National राष्ट्रिय सहकारी बैंक लिमिटेड
Co-operative Bank Limited (NCBL)

उत्कृष्ट बित्तिय सेवा सहितको सहकारी बैंक

नारायण बेल्वासे
अधिकृत,स्तरीकरण बिभाग
राष्ट्रिय सहकारी बैंक लिमिटेड

विचार र समानताको जगमा स्थापित अभियान

परिचय: आफ्ना साझा आवश्यकता पूरा गर्न सामूहिक स्वामित्व र प्रजातान्त्रिक नियन्त्रणमा रहने व्यावसायिक पद्धति नै सहकारी हो ।

‘सहकारी केवल एउटा प्रणाली मात्र होइन, यो एउटा विचार हो। यसले उपयोगका असंख्य विधिहरू विकास गर्न सक्दछ ।’

— रबिन्द्रनाथ टेगोर

‘सहकारीमा सबै बराबर हुन्छन् । त्यहाँ एउटा एउटा बलियो, अर्को कमजोर भन्ने हुँदैन । यो नै सहकारीको माधुर्यता हो ।’

— महात्मा गान्धी

दियो बलिरहन यसमा निरन्तर तेल थपिरहनु पर्दछ ।

सहकारीको विशाल साम्राज्य र जनसांख्यिक यथार्थ

३२,९६५
सहकारी संख्या

९ खर्ब २३ अर्ब
५ हजार

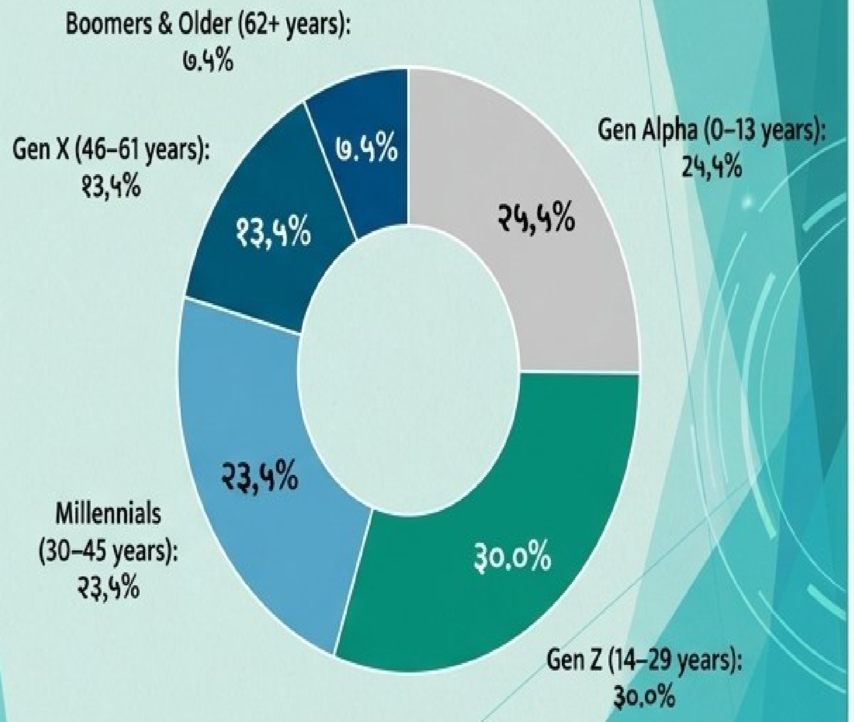
१ करोड ९ लाख
सदस्य

९ खर्ब २३ अर्ब
कर्जा

११ खर्ब २५ अर्ब
बचत

९०,२६५
रोजगारी

नेपल’s 2026 रुपुमिता क्रक्षडेण



📊 Nepal's Population Breakdown by Generation (2026)

👶 Gen Alpha (0–13 years): 7,555,499 (25.5%)
🧑 Gen Z (14–29 years): 8,888,823 (30.0%)
👨‍💼 Millennials (30–45 years): 6,962,911 (23.5%)
🧓 Gen X (46–61 years): 3,999,970 (13.5%)
👴 Boomers & Older (62+ years): 2,222,205 (7.5%)
📉 Total Population: 29,629,410

हाम्रो पुँजी विशाल छ, तर बजार र भविष्य ५३%+ युवाहरूको हातमा छ।

पुस्तान्तरणको आवश्यकता किन?
२१ औं शताब्दीको बजार
सामाजिक अभियानबाट दिगो व्यावसाथिक संस्थामा रूपान्तरणको आवश्यकता
संस्थापक पुस्ताको उमेर
संस्थापनाको ३०-४० वर्षपछि स्वाभाविक उत्तराधिकारीको दबाब
पुस्तान्तरण विकल्प होइन, संस्थाको जीवनरक्षा हो।
नवीन सोच र प्रविधि
नयाँ पुस्ताको डिजिटल बैंकिङ र आधुनिक व्यवस्थापन सीपको माग

Narayan Belbase
@Narayan.Belbase
ज्ञान प्रदद्धक, चेतना युक्त भिडियोहरु प्रसारण गर्ने उद्धेश्य सहित यो च्यानल निर्माण गरिएको छ । ...more
Customize channel
Manage videos

किन आवश्यक?

- सहकारीको निरन्तरता
- नवप्रवर्तन
- डिजिटल रुपान्तरण
- सदस्य विस्तार
- जोखिम व्यवस्थापन

नयाँ पुस्ता किन सहकारीबाट टाढा छ?

पुरानो पुस्ता	नयाँ पुस्ता
एक सामाजिक अभियान	पुरानो प्रणाली ठान्ने
भौतिक उपस्थिति र र कागजी सेवा	डिजिटल सेवाको अभाव
लामो समय एउटै व्यक्तिको वर्चस्व	नेतृत्व र नवप्रवर्तनमा अवसर कम

परम्परागत प्रणाली र युवा अपेक्षा बीचको खाडल

परम्परागत अभ्यास	युवा पुस्ताको अपेक्षा
नेतृत्व: लामो समय एउटै व्यक्तिको वर्चस्व	**नेतृत्व:** नयाँ अनुहार, अवसर र गतिशील अभ्यास
सेवा प्रवाह: भौतिक उपस्थिति र म्यानुअल काम	**सेवा प्रवाह:** ई-सहकारी, डिजिटल बैंकिङ र स्मार्ट प्रविधि
अवसर: नयाँ सोचको कमी र निर्णयमा ढिलाइ	**अवसर:** स्टार्टअप सहयोग र उद्यमशीलताको प्लेटफर्म

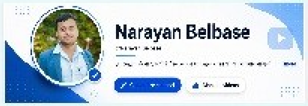
हाम्रो सहकारीमा पुस्तान्तरणका जोखिम के-के छन्?

पुस्तान्तरण: पदको मात्र होइन, ज्ञान र दायित्वको हस्तान्तरण

पुरानो पुस्ताबाट नयाँ पुस्तामा सुगठित रूपमा गरिने यो एक निरन्तर प्रक्रिया हो:

किन आवश्यक छ?

- निरन्तरता, नवप्रवर्तन, डिजिटल रूपान्तरण, सदस्य विस्तार, र जोखिम व्यवस्थापनका लागि ।

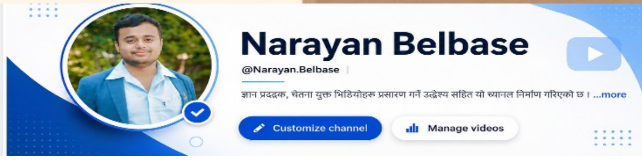


सहकारीमा पुस्तान्तरणका चुनौतीहरू

- नेतृत्वमा लामो समय एउटै व्यक्तिको वर्चस्व
- युवाको कम सहभागिता
- प्रविधि प्रयोगमा कमजोरी
- संस्थागत उत्तराधिकारी योजना नहुनु
- युवामा सहकारीबारे आकर्षण कम
- 👉 "हाम्रो सहकारीमा पुस्तान्तरणका जोखिम के के छन्न ?"

नयाँ पुस्ता र सहकारी

- युवा किन टाढा छन् ?
- सहकारीको बारेमा सहि ज्ञानको अभावले
- सहकारीलाई “पुरानो प्रणाली” मान्नाले
- डिजिटल सेवाको अभाव
- नवप्रवर्तनको अवसर कम
- नेतृत्वमा अवसर नपाउनु



युवा पुस्तालाई सहकारीमा जोड्ने आधुनिक सूत्र

डिजिटल सहकारी सेवा:
मोबाइल एप, इन्टरनेट बैंकिंङ र झन्झटमुक्त डिजिटल कारोबारको ग्यारेन्टी ।

स्टार्टअप सहयोग:
युवाहरूको नवप्रवर्तनात्मक आइडियामा सहुलियतपूर्ण वित्तीय लगानी ।

युवा उपसमिति गठन:
निर्णय प्रक्रियामा युवाहरूको आवाज सुनिश्चित गर्न छुट्टै फोरमको निर्माण ।

उद्यमशीलता तालिम:
युवाहरूलाई पूँजी मात्र होइन, सीप र बजार व्यवस्थापनको ज्ञान प्रदान गर्ने ।

प्रभावकारी पुस्तान्तरणका ३ मोडेलहरू

मार्गदर्शन मोडेल

वरिष्ठबाट कनिष्ठलाई
प्रत्यक्ष प्रशिक्षण।

सह-नेतृत्व मोडेल

पुरानो र नयाँ नेतृत्वको
प्रत्यक्ष सहकार्य र निर्णय
प्रक्रियामा साझेदारी।

युवा ‘छायाँ नेतृत्व’ अभ्यास

युवाहरूलाई रणनीतिक
निर्णय प्रक्रियामा समानान्तर
अभ्यास।

प्रभावकारी पुस्तान्तरणका तीन व्यावहारिक मोडेल

१. मेन्टरसिप मोडेल

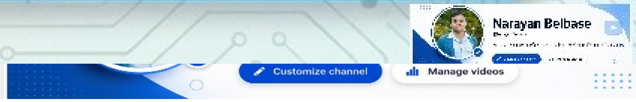
वरिष्ठबाट कनिष्ठलाई प्रत्यक्ष प्रशिक्षण दिने। संस्थापकहरू सल्लाहकारको भूमिकामा रहने र युवालाई कार्यकारी जिम्मा दिने।

२. सह-नेतृत्व मोडेल

पुरानो र नयाँ नेतृत्वको सहकार्य। निर्णय प्रक्रियामा दुवै पुस्ताको समान हस्ताक्षर र दायित्व रहने अभ्यास।

३. युवा 'छायाँ नेतृत्व'

युवाहरूको डमी (Dummy) बोर्ड बनाएर मुख्य सञ्चालक समितिको समानान्तर रूपमा नेतृत्व र बैठक सञ्चालनको अभ्यास गराउने।



उत्तराधिकारी योजना प्रणाली

पहिचान

वर्तमान अवस्थाको विश्लेषण (नेतृत्वको उमेर संरचना र युवा सदस्य संख्याको पहिचान)।

प्रशिक्षण

वार्षिक युवा तालिम, नेतृत्व विकास कार्यक्रम, र डिजिटल रूपान्तरण शिक्षा।

जिम्मेवारी हस्तान्तरण

चरणबद्ध रूपमा अधिकार र दायित्वको सुगठित हस्तान्तरण।

संस्थागत उत्तराधिकारी निर्माणको ५-वर्षे सिँढी

५ वर्ष: पूर्ण हस्तान्तरण

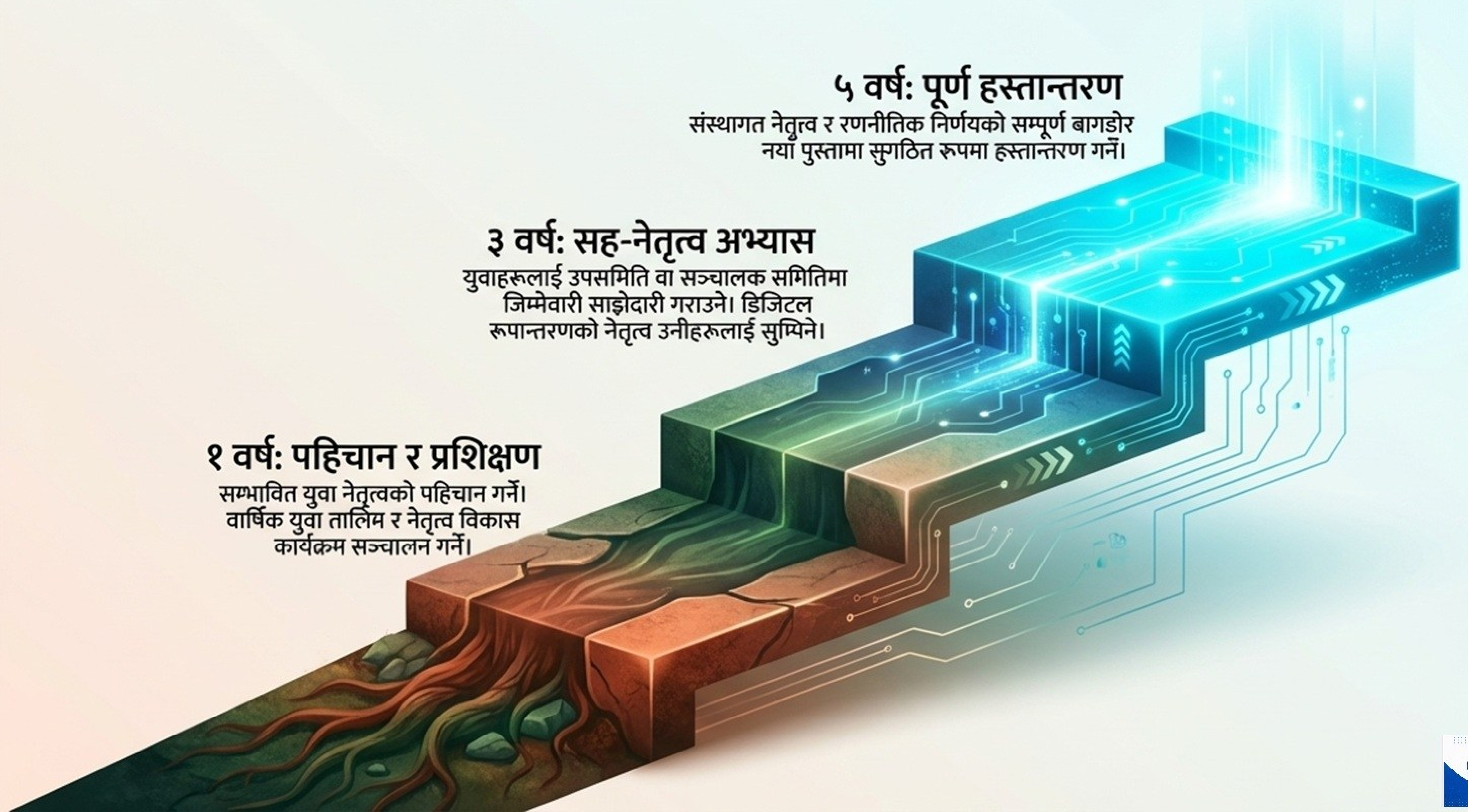
संस्थागत नेतृत्व र रणनीतिक निर्णयको सम्पूर्ण बागडोर नयाँ पुस्तामा सुगठित रूपमा हस्तान्तरण गर्ने।

३ वर्ष: सह-नेतृत्व अभ्यास

युवाहरूलाई उपसमिति वा सञ्चालक समितिमा जिम्मेवारी साझेदारी गराउने। डिजिटल रूपान्तरणको नेतृत्व उनीहरूलाई सुम्पिने।

१ वर्ष: पहिचान र प्रशिक्षण

सम्भावित युवा नेतृत्वको पहिचान गर्ने। वार्षिक युवा तालिम र नेतृत्व विकास कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने।



५ वर्षे लक्षित समयरेखा

१ वर्ष - प्रशिक्षण

युवा उपसमिति गठन, गहन मार्गदर्शन, र आधार निर्माण।

३ वर्ष - सह-नेतृत्व

संयुक्त निर्णय प्रक्रिया, छायाँ नेतृत्व सक्रिय, डिजिटल सेवा विस्तार।

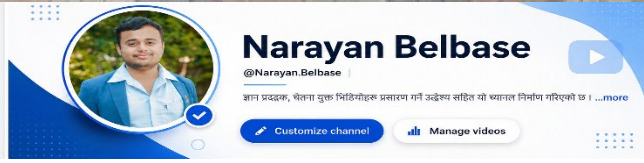
५ वर्ष - पूर्ण हस्तान्तरण

कार्यकारी जिम्मेवारीको पूर्ण हस्तान्तरण, अघिल्लो नेतृत्व सल्लाहकारको भूमिकामा।

संस्थागत कार्ययोजना निर्माण

१. वर्तमान अवस्था विश्लेषण

- नेतृत्व उमेर संरचना
- युवा सदस्य संख्या



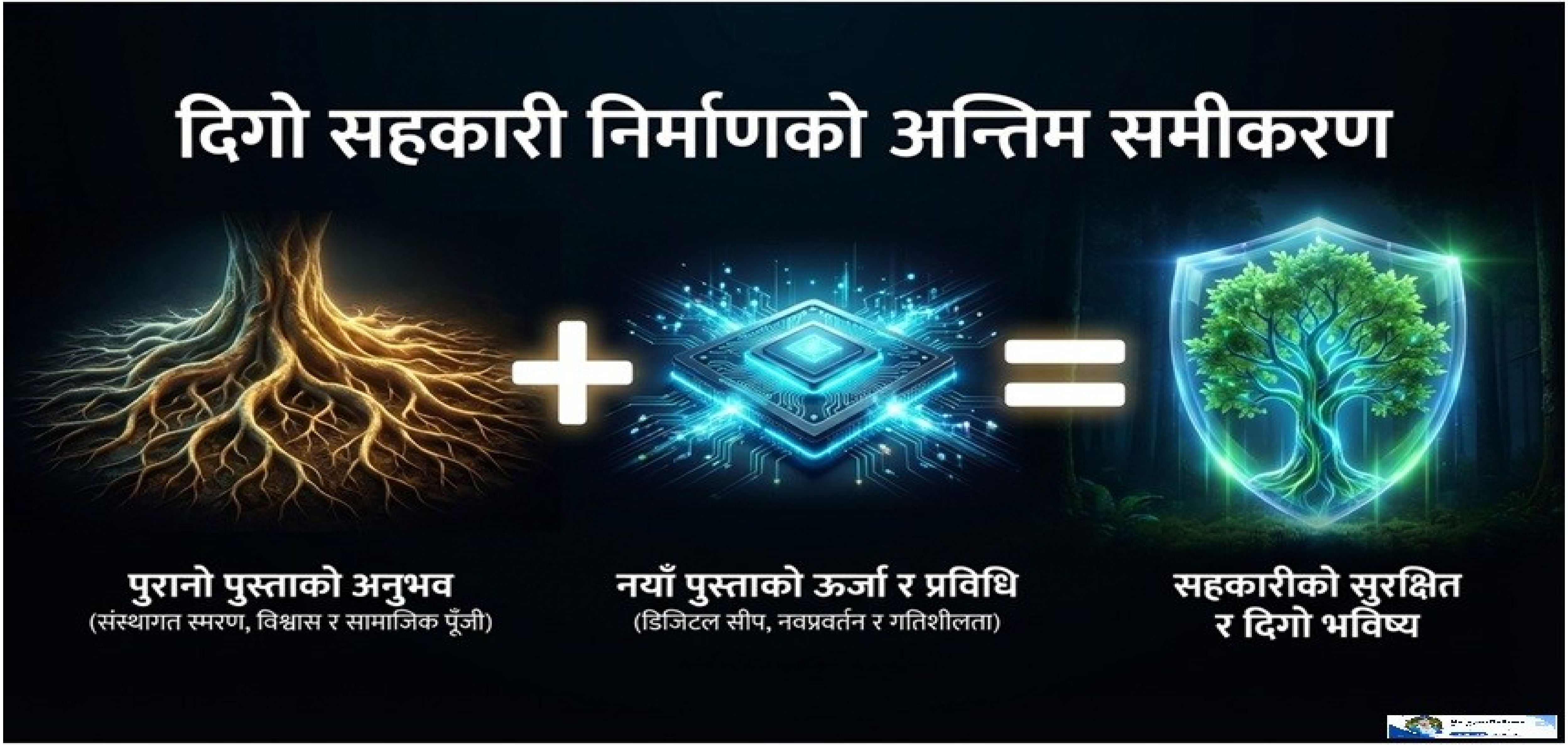
दिगो भविष्यको सुत्र भविष्यको सुत्र
पुरानो पुस्ताको ‘अनुभव’
+
नयाँ पुस्ताको ‘ऊर्जा र प्रविधि’
=
सहकारीको सुरक्षित र दिगो भविष्य
दुवैको सहकार्यबाट मात्र सहकारीको संस्थागत दिगोपन सुनिश्चित हुन्छ।

Narayan Belbase
@Narayan.Belbase
Customize channel
Manage videos

लक्ष्य निर्धारण

५ वर्षमा युवा नेतृत्व

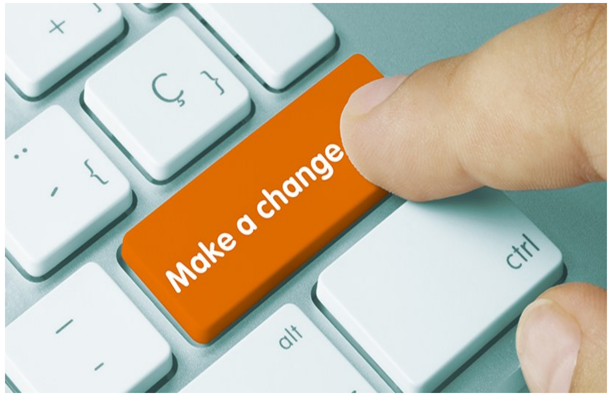
डिजिटल सेवा विस्तार


दिगो सहकारी निर्माणको अन्तिम समीकरण
पुरानो पुस्ताको अनुभव
(संस्थागत स्मरण, विश्वास र सामाजिक पूँजी)
नयाँ पुस्ताको ऊर्जा र प्रविधि
(डिजिटल सीप, नवप्रवर्तन र गतिशीलता)
सहकारीको सुरक्षित
र दिगो भविष्य

Narayan Belbase
@Narayan.Belbase
ज्ञान प्रदद्धक, चेतना युक्त भिडियोहरु प्रसारण गर्ने उद्धेश्य सहित यो च्यानल निर्माण गरिएको छ । ...more
Customize channel
Manage videos

कार्यक्रमहरू

- वार्षिक युवा तालिम
- नेतृत्व विकास कार्यक्रम
- डिजिटल रुपान्तरण



४. समयरेखा

- १ वर्ष : प्रशिक्षण
- ३ वर्ष : सह-नेतृत्व
- ५ वर्ष : पूर्ण हस्तान्तरण
- ८. अभ्यास गतिविधि

अबको पालो तपाईको

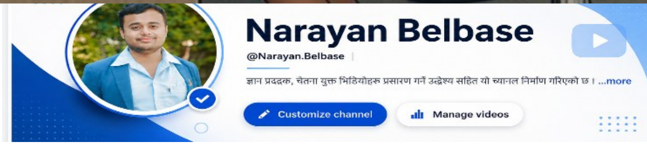
हाम्रो सहकारीको पुस्तान्तरण योजना बनाऔं।

- १. ३ प्रमुख समस्या पहिचान गर्नुहोस।
- २. ३ समाधानका उपाय निकाल्नुहोस।
- ३. १ वर्षको कार्ययोजना निर्माण गर्नुहोस।

आजैबाट सुरु गरौं।

नयाँ पुस्ता र सहकारी

- युवालाई आकर्षित गर्ने उपाय
- डिजिटल सहकारी सेवा
- युवा उपसमिति गठन
- स्टार्टअप सहयोग कार्यक्रम
- उद्यमशीलता तालिम
- युवा प्रतिनिधित्व सुनिश्चित



Succession Planning System

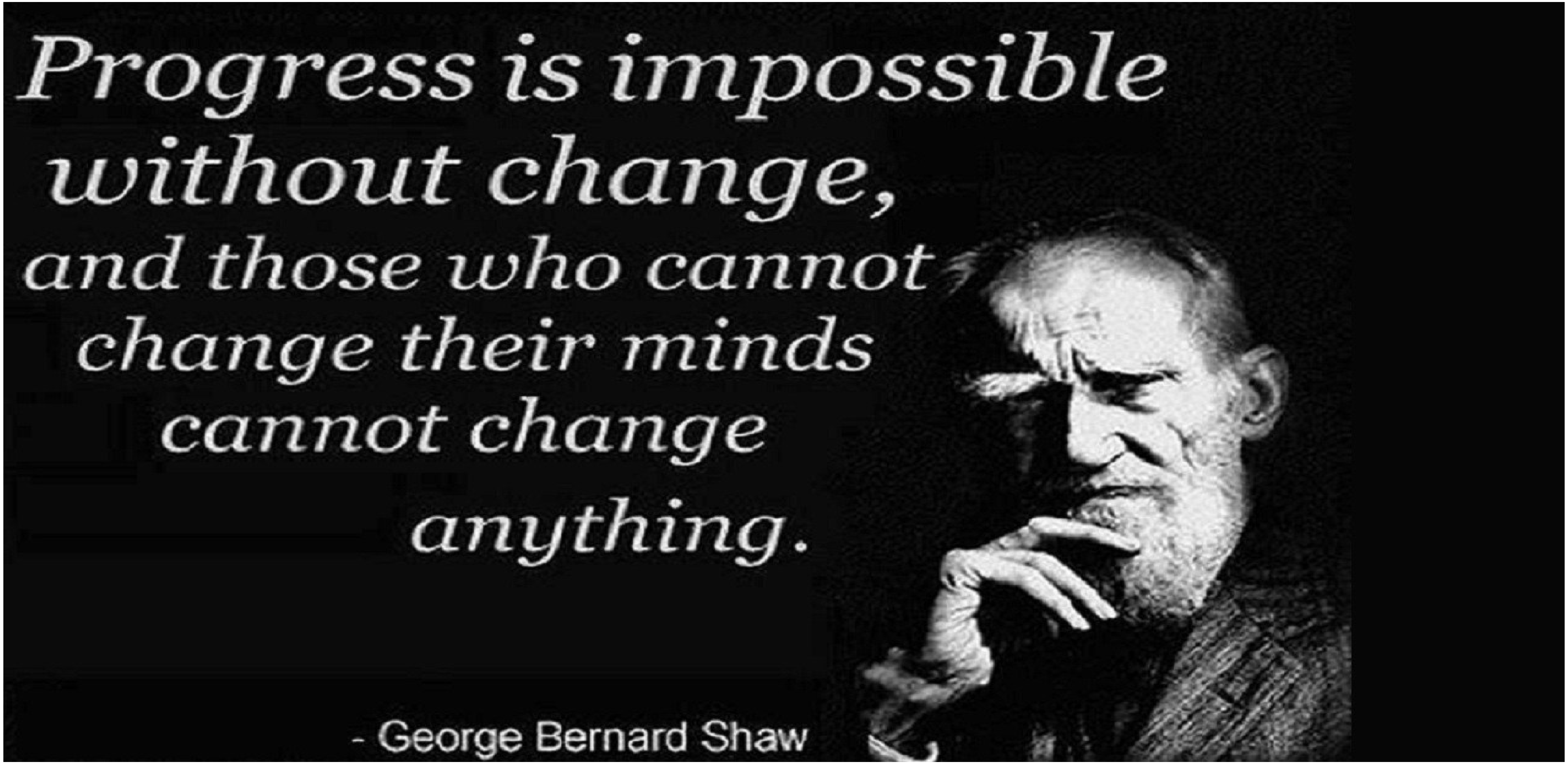
- उत्तराधिकारी पहिचान
- प्रशिक्षण
- जिम्मेवारी हस्तान्तरण

सहकारीको दिगोपन सुनिश्चित गर्न

👉 पुस्तान्तरण विकल्प होइन, आवश्यकता हो ।

- पुरानो पुस्ता = अनुभव
- नयाँ पुस्ता = ऊर्जा र प्रविधि
- दुवैको सहकार्यबाट मात्र सहकारीको भविष्य सुरक्षित हुन्छ ।
- “आजको तयारीले भोलिको सहकारी बचाउँछ ।”

आजको तयारीले नै भोलिको सहकारी बचाउँछ
सहकारीको दिगोपनका लागि पुस्तान्तरण कुनै विकल्प होइन, यो २१औं शताब्दीको अनिवार्य आवश्यकता हो ।
ढिलो चाँडो गन्तव्यमा पुगिन्छ, बाटो बिर्से पनि।
तर, गन्तव्यमा पुग्न असफल ती हुन्छन् जो घरबाटै निस्कँदैनन्।
तपाईंको संस्थाको उत्तराधिकारी योजना र प्रविधि रूपान्तरण आजै, अहिले नै सुरु गर्नुहोस्।
Narayan Belbase


Progress is impossible
without change,
and those who cannot
change their minds
cannot change
anything.
- George Bernard Shaw

Narayan Belbase
@Narayan.Belbase
ज्ञान प्रदद्धक, चेतना युक्त भिडियोहरु प्रसारण गर्ने उद्धेश्य सहित यो च्यानल निर्माण गरिएको छ । ...more
Customize channel
Manage videos

Thanking You

Wish You a Good Luck