सुदूरपश्चिम प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठान

(प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठान)

पुन्ना, डोटी, सुदूरपश्चिम प्रदेश

Draft of Report for Comments

प्रतिवेदनको मस्यौदा

संगठन विकास कार्यक्रम

(Organisational Development Program)

प्रतिष्ठानलाइ थप व्यबस्थित र प्रभावकारी संचालनमा सहयोग पुरयाउने प्रयास

संगठन विकास प्रकृया सहजीकरण प्रतिवेदन

चैत्र, २०७९

पेश गरिएको संस्थाः

सुशासनका लागी क्षमता विकास/जि.आई.जेड.

खुमलटार, ललितपुर

पेश गर्ने संस्थाः

ए.के.आर. विज्ञ परामर्श सेवा सर्भिस

काठमाण्डौं १४, कुलेश्वर, काठमाण्डौ

फोन नं.: ०१ ४०३१६४८

संक्षेपिकरणको सूची

१. सवल पक्ष, कमजोर पक्ष, अवसर र चुनौती (सकअचु)
२. Provencial & Local Governance Support Program (PLGSP)
३. Organizational Development (OD)
४. Provencial Program Director (PPD)
५. Provencial Program Manager (PPM)

विषय-सूची

विषयवस्तु		पेज नं.
परिच्छेद-१ प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठान		१
१. बिषय प्रबेश		१
१.१.सुशासन केन्द्र स्थापनाको पृष्ठभूमी र मुद्दाहरु		१
१.२. प्रादेशिक तथा स्थानीय शासन सहयोग कार्यक्रम दस्तावेज र सुशासन केन्द्र		२
परिच्छेद-२ संगठनको रुपमा प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठान बिरेन्द्रनगर सुर्खेत र यस्को संगठन विकास		३
२.१. प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठान सुर्खेत, कर्णाली प्रदेश		३
२.२. संगठन विकास प्रकृयामा सहजीकरण सहयोगको सान्दर्भिकता		५
२.२.क. प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानको संगठन विकास प्रयासमा सहजीकरण सहयोगको उद्देश्य		५
२.२.ख. सहजीकरण सहयोगमा परामर्स दाताको तोकिएको कार्यक्षेत्र		५
२.२.ग. सहजीकरण सहयोगमा अपनाइएको पद्धति विधी तथा प्रक्रिया		६
२.२.घ. संगठन विकास सहजीकरण सहयोगका सीमाहरु		७
परिच्छेद-३ संगठन विकासको अवधारणा, चक्र र प्रकृया		८
३.१. संगठन विकासको (OD) अवधारणा		८
३.१.क. संगठन विकासका लागि आवश्यक रणनीतिक मान्यता (Strategic Approach)		८
३.१.ख. संगठन विकासमा संगठनका महत्वपूर्ण अवयवहरु (Components/Elements)		८
३.१.ग. संगठन विकासको चक्र (OD Cycle)		९
३.१.घ. संगठन विकासको चरणहरू		१०
परिच्छेद - ४ प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानमा संगठन विकासको कार्य थालनी र अभ्याष		११
४. प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानमा संगठन विकास सहजिकरण सहयोग प्रकृया र चरण		११
४.१. प्रदेश तथा स्थानिय शासन सहयोग कार्यक्रम तथा प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठान सम्वद्ध पदाधिकारीहरुसंग सम्पर्क स्थापना		११
४.२. कर्णाली प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानका पदाधिकारी तथा मुख्य सरोकार पक्षका केही प्रतिनिधीहरुसंग सम्पर्क विकास		११
४.२.क परिचयात्मक भेटघाट र छलफलका उलव्धीहरु		१२
परिच्छेद - ५ संगठन विकास कार्यक्रमका उपलव्धीहरु		१४

५.१. संगठन विकास कार्यक्रमलाई स्वचालित वनाउन संगठन विकास		१४
५.२. सांगठनिक क्षमताको वर्तमान अवस्थाको लेखाजोखा		१६
५.३. सरोकार पक्षको विश्लेषण (Stakeholders Analysis)		२३
५.४. संगठनको सवल र कमजोर पक्षहरुका साथै अवसर र चुनौतीहरुको विश्लेषण		२६
५.५. संगठन विकास कार्यदल र कार्यसालाका सहभागीहरुवाट यकिन गरिएको संगठन विकासको वर्तमान अवस्था		२८
५.५.क. अंकभारका आधारमा संगठन विकासको वर्तमान अवस्था		३५
५.५.ख. माकुरी जालोमा प्रतिविम्वित संगठन विकासको वर्तमान अवस्था		३५
५.६. सहभागीहरुवाट यकिन गरिएको संगठन विकासको वर्तमान अवस्थामा सुधार गर्दै तिन वर्ष पछाडी पुग्न चाहेको अपेक्षित अवस्था		३६
५.७. संगठन विकास कार्य-योजना (OD Action Plan)		३७
परिच्छेद-६ निष्कर्ष र सुझावहरु		५१
अनुसूचीहरू		५२
सन्दर्भ सामग्री		५८

परिच्छेद-१

सुदूरपश्चिम प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठान

२. बिषय प्रबेश

नेपालको संविधानले संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक शासन व्यवस्थाको माध्यमद्वारा दिगो शान्ति, सुशासन, विकास र समृद्धिको आकांक्षा पूरा गर्ने अठोट लिएकोछ । नेपालको संविधान अन्तर्गत राज्यको संरचना र राज्यशक्तिको बाँडफाँड खण्ड अन्तर्गत संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्र नेपालको मूल संरचनामा संघ, प्रदेश र स्थानीय तह गरी तीन तहका सरकारको व्यवस्थाका साथै उनिहरुको अधिकार क्षेत्र र जिम्मेवारीहरुको समेत प्रष्ट व्याख्या (संविधानको अनुसूची ५, ६, ८ मा एकल अधिकारका साथै अनुसूची ७ र ९ मा साझा अधिकारको व्यवस्था) गरेकोछ ।

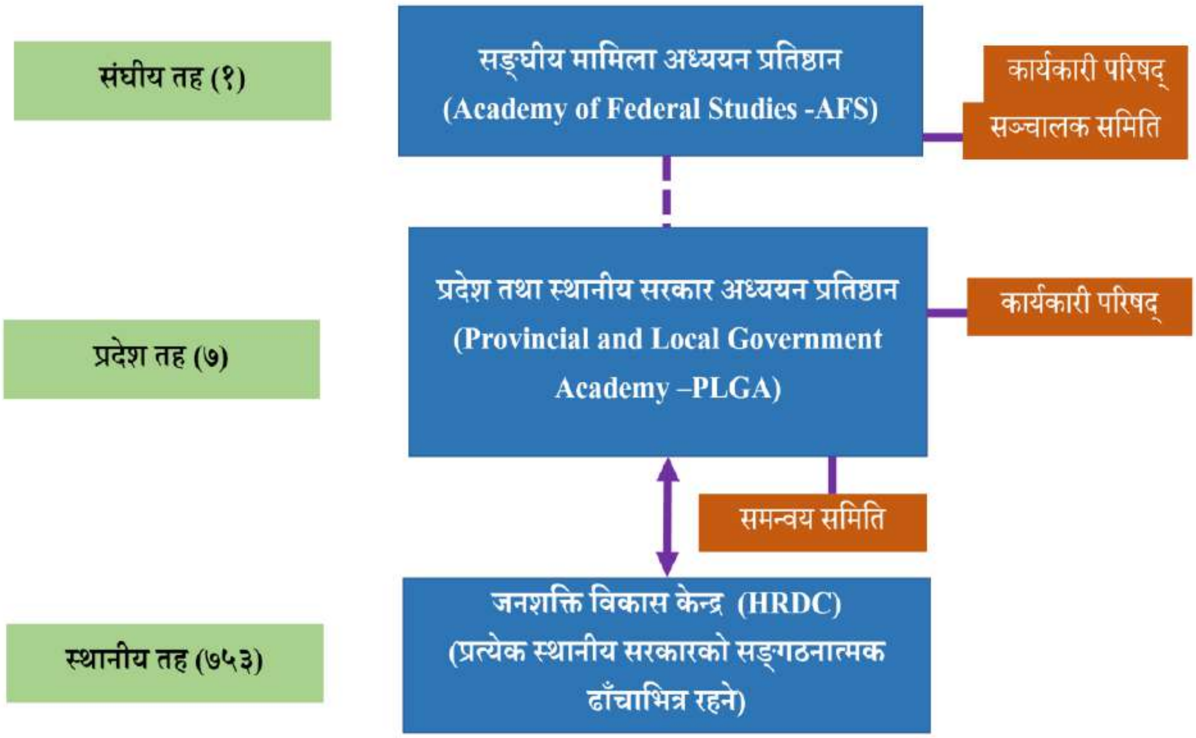
नेपालको संविधानमा भएको व्यवस्था अनुसार राज्यका तीनवटै तहका सरकारहरू क्रियाशील भएसँगै राज्यव्यवस्थाको रुपान्तरण संस्थागत भएको छ । स्थानीय स्तरको समावेशी विकास र शासन प्रक्रियामा समुदाय र नागरिकको सहभागिता सुनिश्चित गर्दै स्थानीय तहमानै प्रतिवध्द एवम् सक्षम नेतृत्व विकासको वातावरण र जनताले प्राप्त गर्ने सेवा सुविधालाई छिटो, छरितो र प्रभावकारी बनाई संघीय शासन प्रणालीलाई सुदृढीकरण गर्न तथा सुशासन, विकास र समृध्दिको आकांक्षा पूरा गर्न संघ, प्रदेश तथा स्थानीय सरकारहरु कृयाशिल रहेका छन् । संविधान प्रदत्त अधिकारहरुलाई स्थानीय तहमा कार्यान्वयन गर्न र उक्त अधिकारको संस्थागत विकास गरी सेवाहरुलाई समावेशी, गुणस्तरीय, प्रभावकारी र भरपर्दो बनाउन निरन्तर लागिरहेका छन् ।

१.१. सुदूरपश्चिम प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठान स्थापनाको पृष्ठभूमी र मुद्दाहरु

संविधान प्रदत्त अधीकारहरुको प्रभावकारीरूपमा दक्षतापूर्ण प्रयोगका लागि प्रदेश तथा स्थानीय सरकार संग सम्वद्ध जनप्रतिनिधी र कर्मचारीहरुमा आवश्यक क्षमता मुख्य मुद्दाको (सवाल) रुपमा देखियो । यस जिवन्त मुद्दालाइ सम्वोधन गर्दै संविधान प्रदत्त अधीकारहरुको प्रभावकारी प्रयोगमा सघाउने अभिप्रायले सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले प्रदेश तथा स्थानीय सरकारका लागि क्षमता विकास रणनीति पुष, २०७५ मा तयार गरेको पाइन्छ । यस क्षमता विकास रणनीतिमा सुझाव गरिएका विभिन्न क्षमता विकासका माध्यमहरुलाई प्रयोगमा ल्याउन संस्थागत रुपमा प्रत्येक प्रदेशमा एक एक प्रदेश तथा स्थानीय सरकारको अपनत्व र स्वामित्व रहनेगरी प्रदेशस्तरिय क्षमता विकास संस्थाको आवश्यकता समेत मुख्य सुझावको रुपमा रहेको देखिन्छ ।

माथी उल्लेखित क्षमता विकास रणनीति २०७५ मा सुझाव गरिएको प्रदेशस्तरिय क्षमता विकास संस्थालाई कार्यान्वयनमा ल्याउन सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले संघीय संरचनामा क्षमता विकासकालागि संस्थागत प्रवन्ध सम्वन्धी अवधारणा पत्र माघ, २०७५ मा तयार गरेको पाइन्छ । जुन अवधारणा पत्रले निम्न वमोजिमको संस्थागत प्रवन्धको व्यवस्था गरेको थियो ।

संङ्घीय संरचना अन्तर्गतका तीन तहका सरकारको संस्थागत सुदृढीकरण र क्षमता विकासका पृथक पृथक आवश्यकताको परिपूर्तिका लागि निम्न वमोजिमको संङ्घीय तहमा एक र हरेक प्रदेशमा एक स्वायत्त क्षमता विकास संस्थाको (Capacity Development Institute) स्थापना गर्ने नीतिगत निर्णय भएको पाइन्छ -



१.२. प्रादेशिक तथा स्थानीय शासन सहयोग कार्यक्रम दस्तावेज (PLGSP Program Document), असार, २०७६

नेपाल सरकारको अगुवाइ तथा विकास साझेदारहरुको सहयोगमा संचालित प्रादेशिक तथा स्थानीय शासन सहयोग कार्यक्रमको मुख्य ध्येय पनि "संघीय संरचनामा व्यवस्था भएका तीन तहका सरकारहरुको अधिकार क्षेत्र र जिम्मेवारीहरुको एक आपसमा परिपुरक र परिपोषक सम्वन्धका आधारमा प्रभावकारी सेवा प्रवाह गर्दै समावेशी मान्यतामा दिगो उपलव्धीहरु हासिल गर्न जवाफदेहीपूर्ण शासन व्यवस्थाको प्रवन्धमा आवश्यक क्षमता विकासमा सघाउने रहेको पाइन्छ ।"

यसै सन्दर्भमा, दक्षतापूर्ण तरिकाले प्रभावकारी रुपमा क्षमता विकास सेवाहरु उपलव्ध गराउन, माथी भनिए वमोजिम प्रत्येक प्रदेशमा प्रदेश कानूनवाट व्यवस्थित एक स्वायत्त क्षमता विकास संस्थाको रुपमा सुशासन केन्द्र संचालनको परिकल्पना गरिनुका साथै केही समयकालागि स्थानीय शासन सहयोग कार्यक्रमले अत्यावश्यक स्रोत र साधनहरु उपलव्ध गराउने परतिवद्धता समेत प्रादेशिक तथा स्थानीय शासन सहयोग कार्यक्रमको दस्तावेजमा उललेख भएको पाइन्छ । त्यही परिकलपनालाई सुदूरपश्चिम प्रदेश सरकारले सुदूरपश्चिम प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठान ऐन २०७७ र सुदूरपश्चिम प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठान नियमावली २०७९ ल्याएर सुशासन केन्द्र संचालनलाई व्यवस्थित गर्ने प्रयास गरेको देखिन्छ ।

परिच्छेद-२

संगठनको रुपमा सुदूरपश्चिम प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठान पुन्ना, डोटी र यस्को संगठन विकास

२.१. सुदूरपश्चिम प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठान पुन्ना, डोटी

संक्षिप्त चिनारीः दिपायल सिलगढी नगरपालिकाको मुख्य बजार भन्दा उत्तर र सिलगढी बजार भन्दा दक्षिण-पश्चिम भागमा अवस्थित यो परतिषठान सर्वप्रथम स्थापना २०३९ सालमा स्थानिय विकास प्रशिक्षण प्रतिष्ठान अन्तर्गतको महिला विकास प्रशिक्षण केन्द्रको रुपमा भएको थियो । वि. सं. २०४६ सालको जनआन्दोलनको सफलतापश्चात यस केन्द्रलाई २०५० देखी स्थानिय विकास प्रशिक्षण प्रतिष्ठान अन्तर्गतकै क्षेत्रिय ग्रामिण विकास प्रशिक्षण केन्द्रका रुपमा विकास गरियो । देशले संघीय संरचना अंगिकार गरिसके पश्चात, यी संरचनाहरुको प्रयोग र उपयोगको अधिकार नेपाल सरकारले प्रदेश सरकारलाइ दिएकोछ, तथापी स्वामित्व हस्तान्तरण अहिलेसम्म भएकोछैन । तिनै भौतिक सम्पत्ति र संरचनाको उपयोग गर्ने अभिप्रायले क्रर्णाली प्रदेश सरकार मातहत यस सुशासन केन्द्रको (हाल सुदूरपश्चिम प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठान) संचालन २०७७ कार्तीक देखी, भएको पाइन्छ । यस केन्द्रले ५२ रोपनी जमिन ओगटेकोछ ।

हाल यस केन्द्रमा निम्न वमोजिमको जनशक्ति (मानव संशाधन) कार्यरत रहेको पाइन्छः

प्रदेश सरकार (मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय)	प्रादेशिक तथा स्थानीय शासन सहयोग कार्यक्रम	स्थानिय विकास प्रशिक्षण प्रतिष्ठान	कैफियत
कार्यकारी निर्देशक-१ लेखा अधिकृत-१ (लेखा अधिकृतको दोहरो जिम्मेवारी)	विभिन्न विधाका विज्ञ-५ कार्यालय सहायक-१ सवारी चालक-१ कार्यालय सहयोगी	- वरिष्ठ सहायक -१ - कार्यालय सहयोगी	

भौतिक संरचनाः

क. **पुरानो संरचनालाई मरम्मत गरी प्रयोगमा ल्याइएको**- ६० र ४० जनाको क्षमताको २ प्रशिक्षण कक्ष , प्रशासनिक कामको प्रयोगमा आएको १२ कोठे भवन १, छात्रावास प्रयोजनका लागि १६ कोठे भवन १ (वढीमा ५० जनाको क्षमता), कार्यकारी निर्देशक आवास १ (एक परिवारका लागी), ६ कोठाको अतिथी गृह -१, ४ कोठाको परिचर आवास भवन, ६ कोठाको कर्मचारी आवास भवन, र चमेना गृह १ ।

ख. वहुउद्देश्यिय आधुनिक सुविधासहितको नयाँ भवन तथा अतिथीकालागी स्विटरुम सुविधा सहितको नया भवन निर्माणाधिन ।

- यस प्रतिष्ठानको क्षमता विकासका लागि लक्षित स्थानीय तह संख्याः उप-महानगरपालिका १, नगरपालिका ३३, गाउँपालिका ५४ र जिल्ला समन्वय समिति ९ रहेको देखिन्छ ।

यस प्रतिष्ठानको वार्षिक आम्दानी र खर्चको विवरण

स्रोत स्थानिय विकास प्रशिक्षण प्रतिष्ठान			स्रोत प्रादेशिक तथा स्थानीय शासन सहयोग कार्यक्रम		स्रोत प्रदेश सरकार		स्रोत सुशासन केन्द्रको आन्तरिक आय		कैफियत
आ. व. २०७७ / २०७८									
शिर्षक	आम्दानी	खर्च	आम्दानी	खर्च	आम्दानी	खर्च	आम्दानी	खर्च	
चालु शिर्षक क. क्षमता विकास ख. अन्य **कूल** पूजिगत शिर्षक **कूल**									
आ. व. २०७८ / २०७९									
चालु शिर्षक ग. क्षमता विकास घ. अन्य **कूल**									

पूजिगत शिर्षक **कूल**									
आ. व. २०७९ / २०८०									
चालु शिर्षक ङ. क्षमता विकास च. अन्य **कूल** पूजिगत शिर्षक **कूल**									

२.२. संगठन विकास प्रकृयामा सहजीकरण सहयोगको सान्दर्भिकता

स्थानीय सरकारको क्षमता विकासमा सघाउने उद्देश्य राखी संचालनमा रहेको सिडिएसजी॥ (सुशासनका लागी क्षमता विकास कार्यक्रम) सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको निर्देशनमा (Steering) जिआइजेडको प्राविधीक सहयोगमा संचालित कार्यक्रम हो । यस कार्यक्रमले सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयको निर्देशनमा, यस चालु चरणमा प्रादेशिक तथा स्थानीय शासन सहयोग कार्यक्रमको परिपुरक र परिपोषक सहयोगीका रुपमा, लुम्विनी, कर्णाली र सुदूरपश्चिम प्रदेशका स्थानीय तहहरुको क्षमता विकासमा विभिन्न विधी र माध्यमवाट सहयोग गरी स्थानीय तहको सेवा प्रवाह सहज, समावेशी वनाउन मद्दत गर्ने अभिप्रायले कार्य गरीरहेको छ ।

यसै सन्दर्भमा, प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानहरु (यस प्रदेशको सन्दर्भमा प्रतिष्ठान) क्षमता विकासका सशक्त माध्यम रहेकाले, यिनीहरुवाट प्रवाहहुने क्षमता विकास सेवा थप दक्षतापूर्ण र प्रभावकारी वनाउन सर्वप्रथम सुशासन केन्द्रहरुकै संगठन विकास आवश्यक देखिएकाले, सुदूरपश्चिम सरकारको अनुमति र समन्वयमा यो प्रकृया अगाडी वढेकोहो ।

२.२.क. यस प्रतिष्ठानको संगठन विकास प्रयासमा सहजीकरण सहयोगको उद्देश्य

प्रादेशिक तथा स्थानीय शासन सहयोग कार्यक्रम र प्रदेश सरकारको सुझाव तथा यस प्रतिष्ठानको अनुरोधमा सिडिएसजी/जिआइजेडले यस प्रतिष्ठानको संगठन विकास प्रयासमा सहजीकरण सहयोग पुरयाउनुको उद्देश्य निम्न अनुसार रहेको थियोः

- संगठन विकास कार्यक्रमको माध्यमवाट सुदूरपश्चिम प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानलाई संगठनका रुपमा सवलिकरण र सुदृढीकरणमा सहयोग पुरयाइ स्थानीय तहको गुणस्तरिय रुपमा क्षमता विकासगर्दै समावेशी स्थानीय शासनको अभ्याषमा मद्दत पुरयाउने ।
  यसै क्रमःमा
- यस प्रतिष्ठानका मुख्य सरोकार पक्ष माझ प्रतिष्ठानको वर्तमान संगठन विकासको अवस्था सहभागितात्मक रुपमा लेखाजोखागरी, संगठनका सवल र कमजोर पक्षको विवेचना गर्दै यथार्थ स्थिती यकिन गर्न आवशयक सहजिकरण सेवा उपलव्ध गराउने ।
- यस प्रतिष्ठानको संगठन विकासमा संभाव्य तर उपलव्ध अवसरहरुको साथै संगठन विकासमा देखिएका चुनौतिहरुको पनि सरोकार पक्ष संगको परामर्स र सकृय संलग्नतामा विश्लेषण गरी संगठन विकासको आगामी कार्य-योजना (OD Action Plan) निर्धारण गर्न सहयोग गर्ने ।

२.२.ख. सहजीकरण सहयोगमा परामर्स दाताको तोकिएको कार्यक्षेत्र

यस प्रतिष्ठानको संगठन विकास कार्यको सहजिकरण कार्यकालागि सिडिएसजीले परामर्सदातालाई, वुंदा ३.१.ग. मा प्रस्तुत संगठन विकासको चक्रमा चरण तीन सम्ममा उल्लेखित कार्यहरु मात्र कार्यक्षेत्रको रुपमा निर्धारण गरेको थियो ।

२.२.ग. सहजीकरण सहयोगमा अपनाइएको पद्धति विधी तथा प्रक्रिया

प्रादेशिक तथा स्थानीय शासन सहयोग कार्यक्रमको दस्तावेजमा सुशासन केन्द्र सम्वन्धी उल्लेखित प्रावधानका साथै प्रादेशिक तथा स्थानीय शासन सहयोग कार्यक्रमको मध्यावधी समिक्षा प्रतिवेदनमा सुशासन केन्द्रको दिगोरुपमा प्रभावकारी संचालनका लागि व्यक्त चासोहरुलाई मध्यनजरमा राख्दै, यस सहजीकरण सहयोग प्रक्रियामा निम्न मुख्य पद्धति, विधी र प्रक्रिया अपनाइएको थियोः

निम्न पद्धतिलाई मान्यताको रुपमा अङ्गिकारः

संगठन विकास प्रक्रियामा सवै पक्षको अपनत्व, दिगोपना, निरन्तरता, प्रभावकारी कार्यान्वयनलाई मध्यनजर गरी उपयुक्त पध्दति अवलम्बन गरिएको थियो । यसका लागि सहभागितामूलक विधीमा जोड, प्रयोगकर्तामैत्री औजारको प्रयोग, प्रक्रियामा संलग्न सरोकार पक्षको क्षमता अभिबृध्दि, लैंगिक समानता तथा सामाजिक समावेशीकरणमैत्री सोच र व्यवहार जोड तथा नवप्रवर्तनमा उचित ध्यान राखिएको थियो ।

निम्न विधीहरुको प्रयोगः

- सम्वन्धित दस्तावेजहरु संकलनका साथै अध्ययन
- अन्तरवार्ता, प्रश्नोत्तर, लघुप्रवचन, अवलोकन
- मुख्य र सहायक सरोकार पक्षको नक्साङ्कन र विश्लेषण,
- लक्षित समूह छलफल
- कार्यसाला
- समुह अभ्याष, गुनगुने समूह अभ्याष
- सान्दर्भिक दृष्टान्त (Case) प्रस्तुति र छलफल आदि विधीहरु प्रयोगमा ल्याइएको थियो ।

साथै निम्न प्रक्रियाको अनुसरण गरिएको थियोः

परिचयात्मक तथा अन्तर सम्वन्ध विकास, अवस्था पहिचानमा सहयोगी सूचना संकलन र विश्लेषण, वर्तमान अवस्थामा सुधारकालागि पाच (५) वर्षको मार्ग चित्र निर्धारण आदि ।

२.२.घ. संगठन विकास सहजीकरण सहयोगका सीमाहरु

यस प्रतिष्ठानको सहजीकरण सहयोग प्रकृयामा निम्न सीमाहरु रहेका थिए-

- प्रादेशिक तथा स्थानीय शासन सहयोग कार्यक्रमको दस्तावेजमा सुशासन केन्द्र संचालन सम्वन्धमा प्रदेश कानून अनुसार भनिएको र सो आधारमा कानून समेत आईसकेतापनि संगठनको सोच, उद्देश्य, रणनीति, संगठन संरचना आदिमा प्रतिष्ठानमा कार्यरत जनशक्तिमा आवश्यक प्रष्टतामा कमीले संगठन विकासका विविध पाटोमा छलफल र आकलन प्रभावकारी वनाउन नसकिएको ।
- प्रदेश राजधानी र प्रतिष्ठान रहेको स्थानको दुरी अत्यधिक रहेकाले अपेक्षित मात्रामा सवैसरोकार पक्षको एकैथलोमा छलफल संभव नभएको ।
- यस प्रक्रियामा निर्वाचित पदाधिकारी र कर्मचारीका प्रतिनिधीहरुको, सेवाग्राहीका रुपमा घनिभूत संलग्नता गराउने प्रयत्न हुँदाहुँदै पनि विविध कारणले अपेक्षा वमोजिम हुन नसकेको ।

परिच्छेद-३

संगठन विकासको अवधारणा, चक्र र प्रकृया

३.१. संगठन विकासको (OD) अवधारणा

संगठन विकास, नियमित चलिरहने तर संवेदनशिल र वैज्ञानिक पध्दतिमा आधारित प्रकृया हो । यो प्रकृयाले संगठनको प्रभावकारिता वढाउन, संगठनले अङ्गिकार गरेको रणनीति, संगठन संरचना र संगठनको कार्यपद्धतिमा समसामयिक सुधारका साथै प्रभावकारी कार्यान्वयनका लागि संगठनका मुख्य सरोकार पक्षलाइ सदा उत्प्रेरित गर्दै सकारात्मक परिवर्तनका लागि चलायमान वनाइरहन्छ । जस्को फलस्वरुप संगठनको दक्षता वढनुका साथै संगठनको उद्देश्य प्राप्तिमा मद्दत पुग्दछ ।

३.१.क. संगठन विकासका लागि आवश्यक रणनीतिक मान्यता (Strategic Approach)

संगठन विकासका वाधा व्यवधानहरु वारे संगठन भित्रकै मानवस्रोत वढी जानिफार हुनेहुदा, उनिहरुकै अगुवाइमा वाधा व्यवधानहरुलाई निरुपण गर्दै अगाडी वढेमा, भएका परिवर्तनले स्थायित्व पाउनसक्छ भन्ने रणनीतिक मान्यतामा संगठन विकासको अवधारणाले विश्वाष राख्दछ ।
तसर्थ, संगठन विकासको प्रकृयालाइ निरन्तरता दिन, संगठन भित्रवाटै उत्साहित र स्व-उत्प्रेरित सदस्यहरुको कार्यदल गठन गरी (In-house OD taskforce) उनिहरुकै नेतृत्वमा यो प्रयास अगाडी वढाउनु पर्दछ ।

३.१.ख. संगठन विकासमा संगठनका महत्वपूर्ण अवयवहरु (Components/Elements)

कुनैपनि संगठनलाइ प्रभावकारी र सन्तुलित रुपमा चलायमान वनाउन, संगठनका अवयवहरुका वारेमा परिचित हुनुपर्ने हुन्छ । यस सन्दर्भमा, विभिन्न विद्वानहरुका विभिन्न खालका मान्यताहरु सार्वजनिक भएकाछन । तर प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानको स्थापनाको सान्दर्भिकता तथा कार्यक्षेत्रलाइ ध्यानमा राखी टम पिटर र रोवर्ट वाटरमेन द्वारा विकसित एम.सी. निस्की एण्ड कम्पनीको <u>सात “स” को अवधारणा</u> (7 “S” model, model was developed by Tom Peters and Robert Waterman, former consultants at McKinsey & Company) वढी औचित्यपूर्ण देखिएकाले, सोही अवधारणालाई यस संगठन विकास कार्यमा अनुसरण गरिएको थियो ।

सात “स” को अवधारणा अनुसार १. रणनीति (Strategy), २. संरचना (Structure), ३. पद्धति (System), ४. मानविय संशाधन (Staff) ५. सीप (Skill), ६. शैली (Style), ७. सांगठनिक संस्कृति र मूल्य (Shared Culture & Values) पर्दछन ।

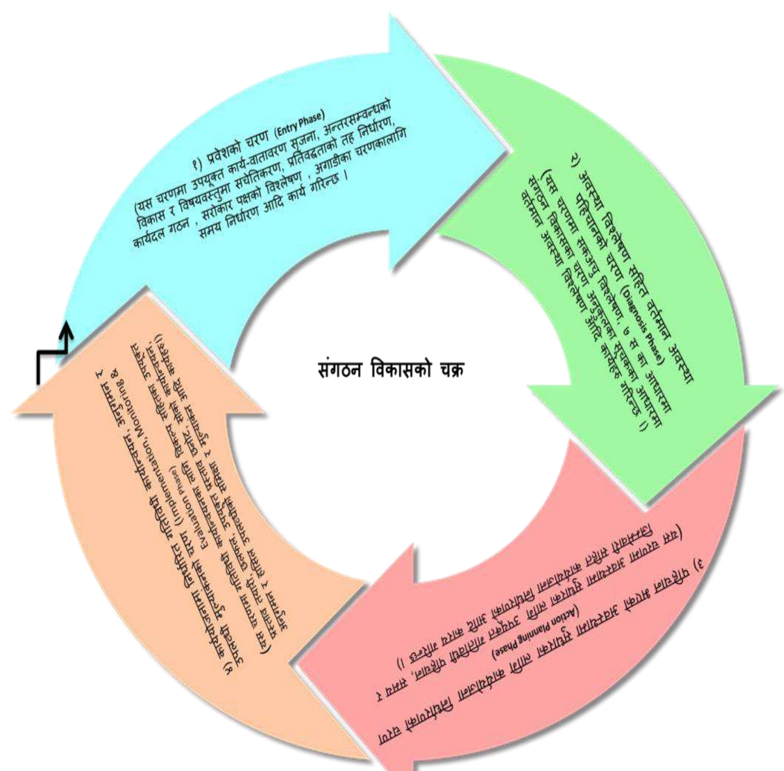
उल्लेखित सात “स” विचको अन्तरसम्वन्ध एक आपसमा जेलिएको हुन्छ, जस्लाइ तल उल्लेखित चित्रमा देखाउन खोजिएकोछः

संगठन विकासका यी ७ “स” अवयवहरू मध्ये पहिलो ३ लाइ ठोस (Hard) र वाकी ४ लाइ नरम (Soft) अवयवको रुपमा अन्वेषकहरुले व्याख्या गरेकाछन ।

संगठन विकास प्रकृयामा यी ७ “स” को वर्तमान अवस्थामा सन्तुलित सुधार गर्न सकेमा मात्र, संगठनको निर्वाध रुपमा आफ्नो गन्तव्य तर्फको यात्रा सहजहुने विश्वाष यस मोडलका अन्वेषकहरुले लिएको पाइन्छ ।

३.१.ग. संगठन विकासको चक्र (OD Cycle)

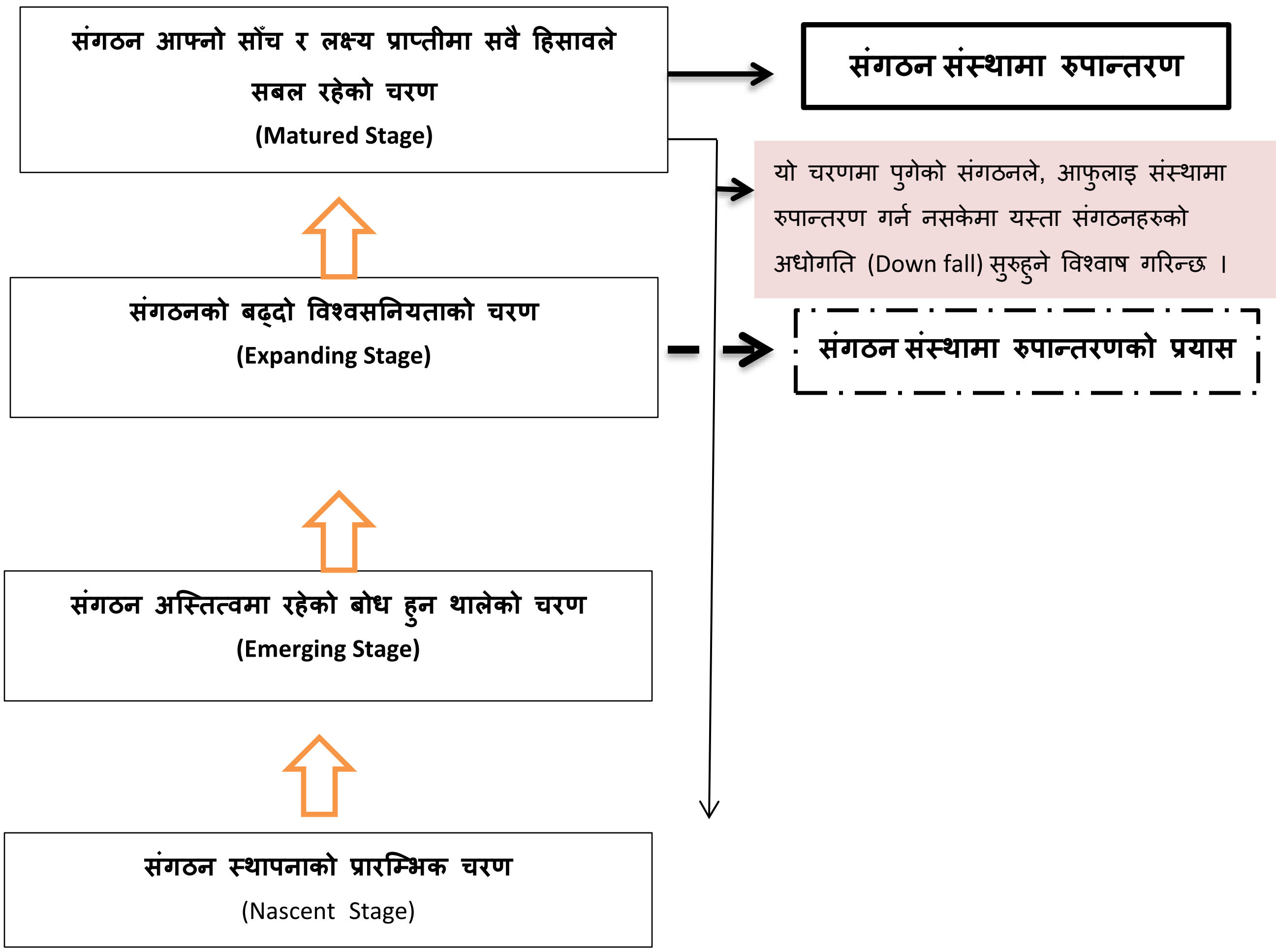
संगठन विकासलाइ निरन्तर चलायमान वनाइरहनु पर्नेहुन्छ । यो चक्रलाई निरन्तर चलायमान वनाउन संगठन विकास कार्यदलले नेतृत्वदायी सहजकर्ताको भूमिका निर्वाह गर्ने अपेक्षा गरिएको हुन्छ । यो चक्रको चरणहरु निम्न अनुसार रहेको देखिन्छः



३.१.घ. संगठन विकासको चरणहरू

टम पिटर र रोवर्ट वाटरमेनलेनै संगठन विकासको निम्न चरणहरूको व्याख्या गरेकाछन, जुन हाम्रो सन्दर्भमा पनि सान्दर्भिक हुने देखिएकाले, हाम्रो परिप्रेक्ष्यमा आवश्यक परिमार्जन सहित यसैलाइनै अनुशरण गरिएकोछ:

चरणहरु



परिच्छेद - ४

सुदूरपश्चिम प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठान संगठन विकासको कार्य थालनी र अभ्यास

४. यस प्रतिष्ठानमा संगठन विकास सहजिकरण सहयोगको प्रकृया र चरणः

अनुसरण गरिएका चरण र प्रत्येक चरणमा हासिल उपलव्धीहरु निम्न अनुसार रहेका थिएः

४.१. प्रादेशिक तथा स्थानिय शासन सहयोग कार्यक्रम तथा वागमति र गण्डकी प्रदेशका सुशासन केन्द्र सम्वद्ध पदाधिकारीहरुसंग सम्पर्क स्थापना

कर्णाली तथा सुदूरपश्चिम प्रदेशका सुशासन केन्द्रहरुको संगठन विकास प्रकृयाको सहजकर्ता तथा विज्ञका रुपमा सिडिएसजीवाट नियुक्त भएपश्चात, सर्वप्रथम प्रदेश तथा स्थानिय शासन सहयोग कार्यक्रमका तत्कालनिन राष्ट्रिय कार्यक्रम निर्देशक तथा व्यवस्थापक संग सम्पर्क गरी सुशासन केन्द्रहरुको वारेमा समग्रतामा जानकारी लिने प्रयास गरिएको थियो । यसै सन्दर्भमा कतिपय नीतिगत व्यवस्था तथा भावी सोँच सम्वन्धमा महत्वपूर्ण सूचनाहरु प्राप्त भएकाथिए । प्राप्त जानकारी र सूचनाहरुले, यस संगठन विकास प्रकृयाको सहजिकरणलाई टुङ्गोमा पुरयाउन ठुलो मद्दत पुगेको थियो ।

यसै सन्दर्भमा, वागमति र गण्डकी प्रदेशका सुशासन केन्द्र सम्वद्ध पदाधिकारी तथा विज्ञहरुसंग सम्पर्क गरी सुशासन केन्द्र संचालनमा उहाँहरुले आर्जन गरेका ज्ञान र अनुभहरुकावारेमा खुला छलफल गरी थुप्रै समसामयिक विषयवस्तु तथा बिद्ध्यमान सवालहरुकावारेमा जानकारी प्राप्त भएको थियो । जुन जानकारी र सूचनाहरुले संगठन विकासको सहजिकरण मार्ग तयगर्न सहजकर्तालाई ठुलो मद्दत पुगेको थियो ।

४.२. सुदूरपश्चिम प्रदेश मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद कार्यालय तथा यस प्रतिष्ठानका पदाधिकारी तथा मुख्य सरोकार पक्षका केही प्रतिनिधीहरुसंग सम्पर्क स्थापना र परिचयात्मक भेटघाट

यस प्रतिवेदनको परिच्छेद ३ अन्तर्गतको ३.१.ग. मा प्रस्तुत संगठन विकास चक्रको (OD Cycle) चरण १ को अनुसरण गर्दै, प्रवेशको चरणमा प्रवेश (Entry Phase) गरिएको थियो । जसकालागि, कार्तिक २०-२५, २०७९ सम्म सुदूरपश्चिम प्रदेश मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद कार्यालय तथा यस प्रतिष्ठानका पदाधिकारीहरु, विज्ञहरु तथा मुख्य सरोकार पक्षका केही प्रतिनिधीहरुसंग सम्पर्क र विचार विमर्स गरिएको थियो । सम्पर्क र छलफल गरिएका पदाधिकारीहरुको नामावली अनुसूचि १ मा दिइएकोछ ।

४.२.क यस परिचयात्मक भेटघाट र छलफलले निम्न उलव्धीहरु हासिल भएकाथिएः

- प्रतिष्ठान संचालन र व्यवस्थापनका तौरतरिका, खटिएका विज्ञहरुको योगदान र झेल्नु परिरहेका कठिनाइहरु, सुशासन केन्द्रसंग सम्वन्धित मुख्य र सहायक सरोकार पक्षको पहिचान र सहयोगका क्षेत्रको विश्लेषण, सरोकार पक्षको सुशासन केन्द्रको उद्देश्य तथा कार्यक्षेत्र प्रतिको वुझाई र सुशासन केन्द्रसंगको राखिएको अपेक्षा, आदि । यी आधारमा निम्न कुराहरु मस्यौदाको रुपमा तयार गरी, सहभागीहरुको संलग्नतामा सोलाई परिमार्जन समेत गरी प्रयोगमा ल्याइएको थियो । जो निम्न अनुसार रहेकाछनः

अ. प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठान संगठन विकास कार्यदल, कार्यजिम्मेवारी सहित गठन । विस्तृत जानकारीका लागि परिच्छेद ५ को ५.१ मा हेर्नुहोस ।

आ. संगठन विकासका चार चरणका आधारमा प्रत्येक चरणको अवस्था झल्कनेगरी, ३.१.ख. मा उल्लेखित (संगठनका महत्वपूर्ण ७ अवयवहरु) ७ "स" संग सम्वन्धित अवस्था मापन गर्न सूचकहरुको सहजकर्तावाट तयार भएको मस्यौदालाई सरोकार पक्षसमेतको (प्रतिनिधीहरुको) सकृय संलग्नतामा व्यापक छलफलगरी (माघ २४-२५, २०७९ मा संचालित कार्यसाला) आवश्यक परिमार्जन सहित संगठन विकासको वर्तमान अवस्था मापन सूचकहरु निर्धारण गरिएको थियो । निर्धारित सूचक र मापनको तरिका सम्वन्धी विस्तृत विवरण परिच्छेद ५ को ५.२ मा प्रस्तुत गरिएकोछ । छलफलमा संलग्न सहभागीहरुको नामावली अनुसूची २ मा दिइएकोछ ।

इ . अनुसूची १ र २ मा प्रस्तुत सहभागीहरूसंगको छलफल र विचार विमर्सका आधारमा यस प्रतिष्ठान संग सम्वन्धित मुख्य र सहायक सरोकार पक्षको पहिचान र सहयोगका क्षेत्रहरुको विश्लेषण गरिएको थियो । विस्तृत जानकारीका लागि परिच्छेद ५ को ५.३ मा हेर्नुहोस ।

ई. अनुसूची २ मा प्रस्तुत सहभागीहरूको छलफल र विचार विमर्सका आधारमा यस प्रतिष्ठानको सवल र कमजोर पक्षहरुका साथै अवसर र चुनौतीहरुको (सकअचु) विश्लेषण गरिएको थियो । विस्तृत जानकारीका लागि परिच्छेद ५ को ५.४. मा हेर्नुहोस ।

उ. संगठन विकास कार्यदल र कार्यसालाका सहभागीहरुवाट (अनुसूची २ मा उल्लेखित) माथी भनिएअनुसारका सहमत र यकिन गरिएको संगठन विकासको अवस्था मापन सूचकहरुका आधारमा प्रतिष्ठानको वर्तमान अवस्था मापन गर्दै यकिन गरिएको थियो । विस्तृत जानकारीका लागि परिच्छेद ५ को ५.५. मा प्रस्तुत गरिएकोछ । यकिन गरिएको वर्तमान अवस्था संग सम्वन्धित अंक गणनाको विस्तृत विवरण अनुसूची ४ मा प्रस्तुत गरिएकोछ ।

ऊ. संगठन विकास कार्यदल र कार्यसालाका सहभागीहरुवाट (अनुसूची २ मा उल्लेखित) यकिन गरिएको संगठन विकासको वर्तमान अवस्थामा सुधार गर्दै पाँच वर्ष पछाडी पुग्न चाहेको अपेक्षित अवस्था परिच्छेद ५ को ५.६. मा प्रस्तुत गरिएकोछ ।

ए. संगठन विकास कार्यदल र कार्यसालाका सहभागीहरुविच (अनुसूची २ मा उल्लेखित) व्यापक छलफल र सहमतिका आधारमा मुख्य र सहायक सरोकार पक्षको पहिचान र सहयोगका क्षेत्रहरुको विश्लेषण गर्दै, माथी उल्लेखित सकअचुको विश्लेषणवाट प्राप्त सूचना समेतका आधारमा पाँच वर्ष पछाडी पुग्न चाहेको अपेक्षित अवस्था प्राप्त गर्न सहभागीहरुवाट तयार गरिएको संगठन विकास कार्य-योजना (OD Action Plan) परिच्छेद ५ को ५.७. मा प्रस्तुत गरिएकोछ ।

परिच्छेद-५

उपलव्धीहरु

५. संगठन विकासको वर्तमान अवस्थाको पहिचान र पहिचान भएको अवस्थामा सुधारकालागि हासिल उपलव्धीहरु

संगठन विकासको वर्तमान अवस्थाको पहिचान र पहिचान भएको अवस्थामा सुधारकालागि कार्यदल र सरोकार पक्षको प्रतिनिधित्व गरेका सहभागीहरुले (अनुसूची ३) तयार गरेका विभिन्न प्रस्तावहरुलाई यहाँ उपलव्धीको रुपमा प्रस्तुत गरिएकोछ । जो निम्न अनुसार रहेकाछन:

५.१. संगठन विकास कार्यक्रमलाई स्वचालित वनाउन संगठन विकास कार्यदल (in-house OD taskforce)

सुदूरपश्चिम प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानको संगठन विकासको क्रममा वर्तमान अवस्थाको विश्लेषण गर्दै, पहिचान भएको अवस्थामा सुधारका लागी कार्य-योजना तयार गर्नेकार्यमा हामीलाइ सघाउन सि.डि.एस.जी./ जि.आई.जेड. वाट खटिएका विज्ञ अरूण रेग्मी संग सहकार्य गर्न निम्न अनुसारको कार्यदल गठन:

१. **संयोजक-** पदमराज जोशी, कार्यकारी निर्देशक, सुदूरपश्चिम प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठान,
२. **सदस्य-** राम सिंह ठगुन्ना स्थानीय शासन विज्ञ
३. **सदस्य-** नवराज नेपाली, क्षमता विकास विज्ञ
४. **सदस्य-** ईन्द्रमाया शंकर, जेसी विज्ञ
५. **सदस्य-** रचित श्रेष्ठ, पूर्वाधार विकास विज्ञ
६. **सदस्य-** गंगा पन्त पनेरु, पाठ्यक्रम विकास विज्ञ
७. **सदस्य-** खगेन्द्र विक, लेखा अधिकृत
८. **सदस्य-** पूर्णसिंह विष्ट, प्रशासन शाखा
९. **सदस्य सचिव-** पशुपतीनाथ झा, सिडिएसजी II

कार्यदलको कार्य-जिम्मेवारी

१. यस प्रतिष्ठानको संगठन विकासको वर्तमान अवस्थाको विश्लेषण र अवस्था सुधार कार्य-योजना तयार गर्ने सन्दर्भमा सुदुरपश्चिम प्रदेश सरकारका प्रमुख सचिव, मुख्य मन्त्री कार्यालयका सचिव तथा प्रादेशिक तथा स्थानीय शासन सहयोग कार्यक्रमका व्यवस्थापकसंग आवश्यक सुझाव र मार्गदर्शन समयमै प्राप्त गर्न समन्वयकारी भूमिका निर्वाह गर्ने ।
२. विज्ञलाई आवश्यक सूचना र जानकारी समयमै उपलव्ध गराउने ।
३. सांगठन विकासको वर्तमान अवस्था विश्लेषणका लागि विज्ञवाट मस्यौदाको रुपमा प्रस्तावित क्षेत्रगत सूचकहरुलाई विज्ञसंगकै सहकार्यमा अन्तिमरुप दिने ।
४. तयार भएका सांगठन विकास विश्लेषणका क्षेत्रगत सूचकहरुको आधारमा यस अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानका मुख्य सरोकार पक्षहरु तथा सहयोगी संस्थाहरु समेतको संलग्नतामा यस प्रतिष्ठानको क्षमताको लेखाजोखा गर्नेकार्यको अगुवाई गर्ने ।
५. यसरी लेखाजोखा गरिसके पश्चात, अत्यावश्यक सुधारका क्षेत्रहरु पहिचान सहितको सुधार कार्य-योजना विज्ञ संगकै सहकार्यमा मुख्य सरोकार पक्षहरु समेतको संलग्नतामा तयार गर्ने ।
६. यसरी तयार गरिएको सांगठनिक क्षमता सुधार कार्य-योजनामा सुदुरपशिचम प्रदेश सरकारका प्रमुख सचिव, मुख्य मन्त्री कार्यालयका सचिव (प्रदेश कार्यक्रम निर्देशक), तथा प्रदेश कार्यक्रम व्यवस्थापक (प्रादेशिक तथा

स्थानीय शासन सहयोग कार्यक्रम) समेतको पृष्ठपोषण प्राप्त गरी कार्य-योजनालाई अधिकार प्राप्त परिषद / समितिवाट स्वीकृतिका लागी पहल गर्ने ।

७. स्वीकृत कार्य-योजनाको प्रभावकारी कार्यान्वयनमा समन्वयकारी भूमिका निर्वाह गर्ने ।

---०००--

५.२. संगठन विकासको वर्तमान अवस्थाको लेखाजोखा

सात “स” को सिध्दान्तमा आधारित रही, संगठन विकासका चरण (अवस्था) र सो अनुसारका सूचकहरु

(सूचकमा आधारितभई एकिनगरिएको वर्तमान अवस्थालाई √ चिन्हले संकेत गरिनेछ)

तालिकाः १

	सूचक सहित संगठन विकासको चरण				
संगठनका अवयव / आयाम	**संगठन स्थापनाको प्रारम्भिक चरण** (Nascent) **अवस्था-१** **अङ्कभार** = ०	**संगठन अस्तित्वमा रहेको बोध हुन थालेको चरण** (Emerging) **अवस्था-२** **अङ्कभार** = १	**संगठनको बढ्दो विश्वसनीयताको चरण** (Expanding) **अवस्था-३** **अङ्कभार** = २	**संगठन आफ्नो सोँच र लक्ष्य प्राप्तीमा सवै हिसावले सबल रहेको चरण** (Mature) **अवस्था-४** **अङ्कभार** = ३	**यकिन गरिएको अवस्था (√संकेत गरिएको अवस्था) पुष्ट्याइको आधार**
१. सांगठनिक रणनीति (Organizational **Strategy**) <u>हेक्का राख्नु पर्ने महत्वपूर्ण तत्वहरु</u> • संगठनको सोँच, लक्ष्य र उद्देश्यहरु • सोँच, लक्ष्य र उद्देश्यहरुको प्राप्तिको तरिका • प्रतिस्पर्धी बजारको दबाब/मागको संम्बोधन • सेवाग्राहीको मागमा आधारित आपूर्ति	प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठान स्थापना र संचालनको कानूनी आधार प्रष्ट र पारदर्शी नभएको ।	प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठान स्थापना र संचालनको प्रष्ट उद्देश्य सहितको ऐन / गठन आदेश जारी भएको ।	प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठान स्थापना र संचालनको प्रष्ट उद्देश्य सहितको ऐन तथा नियमावली / कार्यविधी जारी भै सोही अनुसार कृयाशिल रहेको ।	सरोकार पक्षको पृष्टपोषणका आधारमा जारी ऐन तथा नियमावली / कार्यविधीमा समय सापेक्ष परिमार्जन समेत हुने गरेको ।	
	प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठान स्थापना भएको तर संगठनको सोँच, र लक्ष्य प्रष्ट परिभाषित नभएको ।	प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठान स्थापना सोँच र लक्ष्य प्रष्ट परिभाषित भएको तर केही सरोकार पक्षमात्र यो बारेमा जानकार ।	परिभाषित सांगठनिक सोँच र लक्ष्यमा सवै सरोकार पक्ष जानकार रहेको ।	परिभाषित सांगठनिक सोँच र लक्ष्यमा सवै सरोकार पक्ष जानकार हुनुका साथै समय समयमा सोको सान्दर्भिक्ता र सो अनुसारको कार्य सम्पादन भए नभएको समिक्षा हुने गरेको ।	
	प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठान स्थापनाको सोँच, लक्ष्य र उद्देश्य अनुरुपका रणनीतिहरुको प्रष्ट व्याख्या नगरिएको ।	प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठान स्थापनाको सोँच, लक्ष्य र उद्देश्य अनुरुपका रणनीतिहरुको प्रष्ट व्याख्या भएको तर केही सरोकार पक्षमात्र यो वारेमा जानकार ।	प्रष्ट व्याख्या भएका रणनीतिहरुका आधारमा प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानको रणनीतिक योजना / व्यवसायिक योजना तयारीको प्रकृयामा रहेको ।	प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानको प्रष्ट परिभाषित रणनीतिक योजना / व्यवसयिक योजनावारे सवै सरोकार पक्ष जानकार हुनुका साथै समय समयमा सोको सान्दर्भिकता र सो अनुसारको कार्य सम्पादन भए नभएको समिक्षा हुने गरेको ।	
	प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठान संचालनका लागि आवश्यक पर्ने समितिहरुको कानूनीरुपमा प्रष्ट व्यवस्था नभएको ।	प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठान संचालनका लागि आवश्यक पर्ने निर्देशक समिति र संचालक समितिको कार्यजिम्मेवारी सहित कानूनीरुपमा प्रष्ट व्यवस्था भएको ।	कानुनी आधारमा गठित निर्देशक समिति र संचालक समितिहरुले कार्यजिम्मेवारी कार्यान्वयनको सुरुवात गरेको ।	गठित समितिहरुले तोकिएको कार्य जिम्मेवारीको कार्यान्वयनमा सरोकार पक्षको पृष्टपोषणलाई समेत ध्यानमा राखी आवश्यक सुधार गर्दै कार्य सम्पादनमा प्रभावकारिता बढ्दै गएको ।	

	सूचक सहित संगठन विकासको चरण	**यकिन गरिएको अवस्था**

संगठनका अवयव / आयाम	**संगठन स्थापनाको प्रारम्भिक चरण** (Nascent) **अवस्था-१** **अङ्कभार** = ०	**संगठन अस्तित्वमा रहेको बोध हुन थालेको चरण** (Emerging) **अवस्था-२** **अङ्कभार** = १	**संगठनको बढ्दो विश्वसनीयताको चरण** (Expanding) **अवस्था-३** **अङ्कभार** = २	**संगठन आफ्नो सोँच र लक्ष्य प्राप्तीमा सवै हिसावले सबल रहेको चरण** (Mature) **अवस्था-४** **अङ्कभार** = ३	**(√संकेत गरिएको अवस्था) पुष्ट्याइको आधार**
२. संगठन संरचना (Organizational **Structure**) हेक्का राख्नु पर्ने महत्वपूर्ण तत्वहरु • संगठनको आन्तरिक विभाजन • शाखा र पदको सोपान (Hierarchy) • अन्तर शाखा समन्वय र संचारको तरिका • संगठनका सदस्यहरु आपसमा संगठित र अन्तर-सम्वन्धित (Align)	प्रष्ट संगठन संरचनाको (Organizational Structure) औपचारिक व्याख्या नभएको वा व्याख्या भएतापनि प्रयोगमा नरहेको ।	प्रष्ट जिम्मेवारी विभाजन सहितको संगठन संरचनाको औपचारिक व्याख्या भएको तथा सोको पूर्ण कार्यान्वयनमा प्रयासरत रहेको ।	प्रष्ट जिम्मेवारी विभाजन सहितको संगठन संरचनामा आवश्यक पद समेतको तहगत सोपान (कर्मचारी र विज्ञता) पहिचान सहित पूर्ण कार्यान्वयनमा प्रयासरत रहेको ।	कार्यान्वयनमा रहेको प्रष्ट जिम्मेवारी विभाजन तथा पद समेतको तहगत सोपान (कर्मचारी र विज्ञता) सहितको संगठन संरचनाको कार्यान्वयन प्रभावकारिताको समिक्षाका साथै आवश्यक परिमार्जन समेत हुने गरेको ।	
	संगठन संरचना कार्यान्वयनमा रहेका शाखाहरु बिच वा तदर्थ रुपमा संचालित शाखाहरुका (कर्मचारी र विज्ञहरुका बिचमा) आन्तरिक, समन्वय र आपसी संचारको आधार प्रष्ट नभएको ।	कार्यरत कर्मचारीहरू र विज्ञहरुका बिचमा आपसी संचारका तरिका लिखित रुपमा प्रष्ट नभएपनि (implicit) वुझाईमा एकरुपता र सबैवाट पालना हुने गरेको ।	कार्यरत कर्मचारीहरू र विज्ञहरुका बिचमा आपसी संचारका तरिका (explicit) लिखित रुपमै प्रष्ट र सबैवाट पूर्ण अनुसरण हुने गरेको ।	कार्यरत कर्मचारीहरू र विज्ञहरुका बिचमा तथा आफु भन्दा माथी र समान तहमा (horizontal and vertical level) आपसी संचारका तरिका लिखित रुपमै प्रष्ट र सबैवाट पूर्ण अनुसरण हुने गरेको ।	
	संगठन भित्रका कर्मचारी र विज्ञहरु आफुलाइ तोकिएको जिम्मेवारीमा मात्र दत्त-चित्त दिएर लाग्ने गरेको ।	संगठन भित्रका कर्मचारी र विज्ञहरु आफुलाइ तोकिएको क्षमता विकास संग सम्वन्धित कामको थप प्रभावकारिताका लागी अन्य शाखा वा विज्ञहरुको पनि सहयोग खोजी हुन थालेको ।	संगठन भित्रका विविध जिम्मेवारीमा रहेका कर्मचारी र विज्ञहरुका बीच क्षमता विकास संग सम्वन्धित सेवा प्याकेजहरुको संयुक्त रुपमा विकास र प्रवाह हुनेगरेको ।	संयुक्त रुपमा तयार भई प्रवाह भएका क्षमता विकास संग सम्वन्धित प्याकेजहरुको प्रभावकारिता बारे सम्वन्धित सरोकार पक्ष संग सघनरुपमा पृष्टपोषण प्राप्त गरी आवश्यक परिमार्जन समेत गर्ने गरेको ।	
	विभिन्न प्रदेशस्तरीय मन्त्रालय / स्थानीय तह संग सम्वन्धित क्षमता विकास कार्यक्रमहरुमा अन्तर सम्बन्ध कायम गर्न पहल नभएको ।	प्रदेशस्तरीय मन्त्रालय / स्थानीय तह संग सम्वन्धित क्षमता विकास कार्यक्रमहरुमा अन्तर सम्बन्ध कायम गर्न समन्वयात्मक छलफल सुरु भएको ।	प्रदेशस्तरीय मन्त्रालय / स्थानीय तह संग सम्वन्धित समान प्रकृतिका क्षमता विकास कार्यक्रमहरुमा अन्तर सम्बन्ध कायम गर्न एकिकृत प्याकेजको विकास भैरहेको ।	प्रदेशस्तरीय मन्त्रालय / स्थानीय तहसंग सम्वन्धित समान प्रकृतिका क्षमता विकास कार्यक्रमहरुमा अन्तर सम्बन्ध कायम गर्न तयार भएको एकिकृत प्याकेज कार्यान्वयनमा ल्याइएको ।	

	सूचक सहित संगठन विकासको चरण				**यकिन गरिएको अवस्था (√संकेत गरिएको अवस्था) पुष्ट्याइको आधार**
संगठनका अवयव / आयाम	**संगठन स्थापनाको प्रारम्भिक चरण** (Nascent) **अवस्था-१** **अङ्कभार** = ०	**संगठन अस्तित्वमा रहेको बोध हुन थालेको चरण** (Emerging) **अवस्था-२** **अङ्कभार** = १	**संगठनको बढ्दो विश्वसनीयताको चरण** (Expanding) **अवस्था-३** **अङ्कभार** = २	**संगठन आफ्नो सोँच र लक्ष्य प्राप्तीमा सवै हिसावले सबल रहेको चरण** (Mature) **अवस्था-४** **अङ्कभार** = ३	
३. मानव संशाधन (**Staffs**) हेक्का राख्नु पर्ने महत्वपूर्ण तत्वहरु • संगठनमा हाल उपलव्ध मानव संशाधन (पद र विज्ञता) • अत्यावश्यक पद वा विज्ञता • प्रतिस्पर्धी बजारमा आफूलाई सफल बनाउन आवश्यक दक्षता	प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानको कार्य जिम्मेवारी अनुसार के कति मात्रामा कुन कुन तहका कर्मचारी र विज्ञको आवश्यकता हो खासै लेखाजोखा (assessment) नभएको ।	प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानको कार्य जिम्मेवारी अनुसार के कति मात्रामा कुन कुन तहका कर्मचारी र विज्ञको आवश्यकता हो, भर्खरै लेखाजोखा हुन थालेको ।	प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानको कार्य जिम्मेवारी अनुसार लेखाजोखाका आधारमा पहिचान भएका आवश्यक कर्मचारी र विज्ञहरु मध्ये ५० % भन्दा माथी पदस्थापन / पदपूर्ति भएको ।	प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानको कार्य जिम्मेवारी अनुसार लेखाजोखाका आधारमा पहिचान भएका आवश्यक कर्मचारी र विज्ञहरु मध्ये ७५ % भन्दा माथी पदस्थापन / पदपूर्ति भएको ।	
	प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानमा माकार्यरत कर्मचारी / विज्ञहरु मध्ये स्थानीय सरकारको संस्थागत तथा व्यक्तिगत क्षमता विकासमा विगतमा अनुभव भएकाहरुको संख्या निकै कम ।	प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानमा कार्यरत कर्मचारी / विज्ञहरु मध्ये स्थानीय सरकारको संस्थागत तथा व्यक्तिगत क्षमता विकासमा विगतमा अनुभव भएकाहरुको संख्या ठिकै ।	प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानमा कार्यरत कर्मचारी / विज्ञहरुलाई वेला-वेलामा स्थानीय तहको संस्थागत तथा व्यक्तिगत क्षमता विकास सम्वन्धी पुनर्ताजगी तालिमको व्यवस्था हुने गरेको ।	प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानको रोष्टरमा रहेका प्रशिक्षित विज्ञहरुवाट स्थानीय सरकारको संस्थागत तथा व्यक्तिगत क्षमता विकासका लागि, संगठन विकास कार्यक्रम (OD), तालिम, कार्यमूलक सिकाइको अवसर सृजना आदि प्रयोगमा ल्याउने गरिएको ।	
	संविधान प्रदत्त स्थानीय तहको अधिकार र जिम्मेवारीको प्रभावकारी सम्पादनका लागि आवश्यक ज्ञान र क्षमता पहिचान गर्न स-साना कार्यमूलक अनुसन्धानहरु प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानमा गर्ने नगरिएको ।	संविधान प्रदत्त स्थानीय तहको अधिकार र जिम्मेवारीको प्रभावकारी सम्पादनका लागि आवश्यक ज्ञान र क्षमता पहिचान गर्न प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानमा स-साना कार्यमूलक अनुसन्धानहरु (Action Research) सुरुवात गरिएको ।	कार्यमूलक अनुसन्धान वाट प्राप्त नतिजाका आधारमा स्थानीय तहको आवश्यक ज्ञान र क्षमता विकास गर्न प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानले (coaching, counseling, mentoring) सेवा समेत उपलव्ध गराउने गरिएको ।	कार्यमूलक अनुसन्धान वाट प्राप्त नतिजाका आधारमा स्थानीय तहको आवश्यक ज्ञान र सिप विकास गर्न तयार गरिएका दक्षता तथा प्रभावकारिता विकासका प्याकेजहरु प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानवाट कार्यान्वयनमा ल्याइएको तथा प्राप्त पृष्टपोषणका आधारमा परिमार्जन समेत गर्ने गरिएको ।	
	प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठान भित्र उपलव्ध नभएको तर स्थानीय तहलाई आवश्यक विज्ञता उपलव्ध गराउन खासै प्रयास नभएको	स्थानीय तहलाई आवश्यक विज्ञता उपलव्ध गराउन स्थानीय स्तरमा उपलव्ध विभिन्न विधाका विज्ञहरुको पहिचान र उनीहरुको रोष्टर तयार गर्ने कार्यको प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानमा सुरुवात भएको ।	स्थानीय सरकारको आवश्यकता र मागका आधारमा तयार भएको विज्ञहरुको रोष्टरवाट गुणस्तर नियन्त्रण मापदण्ड सहित स-शुल्क तर सहुलियत (subsidized) दरमा सेवा उपलव्ध गराउने कार्य प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानले सुरुवात गरेको ।	प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानवाट स्थानीय सरकारको आवश्यकता र मागका आधारमा तयार भएको विज्ञहरुको रोष्टरवाट गुणस्तर नियन्त्रण मापदण्ड सहित स-शुल्क सेवा उपलव्ध गराउने कार्य पूर्णरुपमा कार्यान्वयनमा रहेको ।	

	सूचक सहित संगठन विकासको चरण				**यकिन गरिएको अवस्था (√संकेत गरिएको अवस्था) पुष्ट्याइको आधार**
संगठनका अवयव / आयाम	**संगठन स्थापनाको प्रारम्भिक चरण** (Nascent) **अवस्था-१** **अङ्कभार** = ०	**संगठन अस्तित्वमा रहेको बोध हुन थालेको चरण** (Emerging) **अवस्था-२** **अङ्कभार** = १	**संगठनको बढ्दो विश्वसनीयताको चरण** (Expanding) **अवस्था-३** **अङ्कभार** = २	**संगठन आफ्नो सोँच र लक्ष्य प्राप्तीमा सवै हिसावले सबल रहेको चरण** (Mature) **अवस्था-४** **अङ्कभार** = ३	
४.सांगठनिक सिप (Organizational **Skills**) हेक्का राख्नु पर्ने महत्वपूर्ण तत्वहरु • संगठनमा रहेको वलियो सिप • अत्यावश्यक सिपहरु • राम्रो सिपको प्रयोगले कार्यसम्पादनमा प्रभावकारिता, • विद्यमान मानव संशाधनको दक्षतापूर्ण कार्यसम्पादन	यस प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानमा प्रशिक्षण विधी र प्रशिक्षणका विषय-वस्तुमा गहिरो ज्ञान भएका विज्ञहरु उपलव्ध तर आफु संग भएको ज्ञानको व्यवहारिक प्रयोगमा ल्याउने सिपमा कमजोर ।	प्रशिक्षण विधी र प्रशिक्षणका विषय-वस्तुमा गहिरो ज्ञानका साथै धेरथोर आवश्यक सिप सहितका विज्ञहरु उपलव्ध ।	प्रशिक्षण विधी र प्रशिक्षणका विषय-वस्तुमा गहिरो ज्ञानका साथै आवश्यक सिप सहितका विज्ञहरु उपलव्ध, आवश्यकता अनुसार केही क्षेत्रमा प्रशस्त उदाहरण सहित प्रदर्शन समेत गरेर देखाउन सक्ने क्षमता रहेको ।	प्रशिक्षण विधी र प्रशिक्षणका विषय-वस्तुमा गहिरो ज्ञानका साथै आवश्यक सिप र आत्मविश्वास सहितका विज्ञहरु उपलव्ध, आवश्यकता अनुसार अधिकांस क्षेत्रमा प्रशस्त उदाहरण सहित आवश्यक प्रदर्शन समेत गरेर देखाउने गरेको तथा ती विषयमा सुशासन केन्द्रवाट सेवा उपलब्धताका लागि आउने माग दिन प्रतिदिन वढ्दो ।	
	स्थानीय तह तथा प्रदेश स्तरमा सेवा प्रवाह सम्बन्धी असल अभ्यासहरु बारे यस प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानले खासै चासो दिने नगरेको ।	स्थानीय तह तथा प्रदेश स्तरमा सेवा प्रवाह सम्बन्धी असल अभ्यासहरु अभिलेखीकरणको प्रयास सुरु भएको ।	स्थानीय तह तथा प्रदेश स्तरमा सेवा प्रवाह सम्बन्धी अभिलेखीकरण गरिएका असल अभ्यासहरुलाई क्षमता विकास कार्यमा प्रशिक्षण सामग्रीको रुपमा प्रयोगमा ल्याउन थालिएको ।	स्थानीय तह तथा प्रदेश स्तरमा सेवा प्रवाह सम्बन्धी अभिलेखीकरण गरिएका असल अभ्यासहरुलाई क्षमता विकास कार्यमा प्रशिक्षण सामग्रीको अभिन्न अङ्गको रुपमा स्विकार गरी असल अभ्याष प्रयोगमा ल्याएका र नल्याएकाहरु विच समकक्षी सिकाई (Peers Learning) विधी प्रयोगमा ल्याउने गरेको ।	
	यस प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानले संचालन गर्ने प्रशिक्षणहरुको प्रभावकारिता सम्बन्धमा स्थानीय तहका प्रशिक्षार्थीहरु संग प्रतिकृया बुझ्दा “ठिकै” भन्ने रहने गरेको ।	यस प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानले संचालन गर्ने प्रशिक्षणहरुको प्रभावकारिता सम्बन्धमा स्थानीय तहका प्रशिक्षार्थीहरु संग प्रतिकृया बुझ्दा केही प्रशिक्षकहरुको (नाम समेत उल्लेख गरी) “राम्रो र अन्यको “ठिकै” भन्ने रहने गरेको	यस प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानले संचालन गर्ने प्रशिक्षणहरुको प्रभावकारिता सम्बन्धमा स्थानीय तहका प्रशिक्षार्थीहरु संग प्रतिकृया बुझ्दा केही प्रशिक्षकहरुको (नाम समेत उल्लेख गरी” “अति राम्रो” र अन्यको “राम्रो” भन्ने रहने गरेको ।	यस प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानले संचालन गर्ने प्रशिक्षणहरुको प्रभावकारिता सम्बन्धमा स्थानीय तहका प्रशिक्षार्थीहरु संग प्रतिकृया बुझ्दा प्राय सवैले “अति राम्रो” भन्ने रहने गरेको तथा तालिममा सिकेका कुराले अमुक अमुक कृयाकलापको सम्पादनमा वढेको प्रभावकारिताको उदाहरण समेत दिने गरेको	
	प्रशिक्षणकार्य सम्पादनका लागि तयार भएका कार्यविधीहरुको (प्रकृया र विधी) अनुसरणमा खासै ध्यान नपुगेको । अथवा कार्यविधीहरुनै तयार नभएको ।	कार्यसम्पादनका लागि तयार भएका कार्यविधीहरुको (प्रकृया र विधी) अनुसरण सामान्यतया गर्ने गरिएको ।	कार्यसम्पादनका लागि तयार भएका कार्यविधीहरुको (प्रकृया र विधी) पूर्ण अनुसरण गर्ने गरिएको ।	कार्यसम्पादनका लागि तयार भएका कार्यविधीहरुको (प्रकृया र विधी) पूर्ण अनुसरण गर्ने गरिएको तथा नियमसंगत तरिकाले आवश्यक परिमार्जन समेत हुने गरेको ।	

संगठनका अवयव / आयाम	सूचक सहित संगठन विकासको चरण				यकिन गरिएको अवस्था (√संकेत गरिएको अवस्था) पुष्ट्याइको आधार
	संगठन स्थापनाको प्रारम्भिक चरण (Nascent) **अवस्था-१** **अङ्कभार** = ०	**संगठन अस्तित्वमा रहेको बोध हुन थालेको चरण** (Emerging) **अवस्था-२** **अङ्कभार** = १	**संगठनको बढ्दो विश्वसनीयताको चरण** (Expanding) **अवस्था-३** **अङ्कभार** = २	**संगठन आफ्नो सोँच र लक्ष्य प्राप्तीमा सवै हिसावले सबल रहेको चरण** (Mature) **अवस्था-४** **अङ्कभार** = ३	
५. संगठन संचालन पद्धति (Organizational Governing **System**) <u>हेक्का राख्नु पर्ने महत्वपूर्ण तत्वहरु</u> • संगठन संचालनको मुख्य मुख्य पद्धति (आर्थिक परिचालन र व्यवस्थापन, मानव संशाधन परिचालन, विकास र व्यवस्थापन, संचार र ज्ञान व्यवस्थापन तथा अभिलेख व्यवस्थापन) • आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली, गुणस्तर व्यवस्थापन तथा अनुगमन र मूल्यांकन • कार्य सम्पादन विधी र प्रकृया	आर्थिक परिचालन र व्यवस्थापनमा (आय तथा खर्च) नेपाल सरकार तथा प्रदेश सरकारका ऐन, नियमावली र कार्यविधीहरुनै प्रयोग गर्ने गरेको ।	खर्च व्यवस्थापनमा नेपाल सरकार तथा प्रदेश सरकारका ऐन, नियमावली र कार्यविधीहरुनै प्रयोग गर्ने गरेको । तर आय व्यवस्थापनमा नेपाल सरकार तथा प्रदेश सरकारका ऐन, नियमावलीमा आधारित भई केही कार्यविधीहरु तयार गरेको ।	खर्च व्यवस्थापन र आय व्यवस्थापनमा नेपाल सरकार तथा प्रदेश सरकारका ऐन, नियमावली र कार्यविधीहरुको प्रयोगका साथै आवश्यक्ताका आधारमा थप कार्यविधीहरु तयार गरी प्रयोगमा ल्याइएको । तथा नियमित लेखापरीक्षण गराउने गरेको ।	खर्च व्यवस्थापन र आय व्यवस्थापनमा नेपाल सरकार तथा प्रदेश सरकारका ऐन, नियमावली र कार्यविधीहरुको प्रयोगका साथै आवश्यकताका आधारमा थप कार्यविधीहरु समेत तयार गरी प्रयोगमा ल्याइएको । नियमित रुपमा आन्तरिक र अन्तिम लेखापरिक्षण गराइ प्रतिवेदन सार्वजनिक गर्ने गरेको ।	
	मानव संसाधन विकास र व्यवस्थापनमा ऐन / गठन आदेश/ संघीय सरकारको हस्तान्तरण डकुमेन्ट तथा प्रदेश सरकारका निर्देशनमा उल्लेखित कुरा बाहेकका अन्य व्यवस्था केही नभएको ।	मानव संसाधन विकास र व्यवस्थापनमा प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठान ऐनमा उल्लेखित कुरा बाहेक आवश्यक कार्यविधी तयार गर्ने प्रकृयामा रहेको ।	मानव संसाधन विकास र व्यवस्थापनमा प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठान ऐनमा उल्लेखित प्रावधानका आधारमा पदपूर्ति, वृत्ति विकास, कार्यसम्पादन मुल्यांकन आदि सम्बन्धमा तयार भएको कार्यविधी कार्यान्वयन प्रकृयामा रहेको ।	मानव संसाधन विकास र व्यवस्थापनमा प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठान ऐनमा उल्लेखित प्रावधानका आधारमा पदपूर्ति, वृत्ति विकास, कार्यसम्पादन मुल्यांकन आदि सम्बन्धमा कार्यविधी तयार भई प्रभावकारी रुपमा कार्यान्वयनमा आई आवश्यकताका आधारमा परिमार्जन समेत हुनेगरेको ।	
	क्षमता विकास संग सम्वन्धित कार्य सम्पादन विधी र प्रकृया (जस्तै प्रशिक्षक प्रशिक्षण, स्थानीय तहको क्षमता विकास आवश्यकता पहिचान र विश्लेषण (TNA) कार्यविधी तयार नभएको ।	क्षमता विकास संग सम्वन्धित कार्य सम्पादन (जस्तै प्रशिक्षक प्रशिक्षण, स्थानीय तहको क्षमता विकास आवश्यकता पहिचान र विश्लेषण (TNA) विधी र प्रकृया व्याख्याको प्रकृयामा रहेको ।	क्षमता विकास संग सम्वन्धित कार्य सम्पादन विधी र प्रकृया (जस्तै प्रशिक्षक प्रशिक्षण, स्थानीय तहको क्षमता विकास आवश्यकता पहिचान र विश्लेषण (TNA) कार्यविधी तयार भई प्रयोगमा आएको ।	क्षमता विकास संग सम्वन्धित कार्य सम्पादन विधी र प्रकृया (जस्तै प्रशिक्षक प्रशिक्षण, स्थानीय तहको क्षमता विकास आवश्यकता पहिचान र विश्लेषण (TNA) कार्यविधी पृष्टपोषणका आधारमा परिमार्जन गर्नुका साथै सम्वन्धित स्थानीय तह/हरु संग लागत सहभागिता समेत प्रयोगमा ल्याइएको	
	प्रशिक्षण सामग्रीको गुणस्तर नियन्त्रण तथा प्रशिक्षण सेवाको प्रभावकारिता अनुगमनको खासै व्यवस्था नभएको ।	प्रशिक्षण सामग्रीको गुणस्तर नियन्त्रण तथा प्रशिक्षण सेवाको प्रभावकारिता अनुगमन तथा मूल्याङ्कनका लागि कार्यविधी तयार हुने प्रकृयामा रहेको ।	प्रशिक्षण सामग्रीको गुणस्तर नियन्त्रण तथा प्रशिक्षण सेवाको प्रभावकारिता अनुगमन तथा मूल्याङ्कनका लागि तयार भएको कार्यविधी कार्यान्वयनमा आएको ।	प्रशिक्षण सामग्रीको गुणस्तर नियन्त्रण तथा प्रशिक्षण सेवाको प्रभावकारिता अनुगमन तथा मूल्याङ्कनका लागि तयार भएको कार्यविधी कार्यान्वयनमा आई प्राप्त पृष्टपोषणका आधारमा सुधार समेत गरिने गरेको ।	

	सूचक सहित संगठन विकासको चरण				**यकिन गरिएको**
संगठनका अवयव / आयाम	**संगठन स्थापनाको प्रारम्भिक चरण** (Nascent) **अवस्था-१** **अङ्कभार** = ०	**संगठन अस्तित्वमा रहेको बोध हुन थालेको चरण** (Emerging) **अवस्था-२** **अङ्कभार** = १	**संगठनको बढ्दो विश्वसनीयताको चरण** (Expanding) **अवस्था-३** **अङ्कभार** = २	**संगठन आफ्नो सोँच र लक्ष्य प्राप्तीमा सवै हिसावले सबल रहेको चरण** (Mature) **अवस्था-४** **अङ्कभार** = ३	**अवस्था (√संकेत गरिएको अवस्था) पुष्ट्याइको आधार**
६ .संगठन भित्रको व्यवस्थापकीय शैली (Organizational Management Style) हेक्का राख्नु पर्ने महत्वपूर्ण तत्वहरु • जिम्मेवारी वाडँकाडँमा स्पष्टता • निर्णय प्रकृया • नेतृत्वको प्रभावकारीता • कर्मचारीहरु विच प्रतिस्पर्धात्मक / सहयोगात्मक सम्बन्ध • कर्मचारीहरु विच वास्तविक टिम वा स-सानो समूहको भावना	प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठान भित्र हुने गरेका निर्णयहरु प्रायः तदर्थ रुपमा हुने गरेको ।	प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठान भित्र हुने गरेका निर्णयहरु प्रकृया सम्मत वनाउन कार्यविधी (SOP)तयार भैरहेको ।	प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठान भित्र हुने गरेका निर्णयहरु प्रकृया सम्मत वनाउन कार्यविधी प्रभावकारी रुपमा कार्यान्वयनमा रहेको ।	प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठान भित्र हुने प्रत्येक निर्णयहरु कार्यविधीका आधारमा प्रकृया सम्मत हुने गरेको तथा निर्णय प्रकृयामा सबै सहभागीहरुले आफ्ना विचारहरु राख्ने समान अवसर प्राप्त गर्ने गरेको ।	
	कार्यकारी निर्देशक र शाखा प्रमुखहरूको नेतृत्वशैली वढी निर्देशनात्मक रहने गरेको ।	कार्यकारी निर्देशक र शाखा प्रमुखहरूको नेतृत्वशैली आवश्यकताका आधारमा निर्देशनात्मक तथा सहजिकरणात्मक रहने गरेको ।	कार्यकारी निर्देशक र शाखा प्रमुखहरूको नेतृत्वशैली धेरै सहजिकरणात्मक तर अत्यावश्यक अवस्थामा मात्र न्यूनरुपमा निर्देशनात्मक रहने गरेको ।	आफु मातहतका कर्मचारीहरुको कार्य सम्पादन क्षमता र जिम्मेवारी वोधको आधारमा कार्यकारी निर्देशक र शाखा प्रमुखहरूको नेतृत्वशैली फरक फरक रुपमा निर्देशनात्मक तथा सहजिकरणात्मक रहने गरेको ।	
	कर्मचारीहरुको कार्य सम्पादन मूल्यांकन कार्यजिम्मेवारीमा आधारित नरहेको ।	कार्यजिम्मेवारीको प्रकृतिका आधारमा कर्मचारीहरुको कार्य सम्पादन मूल्यांकन हुने प्रकृया सुरुभएको ।	तयार भएको कार्य सम्पादन मुल्यांकन कार्यविधीका आधारमा कर्मचारीहरुको कार्य सम्पादन मूल्यांकन पारदर्शी रुपमा मित्रवत छलफलका आधारमा हुने गरेको ।	कार्यविधीका आधारमा कर्मचारीहरुको कार्य सम्पादन मूल्यांकन पारदर्शी रुपमा मित्रवत् छलफलका आधारमा हुने गरेको तथा आफ्नो सुपरिवेक्षकको कार्यशैलीमा पृष्ठपोषण दिने विधीगत व्यवस्था समेत भएको ।	
	प्रदेश सरकार र पिएलजिएसपी बाट खटिएका कर्मचारीहरु / विज्ञहरु बिचको कार्यजिम्मेवारी स्पष्ट नरहेको ।	प्रदेश सरकार र पिएलजिएसपी बाट खटिएका कर्मचारीहरु / विज्ञहरु बिचको कार्यजिम्मेवारी स्पष्ट रहेको ।	प्रदेश सरकार र पिएलजिएसपी बाट खटिएका कर्मचारीहरु / विज्ञहरु बिचको स्पष्ट कार्यजिम्मेवारीको प्रभावकारिता वढाउन एक-आपसमा सहयोग दिन-लिन प्रतिस्पर्धा हुनेगरेको ।	प्रदेश सुशासन केन्द्रले उपलव्ध गराउने सेवामा प्रदेश सरकारबाट खटिएका कर्मचारीहरु र स्थानीय विज्ञहरुको संलग्नता वढदो तथा पिएलजिएसपी बाट खटिएका विज्ञहरुको संलग्नता घटदो अवस्थामा रहेको ।	

	सूचक सहित संगठन विकासको चरण				**यकिन गरिएको अवस्था (√संकेत गरिएको अवस्था) पुष्ट्याइको आधार**
संगठनका अवयव / आयाम	**संगठन स्थापनाको प्रारम्भिक चरण** (Nascent) **अवस्था-१** **अङ्कभार** = ०	**संगठन अस्तित्वमा रहेको बोध हुन थालेको चरण** (Emerging) **अवस्था-२** **अङ्कभार** = १	**संगठनको बढ्दो विश्वसनीयताको चरण** (Expanding) **अवस्था-३** **अङ्कभार** = २	**संगठन आफ्नो सोँच र लक्ष्य प्राप्तीमा सवै हिसावले सबल रहेको चरण** (Mature) **अवस्था-४** **अङ्कभार** = ३	
७. सांगठनिक मान्यता / संस्कार / संस्कृति (Organizational **Shared Values**) हेक्का राख्नु पर्ने महत्वपूर्ण तत्वहरु • अनुशरण गर्नुपर्ने संगठनका मूल्यमान्यताहरु • संगठनका बलिया मूल्य र मान्यताहरुको कसरी विकास र सोको पालना • हामीलाइ प्रतिस्पर्धी वजारमा बेग्लै रुपमा पहिचान गराउने संस्कृति	सेवाग्राहीहरू पहिचान भएको तर सेवाग्राहीको माग भन्दा पनि प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानले प्रवाह गर्न आवश्यक संझेका विषयवस्तुमा मात्र सेवा (क्षमता विकास) प्रवाह हुने गरेको ।	प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानले आवश्यक संझेका विषयवस्तुमा सेवा प्रवाह गर्नुका साथै सेवाग्राहीहरूका माग पनि आंसिकरुपमा सम्बोधनको प्रयास हुन थालेको ।	प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानले आवश्यक संझेका विषयवस्तुमा सेवा प्रवाह गर्नुका साथै सेवाग्राहीहरूका माग पनि उल्लेखनीय मात्रामा सम्बोधन हुनेगरेको।	माग र आवश्यकताका आधारमा सेवा प्रवाह गर्दा सेवाग्राहीहरु संग वित्तीय साझेदारीका साथै क्षमता विकासका अन्य तरिकाहरु जस्तैः आर्जित ज्ञान र सिपको प्रयोग गर्दा उत्पन्न बाधा अड्चन फुकाउन तथा आत्मविश्वाष बढाउन आवश्यक Coaching, Counseling, Mentoring सेवाहरु समेत प्रयोगमा आउने गरेको ।	
	प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानले आफनो प्रदेशमा क्षमता विकासको क्षेत्रमा काम गर्ने अन्य संस्थाहरु वारे खासै जानकारी नभएको ।	प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानले आफनो प्रदेशमा क्षमता विकासको क्षेत्रमा काम गर्ने अन्य संस्थाहरु वारे जानकारी रहेको तथा समन्वयको प्रयास भैरहेको ।	प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानले आफनो प्रदेशमा क्षमता विकासको क्षेत्रमा काम गर्ने अन्य संस्थाहरु संगको सहकार्यमा क्षमता विकास सेवा उपलव्ध गराउने गरेको ।	प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानले आफनो प्रदेशमा क्षमता विकासको क्षेत्रमा काम गर्ने अन्य संस्थाहरु संगको लागत सहकार्यमा क्षमता विकास सेवा उपलव्ध गराउने गरेको तथा अन्य संस्थाका क्षमता विकास कार्यहरुको अनुगमन र मूल्याकंन कार्य समेत यस केन्द्रले गर्नेगरेको ।	
	यस प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानमा कार्यरत तथा केन्द्र संग सम्बध्द कर्मचारी र विज्ञहरुले अनुसरण गर्नुपर्ने संगठनका मूल्यमान्यताहरु (जस्तैः सामाजिक समावेशिता, गर्न हुने र नहुने कार्य आदि) खासै परिभाषित नभएको ।	प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठान संग सम्बध्द कर्मचारी र विज्ञहरुले अनुसरण गर्नुपर्ने संगठनका मूल्यमान्यताहरु प्रष्ट परिभाषित भएको ।	प्रष्ट परिभाषित संगठनका मूल्यमान्यताहरु यस प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठान संग सम्बध्द कर्मचारी र विज्ञहरुले अनुसरण गर्ने गरेको ।	प्रष्ट परिभाषित संगठनका मूल्यमान्यताहरुको यस प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठान संग सम्बध्द कर्मचारी र विज्ञहरुको वोली, व्यवहार र चिन्तनमा परेको प्रभावको सरोकार पक्षबाट प्रसंशा हुनेगरेको ।	
	स्थानीय तह र प्रदेश तहमा क्षमता विकास सम्बन्धी कार्य सम्पादनको प्रभावकारिता सम्बन्धी छलफलमा यस प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानलाई खासै संलग्न गराउने नगरेको ।	स्थानीय तह र प्रदेश तहमा क्षमता विकास सम्बन्धी कार्य सम्पादनको प्रभावकारिता सम्बन्धी छलफलमा यस प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानलाई पनि संलग्न गराउन थालिएको ।	स्थानीय तह र प्रदेश तहमा क्षमता विकास सम्बन्धी कार्य सम्पादनको प्रभावकारिता सम्बन्धी छलफलमा यस केन्द्रलाई संलग्न गराउनुका साथै आवश्यक क्षमताको कमी पहिचान गरी क्षमता विकास प्याकेज तयार गरी कार्यान्वयन गर्ने जिम्मेवारी यस प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानलाई दिईएको ।	स्थानीय तह र प्रदेश तहको आवश्यकता र मागमा आधारित क्षमता विकास प्याकेज तयार गरी कार्यान्वयन गर्ने जिम्मेवारी यस प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानको रहेको ।√	

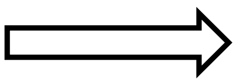
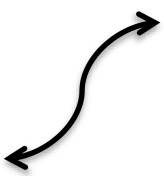
५.३. सरोकार पक्षको विश्लेषण (Stakeholders Analysis)

संगठनको उद्देश्य प्रप्तीमा सरोकार राख्ने पक्षहरूको सरोकारलाइ (प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानको) पनि, संगठन विकासको चिन्तन गर्दा ध्यानमा राख्नुपर्ने हुन्छ । यहि सन्दर्भमा, यस प्रतिष्ठानका पदाधिकारीहरुसंग अन्तरसंवाद गरी मुख्य मुख्य सरोकारवालाहरुको पहिचान, उनिहरुको रुचि तथा सुशासन केन्दको संगठन विकासमा पार्नसक्ने प्रभावबारेमा पहिचान र लेखाजोखा गरिएको थियो, जो निम्न अनुसार रहेको छः

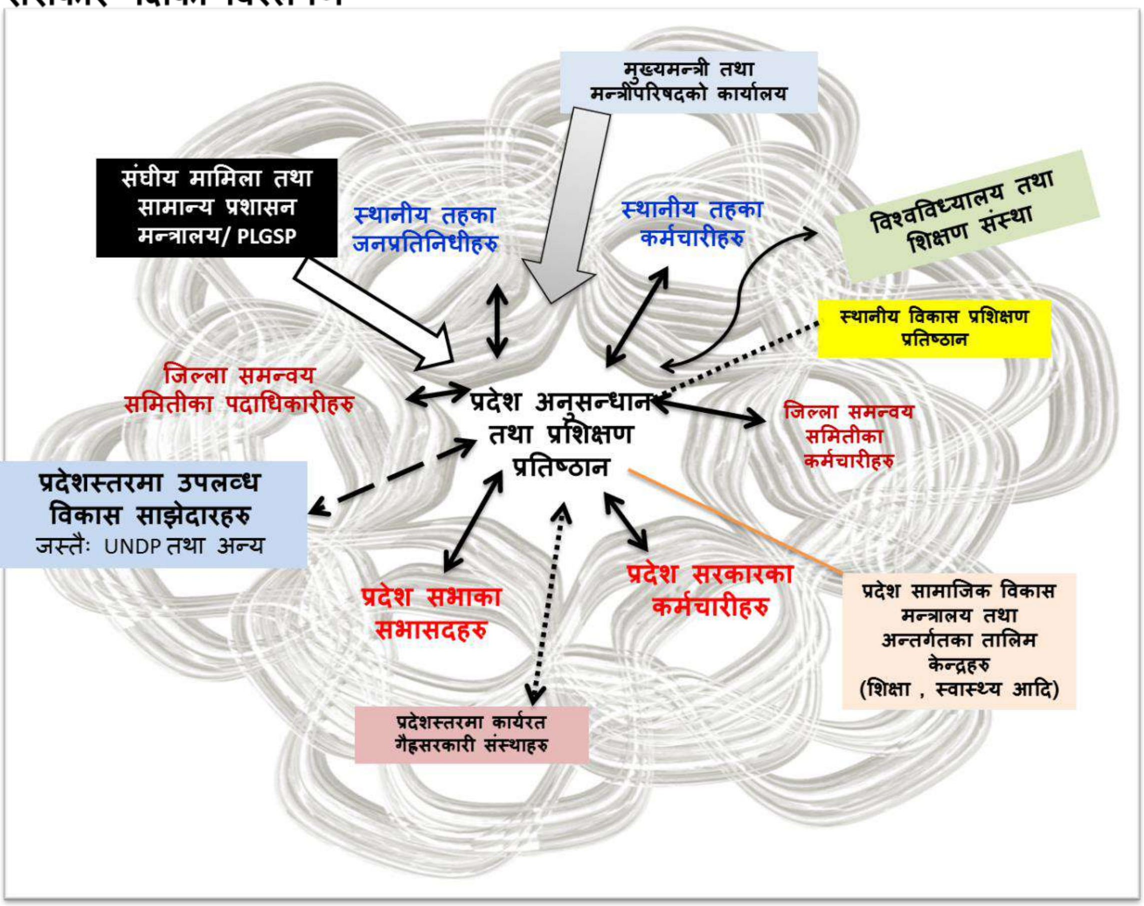
सरोकार पक्ष संगको सम्वन्ध र प्रभाव

तालिकाः २

सरोकार पक्षको संकेत र सम्वन्ध	सरोकार पक्षसंगको सम्वन्ध र उनिहरुले पार्नसक्ने सक्ने प्रभाव	सुशासन केन्द्रको संगठन विकासकालागि आगामी दिनमा लिनुपर्ने संभाव्य कार्यनीतिहरु
	• प्रतिष्ठानले उपलव्ध गराउने सेवाका लाभग्राहीहरु । • प्रतिष्ठानले उपलव्ध गराउने सेवाको विस्तार र सुदृढीकरणमा लागत सहभागितासहितको साझेदारीको संभावना । • प्रतिष्ठानको सवलिकरणमा ठुलो योगदान पुरयाउन सक्ने ।	• नियमितरुपमा पृष्ठपोषण लिनेदिने पद्धतिको विकास गरिनेछ । • प्रतिष्ठानको वार्षिक कार्यक्रम निर्धारण तथा प्रगति समिक्षाका साथै संचालनमा रहेका कार्यक्रमहरुको अनुगमन र मूल्याकंनमा यो पक्षपनि अर्थपूर्ण रुपमा संलग्न हुने प्रणालीको विकास गरिने छ। • भविष्यमा सहकार्य र साझेदारीका अवसरहरु सृजना गरिने छ ।
	• प्रतिष्ठानको संगठन विकासमा सहयोगी र सुभेच्छुक । • उनिहरुको कार्यक्षेत्र भित्र पर्ने विषयमा यस सुशासन केन्द्रलाइ सहयोग चाहियमा प्रावधिक सहयोग उपलव्ध गराउन प्रतिवद्ध ।	• अन्तरसम्वन्ध र आपसी संचार प्रभावकारी वनाइनेछ । • सह-कार्यकालागी आपसी सहमतिमा स्विकार गरिएका सर्तहरु यथासमयमै पुरा गर्ने पद्धतिको विकास गरिनेछ ।
	• प्रतिष्ठानले उपलव्ध गराउने सेवा कार्यान्वयन कार्यमा सहयोगी हुनसक्ने / गराउन सकिने ।	• अन्तरसम्वन्ध र आपसी संचार पद्धतिगत रुपमा प्रभावकारी वनाइनेछ ।
	• प्रतिष्ठानले उपलव्ध गराउने क्षमता विकास सेवाको गुणस्तर वढाउने कार्यमा सहयोगी हुनसक्ने / गराउन सकिने ।	• अन्तरसम्वन्ध र आपसी संचार पद्धतिगत रुपमा प्रभावकारी वनाइनेछ ।

	• स्थानीय तहहरुको क्षेत्रगत सेवाहरु प्रभावकारी वनाउन क्षमता विकास सेवाहरूमा परिपुरक र परिपोषक सम्वन्ध कायम गर्न सकिने ।	• अन्तरसम्वन्ध र आपसी संचार पद्धतिगत रुपमा प्रभावकारी वनाइनेछ । • क्षमता विकास सेवाहरूको एकिकृत प्याकेज वनाउने व्यवस्था मिलाइने छ ।
	• प्रतिष्ठानको व्यवस्थित संचालनमा मूख्य मार्गदर्सक र नियन्त्रक । • मानव तथा आर्थिक स्रोत प्रदायक ।	• अन्तरसम्वन्ध र आपसी संचार पद्धतिगत रुपमा प्रभावकारी वनाइनेछ । • प्राप्त निर्देशनहरु हुवहु कार्यान्वयनमा ल्याइनेछ । • तोकिएका प्रतिवेदनहरू यथासमयमै उपलव्ध गराइनेछ ।
	• प्रतिष्ठानको व्यवस्थित संचालनमा मार्गदर्सक । • आर्थिक स्रोत प्रदायक । • निति निर्देशक ।	• अन्तरसम्वन्ध र आपसी संचार पद्धतिगत रुपमा प्रभावकारी वनाइनेछ । • प्राप्त नीतिहरु पूर्णत कार्यान्वयनमा ल्याइने व्यवस्था मिलाइनेछ । • तोकिएका प्रतिवेदनहरू यथासमयमै उपलव्ध गराइनेछ ।
	• प्रतिष्ठानले उपलव्ध गराउने क्षमता विकास सेवाको गुणस्तर वढाउने कार्यमा सहकार्य गर्न सकिने ।	• अन्तरसम्वन्ध र आपसी संचार पद्धतिगत रुपमा प्रभावकारी वनाइनेछ । • आपसी समझदारीमा सहकार्यका क्षेत्रहरुको खोजीगरी कार्यान्वयनको व्यवस्था मिलाइनेछ ।

सरोकार पक्षको विश्लेषण



५.४. संगठनको सवल र कमजोर पक्षहरुका साथै अवसर र चुनौतीहरुको (सकअचु) विश्लेषण (SWOT Analysis)

प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानका निर्धारित उद्देश्यहरु प्राप्तगर्न, विद्यमान यस संगठनका सवल र कमजोर पक्षहरुका साथै अवसर र चुनौतीहरुको (सकअचु) सहभागीहरुवाट यथार्थपरक विश्लेषण गर्ने प्रयास भएको थियो, जो निम्न अनुसार रहेको छः

तालिका ३

मुख्य मुख्य सबल पक्षहरु	मुख्य मुख्य अवसरहरु
१. आधारभुत ऐन र नियमावली तयार भएको । २. आधारभुत भौतिक संरचनाको उपलब्धता । ३. प्रदेश मन्त्रालय र स्थानीय तहहरु संगको अन्तर सम्बन्ध प्रादेशिक तथा स्थानीय शासन (PLGSP) कार्यक्रमको माध्यमबाट स्थापित भएको । ४. यस प्रतिष्ठानको आवधिक क्षमता विकास योजना तथा व्यवसायिक रणनीतिक योजनाको प्रारम्भिक मस्यौदा तयार भएको । ५. अनुसन्धान तथा प्रशिण कार्यकालागी क्षेत्रगत बिज्ञहरु प्रादेशिक तथा स्थानीयस्तरमा उपलव्ध हुनु । ६. बिकास साझेदारहरुसंग कार्यमूलक सम्बन्ध स्थापनाको सुरुवात भएको।	१. स्थानीय सरकार /प्रदेश सरकारको क्षमता बिकासका क्षेत्रमा प्रतिष्ठानसंग सहयोगको अपेक्षा बढ्नुकासाथै लागत सहभागितामा कार्यक्रमहरु संचालनको संभावना । २. सार्वजनिक सेवा प्रवाह र बिकास निर्माणको क्षेत्रमा अनुसन्धानात्मक कार्य तथा नीतिहरु सुधारकालागी सार्वजनिक पैरवी गर्ने अवसर ऐनले प्रतिष्ठानलाई उपलव्ध गराउनु । ३. सरकारी गैह्रसरकारी संस्थाहरुले पहिचान गरेका क्षमता बिकासका आवश्यकतामा आधारित भयर तालिम पाठयक्रम तयार गरि सेवा प्रवाह गर्नसकिने । ४. प्रतिष्ठान संचालनको लागि परिषद र कार्यकारणी समितिको व्यवस्था भएको । ५. सहकार्यकालागि सम्बन्ध स्थापना गर्न सकिने (Development Partner,INGOS,UN)
मुख्य मुख्य कमजोर पक्षहरु (सुधार गर्नुपर्ने पक्षहरु)	**मुख्य मुख्य चुनौतीहरु**
१. रास्ट्रिय अन्तरास्ट्रिय समान प्रकृतिका संस्थाहरु तथा विश्व बिद्यालयहरु संग कार्यमुलक सम्बन्ध स्थापित गर्न सक्ने लगायतका प्रतिष्ठानलाई आवश्यक कतिपय कार्यबिधी तथा निर्देशिकाहरु तयारहुन नसकेको । २. समयको माग अनुसारका सुविधा सम्पन्न भौतिक पूर्वाधारहरु उपलव्ध नहुनु । ३. स्थानीय तह /प्रदेश सरकारका जनप्रतिनिधी र कर्मचारीहरुको आवश्यकतामा आधारित तालिम पाठ्यक्रम र सामाग्रीहरु तयार हुन नसकेको । ४. प्रशिक्षण प्रतिष्ठानको मस्यौदा गरिएको क्षमता विकास योजनामा प्रस्तुत सांगठनिक संरचना,	१. अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठान परिषद लगायत ऐनमा रहेका समितिहरु गठन हुन नसक्नु । २. कार्यक्रम संचालन गर्न पूर्ण रुपमा PLGSP स्रोतमा मात्र निर्भर रहनु । ३. राजनीतिक अस्थिरता । ४. भोगोलिक कठिनाईले ISO मापदण्ड पुरा गर्न कठिन ।

शाखागत कार्यजिम्मेवारी र अत्यावश्यक मानव संशाधनको सघन पुनरावलोकनको आवश्यकता । ५. बिज्ञहरुको Roster कालागि आफ्नै CDMS को व्यवस्था हुननसक्नु । ६. ज्ञान व्यवस्थापनका सहयोगी औजारहरु (elaborated curiculum,concept note /ToT, annul report, IEC material, e- library) आदिको प्रभावकारी प्रयोग कमजोर । ७. प्रदेश राजधानी र प्रतिष्ठान रहेको स्थानको विचको भौतिक दुरी वढी भएको तथा प्रदेश सदरमुकाममा सम्पर्क कार्यालय समेत नरहेको ।	

------000---------

५.५. संगठन विकास कार्यदल र कार्यसालाका सहभागीहरुवाट यकिन गरिएको संगठन विकासको वर्तमान अवस्था (४-५ फागुन, २०७९) (यकिन गरिएको अवस्थालाइ √ चिन्हले संकेत गरिएकोछ)

तालिकाः ४

	सूचक सहित संगठन विकासको चरण			
आयाम	**संगठन स्थापनाको प्रारम्भिक चरण** (Nascent) **अवस्था-१** **अङ्कभार** = ०	**संगठन अस्तित्वमा रहेको बोध हुन थालेको चरण** (Emerging) **अवस्था-२** **अङ्कभार** = १	**संगठनको बढ्दो विश्वसनीयताको चरण** (Expanding) **अवस्था-३** **अङ्कभार** = २	**संगठन आफ्नो सोँच र लक्ष्य प्राप्तीमा सवै हिसावले सबल रहेको चरण** (Mature) **अवस्था-४** **अङ्कभार** = ३
१. सांगठनिक रणनीति (Organizational **Strategy**) <u>हेक्का राख्नु पर्ने महत्वपूर्ण तत्वहरु</u> • संगठनको सोँच, लक्ष्य र उद्देश्यहरु • सोँच, लक्ष्य र उद्देश्यहरुको प्राप्तिको तरिका • प्रतिस्पर्धी बजारको दबाब/मागको संम्बोधन • सेवाग्राहीको मागमा आधारित आपूर्ति	प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठान स्थापना र संचालनको कानूनी आधार प्रष्ट र पारदर्शी नभएको ।√	प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठान स्थापना र संचालनको प्रष्ट उद्देश्य सहितको ऐन / गठन आदेश जारी भएको ।	प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठान स्थापना र संचालनको प्रष्ट उद्देश्य सहितको ऐन तथा नियमावली / कार्यविधी जारी भै सोही अनुसार कृयाशिल रहेको ।	सरोकार पक्षको पृष्टपोषणका आधारमा जारी ऐन तथा नियमावली / कार्यविधीमा समय सापेक्ष परिमार्जन समेत हुने गरेको ।
	प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठान स्थापना भएको तर संगठनको सोँच, र लक्ष्य प्रष्ट परिभाषित नभएको ।	प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठान स्थापना सोँच र लक्ष्य प्रष्ट परिभाषित भएको तर केही सरोकार पक्षमात्र यो बारेमा जानकार ।√	परिभाषित सांगठनिक सोँच र लक्ष्यमा सवै सरोकार पक्ष जानकार रहेको ।	परिभाषित सांगठनिक सोँच र लक्ष्यमा सवै सरोकार पक्ष जानकार हुनुका साथै समय समयमा सोको सान्दर्भिक्ता र सो अनुसारको कार्य सम्पादन भए नभएको समिक्षा हुने गरेको ।
	प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठान स्थापनाको सोँच, लक्ष्य र उद्देश्य अनुरुपका रणनीतिहरुको प्रष्ट व्याख्या नगरिएको ।	प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठान स्थापनाको सोँच, लक्ष्य र उद्देश्य अनुरुपका रणनीतिहरुको प्रष्ट व्याख्या भएको तर केही सरोकार पक्षमात्र यो वारेमा जानकार ।	प्रष्ट व्याख्या भएका रणनीतिहरुका आधारमा प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानको रणनीतिक योजना / व्यवसायिक योजना तयारीको प्रकृयामा रहेको । √	प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानको प्रष्ट परिभाषित रणनीतिक योजना / व्यवसयिक योजनावारे सवै सरोकार पक्ष जानकार हुनुका साथै समय समयमा सोको सान्दर्भिकता र सो अनुसारको कार्य सम्पादन भए नभएको समिक्षा हुने गरेको ।
	प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठान संचालनका लागि आवश्यक पर्ने समितिहरुको कानूनीरुपमा प्रष्ट व्यवस्था नभएको ।√	प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठान संचालनका लागि आवश्यक पर्ने निर्देशक समिति र संचालक समितिको कार्यजिम्मेवारी सहित कानूनीरुपमा प्रष्ट व्यवस्था भएको ।	कानुनी आधारमा गठित निर्देशक समिति र संचालक समितिहरुले कार्यजिम्मेवारी कार्यान्वयनको सुरुवात गरेको ।	गठित समितिहरुले तोकिएको कार्य जिम्मेवारीको कार्यान्वयनमा सरोकार पक्षको पृष्टपोषणलाई समेत ध्यानमा राखी आवश्यक सुधार गर्दै कार्य सम्पादनमा प्रभावकारिता बढ्दै गएको ।

क्षेत्र	सूचक सहित संगठन विकासको चरण			
	संगठन स्थापनाको प्रारम्भिक चरण (Nascent) **अवस्था-१** **अङ्कभार** = ०	**संगठन अस्तित्वमा रहेको बोध हुन थालेको चरण** (Emerging) **अवस्था-२** **अङ्कभार** = १	**संगठनको बढ्दो विश्वसनीयताको चरण** (Expanding) **अवस्था-३** **अङ्कभार** = २	**संगठन आफ्नो सोँच र लक्ष्य प्राप्तीमा सवै हिसावले सबल रहेको चरण** (Mature) **अवस्था-४** **अङ्कभार** = ३
२. संगठन संरचना (Organizational **Structure**) हेक्का राख्नु पर्ने महत्वपूर्ण तत्वहरु • संगठनको आन्तरिक विभाजन • शाखा र पदको सोपान (Hierarchy) • अन्तर शाखा समन्वय र संचारको तरिका • संगठनका सदस्यहरु आपसमा संगठित र अन्तर-सम्वन्धित (Align)	प्रष्ट संगठन संरचनाको (Organizational Structure) औपचारिक व्याख्या नभएको वा व्याख्या भएतापनि प्रयोगमा नरहेको ।√	प्रष्ट जिम्मेवारी विभाजन सहितको संगठन संरचनाको औपचारिक व्याख्या भएको तथा सोको पूर्ण कार्यान्वयनमा प्रयासरत रहेको ।	प्रष्ट जिम्मेवारी विभाजन सहितको संगठन संरचनामा आवश्यक पद समेतको तहगत सोपान (कर्मचारी र विज्ञता) पहिचान सहित पूर्ण कार्यान्वयनमा प्रयासरत रहेको ।	कार्यान्वयनमा रहेको प्रष्ट जिम्मेवारी विभाजन तथा पद समेतको तहगत सोपान (कर्मचारी र विज्ञता) सहितको संगठन संरचनाको कार्यान्वयन प्रभावकारिताको समिक्षाका साथै आवश्यक परिमार्जन समेत हुने गरेको ।
	संगठन संरचना कार्यान्वयनमा रहेका शाखाहरु बिच वा तदर्थ रुपमा संचालित शाखाहरुका (कर्मचारी र विज्ञहरुका बिचमा) आन्तरिक, समन्वय र आपसी संचारको आधार प्रष्ट नभएको ।	कार्यरत कर्मचारीहरू र विज्ञहरुका बिचमा आपसी संचारका तरिका लिखित रुपमा प्रष्ट नभएपनि (implicit) वुझाईमा एकरुपता र सबैवाट पालना हुने गरेको । √	कार्यरत कर्मचारीहरू र विज्ञहरुका बिचमा आपसी संचारका तरिका (explicit) लिखित रुपमै प्रष्ट र सबैवाट पूर्ण अनुसरण हुने गरेको ।	कार्यरत कर्मचारीहरू र विज्ञहरुका बिचमा तथा आफु भन्दा माथी र समान तहमा (horizontal and vertical level) आपसी संचारका तरिका लिखित रुपमै प्रष्ट र सबैवाट पूर्ण अनुसरण हुने गरेको ।
	संगठन भित्रका कर्मचारी र विज्ञहरु आफुलाइ तोकिएको जिम्मेवारीमा मात्र दत्त-चित दिएर लाग्ने गरेको ।	संगठन भित्रका कर्मचारी र विज्ञहरु आफुलाइ तोकिएको क्षमता विकास संग सम्वन्धित कामको थप प्रभावकारिताका लागी अन्य शाखा वा विज्ञहरुको पनि सहयोग खोजी हुन थालेको ।	संगठन भित्रका विविध जिम्मेवारीमा रहेका कर्मचारी र विज्ञहरुका बीच क्षमता विकास संग सम्वन्धित सेवा प्याकेजहरुको संयुक्त रुपमा विकास र प्रवाह हुनेगरेको ।√	संयुकत रुपमा तयार भई प्रवाह भएका क्षमता विकास संग सम्वन्धित प्याकेजहरुको प्रभावकारिता बारे सम्वन्धित सरोकार पक्ष संग सघनरुपमा पृष्टपोषण प्राप्त गरी आवश्यक परिमार्जन समेत गर्ने गरेको ।
	विभिन्न प्रदेशस्तरीय मन्त्रालय / स्थानीय तह संग सम्वन्धित क्षमता विकास कार्यक्रमहरुमा अन्तर सम्बन्ध कायम गर्न पहल नभएको ।	प्रदेशस्तरीय मन्त्रालय / स्थानीय तह संग सम्वन्धित क्षमता विकास कार्यक्रमहरुमा अन्तर सम्बन्ध कायम गर्न समन्वयात्मक छलफल सुरु भएको ।√	प्रदेशस्तरीय मन्त्रालय / स्थानीय तह संग सम्वन्धित समान प्रकृतिका क्षमता विकास कार्यक्रमहरुमा अन्तर सम्बन्ध कायम गर्न एकिकृत प्याकेजको विकास भैरहेको ।	प्रदेशस्तरीय मन्त्रालय / स्थानीय तहसंग सम्वन्धित समान प्रकृतिका क्षमता विकास कार्यक्रमहरुमा अन्तर सम्बन्ध कायम गर्न तयार भएको एकिकृत प्याकेज कार्यान्वयनमा ल्याइएको ।

क्षेत्र	सूचक सहित संगठन विकासको चरण			
	संगठन स्थापनाको प्रारम्भिक चरण (Nascent) **अवस्था-१** **अङ्कभार** = ०	**संगठन अस्तित्वमा रहेको बोध हुन थालेको चरण** (Emerging) **अवस्था-२** **अङ्कभार** = १	**संगठनको बढ्दो विश्वसनीयताको चरण** (Expanding) **अवस्था-३** **अङ्कभार** = २	**संगठन आफ्नो सोँच र लक्ष्य प्राप्तीमा सवै हिसावले सबल रहेको चरण** (Mature) **अवस्था-४** **अङ्कभार** = ३
३. मानव संशाधन (Staffs) हेक्का राख्नु पर्ने महत्वपूर्ण तत्वहरु • संगठनमा हाल उपलव्ध मानव संशाधन (पद र विज्ञता) • अत्यावश्यक पद वा विज्ञता • प्रतिस्पर्धी बजारमा आफूलाई सफल बनाउन आवश्यक दक्षता	प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानको कार्य जिम्मेवारी अनुसार के कति मात्रामा कुन कुन तहका कर्मचारी र विज्ञको आवश्यकता हो खासै लेखाजोखा (assessment) नभएको ।	प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानको कार्य जिम्मेवारी अनुसार के कति मात्रामा कुन कुन तहका कर्मचारी र विज्ञको आवश्यकता हो, भर्खरै लेखाजोखा हुन थालेको ।√	प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानको कार्य जिम्मेवारी अनुसार लेखाजोखाका आधारमा पहिचान भएका आवश्यक कर्मचारी र विज्ञहरु मध्ये ५० % भन्दा माथी पदस्थापन / पदपूर्ति भएको ।	प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानको कार्य जिम्मेवारी अनुसार लेखाजोखाका आधारमा पहिचान भएका आवश्यक कर्मचारी र विज्ञहरु मध्ये ७५ % भन्दा माथी पदस्थापन / पदपूर्ति भएको ।
	प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानमा माकार्यरत कर्मचारी / विज्ञहरु मध्ये स्थानीय सरकारको संस्थागत तथा व्यक्तिगत क्षमता विकासमा विगतमा अनुभव भएकाहरुको संख्या निकै कम ।	प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानमा कार्यरत कर्मचारी / विज्ञहरु मध्ये स्थानीय सरकारको संस्थागत तथा व्यक्तिगत क्षमता विकासमा विगतमा अनुभव भएकाहरुको संख्या ठिकै ।	प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानमा कार्यरत कर्मचारी / विज्ञहरुलाई वेला-वेलामा स्थानीय तहको संस्थागत तथा व्यक्तिगत क्षमता विकास सम्वन्धी पुनर्ताजगी तालिमको व्यवस्था हुने गरेको ।√	प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानको रोष्टरमा रहेका प्रशिक्षित विज्ञहरुवाट स्थानीय सरकारको संस्थागत तथा व्यक्तिगत क्षमता विकासका लागि, संगठन विकास कार्यक्रम (OD), तालिम, कार्यमूलक सिकाइको अवसर सृजना आदि प्रयोगमा ल्याउने गरिएको ।
	संविधान प्रदत स्थानीय तहको अधिकार र जिम्मेवारीको प्रभावकारी सम्पादनका लागि आवश्यक ज्ञान र क्षमता पहिचान गर्न स-साना कार्यमूलक अनुसन्धानहरु प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानमा गर्ने नगरिएको ।√	संविधान प्रदत स्थानीय तहको अधिकार र जिम्मेवारीको प्रभावकारी सम्पादनका लागि आवश्यक ज्ञान र क्षमता पहिचान गर्न प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानमा स-साना कार्यमूलक अनुसन्धानहरु (Action Research) सुरुवात गरिएको ।	कार्यमूलक अनुसन्धान वाट प्राप्त नतिजाका आधारमा स्थानीय तहको आवश्यक ज्ञान र क्षमता विकास गर्न प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानले (coaching, counseling, mentoring) सेवा समेत उपलव्ध गराउने गरिएको ।	कार्यमूलक अनुसन्धान वाट प्राप्त नतिजाका आधारमा स्थानीय तहको आवश्यक ज्ञान र सिप विकास गर्न तयार गरिएका दक्षता तथा प्रभावकारिता विकासका प्याकेजहरु प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानवाट कार्यान्वयनमा ल्याइएको तथा प्राप्त पृष्टपोषणका आधारमा परिमार्जन समेत गर्ने गरिएको ।
	प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठान भित्र उपलव्ध नभएको तर स्थानीय तहलाई आवश्यक विज्ञता उपलव्ध गराउन खासै प्रयास नभएको ।	स्थानीय तहलाई आवश्यक विज्ञता उपलव्ध गराउन स्थानीय स्तरमा उपलव्ध विभिन्न विधाका विज्ञहरुको पहिचान र उनीहरुको रोष्टर तयार गर्ने कार्यको प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानमा सुरुवात भएको ।√	स्थानीय सरकारको आवश्यकता र मागका आधारमा तयार भएको विज्ञहरुको रोष्टरवाट गुणस्तर नियन्त्रण मापदण्ड सहित स-शुल्क तर सहुलियत (subsidized) दरमा सेवा उपलव्ध गराउने कार्य प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानले सुरुवात गरेको ।	प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानवाट स्थानीय सरकारको आवश्यकता र मागका आधारमा तयार भएको विज्ञहरुको रोष्टरवाट गुणस्तर नियन्त्रण मापदण्ड सहित स-शुल्क सेवा उपलव्ध गराउने कार्य पूर्णरुपमा कार्यान्वयनमा रहेको ।

	सूचक सहित संगठन विकासको चरण			
क्षेत्र	**संगठन स्थापनाको प्रारम्भिक चरण** (Nascent) **अवस्था-१** **अङ्कभार** = ०	**संगठन अस्तित्वमा रहेको बोध हुन थालेको चरण** (Emerging) **अवस्था-२** **अङ्कभार** = १	**संगठनको बढ्दो विश्वसनीयताको चरण** (Expanding) **अवस्था-३** **अङ्कभार** = २	**संगठन आफ्नो सोँच र लक्ष्य प्राप्तीमा सवै हिसावले सबल रहेको चरण** (Mature) **अवस्था-४** **अङ्कभार** = ३
४.सांगठनिक सिप (Organizational **Skills**) हेक्का राख्नु पर्ने महत्वपूर्ण तत्वहरु • संगठनमा रहेको वलियो सिप • अत्यावश्यक सिपहरु • राम्रो सिपको प्रयोगले कार्यसम्पादनमा प्रभावकारिता, • विद्यमान मानव संशाधनको दक्षतापूर्ण कार्यसम्पादन	यस प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानमा प्रशिक्षण विधी र प्रशिक्षणका विषय-वस्तुमा गहिरो ज्ञान भएका विज्ञहरु उपलव्ध तर आफु संग भएको ज्ञानको व्यवहारिक प्रयोगमा ल्याउने सिपमा कमजोर ।	प्रशिक्षण विधी र प्रशिक्षणका विषय-वस्तुमा गहिरो ज्ञानका साथै थोरथोर आवश्यक सिप सहितका विज्ञहरु उपलव्ध ।	प्रशिक्षण विधी र प्रशिक्षणका विषय-वस्तुमा गहिरो ज्ञानका साथै आवश्यक सिप सहितका विज्ञहरु उपलव्ध, आवश्यकता अनुसार केही क्षेत्रमा प्रशस्त उदाहरण सहित प्रदर्शन समेत गरेर देखाउन सक्ने क्षमता रहेको ।√	प्रशिक्षण विधी र प्रशिक्षणका विषय-वस्तुमा गहिरो ज्ञानका साथै आवश्यक सिप र आत्मविश्वास सहितका विज्ञहरु उपलव्ध, आवश्यकता अनुसार अधिकांस क्षेत्रमा प्रशस्त उदाहरण सहित आवश्यक प्रदर्शन समेत गरेर देखाउने गरेको तथा ती विषयमा सुशासन केन्द्रवाट सेवा उपलब्धताका लागि आउने माग दिन प्रतिदिन वढ्दो ।
	स्थानीय तह तथा प्रदेश स्तरमा सेवा प्रवाह सम्बन्धी असल अभ्यासहरु बारे यस प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानले खासै चासो दिने नगरेको ।	स्थानीय तह तथा प्रदेश स्तरमा सेवा प्रवाह सम्बन्धी असल अभ्यासहरु अभिलेखीकरणको प्रयास सुरु भएको ।√	स्थानीय तह तथा प्रदेश स्तरमा सेवा प्रवाह सम्बन्धी अभिलेखीकरण गरिएका असल अभ्यासहरुलाई क्षमता विकास कार्यमा प्रशिक्षण सामग्रीको रुपमा प्रयोगमा ल्याउन थालिएको ।	स्थानीय तह तथा प्रदेश स्तरमा सेवा प्रवाह सम्बन्धी अभिलेखीकरण गरिएका असल अभ्यासहरुलाई क्षमता विकास कार्यमा प्रशिक्षण सामग्रीको अभिन्न अङ्गको रुपमा स्विकार गरी असल अभ्याष प्रयोगमा ल्याएका र नल्याएकाहरु विच समकक्षी सिकाई (Peers Learning) विधी प्रयोगमा ल्याउने गरेको ।
	यस प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानले संचालन गर्ने प्रशिक्षणहरुको प्रभावकारिता सम्बन्धमा स्थानीय तहका प्रशिक्षार्थीहरु संग प्रतिकृया बुझ्दा "ठिकै" भन्ने रहने गरेको ।	यस प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानले संचालन गर्ने प्रशिक्षणहरुको प्रभावकारिता सम्बन्धमा स्थानीय तहका प्रशिक्षार्थीहरु संग प्रतिकृया बुझ्दा केही प्रशिक्षकहरुको (नाम समेत उल्लेख गरी) "राम्रो र अन्यको "ठिकै" भन्ने रहने गरेको ।	यस प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानले संचालन गर्ने प्रशिक्षणहरुको प्रभावकारिता सम्बन्धमा स्थानीय तहका प्रशिक्षार्थीहरु संग प्रतिकृया बुझ्दा केही प्रशिक्षकहरुको (नाम समेत उल्लेख गरी" "अति राम्रो" र अन्यको "राम्रो" भन्ने रहने गरेको ।√	यस प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानले संचालन गर्ने प्रशिक्षणहरुको प्रभावकारिता सम्बन्धमा स्थानीय तहका प्रशिक्षार्थीहरु संग प्रतिकृया बुझ्दा प्राय सवैले "अति राम्रो" भन्ने रहने गरेको तथा तालिममा सिकेका कुराले अमुक अमुक कृयाकलापको सम्पादनमा वढेको प्रभावकारिताको उदाहरण समेत दिने गरेको ।
	प्रशिक्षणकार्य सम्पादनका लागि तयार भएका कार्यविधीहरुको (प्रकृया र विधी) अनुसरणमा खासै ध्यान नपुगेको । अथवा कार्यविधीहरुनै तयार नभएको ।√	कार्यसम्पादनका लागि तयार भएका कार्यविधीहरुको (प्रकृया र विधी) अनुसरण सामान्यतया गर्ने गरिएको ।	कार्यसम्पादनका लागि तयार भएका कार्यविधीहरुको (प्रकृया र विधी) पूर्ण अनुसरण गर्ने गरिएको ।	कार्यसम्पादनका लागि तयार भएका कार्यविधीहरुको (प्रकृया र विधी) पूर्ण अनुसरण गर्ने गरिएको तथा नियमसंगत तरिकाले आवश्यक परिमार्जन समेत हुने गरेको ।

क्षेत्र	सूचक सहित संगठन विकासको चरण			
	संगठन स्थापनाको प्रारम्भिक चरण (Nascent) **अवस्था-१** **अङ्कभार** = ०	**संगठन अस्तित्वमा रहेको बोध हुन थालेको चरण** (Emerging) **अवस्था-२** **अङ्कभार** = १	**संगठनको बढ्दो विश्वसनीयताको चरण** (Expanding) **अवस्था-३** **अङ्कभार** = २	**संगठन आफ्नो सोँच र लक्ष्य प्राप्तीमा सवै हिसावले सबल रहेको चरण** (Mature) **अवस्था-४** **अङ्कभार** = ३
५. संगठन संचालन पद्धति (Organizational Governing **System**) हेक्का राख्नु पर्ने महत्वपूर्ण तत्वहरु • संगठन संचालनको मुख्य मुख्य पद्धति (आर्थिक परिचालन र व्यवस्थापन, मानव संशाधन परिचालन, विकास र व्यवस्थापन, संचार र ज्ञान व्यवस्थापन तथा अभिलेख व्यवस्थापन) • आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली, गुणस्तर व्यवस्थापन तथा अनुगमन र मूल्यांकन • कार्य सम्पादन विधी र प्रकृया	आर्थिक परिचालन र व्यवस्थापनमा (आय तथा खर्च) नेपाल सरकार तथा प्रदेश सरकारका ऐन, नियमावली र कार्यविधीहरुनै प्रयोग गर्ने गरेको ।√	खर्च व्यवस्थापनमा नेपाल सरकार तथा प्रदेश सरकारका ऐन, नियमावली र कार्यविधीहरुनै प्रयोग गर्ने गरेको । तर आय व्यवस्थापनमा नेपाल सरकार तथा प्रदेश सरकारका ऐन, नियमावलीमा आधारित भई केही कार्यविधीहरु तयार गरेको ।	खर्च व्यवस्थापन र आय व्यवस्थापनमा नेपाल सरकार तथा प्रदेश सरकारका ऐन, नियमावली र कार्यविधीहरुको प्रयोगका साथै आवश्यक्ताका आधारमा थप कार्यविधीहरु तयार गरी प्रयोगमा ल्याइएको । तथा नियमित लेखापरीक्षण गराउने गरेको ।	खर्च व्यवस्थापन र आय व्यवस्थापनमा नेपाल सरकार तथा प्रदेश सरकारका ऐन, नियमावली र कार्यविधिहरुको प्रयोगका साथै आवश्यकताका आधारमा थप कार्यविधीहरु समेत तयार गरी प्रयोगमा ल्याइएको । नियमित रुपमा आन्तरिक र अन्तिम लेखापरिक्षण गराइ प्रतिवेदन सार्वजनिक गर्ने गरेको ।
	मानव संसाधन विकास र व्यवस्थापनमा ऐन / गठन आदेश / संघीय सरकारको हस्तान्तरण डकुमेन्ट तथा प्रदेश सरकारका निर्देशनमा उल्लेखित कुरा बाहेकका अन्य व्यवस्था केही नभएको ।√	मानव संसाधन विकास र व्यवस्थापनमा प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठान ऐनमा उल्लेखित कुरा बाहेक आवश्यक कार्यविधी तयार गर्ने प्रकृयामा रहेको ।	मानव संसाधन विकास र व्यवस्थापनमा प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठान ऐनमा उल्लेखित प्रावधानका आधारमा पदपूर्ति, वृत्ति विकास, कार्यसम्पादन मुल्यांकन आदि सम्बन्धमा तयार भएको कार्यविधी कार्यान्वयन प्रकृयामा रहेको ।	मानव संसाधन विकास र व्यवस्थापनमा प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठान ऐनमा उल्लेखित प्रावधानका आधारमा पदपूर्ति, वृत्ति विकास, कार्यसम्पादन मुल्यांकन आदि सम्बन्धमा कार्यविधी तयार भई प्रभावकारी रुपमा कार्यान्वयनमा आई आवश्यकताका आधारमा परिमार्जन समेत हुनेगरेको ।
	क्षमता विकास संग सम्वन्धित कार्य सम्पादन विधी र प्रकृया (जस्तै प्रशिक्षक प्रशिक्षण, स्थानीय तहको क्षमता विकास आवश्यकता पहिचान र विश्लेषण (TNA) कार्यविधी तयार नभएको ।√	क्षमता विकास संग सम्वन्धित कार्य सम्पादन (जस्तै प्रशिक्षक प्रशिक्षण, स्थानीय तहको क्षमता विकास आवश्यकता पहिचान र विश्लेषण (TNA) विधी र प्रकृया व्याख्याको प्रकृयामा रहेको ।	क्षमता विकास संग सम्वन्धित कार्य सम्पादन विधी र प्रकृया (जस्तै प्रशिक्षक प्रशिक्षण, स्थानीय तहको क्षमता विकास आवश्यकता पहिचान र विश्लेषण (TNA) कार्यविधी तयार भई प्रयोगमा आएको ।	क्षमता विकास संग सम्वन्धित कार्य सम्पादन विधी र प्रकृया (जस्तै प्रशिक्षक प्रशिक्षण, स्थानीय तहको क्षमता विकास आवश्यकता पहिचान र विश्लेषण (TNA) कार्यविधी पृष्टपोषणका आधारमा परिमार्जन गर्नुका साथै सम्वन्धित स्थानीय तह/हरु संग लागत सहभागिता समेत प्रयोगमा ल्याइएको ।
	प्रशिक्षण सामग्रीको गुणस्तर नियन्त्रण तथा प्रशिक्षण सेवाको प्रभावकारिता अनुगमनको खासै व्यवस्था नभएको ।√	प्रशिक्षण सामग्रीको गुणस्तर नियन्त्रण तथा प्रशिक्षण सेवाको प्रभावकारिता अनुगमन तथा मूल्याङ्कनका लागि कार्यविधी तयार हुने प्रकृयामा रहेको ।	प्रशिक्षण सामग्रीको गुणस्तर नियन्त्रण तथा प्रशिक्षण सेवाको प्रभावकारिता अनुगमन तथा मूल्याङ्कनका लागि तयार भएको कार्यविधी कार्यान्वयनमा आएको ।	प्रशिक्षण सामग्रीको गुणस्तर नियन्त्रण तथा प्रशिक्षण सेवाको प्रभावकारिता अनुगमन तथा मूल्याङ्कनका लागि तयार भएको कार्यविधी कार्यान्वयनमा आई प्राप्त पृष्टपोषणका आधारमा सुधार समेत गरिने गरेको ।

	सूचक सहित संगठन विकासको चरण			
क्षेत्र	**संगठन स्थापनाको प्रारम्भिक चरण** (Nascent) **अवस्था-१** **अङ्कभार** = ०	**संगठन अस्तित्वमा रहेको बोध हुन थालेको चरण** (Emerging) **अवस्था-२** **अङ्कभार** = १	**संगठनको बढ्दो विश्वसनीयताको चरण** (Expanding) **अवस्था-३** **अङ्कभार** = २	**संगठन आफ्नो सोँच र लक्ष्य प्राप्तीमा सबै हिसावले सबल रहेको चरण** (Mature) **अवस्था-४** **अङ्कभार** = ३
६.संगठन भित्रको व्यवस्थापकीय शैली (Organizational Management Style) हेक्का राख्नु पर्ने महत्वपूर्ण तत्वहरु • जिम्मेवारी वाडँकाडँमा स्पष्टता • निर्णय प्रकृया • नेतृत्वको प्रभावकारीता • कर्मचारीहरु विच प्रतिस्पर्धात्मक / सहयोगात्मक सम्बन्ध • कर्मचारीहरु विच वास्तविक टिम वा स-सानो समूहको भावना	प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठान भित्र हुने गरेका निर्णयहरु प्रायः तदर्थ रुपमा हुने गरेको ।	प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठान भित्र हुने गरेका निर्णयहरु प्रकृया सम्मत वनाउन कार्यविधी (SOP)तयार भैरहेको । √	प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठान भित्र हुने गरेका निर्णयहरु प्रकृया सम्मत वनाउन कार्यविधी प्रभावकारी रुपमा कार्यान्वयनमा रहेको ।	प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठान भित्र हुने प्रत्येक निर्णयहरु कार्यविधीका आधारमा प्रकृया सम्मत हुने गरेको तथा निर्णय प्रकृयामा सबै सहभागीहरुले आफ्ना विचारहरु राख्ने समान अवसर प्राप्त गर्ने गरेको ।
	कार्यकारी निर्देशक र शाखा प्रमुखहरूको नेतृत्वशैली वढी निर्देशनात्मक रहने गरेको ।	कार्यकारी निर्देशक र शाखा प्रमुखहरूको नेतृत्वशैली आवश्यकताका आधारमा निर्देशनात्मक तथा सहजिकरणात्मक रहने गरेको ।	कार्यकारी निर्देशक र शाखा प्रमुखहरूको नेतृत्वशैली धेरै सहजिकरणात्मक तर अत्यावश्यक अवस्थामा मात्र न्यूनरुपमा निर्देशनात्मक रहने गरेको ।	आफु मातहतका कर्मचारीहरुको कार्य सम्पादन क्षमता र जिम्मेवारी वोधको आधारमा कार्यकारी निर्देशक र शाखा प्रमुखहरूको नेतृत्वशैली फरक फरक रुपमा निर्देशनात्मक तथा सहजिकरणात्मक रहने गरेको । √
	कर्मचारीहरुको कार्य सम्पादन मूल्यांकन कार्यजिम्मेवारीमा आधारित नरहेको ।	कार्यजिम्मेवारीको प्रकृतिका आधारमा कर्मचारीहरुको कार्य सम्पादन मूल्यांकन हुने प्रकृया सुरुभएको ।√	तयार भएको कार्य सम्पादन मुल्यांकन कार्यविधीका आधारमा कर्मचारीहरुको कार्य सम्पादन मूल्यांकन पारदर्शी रुपमा मित्रवत छलफलका आधारमा हुने गरेको ।	कार्यविधीका आधारमा कर्मचारीहरुको कार्य सम्पादन मूल्यांकन पारदर्शी रुपमा मित्रवत् छलफलका आधारमा हुने गरेको तथा आफ्नो सुपरिवेक्षकको कार्यशैलीमा पृष्ठपोषण दिने विधीगत व्यवस्था समेत भएको ।
	प्रदेश सरकार र पिएलजिएसपी बाट खटिएका कर्मचारीहरु / विज्ञहरु बिचको कार्यजिम्मेवारी स्पष्ट नरहेको ।	प्रदेश सरकार र पिएलजिएसपी बाट खटिएका कर्मचारीहरु / विज्ञहरु बिचको कार्यजिम्मेवारी स्पष्ट रहेको ।	प्रदेश सरकार र पिएलजिएसपी बाट खटिएका कर्मचारीहरु / विज्ञहरु बिचको स्पष्ट कार्यजिम्मेवारीको प्रभावकारिता वढाउन एक-आपसमा सहयोग दिन-लिन प्रतिस्पर्धा हुनेगरेको ।	प्रदेश सुशासन केन्द्रले उपलव्ध गराउने सेवामा प्रदेश सरकारबाट खटिएका कर्मचारीहरु र स्थानीय विज्ञहरुको संलग्नता वढदो तथा पिएलजिएसपी बाट खटिएका विज्ञहरुको संलग्नता घटदो अवस्थामा रहेको ।√

	सूचक सहित संगठन विकासको चरण			
क्षेत्र	**संगठन स्थापनाको प्रारम्भिक चरण** (Nascent) **अवस्था-१** **अङ्कभार** = ०	**संगठन अस्तित्वमा रहेको बोध हुन थालेको चरण** (Emerging) **अवस्था-२** **अङ्कभार** = १	**संगठनको बढ्दो विश्वसनीयताको चरण** (Expanding) **अवस्था-३** **अङ्कभार** = २	**संगठन आफ्नो सोँच र लक्ष्य प्राप्तीमा सवै हिसावले सबल रहेको चरण** (Mature) **अवस्था-४** **अङ्कभार** = ३
७. सांगठनिक मान्यता / संस्कार / संस्कृति (Organizational **Shared Values**) हेक्का राख्नु पर्ने महत्वपूर्ण तत्वहरु • अनुशरण गर्नुपर्ने संगठनका मूल्यमान्यताहरु • संगठनका बलिया मूल्य र मान्यताहरुको कसरी विकास र सोको पालना • हामीलाइ प्रतिस्पर्धी वजारमा बेग्लै रुपमा पहिचान गराउने संस्कृति	सेवाग्राहीहरू पहिचान भएको तर सेवाग्राहीको माग भन्दा पनि प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानले प्रवाह गर्न आवश्यक संझेका विषयवस्तुमा मात्र सेवा (क्षमता विकास) प्रवाह हुने गरेको ।	प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानले आवश्यक संझेका विषयवस्तुमा सेवा प्रवाह गर्नुका साथै सेवाग्राहीहरूका माग पनि आंसिकरुपमा सम्बोधनको प्रयास हुन थालेको ।	प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानले आवश्यक संझेका विषयवस्तुमा सेवा प्रवाह गर्नुका साथै सेवाग्राहीहरूका माग पनि उल्लेखनीय मात्रामा सम्बोधन हुनेगरेको।	माग र आवश्यकताका आधारमा सेवा प्रवाह गर्दा सेवाग्राहीहरु संग वित्तीय साझेदारीका साथै क्षमता विकासका अन्य तरिकाहरु जस्तैः आर्जित ज्ञान र सिपको प्रयोग गर्दा उत्पन्न बाधा अड्चन फुकाउन तथा आत्मविश्वाष बढाउन आवश्यक Coaching, Counseling, Mentoring सेवाहरु समेत प्रयोगमा आउने गरेको ।√
	प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानले आफ्नो प्रदेशमा क्षमता विकासको क्षेत्रमा काम गर्ने अन्य संस्थाहरु वारे खासै जानकारी नभएको ।	प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानले आफ्नो प्रदेशमा क्षमता विकासको क्षेत्रमा काम गर्ने अन्य संस्थाहरु वारे जानकारी रहेको तथा समन्वयको प्रयास भैरहेको ।	प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानले आफ्नो प्रदेशमा क्षमता विकासको क्षेत्रमा काम गर्ने अन्य संस्थाहरु संगको सहकार्यमा क्षमता विकास सेवा उपलब्ध गराउने गरेको ।√	प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानले आफ्नो प्रदेशमा क्षमता विकासको क्षेत्रमा काम गर्ने अन्य संस्थाहरु संगको लागत सहकार्यमा क्षमता विकास सेवा उपलब्ध गराउने गरेको तथा अन्य संस्थाका क्षमता विकास कार्यहरुको अनुगमन र मूल्याकंन कार्य समेत यस केन्द्रले गर्नेगरेको ।
	यस प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानमा कार्यरत तथा केन्द्र संग सम्बध्द कर्मचारी र विज्ञहरुले अनुसरण गर्नुपर्ने संगठनका मूल्यमान्यताहरु (जस्तैः सामाजिक समावेशिता, गर्न हुने र नहुने कार्य आदि) खासै परिभाषित नभएको ।√	प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठान संग सम्बध्द कर्मचारी र विज्ञहरुले अनुसरण गर्नुपर्ने संगठनका मूल्यमान्यताहरु प्रष्ट परिभाषित भएको ।	प्रष्ट परिभाषित संगठनका मूल्यमान्यताहरु यस प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठान संग सम्बध्द कर्मचारी र विज्ञहरुले अनुसरण गर्ने गरेको ।	प्रष्ट परिभाषित संगठनका मूल्यमान्यताहरुको यस प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठान संग सम्बध्द कर्मचारी र विज्ञहरुको वोली, व्यवहार र चिन्तनमा परेको प्रभावको सरोकार पक्षबाट प्रसंशा हुनेगरेको ।
	स्थानीय तह र प्रदेश तहमा क्षमता विकास सम्बन्धी कार्य सम्पादनको प्रभावकारिता सम्बन्धी छलफलमा यस प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानलाई खासै संलग्न गराउने नगरेको ।	स्थानीय तह र प्रदेश तहमा क्षमता विकास सम्बन्धी कार्य सम्पादनको प्रभावकारिता सम्बन्धी छलफलमा यस प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानलाई पनि संलग्न गराउन थालिएको ।	स्थानीय तह र प्रदेश तहमा क्षमता विकास सम्बन्धी कार्य सम्पादनको प्रभावकारिता सम्बन्धी छलफलमा यस केन्द्रलाई संलग्न गराउनुका साथै आवश्यक क्षमताको कमी पहिचान गरी क्षमता विकास प्याकेज तयार गरी कार्यान्वयन गर्ने जिम्मेवारी यस प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानलाई दिईएको ।	स्थानीय तह र प्रदेश तहको आवश्यकता र मागमा आधारित क्षमता विकास प्याकेज तयार गरी कार्यान्वयन गर्ने जिम्मेवारी यस प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानको रहेको ।√

५.५.क. अंकभारका आधारमा संगठन विकासको वर्तमान अवस्था

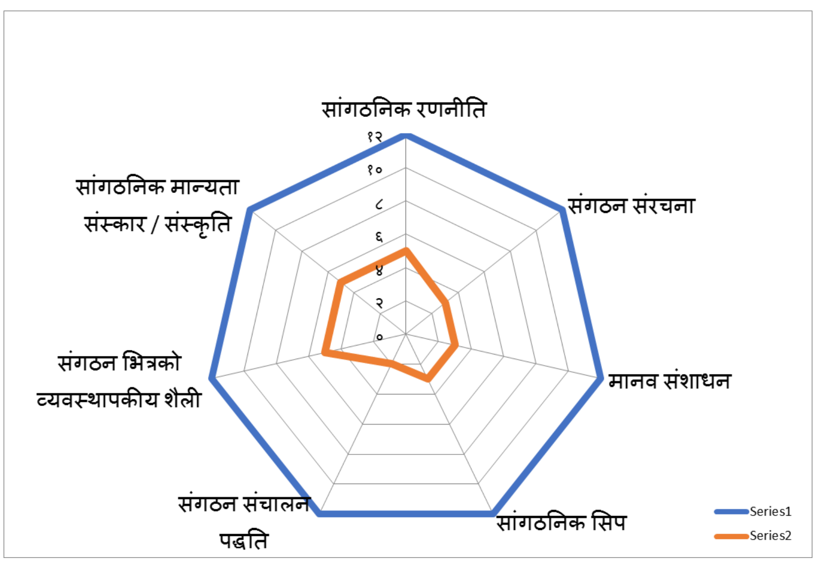
अवयवगतरुपमा अंकभार तथा अंकगणना सारांश

तालिकाः ५

	संगठनका अवयवहरु	पुर्णाङ्क	प्राप्ताङ्क
१	सांगठनिक रणनीति (Strategy)	१२	५
२	संगठन संरचना (Structure)	१२	३
३	मानव संशाधन (Staffs)	१२	३
४	सांगठनिक सिप (Skills)	१२	३
५	संगठन संचालन पद्धति (System)	१२	२
६	संगठन भित्रको व्यवस्थापकीय शैली (Style)	१२	५
७	सांगठनिक मान्यता संस्कार र संस्कृति (Shared Values)	१२	५
	जम्मा	**84**	**26**

अंक गणनाको विस्तृत विवरण अनुसूची ४ मा प्रस्तुत गरिएकोछ ।

५.५.ख. माकुरी जालोमा प्रतिविम्वित संगठन विकासको वर्तमान अवस्था



५.६. सहभागीहरुवाट यकिन गरिएको संगठन विकासको वर्तमान अवस्थामा सुधार गर्दै पाँच वर्ष पछाडी पुग्न चाहेको अपेक्षित अवस्था

संगठन विकास कार्यदल र कार्यसालाका सहभागीहरुवाट यकिन गरिएको संगठन विकासको वर्तमान अवस्थामा सुधार गर्दै पाँच वर्ष पछाडी पुग्न चाहेको अपेक्षित अवस्थाको छनोट निम्न अनुसार रहेकोछ ।

संगठन विकासको वर्तमान अवस्था तथा पाँच (५) वर्ष पछीको अपेक्षित अवस्थाको तुलनात्मक तालिका

तालिकाः ६

संगठनका अवयव / आयामहरु	सूचकका आधारमा संगठन विकासको यकिन गरिएको वर्तमान अवस्था	सूचकका आधारमा पाँच वर्ष पछीको अपेक्षित अवस्था
	तल उल्लेखित अवस्थाको नम्बर संग सम्बन्धित पूर्णविवरण हेर्नका लागी यस प्रतिवेदनको वुंदा ५.२ वा ५.५ मा प्रस्तुत तालिका हेर्नुहोस ।	
सांगठनिक रणनीति (Organizational Strategy)	३	४
	२	४
	२	४
	२	४
संगठन संरचना (Organizational Structure)	१	३
	२	४
	२	४
	२	३
मानव संशाधन (Staffs)	२	३
	१	३
	२	३
	२	३
सांगठनिक सिप (Organizational Skills)	१	३
	२	३
	२	३
	२	३
संगठन संचालन पद्धति (Organizational Governing System)	१	३
	१	३
	१	३
	२	३

संगठनका अवयव / आयामहरु	**सूचकका आधारमा संगठन विकासको यकिन गरिएको वर्तमान अवस्था**	**सूचकका आधारमा पाँच वर्ष पछीको अपेक्षित अवस्था**
	तल उल्लेखित अवस्थाको नम्बर संग सम्बन्धित पूर्णविवरण हेर्नका लागी यस प्रतिवेदनको वुंदा ५.२ वा ५.५ मा प्रस्तुत तालिका हेर्नुहोस ।	
संगठन भित्रको व्यवस्थापकीय सैली (Organizational Management Style)	**२**	**४**
	३	**३**
	२	**३**
	२	**३**
सांगठनिक मान्यता / संस्कार / संस्कृति (Organizational Shared Values, Norms, Culture)	**३**	**४**
	२	**४**
	२	**३**
	२	**४**

-----०००-----

५.७. संगठन विकास कार्य-योजना (OD Action Plan)

सरोकार पक्षको विश्लेषण (तालिकाः३)सकअचु विश्लेषण (तालिकाः ४), सांगठनिक क्षमताको पाँच वर्ष पछिको अपेक्षित अवस्था (तालिकाः६) लाई ध्यानमा राखी संगठन विकास कार्यदल र कार्यसालाका सहभागीहरुवाट (अनुसूची २ अनुसार) तयार गरिएको यस सुदूरपश्चिम प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठान, डोटीको संगठन विकासको पाँच (५) वर्षे (आ.व. २०७९/८० देखी २०८३/२०८४ सम्म) कार्य-योजना निम्न अनुसार रहेकोछः

तालिकाः ७

संगठनका अवयव / आयामहरु	यकिन गरिएको वर्तमान अवस्था	आगामी ५ वर्ष भित्रमा पुग्न चाहेको (अपेक्षित) अवस्था	पुग्न चाहेको अवस्थामा पुग्न आवश्यक पर्ने गतिविधि	यी गतिविधी कार्यान्वयनमा ल्याउन जिम्मेवार आधिकारिक पदाधिकारी / संस्था	समय-सिमा	हासिल उपलब्धि प्रमाणित गर्ने आधार	गतिविधी कार्यान्वयनमा जिम्मेवार पहलकर्ता
	तल उल्लेखित अवस्थाको नम्बर संग सम्बन्धित पूर्णविवरण हेर्नका लागी यस प्रतिवेदनको वुंदा ५.२ वा ५.५ मा प्रस्तुत तालिका हेर्नुहोस ।						
सांगठनिक रणनीति (Organizational Strategy)	३	४	१. सरोकार पक्षको पृष्टपोषणका आधारमा **"सुदूरपश्चिम प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठान ऐन २०७७"** मा समसामयिक संसोधन गर्ने । १.क. . संशोधित ऐनका आधारमा नियमावलीमा समेत संशोधन गरी कार्यान्वयनमा ल्याउने । १.ख. संशोधित ऐनका र नियमावलीका आधारमा आवश्यक सवैखाले कार्यविधीहरु/ निर्देशिकाहरु (Stander Operation Procedure "SoP") तयार गरी कार्यान्वयनमा ल्याउने । (जस्तैः. प्रशिक्षण सामग्रीको गुणस्तर नियन्त्रण तथा प्रशिक्षण सेवाको प्रभावकारिता अनुगमन तथा मूल्याङ्कन कार्यविधी, पदपूर्ती, वृत्ति विकास, कार्यसम्पादन मुल्यांकंन आदि सम्बन्धमा तयार भएको कार्यविधी आदि)	- मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रीपरिषदको कार्यालय, सुदूरपश्चिम प्रदेश - प्रदेश सभा, सुदूरपश्चिम प्रदेश - प्रतिष्ठान परिषद -	असोज मसान्त २०८० भित्र ।	परिमार्जन सहित पारित ऐन, नियमावली तथा पारित आवश्यक कार्यविधीहरु प्रतिष्ठानको वेबपेजमा उपलव्ध ।	**मुख्यः** प्रतिष्ठानका कार्यकारी निर्देशक **सहयोगीः** प्रतिष्ठानमा कार्यरत शाखा अधिकृत तथा स्थानीय शासन विज्ञ

	२	४	२. क "सुदूरपश्चिम प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानको दिर्घकालिन सोच र लक्ष्य मुख्य सरोकार पक्ष (गाउँपालिका, नगरपालिकाका, जिल्ला समन्वय समिति, प्रदेशस्तरिय जनप्रतिनिधी तथा कर्मचारीहरुका प्रतिनिधीहरु समेतको परामर्समा परिभाषित गर्ने । २.ख . प्रतिष्ठानको वार्षिक योजना तथा बजेट तर्जुमा र वार्षिकरूपमा कार्यक्रमको प्रगति समिक्षा गर्दा सरोकार पक्ष जस्तैः गाउँपालिका, नगरपालिकाका, जिल्ला समन्वय समितिका प्रदेस्तरिय छातासंगठनका प्रतिनिधीहरुका साथै प्रदेश सभाको क्षमता विकास संग सम्वन्धित समितिका प्रतिनिधीहरुलाई पनि संलग्न गराउने ।	- मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रीपरिषदको कार्यालय, सुदूरपश्चिम प्रदेश - प्रतिष्ठान परिषद	मंसिर मसान्त, २०८० भित्र ।	प्रतिष्ठानको वेबपेजमा उपलव्ध तथा प्रतिष्ठानका अभिलेखहरु	**मुख्यः** प्रतिष्ठानका कार्यकारी निर्देशक **सहयोगीः** प्रतिष्ठानमा कार्यरत शाखा अधिकृत, क्षमता विकास विज्ञ र स्थानीय शासन विज्ञ
	२	४	३. मस्यौदाको रुपमा रहेको प्रतिष्ठानको क्षमता विकास योजना (Capacity Development Plan) एवं व्यवशायिक योजना (Business Plan) सरोकारवाला पक्षहरुको समेत पृष्ठपोषणका आधारमा आवश्यक परिमार्जन सहित स्विकृत गरी प्रभावकारीरुपमा कार्यान्वयनमा ल्याउने ।	- मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रीपरिषदको कार्यालय, सुदूरपश्चिम प्रदेश - प्रतिष्ठान परिषद	मंसिर मसान्त, २०८० भित्र ।	स्विकृत दस्तावेज प्रतिष्ठानको वेबपेजमा उपलव्ध ।	**मुख्यः** प्रतिष्ठानका कार्यकारी निर्देशक **सहयोगीः** प्रतिष्ठानमा कार्यरत शाखा अधिकृत तथा क्षमता विकास विज्ञ र स्थानीय शासन विज्ञ
	२	४	४. "सुदूरपश्चिम प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठान ऐन २०७७" तथा नियमावली २०७९ मा व्यवस्था भएको प्रतिष्ठान परिषद, कार्यकारणी समिति तथा पाठ्यक्रम विकास समिति प्रष्ट कार्य जिम्मेवारी सहित गठन गर्ने ।	मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रीपरिषदको कार्यालय तथा प्रतिष्ठान परिषद	साउन मसान्त २०८० भित्र	परिषद र समिति गठन भएको निर्णय पुस्तिका	**मुख्यः** प्रदेश कार्यक्रम निर्देशक (PPD) तथा प्रदेश कार्यक्रम व्यवस्थापक (PPM) PLGSP Program **सहयोगीः** प्रतिष्ठानका कार्यकारी निर्देशक तथा शाखा अधिकृत र स्थानीय सन विज्ञ
			५. सरोकार पक्ष, सहयोगी संस्थाहरु तथा विकास साझेदारहरू संग स्थानीय तहको क्षमता विकासमा समन्वयात्मक तरिकाले थप मद्दत पुरयाउन संक्षिप्त रणनीतिक योजना तयार गरी कार्यान्वयनमा ल्याउने ।	मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रीपरिषदको कार्यालय, प्रतिष्ठान परिषद तथा कार्यकारिणी समिती	चैत्र मसान्त २०८० सम्म	पारित संक्षिप्त रणनीतिक योजना प्रतिष्ठानको वेबपेजमा उपलव्ध	**मुख्यः** प्रतिष्ठानका कार्यकारी निर्देशक **सहयोगीः** प्रतिष्ठानमा कार्यरत शाखा अधिकृत तथा क्षमता विकास विज्ञ र स्थानीय शासन विज्ञ

संगठनका अवयव / आयामहरु	यकिन गरिएको वर्तमान अवस्था	आगामी ५ वर्ष भित्रमा पुग्न चाहेको (अपेक्षित) अवस्था	पुग्न चाहेको अवस्थामा पुग्न आवश्यक पर्ने गतिविधि	यी गतिविधी कार्यान्वयनमा ल्याउन जिम्मेवार आधिकारिक पदाधिकारी / संस्था	समय-सिमा	हासिल उपलब्धि प्रमाणित गर्ने आधार	गतिविधी कार्यान्वयनमा जिम्मेवार पहलकर्ता
	तल उल्लेखित अवस्थाको नम्बर संग सम्बन्धित पूर्णविवरण हेर्नका लागी यस प्रतिवेदनको वुंदा ५.२ वा ५.५ मा प्रस्तुत तालिका हेर्नुहोस ।						
संगठन संरचना (Organizational Structure)	१	३	६. क. प्रतिष्ठान ऐन तथा नियमावलीमा व्यवस्था भएका प्रतिष्ठानका उद्देश्यहरु, कार्यक्षेत्र आदिका आधारमा मस्यौदाको रुपमा रहेको **क्षमता विकास योजनामा** प्रस्ताव गरिएको संगठन संरचना, शाखागत कार्यजिम्मेवारी र आवश्यक मानव संशाधन दरवन्दी पुनरावलोकन गरी परिमार्जन सहित स्विकृत गर्ने । ६.ख. स्विकृत संगठन संरचना, शाखागत कार्यजिम्मेवारी र आवश्यक मानव संशाधन दरवन्दी क्रमागत रुपमा कार्यान्वयनमा ल्याउने ।	- मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रीपरिषद कार्यालय - प्रतिष्ठान परिषद - प्रदेश लोकसेवा आयोग - कार्यकारिणी समिति - प्रतिष्ठानका कार्यकारी निर्देशक	ढिलोमा २०८० असोज महिना भित्र	स्विकृत संगठन संरचना, शाखागत कार्यजिम्मेवारी र मानव संशाधन दरवन्दी प्रतिष्ठानको वेवपेजमा उपलब्ध	**मुख्यः** प्रतिष्ठानका कार्यकारी निर्देशक **सहयोगीः** प्रतिष्ठानमा कार्यरत शाखा अधिकृत तथा क्षमता विकास विज्ञ र स्थानीय शासन विज्ञ
	२	४	७. प्रतिष्ठानमा कार्यरत कर्मचारीहरू र विज्ञहरुका बिचमा तथा आफु भन्दा माथी र समान तहमा आपसी संचार र प्रतिवेदनका तौरतरिका सम्वन्धमा (horizontal and vertical communication & reporting) संक्षिप्त कार्यविधी तयार गरी कार्यान्वयनमा ल्याउने ।	- प्रतिष्ठान परिषद - कार्यकारिणी समिति तथा प्रतिष्ठानका कार्यकारी निर्देशक	ढिलोमा २०८० साउन महिना भित्र	संक्षिप्त कार्यविधी प्रतिष्ठानको वेवपेजमा उपलब्ध	**मुख्यः** प्रतिष्ठानका कार्यकारी निर्देशक **सहयोगीः** प्रतिष्ठानमा कार्यरत शाखा अधिकृत तथा स्थानीय शासन विज्ञ
	२	४	८ प्रतिष्ठानका प्रशिक्षक र विज्ञहरुवाट संयूक्त रुपमा तयार भएका क्षमता विकास संग सम्वन्धित प्रशिक्षण पुस्तिका (प्रशिक्षणका विषय-उप-विषय तथा प्रशिक्षणका विधी समेटिएको) (Training Manual) अभिलेखीकरण गरी सम्वन्धित सरोकार पक्षको पृष्टपोषणका आधारमा आवश्यक परिमार्जन समेत गरी अरुको जानकारीका लागि सार्वजनिक गर्ने ।	पाठ्यक्रम विकास समिति	ढिलोमा २०८२ असार महिना भित्र	परिमार्जित पाठ्यक्रम प्रतिष्ठानको वेवपेजमा उपलब्ध	**मुख्यः** प्रतिष्ठानका कार्यकारी निर्देशक **सहयोगीः** प्रतिष्ठानमा कार्यरत शाखा अधिकृत तथा पाठ्यक्रम विकास विज्ञ

संगठनका अवयव / आयामहरु	**यकिन गरिएको वर्तमान अवस्था**	**आगामी ५ वर्ष भित्रमा पुग्न चाहेको (अपेक्षित) अवस्था**	**पुग्न चाहेको अवस्थामा पुग्न आवश्यक पर्ने गतिविधि**	**यी गतिविधी कार्यान्वयनमा ल्याउन जिम्मेवार आधिकारिक पदाधिकारी / संस्था**	**समय-सिमा**	**हासिल उपलब्धि प्रमाणित गर्ने आधार**	**गतिविधी कार्यान्वयनमा जिम्मेवार पहलकर्ता**
	२	३	९. . प्रदेशस्तरिय मन्त्रालय अन्तर्गतका स्थानीय तहसंग सम्वन्धित समान प्रकृतिका क्षमता विकास कार्यक्रमहरुमा अन्तरसम्बन्ध कायम गरी एकिकृत प्रशिक्षण प्याकेजको विकास गर्न सामाजिक विकास मन्त्रालय अन्तर्गतका तालिम केन्द्रहरु तथा प्रतिष्ठान विच सघन सहकार्य सुरु गर्ने । ९. क. एकिकृत प्रशिक्षण प्याकेज तयारीका लागि संयुकत कार्यदल गठन गर्ने । ९. ख. गठित कार्यदलले कुनै एक विषय क्षेत्रमा एकिकृत प्रशिक्षण प्याकेजको नमुना मस्यौदा तयारगरी पेशगर्ने। ९. ग. स्विकृत एकिकृत प्रशिक्षण प्याकेज कार्यान्वयनमा ल्याउने ।	प्रतिष्ठान परिषद तथा संयुक्त पाठयक्रम विकास समिति	ढिलोमा २०८३ भित्र	कम्तिमा एउटा नमुना एकिकृत प्रशिक्षण प्याकेज प्रतिष्ठानको वेवपेजमा उपलव्ध	**मुख्यः** प्रतिष्ठानका कार्यकारी निर्देशक **सहयोगीः** प्रतिष्ठानमा कार्यरत शाखा अधिकृत तथा पाठ्यक्रम विकास विज्ञ
			१०. प्रदेशस्तरिय स्वास्थ्य तथा शिक्षा तालिम केन्द्र संगको समन्वयमा प्रदेश राजधानीमा प्रतिष्ठानको सम्पर्क इकाई संचालनमा ल्याउने । साथै प्रतिष्ठानको कार्यालय रहेको पुन्ना डोटीमा माथी उल्लेखित तालिम केन्द्रको सम्पर्क इकाई संचालनमा ल्याउन सहयोग गर्ने ।	मुख्यमन्त्री तथा मन्त्रीपरिषदको कार्यालय, प्रतिष्ठान परिषद तथा कार्यकारिणी समिती	ढिलोमा असार २०८१ भित्र	प्रतिष्ठानको अभिलेख	**मुख्यः** प्रतिष्ठानका कार्यकारी निर्देशक **सहयोगीः** प्रतिष्ठानमा कार्यरत शाखा अधिकृत तथा स्थानीय शासन विज्ञ

संगठनका अवयव / आयामहरु	यकिन गरिएको वर्तमान अवस्था	आगामी ५ वर्ष भित्रमा पुग्न चाहेको (अपेक्षित) अवस्था	पुग्न चाहेको अवस्थामा पुग्न आवश्यक पर्ने गतिविधि	यी गतिविधी कार्यान्वयनमा ल्याउन जिम्मेवार आधिकारिक पदाधिकारी / संस्था	समय-सिमा	हासिल उपलब्धि प्रमाणित गर्ने आधार	गतिविधी कार्यान्वयनमा जिम्मेवार पहलकर्ता
	तल उल्लेखित अवस्थाको नम्बर संग सम्बन्धित पूर्णविवरण हेर्नका लागी यस प्रतिवेदनको वुंदा ५.२ वा ५.५ मा प्रस्तुत तालिका हेर्नुहोस ।						
मानव संशाधन (Staffs)	२	३	११. माथी उल्लेखित गतिविधीको ६.ख. को कार्यान्वयन प्रगती (कर्मचारी र विज्ञहरुको क्लष्टरगत रुपमा) ७५ % भन्दा माथी पुरयाउने । ११.क. स्विकृत ऐन र नियमावलीका आधारमा कर्मचारी पदपूर्ति, पदस्थापन तथा वृत्तिविकास सम्बन्धी आवश्यक कार्यविधी / निर्देशिका तयार गरी कार्यान्वयनमा ल्याउने ।	प्रतिष्ठान परिषद, प्रादेशिक लोकसेवा आयोग	२०८१ भित्रनै	पदस्थापन / पदपूर्ति भएका कर्मचारी र विज्ञहरुको नामावली प्रतिष्ठानको वेवपेजमा उपलव्ध	**मुख्यः** प्रतिष्ठानका कार्यकारी निर्देशक **सहयोगीः** प्रतिष्ठानमा कार्यरत शाखा अधिकृत तथा स्थानीय शासन विज्ञ
	१	३	१२. प्रतिष्ठानवाट स्थानीय सरकारको संस्थागत तथा व्यक्तिगत क्षमता विकासमा माग र आवश्यकताका आधारमा क्षमता विकासका विभिन्न विधीहरु प्रयोगमा ल्याउनः १२.क. भएका तालिम आवश्यकता पहिचान प्रतिवेदन व्यवस्थितरुपमा अभिलेखिकरण गरी सार्वजनिक गर्ने साथै भविष्यमा पनि निरन्तरता दिने। १२.ख. पहिचान भएका आवश्यकताहरुलाई क्षेत्रगतरुपमा वर्गिकरण गरी आवश्यक विषयवस्तु, उप- विषयवस्तु, आवश्यक विधी र सामग्री सम्मिलित पाठ्य सामग्री विकास र प्रयोग गर्ने । १२.ग. प्रयोगमा आएका क्षमता विकास कार्यक्रमवाट सहभागीहरुमा परेको प्रभाव (सिकाई स्तरमा, सिकेका ज्ञान र सिपको प्रयोगस्तरमा, प्रयोग पश्चात हासिल उपलव्धी स्तरमा) व्यवस्थित अनुगमन र मूल्याकंन गर्ने र सोलाई अभिलेखिकरण गर्ने कार्यलाई नियमितता दिने ।	- प्रतिष्ठान परिषद, - प्रादेशिक तथा स्थानीय सरकार सहयोग कार्यक्रम (PLGSP)	२०८० साउनवाट सुरुवात गर्ने	प्रतिष्ठानको अभिलेख पुस्तिका	**मुख्यः** प्रतिष्ठानका कार्यकारी निर्देशक **सहयोगीः** प्रतिष्ठानमा कार्यरत शाखा अधिकृत तथा स्थानीय शासन विज्ञ
	२	३	१३. माथी उल्लेखित गतिविधी ८, ९ र १२ कार्यान्वयनमा आएमा यो अवस्थामा पुग्न मद्दत गर्नेछ ।	प्रतिष्ठान परिषद	२०८० साउन वाट सुरुवात गर्ने	प्रतिष्ठानको अभिलेख पुस्तिका	**मुख्यः** प्रतिष्ठानका कार्यकारी निर्देशक **सहयोगीः** प्रतिष्ठानमा कार्यरत स्थानीय शासन विज्ञ

	२	**३**	१४. प्रतिष्ठानले सेवाग्राहीको आवश्यकता र मागका आधारमा विज्ञहरुको आफ्नो रोष्टरवाट (CDMIS) गुणस्तर नियन्त्रण मापदण्ड सहित स-शुल्क तर सहुलियत (subsidized) दरमा सेवा उपलव्ध गराउने ।	प्रतिष्ठान परिषद	ढिलोमा २०८० वाट	प्रतिष्ठानको अभिलेख पुस्तिका	**मुख्यः** प्रतिष्ठानका कार्यकारी निर्देशक **सहयोगीः** प्रतिष्ठानमा कार्यरत स्थानीय शासन विज्ञ

संगठनका अवयव / आयामहरु	यकिन गरिएको वर्तमान अवस्था	आगामी ५ वर्ष भित्रमा पुग्न चाहेको (अपेक्षित) अवस्था	पुग्न चाहेको अवस्थामा पुग्न आवश्यक पर्ने गतिविधि	यी गतिविधी कार्यान्वयनमा ल्याउन जिम्मेवार आधिकारिक पदाधिकारी / संस्था	समय-सिमा	हासिल उपलब्धि प्रमाणित गर्ने आधार	गतिविधी कार्यान्वयनमा जिम्मेवार पहलकर्ता
	तल उल्लेखित अवस्थाको नम्बर संग सम्बन्धित पूर्णविवरण हेर्नका लागी यस प्रतिवेदनको बुंदा ५.२ वा ५.५ मा प्रस्तुत तालिका हेर्नुहोस ।						
सांगठनिक सिप (Organizational Skills)	१	३	१५. आफ्नो रोष्टरवाट (CDMIS) प्रशिक्षण विधि र प्रशिक्षणका विषय-वस्तुमा गहिरो ज्ञानका साथै आवश्यक सिप सहितका स्रोतव्यक्ति/ विज्ञहरुलाई मात्र प्रशिक्षकको रुपमा खटाउने । १५.क. विषय-वस्तुका आधारमा प्रशिक्षकको दक्षता क्षमताका आधारमा वर्गिकरण गर्ने । १५.ख. आगामी आर्थिक वर्षकालागी आवश्यक क्षमता विकासका मागलाई चालु आ.व. मै संकलन गरी आगामी आर्थिक वर्षको पात्रोमा (calendar) संलग्न गर्ने । १५.ग. वर्गिकृत अव्वलखालका स्रोतव्यक्ति/ विज्ञहरुलाई पूर्वजानकारी गराउने । १५.घ. स्विकृत पात्रो अनुसार यथासमयमा कार्यक्रम संचालनमा ल्याउने ।	पाठ्यक्रम विकास समिति तथा कार्यकारिणी समिति	**२०८० देखी**	प्रतिष्ठानको अभिलेख पुस्तिका	**मुख्यः** प्रतिष्ठानका कार्यकारी निर्देशक **सहयोगीः** प्रतिष्ठानमा कार्यरत स्थानीय शासन विज्ञ तथा क्षमता विकास विज्ञ
	२	३	१६ . स्थानीय तह तथा प्रदेश स्तरका सेवा प्रवाह सम्बन्धी असल अभ्यासहरुलाईः १६. क. असल अभ्याषहरुलाई व्यवस्थितरुपमा अभिलेखिकरण गर्ने । १६. ख. अभिलेखिकरण गरिएका असल अभ्याषहरुलाई क्षमता विकास कार्यमा सामग्रीको रुपमा प्रयोगमा ल्याउने ।	पाठ्यक्रम विकास समिति तथा कार्यकारिणी समिति	२०८० देखी	प्रतिष्ठानको अभिलेख पुस्तिका	**मुख्यः** प्रतिष्ठानका कार्यकारी निर्देशक **सहयोगीः** प्रतिष्ठानमा कार्यरत लैसास विज्ञ तथा क्षमता विकास विज्ञ
	२	३	१७. यस प्रतिष्ठानले संचालन गरेका प्रशिक्षणहरुको **तेस्रो पक्षवाट** प्रभावकारिता अध्ययन गराउने ।	कार्यकारिणी समिति	आ.व. २०८०/०८१ देखी	प्रभावकारिता अध्ययन प्रतिवेदन प्रतिष्ठानको वेवपेजमा उपलव्ध	**मुख्यः** प्रतिष्ठानका कार्यकारी निर्देशक **सहयोगीः** प्रतिष्ठानमा कार्यरत शाखा अधिकृत, लैसास विज्ञ तथा स्थानीय सुशासन विज्ञ

	२	**३**	१८. माथी ८ नं. को गतिविधी संग सम्वन्धित प्रशिक्षण विषयवस्तु सम्वन्धी म्यानुएलमा उल्लेखित (प्रकृया र विधि) पूर्ण अनुसरण गर्ने / गराउने ।	प्रतिष्ठानका कार्यकारी निर्देशक	आ.व. २०८१/०८२ देखी	तालिम-म्यानुएलहरु प्रतिष्ठानको वेवपेजमा उपलव्ध	**मुख्यः** प्रतिष्ठानका शाखा अधिकृत **सहयोगीः** प्रतिष्ठानमा कार्यरत लैसास, पाठ्यक्रम स्थानीय सुशासन विज्ञ

संगठनका अवयव / आयामहरु	यकिन गरिएको वर्तमान अवस्था	आगामी ५ वर्ष भित्रमा पुग्न चाहेको (अपेक्षित) अवस्था	पुग्न चाहेको अवस्थामा पुग्न आवश्यक पर्ने गतिविधि	यी गतिविधी कार्यान्वयनमा ल्याउन जिम्मेवार आधिकारिक पदाधिकारी / संस्था	समय-सिमा	हासिल उपलब्धि प्रमाणित गर्ने आधार	गतिविधी कार्यान्वयनमा जिम्मेवार पहलकर्ता
	तल उल्लेखित अवस्थाको नम्बर संग सम्बन्धित पूर्णविवरण हेर्नका लागी यस प्रतिवेदनको वुंदा ५.२ वा ५.५ मा प्रस्तुत तालिका हेर्नुहोस ।						
संगठन संचालन पद्धति (Organizational Governing System)	१	३	१९. .यस प्रतिष्ठानले खर्च व्यवस्थापन र आय व्यवस्थापनमा नेपाल सरकार तथा प्रदेश सरकारका आर्थिक ऐन, नियमावलीमा आधारितभई आवश्यक्ताका आधारमा थप कार्यविधीहरु तयार गरी प्रयोगमा ल्याउने ।	प्रतिष्ठान परिषद	आ.व. २०८०/०८१ देखी	स्विकृत कार्यविधीहरु प्रतिष्ठानको वेवपेजमा उपलव्ध	**मुख्यः** प्रतिष्ठानका कार्यकारी निर्देशक **सहयोगीः** प्रतिष्ठानमा कार्यरत शाखा अधिकृत तथा लेखा अधिकृत
			२०. नियमित लेखापरीक्षणवाट प्राप्त सुझावहरुको कडाइका साथ कार्यान्वयन गर्ने ।	कार्यकारिणी समिति तथा कार्यकारी निर्देशक	आ.व. २०७९/०८० देखी	प्रतिष्ठानको अभिलेख पुस्तिका	प्रतिष्ठानमा कार्यरत शाखा अधिकृत तथा लेखा अधिकृत
	१	३	२१. मानव संसाधन विकास र व्यवस्थापन सम्बन्धमा स्विकृत कार्यविधिका आधारमा पदपूर्ति, पदस्थापन, वृत्तिविकास, कार्यसम्पादन मुल्यांकन आदि कार्य गर्ने ।	प्रतिष्ठान परिषद, कार्यकारिणी समिति तथा प्रतिष्ठानका कार्यकारी निर्देशक	आ.व. २०८०/०८१ देखी	स्विकृत कार्यविधि तथा प्रतिष्ठानको अभिलेख पुस्तिका	प्रतिष्ठानमा कार्यरत शाखा अधिकृत तथा लेखा अधिकृत
	१	३	२१. क्षमता विकास संग सम्बन्धित (जस्तै प्रशिक्षक प्रशिक्षण, स्थानीय तहको क्षमता विकास आवश्यकता पहिचान र विश्लेषण (TNA आदि) कार्यविधि कार्यान्वयनमा ल्याउने ।	प्रतिष्ठान परिषद र कार्यकारिणी समिति	आ.व. २०८०/०८१ देखी	स्विकृत कार्यविधि तथा प्रतिष्ठानको अभिलेख पुस्तिका	**मुख्यः** प्रतिष्ठानका कार्यकारी निर्देशक **सहयोगीः** प्रतिष्ठानमा कार्यरत लैसास, पाठ्यक्रम तथा स्थानीय सुशासन विज्ञ
	२	३	२२. प्रशिक्षण सामग्रीको गुणस्तर नियन्त्रण तथा प्रशिक्षण सेवाको प्रभावकारिता अनुगमन तथा मूल्याङ्कन कार्यविधि कार्यान्वयनमा ल्याउने ।	प्रतिष्ठान परिषद र कार्यकारिणी समिति	आ.व. २०८०/०८१ देखी	स्विकृत कार्यविधि प्रतिष्ठानको वेव पेज तथा अभिलेख पुस्तिकामा उपलव्ध	**मुख्यः** प्रतिष्ठानका कार्यकारी निर्देशक **सहयोगीः** प्रतिष्ठानमा कार्यरत लैसास, पाठ्यक्रम तथा स्थानीय सुशासन विज्ञ

संगठनका अवयव / आयामहरु	यकिन गरिएको वर्तमान अवस्था	आगामी ५ वर्ष भित्रमा पुग्न चाहेको (अपेक्षित) अवस्था	पुग्न चाहेको अवस्थामा पुग्न आवश्यक पर्ने गतिविधि	यी गतिविधी कार्यान्वयनमा ल्याउन जिम्मेवार आधिकारिक पदाधिकारी / संस्था	समय-सिमा	हासिल उपलब्धि प्रमाणित गर्ने आधार	गतिविधी कार्यान्वयनमा जिम्मेवार पहलकर्ता
संगठन संचालन पद्धति (Organizational Governing System)	१	३	१९. .यस प्रतिष्ठानले खर्च व्यवस्थापन र आय व्यवस्थापनमा नेपाल सरकार तथा प्रदेश सरकारका आर्थिक ऐन, नियमावलीमा आधारितभई आवश्यक्ताका आधारमा थप कार्यविधीहरु तयार गरी प्रयोगमा ल्याउने ।	प्रतिष्ठान परिषद	आ.व. २०८०/०८१ देखी	स्विकृत कार्यविधीहरु प्रतिष्ठानको वेवपेजमा उपलव्ध	**मुख्यः** प्रतिष्ठानका कार्यकारी निर्देशक **सहयोगीः** प्रतिष्ठानमा कार्यरत शाखा अधिकृत तथा लेखा अधिकृत
			२०. नियमित लेखापरीक्षणवाट प्राप्त सुझावहरुको कडाइका साथ कार्यान्वयन गर्ने ।	कार्यकारिणी समिति तथा कार्यकारी निर्देशक	आ.व. २०७९/०८० देखी	प्रतिष्ठानको अभिलेख पुस्तिका	प्रतिष्ठानमा कार्यरत शाखा अधिकृत तथा लेखा अधिकृत
	१	३	२१. मानव संसाधन विकास र व्यवस्थापन सम्बन्धमा स्विकृत कार्यविधिका आधारमा पदपूर्ति, पदस्थापन, वृत्तिविकास, कार्यसम्पादन मुल्याकंन आदि कार्य गर्ने ।	प्रतिष्ठान परिषद, कार्यकारिणी समिति तथा प्रतिष्ठानका कार्यकारी निर्देशक	आ.व. २०८०/०८१ देखी	स्विकृत कार्यविधि तथा प्रतिष्ठानको अभिलेख पुस्तिका	प्रतिष्ठानमा कार्यरत शाखा अधिकृत तथा लेखा अधिकृत
	१	३	२१. क्षमता विकास संग सम्बन्धित (जस्तै प्रशिक्षक प्रशिक्षण, स्थानीय तहको क्षमता विकास आवश्यकता पहिचान र विश्लेषण (TNA आदि) कार्यविधि कार्यान्वयनमा ल्याउने ।	प्रतिष्ठान परिषद र कार्यकारिणी समिति	आ.व. २०८०/०८१ देखी	स्विकृत कार्यविधि तथा प्रतिष्ठानको अभिलेख पुस्तिका	**मुख्यः** प्रतिष्ठानका कार्यकारी निर्देशक **सहयोगीः** प्रतिष्ठानमा कार्यरत लैसास, पाठ्यक्रम तथा स्थानीय सुशासन विज्ञ
	२	३	२२. प्रशिक्षण सामग्रीको गुणस्तर नियन्त्रण तथा प्रशिक्षण सेवाको प्रभावकारिता अनुगमन तथा मूल्याङ्कन कार्यविधि कार्यान्वयनमा ल्याउने ।	प्रतिष्ठान परिषद र कार्यकारिणी समिति	आ.व. २०८०/०८१ देखी	स्विकृत कार्यविधि प्रतिष्ठानको वेव पेज तथा अभिलेख पुस्तिकामा उपलव्ध	**मुख्यः** प्रतिष्ठानका कार्यकारी निर्देशक **सहयोगीः** प्रतिष्ठानमा कार्यरत लैसास, पाठ्यक्रम तथा स्थानीय सुशासन विज्ञ

संगठनका अवयव / आयामहरु	यकिन गरिएको वर्तमान अवस्था	आगामी ५ वर्ष भित्रमा पुग्न चाहेको (अपेक्षित) अवस्था	पुग्न चाहेको अवस्थामा पुग्न आवश्यक पर्ने गतिविधि	यी गतिविधी कार्यान्वयनमा ल्याउन जिम्मेवार आधिकारिक पदाधिकारी / संस्था	समय-सिमा	हासिल उपलब्धि प्रमाणित गर्ने आधार	गतिविधी कार्यान्वयनमा जिम्मेवार पहलकर्ता
	तल उल्लेखित अवस्थाको नम्बर संग सम्बन्धित पूर्णविवरण हेर्नका लागी यस प्रतिवेदनको वुंदा ५.२ वा ५.५ मा प्रस्तुत तालिका हेर्नुहोस ।						
संगठन भित्रको व्यवस्थापकीय सैली (Organizational Management Style)	२	४	२३. निर्णय प्रकृया सम्बन्धी संक्षिप्त कार्यविधि तयार गरी कार्यान्वयनमा ल्याउने ।	प्रतिष्ठान परिषद र कार्यकारिणी समिति	आ.व. २०८०/०८१ देखी	स्विकृत कार्यविधि प्रतिष्ठानको वेव पेज तथा अभिलेख पुस्तिकामा उपलव्ध	**मुख्यः** प्रतिष्ठानका कार्यकारी निर्देशक **सहयोगीः** प्रतिष्ठानमा कार्यरत लैसास, पाठ्यक्रम तथा स्थानीय सुशासन विज्ञ
	३	४	२४. कार्यकारी निर्देशक र शाखा प्रमुखहरूको नेतृत्वशैली कार्यविधीका आधारमा वढी सहजिकरणात्मक गराउने ।	प्रतिष्ठान परिषद र कार्यकारिणी समिति	आ.व. २०८०/०८१ देखी	स्विकृत कार्यविधि प्रतिष्ठानको वेव पेजमा उपलव्ध	**मुख्यः** प्रतिष्ठानका कार्यकारी निर्देशक **सहयोगीः** प्रतिष्ठानमा कार्यरत लेखा तथा शाखा अधिकृत
	२	३	२५. तयार भएको कार्य सम्पादन मुल्यांकन कार्यविधीका आधारमा कर्मचारीहरुको कार्य सम्पादन मूल्यांकन पारदर्शी रुपमा मित्रवत छलफलका आधारमा गर्ने अभ्यास प्रारम्भ गर्ने।	प्रतिष्ठान परिषद र कार्यकारिणी समिति	आ.व. २०८०/०८१ देखी	स्विकृत कार्यविधि प्रतिष्ठानको वेव पेजमा उपलव्ध	**मुख्यः** प्रतिष्ठानका कार्यकारी निर्देशक **सहयोगीः** प्रतिष्ठानमा कार्यरत शाखा अधिकृत
	२	४	२६. प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानले उपलव्ध गराउने सेवामा स्थानीय विज्ञहरुको (स्रोत व्यक्ति) संलग्नता वढाउने कार्यको सुरुवात गर्ने ।	प्रतिष्ठान परिषद र कार्यकारिणी समिति	आ.व. २०८०/०८१ देखी	स्विकृत नीति प्रतिष्ठानको वेव पेजमा उपलव्ध	**मुख्यः** प्रतिष्ठानका कार्यकारी निर्देशक **सहयोगीः** प्रतिष्ठानमा कार्यरत शाखा अधिकृत

संगठनका अवयव / आयामहरु	यकिन गरिएको वर्तमान अवस्था	आगामी ५ वर्ष भित्रमा पुग्न चाहेको (अपेक्षित) अवस्था	पुग्न चाहेको अवस्थामा पुग्न आवश्यक पर्ने गतिविधि	यी गतिविधी कार्यान्वयनमा ल्याउन जिम्मेवार आधिकारिक पदाधिकारी / संस्था	समय-सिमा	हासिल उपलब्धि प्रमाणित गर्ने आधार	गतिविधी कार्यान्वयनमा जिम्मेवार पहलकर्ता
	तल उल्लेखित अवस्थाको नम्बर संग सम्बन्धित पूर्णविवरण हेर्नका लागी यस प्रतिवेदनको वुंदा ५.२ वा ५.५ मा प्रस्तुत तालिका हेर्नुहोस ।						
सांगठनिक मान्यता / संस्कार / संस्कृति (Organizational Shared Values, Norms, Culture)	३	४	२७. माग र आवश्यकतामा आधारित क्षमता विकास कार्यक्रम (जस्तैः तालिम, अनुशिक्षण, अभिमुखीकरण, Coaching, Counseling, Mentoring सेवाहरु) प्रवाह गर्दा सेवाग्राहीहरु संग वित्तीय साझेदारीको मान्यता प्रभावकारी रुपमा प्रयोगमा ल्याउने ।	प्रतिष्ठान परिषद र कार्यकारिणी समिति	आ.व. २०८३/०८४ देखी	प्रतिष्ठानको वेव पेज तथा अभिलेख पुस्तिका	**मुख्यः** प्रतिष्ठानका कार्यकारी निर्देशक **सहयोगीः** प्रतिष्ठानमा कार्यरत शाखा अधिकृत तथा स्थानीय सुशासन विज्ञ
	२	४	२८. क.प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठानले आफ्नो प्रदेशमा क्षमता विकासको क्षेत्रमा काम गर्ने अन्य संस्थाहरु संगको लागत सहभागितामा क्षमता विकास सेवामा सहकार्यको आधारमा सेवा विस्तार गर्ने ।	प्रतिष्ठान परिषद र कार्यकारिणी समिति	आ.व. २०८२/०८३ देखी	प्रतिष्ठानको वेव पेज तथा अभिलेख पुस्तिका	**मुख्यः** प्रतिष्ठानका कार्यकारी निर्देशक **सहयोगीः** प्रतिष्ठानमा कार्यरत शाखा अधिकृत तथा स्थानीय सुशासन विज्ञ
			२८. ख.अन्य संस्थाहरु वाट संचालित क्षमता विकास कार्यहरुको अनुगमन र मूल्यांकन कार्यमा माग भएमा आवश्यक प्राविधिक सेवा उपलव्ध गराउने ।	प्रतिष्ठान परिषद र कार्यकारिणी समिति	आ.व. २०८३/०८४ देखी	प्रतिष्ठानको वेव पेज तथा अभिलेख पुस्तिका	**मुख्यः** प्रतिष्ठानका कार्यकारी निर्देशक **सहयोगीः** प्रतिष्ठानमा कार्यरत शाखा अधिकृत तथा स्थानीय सुशासन विज्ञ
	२	३	२९ संगठनका मूल्यमान्यताहरु . प्रष्ट परिभाषित गर्ने तथा सोको प्रतिष्ठानसंग सम्बद्ध कर्मचारी र विज्ञहरुले प्रभावकारी रुपमा अनुसरण गर्ने ।	प्रतिष्ठान परिषद र कार्यकारिणी समिति	आ.व. २०८४/०८५ देखी	प्रतिष्ठानको वेव पेज तथा अभिलेख पुस्तिका	**मुख्यः** प्रतिष्ठानका कार्यकारी निर्देशक **सहयोगीः** प्रतिष्ठानमा कार्यरत शाखा अधिकृत तथा स्थानीय सुशासन विज्ञ

	२	**४**	३०. स्थानीय तह र प्रदेश तहको आवश्यकता र मागमा आधारित अन्य मन्त्रालय संग सम्बन्धित क्षमता विकास प्याकेज तयार गर्न सहयोगको मागभइ आएमा उक्त सहयोग उपलव्ध गराउन प्रतिष्ठानले पहल गर्ने।	प्रतिष्ठान परिषद र कार्यकारिणी समिति	आ.व. २०८४/०८५ देखी	प्रतिष्ठानको वेव पेज तथा अभिलेख पुस्तिका	**मुख्यः** प्रतिष्ठानका कार्यकारी निर्देशक **सहयोगीः** प्रतिष्ठानमा कार्यरत शाखा अधिकृत तथा स्थानीय सुशासन विज्ञ

परिच्छेद-६

निष्कर्ष र सुझावहरु

संगठन विकास (OD) निरन्तर चलिरहने प्रकृया हो । संगठन विकासको प्रकृयामा सहजिकरणका दुई मान्यता प्रचलनमा रहेको देखिन्छ । जस अनुसार, क) संगठन विकास सहजकर्ताले (विज्ञ) सरोकार पक्ष संग सामान्य छलफलका आधारमा आफनो विज्ञताको वढी प्रयोग गर्दै सुझावहरु प्रदान गर्ने गरिन्छ । ख) दोस्रो मान्यतामा, संगठन विकासका मुलभूत अवधारणा तथा प्रकृयामा सहभागीहरूलाई (संगठनका मूख्य सदस्य तथा कर्मचारीहरुलाई) सहजकर्ताले (विज्ञ) अनुशिक्षित गर्दै उनिहरुको परिवर्तन प्रतिको स्विकार्यताको स्तरका आधारमा परिवर्तनका लागि प्रस्तावहरु तयार र कार्यान्वयनको अगुवाई उनिहरुवाटनै गराइने विश्वाष गरिन्छ ।

संगठन विकास (OD) एक संवेदनशिल विषयवस्तु हो, जस्को प्रकृयालाइ होसियारीपूर्ण तरिकाले संचालन गर्नु वान्छनिय ठानिन्छ । संगठन विकास प्रकृयाले हासिल गर्ने उपलव्धी र प्रतिफलमा सम्वन्धित संगठनको स्वामित्व र अपनत्व कायम हुनसकेमा मात्र सुझावहरु कार्यान्वयनमा आउने र कार्यान्वयन पश्चात मात्र संगठनको दक्षता र प्रभावकारिता वढेको संकेतहरु देखिन थाल्दछन । हासिल प्रतिफलमा सम्वन्धित संगठनको स्वामित्व र अपनत्व कायम गर्न संगठनका मूख्य सदस्य तथा कर्मचारीहरुको संगठन विकासको समग्र प्रकृयामा अर्थपूर्ण संलग्नता कायम गराउन सकेमा मात्र उपलव्धी र प्रतिफलमा स्वामित्व र अपनत्व कायम हुनसक्ने संभावना रहन्छ । यही यथार्थतालाई ध्यानमा राख्दै संगठन विकास कार्यदलको गठन र समग्र प्रकृयामा उनिहरुको अर्थपूर्ण संलग्नता गराउने प्रयास गरिएको थियो ।

माथी उल्लेखित दुई मान्यताहरु मध्ये हाम्रो सन्दर्भमा सार्वजनिक संगठनहरुको संगठन विकासमा, मान्यता “क” वढी प्रचलनमा तथा मान्यता “ख” कम प्रचलनमा रहेको देखिन्छ । तर सन १९९० देखी २००५ सम्म नेपालका ३६ पुराना नगरपालिकाहरुमा मान्यता “ख” प्रयोगमा ल्याइएको वुझिन्छ ।

यस सुशासन केन्द्रको संगठन विकास कार्यमा पनि सिडिएसजीले उपलव्ध गराएको कार्यआदेशमा मान्यता “ख” लाई प्रयोगमा ल्याउन व्यवस्था भएअनुसार, यहि मान्यतामा आधारित रही संगठन विकास सहजिकरण कार्यलाई तार्किक निष्कर्षमा पुरयाउने प्रयास गरिएको थियो ।

संगठन विकासको अवस्था मापनका सूचकहरु निर्धारण, सोको आधारमा अवस्थाको मापन, यकिन गरिएको अवस्थामा सुधारकालागि कार्ययोजना तयार गर्दा सुशासन केन्द्र सम्वद्ध पदाधिकारी तथा विज्ञहरुले देखाएको गाम्भिर्यता र तत्परता, कार्ययोजनामा परेका गतिविधीहरुको कार्यान्वयनकालागि आवश्यक विकल्प सहितका प्रस्तावहरु तयार, छनोट भएका प्रस्तावको कार्यान्वयनमा समेत कायम रहनेनैछ ।

सिडिएसजीले उपलव्ध गराएको कार्यआदेशमा, परामर्स दातालाई संगठन विकासको समग्र चरणमा (परिच्छेद ३ वुदां ३.१.ग. मा) प्रस्तुत मध्ये पहिलो, दोस्रो र तेस्रो चरण सम्वन्धी कार्य जिम्मेवारी तोकिएकाले, यो प्रतिवेदनमा सो संग सम्वन्धित प्रकृया सहितका उपलव्धीहरुलाई मात्र समेटिएकोछ ।

प्रारम्भ गरिएको संगठन विकास चक्रमा उल्लेख गरिएका वाकी चरणहरुमा पनि आवश्यक सहजिकरण सहयोग आवश्यक देखिन्छ र सो कार्यमा आवश्यक सहयोग सिडिएसजी प्रदेश कार्यालयले उपलव्ध गराउनेनैछ ।

----०००----

अनुसूचीहरू

सुदूरपश्चिम प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठान, डोटी

(प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठान)

संगठन विकास कार्यक्रम (OD)

कार्तिक २०-२५,२०७९

कार्तिक २०, २०७९

गतिविधी	को संग	कैफियत
प्रस्थान (काठमाण्डा-धनगढी) प्रात ८ -१० बजे)	प्लेन	
मिटिङ्ग / छलफल (प्रातः १०-११ बजे)	पशुपतिनाथ झा सिडिएसजी / जिआइजेड, धनगढी	
प्रस्थान (प्रातः ११- अपरान्ह ५ बजे)	**धनगढी - दिपायल**	

कार्तिक २१, २०७९

मिटिङ्ग / छलफल (प्रातः ११-१२ बजे)	**प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठान** पदमराज जोशी, कार्यकारी निर्देशक	पशुपतिनाथ झा समेत संलग्न।
मिटिङ्ग / छलफल (मध्यान्ह १२ देखि १ बजे)	**प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठान** पूर्णवहादुर विष्ट, वरिष्ठ व्यवस्थापन सहायक (स्थानीय विकास प्रशिक्षण प्रतिष्ठानमा दरवन्दी रहेको)	,, ,,
मिटिङ्ग / छलफल (प्रातः १:३० देखि ३:०० बजे)	**प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठान** पिएलजिएसपी विज्ञ १. नवराज नेपाली २. गंगादत्त पनेरु ३. रचित श्रेष्ठ ४. इन्दिरा शंकर श्रेष्ठ	,, ,,

कार्तिक २२, २०७९

गतिविधी	को संग	कैफियत
मिटिङ्ग / छलफल (प्रातः १० - ११ बजे)	डिल्लीराज जोशी, नगर प्रमुख अमरगढी न.पा. तथा सदस्य नेपाल नगरपालिका संघ	पशुपतिनाथ झा समेत संलग्न।
मिटिङ्ग / छलफल (प्रातः ११ - १२ बजे)	लक्ष्मी प्रसाद उपाध्याय, प्रमुख प्रशासकिय अधिकृत, अमरगढी न.पा.	,, ,,
मिटिङ्ग / छलफल (प्रातः ११ - १२ बजे)	उमेश (विकास) भट्ट, अध्यक्ष अजयमेरु गाउँपालिका, डडेलधुरा तथा सदस्य गाउँपालिका महासंघका	,, ,,

कार्तिक २३, २०७९

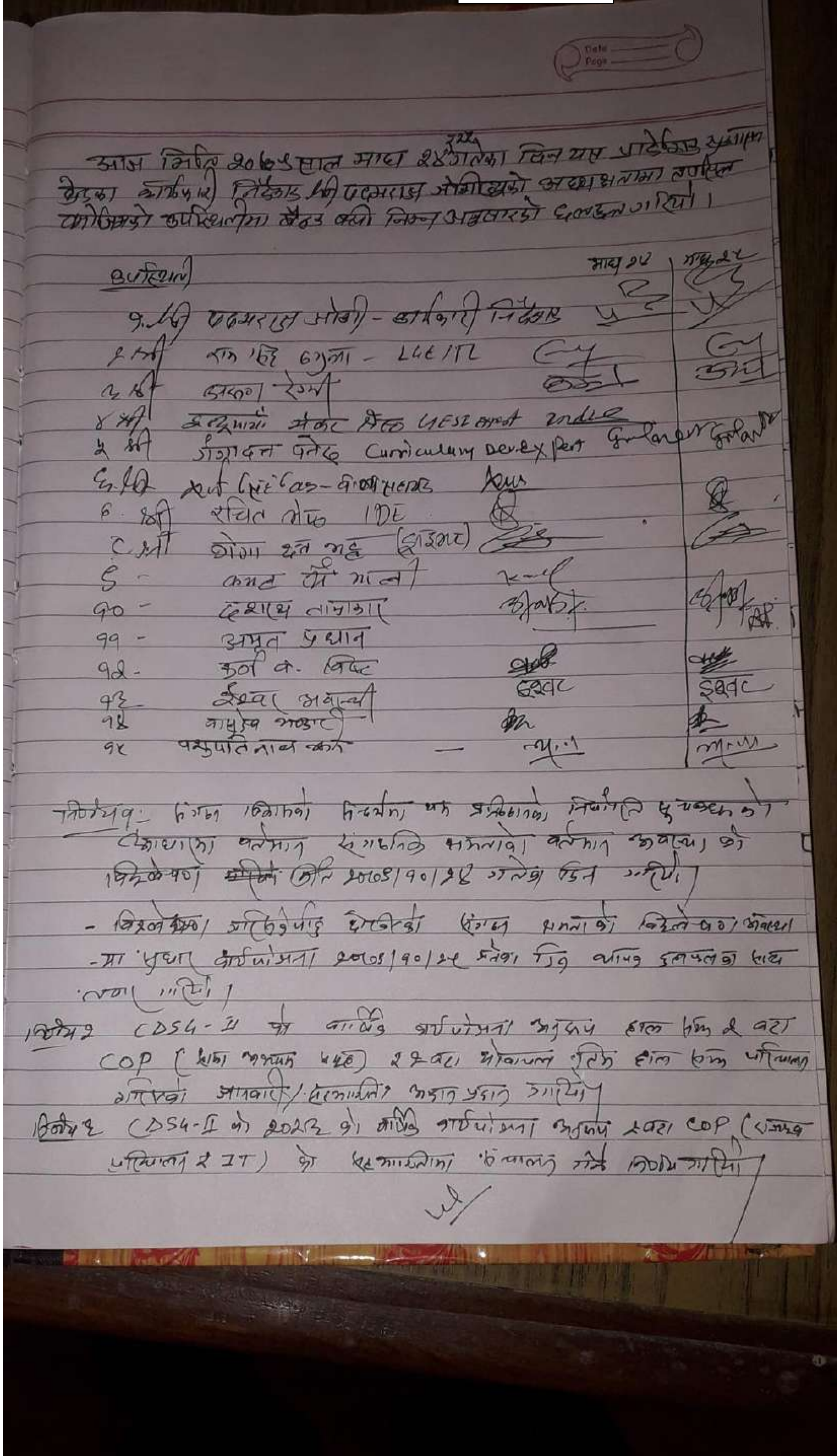
गतिविधी	को संग	कैफियत
मिटिङ्ग / छलफल (प्रातः ९:०० देखि १० बजे)	दुर्गादत्त जोशी, अध्यक्ष जोरायल गाउँपालिका, डोटी तथा प्रदेश संयोजक गाउँपालिका महासंघका	पशुपतिनाथ झा समेत संलग्न।

मिटिङ्ग / छलफल (मध्यान्ह १-२ बजे)	**मुख्यमन्त्रीको कार्यालय** नवराज ओझा, उप सचिव मुख्यमन्त्रीको कार्यालय तथा प्रदेश व्यवस्थापक पिएलजिएसपी कार्यक्रम	,, ,,
मिटिङ्ग / छलफल (मध्यान्ह २-४ बजे)	**मुख्यमन्त्रीको कार्यालय** टुकराज पोख्रेल, सचिव मुख्यमन्त्रीको कार्यालय तथा प्रदेश निर्देशक पिएलजिएसपी कार्यक्रम	,, ,,

कार्तिक २४, २०७९

गतिविधी	**को संग**	**कैफियत**
मिटिङ्ग / छलफल (प्रातः ९:०० देखि १०:०० बजे)	वीरेन्द्र भट्ट, नगर प्रमुख गोदावरी नगरपालिका तथा प्रदेश संयोजक नेपाल नगरपालिका संघ	पशुपतिनाथ झा समेत संलग्न।
मिटिङ्ग / छलफल (प्रातः ११ देखि १२ बजे)	**मुख्यमन्त्रीको कार्यालय** दिनेश सुधाकर, विज्ञ-पिएलजिएसपी	,, ,,
मिटिङ्ग / छलफल (मध्यान्हः १ देखि २ बजे)	दिपक लामिछाने, सचिव, सामाजिक विकास मन्त्रालय	,, ,,
मिटिङ्ग / छलफल (अपरान्हः ३ देखि ४ बजे)	रामलाल श्रेष्ठ, प्रमुख प्रशासकिय अधिकृत डिल्ली ओझा, वरिष्ठ अधिकृत धनगढी उप-महानगरपालिका	,, ,,

अनुसूची २


आज मिति २०७९ साल माघ २४ गतेका दिन यस प्रतिष्ठानका [illegible] कार्यकारी निर्देशक श्री पदमराज जोशीज्यूको अध्यक्षतामा तपसिल बमोजिमको उपस्थितिमा बैठक बसी निम्न अनुसारको छलफल गरियो ।

उपस्थिति

	माघ २४	माघ २५
१. श्री पदमराज जोशी - कार्यकारी निर्देशक	[illegible]	[illegible]
२. श्री [illegible] - LLE/TL	[illegible]	[illegible]
३. श्री [illegible] रेग्मी	[illegible]	
४. श्री [illegible] UESL [illegible]	[illegible]	
५. श्री [illegible] Curriculum Dev. Expert	[illegible]	[illegible]
६. श्री [illegible]	[illegible]	[illegible]
७. श्री [illegible] IDE	[illegible]	
८. श्री [illegible] (ड्राइभर)	[illegible]	[illegible]
९ - [illegible]	[illegible]	[illegible]
१० - [illegible]	[illegible]	[illegible]
११ - अमृत प्रधान		
१२ - [illegible]	[illegible]	[illegible]
१३ - ईश्वर अवस्थी	ईश्वर	ईश्वर
१४ [illegible]	[illegible]	[illegible]
१५ पशुपति [illegible]	[illegible]	[illegible]

निर्णय १: संगठन विकासको [illegible] प्रतिष्ठानको [illegible] संगठनिक [illegible] वर्तमान [illegible] २०७९/१०/२४ गते [illegible] गरियो ।

- [illegible] संगठन [illegible] २०७९/१०/२५ [illegible] छलफल [illegible] गरियो ।

निर्णय २ CDSG-II को [illegible] कार्ययोजना [illegible] COP [illegible] गरियो ।

निर्णय ३ CDSG-II को २०२३ को [illegible] कार्ययोजना [illegible] COP [illegible] निर्णय गरियो ।

अनुसूची ३

सुदूरपश्चिम प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठान, डोटी
(प्रदेश अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण प्रतिष्ठान)
सांगठनिक क्षमताको वर्तमान अवस्था लेखाजोखा
अंकभार सहित अंक गणना

१ सांगठनिक रणनीति (Strategy)						
सूचक क्षेत्र	अवस्था १	अवस्था २	अवस्था ३	अवस्था ४	हालको अवस्था	प्राप्तांक
१	०	१	२	३	अवस्था ३	2
२	०	१	२	३	अवस्था २	1
३	०	१	२	३	अवस्था २	1
४	०	१	२	३	अवस्था २	1
जम्मा						5
२ संगठन संरचना (Structure)						
सूचक क्षेत्र	अवस्था १	अवस्था २	अवस्था ३	अवस्था ४	हालको अवस्था	प्राप्तांक
1	0	1	2		अवस्था १	0
2	0	1	2		अवस्था २	1
3	0	1	2		अवस्था २	1
4	0	1	2		अवस्था २	1
जम्मा						**3**
३ मानव संशाधन (Staffs)						
सूचक क्षेत्र	अवस्था १	अवस्था २	अवस्था ३	अवस्था ४	हालको अवस्था	प्राप्तांक
1	0	1	2		अवस्था २	1
2	0	1	2		अवस्था १	0
3	0	1	2		अवस्था २	1
4	0	1	2		अवस्था २	1
जम्मा						**3**
४ सांगठनिक सिप (Skills)						
सूचक क्षेत्र	अवस्था १	अवस्था २	अवस्था ३	अवस्था ४	हालको अवस्था	प्राप्तांक
1	0	1	2	3	अवस्था १	0
2	0	1	2	3	अवस्था २	1
3	0	1	2	3	अवस्था २	1
4	0	1	2	3	अवस्था २	1
जम्मा						**3**
५. संगठन संचालन पद्धति (System)						

सूचक क्षेत्र	अवस्था १	अवस्था २	अवस्था ३	अवस्था ४	हालको अवस्था	प्राप्तांक
1	0	1	2	३	अवस्था १	0
2	0	1	2	३	अवस्था १	1
3	0	1	2	३	अवस्था १	0
4	0	1	2	३	अवस्था २	1
जम्मा						**2**

६ संगठन भित्रको व्यवस्थापकीय शैली (Organizational Management Style)

सूचक क्षेत्र	अवस्था १	अवस्था २	अवस्था ३	अवस्था ४	हालको अवस्था	प्राप्तांक
1	0	1	2	३	अवस्था २	१
2	0	1	2	३	अवस्था ३	2
3	0	1	2	३	अवस्था २	1
4	0	1	2	३	अवस्था २	1
जम्मा						**5**

७ सांगठनिक मान्यता, संस्कार र संस्कृति (Organizational Shared Values)

सूचक क्षेत्र	अवस्था १	अवस्था २	अवस्था ३	अवस्था ४	हालको अवस्था	प्राप्तांक
1	०	१	२	३	अवस्था ३	२
2	०	१	२	३	अवस्था २	१
3	0	1	2	3	अवस्था २	1
4	0	1	2	3	अवस्था २	1
जम्मा						५

सन्दर्भ सामग्रीहरु

१. प्रादेशिक तथा स्थानीय शासन सहयोग कार्यक्रम दस्तावेज (Provencial & Local Government Support Program Document)

२. Mid-Term Review Report of Provencial & Local Government Support Program

३. संगठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण निर्देशिका २०६६, नेपाल सरकार

४. कर्णाली प्रदेश संगठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण निर्देशिका २०७९

५. प्रदेश सुशासन ऐन २०७७, वागमती प्रदेश

६. Institutional Assessment of the Ministry Of Local Development, Prepared by Atos Counsulting Group, Aug 2008

७. Report on Capacity Building in Local Government, by Rochyati Wahyuni Triana, Lecturer of Public Administration at the Faculty of Social and Political Sciences, Airlangga University, Surabaya, 2013

८. Institutional Development Plan (IDP) for Local Development Training Academy (LDTA) (2014 - 2018)

९. Organization and Management Survey Report (2020) of Pokhara Technical School with Job Descriptions

१०. Report of Restructuring of the Public Sector Training Institutions of Nepal, By Yva Raj Bhusal, Dr. Pradeep Upadhyaya, 2074

११. Report on Institutional and Financial Assessment of TDF

१२. INSTITUTIONAL DEVELOPMENT ASSESSMENT REPORT OF USAID,fhi 360, Decemer 2011

१३. Study Report on Organization and Management of Itahari Sub- Metropolitan Office, 2077

१४. पोखरा उपमहानगरपालिका, कास्कीको संगठन विकास अध्ययन र संगठन संरचना पुनरावलोकन तथा कार्यविवरण सम्बन्धी प्रतिवेदन २०६६

१५. A Framework for Organizational Development:The Why, What and How of OD Work

१६. M O D A MUNICIPAL ORGANIZATION DEVELOPMENT AND ADMINISTRATION, Learning Together Approach, *udle* – gtz, Kathmandu, Nepal, February, 2000

१७. नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठान ऐन २०३९ तथा नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठान नियमावली, २०५५