

नेपाल सरकार
राष्ट्रिय दलित आयोग



मानव संसाधन विकास
नीति, कार्यनीति र कृयाकलाप
२०७०

नेपाल सरकार
राष्ट्रिय दलित आयोग



मानव संसाधन विकास
नीति, कार्यनीति र कृयाकलाप
२०७०

विषय सूची

विषय

पृष्ठ संख्या

दलित आयोग परिचय

१

मानव संसाधन विकास भूमिका

१. उद्देश्य

२. अन्तर्राष्ट्रिय सन्दर्भ

३. सवाल तथा चुनौतीहरू

४. मानव संसाधन नीति तथा रणनीतिहरू

- सर्वोपरि नीति

- परिदृष्टि

- ध्येय

निर्दिष्ट नीति १

निर्दिष्ट नीति कार्यान्वयनका रणनीतिहरू

नीति नं. १ कार्यान्वयनका कार्यहरू

राष्ट्रिय दलित आयोगको परिचय

समाज विकासको इतिहास अत्याधुनिक तथा वैज्ञानिक युगमा प्रवेश गरिसक्दा पनि जातीय भेदभाव र छुवाछूत जन्य संस्कारबाट मुक्त रहन नसकेको नेपाली समाजको अवस्था यतिखेर राज्यको लागि एउटा चुनौति र चिन्ताको विषय बन्न पुगेको छ। विभिन्न किसिमका उत्पिडन र विभेदको अन्त्य गर्दै दलित समुदायको सर्वाङ्गण विकासमा निरन्तर क्रियाशील रहन एउटा छुट्टै निकायको आवश्यकता महसूस गरी नेपाल सरकारले वि.सं. २०५८ सालमा राष्ट्रिय दलित आयोगको स्थापना र गठन गरेको छ। यसरी एउटा महान जिम्मेवारी तथा कार्य पूरा गर्न गठीत आयोगको निम्न लक्ष्य उद्देश्य र रणनीतिहरूलाई कार्यान्वयनमा ल्याई अपेक्षित उपलब्धी हासिल गर्न आयोगको विद्यमान मानव संसाधनलाई ज्ञानयुक्त शीपयुक्त र सकारात्मक व्यवहारले सुसज्जित बनाउने एउटा छुट्टै मानव संसाधन विकास नीति तथा त्यसको कार्यान्वयन विधि तयार पारी कार्यान्वयनमा ल्याउनु अतिनै आवश्यक भएको छ।

आयोगको लक्ष्य

दलित समुदायलाई राज्यमा एउटा नागरिकको हैसियतले पाउनु पर्ने सम्पूर्ण हक, अधिकार र सुविधाहरू विना भेदभाव पाउनु पर्ने वातावरणको सिर्जना गरी सम्मान र अधिकार प्रदान गर्नु नै राष्ट्रिय दलित आयोगको अभिष्ट लक्ष्य रहेको छ।

आयोगको उद्देश्य:

- नेपालमा सामाजिक, साँस्कृतिक आर्थिक, राजनैतिक एवं शैक्षिक दृष्टिले सबैभन्दा पछि पारिएको दलित समुदायलाई संविधान तथा प्रचलित कानूनद्वारा मौलिक हक हितको संरक्षण र संवर्द्धन गर्दै त्यसको निर्वाध रूपमा उपभोग गरी राष्ट्र विकासको मूल प्रवाहमा दलित समुदायको सहभागितामा वृद्धि गर्ने राष्ट्रिय दलित आयोगको उद्देश्य रहेको छ।
- जातीय भेदभाव तथा छुवाछूत (कसुर र सजाय) ऐन २०६८ को कार्यान्वयन गर्ने राज्यको सम्पूर्ण निकायहरूलाई सक्रिय गराई देशमा विद्यमान जातीय भेदभाव तथा छुवाछूत हटाउन प्रभावकारी भूमिका निर्वाह र दलित मानव अधिकार संरक्षण र संवर्द्धन गरि विभेद रहित समाजको निर्माण गर्ने।

उद्देश्य प्राप्तिका लागि रणनीति:

- सदियौं देखिको जातीय भेदभाव र छुवाछूत व्यवहार अन्त्यका लागि
- विद्यमान कानूनी व्यवस्थाको संशोधन गर्ने
- जातीय विभेद विरुद्धका राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय कानूनहरूको प्रभावकारी कार्यान्वयनका लागि आवश्यक संयन्त्र निर्माण गर्न राज्यलाई दबाव दिने।

- सबै किसिमका जातीय भेदभाव र छुवाछूत व्यवहारलाई पूर्ण अन्त्यका लागि जनस्तरमा सामाजिक चेतनामूलक कार्यक्रम चलाउने ।
- आर्थिक क्षेत्रको विकासका लागि दलित समुदायको परम्परागत सीप व्यवसायलाई आधुनिकीकरण गरी राज्यद्वारा बजारको व्यवस्था गराउन राज्यका नीति निर्माण तहमा प्रभाव पार्ने ।
- सबैका लागि शिक्षा भन्ने नारालाई दलित का लागि निःशुल्क र अनिवार्य शिक्षाको नीति लागू गर्ने ।
- संघिय लोकतान्त्रीक गणतान्त्रिक शासन व्यवस्थामा शासन सञ्चालनको मुख्य वागडोर राजनीतिक दलहरूको हातमा हुने भएकोले राजनीतिक दलहरू दलित मैत्री बनाउन नीतिगत भूमिका खेल्ने ।
- राज्यका सबै अङ्ग, तह र निकायमा दलित समुदायको समानुपातिक र समावेशी अधिकारका असहभागिताको लागि राज्यका सबै क्षेत्रमा कानूनी, राजनीतिक तथा सामाजिक-साँस्कृतिक अभिमुखिकरण अभियान चलाउने ।
- दलित समुदायको आर्थिक, शैक्षिक, सामाजिक तथा राजनीतिक सशक्तिकरणका लागि सरकारलाई नीति निर्माण तहमा परामर्श सहयोग पुर्याउने ।

आयोगको काम, कर्तव्य र अधिकार:

- दलित वर्गको हक, हित र अधिकारको निर्वाध उपयोग गर्न पाउने वातावरण सिर्जना गर्न आवश्यक पर्ने कार्यहरू गर्ने ।
- उल्लेखित कार्य गर्न आवश्यक पर्ने प्रचलित कानून र नेपाल सरकारको नीतिनियममा समयानुकूल संशोधन गर्न सिफारिस गर्ने ।
- नेपाल पक्ष भउको जातिभेद विरुद्धका तथा मानव अधिकार सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय दस्तावेजहरूको कार्यान्वयनको लागि आवश्यक पर्ने रणनीति र कार्यनीति तर्जुमा गरी नेपाल सरकार समक्ष कार्यान्वयनको लागि सिफारिस गर्ने ।
- दलित वर्गको उत्थान एवं विकास कार्यमा संलग्न गैरसरकारी संस्थाको कामकारवाहीको समन्वय र अनुगमन गर्ने ।
- दलित वर्गको उत्थान र विकासको लागि सामाजिक भेदभाव, छुवाछूत र परम्परागत संस्कारलाई हटाउन सामाजिक जागरणका कार्यक्रमहरू बनाई गैर सरकारी संस्था मार्फत कार्यान्वयन गराउने ।
- दलित वर्गप्रति समाजमा कुनै भेदभावपूर्ण एवं गैरकानूनी कार्य भएमा सो को उजुरी सुनी प्रचलित कानून बमोजिम गर्ने गराउने ।
- दलित अपांग बालबालिकाहरू तथा दलित महिलाहरूको हक, हितको संरक्षण र विकासमा

मूल प्रवाहीकरणको लागि विशेष व्यवस्था गर्न पहल गर्ने ।

- राष्ट्रिय मानव अधिकार कार्ययोजना २०६१ लाई समेत मध्यनजर गरी दलित वर्गको उत्थान तथा सशक्तिकरणको लागि विभिन्न निकायबाट सञ्चालन भएका कार्यक्रमहरूको अभिलेख तयार गरी अनुगमन तथा समन्वय गर्ने ।
- राष्ट्रिय दलित आयोग सम्बन्धी उपयुक्त कानूनी व्यवस्था गर्न आवश्यक विधेयक मस्यौदा गर्ने ।
- दलित समूहको पहिचान र एककीन गरी प्रकाशन गर्ने ।

मानव संसाधन विकास र राष्ट्रिय दलित आयोग:

वास्तवमा मानव संसाधन विकास भनेको कुनै पनि संघ संस्थामा कार्यरत पदाधीकारी कर्मचारी तथा प्रत्यक्ष सरोकारवालाहरूको व्यक्तिगत तथा संगठनात्मक ज्ञान, सीप आदि वृद्धि गरी धारणा तथा व्यवहारमा सकारात्मकता ल्याउने कार्य हो । मानव संसाधन विकास अन्तर्गत विभिन्न अवसरहरू जस्तै कर्मचारीहरूको लागि प्रशिक्षण, वृत्तिविकास, कार्य सम्पादन तथा व्यवस्थापनमा सुधार खास कार्यको लागि सरसल्लाहा, परामर्श, अध्ययनको लागि सहयोग, अध्ययन अवलोकनको माध्यमबाट प्रयोगात्मक ज्ञान अनुभव संकलन तथा व्यावसायिक विकासका लागि गरिने कार्यहरू पर्दछन् ।

मानव संसाधन विकासको मुख्य लक्ष्य संघ संस्थामा कार्यरत मानव संसाधनलाई आवश्यक पर्ने ज्ञान, सीप र धारणाका कुराहरूमा विज्ञता प्रदान गरी त्यस संघसंस्थाको लक्ष्य प्राप्तमा सहयोग पुऱ्याउन सक्ने क्षमता अभिवृद्धि गराई संस्थाका सरोकारवाला तथा लगानीकर्ताहरूलाई संस्थाको कार्यप्रति सुनिश्चित गराउनु हो । किनभने सरोकारवालाहरू र लगानीकर्ताले जहिले पनि सम्बन्धित संस्थाहरूबाट उच्च गुणस्तरीय कार्यसम्पादनको अपेक्षा गरिरहेका हुन्छन् । तसर्थ आफ्ना महान लक्ष्य तथा उद्देश्य प्राप्तमा दृढ संकल्पित कुनै पनि संघसंस्थाले निरन्तररूपमा आफ्ना मानव संसाधनको विकास र त्यसको अध्यावधिकर्ताको लागि प्रयत्नशील भईरहनु पर्दछ ।

मानव संसाधन विकास नीतिकोसर्वोपरी उद्देश्य:

राष्ट्रिय दलित आयोगको लक्ष उद्देश्य र दायित्व पूरा गर्न आवश्यक पर्ने क्षमता तथा निपूर्णता अभिवृद्धिको लागि आवश्यक पर्ने कार्यान्वयन मार्गदर्शनसहितको मानव संसाधन विकास नीति तयार पार्नु यस कार्यको सर्वोपरि उद्देश्य हो ।

विश्व सन्दर्भ तथा मानव संसाधन विकास नीति:

राष्ट्रिय दलित आयोगको मानव संसाधन नीति तयार पार्ने क्रममा विश्व सन्दर्भ तथा

विषयान्तरको महत्वपूर्ण पक्षहरूलाई सम्बोधन गर्न सक्दामात्र सम्बन्धित राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय सरोकारवालाहरूको ध्यान यतातर्फ आकृष्ट हुने र आयोग पनि विश्व सन्दर्भबाट परिचित भइरहने हुँदा मानव संसाधन विकास नीति तयारीको क्रममा निम्न महत्वपूर्ण पक्षहरूलाई समेत मध्यनजर गरिएको छ ।

- अधिकारमुखी विकास धारणा
- स्वायत्तता, विकेन्द्रीकरण, अधिकार प्रक्षेपण र निजीकरण
- सार्वजनिक निजी साभेदारी ।
- निजी प्रशिक्षण सस्थाहरूलाई महत्व प्रदान ।
- लाभग्राहीहरूसँग लागत सहभागीता ।
- निपूर्णताको मान्यता र प्रमाणिकरण ।
- दक्ष तथा प्रभावकारी प्रशिक्षण व्यवस्थापन
- सेवाकालीन प्रशिक्षण
- प्रशिक्षण पश्चातको सहयोग र उत्प्रेरणा

मानव संसाधन विकासका लागि राष्ट्रिय दलित आयोग समक्ष देखा परेका केही सवाल तथा चुनौतिहरू:

राष्ट्रिय दलित आयोगले आफ्नो एउटा छुट्टै मानव संसाधन विकास नीति तयार गर्नुपूर्व आयोगले मानव संसाधन विकासको क्षेत्रमा निम्न सवाल तथा चुनौतिहरू महसूस गरेको छ ।

१. कर्मचारी तथा पदाधिकारीको दाँजोमा कार्यक्षेत्र ज्यादै विशाल रहेको ।
२. मानव संसाधन विकास योजना नरहेको ।
३. समुदायदेखि राष्ट्रियस्तरसम्मको समस्यालाई समाधान गर्ने दक्षताको कमी ।
४. कार्यरत प्रशिक्षण संघ संस्थासँग प्रभावकारी सञ्जालीकरण नहुनु ।
५. प्रशिक्षण हेर्ने आफ्नै शाखा नहुनु ।
६. मानव संसाधन विकासका प्रयासहरू ज्यादै नै न्यून हुनु ।
७. कर्मचारीहरूको कार्यविवरण नहुनु र कार्यदक्षता कमी हुनु ।
८. वृत्ति विकासका कार्यहरूले प्राथमिकता नपाउनु ।
९. प्रशिक्षण आवश्यकता पहिचान नहुनु र सञ्चालित प्रशिक्षणको प्रभाव मूल्याङ्कन समेत नहुनु ।
१०. प्रशिक्षणको लागि प्रशिक्षार्थी छनौट गर्ने निश्चित मापदण्ड नहुनु ।
११. प्रशिक्षण सामग्री तथा पाठ्य सामग्री पर्याप्त नहुनु ।
१२. मानव संसाधन विकासको लागि आवश्यकता अनुसार प्राप्त नहुनु ।
१३. दातृ संस्थाहरूसँग मानव संसाधन विकासको लागि प्रभावकारी सम्बन्ध सम्पर्क स्थापना

हुन नसक्नु ।

१४. सरोकारवाला व्यक्ति र संस्थाहरूको पहिचान हुन नसक्नु र तिनीहरूमार्फत् कार्य अगाडि बढाउन नसक्नु ।
१५. कार्यक्रम अनुगमन तथा मूल्याङ्कनको प्रभावकारी योजना बनाउन नसक्नु ।
१६. देशव्यापीरूपमा सञ्चालन गर्नुपर्ने सचेतना कार्यक्रमको लागि दक्ष तथा पर्याप्त जनशक्तिको कमी हुनु ।
१७. आवश्यकतामा आधारित प्रशिक्षण प्याकेज उपलब्ध हुन नसक्नु ।

मानव संसाधन विकास नीति तथा कार्यान्वयन प्रक्रिया:

राष्ट्रिय दलित आयोगले आफ्नो मानव संसाधन विकास नीति तयार पार्दा निम्न महत्वपूर्ण पक्षहरूलाई मध्यनजर गरेको छ ।

- (क) क्षमता विकास कार्यक्रमलाई आयोगको लक्ष्य, उद्देश्य प्रप्तितर्फ उन्मुख गराउने विषय ।
- (ख) पदाधीकारी, कर्मचारी र अन्य सम्बन्धित सरोकारवालाहरूलाई आफ्नो परिभाषित दायित्व पूरा गर्न सक्ने क्षमतावान बनाउने तर्फ ध्यान दिने विषय ।
- (ग) अधिकारमुखी अवधारणा अगाडि बढाउन सक्ने दक्ष मानव संसाधन विकासमा जोड दिने विषय ।
- (घ) राष्ट्रिय दलित आयोगको पक्षमा पैरवी गर्दै आएका संघ संस्था, सामुदायिक अगुवा, व्यक्तिहरूको क्षमता विकासमा जोड दिने विषय ।
- (ङ) पदाधीकारी कर्मचारी तथा सरोकारवालाहरूको धारणा र व्यवहारमा सकारात्मकता ल्याउन ध्यान पुऱ्याउने विषय ।

सर्वोपरि मानव संसाधन विकास नीति:

राष्ट्रिय दलित आयोगको लक्ष्य, उद्देश्य हासिल गर्न आयोगका पदाधीकारी, कर्मचारी, सरोकारवालाहरू तथा अन्य सहयोगी राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय संघसंस्थाहरूको समन्वय तथा सहकार्यमा मानव संसाधन विकास कार्यलाई व्यवस्थित तथा निरन्तररूपमा अगाडि बढाउँदै जानु नै मानव संसाधन विकासको सर्वोपरी नीति रहेको छ ।

परिदृष्टी: (vision)

राष्ट्रिय दलित आयोगको दायित्व निर्वाहाको लागि प्रतिवद्ध दक्ष र सक्षम पदाधीकारी, कर्मचारी तथा सरोकारवालाहरू

ध्येयः

मानव संसाधन विकास नीति कार्यान्वयनबाट सम्पूर्ण पधादीकारी कर्मचारी तथा सरोकारवालाहरू आफ्नो आयोगको दायित्व निर्वाह गर्न सक्षम हुने ।

मानव संसाधन विकास नीतिको उद्देश्यः

राष्ट्रिय दलित आयोगद्वारा तयार पारिएको यस मानव संसाधन विकास नीतिका निम्न उद्देश्यहरू रहेका छन् ।

- (क) राष्ट्रिय दलित आयोग अर्न्तगत प्रभावकारी मानव संसाधन विकासको लागि मानव संसाधन विकास नीति, रणनीति तथा क्रियाकलापहरू सिफारिस गर्ने ।
- (ख) राष्ट्रिय दलित आयोगका पदाधीकारी, कर्मचारी तथा सरोकारवालाहरूले निर्वाह गर्नुपर्ने दायित्व तथा भविष्यमा देखा पर्ने आवश्यकताहरू पूरा गर्न आवश्यक पर्ने क्षमता विकासको लागि मार्गदर्शन तथा कार्यक्रम सिफारिस गर्ने ।
- (ग) मानव संसाधन विकास नीति, तथा क्रियाकलाप कार्यान्वयनको लागि आयोगका पधादीकारी, कर्मचारी तथा सरोकारवालाहरूको भूमिका परिभाषित गर्ने ।

मानव संसाधन विकास सम्बन्धि विशेष नीतिहरू तथा नीति कार्यान्वयनका प्रक्रियाहरूः

विशेष नीति १

दलित आयोग अन्तर्गत मानव संसाधन विकास महाशाखा/शाखाको स्थापना गरि मानव संसाधन विकासका लागि सकारात्मक वातावरणको सृजना गर्ने ।

विशेष नीति नं. १. कार्यान्वयन प्रक्रियाः

- (क) मानव संसाधन विकास शाखाको प्रारूप तयार गर्ने ।
- (ख) आयोगको बैठकबाट मानव संसाधन विकास शाखाको स्थापनाको निर्णय गराउने ।
- (ग) मानव संसाधन विकास शाखाले गर्नुपर्ने कार्यको सूची तयार पार्ने ।
- (घ) मानव संसाधन विकास शाखाको लागि आवश्यक जनशक्तिको सूची तथा योग्यता निर्धारण गरि कार्यरत कर्मचारीहरूमध्ये रूची र दक्षताको आधारमा कर्मचारीहरूको व्यवस्था मिलाइने ।
- (ङ) मानव संसाधन विकास शाखाका कर्मचारीले निर्वाहा गर्नुपर्ने दायित्वको पूरा गर्न आवश्यक पर्ने ज्ञान शीपको अन्तरपहिचान गर्ने ।
- (च) पहिचान गरिएको अन्तरको आधारमा प्रशिक्षण प्रदान गर्ने । जस्तै आवश्यकता पहिचान, प्रशिक्षण योजना तयारी, प्रशिक्षक प्रशिक्षण, प्रस्ताव तथा प्रतिवेदन लेखन तथा ज्ञान व्यवस्थापन आदि ।

विशेष नीति नं. २

आयोगको लक्ष्य उद्देश्यपूर्तिमा सहयोग पुऱ्याउन आवश्यक पर्ने क्षमता अभिवृद्धिका कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने ।

विशेष नीति नं. २ को कार्यान्वयन प्रक्रिया:

- (क) आयोगको लक्ष्य उद्देश्य पूर्तिमा देखा परेका विद्यमान समस्याहरूको विप्लेषण गर्ने र मानव संसाधनको क्षमता विकासबाट समाधान हुने समस्याहरूको वर्गीकरण गरि समस्या समाधानको लागि आवश्यक उपायहरूको सूची तयार पार्ने ।
- (ख) उपरोक्त सूचीसँग सम्बन्धित पधादीकारी कर्मचारी र सरोकारवालाको पहिचान र आवश्यक क्षमता क्षेत्रको सूची तयार पार्ने । त्यसैको आधारमा कार्यक्रम तयार गर्ने ।
- (ग) आवश्यक ज्ञान, शीप विकासको लागि कुन तथा कस्तो प्रशिक्षण दिनुपर्ने हो र त्यसको लागि कुन प्रशिक्षण संस्था उपयुक्त हुन्छ र त्यस प्रशिक्षण संस्थाले सो प्रशिक्षण कुन समयमा सञ्चालन गर्छ, सो पत्ता लगाउने ।
- (घ) त्यसरी तय गरिएका कार्यक्रमहरू आयोगको आफ्नै मानव संसाधन इकाईबाट हुन सक्ने अथवा प्रशिक्षक विज्ञहरू नियुक्ति गरी गर्न सकिने भए आफैले सञ्चालन गर्ने र नभए उपरोक्त संस्थाहरूबाटै गर्ने ।

विशेष नीति नं. ३

मानव संसाधन विकासको कार्यक्रममा सबै पदाधिकारी तथा कर्मचारी र सरकारवालाहरूलाई उनीहरूको भूमिकाको अनुसार समान अवसर प्रदान गरिनुका साथै समावेशी बनाइने छ ।

विशेष नीति नं. ३ कार्यान्वयन प्रक्रिया:

- (क) आयोगका पदाधिकारी तथा कर्मचारीहरूको भूमिका योग्यता क्षमता र प्राप्त अवसरहरूको विवरण तयार पारी मानव संसाधन विकास शाखामा अभिलेख राख्ने ।
- (ख) कुनै पनि क्षमता विकास कार्यक्रम सञ्चालन पूर्व उपरोक्त विवरणको अध्ययन गरि क्षमता विकास कार्यको लागि मनोनयन गर्ने ।
- (ग) यसरी मनोनयन गर्दा समावेशीताको सिद्धान्तलाई अवलम्बन गर्ने । अथवा सहभागी छनौटको लागि निश्चित आधार तयार पारी सोही अनुसार छनौट गर्ने ।
- (घ) तयार पारिएका छनौटका आधारहरू कार्यान्वयनमा आए नआएको विषयमा नियमित अनुगमन गर्ने ।

विशेष नीति नं. ४.

नियमितरूपमा प्रशिक्षण कार्यक्रम तर्जुमा तथा सम्बन्धित पक्षसँग छलफल गरी अध्यावधिक गरिने छ । साथै प्रशिक्षण कार्यक्रमहरूलाई उपलब्धी मूलक बनाउन प्रशिक्षण आवश्यकता पहिचान तथा अन्य कार्य अनुसन्धानका कार्यक्रमलाई प्रशिक्षणको अभिन्न अंगको रूपमा अगाडि बढाई अनुगमन तथा मूल्याङ्कनको कार्यलाई मानव संसाधन विकासको अभिन्न अङ्गको रूपमा निरन्तरता दिइने छ ।

विशेष नीति नं. ४ कार्यान्वयन प्रक्रिया:

- (क) प्रशिक्षणका नयाँ क्षेत्र पहिचान तथा विद्यमान प्रशिक्षण प्याकेजलाई अध्यावधिक गर्न प्रशिक्षण आवश्यकताको पहिचान गर्ने । यसरी प्रशिक्षणको नयाँ क्षेत्र पहिचान गर्दा विभिन्न संघसंस्था तथा विज्ञहरूको सल्लाह लिने ।
- (ख) सञ्चालित प्रशिक्षणको प्रभावकारिता अध्ययन गर्ने । यसका लागि सम्बन्धित क्षेत्रमा कार्यरत स्कूलका शिक्षक अगुवा महिला सामुदायिक अगुवाको सहयोग लिन सकिने छ । प्रशिक्षण आवश्यकता पहिचानको कार्यलाई छिटो छरितो र मितव्ययी बनाउन सहभागीतात्मक ग्रामीण लेखाजोखा विधि अपनाउन सकिने छ ।
- (ग) आयोगको भूमिका तथा दायित्वमा बढोत्तरी अथवा कार्यमा विविधता आइपर्दा विद्यमान प्रशिक्षण प्याकेजका विषयवस्तुहरू पनि समय र आवश्यकता अनुसार थप गर्दै जाने ।
- (घ) मानव संसाधन विकास शाखा आफैँले वा परामर्शदाता, विज्ञको सहयोगमा तयार प्रशिक्षण प्याकेजहरूमा अन्य प्रशिक्षण केन्द्रका प्रतिनिधि बोलाई छलफल गर्नाले प्याकेज बढी प्रभावकारी हुन सक्छ । यस्तो छलफल कार्यक्रममा सम्भाव्य सहभागीहरूको पनि सल्लाह लिनु पर्ने हुन्छ ।
- (ङ) प्रशिक्षणको अनुगमन तथा मूल्याङ्कनको लागि अनुगमन तथा मूल्याङ्कन योजना तयार पार्ने । जसले प्रशिक्षण प्याकेज अध्यावधिक गर्न सहयोग पुऱ्याउने छ ।

विशेष नीति नं. ५

मानव संसाधन विकास कार्यमा संगलन विभिन्न संघ संस्थाहरूसँगको साभेदारी र समन्वयमा आयोगको मानव संसाधन विकास कार्यलाई अगाडि बढाइने छ ।

विशेष नीति नं. ५ कार्यान्वयन प्रक्रिया:

- (क) मानव संसाधन विकास कार्यमा संगलनहरू विभिन्न संघ संस्थाको सूची तयार पारी Profile संकलन गर्ने ।
- (ख) आफ्नो कार्यक्षेत्र र आवश्यकतासँग मिल्दोजुल्दो संस्थाहरूसँग सम्पर्क गरी भेटघाट

कार्यक्रम आयोजना गर्ने र उनीहरूसँग साभेदारीमा काम गर्न सक्ने क्षेत्रको पहिचान गरी साभेदारीको शर्त र प्रक्रियामा सहमति खोज्ने ।

- (ग) साभेदारीमा निरन्तरता दिन छलफल भेटघाटको कार्यलाई सक्रियरूपमा अगाडि बढाउने । जसको लागि प्याकेज तथा प्रतिवेदन आदानप्रदान गर्नु राम्रो हुन्छ ।
- (घ) साभेदारीको कार्यलाई प्रभावकारी रूपमा अगाडि बढाउनका लागि दक्ष जनशक्ति तथा प्रशिक्षण सामग्री आदानप्रदानको कार्यक्रम मीतव्यहिन र बढी प्रभावकारी हुनसक्छ । तसर्थ आफूलाई आवश्यक पर्ने दक्ष जनशक्ति र सामग्रीहरू कुन कुन संस्थाबाट के कस्तो शर्तमा प्राप्त गर्न सकिन्छ, सो को निक्क्यौल गर्ने ।

विशेष नीति नं. ६

मानव संसाधन विकास कार्यलाई बढी प्रभावकारी तथा उपलब्धीमूलक बनाउन विभिन्न दात्री संघसंस्थासंगको सम्बन्ध स्थापना तथा विस्तार गरिने छ ।

विशेष नीति नं. ६ कार्यान्वयन प्रक्रिया:

- (क) सम्बन्धित विषयक्षेत्र र भौगोलिक क्षेत्रमा कार्यरत दातृसंस्थाहरूको सूची संकलन गर्ने ।
- (ख) आयोगसँग सम्बन्धित विषय क्षेत्रमा कार्यरत दातृ संस्थाहरूको विस्तृत प्रोफाइल संकलन गरी भेटघाटको आयोजना गर्ने ।
- (ग) दातृ संस्थाहरूलाई आफ्नो विस्तृत Profile प्रस्तुत गरी उनीहरूले के कस्तो विषयमा सहयोग पुऱ्याउन सक्छन् ? उनीहरूको धारणामा प्रष्ट हुने तथा सहयोग प्राप्त गर्नका लागि आयोगले चाल्नुपर्ने कदमहरूको विषयमा प्रष्ट भई सोही अनुसार कार्यक्रम अगाडि बढाउने ।

विशेष नीति नं. ७

विभिन्न संघ संस्थामा कार्यरत वा स्वतन्त्ररूपमा कार्यरत प्रशिक्षक/सहजकर्ता परामर्शदाताहरूको सहयोग तथा सल्लाह लिने कार्यलाई महत्व दिने ।

विशेष नीति नं. ७ कार्यान्वयन प्रक्रिया:

- (क) राष्ट्रिय दलित आयोगको कार्यक्षेत्रसँग सम्बन्धित विषय तथा आवश्यकतालाई मध्यनजर गरी प्रशिक्षक सहजकर्ताहरूको रोष्टर तयारी सम्बन्धि विवरण तयार पार्ने ।
- (ख) विवरण सहितको सूचना प्रकाशित गर्ने ।
- (ख) सम्बन्धित क्षेत्रमा रूची तथा अनुभव भएका विशेषज्ञ प्रशिक्षकहरूको विवरण संकलन गर्ने ।

- (ग) उनीहरूको भेला, बैठक गराई आफ्नो विषयमा जानकारी दिने ।
- (घ) उनीहरूले सहयोग पुऱ्याउन सक्ने क्षेत्रको पहिचान गर्ने र उपयोग गर्ने ।
- (ङ) उनीहरूको राय सल्लाहमा वेलावेलामा भेटघाट र परामर्स कार्यक्रम तय गर्ने । प्रशिक्षक व्यवस्थापन तथा प्रशिक्षक प्रशिक्षण सञ्चालन गर्ने ।

विशेष नीति नं. ८

राष्ट्रिय दलित आयोगको कार्यक्षेत्र वृहत भएको र चेतनामूलक कार्यक्रमको माध्यमबाट लक्षित वर्गमा आफ्नो अधिकारप्रति सचेत गराउनु पर्ने भएको हुँदा देशभर छरिएर रहेका प्रशिक्षण संस्था, गैरसरकारी संस्था शैक्षिक संस्थाहरूको सहकार्यमा अधिकारमुखी सामुदायिक क्षमता विकासको कार्यक्रममा जोड दिइने छ ।

विशेष नीति नं. ८ कार्यान्वयन प्रक्रिया:

- (क) मानव संसाधन विकास शाखाले आयोगका सरोकारवाला संस्था र समूह (खास गरेरे आफ्नो अधिकारबाट बन्चित)को पहिचान गरी सूची तयार पार्ने ।
- (ख) सरोकारवाला संस्था समूहको क्षमता विकासको क्षेत्र पहिचान गर्ने ।
- (ग) गर्नुपर्ने कार्यको पहिचान गरी कुन संस्थाबाट के कस्तो तरिकाले कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने हो सो को निक्क्यौल गर्ने ।
- (घ) उपरोक्त पहिचानको आधारमा सम्बन्धित संस्था सरोकारवालाहरूको क्षमता विकासको कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने र उनीहरूकै माध्यमबाट सचेतना कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने ।

विशेष नीति नं. ९

मानव संसाधन विकास कार्यमा संलग्न विज्ञ व्यवस्थापक तथा प्रशिक्षकहरूलाई आयोग सेवामै आकर्षित बनाई राख्न विशेष पुरस्कार तथा सुविधाको व्यवस्था मिलाइने छ ।

विशेष नीति नं. ९ कार्यान्वयन प्रक्रिया:

- (क) आयोग अन्तर्गत मानव संसाधन विकास कार्यमा सम्लग्न कर्मचारीको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन निरन्तर रूपमा गरिराख्ने ।
- (ख) निजहरूको क्षमता वृद्धिका लागि राष्ट्रिय, अन्तर्राष्ट्रिय क्षमता वृद्धि कार्यक्रममा संलग्न गराउने व्यवस्था गर्ने ।
- (ग) प्रशिक्षण सञ्चालन गर्दा यस्मा सम्लग्न कर्मचारिहरूलाई प्रशिक्षणबाटै विशेष सुविधा व्यवस्था मिलाउने ।
- (घ) कुनै पनि कर्मचारीले राष्ट्रिय अथवा अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा विशिष्ट किसिमको दीर्घकालीन

प्रशिक्षण प्राप्त गर्नु पूर्व निजले प्रशिक्षणबाट फर्कि आएपछि कतिवर्षसम्म आयोगमा सेवा गर्नुपर्ने हो सो को शर्तनामा गराउने ।

- (ड) निश्चित समयको प्रशिक्षण प्राप्त गरिसकेपछि सो को अड्क तोकी कर्मचारीको पदोन्नतिमा सो अड्क गणना गर्ने व्यवस्था मिलाउने । जस्तै:- ३० कार्यदिनको प्रशिक्षण प्राप्त कर्मचारीहरूले पदोन्नतिको लागि अड्क प्रप्त गर्ने ।
- (च) कुनैपनि पदाधिकारी वा कर्मचारीले राष्ट्रिय वा अन्तर्राष्ट्रिय स्तरको प्रशिक्षणमा सहभाग गरी फर्किएपछि सो तलाममा प्राप्त सम्पूर्ण प्रशिक्षण सामग्री तालिम शाखामा पेश गर्ने र सो प्रशिक्षणको नतिजा र प्रक्रिया सम्बन्धी प्रतिवेदन आयोगमा बुझाउने ।

विशेष नीति नं. १०

Knowledge Management / Data base Training Management को स्थापनामा विशेष जोड दिइने छ ।

विशेष नीति नं. १० कार्यान्वयन प्रक्रिया:

- (क) आयोगभित्र एउटा प्रशिक्षण सामग्री तथा जानकारीयुक्त सूचना शाखाको स्थापना गर्ने ।
- (ख) प्रशिक्षण सम्बन्धी देशी विदेशी सामग्री/जानकारी सकलन गर्ने । कहाँ कस्तो के विषयमा प्रशिक्षण पाइन्छ
- (ग) आयोगद्वारा सञ्चालित मानव संसाधन विकास सम्बन्धी कार्यक्रमको विस्तृत अभिलेख राख्ने र अध्यावधिक गर्दै जाने ।
- (घ) प्रशिक्षण तथा प्रशिक्षार्थीहरूको विस्तृत विवरण पुस्तिका व्यवस्थित तथा अध्यावधि गरिराख्ने ।
- (ड) आयोगका कर्मचारी तथा पदाधिकारीहरू कसले कस्तो के विषयमा कति दिनको प्रशिक्षणमा भाग लिए सो को जानकारीको अभिलेख राख्ने र यसको जानकारी कर्मचारीले मागेको अवस्थामा प्रदान गर्ने ।

विशेष नीति नं. ११

आयोगको मानव संसाधन विकास कार्यक्रम अन्तर्गत सहभागी भएका व्यक्ति संस्थाहरूसँग आयोगले निरन्तर रूपमा सम्पर्क बनाई राख्ने छ ।

विशेष नीति नं. ११ कार्यान्वयन प्रक्रिया:

- (क) प्रशिक्षण इन्भेन्ट्रीको आधारमा प्रशिक्षण प्राप्त सहभागीहरूसँग सम्पर्क स्थापना गर्ने ।
- (ख) उनीहरूको विवरण लिने र आयोगको अन्य कार्यमा उनीहरूको प्रयोग कसरी हुन सक्छ

उपाय खोज्ने ।

(ग) सम्बन्धित भौगोलिक र विषयक्षेत्रमा उनीहरूलाई आवश्यकता अनुसार प्रयोग गर्न निजहरूको ज्ञान सीप अध्यावधिक गर्न आउँदा कार्यक्रममा समावेश गर्ने ।

विशेष नीति नं १२

मानव संसाधन विकास कार्यलाई पम्परागत कक्षा कोठा र सैद्धान्तिक आधारमा सिमीत नराखी व्यवहारिक पक्षहरू जस्तै भ्रमण अवलोकन, कार्यक्षेत्रमा अभ्यास, अनुभव आदानप्रदान जस्ता कुरामा जोड दिने तर आयोगको नियमित कार्यमा बाधा पुऱ्याउने गरी मानव संसाधन विकास कार्यक्रम सञ्चालन गरिने छैन ।

विशेष नीति नं. १२ कार्यान्वयन प्रक्रिया:

- (क) मानव संसाधन विकास क्यालेण्डर तयार पार्दा आयोगको नियमित कार्यमा बाधा नपुऱ्याउने गरी तयार गर्ने ।
- (ख) प्रशिक्षणको विषय वस्तु सन्दर्भ सहभागीको उमेर र मनोविज्ञान अनुसार विधिहरूको चयन गर्ने उदाहरणको लागि अशिक्षित समुदायमा कार्यपत्र र शाब्दिक पोष्टर भन्दा चित्र र अवलोकन राम्रो हुन्छ ।
- (ग) समय र सन्दर्भ अनुसार सहभागीहरूलाई विहान, दिउँसो, बेलुका कस्तो समय उपयुक्त हुन्छ सो अनुसार कार्यक्रमको लागि समय चयन गर्ने ।
- (घ) सन्दर्भ सामग्रीहरू तयार पार्दा एकै किसिमका भन्दा सहभागी अनुसार तयार गर्ने ।
- (ङ) कुनै पनि प्रशिक्षण कार्यक्रम सञ्चालन पूर्व सहभागीको सम्पूर्ण विवरण लिने ।
- (च) वयस्क सहभागीहरू अनुभव आदानप्रदान, अवलोकन भ्रमण तथा वस्तुगत दृष्यावलोकनबाट बाढी सिक्ने भएको हुँदा अवलोकन र अध्ययन भ्रमणलाई प्राथमिकता दिने ।

विशेष नीति नं. १३

मानव संसाधन विकासको कार्यक्रमले आयोगका पदाधिकारी, कर्मचारी तथा सरोकारवालाहरूलाई दलित वर्गको अधिकार हनन् विषयमा विशेष जानकारी गराई सो सम्बन्धमा चालिनु पर्ने कदम विषयमा जानकारी दिने नीति लिने छ ।

विशेष नीति नं. १३ कार्यान्वयन प्रक्रिया:

- (क) दलित वर्गको अधिकार हनन् सम्बन्धी महत्वपूर्ण घटनाहरू सङ्कलन गर्ने ।
- (ख) सङ्कलित घटनाहरूलाई पूर्ण विवरण सहित केशको रूपमा तयार गर्ने ।
- (ग) अधिकार हनन् सम्बन्धि केशहरूको समाधानका उपायहरूको खोजी गर्ने ।

(घ) उपायहरू पदाधिकारी, कर्मचारी तथा सरोकारवालाहरूलाई जानकारीको लागि अभिमुखीकरण गर्ने ।

मानव संसाधन विकास कार्यक्रमले आफ्नो उद्देश्य हासिल गर्न अप्ठारो पर्नका कारणहरू:

- (क) मानव संसाधन विकास कार्यमा सम्लग्न व्यक्ति/कर्मचारीको प्रशिक्षण योजना तयारी तथा व्यवसायिकताको कमी ।
- (ख) शाखा तथा कर्मचारी बीच समन्वयको कमी ।
- (ग) वृत्ति विकास सम्बन्धि प्रशिक्षण हुन नसक्नु ।
- (घ) प्रशिक्षण कार्यक्रमहरू माग तथा आवश्यकताभन्दा अपूर्तिमा आधारित हुनु ।
- (ङ) प्रशिक्षार्थी छनोटमा भेदभाव हुनु ।
- (च) प्रशिक्षण संस्थाको आवश्यकता पूर्तिभन्दा व्यक्तिको सन्तुष्टि प्रति आकर्षित हुनु ।
- (छ) प्रशिक्षणले व्यवहारिकताभन्दा शैद्धान्तिक पक्षमा बढी जोड दिनु ।

नीति कार्यान्वयनमा आवश्यक पर्ने भूमिका तथा दायित्व निर्धारण:

उपरोक्त नीति तथा कार्यान्वयनका लागि तयार पारिएको मार्गदर्शनहरू कार्यान्वयनमा ल्याउनको लागि आयोगका पदाधिकारीहरू, कर्मचारीहरू तथा आयोगसँग प्रत्यक्षरूपमा संबन्ध राख्ने विभिन्न संघसंस्थाहरूको उत्तिकै भूमिका रहन्छ । प्रस्तुत नीतिहरू के कसरी कार्यान्वयनमा आइरहेका छन् ? कार्यान्वयनको शिलसिलामा के कस्ता समस्याहरू देखिएका छन् र ती समस्या समाधानको लागि केही उपायहरू भएका छन् कि छैनन् भन्ने कुराहरूसमेत निरन्तररूपमा अनुगमन तथा मूल्याङ्कनको माध्यमबाट हेरिनु पर्दछ ।

पदाधिकारीहरूको भूमिका:

१. मानव संसाधन विकास शाखाले गर्नुपर्ने कार्यको लागि बजेटको व्यवस्था मिलाईदिने ।
२. राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा मानव संसाधनको क्षेत्रमा कार्यरत विभिन्न संघसंस्थाहरूबीच बजारीकरण गर्ने ।
३. मानव संसाधन विकास शाखाको कार्यको निरन्तररूपमा अनुगमन तथा मूल्याङ्कनको व्यवस्था मिलाउने ।
४. राष्ट्रिय सन्दर्भ तथा परिप्रेक्ष अनुसार थप नयाँ नीतिहरू आवश्यक पर्ने भए सो समेत समावेशको लागि प्रयत्नशील रहने ।

मानव संसाधन विकास शाखाको भूमिका:

१. प्रशिक्षण आवश्यकताको पहिचानको व्यवस्था मिलाई सोही अनुसारको प्रशिक्षणहरूको

सिफारिस गर्ने ।

२. वार्षिक प्रशिक्षण योजन तयार पार्ने ।
३. वार्षिक प्रशिक्षण क्यालेण्डर प्रकाशित गर्ने ।
४. प्रशिक्षक तथा परामर्शदाताहरूको रोष्टर तयार पार्ने ।
५. प्रशिक्षण सामग्रीको तयारी तथा प्रशिक्षण औजार र विधिहरूको खोज गर्ने ।
६. प्रशिक्षण कार्यक्रमको Inventory तयार पार्ने ।
७. प्रशिक्षणको प्रतिवेदन तयार पार्ने ।
८. मानव संसाधन विकाश शाखाबाट भए गरेका कार्य तथा प्रगतिको प्रतिवेदन नियमित रूपमा आयोगमा पेश गर्ने ।

आयोग अन्तर्गतका अन्य कर्मचारीहरूको भूमिका:

१. आफ्ना लागि आवश्यक पर्ने ज्ञान, शीप वा व्यवहार पक्ष के हो ? सो को पहिचान गर्ने ।
२. ज्ञान, शीप र व्यवहारपक्षको विषयवस्तु र क्षेत्रको पहिचान गर्ने ।
३. आफूलाई आवश्यक पर्ने क्षमता विकास कार्यक्रमको लागि मानव संसाधन विकास शाखामा जानकारी दिने ।
४. ज्ञान, शीप वृद्धि गरी व्यवहारमा सकारात्मक परिवर्तन ल्याउन सदा तत्पर रहने ।
५. आफूले सिकेका जानेका कुराहरू समकक्षी साथीहरूसँग आदानप्रदान गर्ने ।
६. क्षमता विकासको कार्यबाट प्राप्त उपलब्धीलाई कार्यान्वयनमा ल्याउनु ।
७. प्राप्त उपलब्धीहरू माथिल्लो तहमा रिपोर्ट गर्ने ।

