

नेपालको निजामती सेवामा मानव संसाधन नीतिसम्बन्धी प्रतिवेदन

पेस गरिएको निकाय

नेपाल सरकार
सामान्य प्रशासन मन्त्रालय

पेस गर्ने निकाय

सेन्टर फर इम्प्यावरमेन्ट इनोभेसन एन्ड डेभलपमेन्ट

CEMID-Nepal

एकान्तकुना, जावलाखेल, ललितपुर

फोन नं.- ०१६९११९८३

मोबाइल -९८४१३०६१८१

Email: cemidnepal@gmail.com

वैशाख, २०६८

विषयसूची

परिच्छेद- १

अध्ययनको उद्देश्य तथा कार्ययोजना

१.१	पृष्ठभूमि -----	१
१.२	अध्ययनको उद्देश्य -----	२
१.३	अध्ययनको आवश्यकता र औचित्यता-----	२
१.४	अध्ययन विधि -----	२
१.५	अध्ययनको कार्यक्षेत्र-----	३
१.६	अध्ययनका सीमाहरू -----	३
१.७	प्रतिवेदनको संरचना -----	३
१.८	अध्ययनको समयावधि -----	४
१.९	अध्ययन टोली -----	४

परिच्छेद- २

निजामती सेवामा मानव संसाधन स्थिति विश्लेषण

२.१	मानव संसाधनको अवधारणा-----	५
२.२	निजामती सेवाको दायरा -----	५
२.३	निजामती सेवाका विशेषताहरू -----	६
२.४	निजामती सेवामा सरोकारका विषयहरू-----	६
२.५	मानव संसाधन विकास नीतिको कार्यक्षेत्र-----	७
२.६	नेपालमा निजामती सेवामा मानव संसाधनको सम्बन्धमा विगतको प्रयास -----	८
२.६.१	प्रशासन सुधार आयोग/समितिहरूको प्रतिवेदन-----	८
२.६.१.१	प्रशासकीय पुनर्गठन समिति २००९ (बुच कमिसन)-----	८
२.६.१.२	प्रशासन पुनर्गठन योजना आयोग २०१३ (टंकप्रसाद आयोग) -----	९
२.६.१.३	प्रशासन सुधार आयोगको प्रतिवेदन २०२५ (वेदानन्द भ्वा आयोग)-----	१०
२.६.१.४	प्रशासन सुधार आयोगको प्रतिवेदन २०३२/३३ (भेषबहादुर थापा आयोग)-----	११
२.६.१.५	प्रशासन सुधार आयोगको प्रतिवेदन २०४८ (गिरिजाप्रसाद कोइरालाको अध्यक्षतामा) -----	१२
२.६.१.६	प्रशासन पुनर्संरचना आयोग, २०६५-----	१६
२.६.२	प्रशासन सुधार आयोग/समितिहरूको प्रतिवेदनहरूको कार्यान्वयन स्थिति --	१६

२.६.३	नेपालको निजामती सेवामा मानव संसाधन विकासको लागि विभिन्न आवधिक योजनाहरूमा भएका व्यवस्थाहरू -----	१८
२.७	नेपालको निजामती सेवामा मानव संसाधनको विद्यमान स्थिति-----	१९

परिच्छेद- ३

निजामती सेवामा मानव संसाधनका समस्या तथा चुनौतीहरू

३.१	पृष्ठभूमि -----	२२
३.१.१	मानव संसाधन योजना प्रक्रियाको अभाव -----	२२
३.१.२	मानव संसाधन विकास रणनीतिको अभाव -----	२३
३.१.३	मानव संसाधन प्राप्ति तथा उपयोगमा कठिनाइ -----	२३
३.१.४	पदस्थापन तथा सरुवामा अस्पष्टता-----	२४
३.१.५	कार्य विश्लेषणको अभाव -----	२४
३.१.६	तालिम तथा विकासका समस्याहरू -----	२४
३.१.७	योग्यतामा एवं गुणमा आधारित भर्ना तथा पदोन्नति प्रणालीको अभाव----	२६
३.१.८	कार्यगत एवं प्रतिस्पर्धात्मक योग्यता, सीप तथा दक्षताको कमी-----	२७
३.१.९	उत्प्रेरणाको अप्राप्यता -----	२८
३.१.१०	निजामती सेवामा मनोबलको कमी -----	२९
३.१.११	निजामती कर्मचारी युनियनहरूबाट उब्जिएका समस्याहरू -----	२९
३.१.१२	राजनीतिक हस्तक्षेपबाट ग्रसित -----	३०
३.१.१३	दण्डहीनता र अनुशासनहीनता -----	३०
३.१.१४	उतराधिकारी योजनाको अभाव-----	३१
३.१.१५	सकारात्मक सोचको कमी -----	३१
३.१.१६	सूचना प्रविधिको न्यून प्रयोग -----	३१
३.१.१७	अवकाश व्यवस्थापन को अभाव-----	३१
३.१.१८	जिम्मेवार निकायको अभाव-----	३२

परिच्छेद- ४

निजामती सेवा मानव संसाधन नीतिले सम्बोधन गर्नुपर्ने बुँदाहरू

४.१	मानव संसाधन नीतिको औचित्य -----	३३
४.२	मानव संसाधन नीतिका उद्देश्यहरू -----	३३
४.३	मानव संसाधन नीतिमा समेटनुपर्ने विषयहरू -----	३४
४.३.१	मानव संसाधन केन्द्रीय निकायको प्रावधान -----	३४
४.३.२	एकीकृत निजामती सेवाको व्यवस्था -----	३५
४.३.३	मानव संसाधन प्राप्तिको लागि स्पष्ट दिशानिर्देश-----	३५

४.३.४	तालिम तथा विकासका लागि विशेष जोड -----	३५
४.३.५	सरुवा प्रक्रियालाई व्यवस्थित तुल्याइनुपर्ने-----	४०
४.३.६	पदोन्नति तथा कार्यसम्पादन मूल्यांकनमा स्पष्टता हुनुपर्ने -----	४१
४.३.७	निजामती सेवामा कार्यसम्पादन स्तर अभिवृद्धि गर्न सक्ने योग्यता, सीप तथा दक्षता भएका कर्मचारीहरू भित्र्याइनुपर्ने-----	४१
४.३.८	आचारसंहिताको प्रावधान लागू गर्नुपर्ने -----	४२
४.३.९	उत्प्रेरणात्मक प्रावधानहरूको व्यवस्था हुनुपर्ने-----	४२
४.३.१०	उत्तराधिकारी योजनाको व्यवस्था गरिनुपर्ने -----	४३
४.३.११	सकारात्मक सोचको विकास हुनुपर्ने -----	४३
४.३.१२	राजनीतिक हस्तक्षेपको अन्त्य -----	४४
४.३.१३	विधिको शासन कायम हुनुपर्ने-----	४४
४.३.१४	ट्रेड युनियनको भूमिकालाई परिस्कृत गर्नुपर्ने-----	४४
४.३.१५	अवकाशलाई व्यवस्थित तुल्याइनुपर्ने-----	४५

तालिकाहरू

तालिका- १	: निजामती कर्मचारीहरूको दरबन्दी तथा पूर्ति विवरण -----	२०
तालिका- २	: मानव संसाधनको प्राप्ति तथा उपयोगको स्थिति -----	२१

अनुसूचीहरू

अनुसूची- १	: सन्दर्भ सामग्रीहरू -----	४६
अनुसूची- २	: सम्पर्क सूची-----	४८
अनुसूची- ३	: नेपालका आवधिक योजनाहरूमा भएका निजामती कर्मचारीहरूसम्बन्धी प्रावधानहरू -----	४९

परिच्छेद- १

अध्ययनको उद्देश्य तथा कार्ययोजना

१.१ पृष्ठभूमि

राज्यको दैनिक प्रशासन सञ्चालन गर्ने स्थायी संयन्त्र निजामती सेवा हो। सेवाग्राही जनतालाई छिटो-छरितो रूपमा वस्तु तथा सेवा प्रदान गर्ने; शान्ति-सुरक्षाको व्यवस्था गर्ने; विकास निर्माणका कार्यहरू सञ्चालन गर्ने गराउने र सुशासन तथा सामाजिक न्याय प्रदान गरी मुलुकको दैनिक प्रशासनलाई सरल, सहज, सक्षम, पारदर्शी तथा सुदृढ गर्ने निजामती सेवाका मुख्य कामहरू हुन्। यी कार्यहरू सम्पादनका लागि निजामती सेवाअन्तर्गत सक्षम मानव संसाधनको आवश्यकता पर्नेछ। उत्पादनका साधनहरूमध्ये अति सवेदनशील र गतिशील मानिने साधन मानव संसाधनमार्फत नै अन्य साधनहरू परिचालित हुनेछन्। मानव स्रोतको उचित व्यवस्थापन गर्न सकिएमा मात्र निजामती संगठन आफ्नो गन्तव्यमा पुग्न सफल हुनेछ। नेपालको निजामती सेवालाई व्यवस्थित बनाउन निजामती सेवा ऐन, २०१३ जारी भएपछि विगत पाँच दशकभन्दा बढी अवधिमा निजामती सेवाको संरचना एवं प्रावधानहरूमा व्यापक परिवर्तनहरू भएका छन्। निजामती सेवा ऐन, २०४९ तथा निजामती सेवा नियमावली, २०५० जारी भई तत्पश्चात् भएका संशोधनहरूले निजामती सेवाअन्तर्गतमा रहेका कमी कमजोरीहरूलाई हटाउँदै कर्मचारीहरूको वृत्ति विकासको सम्बन्धमा विगतको तुलनामा विभिन्न सुधारहरू भए तापनि नेपालको निजामती सेवामा मानव संसाधनको व्यवस्थापन अझै स्पष्ट एवं वस्तुपरक हुन सकेको छैन।

निजामती सेवालाई परिणाममुखी तुल्याउनमा कार्यरत कर्मचारीहरूमा विद्यमान कार्यदक्षता एवं सीपले प्रत्यक्ष प्रभाव पार्नेछ। मुलुकमा सुशासनको वातावरणलाई प्रवर्द्धन गर्न निजामती सेवाको परम्परागत नियन्त्रणमुखी भूमिकालाई परिवर्तन गरेर सहजकारी भूमिकातर्फ उन्मुख गराइनुपर्ने हुन्छ। यसैगरी मुलुकमा लोकतान्त्रिक संघीय पद्धतिलाई हासिल गर्नेतर्फ भइरहेका प्रयासहरूलाई समेत आत्मसात् गरी राज्यको प्रशासन संरचनालाई अग्रगामी दिशातर्फ उन्मुख गराउनमा पनि निजामती सेवाको जिम्मेवारी बढ्न गएको छ। मौजुदा स्थितिमा नेपालको निजामती सेवालाई दक्ष, जवाफदेहीपूर्ण, पारदर्शी एवं नतिजाउन्मुख तुल्याउन मानव संसाधनसम्बन्धी प्रभावकारी नीतिहरूको खाँचो महसुस भएको छ। निजामती सेवासम्बन्धी ऐन, नियम तथा कार्यविधिहरूले कर्मचारीहरूलाई निर्देशित गरिएको भए तापनि मानव संसाधन व्यवस्थापनसम्बन्धी नीतिगत अस्पष्टता एवं मार्ग निर्देशनको अभावले नेपालको निजामती सेवा अन्योलग्रस्त रहेको छ। विद्यमान स्थितिमा सुधार गरी निजामती सेवाको कार्य दक्षता, प्रभावकारिता एवं क्षमता अभिवृद्धिको लागि मानव संसाधन नीतिको आवश्यकता एवं औचित्यतालाई प्रस्ट्याउन विगतका प्रयासहरूबारे अध्ययन विश्लेषण गरी उपयुक्त नीतिहरूको सुझाव पेश गर्न यो अध्ययन गरिएको छ।

१.२ अध्ययनको उद्देश्य

प्रस्तुत अध्ययन तथा विश्लेषणको उद्देश्य देहायबमोजिम रहेको छ :

- नेपाल सरकारको निजामती सेवामा हाल उपलब्ध जनशक्तिको विश्लेषण गर्ने,
- नेपालको निजामती सेवामा मानव संसाधन विकास र सोसम्बन्धी नीतिगत प्रावधानहरूको सम्बन्धमा विगतमा भएका प्रयासहरूको समीक्षा गर्ने,
- निजामती सेवामा मानव संसाधन र जनशक्ति विकासका सम्भावनाहरूको पहिचान गर्ने,
- पहिचान गरिएका विकल्पहरूको विश्लेषण गरी नेपाल सरकारको निजामती सेवाको लागि कुन किसिमको मानव संसाधन नीति आवश्यक पर्दछ ? त्यसको निर्व्योला गर्ने ।

१.३ अध्ययनको आवश्यकता र औचित्यता

निजामती कर्मचारीहरूको जनशक्ति विकासका सम्बन्धमा स्पष्ट मार्गचित्रको आवश्यकता पर्नेछ । यसको अभावमा हाल निजामती कर्मचारीहरूको कार्यदक्षतासमेत प्रभावित भइरहेको स्थिति छ । सबैजसो क्षेत्रमा निजामती कर्मचारीहरू संलग्न रहँदा सेवा प्रवाह प्रभावकारी हुन सकिरहेको छैन भने अर्कोतर्फ निजामती कर्मचारीहरूको वृत्ति विकास पनि नतिजाउन्मुख हुन सकेको छैन । उत्प्रेरित निजामती कर्मचारीको आवश्यकता परिपूर्ति गर्न सही दृष्टिकोणसहितको परिणामदायी कार्यमूलक जनशक्तिको आवश्यकता छ । निजामती सेवामा मानव संसाधन नीतिको आवश्यकता एवं औचित्यता सम्बन्धमा विस्तृत अध्ययन विश्लेषण गरी वस्तुनिष्ठ, स्वतन्त्र, समय सापेक्ष सरकारको आवश्यकता अनुकूल एवं सेवाग्राही मैत्री नीतिहरूको सुभावसहितको प्रतिवेदन तयार गराउन यो अध्ययन गरिएको छ ।

१.४ अध्ययन विधि

प्रस्तुत अध्ययन तथा विश्लेषणमा निम्नबमोजिमका विधिहरू अवलम्बन गरिएका छन् :

- विद्यमान कानुनी प्रावधानहरू, आवधिक योजनाहरू, क्षेत्रगत नीतिहरू, प्रशासन सुधार आयोगका प्रतिवेदनहरू र अन्य सन्दर्भ सामग्रीहरूको समीक्षा (अनुसूची- १),
- सरोकारवालाहरूसँगको छलफल तथा अन्तर्क्रिया (अनुसूची- २),
- क्षेत्रगत विज्ञहरूसँगको परामर्श (अनुसूची- २),
- निजामती किताबखानाको अभिलेख विश्लेषण (अनुसूची- ३)
- अन्य केही मुलुकहरूको निजामती सेवामा मानव संसाधनको विकास र तत्सम्बन्धी नीतिहरूको सम्बन्धमा भएको व्यवस्थाको तुलनात्मक अध्ययन,
- नेपालको निजामती सेवामा मानव संसाधनको विकासको निमित्त अत्यावश्यक नीतिहरू पहिचानका लागि विभिन्न सम्भावनाहरूको पहिचान र विश्लेषण ।

१.५ अध्ययनको कार्यक्षेत्र

यस अध्ययन तथा विश्लेषणको कार्यक्षेत्र निम्नानुसार तोकिएको छ :

- निजामती प्रशासनमा हाल उपलब्ध रहेका मानव संसाधन एवं जनशक्तिको स्थिति विश्लेषण,
- विद्यमान नीति नियम एवं कानुनी प्रावधानहरूको विश्लेषणात्मक समीक्षा,
- नेपाल सरकारलाई आवश्यक पर्ने मानव संसाधन र जनशक्ति उपलब्ध गर्ने उपायहरू,
- नेपाल सरकारसँग भइरहेका मानव संसाधन र जनशक्तिको क्षमता अभिवृद्धि गरी सबलीकरण गर्ने प्रभावकारी उपायहरूको व्यवस्था,
- यस विषयमा अन्य मुलुकहरूमा भए गरेको व्यवस्था,
- अन्य सान्दर्भिक विषय ।

१.६ अध्ययनका सीमाहरू

यस अध्ययन कार्यका सीमाहरू निम्नबमोजिम छन् :

- यस अध्ययनमा सार्वजनिक क्षेत्रको समग्र मानव संसाधनलाई नभई निजामती सेवामा मानव संसाधनको व्यवस्थापनलाई मात्र समेटिएको छ,
- अध्ययन कार्यमा विस्तृत प्रश्नावलीहरूको प्रयोग नगरी निजामती सेवामा मानव संसाधनसँग सरोकार राख्ने विभिन्न बुँदाहरूको सन्दर्भमा सरोकारवालाहरूसँगको अन्तरक्रिया तथा छलफललाई आधार मानिएको छ,
- निजामती सेवामा मानव संसाधन व्यवस्थापनको विषयसँग सम्बद्ध अन्तरिम संविधान, निजामती सेवा ऐन तथा निजामती सेवा नियमावली, प्रशासन सुधार आयोग/समितिहरूका प्रतिवेदनहरू र राष्ट्रिय/अन्तर्राष्ट्रिय परिवेशलाई समेत अध्ययन एवं विश्लेषण गरी प्रस्तुत अध्ययन प्रतिवेदन तयार पारिएको छ ।

१.७ प्रतिवेदनको संरचना

प्रस्तुत अध्ययन प्रतिवेदनको संरचना निम्नबमोजिम रहेको छ :

परिच्छेद- १ प्रारम्भिक अध्ययनको उद्देश्य तथा कार्ययोजना

परिच्छेद- २ निजामती सेवामा मानव संसाधन स्थितिको

परिच्छेद- ३ निजामती सेवामा मानव संसाधनका समस्या तथा चुनौतीहरू

परिच्छेद- ४ निजामती सेवा मानव संसाधन नीतिले सम्बोधन गर्नुपर्ने बुँदाहरू

१.८ अध्ययनको समयावधि

यस अध्ययन कार्य २०६७ माघको अन्त्यमा सम्भौता भई कार्यारम्भ भएको चार महिनाभित्र मस्यौदा प्रतिवेदन पेस गरिएको छ । मस्यौदा प्रतिवेदनउपर प्रतिक्रिया प्राप्त भएको सात दिनभित्र अन्तरिम प्रतिवेदन पेस गरिनेछ ।

१.९ अध्ययन टोली

प्रस्तुत अध्ययन तथा विश्लेषण कार्यमा निम्न व्यक्तिहरूको संलग्नता रहेको छ :

- श्री बाल गोविन्द विष्ट- संयोजक
- श्री रवीन्द्र अधिकारी- परामर्शदाता

परिच्छेद- २

निजामती सेवामा मानव संसाधन स्थिति विश्लेषण

२.१ मानव संसाधनको अवधारणा

प्रत्येक संगठनको सुसञ्चालन तथा प्रभावकारी व्यवस्थापनका लागि उपयुक्त सीप, ज्ञान, सिर्जनशीलता र क्षमता भएका मानिसहरूको आवश्यकता पर्नेछ। यसलाई मानव संसाधनको रूपमा परिभाषित गर्न सकिनेछ। मानव संसाधन प्रत्येक संस्थाको लागि एउटा अति महत्वपूर्ण सम्पत्ति हो जसको उपयोगबाट संगठनद्वारा अपेक्षित उपलब्धिहरू हासिल गर्नमा प्रत्यक्ष सघाउ पुग्नेछ। कुनै पनि संगठनका उद्देश्यहरू प्राप्तिका लागि कर्मचारीहरूको क्षमता तथा सिर्जनशीलतालाई अभिवृद्धि गरी अधिकतम उपयोग गर्नुपर्ने हुन्छ। मानव संसाधनको महत्तम उपयोगको निमित्त सोको उचित व्यवस्थापन गर्नुपर्नेछ। यसका लागि मानव संसाधन रणनीतिक योजनाको माध्यमद्वारा संगठनमा कार्यरत जनशक्तिलाई सही दिशातर्फ उन्मुख गराउनुपर्नेछ। संगठनमा मानव संसाधनको विकासको निमित्त मानव संसाधन व्यवस्थापनका विभिन्न अवयवहरूलाई प्रभावकारी ढंगबाट उपयोग गरिनुपर्दछ। मानव संसाधनमा विभिन्न पक्षहरूलाई सही दिशातर्फ क्रियाशील तुल्याउनमा यससम्बन्धी दीर्घकालीन नीति तथा कार्ययोजनाको आवश्यकता पर्नेछ। उपलब्ध मानव संसाधनको उपयोगलाई प्रभावकारी तुल्याउनका लागि मानव संसाधन नीतिको महत्वपूर्ण भूमिका रहनेछ। मानव संसाधन नीति विस्तृत एवं नतिजाउन्मुख हुन सकेमा नै सम्बद्ध संगठनद्वारा लक्षित उद्देश्यहरू हासिल गर्न सम्भव हुनेछ।

२.२ निजामती सेवाको दायरा

नेपालको निजामती सेवामा मानव संसाधन विकास नीतिबारे छलफल गर्नुअघि निजामती सेवाको दायराबारे छलफल गरिनुपर्ने आवश्यकता छ। नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा १२६ को स्पष्टीकरणमा सैनिक अधिकृत वा जवान, सशस्त्र प्रहरी वा प्रहरी कर्मचारीको सेवा वा पद तथा निजामती सेवा वा पद होइन भनी ऐनद्वारा तोकिएको अन्य सेवा वा पदबाहेकका अरू सबै सेवा वा पदलाई निजामती सेवा भनिन्छ भनी उल्लेख गरिएको छ। नेपालको अन्तरिम संविधानकै धारा १५३ मा नेपाल सरकारले मुलुकको प्रशासन सञ्चालन गर्न निजामती सेवा र आवश्यक अन्य सेवाहरू गठन गर्न सक्ने व्यहोरा उल्लिखित छ। यसैगरी निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ३ अनुसार निम्नबमोजिम १० वटा सेवाहरूलाई निजामती सेवा भनिएको छ :

- | | |
|--|---------------------------|
| १) नेपाल आर्थिक योजना तथा तथ्यांक सेवा | २) नेपाल इन्जिनियरिङ सेवा |
| ३) नेपाल कृषि सेवा | ४) नेपाल न्याय सेवा |
| ५) नेपाल परराष्ट्र सेवा | ६) नेपाल प्रशासन सेवा |
| ७) नेपाल लेखापरीक्षण सेवा | ८) नेपाल वन सेवा |
| ९) नेपाल विविध सेवा | १०) नेपाल शिक्षा सेवा |

यस वर्गीकरणअनुसार संसद् सेवा, स्वास्थ्य सेवा, शिक्षक सेवा र अन्य सरकारी कर्मचारीहरूको सेवा निजामती सेवाअन्तर्गत नपर्ने देखिन्छ। तर नेपालको अन्तरिम संविधानको स्पष्टीकरणलाई विचार गर्ने हो भने सैनिक, सशस्त्र प्रहरी वा प्रहरी कर्मचारीको सेवा वा पद तथा निजामती सेवा वा पद होइन भनी तोकिएको अन्य सेवा वा पदबाहेकका अरू सबै सेवा वा पदहरू निजामती सेवाको दायराभित्र पर्ने देखिन्छ। यस आधारमा प्रस्तुत अध्ययन तथा विश्लेषणमा निजामती सेवालार्ई संवैधानिक प्रावधानबमोजिम विस्तारित रूपमा लिइएको छ।

२.३ निजामती सेवाका विशेषताहरू

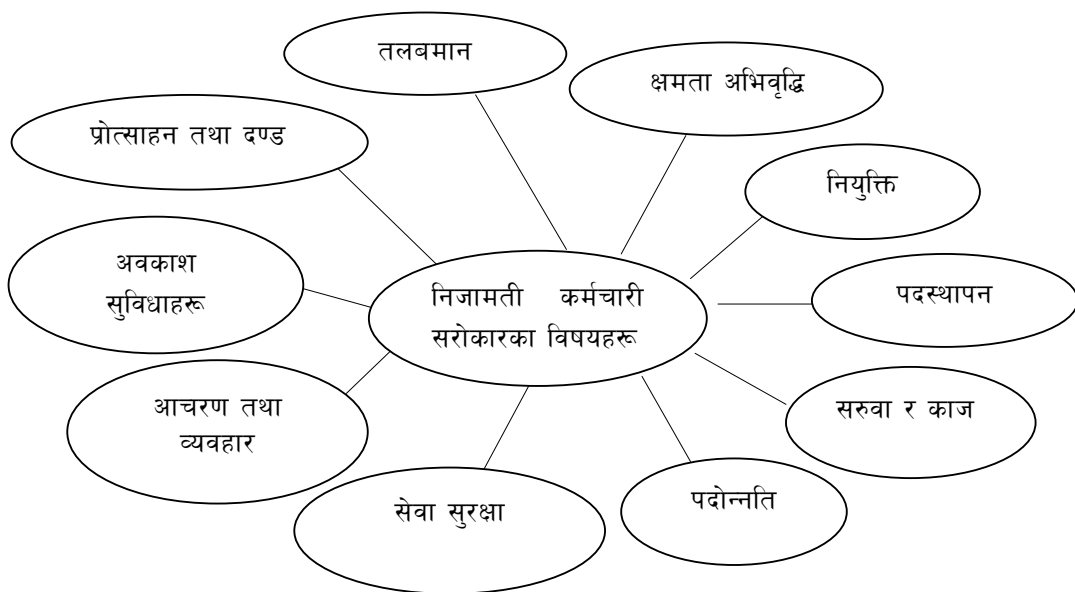
निजामती सेवामा खास विशेषताहरू निहित हुने भएवाट यस सेवाको आफ्नै पहिचान रहनेछ। समग्रतामा निजामती सेवाका खास विशेषताहरू निम्नबमोजिम छन् :

- बेग्लै कानुनी पहिचान,
- स्वतन्त्र एवं सक्षम निकायद्वारा कर्मचारीको छनोट,
- नियुक्तिको निश्चित आधार,
- वृत्ति विकासको अवसर,
- तटस्थता,
- सेवा सर्तको सुनिश्चितता एवं सुरक्षा,
- निवृत्तिभरणको व्यवस्था,
- व्यावसायिकता,
- योग्यता प्रणाली,
- सेवाको स्थायित्व,
- दोहोरो उत्तरदायित्व,
- गैरसैनिक चरित्र।

२.४ निजामती सेवामा सरोकारका विषयहरू

निजामती सेवामा कार्यरत कर्मचारीहरूको व्यवस्थापनका लागि विभिन्न विषयहरू सम्बन्धित हुनेछन्। यी विषयहरू एक अर्कोमा परिपूरक हुन्छन्। सामान्यतया निजामती सेवामा कर्मचारीहरूको सरोकारका प्रमुख विषयहरूलाई निम्नबमोजिमको चित्र- १ द्वारा प्रस्तुतइएको छ।

चित्र- १



माथि उल्लिखित विषयहरू सबैलाई उचित तवरले सम्बोधन गर्न सकेमा नै निजामती सेवामा कार्यरत कर्मचारीहरूको प्रभावकारी व्यवस्थापन गर्नमा सम्भव हुनेछ ।

२.५ मानव संसाधन विकास नीतिको कार्यक्षेत्र

मानव संसाधन विकासको निमित्त उपयुक्त नीतिहरूको आवश्यकता पर्ने हुन्छ । संगठनमा मानव संसाधनको प्रभावकारी व्यवस्थापन गर्न नीतिगत प्रावधानहरू पर्याप्त हुनुपर्नेछ । संगठनको रणनीतिक संगठनात्मक उद्देश्यहरू हासिल गर्नमा मानव संसाधन नीतिले प्रत्यक्ष सघाउ पुऱ्याउनेछ । स्पष्टताका साथ भन्नुपर्दा मानव संसाधन नीतिले निम्नबमोजिमका बुँदाहरूलाई उचित सम्बोधन गर्नुपर्नेछ :-

- सही व्यक्तिहरूको प्राप्ति,
- सही व्यक्तिहरूलाई सही पद एवं स्थानमा जिम्मेवारीका साथ पदस्थापन,
- संगठनको लागि आवश्यक पर्ने सही सीपहरूको उपलब्धता,
- कर्मचारीहरूबाट सही आचरण तथा व्यवहारको प्रदर्शन,
- कर्मचारीहरूको सही ढंगबाट वृत्ति विकास ।

कुनै पनि संगठनले मानव संसाधन नीति तर्जुमा गर्दा माथि उल्लेख भएबमोजिमका बुँदाहरूलाई विशेष रूपमा ख्याल गर्नुपर्ने हुन्छ । यसका निमित्त मानव संसाधन नीतिमा निम्न विषयहरूलाई समेटिनुपर्दछ :

- (क) मानव संसाधन योजना प्रक्रिया,
- (ख) मानव संसाधनको प्राप्ति, पदस्थापन तथा उपयोग,
- (ग) तालिम तथा छात्रवृत्ति,

- (घ) कार्य विश्लेषण,
- (ङ) नेतृत्व विकास,
- (च) पदोन्नति,
- (छ) सरुवा तथा काज,
- (ज) उत्प्रेरणा (वित्तीय/गैरवित्तीय),
- (झ) सेवा निवृत्ति ।

२.६ नेपालमा निजामती सेवामा मानव संसाधनको सम्बन्धमा विगतको प्रयास

२.६.१ प्रशासन सुधार आयोग/समितिहरूको प्रतिवेदन

विगतमा समय समयमा गठन भएका विभिन्न प्रशासन सुधार आयोग/समितिहरूले नेपालको निजामती सेवालार्इ चुस्त एवं दुरुस्त बनाउने उद्देश्यले आ-आफ्ना प्रतिवेदनमा मानव संसाधन विकास सम्बन्धमा गरेका सिफारिसहरूको सारांश निम्नअनुसार छः :

२.६.१.१ प्रशासकीय पुनर्गठन समिति २००९ (बुच कमिसन)

यस समितिको गठन नेपालको तत्कालीन प्रशासन व्यवस्थालार्इ आधुनिकीकरण गर्ने क्रममा पहिलो प्रयास हो । यस समितिले विभिन्न मन्त्रालय तथा कार्यालयहरूको संरचनात्मक पुनर्गठनलगायत निजामती सेवालार्इ चुस्तदुरुस्त बनाउने हेतुले मानव संसाधन विकासका लागि प्रमुख रूपले निम्न क्षेत्रहरूमा सुधार गर्न सिफारिस गरेको पाइन्छ ।

- (क) लोक सेवा आयोगको परामर्शबाट मात्र सबै प्रकारका निजामती कर्मचारीहरूको नियुक्ति हुनुपर्ने ।
- (ख) कर्मचारी छनोट समिति गठन गरी कार्यरत कर्मचारीको उनीहरूको योग्यता र कार्यक्षमताका आधारमा छनोट गर्ने र अनावश्यक कर्मचारीको काँटछाँट गर्ने ।
- (ग) कर्मचारीको तलब सुविधामा लोक सेवा आयोगले पुनरावलोकन गर्ने र कर्मचारीहरूको तलब सुविधालार्इ समसामयिक रूपले समायोजन गर्ने ।
- (घ) सबै तहका कर्मचारीहरूलार्इ तालिममा समाहित गरी तिनको कार्यदक्षता वृद्धि गर्ने ।
- (ङ) विद्यमान पन्ध्र तहमा रहेका कर्मचारीलार्इ घटाएर चार तहमात्र कायम गर्ने ।
- (च) हाजिर गोश्वारामा अड्डा जाँच खारेज गर्ने र विभागीय प्रमुखलार्इ जिम्मेवारी सुम्पने ।
- (छ) निजामती सेवा नियम, आर्थिक नियम र कोषसम्बन्धी नियम अविलम्ब बनाई लागू गर्ने ।

२.६.१.२ प्रशासन पुनर्गठन योजना आयोग २०१३ (टंकप्रसाद आयोग)

परम्परागत रूपमा रहिआएको नेपालको निजामती सेवालाई आधुनिकीकरण गर्ने र मुलुकले अँगालेको विकास कार्यक्रमहरूलाई सक्षम एवं सुदृढ ढंगले लागू गर्न सक्ने प्रशासनिक संरचना खडा गर्न यस आयोगका सिफारिसहरू निकै महत्वपूर्ण ठानिन्छन् । निजामती सेवाअन्तर्गत विभिन्न सेवाहरू जस्तै- प्रशासन, वैदेशिक, शिक्षा, इन्जिनियर, स्वास्थ्य, वन, कृषि र न्याय सेवा गठन गर्न यस आयोगले सिफारिस गरेको थियो । लोक सेवा आयोगको सुदृढीकरण, प्रशासकीय प्रशिक्षण केन्द्रको स्थापना, निजामती सेवा पुनर्गठन आदिजस्ता महत्वपूर्ण कार्यहरू यही बेला सुरु भएको थियो । निजामती सेवा ऐन तथा नियमावली पहिलोपल्ट २०१३ मा जारी भएको थियो । यसै समयमा नेपाल प्रशासन सेवा नियम २०१३, नेपाल न्याय सेवा र प्रशासन सेवा (गठन) नियमहरू पनि लागू भएका थिए । समग्र रूपमा निजामती सेवालाई कानुनी एवं वैधानिक रूपमा सशक्त एवं सुदृढ गर्ने क्रममा यस आयोगले मानव संसाधन विकासको क्षेत्रमा गरेको मुख्य सिफारिसहरू निम्नअनुसार छन् :

- (क) जनप्रशासन संस्थाको गठन भई पाँच सय कर्मचारीलाई तत्काल तालिमको बन्दोबस्त गरिएको ।
- (ख) प्रशासकीय दृष्टिबाट नेपाललाई ७ वटा क्षेत्र ३२ जिल्ला, ७८ उपजिल्ला र १६८ ब्लक र ग्राम पञ्चायतमा विभाजन गर्न सिफारिस गरिएको ।
- (ग) निजामती सेवाका कर्मचारीहरूको नियुक्ति, सरुवा, पदोन्नति, विदा, अवकाशजस्ता सेवा सर्तहरू एवं सुविधासम्बन्धी निश्चित मापदण्डको कानुनी व्यवस्था भएको ।
- (घ) कर्मचारीहरूको नयाँ तलबमानका आधारहरूको सिफारिस गरिएको ।
- (ङ) प्रशासन सुधारसम्बन्धी उच्चस्तरीय एवं शक्ति सम्पन्न आयोग गठन गरी प्रशासन सुधारसम्बन्धी विविध पक्षलाई निरन्तरता दिँदै यसको संस्थागत विकास गर्ने प्रयास गरिएको ।
- (च) राजपत्राङ्कित तहमा विभिन्न नौ वटा सेवा समूहको सिर्जना गर्न सक्ने कानुनी व्यवस्था भएको ।
- (छ) समग्र निजामती सेवालाई कानुनी रूपमा सशक्त एवं सुदृढ गर्ने व्यवस्था भएको ।
- (ज) नयाँ तलबमानको सिफारिस गरिएको ।
- (झ) लोक सेवा आयोगलाई अझ बढी क्रियाशील बनाइएको ।
- (ञ) पञ्चवर्षीय योजना कार्यान्वयन गर्न आवश्यक कर्मचारीको नियुक्तिलगायत अन्य व्यवस्था गर्न प्रशासकीय समिति गठन गर्न सिफारिस भएको ।

२.६.१.३ प्रशासन सुधार आयोगको प्रतिवेदन २०२५ (वेदानन्द झा आयोग)

यस कमिसनले निजामती सेवालाई सुदृढ गर्दै जाने क्रममा कर्मचारी प्रशासन सम्बन्धमा निम्न सिफारिसहरू मुख्य रूपमा गरेको पाइन्छ :

- (क) कर्मचारी प्रशासनको परिभाषा गरी यसभित्र नियुक्ति, सरुवा, बढुवा, कामको वर्गीकरण र विभाजन, पदको वर्गीकरण, अवकाश र निवृत्तिभरण, आचारण, विभागीय कारबाही र कर्मचारीहरूलाई दिने सुविधा इत्यादि विषयहरूलाई समावेश गर्ने ।
- (ख) प्रत्येक श्रेणी र श्रेणीभित्रको पदको पद वर्गीकरण गर्ने र पदहरू निर्धारण गर्ने ।
- (ग) सेवा विवरणको व्यवस्था मिलाउने ।
- (घ) निजामती सेवाका पदहरूमा लोक सेवा आयोगको सम्बन्धित नियमानुसार मात्र नियुक्ति र सरुवा र बढुवा गर्ने र राजनीतिक नियुक्ति बन्द गर्ने ।
- (ङ) सार्वजनिक पदमा कुनै पनि तहमा नियुक्ति गर्दा लोक सेवा आयोगको निर्धारित नीति नियमभित्र रही गर्ने ।
- (च) विशिष्ट श्रेणीका पदहरूलाई सातसात वर्षको सावधिक पद कायम गर्ने र यस पदमा रहेका अधिकृतले आफ्नो पदमा रहेको बेलासम्म माथिल्लो श्रेणीमा पदोन्नति हुन नसके निजलाई अनिवार्य अवकाश दिने ।
- (छ) प्राविधिकहरूलाई प्राविधिक काममा बाहेक विभागीय प्रशासनमा काम लगाउने प्रवृत्ति हटाउने ।
- (ज) अदालतबाट दोषी नठहर्‍याई कुनै पनि कर्मचारीलाई भविष्यमा अयोग्य ठहरिने गरी हटाउने नहुने ।
- (झ) माथिल्लो श्रेणीमा पदोन्नतिको लागि योग्यता निर्धारण गर्दा अनुभवलाई उचित स्थान दिने ।
- (ञ) सबै प्रकारका कर्मचारीहरूको र प्रत्येक स्तरको संगठनको काम, कर्तव्य र उत्तरदायित्व स्पष्ट निर्धारण गर्ने ।
- (ट) कर्मचारीहरूको आचारसंहिता तयार गर्ने र लागू गर्ने ।
- (ठ) कर्मचारीको कार्यक्षमता बढाउन प्रोत्साहित पुरस्कारजस्ता विषयहरूमा समुचित व्यवस्था गर्ने र नि.से.नि. बमोजिम निष्पक्ष तथा निर्भीक रूपमा काम गर्ने वातावरण सृजना गर्ने ।
- (ड) प्रशासकीय कानून र प्रशासकीय अदालतको व्यवस्था गर्ने ।
- (ढ) निजामती सेवामा नियुक्ति गर्दा निम्न कुराहरूमा ध्यान दिने :

- १) सेवाको राजपत्रांकित तृतीय श्रेणीमा मात्र खुला प्रतियोगिताको आधारमा लोक सेवा आयोगले नयाँ नियुक्ति गर्ने । यसका लागि २५ प्रतिशत पदहरू बहुवाको लागि छुट्याउने ।
- २) सेवाको माथिल्लो श्रेणीमा पदोन्नति गर्दा लोक सेवा आयोगको सिफारिसमा मात्र गर्ने ।
- ३) यसैगरी सेवा प्रवेशको निमित्त उमेरको हद, आवश्यक न्यूनतम योग्यता, सरुवाका आधारहरू, कार्यक्षमताका आधारहरू आदि तोकिएको ।

२.६.१.४ प्रशासन सुधार आयोगको प्रतिवेदन २०३२/३३ (भेषबहादुर थापा आयोग)

बहदो विकास आयोजनाहरूको परिमाण, यसका विविधता र जटिलताले गर्दा निम्त्याएको बहदो विशेषज्ञता, व्यावसायिक सीप र निपुणताको आवश्यकताले गर्दा निजामती सेवालाई विकासमूलक, सृजनात्मक र उच्च मनोबलतिर डोच्याउनुपर्ने आवश्यकता औल्याउँदै आयोगले विभिन्न क्षेत्रमा आवश्यक दक्ष जनशक्तिको अलावा विद्यमान जनशक्तिको अत्यधिक उपयोग गर्नको लागि आवश्यक जनशक्तिको वृत्ति विकासमा विशेष ध्यान दिनुपर्ने महसुस गरी यस क्षेत्रमा निम्न सिफारिसहरू गरेको छ :

- (क) प्रशासनलाई विकासको साँचोमा ढाल्न र आधुनिकीकरण गर्न केन्द्रीयस्तरको विद्यमान कार्य सम्पादन विधिमा आमूल परिवर्तन गर्नुपर्ने ।
- (ख) अधिकृतमूलक कार्यविधिका लागि आवश्यक पर्ने सहायकहरूलाई विभिन्न विषयहरूमा प्रशासकीय प्रतिष्ठानबाट तालिम दिने प्रबन्ध गर्ने ।
- (ग) अनुभवका आधारमा क्षेत्रीय र जिल्ला तहहरूमा पनि सुपरिवेक्षक भूमिका सबै अधिकृतहरूलाई छुट्टाछुट्टै काम दिने ।
- (घ) सचिव तहबाट अन्तिम निर्णय हुने कार्यहरूमा टिप्पणी उठाई पेस गर्ने प्रचलन बन्द गर्ने ।
- (ङ) कर्मचारीहरूको मनोबल उच्च गर्न उनीहरूको वृत्ति विकासतर्फ ध्यान दिने ।
- (च) सामान्य प्रशासन र अन्य क्षेत्रहरूमा कार्यबोझ सेवा वा उत्पादनको अनुपातमा पद सृजना गर्ने पद्धति अपनाउने ।
- (छ) हचुवा किसिमले जुनसुकै बेला दरबन्दी माग गर्ने प्रचलनलाई अन्त्य गरी सम्पूर्ण कार्यक्रम तथा परियोजनाहरूलाई वार्षिक रूपमा आवश्यक पर्ने जनशक्ति अनुमान गरी बजेट तर्जुमाकै बेला निर्धारण गर्ने ।
- (ज) विकास आयोजनाहरू सञ्चालन गर्ने मन्त्रालयहरूमा प्राविधिक कर्मचारीहरूको पुल दरबन्दी स्थापना गर्ने ।

- (भ) प्राविधिक जनशक्ति जस्तै- डाक्टर, इन्जिनियर आदि पदहरू पूर्ति गर्न लोक सेवा आयोगले सबै अधिकार सेवासम्बन्धी मन्त्रालयहरूलाई प्रत्यायोजन गर्नु उपयुक्त हुने ।
- (ज) सहायक स्तरका कर्मचारीहरू नियुक्ति गर्दा लोक सेवा आयोगको अञ्चल कार्यालयहरूमा सबै अधिकार प्रत्यायोजन हुनुपर्ने ।
- (ट) विभिन्न सेवामा कार्यरत कर्मचारीहरूको सेवाभित्रको विशेषज्ञताको आधारमा विभिन्न समूहहरू कायम गर्ने । यस प्रकारको समूह विभाजन गर्दा समूहभित्रै वृत्ति विकासका प्रक्रियाहरू र कार्यमूलक आधार निर्धारण गर्ने ।
- (ठ) कुनै पनि सार्वजनिक पदमा राजनीतिक नियुक्ति नगर्ने ।
- (ड) वर्तमान मूल्य वृद्धि र जीवन निर्वाह खर्चलाई दृष्टिगत गर्दै कर्मचारीको तलब वृद्धि नियमित रूपले गर्दै जाने ।
- (ढ) यसरी निर्धारित तलब स्केल प्रत्येक दुई वर्षमा पुनरावलोकन गर्ने र अद्यावधिक गर्ने ।
- (ण) प्रत्येक अधिकृतस्तरको सुपरिवेक्षकलाई आफूमुनिका कर्मचारीले असल काम गरेकोमा पुरस्कार दिन वा कदर गर्न र खराब काम गरेकोमा दण्ड सजाय गर्न सक्ने गरी निजामती सेवा ऐन र नियमहरूमा संशोधन गर्ने ।
- (त) वर्तमान कार्यसम्पादन मूल्यांकन पदोन्नतिको बेलामा मात्र भर्ने प्रथाको अन्त्य गर्ने । यस कार्यलाई नियमित रूपमा कर्मचारीहरूको कार्यकलापको नापजाँच गर्ने पद्धतिको रूपमा विकास गर्ने र आस र त्रासको वातावरण सृजना गर्ने ।
- (थ) सबै सेवाअन्तर्गतका समूहलाई ध्यानमा राखी सेवा सेवाको आफ्नै पदोन्नति पद्धति लागू गर्ने ।
- (द) संगठनको कार्य प्रक्रियाअनुरूप कर्मचारीहरूलाई चुस्त एवं दुरुस्त बनाउन समसामयिक तालिम व्यवस्था गर्ने ।

२.६.१.५ प्रशासन सुधार आयोगको प्रतिवेदन २०४८ (गिरिजाप्रसाद कोइरालाको अध्यक्षतामा)

निजामती सेवालाई बढी सक्षम, उत्प्रेरित र जवाफदेहीपूर्ण बनाउन कर्मचारी प्रशासनसम्बन्धी नियुक्ति, सरुवा, पदस्थापन र पदोन्नति व्यवस्थामा विद्यमान कमी कमजोरीहरू हटाएर कर्मचारीको मनोबल बढाई प्रजातन्त्र तथा विकासका मागहरू पूरा गर्न कर्मचारी प्रशासनलाई सक्षम बनाउनु आवश्यक ठानी आयोगले निम्न सुझावहरू प्रस्तुत गरेको थियो । प्रस्तुत सुधारहरूलाई दीर्घकालीन र तत्काल गर्नुपर्ने कार्यहरू छुट्याइएको छ ।

दीर्घकालीन व्यवस्थाअन्तर्गत गर्नुपर्ने सुधारका विषयहरू निम्नअनुसार छन् :

- (क) निजामती सेवामा हाल रहेको राजपत्रांकित र राजपत्र अनंकित सेवाको विभेद तथा विभिन्न श्रेणीहरूको वर्गीकरण समाप्त गरी एकीकृत निजामती सेवाको व्यवस्था गर्ने ।

- (ख) एकीकृत निजामती सेवा प्रणालीअन्तर्गत गरिने विभिन्न स्तर र प्रकारका कामअनुसार निश्चित संख्यामा छुट्टै तलब स्केल भएका कामहरू कायम गर्ने ।
- (ग) कामको प्रकृति जिम्मेवारीको स्तर तथा पदको लागि चाहिने योग्यताको आधारमा विभिन्न पदहरूलाई विभिन्न तहमा वर्गीकृत गर्ने ।
- (घ) विभिन्न तह र समूहका कर्मचारी पूर्ति गर्न नियुक्ति, पदास्थापन, कार्य सम्पादन मूल्यांकन र पदोन्नतिजस्ता कार्यहरूलाई व्यवस्थित गर्ने ।
- (ङ) समान प्रकृतिको काम र समान विषयको योग्यता आवश्यक हुने पदहरूको विशेषज्ञताको आधारमा समूह गठन गर्ने ।
- (च) उच्च व्यवस्थापन स्तरका पदहरूलाई समूहबद्ध नगरी दर्जामूलक बनाउने ।

तत्काल गर्नुपर्ने सुधारहरू

- (क) विशेषज्ञता र अनुभव प्राप्त विशेषज्ञताहरूलाई एकीकृत गरी उनीहरूको ज्ञान, सीप र अनुभवको सदुपयोग गर्ने ।
- (ख) प्रशासन सेवालार्इ अभि विकसित गर्ने उद्देश्यले हाल भइरहेका समूहहरूको अतिरिक्त प्रशासन सेवामा आर्थिक समूह, कूटनीतिक समूह र राजस्व समूह गठन गर्ने ।
- (ग) हाल निजामती सेवामा विद्यमान विभिन्न पदहरूले गर्दै आएका कामहरूको दीर्घकालीन व्यवस्थाका लागि उच्च व्यवस्थापन स्तर, पेसाविद् स्तर र सहयोगी स्तर गरी तीन स्तरमा विभाजन गर्ने ।
- (घ) राजपत्रांकित स्तरको निजामती सेवाको प्रत्येक श्रेणीमा पहिलो र दोस्रो तह कायम गर्ने ।
- (ङ) सबै सेवाका कर्मचारीलाई उच्च व्यवस्थापनको माथिल्लो तहसम्म पुग्ने व्यवस्था गर्ने ।
- (च) निजामती सेवाहरूको विशिष्ट श्रेणीहरूमा बाहेक पद सिर्जना श्रेणीगत रूपमा गर्ने ।
- (छ) राजपत्रांकित श्रेणीका विभिन्न तहको लागि अलग अलग तलब स्केलको निर्धारण गर्ने र तलब स्केलभित्रको वार्षिक वृद्धिलाई कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूल्यांकनसँग आबद्ध गर्ने ।
- (ज) प्रशासन सेवाका राजपत्रांकित तृतीय श्रेणीमा नयाँ भर्ना हुने कर्मचारीहरूलाई प्रशासनका सैद्धान्तिक र व्यावहारिक पक्षहरूसँग परिचित गराउन एक वर्षको तालिमको व्यवस्था गराउने ।

- (भ्र) तालिमपछि पदास्थापन गर्दा निजको शैक्षिक योग्यता र सेवा प्रवेश तालिममा हासिल गरेको उपलब्धिको आधारमा उपयुक्त मन्त्रालयमा पदास्थापन गर्ने ।
- (ज) अन्य सबै सेवाहरूका सहायक स्तरका कर्मचारीहरूलाई प्रशासनका विविध पक्ष, सिद्धान्त र व्यवहारसम्बन्धी तालिम दिने ।
- (ट) सम्बन्धित सेवा समूहका कर्मचारीहरूलाई सम्भव भएसम्म केन्द्रीय एवं कार्यस्थलको अनुभव दिलाउने उद्देश्यले केन्द्रीयस्तरबाट कार्यस्थलमा र कार्यस्थलबाट केन्द्रीयस्तरमा पालोपालो गरी स्थानान्तरणको व्यवस्था गर्ने । यसरी स्थानान्तरण गर्दा सामान्यतः तीन वर्ष नपुगी नगर्ने र यसका लागि खास समय निर्धारण गर्ने ।
- (ठ) वर्तमान पदोन्नति व्यवस्थामा सुधार गर्ने र कार्यक्षमताका आधारमा पदोन्नति व्यवस्था अपनाउने ।
- (ड) कार्यक्षमताको आधारमा पदोन्नति पद्धति सुरु गर्न कर्मचारीलाई उनीहरूको मूल्यांकन निष्पक्ष रूपमा हुन्छ भन्ने विश्वास दिलाउने ।
- (ढ) पदोन्नतिका लागि सिफारिस गर्दा ज्येष्ठता, शैक्षिक योग्यता, विशेष तालिम र कार्यसँग सम्बन्धित अन्य प्रतिभालाई आधार बनाउने ।
- (ण) कार्यक्षमता मूल्यांकनका लागि तयार भएका फारामहरू कामको गुणस्तर भल्काउन सक्ने देखिँदैनन् । तसर्थ सम्पादन गर्नुपर्ने कामको गुणस्तर भल्काउन सक्ने कार्यसम्पादन मूल्यांकन फारामको विकास गर्ने र कार्यसम्पादन मूल्यांकनलाई वस्तुगत बनाउने ।
- (त) निजामती सेवालाई बढी सक्षम, उत्प्रेरित तथा जवाफदेहीपूर्ण बनाउन कार्यरत कर्मचारीहरूमा सेवा सुरक्षाको भावना जगाउने ।
- (थ) निजामती कर्मचारीको स्वैच्छिक अवकाशको व्यवस्थालाई बढी आकर्षित बनाउन अवकाश प्राप्त गरेपछि पाउने निवृत्तिभरण र उपादनका व्यवस्थाहरूमा सामञ्जस्य र एकरूपता ल्याउन निजामती सेवा ऐनमा आवश्यक व्यवस्था गर्ने ।
- (द) विशिष्ट श्रेणीबाहेक अन्य सबै श्रेणीका पहिलो तहमा लगातार चार वर्ष सन्तोषजनक सेवा गर्नेलाई दोस्रो तहमा तह वृद्धि गर्ने । तर कार्यसम्पादन मूल्यांकनअनुसार राम्रो काम गर्नेलाई कामको उत्कृष्टताअनुसार दुई वा तीन वर्षमै पनि तह वृद्धि गर्न सकिने ।
- (ध) विशिष्ट श्रेणीको पहिलो तहमा हुने पदोन्नतिको लागिबाहेक प्रत्येक श्रेणीको दोस्रो तहमा कम्तीमा तीन वर्ष सेवा गर्ने कर्मचारीहरू माथिल्लो श्रेणीको पहिलो तहमा पदोन्नतिको लागि ग्राह्य हुने ।

- (न) सरकारी वा गैरसरकारी क्षेत्रबाट योग्यता तथा अनुभव प्राप्त व्यक्तिहरूलाई पनि सरकारी सेवामा प्रवेश गर्न सुविधा होस् भन्ने उद्देश्यले द्वितीय श्रेणीका रिक्त पदहरूमध्ये बीस प्रतिशतमा खुला प्रतियोगिताको आधारमा लोक सेवा आयोगको सिफारिसमा नियुक्ति गर्ने ।
- (प) निजामती सेवालाई नेतृत्व प्रदान गर्न सक्ने इमान्दार कर्मचारीहरू मध्येबाट उच्च व्यवस्थापन स्तर गठन गर्ने ।
- (फ) उच्च व्यवस्थापन स्तरमा जुनसुकै सेवाको द्वितीय श्रेणीको दोस्रो तहमा कम्तीमा ३ वर्ष काम गर्ने कर्मचारी प्रशासन सेवाको प्रथम श्रेणीको पहिलो तहमा पदोन्नतिको लागि गाह्य हुने ।
- (ब) उच्च व्यवस्थापन स्तरमा नजाने पेसाविद् स्तरका कर्मचारीहरूलाई आफ्नै पेसामा वृत्ति विकासका समुचित अवसरहरू उपलब्ध गराउन प्राविधिक सेवाका विशिष्ट श्रेणीमा पनि प्रथम श्रेणीका पदहरू सिर्जना गर्ने ।
- (भ) नयाँ भर्ना हुने सम्पूर्ण कर्मचारीहरूलाई सेवा प्रवेश तालिम दिने ।
- (म) सम्बन्धित सेवा समूहभित्रका राजपत्रांकित द्वितीय र तृतीय श्रेणीका कर्मचारीहरूले अनिवार्य रूपमा एकपटक पहाड र एकपटक तराईका जिल्लाहरूमा काम गर्नुपर्ने ।
- (य) निजामती कर्मचारीको सेवा अवधि सरकारको इच्छाअनुसार हुनेछ, भन्ने प्रावधान रहेको निजामती सेवा ऐनको दफा (५) लाई खारेज गर्ने ।
- (र) सरकारले २० वर्षे सेवा अवधिक पुगेका निजामती कर्मचारीलाई अवकाश दिन सक्ने प्रावधान रहेको नियमावलीको नियम (७) (१) को नियम (३) खारेज गर्ने ।
- (ल) कर्मचारीलाई पर्चा खडा गरी सेवाबाट हटाउन वा बर्खास्त गर्न सकिने प्रावधानलाई खारेज गर्ने ।
- (श) कर्मचारीले पाउने उपदानको अधिकतम सीमा हटाउने । (निजामती सेवाका सम्पूर्ण पदहरूका कर्मचारीहरूले गर्नुपर्ने कार्यहरू समावेश गरी कार्य विवरण अनिवार्य रूपमा तयार गर्ने ।
- (ष) कार्य विवरण तयारीसँगै अधिकार प्रत्यायोजन गर्ने र अधिकार कार्य विवरणमा समावेश गर्ने ।
- (स) मन्त्रालय, विभाग र कार्यालयहरूले महाशाखा, शाखा तथा इकाईहरूको प्रमुखहरूको काम कर्तव्य र उत्तरदायित्वसमेत स्पष्ट रूपमा भल्कने गरी कार्यालय दिग्दर्शनसमेत तयार गरी प्रकाशमा ल्याउने । अन्य कार्यालयहरूले प्रत्येक तहका कर्मचारीहरूको काम, कर्तव्य र अधिकार स्पष्ट रूपमा तोकी सोही अनुसार गराउने ।
- (ह) सरकारले हाल गरिरहेको औचित्य र आवश्यकतामाथि पुनरावलोकन गरी अनावश्यक कार्यहरू छाड्दै जाने ।
- (क्ष) मन्त्रालयहरूमा कामको तह घटाउने ।
- (त्र) राष्ट्रियस्तरमा तालिम र विकासको लागि नीतिगत व्यवस्था, मार्गदर्शन, समन्वय, स्रोतको व्यवस्थापन, संस्थागत विकास गर्न मानव स्रोत विकास परिषद्को गठन गर्ने ।

- (ज) सम्पूर्ण सार्वजनिक सेवालाई समेट्ने गरी राष्ट्रिय तालिम तथा विकास नीति तर्जुमा गरी कार्यान्वयन गर्ने ।
- (ज१) आफ्नो मातहतका कर्मचारीहरूको तालिम र विकासका लागि कार्य संगठनका कार्यकारी प्रमुख र सबै सुपरिवेक्षकहरू जिम्मेवार हुने ।
- (ज२) राजपत्रांकित कर्मचारीहरूको सम्पत्ति विवरण अद्यावधिक गर्ने तथा अनुगमन गर्ने कार्य सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले गर्ने । त्यसैगरी विशिष्ट श्रेणीका कर्मचारीहरूको मन्त्रपरिषद् सचिवालयले र राजपत्र अंकित कर्मचारीहरूको सम्बन्धित मन्त्रालय वा विभागले गर्ने व्यवस्था मिलाउने ।

२.६.१.६ प्रशासन पुनर्संरचना आयोग, २०६५

निजामती प्रशासनलाई जनउत्तरदायी, सक्षम, निष्पक्ष, पारदर्शी तथा संघीय प्रणाली अनुरूप तुल्याउने उद्देश्य राखी नेपाल सरकारले २०६५ मार्गमा सामान्य प्रशासन मन्त्रीको अध्यक्षतामा प्रशासन पुनर्संरचना आयोग गठन गरेको छ । यस आयोगले संघीय लोकतान्त्रिक शासन व्यवस्था अनुरूप नेपालको सार्वजनिक प्रशासनलाई रूपान्तरण गर्नमा नेपालको सार्वजनिक प्रशासन (नेपाली सेना र सशस्त्र प्रहरी बलबाहेक) को अध्ययन गरी समग्र सुधारका लागि सुझाव र सिफारिससहितको प्रतिवेदन पेस गर्ने जिम्मेवारी पाएको छ । लम्बिँदो राजनीतिक संक्रमणताको कारणले गर्दा राज्य पुनर्संरचनाअन्तर्गत संघीयताको स्वरूप स्पष्ट भइनसकेको मौजूदा स्थितिमा यस आयोगले सार्वजनिक प्रशासन सुधारका विषयहरूमा अध्ययन तथा विश्लेषण गरी प्रतिवेदनहरू तयार गर्ने कार्यहरू गरी आएको छ । २०६७ आषाढसम्मको अवधिमा प्रशासन पुनर्संरचना आयोगद्वारा निम्न विषयहरूको प्रतिवेदनलाई प्रकाशन गरी सार्वजनिक गरिएको छ ।

- सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा सुधार,
- निजामती सेवाको क्षमता अभिवृद्धि,
- राष्ट्र सेवकहरूको तलब सुविधा,
- निजामती सेवामा तालिम,
- निजामती सेवामा ट्रेड युनियनको भूमिका,
- महानगरीय प्रहरीको सुदृढीकरण,
- भूमिसुधार तथा व्यवस्था मन्त्रालयअन्तर्गतमा निकायहरूको संगठनात्मक सुदृढीकरण ।

२.६.२ प्रशासन सुधार आयोग/समितिहरूको प्रतिवेदनहरूको कार्यान्वयन स्थिति

विगतमा गठन गरिएका विभिन्न प्रशासन सुधार आयोग/समितिहरूद्वारा पेस गरिएका प्रतिवेदनहरूको कार्यान्वयन स्थिति विशेष गरेर निजामती सेवामा मानव संसाधनसँग सरोकार राख्ने सिफारिसका बुँदाहरूको कार्यान्वयन स्थिति निम्नअनुसार देखिन्छ :

वि.सं. २००९ मा बुच समितिले पेस गरेको सुझावहरूले नेपालको राणाकालीन प्रशासनिक संरचनालाई आधुनिकीकरण गरी नयाँ संरचनातर्फ रूपान्तरण गर्नमा आधार प्रस्तुत गरेको थियो। तर तत्कालीन संक्रमणकालीन अवस्था र पूर्णतया विदेशी टोलीको अध्ययन विश्लेषणको आधारमा सिफारिस गरिएका कतिपय सिफारिसका बुँदाहरू नेपालको सन्दर्भमा अनुपयुक्त भएकोले कार्यान्वयनमा आउन सकेनन्।

२०१३ सालमा तत्कालीन प्रधानमन्त्री टंकप्रसाद आचार्यको अध्यक्षतामा गठित प्रशासन सुधार योजना आयोगका सिफारिसहरू धेरै हदसम्म कार्यान्वयन भएको पाइन्छ। प्रधानमन्त्री स्वयम् नै आयोगको अध्यक्ष भएकोले यसका सिफारिसहरूलाई तत्काल कार्यान्वयन गर्नमा बल मिल्न गएको हो। यस आयोगका सिफारिसबमोजिम लागू गरिएको निजामती सेवा ऐन तथा नियमावलीले नेपालको निजामती सेबालाई लामो समयसम्म मार्गनिर्देशन गर्न सकेको थियो। यसका साथै आयोगको सिफारिसबमोजिम सार्वजनिक प्रशासनसँग सरोकार राख्ने अन्य कतिपय विषयहरू जस्तै संगठन तथा व्यवस्थापन (Organization and Management- O & M) कार्यालयको स्थापना, कर्मचारी तालिमको लागि सार्वजनिक प्रशासन प्रतिष्ठान (Institute of Public Administration) को व्यवस्था, लोकसेवा आयोगको सिफारिसमा निजामती सेवामा प्रवेश र सचिवालय दिग्दर्शनको व्यवस्था आर्थिक प्रशासनसम्बन्धी कार्यविधिहरूमा सुधारजस्ता कार्यहरू भएका थिए।

२०२५ सालको वेदानन्द झाको प्रशासन सुधार आयोगले पेस गरेको प्रारम्भिक प्रतिवेदन, मध्यावधि प्रतिवेदन र अन्तिम प्रतिवेदनले नेपालको तत्कालीन सार्वजनिक प्रशासनका विविध पक्षहरूलाई समेटेको हुँदा त्यस बेलाको सार्वजनिक प्रशासनलाई सुदृढ गर्न स्पष्ट मार्ग निर्देशन गरेको थियो। वि.सं. २०२५ को प्रशासन सुधार आयोगको प्रतिवेदनले नीतिगत कुराहरूका बढी जोड दिएको हुँदा सुधारका विषयहरूलाई समेटेर बुँदागत आधारमा विषयगत नीतिहरू निर्माणमा सघाउ पुग्न गएको देखिन्छ। यस आयोगले दिएका सुझावहरूमा मन्त्रालयहरूको संख्या घटाउने, नयाँ कार्यालयहरू खोल्नमा जोड नदिने, प्रमुख जिल्ला अधिकारीलाई तत्कालीन जिल्ला पञ्चायत सदस्य सचिवको जिम्मेवारीबाट हटाउने, एकीकृत निजामती सेवाको व्यवस्था, निजामती सेवामा पद वर्गीकरण लागू गर्ने, उच्चस्तरको कर्मचारीको सेवा अवधि तोक्ने, विकेन्द्रीकरणको सिद्धान्तअनुसार मातहतका कार्यालयहरूलाई अधिकार प्रत्यायोजन गर्नेजस्ता सिफारिसहरू निकै व्यावहारिक एवं कार्यान्वयनयोग्य थिए। झा आयोगका प्रतिवेदनमा उल्लिखित सिफारिसहरूलाई तत्कालीन सरकारले चरणबद्ध रूपमा आंशिक रूपमा कार्यान्वयन गरेको पाइन्छ।

२०३२ सालमा डा. भेषबहादुर थापाको अध्यक्षतामा गठित प्रशासन सुधार आयोगको प्रतिवेदनमा नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा सुधार ल्याउन कार्यान्वयन पक्षलाई बढी जोड दिएको पाइन्छ। थापा आयोगले मन्त्रालयहरूलाई राजनीतिक एवं प्रशासनिक स्तरमा एकीकरण गर्ने, प्रशासन सुधार समितिको स्थायी व्यवस्था गर्ने, संस्थान समन्वय परिषद्लाई विस्तार गर्ने, जिल्लास्तरीय विकास आयोजनाहरूको जिम्मेवारी जिल्ला कार्यालयबाट स्थानान्तर गरी तत्कालीन जिल्ला पञ्चायतलाई प्रत्यायोजन गर्ने, पदपूर्तिसम्बन्धी अधिकार लोकसेवा आयोगद्वारा मन्त्रालयहरूलाई प्रत्यायोजन गर्ने, कर्मचारी तालिमका लागि छुट्टै

प्रशिक्षण प्रतिष्ठान स्थापना गर्नेजस्ता सिफारिसहरू पूरै वा आंशिक रूपमा कार्यान्वयन गरिएका थिए ।

वि.सं. २०४८ मा तत्कालीन प्रधानमन्त्री गिरिजाप्रसाद कोइरालाको अध्यक्षतामा गठित उच्चस्तरीय प्रशासन सुधार आयोगले २०४६ सालको राजनीतिक परिवर्तनपछिको परिस्थिति अनुकूल हुने गरी प्रशासनयन्त्रमा समसामयिक सुधारहरू गर्ने विस्तृत अध्ययन तथा विश्लेषण गरी विभिन्न सुझावहरू दिएको थियो । २०१३ सालमा तत्कालीन प्रधानमन्त्रीको अध्यक्षतामा गठन भएको प्रशासन सुधार योजना आयोगले सार्वजनिक प्रशासनलाई व्यवस्थित गर्नमा जुन रफ्तारमा सिफारिसहरूलाई कार्यान्वयनमा उतारेको थियो २०४७ सालमा पनि प्रधानमन्त्रीकै अध्यक्षतामा गठित प्रशासन सुधार आयोगका सुझावहरू पनि कार्यान्वयन भई सार्वजनिक प्रशासनमा व्यापक परिवर्तनहरू हुने अपेक्षा गरिएको थियो । तर यस आयोगद्वारा दिइएका सिफारिसहरू कतिपय कार्यान्वयन नै भएनन् । संगठनात्मक पुनर्संरचना, निजामती सेवामा छड्के प्रवेश, सेवा अवधिको आधारमा अवकाश नगर्ने, सरुवासम्बन्धी मापदण्ड बनाउने, निजामती पुरस्कारको व्यवस्थालगायत अन्य केही सुझावहरू पूरै वा आंशिक रूपमा कार्यान्वयन भएको पाइन्छ । तर कतिपय प्रमुख सिफारिसहरू भने कार्यान्वयनमा आउनै सकेनन् । केही सिफारिसका बुँदाहरूको सम्बन्धमा त सोको विपरीतसमेत कार्य भएको पाइन्छ । प्रशासन सुधार आयोगले कतिपय विषयहरूमा ठोस मार्ग निर्देशन गरे पनि व्यवहारमा हचुवामा निर्णय लिने प्रवृत्तिले भने निरन्तरता पायो । प्रणालीगत दृष्टिकोणलाई प्रवर्द्धन गर्नेतर्फ खासै प्रगति हुन सकेन ।

वि.सं. २०६५ मा सामान्य प्रशासन मन्त्रीको अध्यक्षतामा गठन गरिएको प्रशासन पुनर्संरचना आयोग हालसम्म क्रियाशील रहेको छ । यस आयोगले संघीय लोकतान्त्रिक शासन व्यवस्थाअनुरूप नेपालको सार्वजनिक प्रशासनलाई रूपान्तरण गर्नमा ठोस सुझावहरू पेस गर्ने अपेक्षा गरिएको छ । तर राज्यको पुनर्संरचना कस्तो हुने हो ? भन्नेबारे स्पष्ट भइनसकेको अवस्थामा संघीय लोकतान्त्रिक शासन व्यवस्थाअनुरूप नेपालको सार्वजनिक प्रशासनलाई रूपान्तरण गर्न सुझाव दिने भन्ने कुरा औचित्यपूर्ण देखिँदैन । सम्भवतः विद्यमान अन्योलपूर्ण स्थितिलाई मनन गरेर यस आयोगले विभिन्न विषयगत अध्ययनहरू गर्न गराउनमा समय व्यतीत गरिरहेको छ । तर यो आयोगले अध्ययन विश्लेषण गरी प्रतिवेदन प्रकाशित गरेका कतिपय विषयहरूको सम्बन्धमा यसअघि नै सम्बद्ध निकायहरूबाट अध्ययन भइसकेका विषयहरू पनि छन् ।

२.६.३ नेपालको निजामती सेवामा मानव संसाधन विकासको लागि विभिन्न आवधिक योजनाहरूमा भएका व्यवस्थाहरू

२०१३ सालदेखि सुरु भएको पञ्चवर्षीय योजनाले औल्याइएका विकास कार्यहरू कार्यान्वयन गर्न सक्ने क्षमताको विकास गर्न आवश्यक प्रशासन सुधारका लागि निजामती सेवालालाई पनि आवश्यकताअनुसार चुस्त एवं दुरुस्त बनाउने काम २०१३ सालबाटै अघि बढाइएको हो । प्रथम पञ्चवर्षीय योजनाकाल (२०१३) देखि आज त्रिवर्षीय योजनाको अवधारणापत्र (२०६७) आउँदासम्म हाम्रो प्रशासनिक संयन्त्रमा विकासका लागि मानव संसाधन तथा जनशक्ति विकासअन्तर्गत विभिन्न प्रावधानहरूलाई समावेश गरिएको पाइन्छ ।

समग्रतामा नेपालको निजामती सेवामा मानव संसाधनको व्यवस्थापन सम्बन्धमा विभिन्न आवधिक योजनाहरूमा समावेश गरिएका केही महत्वपूर्ण बुँदाहरू निम्नबमोजिम छन् :

- (क) निजामती कर्मचारीको भर्ना, सरुवा, बढुवा एवं पदस्थानान्तर सम्बन्धमा निष्पक्ष रूपले काम गर्न लोक सेवा आयोगको गठन र यसको क्षमता विकासको क्रम,
- (ख) निजामती कर्मचारीको दक्षता वृद्धि गर्न सञ्चालन हुने पूर्वसेवा एवं सेवाकालीन तालिम व्यवस्था,
- (ग) ठीक व्यक्ति ठीक ठाउँमा राख्ने प्रयासअनुरूप कर्मचारीको योग्यताको आधारमा पदस्थापन,
- (घ) मुलुकको क्षमताका आधारमा बहूदो प्रोत्साहनस्वरूप तलब, उपदान, निवृत्तभरण आदिको व्यवस्था,
- (ङ) बदलिँदो माग एवं त्यसका लागि आवश्यक दक्ष कर्मचारीहरूको व्यवस्थापन,
- (च) विभिन्न मन्त्रालय, विभाग एवं कार्यालयहरूको कार्यसम्पदान क्षमता वृद्धि एवं तिनको सेवालाई सामयिक बनाउन गरिने संगठनात्मक तथा व्यवस्थापन अध्ययन ।

निजामती सेवामा नियुक्ति तथा पदस्थापन, सरुवा तथा बढुवा, प्रशासनिक अनुगमन तथा मूल्यांकन, कार्यक्षमता अभिवृद्धि तथा अन्य सुविधाहरूको सम्बन्धमा विभिन्न आवधिक योजनाहरूमा उल्लिखित सान्दर्भिक बुँदाहरू अनुसूची- ३ मा दिइएको छ ।

२.७ नेपालको निजामती सेवामा मानव संसाधनको विद्यमान स्थिति

नेपालको निजामती सेवामा मानव संसाधनको प्रभावकारी व्यवस्थापन अपरिहार्य आवश्यकता हो । मुलुकको आर्थिक सामाजिक विकासमा देखा परेका समस्या तथा जटिलताहरूलाई सम्बोधन गर्न दक्ष एवं सक्षम मानव संसाधन नीति चाहिने छ । निजामती सेवामा मानव संसाधनसम्बन्धी नीतिगत प्रावधानहरू पर्याप्त हुन नसकेको अवस्थामा मुलुकको शासन व्यवस्था र सार्वजनिक सेवाहरूको प्रवाहबाट अपेक्षित परिणामहरू हासिल गर्न गाह्रो परिरहेको छ । यसकारण निजामती सेवाको कार्यक्षमता एवं कार्यसम्पादन स्तरमा अभिवृद्धि गर्न मानव संसाधनको प्रभावकारी व्यवस्थापन हासिल गर्नुपर्ने हुन्छ । समग्रतामा भन्नुपर्दा निजामती सेवामा कार्यरत जनशक्तिको क्षमता अभिवृद्धिका लागि मानव संसाधनको प्रभावकारी नीतिहरू तर्जुमा गरी सोको प्रभावकारी कार्यान्वयन गरिनुपर्दछ । यस सन्दर्भमा विवेचना गर्नुपर्दा निजामती सेवाको दायरालाई प्रस्ट्याइनु उपयुक्त हुनेछ । निजामती सेवा ऐन, २०४९ अनुसार तोकिएबमोजिमको नेपाल सरकारका विभिन्न सेवाहरूलाई निजामती सेवा भनिन्छ । नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा १५३ अनुसार नेपाल सरकारले मुलुकको प्रशासन सञ्चालन गर्न निजामती सेवा र आवश्यक अन्य सरकारी सेवाहरूको गठन गर्न सक्ने व्यहोरा उल्लिखित छ । प्रस्तुत अध्ययन कार्यमा विश्लेषण प्रयोजनका लागि निजामती सेवाको दायराभिन्न सेना, प्रहरी, शिक्षकबाहेकका सबै सरकारी सेवाहरूलाई

समेटिएको छ । तथापि बुँदागत नीतिहरूको सम्बन्धमा भने निजामती सेवालार्ई प्राथमिकताका साथ हेरिएको छ ।

निजामती किताबखानाबाट उपलब्ध विवरणअनुसार हाल नेपालको निजामती सेवामा विभिन्न तहको गरी (न्यायाधीशबाहेक) कुल १,०२,६६८ को दरबन्दी रहेकोमा सोमध्ये करिब पचासी हजार कर्मचारीहरू कार्यरत रहेका छन् । जम्मा कार्यरत निजामती कर्मचारीहरूमध्ये ७७०८३ जनाको अभिलेख निजामती किताबखानामा रहेको छ भने करिब आठ हजार कार्यरत कर्मचारीहरूको अभिलेख निजामती किताबखानामा रहेको छैन । स्वास्थ्य सेवाअन्तर्गतमा स्वास्थ्य सेवा केन्द्रहरूको स्तर अभिवृद्धि गर्ने सन्दर्भमा करिब बाह्र हजारको दरबन्दी थपको कारवाही भइरहेकोले नेपालको निजामती सेवामा कुल कर्मचारीहरूको दरबन्दी एक लाख पन्ध्र हजार हुनेछ । प्रशासनतर्फको स्वीकृत दरबन्दी ५८,१२५ मध्ये ३८,४४८ कार्यरत रहेका छन् भने प्राविधिकतर्फ स्वीकृत दरबन्दी ४४,५४३ मध्ये ३८,६३५ कार्यरत रहेका छन् । जसअनुसार प्रशासनतर्फ १९,६७७ र प्राविधिकतर्फ ५,९०८ गरी जम्मा २५,५८५ पदहरू रिक्त रहेका छन् । उपलब्ध तथ्यांकअनुसार निजामती सेवामा कार्यरत विभिन्न तहका कर्मचारीहरूको स्वीकृत दरबन्दी, पूर्तिको स्थिति र रिक्त संख्या तालिका १ बाट स्पष्ट हुनेछ ।

तालिका- १

निजामती कर्मचारीहरूको दरबन्दी तथा पूर्ति विवरण

क्र.सं.	पद	दरबन्दी संख्या	पूर्ति संख्या	रिक्त संख्या	रिक्त प्रतिशत
१.	विशिष्ट श्रेणी	६१	४९	१२	१९.६
२.	रा.प. प्रथम श्रेणी	६४२	४०५	२३७	३६.९
३.	रा.प. द्वितीय	२९५६	२८४२	११४	३.९
४.	रा.प. तृतीय	८३२१	९३३८	- १०१७	- १२.२
५.	रा.प.अ. पदहरू	६१७९०	४२४८१	१९३०९	३१.२
६.	श्रेणीविहीन पदहरू	२८८९८	२१९६८	६९३०	२४.०
	जम्मा	१,०२,६६८	७७,०८३	२५,५८५	२४.९

स्रोत:- निजामती किताबखाना

माथि उल्लिखित विवरणअनुसार समग्रमा २०६७ फागुनसम्ममा निजामती सेवातर्फ स्वीकृत दरबन्दीको करिब एक चौथाइ पदहरू रिक्त रहेका छन् । रा.प. तृतीय श्रेणीको हकमा समय सीमा पार गरेका रा.प.अ. कर्मचारीहरूको स्वतः बढुवा भएका र तत्कालीन राजप्रसाद सेवाबाट स्थानान्तर भई आएका कर्मचारीहरूको संख्या थपिँदा दरबन्दीभन्दा १०१७ जना (१२.२ प्रतिशत) बढी मानिसहरू कार्यरत रहेका छन् । यसबाट के देखिन आउँछ भने एकातर्फ कतिपय पदहरूमा दरबन्दीअनुसार कर्मचारीहरूको पूर्ति हुन नसकेबाट सेवा प्रवाहमा प्रतिकूल प्रभाव पर्न गएको छ भने अर्कोतर्फ रा.प.तृ श्रेणीको पदहरूमा दरबन्दीभन्दा बढी कर्मचारीहरू भएबाट काम नपाएर निष्क्रिय रहेका छन् । प्रस्तुत तथ्याङ्कले निजामती सेवामा मानव संसाधनको उपयोगमा विद्यमान प्रतिकूल स्थितिलार्ई प्रस्ट्याउँछ । निजामती सेवामा मानव

संसाधनको प्राप्त तथा उपयोगलाई विश्लेषण गर्दा निम्नअनुसारको स्थिति देखिन्छ (तालिका- २) ।

तालिका- २

मानव संसाधनको प्राप्त तथा उपयोगको स्थिति

क्र. सं.	पद	प्राप्त तथा उपयोग				रिक्त संख्या		
		प्रशासन		प्राविधिक		प्रशासन	प्राविधिक	जम्मा
		दरबन्दी संख्या	पूर्ति संख्या	दरबन्दी संख्या	पूर्ति संख्या			
१	विशिष्ट रा.प.	५२	४३	९	६	९	३	१२
२	रा.प.प्रथम	२०९	१७४	४३३	२३१	३५	२०२	२३७
३	रा.प.द्वितीय	१०८६	११४७	१८७०	१६९५	- ६१	१७५	११४
४	रा.प.तृतीय	३४०२	३३७९	४९९९	५९५९	२३	-१०४०	-१०१७
५	रा.प. अ. पदहरू	२७१९६	१५४४२	३४५९४	२७०३९	११७५४	७५५५	१९३०९
६	श्रेणीविहीन पदहरू	२६१८०	१८२६३	२७१८	३७०५	७९१७	- ९८७	६९३०
	जम्मा	५८,१२५	३८, ४४८	४४,५४३	३८,६३५	१९,६७७	५९०८	२५,५८५

स्रोत:- निजामती किताब खाना

तालिका २ लाई विश्लेषण गर्दा २०६७ फागुनको अन्त्यमा निजामती सेवा प्रशासनतर्फको कुल दरबन्दीमध्ये करिब एक तिहाइ पदहरू रिक्त रहेका छन्। जसमध्ये राजपत्राङ्कित पदहरूमा रिक्त दरबन्दीको अनुपात न्यून रहेको छ भने राजपत्र अनङ्कित तथा रा.प. विहीन पदमा रिक्त दरबन्दीको अनुपात अत्यधिक रहेको छ। यसैगरी प्राविधिक सेवाअन्तर्गतका पदहरूमा पनि राजपत्राङ्कित पदहरूको तुलनामा राजपत्र अनङ्कित तथा रा.प. विहीन पदहरू बढी अनुपातमा पूर्ति हुन सकेका छैनन्। रा.प. तृतीय रा.प. मा पदहरूमध्ये प्रशासनतर्फ ९९.३ प्रतिशत पदहरू पूर्ति भएका छन् भने प्राविधिकतर्फ स्वतः बहुवाको प्रावधानले दरबन्दीभन्दा २१.१ प्रतिशत बढी कर्मचारीहरू काम गरिरहेका छन्। स्वतः बहुवाको प्रावधान लागू भएको करिब तीन वर्ष भइसके तापनि दरबन्दी तथा कार्य जिम्मेवारी अभै मिलान हुन नसकेबाट मानव संसाधनको सही उपयोग हुन सकेको छैन। बिनायोजना सरकारको राजनीतिक निर्णयले गर्दा स्वतः बहुवा प्रथाबाट मानव संसाधन व्यवस्थापनमा थप समस्याहरू सृजना भएका छन्।

परिच्छेद- ३

निजामती सेवामा मानव संसाधनका समस्या तथा चुनौतीहरू

३.१ पृष्ठभूमि

छ दशकभन्दा बढी समयावधि पार गरिसकेको नेपालको निजामती सेवा अझै पनि व्यवस्थित, प्रभावकारी एवं नतिजाउन्मुख हुन सकेको छैन। विगतमा नेपालको निजामती सेवामा मानव संसाधन विकासका लागि थुप्रै प्रयासहरू भए पनि आशातीत सफलता हासिल गर्न सकिएको छैन। २००९ सालमा सुरु भएको बुच कमिसनदेखि वि.सं. २०६५ को प्रशासन पुनर्संरचना आयोगसम्मका छ वटा आयोग/समितिहरूले धेरै नै सुझावहरू दिएका थिए। तर ती सुझावहरू धेरैजसो कार्यान्वयन भएनन्। फलस्वरूप निजामती सेवामा मानव संसाधन विकासको प्रयास पनि ओभरमा पर्न गएको छ। निजामती सेवामा मानव संसाधन विकास तथा सोको महत्व एवं उपयोगिताको सम्बन्धमा सबैजसो आवधिक योजनाहरूले विशेष रूपमा उल्लेख गरेको भए तापनि योजनाहरूद्वारा अपेक्षा गरिएबमोजिम प्रगति हुन सकेन। यसैगरी निजामती सेवा ऐन तथा नियमावलीमा भइरहेको निरन्तर संशोधन, परिमार्जन तथा परिवर्तन गरेर मानव संसाधन विकाससँग सरोकार राख्ने कतिपय विभिन्न पक्षहरूलाई सम्बोधन गर्ने प्रयास गरिएको भए तापनि मानव संसाधनको विकासतर्फ आशातीत प्रगति हुन सकेको छैन। यस प्रकार ६ दशकभन्दा लामो अवधिमा सरकारले निजामती सेवालार्ई सुदृढ तुल्याउन मानव संसाधन विकासतर्फ विभिन्न नीतिगत एवं संस्थागत प्रावधानहरूलाई अघि सारेको बावजुद मुलुकको निजामती सेवाको उपयोगिता अभिवृद्धि गर्नमा सघाउ पुग्ने गरी मानव संसाधनको विकास हुन नसकेको वास्तविकतालाई स्वीकारनुपर्ने हुन्छ। यथार्थतामा भन्नुपर्दा निजामती सेवामा मानव संसाधन विकास एवं उपयोगितालाई सघाउ पुऱ्याउने गरी मानव संसाधन नीति तथा योजनाको अभाव रहेको छ। समग्रमा नेपालको निजामती सेवामा मानव संसाधन विकास तथा उपयोगसम्बन्धी स्पष्ट नीतिको अभावले मानव संसाधनको प्राप्ति, विकास, उपयोग, निरन्तरता र अवकाशलगायतका महत्वपूर्ण पक्षहरूमा प्रतिकूल प्रभाव पर्न गएको छ। निजामती सेवामा मानव संसाधन व्यवस्थापन सम्बन्धमा देखिएका समस्याहरूलाई बुँदागत आधारमा विश्लेषण गर्दा निम्नबमोजिमको स्थिति देखिन्छ।

३.१.१ मानव संसाधन योजना प्रक्रियाको अभाव

मानव संसाधन विकास योजनाले संगठनको उद्देश्य प्राप्तिको लागि उपलब्ध मानवीय साधनलाई कसरी अधिकतम उपयोग गर्न सकिन्छ भन्ने उपाय पहिल्याउने छ। यस योजनाबाट मानव संसाधनको प्राप्ति, विकास, उपयोग, टिकाउ (Retain), सम्भार, क्षतिपूर्ति, अवकाशजस्ता विषयमा नीति, रणनीति र कार्यक्रमहरूको लेखाजोखा गरिनेछ। तर नेपालको निजामती सेवामा मानव संसाधन योजनाको आवश्यकतालाई गम्भीरतापूर्वक लिने गरेको पाइँदैन। तथापि मानव संसाधन योजना प्रक्रियासँग सरोकार राख्ने विभिन्न प्रक्रियाहरूलाई नेपालको निजामती सेवामा अभ्यास नगरिएको होइन। जस्तै- निजामती कर्मचारीहरूको पदस्थापन, सरुवा, बढुवा, अवकाशको अभिलेखीकरण, दरबन्दी थप गर्न वा नयाँ कार्यालय स्थापना गर्न संगठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण, पद वर्गीकरणजस्ता मानव संसाधन विकाससँग सरोकार राख्ने कतिपय कार्यहरू भएको पाइँन्छ। तर यी कार्यहरू समष्टिगत

मानव संसाधन विकास योजनाअन्तर्गत नभएर खण्डित रूपमा भएको पाइन्छ। हालसम्म पनि निजामती सेवाका लागि मानव संसाधन विकास योजनाको विकास हुन नसकेको अवस्थालाई विडम्बनापूर्ण नै मान्नुपर्दछ। फलस्वरूप निजामती सेवामा मानव संसाधन विकासको निमित्त संगठनात्मक योजना तथा उद्देश्यहरूको विश्लेषण गर्ने, मानव संसाधनको आवश्यकता प्रक्षेपण गर्ने, मानव संसाधनको माग र आपूर्तिबीच तादात्म्यता कायम गर्ने, दरबन्दीको माग र स्वीकृतिमा स्पष्ट आधार निश्चित गर्ने, मानव संसाधन सूचना प्रणालीको विकास गर्नेजस्ता महत्वपूर्ण कार्यहरू समष्टिगत आधारमा कायम हुन सकेका छैनन्।

३.१.२ मानव संसाधन विकास रणनीतिको अभाव

निजामती सेवामा मानव संसाधनको प्रभावकारी एवं नतिजामुखी व्यवस्थापन गर्न आवश्यक पर्ने मानव संसाधनको समुचित विकास गर्नेतर्फ उल्लेख्य पहल हुन सकेको छैन। सरकारका विभिन्न निकायहरूलाई क्रियाशील तुल्याई कार्यक्षमता एवं कार्यसम्पादन स्थितिमा अपेक्षित सुधार हुने गरी मानव संसाधनको विकास सम्बन्धमा विगतका प्रयासहरूलाई उल्लेख्य मान्न सकिँदैन। निजामती सेवामा विषयगत कार्य जिम्मेवारीको सम्पादनमा सघाउ पुग्ने गरी मानव संसाधन विकासको लागि अत्यावश्यक पर्ने तालिम कार्यक्रमहरू प्रदान हुन सकेको छैन। मानव संसाधन विकासको सन्दर्भमा सञ्चालनमा रहेका कतिपय तालिम कार्यक्रमहरू कार्यकुशलता बढाउनेतर्फ भन्दा सबैलाई समेट्ने गरी सामान्य प्रकृतिको एवं बहुवाको निमित्त अंक बटुल्ने खालका तालिम कार्यक्रमहरू सञ्चालन हुने गरेका छन्। तालिमको आवश्यकता एवं कार्यगत जिम्मेवारी विचार नगरिकनै संख्यात्मक लक्ष्य पुऱ्याउने गरी तालिमहरू सञ्चालन हुने गरेका छन्। अर्कोतर्फ नवप्रवेशी अधिकांश निजामती कर्मचारीलाई तोकिएको कार्यगत जिम्मेवारी निर्वाह गर्नमा सघाउ पुग्ने गरी सेवा प्रवेश तालिम वा अभिमुखीकरणको व्यवस्था नभएबाट समग्र कार्यसम्पादन स्थितिमा नै प्रतिकूल प्रभाव पर्न गएको छ। निजामती सेवामा तालिम तथा विकाससम्बन्धी समस्याबारे पछि उल्लेख गरिएको छ।

३.१.३ मानव संसाधन प्राप्ति तथा उपयोगमा कठिनाइ

निजामती सेवाअन्तर्गतका प्रशासनिक तथा प्राविधिक पदहरूको प्राप्ति तथा उपयोगको स्थिति सन्तोषप्रद छैन। माथि तालिका १ र २ मा प्रस्तुत आँकडाले निजामती सेवामा मानव संसाधनको प्राप्ति तथा उपयोगको प्रतिकूल स्थितिलाई प्रस्ट्याउँछ। कतिपय पदहरू, विशेष गरेर राजपत्र अनङ्कित पदहरू ठूलो अनुपातमा रिक्त रहेका छन् भने रा.प. तृतीय श्रेणीमा स्वतः बढुवा भएका तथा राजप्रसाद सेवाबाट स्थानान्तर भई आएको कारणले दरबन्दीभन्दा बढी मानिसहरू कार्यरत रहेको पाइन्छ। निजामती सेवाको जम्मा दरबन्दीमा करिब ८८ प्रतिशत पदहरू रा.प.अ. र श्रेणीविहीन पदहरू छन्। अन्य देशहरूको अनुभव हेर्दा नेपालको निजामती सेवामा ठूलो अनुपातमा तल्लो तहका पदहरू रहेका छन्, जसलाई राम्रो मान्न सकिँदैन। निर्धारित समय सीमा पार गरी राजपत्राङ्कित तहमा स्वतः बढुवा भएका कर्मचारीहरूको कारणले एकातर्फ दरबन्दीभन्दा बढी मानिसहरू कार्यरत रहेका छन् भने अर्कोतर्फ बढुवा भएको पदअनुसारको कार्य जिम्मेवारी पाउन सकेका छैनन्। साथै रा.प. विहीन प्राविधिक पदहरूमा दरबन्दीभन्दा बढी संख्यामा सेवा करारमा राखिएको छ। अर्कोतर्फ प्रशासनतर्फ रा.प.अ. तृतीय र चतुर्थ तहका रिक्त पदहरूको दरबन्दी खारेजसम्बन्धी प्रक्रिया अझै बाँकी रहेको छ। उयर्युक्तबमोजिम नेपालको निजामती सेवाको प्राप्ति तथा उपयोगतर्फ

विविध समस्याहरू रहेका छन् । एकातर्फ रिक्त पदहरू लोक सेवा आयोगबाट पूर्ति हुन सकेको छैन भने अर्कोतर्फ विविध कारणले दरबन्दी बढी रहेका कर्मचारीहरूले काम नपाएर निष्क्रिय बस्नुपर्दा कर्मचारीहरूको मनोबल गिर्न गएको छ ।

३.१.४ पदस्थापन तथा सरुवामा अस्पष्टता

निजामती कर्मचारीहरूको पदस्थापन तथा सरुवामा विद्यमान अस्पष्टताले मानव संसाधनको महत्तम उपयोग हुन सकेको छैन । सुरु नियुक्ति वा सरुवा भई आउने कर्मचारीहरूलाई पदस्थापन गर्दा विशेष गरेर प्रशासन सेवातर्फ सम्बद्ध कर्मचारीको योग्यता, दक्षता एवं रुचिलाई विचार गर्ने परिपाटीको अभावले गर्दा मानव संसाधनको उपयोगिता सही ढंगबाट हुन सकेको छैन । यसैगरी निजामती कर्मचारीहरूको सरुवा पनि व्यवस्थित हुन सकेको छैन । स्पष्ट मापदण्ड एवं कार्यदक्षतालाई विचार नगरी पहुँचको आचारमा सरुवा गर्ने परिपाटीले मानव संसाधनको प्रभावकारी उपयोग गर्नमा कठिनाई परिरहेको छ । पदस्थापन तथा सरुवाको सम्बन्धमा प्रचलित कानूनले कतिपय आधारहरू तोकेको भए तापनि निर्णय तहबाट सोको पालना नभई उल्लंघन हुने गरेबाट पनि समस्या थपिएको छ ।

३.१.५ कार्य विश्लेषणको अभाव

निजामती सेवामा कार्य विश्लेषण (Job Analysis) को अभावले मानव संसाधनको समुचित व्यवस्थापन हुन सकेको छैन । प्रत्येक पद तथा श्रेणीको सन्दर्भमा काम, कर्तव्य, अधिकार तथा जिम्मेवारी, आवश्यक पर्ने योग्यता, सीप तथा दक्षताहरूलाई विश्लेषण गरी किटानी साथ उल्लेख गर्ने परिपाटीको अभाव रहेको छ । यसले गर्दा मानव संसाधन योजना तयार गर्ने, कार्यसम्पादन मूल्यांकन गर्ने, कर्मचारीहरूको छनोट तथा पदस्थापन गर्ने, कर्मचारीहरूको महत्तम उपयोग गर्ने, कर्मचारीहरूको तालिम तथा विकास गर्ने, कार्य प्रकृतिको आधारमा सुरक्षा तथा कल्याणकारी उपायहरू अवलम्बन गर्ने र कार्यगत क्षतिपूर्ति निर्धारण गर्नेजस्ता कार्यहरू व्यवस्थित हुन सकेका छैनन् । पदहरूको सृजना गर्दाको अवस्थामा तयार गर्ने गरिएको कार्यविवरण सक्षिप्त एवं अपूर्ण हुने भएबाट कार्य विश्लेषणको उद्देश्य पूरा गर्ने अवस्था देखिँदैन । स्पष्ट कार्य विश्लेषणको अभावले कार्यसम्पादनको मूल्यांकन पनि प्रभावकारी हुन सकेको छैन ।

३.१.६ तालिम तथा विकासका समस्याहरू

नेपालको निजामती सेवा तालिम व्यवस्थामा विविध समस्याहरू देखिएका छन् । नीतिगत समस्याहरूको साथै कार्यविधि तथा प्रक्रियासम्बन्धी समस्याहरू पनि रहेका छन् । निजामती सेवाको विद्यमान तालिम व्यवस्थामा भएका अध्ययन तथा विश्लेषणहरूलाई केलाउँदा निम्नबमोजिमका समस्याहरू रहेका छन् ।

(क) तालिम नीति कार्यान्वयनमा कमजोरी

निजामती सेवा राष्ट्रिय तालिम नीति, २०५८ ले समग्र निजामती कर्मचारीहरूको तालिम व्यवस्थालाई सुदृढ एवं प्रभावकारी तुल्याउने अपेक्षा गरिए तापनि उक्त नीतिको कार्यान्वयन

स्थितिलाई सन्तोषप्रद मान्न सकिँदैन । निजामती सेवा राष्ट्रिय तालिम नीतिको कार्यान्वयन सम्बन्धमा निम्नबमोजिमका कमजोरीहरू देखिएका छन् :

- निजामती सेवा तालिमको सन्दर्भमा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयबाट केन्द्रीय निकायको रूपमा तालिम प्रदायक संस्थाहरूको आवधिक अनुगमन तथा मूल्याङ्कन हुन सकेको छैन । यसैगरी विभिन्न तालिम निकायहरूको बीचमा आवश्यक समन्वय कायम गर्नेतर्फ उपयुक्त संयन्त्रको विकास गरिएको पनि छैन ।
- तालिम कार्यक्रमहरूको पाठ्यक्रम, प्रविधिजस्ता विषयहरूमा स्तरीयकरण हुन सकेको छैन ।
- विभिन्न तालिम प्रदायक निकायहरूद्वारा सञ्चालन गरिने तालिम कार्यक्रमहरूका सम्बन्धमा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय, राष्ट्रिय योजना आयोग र सम्बन्धित मन्त्रालयद्वारा प्रत्येक तीन वर्षमा संयुक्त मूल्याङ्कन गर्ने नीतिको कार्यान्वयन हुन सकेको छैन ।
- सबै मन्त्रालयद्वारा मानव स्रोत विकास योजना र वृत्ति विकास योजना तयार गर्ने भनिए तापनि यसतर्फ खासै पहल हुन सकेको देखिँदैन ।
- निजामती कर्मचारीहरूको पदस्थापना र सरुवा निजले लिएको तालिमको सदुपयोग हुने गरी गर्न सकिएको छैन । यसैगरी तालिमलाई वृत्ति विकाससँग आबद्ध गर्न सकिएको छैन ।
- नेपाल प्रशासन सेवाअन्तर्गतका रा.प. तृतीय रा.प. का अधिकृतहरूका लागि लोकसेवा आयोगद्वारा परीक्षा लिई सिफारिस गरेको सूचीका उम्मेदवारहरूलाई नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठानबाट सेवा प्रवेश तालिम (आधारभूत प्रशासनिक प्रशिक्षण) दिएपछि सोसमेतको आधारमा अन्तिम योग्यताक्रमको सिफारिस लोकसेवा आयोगबाट गरिने व्यवस्था क्रमशः मिलाउने र यसो गर्दा तालिमको परीक्षा सञ्चालन, मूल्याङ्कन लोक सेवा आयोगले स्वतन्त्र रूपमा गर्ने व्यवस्था मिलाइने भनिए तापनि लागू हुन सकेको छैन ।
- तालिम कार्यक्रमहरूको समन्वय, अनुगमन र मूल्याङ्कन गर्ने प्रयोजनका लागि राष्ट्रिय मानव स्रोत विकास परिषद्को गठन हुन सकेको छैन ।
- निजामती सेवाको विभिन्न सेवा/समूहलाई तालिम प्रदान गर्न विभिन्न तालिम प्रदायक संस्थाहरू स्थापना भए तापनि यी संस्थाहरूद्वारा दिइने तालिमका विषयमा समन्वय र सहकार्य हुन सकेको देखिँदैन । एकै विषयमा एकभन्दा बढी तालिम संस्थाहरूबाट तालिम प्रदान गरिएको र आफ्नो विशेषज्ञता नभएको क्षेत्रमा समेत तालिम प्रदान गर्ने गरेको पाइएको छ ।
- तालिमको गुणस्तर यकिन गर्न सोको प्रमाणीकरण एउटै संस्थाबाट गर्ने नीतिको कार्यान्वयन हुन सकेको छैन ।
- प्रत्येक तहका लागि कर्मचारीहरूको कार्यविवरण र आवश्यकताअनुसार तालिमको व्यवस्था हुन सकेको छैन ।
- नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठानलाई व्यवस्थापन विकास केन्द्रको रूपमा विकास गरी व्यवस्थापनको क्षेत्रमा विशिष्टता हासिल गर्नेतर्फ उल्लेख्य उपलब्धि हासिल हुन सकेको छैन ।
- हाल सञ्चालनमा रहेका निजामती सेवा तालिम प्रदायक निकायहरूले कार्यरत सम्बद्ध कर्मचारीहरूको सीप तथा दक्षता अभिवृद्धितर्फभन्दा बढुवा प्रयोजनका लागि तीस कार्य दिनको तालिम प्रदान गर्ने गरिएको छ ।

(ख) प्रशिक्षक र प्रशिक्षार्थीबीचको स्तर निर्धारण हुन नसकेको

निजामती कर्मचारीहरूलाई प्रशिक्षण दिने गरी सञ्चालनमा रहेका तालिम निकायहरूमा विभिन्न स्तर/तहका प्रशिक्षकहरूको व्यवस्था गरिएको छ। प्रशिक्षक पदको दर्जा ग्रहण गरेका व्यक्तिहरू प्रशिक्षणका लागि स्वतः योग्य हुने भन्ने मान्यता रहेको पाइन्छ। तर कतिपय तालिम कार्यक्रमहरूमा विषयगत विज्ञता, प्रशिक्षकको स्तर/तह र प्रशिक्षार्थीको स्तर/तह बीचमा तादात्म्यता कायम हुन सकेको छैन। प्रशिक्षक र प्रशिक्षार्थीबीचको अन्तरसम्बन्धलाई स्तर/तहले नभई प्रशिक्षकको विशेषज्ञता र प्रशिक्षार्थीको तालिम आवश्यकताले निर्धारण गर्ने व्यवस्था हुन सकेको छैन।

(ग) निजामती कर्मचारीलाई अवकाशपूर्व तालिमको व्यवस्था हुन नसकेको

निजामती सेवा तालिममा सेवा गरेर अवकाश प्राप्त गर्ने कर्मचारीहरूलाई सेवा निवृत्त भएपछि अँगाल्न सक्ने आय आर्जनका अवसरहरूबारे अवकाशपूर्व तालिम प्रदान गर्ने व्यवस्था हुन सकेको छैन। यसले गर्दा सेवा निवृत्त भएपछि के गर्ने भन्ने अन्यालले कतिपयको सेवा निवृत्त जीवन कष्टकर हुने गरेको छ। निजामती सेवामा छँदा सिकेको सीप तथा ज्ञानलाई समेत उपयोग गर्ने गरी उपयुक्त आयमूलक क्रियाकलापहरू सञ्चालन गर्नमा सघाउ पुऱ्याउने गरी सेवाबाट बिदा गर्नुअघि आवश्यक तालिम प्रदान गर्ने संस्थागत विकास हुन सकेको छैन।

३.१.७ योग्यतामा एवं गुणमा आधारित भर्ना तथा पदोन्नति प्रणालीको अभाव

निजामती सेवामा भर्ना तथा पदोन्नति प्रणाली अझै पनि योग्यतामा एवं गुण (Meritocracy) मा आधारित हुन सकेको छैन। कसरी निजामती सेवालार्ई समावेशी गराउने र योग्य एवं गुणयुक्त सक्षम व्यक्तिहरूलाई निजामती सेवातर्फ आकर्षित गराउने भन्ने समस्या रहेको छ। तर एकातर्फ निजामती सेवालार्ई समावेशी गराउन विविध समस्याहरू देखिएका छन् भने अर्कोतर्फ सक्षम व्यक्तिलाई निजामती सेवातर्फ आकर्षित गराउनमा पनि कठिनाइहरू छन्। यसैगरी निजी तथा गैरसरकारी क्षेत्र आकर्षक र प्रतिस्पर्धी रोजगारदाता क्षेत्रको रूपमा विकसित भएको विद्यमान अवस्थामा योग्य एवं गुणयुक्त व्यक्तिहरूलाई निजामती सेवामा आकर्षण गर्न चुनौतीपूर्ण रहेको छ। निजामती सेवामा भर्ना तथा पदोन्नति प्रणाली योग्यतामा एवं गुणमा आधारित हुन नसकेबाट मानव संसाधनको प्रभावकारी व्यवस्थापन गर्नमा बाधा परिरहेको छ।

(क) भर्नासम्बन्धी समस्याहरू

मानव संसाधनको प्रभावकारी व्यवस्थापन गर्नमा बाधाको भर्नामा लोक सेवा आयोगको महत्वपूर्ण भूमिका रहेको छ। निजामती सेवाको भर्ना प्रक्रियामा विद्यमान समस्याहरूले तोकिएका स्थानहरूमा मात्र परीक्षा लिने व्यवस्थाले योग्य सबै व्यक्तिहरू प्रतिस्पर्धामा सामेल हुन कठिनाइ परेको छ। निजामती सेवामा हाल व्यवस्था गरिएको समावेशी प्रावधानको बाबजुद न्यूनतम शैक्षिक योग्यता र भर्ना प्रक्रियासम्बन्धी जटिलताले निजामती सेवामा प्रवेश गर्न अप्ठ्यारो भएको छ। विशेष गरी अधिकृतस्तरको पदमा भाषाको समस्या, न्यूनतम शैक्षिक योग्यताको अभावले भर्ना प्रक्रियामा समस्या पर्ने देखिन्छ। अध्ययनअनुसार परीक्षामा प्रयोग गरिने वस्तुगत प्रश्नहरूमा अन्तरनिहित कमजोरीहरू हटाउन नसकिएको र वस्तुगत प्रश्नहरूको निर्माणमा आवश्यक पर्ने क्षमताको पनि कमी देखिएको छ। यसैगरी अन्तर्वाता

लिँदा आवश्यक पर्ने सीपको विकास हुन पनि सकेको छैन । उपर्युक्त कारणहरूलाई निजामती सेवामा मानव संसाधनको विकासमा बाधक मान्न सकिन्छ ।

(ख) पदोन्नतिसम्बन्धी समस्याहरू

सिद्धान्ततः बहुवा प्रणालीलाई कार्यसम्पादन र सक्षमताको आधारमा हुनुपर्ने कुरामा जोड दिइएको भए पनि व्यवहारमा कार्यान्वयन हुन सकेको छैन । यसका मुख्य कारणहरूमा कार्यसम्पादन मूल्यांकन यथार्थपरक, वस्तुगत एवं इमान्दारीपूर्ण हुन नसकेवाट पदोन्नतिमा यसको महत्व नरहेको, आन्तरिक खुला प्रतियोगितामा पनि पदीय जिम्मेवारीतर्फ भन्दा कामभन्दा बढी समय परीक्षा तयारीमा व्यतीत गर्ने प्रवृत्ति बढ्न गएको र दुर्गम क्षेत्रमा नगए पनि बहुवा हुन सक्ने सम्भावना देखिएका छन् । यी सबै कारणहरूलाई निजामती सेवामा मानव संसाधनको प्रभावकारी व्यवस्थापन गर्नमा बाधक तत्वहरू हुन् ।

३.१.८ कार्यगत एवं प्रतिस्पर्धात्मक योग्यता, सीप तथा दक्षताको कमी

नेपालको निजामती सेवाअन्तर्गत विभिन्न सेवा तथा पदहरूमा भर्ना गरिने निजामती कर्मचारीहरूमा कतिपय अवस्थामा आवश्यक योग्यता, सीप तथा दक्षताको कमी रहेको छ । माथि उल्लेख भएअनुसार आवश्यक मानव संसाधनको प्राप्ति तथा उपयोगमा कठिनाइ, पदस्थापन तथा सरुवामा अस्पष्टता, कार्य विश्लेषणको अभाव र तालिम तथा विकासको सन्दर्भमा विद्यमान समस्याहरूले गर्दा कतिपय निजामती सेवाका कतिपय पद तथा सेवाहरूका लागि आवश्यक पर्ने प्रतिस्पर्धात्मक सीप तथा दक्षताको अभाव वा कमी रहेको पाइन्छ । निजामती सेवामा प्राविधिक प्रकृतिका कतिपय पदहरू पूर्ति गर्न भर्ना प्रक्रिया सुरु गर्दा उत्कृष्ट योग्यता तथा सीप भएका व्यक्तिहरूलाई आकर्षित गर्न सकेको छैन । विश्वव्यापीकरणले निम्त्याएको कडा प्रतिस्पर्धाले गर्दा सार्वजनिक व्यवस्थापनको कार्यसम्पादन स्तरमा पनि तीव्रतर सुधार हुनु अपरिहार्य भएकोले निजामती सेवामा भित्र्याइने प्राविधिक कर्मचारीहरूमा पनि उच्चस्तरको सीप तथा दक्षता चाहिनेछ । तर स्वदेश तथा विदेशमा प्राविधिक विषयहरूमा अध्ययन गरी उत्कृष्ट नतिजा प्राप्त गरेका व्यक्तिहरू सरकारी सेवामा नजाने प्रवृत्तिले गर्दा निजामती सेवाको प्रतिस्पर्धात्मक क्षमतामा ह्रास आएको छ । अर्कोतर्फ प्रशासन सेवामा जुनसुकै विषयमा अध्ययन गरेकाले पनि प्रवेश पाउने व्यवस्थाले थप समस्या सृजना भएको छ । हालसालै मात्र Bachelor in Dental Surgeon (BDS) गरेका व्यक्तिहरू परराष्ट्र सेवामा प्रवेश गरेको घटनालाई हाम्रो निजामती सेवाको मानव संसाधन व्यवस्थापनमा विद्यमान विसंगति मान्न सकिन्छ । बी.डी.एस. अध्ययन गरी विरामीहरूको सेवा गर्ने आकांक्षाका साथ अध्ययन पूरा गरेकालाई परराष्ट्र सेवामा भित्र्याउनाले एकातर्फ चिकित्सा विषयमा भएको लगानी खेर गएको छ भने अर्कोतर्फ चिकित्सा विषय अध्ययन गरेकालाई एकदमै भिन्न विषय परराष्ट्र सेवामा प्रवेश गराउँदा नेपालको कूटनीतिक सेवाको स्तर कता पुग्ने हो ? यसलाई निजामती सेवामा मानव संसाधन व्यवस्थापनका लागि चुनौतीपूर्ण हुन गएको छ ।

यसैगरी वर्तमान परिप्रेक्ष्यमा निजामती सेवाको उद्देश्य तथा लक्ष्यमा भएको परिवर्तनअनुसार निजामती कर्मचारीहरूले नियामकतर्फ भन्दा सहजकारी भूमिकातर्फ बढी ध्यान दिनुपर्ने हुन्छ । तर नियमनकारी सीप तथा दक्षता भएका मौजुदा कर्मचारीहरूवाटै

सहजकारी भूमिका निर्वाह गर्नमा आवश्यक व्यवहारगत परिवर्तन गर्नमा कठिनाई पर्ने देखिन्छ ।

३.१.९ उत्प्रेरणाको अप्राप्यता

मौजुदा स्थितिमा निजामती कर्मचारीहरूलाई उपलब्ध उत्प्रेरणा अप्राप्यता रहेको छ । निजामती कर्मचारीलाई उत्प्रेरित गर्न आवश्यक पर्ने वित्तीय तथा गैरवित्तीय दुवै खालका उत्प्रेरणाको प्रावधानहरूमा न्यूनता पाइएको छ । निजामती कर्मचारीहरूले पाउने मौद्रिक उत्प्रेरणामा तलब, महंगी भत्ता, तलबी विदा, औषधोपचार सुविधा, आवास सुविधा, यातायात सुविधा आदि तुलनात्मक रूपमा न्यून रहेकोले निजामती कर्मचारीहरू सेवा प्राप्त समर्पित नहुने स्थिति रहेको अवस्था छ । एकातर्फ नेपालभित्र नै गैरसरकारी क्षेत्रतर्फ (विशेष गरी वित्तीय क्षेत्र र अन्तर्राष्ट्रिय संघ संस्थाहरूमा) कर्मचारीहरूले तुलनात्मक रूपमा पाउने गरेको अत्यधिक मौद्रिक सुविधाहरूले गर्दा उच्चस्तरको योग्यता एवं दक्षता भएका व्यक्तिहरू निजामती सेवामा प्रवेश नगर्ने परिपाटीले बढावा पाएको छ । अर्कोतर्फ राम्रो योग्यता एवं कार्यकुशलता भएका कार्यरत निजामती कर्मचारीहरूमा हीनताबोध हुन गई सेवाप्रति समर्पित नभई आर्थिक लाभका अन्य उपायहरू (कानुनी एवं गैरकानुनी) खोज्ने गलत प्रवृत्तिमा वृद्धि भइरहेको छ । यसैगरी कतिपय निजामती कर्मचारीहरू उपलब्ध मौद्रिक सुविधाहरूको अप्राप्यताले गर्दा भ्रष्टाचार तथा अनियमितता गर्ने प्रवृत्तितर्फ उन्मुख हुने सम्भावना बढ्न गएको छ । सरकारी क्षेत्रको आर्थिक कारोबारमा बढ्दो बेरजु र निरन्तर वृद्धि भइरहेको भ्रष्टाचारजन्य काम कारबाहीले यस कुरालाई पुष्टि गर्दछ ।

निजामती कर्मचारीहरूको लागि आवश्यक पर्ने गैरवित्तीय उत्प्रेरणाको अवस्था पनि सन्तोषजनक छैन । हालको अवस्थालाई केलाउँदा निजामती कर्मचारीहरूको गरिमा तथा मर्यादामा निरन्तर गिरावट आइरहेको, निर्णय प्रक्रियामा निजामती कर्मचारीहरूको सहभागिता न्यून हुने गरेको, कार्यगत जिम्मेवारी पूरा गर्न आवश्यक अधिकार दिने नगरिएको, कार्यसम्पादनमा बढी हस्तक्षेप हुने गरेको, पदको सुरक्षा नरहेको, पदको पहिचान तथा सम्मान नभएको, काम गर्ने अनुकूल वातावरण नरहेको र कर्मचारीहरूको बीचमा मैत्रीभाव एवं सामञ्जस्यता नभएको जस्ता कारणहरूले निजामती कर्मचारीहरूको मनोबलमा निरन्तर गिरावट आइरहेको छ । यसैगरी घर विदाको सुविधा तोकिएको सीमाभन्दा बढी नपाउने, तोकिएको काम नगर्दा पनि कुनै कारबाही नहुने, योग्यता एवं रुचिअनुसारको काम गर्न नपाउने, कार्यसम्पादन मूल्यांकन वस्तुगत आधारमा नभई मनोगत एवं हचुवाको आधारमा गर्ने परिपाटीले निरन्तरता पाएको, बढुवा पद्धतिमा कार्यसम्पादनले भन्दा ज्येष्ठता एवं भौगोलिक क्षेत्रको अनुभवले प्राथमिकता पाएको, वैदेशिक अध्ययनमा समानता एवं पारदर्शिता कायम हुन नसकेको जस्ता गैरवित्तीय कारणहरूले निजामती कर्मचारीहरूको उत्प्रेरणामा प्रतिकूलता थपिएको पाइन्छ । माथि उल्लेख भएबमोजिम निजामती सेवामा आवश्यक वित्तीय तथा गैरवित्तीय उत्प्रेरणाको अभावले गर्दा निजामती सेवामा संवर्द्धन तथा दिगोपना पक्ष कमजोर हुन गएको पाइन्छ । वित्तीय लाभ हासिल हुन सक्ने पदहरूमा जान राजनीतिक दबाबलाई प्रयोग गर्ने परिपाटीले बढावा पाएको छ । कार्यसम्पादनमा विश्वास राख्ने विशुद्ध

कर्मचारीहरू उत्प्रेरणाको अभावले निरीह बन्न पुगेका छन् । उल्लिखित कारणहरूले नेपालको निजामती सेवामा मानव संसाधन विकासको प्रयास गौण बन्न गएको छ ।

३.१.१० निजामती सेवामा मनोबलको कमी

निजामती कर्मचारीहरूको गिर्दो मनोबल निजामती सेवाको एउटा प्रमुख चुनौती रहेको छ । एकातिर राजनीतिक हस्तक्षेपले गर्दा निजामती कर्मचारीहरू स्वतन्त्र रूपमा कार्य गर्न पाउदैनन् भने अर्कोतिर दण्ड र पुरस्कार पनि कार्यसम्पादनभन्दा बढी राजनीतिक दबावबाट हुने गरेको पाइन्छ । सरकार परिवर्तनसँगै बिना कुनै आधार ठूलो समूहमा कर्मचारीहरूको सरुवा हुनु अनि वृत्ति विकासका अवसरहरू पनि निष्पक्ष रूपमा अवलम्बन नगरिएकाले पनि कर्मचारीहरूको मनोबलमा ह्रास हुन गएको देखिन्छ । वास्तवमा भन्ने हो भने पदस्थापना, सरुवा, तालिम र बढुवाजस्ता पक्षहरूलाई पद्धतिमूलक र अनुमानयोग्य बनाउन सकिएको छैन । निजामती सेवामा कार्यरत कर्मचारीले पाउने तलब तथा अन्य सुविधाहरू गैरसरकारी क्षेत्रको भन्दा ज्यादै न्यून रहेको हुनाले पनि मनोबल गिरेको पाइन्छ ।

३.१.११ निजामती कर्मचारी युनियनहरूबाट उब्जिएका समस्याहरू

बहुदलीय प्रजातन्त्रको पुनर्स्थापनासँगै निजामती सेवामा पनि रा.प.अ. कर्मचारीहरूलाई ट्रेड युनियन खोल्न पाउने अधिकार दिएपछि नेपाल निजामती कर्मचारी संगठन, नेपाल निजामती कर्मचारी संघ, निजामती कर्मचारी परिषद् तथा निजामती कर्मचारी मञ्च नामक ट्रेड युनियनहरू क्रियाशील रहेका देखिन्छन् । निजामती सेवा ऐन, २०४९ मा गरिएको दोस्रो संशोधनले भने कार्यालय प्रमुखको रूपमा रहने रा.प. तृतीय अधिकृतबाहेक अन्य रा.प. तृतीय रा.प. मा अधिकृतसम्मलाई ट्रेड युनियनमा संलग्न हुने पाउने अधिकार प्रदान गरेको छ । यस व्यवस्थाअनुसार नि.से. ऐनको दफा ५३ मा ट्रेड युनियन दर्ता, सञ्चालन, आधिकारिक ट्रेड युनियनको चुनाव तथा सामूहिक सौदाबाजीसम्बन्धी व्यवस्था गरिएको छ ।

हालसम्म जम्मा ७ वटा ट्रेड युनियनहरू श्रम विभागमा दर्ता भइसकेका छन् । केही निजामती कर्मचारीहरू भने ट्रेड युनियन ऐनअनुसार पनि दर्ता भई कार्यरत रहेको देखिन्छ । निजामती सेवामा रहेका केही ट्रेड युनियनहरू राष्ट्रियस्तरको पेसागत महासंघसँग आबद्ध रहेका छन् । निजामती सेवाका कर्मचारीका पेसागत हक हितको लागि सौदाबाजी र प्रवर्द्धन गर्न निजामती कर्मचारीको संगठन युनियन खोल्न र सञ्चालन गर्न कानुनी व्यवस्था गरिएको हो । तर युनियनहरू हक हितका कुराहरूभन्दा पनि बढी राजनीतिक आस्थाका आधारमा परिचालित छन् । हक हित प्रवर्द्धन गर्न एउटा मात्र युनियन हुने प्रावधानलाई लागू हुन सकेको छैन । यसबाट दण्डहीनता बढ्न सक्ने सम्भावनालाई नकार्न सकिँदैन । निजामती सेवामा ट्रेड युनियनहरू सञ्चालनबाट उब्जेका समस्याहरू निम्नबमोजिम छन् :

- आधिकारिक ट्रेड युनियनको चुनाव नभएकोले र यस प्रकारको चुनाव छिट्टै हुने सम्भावना पनि कम रहेकोले विविध प्रकारका ट्रेड युनियनहरूको स्थापना र सञ्चालन भइरहेको अवस्थामा कुन युनियनसँग के विषयमा दर्ता एवं सम्भौता गर्ने भन्ने अन्योल कायम रहेको देखिन्छ ।

- ट्रेड युनियनहरूले प्रस्तुत गरेका आ-आफ्नो सदस्य संख्या निजामती कर्मचारीहरूको कुल संख्याभन्दा बढी देखिन गएकोले ऐनमा प्रतिबन्धित भए पनि एउटै व्यक्तिले एकभन्दा बढी ट्रेड युनियनमा सदस्य लिएको बुझिन्छ। यसबाट थप अन्योलको सृजना भएको छ।
- निजामती सेवाकै कर्मचारीहरू पनि गैरसरकारी क्षेत्रको लागि बनाइएको ट्रेड युनियन ऐनअन्तर्गत पनि दर्ता भई सञ्चालन पनि हुँदै गरेको अवस्थामा कानुनी जटिलता सृजना हुन सक्ने देखिन्छ।
- निजामती सेवा ऐनअनुसार ट्रेड युनियनमा लागेका पदाधिकारीहरूलाई उनीहरूको कार्यक्षेत्र अनुकूल स्थानमा सरुवा गरिदिनुपर्ने बाध्यात्मक परिस्थितिले गर्दा ट्रेड युनियनहरू सरुवा गर्ने निकायको रूपमा कार्यरत हुन पुगेको छ।
- नियमावलीको दफा ११७ (क) मा ट्रेड युनियन कार्यविधिसम्बन्धी विविध पक्षहरूको विषयमा उल्लेख गरिए तापनि कतिपय विषयहरू अस्पष्ट तथा अन्योलपूर्ण देखिन्छ।

३.१.१२ राजनीतिक हस्तक्षेपबाट ग्रसित

नेपालको सार्वजनिक व्यवस्थापनमा निजामती कर्मचारीहरूको पदस्थापन, सरुवादेखि वृत्ति विकाससम्म राजनीतिक हस्तक्षेप बढ्दै गइरहेको देखिन्छ। प्रशासनमा राजनीतिक हस्तक्षेप बढ्नुको एक मुख्य कारण राजनीति र प्रशासनिक तहबीच कार्यक्षेत्र र अधिकारको स्पष्ट रेखांकनको अभाव हो, जसले गर्दा राजनीतिज्ञहरूलाई हस्तक्षेप गर्न सजिलो पर्न जाने देखिन्छ। सार्वजनिक नीति निर्माणमा निजामती सेवाभन्दा बाहिरबाट राय सल्लाह लिने परिपाटी बढ्दै गएको सन्दर्भमा निजामती कर्मचारी र राजनीतिक नेतृत्वबीच दूरी बढ्न जाने देखिन्छ। सुधारको लागि राजनीतिक इच्छा शक्ति, कर्मचारीको क्रियाशीलता र नागरिक दबावको कमी रहेको देखिन्छ।

३.१.१३ दण्डहीनता र अनुशासनहीनता

विगत केही समययता निजामती सेवामा दण्डहीनता र अनुशासनहीनताको प्रवृत्तिमा तीव्रता देखिएको छ। राजनीतिक व्यक्तिहरूको आडमा दण्डहीनताले छुट पाउने क्रममा तीव्र विकास भएको छ भने अनुशासनहीनता पनि बढ्दै गएको छ। खराब कार्य गर्ने कर्मचारी वा अनुशासनहीन कर्मचारीहरूलाई कारवाही गर्नु लगभग असम्भव प्रायः नै छ। युनियन र राजनीतिक व्यक्तिहरूको प्रश्रयमा अनुशासनहीनता बढ्दै गएको पाइन्छ। यसको लागि जतिसुकै संरचनात्मक परिवर्तन गरे पनि खासै प्रगति हुने देखिन्न। यसको लागि प्रत्येक व्यक्तिको मूल्य, मान्यता संस्कारमा परिवर्तनको आवश्यकता पर्ने देखिन्छ। विभिन्न अध्ययन अनुसन्धानले मानिसको सोच र विचारमा सकारात्मक परिवर्तन नल्याएसम्म कुनै पनि लक्ष्यमा पुग्न नसकिने यथार्थता स्पष्ट हुँदाहुँदै पनि अहिलेसम्म मानव संसाधन विकासको लागि लगानी गर्नुपर्छ भन्ने भावनाले प्राथमिकता पाउन सकेको छैन। दण्डहीनता र अनुशासन कायम गर्न दण्डहीनतालाई प्रश्रय दिने सरोकारवालाहरूमा पनि परिवर्तनको आवश्यकता देखिन्छ।

३.१.१४ उत्तराधिकारी योजनाको अभाव

उच्चस्तरीय पद एवं जिम्मेवारीको लागि सक्षम व्यक्ति अग्रिम रूपमा तयार गर्न उत्तराधिकारी योजनाको आवश्यकता पर्नेछ। उत्तराधिकारी योजनाले संगठनमा महत्वपूर्ण पदहरू पहिचान गर्ने, सो पद रिक्त हुने सम्भावित समय वा अवस्थाको अनुमान वा यकिन गर्ने, सो पदपूर्ति गर्न पद्धति र प्रक्रिया निर्धारण गर्ने, सो पदमा योग्य व्यक्ति नियुक्ति हुन सक्ने अवस्था सिर्जना गर्ने गर्छ। नेपालको निजामती सेवामा उत्तराधिकारी योजनालाई कार्यान्वयन गरेर महत्वपूर्ण पदहरूका लागि योग्य उम्मेदवारहरू संगठनभित्र नै तयार गर्नेतर्फ उचित ध्यान दिइएको छैन। २०६३ सालमा उत्तराधिकारी योजना लागू गर्न सम्भाव्यता अध्ययन भई २०६४ सालमा निजामती सेवा ऐनमा यससम्बन्धी प्रावधान समावेश गरिएको भए पनि हालसम्म नेपालको यस्तो प्रकारको उत्तराधिकारी योजना लागू भने भएको छैन। यसबाट मानव संसाधनको प्रभावकारी व्यवस्थापन हुन सकेको छैन।

३.१.१५ सकारात्मक सोचको कमी

नेपालको निजामती सेवामा कार्यरत कर्मचारीहरूमा आवश्यक सकारात्मक सोचको कमी रहेको छ। नेपाल सरकारका विभिन्न निकायहरूमा कार्यरत कर्मचारीहरूमा संगठनको उद्देश्य तथा लक्ष्य प्राप्तिका लागि सकारात्मक सोचाइसहित कार्य गर्नुपर्नेछ भन्ने भावना अधिकांश कर्मचारीहरूमा पाइँदैन। कर्मचारीहरूमा संगठनात्मक विकासका लागि सकारात्मक सोचाइ राखेर कार्य गर्ने प्रवृत्तिमा ह्रास आएको छ। व्यक्तिगत तवरमा कसरी बढीभन्दा बढी सुविधा तथा सहूलियत हासिल गर्ने भन्नेतर्फ कर्मचारीहरूको बीचमा अस्वस्थ प्रतिस्पर्धाको विद्यमान अवस्थाले नेपालको निजामती सेवामा मानव संसाधनको विकासमा प्रतिकूल प्रभाव पर्न गएको छ। विभिन्न अवाञ्छित उपायहरू अपनाएर आर्थिक लाभका पदहरूमा जाने, सुविधा तथा सहूलियतहरू प्राप्त गर्नमा प्रयत्नशील रहनेजस्ता कारणहरूले निजामती सेवामा मानव संसाधनको विकास प्रयास प्रभावित भएको छ।

३.१.१६ सूचना प्रविधिको न्यून प्रयोग

कतिपय राष्ट्रहरूमा सूचना प्रविधिको प्रयोगबाट छिटोछरितो सेवाहरू प्रदान गर्न थालिएको छ। तर नेपालको सन्दर्भमा भने सूचना प्रविधि लागू गर्न विभिन्न आयोगहरूले सिफारिस गरे पनि त्यो हुन सकेको छैन। हाल उपलब्ध सूचना प्रविधिलाई प्रयोग गरी सेवा प्रवाहमा पारदर्शिता उत्तरदायीपन र मितव्ययिता ल्याउने प्रयास भएको छैन। सूचना प्रविधिसम्बन्धी तालिमको अवसरहरू पनि न्यून रहेको छ।

३.१.१७ अवकाश व्यवस्थापन को अभाव

निजामती सेवाका कर्मचारीहरूको अवकाश व्यवस्थापन प्रभावकारी हुन नसकेबाट पनि मानव संसाधनको विकासतर्फ वान्छित सघाउ पुग्न सकेको छैन। उपदान वा निवृत्तिभरण पाउने गरी स्वेच्छिक वा अनिवार्य अवकाश पाउने अधिकांश कर्मचारीहरू अन्योलमा रहेको पाइन्छ। अवकाश ग्रहण गरेपछिको भविष्यको चिन्ताले गर्दा अवकाशको नजिक पुगेका कर्मचारीहरू के कसो हुने हो भन्ने चिन्ताले ग्रसित रहने गरेका छन्। निवृत्तिभरण पाउने गरी अवकाश लिने कर्मचारीहरूले मासिक रूपमा निश्चित रकम पाउने भए तापनि उर्लदो बजार भाउले निवृत्त जीवन गुजारा गर्नमा कठिनाइ परिरहेको देखिन्छ। यसैगरी उपदान पाएर निवृत्त

पाउनेले उपदानको रकम खर्च भइसकेपछि के कसरी गुजारा गर्ने भन्नेबारे समस्या भैलिरहेको छन् । अर्कोतर्फ केही नपाउने गरी निवृत्त हुने कर्मचारीहरू त बिचल्लीमा नै पर्ने गरेको पाइन्छ । अवकाश हुने कर्मचारीको भविष्यका लागि कुनै कार्ययोजना बनाई सघाउ पुऱ्याउने व्यवस्था नभएबाट निजामती कर्मचारीहरूमा सामाजिक सुरक्षाको स्थिति सन्तोषप्रद रहेको छैन । निवृत्त कर्मचारीहरूले सेवामा छँदा हासिल गरेको सीप, ज्ञान, योग्यता एवं विशेषज्ञतालाई उपयोग गर्नेतर्फ सरकारीस्तरबाट पहल हुन सकेको पाइँदैन । निवृत्त निजामती कर्मचारीहरू ससम्मान जीवनयापन गर्न पाउने अवसरलाई सुनिश्चित तुल्याउन सरकारीस्तरबाट सघाउ पुऱ्याइएको छैन । सेवा निवृत्त कर्मचारीलाई उत्पादनशील क्षेत्रमा उपयोग गर्ने नीतिको अभाव रहेको छ ।

३.१.१८ जिम्मेवार निकायको अभाव

निजामती सेवामा मानव संसाधन विकासको निमित्त आवश्यक व्यवस्थापन एवं संयोजन गर्ने जिम्मेवार निकायको अभाव रहेको छ । नेपालको निजामती सेवामा मानव संसाधन विकासको निमित्त प्राप्ति, विकास, उपयोग, टिकाउ, संवर्द्धन र अवकाशलगायतका सम्पूर्ण कार्यहरूको जिम्मेवारी निर्वाह गर्ने गरी केन्द्रीयस्तरमा छुट्टै निकाय स्थापना हुन सकेको छैन । हालको सामान्य प्रशासन मन्त्रालयलाई तोकिएको कार्य जिम्मेवारीले मानव संसाधन विकासको कतिपय पक्षहरूलाई समेट्न सक्ने अवस्था देखिँदैन । सामान्य प्रशासन मन्त्रालयलाई मानव संसाधन मन्त्रालयमा रूपान्तरण गर्ने गरी बेला बेलामा गरिएको प्रयास एवं अभ्यासले अझै सार्थकता पाउन सकेको छैन । यसले निजामती सेवामा मानव संसाधन विकाससँग सरोकार राख्ने कतिपय विषयहरूको उचित सम्बोधन हुन सकेको छैन । अर्कोतर्फ निजामती सेवामा मानव संसाधन विकासको सन्दर्भमा समग्र सार्वजनिक क्षेत्रको मानव संसाधन विकासका लागि संयोजन गर्नुपर्ने कार्यसमेत गौण हुन गएको छ । फलस्वरूप समग्र सार्वजनिक प्रशासन क्षेत्रका लागि मानव संसाधन विकासको विषयले यथोचित सरोकार पाउन सकेको छैन ।

निजामती सेवा मानव संसाधन नीतिले सम्बोधन गर्नुपर्ने बुँदाहरू

४.१ मानव संसाधन नीतिको औचित्य

नेपाल संघीय गणतान्त्रिक संविधान निर्माणको प्रक्रियामा अगाडि बढिरहेको वर्तमान परिवेशमा सर्वसाधारण जनतालाई सर्वसुलभ रूपमा सार्वजनिक सेवाहरू सहजताका साथ उपलब्ध गराई सुशासनलाई सुनिश्चित तुल्याउन निष्पक्ष, जनउत्तरदायी, सक्षम र पारदर्शी प्रशासनयन्त्रको आवश्यकता पर्ने हुन्छ। नयाँ सार्वजनिक व्यवस्थापनलाई अँगालेर नयाँ नेपाल निर्माणका लागि निजामती सेवामा मानव संसाधन व्यवस्थापन सम्बन्धमा सामना गर्नुपरेका विविध समस्याहरूलाई पर्याप्त सम्बोधन हुने गरी सशक्त एवं विस्तारित निजामती सेवा मानव संसाधन नीतिको आवश्यकता पर्नेछ। निजामती सेवा मानव संसाधन नीतिले निजामती सेवाको दायराभित्र पर्ने सबै सेवाहरूलाई समेट्नुपर्ने आवश्यकता छ। साथै सार्वजनिक सेवाहरूको प्रवाहमा सरोकार राख्ने निजामती सेवा बाहिरका सेवाहरूको मानव संसाधन विकासमा पनि परोक्ष रूपमा सघाउ पुऱ्याइनुपर्ने हुन्छ। निजामती सेवा मानव संसाधन नीतिले निजामती सेवालार्इ बढी आकर्षण एवं प्रतिस्पर्धात्मक तुल्याई उच्चस्तरको कार्यसम्पादन हासिल गर्नमा सघाउ पुऱ्याउनुपर्ने आवश्यक छ। निजामती सेवामा मानव संसाधनको प्रभावकारी व्यवस्थापनले निजामती कर्मचारीहरूमा अपेक्षित व्यवहारगत परिवर्तन ल्याउनेछ। निजामती सेवालार्इ व्यवस्थित, मर्यादित एवं आकर्षक तुल्याउनमा प्रभावकारी एवं नतिजामुखी मानव संसाधन नीतिको खाँचो छ। निजामती सेवामा सक्षम एवं सबल जनशक्तिलाई भित्र्याई दिगो रूपमा उपयोग गर्न अनुकूल वातावरणको विकास हुन सकेमा नै सार्वजनिक सेवाहरूको प्रवाहमा प्रभावकारिता हासिल गर्न सम्भव हुनेछ। मानव संसाधनको क्षमता अभिवृद्धि गरी महत्तम उपयोग गर्नमा मानव संसाधन नीतिले सघाउ पुऱ्याउनुपर्ने हुन्छ। यसै परिवेशलाई विचार गरी निजामती सेवा मानव संसाधन नीतिको तर्जुमा हुनुपर्नेछ। निजामती सेवा मानव संसाधन नीतिको विकास गर्दा एकांकी दृष्टिकोणमा नभई सार्वजनिक सेवाहरूको प्रवाहसँग सरोकार राख्ने सार्वजनिक संस्थाहरूलगायत अन्य सम्बद्ध निकायहरूको मानव संसाधन आवश्यकतालाई समेत विचार गरिनुपर्दछ। यसकारण निजामती सेवाको लागि मानव संसाधन नीतिको विकास गरिँदा निजामती सेवासँग सामीप्य राख्ने अन्य सरकारी, अर्धसरकारी तथा गैरसरकारी निकायहरूको मानव संसाधन व्यवस्थापनमा सघाउ पुग्न सक्ने सम्भावनालाई समेत विचार गरिनुपर्नेछ। यसका साथै निजामती सेवा मानव संसाधन नीतिसँग प्रत्यक्ष एवं परोक्ष सरोकार राख्ने विभिन्न क्षेत्रगत एवं विषयगत नीतिहरू, जस्तै- स्वास्थ्य नीति, शिक्षा नीति, रोजगार नीति, तलब/ज्याला नीति आदिसँगको अन्तरसम्बन्धलाई पनि पर्याप्त ध्यान दिइनुपर्ने हुन्छ।

४.२ मानव संसाधन नीतिका उद्देश्यहरू

निजामती सेवाको मानव संसाधन नीतिका रणनीतिक उद्देश्यहरू किटानसाथ उल्लेख हुनुपर्नेछ। निजामती सेवा मानव संसाधन नीतिको निम्नवमोजिम उद्देश्यहरू निर्धारण गरिनु उपयुक्त हुनेछ :

- मानव संसाधनको माग र आपूर्तिको प्रक्षेपण गरी आवश्यक सन्तुलन कायम गर्ने,

- निजामती सेवामा कार्यरत कर्मचारीहरूको कार्यसम्पादनमा सुधार गर्न आवश्यक उत्प्रेरणात्मक उपायहरू अवलम्बन गर्ने,
- निजामती सेवाअन्तर्गत विभिन्न सेवाहरूमा कार्यरत कर्मचारीहरूको उपयोगिता अभिवृद्धि गर्ने,
- निजामती कर्मचारीहरूको मनोबल उच्च तुल्याउनमा सघाउ पुऱ्याउने,
- निजामती सेवालार्ई आकर्षक, मर्यादित एवं व्यवस्थित तुल्याउने ।

४.३ मानव संसाधन नीतिमा समेट्नुपर्ने विषयहरू

निजामती सेवाको मानव संसाधन नीतिले समग्र निजामती सेवाको कार्यसम्पादन स्तरलाई माथि उकास्नमा सघाउने गरी सम्बद्ध विषयहरूलाई समेट्नु सक्नुपर्नेछ । मानव संसाधन विकास व्यवस्थापनसँग प्रत्यक्ष/परोक्ष रूपमा प्रभाव पार्ने विषयहरूलाई मानव संसाधन नीतिले उचित सम्बोधन गर्नुपर्ने हुन्छ । निजामती सेवा मानव संसाधन नीतिले समेट्नुपर्ने बुँदाहरू निम्नबमोजिम हुन सक्नेछन् :

४.३.१ मानव संसाधन केन्द्रीय निकायको प्रावधान

निजामती सेवामा मानव संसाधनको प्रभावकारी व्यवस्थापनका लागि मानव संसाधन मन्त्रालयको व्यवस्था हुनुपर्नेछ । यस मन्त्रालयले तत्कालको लागि निजामती सेवामा मानव संसाधनको आवश्यकतालाई पूरा गर्न माग र पूर्तिको प्रक्षेपण गर्ने, प्राप्ति योजना बनाउने, वृत्ति विकासका उपायहरू अवलम्बन गर्ने, कर्मचारीहरूको उत्प्रेरणा एवं मनोबल अभिवृद्धि गर्ने र कर्मचारीहरूको महत्तम उपयोग गर्नेजस्ता कार्यहरू सम्पादन गर्नुपर्ने हुन्छ । प्रस्तावित मन्त्रालयले निजामती सेवा मानव संसाधन नीतिको कार्यान्वयनमा समन्वयकारी एवं सहजकारी भूमिका निर्वाह गर्नुका साथै सोको अनुगमन तथा मूल्यांकनमा समेत सघाउनु पर्नेछ । यसका साथै यस मन्त्रालयले सार्वजनिक सेवाहरूको प्रवाहमा सरोकार राख्ने अन्य सरकारी, अर्धसरकारी तथा गैरसरकारी निकायहरूमा मानव संसाधन विकासका लागि समेत संयोजनकारी भूमिका निर्वाह गर्नुपर्ने आवश्यकता देखिन्छ । प्रस्तावित केन्द्रीय निकायको जिम्मेवारी निम्नबमोजिम हुनुपर्नेछ :

- निजामती सेवामा दक्ष जनशक्ति विकासको निमित्त दीर्घकालीन योजना तथा नीतिहरूको विकास गर्ने,
- निजामती सेवा मानव संसाधनसम्बन्धी दीर्घकालीन योजना नीतिको आधारमा रणनीतिक दिशानिर्देश गर्ने,
- निजामती सेवामा मानव संसाधनको प्रभावकारी व्यवस्थापन गर्न विद्यमान अवरोधहरू पहिल्याई सम्भावनाहरूको पहिचान गर्ने,
- निजी तथा गैरसरकारी क्षेत्रमा मानव संसाधन विकासको निमित्त आवश्यक समन्वय गरी सहजकारी भूमिका निर्वाह गर्ने,
- निजामती सेवा मानव संसाधनको क्षमता तथा सीप विकासमा सघाउ पुऱ्याउने,

- निजामती सेवा बाहिरका सार्वजनिक क्षेत्र र निजी तथा गैरसरकारी क्षेत्रमा मानव संसाधन विकासको निमित्त आवश्यक समन्वय गरी सहजकारी भूमिका निर्वाह गर्ने,
- निजामती सेवामा मानव संसाधन व्यवस्थापनका सन्दर्भमा भए गरेका क्रियाकलापहरूको अनुगमन तथा मूल्याङ्कन गर्ने,

४.३.२ एकीकृत निजामती सेवाको व्यवस्था

निजामती सेवामा मानव संसाधनको प्रभावकारी व्यवस्थापनका लागि कार्यमुखी एवं नतिजामुखी निजामती सेवाको आवश्यकता पर्नेछ। निजामती कर्मचारीहरूलाई दर्जा तथा श्रेणीमा वर्गीकृत गरिनाले निम्त्याएको विसंगतिहरूलाई अन्त्य गरी पद वर्गीकरणअनुरूपको तहगत प्रणालीलाई अँगाल्दै एकीकृत निजामती सेवाको व्यवस्था गरिनु वाञ्छनीय देखिन्छ। तहगत प्रणालीलाई अँगाल्नाले कर्मचारीहरूबीचको असमानता एवं विभेद अन्त्य हुन गई सहभागितात्मक एवं सहकारीको भावना जागृत हुन सक्नेछ। यसबाट कर्मचारीहरूको वृत्ति विकासमा प्रत्यक्ष सघाउ पुग्ने, पदले गर्नुपर्ने कामअनुसारको क्षमता परीक्षण गर्न सक्ने, छनोट प्रणालीलाई अँगालिने, सही व्यक्ति सही पदमा पदस्थापन हुने, कर्मचारीहरूको तालिम तथा विकासतर्फ उचित ध्यान दिइने, सरुवा पारदर्शी एवं औचित्यपूर्ण हुने, कर्मचारीले गर्नुपर्ने काम र अपेक्षित परिणाम स्पष्टसाथ किटान गरिने, कार्यसम्पादन मूल्यांकन यथार्थपरक एवं पारदर्शी हुने र अवकाशपछिको जीवनलाई सहज तुल्याइनेजस्ता सकारात्मक पक्षहरूलाई समेट्न सकिनेछ। तहगत प्रणालीलाई अवलम्बन गर्नाले निजामती सेवामा मानव संसाधनलाई उत्प्रेरित गर्नमा प्रत्यक्ष सघाउ पुग्ने सम्भावना रहन्छ। एकीकृत निजामती सेवाको गठन गरी तहगत प्रणाली लागू गर्नाले दर्जामूलक पद्धति कार्यमूलक पद्धतिमा रूपान्तरण हुन गई व्यक्तिका पहिचान दर्जाबाट भन्दा कार्यद्वारा स्थापित हुनेछ। तहगत प्रणालीले कर्मचारीहरूको सहज बढुवाका साथै वृत्ति विकासमा समेत प्रत्यक्ष सघाउ पुऱ्याउनेछ।

४.३.३ मानव संसाधन प्राप्तिको लागि स्पष्ट दिशानिर्देश

मानव संसाधन नीतिले निजामती सेवामा भित्र्याइनुपर्ने कर्मचारीहरूको सम्बन्धमा स्पष्ट खाका कोर्नुपर्नेछ। निजामती कर्मचारीहरूको दरबन्दी सृजनाका लागि गरिने संगठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण औपचारिकता निर्वाह गर्नेमात्र नभई तथ्यगत एवं औचित्यपूर्ण हुनुपर्नेछ। बढी अनुपातमा सहायकस्तरका कर्मचारीहरू राख्ने परिपाटीलाई अन्त्य गर्ने गरी अधिकृत कर्मचारीहरूको अनुपातलाई किटान गरिनुपर्दछ। रिक्त रहेका पदहरू पूर्तिका लागि समय सीमासहितको कार्ययोजना बनाइनुपर्नेछ। योग्यता, दक्षता, सीप र रुचिअनुसार छनोट हुन सक्ने गरी पाठ्यक्रमहरूको परिमार्जन गरिनुपर्दछ। परराष्ट्र सेवामा दक्ष चिकित्सक छनोट गरेर स्रोत साधनको दुरुपयोग हुने जस्तो प्रवृत्तिलाई रोकिनुपर्दछ। सेवा प्रवेशमा विषयगत ज्ञान र सीपलाई आधारित गरिनुपर्नेछ।

४.३.४ तालिम तथा विकासका लागि विशेष जोड

निजामती सेवामा मानव संसाधनको विकास गर्न तालिम तथा विकास अपरिहार्य आवश्यकता हो। विद्यमान स्थितिमा तालिम लिएर पदोन्नतिको लागि अंक बटुल्ने परिपाटीको

अन्त्य गरी कार्यकुशलतामा अधिवृद्धिद्वारा अपेक्षित परिणाम हासिल गर्नमा सघाउ पुऱ्याउने नीति अवलम्बन गरिनुपर्दछ । निजामती सेवामा मानव संसाधन विकासको निमित्त तालिमको महत्वपूर्ण भूमिका रहने हुँदा तालिमलाई प्रभावकारी एवं उपलब्धिमूलक तुल्याउन मानव संसाधन नीतिले विशेष रूपमा सम्बोधन गर्नुपर्ने हुन्छ । नेपालमा निजामती सेवा तालिमको सुदृढीकरणसम्बन्धी अध्ययन प्रतिवेदनअनुसार मौजुदा तालिम तथा विकासमा व्यापक सुधारको आवश्यकता छ । नेपालको निजामती सेवालाई समग्र राष्ट्रको रूपान्तरण प्रक्रियामा आइपर्ने राजनीतिक, आर्थिक, सामाजिक तथा प्रशासनिक चुनौतीहरूको सामना गर्न सक्षम तुल्याइनु अत्यावश्यक भएको छ । यसका लागि निजामती कर्मचारीको कार्यक्षमतामा बहुपक्षीय विस्तार गर्नुपर्ने हुन्छ । निजामती कर्मचारीको कार्यक्षमतालाई अभिवृद्धि गर्दै उच्चस्तरको कार्यसम्पादन हासिल गर्न परिणाममुखी तालिम तथा विकासको आवश्यकता पर्नेछ । प्रभावकारी तालिमको व्यवस्थाले नै कर्मचारीहरूको सीप तथा ज्ञानको अभिवृद्धि हुन गई कार्यसम्पादनको स्तरमा वाञ्छित सुधार हासिल गर्न सक्नेछ । यसका साथै परिवर्तनशील अवस्थाहरूसँग मेलखाने गरी तालिमले कर्मचारी वर्गको व्यवहारमा अपेक्षित परिवर्तन ल्याउनेछ । स्पष्ट दिशानिर्देशसहितको राष्ट्रिय तालिम नीति र सोको प्रभावकारी कार्यान्वयनबाट नै निजामती सेवा तालिमलाई उपयोगी एवं परिणाममुखी बनाउन सकिनेछ ।

नेपालको निजामती सेवा तालिमलाई सक्षम एवं परिणाममुखी तुल्याउन यसमा विद्यमान समस्या तथा चुनौतीहरूको उचित समाधान गर्नुपर्ने हुन्छ । मुलुकले गणतन्त्रात्मक दिशानिर्देशनलाई अंगीकार गरिसकेको सन्दर्भमा निजामती सेवा तालिममा गरिने सुधारहरू पनि सोही बमोजिम निर्देशित हुनुपर्नेछ । निजामती सेवा तालिमलाई प्रभावकारी बनाउन आवश्यक सुधारका क्षेत्रहरूलाई सही ढंगबाट पहिचान गरिनुपर्नेछ । निजामती सेवा तालिममा सुधार गर्न नीतिगतका साथै संस्थागत, व्यवस्थापकीय र कार्यान्वयन पक्षहरूमा समेत सुधारहरूको आवश्यकता पर्नेछ । नेपालको निजामती सेवा तालिमलाई सक्षम एवं परिणाममुखी तुल्याउन निम्नबमोजिमका सुधारहरूको आवश्यकता छ ।

(क) केन्द्रीयस्तरमा निजामती सेवा तालिमसम्बन्धी संयन्त्रको व्यवस्था गर्नुपर्ने

निजामती सेवाअन्तर्गतका सम्पूर्ण सेवा/समूह र स्वास्थ्य सेवालगायतका सबै तहका कर्मचारीहरूको तालिम सम्बन्धमा मार्ग निर्देशन गर्ने गरी केन्द्रीयस्तरमा एउटा प्रभावकारी संयन्त्रको आवश्यकता पर्नेछ । यस प्रयोजनका लागि मानव स्रोत विकास परिषद्को व्यवस्था गरिनु प्रभावकारी एवं उपलब्धिमूलक हुनेछ । उच्चस्तरीय मानव स्रोत विकास परिषद्को मार्ग निर्देशनभित्र रही निजामती सेवा तालिमका समन्वय अनुगमन मूल्याङ्कन र प्रमाणीकरणसम्बन्धी कार्यहरू गर्न सामान्य प्रशासन मन्त्रालयमा निजामती सेवा तालिम केन्द्रीय समन्वय, अनुगमन तथा मूल्याङ्कन समितिको व्यवस्था गर्नुपर्नेछ ।

(ख) तालिम उद्देश्यमूलक एवं उपलब्धिमूलक हुनुपर्ने

निजामती सेवाअन्तर्गत सञ्चालन हुने सबै प्रकारका तालिम कार्यक्रमहरू उद्देश्यमूलक एवं उपलब्धिमूलक हुनुपर्नेछ । यसका लागि प्रत्येक तालिम कार्यक्रमको सम्बन्धमा उद्देश्यहरू किटान गरी अपेक्षित उपलब्धिहरू अग्रिम रूपमा स्पष्ट गरिनुपर्दछ । तालिमद्वारा संख्यात्मक

लक्ष्यलाई नभई अपेक्षित उपलब्धिलाई लक्षित गर्नुपर्ने आवश्यकता छ। सम्बद्ध संस्थाको कार्यसम्पादनस्तरमा सुधार गर्न तथा आधुनिकीकरण गर्नमा तालिम सहायकसिद्ध हुनुपर्नेछ। तालिम परिवर्तनका लागि हुनुपर्नेछ र तालिमबाट जनतालाई दिइने सेवाको स्तरमा वृद्धि हुनुपर्नेछ।

(ग) सबैका लागि तालिमको अवसर सुनिश्चित हुनुपर्ने

निजामती सेवाअन्तर्गतका सबै स्तर/तहका सबै कर्मचारीहरूलाई तालिमको अवसर सुनिश्चित हुनुपर्नेछ। केन्द्रको अतिरिक्त क्षेत्र तथा जिल्लास्तरमा कार्यरत कर्मचारीहरूलाई तालिमको पहुँच बढाउन दूर सिकाइ (Distance Learning) तथा खुला सिकाइ (Open Learning) जस्ता कार्यविधिहरूलाई प्रवर्द्धन गर्नुपर्ने आवश्यकता छ। कतिपय कर्मचारीहरूले सेवा अवधिमा तालिमको अवसर नै नपाउने स्थितिमा सुधार ल्याइनुपर्ने आवश्यकता छ।

(घ) तालिमलाई कार्यगत आधारमा वर्गीकरण गरेर सोबमोजिम उपयोग गर्नुपर्ने

निजामती सेवाका कर्मचारीहरूलाई दिइने तालिमलाई कार्यगत आवश्यकताअनुसार वर्गीकरण गरेर सोबमोजिम उपयोग गर्नुपर्नेछ। कुन सेवा/समूहको कुन स्तर/तह कर्मचारीलाई कहिले र के कस्तो तालिम दिने भन्नेबारे स्पष्ट गरिनुपर्दछ। यस सन्दर्भमा तालिमलाई निम्नबमोजिम वर्गीकृत गरिनु उपयुक्त हुनेछ।

(१) सेवा प्रवेश तालिम

निजामती सेवामा प्रवेश गर्ने सबै कर्मचारीहरूका लागि सेवा प्रवेश तालिम अनिवार्य गरिनुपर्दछ। सेवा प्रवेश तालिमबाट नयाँ नियुक्ति पाएको कर्मचारीले आफ्नो काम, कर्तव्य तथा अधिकार, निर्दिष्ट आचारसंहिता, जवाफदेहिता, प्रवाह गर्नुपर्ने सेवाको प्रकृति, कार्य गर्नुपर्ने संगठनको उद्देश्य तथा कार्यविधिहरू आदि सम्बन्धमा पूर्वजानकारी हुन सक्नेछ। सेवा प्रवेश वा अभिमुखीकरण तालिम नलिएसम्म नियुक्ति पाएको पदमा काम गर्न नै नपाउने व्यवस्था गरिनु उपलब्धिमूलक हुनेछ।

(२) सेवाकालीन तालिम

निजामती कर्मचारीहरूलाई दिइने सेवाकालीन तालिमद्वारा प्रत्यक्ष रूपले वृत्ति विकास तथा कार्यसम्पादनस्तरको अभिवृद्धि गर्नमा सघाउ पुऱ्याउनुपर्नेछ। सेवाकालीन तालिमले कर्मचारीको कार्यसम्पादनस्तरलाई निश्चित रूपमा अभिवृद्धि गर्नुपर्ने हुन्छ। यसका लागि तालिमको आवश्यकताबारे सूक्ष्म अध्ययन गरेरमात्र सेवाकालीन तालिमको विषयवस्तु निश्चित गरिनुपर्ने हुन्छ। सेवाकालीन तालिमलाई निम्नबमोजिमको चार अवस्थामा प्रदान गरिनुपर्दछ :

(क) माथिल्लो स्तरमा बढुवाका लागि सेवाकालीन तालिम

प्रत्येक पद/तहका निजामती कर्मचारीहरूले माथिल्लो स्तर/तहमा बढुवा हुन तोकिएबमोजिमको सेवाकालीन तालिमलाई अनिवार्य गर्नुपर्नेछ। तालिमलाई उपलब्धिमूलक

तुल्याउन तालिमको विषयवस्तु सम्बद्ध कर्मचारीको कार्यक्षेत्रसँग सम्बन्धित हुनुपर्नेछ। यस्तो तालिम कार्य प्रकृतिको आधारमा व्यवस्थापकीय एवं प्राविधिक दुवै किसिमको हुन सक्नेछ।

(ख) स्थानान्तर हुँदाको सेवाकालीन तालिम

निजामती कर्मचारीहरू एक प्रकारको कार्यबाट अन्य प्रकारको कार्यमा स्थानान्तर हुँदा नयाँ जिम्मेवारी सम्हाल्नुअघि स्थानान्तर गरिएको कार्यालयको काम कारवाही सम्बन्धमा अनिवार्य तालिमको व्यवस्था गरिनुपर्दछ। स्थानान्तर हुँदाको सेवाकालीन तालिम कार्य प्रकृति हेरी सम्बद्ध केन्द्रीय निकाय आफैले वा प्रशिक्षण संस्थामार्फत गराउन सकिनेछ।

(ग) बहुवा पदस्थापन हुँदाको सेवाकालीन तालिम

निजामती सेवाको विभिन्न तहमा कार्यरत कर्मचारीहरूलाई माथिल्लो तहमा बहुवा भई पदस्थापन हुँदा पदस्थापन भएको कार्य जिम्मेवारीअनुसार सेवाकालीन तालिम दिइनुपर्नेछ। यस्तो तालिममा बहुवा भई सम्हाल्नुपर्ने कार्य विवरणअनुसारको तालिम प्रदान गरिनुपर्दछ।

(घ) नयाँ प्रविधि तथा सीप र विशेष ज्ञानसम्बन्धी सेवाकालीन तालिम

सरकारी सेवामा कार्यरत कर्मचारीहरूको प्रतिस्पर्धात्मक क्षमता अभिवृद्धि गर्न सूचना प्रविधिलगायतको नयाँ प्रविधि तथा सीप र विशेष ज्ञान हासिल गर्नुपर्नेछ। यसका लागि कर्मचारीहरूको कार्य प्रकृतिको आवश्यकताअनुसार विशेष खालका सेवाकालीन तालिममा सहभागी गराउनुपर्ने हुन्छ। परिवर्तन व्यवस्थापनको निमित्त यस प्रकारको तालिम वाञ्छनीय हुनेछ।

(ङ) पुनर्ताजगी तालिम

सेवारत कर्मचारीहरूलाई बेला बेलामा पुनर्ताजगी तालिम दिइनुपर्दछ। समय समयमा पुनर्ताजगी तालिम प्रदान गर्नाले कर्मचारीहरूको कार्यसम्पादनलाई वाञ्छित स्तरमा कायम राख्न सकिनेछ।

(च) तालिम आवश्यकता विश्लेषणलाई जोड दिइनुपर्ने

निजामती सेवा तालिमको सान्दर्भिकता एवं उपयोगिता बढाउन तालिमको आवश्यकता पहिचान गरेरमात्र तालिम कार्यक्रमहरू सञ्चालन गरिनुपर्दछ। विद्यमान तालिम व्यवस्थामा सुधार ल्याई परिणाममुखी बनाउन तालिम आवश्यकता पहिचान (Training Need Identification) लाई अपरिहार्य गरिनुपर्ने आवश्यकता छ।

(छ) तालिमको पाठ्यक्रम सामग्री, अवधि र प्रशिक्षण विधि उपयुक्त हुनुपर्ने

तालिम आवश्यकता पहिचानको आधारमा तालिमको पाठ्यक्रम तथा सामग्रीहरू तयार गर्नुपर्नेछ। तालिमको पाठ्यक्रम तथा सामग्रीहरू निर्धारण गर्दा तालिमको मागलाई नै मुख्य रूपले विचार गर्नुपर्ने हुन्छ। तालिमको पाठ्यक्रम तथा सामग्रीहरूको विकास गर्दा तालिमको उपयोग गर्ने निकायहरूको सहभागिता हुनुपर्नेछ। तालिमको अवधि भने तालिमबाट अपेक्षित

उपलब्धिको आधारमा निर्धारण गर्नुपर्ने हुन्छ । यसैगरी निजामती सेवा तालिमको प्रभावकारिता बढाउनमा उपयुक्त तालिम विधिहरूको आवश्यकता पर्नेछ ।

(ज) तालिम सञ्चालनमा विद्युतीय शासन प्रणालीलाई ध्यान दिनुपर्ने

तालिम प्रदायक निकायहरूले निजामती सेवामा असल शासन स्थापित गर्नमा सूचना प्रविधिको उपयोगलाई बढाउन संवाहकको भूमिका निर्वाह गर्न सक्नेछन् ।

(झ) तालिम निकायहरूको संस्थागत क्षमता विस्तार गर्नुपर्ने

निजामती सेवाको सबै कर्मचारीहरूलाई तालिमको पहुँच सहज तुल्याउन तालिमको संस्थागत क्षमता प्रभावकारी हुनुपर्नेछ । तालिम सञ्चालन गर्ने निकायहरूको क्षमता विस्तार गर्नुपर्ने आवश्यकता छ । केन्द्रीयस्तरमा रहेका प्रशिक्षण निकायहरूको तालिम कार्यक्रमहरूलाई क्षेत्रीय तथा जिल्लास्तरमा विस्तार गर्नुपर्नेछ ।

(ञ) निजामती सेवा तालिमसम्बन्धी छाता ऐनको व्यवस्था

निजामती सेवा तालिम सुदृढीकरणका लागि कार्यरत प्रशिक्षण प्रतिष्ठानहरूलाई सक्षम, पारदर्शी एवं प्रतिस्पर्धात्मक तुल्याउन प्रशिक्षण निकाय विशेष छुट्टाछुट्टै कानुनी व्यवस्था नगरी निजामती कर्मचारी तालिमसँग सरोकार राख्ने प्रशिक्षण निकायहरू (स्वास्थ्यसम्बन्धी समेत) स्थापना तथा सञ्चालनका लागि एउटै छाता कानूनको प्रावधान कायम गरिनु सान्दर्भिक हुने देखिन्छ ।

(ट) प्रशिक्षकहरूलाई उत्प्रेरित गरिनुपर्ने

तालिमको गुणस्तरमा वृद्धि गर्न प्रशिक्षकहरूलाई उत्प्रेरित गरिनुपर्दछ । यसका लागि प्रशिक्षकहरूको सीप तथा ज्ञानमा समय सापेक्ष अभिवृद्धिका लागि विषयगत आवश्यकताअनुसार आन्तरिक तथा बाह्य तालिमको व्यवस्था गरिनुपर्दछ । साथै प्रशिक्षकहरूले पाउने आर्थिक सुविधाहरू मनासिब हुनुपर्नेछ, र अन्तर निकायहरूको बीचमा अन्तर हुनुहुँदैन । यसका लागि कार्यसम्पादन प्रोत्साहन प्रणाली (Performance Incentive Scheme) को विकास गरिनु प्रभावकारी हुन सक्नेछ ।

(ठ) निजी क्षेत्रसँगको साभेदारीलाई प्रवर्द्धन गर्नुपर्ने

निजामती सेवा प्रशिक्षणको गुणस्तर तथा प्रभावकारिता एवं प्रतिस्पर्धात्मकतालाई अभिवृद्धि गर्न निजामती सेवा तालिम प्रदायकहरूले निजी क्षेत्रसँगको साभेदारीलाई बढावा दिनुपर्ने हुन्छ । विकसित प्रविधिको उपयोग तथा अवलम्बन, सूचना विस्तार, पाठ्यक्रम विकास, तालिम सामग्रीहरूको विकास, स्रोत व्यक्तिहरूको उपलब्धता आदि सम्बन्धमा निजामती सेवा प्रशिक्षण संस्थाहरूले निजी क्षेत्रसँग साभेदारी गर्न सकिनेछ ।

(ड) अनुगमन तथा मूल्यांकनलाई स्थापित गर्नुपर्ने

निजामती सेवा तालिमको उपादेयता बढाउन आवश्यक सूचकाङ्कहरूसहित प्रक्रियागत आधारमा अनुगमन गरिनुपर्नेछ। तालिम प्रदायक निकायले प्रशिक्षार्थीहरूलाई निरन्तर पढ्याउने गरी अनुगमन प्रणालीलाई अँगाल्नुपर्दछ। साथै निजामती सेवा तालिम कार्यक्रमहरूको उपयोगितालाई सुनिश्चित तुल्याउन स्वतन्त्र मूल्यांकनको संस्थागत व्यवस्थासमेत गरिनुपर्दछ।

(ढ) वैदेशिक तालिमलाई उपलब्धिमूलक तुल्याइनुपर्ने

वैदेशिक तालिमलाई बढी उपलब्धिमूलक एवं परिणाममुखी तुल्याउन तालिमको विषयवस्तुलाई कार्य जिम्मेवारीसँग आबद्धित गरिनुपर्दछ। जो कोहीलाई जुनसुकै विषयमा वैदेशिक तालिममा पठाउने प्रवृत्तिलाई अन्त्य गर्न वैदेशिक तालिममा मनोनयन गर्ने कार्यविधिलाई बढी व्यवस्थित एवं पारदर्शी बनाइनुपर्नेछ।

(ण) निवृत्त कर्मचारीहरूको विशेषज्ञतालाई निजामती सेवा तालिममा उपयोग गर्नुपर्ने

निजामती सेवाबाट निवृत्त भएका विभिन्न सेवा/समूहमा कार्यरत कर्मचारीहरूले सेवामा छँदा हासिल गरेको विशिष्टता एवं विज्ञतालाई निजामती सेवा तालिममा प्रयोग गर्नुपर्नेछ। यस प्रकारको व्यवस्थाले निजामती कर्मचारीहरूको मनोबलमा समेत अनुकूल प्रभाव पर्न जानेछ।

(त) निवृत्त हुनुपूर्व तालिमको व्यवस्था हुनुपर्ने

निजामती कर्मचारीहरू सेवाबाट निवृत्त भएपछि सेवारत छँदा हासिल गरेको सीप तथा ज्ञानलाई उपयोग गरी निवृत्त जीवनमा आयमूलक तथा सामाजिक क्रियाकलापहरूमा संलग्न रहन सरकारद्वारा प्रोत्साहित गरिनुपर्दछ। यस्तो व्यवस्थाले सेवा निवृत्त कर्मचारीहरू प्रोत्साहित हुनाका साथै मुलुकलाई समेत फाइदा पुग्नेछ।

४.३.५ सरुवा प्रक्रियालाई व्यवस्थित तुल्याइनुपर्ने

मानव संसाधन नीतिले सरुवा प्रक्रियालाई व्यवस्थित तुल्याउनमा उचित मार्ग निर्देशन गर्नुपर्नेछ। हालको निजामती सेवा कानूनमा सरुवासम्बन्धी कार्यविधिहरू निर्धारित गरिको भए तापनि व्यवहारमा कार्यान्वयन हुन सकेको छैन। यसका मूल कारणहरूमा राजनीतिक हस्तक्षेप तथा अन्य कारणहरूले सरुवासम्बन्धी कार्यविधिहरूलाई लागू गर्नमा नै कठिनाई पर्न गएको छ। सरुवाको मापदण्ड तथा आधारलाई पालना नगर्दा केही असर नपर्ने विद्यमान प्रवृत्तिलाई अन्त्य गरिनुपर्दछ। यसका लागि सरुवा प्रक्रियालाई व्यवस्थित एवं पारदर्शी तुल्याउन नीतिगत तहबाट उचित सम्बोधन हुनुपर्नेछ। सुगम र दुर्गम क्षेत्रमा सरुवा गर्दा स्पष्ट आधार तोकिनुपर्दछ। निजामती कर्मचारीहरूको सरुवा प्रक्रियालाई व्यवस्थित एवं पारदर्शी तुल्याउन मानव संसाधन नीतिले स्पष्ट आधारहरू तोक्नुपर्नेछ। सरकार परिवर्तन हुनासाथ राजनीतिक दबावमा हुने गरेको कर्मचारीहरूको सरुवालाई निरुत्साहित गर्न नीतिगत तहबाट नै मार्गदर्शन गरिनु उपयुक्त हुनेछ।

४.३.६ पदोन्नति तथा कार्यसम्पादन मूल्यांकनमा स्पष्टता हुनुपर्ने

निजामती कर्मचारीहरूमा पदोन्नतिको आकांक्षा रहने हुँदा सोको लागि स्पष्ट आधारहरू तय गरिनुपर्दछ। कर्मचारीहरूको मनोबल उच्च राख्नमा बहुवाले महत्वपूर्ण सघाउ पुऱ्याउनेछ। पदोन्नतिका लागि कार्यसम्पादन मूल्यांकनको अनिवार्य व्यवस्था रहेको छ। तर कार्यसम्पादनको मूल्यांकन गर्दा वस्तुपरक हुन नसकी कार्यदक्षतालाई भन्दा मनोगत आधारमा एवं सामीप्यतालाई जोड दिने प्रवृत्तिको अन्त्य गर्न कार्यसम्पादन मूल्यांकनमा इमान्दारिता एवं पारदर्शीतालाई सुनिश्चित गरिनुपर्दछ। केन्द्र एवं सुगम ठाउँमा मात्र बसेर बहुवा लिन सक्ने सम्भावनालाई न्यून तुल्याइनुपर्नेछ। तर दुर्गम क्षेत्रमा पदस्थापन भई कार्यसम्पादनबिना छिटो बहुवा हुने प्रवृत्तिलाई भने निरुत्साही गरिनुपर्ने आवश्यकता छ। मानव संसाधन नीतिले पदोन्नतिलाई पारदर्शी एवं कार्यसम्पादनको यथार्थ मूल्यांकनमा आधारित गर्नुपर्नेछ। कार्यसम्पादन मूल्यांकन गर्ने आधारलाई स्पष्ट एवं वस्तुगत बनाई सक्षम एवं उच्चस्तरको कार्यसम्पादन गर्ने कर्मचारीहरूलाई प्रोत्साहित गरिनुपर्दछ।

४.३.७ निजामती सेवामा कार्यसम्पादन स्तर अभिवृद्धि गर्न सक्ने योग्यता, सीप तथा दक्षता भएका कर्मचारीहरू भित्र्याइनुपर्ने

नेपालको निजामती सेवाको समग्र कार्यसम्पादनस्तरलाई अभिवृद्धि गरेर सार्वजनिक सेवाहरूको प्रवाहलाई प्रभावकारी तुल्याउन उत्कृष्ट योग्यता, सीप तथा दक्षता भएका व्यक्तिहरूलाई आकर्षित गरिनुपर्नेछ। मुलुकमा सुशासनलाई सुनिश्चित गरी आर्थिक तथा सामाजिक विकासमा तीव्रता हासिल गर्न अध्ययन तथा सीपको प्राप्तिमा विशिष्टता हासिल गरेका व्यक्तिहरूलाई निजामती सेवामा भित्र्याउन विशेष पहल हुनुपर्ने देखिन्छ। निजी क्षेत्र र अन्तर्राष्ट्रिय संघ संस्थाहरूले उत्कृष्ट योग्यता, सीप तथा दक्षता भएका व्यक्तिहरूलाई उपयोग गरेर कार्यसम्पादन एवं प्रतिस्पर्धात्मकतामा उल्लेखनीय प्रगति गर्न सकेको सन्दर्भमा निजामती सेवामा पनि तदनुरूप विशिष्टता हासिल गर्न सक्नुपर्नेछ। यसैगरी निजामती सेवाले नियमनकारीतर्फ भन्दा सहजकारी भूमिकाको बढी निर्वाह गर्न वाञ्छनीय भएको विद्यमान सन्दर्भमा आवश्यक पर्ने व्यवहारगत परिवर्तनका लागि पनि परिवर्तित सन्दर्भबमोजिमको योग्यता, सीप तथा दक्षता आवश्यक पर्ने हुन्छ।

उपर्युक्त पृष्ठभूमिमा नेपालको निजामती सेवाअन्तर्गत प्राविधिक सेवाहरूमा उत्कृष्ट योग्यता तथा सीप भएका व्यक्तिहरूलाई आकर्षण गर्न सक्ने प्राप्ति नीतिहरू ल्याइनुपर्दछ। यसैगरी प्रशासन सेवालाई जहाँ पनि जसलाई पनि हुने गरी सामान्यकीकरण नगरी समूह/उपसमूहमा विभाजन गरी कार्यगत आवश्यकताअनुसार योग्यता तथा सीप भएका व्यक्तिहरूलाई भर्ना गर्ने नीतिगत व्यवस्था हुनुपर्दछ। उद्योग क्षेत्रमा काम गर्न सक्ने योग्यता तथा सीप भएकालाई सहकारी क्षेत्रमा पदस्थापन हुन सक्ने, समाजशास्त्र अध्ययन गरेकालाई अर्थ मन्त्रालयमा पदस्थापन हुन सक्ने, स्थानीय विकाससम्बन्धी योग्यता भएकालाई सूचना तथा सञ्चारमा जस्ता विसंगतिहरूलाई तत्काल हटाउनुपर्ने आवश्यकता छ। कार्यगत आवश्यकताअनुसारको विशिष्टतासहितको योग्यता तथा सीप भएका व्यक्तिहरूले तत्तत् निकायहरूमा प्रवेश पाउने व्यवस्था हुनुपर्ने देखिन्छ। यसका लागि अध्ययन तथा सीप

प्राप्तिमा उत्कृष्ट नतिजा हासिल गरेका व्यक्तिहरूलाई कार्यगत विषयमा क्रियाशील गराउने गरी निजामती सेवाको समूह उपसमूहमा भित्र्याउन उत्प्रेरणात्मक उपायहरू अवलम्बन गर्ने नीतिगत सम्बोधनको आवश्यकता छ ।

४.३.८ आचारसंहिताको प्रावधान लागू गर्नुपर्ने

मानव संसाधन नीतिले कर्मचारीहरूमा विद्यमान दण्डहीनताको अवस्थालाई अन्त्य गर्न स्पष्ट आचारसंहिताको व्यवस्था गर्नुपर्नेछ । निजामती सेवा ऐन तथा नियमले व्यवस्था गरेको आचारसंहिताका प्रावधानहरूलाई परिमार्जन गरिनुपर्दछ । राजनीतिक तथा उच्च प्रशासकका सामीप्यतामा रही तोकिएको काम नगर्ने, अवाञ्छित सुविधाहरू उपभोग गर्ने र गुटबन्दी गर्नेजस्ता गलत क्रियाकलापहरूलाई हटाउन आचारसंहितामा ठोस बुँदाहरू उल्लेख गरिनुपर्नेछ ।

४.३.९ उत्प्रेरणात्मक प्रावधानहरूको व्यवस्था हुनुपर्ने

निजामती कर्मचारीहरूको कार्यदक्षता एवं लगनशीलतामा अभिवृद्धि गर्न वित्तीय तथा गैरवित्तीय उत्प्रेरणात्मक उपायहरू लागू गरिनुपर्नेछ । कर्मचारीहरूको उत्प्रेरणाका लागि मानव संसाधन नीतिमा निम्न बुँदाहरूलाई सम्बोधन गर्नुपर्ने आवश्यकता छ :

- कर्मचारीहरूको जीवन निर्वाहको निमित्त न्यूनतम आवश्यकता पूरा हुने गरी न्यूनतम तलब निर्धारण गरिनुपर्नेछ । यसका लागि हचुवाको आधारमा पटके तलब वृद्धि नगरी निश्चित मापदण्डलाई अँगालेर तोकिएको समयावधिमा स्वतः वृद्धि हुने व्यवस्था गरिनुपर्नेछ,
- कार्यसम्पादनको आधार (Performance Based) मा तलब रकममा थप गर्न सक्ने व्यवस्थालाई स्पष्ट एवं वस्तुगत सूचकहरूको आधारमा लागू गरिनुपर्दछ । यो व्यवस्था केही निकायहरूमा मात्र सीमित गरिँदा अन्यत्रका कर्मचारीहरूको मनोबलमा प्रतिकूल प्रभाव पर्ने हुँदा उपयुक्तता एवं औचित्यता स्थापित गरी विस्तृतीकरण गर्नुपर्नेछ ।

(क) वित्तीय उत्प्रेरणा

- कर्मचारीहरूलाई सामाजिक सुरक्षाको प्रत्याभूति गर्न विमासम्बन्धी सुविधा, निवृत्तभरण, पारिवारिक छात्रवृत्ति, औषधोपचारका सुविधाहरूलाई समयसापेक्ष रूपमा परिमार्जन गरिनुपर्नेछ,
- घर बिदा सञ्चितलाई १८० दिनमा सीमित नगरी निरन्तर काम गर्दाको थकाई तथा नीरसतालाई न्यून गर्न पुनर्ताजगीको लागि प्रत्येक वर्ष कम्तीमा १५ दिन घर बिदा बस्नुपर्ने प्रावधान लागू गर्नुपर्नेछ,
- कार्यस्थलमा आफ्नो वा परिवारको आवास नभएकालाई आवास सुविधाको प्रावधान हुनुपर्नेछ,
- कार्यालयमा जाँदा-आउँदा सामूहिक सवारी यातायातको सुविधा उपलब्ध हुनुपर्नेछ ।

(ख) गैरवित्तीय उत्प्रेरणा

- कर्मचारीहरूलाई महत्वपूर्ण सम्पत्तिको रूपमा लिई इज्जत तथा सम्मानपूर्वक व्यवहार गर्नुपर्नेछ,
- कर्मचारीहरूको मनोबल बढाउन अनुकूल वातावरणलाई प्रवर्द्धन गर्नुपर्नेछ। यसका लागि काम गर्न आवश्यक पर्ने भौतिक सुविधाहरू उपलब्ध हुनाको साथै विभिन्न तहका कर्मचारीहरूबीच सौहार्दता कायम हुन सक्ने गरी कार्य सम्बन्धलाई प्रवर्द्धन गरिनुपर्दछ,
- काम गर्नेलाई प्रोत्साहन गर्ने र काम नगर्नेलाई दण्डित गर्ने व्यवस्थालाई कडाइका साथ लागू गर्नुपर्नेछ,
- कर्मचारीहरूलाई योग्यता, दक्षता तथा रुचिअनुसारको जिम्मेवारी तोकिनुपर्दछ,
- कर्मचारीहरूलाई विदेश भ्रमण वा वैदेशिक अध्ययनमा पठाउँदा संलग्न कामसँग प्रत्यक्ष सरोकार राख्ने एवं पारदर्शी मनोनयन व्यवस्थालाई लागू गर्नुपर्नेछ,
- कर्मचारीहरूको कार्यदक्षता बढाउन आवश्यक पर्ने सीप तथा ज्ञान अभिवृद्धिको अवसर उपलब्ध गराउनुपर्दछ,
- कर्मचारीहरूको कार्यसम्पादनमा कुनै अवरोध आउन नदिन भौतिक सुरक्षाको प्रत्याभूति हुनुपर्नेछ।

४.३.१० उत्तराधिकारी योजनाको व्यवस्था गरिनुपर्ने

निजामती सेवाको उच्च तहमा सक्षम एवं अनुभवी व्यक्तिहरूको अभाव हुन नदिन उत्तराधिकारी योजना (Succession Plan) को व्यवस्था हुनुपर्ने आवश्यकता छ। निजामती सेवामा राष्ट्रियस्तरमा महत्व राख्ने पदहरू जस्तै- सचिव, महानिर्देशकजस्ता जिम्मेवार पदहरूमा कार्यरत निजामती कर्मचारीहरू अवकाश वा सरुवा हुँदा रिक्त हुन जाने त्यस्ता महत्वपूर्ण पदहरूमा सक्षम व्यक्तिहरूलाई पदस्थापन वा सरुवा गरी सार्वजनिक सेवाहरूको प्रवाहको सन्दर्भमा सम्पादन गरिनुपर्ने कार्यकारी जिम्मेवारीको निर्वाहमा निरन्तरता दिनको लागि स्पष्ट कार्यविधिसहितको उत्तराधिकारी योजनाको आवश्यकता छ। उत्तराधिकारी योजनाको माध्यमले राष्ट्रिय महत्वका निजामती पदहरू रिक्त हुने सम्भावित समय अनुमान गरी त्यस्ता पदहरू रिक्त हुनु अगावै योग्य कर्मचारीहरूको पदस्थापन वा सरुवा गर्नमा सघाउ पुऱ्याउनेछ। निजामती सेवा ऐनमा २०६४ सालको संशोधनबाट उत्तराधिकारी योजनाको प्रावधान राखिएको भए तापनि व्यवहारमा कार्यान्वयन हुन सकेको छैन।

४.३.११ सकारात्मक सोचको विकास हुनुपर्ने

निजामती कर्मचारीहरूले मुलुकको सर्वाङ्गीण विकासका लागि महत्वपूर्ण योगदान पुऱ्याउनु पर्ने हुँदा तिनीहरूमा सकारात्मक सोचको टड्कारो आवश्यकता छ। विद्यमान अवस्थामा बहुसंख्यक निजामती कर्मचारीहरू कार्यरत निकायको उद्देश्य तथा लक्ष्य प्राप्तितर्फ भन्दा व्यक्तिवादी सोचतर्फ उन्मुख हुने गरेको प्रवृत्तिलाई परिवर्तन गरिनुपर्दछ। जे जसरी पनि व्यक्तिगत फाइदा हासिल गर्ने मनस्थितिमा रूपान्तरण हुनुपर्नेछ। यसका लागि निजामती

सेवामा अनुकूल वातावरणको प्रवर्द्धन गरिनुपर्दछ। राम्रो काम गर्नेलाई प्रोत्साहन र राम्रो काम नगर्नेलाई कारवाही हुनुपर्नेछ। संगठनको उद्देश्य तथा लक्ष्य हासिल गर्नका लागि कर्मचारीहरूमा सकारात्मक सोचको विकास गर्नेतर्फ समुचित ध्यान दिइनुपर्दछ। सकारात्मक सोचको विकासबाट नै निजामती सेवामा मानव संसाधनको गुणस्तरीय व्यवस्थापन हुन सक्नेछ।

४.३.१२ राजनीतिक हस्तक्षेपको अन्त्य

निजामती सेवाको कार्यसम्पादनस्तरमा गुणात्मक तवरले अभिवृद्धि गर्न राजनीतिक हस्तक्षेपको अन्त्य हुनुपर्नेछ। राजनीतिक तह र प्रशासनिक तहको कार्य क्षेत्र तथा जिम्मेवारीमा स्पष्ट रेखांकन हुनुपर्दछ। प्रशासनिक स्तरबाट हुने कार्यसम्पादन तथा निर्णयहरूमा प्रत्यक्ष/परोक्ष रूपमा राजनीतिक दबाव हुनुहुँदैन। राजनीतिक तहको इच्छा एवं स्वार्थअनुकूल कार्य गराउने वा निर्णय हुने गरी उच्चस्तरका निजामती कर्मचारीहरूको सरुवा गर्ने प्रवृत्तिको अन्त्य हुनुपर्नेछ। प्रशासनिक काम कारवाहीमा पारदर्शी कार्यविधिहरू लागू गरिनुपर्दछ। कर्मचारीहरूको सरुवामा स्पष्ट प्रावधानहरू लागू गर्नुपर्ने हुन्छ।

४.३.१३ विधिको शासन कायम हुनुपर्ने

निजामती सेवाको काम कारवाहीमा विधिको शासनलाई दृढताका साथ लागू गरिनुपर्दछ। निजामती सेवामा कार्यरत जो कोहीलाई पनि कामको आधारमा हेरिनुपर्नेछ। युनियनको संरक्षण र राजनीतिक दबाव/सामीप्यताको आधारमा कसैलाई काखा र अरूलाई पाखा गरिनु हुँदैन। राजनीतिक दबाव वा आडमा राम्रो काम नगर्ने वा गलत काम गर्नेलाई प्रचलित कानूनबमोजिम कारवाही हुनुपर्नेछ। निजामती कर्मचारीहरूमा विद्यमान दण्डहीनता एवं अनुशासनहीनतालाई स्पष्ट आचारसंहिता लागू गरेर नियन्त्रण गरिनुपर्ने आवश्यकता छ। निजामती सेवामा विधिको शासनलाई कडाइका साथ पालना हुन सकेमा मानव संसाधनको समुचित विकासतर्फ प्रत्यक्ष योगदान पुग्ने मान्यतालाई मानव संसाधन नीतिले उचित सम्बोधन गर्नुपर्नेछ।

४.३.१४ ट्रेड युनियनको भूमिकालाई परिस्कृत गर्नुपर्ने

- मानव संसाधनको उचित व्यवस्थापनमा प्रतिकूलता आउने गरी सरकारी क्षेत्रमा राजनीतिक आस्थाका आधारमा विभिन्न ट्रेड युनियनहरू सञ्चालन गर्ने परिपाटीलाई अन्त्य गर्नुपर्नेछ,
- निजामती कर्मचारीको एउटामात्र आधिकारिक ट्रेड युनियनको व्यवस्था गर्ने र राजपत्र अनङ्कित तथा रा.प. विहीन कर्मचारीहरूलाई मात्र ट्रेड युनियनमा सम्मिलित हुन पाउने व्यवस्था हुनुपर्नेछ,
- निजामती कर्मचारी ट्रेड युनियनले गर्न सक्ने संवाद र सामूहिक सौदाबाजीका विषयहरू निश्चित गर्नुपर्नेछ,

- सौदाबाजी तथा संवादका विषयहरूमा कर्मचारीको हकहितसँग प्रत्यक्ष सरोकार राख्ने विषयहरूमा तलब, भत्ता, बिदा, कार्य समय, सेवासम्बन्धी सर्तहरू आदिमा सीमित गरिनुपर्नेछ,
- कर्मचारीहरूको पदस्थापन, सरुवा, बढुवा, प्रोत्साहन, दण्ड सजाय आदि विषयहरूमा ट्रेड युनियनको सरोकारलाई अन्त्य गरिनुपर्नेछ,
- ट्रेड युनियनका पदाधिकारीहरूको काम कारवाही सम्बन्धमा स्पष्ट आचारसंहिता निर्धारण गरिनुपर्दछ ।

४.३.१५ अवकाशलाई व्यवस्थित तुल्याइनुपर्ने

निजामती सेवा मानव संसाधन नीतिले कर्मचारीहरूको अवकाशलाई व्यवस्थित गर्नमा पनि उचित सम्बोधन गर्नुपर्नेछ । यस सम्बन्धमा निम्न बुँदाहरूलाई सम्बोधन गरिनुपर्दछ :

- अवकाश ग्रहण कार्यलाई सहज तुल्याई मानसिक दबावलाई न्यूनीकरण गर्ने,
- अवकाशपश्चात् सम्बद्ध कर्मचारीको सीप तथा दक्षतालाई उपयोग गर्ने गरी अवकाश अगावै कार्ययोजना बनाउने,
- निवृत्त कर्मचारीहरूको योग्यता तथा सीप सम्बन्धमा अद्यावधिक अभिलेख राखी सरकारको आवश्यकताअनुसार उपयोग गर्ने,
- निवृत्त कर्मचारीहरूको पीरमर्का तथा गुनासाहरू सम्बन्धमा सुनुवाइ गर्न नेपाल सरकारको सम्पर्क विन्दु तोक्ने,
- निवृत्त कर्मचारीहरूको ज्ञान, सीप तथा विशेषज्ञता सम्बन्धमा समय समयमा छलफल तथा अन्तरक्रियाको आयोजना गर्ने,
- निवृत्त निजामती कर्मचारीहरूले सेवारत हुँदा एवं सेवापश्चात् सम्पादन गरेको राष्ट्रियस्तरको महत्वपूर्ण कार्यलाई वार्षिक रूपमा १-२ जनालाई आदर तथा सम्मान गर्ने,
- निवृत्त निजामती कर्मचारीहरूको आचारसंहिता निर्धारण गर्ने ।

सन्दर्भ सामग्रीहरू

- अर्थ मन्त्रालय, सरकारी बजेट व्यवस्थापन तथा खर्च प्रणाली पुनरावलोकन आयोग, २०६६ को प्रतिवेदन
- कानून न्याय तथा संसदीय व्यवस्था मन्त्रालय, नेपालका अन्तरिम संविधान, २०६३
- कानून, न्याय तथा संसदीय व्यवस्था मन्त्रालय, निजामती सेवा ऐन, २०४९
- कानून, न्याय तथा संसदीय व्यवस्था मन्त्रालय, निजामती सेवा नियमावली, २०५०
- सामान्य प्रशासन मन्त्रालय, संगठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण निर्देशिका, २०६६
- सामान्य प्रशासन मन्त्रालय, निजामती कर्मचारीको कार्यविवरण तयार गर्ने निर्देशिका, २०६७
- सामान्य प्रशासन मन्त्रालय, निजामती सेवा तालिम सुदृढीकरणसम्बन्धी अध्ययन प्रतिवेदन, बाल गोविन्द विष्ट, २०६५
- सामान्य प्रशासन मन्त्रालय, राष्ट्रिय मानव संसाधन परिषद् गठनबारे प्रतिवेदन (विजय के.सी.), २०६३
- सामान्य प्रशासन मन्त्रालय, निजामती सेवामा तहगत प्रणाली लागू गर्नेसम्बन्धी अध्ययन प्रतिवेदन, २०६४
- सामान्य प्रशासन मन्त्रालय, मानव सूचना केन्द्रसम्बन्धी प्रतिवेदन (डा. चिरञ्जीवी नेपाल), २०६३
- सामान्य प्रशासन मन्त्रालय, मानव संसाधन मन्त्रालयको गठनसम्बन्धी कार्यदलले प्रस्तुत गरेको प्रतिवेदन, २०६२
- सामान्य प्रशासन मन्त्रालय, योग्यता (गुण) मा आधारित भर्ना तथा पदोन्नति प्रणालीसम्बन्धी प्रतिवेदन (मधुनिधि तिवारी)
- प्रशासन पुनर्संरचना आयोगका प्रतिवेदनहरू :
 - राष्ट्रसेवकहरूको तलब सुविधासम्बन्धी प्रतिवेदन, २०६६
 - निजामती सेवाको क्षमता अभिवृद्धिसम्बन्धी प्रतिवेदन, २०६६
 - निजामती सेवामा तालिमसम्बन्धी प्रतिवेदन, २०६६
 - निजामती सेवामा ट्रेड युनियनको भूमिकासम्बन्धी प्रतिवेदन, २०६६
 - नेपालमा विद्युतीय शासनको प्रवर्द्धन, २०६६
- राष्ट्रिय योजना आयोग, त्रिवर्षीय योजनाको आधारपत्र (२०६७/६८-२०६९/२०७०)
- राष्ट्रिय योजना आयोग, विभिन्न आवधिक योजनाहरू
- सेन्टर फर इम्पावरमेन्ट इनोभेसन एन्ड डेभलपमेन्ट, विकास व्यवस्थापन, २०६७
- सापकोटा र अधिकारी, विभिन्न प्रतिवेदन तथा निर्देशिकाहरूको सँगालो (संकलन), २०६०
- Department of Civil Service Personnel Records, Data on Nepal Civil Service, Mid-April, 2011

- Dharni P. Sinha, An Approach to Human Resource Planning in Nepal: The Case of Nepal Civil Service, CNAS Journal, 1992
- UNDP, Human Resources in UNDP, 2008–11
- M. Satis, Civil Service Reforms in India, 2004

सम्पर्क सूची

- श्री विमल वाग्ले, सचिव, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय
श्री विनोद के.सी., सहसचिव, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय
श्री किरण शर्मा, उपसचिव, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय
श्री रामप्रसाद घिमिरे, उपसचिव, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय
श्री रमेश मैनाली, निर्देशक, निजामती किताबखाना
डा. चिरञ्जीवी नेपाल, अर्थ विज्ञ
श्री गंगादत्त अवस्थी, पूर्वसचिव तथा स्थानीय स्वायत्त शासन विज्ञ
डा. शैलेन्द्र सिग्देल, व्यवस्थापन विज्ञ

नेपालका आवधिक योजनाहरूमा भएका निजामती कर्मचारीहरूसम्बन्धी प्रावधानहरू

योजना	नियुक्ति तथा पदस्थापना	सरुवा तथा बढुवा	अनुगमन तथा मूल्याङ्कन	कार्यक्षमता अभिवृद्धि	अन्य सुविधा
तीनवर्षे आवधारणा पत्र (२०६७-७०)	१. सेवा प्रवेशमा समान अवसरहरू उपलब्ध गराई सार्वजनिक सेवालाई समावेशी बनाउने २. नियुक्ति, पदस्थापना लगायत मानव स्रोत व्यवस्थापन विधिसम्मत उत्प्रेरणाका आधारभूत मान्यता अनुरूप बनाउन आवश्यक सुधार गर्ने । ३. सबै इच्छुक र योग्य मानिसहरूलाई सार्वजनिक सेवामा प्रवेशका अवसर उपलब्ध गराउन कानुनी व्यवस्थामा आवश्यक सुधार गर्ने ।	१ सरुवा, बढुवा तथा तलब सुविधाका विभिन्न पक्षहरूलाई पूर्वानुमानयोग्य बनाउन आवश्यक सुधार गर्ने	१. प्रशासनिक एवं विकास कार्यहरूको अनुगमन तथा मूल्याङ्कन प्रक्रियालाई परिणाममुखी र प्रभावकारी बनाउने २. कर्मचारीको कामको मूल्याङ्कनलाई वस्तुगत बनाएर कामका आधारमा दण्ड पुरस्कार दिने नीति प्रभावकारी रूपले कार्यान्वयन गर्ने ३. निजामती कर्मचारीको कार्य सम्पादनको मूल्याङ्कन मापनीय सूचकका आधारमा गर्न उपयुक्त सूचकहरू पहिचान गरी मूल्याङ्कनलाई पूर्वानुमानयोग्य बनाउने ।	१. सार्वजनिक नीति तर्जुमा, कार्यान्वयन र मूल्याङ्कन प्रक्रियालाई प्रभावकारी बनाउन प्रशासनिक क्षमताको विकास गर्ने २. सार्वजनिक सेवा प्रवाह गर्ने कार्यमा संलग्न कर्मचारीको क्षमता र कार्य व्यवहारमा सुधार गर्ने ३. कर्मचारीलाई उपलब्ध गराइने तालिम र अध्ययनका अवसरहरूलाई वृद्धि गर्ने र वितरण व्यवस्था पारदर्शी बनाउने ।	१. प्रभावकारी सेवा प्रवाहका लागि प्रशासनिक अधिकारको प्रत्यायोजन वा निक्षेपण गर्ने २. कर्मचारीको मनोबल उच्च बनाई कामप्रति उत्प्रेरित बनाउन मूल्यवृद्धिको अनुपातमा तलब सुविधामा नियमित रूपले समायोजन गर्दै जाने ।
तीनवर्षे आवधिक योजना (२०६४-६७)	सार्वजनिक सेवामा पहुँच नपुगेकालाई सेवामा समावेश हुन प्रोत्साहन गर्ने ।		कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनलाई वृत्ति विकाससँग आवद्ध गर्ने ।	कार्यक्षमता अभिवृद्धिअन्तर्गत प्रत्येक पदले गर्नुपर्ने कार्य सम्पादनको विवरण तयार पार्ने ।	हरेक मन्त्रालयमा जनशक्ति सेवा व्यवस्थापन इकाई स्थापना गर्ने ।
दसौं योजना (२०५९-६४)	निजामती सेवामा महिलाको संलग्नता बढाउन प्रोत्साहित गर्ने		विकास नीति कार्यक्रम तथा आयोजनाहरूका अनुगमन तथा मूल्याङ्कन व्यवस्था सुदृढ गर्ने	सबै प्रकारका निजामती सेवाको कार्य क्षमता वृद्धि गर्ने	

<p>नवौ योजना (२०५४-५९)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● लोक सेवा आयोगलाई परीक्षा प्रणालीसम्बन्धी अध्ययन अनुसन्धानजस्ता कार्यमा बढी सक्रिय गराई अझ सक्षम बनाउने । 		<ul style="list-style-type: none"> ● निजामती सेवालालाई सक्षम, सबल, उच्च मनोबलयुक्त उत्तरदायी बनाउन अधिकार र जिम्मेवारको स्पष्ट व्यवस्था गरी वृत्ति विकासका व्यवस्थाहरू बढाउन दीर्घकालीन निजामती कर्मचारी नीतिको तर्जुमा गर्ने । ● निजामती सेवालालाई सक्षम, जनमुखी र उत्पादनशील बनाउन जनशक्ति विकास र कार्य सरलीकरणलाई प्रभावकारी बनाउने । ● प्रशासकीय अधिकारीको काम, कर्तव्य र अधिकारसम्बन्धी नियमहरूमा समायोजित सुधार गरी अधिकृत स्तरका कर्मचारीको काम, कर्तव्य र अधिकारलाई नियममा समावेश गर्ने । 	<ul style="list-style-type: none"> ● सामान्य प्रशासन मन्त्रालयलाई सार्वजनिक व्यवस्थापनसम्बन्धी नीतिगत जिम्मेवारीसहित यस मन्त्रालयको कार्य क्षेत्र विस्तार गर्ने र मन्त्रालयलाई सार्वजनिक व्यवस्थापन मन्त्रालय बनाउने । ● दीर्घकालीन प्रशासनिक तालिम नीतिको तर्जुमा गरी तालिम सम्बन्धी संस्थाहरूको कार्यमा एकीकरण तथा विशिष्टीकरण गरी तिनीहरूको प्रतिस्पर्धात्मक क्षमतामा वृद्धि गर्ने । ● सामान्य प्रशासन मन्त्रालय, लोक सेवा आयोग, शिक्षा मन्त्रालय, राष्ट्रिय योजना आयोग र विश्वविद्यालयहरूका प्रतिनिधि सम्मिलित एक उच्चस्तरीय जनशक्ति समन्वय समिति गठन गर्ने । 	<ul style="list-style-type: none"> ● निजामती कर्मचारीहरूको तलब र सुविधा सम्बन्धमा अध्ययन अनुसन्धान गर्न र समय समयमा सरकारलाई सुभावहरू दिन सामान्य प्रशासन मन्त्रालयअन्तर्गत एक तलब सुविधा इकाई स्थापना गर्ने । ● निजामती सेवामा रहेका सेवा, समूह तथा उपसमूहहरूको मूल्यांकन गरी निजामती सेवाको उपयुक्त स्वरूप कायम गर्ने । ● राजपत्र अनंकित कर्मचारीहरूलाई बहुकार्यमूलक कर्मचारी प्रणालीमा आवद्ध गर्ने ।
<p>योजना</p>	<p>नियुक्ति तथा पदस्थापना</p>	<p>सरुवा तथा बढुवा</p>	<p>अनुगमन तथा मूल्याङ्कन</p>	<p>कार्यक्षमता अभिवृद्धि</p>	<p>अन्य सुविधा</p>
<p>आठौँ योजना (२०४९-५४)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● लोक सेवा आयोगको नीति तथा सिद्धान्तविपरीत भर्ना गर्ने प्रचलन निरुत्साह गर्ने र दण्डनीय बनाउने । ● बढी भएका पदहरू कटौती गर्दै लाने नीति अवलम्बन गर्ने ● नयाँ पद सृजना, सरुवा, तालिम, कार्य सम्पादन, मूल्याङ्कन, तलब भत्ता तथा अन्य सुविधाहरूबारे ध्यान दिइनेछ । 	<ul style="list-style-type: none"> ● कर्मचारीहरूको उत्पादकत्व वृद्धि गर्न उनीहरूको पदस्थापना, सरुवा, तालिम, कार्य मूल्याङ्कन आदिका विद्यमान अवस्थामा आवश्यक परिवर्तन गरिनेछ । ● असान्दर्भिक रूपले हुने निजामती कर्मचारीहरूको सरुवा प्रथाको अन्त्य गर्ने । 	<ul style="list-style-type: none"> ● दण्ड पुरस्कार व्यवस्थालाई बढी प्रभावकारी बनाउन, कार्यदक्षता एवं क्षमतामा आधारित बढुवा व्यवस्था कायम गर्न र वृत्ति विकास एवं कार्य सम्पादनसित अनुकूल तालिम कार्य सञ्चालन गर्न आवश्यक कदम चालिनेछ । ● निजामती सेवालालाई सम्मानजनक बनाउन दरबन्दी सृजना, सरुवा, तालिम, कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन, बढुवा, तलबमान तथा भत्ता एवं अन्य सुविधाहरू सम्बन्धमा प्रस्ट व्यवस्था गरिनेछ । ● पे-कमिसनको सिफारिसमा तलब तथा भत्ताको समय समयमा पुनरावलोकन गरिनेछ । 	<ul style="list-style-type: none"> ● तालिमको गुणस्तर वृद्धि गर्न सम्बन्धित संस्थाहरूबारे अध्ययन गरिनेछ । ● प्रशासनलाई प्रभावकारी एवं गतिशिल बनाउन प्रशासन सुधार आयोगको सिफारिसहरू क्रमशः लागू गरिनेछ । ● कर्मचारीहरूको कार्य सम्पादनलाई तिनको मूल्याङ्कनसित आवद्ध गरिनेछ । ● कानुन लागू गर्न दण्ड पुरस्कारको व्यवस्था गरिनेछ । ● विशेष सेवामा कार्यरत इमान्दार तथा कर्तव्यनिष्ठ कर्मचारीलाई विशेष तालिम व्यवस्था गरिनेछ । 	<ul style="list-style-type: none"> ● मितव्ययी तरिका अपनाउन कर्मचारीहरूको मनोबल उच्च बनाइनेछ । ● प्रत्येक तह र रा.प. को कार्य विवरण तयार गरी लागू गरिनेछ । ● साना तहका कर्मचारीहरूलाई घर पायक जिल्लामा काम गर्ने सुविधा दिइनेछ । ● समय समयमा कर्मचारीको तलब भत्ताको पुनरावलोकन गरिनेछ र निजामती सेवामा विद्यमान कानुनी असमानताहरू हटाइने छन् ।

			<ul style="list-style-type: none"> निजामती सेवासम्बन्धी कृने पनि कानुनी अडचन हटाइनेछ । 		<ul style="list-style-type: none"> वृत्ति विकासका सम्भावनाको अभावमा एकै पदमा धेरै वर्ष काम गर्नुपर्ने बाध्यता हटाउन स्वैच्छिक अवकाशको व्यवस्था गर्ने ।
योजना	नियुक्ति तथा पदस्थापना	सरुवा तथा बढुवा	अनुगमन तथा मूल्याङ्कन	कार्यक्षमता अभिवृद्धि	अन्य सुविधा
सातौं योजना (२०४२-४७)	<ul style="list-style-type: none"> भर्ना प्रक्रियालाई बढी वैज्ञानिक बनाउन लोक सेवा आयोगमा समयानुकूल सुधार गरिनेछ । 	विभिन्न सेवा तथा समूहमा काम गर्ने कर्मचारीको कार्य विवरण तयार पारिनेछ ।	<ul style="list-style-type: none"> पद वर्गीकरण योजना क्रमिक रूपले लागू गरिनेछ । प्रत्येक तहको कर्मचारीको काम, कर्तव्य तथा अधिकारसम्बन्धी विस्तृत म्यानुयल तयार पारी लागू गरिनेछ । वैज्ञानिक रूपले कर्मचारीहरूको वैयक्तिक विवरण कम्प्युटरमा राखी त्यसलाई समय समयमा अद्यावधिक गरिनेछ । प्रभावकारी कर्मचारी व्यवस्था सृजना गर्न कसरी हदसम्म पदमुखी सेवालाई संस्थागत गर्न सकिन्छ भन्नेबारे अध्ययन गरिनेछ । राजपत्राङ्कित पदहरू तथा प्रशासन सेवाका लागि काम कर्तव्य तथा उत्तरदायित्वसहित पद विवरण तयार पारिनेछ । 	<ul style="list-style-type: none"> कर्मचारीहरूलाई निरन्तर रूपमा तालिम प्रदान गरिनेछ । विभिन्न सरकारी निकायहरूले प्रदान गर्ने तालिमहरूबीच एकरूपता कायम गरिनेछ । 	<ul style="list-style-type: none"> विकास योजनाहरूमा कार्यरत अस्थायी राजपत्राङ्कित कर्मचारीहरूलाई क्रमिक रूपमा स्थायी बनाइनेछ । कर्मचारीहरूको हितको लागि विभिन्न सुविधाहरू उपलब्ध गराइनेछ र यसको लागि विद्यमान ऐन तथा नियमावलीमा आवश्यक संशोधन गरिनेछ । कर्मचारी तथा तिनका परिवारलाई स्वास्थ्य सेवा उपलब्ध गराउन एउटा छुट्टै अस्पतालको सम्भाव्यता अध्ययन गरिनेछ ।
योजना	नियुक्ति तथा पदस्थापना	सरुवा तथा बढुवा	अनुगमन तथा मूल्याङ्कन	कार्यक्षमता अभिवृद्धि	अन्य सुविधा
छैठौं योजना (२०३७-४२)		<ul style="list-style-type: none"> विभिन्न सेवा तथा समूहमा काम गर्ने कर्मचारीको कार्य विवरण तयार पारिनेछ । 	<ul style="list-style-type: none"> विभिन्न सेवा तथा समूहमा काम गर्ने कर्मचारीको कार्य विवरण तयार पारिनेछ । 		<ul style="list-style-type: none">
योजना	नियुक्ति तथा पदस्थापना	सरुवा तथा बढुवा	अनुगमन तथा मूल्याङ्कन	कार्यक्षमता अभिवृद्धि	अन्य सुविधा
पाँचौं योजना (२०३२-३७)		<ul style="list-style-type: none"> निजामती सेवामा सक्षम व्यक्तिहरूलाई भित्र्याउन यसलाई संगठित गरिनेछ र कार्यमूलक बनाइनेछ । 	<ul style="list-style-type: none"> सेवाभाव जगाउँदै निजामती सेवालाई उत्पादनमुखी बनाउन जोड दिइनेछ । १५ वटा कार्यालयहरूका संगठन 	<ul style="list-style-type: none"> विभिन्न विषयहरूमा ११५० राजपत्रांकित तथा ३२५० राजपत्र अनंकित कर्मचारीलाई सेवाकालीन तालिम दिइनेछ । 	<ul style="list-style-type: none"> कर्मचारीहरूलाई आवश्यक आवास, शिक्षा, स्वास्थ्य जस्ता सुविधा र प्रोत्साहनको व्यवस्था गर्ने ।

			तथा कार्य तरिकाबाट सर्वेक्षण गरिनेछ ।	<ul style="list-style-type: none"> ● तालिम कार्यक्रमलाई सुधार गरी यसलाई प्रभावकारी एवं बहुआयामिक बनाइनेछ । ● प्रशासन तालिम केन्द्रको स्थापना गर्ने ● विभिन्न सेवाहरू तथा शाखा कार्यालयमा कार्यरत कर्मचारीको कार्य विवरण तयार पारिनेछ । ● निजामती सेवामा प्रवेश गर्ने तथा सेवामा बहाल रहेका कर्मचारी वर्गमा सरकारी नीति, कार्यक्रम, तथा निजहरूको कामसँग सम्बन्धित विषयमा ज्ञान दिलाई प्रशासनमा दक्षता र प्रभावकारिता ल्याउन उपयुक्त प्रशिक्षणहरू तथा गोष्ठीको सञ्चालन गर्ने । ● चौथो योजना अवधिमा भैं पाँचौं योजना कालमा पनि प्रशासकीय प्रशिक्षणअन्तर्गत राजपत्रांकित तथा राजपत्र अनंकित तालिम कार्यक्रमहरू सञ्चालन गरिने छन् । 	<ul style="list-style-type: none"> ● निजामती कर्मचारीको वैयक्तिक विवरण सुरक्षित साथ राख्न एउटा अभिलेख केन्द्र निर्माण गरिनेछ । ● प्रशासकीय प्रशिक्षण सञ्चालन गर्ने ।
योजना	नियुक्ति तथा पदस्थापना	सरुवा तथा बढुवा	अनुगमन तथा मूल्याङ्कन	कार्यक्षमता अभिवृद्धि	अन्य सुविधा
चौथो योजना (२०२७-३२)	<ul style="list-style-type: none"> ● आवश्यक योग्यता र दक्षताअनुसार कार्य विभाजन गर्न कार्य विवरण सर्वेक्षण गरिनेछ । ● ठीक व्यक्ति ठीक ठाउँमा छनोट गर्नुका अलावा निजामती कर्मचारीलाई पदोन्नतिका लागि आवश्यक तालिम कार्यक्रम सञ्चालन गरिनेछ । ● कर्मचारीहरूमा सुरक्षा, कार्य 	<ul style="list-style-type: none"> ● 	<ul style="list-style-type: none"> ● सबै समूहका निजामती कर्मचारीका लागि वृत्ति विकास योजना तयार पारिनेछ । ● कर्मचारीहरूको कार्यक्षमता वृद्धि गर्न निजामती सेवाको संगठन एवं कार्य प्रक्रियामा परिवर्तन गरिनेछ । ● 	<ul style="list-style-type: none"> ● कर्मचारीको योग्यता तथा कार्य दक्षता वृद्धि गर्न एवं प्रशासनमा प्रभावकारी परिवर्तन ल्याउन तालिम प्राप्त कर्मचारीको मात्र पूर्ति गरिनेछ । ● कर्मचारीलाई बढी जवाफदेही बहन गर्न सक्ने सक्षम तुल्याउन ५०० कर्मचारीलाई पूर्व सेवा र २०० कर्मचारीलाई सेवाकालीन तालिम दिइनेछ । ● रात्रपत्र प्रथम रा.प.का 	<ul style="list-style-type: none"> ● केन्द्रबाट गएका तालिम घुम्ती टोलीले जिल्ला तहका अधिकृतहरूले संगठन तथा व्यवस्थापनबारे सर्वेक्षण प्रतिवेदन तयार पार्नेछ । ● निजामती सेवा ऐनमा कर्मचारी तथा तिनका परिवारका लागि आवश्यक सुविधा (बास, शिक्षा र स्वास्थ्य) पनि प्रावधान गरिनेछ ।

	सन्तोष र स्थायित्व सृजना गर्न एवं नियुक्ति, सरुवा, बढुवाका लागि स्वस्थ प्रक्रियाको विकास गर्न विद्यमान निजामती सेवा नियमावलीलाई पुनरावलोकन गरी नयाँ नियमावली तर्जुमा गरिनेछ । ● असक्षम र असन्तुष्ट कर्मचारीलाई हटाइसकेपछि नयाँ जोश, जाँगर र बिचार भएको युवाहरूलाई भर्ना गर्न निजामती सेवा ऐनमा संशोधन गरिनेछ ।			कर्मचारीलाई विचार आदान प्रदानका लागि मुलुकका विभिन्न भागमा सेमिनारको आयोजना गरिनेछ । ● १२०० सहायक कर्मचारीको कार्य दक्षता वृद्धि गर्न तालिम (टाइप तथा सर्टट्यान्ड) सञ्चालन गरिनेछ । ● केन्द्रले पठाउँको दुईवटा घुम्ती टोलीले जिल्ला तथा क्षेत्रमा कर्मचारीलाई तालिम प्रदान गर्नेछ । ●	● निवृत्त कर्मचारीको सुविधा वृद्धि गर्न निजामती सेवा ऐनमा संशोधन गरिनेछ ।
योजना	नियुक्ति तथा पदस्थापना	सरुवा तथा बढुवा	अनुगमन तथा मूल्याङ्कन	कार्यक्षमता अभिवृद्धि	अन्य सुविधा
तेस्रो योजना (२०२२-२७)	● प्रशासन सुधार कार्यका लागि नयाँ कर्मचारीको नियुक्ति तथा संगठनात्मक ढाँचामा परिवर्तन गरिनेछ । ● कर्मचारी नियुक्ति तथा पदोन्नति नीतिमा सुधार गरिनेछ ।	● निजामती कर्मचारीको वैयक्तिक विवरण प्रक्रियामा परिवर्तन गरिनेछ । ● कर्मचारी व्यवस्थासम्बन्धी कार्यहरू पुनर्गठित गर्न र सुदृढ तुल्याउन एउटा बेग्लै इकाई सृजना गर्ने ।	● अनावश्यक कागजी काम कम गरिनेछ । ● विभिन्न मन्त्रालयका अन्य अधिकृतहरूलाई तालिम, प्रशासन सुधार, कर्मचारी व्यवस्थापन, सूचना संकलन लगायत अन्य विषयमा सिफारिस गर्ने कार्यमा सहयोग पुऱ्याउन आवश्यक सल्लाहकार सेवा उपलब्ध गराइनेछ ।	● सरकारी सेवालार्इ प्रभावकारी एवं दक्ष बनाउने प्रशासन संयन्त्र खडा गरिनेछ । ● सरकारी सेवामा नियुक्ति सबै कर्मचारीलाई पूर्व सेवा तालिम दिइनेछ । ● आधुनिक प्रशासन, प्रशासनिक प्रक्रिया, बजेट योजना, तथ्यांक आदिवारे जानकारी दिन निजामती कर्मचारीलाई सेवाकालीन तालिम दिइनेछ । ● मन्त्रालयलाई तालिम कार्यक्रम सञ्चालन गर्न सरकारले प्रोत्साहन गर्नेछ । ● विद्यमान लेखा र सहायक कर्मचारीलाई तालिम कार्यक्रम विस्तार गरिनेछ ।	● विभाग एवं मन्त्रालयको बढ्दो कार्यबोभलाई दृष्टिगत गर्दै सबै सरकारी संगठनमा सुधार गरिनेछ । ● कर्मचारीको सुधारका लागि प्रशासकीय नीति एवं प्रक्रियामा सुधार गरिनेछ ।
योजना	नियुक्ति तथा पदस्थापना	सरुवा तथा बढुवा	अनुगमन तथा मूल्याङ्कन	कार्यक्षमता अभिवृद्धि	अन्य सुविधा
दोस्रो योजना (२०१९-	● ठीक व्यक्ति ठीक ठाउँमा राख्न पहल गरिनेछ । ● निजामती कर्मचारीमा	● निजामती कर्मचारीहरूको कार्य दक्षता वृद्धि गर्न पदोन्नति व्यवस्थालाई	● आवश्यक दक्षता र योग्यताको आधारमा कार्य विश्लेषण गर्न कार्य विवरण सर्वेक्षण गरिनेछ ।	● ५०० जनालाई पूर्व सेवा र २०० जना अधिकृत कर्मचारीलाई सेवाकालीन तालिम दिइनेछ ।	● जिल्लामा काम गर्ने अधिकृतहरूको संगठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण तयार

२२)	सुरक्षाको भावना विकास गर्न, कार्यप्रति सन्तुष्ट रहन, सेवामा स्थायित्व विकास गर्न एवं नियुक्ति सरुवा र पदोन्नतिमा स्वस्थ परम्परा बसाल्न विद्यमान निजामती सेवा नियमावलीलाई पुनरावलोकन गरी नयाँ नियमावली तर्जुमा गरिनेछ । ● नयाँ सोच विचार भएका युवाहरूलाई निजामती सेवामा भर्ना गर्न निजामती सेवा ऐनमा संशोधन गरिनेछ ।	संस्थागत गरिनेछ ।	● कार्य विवरण सर्वेक्षण सम्पन्नपछि आवश्यक पद र कार्य समूह सृजना गरिनेछ ।	● विशिष्ट र प्रथम रा.प.का कर्मचारीलाई सेमिनारमा भाग लिन लगाइनेछ । ● सचिवालयका १२०० निम्न स्तरका कर्मचारीहरूलाई तालिम (टाइप र सर्टट्यान्डसमेतको) प्रदान गरिनेछ ।	पार्ने । ● कर्मचारी र तिनमा आश्रित परिवारलाई आधारभूत सुविधा उपलब्ध गराउने । ● निवृत्तभरण सुविधा बढाउन निजामती सेवा ऐनमा संशोधन गर्ने ।
योजना	नियुक्ति तथा पदस्थापना	सरुवा तथा बढुवा	अनुगमन तथा मूल्याङ्कन	कार्यक्षमता अभिवृद्धि	अन्य सुविधा
पहिलो योजना (२०१३-१८)	● सरकारी संगठनहरूमा ठूलो परिवर्तन गर्दै नयाँ संरचना खडा गर्नुपर्ने विषयप्रति चासो देखाइएको । ● सुचारु रूपले सञ्चालन हुने सक्षम प्रशासनिक संगठनको महसुस गरिएको ।	●	● पञ्चवर्षीय योजना कार्यान्वयन गर्न नयाँ सांगठनिक संरचनाको आवश्यकता महसुस भएको । ● यसको लागि विद्यमान नियम, कार्यप्रक्रिया एवं तलबमानमा परिवर्तन गर्नु आवश्यक भएको । ● अनावश्यक ढिलासुस्ती हटाउन कर्मचारीको कार्यदक्षता बढाउने । ● निजामती सेवाको विकास र विस्तारका लागि निरन्तरता कायम गर्ने ।	● आआफ्नो कार्य क्षेत्रभित्र रही सरकारी निकायलाई विकास निर्माण कार्यको कार्यान्वयनका लागि उत्तरदायी बनाउने । ● विकास कार्यक्रमको स्वीकृति मन्त्रिपरिषद्ले गर्ने । ● साधारण र विकास कार्यका लागि बजेट विनियोजन गर्ने । ● विकास कार्य कार्यान्वयनप्रति क्याबिनेट विकास समितिलाई अधिकार दिने ।	