिएको सम्बन्धमा

सुचना ! सुचना !! सुचना !

अर्थ, वित्त, बैकिङ्ग, विमा र व्यवस्थापन सम्बन्धी विषयहरूमा लेखिएका विषयगत, व्याख्यात्मक वा विवेचनात्मक सबै प्रकारका लेखहरू यस युनियनको वेबसाईट [nebeu.org.np](http://nebeu.org.np) मा प्रकाशित गर्नको लागि माग गर्दछौं । लेखहरू दैनिक रूपमै प्रकाशित गर्न सकिने भएकोले समय सिमा नरहेको जानकारी समेत प्रदान गर्न चाहन्छौं । साथै यस पत्रिकामा प्रकाशन गरिएका लेखहरू माथि उल्लिखित वेबसाईटमा समेत प्रकाशन गरिएको जानकारी गराउँदछौं ।

सम्पर्क:

नेपाल बैङ्क कर्मचारी युनियन  
फोन नं.: ०१-५९७९२२२, एक्सटेन्सन ४६०  
ईमेल: [nebeu@nepalbank.com.np](mailto:nebeu@nepalbank.com.np)

प्रधान सम्पादक : अनिल तामाङ्ग योजन, सम्पादक : हरि सुन्दर कुसी व्यवस्थापन : भोलानाथ पौडेल

प्रकाशक : नेपाल बैङ्क कर्मचारी युनियन, केन्द्रीय समिति, काठमाडौं, फोन : ०१-५९७९२२२ (एक्सटेन्सन : ४६०) E-mail: [nebeu@nepalbank.com.np](mailto:nebeu@nepalbank.com.np), Website: [nebeu.org.np](http://nebeu.org.np)