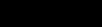


डा. प्रेम ब. शाही, MS, FISS वरिष्ठ विशेषज्ञ - हाड, जोती, श्वा, केन्द्रीय रोग /सर्जन समय: सोनबाग दोस विभागासन, ७ बजे दोस	डा. विकास जैशी, MD, DM वरिष्ठ विशेषज्ञ - कलेजो लिवर/पेट, जलिस, हेपटाइटिस रोग तथा कलेजो प्रत्यारोण फिजियन समय: प्रत्येक महिनको अन्तिम आईनाब, फिर हरपटल, काठमाडौंबाट	 स्वास्थ्य सेवामा तपाईं सँगै जिवन्नरक्षा बिर्तामोड पोलिक्लिनिक एण्ड डायग्नोस्टिक सेन्टर प्रा. लि. बिर्तामोड-८, भद्रपुररोड, क्रमापा (भद्रपुरक्सस्टेण्ड अगाडि) जानकारी तथा नाम दर्ताका लागि सम्पर्क 023-591566 (Reception), 023-531242 (Pharmacy) 98077923352 / 9817094601 विशेषज्ञ OPD सेवा/रायोनेली व्याप/किडो पर्य-रेडिएटल एक्स-रे ECG/EEG/NCT/PFT/फार्मेसी खुल्ने समय: विहान ९ बजे देखि बेल्की ६ बजे सम्म	डा. धर्मगत भदुराई, MD, DM वरिष्ठ विशेषज्ञ - बाल रोग, इन्जुनीलोजी (रोग प्रतिक्षा), एलजी, बाल बाधजन्मरोग तथा बालकायोरोग मेडिसिन चित्र समय: प्रत्येक महिनको अनित्त शुक्रबार र शनिवार, ३ हरपटल काठमाडौंबाट	प्रा. डा. गौरवराज ढकाल, MS, FISS वरिष्ठ विशेषज्ञ - केन्द्रीय (स्पृष्टता), क्या टीड, नर्व, कन्कर रोग /स्पृष्टता सर्जन समय: प्रत्येक महिनको दोस्रो शुक्रबार, ३ हरपटल काठमाडौंबाट
डा. दिपायन पाण्डे, MD वरिष्ठ विशेषज्ञ - क्षाल, यीन, कपाल, सीढरी, कुलरोग समय: प्रत्येक विभागा, रिक्त हरपटल, दैनिकबाट	डा. अच्युत भक्त आचार्य, MD, DM वरिष्ठ विशेषज्ञ - खाति, पतयो, दन्, स्थाप्रस्था, एलजी, विल्दा तथा हस्तरोज/पल्मोनोलोजिस्ट समय: प्रत्येक महिनको अन्तिम शनिवार, नर्विक हरपटल काठमाडौंबाट		डा. उत्कर्ष कार्की, MD, DM वरिष्ठ विशेषज्ञ - बालमालिका किशोर/किशोरी तथा मानसिक रोग /बाल मनोचिकित्सक समय: प्रत्येक महिनको दोस्रो शुक्रबार र शनिवार, कागल बाल हरपटल, काठमाडौंबाट	डा. पुरुषोत्तम पराजुली, MS, MCh वरिष्ठ विशेषज्ञ - पिसा, प्रोस्टेट, मुत्रमालि, पथरी तथा मूत्र रोग /उरोलोजिस्ट समय: प्रत्येक महिनको तेस्रो शनिवार, क्यूरो हरपटल, विराटनगरबाट
डा. आलोक झा, MD वरिष्ठ विशेषज्ञ - माइसिक, बारा तथा मनोरोग समय: प्रत्येक महिनको पहिलो शनिवार, कोशी हरपटल, विराटनगरबाट	डा. विवेक कट्टेल, MD, FRCI वरिष्ठ विशेषज्ञ - बाश्तर, संक्रमण रोग तथा फिजियन समय: प्रत्येक महिनको दोस्रो शनिवार, क्यूरो हरपटल विराटनगरबाट		डा. सन्तोष मिश्र, MD, DM वरिष्ठ विशेषज्ञ - बाल तथा मानसिक केन्द्रीय, अटिज्म, टोको रोग /बाल न्यूरोलोजिस्ट समय: प्रत्येक महिनको पहिलो शुक्रबार र शनिवार, काठमाडौं मेडिकल कलेजबाट	डा. अपार पोखरेल, MS, FIPE वरिष्ठ विशेषज्ञ - नाक, कान, घाँटी रोग /बाल तथा युवाक ENT सर्जन समय: प्रत्येक महिनको अनित्त शनिवार, सिमिल हरपटल, काठमाडौंबाट
डा. केशव कु. मण्डल, MD वरिष्ठ विशेषज्ञ - बच्चागत विश्व तथा बाल रोग विशेषज्ञ समय: दैनिक सेन, विहान १० बजे दोस	डा. निशान भुर्तेल, MD, DM वरिष्ठ विशेषज्ञ - गुंग्लो (किडनी) रोग तथा गुंग्लो प्रत्यारोण फिजियन समय: प्रत्येक महिनको दोस्रो शुक्रबार, सिमिल हरपटल काठमाडौंबाट		डा. दिलिप न्यौपाने, MD, DM वरिष्ठ विशेषज्ञ - बाल रोग, न्याक्टिक, आन्द्रा, जाग्रिकजाज कुपोषण तथा कलेजो रोग /बाल ग्यास्ट्रोइन्टेरोलोजिस्ट समय: प्रत्येक महिनको पहिलो शुक्रबार र शनिवार, काठमाडौं मेडिकल कलेजबाट	डा. हरिशंकर प्र. यादव, MD, FIEM वरिष्ठ विशेषज्ञ - मधुमेह (सुगर), थाइराइड, हानी रोग समय: प्रत्येक महिनको अनित्त शनिवार, विराटनगरबाट



सम्पादकीय

बिगानै उपल्लो जाति

धनीले गरिबलाई हेप्ने , ठूलो जातले सानो जातलाई हेला गर्ने कुप्रथा सायदै हट्न सक्छ । किनकि राज्यसत्तामा भएकाहरु नै यसको पक्षपाती हुन् । कथित उपल्लो जातिका भनाउँदाहरु नै सत्तामा छन् । उनीहरूबाटै छुवाछूत र विभेद हुँदै आएको छ । मान्छे-मान्छेबीच जात वा रंगका आधारमा गरिने विभेद मानव जातिकै सवैभन्दा निकृष्टता हो। तर, यही निकृष्टताले नेपाललाई अझै पनि गाँजेको छ। दलित भएकै आधारमा समाजमा हेपिनुपर्ने र चेपिनुपर्ने मात्रै नभई उठिबासै लाग्नेसम्मका घटना भएका छन् यो देशमा। सिरहाको औरही गाउँपालिकामा दीपक मलिकलाई महायज्ञ गर्ने बहानामा उठिबास लगाइयो। महायज्ञस्थलका लागि दलितको घर उठाउनु हदैसम्मको निचता अरु कोहीबाट होइन, गाउँपालिका अध्यक्ष शिवराज यादवकै अगुवाइमा भयो। यो सरासर नेपालको प्रचलित कानुन र संविधानमाथिकै चुनौती हो। संविधानले मौलिक हकमै व्यवस्था गरेको छ कि छुवाछूत विरुद्धको हक। तर डोम समुदायका दीपक मलिकले त्यो हक त पाएका छैनन् नै, बसोबास पनि गुमाउनुपरेको छ।

२०६३ सालमै नेपालले छुवाछूतमुक्त घोषणा गरेको हो। त्यसमाथि जातीय तथा अन्य छुवाछूत र भेदभाव (कसुर र सजाय) ऐनसमेत नेपालमा छ। तर यसबीचमा पनि बारम्बार छुवाछूतको घटना मुखरित रूपमै बाहिर आइरहेका छन्। जातीय आधारमा हत्यासम्म भएका छन्। मानव सभ्यताकै कलंकका रूपमा रहेको जातिपाती कुप्रथाको निर्मूल नगरी समाजमा न्याय स्थापना हुन सक्दैन, तर यस्ता घटनामा स्थानीय जनप्रतिनिधि नै संलग्न हुने र कहिलेकाहीँ प्रतिनिधि सभाका सदस्यहरू पनि मतियार बन्ने गरेका छन्। नीति निर्माता र शासक नै कुप्रथाको संरक्षकमा उभिएपछि जातिपातीको कुप्रथाको जरो भैँ जखर ढंगले बलियो भएको छ। छुवाछूतका घटना निर्मूल गर्न कानुनी व्यवस्थामात्रै अपर्याप्त रहेको प्रमाण यसबीचमा भएका घटनाहरू नै हुन्। मूलतः राजनीतिक व्यवस्थाको परिवर्तनसँगै जेजति समानताका उपलब्धि भएका छन्, सीमान्तकीकृत वर्गको हितमा पनि भएका छन्। तर, ती अपर्याप्तै रहेको पनि पुष्टि जातीय विभेदका घटनाहरूले पुष्टि गर्छन्।

राजनीतिक क्रान्तिसँगसँगै आर्थिक र सामाजिक क्रान्ति पनि हुनुपर्ने थियो, त्यसो नहुँदा समाजमा जरा गाडेर बसेको छुवाछूतको कुप्रथा अझै हट्न नसकेको हो। यसका लागि ठूलो जागरण आवश्यक छ। नीतिनिर्मातादेखि समुदायसम्मको संलग्नतामा घनीभूत रूपमा चालिने अभियानले मात्रै धेरै हदसम्म यसलाई निमिट्यान्न पार्न सक्छ।

समाजलाई अझै पछि धकेल्ने यस्ता विभेदकारी कुप्रथालाई व्यावहारिक हिसाबले मेलमिलापमा टुंग्याउने वा कुनै सहमतिको बिन्दुमा लगेर बिसर्जन गर्नु हुँदैन। दोषीमाथि कडा कारबाही गरी छुवाछूत विरुद्धको कानुन कार्यान्वयन गर्नुपर्छ। पीडितलाई क्षतिपूर्ति दिनुपर्छ।

Pratidin National Daily

प्रतिदिन

तपाईं जहाँ भएपनि
प्रतिदिन दैनिक तपाईंसँगैताजा र विश्वसनीय खबरको लागि
पनि पाईल

लगाइन गर्नुहोस

www.pratidindaily.com



• मित्रमणि पोखरेल

व्यक्तिसँग भएको बौद्धिक शक्ति, सिप, सुभ्रबुध, परिस्थिति अनुकूल काम गर्ने गराउन सक्ने क्षमता, अनुभव, ज्ञान, मानसिक तथा प्राज्ञिक शक्ति एवं अरूबाट काम लिन सक्ने खुबी तथा क्षमतालाई प्रतिभा भनिन्छ । कतिपयले आफूमा भएको प्रतिभालाई कलात्मक ढङ्गले प्रस्फुटन गरी मौसम र परिस्थिति अनुसार उपयोग गरी सफलता हासिल गर्छन् त कतिपयले आफूमा भएको प्रतिभा तथा क्षमता थाहा नै पाउँदैनन् । आफूसँग भएको प्रतिभालाई उचित व्यवस्थापन गर्दा सही मार्गदर्शन मिल्छ ।

कर्मचारीले आफूमा भएको प्रतिभा व्यवस्थापन गरी वस्तु वा सेवामा गुणस्तरता हासिल गर्न, उत्पादकत्व वृद्धि गर्न, स्वच्छ व्यवस्थापन गर्नु, सहकर्मीमा उत्प्रेणा बढाउनु, अधिकतम प्रतिफल हासिल गर्न तथा सेवाग्राहीलाई सन्तुष्ट गराउन सक्छन् । यसले सोचनीय तथा कात्पनिक शक्तिलाई समृद्धि र उर्वर बनाउँछ । आफूमा लुकेको प्रतिभाको उचित व्यवस्थापन हुँदै जाँदा थप प्रतिभा जागृत हुँदै जान्छ । प्रतिभाले प्रतिभालाई नै मलजल गर्छ ।



• डा.डाम्कुप्रसाद भट्ट

दशकौँदेखि विकास प्रयास हुँदै आए पनि अझै यही विषयले प्राथमिकता पाइरहेको छ । सार्थक विकास त परेको कुरा भयो, यसले लय समालत पनि सकिरहेको छैन । नेपाल किन बनेन भन्ने बहस भएको दशकदेखि चलिरहेकै छ । तथापि नेपाल कसरी बन्छ भन्ने बहस भने कमै भएको पाइन्छ । विकासका योजना बनिरहेका छन्, आकर्षक नारा पनि तय गरिएका छन् तर तिनको कार्यान्वयन र प्रभावकारिताले आमजनजीवनलाई छुन सकेको छैन । फलस्वरूप दिनदिनै असन्तोष र निराशा बढ्दो छ ।

हालसम्मको विकासबारेको अभ्यास हेर्दा मूलतः आफ्नो निर्वाचन क्षेत्रमा बजेट थोपर्ने, प्रचारमुखी भौतिक विकासका योजनाले प्राथमिकता पाउने, टाढाबाट कार्यकर्ता र प्रभावशाली समूहको माग अनुसारका योजनालाई प्राथमिकता दिने प्रवृत्ति देखिन्छ । एउटा चुनावदेखि अर्को चुनावको बेलामा मात्र विकास एजेन्डा बन्नुले हाम्रो विकासको सोच र अभ्यास त्रुटिपूर्ण छ भन्ने देखाउँछ । विकासको यस्तो हचुवा र विसङ्गतिपूर्ण अवस्थामा परिवर्तन ल्याउन मूलभूत चार आधारबारे ध्यान दिन सके विकासका लागि सही वातावरण बनी यसले लय समाल्ने छ । यी चार मूलभूत आधार उतिकै महत्वपूर्ण र अन्तर सम्बन्धित छन् ।

सुशासनयुक्त शासनपद्धति : पहिलो मूल आधार हो- सुशासनयुक्त शासन पद्धतिको स्थापना र विकास । सुशासनबिना कुनै पनि विकासका लागि आधारभूत वातावरण बन्न सक्दैन । कृषिलगायतका साना व्यवसाय, उद्योग धन्दाको विकासदेखि वैदेशिक लगानीसम्मका कुनै पनि आर्थिक तथा सामाजिक विकासका काम गर्न सुशासनको वातावरण हुनु अनिवार्य आवश्यकता हो । हामीकहाँ धेरै समयसम्म सस्तो लोकप्रियतावादी विकासको अभ्यासले सुशासनको अहम् सवाललाई ओभरैलामा पारिराख्यो । बल्ल अहिले आएर जब सस्तो लोकप्रियतावादी विकासको प्रभाव देखिन छाड्यो, अनि सुशासनको बहस सुरु हुन थालेको छ । सुशासनको बहस सङ्घर्षी

सङ्गठनले आफ्नो मातहतमा रहेका पुराना अनुभवी कर्मचारीको प्रतिभा र नवप्रवेशी कर्मचारीको प्रतिभालाई संयोजन गरी अधिकतम उपलब्धि हासिल गर्न उपयोग गर्नु पर्छ । सङ्गठनमा आबद्ध प्रायः कर्मचारी प्रतिस्पर्धामार्फत आउने हुनाले उनीहरूमा केही न केही खुबी तथा प्रतिभा लुकेकै हुन्छ । सङ्गठनले ती कर्मचारीमा रहेको खुबी तथा प्रतिभा पहिचान गरी कार्यक्षेत्रमा उपयोग गर्न उत्प्रेणा गर्नु पर्छ ।

सङ्गठनले आफ्ना लागि मानव स्रोतसाधन व्यवस्थापन गर्दा बजारमा भएका प्रतिभालाई आकर्षण गर्ने, दक्ष तथा सक्षम प्रतिभाको छनोट गर्ने, तालिम दिने, दक्षता अभिवृद्धि गर्ने, वृत्ति विकासको अवसर दिने, राम्रा व्यक्तिलाई सङ्गठनमा टिकाइराख्ने, सेवाकालीन तालिम दिने जस्ता क्रियाकलाप गर्नु पर्छ । प्रतिभा व्यवस्थापन सङ्गठनको एउटा अनिवार्य तथा अपरिहार्य रणनीतिक योजना पनि हो । यसले व्यक्तिला लुकेर रहेको क्षमता तथा गुणस्तरताको उपयोग गरी अधिकतम प्रतिफल हासिल गर्न सहयोग गर्छ । कर्मचारीका लागि उचित कार्यस्थल, उचित कार्यवातावरण, कर्मचारीमैत्री व्यवस्थापन, निष्पक्ष, समान तथा न्यायिक व्यवहार, उचित तलब सुविधा, कामको उचित मूल्याङ्कन तथा प्रशंसा, कर्मचारीको मर्यादा, प्रतिष्ठा तथा मूल्याको कदर गर्ने जस्ता विषयमा ध्यान दिई प्रतिभाको विकास गर्नु पर्छ ।

अनुभव, शैक्षिक योग्यता, दक्षता तथा कार्य क्षमताभन्दा फरक काम दिएर प्रभावकारितामा हास ल्याउने, अधिकारभित्र नपरेको काम लगाउने, बारम्बार मानसिक तनाव दिएर निराश बनाउने, आफ्नो मान्छे राख्न अनेक दाउपेच रच्ने व्यक्तिप्रति होसियार हुनु पर्छ । माथिल्लो तहका कर्मचारीमा चाकडी र चाप्लुसी गरेर आफ्नो जागिर टिकाउने र मुनिकालाई अपजस लगाएर आफू राम्रो बन्ने, कार्यसम्पादन राम्रो देखाएर जागिर खानेभन्दा अरूलाई लटपटाएर जागिर खाने प्रचलन हाबी छ । राम्रो काम भएमा आफूले जस लिने र बिग्रेमा आफूमुनिलाई थोपर्ने, जो व्यवस्थापनको नजिक बसेर सिक्ने भौत्चैन उसैले समारोहमा प्रशंसा पाउने तथा पुरस्कृत हुने जस्ता विकृतिरे गर्दा व्यक्तिला भएको प्रतिभा तथा खुबी पलायन हुने गर्छ ।

जनताको घरदैलोसम्म सार्वजनिक प्रशासन तथा सेवा पुऱ्याउनुपर्ने वर्तमान परिस्थितिमा कर्मचारीको प्रतिभालाई कुशल व्यवस्थापन गरेर सार्वजनिक सेवा प्रवाहलाई प्रभावकारी बनाउन सक्नु पर्छ । कुनै पनि सङ्गठनको कुशल व्यवस्थापन कर्मचारीको प्रतिभा र खुबीले गर्ने हो । शैक्षिक योग्यता र कार्य अनुभव कर्मचारीले हासिल गरेको प्रत्यक्ष देखिने तत्व हो भने कार्यशैली, व्यवस्थापकीय खुबी, कर्मचारीलाई हातमा लिन सक्ने क्षमता, कामलाई आफू अनुकूल बनाउन सक्ने दक्षता, जस अपजस तथा मनमुटावलाई उपलब्धिमा

परिणत गर्ने खुबी, द्रन्ड्रलाई परणाममुखी बनाउन सक्ने सिप तथा परिस्थितिलाई तारताय्य मिलाउन सक्ने कला जस्ता प्रतिभा कर्मचारीमा अन्तरनिहित तत्व हुन् ।

विभिन्न योग्यता तथा क्षमताका कर्मचारी सङ्गठनमा हुने भएकाले सबै कर्मचारीले एकैनास प्रतिभा देखाउँछन् भन्ने छैन । कहिलेकाहीँ विभिन्न कारणले उनीहरूमा नैराश्यता, मलिनता, लोसेपना, फरक विचार तथा भावना आउन सक्छ । यस्तो अवस्थामा सङ्गठनले कार्यालय व्यवस्थापन, बजेट तथा योजना तर्जुमा, मानवीय सम्बन्ध, समन्वय, जनसम्पर्क, सूचना प्रविधि, नवीन तथा समसामयिक विषयमा तालिम तथा कार्यशाला गोष्ठी सञ्चालन गरी प्रतिभालाई पुनर्ताजगी गराउनु पर्छ । वार्षिक रूपमा कर्मचारीलाई रमणीय प्राकृतिक पर्यटन गर्न पठाउनु पर्छ ।

योग्यताको कदर नहुनु, कर्मचारीको गुटबन्दी, युवा शक्तिको विकासमा ध्यान नदिनु, प्रतिभाको उचित उपयोग गर्ने अवसर नदिनु, युग सुहाउँदो शिक्षा नीतिको अभावकै कारण प्रतिभा पलायन भइरहेका छन् । शिक्षाको गुणस्तर खस्कुनु, बढ्दो शैक्षिक बेरोजगारी, नागरिक शिक्षाको अभाव, पर्याप्त सेवा सुविधा नहुनु, राज्यले अवसर सिर्जना गर्न नसक्नु जस्ता समस्याले पनि देश छाड्ने प्रतिभा बढिरहेका छन् ।

विकासका चार मूलभूत आधार

गरेको हुन्छ भने भूउपयोग गुर्योजनाले कहाँ कस्तो व्यवसायको सम्भाव्यता छ त्यसको आधार प्रदान गरेको हुन्छ । हाल अझैकार गरिएको विकास नीति र मोडेल उत्पादनमुखी नहुँदा यसले रोजगारी सिर्जना गर्न सकिरहेको छैन । सरकार र दलहरूले समृद्धिको चर्को नारा उराले पनि तदनुरूपको सोच र योजना अधि सार्न सकेका छैनन् । उल्टो समृद्धि भनेको जनताका प्राथमिकताका रोजगारीयुक्त आर्थिक विकास नभएर आवश्यकताको विश्र्लेषणबिना बनाइने अनुत्पादक भौतिक संरचना भ्यु टावर, सभाहल, स्वागतद्वार, महँगा भवन जस्ताको निर्माणलाई मान्ने गरिएको छ ।

रोजगारी सिर्जनाको कुरा उत्पादनमूलक आर्थिक क्रियाकलापमा निर्भर हुने गर्छ । हामी यस्ता क्रियाकलाप के हुन सक्छन भनेर गम्भीर विश्र्लेषण नगरी हचुवा र सस्तो लोकप्रियता भ्रल्कने प्रधानमन्त्री रोजगार, युवा स्वरोजगार जस्ता कार्यक्रम घोषणा गर्छौं, जसको विशेषता भ्रार टाँर्ने र सरकारी िकम सिध्याउने, कार्यकर्ता पोस्ने भएको सर्वविदित छ । कृषिको विकास, औद्योगिकीकरण, उद्यमशीलता जस्ता क्षेत्रमा ठोस कदम चाल्ने कुनै काम हुन सकेको छैन । थप कुरा हाम्रो शिक्षा प्रणाली र खास गरी प्राविधिक शिक्षाको पाटो पनि उत्पादन र रोजगारीसँग जोडेर अधि बढ्न सकेको छैन । स्थिति यस्तो छ कि वैदेशिक रोजगारीमा गएकालाई स्वदेश फर्काउने त कुरै छोडौँ देशमै रहेकालाई नै रोजगारीको अवसर छैन । बरु उल्टो दलाल चरित्रको अर्थतन्त्रको निर्माण र सबलीकरण भइरहेको छ जसले आर्थिक विषमता र बेरोजगारी बढाइरहेको छ ।

याँतखेर देश र जनताको आवश्यकता रोजगारीयुक्त उत्पादनमुखी आर्थिक विकास हो । अतः हाम्रो विकासको मूल लक्ष कसरी उत्पादन बढाउने, उत्पादित वस्तुको बजार कसरी सुनिश्चित गर्ने भन्ने नै हुनु पर्छ । यसका लागि सबै विकासका क्रियाकलाप भौतिक पूर्वाधारदेखि जनशक्ति उत्पादन गर्ने शिक्षा प्रणालीसमेत उत्पादन र रोजगारमुखी हुनु पर्छ । कुनै पनि विकास गतिविधिको उत्पादन र रोजगारसँग सम्बन्ध छैन भने त्यस्तो काममा स्रोतसाधन परिचालन गर्नु सीमित आर्थिक साधनलाई खेर फाल्नुसह हो भन्ने तथ्यलाई गहिरोसँग आत्मसात् गर्न जरूरी छ ।

शिक्षा र स्वास्थ्य सरकारी : चौथो महत्वपूर्ण

प्रतिभा पलायनको समस्याले गर्दा देशले दक्ष, अर्धदक्ष, बौद्धिक तथा शैक्षिक क्षमतावान् उर्वर जनशक्ति गुमाइरहेको छ । राज्यलाई समृद्ध र उन्नत बनाउन विद्यमान शिक्षित, सचेत, नैतिकवान्, कुशल तथा इमानदार युवा परिचालन गर्न सकिएको छैन । वास्तवमा सरकार प्रतिभा व्यवस्थापन गर्न पछि परेको छ । डाक्टर, वकिल, इन्जिनियर, कम्प्युटर, चित्रकला, कलाकारिता जस्ता विषय अध्ययन गर्ने अनि आफ्नो देशमा अवसर नभएपछि विदेश हौँकिने समस्या दिन प्रतिदिन बढिरहेको छ ।

व्यक्तिला रहेको ज्ञान, सिप तथा प्रतिभा कुनै पनि सङ्गठनको अमूल्य निधिको रूपमा हुँदाहुँदै पनि स्वतन्त्र रूपमा काम गर्न नपाउँदा व्यक्तिला रहेको ज्ञान, सिप, प्रतिभा तथा कुशलता त्यसै पलायन हुँदै गइरहेको छ । व्यक्तिला भएको क्षमता तथा प्रतिभालाई उचित व्यवस्थापन गर्न उच्च तहको व्यवस्थाकले कर्मचारीको रुचि, दक्षता, अनुभव तथा योग्यता अनुसार काम तथा जिम्मेवारी दिनु पर्छ । राज्यले पनि देशमा भएका सबै युवा राज्यका सम्पति हुन् भन्ने कुरालाई हृदयङ्गम गरी शिक्षा, युवा, सहकारी, कृषि, रोजगारी जस्ता नीति, कानुन तथा योजनाबद्ध कार्यक्रमले सरोकारवाला पक्षको प्रतिभा व्यवस्थापन सम्बन्धमा सम्बोधन गर्नु पर्छ ।

आधार भनेको राज्यले शिक्षा र स्वास्थ्य सेवाको सुनिश्चित गर्नु हो । आर्थिक विकासका विद्वानहरूले कुनै देश वा समाज विकास नहुनुका कारणमा त्यहाँको भूगोल वा स्रोतसाधनभन्दा पनि क्षमताको स्तरलाई मूल कारक मान्ने गरेका छन् । अर्थात् दक्ष जनशक्ति र त्यस्तो जनशक्तिले सहज तवरमा काम गर्न पाउने संस्थागत पद्धतिको विकास महत्वपूर्ण रहन्छ । यस्तो जनशक्ति निर्माणको आधार भनेको गुणस्तरीय शिक्षा र स्वास्थ्य सेवाको उपलब्धता नै हो । यसका लागि राज्यले स्पष्ट सोच र दीर्घकालीन योजनामार्फत शिक्षा र स्वास्थ्य सेवामा विभेदरहित तवरमा सबैको पहुँच सुनिश्चित गर्नु पर्छ । यो विषय भौतिक विकास गरे जस्तो रातारात गर्न सकिने होइन । हामीकहाँ राज्यको यसतर्फ उचित ध्यान पुगेको छैन भने नागरिकको जीवनभरिको कमाई शिक्षा र स्वास्थ्यमा खर्च गर्नुपर्ने विडम्बनापूर्ण अवस्था छ । अझ शिक्षा र स्वास्थ्यमा खर्च गर्नु परेको कारण सर्वसाधारण घरपरिवारमा ऋण प्रस्तता बढिरहेको छ भनिन्छ । दक्ष जनशक्ति अभावमा माथि उल्लेख गरिएको उत्पादन र रोजगारीले गति लिन सक्दैन, जसले गर्दा देश पछोटेपनमा रहन बाध्य हुन्छ । अर्थशास्त्री र विकासविद्ले शिक्षा र स्वास्थ्यलाई सार्वजनिक वस्तु मानेका छन् भने हाम्रो संविधानले नै मौलिक हकका रूपमा किटान गरेको छ । त्यसैले राज्यले यही मान्यताका साथ शिक्षा र स्वास्थ्यको दायित्व बहन गरी दिगो विकासको आधार तयार गर्नु पर्छ ।

निष्कर्ष : समग्रमा माथिका चार मूलभूत आधार हाम्रो आर्थिक तथा सामाजिक विकासका लागि अनिवार्य सर्त हुन् । यी चार सर्तको पालना भएमा पर्यटन, सेवा क्षेत्र, व्यापार, सांस्कृतिक विकास जस्ता अन्य विविध क्षेत्र स्वतः परिचालित हुने वातावरण सिर्जना हुने विश्वास लिन सकिन्छ । यसले हाम्रो समाजलाई अग्रगमन तर्फ लैजाने छ । हामीले भन्दै आएको विकास, समृद्धि, सामाजिक न्याय हासिल गर्न परम्परागत सस्तो, लोकप्रियतावादी, हचुवा विकासको अभ्यास त्याग्नु पर्छ । यसको ठाउँमा सही र स्पष्ट सोचका साथ वैज्ञानिक खोज-अनुसन्धानमा आधारित भएर जनताका आवश्यकता र प्राथमिकतालाई सम्बोधन गर्न माथि उल्लिखित विकासका चार मूलभूत सर्तलाई गम्भीरताका साथ मनन गरेर दीर्घकालीन योजनाका साथ अधि बड्नुको विकल्प हामीसँग छैन ।

