



श्रम दर्ता नं ३३८७

# नेबियु सन्देश

## NeBEU SANDESH

ISSN 2990-7853  
(Online)

ISSN 2990-7845  
(Print)

HALF-YEARLY SERIES

वर्ष - ८ । अङ्क - २ । पूर्णङ्क - १३ । २०८० कार्तिक । मूल्य रु. १००

nebeu.org.np



**“उपल्लो पद भनेको धेरै जिम्मेवारी, धेरै विनयशीलता, धेरै मिहिनेत र पदप्रतिको इमान्दारिता हो ।”**

कृष्ण बहादुर अधिकारी  
निवर्तमान प्रमुख कार्यकारी अधिकृत, ने. बै. लि. » pg. 3



**नेपालमा औद्योगिक विकासका लागि भएका प्रयास तथा उपलब्धि**

टिका राम तिमिल्सिना  
उप-निर्देशक, नेपाल राष्ट्र बैंक » pg. 9



**युनियनको तेस्रो केन्द्रीय अधिवेशन**  
**३०८० आषाढ ०८ र ०९**

**नेपाल बैंक कर्मचारी युनियनको गतिविधिहरू**

नेपाल बैंक कर्मचारी युनियनले संगठन विस्तार गर्ने प्रयोजनार्थ सुदूरपश्चिम प्रदेश र कर्णाली प्रदेशका विभिन्न शाखाहरू भ्रमण गरी शाखाका कर्मचारीहरूसँग अन्तरक्रिया, गुनासो सुनुवाइ तथा पृष्ठपोषण प्राप्त गर्ने कार्य सुसम्पन्न गरेको छ । सुदूरपश्चिम प्रदेश र कर्णाली प्रदेशका शाखाहरूको भ्रमण मिति २०८०/०२/०८ देखि २०८०/०२/१८ सम्म यस युनियनका तत्कालिन अध्यक्ष श्री अनिल तामाङ्ग योजन, महासचिव श्री हरि सुन्दर कुसी, कोषाध्यक्ष ... » pg. 14



आत्मनिर्भरताको लागि हाम्रो भरोसा...

विवरणहरू:

- रु.९९ लाख रकम सम्मको घालु तथा स्थिर पूँजी कर्जा • नयाँ व्यवसाय सुरु गर्नेका लागि पनि उपयुक्त
- सुलभ व्याजदर • सम्पूर्ण शाखाबाट कर्जा प्रवाह • ६ कार्य दिन भित्र निर्णय\*  
आउं आफ्नो बज्रिकको शासना सयपक गर्नुहोस्



**The Importance of FinTech in the Banking Industry of Nepal: Opportunities and Challenges**

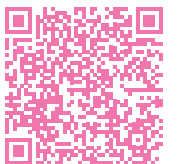
Prof. Dr. Tara Prasad Bhusal  
Assistant Dean, Faculty of Humanities and Social Science, TU

### Abstract

The rapid expansion of Financial Technology (FinTech) has profoundly transformed the global economy, with notable implications for countries like Nepal. FinTech's innovative solutions have the potential to enhance financial inclusion by providing accessible banking services to remote and under-served regions. Additionally, it streamlines financial processes, reduces transaction costs, and promotes entrepreneurship, fostering economic growth and job creation.

However, for Nepal and similar economies, harnessing the benefits of FinTech requires careful attention to regulatory frameworks, cybersecurity, and data privacy. The future of FinTech in Nepal holds promise for advancing economic efficiency, but it necessitates a balanced approach to ensure both innovation and regulatory compliance in this dynamic sector.

SCAN  
TO  
READ  
MORE



## कर्मचारी आवाजको उचित व्यवस्थापन गर !

कर्मचारी आवाज भन्नाले निजको विचार, पृष्ठपोषण, तथा दृष्टिकोणलाई बुझ्ने गरिन्छ। यो कर्मचारीको धारणा, विचार र सोचाइको सम्मिश्रण पनि हो। यसलाई कर्मचारीले आफ्नो आवाज बुलन्द पार्नलाई आवश्यक शक्ति प्रदान गर्ने प्रक्रिया वा पद्धतिको रूपमा पनि बुझ्न सकिन्छ। यो एक बन्द कोठाको भूयाल खोलेर स्वच्छ हावा भित्र्याउने र पुनरताजकी प्रदान गर्ने माध्यम हो। यो हरेक कर्मचारीले आफू सम्मानित भएको अनुभूति प्राप्त गर्ने साथै बोल्नलाई प्रोत्साहित गर्ने कार्य वातावरण श्रृजनाको महत्वपूर्ण पाटो हो।

संस्थागत सफलताको प्रमुख सूचकको रूपमा कर्मचारी आवाज सुनुवाइको स्तरलाई मानकको रूपमा लिने गरिन्छ। ती संस्थाहरू जसले कर्मचारी आवाजलाई ईनपुटको रूपमा सक्रियताका साथ खोज्छन् र प्राथमिकता दिन्छन्, तिनी संस्थाहरू गतिशील व्यावसायिक परिदृश्यमा फस्टाउनुका साथै प्रतिस्पर्धी लाभ हासिल गर्न सक्छन्। कर्मचारी आवाजको उचित व्यवस्थापनले संलग्नता, सहभागिता र प्रतिबद्धताको संस्कृतिलाई पालनपोषण गर्दछ, जसले गर्दा कर्मचारीलाई कामप्रति लगनशील तुल्याई उच्च उत्पादकत्व हासिल गर्न टेवा पुऱ्याउँछ। यसले निर्णय क्षमतामा बढवा दिने गर्दछ। विविध विचारधार र सोचाइलाई प्रोत्साहन गर्दै सु-सूचित र बहुआयामिक निर्णय पद्धतिको आधार सुनिश्चित गर्न सक्छ, किनकि कतिपय अवस्थामा नेतृत्वले समेट्न छुटेका मुल्यवान् विचार दैनिक रूपमा प्रत्यक्ष संलग्न कर्मचारीबाट प्राप्त गर्न सकिन्छ। कर्मचारी आवाजले समस्या समाधान, नवप्रवर्तन, नवीनता र सृजनशीलतामा योगदान पुऱ्याउँछ। जब, कर्मचारीले आफ्नो नवीनतम सोचाइलाई सरलतवरले सम्प्रेषण गर्न सक्छ, तब यसले निरन्तर सुधार र प्रयोगको संस्कृति निम्त्याउँछ। कर्मचारी आवाजको उचित व्यवस्थापनले दुईतर्फी सञ्चारलाई बलियो बनाई समूहमा विश्वासको वातावरण श्रृजना गर्दछ, कर्मचारीको सन्तुष्टि र धारणमा बढोत्तरी ल्याउँदछ, र कार्य वातावरण सुदृढीकरणलाई प्रोत्साहन गर्दछ। यसर्थ, कर्मचारी आवाजको उचित व्यवस्थापन अत्यन्तै महत्वपूर्ण र अत्यावश्यक छ।

नेपालको बैंकिंग क्षेत्रको धरोहर मानिने नेपाल बैंक लिमिटेडको सन्दर्भमा कुरा गर्ने हो भने कर्मचारी आवाजको व्यवस्थापन अत्यन्तै नाजुक रहेको अनुभूति महशुस गर्न सकिन्छ। किनकि, यहाँ खबरदारी गर्ने लाई कान्नामुनि खसालिदिने, सकारात्मक सुभावाहरूलाई चरम वेवास्ता गर्ने, अभिव्यक्ति प्रकट गरेकै आधारमा लक्षित हुनु पर्ने, स्वस्थ आलोचना गर्ने नहुने र गरेको खण्डमा दण्डित हुनु पर्ने खालका प्रशस्त उदाहरणहरू हामीले देखेका, सुनेका छौं। अझै भन्ने हो भने मुख्य प्रबन्धक तथा वरीष्ठ प्रबन्धक लगायतका नीति कार्यान्वयन गर्ने तहका कर्मचारीहरू समेत 'म त बोल्दिन है, यँहा बोले विभाउछ' भन्ने प्रकारको अभिव्यक्ति प्रकट गर्दै रहनु भएको परिस्थिति हामीलाई साक्षतकार छ। यस प्रकारको गतिविधि तथा अभिव्यक्तिहरू देख्न, सुन्ना आउनु भनेको समग्र संस्थागत विकाशमा खतराको सङ्केत देखा पर्नु हो। साथै कतिपय नेतृत्वहरू अत्यन्तै पदमुखी बन्न खोज्नुहुने र आफूभन्दा तल्लो तहमा कार्यरत कर्मचारीले भनेको त के मान्ने भन्ने मनोवृत्तिबाट समेत ग्रसित हुनु भएको अनुभवहरू हामीले प्राप्त गरेका छौं, जसले कर्मचारी आवाजको व्यवस्थापन कसरी भईरहेको छ, भन्ने तथ्यलाई छर्लङ्ग पार्दैन र? यी यस्ता क्रियाकलाप तथा सोचहरू समग्र संस्थाको हित प्रतिकूल र एकदमै अनुचित रहेका छन्।

कर्मचारी आवाजको व्यवस्थापन एक निरन्तर चलिरहने प्रक्रिया भएकोले यसलाई प्रभावकारी व्यवस्थापन गर्न प्रतिबद्धता, स्थिरता र तिव्र ईच्छाशक्तिको आवश्यकता पर्दछ। कर्मचारीले आफ्नो सुभावाले निर्णय प्रक्रियामा अभिन्न भूमिका निर्वाह गरेको विश्वस्तता प्राप्त गरेको हुनुपर्छ, जसले गर्दा कर्मचारीहरू थप इच्छुकताका साथ आफ्नो आवाज मुखरित गर्न तप्पर रहन्छन्। जब, कर्मचारी सशक्त र उत्प्रेरित भई आफ्ना आवाजहरू प्रस्तुत गर्ने अवस्थामा रहन्छ, तब संस्थाको समग्र सफलताका थुप्रै सकारात्मक नतिजाहरू निम्तिन्छन्। यसका लागि नेतृत्वले आफूलाई उदाहरणीय नेतृत्वको रूपमा प्रस्तुतगर्न सक्नु पर्दछ, बहुच्यानल तथा खुल्ला संवादबाट संचार प्रवाह हुने व्यवस्थाको प्रत्याभूति गर्न सक्नु पर्दछ, सहकार्य तथा समुह विकासमा अभिवृद्धि निम्त्याउन सक्नु पर्दछ, र कर्मचारीहरूले प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रूपमा युनियनलाई प्रवाह गरेका सुचना तथा जानकारीहरू ट्रेड युनियनसँग लिनसक्नु पर्दछ। साथै कार्यालय वा विभागीय प्रमुखहरूलाई तालिम तथा अभिमुखीकरण मार्फत कर्मचारी आवाजको सहि व्यवस्थापन गर्न/गराउन सक्षम बनाउदै लैजानु पर्दछ।

नेतृत्वले नीति निर्माण तथा निर्णय लिदा सकेसम्म धेरै सुभावा तथा पृष्ठपोषण लिने, रचनात्मक आलोचना सहने र सोही अनुसार आफूलाई परिष्कृत गर्दै लैजाने, फरक मत वा विचारको सम्मान गर्ने, कर्मचारीले निर्धक्क साथ आफ्ना विचारहरू राख्न सक्ने परिवेशको विकास गर्ने, कर्मचारी सर्भेक्षण संचालन गर्ने, idea champion लाई पुरस्कृत गर्ने, whistle blower को संरक्षण गर्ने जस्ता संस्कृतिहरू विकास गर्न सकिएको खण्डमा कर्मचारी आवाजको व्यवस्थापन प्रभावी हुने थियो।

## हार्दिक बधाई



नेपाल बैंक लिमिटेड संचालक समितिको अध्यक्ष जस्तो गरिमामय पदमा नेपाल सरकारको प्रतिनिधित्व गर्दै मिति २०८०/०५/१३ गते सिफारिस हुनुभई मिति २०८०/०६/०४ गते नेपाल राष्ट्र बैंकका गभर्नर श्री महाप्रसाद अधिकारीज्यूबाट शपथ ग्रहण गरी नियुक्त हुनुभएकोमा

आदरणीय **डा. चन्द्रबहादुर अधिकारी** ज्यूलाई हार्दिक बधाई सहित सफल कार्यकालको शुभकामना व्यक्त गर्दछौं।



नेपाल बैंक कर्मचारी युनियन  
केन्द्रीय समिति, काठमाण्डौ

## Do Banks Need an Environment and Social Risk Manager (ESRM)?

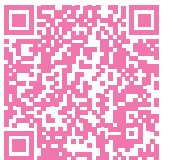


Shivsundar Pokharel  
Assistant Manager, Nepal Bank Limited  
(Lecturer, Trainer, Yoga practitioner)

The Central Bank of Nepal issued updated Environmental and Social Risk Management guidelines in February, 2022. After that, Financial institutions started to develop the outline of Environment and Social Risk Management guidelines aligned with the Nepal Rastra Bank's guideline of ESRM. For this, banks are compelled to think once more about the aspects of environmental and social before the execution of banking activities. Banks should address environmental and social risks prevailing in the market. Potential environmental risks are damage to the environment and ecosystem because of air, water, land, and sound pollution due to industrial

activities. Do banks think about Mother Nature before investing in projects? Likewise, social risks such as adverse impacts like damage, injury, or loss of persons. Societal people can be employees, customers, social activists, and the overall community. Social risk can prevail in different terms such as public health and sanitation, the safety of employees, customers, and local people, unsafe working conditions, discrimination between employees and customers, impact on indigenous citizens, and their cultural impact.

SCAN  
TO  
READ  
MORE





## “उपल्लो पद भनेको धेरै जिम्मेवारी, धेरै विनयशीलता, धेरै मिहिनेत र पदप्रतिको इमान्दारिता हो ।”

- कृष्ण बहादुर अधिकारी

निवर्तमान प्रमुख कार्यकारी अधिकृत, ने. बै. लि.

नेपाल बैंक लिमिटेडका निवर्तमान प्रमुख कार्यकारी अधिकृत श्री कृष्ण बहादुर अधिकारी ज्यूको १५ वर्ष लामो बैंकिङ जीवनमा उहाँले भोगेका भोगाइ, अनुभव तथा शिकेका ज्ञानहरू हावा लागी मार्गदर्शन बन्न सक्छ । यही तथ्यलाई दृष्टिगत गरी लेखिनु सन्देशले उहाँलाई छोटो संवाद गर्न प्रयास गरेको छ ।

**नेवियु सन्देश : नमस्कार ! नेपालको पहिलो बैंक नेपाल बैंक लिमिटेडमा १५ वर्षको स्थायी सेवा पश्चात् थप चार वर्ष प्रमुख कार्यकारी अधिकृतका रूपमा जिम्मेवारी वहन गरी हालै अवकाश हुनुभएको छ । आफ्नो दिनचर्या कसरी विताइरहनुभएको छ ? एउटै बैंकमा कर्मचारी र प्रमुख कार्यकारी अधिकृतका रूपमा कार्य गर्दा कस्तो भिन्नता अनुभव गर्नुभयो ?**

नमस्कार । नेपाल बैंकमा मेरो सेवा प्रवेश २०६१ साल कात्तिक १६ गते भएको थियो । सहायक प्रबन्धक पदबाट प्रारम्भ भएको मेरो स्थायी सेवा विभिन्न पदहरूमा विभिन्न जिम्मेवारी वहन गर्दै २०७६ आश्वीन १४ गतेसम्म रह्यो । तत्पश्चात् २०७६ आश्वीन १५ गते सोही बैंकको प्रमुख कार्यकारी अधिकृत पदमा नियुक्त भई तोकिएको कार्यअवधि चार वर्ष पनि २०८० आश्वीन १४ गते सम्पन्न भइसकेको छ । बैंक प्रवेशदेखि नै बैंक प्रतिको मेरो समर्पणभाव, आचरण र स्वभाव एकै प्रकारको रहेको थियो । सेवा अवधिको विभिन्न चरणमा विभिन्न प्रकारका आरोह, अवरोहहरूका विच पनि आफ्नो कर्तव्यमा अविचलित भई लागिरहे । भविष्यमा यस बैंकको प्रमुख कार्यकारी अधिकृत बनौला भनेर उक्त व्यवहार प्रदर्शन गरेको पनि थिइनँ, मात्र आफ्नो कर्तव्य निष्ठाका साथ वहन गरेको थिएँ । अन्ततोगत्वा मेरो त्यही आचरण, स्वभाव र निष्ठाको कारणले गर्दा नै मलाई त्यस सर्वोच्च स्थानमा पुग्न मद्दत पुग्यो ।

सेवा निवृत्तिपश्चात् हाल स्वतन्त्र छु र फुर्सदिलो छु । प्रमुख कार्यकारी अधिकृतको जिम्मेवारीबाट सेवा निवृत्त भएपश्चात् लगत्तै चाडपर्वको अवसर पनि रहेकाले समय बितिरहेको छ । परिवारसँगै छु भनेर भने काठमाडौंमा जम्मा दुई जनाको परिवार छ । आफ्नो जीवनको महत्वपूर्ण ऊर्जाशील अवधि बैंक क्षेत्रमा नै लगानी भएकाले यस क्षेत्रको अवस्था, विकास र चुनौतीमा आफू सजग भई देशको आर्थिक विकासमा योगदान दिन सक्नु नै आफ्नो कर्तव्यका रूपमा लिन्छु ।

प्रमुख कार्यकारी अधिकृत रहँदा र अन्य जिम्मेवारीमा रहँदा अधिकार र कर्तव्यको फरक अनुभूति हुनु स्वाभाविकै हो । मेरो कार्यशैली र व्यवहारमा तात्त्विक भिन्नता नरहे तापनि जिम्मेवारीको हिसावबाट धेरै नै फरक रह्यो । प्रमुख कार्यकारी पद एक किसिमको आकर्षणको पद हो । यस जिम्मेवारीमा रहँदा संस्थाभित्र वा बाहिरबाट पहिला त्यति धेरै सरोकार नराख्ने कतिपय व्यक्तिहरू नजिकिन खोज्ने प्रवृत्ति पनि हुँदो रहेछ तर यस प्रवृत्तिबाट सावधानीपूर्वक आफ्नो इमान र नैतिकतामा आँच आउने कामबाट जोगिन सक्नु नै अर्को सफलता रहेछ । अन्य जिम्मेवारीमा रहँदा शाखा वा विभागको नेतृत्व गर्ने, माथिल्लो स्तरबाट दिएको निर्देशन पालना तथा कार्यान्वयन गर्ने, उचित लागेको विषय सिफारिस गर्ने हुन्थ्यो भने प्रमुख कार्यकारी अधिकृत भएपश्चात् बैंकको समग्र हितलाई मध्यनजर गर्दै नीति निर्माण गर्ने, व्यवसाय वृद्धि तथा संस्थागत सुशासनमा ध्यान दिँदै स्वस्थ, सबल र सक्षम बैंक कसरी निर्माण गर्न सकिन्छ भन्नेमा नै ध्यान केन्द्रित हुँदो रहेछ । प्रथमतः देशको

पहिलो बैंकको सेवा गर्ने अवसर पाउनु, आफूले सेवा प्रारम्भ गरेको र नेपाल देशको नामसँग जोडिएको देशकै पहिलो बैंकको संस्था भित्रबाट पहिलो प्रमुख कार्यकारी अधिकृत हुन पाउनुले गौरवको अनुभूति हुनु स्वाभाविकै हो र उक्त जिम्मेवारीलाई इमान्दारीपूर्वक सम्पन्न गर्न सक्नु फन् गौरवको विषय हो । सम्पूर्ण कर्मचारीको अभिभावकको हैसियतले, संस्थाको प्रतिनिधित्व गर्ने हैसियतले, विभिन्न निकायहरूसँग समन्वय गर्ने र समग्र रूपबाट बैंकको छविलाई शिखरमा पुऱ्याउने अवसरको हिसावले सम्पूर्ण प्रयासहरू रहे ।

**नेवियु सन्देश : नेपाल बैंक लिमिटेडले अत्यन्तै लगनशील र समर्पित प्रमुख कार्यकारी अधिकृतका रूपमा यहाँलाई प्राप्त गरेको थियो । सीईओको रूपमा आफ्नो सबैभन्दा महत्वपूर्ण उपलब्धिहरू केलाई मान्नुहुन्छ ? साथै यस बैंकमा थप समय प्राप्त भएको भए अन्य के गर्न सक्नुहुन्थ्यो जस्तो लाग्छ ?**

आफ्नो कार्यक्षेत्रमा अविचलित रही कार्य गर्नु नै मेरो चरित्र हो । कठिन परिस्थितिमा पनि सतिसाल भै दृढताका साथ निष्ठापूर्ण जिम्मेवारी वहन गर्नु नै शक्ति हो भन्ने शिक्षा मैले आफ्नो परिवारबाट, अग्रजबाट र अध्ययनबाट आर्जन गरेको छु । प्रमुख कार्यकारी अधिकृतको अवधिमा संस्थागत, राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय समस्याहरूको बाबजुद पनि जेजति उपलब्धिहरू हासिल भएका छन्, सो प्रति म पूर्ण सन्तुष्ट छु । विश्वमा सिर्जना भएको कोरोना भाइरस संक्रमणले उत्पन्न गरेको कठिन परिस्थितिमा पनि लकडाउनको पहिलो दिनमा यातायातमा आएको असहजताको कारणले सो दिन बाहेक एक दिन पनि कार्यालयमा अनुपस्थित रहिनँ । कार्यक्षेत्रमा निरन्तर खटिरहेँ । मेरो आत्मबलको कारणले त्यो संक्रमणले मलाई छुन पनि सकेन । म बाहेक सम्पूर्ण कर्मचारी साथीहरू आलोलालो प्राणालीमा रहनुभएको थियो । फोन सम्पर्क हुन नसकेका केहीबाहेक सम्पूर्ण संक्रमित कर्मचारी साथीहरूसँग फोनमार्फत प्रत्यक्ष कुराकानी गरेको थिएँ, आत्मविश्वास जागृत गरेको थिएँ । सम्पूर्ण संक्रमित कर्मचारीहरू उक्त संक्रमणमाथि विजय प्राप्त गरी सकृशल हुनुभयो । योभन्दा ठुलो उपलब्धि उक्त समयमा अरु के हुन सक्थ्यो ?

पछिल्लो चार वर्षलाई समीक्षा गर्दा यस अवधिमा वार्षिक साधारण सभा नियमित रूपमा कानूनले तोकेको अवधिभित्र नै सम्पन्न हुने गरेको (जुन विषय धेरै वर्षदेखि समयभित्र हुन सकेको थिएन), २३ वर्ष पछि नियमित रूपमा सेयरधनी महानुभावहरूलाई लाभांश वितरण, लामो समयसम्म कर्मचारी सेवा सुविधा वृद्धि हुन नसकेको परिप्रेक्ष्यमा प्राप्त उपलब्धि नेपालको सार्वजनिक संस्थानहरूमा मानकका रूपमा स्थापित, व्यवसायमा भएको गुणात्मक तथा परिणात्मक वृद्धि, कर्जाको गुणस्तरीयता कायम राख्न सफल, ग्राहक सेवा छिटोछरितो र विश्वासिलो वातावरणमा हुने गरेको, क्रेडिट रेडिटमा नियमित 'A' हासिल गरेको, शाखा सञ्जाल वृद्धि भएको, संरचनागत सुधार, डिजिटल बैंकिङमा तीव्रता, प्रतिकर्मचारी उत्पादकत्व तथा आम्दानीमा

वृद्धि, संस्थागत सुशासन कायम जस्ता उपलब्धिहरू उल्लेखनीय रहेका छन् । साथै २०७३ सालदेखि नेपाल सरकारबाट नेपाल राष्ट्र बैंकमार्फत प्राप्त गर्नुपर्ने करिव रु. ३ अर्ब बक्यौता रकम दुई चरणमा गरी प्राप्त भयो । वार्षिक १० प्रतिशतका दरले मात्र भए पनि करिव रु. ३० करोड आम्दानी वार्षिक क्षति भइरहेको थियो ।

यी उपलब्धिहरू प्राप्त गर्ने क्रममा प्रमुख कार्यकारी अधिकृत त केवल एक निमित्त माध्यम मात्र हो, यसको श्रेय संस्थाप्रति वफादार सम्पूर्ण कर्तव्यनिष्ठ कर्मचारीहरू, सञ्चालक समिति, नेपाल राष्ट्र बैंक, नेपाल सरकार अर्थ मन्त्रालय, आदरणीय देवगण ग्राहकवर्गलाई जान्छ ।

प्राप्त चार वर्षको अवधिमा परिस्थिति अनुसार जे जति उपलब्धि हासिल गर्न सफल भइयो, त्यसमा म पूर्ण सन्तुष्ट छु । तथापि गर्न बाँकी कामहरू पनि केही छन् । ७७ जिल्लामा नै शाखा सञ्जाल पुऱ्याउने लक्ष्यमा ७१ जिल्लामा मात्रै सीमित भइयो । ७७ जिल्लामा शाखा सञ्जाल पुग्नका लागि व्यवस्थापनले पेस गरेको प्रस्ताव डेढ वर्षदेखि सञ्चालक समितिमा विचाराधीन रहेको छ । दुई वर्ष लगाएर संस्थाभित्रकै जनशक्तिबाट गरिएको Organization and Management Survey पनि सञ्चालक समितिमा नै विचाराधीन रहेको अवस्थामा नयाँ पाँचवर्षे रणनीतिक योजनामार्फत पुनः बाह्य परामर्शदाताबाट गराउने व्यवस्था गरिएको छ । नेपाल बैंकको दक्षता अभिवृद्धि गर्न र वृद्धि हुँदै गइरहेको ग्राहकहरूको सेवा सुविधा, व्यापार परिमाणलाई सुरक्षित तथा द्रुत सेवा प्रदान गर्नका लागि अन्तर्राष्ट्रियस्तरको सूचना प्रविधिको आवश्यकता रहेकोले उक्त कार्य प्रारम्भ भइसके तापनि अनेक भ्रमेलाका कारणले सुस्त हुन पुगेको र प्रक्रिया टुंगोमा पुऱ्याउन दृढताका साथ लाग्नुपर्ने छ ।

मेरो प्रमुख कार्यकारी अधिकृतको सेवा अवधिभित्र केही दीर्घकालीन खराब कर्जाहरूको राफसाफ हुने गरी अथक प्रयास गरिएको थियो । उक्त प्रयास व्यवस्थापनको तर्फबाट जति गर्न सकिन्थ्यो, त्यसमा कुनै कसर बाँकी राखिएको छैन । व्यवस्थापनको अधिकार क्षेत्रभित्र रहेका कर्जाहरू छिमन्दै गयो भने सञ्चालक समितिको अधिकार क्षेत्रभित्र पर्ने प्रस्तावहरूको सन्दर्भमा पनि राति ८/९ बजेसम्म पनि ऋणीसहितको सहवित्तीयकरण बैठक राखेर भए पनि ऋणीलाई सहमत गराउन सफल भएका थियौं । उक्त प्रस्तावहरू स्वीकृतिका लागि सञ्चालक समितिमा पुऱ्याइएकामा हालसम्म पनि विचाराधीन रहेका छन् । फुलवारी रिसोर्टको कर्जा राफसाफका लागि एकमुष्ट रु. २ अर्ब ७५ करोडमा २०८० अषाढ महिनाभित्र तिर्नुपर्ने अन्यथा २०८० श्रावण पहिलो हप्तामा बैंकले लिलामी गर्ने शर्तमा ऋणीसँग सहमति भएको थियो । यदि उक्त प्रस्ताव तत्काल स्वीकृत भएको भए आजको दिनसम्म ऋणी स्वयम्ले चुक्ता भुक्तान नगरेको भएमा पनि लिलामीबाट नै रकम प्राप्त भइसक्यो । अब उक्त प्रस्ताव जस्ताको तस्तै तुरुन्तै पारित भयो भने पनि सुरुको सहमति भएको मितिले एक वर्षपछि रकम प्राप्त हुने कारणले हुन जाने क्षतिको प्रश्न छ । यस विषयमा ऋणीले आफ्नो तर्फबाट सहवित्तीयकरण सदस्यहरूविरुद्ध अदालतमा दायर गरेका सबै मुद्दा फिर्ता लिने प्रतिबद्धता पुरा गरिसकेको छ । भृकुटी कागज कारखानाको सन्दर्भमा पनि बक्यौता अवधिको ९ प्रतिशत साधारण ब्याज असुल गर्ने गरी ऋणी र सहवित्तीयकरण सदस्यहरूको व्यवस्थापन स्तरमा सहमति भएको छ र उक्त विषय पनि सञ्चालक समितिमा नै विचाराधीन रहेको छ । यी दुई वटा खराब कर्जाहरू असुल भएमा मात्र पनि नेपाल बैंकलाई मात्र करिव रु. ३ अर्ब आम्दानी बढ्ने छ ।

**नेवियु सन्देश : भनिन्छ हरेक सुरुवातको अन्त्य हुन्छ र हरेक अन्त्यले नयाँ सुरुवातलाई जनाउँछ । तपाईं आफ्नो**

वितेका बैकिङ दिनहरू कसरी समीक्षा गर्न चाहनुहुन्छ ?  
हाम्रो व्यक्तिगत र संगठनात्मक हितका लागि हामीले  
तपाईंबाट सिक्नैपर्ने मुख्य कुराहरू औल्याइदिनुहुन्छ कि ?

प्रमुख कार्यकारी अधिकृतको अवधि र सो भन्दा अगावै गरी नेपाल बैकको २२८ शाखाहरूमध्ये २०२ शाखाहरूमा र सात वटै प्रादेशिक कार्यालयमा प्रत्यक्ष पुगेको छु। जुन बाँकी शाखाहरूमा पुग्न समय अभावका कारण सकिने र प्रत्यक्ष रूपमा भेट्न नसकेका कर्मचारी साथीहरूप्रति म क्षमा प्रार्थी छु। प्रत्येक पटक शाखामा पुगेर प्रधान कार्यालयमा फर्किँदा शाखामा कार्यरत साथीहरूको मेहनत देखेर पुलकित भएर फर्किन्थे। शाखा भ्रमण जाँदा कुनै पनि दिन छिटोमा राति ९ बजेभन्दा अगाडि बास बसिएन। तराईका जिल्लाहरूमा त एकै दिन १० वटा शाखाहरू पनि पुगेको छु। तेह्रथुम म्याङलुङ शाखाबाट अघाढको मुसलधारे वर्षामा ६ बजे निस्की राति ९ बजे आठराई शाखा पुग्दा तत्कालीन शाखा प्रबन्धक, जो अल्पायुमा हाल दिवंगत भइसक्नुभएको छ, परिहरनुभएको स्मरण ताजा नै छ। आठराईबाट एकछिन छलफल गरी पाँचथर फिदिम राति ११ बजे पुग्दा हामी अधिअधि पहिरो पछिपछि भएर राति नै सडक अवरुद्ध भएको घटनाले मन नै सिरिंग भएर आँउछ। त्यस्तै गुल्मीको तम्घास शाखाबाट बेलुकी ६ बजेतिर शान्तिपुर शाखा जाने क्रममा राति बाटोको असहजताको कारणले बिलखबन्दा परी बल्लतल्ल राति १० बजे शान्तिपुर शाखामा पुग्दा साथीहरू परिहरनेको घटना पनि स्मरणयोग्य छ। शाखा भ्रमणमा जाँदा वा शाखा भ्रमणबाट फर्कदा जतिखेर भए पनि प्रधान कार्यालय पुग्नेपर्ने आदत नै थियो।

करिब १९ वर्षको सेवा अवधिमा विभिन्न प्रकारका संघर्षहरूसँग साक्षात्कार हुनुपरेका घटनाहरू छन्। चाहे त्यो वीरगञ्ज शाखामा कार्यरत रहँदा भएको वम आतंक होस् वा कर्जा असुलीका क्रममा आएका ज्यान मार्ने धम्की होस् वा बैकिभित्र नै आकलन भुक्कल सिर्जना भएका असमझदारीहरू नै किन नहुन, केहीले पनि विचलित भइएन। संघर्षरत मानिसहरूले जिन्दगीका हरेक पलमा कठिन परीक्षाहरूको सामना गर्नुपर्ने रहेछ। जसको उत्तर कितावका पानाहरूमा होइन धैर्य, इमान, नैतिकता, अनुशासन र कडा परिश्रममा मात्रै भेटिने रहेछ।

कुनै पनि संस्थामा सेवा प्रवेश र अवकाश विच जतिसुकै अवधिको भए पनि आफ्नो तर्फबाट संस्थालाई अधिकतम दिएमा मात्र संस्थाले पनि आफूलाई दिन्छ। हामी अहिलेको अवस्थामा केवल जागिरे मानसिकताबाट अगाडि बढ्यौं भने न त संस्थाले प्रगति गर्न सक्छ न त आफ्नो वृत्ति विकास हुन्छ। अधिकांशको प्रवृत्ति भनेको जति उपल्लो पदमा जिम्मेवारी लिइँदै गयो त्यति नै ठूलो मान्छे भएको अनुभूति गर्ने प्रवृत्ति भल्किन्छ। उपल्लो पद भनेको धेरै

जिम्मेवारी, धेरै विनयशीलता, धेरै मिहिनेत र पदप्रतिको इमान्दारीता हो। यसको मतलब माथिल्लो तहमा पुगेपछि मात्र यस्ता आचरणहरू अवलम्बन गर्नु भन्ने अवधारणा महामुर्च्छा हो। यस्तो आचरणत सुरुदेखि नै अवलम्बन गरिनुपर्दछ, अन्यथा वृत्ति विकासको बाधक आफ्नै आचरण नै हुन जान्छ, जुन बेला साह्रै ढिला भइसकेको हुन्छ।

सेवा अवकाशको यस घडीमा हाल कार्यरत साथीहरूले मेरो यस गुणको अवलम्बन गर्नु भन्दा पनि म पनि तपाईंहरू जस्तै औसत वर्गको मानिस थिएँ र हुँ। हाल नेपाल बैकमा उत्कृष्ट जनशक्ति कार्यरत छन्। यी जनशक्तिले आफ्नो क्षमताको भरपुर सदुपयोग अत्यन्तै दृढ, अनुशासित, मेहनत र इमान्दारीताका साथ गरेमा (मेरो स्वभाव पनि यही हो) यस बैकको भविष्य सुन्दर र सुरक्षित छ।

**नेवियु सन्देश :** हाल हामी बैकका कामहरू आउटसोर्सिङमाफर्त गराउन बढी नै केन्द्रित छौं। आउटसोर्सिङ फर्महरूबाट प्राप्त हुने कम तलबका कारण कामदारहरू निराश छन्। अत्यधिक परिभरता बढ्ने साथै महत्वपूर्ण जानकारीहरू चुहावट हुने जोखिम पनि छ। आउटसोर्सिङ कर्मचारीहरूको बफादारिता माथि प्रश्नहरू पनि उठिरहेका छन्। यी कुराहरू कसरी लिनुहुन्छ ? आउट सोर्सिङबाट सिर्जित खतराहरूलाई कसरी कम गर्न सकिने ?

बैकमा निश्चित कार्यहरू करार/सेवा करारमाफर्त गर्न सकिने व्यवस्था छ। हाल नेपाल बैक लिमिटेडमा सपोर्ट स्टाफ तथा सुरक्षकहरू केही वर्षदेखि सेवा करार गर्ने व्यवस्था गरिएको छ। यी दुवै पदहरूमा हाल बैकको आफ्नै करार तथा सेवा करारमाफर्त कर्मचारीहरू कार्यरत रहेका छन्। अब सिर्जना हुने यस्ता पदहरू सेवा करार गर्दै जाने र पुरानो व्यवस्था बमोजिम नियुक्त भएकाहरू अवकाश हुँदै जाने भएकाले हाल दुवै थरी कर्मचारी कार्यरत रहे पनि भविष्यका दिनमा सेवा करार कर्मचारी मात्र हुनेछन्। दुवै किसिमका कर्मचारी रहेसम्म आर्थिक सुविधाका हिसाबले विभेदकारी देखिएको छ। सेवा करार सार्वजनिक खरिद ऐन बमोजिम सरकारले तोकेको न्यूनतम दररेटमा प्राप्त हुने भएकाले पहिले नै बैकले भर्ना गरेका भन्दा फरक भएको हो। विशेषगरी सार्वजनिक संस्थानहरूमा सेवा करारमाफर्त काममा लगाउदा काम गर्ने कर्मचारी मात्र नभई सेवा करार आपूर्ति गराउने संस्था नै जिम्मेवार हुने भएकाले सजिलो पनि हुन्छ। आपूर्तिकर्ता संस्थासँग गरिने करारपत्रमा सर्त तथा बन्देजहरू उल्लेख गरी सेवा लिइने भएकाले व्यक्तिलाई भन्दा संस्थालाई जिम्मेवारी बोध हुन्छ।

**नेवियु सन्देश :** बैकिङ क्षेत्रमा घरजग्गा नै प्रमुख धितोका रूपमा रहँदै आएको छ, जसले सहज वित्तीयकरणमा लागत र जटिलता थपेको छ। नियामकले तेस्रो पक्षीय

कारोबारलाई वर्जित गरिरहेकै अवस्थामा के नेपालमा लोन ग्यारेन्टीले काम गर्न नसकेको हो त ? के भयो भने लोन ग्यारेन्टीलाई धितोको विकल्पका रूपमा लिन सकिनेछो होला ?

बैकले सर्वसाधारण वा संस्थागत तवरबाट संकलन गरेको निक्षेप परिचालन गरी ऋणीलाई ऋण प्रदान गर्ने हो। यस्तो ऋण व्याजसहित तोकिएको अवधिभित्र चुक्ता भुक्तान गर्ने कर्तव्य ऋणीको रहन्छ। यदि कर्जा नियमित नभई खराब वर्गमा परिणत भएको खण्डमा कसरी असुलउपर गर्न सकिन्छ भन्ने उपाय पनि कर्जा प्रदान गर्दा नै ध्यान पुऱ्याउन आवश्यक छ। यसका लागि धितो सुरक्षण आवश्यक पर्दछ। पर्याप्त धितो सुरक्षण लिएर प्रदान गरिएका कर्जाहरूमा समेत लामो समयदेखि असुल हुन नसकेका धेरै उदाहरणहरू छन्। कुनै कर्जा खराब भएमा धितो भएका कर्जामा समेत नियतवस बैकलाई अल्हाउन अनेक प्रपञ्चहरू रचिन्छन्। संस्थागत वा व्यक्तिगत धन जमानीको आधारमा मात्र प्रदान गरिएका कर्जा खराबमा परिणत भएमा त्यस्ता कर्जाहरूको असुलीमा भन्नु कस्तो समस्या पर्ला सहजै अनुमान गर्न सकिन्छ। जबसम्म यस्ता खराब ऋणीहरूलाई तुरुन्त कानुनी रूपमा कठोर सजाय हुने व्यवस्था हुँदैन तबसम्म धितोको उपादेयता रहिरहन्छ। धितो लिएर प्रदान गरिएको कर्जा र धन जमानीको आधारमा मात्र प्रदान गरिएको कर्जामा धितो लिएर प्रदान गरिएको कर्जामा ग्राहक विशेष सतर्क रहने हुँदा असुलीमा सहजता हुन्छ। यसै कारणले नेपालको कर्जा प्रणाली अधिकांशतः धितोमुखी रहेको छ। कन्सोर्टियम कर्जाको हकमा चालु पुँजीको आधारमा र संस्थागत तथा व्यक्तिगत धन जमानीमा मात्र पनि चालु पुँजी कर्जा प्रदान गरिएको छ। नेपाल बैकको हकमा सरकारी जमानतमा प्रदान गरेका कर्जाहरू विराटनगर जुट मिल, गोरखकाली रबर उद्योग, नेपाल कोल र हिमाल सिमेन्ट लामो समयदेखि हालसम्म असुल नभई उजराती रहेका छन्।

विदेशमा जसरी क्रेडिट रेटिङको आधारमा कर्जा प्रदान गरिन्छ, त्यस्ता कर्जाहरू असुल नभएमा ऋणीहरूलाई तुरुन्त कारवाहीको दायरामा ल्याउन सकिन्छ भने नेपालमा कारवाहीमा ल्याउन पनि कानुनी संरचनाको कारणले केही वर्ष कुनैपर्छ, प्रक्रियाहरू जटिल छन्। त्यसकारण धितो नलिईकन चालु पुँजीको आधारमा मात्र चालु पुँजी कर्जा प्रदान गर्न सकिने व्यवस्था रहँदा रहँदै पनि क्रेडिट स्कोरको आधारमा मात्र ऋण प्रदान गर्न सकिने विश्वसनीय वातावरण सिर्जना नभइसकेको अवस्था हो। तथापि भविष्यका दिनमा आवश्यक कानुनी संरचनागत सुधारका साथ व्यवसायको नगद प्रवाहको स्थितिलाई ध्यानमा राख्दै बिनाधितो कर्जाको व्यवस्था हुने नै छ।

**नेवियु सन्देश :** नेपाल बैक लिमिटेड एक सार्वजनिक संस्थान हो, जसको उद्देश्य नाफा मात्र नभएर सर्वसुलभ वित्तीय सेवा प्रदान गर्नु पनि हो। बैकहरू गरिवको पहुँचमै नहुने र मिटरब्याजीको चपेटामा पर्नु पर्ने अवस्था छ। यसै परिवेशमा नेपाल बैक लिमिटेड सर्वसाधारणको भरोसाको केन्द्र बन्न के गर्नुपर्ला ? नाफा र सेवा विच बैकको उद्देश्यमा कुनै द्वन्द्व देख्नुहुन्छ कि ?

वर्तमान समयमा नेपालको बैकिङ क्षेत्रमा जसले बढी नाफा आर्जन गर्न सफल भयो उसैलाई उत्कृष्ट भन्ने भाष्य निर्माण भएको छ। नाफामा मात्र प्रतिस्पर्धा हुँदा बैकहरू विच अस्वस्थ प्रतिस्पर्धाको वातावरण उत्पन्न भई बैकिङ क्षेत्र नै अस्थिर हुन सक्छ। नाफा संस्थाको जीवनका लागि अपरिहार्य छ तर जिम्मेवारपूर्ण तवरबाट उचित हुन पनि त्यत्तिकै आवश्यक छ। बैक भनेका देशका आर्थिक विकासका मेरुदण्ड हुन्। ससाना बचत

विकोषण तथा बमिष्ठ आयुर्वेदिक चिकित्सकको पत्राभ्रां अनुमान आयुर्वेदिक औषधिबाट झफल न भ्रमपर्दी उपचानका लागि

09-8430894, 876008248

## भण्डु नेपाल प्रा. लि.

आयुर्वेद औषधी पसल एवं डा. क्लिनिक

● उपचार हुने रोगहरू: बाथ, पिनास, ग्याष्ट्रिक, अल्सर, पायल्स, फिस्टुला, पुरानो खोकी, दम, सुगर, निमोनिया, युरिक एसिड, माइग्रेन, हेपाटाईटिस, थाइराईड, छातीको दाद, नाक, कान, घाँटी, आदि।

● यौनजन्म समस्याहरू: शिशुपतन, नपुंसकता, उत्तेजनामा कमी, शुक्रकिटको कमी, आदि।

● महिला सम्बन्धि रोगहरू: महिनावारी गडबडी, कम्मर दुख्ने, बच्चा नवन्ने, पाठेघरमा मासु पलाएको, सेतो पानी बग्ने, निःसन्तान, आदि।

● छालारोगहरू: चार्वा, पोतो, डण्डिफोर, शरीर चिलाउने, दाग, इक्जेमा, सेतो दुर्वा, सोराईसिस, आदि।

विभिन्न प्रकारका क्यान्सर रोगहरूको विशेष प्रकारको उपचारका साथै देश/विदेशमा रहनु भएका विरामीहरूको लागि रिपोर्टको आधारमा विशेषज्ञ चिकित्सकको सल्लाह बमोजिम औषधि पठाउने व्यवस्था पनि रहेको छ।

हरपल चुस्ती

अनि तन्दुस्ती



अव असम्भव

केही पनि छैन



संकलन गरी पुँजी निर्माण गरेर आर्थिक विकासमा टेवा पुऱ्याउन बैंकको महत्वपूर्ण भूमिका रहन्छ। बैंकले कति नाफा कमाउन सफल भयो भन्दा पनि यसले गरेको नयाँ लगानीमार्फत कति नयाँ उद्योग, व्यवसायहरू स्थापना हुन सके, कति रोजगारी सिर्जना हुन सक्यो भन्ने आधारमा बैंकको मूल्यांकन हुन जरुरी छ।

नेपाल बैंक लिमिटेड अधिकांशतः सरकारी लगानीको बैंक भएकाले निजीस्तरमा स्थापित बैंकहरूको भन्दा भिन्नै अपेक्षा राज्य र सर्वसाधारणको रहेको हुन्छ। दिगो र विश्वसिलो वातावरण सिर्जनाका लागि जिम्मेवारी बढी छ। हाम्रा अधिकांश शाखाहरू दुर्गम क्षेत्रहरूमा धेरै पहिलेदेखि सञ्चालनमा आइरहेकाले स्थापना कालदेखि हालसम्म देशको उद्योग व्यवसाय स्थापना र विकासमा यसको अतिथीय भूमिका रहेको छ। सम्भवत कम वित्तीय मध्यस्थता शुल्कमा आफ्नो सेवा प्रदान गर्ने बैंक नै नेपाल बैंक हो। बैंकले उद्यमशीलता विकास गर्न लगानी गर्ने हो। उद्यमशीलतामार्फत गरिवी निवारणमा योगदान दिने हो। स्थानीयस्तरमा रोजगारीको सिर्जना भयो भने स्वाभाविक रूपबाट मिटरब्याजी पनि निरुत्साहित भइहाल्छ।

**नेवियु सन्देश :** व्यापारिक फर्महरूले प्रस्तुत गर्ने वित्तीय विवरणले वास्तविक कारोवारलाई नदेखाउने चर्चा पनि गरिन्छ। यदि सो चर्चा सही हो भने बैंकहरूले गर्दै आएको वित्तीय विवरणको आधारभूत विश्लेषणको उपादेयतालाई कसरी हेर्नुहुन्छ? यही सन्दर्भमा केन्द्रीय बैंकद्वारा जारी चालु पुँजी कर्जा निर्देशिकाप्रति कुनै टिप्पणी छ कि ?

व्यावसायिक फर्म तथा कम्पनीहरूले कर्जा लिँदा नाफाको वित्तीय विवरण र कर कार्यालयमा घाटाको विवरण पेश गरी वास्तविकता लुकाउने गरेको विषय हाल नियन्त्रित भइसकेको अवस्था हो। कर कार्यालयमा

जुन वित्तीय विवरण पेश गरिन्छ, सोही वित्तीय विवरण नै कर्जा लिने प्रयोजनका लागि बुझाउनुपर्दछ। उक्त वित्तीय विवरणहरू रुजु गर्ने परिपाटी पनि व्यवस्थित गरिएको छ। आगामी वर्षहरूको अनुमानित वित्तीय विवरणहरू आर्थिक वर्ष समाप्त भएपछि लेखा परीक्षण भएर आँउदा फरक आउने विषय भिन्दै हो। यसमा अनुमानित तथ्यांक नै अस्वाभाविक भएर फरक पर्ने पनि छन् भने व्यावसायिक वातावरणमा आएको उतारचढावले पनि धेरै प्रभाव पार्दछ। बैंकहरूले वित्तीय विवरणहरू विश्लेषण गर्दा लेखा परीक्षण भएर आएको विवरणमा शंका गर्ने भन्ने हुँदैन तर अनुमानित कति यथार्थपरक छ भन्ने विषयमा भने सतर्कता अपनाउन जरुरी छ।

चालु पुँजी कर्जाको औचित्य, प्रभावकारिता र सदुपयोगिताका लागि नेपाल राष्ट्र बैंकले चालु पुँजी निर्देशिका ल्याएको छ। यस अगावै चालु पुँजी सीमा निर्धारणमा बैंकहरूपिच्छे नै अलगअलग धारणा रहेको र चलाख कर्जा ग्राहकहरूले व्यवसायको नाममा अत्यधिक चालु पुँजी सीमा निर्धारण गराई उक्त रकम स्वेच्छाले अन्य क्षेत्रहरूमा प्रयोग गर्ने परिपाटी सर्वत्र थियो। यसलाई नियन्त्रण गर्नु अनिवार्य जस्तै भएको थियो। व्यावसायिक क्षेत्रबाट यसको कार्यान्वयनको समय उपयुक्त नभएको भनी विरोध भए तापनि जतिसुकै सहज परिस्थितिमा कार्यान्वयन गर्दा पनि विरोधका स्वरहरू आउने नै हुन्। बजारलाई अनुशासित बनाउन र दुर्लभ पुँजीलाई उत्पादनशील क्षेत्रमा परिचालन गर्न अनिवार्य भइसकेको थियो, कठोर हुन आवश्यक थियो।

**नेवियु सन्देश :** नेपाल बैंक लिमिटेडमा यहाँले प्रमुख कार्यकारी अधिकृतका रूपमा काम गर्दा चाहेर पनि पुरा नभएका कुनै त्यस्ता अधुरा कार्यहरू छन् कि? तपाईंलाई यो तरिकाले गरेको वा तरिका अपनाएको भए अझ राम्रो हुने थियो भन्ने लागेको कुनै कार्यहरू भए

**वताइदिनुहोस् न ?**

सम्पूर्ण जिल्लाहरूमा शाखा सञ्जाल विस्तार गर्ने, अन्तर्राष्ट्रिय स्तरको सूचना प्रविधि प्रयोगमा ल्याउने तथा धेरै पुराना तथा ठूला खराब कर्जाहरूको राफसाफ गर्ने प्रयास भए तापनि अझै सफल हुन नसकेका विषयहरू माथि नै उल्लेख भइसकेका छन्। यसका अलवा २०७२ सालको भूकम्पले क्षति भएको बैंकको ऐतिहासिक भवनको पुरानै स्वरूपमा निर्माण गर्ने विषय पनि अधुरो रहेको छ। हाल उक्त भवनको नक्सा निर्माण तथा स्वीकृतिको प्रक्रियामा नै रहेको छ। वार्षिक साधारण सभा समयभित्र हुन नसकिरहेको परिप्रेक्ष्यमा पुस मसान्तभित्र गरिसकेको परम्पराको प्रारम्भ भएको चार वर्ष भए तापनि असोज मसान्तभित्रै वार्षिक साधारण सभा गर्ने आकांक्षा पुरा हुन सकेको छैन। नेपाल बैंकको सहायक कम्पनी नरहेको सन्दर्भमा स्थापनाका लागि केही गर्न सकिएको छैन। तालिम तथा विकास विभागलाई आवश्यक भौतिक पूर्वाधार तयार गरी तालिमलाई अझ प्रभावकारी बनाउन बाँकी नै रहेको छ।

**नेवियु सन्देश :** नेपाल बैंक लिमिटेड जस्तो सरकारी स्वामित्व रहेको संस्थामा सञ्चालक समितिको भूमिकालाई कसरी मनन गर्नुहुन्छ? सुधारका केही पक्षहरू भए उजागर गरिदिनुहुन्थ्यो कि ?

सञ्चालक समितिमा स्थायित्वको अभाव नै नेपाल बैंकको प्रमुख समस्या हो। नेपाल बैंकले विभिन्न समयमा विभिन्न क्षमता भएका सञ्चालकहरू पाएको छ। विशेषगरी नेपाल सरकारबाट नियुक्त हुने सञ्चालकहरूमा स्थायित्व पाइँदैन, जसले गर्दा बैंकको काम कारवाहीमा असर पुग्न जान्छ। मेरो चार वर्षको कार्यकालमा पाँच जना सञ्चालक समितिका अध्यक्षज्यूहरूसँग काम गर्ने अवसर पाइयो। वर्तमान अध्यक्षज्यूले अध्यक्षता गरेको पहिलो बैठक नै मेरो कार्यअवधि समाप्त हुने दिन थियो। जिम्मेवारीको हिसाबबाट सम्पूर्ण सञ्चालकज्यूहरूको समान जिम्मेवारी भए तापनि बैंकको प्रमुख कार्यकारी अधिकृत र सञ्चालक समितिको अध्यक्षको विचमा अझ बढी समन्वय हुनुपर्दछ। मेरो कार्यकालको प्रथम तीन जना अध्यक्षज्यूसँगको सौहार्दपूर्ण व्यवहार, निर्देशन र उत्प्रेरणाबाट वेग्लै ऊर्जा प्राप्त हुन्थ्यो भने सेवाको उत्तराद्धमा आइपुग्दा अध्यक्षज्यूको व्यवहारबाट असमझदारीपूर्ण अवस्था सिर्जना भएको थियो र अन्तिम वर्ष प्रमुख कार्यकारी अधिकृतको सकसपूर्ण दिनहरू गुजार्न म विवश हुनुपरेको थियो। संस्थागत सुशासन कायम गर्नेदेखि आवश्यक नीति नियमहरू तर्जुमा गर्नमा जति गम्भीर हुनुपर्ने थियो, अन्तिम वर्षमा त्यो अपेक्षित हुन सकेन भने नेपाल सरकार अर्थ मन्त्रालयमा समेत गलत समाचार सम्प्रेषण भएका थिए।

मेरो कार्यकालको प्रथम अध्यक्ष सर्वश्री वासुदेव अधिकारीको वैकिड विज्ञता, स्वाभिमान तथा सरलपना अनुकरणीय छन्। सञ्चालक समितिको बैठकबाट आउने भत्तासमेत संस्थागत सामाजिक उत्तरदायित्वमा खर्च गर्ने महानता उहाँबाहेक विरलै मान्छेमा मात्र पाइन्छ। उहाँको अवधिमा धेरै नीतिहरू तर्जुमा हुनुका साथै खराब कर्जा असुलीमा पनि उल्लेखनीय कार्य भएका थिए। उहाँपश्चात् तत्कालीन महालेखा नियन्त्रक श्रीमान् सचिव मधुकुमार मरासिनीको छोटो अवधिमा बैंकको आर्थिक प्रशासन विनियमावलीको संशोधन भएको थियो, बैंकको डिजिटाइजेसनमा उहाँको विशेष अग्रसरता रहयो। तत्पश्चात् पुनः तत्कालीन महालेखा नियन्त्रक श्रीमान् सचिव सुमन राज अर्यालको कार्यकाल बैंकको कर्मचारीका लागि सुनौलो कार्यकाल रहयो। सिंगो सञ्चालक समितिको सिफारिस र स्वयम् सचिव/अध्यक्षज्यूको ...

## दुःखको कमाई सत् को धन, ADBL मा बढ्छ भन !

दुःखको कमाई बचाउन

**ADBL**  
**समृद्धि**  
बचत खाता

### विशेषताहरू\*

- » व्याजदर : ७.०१ प्रतिशत।
- » VISA Debit Card/ Credit Card मा २५ प्रतिशत छुट।
- » लकर सुविधा २५ प्रतिशत छुट।
- » कृषि विकास बैंक लि. को ADBL Smart Plus लगायत मोबाईल बैंकिङ सुविधा २५ प्रतिशत छुट।
- » विदेशी मुद्रा सटहीमा विशेष छुट।
- » फ्रि चेक बुक, ABBS, Statement
- » रु. २५००० न्यूनतम मौज्जातमा खाता खोल्न सकिने।

\*शर्तहरू लागू हुनेछ।

कृषि विकास बैंक लिमिटेड  
Agricultural Development Bank Ltd

## Emotional Intelligence and Pragmatic at Management Practices



Madan Kumar Luitel

Lecturer

Nepal Commerce Campus, TU

### Emotional Intelligence (EI)

Emotional intelligence is the ability, competency and the personality trait of an employee to perceive, understand, utilize and manage emotions effectively. Goleman (1995) defined "Emotional intelligence as the ability through which a person could screen his emotions, other persons' emotions, differentiate between various emotions and label them and consequently he might use this emotional information to guide his thinking and behavior". In the similar context, Mayer et al. (2004) defined "Emotional intelligence as a skill which could help a person to accurately perceive, understand, manage and use emotions in facilitating appropriate thoughts and behaviors". A person also, can handle the dispute properly. This is a powerful skill from which a person can understand one's own emotions, others' emotions and causes and consequences of these emotions. Salovey and Mayer (1990) defined EI as "the subset of social intelligence that involves the ability to monitor one's own and others feelings and emotions, to discriminate among them and to use the information to guide one's thinking and action". In short; EI is a capacity from which a person manages emotion of our self and of others at any conditions. Therefore, emotional intelligence can be understood as the ability to use and understand the feelings and effective management in dynamic social environment.

The term emotional intelligence contains two words that are emotion and intelligence. Intelligence is the ability to learn, understand and think in a logical way about things; the ability to do this well. Whereas emotion is a multiple thought and indication of feelings and reactions. Emotion is the part of a person's character that consist of their feelings, as opposed to their thoughts. Emotion can be defined as a strong feeling such as love, fear or anger; the part of a person's character that consists of feelings. Emotional means connected with people's feelings. Goleman (1995) also states that emotion is a mental condition that involves biological, psychological, or the inclination to act. Consequently, emotions can be touch to the feelings and movements of specific person. Most employees with high level of emotional intelligence can utilize and regulate their own emotions and they also have social competence to manage others and maintain interpersonal relationship. Those with high level of EI or Emotional quotient (EQ) are generally able to manage their emotions in terms of retaining a positive mental state, a situation that leads to improved job performance. For certain employees, changing work situations can affect their emotions, so they are less able to control their emotions when dealing with colleagues and the community.

### The EI Paradigm Evolves

The roots of emotional intelligence were traced by Darwin's early work on the importance of emotional expression for survival, in the 1900s. Thorndike (1920) used the term social intelligence to describe the skill of understanding and managing other people. Wechsler (1939) referred to both non-intellective and

intellective elements of intelligence. It established the effects of on intellectual factors on the intelligent behavior. Gardner's (1983) frames of mind: The theory of multiple intelligences, included both interpersonal intelligence and intrapersonal intelligence.

For the first time the term Emotional Intelligence (EI) was used in 1985 from Payne and the same was considered to indicate person's ability to relate to fear, pain and desire. But as separate concept of EI form general intelligence, for the first time it was introduced from Salovey and Mayer (1990) as a type of social intelligence which covers the ability to monitor one's own and other's emotions, discriminate among them and to use the information to guide one's thinking and actions.

Bar-On (1997) explained that Emotional Intelligence reflects our ability to deal successfully with other people and with our feelings. Richardson (1996) explored some methods for teaching social and emotional competence within a culturally diverse society. That emphasized to assistance targeted group to connect with each other, in order to assist them in developing interpersonal, intrapersonal and emotional intelligences, and they concluding that these aptitudes are vital for individual achievement. Many researchers arguing differently.

### Models of Emotional Intelligence

Literatures have shown that the models of emotional intelligence have been categorized into three models known as (1) ability model, (2) mixed model and (3) trait model as different theorists defined emotional intelligence differently. Generally, the existing models have described emotional intelligence as personal intelligence and social intelligence.

Ability model was developed by Salovey and Mayer (1990) and suggested that, there are four different level and components of emotional intelligence including emotional perception, the ability to reasoning, understand and manage emotions. Ability Model of emotional intelligence thought and focus to individual's ability to progression emotional evidence and use it to management of changing circumstances. This model considers emotional intelligence as an ability that can be initiated, developed and enhanced. The ability EI model could be concluded that, emotionally intelligent person uses their ability to quiet one's own emotions down in every type of problematic condition in a valuable method. The Trait Model considers emotional intelligence as a personality trait encompassing through behavioral dispositions. The Mixed Model of EI is the combination of both ability and trait model of EI. The mixed model describes emotional intelligence as a collection of skills and human features.

While mixed model of EI was developed by Goleman (1995) and suggested five competencies model of EI at the beginning. That is Self-Awareness, Self-Regulations, Motivation, Empathy and Social Skills. At last Goleman (2001) merged that five competencies into four components of emotional intelligence. They are: (i) Self-awareness: the ability to read one's emotions and recognize their impact while using gut feelings to guide decisions. (ii) Self-management: involves controlling one's emotions and impulses and adapting to changing circumstances. (iii) Social awareness: the ability to sense, understand, and react to others' emotions while comprehending social networks and (iv) Relationship management: the ability to inspire, influence, and develop others while managing conflict. Trait Emotional Intelligence model developed by Petrides

and Furnham (2001) and argued that, this is a mixture of emotionally-related self-perceived aptitudes and attitudes.

Regarding the discussion with Indian Context; Three psychological domains developed by Singh (2001) were emotional sensitivity, emotional maturity and emotional competence. Singh (2001) founded his model on the idea that the concept of emotional quotient (EQ) as it is understood in the Indian context differently from the current model of EI established by many authors, which are nearly related with the Western society. Singh argued that the degree of power distance and collectivism in Indian culture varies from that of western society while westerners are cultured to respond emotionally, Singh also contends that Indians are trained to recognize emotions as an intelligent workout.

### Needs and Importance of EI

There are various needs and benefits of emotional intelligence in the organization. Workplaces need emotionally intelligent employee who are able to identify, manage, and focus their emotions effectively and deal successfully with the demands of daily life. Goleman (2001) as well as Salovey and Mayer (1997) claimed importance of emotional intelligence as; gain greater self-awareness, strengths, values, goals, purpose; Learn the core skills of healthy EI; Understand to manage emotional reactions; Deal more effectively with difficult people and situations; Learn problem-solving skills; Make smarter decisions; Grow in empathy and the ability; Resolve personal and team conflicts; Enhance team awareness and performance; Discover ways to increase stress tolerance; Build trust and team cohesiveness; Improve interpersonal communication and Increase leadership capacity to achieve the organizational goal and success. Further importance and advantages of emotional intelligence are: to improve relationships, make better empathy skills; act with integrity; help you to get respect from others; to improve career prospects; manage the change more confidently; enjoy the work wholeheartedly; feel confident and have positive attitude; to reduce stress levels; to increase

creativity; to learn from mistakes. These variables could be included for the evaluation of employee.

Emotional intelligence (EI) could be enhanced through provision of emotional intelligence training and coaching interventions. Hence, researchers, on the basis of findings, concluded that emotional intelligence is a learnable skill. Therefore, the organizations should consider emotional intelligence as a key success factor in enhancement of employee performance. EI can not only be educated but also improved at any circumstances of human life. Also, empirical studies, self-efficacy theory supports the notion that emotional intelligence can be learnt and enhanced. There are some problems and difficulties regarding less competent leadership, conflict and ineffective management of emotional intelligence which creates the grievances, unstable leadership and organizational failure. EI mostly differs in the nature of individual. EI can play vital role to overcome such problems and help in employee management and enhancement of favorable environment. It may be possible through the enhancement of emotional intelligence which justifies the significance of EI in the organization.

### Emotional Intelligence in the Nepalese Context

In Nepal, none of the organization has done any research for evaluation and mapping of emotional intelligence of the employees. As per the academic research; The research study by Dhungana and Kautish (2020) Concluded that there is positive and significant impact of emotional intelligence on organizational commitment and job performance on both private and public sector bank's employees. Most of the study were focused in health sectors where the level of emotional intelligence is relatively high and concluded that emotional intelligence really matters to gain success. The study of Deupaa, and Singh (2018) concluded that the students with high mean intelligence score were found to be enrolled in science stream, average mean score in management stream and the students with low mean score were enrolled in education stream.

Another research study of Gyawali (2016) identified that there is a significant and positive relationship between the Emotional Intelligence and Conflict Management. The result shows that EI was significant predictor of overall Conflict Management. The result revealed that Conflict Management is pointedly correlated with all five variables of emotional intelligence.

“भविष्यको लागि जीवन बीमा गरी निश्चिन्त हुनुहोस् ।”

हाम्रा सेवाहरु:-

सावधिक, बालबच्चाको शिक्षा तथा विवाह, जीवन साथी,  
बालउमङ्ग, जीवन सुरक्षा, जीवन बन्धु, म्यादी (मेरो र  
हाम्रो जीवन बीमा) र सामूहिक सावधिक जीवन बीमा  
(राष्ट्रसेवक समेत) ।

“बीमाको क्षेत्रमा विश्वसनीय नाम”

राष्ट्रिय जीवन बीमा कम्पनी लिमिटेड

Rastriya Jeewan Beema Company Limited

(साविकको राष्ट्रिय बीमा संस्थान)

प्रधान कार्यालय:- रामशाहपथ, काठमाडौं, फोन नं. ०१-४२६२५२०  
ईमेल:- info@rbs.gov.np, वेबसाइट:-www.rbs.gov.np



Likewise, the highest impact of motivation followed by social skills and self-awareness can be seen as top three components of emotional intelligence over conflict management. Finally, Emotional intelligence is the element that leaders essential to have in command to attain upper enactment in organizations.

Training content and Practices of emotional intelligence are included and providing by Nepal Rastra Bank and Nepal administrative staff college with the aim of improving behavioral aspects of employees for development of competent leadership, conflict management, better performance and effective management. It includes; Management and Development; self-awareness, self-management, relationship management, conflict management, leadership development etc. It is pragmatic that self-management, social-awareness and relationship-management capacity can be improved with training.

## Conclusion

Emotional Intelligence education, knowledge and awareness must be expanded as per the changing present circumstances after COVID-19 and need to evaluate the EI of employees from the organizational level in Nepal. Organization should provide the proper training and favorable circumstances; it significantly supports to increased emotional intelligence and better leadership skills that makes proper conflict management. Higher the emotional intelligence (EI) helps in leadership development, effective management and to minimize the conflict and organizational commitment. It is suggested to increase employees' emotional intelligence and development of transformational leadership. Creating a sense of self-awareness, self-management, social-awareness, and relationship management among the employees are factors that should be considered to increase employee EI.

It is better to include emotional intelligence as a criterion for

selection and recruitment of employees and can be utilized for intervention to enhance the level of competencies, organizational success, intelligence leadership development, conflict management and goal achievement in the banking and finance sector. organization must include adequate training programs with regard to the perfection of emotional intelligence in their overall organizational management practices, enhance leadership competencies and conflict management skills. In conclusion, we can say that EI is an emerging important concept of management required for all level of employees in the Nepalese organization.

## References

- Bar-On, R. (1997). The Bar-On Emotional Quotient Inventory (EQ-i): A Test of Emotional Intelligence, Toronto: Multi-Health Systems.
- Dhungana, S. & Kautish, S. (2020) Impact of Emotional Intelligence on Job Performance and Organizational Commitment: A Comparative Study of Selected Public and Private Banks of Nepal, Journal of Science, Technology and Management, ISSN: 2705-4683; e-ISSN: 2705-4748.
- Deupaa, M. S. & Singh, R. (2018). A Study of Achievement and Intelligence Level of Students in Secondary Education in Nepal Department of Education, Far Western University, Kanchanpur, Nepal.
- Gardner, H. (1983). Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences, Basic Books, New York, NY.
- Goleman, D. (1995). Emotional Intelligence: Why it Can Matter More than IQ for Character, Health and Lifelong Achievement, New York, NY, Bantam Books.
- Goleman, D. (2001) An EI – Based Theory of Performance. In Cherniss, C., & Goleman, D. (Eds). The Emotionally Intelligent Workplace. p:27 – 45. San Francisco, Jossey – Bass
- Gyawali, A. (2016) The Relationship between Emotional Intelligence and Conflict Management with Reference to Higher Education Sector in Nepal, Journal of Research in Business Studies and Management Volume 3, Issue 8, August 2016, 19-26 ISSN 2394-5923 (Print) & ISSN 2394-5931 (Online).
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2004). Emotional intelligence: Theory, findings, and implications. Psychology Inquiry, 15(3), 197-215.
- Payne, W. (1985). A study of emotion: Developing emotional intelligence; self-integration; relating to fear, pain and desire.
- Petrides, K.V. & Furnham, A. (2001). Trait emotional intelligence: Psychometric investigation with reference to established trait taxonomies: European Journal of Personality, Vol. 15 No. 6, pp. 425-448, doi: 10.1002/per.416
- Richardson, R.C. (1996). Connecting with others: Lessons for teaching social and emotional competence, 3-5. (VOL.II) Champaign, IL: Research Press
- Salovey, P. & Mayer, J. (1990). Emotional intelligence: Imagination, Cognition and Personality, Vol. 15 No. 3, pp. 341-372.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1997). Emotional development and emotional intelligence. New York, NY: Basic Books.
- Singh, D. (2001) Emotional Intelligence at work (1st ed.). New Delhi: Response Books. (Chapter 2)
- Thorndike, E.L. (1920). Intelligence and its uses: Harper's Magazine, Vol. 140, pp. 227-235, available at: www.unz.org/Pub/Harpers-1920jan-00227 (accessed 14 January 2018).
- Wechsler, D. (1939). The Measurement of Adult Intelligence. Baltimore (MD): Williams & Witkins.

## हार्दिक समवेदना



स्व. टेक कुमारी खड्का  
जन्म मिति: १५५६/०३/१७

नेपाल बैंक लिमिटेडका सहायक प्रमुख कार्यकारी अधिकृत  
**श्री हेम बहादुर खड्का**की ममतामयी माता **श्रीमती टेक कुमारी खड्का**को यही मिति १०८०/०८/१६ गतेका दिन ८४ वर्षको उमेरमा भएको असामयिक निधनको खबरले हामी अत्यन्त मर्महत भएका छौं । साथै यस दुःख घडीमा दिवङ्गत आत्माको चिरशान्तिको कामना गर्दै शोक सन्तप्त परिवारप्रति हार्दिक समवेदना प्रकट गर्दछौं।

**नेपाल बैंक कर्मचारी युनियन**  
केन्द्रीय समिति, काठमाण्डौ



## नेपालमा औद्योगिक विकासका लागि भएका प्रयास तथा उपलब्धि



टिका राम तिमिल्सिना  
उप-निर्देशक  
नेपाल राष्ट्र बैंक

### १. विषय प्रवेश

युरोपेली मुलुक बेलायतमा अठारौं शताब्दीको मध्यबाट औद्योगिक क्रान्तिको सुरुवात भएको थियो। त्यसपछि सोही प्रकारको गतिविधि (Movement) युरोपका अन्य देशहरू जर्मनी, इटाली हुँदै अमेरिकासम्म विस्तार भएको थियो। २० औं सताब्दीसम्म आइपुग्दा अमेरिकाले आफूलाई बलियो औद्योगिक आधार भएको देशका रूपमा स्थापित गरिसकेको थियो। त्यसैगरी पछिल्लो समयमा औद्योगिक विकासमा लोभलाग्दो प्रगति हासिल गरेका एसियाका देशहरू जस्तै: चीन, जापान, दक्षिण कोरिया लगायत देशहरूले १९ औं शताब्दीको मध्यभागबाट मात्रै गुणात्मक फड्को मारेका थिए। यद्यपि, हाल यी देशहरू विश्वका २० ठुला अर्थतन्त्र भएका देशहरूको समूह (G20) का सदस्य रहेको छन्।

वि.सं. १९९३ मा स्थापित विराटनगर जुट मिल नेपालको पहिलो उद्योग मानिन्छ। नेपालमा वि.सं. २०१३ बाट सुरुवात भएको योजनाबद्ध विकासका प्रत्येक चरणमा औद्योगिक क्षेत्रले महत्वपूर्ण स्थान ओगट्ने गरेको छ। हाल कार्यान्वयनमा रहेको १५ औं योजनामा पनि औद्योगिक विकासका लागि विभिन्न रणनीति तथा कार्यनीतिहरू उल्लेख गरिएको छ। तथापि नेपालको कुल गार्हस्थ्य उत्पादनमा औद्योगिक क्षेत्रको योगदान विगत लामो समयदेखि नै स्थिर अवस्थामा रहेको छ।

त्यसैगरी औद्योगिक क्षेत्रको विकासमार्फत देशको आयमा यसको योगदान वृद्धि गर्ने अभिप्रायले विभिन्न योजना, नीति, रणनीतिहरू तथा कार्यक्रमहरू तर्जुमा गरी कार्यान्वयन गरिएको भए तापनि उल्लेख्य उपलब्धि हासिल हुन सकेको छैन। देशका विभिन्न स्थानहरूमा औद्योगिक उत्पादनलाई प्रोत्साहन गर्न औद्योगिक क्षेत्र, विशेष आर्थिक क्षेत्र, औद्योगिक ग्राम आदि स्थापना भए तापनि दैनिक उपभोग्य लगायत अन्य वस्तुहरूमा देशको परनिर्भरता न्यूनीकरणको साटो भन्ने बढिरहेको छ। बढ्दो व्यापार घाटाको तथ्यांकले नेपालको कमजोर औद्योगिक अवस्थालाई उजागर गर्दछ। यसै सन्दर्भमा यस लेखमा नेपालमा हाल कार्यान्वयनमा रहेका उद्योग क्षेत्रहरूसँग सम्बन्धित नीतिहरू, उत्पादन वृद्धिका लागि नेपाल राष्ट्र बैंकले गरेका प्रयासहरूको जानकारी, नेपालको वैदेशिक व्यापारको अवस्था, औद्योगिक नीति, २०६७ ले अवलम्बन गरेका उद्देश्यहरूको छोटो समीक्षाका साथै आगामी कार्यदिशाबारे संक्षिप्त समीक्षा प्रस्तुत गरिएको छ।

### २. उद्योग क्षेत्रसाग सम्बन्धित कानुनी तथा नीतिगत व्यवस्था

क. नेपालको संविधान, २०७२

नेपालको वर्तमान संविधानमा नै उद्योगहरूको संरक्षण तथा प्रवर्द्धन गरिने उल्लेख भएको छ।

ख. औद्योगिक नीति, २०६७

सार्वजनिक, निजी र सहकारी क्षेत्रको प्रभावकारी, समन्वयात्मक र सामञ्जसपूर्ण सहकार्यमा दिगो एवम् बृहत् आधारसहितको औद्योगिक विकासको

माध्यमबाट राष्ट्रिय अर्थतन्त्रमा उल्लेख्य योगदान पुऱ्याई गरिबी न्यूनीकरणमा सहयोग पुऱ्याउने दीर्घकालीन लक्ष्य निर्धारण गरेको छ।

ग. औद्योगिक व्यवसाय ऐन, २०१६

यस ऐनले नेपालमा उद्योगको स्थापना, सञ्चालन तथा बन्द गर्ने प्रक्रियाबारे प्रस्ट पारेको छ। ऐनमा नै कानून अनुसार स्थापना भएका उद्योगहरूलाई कर छुट, मूल्य अभिवृद्धि कर तथा भन्सार शुल्कमा सहूलियत, उद्योग स्थापनाका लागि जग्गा खरिदमा सुविधा, उद्योगलाई राष्ट्रियकरण नगरिने कानुनी प्रत्याभूति तथा उद्योगको इजाजत तथा सञ्चालन प्रक्रियाको सहजीकरणका लागि एकल विन्दु सेवा केन्द्रको सञ्चालन लगायत सुविधाहरू प्रदान गरी प्रोत्साहन गरिएको छ।

घ. वैदेशिक लगानी तथा प्रविधि हस्तान्तरण ऐन, २०१९

यस ऐनले नेपालमा तोकिएको क्षेत्रमा विदेशी पुँजी परिचालनमार्फत उद्योग स्थापना तथा सञ्चालनका लागि वातावरण तयार गरेको छ।

ङ. राष्ट्रिय बौद्धिक सम्पत्ति संरक्षण नीति, २०७३

यस नीतिले बौद्धिक सम्पत्तिको संरक्षण, प्रवर्द्धन र उपयोगद्वारा नेपाली समाजको आर्थिक, सामाजिक र सांस्कृतिक समुन्नति हासिल गर्ने लक्ष्य निर्धारण गरेको छ।

च. विशेष आर्थिक क्षेत्र ऐन, २०१७

ऐनमा उद्योग सञ्चालनका आवश्यक पूर्वाधार सहितको विशेष क्षेत्रहरू सञ्चालन गरी औद्योगिक क्रियाकलापको प्रवर्द्धन गर्ने उद्देश्य राखिएको छ। यसअन्तर्गत हाल भैरहवा तथा बाराको सिमरामा विशेष आर्थिक क्षेत्रहरू सञ्चालनमा रहेका छन्।

यस प्रकारका सवैधानिक, कानुनी तथा नीतिगत व्यवस्थाका बावजूद पनि नेपालमा उद्योग क्षेत्रको अपेक्षित विस्तार हुन सकेको देखिँदैन।

### ३. उत्पादनशील क्षेत्रको प्रवर्द्धनमा नेपाल राष्ट्र बैंकको प्रयास

नेपाल राष्ट्र बैंक नेपालको केन्द्रीय बैंक हो। नेपाल राष्ट्र बैंक ऐन, २०५८ अनुसार बैंकको मुख्य उद्देश्य मूल्य तथा शोधनान्तर स्थायित्वमार्फत समग्र आर्थिक स्थायित्व कायम गर्ने रहेको छ। तथापि बैंकले आफ्नो मौद्रिक नीति तथा एकीकृत निर्देशनमार्फत उत्पादनशील क्षेत्रको प्रवर्द्धनमा भूमिका निर्वाह गर्दै आएको छ। यस सम्बन्धमा भएका केही मुख्य व्यवस्थाहरू निम्नअनुसार रहेका छन्—

क. विभिन्न शीर्षकहरूमा ब्याज अनुदानमा सहूलियतपूर्ण कर्जा।

ख. भिन्नभिन्न प्रकारका माहामारी तथा प्राकृतिक प्रकोपबाट प्रभावित उत्पादनमूलक उद्योग तथा व्यवसायहरूका लागि कर्जा पुनर्तालिनीकरण तथा पुनःसंरचनाको प्रबन्ध।

ग. उत्पादनसँग सम्बन्धित उद्योग व्यवसाय प्रवर्द्धनका लागि पुनर्कर्जाको सुविधा।

घ. उत्पादनशील उद्योगहरू, जलविद्युत् लगायत नवीकरणीय ऊर्जा परियोजना, विद्युत् प्रसारण लाइन र केबलकार जस्ता निर्माण परियोजनाहरूको एकल ग्राहक सीमामा उच्च कायम गरिएको।

ङ. उत्पादनशील क्षेत्रमा प्रवाह हुने कर्जाको जोखिम भारमा पुनरावलोकन भएको।

च. ब्याजदर स्थायित्वका लागि जारी भएका विभिन्न व्यवस्था तथा निर्देशनहरू।

छ. विपन्न वर्ग तथा विभिन्न तोकिएका क्षेत्रहरू जस्तै : कृषि, ऊर्जा, पर्यटनका साथै साना तथा मझौला उद्योग क्षेत्रमा वित्तीय स्रोत परिचालनका लागि निर्देशित कर्जा।

ज. कृषि, लघु तथा घरेलु क्षेत्रमा प्रवाह हुने कर्जाका लागि बैंक तथा वित्तीय संस्थाहरूले अलग्गै डेस्कको स्थापना गर्नुपर्ने।

झ. बैंक तथा वित्तीय संस्थाहरूले ग्राहकसँग असुलउपर गर्न सक्ने अधिकतम सेवा शुल्क सम्बन्धी व्यवस्था आदि।

### ४. नेपालको वैदेशिक व्यापारको अवस्था

नेपालले हाल विश्व भरका करिब १२५ देशहरूसँग वैदेशिक व्यापार गर्दै आएको छ। यद्यपि नेपालले द्विपक्षीय व्यापार गर्ने अधिकांश देशहरूसँग नेपालको व्यापार सन्तुलन घाटामा रहेको छ। भारत तथा चिनसँग नेपालको कुल व्यापारको अंश उच्च रहेकाले सो देशहरूसँगको व्यापार घाटा पनि उच्च रहेको छ।

माथि प्रस्तुत चार्टले पछिल्लो १० वर्षको नेपालको वैदेशिक व्यापारको अवस्थालाई चित्रण गरेको छ। नेपालको निर्यातको कुल गार्हस्थ्य उत्पादनसँगको अनुपात करिब ५ प्रतिशतको हाराहारी रहेको छ। यद्यपि आयातको अंश ३० प्रतिशतभन्दा माथि रहने गरेको देखिन्छ। त्यसैले नेपालको व्यापार घाटा सरदरमा ३० प्रतिशत रहेको देखिन्छ। नेपाल जस्तो अति कम विकसित देशले विकास निर्माणका लागि आवश्यक पर्ने मेसिनरीहरू, औद्योगिक कच्चा पदार्थलगायत वस्तुहरू पनि आयात गर्नुपर्ने हुँदा सुरुवाती चरणमा व्यापार घाटा उच्च रहने मानिने गरेको भए तापनि विगत लामो समयदेखि स्थिर रहेको निर्यातका कारण विद्यमान नीति तथा कानुनी व्यवस्थाहरूमा गम्भीर समीक्षाको आवश्यकता रहेको देखिन्छ। औद्योगिक उत्पादन प्रवर्द्धन गरी निर्यात वृद्धिका लागि विगतमा नेपाल व्यापार एकीकृत रणनीति, २०१६ तर्जुमा गरी कार्यान्वयन गरेको भए तापनि उल्लेख्य उपलब्धि हासिल हुन सकेको छैन। तुलनात्मक लाभ भएको भनी पहिचान गरिएका अधिकांश वस्तुहरूको निर्यात नगन्थ रहेको छ।

### ५. औद्योगिक नीति, २०६७

नेपालले औद्योगिक क्षेत्रको प्रवर्द्धन गरी अर्थतन्त्रमा यसको योगदानलाई अभिवृद्धि गर्ने उद्देश्य हासिल गर्ने उद्देश्य निर्धारण गरी सर्वप्रथम औद्योगिक नीति, १९९३ तर्जुमा गरिएको थियो। छिमेकी देशहरूले समेत औद्योगिक विकासमार्फत उच्च आर्थिक वृद्धि हासिल गरिरहेको सन्दर्भमा नेपालको औद्योगिक नीतिले निर्दिष्ट गरेको उद्देश्य लामो समयसम्म पनि हासिल नभएपछि औद्योगिक नीति, २०६७ तर्जुमा गरिएको थियो। विद्यमान औद्योगिक नीति, २०६७ तर्जुमा भएको पनि करिब १२ वर्ष भइसकेको छ। वर्तमान औद्योगिक नीतिले निर्धारण गरेको लक्ष्यहरू निम्नअनुसार रहेका छन्।

क. औद्योगिक उत्पादनको गुणस्तर, उत्पादन तथा उत्पादकत्व अभिवृद्धिमार्फत निर्यात प्रवर्द्धन गरी आर्थिक विकास तथा रोजगारी सिर्जना गर्ने।

ख. स्थानीय स्रोत, कच्चा पदार्थ, सिप तथा साधनहरूको परिचालन गरी राष्ट्रिय तथा क्षेत्रीय सन्तुलित विकासमा औद्योगिक क्षेत्रको योगदान वृद्धि गर्ने।

ग. नवीनतम प्रविधिको प्रयोग तथा वातावरणमैत्री

उत्पादन प्रक्रियामार्फत दिगो तथा भरपर्दो औद्योगिक व्यावसाय निर्माण गर्ने ।

घ. औद्योगिक क्षेत्रका लागि आवश्यक मानव स्रोत तथा व्यवस्थापकीय क्षमताको अभिवृद्धिमार्फत नेपाललाई दक्षिण एसिया तथा विश्वमाभू लगानीको आकर्षक स्थानका रूपमा विकास गर्ने ।

ङ. औद्योगिक बौद्धिक सम्पत्तिको संरक्षण गर्ने ।

यस्ता महत्वाकांक्षी उद्देश्यहरू समावेश गरी तर्जुमा गरिएको औद्योगिक नीति, २०६७ बाट पनि आशा गरिए अनुसारको प्रतिफल हासिल हुन सकेको छैन । फलस्वरूप, यस क्षेत्रको कुल गार्हस्थ उत्पादनमा योगदान वृद्धि हुन सकेको छैन भने ठुलो संख्यामा युवाहरू जीवन निर्वाहका लागि वैदेशिक रोजगारीमा निर्भर रहने गरेको छन् । तसर्थ नेपालको औद्योगिक विकासका लागि यो नीति पूर्णतया सफल रहेको मान्न सकिँदैन । त्यसैले, यो नीतिको वस्तुनिष्ठ समीक्षामार्फत आगामी मार्गचित्र निर्धारण गर्नुपर्ने आवश्यकता रहेको छ ।

## ६. आगामी कार्यदिशा

राष्ट्रिय योजना आयोगले औद्योगिक नीति, २०६७ को पुनरावलोकन प्रतिवेदन प्रकाशन गरेको छ । सो प्रतिवेदनले औद्योगिक क्षेत्रको थप विकासका लागि निम्नअनुसारको निष्कर्ष समावेश गरेको छ, -

क. कानून सुधारले मात्र औद्योगिक वातावरणमा सकारात्मक वातावरण सिर्जना गर्न नसकेकाले कानून सुधार र उद्योगका अन्य अवयवहरू सडक, औद्योगिक पूर्वाधार, पानी, विजुली, लजिस्टिक सेवा, पूँजीमा पंहचलगायत सबैलाई समग्रतामा हेरी एकीकृत दृष्टिकोण राखी काम गर्नुपर्ने ।

ख. नीति बनाउँदा बढी सैद्धान्तिक दृष्टिकोणबाट आउने गरेको, नीतिले प्रतिबद्धता गरेको आर्थिक उत्प्रेरणाहरूको सुनिश्चितता नहुने गरेको (भारत सरकार र प्रान्तीय सरकारका नीतिमा यस्ता प्रतिबद्धता गरेको पाइन्छ) हुँदा र सोको लागि कति बजेट लाग्ने हो ? सो पनि उल्लेख नहुँदा नीति कार्यान्वयनमा अप्ठेरो आएको ।

ग. सरकार सम्बद्ध विभिन्न निकायहरूबीचका नीति, रणनीति तथा कार्यक्रमहरूका प्राथमिकताहरूमा तालमेल नहुने ।

घ. नीति कार्यान्वयनका अर्पक्षित उपलब्धिहरू तथा नीतिको समयसीमा उल्लेख नहुने ।

ङ. देश संघीय संरचनामा रहेको सन्दर्भमा तीनै तहका सरकारका बिच स सघन लगानी र जिम्मेवारी बाँडफाँटका सम्बन्धमा प्रस्टता आवश्यक रहेको ।

च. उद्योग सम्बद्ध मन्त्रालयको कार्यक्षमता कमजोर रहेको ।

छ. उद्योगहरूले पाउनुपर्ने सुविधाहरू समयमा नै निकास नहुने साथै उद्योग तथा कम्पनी दर्ता प्रक्रियामा अझै पनि गुनासोहरू कायम रहेको ।

ज. एकल विन्दुसेवा केन्द्रलाई थप प्रभावकारी बनाउनुपर्ने आवश्यकता रहेको ।

## ७. निष्कर्ष

बलियो तथा आत्मनिर्भर अर्थतन्त्रको निर्माणका लागि दिगो आन्तरिक उत्पादन महत्वपूर्ण सर्तको रूपमा रहेको हुन्छ । नेपाल जस्तो भूपरिवेष्टित मुलुकले आन्तरिक रूपमा खपत गरिने वस्तु उत्पादनका सम्बन्धमा तुलनात्मक तथा प्रतिस्पर्धात्मक लाभका सम्बन्धमा विश्लेषण गर्नुपर्ने

हुन्छ । तथापि दैनिक उपभोग्य वस्तुहरूमा बढ्दो पर निर्भरता चिन्ताको विषय हो । कुनै पनि अर्थतन्त्रको समृद्धिको स्थापित सूत्र सीमित स्रोतको अधिकतम परिचालन नै हो । त्यसैले बलियो नेपाली अर्थतन्त्र निर्माणका लागि हाम्रा नीति तथा कार्यक्रमहरू पूर्वाधार निर्माण, मानव पूँजीको विकास, हरित ऊर्जा उत्पादन तथा वजारीकरण, सेवा क्षेत्रको गुणात्मक विकास, प्रविधिसँग सम्बन्धित युवा उद्यमशीलता, आर्थिक वृद्धिलाई सघाउने गरी वित्तीय स्रोत परिचालनलाई प्रोत्साहन गर्ने गरी तर्जुमा तथा कार्यान्वयन गर्नु जरुरी छ ।

## सन्दर्भ सामाग्रीहरू

कुल गार्हस्थ उत्पादनको तथ्यांक, केन्द्रीय तथ्यांक कार्यालय ।

पन्ध्रौ योजना, राष्ट्रिय योजना आयोग ।

Investopedia; Industrial Revolution Definition: History, Pros and Cons.

नेपालको संविधान, २०७२ ।

औद्योगिक क्षेत्रसँग सम्बन्धित विभिन्न ऐन, नीति तथा कार्यक्रमहरू ।

औद्योगिक नीति, २०६७, नीति पुनरावलोकन प्रतिवेदन, राष्ट्रिय योजना आयोग ।

देशको वर्तमान आर्थिक तथा वित्तीय स्थिति, नेपाल राष्ट्र बैंक ।



## “उपल्लो पद भनेको धेरै जिम्मेवारी, धेरै विनयशीलता ...”

मन्त्रालयमा समन्वयीकरणको कारण पनि सेवा सुविधाको निर्णय गराउन सहज भयो । उहाँको सहयोगी भावना, विषयवस्तुलाई मिहिन तरिकाले अध्ययन गर्ने क्षमता तथा सरलपना अनुकरणीय छन् । विभिन्न समयमा रहनुभएका सञ्चालक समितिका सम्पूर्ण सदस्यज्यूहरूप्रति म कृतज्ञ छु ।

नेवियु सन्देश : प्रमुख कार्यकारी अधिकृतका रूपमा तपाईंले सामना गर्नुभएको सबैभन्दा ठुलो चुनौती के थियो र तपाईंले यसलाई कसरी व्यवस्थापन गर्नुभयो ? नेपाल बैंक लिमिटेडले बजारको थप प्रतिस्पर्धी लाभ हासिल गर्न के कदम चाल्नुपर्ने सल्लाह दिनुहुन्छ ?

नेपाल बैंक लिमिटेडमा करिब दुई दशकदेखि नै कर्मचारी सेवा सुविधा वृद्धि भएको थिएन । यस अवधिमा भएको बजारको मुद्रास्फीतिलाई मात्र तुलना गर्दा पनि यो न्यून थियो । अन्य बैंकहरूसँगको तुलना त छोडौं, सरकारी बैंकहरूको तुलनामा पनि कम थियो । समान तहमा पनि कर्मचारीहरू बैंक परिवर्तन गर्दथे । यस्तो परिस्थितिमा कर्मचारीको उत्पादकत्व बढाउनु चुनौतीपूर्ण थियो । मेरो आफ्नो व्यावसायिक प्रस्तावमा पनि कर्मचारीको सेवा सुविधामा वृद्धि गर्ने भन्ने विषय थियो । मेरो कार्यकालको पहिलो वर्षमा नै सेवा सुविधा वृद्धिको गृहकार्य व्यवस्थापन र युनियनहरूको सहभागितामा प्रारम्भ भएको थियो । विश्वमा सिर्जना भएको स्वास्थ्य संक्रमणको कारणले आफ्नी सहमतिमा उक्त वर्ष सेवा सुविधा वृद्धिको प्रस्तावलाई स्थगित गरी परिस्थितिको सामना गर्नुपर्ने भयो । दोस्रो वर्षमा संक्रमणको प्रभावबाट गुञ्जिरहँदै भए पनि उक्त विषयलाई सञ्चालक समितिबाट सिफारिसका साथ अर्थ मन्त्रालयमा पेश भयो । उक्त प्रस्ताव नेपाल सरकार अर्थ मन्त्रालयबाट स्वीकृत नभएसम्म बैंकभित्र साथीहरूको पनि दबाव छँदै थियो र स्वयम् आफैँ पनि

त्यक्तिकै चिन्तित रहेको अवस्था थियो । यस प्रस्तावलाई स्वीकृत गराउन सञ्चालक समिति, विशेषगरी सञ्चालक समितिका तत्कालीन अध्यक्ष, श्रीमान सचिव सुमन राज अर्यालज्यू, सदस्य सहसचिव श्री रितेश शाक्यज्यूको भूमिका अत्यन्तै प्रभावकारी रह्यो । युनियनका तर्फबाट आफ्नो सक्रिय समन्वय र मन्त्रालयमा निरन्तर समन्वयका लागि खटिनुभएका सहायक प्रमुख कार्यकारी अधिकृत प्रकाश कुमार अधिकारी, का मु मुख्य प्रबन्धक श्री हरि प्रसाद ज्ञवाली, कम्पनी सचिव श्री केशव प्रसाद भण्डारी र प्रमुख कार्यकारी अधिकृत कार्यालयका वरिष्ठ प्रबन्धक श्री बाबुराम काफ्लेको अत्यन्त मेहनत रह्यो । अन्तमा २०७२ जेठ ५ गते साँझ करिब ८:१५ बजे माननीय अर्थमन्त्रीज्यूको स्वीकृत भएपछि जिन्दगीमा ठुलो सफलता हासिल भएको अनुभूति भयो ।

कर्मचारी सेवा सुविधाको सन्दर्भमा हाल नेपाल बैंकको सेवा सुविधा सार्वजनिक संस्थानहरूमा उत्कृष्ट रहेको छ । संस्थाले जति दिन सक्ने हो दिएको अवस्था छ । तर यसबाट कर्मचारीमा उत्साह वृद्धि भई उत्पादकत्वमा जति वृद्धि हुन पर्ने हो सो भनेजति हुन सकेको छैन । बैंकले प्रगति गरेको विषय बैंकको वासलातबाट प्रस्ट छ । अझ धेरै गर्न सकिने क्षमता बाँकी छ र गर्न आवश्यक छ भन्ने मेरो धारणा हो ।

नेवियु सन्देश : यस बैंकमा क्रियाशील ट्रेड युनियनहरूको भूमिकालाई कसरी हेर्नुहुन्छ ? व्यवस्थापन र युनियन बिच सुमधुर सम्बन्ध कायम गर्न के कस्ता सुझाव प्रदान गर्नुहुन्छ ?

नेपाल बैंक लिमिटेडमा क्रियाशील चार ट्रेड युनियनहरू र बैंक व्यवस्थापन बिचमा सुमधुर सम्बन्ध रहिआएको छ । आक्कलभुक्कल असमझदारी सिर्जना भए पनि आपसी समन्वय र समझदारीमा नै समस्याहरूको हल हुँदै आएका छन् । कर्मचारीको सेवा सुविधाको सन्दर्भमा व्यवस्थापन जहिले पनि उदार नै रह्यो । सेवा सुविधाहरू गर्व गर्न सक्ने अवस्थामा रहेका छन् । युनियनहरू अधिकारका लागि मात्र होइन, संस्थाको दीर्घकालीन स्थायित्वका लागि कर्तव्यको पनि पहरेदार हुन आवश्यक छ । व्यवस्थापन र युनियनहरू बिच भएको सहमतिबमोजिम थाँती रहेका विषयहरू जस्तै सरुवा कार्यविधि, तालिम तथा विकास कार्यविधि, कर्मचारी विनियमावलीमा रहेका विद्यमान अस्पष्टता हटाउने सन्दर्भमा सेवा सुविधाहरूको वृद्धिपश्चात् युनियनहरूको उदासीनता रहेको अनुभूति भएको छ । यसलाई अविम्व छलफलको माध्यमबाट सहमतिमा पुगी समाधान गरिनुपर्दछ । साथै विनियमावलीमा व्यवस्था रहेको श्रम सम्बन्ध समितिलाई पनि सक्रिय बनाउन आवश्यक रहेको छ ।

नेवियु सन्देश : अन्त्यमा यहाँलाई हामीले सोध्न छुटेका र यहाँलाई भन्न मन लागेका कुराहरू भए, कृपया प्रस्तुत गरिदिनुहोला ।

कर्मचारी साथीहरूको व्यक्तिगत महत्वाकांक्षा पुरा गर्न सकिने होला तर संस्थागत हितका लागि केही कसर पनि बाँकी राखिँन भन्ने विषयमा म आफू विश्वस्त छु । हामीले आफ्नो व्यक्तिगत लाभहानि भन्दा माथि उठेर जिम्मेवारी वहन गरेमा आफू पनि सफल भइन्छ भने संस्थाको पनि प्रगति अवश्याम्भावी हुन्छ । करिब १३ वर्षसम्म वित्तीय क्षेत्र सुधारको अवधिमा व्यावसायिक रूपबाट संकुचित भएर रहेकोबाट आफ्नो स्थान हासिल गर्न अझै धेरै मेहनत गर्नु अपरिहार्य छ । आफ्नो सामर्थ्यको बैंक बनाउने पथमा अबको नेतृत्व र सम्पूर्ण कर्मचारीहरू सफल हुनुहुनेछ भन्ने विश्वास लिएको छु । सुसंस्कृत तथा सुदृढ बैंक देख्ने अभिलाषा राख्छु । ८७ वर्ष प्रवेशको यस पुनित अवसरमा यहाँहरू सबैलाई सफलताको हार्दिक शुभकामना ।



## Online Banking Frauds in Nepal



Dwaipayan Regmi  
Deputy Manager  
Rastriya Banijya Bank Ltd.

With the establishment of the Nepal Rastra Bank (NRB) in 1956 as the nation's central bank, Nepal's banking history got underway in the middle of the 20th century. In the 1950s and 1960s, early banks providing basic services such as Nepal Bank Limited and Rastriya Banijya Bank came into existence. Economic liberalization in the 1980s brought to the emergence of private and joint venture banks as well as the banking industry's diversification. Foreign banks began to open up shop in the 1990s, bringing with them cutting-edge technology and global standards. The microfinance industry in Nepal grew, offering small business owners financial services. Digitalization gained traction in the 2000s, when banks started providing online and mobile banking services. Reforms targeting regulatory improvements, financial stability, and transparency have been fundamental to the sector's ongoing evolution. Additionally, initiatives have been undertaken to advance financial inclusion by bringing banking services to isolated areas. Although the main points are included in this synopsis, Nepal's banking history is intricate and multifaceted, reflecting the nation's efforts to modernise its financial sector as well as its economic progress (Waqas, 2023).

The banking industry in Nepal has changed significantly in recent years, embracing new technologies and increasing service offerings. Customers now find the sector easier to access and more convenient because online and mobile banking services are widely available (Lee, 2003). This development has enhanced the allure of banking in Nepal by simplifying and streamlining financial activities for both people and companies. Not just for saving and credit, but banking has turned out to be part of every single transaction in today's time. As per the report of Nepal Rastra Bank's Bhadra, 2080 data - through total of 54 institutions (A, B and C class), there are 52, 183, 587 deposit accounts into existence with total of 21, 957, 692 mobile banking customers and total of 1, 888, 345 internet banking customers. There exists 12, 529, 875 debit card into existence through which customers are using banking services. This clearly means that in today's context one big bunch of population are directly exposed to banking services.

Due to rising internet connectivity, smartphone usage, and bank attempts to improve their digital infrastructure, online banking has grown significantly in Nepal. The nation's efforts to promote financial inclusion and digitization through government programmes have contributed to the growth of online banking services. As more consumers looked for contactless banking solutions, the COVID-19 epidemic also increased the growth of online transactions. Nepali banks have made investments in user-friendly, safe internet systems that provide remote financial management for their clients. Furthermore, internet banking has been essential in bringing financial inclusion to underbanked and unbanked communities living in rural regions. My information only goes to January 2022, but the trend probably continues. To get the most up-to-date information on the expansion of internet banking in Nepal, one should examine market research papers or official

publications from the Nepal Rastra Bank and other respectable financial organizations.

In the current digital era, online banking scams are becoming more and more of a problem due to cybercriminals' use of a variety of advanced strategies to take advantage of people and companies. Phishing emails and websites are popular fraud tactics that deceive people into disclosing personal information. Social engineering assaults use phone calls and social media manipulation to get unauthorized access to people's accounts. Ransomware attacks harm both individuals and corporations by encrypting files and requesting money in order to restore them. Executive emails are compromised in business email compromise (BEC) cases in order to trick staff members into sending money or private information. When fraudsters use credentials, they have stolen to access accounts, it's known as account takeover (ATO) and results in unauthorized transactions. Fraudulent mobile banking applications take use of malware and phoney programmes that target mobile devices. Leaked login credentials are used in credential stuffing, a technique that allows illegal access. Fraudsters can intercept authentication codes by switching SIM cards. Sophisticated technology allow for convincing impersonation for fraudulent reasons, such as deepfakes. In addition to putting strong security measures in place and educating clients to reduce risks, financial institutions also need to be vigilant, use unique passwords, two-factor authentication, and raise awareness in order to protect against these scams.

The Nepali police published a statement in January 2023 warning the public to be wary of persons who entice them on social media with false promises and demand money. The police said that some persons were requesting passports and citizenship documents under various pretenses, emphasizing the need for caution. The Kathmandu Police has received reports of an increase in digital banking fraud in recent times. Fraud groups have been active recently, and before travelling to work or study abroad, they demand information regarding bank accounts, citizenship certificates, and passports. Last year, there were over 5, 000 instances documented. Even on social networking sites, the con artists were advertising jobs abroad and requesting money in exchange for valuable personal data.

With introduction of digital banking practices that would come around, and with the trend of how banks started Core Banking Software (CBS), there are different forms of banking frauds which came into existence. Online fraud is described as 'the experience of the person who responded to a fraudulent invitation, notification, offer or request through the web by providing personal detail or money, resulting in the suffering of a non-financial and financial loss or impact of some sort (Cross., et al, 2014). Following are the types of online frauds that are prevalent in today's context:

- **Phishing:** Phishing attacks have gotten increasingly realistic over time. Cybercriminals painstakingly construct emails and texts that mimic official correspondence from banks. Links to phoney websites that mimic legitimate financial gateways can be found in these messages. Unaware of the fraud, users provide their login information, giving scammers access to their accounts.
- **Ransomware:** Malware encrypts user files on their device, making them unreadable. This is known as ransomware

assaults. In return for the decryption key, victims are sent a ransom demand. When vital data is encrypted and activities are disrupted until a ransom is paid, businesses are particularly vulnerable.

- **Account Takeover (ATO):** By obtaining login credentials, fraudsters can take over a user's account using ATO assaults. Once inside, they have the ability to change account settings, carry out fraudulent activities, or even shut out the rightful account owner, which can lead to financial hardship and harm to one's reputation.
- **Mobile Banking Fraud:** Cybercriminals fabricate fraudulent applications for mobile banking or take advantage of weaknesses in genuine ones. These programmes are downloaded by unsuspecting users, which gives hackers access to login information and the ability to carry out illegal transactions. The security of mobile banking activities is further compromised by malware that targets mobile devices.
- **Credential stuffing** is the practise of cybercriminals gaining access to several online platforms, particularly banking websites, by using stolen login and password combinations from prior data breaches. Automated systems take advantage of individuals' propensity to repeat passwords across several accounts by methodically attempting these credentials.
- **SIM Card Swapping:** Con artists persuade cellular providers to move a victim's phone number to a new SIM card that they own. Attackers can access online accounts and perform unauthorised transactions by intercepting SMS-sent authentication credentials.
- **Deepfakes and AI-Based Attacks:** Artificial intelligence is used by cutting-edge technology such as deepfakes to produce believable fake audio or video recordings. Cybercriminals can pose as real people in order to get private information or trick victims into committing fraud, which can seriously harm a victim's finances and reputation.
- **Business email compromise (BEC):** BEC assaults focus on the channels of communication used by businesses. Executive email accounts are compromised by cybercriminals, giving them the ability to pretend to be senior authorities. Employees who follow their instructions may start wire transfers, alter payment methods, or divulge private information, which might result in data breaches and monetary losses.
- **Social engineering:** This tactic uses psychological manipulation of people to get private information. Cybercriminals may use phone spoofs to pose as bank staff in an attempt to coerce people into sharing account information. An analogous method is used by attackers to obtain personal data about targets on social media, which allows them to create phishing attacks that are both personalised and convincing.


A proactive strategy incorporating knowledge, robust authentication, and circumspect online behaviour is required to prevent online scams. Businesses and individuals may protect their financial and personal data by utilizing two-factor

authentication (2FA) for an extra layer of protection and creating unique, complicated passwords. It is essential to confirm the legitimacy of email sources, stay away from dubious links or downloads, and maintain all software, including antivirus software, up to date in order to stop vulnerabilities from being exploited. Use caution when using public Wi-Fi. Reputable anti-malware software can identify and stop harmful assaults. In a paper of (Chewae., et al, 2015), it was noted that millions of internet users in the era of cutting-edge technology connected through online social networks. They concentrated on the impact social networking websites have on personal information. They also talked about how privacy risk might be reduced and how secrecy is a vulnerability. They emphasized the existing state of social network usage and the potential hazards to it. Monitoring credit card and bank statements on a regular basis facilitates the early detection of unauthorized activities. Scams may be avoided by safeguarding private information, such as Social Security numbers, and confirming any demands for money or sensitive data. To lessen the possibility of ransomware, it is also essential to backup sensitive data. Notifying banks and appropriate authorities about questionable actions helps combat fraud efforts and increases public awareness of the ever-evolving nature of schemes. There is a need for separate cells to take action related to online scams so that the citizens get justice (Ansar., et al, 2021) . Being aware of the most recent scam tactics is essential to maintaining alertness. By using these procedures, people and companies may lower their chances of becoming victims of online fraud and preserve a safe online environment.

## References

- Ansar, S., Yadav, J., Dwivedi, S., Pandey, A., Srivastava, S., Ishrat, M., Khan, W., Pandey, D., Khan, P.R., & Khan, M. (2021). A Critical Analysis of Fraud Cases on the Internet. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12, 424-445.
- Chewae, M., Hayikader, S., Hasan, M. H., & Ibrahim, J. (2015). How Much Privacy We Still Have on Social Network? *International Journal of Scientific and Research Publications*, 5(1), 1.
- Cross, C., Smith, R. G., & Richards, K. (2014). Challenges of responding to online fraud victimization in Australia. *Trends and Issues in Crime and Criminal Justice*.
- Lee, W. A. (2003). Progress Report from BITS on Fraud Prevention Effort. *The American Banker*, 1.
- Waqas, S. (2023). Understanding Digital Fraud and Internet Scams.





**SBS TRADE SUPPLIERS**

**Sushant Khadka**  
Proprietor

- ↳ Electrics
- ↳ Plumbing
- ↳ Electronics
- ↳ Stationery & all kinds of construction materials

- 📍 Tokha- 06, Ktm, Nepal
- 📞 9866299628, 9808966792
- ✉ sushantkhadka111@gmail.com

## देशको विकास र समृद्धिका लागि भ्रष्टाचार क्यान्सरसरह



सुरेन्द्र श्रेष्ठ  
सहायक प्रबन्धक  
नेपाल बैंक लिमिटेड

भ्रष्टाचार नकारात्मक शब्द रहनुका साथै नैतिकताको प्रतिकूल र गम्भीर प्रकृतिको अपराध हो। भ्रष्ट आचरण नै भ्रष्टाचार हो। कानूनले निषेध गरेको आचरणहरू गर्नुलाई नै भ्रष्टाचार भनिन्छ। अर्थात् कुनै पनि व्यक्तिले आफ्नो पदीय अधिकारको दुरुपयोग गरी आचरण विपरीत वा आफ्नो तथा कसैका लागि फाइदा पुग्ने वा हितमा हुने तरिकाले गरिने कार्य नै भ्रष्टाचार हो। भ्रष्टाचारले राज्यको सम्पूर्ण संयन्त्र, प्रक्रिया तथा प्रणालीलाई नै विगाने काम गर्दछ। पछिल्लो समय देशको हरेक क्षेत्रमा भ्रष्टाचारले जरा गाडेकोले विधि र प्रक्रिया त केवल औपचारिक रूपमा देखाउने काम मात्र भएको छ। नेपाल जस्तो अति कम विकसित राष्ट्रबाट विकसित राष्ट्रमा पुग्नका लागि लम्कदै गरेको अवस्थामा भ्रष्टाचारले थला पारेको छ। जसले गर्दा देशको विकास र समृद्धिका लागि यो गम्भीर प्रकृतिको महारोग क्यान्सरका रूपमा देखिन थालेको छ र यसको सञ्जाल विश्वव्यापी रूपमा फैलिएको छ। भ्रष्टाचार देशका राजनीतिक, आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक, प्राविधिक र अन्य क्षेत्रको विकास र समृद्धिको अवरोधक तत्वको रूपमा देखिएको छ। भ्रष्टाचार शक्तिको आडमा गरिने श्वेतश्रीवी अपराध र सामाजिक रोग हो। यसले मानव जीवन र राष्ट्रिय विकासका हरेक प्रयासमा नकारात्मक असर पुऱ्याउँदै विश्वव्यापी रूपमा प्रतिकूल असर पुऱ्याएको छ। अहिले नेपाल लगायत विश्वका अधिकांश विकसित राष्ट्रमा समेत भ्रष्टाचार ठुलो चुनौती र समृद्धिका लागि बाधकका रूपमा देखापरेको अवस्था छ।

राज्यको उत्पत्ति भएसँगै भ्रष्टाचारका परिदृश्य देखिए तापनि यसका कूटनीतिक र अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा नियन्त्रणको प्रयास र बहसको प्रारम्भ भने सन् १९९० को दशकबाट अलि बढी नै प्रयोगमा आएको पाइन्छ।

भ्रष्टाचारले सबै व्यक्ति, समाज र राज्यको अर्थ व्यवस्थालाई नै प्रभावित तुल्याउने संगठित अपराध र आतंकवादलाई बढावा दिनुका साथै अन्य आर्थिक अपराधलाई समेत प्रश्रय दिएको पाइन्छ। यसले नेपालको आर्थिक, सामाजिक, राजनीतिक लगायत समग्र देशको स्थायित्व तथा सुरक्षामा समेत गम्भीर असर पुऱ्याउनुका अलावा लोकतान्त्रिक मूल्य मान्यता, कानुनी शासन, सामाजिक न्याय, समानता र दिगो विकासलाई समेत प्रभावित तुल्याएको छ। नेपालमा भ्रष्टाचारले राज्य, सरकार र राजनीतिक पद धारण गर्ने व्यक्तिप्रति जनताले विवृष्णा दर्शाउँदै घृणा गर्ने वातावरण सिर्जना गरेको पाइन्छ।

भ्रष्टाचारका कारण पछिल्लो समय नेपाल कहालीलाग्दो समस्याग्रस्त अवस्थाबाट गुज्रिरहेको देखिन्छ। ट्रान्सपरेन्सी इन्टरनेसनलको सन् २०२३ को प्रतिवेदन अनुसार नेपाल भ्रष्टाचार इन्डेक्समा ३४ अंकसहित विश्वको ११० औं स्थानमा रहेको छ। भ्रष्टाचारजन्य गतिविधिबाट सिर्जित अपराधले दीर्घकालीन रूपमा समग्र राज्यलाई नै असाध्यै रोगी र पीडित बनाउने भए तापनि तत्काल सामान्य व्यक्ति भ्रष्टाचारबाट प्रत्यक्ष पीडित हुने (victimless crime), अपराधी नै राज्यकोषको संकलन र सञ्चालनमा निर्णायक हुने, कसुरदार नै सेवा प्रदायकको मापक हुने र परिणामतः अपराध सहजै

लुप्त हुने सम्भावना प्रचुर मात्रामा रहेको हुन्छ। यसर्थ भ्रष्टाचारजन्य अपराध पत्ता लगाएर अनुसन्धान गरी कसुरदारलाई न्यायको कठघरामा ल्याउनु अत्यन्त जटिल कार्य देखिन्छ। यसको रोकथाम र नियन्त्रणका लागि राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय रूपमा नियन्त्रणमुखी विभिन्न संयन्त्रको प्रभावकारी उपयोग, सहयोग र प्रयासको खाँचो छ। नेपाल जस्तो अल्पविकसित र राजनीतिक अस्थिरता रहेको मुलुकलाई त भन्नु भ्रष्टाचारले अक्रान्त पारिरहेको अवस्था छ। यसले सरकार, संसद्, न्यायपालिका कर्मचारीहरू, सुरक्षाकर्मी, शिक्षा, स्वास्थ्य, सञ्चार, निजी क्षेत्र र नागरिक समाज लगायत सबै क्षेत्र र तहलाई गाँजेको अवस्था छ। नेपालमा भ्रष्टाचार नियन्त्रणका लागि नीतिगत एवं कानुनी, संस्थागत तथा कार्य व्यवस्था भए तापनि नागरिकहरूले भने मुलुकमा भ्रष्टाचार र यसको प्रवृत्ति घटेको अनुभूति गर्न सकेका छैनन्। भ्रष्टाचार नियन्त्रण बिना देशमा सुशासन कायम हुन सक्दैन। तसर्थ, भ्रष्टाचार गैर-कानुनी रूपमा हाम्रो सामाजिक पद्धतिको थप संस्थागत रूपमा विकसित हुँदै गएको अनुभूति भएको हुँदा मुलुकमा भ्रष्टाचार नियन्त्रण गर्दै सुशासन कायम गरी विद्यमान सवैधानिक एवं कानुनी व्यवस्थासँगै प्रभावकारी कार्यान्वयनमा जोड दिनु आवश्यक देखिन्छ र भ्रष्टाचार विरुद्धको अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धि अनुकूल हुने गरी कानून निर्माण एवं संशोधन गरी भ्रष्टाचार नियन्त्रणलाई राष्ट्रिय कार्ययोजनामा राखी सो अनुरूप प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्न अति नै आवश्यक देखिन्छ।

### भ्रष्टाचार नियन्त्रण/न्यूनीकरणका लागि भएका अन्तर्राष्ट्रिय प्रयासहरू

- भ्रष्टाचार विरुद्ध संयुक्त राष्ट्रसंघीय महासन्धि, २००३
- युरोपियन परिषद्बाट अनुमोदन गरी भ्रष्टाचार सम्बन्धी फौजदारी र देवानी कानून महासन्धि, १९९९
- Resolution (99) 5 Establishing the Group of States against corruption 1990
- Resolution (99) 24 on the Twenty Guiding Principles for the Fight against Corruption

### राष्ट्रिय नीतिगत तथा कानुनी व्यवस्था

- नेपालको संविधान, २०७२
- भ्रष्टाचार निवारण ऐन, २०५९ र नियमावली, २०५९
- अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग ऐन, २०५९
- राजस्व प्रवाह ऐन, २०५२
- निजामती ऐन, २०४९
- सुशासन ऐन, २०६४ र नियमावली, २०६५
- सम्पत्ति शुद्धीकरण ऐन, २०६४
- सुपुर्दगी ऐन, २०७०
- संगठित अपराध निवारण ऐन, २०७०
- मुलुकी फौजदारी संहिता २०७४, मुलुकी फौजदारी कार्यविधि ऐन, २०७४
- वार्षिक बजेट
- १५ औं योजना
- संसदीय समिति, राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्र समेत

### समस्या र चुनौती

- नेपालको भ्रष्टाचार सम्बन्धी सवाललाई अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा नै अभियानकै रूपमा चलाइए तापनि सो अनुरूप राष्ट्रिय कानूनहरू बन्न नसक्नु।
- अदालत, सुरक्षा निकायहरू, बैंक तथा वित्तीय क्षेत्र, निजी क्षेत्र, गैरसरकारी संस्थामा हुने भ्रष्टाचारजन्य क्रियाकलापहरूलाई अ.दु.अ.आ.को अधिकारक्षेत्रभित्र ल्याउन नसक्नु।
- लम्बिदो संक्रमणकाल र राजनीतिक अस्थिरता बढ्नु।
- भ्रष्टाचार नियन्त्रणको मुद्दा सरकारको प्राथमिकतामा पर्न नसक्नु र त्यस कार्यमा सरकारका बहालवाला मन्त्रिपरिषद्का सदस्यहरू तथा मन्त्रीहरूका निजी सचिवालयका सदस्यहरूको संलग्नता देखिनु।
- समाजमा अनुशासनहीनता बढ्दै जानु।
- विद्यमान कानूनको प्रभावकारी कार्यान्वयन नहुनु।
- भ्रष्टाचारलाई सामाजिक अपराधका रूपमा स्थापित गर्न नसकिनु।
- स्वार्थ प्रेरित राजनीतिका दलका नेताहरूको प्रत्यक्ष संलग्नता सँगै सत्ता बार्गेनिङ औजारका रूपमा प्रयोग गर्नु साथै राजनीतिक संरक्षण रहनु।
- दण्डहीन संस्कृति मौलाउँदै जानु।
- छानबिन तथा अनुसन्धानको सबल प्रणाली र प्राविधिको विकास गर्न नसक्नु।
- भ्रष्टाचारजन्य क्रियाकलापहरूमा शून्य सहनशीलताको नीति प्रभावकारी रूपमा लागु हुन नसक्नु।
- अकुत सम्पत्तिधारीको सम्पत्तिको छानबिन र अनुसन्धान नहुनु लगायतका कारणहरू रहेको छन्।

### समस्या समाधानका लागि सुझावहरू

- » United Nation Convention Against Corruption (UNCAC) अनुकूल हुने गरी विद्यमान कानूनको संशोधन र परिमार्जन एवं नयाँ कानूनको तर्जमा गर्नु पर्ने।
- » विद्यमान कानूनको प्रभावकारी कार्यान्वयनमा जोड दिनु।
- » राजनीतिक क्षेत्र: निजी क्षेत्र, गैरसरकारी क्षेत्रमा हुने भ्रष्टाचारजन्य क्रियाकलापलाई अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग ऐन, २०५९ को दायरामा ल्याउनुपर्छ।
- » दण्ड र पुरस्कारको व्यवस्था कायम गरी लम्बिदो संक्रमण कालको छिटो अन्त्य गर्ने।
- » नैतिक मूल्य मान्यताको अवलम्बन गरी भ्रष्टाचारीलाई सामाजिक रूपमा बहिष्कृत गर्नपर्ने।
- » दण्डहीनताको अन्त्य गरी प्रभावकारी अनुगमन र मूल्यांकनमा जोड दिने।
- » अन्तर्राष्ट्रिय समन्वय, सहयोग र सहकार्य बढाउने।
- » अकुत सम्पत्तिको प्रभावकारी छानबिन गरी मुद्दा चलाउने।
- » छानबिन तथा अनुसन्धानको सबल प्रणाली र प्राविधिको विकास गर्न।
- » सार्वजनिक सेवाका कार्यसम्पादनलाई डिजिटलाइजेशन/अनलाइनको व्यवस्था गर्नु।

» भ्रष्टाचार नियन्त्रण गर्ने कार्य सरकारको प्राथमिक कार्यमा पारी भ्रष्टाचार विरुद्धको शून्य सहनशीलताको नीतिलाई मूर्तरूप दिने व्यवस्था लगायतका सुधारका कार्यहरू गर्नुपर्ने ।

## निष्कर्ष

भ्रष्टाचार एउटा मानसिक रोगका रूपमा देखिनुका साथै यसले नेपालको सबै क्षेत्रलाई आक्रान्त पारेको अवस्था छ । देशको विकास र समृद्धिका लागि यो महारोग र बाधकका रूपमा रहनुका अलावा नेपालमा पछिल्लो समय भ्रष्टाचारको गतिविधि हरेक क्षेत्रमा आगोसरी अत्यधिक फैलिएर बढेको अवस्था छ । यसलाई नियन्त्रण नगरी देशको विकास तथा जनताको सुशासन र समृद्धिको आकांक्षा पूरा हुन सक्दैन । नेपालमा भ्रष्टाचार नियन्त्रणको लागि कानुनी तथा संस्थागत व्यवस्था भए तापनि यसको नियन्त्रणमा सुधार नआएको अवस्थाले आगामी दिनमा विद्यमान कानूनको सुधार र परिमार्जन गर्दै सो अनुरूपको संस्थागत क्रियाशीलता एवम् प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्न आवश्यक छ । भ्रष्टाचारमार्फत अकुल सम्पत्ति आर्जन गर्ने उपर समाजदेखि नै बहिष्कृत र कानुनी रूपमा जघन्य अपराधी सरह चित्रित गर्ने नीति लिनु आवश्यक छ । साथै भ्रष्टाचार राजनीतिक क्षेत्र, निजी क्षेत्र र सार्वजनिक लगायतका क्षेत्रमा मिलेमतो हुने हुँदा नीतिगत रूपमा सार्वजनिक क्षेत्र मात्रै अख्तियारको दायरामा पर्ने भएकाले अब निजी क्षेत्र र राजनीतिक क्षेत्रलाई पनि उक्त दायरामा समेट्दै यसको नियन्त्रण र न्यूनीकरणमा सरकार, राजनीतिक नेतृत्व र सामाजिक अगुवाहरूको दृढ इच्छाशक्ति, प्रशासनिक क्रियाशीलता तथा सबै पक्षको सार्थक सहयोगको आवश्यकता छ ।



## Editorial Board

Anil Tamang Yonzon  
Surendra Shrestha  
Bhola Nath Paudel  
Sanjeev Khatiwada  
Hari Sundar Kusi

## Contact:

Nepal Bank Employees' Union  
Dharma Path, New Road  
Email: nebeu@nepalbank.com.np  
Phone: 01-5339888 Ext. 460

## Article Submission

Authors may submit conceptual and empirical articles related to banking, finance, economics, and management streams. You may read full Submission Guidelines for Authors in our website.

SCAN  
TO  
READ  
MORE



## नेपाल बैंक कर्मचारी युनियनको गतिविधि ...

श्री संजिव खतिवडा र सदस्य श्री गोपाल कर्णको सहभागितामा भएको थियो । उक्त भ्रमण कार्यक्रम सुदूरपश्चिम प्रदेशको महेन्द्रनगर शाखाबाट शुरु गरी सोही प्रदेश अन्तर्गतका दार्चुला, साँफेबगर तथा त्रिवेणी शाखाहरू र कर्णाली प्रदेश अन्तर्गतका जागदुल्ला, डोल्पा तथा काँके शाखाहरू बाहेकका अन्य सम्पूर्ण शाखा कार्यालयहरूको भ्रमण गर्दै सम्पन्न गरिएको थियो ।

त्यसै गरी पाठक तथा लेखकवर्गको चाहना र अपेक्षा अनुसार यस युनियनले प्रकाशित गर्दै आएको नेबियु सन्देश नामक पत्रिकालाई थप स्तरोन्नती गर्दै जाने प्रयास स्वरूप नेपाल नेशनल लाईब्रेरीको मिति जुन ११, २०२३ को प.सं. १४/०७९/०८० बमोजिम प्रिन्ट तथा अनलाईन दुबै संस्करणको लागि ISSN 2990-7845 (PRINT) र 2990-7853 (ONLINE) नम्बरहरू प्राप्त गरियो । यस सँगै नेबियु सन्देशले समेट्ने आलेखहरू थप परिष्कृत र स्तरीय प्रकाशन गर्ने कार्यमा निरन्तर प्रयत्नरत रहेका छौं ।

साथसाथै यस युनियनको तेस्रो केन्द्रीय अधिवेशन मिति २०८०/०३/०८ र ०९ गते काठमाण्डौंको वृहानिलकण्ठमा सुसम्पन्न गरी सशक्त, जुझारु र सक्षम प्रतिनिधिहरू केन्द्रीय कार्यसमितिलाई चयन भई क्रियाशील रहेको छ । सानो तथा छरितो कार्यसमितिको परिकल्पना गरी एक्काईस सदस्यीय समितिमा अध्यक्ष श्री अनिल तामाङ्ग योजन, व. उपाध्यक्ष श्री सुरेन्द्र श्रेष्ठ, उपाध्यक्ष श्री लोकनाथ ढकाल, महासचिवमा श्री भोलानाथ पौडेल, सचिवमा श्री कल्पना पराजुली तथा सह-सचिवमा श्री मातृका भट्टराई, कोषाध्यक्षमा

श्री संजिव खतिवडा, र सह-कोषाध्यक्षमा श्री सन्तोष श्रेष्ठ चयन हुनुभएको थियो । मूलतः यस अधिवेशनले एकलपदीय अवधारणाका साथै एक पद, एक व्यक्तिको सिद्धान्तलाई अवलम्बन गरेको थियो ।

मिति २०८०/०५/२५ गते युनियनको प.सं. ०४/०८०/०८१ मार्फत नेपाल बैङ्क लिमिटेड सञ्चालक समिति सामु संस्थागत सुशासन, CORE BANKING SYSTEM खरीद जस्ता समसामयिक विषय लगायत अन्य विविध विषयहरूमा ध्यानाकर्षण पत्र पेशगर्दै युनियनले पहरेदारी भूमिका निर्वाह गरेको छ । साथै, मिति २०८०/०५/२९ गते युनियनको प.सं. ०५/०८०/०८१ मार्फत नेपाल बैङ्क लिमिटेडका तत्कालीन प्रमुख कार्यकारी अधिकृतलाई कर्मचारी सरुवाको विवरण INTRANET मा नियमित अद्यावधिक गराउने, कर्मचारीले घरबाट विदा आवेदन गर्न पाउने जस्ता विविध विषयमा ध्यानाकर्षण पत्र पेश गरेको छ ।

ट्रेड युनियन ऐन, २०४९ अनुसार हरेक दुई वर्षमा युनियन नविकरण गर्नपर्ने नियमानुसार श्रम तथा रोजगार कार्यालय, टेकु, काठमाण्डौंको मिति २०८०/०४/१२, प.सं. ८०/८१, च.नं.१२३ बमोजिम यस युनियन नविकरण सम्पन्न भएको छ । अन्त्यमा, युनियनको गतिविधि तथा कार्यक्रमहरूको समिक्षा, संगठन विस्तार, तथा बुलेटिन प्रकाशन, लगायतका विषयहरू छलफल गर्न मिति २०८० असोज ०४ गते यस युनियनको केन्द्रीय सचिवालयको बैठक सुसम्पन्न भएको छ । अध्यक्ष श्री अनिल तामाङ्ग योजनको अध्यक्षतामा सम्पन्न उक्त बैठकले यसै युनियनबाट प्रकाशन गरिने पत्रिका नेबेयु सन्देश वर्ष -८ अङ्क-२ पूर्णाङ्क-१३ को लागि लेख रचना तथा विज्ञापन संकलन गर्ने निर्णय गरेको छ ।

## Why Insurance?

Protection against whatever life throws your way.



MOTOR



MARINE



TRAVEL



ELECTRONIC



MICRO



PROPERTY



ENGINEERING



नेपाल इन्स्योरेन्स

नेपालकै पहिलो र विश्वशिलो



## Management by Rewards and Incentives: A Discussion



Shikhar Nath Khanal  
Senior Manager  
Nepal Bank Limited

Human motivation is a complex process and so is the worry of managers in getting their people motivated to work. As one of the tools and instruments for enhancing and sustaining motivation in employees, organizations have been using rewards, incentives and prizes of different forms and structures. Here in this paper I like to put forth a short discussion on the basic concept of rewards, incentives, their role in promoting work motivation and the ways they can become effective or ineffective before finally presenting some conclusive notes on the matters to be particularly taken care of in managing and administering rewards.

### Background

As human beings are rational, it is not unnatural that they seek some form of return, benefit, or favor in their endeavors. A benefit or favor appeals and a harm or any feeling of loss-material, emotional or else - distracts. So in creating an inspiration and willingness to deploy hard efforts to some work can be induced by means of imparting a feeling of benefit, reward, or favor. In the realm of compensation administration in Human Resource Management the terms salary, wages, benefits, rewards, incentives refer to the compensations of different character, design and purpose. While salary and wages form the most fundamental compensation structure for employees, rewards and incentives are something different. The concerns raised in this paper are related to the aspects of rewards and incentives.

### Rewards and Incentives

Rewards refer to the form of compensation to some work accomplished, goals achieved or significant efforts rendered by the employee. Incentives differ in that these are announced beforehand so that the lure or attraction of the additional benefit above and beyond the normal wage structure can make one work with better focus and dedication to the specific achievement. These are associated to some particular segment or activity of business the organization likes to focus for a short term. The segment entitled to the incentive structure can change time to time according to the situation and priority to be accorded. For instance, a company can announce that if a salesperson sells more than 500 items of a new product in a week, he/she shall get 1% sales commission for every additional unit sold beyond that number. This is an incentive plan. This can help mobilize the salespersons better to sell the newly launched product in the market. Such a plan can be for a short time till the product gets well familiarized and penetrates into the market. After some days or months, the plan can be dropped or changed linking to some other product or activity. A bank can announce its incentive scheme today to the number of new accounts opening, number of ATM Card sale, or number of subscriptions to internet banking service as the need be. In some days in the future, the scheme may be linked to the update of KYC documentations, recovery of bad accounts, or

number of pending items reconciled. The bank can beforehand announce some incentive scheme with scoring and evaluation linked to the designated outcomes. Alternatively, rewards can be offered to the best achiever or performer based on the meritorious accomplishments on some designated performance parameters.

### Rewards and Motivation

Before discussing the relation of rewards and motivation it is better to first realize the dissimilar nature of the intrinsic and extrinsic motivation. It is fundamentally the extrinsic motivation that is driven by rewards and incentives. Rewards and incentives are meant to control and shape the behavior of people by interfering the individual's sense of preference and fondness. One would behave a different way owing to the gratification by rewards. One would compellingly move to perform some undesirable type of job just because of big or valuable rewards going contrary to the independent likes, choices and preferences. He/she would devote more or less energy to some particular aspect of work achievement based on how the rewards have been designed. Intrinsic motivation in contrast, arises from inherent preferences to recognition, autonomy and power as the psychological base rather than attraction of rewards.

Rewards are commonly assumed to create and stimulate motivation in people. But as Hidi (2015) observes they also undermine intrinsic motivation negatively affecting the conceptual learning, creativity, and self-regulation. From this perspective, it can be construed that rewards in the form of money can be detrimental to the mindful, educated, good cultured and recognition-seeking people. In this regard, Hidi (2015) observes that the extrinsic motivation is differentiated by the extent to which the value of extrinsically motivated behavior is endorsed by the individual. While intrinsic motivation is about performing the tasks for own satisfaction and will, extrinsic motivational measures are perceived as something imposing control, pressurization to act (or not act) in certain ways. Uninteresting and monotonous type of work and activities that generally fail to intrinsically appeal or motivate the people are got done through extrinsic motivational measures. So, designing and allocating tasks in a way to make them interesting, significant and presumably important can be to great extent, a wiser alternative to big and colorful reward schemes.

### Pitfalls in the Use of Extrinsic Rewards

Though commonly used, rewards are not simple and easy tools of managing human behavior and motivation. While properly designed rewards can boost employee motivation and productivity, the same can derail and mislead the people's spirit and efforts in devastatingly wrong direction. Steel & MacDonnel (2012) enumerate five specific ways in which rewards come to fail:

- a. Being paid for what we love can make us love it less.: If one is intrinsically motivated or feeling rewarded with the work itself, any addition of extrinsic rewards, tends to undermine his/her attraction to the work causing demotivation. For example, if a person wants to volunteer in a school or hospital in a remote village out of his own will or altruism to serve and feel happy, any idea of paying him for the work can cause to disinterest him.
- b. How can be as important as what: This means, rewards

We Accept

fone<sup>pay</sup>

नेपाल राष्ट्र बैंकबाट अनुमति प्राप्त



NEPAL BANK EMPLOYEES UNION

Terminal : 2222380012481580

Bank Branch : KTM B.O

1 Open your Fonepay Member Mobile Banking App / Digital Wallet / UnionPay

2 Scan this code, confirm the payment details and make quick payment

Phone no : 4247999  
ext 320/347  
Email : payment@nbl.com.np

criteria should be well communicated, understood and perceived as fair and just. Similarly, the criteria of should be consistent. Unpredictable changes in the rewards criteria can impart a feeling of deception rather than motivation.

- Reward tells us how rewarding the task really is: When rewards are attached to tasks, the perceived value of a task is altered. Bigger and difficult rewards make tasks appear more important and valuable. Thus, there can arise a false categorization of tasks as more or less important based on the size of rewards attached to them rather than the real significance of them.
- Focusing on winning instead of how to win: Rewards not properly designed tend to create a desperate race to win, attain or show winning rather than encouraging people to work in better ways to achieve. This kind of misdirection of efforts and attentions can result with the disproportionate focus on extrinsic rewards.
- Wanting rewards, we don't like and liking rewards we don't want: Extrinsic rewards can be attractive in terms of the amount as well as the feeling of accomplishment among the colleagues and coworkers. But what can happen is that jobs are distasteful when rewards are attractive. Similarly, jobs are alright but rewards are not appealing or valuable. This mismatch can make rewards system ineffective in raising motivation.

## Conclusion

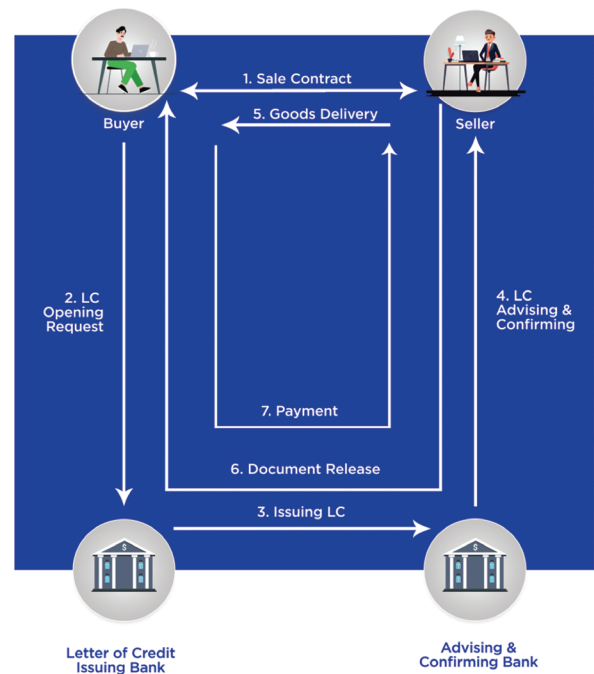
Though human motivation is never straightforward and simple, rewards are one of the tools for the purpose. Extrinsic rewards undoubtedly have costs and it is customary that management expects returns to follow in the form of enhanced motivation and productivity. However especially in case of knowledge organizations rather than labor intensive ventures, the use of extrinsic rewards and excessive emphasis on them might not be appropriate. It is wiser to recognize that extrinsic rewards cannot simply translate into better employee motivation and

productivity. It is the intrinsic rewards by virtue of the work itself, the joy and contentment of the work itself that comes first before the manifest effectiveness of the extrinsic rewards. So, it follows that a prudent management has to find and use a right mix of intrinsic as well as extrinsic rewards appropriately at the different levels of the organization instead of expecting any straight relation of rewards and employee performance.

## References

- Steel, P., MacDonnel, R. (2012). When rewards go wrong. A tale of five motivational misdirects. *Performance Improvement* 51(8), 19.25
- Hidi, S. (2015). Revisiting the Role of Rewards in Motivation and Learning: Implications of Neuroscientific Research. *Educational Psychology Review*, 28, 61 - 93.

## आफ्नो भनेको आफ्नै हुन्छ



## Import:

1. Import Letter of Credit
2. Document against Payment (DAP)
3. Document against Acceptance (DAA)

## Export:

1. Export Letter of Credit
2. Cash Against Document.

## Our Features

- Forward Contract
- Trust Receipt Loan
- Minimum LIBOR rate in dollar TR
- Easy and fast services
- Import and export in local and foreign market.
- Minimum fees and interest



...राष्ट्रको आफ्नो बैंक