NICD SRI LANKA

නව පිවිසුම

දෙවන වෙළුම - දෙවන කලාපය
2024 ජුලි - දෙසැම්බර්

ජාත්‍යන්තර සමුපකාර වර්ෂයට පිවිසුම

2025

International Year of Cooperatives

Cooperatives Build a Better World

පුනරුද යුගයේ සමුපකාරයෙන්, පොහොසත් රටක් ලස්සන ජීවිතයක්

ජාතික සමුපකාර සංවර්ධන ආයතනය, පොල්ගොල්ල

-- දැක්ම --

සක්‍රීය සමූපකාර ව්‍යාපාරයක් සඳහා නිර්මාණශීලී සහ නව්‍යකරණයෙන් යුත්

ඵලදායී මානව සම්පතක් බිහි කිරීමේ කේන්ද්‍රස්ථානයක් වීම.

-- මෙහෙවර --

තිරසාර ව්‍යවසායන් බිහි කිරීම උදෙසා ප්‍රජාතන්ත්‍රවාදය,

ව්‍යවසායක ශක්තිය හා නිර්මාණශීලීත්වය

වර්ධනය කිරීමෙහිලා අවැසි දැනුම,

කුසලතා හා ආකල්ප ගොඩනැගීමෙන් සමුපකාර ප්‍රජාව බලගැන්වීම.

2024 ජූලි-දෙසැම්බර්

ISSN 2961-5003

මඟ පෙන්වීම
උපාලි හේරත්
සභාපති
ජාතික සමුපකාර සංවර්ධන ආයතනය

අධීක්ෂණය
පී. වී. කේ. පිලපිටිය
අධ්‍යක්ෂ ජනරාල් හා ප්‍රධාන විධායක නිළධාරී

මෙහෙයවීම
කැලුම් වික්‍රමසිංහ
අධ්‍යක්ෂ (අධ්‍යයන හා සංවර්ධන) වැ.බ.

ප්‍රධාන සංස්කාරක
ධම්මික වීරකෝන්

සහය සංස්කාරක
ලක්මිණි අත්තනායක
චරිත් අමරසේකර

පිට කවරය
ඉන්දික අතුරලියගේ

පිටු සැකසීම
අසංග ඉන්ද්‍රජිත් අහංගම

මුද්‍රණය
ජාතික සමුපකාර සංවර්ධන ආයතන මුද්‍රණාලය

ප්‍රකාශනය
ජාතික සමුපකාර සංවර්ධන ආයතනය
පොල්ගොල්ල

දුරකථන
+94 81 249 8679/ +94 81 249 8680/ +94 81 250 0378
ෆැක්ස්: +94 81 249 9741
විද්‍යුත් තැපෑල:
nawapivisuma.nicdmzin@gmial.com
වෙබ් අඩවිය:
www.ncd.edu.lk

නව රජයේ ප්‍රතිපත්ති ප්‍රකාශය ඉදිරිපත් කිරීමේදී සමූපකාර ව්‍යාපාරයට විශේෂත්වයක් දක්වන බව ප්‍රකාශ කිරීම ම මහඟු වටිනාකමක්
ආචාර්ය ඩී. එම්. ටී. දිසානායක, ජාතික සමුපකාර සංවර්ධන ආයතනයේ, හිටපු අධ්‍යක්ෂ අධ්‍යයන හා සංවර්ධන සහ ජ්‍යෙෂ්ඨ කථිකාචාර්ය

ශ්‍රී ලංකාවේ ග්‍රාමීය ආර්ථික දරිද්‍රතාව තුරන් කිරීම සඳහා පුස්තකාලය පද්ධතිය ඇසුරෙන් තොරතුරු අත්පත්කර ගැනීම
ආචාර්ය ආර්. ඩී. ආනන්ද තිස්ස

Why the Cooperative Movement in Sri Lanka Should Modernize in Line with the 2025 UN Theme: "Cooperatives Build a Better World"
Dinusha Dissanayake, Assistant Researcher, NICD

තීරණ ගැනීම
ආචාර්ය අසංක වීරසිංහ (PhD), සාමාන්‍යාධිකාරී/ කථිකාචාර්ය, සී/ස මාතර දිස්ත්‍රික් සණස සමිති සංගමය, මාතර.

දිශානතිය
ආර්. කේ. ආර්. එන්. මදුෂානි, සහකාර කථිකාචාරිය, ජාතික සමුපකාර සංවර්ධන ආයතනය, පොල්ගොල්ල.

ඵලදායිතාව තුළින් පියවරක් ඉදිරියට
ආර්. එම්. එන්. දිසානායක, සහකාර කථිකාචාර්ය, ජාතික සමුපකාර සංවර්ධන ආයතනය

How Cooperative Leaders Navigate Conflicts and Promote Social Cohesion
S. K. Wedagedara, Assistant Lecturer, National Institute of Cooperative Development

සැපයුම් දාම කළමනාකරණය
ආර්. කේ. ආර්. එන්. මදුෂානි, සහකාර කථිකාචාර්ය, ජාතික සමුපකාර සංවර්ධන ආයතනය, පොල්ගොල්ල.

Sustainable Development Goals for the Sustainable Development of the Cooperative Movement in Sri Lanka
R.M.D.H Rathnayake: Assistant Registrar, NICD

මානව සම්පත් කළමනාකරණ භූමිකාව
පී. ජී. පී. ද සිල්වා, පරිපාලන නිළධාරී (පරිපාලන හා මානව සම්පත්), ජාතික සමුපකාර සංවර්ධන ආයතනය

2025 - ජාත්‍යන්තර සමුපකාර වර්ෂය සමරමු

ජාත්‍යන්තර සමුපකාර සන්ධානය විසින් 2025 එක්සත් ජාතීන්ගේ ජාත්‍යන්තර සමුපකාර වර්ෂයේ තේමාව ලෙස ''**සමුපකාරය වඩා හොඳ ලෝකයක් ගොඩනගමු**'' යන්න ප්‍රකාශයට පත් කර ඇත, සමුපකාර සමිති සෑම තැනකම පවතින කල් පවතින ගෝලීය බලපෑම ප්‍රදර්ශනය කරයි. සමුපකාර ආකෘතිය බොහෝ ගෝලීය අභියෝග ජය ගැනීම සඳහා අත්‍යවශ්‍ය විසඳුමක් වන්නේ කෙසේද? යන්න පිළිබඳව මෙම තේමාව අවධානය යොමු කරන අතර, 2030 වන විට තිරසාර සංවර්ධන ඉලක්ක (SDGs) ක්‍රියාවට නැංවීමේ ප්‍රයත්නයන් වේගවත් කිරීමේ දී වැදගත් කාර්යභාරයක් ඉටු කරයි. 2030 වෙත ළඟා වන විට තිරසාර සංවර්ධන ඉලක්ක සාක්ෂාත් කර ගැනීමේ ප්‍රගතිය වේගවත් කිරීම සඳහා තිරසාර සංවර්ධනය සඳහා සමුපකාරවල නව්‍ය දායකත්වය ඉතා වැදගත් වනු ඇත.

එක්සත් ජාතීන්ගේ සංවිධානය සමුපකාර සඳහා ජාත්‍යන්තර වසරක් කැප කළ දෙවන අවස්ථාව මෙයයි. පළමු ජාත්‍යන්තර සමුපකාර වසර 2012 දී සහ සමාජ-ආර්ථික සඳහා සමුපකාරවල දායකත්වය ඉස්මතු කිරීමට කැඳවනු ලැබීය. සංවර්ධනය, විශේෂයෙන් දිළිඳුකම අඩු කිරීම, රැකියා උත්පාදනය සහ සමාජය කෙරෙහි ඔවුන්ගේ බලපෑම ඒකාබද්ධ කිරීම. යටතේ ලොව පුරා සමුපකාරවල මෙම සමාරම්භක උත්සවය සමරනු ලැබීය. සමුපකාර ව්‍යවසායන් වර්ධනය සහ ස්ථාපිත කිරීම දිරිමත් කිරීම සඳහා වඩා හොඳ ලෝකයක් ගොඩනඟයි යන තේමාවයි.

2025 වසරේ දෙවන ජාත්‍යන්තර සමුපකාර වර්ෂය සමුපකාර ව්‍යාපාර ආකෘතිය සහ SDGs වේගවත් කිරීමෙහිලා ඔවුන්ගේ කාර්යභාරය පිළිබඳව තවදුරටත් දැනුවත් කිරීම සඳහා ගම්‍යතාවයක් එක් කරනු ඇත. 2025 දී යෝජිත ලෝක සමාජ සමුළුවක් ද ඇත. සැමට සුරක්ෂිත සහ සාධාරණ අනාගතයක් සඳහා 21 වැනි සියවසේ සමාජ අභියෝගවලට විසඳුම් සෙවීමේ උපාය මාර්ග පිළිබඳ දේශපාලන කැපවීම සහ ගෝලීය සම්මුතියක් ගොඩනැගීමට දායක වීමට සමුපකාරවලට අවස්ථාවක් ලැබෙනු ඇත.

සියලුම ප්‍රජාවන් කෙරෙහි සැලකිල්ලක් දැක්වීමෙන්, සමුපකාර අපගේ කාලයේ විකාශනය වන අභියෝග ජය ගැනීමට සාර්ථකව අනුවර්තනය වී ඇති අතර, අපි එක්ව වඩා හොඳ ලෝකයක් ගොඩනඟන බව ඉතිහාසය පුරා නැවත නැවතත් පෙන්වා දී ඇත.

ශ්‍රී ලංකේය නව රජය විසින්ද තම මැතිවරණ ප්‍රතිපත්ති ප්‍රකාශය වන පුනරුද යුගය ප්‍රකාශනයට අනුගත වෙමින් සමුපකාරව සමිතිවල දෘශ්‍යතාව වැඩි කිරීමට සහ තිරසාර සංවර්ධනය සඳහා ඔවුන්ගේ දායකත්වය පිළිබඳව මහජනතාව දැනුවත් කිරීමටත්, ධාරිතා-වර්ධන මුල පිරීම්, දැනුම බෙදා ගැනීම සහ සහයෝගීතා හවුල්කාරිත්වයන් තුළින් සමුපකාරවල වර්ධනය සහ සංවර්ධනය ප්‍රවර්ධනය කිරීමටත් සැලසුම් කරයි.

2025 - ජාත්‍යන්තර සමුපකාර වර්ෂය පිවිසීම තේමාව කරනගෙන ප්‍රකාශයට පත් කෙරෙන මෙම කලාපය සඳහා මඟ පෙන්වීම් කල ආයතනයේ සභාපති උපාලි හේරත් මහත්මාටත්, අධ්‍යක්ෂ ජනරාල් හා ප්‍රධාන විධායක නිළධාරී වත්සලා පිලපිටිය මහත්මියටත් අපගේ ස්තුතිය පුද කරමි.

ධම්මික වීරකෝන්

ප්‍රධාන සංස්කාරක

ජාතික සමුපකාර සංවර්ධන ආයතනයේ නව සභාපති

ඩබ්ලිව්. යූ. හේරත් (උපාලි හේරත්)

ජාතික සමුපකාර සංවර්ධන ආයතනයේ නව සභාපති වශයෙන් ශ්‍රී ලංකා පරිපාලන සේවයේ ජ්‍යෙෂ්ඨ නිළධාරියෙකු මෙන්ම සමුපකාර සංවර්ධන සහකාර කොමසාරිස්වරයෙකු ලෙස සමුපකාර දෙපාර්තමේන්තුවට බැඳී වර්ථමානය දක්වාම සමුපකාර ක්ෂේත්‍රයට අදාල කටයුතුවල නිරතව සිටින උපාලි හේරත් මහත්මා 2024 දෙසැම්බර් මස 30 වන දින ආයතනයේ දී වැඩ භාර ගන්නා ලදි.

උපාලි හේරත් මහත්මා සහකාර කොමසාරිස්වරයෙකු ලෙස සේවය කර 1971 සිට 1974 දක්වා කාලය තුල පොල්ගොල්ල සමුපකාර විද්‍යාලයේ විදුහල්පති ධූරය දරන ලද අතරම, කලක් ජ්‍යෙෂ්ඨ උප කොමසාරිස් වරයෙකු ලෙස සේවය කර 1975 සිට 1977 දක්වා කාලය තුල සමුපකාරය උපාලි හේරත් මහත්මාගේ ප්‍රියතම විෂයක් වේ. ශ්‍රී ලංකා ජාතික සමුපකාර මණ්ඩලයේ ලේකම් ධූරයත්, අධ්‍යාපන අධ්‍යක්ෂ ධූරයත් දරා ඇති අතර, ස්විඩන් සමුපකාර මධ්‍යස්ථානයේ ආධාර යටතේ ශ්‍රී ලංකා ජාතික සමුපකාර මණ්ඩලය විසින් පවත්වාගෙන ගිය "සමුපකාර ගුරු පුහුණු" ව්‍යාපෘතියේ අධ්‍යක්ෂවරයාද විය. නව පුහුණු ප්‍රවේශයන්, විෂය මාලා සංවර්ධනය පිළිබඳ නව ශිල්ප ක්‍රම, සමුපකාර ක්ෂේත්‍රයට හඳුන්වා දුනි. ඉන්පසු ජාත්‍යන්තර සමුපකාර සංධානයේ ආසියා පැසිපික් කලාපයේ මානව සම්පත් සහ පාරිභෝගික කටයුතු පිළිබඳ උපදේශක ලෙස කටයුතු කරන ලදි. ශ්‍රී ලංකාවට පෙරළා පැමිණීමෙන් පසු ශ්‍රී ලංකා ජාතික සමුපකාර මණ්ඩලයට අනුබද්ධ "සෙන්කෝඩ්" ආයතනයේ උපදේශක මණ්ඩලයේ සාමාජිකයෙකු ලෙස කටයුතු කරණ ලදි. ශ්‍රී ලංකාවේ පළමු සමුපකාර රක්ෂණ සමාගම වන සමුපකාර (සමගි) රක්ෂණ සමාගමේ පළමු කළමනාකරණ අධ්‍යක්ෂවරයා ද විය. 2000 වර්ෂයේ දී ජනාධිපතිනි චන්ද්‍රිකා බණ්ඩාරනායක කුමාරතුංග මහත්මිය විසින් පත්කරණ ලද "ශ්‍රී ලංකාවේ සමුපකාරය පිළිබඳ ජනාධිපති කොමිසමේ" සාමාජිකයෙකු ද විය. ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ (ILO) ඌව පළාතේ සමුපකාර සමිති ප්‍රතිනිර්මාණය කිරීමේ ව්‍යාපෘතියේ උපදේශකයෙකු වශයෙන්ද කටයුතු කර ඇති අතර, සමුපකාර

සාහිත්‍යට අගනා මෙහෙවරක් කළ විද්වතෙකු වන අතරම, සමුපකාරය පිළිබඳ ශාස්ත්‍රී ලිපි පත්‍රිකා රාශියක් පළකල WEEFFECT ආයතනයට සම්බන්ධ වී සමුපකාර ව්‍යාපාරයට අදාළ ශාස්ත්‍රීය ග්‍රන්ථ රාශියක් සඳහා තම දායකත්වය ලබා දී ඇත. ශ්‍රී ලංකාවේ ක්‍රියාත්මක වන ස්වීඩන් ව්‍යාපෘතියේ නේවාසික නියෝජිතවරයා ලෙස දිගු කලක් කටයුතු කරණ ලදි. මෙම ව්‍යාපෘතිය බුරුමය වැනි ආසියාතික රටවල ආරම්භ කිරීම සඳහා උපදේශක වරයෙකු ලෙසද කටයුතු කර ඇත.

උපාලි හේරත් මහත්මා වැඩ භාර ගැනීමේ අවස්ථාව සඳහා අභිනව කළමණාකරණ මණ්ඩල සමාජික වන මහජන බැංකුවේ හිටපු මහා සාමාන්‍යාධිකාරී පි. වී. පතිරණ මහතාත්, නිමල් හේරත් මහතාත් වෙළෙඳ වාණිජ ආහාර සුරක්ෂිතතා සහ සමුපකාර සංවර්ධන ආමාත්‍යංශයේ අතිරේක ලේකම් හා ජාතික සමුපකාර සංවර්ධන ආයතනයේ වැඩ බලන අධ්‍යක්ෂ ජනරාල් හා ප්‍රධාන විධායක නිළධාරී වි. පි. කේ. පිලපිටිය මහත්මිය ඇතුළු ආයතනයේ ජ්‍යෙෂ්ඨ නිළධාරීන් කිපදෙනෙකු සහභාගි විය.

1

නව රජයේ ප්‍රතිපත්ති ප්‍රකාශය ඉදිරිපත් කිරීමේදී සමුපකාර ව්‍යාපාරයට විශේෂත්වයක් දක්වන බව ප්‍රකාශ කිරීම ම මහගු වටිනාකමක්.......

ආචාර්ය ඩී. එම්. ටී. දිසානායක

ශ්‍රී ලංකාව වර්තමානයෙහි මුහුණ දී තිබෙන ප්‍රබල ප්‍රශ්ණ, ගැටලු, අර්බුද හා අභියෝග කවරේද? යන්නත්, ඒවාට පිළියම් සම්පාදනය කළ යුත්තේ කෙසේද? යන්නත් පිළිබඳව විශේෂ අවධානය යොමු කරමින් නව රජයේ ප්‍රතිපත්ති ප්‍රකාශය අතිගරු ජනාධිපතිතුමන් විසින් නොබෝදා ඉදිරිපත් කරන ලදි. එදින එතුමන් සිදුකළ හරවත් කතාවේ දී මෙරටට උදා වී ඇති කාලීන ආර්ථික සමාජ හා සංස්කෘතික ගැටළු විසඳීමේ දී රට තුළ දැනට ක්‍රියාත්මක වන සමුපකාර සංවිධාන ජාලය ප්‍රබල වශයෙන් උපයෝගී කර ගැනීමේ අවශ්‍යතාවය හැකියාව සහ අදාළ භාවය කෙරෙහි අවධානය යොමු කරන බව අවධාරණය කරන ලදි. මෙරට ජාතික සංවර්ධන ක්‍රියාවලියෙහි දී සමුපකාර ව්‍යාපාරය මගින් ලබාගත හැකි දායකත්වය අගය කරමින් එතුමන් දැක්වූ අදහස මෙරට මිලියන නවයකට ආසන්න සමුපකාර ප්‍රජාව කෙරෙහි දැක්වූ අති මහත් ගෞරවයක් ලෙස සඳහන් කළ හැක. මක් නිසාද යත් මෙවැනි අවස්ථාවක දී මෙතෙක් වෙනත් රාජ්‍ය නායකයෙකු විසින් රටේ තත්කාලීන ප්‍රශ්න, ගැටලු, අර්බුද හා අභියෝග විසඳාලීම සඳහා සමුපකාර දර්ශනය මුල්කර ගත් මෙම ව්‍යාපාරය උපයෝගී කර ගැනීමේ අවශ්‍යතාවය හැකියාව සහ එහි අදාළභාවය එතරම්ම සැලකිල්ලටම ගත් බවක් දක්නට නො ලැබූ නිසාවෙනි.

ගත වූ දශක කිහිපය තුළ ඇතැම් විට රාජ්‍ය නායකයින් හා එම පාර්ශවයන්හී වගකිව යුතු බලධාරින් විසින් මෙරට සංවර්ධනය සඳහා සමුපකාර ව්‍යාපාරයෙහි උපයෝගීතාවය පිළිබඳව අදහස් දැක්වුවද ඉන් අනතුරුව මෙරට සංවර්ධනය සඳහා සමුපකාර ව්‍යාපාරයෙහි භාවිතය හා ව්‍යවහාරය නිරවද්‍ය හා විධිමත් ලෙස ක්‍රියාත්මක වීමක් දක්නට ලැබුණේ නැත. එහෙයින් වත්මන් ජනාධිපතිතුමන් මෙරට සංවර්ධන ක්‍රියාවලිය සඳහා සමුපකාර ව්‍යාපාරයෙහි අවශ්‍යතාවය අදාළභාවය සහ එහි උපයෝජනය පිළිබඳව අවධානය යොමු කර තිබීම මෙරට සමුපකාරිකයින් පමණක් නොව සාධාරණත්වය, සහයෝගීතාවය, සමානාත්මතාවය සහ ශිෂ්ඨ සම්පන්න ජන සමාජයක් ස්ථාපිත කිරීමේ අභිලාෂයන් අගය කරන ජන සමාජයෙහි ප්‍රශංසාවට බඳුන් වූ කරුණක් වී ඇති බව සඳහන් කළ යුතුය.

රටක සංවර්ධනය යන්නට කුමන අර්ථ නිරූපණයක් ලබා දුන්න ද, එය කුමන දර්ශකයක් ඔස්සේ මනිනු ලැබූව ද, සංවර්ධනය මගින් එරට ජීවත් වන මානව සංහතියෙහි ආර්ථික සමාජ සංස්කෘතික ප්‍රගතියක් සාධනය වී පැවතිය යුතුය. සංවර්ධනය කිසියම් සමාජ ස්ථරයකට හෝ කිසියම් කණ්ඩායමකට හෝ කිසියම් ප්‍රදේශයකට හෝ සීමා නොවී, එය සමස්ත සමාජයේ සියලු දෙනා අතරට කාන්දු වී ගිය, සමාජ සාධාරණත්වය සහතික කරන, ක්‍රියාවලියක් විය යුතුය. රටේ වැඩි පිරිසක් තුළ බද්ධ වී පවතින දරිද්‍රතාවය පිටුදැකීමේ ප්‍රයත්නයට ලඟා වීම සංවර්ධන ක්‍රියාවලිය මගින් නිරන්තරව සිදුවිය යුතුය. එමෙන්ම රටෙහි ප්‍රජාව මහත් වූ අභිලාෂයෙන් සුරක්ෂා කරන ''පරිසරය

සහ සංස්කෘතිය'' සංරක්ෂණය කෙරෙන ඊට අනුගත වූ නව ක්‍රියාදාමයක් ලෙස සංවර්ධනය දියත් විය යුතුය. එලෙස ක්‍රියාත්මක කළ හැකි සමතුලිත සංවර්ධනයක් සමුපකාර ව්‍යවසායන් මගින් මෙරටට සාධනය කරගත හැකි බව ඉඳුරාම සඳහන් කල හැක.

මෙම අදහස එල ගැන්වීම සඳහා අවශ්‍ය වන්නේ සමුපකාර දර්ශනයල එහි ගැබ්ව ඇති සංකල්පීය රාමුවල සමුපකාර ක්‍රමය මත ගොඩනැගෙන සංවිධානය පද්ධතීන් සහ සමුපකාර ව්‍යාපාරය සමග සම්බන්ධ වන මානව කණ්ඩායම් තුළ සමුපකාර ව්‍යාපාරය විධිමත්ව හා නිරවද්‍ය ලෙස පවත්වාගෙන යාමට හැකි බුද්ධිමය සංරචකයන් සහ එහි නිවැරදි ක්‍රියාකාරිත්වය පිළිබඳ දැනුම, කුසලතා සහ ආකල්ප සමාජ ගත කිරීමයි. එය ඉතාම සරල කාර්යයක් විය හැකි අතර බෙහෙවින්ම ප්‍රායෝගික විය යුතුය.

අතිගරු ජනාධිපතිතුමන් අදහස් කළ පරිදි සංවර්ධනය සඳහා සමුපකාර ව්‍යාපාරය උපයෝගී කර ගැනීමේ අවශ්‍යතාවය සනාථ කෙරෙන ශඛ්‍යතාවයන් කීපයක්ම හඳුන්වාදිය හැකිය.

i. සංවර්ධනය උදෙසා සමුපකාර ව්‍යාපාරයෙහි හැකියාව ප්‍රතිපත්තිමය වශයෙන් සලකා බැලීම

සමුපකාර ව්‍යාපාරය සංවිධානාත්මක වැඩපිළිවෙළක් වන අතර, එහි ක්‍රියාවලිය දියත් විය යුතු දර්ශනයක් හා සංකල්පීය රාමුවක් ඇත. සමුපකාර ව්‍යාපාරයට ප්‍රවේශ වන කිනම් හෝ මානව ප්‍රජාව සමුපකාර දර්ශනයට ඇතුළත් ප්‍රතිපත්ති, සාරධර්ම, ආචාර ධර්ම, පරමාදර්ශ, න්‍යාය ධර්ම යනාදිය පමණක් නොව ජාතික හා ජාත්‍යන්තර වශයෙන් මෙම ව්‍යාපාරයෙහි පවතින මූල හරයන්ට අනුගතව ක්‍රියාත්මක විය යුතුය. ඒවා සියල්ල විශිෂ්ඨ ජන සමාජයක් නිර්මාණය කෙරෙන, ප්‍රතිපත්ති ගරුකල බැඳියා පද්ධතියකින් යුත් වටිනා ගුණාංග සමූහයක් වේ. එනිසා සමුපකාර ක්‍රමය සමග ගොඩනැගෙන ආර්ථික හා සමාජයීය ව්‍යාපාර දියුණු සමාජයක් අනුමත කරන රටක සාරධර්ම පද්ධතිය සමග ක්‍රියාත්මකවන මිනිසාගේ සංවර්ධනය හා අභිවෘද්ධියට සෑම අංගයකින්ම දායක වන ප්‍රතිපත්තිදායක විශිෂ්ඨ සංවිධාන පද්ධතියක් වේ.

ii. සංවර්ධනය උදෙසා භෞතික වශයෙන් සමුපකාර ව්‍යාපාරයෙහි පවතින කාලීන හැකියාව සලකා බැලීම

භූගෝලීය වශයෙන් ශ්‍රී ලංකාවේ වර්ග කිලෝමීටර් 62705ක් වූ මුළු භූමි ප්‍රදේශය තුළ සෑම බිම් අඟලක්ම ආවරණය වන පරිදි කුමක් හෝ සමුපකාර සංවිධානයක් බල ප්‍රදේශය වශයෙන් ස්ථාපිත වී ඇත. ඒ තුළ විස්සක් පමණ වූ වර්ගීකරණයක් යටතේ සමුපකාර සමිති, සංවිධාන හා සංගම් දොළොස් දහසකට ආසන්න ප්‍රමාණයක් මිලියන නමයකට ආසන්න සාමාජිකයින් ප්‍රමාණයකින් යුක්තව ක්‍රියාත්මක වනු ඇත. තවද ප්‍රාදේශීය සමුපකාර සමිතිවලට අමතරව දීප ව්‍යාප්ත වශයෙන් ක්‍රියාත්මක වන විශාල සමුපකාර සමිති පනහකට ආසන්න ප්‍රමාණයක් මෙරට තුළ ක්‍රියාත්මකය. සාමාජිකයින් 150000කට අධික ප්‍රමාණයකින් යුක්තව ක්‍රියාත්මක වන සීමාසහිත අධ්‍යාපන සේවක සමුපකාර සමිතිය ආසියාවේ විශාලතම සක්‍රිය සමුපකාර සමිතිය ඊට එක් උදාහරණයකි. ශ්‍රී ලංකාවේ සමුපකාර ව්‍යාපාරයෙහි නිරත සෘජු සේවා නියුක්තිය පමණක් පනස් දහසකට ආසන්න වන අතර වක්‍ර වශයෙන් සමුපකාර ව්‍යාපාරයෙහි ක්‍රියාකාරීත්වයන් වස්තු බීජ කරගෙන තම ජීවිකාව පවත්වාගෙන යනු ලබන ජන සමූහය අති විශාලය.

ශ්‍රී ලංකාවේ සමුපකාර සංවිධාන මගින් සිදු කෙරෙන විවිධ වූ ව්‍යාපාර, සිදු කෙරෙන නිෂ්පාදන, මෙහෙයුම් ආදායම්, ලාභාලාභ, මුළු වත්කම්, බැංකු හෝ මූල්‍ය ආයතනවල ආයෝජන ප්‍රමාණික වශයෙන් අති විශාලය. මෙරට පුරවැසියන් සඳහා තැන්පත් ණය, උකස් හා විවිධ පැවරුම් සේවා සිදු කරන සමුපකාර බැංකු හා මූල්‍ය පද්ධතීන් වෙනත් ආයතනය වර්ග වලට නො දෙවෙනි තරමින් ධාරිතාවයෙන් බලවත්ය. මෙරට විවිධ ජන කණ්ඩායම්වල විවිධ අවශ්‍යතා හා වුවමනා පදනම් කරගෙන සමුපකාර සමිති සංගම් හා සංවිධාන ක්‍රියාත්මක වන අතර, ඒවා සතු භෞතික සම්පත් හා ඒවායේ උපයෝජනයන් වෙතින් මෙරට ආර්ථිකයට දායාද කරනු ලබන්නේ සුවිසල් සේවාවන්ය. නමුත් එකී කර්තව්‍යයන් ජාතික සංවර්ධනයට අදාල වන පරිදි විධිමත්ව, ක්‍රමවත්ව හා සැලසුම් ගතව සංවිධානය වී රාජ්‍ය අනුග්‍රහය වෙතින් මෙරට ජාතික සංවර්ධනයට සපලවත් වන ලෙස ඒකාබද්ධතාවයකට පත් නොවීම අවාසනාවන්ත තත්ත්වයකි.

iii. ආසියාව ඇතුළු ලොව බොහෝ රටවල් ඒවායේ සංවර්ධනය උදෙසා සමුපකාර ව්‍යාපාරය උපයෝගී කරගෙන ඇති ආකාරය සලකා බැලීම

සමුපකාර ක්‍රමය පදනම් කරගෙන ආර්ථික හා සමාජ සංවර්ධනයෙහි නිරත වී ඇති රටවල් එක්ව ජාත්‍යන්තර සමුපකාර සංධානය (International Co-operative Allination) පිහිටුවාගෙන එමඟින් සමුපකාර ව්‍යාපාරයෙහි ජාත්‍යන්තර සහයෝගීතා වැඩසටහන් ක්‍රියාත්මකය. ශ්‍රී ලංකාව ඇතුළු රටවල් 115කට ආසන්න ප්‍රමාණයක් ඊට අනුබද්ධිතව සමුපකාරය පිළිබඳව අදහස් උදහස් උපදේශනයන් ප්‍රාග්ධන හුවමාරුකම් සේවා සහායයන් අත්දැකීම් හුවමාරුව, කාලීන අභියෝග ජයගැනීමේ ක්‍රියාකාරකම් යනාදිය සමඟ සම්බන්ධ වී කටයුතු කරනු ඇත. ශ්‍රී ලංකාවේ සමුපකාර ආයතන හා සංවිධාන 5ක් ජාත්‍යන්තර සමුපකාර සංධානයෙහි එම ආයතනය නියෝජනය කරමින් සිටී.

ජාත්‍යන්තර සමුපකාර සංවිධානයේ සාමාජික රටවල් අතර ලොව දියුණුම රටවල් බොහොමයක් ද පවතින අතර මහා බ්‍රිතාන්‍යය, කැනඩාව, රුසියාව, ජර්මනිය, ප්‍රංශය, මැලේසියාව, ඉන්දියාව, සිංගප්පූරුව, ඉරානය, ඉරාකය වැනි පෙර අපර දෙදිග රටවල් ගණනාවක්ම කාර්මික කෘෂිකාර්මික නවීන තාක්ෂණික යන ප්‍රවේශයන් යටතේ ඔවුන්ගේ සම්පත් හසුරුවමින් සමුපකාර ක්‍රමය මුලාශ්‍ර කරගෙන දියුණුව හඹා ගිය රටවල්ය. එකී රටවල් බොහොමයක ජාතික ගැටලු අර්බුද අභියෝග නිර්මාණය වීම දුලබ වන අතර, උදාවන ගැටලු සමුපකාර දාර්ශනික ප්‍රවේශය මගින් බුද්ධිමත් සංරචකයන් අනුගමනය කර එමගින් ජයග්‍රහණ ලබා දියුණුවේ මාර්ගයට අවතීර්ණ වී ඇති ආකාරයන් පිළිබඳව අත්දැකීම් කොතෙකුත් ඇත.

ශ්‍රී ලංකාවේ තත්කාලීන ආර්ථික සාමාජීය අභියෝග ජයග්‍රහණයන් උදෙසා සමුපකාර ව්‍යාපාරය උපයෝගී කර ගැනීමේ දී ඊට ජාත්‍යන්තරයෙන් ලබා ගත හැකි අත්දැකීම් හා සහායයන් බොහොමයක් පවතින බවත් විශේෂයෙන් සඳහන් කළ යුත්තකි.

iv. සංවර්ධනයෙහි ප්‍රබලතම සාධකය වන ''<u>රටක ජීවත් වන මානව සම්පත</u>'' ධනාත්මක ආකල්පයන්ගෙන් සංවර්ධනයේ ඉලක්කයන් සඳහා රැගෙන යාමට සමුපකාර දර්ශනය හා එහි භාවිතය තුළ පවතින යෝග්‍යතාවය.

සමුපකාර සංවිධානයකට සම්බන්ධිත සාමාජිකයින්, සේවකයන්, නායකයන්, පාලකයින්, බලධාරීන්, ගනුදෙනුකරුවන් සහ අදාළ ජනතාව සමුපකාර දර්ශනයෙහි මූල හරයන් පිළිබඳව දැනුවත් කිරීම ඊට අදාළ දැනුම ලබාදීම, ඒ මත ප්‍රායෝගිකත්වයට නැඹුරු කරවීම සෑම සමුපකාර සංවිධානයක් විසින්ම කළ යුත්තකි. දැනට එය විවිධ හේතු සාධක මත එක් එක් සීමාවන්ට ලඝු වී ඇත.

සමුපකාර දර්ශනයෙහි පවතින සාරධර්මල ආචාර ධර්මල ප්‍රතිපත්තිල පරමාදර්ශල න්‍යාය ධර්ම යනාදිය ඇතුළත් සමුපකාර සංකල්පීය රාමුව තුළින් නිර්මාණය කරනු ලබන්නේ මානව ශිෂ්ඨාචාරයෙහි පැවැත්මට ඉතාම යෝග්‍ය, ගුණගරුක, විනයගරුක, ශිෂ්ඨ සම්පන්න, ප්‍රතිපත්තිගරුක, විශිෂ්ඨතාවයන්ගෙන් යුත් මානව සමාජයක් ය. ඔවුන් වෙතින් නිර්මාණය කර පවත්වාගෙන යනු ලබන ජන සමාජය නිර්මාණශීලීව ලොව අභියෝග ජයගත හැකි හික්මීම සහ ප්‍රඥාව ප්‍රගුණ කරගත් විශිෂ්ඨ වූ ප්‍රජාවක් විය යුතුය. ලොව සමුපකාර ක්‍රමය මගින් දියුණුවට පත් බොහෝ රටවල දක්නට ලැබෙන ආදර්ශය එයයි.

ලාංකීය ජන සමාජය උරුමකරගත් සංස්කෘතිය සහ සම්ප්‍රදායන් පද්ධතිය මෙරට ජන සමාජය සමුපකාර ක්‍රමයට අනුගත කරවීමට ඉතාම පහසුය. සරලය. එය කළ යුත්තේ දිගු කාලීන සැලසුම් සහිතව බුද්ධිමය විඤ්ඤාණයෙන් යුතුවය. වර්තමානයෙහි එය නිවැරදිව සිදුවුවහොත් ශ්‍රී ලංකාවේ අනාගතය පැහැබරය, සමෘද්ධිමත්ය, සංවර්ධිතය. සංවර්ධනය සඳහා සමුපකාර ව්‍යාපාරය දායක කර ගැනීමෙන් උදාකර ගත හැක්කේ එවන් තත්වයක්ය යන්න ඉදුරාම සඳහන් කළ හැක.

v. ශ්‍රී ලංකාවේ තත්කාලීන සංවර්ධනය උදෙසා සමුපකාර ව්‍යාපාරයෙහි දායකත්වය පිළිබඳව අවධානය යොමු කිරීමේ දී සලකා බැලිය යුතු යෝජනා කීපයක් ද මෙහිලා සඳහන් කළ හැක.

මෙරට සංවර්ධනය උදෙසා සමුපකාර ව්‍යාපාරයෙහි නිසි දායකත්වය ලබාගැනීම උදෙසා රාජ්‍ය අංශයෙහි මැදිහත් වීම පැවතිය යුතුමය. ඒ සඳහා ශක්තිමත් අමාත්‍යාංශයක් හා අමාත්‍යාංශ කළමනාකාරීත්වය මගින් දියත් කෙරන දෙපාර්තමේන්තු ජාලයක් පැවතිය යුතුය. සමුපකාර ව්‍යාපාරයට අවශ්‍ය උපදේශනය, මඟ පෙන්වීම, පුහුණුව හා සංවර්ධනය සහ ඒවායේ පරිපාලනය හා කළමනාකරණය පිළිබඳ නිවැරදිවූත් ප්‍රායෝගිකවූත් දැනුවත්භාවය ලබා දීමේ ශක්ති සම්පන්න ක්‍රියාකාරීත්වය ප්‍රගුණ විය යුතුය. යුගයේ අවශ්‍යතාවයට ගැලපෙන පරිදි සමුපකාර ව්‍යාපාරය හැසිරවීමේ උපදේශනමය කාර්යභාරය රාජ්‍ය අංශයෙහි මැදිහත් වීමෙන් නිරන්තරව සිදු විය යුතුය. දිගු කාලීන සැලසුම් සහිතව වර්තමානයෙහි උදා වී ඇති අභියෝග ජයගැනීමේ ක්‍රියාන්විතයෙහි ප්‍රමුඛ පෙර ගමන්කරුවා සමුපකාර ව්‍යාපාරය බවට පත්වන විශ්වාසය ජනතා සිත් සතන් තුළ තහවුරු කෙරෙන ආකාරයට සමුපකාර ව්‍යාපාරයෙහි භාවිතය ගම හා නගරයට කාන්දු විය යුතුය.

ශ්‍රී ලංකාවේ ඉදිරි සංවර්ධන ප්‍රවේශය උදෙසා සමුපකාර ව්‍යාපාරයෙහි දායකත්වය පිළිබඳ කතිකාවත තුළ ශ්‍රී ලංකා සමුපකාර ව්‍යාපාරයෙහි ජාතික හා ප්‍රාදේශීය කේන්ද්‍රීය මධ්‍යස්ථානවල භූමිකාව යුගයේ අවශ්‍යතාවයන් සපුරාලන ආකාරයට ඉතා විධිමත් සැලසුම් සහිතව ක්‍රියාත්මක විය යුතුය. එමෙන්ම සමුපකාර ව්‍යාපාරයට උපදේශනය පුහුණුව හා අධ්‍යාපනය ලබා දෙන ජාතික පළාත්බඳ සහ ප්‍රාදේශීය ආයතන යෝජිත අපේක්ෂාවන්ට දායක විය හැකි ආකාරයට සෑම අයුරකින්ම ශක්තිමත් කළ යුතුය. නවීකරණය කළ යුතුය. මෙමඟින් සමුපකාර ව්‍යාපාරය සමග සම්බන්ධ වී සිටින සෑම ජන කණ්ඩායමක් තුළම යෝජිත අපේක්ෂාවේ බලාපොරොත්තු පිළිබඳව තදාත්මීකරණය ජනිත කෙරෙන ආකාරයට ආකල්ප පරිවර්තනයක් සිදුකළ හැක.

විශේෂයෙන්ම ග්‍රාමීය කෘෂිකර්මාන්තය කෙරෙහි සුවිසල් දායකත්වයක් සැපයිය හැකි ආකාරයට සුළු හා මාධ්‍ය පරිමාන සමුපකාර සංවිධාන විශේෂයක් අභිනවයෙන් ආරම්භ කළ යුතු අතර, දැනට ග්‍රාමීය ප්‍රදේශවල පවතින සියළු සමුපකාර සංවිධාන ග්‍රාමීය කෘෂිකර්මාන්තයට උපරිම දායකත්වයක් ලබා දිය හැකි පරිදි ඒවායේ කර්තව්‍යයන් ඉතා විධිමත්ව හා ප්‍රායෝගිකව වැඩි දියුණු කළ යුතුය.

ශ්‍රී ලංකාවේ ඉදිරි සංවර්ධනය සඳහා සමුපකාර ව්‍යාපාරයෙහි දායකත්වය සහ අදාළභාවය පිළිබඳව අතිගරු ජනාධිපතිතුමන් කළ අවධාරණය අතිශය ප්‍රසංසනීය ය. එය ළඟා කරගත හැකි, දිනාගත හැකි, සාධනය කරගත හැකිල කාලීන අදහසක් වශයෙන් මෙරට පුරවැසියන් අගය කළ යුතුය. සමූපකාරිකයින් හා ඊට හිතැතිව සහසම්බන්ධ වන සියලු දෙනාගේ ඇප කැප වූ අධිෂ්ඨානය උක්ත අදහස සඵල කර ගැනීම සඳහා ජනිත වියයුතු බව සඳහන් කළ හැක.

ශ්‍රී ලංකාවේ දැනට උදා වී ඇති අර්බුද සහ අභියෝග මත මෙරට වර්තමාන හා අනාගත අභිවෘද්ධිය උදෙසා සිදුවිය යුතු දෑ සැලකිල්ලට ගෙන පහත සඳහන් පාඨය සඳහන් කර ලිපිය අවසන් කරමි.

''යුගයේ අවශ්‍යතාවය සමුපකාරයේ නායකත්වයයි. සමුපකාරයේ නායකත්වය යුගයේ අවශ්‍යතාවයයි.''

2

ශ්‍රී ලංකාවේ ග්‍රාමීය ආර්ථික දරිද්‍රතාව තුරන් කිරීම සඳහා පුස්තකාලය පද්ධතිය ඇසුරෙන් තොරතුරු අත්පත්කර ගැනීම

ආචාර්ය ආර්. ඩී. ආනන්ද තිස්ස

1. හැඳින්වීම

මානව ඉතිහාසයේ දැනුම හා තොරතුරු මත ලොව මෙහෙවන යුගයකට අපි අද පැමිණ සිටින්නෙමු. ව්‍යාපාර ලෝකයේත්, සදාචාර හා සංස්කෘතික ලෝකයේත්, අධ්‍යයන හා පර්යේෂණ ලෝකයේත්, දැනුම හා තොරතුරු ඉතා බල සම්පන්න "මෙවලම්" බවට පත් ව ඇත. එ නිසා ම බුද්ධිමය නිර්මාණ හා බුද්ධිමය දේපළවලට සුවිශේෂ වැදගත්කමක් හිමි ව ඇත.

සංවර්ධනය වූ මෙන් ම සංවර්ධනය වෙමින් පවත්නා රටවල ද බුද්ධිමය දේපළ සම්බන්ධයෙන් දැඩි අවධානයක් යොමුව ඇත. මෙම ලිපියේ දී විශේෂ අවධානය යොමු කෙරෙන්නේ ශ්‍රී ලංකාවේ ග්‍රාමීය ආර්ථික දරිද්‍රතාව තුරන් කිරීම සඳහා පුස්තකාලය පද්ධතිය ඇසුරෙන් තොරතුරු අත්පත්කර ගැනීමට ඇති අවස්ථා නිරීක්ෂණය කිරීමයි.

තොරතුරු (Information) පිළිබඳ අවධානය යොමු කරමින් රටක සංවර්ධනයට අත්‍යවශ්‍ය තොරතුරු පුස්තකාලය පද්ධතිය ඇසුරෙන් අත්පත්කර ගැනීමට ඇති අවස්ථා පිළිබඳව අධ්‍යයන කිරීමත් ය. විවිධ පුස්තකාලය වර්ග ඒවායේ සේවය හා ලක්ෂණ මත එකිනෙකින් වෙනස් වේ. මේ සෑම පුස්තකාලයම ඒවායේ ක්‍රියාකාරිත්වය අනුව විවිධ තොරතුරු සේවාවන් අදාළ ප්‍රජාවට පවත්වාගෙන යයි. ඈත අතීතයේ සිට මිහිමත පැවති එක් එක් පුස්තකාලය සිය සමාජ වගකීම තමන්ට හැකි පමණින් ඉටුකර ඇත.

2. තොරතුරක් නිර්මාණය වීම

අසංවිධානාත්මක තොරතුරු ප්‍රභවය දත්ත ලෙස හැඳින්වේ. පිරිසැකසුම්කරණය කරන ලද හෙවත් වඩා හොඳින් සංවිධානය කිරීම තොරතුරු නිර්මාණය වේ. ඒ අනුව තොරතුරු යනු ඉතා හොඳින් සංවිධානය කරන ලද දත්ත එකතුවකි. අද්‍යතන සමාජයේ සෑම පුරවැසියෙකුට ම තොරතුරු සිය මූලික අවශ්‍යතා අතරට ප්‍රධාන සාධකයක් වී තිබේ. එහි දී තොරතුරු නිරන්තරයෙන් බිහිවන අතර, පවත්නා තොරතුරු යල්පැන යයි. යල්පැන යන බොහෝ තොරතුරු යල්පැන යයි. මේ තත්ත්වය තුළ සෑම විට ම ප්‍රවර්තන තොරතුරු ඉක්මනින් සමාජයේ නිර්මාණය වේ. 21 වන සියවසේ දැනුම හා තොරතුරු පදනම් වූ සමාජයක වෙනත් සියවස්වලට වඩා නොදෙවෙනි වටිනාකමක් තොරතුරුවලට හිමි වී තිබේ.

ලෝකයේ සෑම රටක්ම නිරන්තරයෙන් උත්සාහ කරනු ලබන්නේ සංවර්ධනය කරා යන ගමන වේගවත් කිරීමට ය. එසේ ම, ලොව දියුණු යැයි සම්මත රටවල් ලෝක ආධිපත්‍ය උදෙසා සටන් කිරීම වර්තමානයෙහි වුවද දැකිය හැකි පොදු ලක්ෂණයකි. මෙම සෑම රටකම අභිමතාර්ථයන් ඉටුකරගත හැක්කේ ඒ ඒ විෂය ක්ෂේත්‍රවල කෙරෙන පර්යේෂණ වේගවත්

කිරීමෙනි. මේ නිසා තොරතුරුවල විප්ලවීය වැඩිවීමක් (information explosion) දැකිය හැකිය. මෙසේ වෙනස් වන තොරතුරු පිළිබඳ දැනුම සාර්ථක ජීවිතයක් උදෙසා අත්‍යවශ්‍ය වේ. නිදහස ලබාගත් වර්ෂයේ සිට 2024 වර්ෂය දක්වා ග්‍රාමීය ආර්ථිකය සංවර්ධනය වන කරන ලද වැඩසටහන්, ව්‍යාපෘති, සංකල්ප විවිධ රජයන් විසින් ක්‍රියාත්මක කළ ද ඒවා මේ මහපොළවේ යථාර්ථයක් බවට පත්වී නොමැති බව සෑම මැතිවරණයකම ඉදිරිපත් කෙරෙන පොරොන්දු සාක්ෂි දරනු ඇත.

සංවර්ධනය වෙමින් පවත්නා රටක් වශයෙන් තොරතුරු සම්බන්ධයෙන් ලෝකයේ එක් ස්ථානයක සිදුවන සිදුවීමක් සුළු මොහොතකින් මුළු ලොවටම බලපාන සිදුවීමක් බවට පත්විය හැකිය. එකී තොරතුරු වර්තමානයට මෙන් ම අනාගතයට ද එකසේ වැදගත් වේ. මේ පිළිබඳව ජනතාව දැනුවත් කිරීමේ උතුම් වූ කාර්යය පැවරී ඇත්තේ පුස්තකාලයවලටට හා විඥාපන මධ්‍යස්ථානවලට ය. තොරතුරුවල ප්‍රභේද කීපයක් ඇති අතර ඒවා විෂයාත්මක කරුණු නිරාවරණයේ දී සාකච්ඡා කෙරෙන මාතෘකා බවට පත්වේ.

විවිධ මූලාශ්‍ර ඇසුරෙන් නිර්මාණය වන තොරතුරු සියල්ල කිසියම් කාර්යයක් ඉටුකර ගැනීම සඳහා හෝ යම් කිසිවක් වටහා ගැනීම සඳහා ගොනුකොට ගත් කල්හි එය දැනුම යැයි හැඳින්වේ. යමකුගේ මනස තුළ දැනුම රැස්වීමේ අන්තඵලය වනුයේ ඔහුගේ බුද්ධිය (Wisdom) වර්ධනය වීමයි. එය බුද්ධි පිරමිඩය වශයෙන් හැඳින්විය හැකි ය. එහි ද අවස්ථා කීපයක් ඇත. බුද්ධිය, දැනුම, තොරතුරු හා දත්ත වශයෙන් තොරතුරු ආකාර 4 කි. එයින් සකසා ගත් දත්ත පහසුවෙන් සංවිධානය කිරීමට හැකි වේ.

3. තොරතුරු රාශිකරණයේ දී පුස්තකාලය වර්ග හඳුනා ගැනීම

මිහිමත පවත්නා දනට ක්‍රියාත්මකව පවතින පුස්තකාලය සමස්තය විද්‍යාත්මකව විග්‍රහ කළ පසු අංශ කීපයකට බෙදා දැක්විය හැකි ය. ඒවා බොහෝ විට වර්ග කර ඇත්තේ එකී පුස්තකාලය මගින් ඉටුකරනු ලබන සේවාවන් සහ ඒවායේ ස්වභාවය අනුව ය. එකී විවිධ පුස්තකාලය වර්ග එසේ නාමකරණය කරනු ලැබුව ද මේ සෑම පුස්තකාලයක සේවා අතර සබඳතාවක් දර්ශනය වේ.

අධ්‍යයනයේ පහසුව සලකා ඒ සියලු පුස්තකාලයන් මතු දැක්වෙන සේ වර්ගීකරණය කර ගත හැකි ය. (අ) අනුග්‍රාහක පුස්තකාලය, (ආ) ජාතික පුස්තකාලය, (ඇ) මහජන පුස්තකාලය, (ඈ) ශාස්ත්‍රීය පුස්තකාලය, (ඉ) විශ්වවිද්‍යාල පුස්තකාලය, (ඊ) පාසල් පුස්තකාලය හා අධ්‍යාපන ආයතන පුස්තකාලය, (උ) විශේෂ පුස්තකාලය, (ඌ) රජයේ දෙපාර්තමේන්තු පුස්තකාලය, (ඍ) සංස්ථා, මණ්ඩල හෝ ව්‍යවස්ථාපිත ආයතන පුස්තකාලය, (ඎ) පර්යේෂණ පුස්තකාලය, (එ) අත්‍යර්ථ පුස්තකාලය හා ඩිජිටල් පුස්තකාලය, (ඒ) පිරිවෙන් හෝ ආගමික ආයතන පුස්තකාලය, (ඓ) වෙනත් පුස්තකාලය (ගෘහ, බැංකු හා මූල්‍ය ආයතන, සංචාරක) වශයෙනි. රාජ්‍ය නොවන සංවිධාන පුස්තකාලය ද ක්‍රියාත්මක වේ. කෙසේ වුවත්, සියලු පුස්තකාලය නිරාවරණය වන පරිදි පුස්තකාලය සම්බන්ධයෙන් විද්‍යාත්මක වර්ගීකරණයක් ශ්‍රී ලංකාවේ භාවිත නොවේ. පූර්වෝක්ත සඳහන් පුස්තකාලයවල සේවා එකී පුස්තකාලයන් හා සම්බන්ධ මව් ආයතනවල දැක්ම හා මෙහෙවර ප්‍රකාශයන් අනුව සිදුකරනු ලබයි.

4. තොරතුරු රාශිකරණයේ දී පුස්තකාලවල කාර්යභාරය

තොරතුරු මත පදනම් වූ අද සමාජය පුස්තකාලය හෝ විඥාපන මධ්‍යස්ථානය කරා සමීප වන්නේ තමන්ගේ තොරතුරු අවශ්‍යතාව සපුරා ගැනීම සඳහා ය. එසේ පැමිණෙන්නා වූ උපයෝජකයින් හමුවේ පුස්තකාලයෙන් ඉටුවිය යුතු සේවාවන් නිසි පරිදි ඉටුවීම අනිවාර්යය කාර්යයකි. එකී පුස්තකාලය සේවාවන් අතර විමර්ශන සේවයට ලැබෙනුයේ ප්‍රමුඛස්ථානයකි.

'සමාජයක් යනු සංකීර්ණ සමාජ සම්බන්ධතා රාශියක් සහිත රටක් වැනිය'. මෙකී සම්බන්ධතා ගොඩනැගී ඇත්තේ සමාජයේ මිනිසුන් එකිනෙකා සංවිධානය වී ඇති ආකාරය අනුවය. විශේෂයෙන් ම, සමාජ විද්‍යාව වැනි විෂයයක් සමාජයේ මානව ප්‍රජාව මෙසේ සංවිධානය වීම විද්‍යාත්මකම සාකච්ඡා කරයි. සාමූහික සමාජයේ වෙනස ඇති කිරීමෙහිලා දැනුම ජනතාව අතර ව්‍යාපත් කිරීමේ ප්‍රමුඛතම මාධ්‍ය ලෙස පුස්තකාලය හඳුනා ගෙන ඇත. මෙය තොරතුරු හා උපයෝජකයා සම්බන්ධීකරණය කරන සමාජ මධ්‍යස්ථානයකි.

තොරතුරු සොයා එන උපයෝජකයින්ට විමර්ශන සේවයෙන් සිදුවන්නේ ඉමහත් සේවයකි. අන්තර්ගතය, තොරතුරු වින්‍යාසය, යාවත්කාලීන බව හා සාධිකාරිත්වය යන කරුණුවලින් විමර්ශන ග්‍රන්ථ අනෙකුත් සාමාන්‍ය තොරතුරු මූලාශ්‍රයන්ට වඩා සුවිශේෂිත්වයක් උසුලනු ලැබේ. පාඨකයින් විසින් විමසනු ලබන ඕනෑම සරල හෝ සංකීර්ණ එසේත් නොමැති නම් ක්ෂණික හෝ පර්යේෂණාත්මක, ජාතික හෝ අන්තර්ජාතික හෝ ඕනෑම ගැටලුවකට පිළිතුරු දීමේ හැකියාව විමර්ශන මූලාශ්‍රවලට තිබේ. විමර්ශන කෘති වර්ග මොනවාද යන්නත්, ප්‍රධාන විමර්ශන මූලාශ්‍ර මොනවා ද යන්නත්, එහි ඇති වැදගත්කම පිළිබඳවත් මෙහි දී අවධානය යොමු කර කෙරේ. තොරතුරු දැන ගැනීමේ පනත අනුව තොරතුරු අත්පත්කර ගැනීම මූලධර්ම කීපයක් යටතේ අවධානය යොමු කෙරේ.

(අ) තොරතුරු උපරිම වශයෙන් නිරාවරණය කිරීම.
(ආ) මහජන අධිකාරිය යටතේ පළ කිරීම.
(ඇ) විවෘත ආණ්ඩුවක් ප්‍රවර්ධනය කිරීම.
(ඈ) තොරතුරු ලබා දීම සීමා නොකිරීම. ඒ අනුව ඊට අදාළ ව්‍යාතිරේඛ ඉවත් කිරීම.
(ඉ) තොරතුරු ප්‍රවේශය හෙවත් තොරතුරු ලබා ගැනීමේ ක්‍රියාවලිය පැහැදිලි විය යුතුය.
(ඊ) අඩු වියදම් ක්‍රියාවලියකින් තොරතුරු ලබා ගැනීමට හැකි විය යුතුය.
(උ) විවෘත රැස්වීම් පැවැත්වීම, පාර්ලිමේන්තු කොමිටි මහජනතාවට විවෘත කිරීම.
(ඌ) තොරතුරු දැන ගැනීම බාධා කෙරෙන නීති තිබේ නම් ඒවා සංශෝධනය කළ යුතුය.

පැරණි සමාජයට වඩා වර්තමාන සමාජය දැනුම පුපුරා යන මට්ටමකට පත් වී ඇත. එවැනි පරිසරයක පුස්තකාලවලට පැවරී ඇති වගකීම අතිමහත් ය. පුස්තකාලයකින් සමාජය අපේක්ෂිත අරමුණු කීපයකි. ඒවා ඉතා පුළුල් අර්ථයෙන් විග්‍රහ කරනු ලැබේ. (අ) තොරතුරු බෙදා හැරීම, (ආ) ජනමත නිර්මාණය, (ඇ) සමාජානුයෝජනය, (ඈ) සමාජ ආරක්ෂණය, (ඉ) අභිප්‍රේරණය හා (ඊ) රසඥතා වර්ධනය වශයෙනි. මේ අරමුණු අතරෙන් ජනතාවගේ ජන මනස ගොඩනගන ආකාරයේ

වැඩසටහන් පුස්තකාලවලින් ඉටුවන්නේ ඉතාමත් කලාතුරකිනි.

අපේ ඉතිහාසය හරිම අපූරුයි. නිදහස ලබා 2024 වර්ෂයට අවුරුදු 76ක් ගත වුනත් රවටෙන එක වගේ ම අපිව රවට්ටන්න පුළුවන් එක දැන් කලාවක් වෙලා. සාමන්‍යයෙන් රටක් ඉදිරියට යනවා කියන්නේ මිනිස්සුන්ගේ චින්තනයේ ද දියුණුවක් එහෙම නැත්නම් තමන්ගේ රට ට ඇත්තට ම වෙන්නේ මොකක්ද කියන එක ගැන දැනුම්වත් වීමයි. ජාත්‍යන්තර මූල්‍ය අරමුදල හෙවත් IMF ආයතනය ණය වාරිකයක් නිකුත් කරන විට අපේ සතුට ප්‍රකාශ කරන්නේ රතිඤා පත්තු කරලා හෝ සමහරවිට කිරිබතින් සංග්‍රහ කරලා බව පසුගිය වසරවල නිරන්තරයෙන් ම ජනමාධ්‍ය විසින් වාර්තා කරනු ලැබුවක් බව සඳහන් කළ යුතුය. මෙවැනි තොරතුරු විධිමත් ආකාරයෙන් අත්පත්කර ගැනීම දේශපාලන සාක්ෂරතාවේ කොටසක් බව බොහෝ පිරිස් බැහැර කරති.

කරුණු විවිධ ස්වරූපයන්ගෙන් සෘජුව මෙන් ම වක්‍රව ද බලපෑම් කරනු ලබයි. එහි දී රජයේ කටයුතු විමධ්‍යගත කර ඇති ආකාරය සම්බන්ධයෙන් දැනුම්වත් වී ඊට අදාළ තොරතුරු අත්පත්කර ගත යුතුව ඇත. ඒ අනුව (අ) තොරතුරු බෙදා හැරීම යන ක්ෂේත්‍රය කෙරෙහි ඉලක්කගත විය යුතුය. ශ්‍රී ලංකාවේ පළාත් පාලන ආයතනවල කෙරෙන ප්‍රජා සේවා යටතේ මෙම තොරතුරු බිම් මට්ටමට සන්නිවේදනය කිරීමේ හැකියාවක් ඇත. ලංකාවේ රාජ්‍ය යාන්ත්‍රණය සිරස් හා තිරස් ආකාරයට සම්බන්ධීකරණයෙන් ඊට අදාළ සියලු තොරතුරු අත්පත්කර ගත හැකිය.

පූර්වෝක්ත ක්‍රමය ක්‍රියාත්මක කිරීමේ දී පරිපාලන හා දේශපාලනික මතවාදී තත්ත්වයන් ඇතිවීම මත අදාළ කටයුත්ත නිවැරදීව සිදු නොවීමට ඇති අවස්ථා කළමනාකරණය කර ගැනීම ද පුස්තකාලය

	පරිපාලන ව්‍යුහය	ප්‍රමාණය	බලයලත් නිලධාරී/ ක්ෂේත්‍ර නිලධාරී
1	ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාලය	332	ප්‍රා. ලේකම්/ ස. ප්‍රා. ලේකම් ක්ෂේත්‍ර නිලධාරීන් කෘෂිකර්ම පර්යේෂණ/ සමෘධි/ ආර්ථික සංවර්ධන
2	ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාලය	14023	ග්‍රාම සේවා නිලධාරී
3	ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාලය	341	අවශ්‍ය පරිදි නිරීක්ෂණ මට්ටමේ නියෝජිත පිරිස

5. රාජ්‍ය යාන්ත්‍රණය හඳුනා ගැනීම

ශ්‍රී ලංකාවේ ග්‍රාමීය ආර්ථික දරිද්‍රතාව තුරන් කිරීම සඳහා පුස්තකාලය පද්ධතිය ඇසුරෙන් තොරතුරු අත්පත්කර ගැනීම පූර්වයෙන් සඳහන් කරන ලද (අ) සිට (ඊ) දක්වා ඇති කාර්ය මණ්ඩලවල වගකීමකි. රජයේ නිලධාරීන් වශයෙන් ඊට අවශ්‍ය මැදිහත් වීම කළ හැකි වේ. නිදහස ලබාගත් දිනයේ සිට වසර 76ක අත්දැකීම්වලින් අපි පාඩම් ඉගෙනගත යුත්තෙමු. මේ කටයුතු සිදුවීමේ දී

නීති විරෝධි කටයුතු මෙන් ම, අල්ලස් හා දූෂණයන් ද සමස්ත කටයුතු වෙලාගෙන විනාශ විය හැකි ය.

දේශීය කෘෂි ආර්ථිකයක් ග්‍රාමීය මට්ටමෙන් ව්‍යාප්ත කිරීමට ආගමික මධ්‍යස්ථාන සෘජුව පාදක කර ගැනීම ප්‍රතිඵලදායක වන බව මාගේ විශ්වාසය යි. එහි දී අපගේ පංසල්වල ඇති පරිපාලන ව්‍යුහය වඩාත් සාර්ථකව පාදක කරගත හැකි ය. නිදසුන් වශයෙන් ශ්‍රී ලංකා රාමඤ්ඤ මහා නිකායේ කටයුතු සංවර්ධන සභා හතරක් යටතේ ක්‍රියාත්මක වේ. (අ). පරියත්ති සංවර්ධන සභාව, (ආ). පටිපත්ති සංවර්ධන සභාව, (ඇ). නිකාය සංවර්ධන සභාව සහ (ඇ). සමාජ සංවර්ධන සභාව වශයෙනි. ශ්‍රී ලංකා රාමඤ්ඤ මහා නිකායේ ඉහළ පරිපාලන ව්‍යුහය නිකායාරක්ෂක සභාවයි. එහි ආරම්භ ඒකකය වන්නේ ග්‍රාමීය ව්‍යාප්ත පංසල් හෝ පිරිවෙන්වලින් ආරම්භ වන ශාසනාරක්ෂක සමිති යි. ශාසනාරක්ෂක බල මණ්ඩලයෙන් ප්‍රාදේශීය සංඝ සභා 47 දක්වා නියෝජනයක් ලැබේ.

මෙම පරිපාලන ව්‍යුහය ආදර්ශයක් වශයෙන් ගෙන කාලීන අවශ්‍යතාවලට සුදුසු ග්‍රාමීය නායකත්වය යටතේ කෘෂි ආර්ථිකයකට සුදුසු මණ්ඩලයක් පත්කර ගත හැකි ය. එහි දී මේ රටේ ශාසනාරක්ෂක බල මණ්ඩල යටතේ ක්‍රියාත්මක වන දහම් පාසල් ආදර්ශයක් වශයෙන් ගෙන පංසල හෝ ප්‍රාදේශීය ආගමික නායක්තවය මුල්කරගත හැකි ය.

වර්තමානයේ ආසන්න වශයෙන් දහම් පාසල් සිසුන් ලක්ෂ 21ක් හරහා නිවාස මට්ටමෙන් ආරම්භ කළ හැකි ය. දහම් පාසල් ගුරුවරු මගින් ග්‍රාමීය නායකත්වය ලබාදිය හැකි ය. මීට උදාහරණ වශයෙන් බෞද්ධ කටයුතු දෙපාර්තමේන්තුවේ 2022ට අදාළව සම්පාදනය කර ඇති වාර්තා අනුව බස්නාහිර පළාතට අදාළ දත්ත පහත වගුවේ දැක්වේ. මෙය ආදර්ශයක් වශයෙන් ගත හැකි අතර, අදාළ නිල දත්ත ප්‍රායෝගික කටයුතුවල දී අත්පත් කර ගැනීමේ අවස්ථා ඇත.

ග්‍රාමීය ආර්ථිකය සඳහා පංසල කේන්ද්‍රගත කර ගෙන දේශපාලනික නොවන සමාජ කණ්ඩායම් හා ග්‍රාමීය නායකත්වයෙන් පිරිසක් ඒ සඳහා පත්කර ගැනීමත්, එහි දී රාජ්‍ය ප්‍රතිපත්ති අනුව අවශ්‍ය සම්බන්ධීකරණයට ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාලයවල සේවය කරන

දිස්ත්‍රික්කය	ලියාපදිංචි විහාරස්ථාන	ලියාපදිංචි නැති විහාරස්ථාන	විහාරස්ථානවල එකතුව	ස්වාමීන් වහන්සේලා	ශාසනාරක්ෂක බල මණ්ඩල	දහම් පාසල්	ගුරුවරු	සිසුන්
කොළඹ	779	105	884	3237	20	665	11,572	220,597
ගම්පහ	680	159	839	3060	18	764	11,249	232,241
කළුතර	548	144	692	2740	17	587	8,285	155,941

ක්ෂේත්‍ර නිලධාරීන් ඊට සම්බන්ධ කර ගත හැකි ය. පළාත් පාලන ආයතනවල නියෝජිතයන් නිරීක්ෂණ මට්ටමට සම්බන්ධ කර ගැනීම සුදුසු ය. මෙය වචනයේ පරිසමාප්ත අර්ථයෙන් ම ස්වේච්ඡා සංවිධානයක ස්වරූපයෙන් ක්‍රියාත්මක වන සමාජීය වශයෙන් පිළිගත් පිරිසගෙන් සමන්විත විය යුතු කණ්ඩායමක් විය යුතු ය.

අපි නැවතත් බටහිර ගැති මානසිකත්වයෙන් මිදී ස්වාධීන චින්තනයකින් යුක්තව දේශීයත්වය අගය කිරීමට පුරුදු පුහුණු විය යුත්තෙමු. සංස්කෘතිය, දැනුම, අධ්‍යාපනය හා ශිල්ප ඥානය දෙස බටහිර ඇසින් නොබලා අපේ ම ඇසින් නිරීක්ෂණය කළ යුත්තෙමු.

සඳේ මෙන් පතළ පැරකුම් දුටු ගැමුණු
උදේ සවස මුනිඳුට පසු සිහි කරනු
විදේශින්ගෙ දුසිරිත් පිළිකුල් කරනු
මෙදේ කරන තුරු වන්නේ නැත දියුණු

(පියදාස සිරිසේන මහතා)

3

Why the Cooperative Movement in Sri Lanka Should Modernize in Line with the 2025 UN Theme: "Cooperatives Build a Better World"

Dinusha Dissanayake

1. INTRODUCTION

The United Nations has declared 2025 as the International Year of Cooperatives under the theme, "Cooperatives Build a Better World." This global emphasis underscores the transformative potential of cooperatives in fostering sustainable development, social equity, and economic resilience. Sri Lanka, with its rich history of cooperative societies, stands at a crossroads. While the cooperative movement has historically contributed to rural development and poverty alleviation, it must modernize to remain relevant and align with contemporary global trends. Here's why and how Sri Lanka's cooperatives should embrace modernization. Moreover, Cooperatives in Sri Lanka play a vital role in enhancing community livelihoods, especially in agriculture, small-scale industries and microfinance. However, traditional cooperative systems face significant challenges such as bureaucratic inefficiencies, outdated practices and limited integration with modern economic trends. Modernizing the cooperative system will allow it to remain relevant, competitive, and impactful in addressing contemporary economic and social challenges. Drawing from global examples, it is evident that Sri Lanka needs to modernize its cooperative system to remain relevant and effective. The traditional cooperative system in Sri Lanka, while historically significant in fostering community welfare and economic participation, faces several challenges that necessitate updates. Here are key reasons why the system requires modernization.

2. THE ROLE OF COOPERATIVES IN SRI LANKA

Sri Lanka's cooperative movement dates back to the early 20th century, initially established to battle rural communities and support agricultural development. Over the decades, cooperatives have played a significant role in empowering marginalized communities, promoting thrift and ensuring equitable access to essential goods and services. Today, there are thousands of cooperatives across various sectors, including agriculture, fisheries, housing, and finance. However,

the traditional structures and operational models of many cooperatives in Sri Lanka have not kept pace with the rapid socio-economic and technological changes of the 21st century. This stagnation risks undermining their ability to fulfill their founding mission and contribute effectively to national development.

3. MODERNIZATION AS A PATH TO RELEVANCE

i. **Leveraging Technology for Efficiency:** Modern technology can revolutionize cooperative operations by enhancing efficiency, transparency, and accessibility. For instance, digital platforms can streamline member communication, financial transactions, and supply chain management. Implementing blockchain technology could ensure transparent record-keeping and build trust among members

ii. **Diversifying Services and Income Streams** To build resilience, cooperatives must diversify their services and income streams. Beyond traditional activities, cooperatives can venture into renewable energy projects, organic agriculture, and digital services, aligning with global sustainability goals.

iii. **Enhancing Governance and Accountability** Strengthening governance is crucial for the credibility and sustainability of cooperatives. Training programs for leaders and members on modern management practices, coupled with robust regulatory frameworks, can ensure accountability and minimize corruption.

iv. **Fostering Inclusivity and Youth Engagement** Attracting younger members and fostering inclusivity are vital for the future of cooperatives. Initiatives to involve youth in decision-making and leadership roles can infuse fresh perspectives and energy into the movement.

v. **Collaborating with Global and Local Stakeholders** Partnerships with international cooperative networks, government agencies, and private entities can bring in technical expertise, funding, and best practices. Such collaborations can help Sri Lankan cooperatives scale their impact and innovate.

4. ALIGNING WITH THE UN THEME

The 2025 UN theme highlights the potential of cooperatives to address pressing global challenges, including inequality, climate change, and economic instability. For Sri Lanka's cooperatives, aligning with this theme means:

- **Promoting Sustainable Practices:** Transitioning to eco-friendly operations and supporting sustainable livelihoods.

- **Building Community Resilience:** Strengthening the capacity of cooperatives to act as safety nets during economic or environmental crises

- **Advocating for Social Equity:** Ensuring that cooperatives remain vehicles for reducing inequality and empowering vulnerable populations.

5. TRADITIONAL COOPERATIVE SYSTEM IN SRI LANKA LOOKS LIKE

i. **Outdated Governance Structures**: Many Sri Lankan cooperatives follow hierarchical governance models that limit member participation and decision-making. Studies show that participatory governance is crucial for cooperative success (Birchall, 2014).

ii. **Technological Backwardness**: Traditional cooperatives often lack digital infrastructure, leading to inefficiencies in operations such as record-keeping and financial management. In a global context, cooperatives that adopt digital tools are more efficient and transparent.

iii. **Limited Market Access**: Sri Lankan cooperatives often fail to integrate with national and international markets, reducing their competitiveness. This is particularly evident in the agriculture sector, where farmers struggle to access fair prices and export opportunities.

The traditional cooperative system in Sri Lanka has been a basis of rural and community based economic activities for decades. However, it faces significant challenges in remaining relevant and effective in a rapidly evolving economic landscape. Modernizing this system is essential to ensure its sustainability and maximize its potential to contribute to national development. By integrating technology, enhancing governance, and diversifying services, cooperatives can become powerful engines of economic growth and social equity

One of the key areas for modernization is the adoption of technology. Many cooperatives in Sri Lanka operate manually, which leads to inefficiencies, delays, and limited scalability. Digitizing record-keeping, financial transactions, and supply chain management can enhance transparency and operational efficiency. For instance, introducing mobile apps for members to track their savings, loans, and dividends can significantly improve user engagement. Similarly, e-commerce platforms can enable cooperatives to access broader markets, particularly for agricultural and artisanal products. These technological advancements can bridge the gap between rural producers and global consumers, thereby increasing profitability and competitiveness.

Another critical aspect of modernization is improving governance structures within

cooperatives. Many traditional cooperatives are plagued by issues such as mismanagement, lack of accountability, and outdated practices. Introducing clear guidelines for leadership roles, regular audits, and member participation in decision-making can foster trust and transparency. Training programs on modern management practices can empower cooperative leaders to make informed and strategic decisions. Strengthening governance not only boosts member confidence but also attracts external investment and partnerships, further enhancing the cooperative's capabilities.

Traditional cooperatives in Sri Lanka often focus on a limited range of activities, such as agricultural credit or consumer goods distribution. To remain viable, cooperatives must diversify their offerings. For example, they can venture into renewable energy projects, agro-processing, or even microinsurance services tailored to the needs of their members. Collaborations with private sector entities and government initiatives can provide cooperatives with the resources and expertise needed to diversify effectively. This shift can transform cooperatives into multifaceted institutions that cater to a broader spectrum of community needs.

Modernizing the cooperative system goes beyond economic benefits; it has profound social implications. A modern cooperative system can play a pivotal role in reducing inequality, empowering women, and fostering youth entrepreneurship. Programs aimed at skill development and financial literacy can uplift marginalized communities, ensuring inclusivity in economic growth. By embracing modernization, cooperatives can become more than economic entities they can evolve into instruments of holistic community development.

6. THE MAIN REASONS TO THE FAILURE OF THE COOPERATIVE SYSTEM IN SRI LANKA

i. Limited Adaptation to Modern Market Dynamics

- **Globalization and Competition**: Traditional cooperatives often struggle to compete with modern enterprises, multinational corporations, and private businesses due to outdated business models and practices.

- **Technological Lag**: Many cooperatives have not embraced digital tools, e-commerce, or automation, limiting their efficiency and market reach.

ii. Inefficiency and Bureaucracy

- **Administrative Challenges**: Many cooperatives are plagued by excessive bureaucracy and inefficient management structures, reducing

their operational effectiveness.

- **Corruption and Mismanagement**: Poor governance in some cooperatives has led to financial mismanagement, eroding trust among members.

iii. Changing Member Needs

- **Demographic Shifts**: Younger generations often view traditional cooperatives as outdated and are less inclined to participate.

- **Evolving Consumer Preferences**: Members now demand better services, transparency, and value for money, which many cooperatives struggle to deliver.

iv. Regulatory and Policy Constraints

- **Outdated Laws**: Some cooperative laws and regulations have not kept pace with modern economic practices, limiting their ability to innovate and grow.

- **Limited Access to Capital**: Cooperatives often face challenges in securing adequate financing due to restrictive policies and lack of investor confidence.

v. Lack of Professionalism

- **Skills Gap**: Many cooperatives lack skilled personnel, resulting in ineffective operations and an inability to adapt to market demands.

- **Training and Development**: There is often insufficient investment in training members and leaders in modern management practices.

vi. Technological Advancement and Digital Transformation

- **Inefficient Systems**: Manual operations and lack of IT integration make cooperatives slow and less competitive in a fast-paced digital economy.

- **Potential for Digital Inclusion**: Updating systems to include mobile payments, digital accounting, and online platforms can greatly enhance their accessibility and effectiveness.

vii. Global Trends in Cooperatives

- **Sustainability Focus**: Many modern cooperatives globally emphasize sustainable development, green initiatives, and innovation, which Sri Lankan cooperatives can adopt to remain relevant.

- **Social Enterprises**: Cooperatives are evolving into hybrid models that combine traditional values with entrepreneurial approaches.

7. GLOBAL EXAMPLES FOR MODERNIZED COOPERATIVES.

i. **Kenya's Digital Transformation in Cooperatives** - Kenyan cooperatives, especially in the dairy sector, have embraced mobile technology to enhance efficiency. Platforms like M-Pesa enable members to receive payments instantly and securely. This transformation has significantly boosted member incomes and reduced administrative costs (Kariuki & Place, 2019). Sri Lanka can replicate such digital payment systems to streamline its cooperative operations.

ii. **Germany's Cooperative Banking Model** - Germany's cooperative banks focus on regional development and member centric services. They adopt advanced risk management tools and digital banking solutions, ensuring financial stability and competitiveness. Sri Lankan cooperative banks could benefit from adopting similar technologies and governance frameworks (Hesse & Cihak, 2007).

iii. **India's Amul Model** - The Amul cooperative in India has revolutionized the dairy industry by establishing robust supply chains, leveraging marketing strategies, and ensuring farmer empowerment. Amul's success underscores the importance of professional management and market integration, lessons highly relevant for Sri Lanka's agricultural cooperatives (Kurien, 2012).

iv. **Finland's Cooperative Education Initiatives** - Finnish cooperatives prioritize member education and skill development, ensuring that members are equipped to participate actively in governance and operations. Introducing similar educational programs in Sri Lanka could enhance member engagement and innovation.

v. **The model of Fonterra, New Zealand** - New Zealand's largest dairy company, embodies a farmer owned structure where profits and decision-making are shared among its members. Established in 2001, Fonterra operates as a global leader in dairy exports, driven by its collective ownership model that empowers over 10,000 New Zealand farmers. This model ensures that the financial benefits of the dairy supply chain flow directly to its shareholders, who are also the suppliers of raw milk. Fonterra's cooperative framework fosters collaboration, innovation, and sustainability, allowing it to maintain a competitive edge in international markets while supporting local farming communities. Its focus on value creation and equitable distribution underscores its commitment to both economic and social goals.

8. RECOMMENDATIONS TO MODERNIZE THE SRI LANKAN COOPERATIVE SYSTEM

i. **Digital Transformation**: Implement digital platforms for financial transactions, record-keeping, and communication. Mobile-based solutions like those used in Kenya can enhance accessibility and transparency.

ii. **Governance Reforms**: Shift from hierarchical models to participatory governance structures. Members should have greater involvement in decision-making processes, similar to Germany's cooperative model.

iii. **Market Integration**: Develop robust supply chains and marketing strategies to connect local cooperatives to national and international markets. The Amul model provides a viable blueprint for this transformation.

iv. **Capacity Building**: Invest in education and training programs to empower cooperative members with the skills necessary for effective participation and innovation, inspired by Finland's practices.

v. **Policy Reform**: Update cooperative laws to support innovation and enhance regulatory flexibility.

vi. **Market Diversification**: Encourage cooperatives to explore new markets, products, and services.

vii. **Youth Engagement**: Develop initiatives to attract younger members and integrate their perspectives into cooperative development.

9. PROPOSED CO-OPERATIVE SOCIETY MODELS TO BE INITIATED IN SRI LANKA IN FUTURE.

To develop suitable cooperative society models for Sri Lanka, it is essential to consider global trends, the country's socio-economic context, and its development priorities. Here are some proposed cooperative models based on emerging global trends and local needs.

i. **Agri-Tech Cooperatives**

Global Trend: The integration of technology in agriculture, such as precision farming, blockchain for supply chain transparency, and smart irrigation systems.

Suitability for Sri Lanka.

- Agriculture is a cornerstone of Sri Lanka's economy.
- Smallholder farmers dominate but often lack access to modern technology and market linkages.

Model Features:

- Provide access to shared agri-tech resources like drones, IoT-enabled sensors, and machinery.
- Offer training programs to educate members on sustainable practices and technology usage.
- Use blockchain to ensure fair pricing and traceability in supply chains

ii. Green Energy Cooperatives

Global Trend: Emphasis on renewable energy to combat climate change.

Suitability for Sri Lanka:

- High potential for solar, wind, and small-scale hydropower development.
- Rising energy costs and the need to reduce reliance on imported fossil fuels.

Model Features:

- Enable communities to jointly invest in and manage renewable energy projects.
- Offer shared ownership of solar farms or wind turbines, with profits reinvested locally.
- Collaborate with government programs to provide financial incentives.

iii. Digital Cooperatives

Global Trend: The digital transformation of economies and rise of platform cooperatives.

Suitability for Sri Lanka:

- High smartphone penetration and growing internet access.
- Potential to empower freelance workers and small-scale entrepreneurs.

Model Features:

- Establish platforms for e-commerce, freelancing, and ride-sharing with cooperative ownership structures.
- Provide digital skills training to members.
- Ensure profits are shared equitably among cooperative members.

iv. Tourism and Eco-Tourism Cooperatives

Global Trend: Sustainable and community-based tourism.

Suitability for Sri Lanka:

- Rich biodiversity, cultural heritage, and natural attractions.
- Growing interest in eco-tourism and responsible travel.

Model Features:

- Develop community-managed eco-tourism initiatives.
- Promote homestay programs to benefit local families.
- Use cooperative revenue to fund conservation and cultural preservation.

v. Health and Wellness Cooperatives

Global Trend: Community-driven health initiatives and holistic wellness programs.

Suitability for Sri Lanka:

- Public health challenges in rural areas and aging populations.

Model Features:

- Establish primary health cooperatives that provide affordable healthcare services.
- Include traditional Ayurvedic medicine and wellness programs tailored to local needs.
- Collaborate with government and NGOs for funding and expertise.

vi. Fisheries Cooperatives

Global Trend: Sustainable marine resource management and blue economy initiatives.

Suitability for Sri Lanka:

- Dependence on coastal and marine resources.
- Challenges in overfishing and climate-induced disruptions.

Model Features:

- Focus on sustainable fishing practices and marine conservation.
- Provide access to cold storage and processing facilities to reduce post-harvest losses.
- Develop export-focused value chains for seafood.

vii. Youth and Innovation Cooperatives

Global Trend: Encouraging entrepreneurship and innovation among youth.

Suitability for Sri Lanka:

- High youth unemployment and migration for work.

Model Features:

- Create spaces for youth-led enterprises, focusing on technology, art, and social impact.
- Offer seed funding and mentorship programs
- Promote global collaborations and export-oriented projects.

viii. **Climate Resilience Cooperatives**

Global Trend: Adapting to climate change through community-driven initiatives.

Suitability for Sri Lanka:

- Vulnerability to climate risks such as floods, droughts, and rising sea levels.

Model Features:

- Develop cooperatives focused on disaster preparedness and climate-resilient agriculture.
- Facilitate reforestation, water management, and renewable energy adoption.
- Leverage carbon credits and international climate finance.

10. MODERNIZATION IMPLEMENTATION STRATEGIES

i. **Government and Policy Support:** Promote policies favoring cooperative development with tax incentives and legal support.

ii. **Capacity Building:** Provide training and education on cooperative management and financial literacy.

iii. **Public-Private Partnerships:** Collaborate with private firms for funding, expertise, and infrastructure.

iv. **International Partnerships:** Leverage global cooperative networks and funding mechanisms like those offered by the International Cooperative Alliance (ICA)

By aligning these models with local needs and global trends, Sri Lanka can create resilient and inclusive cooperative societies that contribute to sustainable development.

11. CONCLUSION

The cooperative movement in Sri Lanka has the potential to be a foundation stone of national development and a model of inclusive growth. By modernizing and aligning with the 2025 UN theme, Sri Lanka's cooperatives can not only build a better world but also secure their relevance and sustainability for future generations. The time for transformation is now and the opportunities are immense. Sri Lanka's traditional cooperative system has immense potential but requires modernization to address current inefficiencies and align with global trends. Lessons from successful international cooperatives highlight the importance of embracing digital tools, participatory governance, market integration, and member education. By adopting these strategies, Sri Lanka can revitalize its cooperative system to support sustainable development and community empowerment. the

modernization of Sri Lanka's cooperative system is not just a necessity but an opportunity to redefine its role in the economy and society. By leveraging technology, improving governance, and diversifying their operations, cooperatives can adapt to modern demands while staying true to their core principles of mutual benefit and community empowerment. A modernized cooperative system will be better equipped to contribute to Sri Lanka's journey toward sustainable and inclusive development.

REFERENCES

1. Birchall, J. (2014). *The Governance of Large Co-operative Businesses*. Co-operatives UK.

2. Department of Cooperative Development, Sri Lanka. (2022). *Annual Report*.

3. Herath, H. M. (2018). "The Role of Cooperatives in Rural Development: A Sri Lankan Perspective." *Journal of Rural Studies*.

4. Hesse, H., & Cihak, M. (2007). *Cooperative Banks and Financial Stability*. IMF Working Paper.

5. International Cooperative Alliance. (2023). "Cooperatives for a Better World." Retrieved from www.ica.coop.

6. Jayasinghe, R. (2021). "Modernizing Cooperative Movements in South Asia: Lessons for Sri Lanka." *South Asian Economic Review*.

7. Kariuki, J., & Place, F. (2019). *Transforming Cooperatives through Technology: Lessons from Kenya*. *Journal of Development Studies*.

8. Kurien, V. (2012). *I Too Had a Dream*. Tata McGraw-Hill.

9. UN Department of Economic and Social Affairs. (2024). "Preparations for the 2025 International Year of Cooperatives." Retrieved from www.un.org.

10. United Nations Department of Economic and Social Affairs (UNDESA). (2021). *Cooperatives in Social Development*.

4

තීරණ ගැනීම

ආචාර්ය අසංක වීරසිංහ

තීරණ ගැනීම කළමණාකරුගේ කේන්ද්‍රීය කාර්ය භාර්ය යි. එනම් සෑම වේලාවක ම කිසියම් වූ දෙයක්/ගැටලුවක් සම්බන්ධව තීරණ ගැනීමට අධ්‍යක්ෂක මණ්ඩලය හෙවත් කාරක සභාවට, කළමනාකරුට සිදු වේ. ඒ නිසා ම තීරණ ගනු ලබන පාර්ශවයන් විවේචනයට ලක් වෙති. විටෙක ප්‍රසංසා ලබති. එයට හේතුව වන්නේ ගනු ලබන තීරණය මත වාසියක් ලැබිය හැකි හෝ තමන් කැමැති /ආසා කරන තීරණයක් වූ විටක ප්‍රසංසා කිරීමක් එසේ නොවන විටක විවේචනයන්ට පෙළඹීමත් ය. එය සමාජයේ පොදු මානව චර්යා ධර්මයකි.

එකී කුමන ප්‍රතිඵලයක් ලැබුණ ද, නිවැරදි දේ සහ නිවැරදි ආකාරය වෙනුවෙන් තිරණ ගැනීම කළ යුතු ය. මෙහි දී සමුපකාර සමිති සංවිධානයක නම්, ගරු කාරක සභාව හෙවත් ගරු අධ්‍යක්ෂක මණ්ඩලය විසින් කළමණාකරනයේ තීරණ ගැනීමේ භූමිකාවට පණ පෙවීමක් සිදුකළ යුතු බව ද අවබෝධ කරගත යුතු ය. එනම් ප්‍රධාන කළමණාකරු නිර්දේශ හෝ මග පෙන්වීම නිසි පරිදි ලබා ගැනීමෙන් තොරව තීරණ ගැනීම සඳහා යොමුවීමෙන් වැළකීමයි. තීරණ ගන්නා පාර්ශව විසින් සෑම විටක දී ම "තමන්ට හිතවත් ද? නැද්ද?" යන්න නොසලකා, එනම් පෞද්ගලික වාසිය හෝ අවාසිය නොසලකා ආයතනික වශයෙන් වන සාර්ථකත්වයට දිශාගතව තීරණ ගැනීමට කටයුතු සැලසිය යුතු අතරම, ගරු කාරක සභාව හෙවත් ගරු අධ්‍යක්ෂක මණ්ඩල තීරණ ගැනිම ද, එයට අනුගත විය යුතු ය. එය බිඳ වැටෙන ඕනෑම මොහොතක ආරම්භය ලබා ගන්නේ "ආයතනික බිඳ වැටීම" වේ.

ඕනෑ ම ආයතනයක අපේක්ෂාව "දුර්වල ප්‍රතිඵල" ලැබීම නොවේ. "ඉහළ ප්‍රතිඵල" ලැබීම වේ. ඉහළ ප්‍රතිඵල හෙවත් ඉහළ කාර්යසාධනය සෑම ආයතනයකම අපේක්ෂාවයි. එය ස්වභාවයෙන් ම (ඉබේටම) ඇති නොවේ. ළඟාකර ගත යුතු දෙයකි. එවැනි ඉහළ කාර්ය සාධනයක් ළඟා කර ගැනීමට නම්, ප්‍රමුඛ අවධානය යොමු කළ යුතු වන්නේ "තීරණ ගැනීම හා ක්‍රියාත්මක කිරීම" යන ක්‍රියාවලිය නිවැරදිව හසුරුවා ගැනීම කෙරෙහිය.

සමුපකාර සමිතියක ප්‍රතිපත්ති තීරණ ගැනීමේ බලධාරයා ගරු කාරක සභාව හෙවත් ගරු අධ්‍යක්ෂක මණ්ඩලයයි. එම තීරණ ක්‍රියාවට නංවන විටක මූලික ප්‍රතිපත්ති තීරණයට යටත්ව, අවශ්‍යකරණ තීරණ ගැනීම් හැකියාව ප්‍රධාන විධායකය ඇතුළු විධායක, මාණ්ඩලික, කළමනාකරණ මට්ටම් නියෝජනය කරන කළමනාකාරිත්වයන්ට පවතී. එහෙත් එම කාර්යය කළ හැකි වන්නේ තමන්ට පැවරෙන, රාජකාරී වශයෙන් අවශ්‍ය දේ කිරීම වෙනුවෙන් තීරණ ගැනීම සඳහා හෝ ගරු අධ්‍යක්ෂක මණ්ඩලය හෝ ගරු කාරක සභාව ගනු ලැබූ තීරණ ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා පමණකි.

නූතනයේ දී සමුපකාර සංවිධාන වල ක්‍රියාකාරිත්වය දෙස බැලීමේ දී මෙම තත්ත්වය උල්ලංඝණය වන අවස්ථා ඕන තරම් දැකිය

හැකිය. එනම්, ප්‍රධාන විධායක නිලධාරියා ඇතුළු සියලු ම දෙනා බොහෝ විට උත්සාහ කරන්නේ තමන්ට අවශ්‍ය දේ ඉටු කිරීම සඳහා වන තීරණ ගැනීමට හා ක්‍රියාත්මක කිරීමටයි. එය සමුපකාරය තුළ අපේක්ෂා කරන ප්‍රජාතන්ත්‍රවාදය නොවන අතර, එමගින් අනාගතයේ දී ඉතාමත් අභාග්‍ය සම්පන්න තත්ත්වයක් සමුපකාරයට උදා කරවනු ඇත. එබැවින් ගරු නායකයින් නිවැරදි තීරණ ගැනීමට වඩාත් බල ගැන්විය යුතුව ඇත.

තීරණ ගැනීමේ ප්‍රවේශයන්

තීරණ ගැනීම යන්න විවිධ ප්‍රවේශයන් ගෙන් යුක්ත වූ සංකල්පයකි. ප්‍රධාන වශයෙන් එය කොටස් 03 කි.

i. තාර්තික තීරණ ගැනීම
ii. අවිධිමත් තීරණ ගැනීම
iii. චර්යාත්මක තීරණ ගැනීම.

i. තාර්තික තීරණ ගැනිම

කළමනාකරුවකු මගින් අපේක්ෂා කරන්නේ තාර්තික තීරණ ගැනීමකි. ඒ අනුව, අවිධිමත් තීරණ ගැනීම හා චර්යාත්මක තීරණ ගැනීම යන තත්ත්වයන් දෙක ම බැහැර කරන නමුත්, 100%කින් බැහැර නොකරයි. එබැවින් කළමනාකරණ භාවිතය සඳහා ද, කිසියම් වූ ඉඩකඩක් ලබා දී ඇති නමුත්, එම ඉඩකඩ, සමස්ත තීරණ ගැනීමේ භූමිකාව හෝ වපසරියට සාපේක්ෂව ඉතාමත් අල්ප ප්‍රමාණයකි.

තාර්තික තීරණ ගැනීම පියවර 06කින් යුක්ත ක්‍රියාවලියකි. එය සාකච්ඡා කිරිමට පළමුව, කළමණාකරුවකු විසින් අනුගමනය නොකළ යුතු බවට පිළිගත් අනෙකුත් තීරණ ගැනීමේ ආකාර දෙක පිළිබඳ සළකා බලමු.

ii. අවිධිමත් තීරණ ගැනීම

විධිමත් හා තොරතුරු විශ්ලේෂණයකින් තොරව අන් පාර්ශවයන් වෙතින් සන්නිවේදනය වන තොරතුරු පදනම් කරගෙන තීරණ ගැනීමයි. මෙහි දී කිසියම් අයෙකුට වාසියක් මෙන්ම තවත් අයෙකුට අවාසියක් ඇති කිරීමේ ස්වභාවය හිතාමතා ම නිර්මාණය කරනු ඇත. ආයතනයක් ලෙස සමුපකාර සමිති සංවිධානයට අවශ්‍ය තීරණය හෝ නිවැරදි තිරණ ලබා ගැනීම වෙනුවට කුමන හෝ හිතෛෂි පාර්ශවයක් ලබාදෙන තොරතුරු මත පදනම්ව තීරණ ගැනීම මෙහි දී සිදුවේ. මෙය ඉතාමත් හානිකර ප්‍රතිඵල ඇති කරවයි. එමෙන් ම, තීරණයන් පුද්ගල කේන්ද්‍රීය කරවයි.

විධිමත් තොරතුරු ගලා යාමේ ප්‍රවාහය අනුගමනය නොකොට තීරණ ගැනීම දැනටමත් සමුපකාර සමිති සංවිධානවල දැකිය හැකි තත්ත්වයකි. කේලම්, කටකතා, අවධිමත් ලිපි, විවිධ කල්ලි කණ්ඩයම් මගින් ලැබෙන තොරතුරු, හිතෛෂි පාර්ශව විසින් ලබා දෙන තොරතුරු යනා දී මාර්ග ඉතාමත් අවිධිමත් තීරණ ගැනීමකට දායක කර ගැනීම සමුපකාර ක්ෂේත්‍රයේ ඇති ඉතාමත් හානිදායක තත්ත්වයකි. අවිධිමත් තොරතුරු මාර්ග හා තත්ත්වයන් මගින් යම්කිසි අවබෝධයක් සමුපකාර සමිතිය පිළිබඳව හා එහි ක්‍රියාකාරිත්වය පිළිබඳව ලබාගත හැකි බව සත්‍යයකි. රාජ්‍ය ආයතන සහ සමුපකාර ආයතන සඳහා "දෘස්කෘත නිවේදන" පරිශීලනය සම්බන්ධව චක්‍රලේඛන ද, නිකුත් කරමින් මග පෙන්වීමක් මේ වන විට සිදුකර ඇත්තේ ද අවිධිමත් තොරතුරු මූලාශ්‍රවල යම් වටිනාකමක් ඇති බැවිනි. සමුපකාර ක්‍රමවේදය දෙස ඉන් බාහිරව සිට බලන ඕනෑම අයෙකුට මෙම අවිධිමත් තීරණ ගැනීමේ හා ක්‍රියාත්මක කිරීමේ රටාවන් ඉතා පැහැදිලිව පෙනෙන්නට තිබෙන තත්ත්වය, පොදු තත්ත්වයයි.

තීරණ ගන්නා පාර්ශවයන් විසින් අවිධිමත් තොරතුරු එක එල්ලයේ තීරණ ගැනීම සඳහා යොදවා ගැනීම කිසි විටකත් නොකල යුතුය. ඒවාට අදාල කරුණු හා තොරතුරු විධිමත් ආයතනික ක්‍රියා පටිපාටිය යටතේ වගකීම් සහගත නිලධාරීන් මගින් ඔවුන්ගේ නිල අත්සනින් ලබා ගැනීම, විශේෂ විමර්ශන මගින් තොරතුරු සනාථ කර ගැනීම ආදිය අනිවාර්‍යයෙන් ම කළ යුතුව ඇත. එසේ නොවී අවිධිමත් මූලාශ්‍රයේ තොරතුරු මත එක එල්ලයේ කටයුතු කිරීම, නිවැරදිව කටයුතු කරන සේවක පාර්ශවය, සාමාජික පාර්ශවය අපහසුතාවයන්ට පත්කරවනු ඇත. ඒ තුළින් ඉදිරි පැවැත්මට බාධා ඇති වනවා පමණක් නොව සමුපකාර සමිතිය සම්බන්ධව අතිවන ප්‍රතිරූපය සෘණාත්මක වනු ඇත. ධෛර්ය සම්පන්නව වැඩකරන "නිහඩ සේවකයා" දුර්වල කරවනු ඇත.

අවිධිමත් තීරණ ගැනීමේ ක්‍රමවේදය තුළ පවතින ලක්‍ෂණ 05ක් ඇති අතර, එකී ලක්‍ෂණ හේතුවෙන් මෙවන් අවිධිමත් තිරණ ගැනීම් වඩා යහපත් බව තීරණ ගනු ලබන ගරු අධ්‍යක්‍ෂක මණ්ඩලයන්ට හා එම තොරතුරු දුන් පාර්ශවයන්ට තේරුම් යා හැකි ය. එහෙත් එය සාධාරණ තත්ත්වයක් නොවේ.

- තීරණය නිසා පෞද්ගලික වාසි අත්වන පාර්ශවයන් විසින් තීරණය ක්‍රියාත්මක කිරිමට උපරිමයෙන් කැපවන නිසා ක්‍ෂණික ප්‍රතිඵලදායක බවක් අත්විඳිය හැකි වීම.

- තීරණය නිසා පෞද්ගලිකව පීඩාවට මුහුණ දෙන පාර්ශව ක්‍ෂණික පසුබෑමකට යොමු වීම (මෙය ආයතනයක සාමාන්‍ය මානව චර්යාවකි) නිසා අවිධිමත් වූවත්, තීරණය ක්‍රියාවට නැංවීමට ක්‍රියාකාරිව කැපවන අයගේ ප්‍රතිඵලයන් එනම්, ඉහතින් දක්වන ලද තීරණය ක්‍රියාකාරිව ක්‍රියාත්මක කිරීමට කැපවන පාර්ශවයේ ප්‍රතිඵලය තාවකාලික ලෙස හෝ වඩාත් සීඝ්‍රයෙන් කැපි පෙනීම මත, තීරණ ගනු ලබන්නන් ද තම තිරණයේ සාර්ථකත්වය පිළිබඳ උද්දාමයට පත්වීම.

- ආයතනයක සමස්ත කාර්ය මණ්ඩලයට සාපේක්‍ෂව කළමනාකරණ මණ්ඩලය ඉතා සීමිත පිරිසක් වීම, ඔවුන් ද නිහඬව සිටීම හෝ/සහ ක්‍ෂණික වාසි අවාසි, තිරණයේ හානිකර දිශානතියෙන් පිළිබඳ අවබෝධයක් හෝ දැක්මක් සාමාන්‍ය කාර්ය මණ්ඩලයන්ට නොතිබීම හෝ ඒ ගැන උනන්දුවෙන් විපරම් නොකිරීම.

- ආයතනයට ලැදි පාර්ශව (Stockholders) මෙවන් ආකාරයේ තීරණ ගැනීම හෝ ක්‍රමවේදයන් අපේක්‍ෂා නොකළද ආයතනය තුළ ක්‍රියාත්මක කරන මෙවන් ආකාරයේ තීරණයන් පිළිබඳ දැන නොසිටීම නිසා තීරණ ක්‍රියාත්මක කිරීමට සහාය දීම. (කළමණාකරු ලෙස තාර්තික ප්‍රවේශය අනුව තීරණ ගනු ලැබීමට තොරතුරු සපයා ඇතැයි සිතමින්)

- අවබෝධයෙන් සිටින සේවක හා නායක පාර්ශවය වූව ද "වෙන දෙයක් බලාගෙන ඉමු" යන මතය තුළ පිහිටා ඕනෑ දෙයක් වීමට ඉඩහැර බලා සිටිම සහ තීරණයන් ගනු ලැබූ අය "ඇන ගැනීම" දෙස බලා සතුටු වීමට පෙරමුණ ගැනීම.

ඒ අනුව අවිධිමත් තීරණ ගැනීමේ ප්‍රවේශය මත ගනු ලබන තිරණවල සැබෑ ම ප්‍රතිඵලය ආයතයට හිමිවන අවස්ථාව වන විට සියළු පාර්ශවයන්ට හානිදායක ප්‍රතිඵල නිර්මාණය කර දී අවසන් වනු ඇත. එය ආයතනයක් ලෙස "අඩි සියයක් ඉදිරියට යාමට තිබූ අවස්ථාව"

අහිමි කරගෙන ක්‍රියාකළ අවස්ථාවක් විය හැකි ය. එහෙත් ඉන් ඇති වන අවාසි සහගත තත්ත්වය ආයතනික වශයෙන් වන අවාසියක් නිසා කිසිවෙකුත් එය සැලකිල්ලට ලක් නොකරනවා විය හැකි ය. පෞද්ගලික සතුට, පෞද්ගලික අභිමතය, පෞද්ගලික අභිප්‍රාය ජයග්‍රහණය කරවා ගැනීම එයට වඩා වැදගත්කොට සලකනවා ද විය හැකිය. එය සාමාන්‍ය ආත්මාර්තකාමී මානව ලක්‍ෂණයක් වුව ද, එයට ඉඩක් ලබා නොදීමට තීරණ ගන්නන් සහ ක්‍රියාත්මක කරන්නන් විසින් වගබලා ගත යුතු ය.

iii. චර්යාත්මක තීරණ ගැනීම

චර්යාත්මක තීරණ ගැනීම යනු තීරණ ගනු ලබන්නා තුළ පවතින අත්දැකීම් හා ආකල්ප මත පදනම්ව තිරණ ගැනීමයි. එනම් තාර්තික දත්ත විශ්ලේෂණයකට හෝ තාර්තික තීරණ ගැනීමේ ප්‍රවේශයට අවධානයක් යොමු නොකරයි. තීරණ ගනු ලබන බලයලත් පුද්ගලයා සතුව පවතින අත්දැකීම් හා ඔහු/ඇය තුළ ගොඩනැගි ඇති ආකල්ප මත "තීරණය කුමක්ද.....?" යන්න රඳා පවතී.

විශේෂයෙන් ගරු අධ්‍යක්‍ෂක මණ්ඩලය හෙවත් ගරු කාරක සභාව නියෝජනය කරන පාර්ශව බොහෝ විට සමාජයේ පිළිගත් ප්‍රභූ පාර්ශවයන් ය. සැමවිට ම ඔවුන්ට ගරු කිරීම පිළිබඳ අඩුවක් සේවකයින් තුළ හෝ සාමාජිකයින් තුළ නොමැත. එහෙත්, ඔවුන් තම තීරණ ගැනීම් වල දී තමන්ගේ වෘත්තීය ජීවිතයේ අත්දැකීම් බෙදා ගැනීම බාධාවක් නොවන හා ඵලදායි නොවෙන නමුත්, "එය එසේම භාවිතයට ගැනීම" නොකළ යුතු ය. සමුපකාර සංවිධානයේ පැවැත්මට විවිධ අත්දැකීම් ඒකාබද්ධ වීම අවශ්‍යය.

තම සමුපකාර සමිති සංවිධානයේ විධායක නිලධාරියා හෝ කළමනාකරුවන් ප්‍රකාශ කරන හෝ වාර්තා කරන කරුණු පමණක් පදනම් කර ගැනීම හෝ එම අත්දැකීම් මත පමණක් ම පදනම්ව තීරණ ගැනීම ද අසාර්ථක විය හැකිය. එවිට සමුපකාර සමිති සංවිධානය නව්‍යකරණයට ලක් නොවේ. සමුපකාර සේවකයා නව්‍යකරණයට ලක් නොවන අවස්ථාවක, ඔවුන්ගේ අත්දැකීම් හා භාවිතයන් නව්‍යකරණයට ලක් නොවීම සාමාන්‍ය තත්ත්වයකි. එවන් අවස්ථාවක ගරු අධ්‍යක්‍ෂක මණ්ඩල හෙවත් ගරු කාරක සභාවට තේරී පත්වන විවිධ ක්ෂේත්‍ර නියෝජනය කරන අයගේ අත්දැකීම් හා භාවිතයන් සමුපකාර සංවිධානයට එකතු කිරිම වඩාත් යහපත් ය. නමුත්, එය ඒ ඒ අවස්ථාවක උචිත මට්ටමින් තිබිය යුතුය.

චර්යාත්මක තීරණ ගැනීමක දී ධනාත්මක ප්‍රතිඵල මෙන් ම සෘණාත්මක ප්‍රතිඵල ද ඉස්මතු කරවයි. යහපත් ආකල්ප, යහපත් වෘත්තීය අත්දැකීම් හා යහපත් පෞද්ගලික ජීවිතයක් ගත කරමින් ඇති පුද්ගලයින් වඩාත් යහපත්ව තීරණ ගැනීමට යොමු වීම ධනාත්මක තත්ත්වයකි. එහි දී "යහපත්" යන්නට නිර්වචනයක් ලබා දීම ඉතාමත් අපහසු විය හැකි ය. මන්දයත් ලෝකයේ නරක ම තීරණයන් ගනු ලබන පුද්ගලයා ද ප්‍රකාශ කරනුයේ, තම තීරණය යහපත් බවයි. ලෝකයේ බරපතල ම වරද කළ අයට පවා නිදහසට කරුණු කීමට අවස්ථාව දුනහොත්, නිදහසට කරුණු රාශියක් ඇත. නමුත්, ඒවාට ලබාදෙන වටිනාකම සම්බන්ධව බුද්ධිමත්ව සිතා බැලිය යුතු ය. ඒ අනුව සලකා බලන විට "යහපත් හෝ අයහපත්" යන්න විනිශ්චය කරගත හැකි ය.

විනිශ්චය වඩා සාර්ථක හා සාධාරණ තත්ත්වයට ගෙන ඒම සඳහා පහත කරුණු කෙරෙහි අවධානය යොමු කරවාලිය යුතු වේ.

- නෛතික හා විධිමත් ක්‍රමවේද අනුගමනය කිරීමටත්, නිවැරදි තොරතුරු අනාවරණයටත් දක්වන උනන්දුව.

- පොදු සමාජයට ඇතිවන බලපෑම හා එහි ප්‍රතිඵලය ධනාත්මක කර ගැනීමට දක්වන උනන්දුව.

- පොදු සම්මුතියන් හා නෛතික තත්ත්වයන්ට ඇති අනුකූලතාවයේ මට්ටම.

- මානවවාදී බව කොතෙක් ද යන්න හා තීරණය පිටුපසින් ආත්මාර්ථකාමීත්වය හෝ කුහකත්වය හෝ පළි ගැනීම හෝ පෞද්ගලික වාසි අන්තර්ගත ද යන්න පිළිබඳ ඇති ඇගැයීම.

- ආයතනික අරමුණට දිගු කාලීනව බලපෑම් ඇති කරවන ආකාරය.

- ඍජු හා වක්‍ර ලෙස ඇති කරන හිතකර, අහිතකර ප්‍රතිඵලයන් ගේ ශුද්ධ බලපෑම.

- ආයතනය ආරක්ෂා කර ගැනීමට, ගනු ලබන තීරණයේ ඇති වලංගුතාවය.

යනාදී තත්ත්වන් ඇගැයුම් කරන විටක සාපේක්ෂව වඩාත් යහපත්, ප්‍රසංශනීය ආකාරයේ ඇගැයීමක් සත්‍ය වශයෙන්ම ලැබිය හැකි නම්, එය යහපත් තිරණයක් වනු ඇත. අවිධිමත් ශෛලීය මෙන්ම චර්යාත්මක ශෛලිය යන ශෛලියන් දෙකම පුද්ගල බද්ධ තත්ත්වයකි. පුද්ගල ආකල්ප, පුද්ගල ඇගැයිම්, පුද්ගල අත්දැකීම්, පුද්ගල චාර්යාව, පුද්ගල සංස්කෘතිය මත පදනම් වු තීරණ ගැනීම් මෙකී ආකාර දෙක තුළම දැකිය හැකි පොදු ලක්ෂණයයි.

එනම්, මෙම ශෛලින් දෙකම මිශ්‍ර කර ගනිමින් තීරණ ගනු ලැබිය හැකි නමුත් ගනු ලබන තීරණයන් අහිතකර ප්‍රතිඵල ලැබීමේ ඉඩකඩ 70% හෝ ඊට වඩා වැඩි ය. යහපත් ප්‍රතිඵල ලැබීමේ ඉඩකඩ 30%ක් හෝ ඊට වඩා අඩු ය. එය පොදු සම්මුතිගත තත්ත්වයයි.

5

දිශානතිය.......

ආර්. කේ. ආර්. එන්. මදුශානි

ශ්‍රී ලංකා සමුපකාර ව්‍යාපාරය තුල ගොඩනැගෙන සාමූහික ආර්ථික හා සමාජීය අරමුණු සාක්ෂාත් කර ගැනීම සඳහා සාමාජිකයින් සවිබල ගැන්වීම ප්‍රමුඛතම කාර්යයකි. එහි දී ප්‍රජා සංවර්ධනය තුලින් ග්‍රාමීය ජීවනෝපාය නඟා සිටුවීම, සාධාරණ වෙළඳාම සහතික කිරීම සහ වෙළඳාමෙහි තිරසාර භාවිතයන් ප්‍රවර්ධනය කිරීමෙහිලා ප්‍රයත්නය සාක්ෂාත් කරනු ලැබේ. මෙම සමාජ-ආර්ථික හැඩගැස්වීමේ දී සමුපකාරවල අදාළත්වය, අභියෝගයන්ට අනුව සහ පරිවර්තනීය හැකියාව ද බලපා ඇත. ශ්‍රී ලංකාවේ සමුපකාර ව්‍යාපාරය ග්‍රාමීය ගොවීන්ට සහය වීමේ සහ දරිද්‍රතාවය පිටුදැකීමේ මාධ්‍යයක් ලෙස හඳුන්වා දුන් 20 වැනි සියවසේ මුල් භාගය දක්වා දිවයයි. මෙය ද්විතීයකව සමුපකාර සමිති පිහිටුවීම මගින් ආන්තික ප්‍රජාවන්ට ණය සඳහා ප්‍රවේශය, නිෂ්පාදන සඳහා සාධාරණ මිල ගණන් සහ ආර්ථිකයට සහභාගී වීමේ අවස්ථා ලබා දී ඇත.

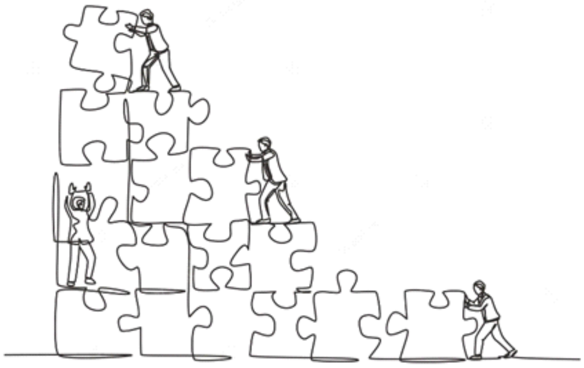
දශක ගණනාවක් පුරාවට සමුපකාර ව්‍යාපාරය කෘෂිකර්මාන්තය, ධීවර කර්මාන්තය, සිල්ලර වෙළඳාම සහ මූල්‍ය සේවා ඇතුළු විවිධ අංශ වෙත ව්‍යාප්ත වී සමුපකාරවල ප්‍රජාතන්ත්‍රවාදී පාලන ආකෘතිය සෑම සාමාජිකයෙකුටම හඬක් සහ ඡන්දයක් ලබා දීම තුළ ප්‍රජාවගේ අවශ්‍යතා සහ අභිලාෂයන් සෘජුවම පිළිබිඹු කරන සාධාරණ තීරණ ගැනීම සහතික කිරීම තුලින් ලබා දී ඇත. නූතන යුගයේ දී, සමුපකාර ව්‍යවසාය ක්‍රමය ශ්‍රී ලංකාව තුළ එක්සත් ජාතීන්ගේ තිරසාර සංවර්ධන ඉලක්ක (SDGs) ප්‍රවර්ධනය කිරීම සමග අනුරූප වෙමින් වෙමින් ක්‍රියාත්මක වේ. මිනිසුන් කේන්ද්‍ර කරගත් ආර්ථික ක්‍රියාකාරකම් කෙරෙහි ඔවුන්ගේ අවධානය දිළිඳුකම පිටුදැකීම, ස්ත්‍රී පුරුෂ සමානාත්මතාවය සහ පාරිසරික තිරසාරභාවය වැනි ඉලක්ක සමඟ සමුපකාරය ප්‍රජාව සවිබලගැන්වීමේ කාර්යයෙහි නියුතු වේ.

විශේෂයෙන්, ශ්‍රී ලංකාවේ කෘෂිකාර්මික සමුපකාර මඟින් පාරිසරික හායනය අවම කරමින් ආහාර සුරක්ෂිතතාව සහතික කරමින් මෙහෙයුම් පිරිවැය අඩු කෙරෙන වෙළඳපොල ක්‍රියාකාරකම් හේතුවෙන් තිරසාර ගොවිතැන් පිළිවෙත් අනුගමනය කිරීමට ගොවීන්ට හැකියාව ලබා දී ඇත. තවදුරටත් සමුපකාර ව්‍යවසාය විවිධ පසුබිම්වලින් පුද්ගලයන් එක්රැස් කරමින් සමුපකාර සහජයෙන්ම ඇතුළත් කිරීම් පෝෂණය කරයි. විශේෂයෙන්ම ග්‍රාමීය ප්‍රදේශවල සමුපකාරවල කාන්තා සහභාගිත්වය පරිවර්තනීය, මූල්‍ය ස්වාධීනත්වයට සහ ගෘහ යහපැවැත්ම වැඩිදියුණු කිරීමට හැකි වී ඇත. කාන්තා සංවර්ධන සමුපකාර ජාලය වැනි සංවිධාන, පද්ධතිමය වෙනසක් ඇති කිරීමට ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය කේන්ද්‍ර කරගත් සමුපකාරවල විභවය නිදර්ශනය කරයි.

සමුපකාර ව්‍යවසාය විකාශයත් සමග ශ්‍රී ලංකා සමුපකාර ව්‍යාපාරයේ විකාශයට හා වර්ධනයට බලපෑම් සහ බාධා කරන බහුවිධ අභියෝග පවතී. බොහෝ විට බොහෝ සමුපකාර සමාගම් ගතික

වෙළඳපල තුළ තරග කිරීමට ඇති හැකියාව සීමා කරමින් තාක්ෂණික දියුණුව සමඟ වේගයෙන් ගමන් කිරීමට අරගල කරයි. එසේම පාලන ගැටළු තුල දුර්වල නායකත්වය සහ දුර්වල කළමනාකරණ භාවිතයන් බොහෝ විට සමුපකාරවල කාර්යක්ෂමතාව සහ තිරසාරභාවයට බාධා කරයි.

තරුණ නායකත්වය ව්‍යාපාර වර්ධනයට කාලීනව අත්‍යවශ්‍ය වන බැවින් සමුපකාර ව්‍යවසාය සඳහා ද තරුණ නායකත්වය සහ සාමාජිකත්වය ආකර්ෂණය කරගැනීම අත්‍යවශ්‍ය දෙයකි. නමුත් නූතන තරුණයින් බොහෝ විට සමුපකාර යල් පැන ගිය හෝ අදාළ නොවන ලෙස සැලකීම සැලකීම මත ව්‍යාපාරයේ අනාගත දිශානතිය ගැටළු සහගත මාවතකට ගෙනයයි. එසේම ප්‍රතිපත්ති සම්පාදනයන් හා සිමාවන් හේතුවෙන්ද යල්පැනගිය නීති සම්පාදනය සහ නිලධාරීවාදී බාධාවන් විසින් ක්ෂේත්‍රය තුළ නවෝත්පාදනයන් යටපත් කිරීම ද ඉදිරි මාවත



ඇහිරෙන තත්වයක ලක්ෂණ පෙන්නුම් කරමින් පවතී.

උක්ත කරුණු වල අදාලත්වය මත ශ්‍රී ලංකාවේ සමූපකාරවල අඛණ්ඩ පැවැත්ම සහතික කිරීම සඳහා ත් , පවතින අභියෝගවලට විසඳුම් සෙවීමට සහ ඒවායේ පූර්ණ හැකියාවන් විවෘත කිරීම සඳහාත් හිතාමතා උත්සාහයන් මත ක්‍රියා කිරීම සිදු කළ යුතු කාලය වත්මනේ එළඹී ඇත.

6

ඵලදායිතාව තුළින් පියවරක් ඉදිරියට......

ආර්. එම්. එන්. එස්. දිසානායක

සීමිත සම්පත්වලින් විවිධ වූ අවශ්‍යතා සහ උවමනා තෘප්තිමත් කරගැනීමේ දී වත්මන් ලොව තුළ ඵලදායිතාවය මත පදනම්ව සාර්ථකවීම සඳහා වැඩි අවධානයක් යොමු වෙමින් පවතී. ඉතා වේගයෙන් වෙනස්වෙන මානව සමාජය තුළ විෂම වූ නිෂ්පාදනයන් සහ සේවාවන් ලොවට දායකවන කාලවකවානුවක එම නිෂ්පාදන හා සේවාවල ප්‍රමාණය මෙන්ම ගුණත්වයත් ඉන් ඔබ්බට ගොස් සමාජයට හා පරිසරයට වන බලපෑම සම්බන්ධව සැලකිලිමත්වීමේ දී ඵලදායිතාවයට වැඩි නැඹුරුතාවයක් ඇති වෙමින් එය කාලීනව වැදගත් මාතෘකාවක් බවට පත් වී ඇත. ජනගහනය වර්ධන වේගයට සාපේක්ෂව ගෝලීයකරණය හරහා විශ්ව ගම්මාන සංකල්පය තුළ ප්‍රමාණවත් නොවන සීමිත සම්පත් වඩා ඵලදායී අයුරින් භාවිතා කළ යුතු බව තවදුරටත් පැහැදිළිව පෙනෙන කරුණකි.

වත්මන ඵලදායිතාවය, තාක්ෂණය තුළින් සිදුවන සංවර්ධනය ප්‍රමාණාත්මක ලෙස ඇගයීම නැතහොත් ද්‍රව්‍යමය ඵලදායිතාව පිළිබඳව සාකච්ඡා කළ ද බුද්ධ දේශනාව තුළ ජීවිතයේ සැබෑ ඵලදායිතාව නැතහොත් ජීවිතය යහපත්ව විදීමටත් යහපත් අභිමතාර්ථ මුදුන් පමුණුවා ගැනීමටත් ඇවැසි ඵලදායිතාවය දර්ශනයක් ලෙස දැකීමට මං පෙත් විවර කර ඇත. එසේම ආර්ථික විද්‍යාවේ පියා ලෙස හඳුන්වන බ්‍රිතාන්‍ය ජාතික ඇඩම් ස්මිත් විසින් රචිත ජාතීන්ගේ ධනය නම් කෘතිය ඔස්සේ ශ්‍රම විභජනය, විශේෂීකරණය සහ ඵලදායිතාවය පදනම් කරගනිමින් ශ්‍රමයේ ඵලදායිතාවය වැඩිකරගත හැකි බවත් විශේෂීකරණය තුළින් තාක්ෂණික දියුණුව ලඟාකර ගත හැකි බවත් එමඟින් අඩු නිෂ්පාදන පිරිවැයක් සහිත භාණ්ඩ නිෂ්පාදනය කළහැකි බවත් පැහැදිලි කළේය.

එසේම සමාජවාදයේ පියා ලෙස සැලකෙන ජර්මන් ජාතික කාල් මාක්ස් විසින් වෙළඳාම ව්‍යාප්ත වීම, රාජ්‍යය හා නීතිය වර්ධනය වීම හා නව උපකරන නිෂ්පාදනය මඟින් ශ්‍රම ඵලදායිතාවයට අගයන් එකතු කළ හැකි බව පැහැදිලි කළේය. නූතන කළමණාකරණ විද්‍යාවේ පියා ලෙස හඳුන්වන ෆෙඩ්රික් වින්ස්ලෝ ටේලර් ඵලදායිතාවය ඉහළ නැංවීම සඳහා අනවශ්‍ය චලන සඳහා ගතවන කාලය අවම කර එම කාලය අදාළ කාර්යයට යෙදවීමෙන් කාර්යක්ෂමතාවය වැඩිකළ හැකි බව ප්‍රකාශ කළේය.

මේ අයුරින් ඈත අතීතයේ සිටම විවිධ මූලාශ්‍ර වල ඵලදායිතාවය පිළිබඳව සඳහන් වන අතර, වර්තමානයේ බොහෝ රට වල තම සංවර්ධන ඉලක්ක සපුරා ගැනීම සඳහා ඵලදායිතා සංකල්ප භාවිතයට ගැනේ. ශ්‍රී ලංකාව තුළ ද අභ්‍යන්තර කළමණාකරණ ක්‍රමවේදයක් ලෙස රාජ්‍ය අංශය, ව්‍යාපාර අංශය, කෘෂි අංශය මෙන්ම සමුපකාර ක්ෂේත්‍රයත් අවසන ගෘහ කළමණාකරණය කිරීම සඳහාත් මෙම ඵලදායිතා සංකල්ප භාවිතා කෙරේ.

ශ්‍රී ලංකාව තුළ විසිරී ව්‍යාප්ත වී ඇති සමුපකාර සමිති තම අරමුණු සපුරා ගැනීම සඳහා ඵලදායිතා සංකල්ප භාවිතා කිරීම සුලභ වශයෙන් දැකගත

හැකිය. එබැවින් වර්තමානයේ සමුපකාර සමිති මේ සඳහා වැඩි නැඹුරුතාවයක් පෙන්නුම් කරන අතර මින් ඵලදායිතා සංකල්ප භාවිතයෙන් සාර්ථක වූ සමුපකාර සමිති බොහොමයක් හඳුනා ගත හැකිය. එම නිසා ඵලදායීතාවය ඉහල නැංවීම සඳහා සමුපකාර සමිතියකට ඇති ඉඩ ප්‍රස්ථාව පිළිබඳව මෙම ලිපිය තුළින් කරුණු පෙළ ගැසීමට අදහස් කෙරේ.

නමුත් ඵලදායීතාවය සම්බන්ධයෙන් විවිධ දුර්මතයන් සමාජය තුළ පවතින බැවින් ඒ සම්බන්ධව ප්‍රමුඛව සටහනක් තැබීම අවැසි කරුණකි. ඵලදායීතාවය යනු මේස පුටු, උපකරණ වල ලේබල් අලවා මල් බඳුන් තබා අලංකාර කිරීම ලෙස ඇතැමුන් හඳුනාගෙන ඇත. සමුපකාර සමිතියක ආයතන පරිශ්‍රය පිරිසිදුව මෙන්ම ආකර්ෂණීය ලෙස නිර්මාණය කර ගැනීම අවශ්‍ය වුව ද එවැනි වැඩ පරිසරයක් පමණක් ම සැබෑ ඵලදායිතාව ලෙස අරුත් ගැන්වීම නිවැරදි නැත. එබැවින් සමිතියක ඉහළ සිට පහලට සියලු නිලධාරීන් ඵලදායීතාවය වර්ධනය කිරීමට අවශ්‍ය ආකල්ප, දැනුම හා කුසලතාවයන් වර්ධනය කර ගත යුතු වේ. එසේම භාණ්ඩ හා සේවා නිෂ්පාදනය මගින් නිමැවුම් ප්‍රමාණය ඉහල නංවා ගැනීම ඵලදායීතාවය ලෙස හඳුනා ගැනීම ද දුර්මතයකි. සමිතියක සඵලදායී හා කාර්යක්ෂම අයුරින් සම්පත් (යෙදවුම්) නිමැවුම් බවට පත් කිරීම තුළින් ඵලදායිතාවය බිහිවන අතර හුදෙක් ඒකක සංඛ්‍යාව මත පමණක් පදනම්ව ඵලදායිතාවය මැනීම නොකළ යුතුය. ගුණත්වයෙන් අඩු බාල නිෂ්පාදන වෙනුවට සුදුසු අමුද්‍රව්‍ය හා නිවැරදි ක්‍රියාවලි භාවිතයෙන් ගුණාත්මක නිෂ්පාදන බිහි කිරීම තුලින් පාරිභෝගික තෘප්තිය ඉහළ නංවා ඵලදායීතාවය ළඟා කර ගත හැකිය.

එසේම සේවකයින් උපරිම ආතතියකට පත්කොට ඔවුනට කිසිදු නිදහසක්, විවේකයක් ලබා නොදී කාර්යයවල යෙදවීම ද ඵලදායීතාවය නොවේ. එනම් කාර්යක්ෂමතාවය මත පමණක් ම පදනම් වෙමින් ඵලදායීතාවය ළඟා කරගත නොහැක. යහපත් සේවා පරිසරයක් තුළ තම නිෂ්පාදන හා සේවාවන්හි ගුණත්වය වැඩි කිරීමට සඳහා සුදුසු ක්‍රියාවලියක් මඟින් ඵලදායීතාවය ළඟා කර ගත හැකිය.

එසේම ඇතැම් සමුපකාර සමිති තම පිරිවැයන් අවම කිරීම සඳහා වැඩි රාජකාරී කටයුතු ප්‍රමාණයක් එක් සේවකයකු වෙත පවරමින් සේවක සංඛ්‍යාව අඩු කිරීම තුළින් ඵලදායීතාවය වැඩි කර ගත හැකි යැයි මතයක් පවතී. නමුත් සැලසුම් කල වැඩ ඒකක ප්‍රමාණයන්ට සරිලන පරිද්දෙන් සේවක සංඛ්‍යාවක් පවත්වා ගැනීම, ඔවුනට අවශ්‍ය දැනුම, කුසලතා, ආකල්ප වැඩිදියුණු කිරීම සඳහා අවශ්‍ය පුහුණු අවස්ථා ලබාදීම තුළින් ඵලදායීතාවය ළඟා කර ගත හැකිය.

එසේම අනවශ්‍ය පරිදි ශ්‍රම අතිරික්තයක් පවත්වා ගැනීම තුළින් ද ඵලදායීතාවය කිසිසේත්ම බලාපොරොත්තු විය නොහැක. එනම් අතිරික්ත සේවකයින් සඳහා ශ්‍රම පිරිවැය ලෙස වැටුප් හා වේතන සහ අනිකුත් සේවකයින් සම්බන්ධ වියදම් දැරිය යුතු අතර, අතිරික්ත සේවකයින්ට රාජකාරී කටයුතු අවම වීම තුළ අනිකුත් සාමාන්‍ය රාජකාරි සඳහා ද බාධාවක් වන බව හඳුනා ගත හැකියි. එනිසා අතිරික්ත සේවක ප්‍රමාණයක් රඳවා ගැනීම තුළින් ඵලදායීතාවයක් ඇති නොවන බව පැහැදිලි වේ. තවදුරටත් සමුපකාර සමිතියකට සේවකයින් බඳවා ගැනීමේ දී නියමිත රාජකාරියට අවශ්‍ය අධ්‍යාපන සුදුසුකම් හා හැකියාවන්, අත්දැකීම් අනූන වූ සේවකයින් පමණක් ම බඳවා ගැනීම තුළින් සමිතියේ කාර්යක්ෂමතාවය ඉහළ නංවා ඵලදායීතාවය වර්ධනය කර ගත හැකිය. නැතහොත් දේශපාලන හෝ වෙනත් සම්බන්ධතා මත අදාළ රාජකාරියට නුසුදුසු සේවකයින් බඳවා

ගැනීම සමුපකාර සමිතියේ මෙහෙයුම් කටයුතුවලට හිතකර නොවන අතර එය ඵලදායීතාවය පහළ බැසීමට හේතුවක් වනු ඇත. අනෙක් අතට සමුපකාර සමිතියක තම සම්පත්/ වත්කම් ඉතා අරපිරිමැස්මෙන් යුතුව භාවිතා කළ යුතු නමුත් අවශ්‍ය දෑ සඳහා ප්‍රමාණවත් පරිදි නොයොදවා සිටීම තුළින් ඵලදායිතාවය වර්ධනය වේ යැයි උපකල්පනය කළ ද අවශ්‍ය දෑ සඳහා අවශ්‍ය ප්‍රමාණයට අවශ්‍ය වේලාවට අවශ්‍ය ගුණත්වයෙන් අදාළ යෙදවුම් අදාළ කාර්යයට පරිභෝජනය කිරීම තුළින් ඵලදායීතාවය වර්ධනය කර ගත හැකි බව ප්‍රායෝගික සත්‍යයකි. එසේම නිෂ්පාදනයේ ගුණත්වය වැඩි කිරීම සඳහා ගනු ලබන පියවරක් ලෙස අවශ්‍ය වන අමතර වියදම් දැරීම තවත් එක් වියදමක් ලෙස සලකා අරපිරිමැස්ම යන සංකල්පය සාවද්‍ය ලෙස අර්ථ ගැන්වීම තුළින් සමිතියේ නිෂ්පාදන වල ගුණත්වය පහළ යෑම මත අගය එකතු කිරීමට දැරීමට සිදුවන පිරිවැයට වඩා වැඩි පිරිවැයක් දැරීමට සිදුවිය හැකිය. තවත් පැතිකඩක් විවර කළහොත් සේවක පුහුණු කිරීම සහ පර්යේෂණ කටයුතු අමතර පිරිවැයක් ලෙස සලකා සමුපකාර සමිතියක සේවක දැනුම වර්ධනය සඳහා පුහුණු අවශ්‍යතා ලබාදීම වෙනුවෙන් ප්‍රමාණවත් අවධානයක් යොමු නොවීම පිරිවැය අවම කිරීම තුළින් ඵලදායිතාව ලඟාකර ගැනීමක් නොවේ. මෙමගින් කාලීන වශයෙන් වර්ධනය විය යුතු දැනුම නොලැබීම නිසා සේවකයින්ගේ කාර්යක්ෂමතාවය හා සපලදායතාවය හීන වීමට බලපෑමක් ඇති කරයි. එබැවින් සමිතියක සෑම අංශයකම ගුණත්වය ඉහල නැංවීම සඳහා දරණු ලබන අමතර පිරිවැයන් සමිතියේ ඵලදායීතාවය ඉහළ නැංවිමට මිස තවත් පිරිවැයක් ලෙස හඳුනා නොගත යුතුය.

මෙලෙස ඵලදායීතාවය සම්බන්ධව දුරුමත පවතින සමාජයක ඵලදායිතාවයේ සැබෑ අරුත වටහා ගනිමින් ප්‍රායෝගිකව භාවිතා කරමින් දිනෙන් දින තම අරමුණුවලට පියනගින සමුපකාර සමිති නැතුවාම නොවේ. ඵලදායීතාවයේ සැබෑ අරුත වටහා ගැනීමට නම් එය ප්‍රායෝගිකව අත්හදා බැලිය යුතුය.

ඵලදායීතාවය ලෙස අරුත්ගන්වන්නේ නිෂ්පාදනයේ කාර්යක්ෂමතාවයෙහි මිනුමක් ලෙස නිෂ්පාදනයක නිමැවුම් හා යෙදවුම් අතර අනුපාතයකි. යෙදවුම් ඒකකයකට ලබාගත හැකි නිමැවුම් ප්‍රමාණය ඵලදායීතාවය ලෙස තවදුරටත් පැහැදිලි කළ හැකිය. මේ අනුව ඵලදායීතාවය අනුපාතයක් ලෙස පහත පරිදි දැක්විය හැකිය.

$$\text{ඵලදායීතාවය} = \frac{\text{නිමැවුම්}}{\text{යෙදවුම්}}$$

ඵලදායීතාවය, සපලතාව හා කාර්යක්ෂමතාවය හා එකට බැඳී පවතී. සඵලතාව යනු සැලසුම් කර පරිදි පිහිටුවා ගත් අරමුණු වෙත ලඟා වීමයි. නිවැරදි දේ කිරීම මඟින් සමිතියේ අරමුණු කොතෙක් දුරට ඉටු කරගත්තේ ද යන්න තවදුරටත් පැහැදිලි කෙරෙයි. කාර්යක්ෂමතාවය ලෙස හඳුන්වන්නේ අවම පිරිවැයක් හෝ අවම කාලයක් යටතේ යම්කිසි නිශ්චිත කාර්යයක් ඉටු කිරීමයි. සීමිත සම්පත් උපරිම ලෙස ප්‍රයෝජනයට ගැනීම හෙවත් කරන දේ නිවැරදිව කිරීම කාර්යක්ෂමතාවය නැමැති මිනුම මගින් අදහස් කරේ.

ඵලදායීතාවයේ දී නිමැවුම මඟින් සමිතියේ අරමුණු වෙතට ලඟා වූ ප්‍රමාණයත් එමඟින් සම්පත් ප්‍රයෝජනයට ගත් මට්ටම හෙවත්

කාර්යක්ෂමතා මට්ටමත් දැක්වේ. ඒ අනුව ඵලදායීතාවය තුළින් සපලතාව සහ කාර්යක්ෂමතාවය සංකලනය වී ඇති බව පැහැදිලි වේ. එසේම ඵලදායීතාවය, ප්‍රජාවකට වඩා හොඳින් ජීවත් වීමට අවශ්‍ය ජීවන දර්ශකයක් ලබා දෙන නිසා දර්ශනයක් ලෙසත් ධනාත්මක සිතුවිලි රාශියක එකතුවක් සැපයෙන නිසා ධනාත්මක සිතුවිලි සකසන රාමුවක් ලෙසත් සමුපකාර සමිති ඇතුළුව ඕනෑම ආයතනයකට ඉහල කළමනාකාරිත්වයේ සිට පහල සේවකයා දක්වා ස්වකීය ආයතනය දියුණු කරගැනීමට යොදාගත හැකි නිසා මෙවලමක් ලෙසත් අරුත් ගැන්විය හැකිය. ඒ අනුව ඵලදායීතාවය මෙවලමක් ලෙස භාවිතා කරමින් සමුපකාර සමිතියක අභිමතාර්ථ සාක්ෂාත් කරගැනීම තුළින් සමිතියේ මූල්‍ය හා මූල්‍ය නොවන වර්ධනයක් ඇති කරගත හැකි මෙන්ම එමඟින් රටේ තිරසාර සංවර්ධනය සඳහා සක්‍රීය දායකත්වයක් ලබාදීමට හැකි වන බව නො අනුමානය.

7

How Cooperative Leaders Navigate Conflicts and Promote Social Cohesion

S. K. Wedagedara

Cooperatives are built on the principles of democratic participation, mutual benefit, and community empowerment. They are unique organizational models that prioritize collective decision-making and equitable resource distribution, making them effective tools for fostering social and economic development. However, like any human institution, cooperatives are not immune to conflicts.

How cooperative leaders navigate these conflicts is critical not only for the survival and success of the cooperative but also for maintaining its role as a promoter of social cohesion. Conflicts within cooperatives are often more complex than in traditional organizations due to their member-driven nature. The diversity of members, ranging from socio-economic backgrounds to cultural perspectives, can lead to competing interests and priorities. Without effective conflict resolution mechanisms, these disputes risk eroding trust, weakening the cooperative's democratic structure, and undermining its mission. At the same time, cooperatives have a unique opportunity to transform conflicts into avenues for strengthening their communities and reinforcing their values.

Disputes can be raised due to following reasons in Cooperatives.

Understanding Conflicts in Cooperatives

Major Conflict	The way of occurring
Governance-Related Conflicts	Disagreements over leadership elections, terms, or the selection process.
	Power struggles between board members or between the board and management.
	Frustrations with decision-making processes, especially when certain members feel excluded.

Major Conflict	The way of occurring
	Conflicts over how decisions are implemented or whether they align with the cooperative's mission.
Resource Allocation Conflicts	Conflicts over the cooperative's budget priorities .
	Unequal access to cooperative resources, such as credit, equipment, or training programs.
Interpersonal Conflicts	Personality clashes or personal grievances between individual members.
	Rivalries or competition within the cooperative structure.
	Frustrations with leaders perceived as ineffective, biased, or not representing the interests of all members
Cultural and Social Conflicts	Conflicts arising from differences in cultural, ethnic, or socio - economic backgrounds.
	Gender-based disputes, including resistance to women's participation in leadership or decision -making.
Legal and Compliance Conflicts	Issues related to compliance with local laws, cooperative bylaws, or contracts.
	Disputes over eligibility criteria, expulsion of members, or membership fees.
External Conflicts	Tensions over strategies to compete in a changing market or adapt to external economic challenges.
	Conflicts between the cooperative and the surrounding community or external stakeholders.
Generational Conflicts	Older members may prioritize traditional methods, while younger members push for modernization.
	Disagreements over the transition of leadership or strategies for engaging the next generation.

What is the Role of Leadership in Conflict Resolution in Cooperatives

Cooperative leaders must not only address disputes effectively but also ensure that the resolution process aligns with the cooperative's core principles of fairness, inclusivity, and transparency and also must balance the diverse interests of members, uphold cooperative values, and ensure the organization's sustainability.

Effective leaders act as mediators, ensuring that disputes are addressed fairly and inclusively. They foster open communication, create safe spaces for dialogue, and prioritize impartiality, enabling members to voice concerns without fear of bias or retaliation. By emphasizing transparency and fairness, leaders uphold the cooperative's democratic principles while working toward resolutions that benefit all stakeholders.

Proactive conflict prevention is a key responsibility of cooperative leaders. They establish clear policies, roles, and responsibilities to minimize misunderstandings and disputes. Through regular communication, trust-building, and early intervention, leaders can address potential conflicts before they escalate.

Leaders also act as role models by demonstrating cooperative behaviors such as patience, empathy, and respect. Emotional intelligence is critical for conflict resolution, as it enables leaders to understand diverse perspectives, de-escalate tensions, and facilitate collaborative problem-solving. By balancing interests and addressing power dynamics, leaders ensure that minority or marginalized voices are heard, promoting equity and inclusivity within the cooperative.

The ***promotion of social cohesion*** is another vital aspect of leadership in cooperatives. Leaders foster a sense of community by reiterating shared goals and values, encouraging teamwork, and aligning members around a common purpose. They transform conflicts into opportunities for growth and unity, emphasizing mutual benefit and collective well-being. By addressing disputes constructively, leaders strengthen trust and solidarity, making the cooperative more resilient to future challenges.

Moreover, cooperative leaders institutionalize conflict resolution by learning from past disputes. They assess the root causes of conflicts, evaluate the effectiveness of their resolution processes, and implement systemic changes to prevent recurrence. By embedding lessons learned into governance structures and policies, leaders enhance the cooperative's ability to handle future disputes effectively. Their role in conflict resolution is thus both immediate and long-term, ensuring the cooperative's success and sustainability while maintaining its core values.

Promoting Social Cohesion Through Leadership within Cooperatives

Promoting social cohesion through leadership in cooperatives involves aligning members around shared values, ensuring inclusivity, resolving conflicts constructively, and fostering a sense of community. These efforts not only strengthen the cooperative but also exemplify its potential as a model for equitable and harmonious group dynamics in broader societal contexts.

By emphasizing inclusivity, transparency, and mutual respect, leaders create an environment where members feel valued and engaged, strengthening the cooperative's social fabric.

- A key strategy for promoting social cohesion is fostering a shared vision among members. Leaders inspire unity by articulating the cooperative's goals and ensuring that all members, regardless of their backgrounds or roles, understand and commit to these objectives. This involves facilitating open dialogue, encouraging collaboration, and ensuring that decision-making processes reflect the collective will.

- Leaders also promote social cohesion by addressing inequalities and power imbalances within the cooperative. By ensuring equitable access to resources, opportunities, and decision-making processes, they build trust and solidarity among members. This inclusivity not only strengthens internal cohesion but also enhances the cooperative's broader impact on its community.

- Another critical role of cooperative leaders is facilitating conflict resolution in ways that reinforce social bonds. Cooperative leaders view conflicts not as divisive, but as opportunities to learn, grow, and strengthen the group's unity.

- Cooperative leaders can promote social cohesion through community-building initiatives that extend beyond operational concerns. Organizing social events, educational programs, and member engagement activities fosters stronger interpersonal relationships and a sense of camaraderie. These efforts, combined with the cooperative's overarching mission, help create a resilient and tightly-knit community capable of navigating both internal and external challenges.

Challenges faced by leaders in Managing conflicts within Cooperatives

Conflict management in cooperatives is complex due to the democratic and diverse nature of these organizations. Leaders face internal and external challenges that can undermine their ability to resolve conflicts effectively. Below is an analysis of these challenges and strategies leaders can employ to avoid or mitigate them.

Internal Challenges	
Challenge	**How Leaders Can Avoid the Challenge**
Ambiguities in Statutory Laws, bylaws, roles, and responsibilities.	Establish clear governance policies and decision-making frameworks.
	Regularly update and communicate Statutory Laws and by-laws to members to ensure clarity and understanding.
Dominance by certain groups or individuals	Ensure equitable participation in decision-making by promoting inclusivity.
	Implement measures to empower underrepresented groups, such as women or young members.
Misunderstandings or lack of transparency in communication	Foster open communication channels and encourage regular dialogue.
	Use clear and consistent messaging to keep members informed and engaged
Members may resist reforms or new initiatives that disrupt the status quo	Involve members in the planning and implementation of changes to gain their buy-in.
	Provide education and training to help members understand the benefits of proposed changes.
Personality clashes and emotional disagreements	Act as neutral mediators to address personal disputes constructively.
	Promote a culture of respect and emotional intelligence within the cooperative
External Challenges	
Financial instability or market competition	Diversify income sources and adopt financial risk management strategies.
	Engage members in discussions about financial priorities and constraints to foster understanding.
Regulatory and Legal Issues	Stay updated on legal and regulatory requirements and ensure the cooperative complies fully.
	Provide training on legal matters for leaders and members to prevent misunderstandings.
Technological Disruptions	Provide equal access to training and resources forall members and employees.
	Gradually introduce technological changes with member input to ensure inclusivity.
Cultural and Social Tensions	Promote cultural sensitivity and inclusion through awareness programs.

Strategies for Leaders to Overcome Challenges

1) **Develop Strong Policies**
   Leaders should ensure that clear and comprehensive governance structures are in place to minimize confusion.

2) **Enhance Communication**
   Regularly engage members through meetings, newsletters, or digital platforms to maintain transparency.

3) **Foster Inclusivity**
   Encourage diverse participation in leadership roles and decision-making processes.

4) **Invest in Capacity Building**
   Provide training on conflict resolution, governance, and cooperative principles to leaders and members.

5) **Engage Members in Problem-Solving**
   Use participatory approaches to ensure that members feel ownership over resolutions.

6) **Promote a Culture of Respect**
   Encourage open-mindedness, empathy, and mutual respect as core cooperative values.

Future Directions for Cooperative Leaders in Navigating Conflicts and Promoting Social Cohesion

The future of cooperative leadership lies in embracing innovative strategies and fostering inclusive environments that enhance their ability to navigate conflicts and promote social cohesion. As cooperatives become more diverse and interconnected, leaders must adopt a forward-thinking approach that leverages technology, modern governance practices, and a deeper understanding of social dynamics.

The primary direction for cooperative leaders is to build conflict-resilient organizations by proactively addressing potential disputes and ensuring robust systems for mediation and resolution.

Inclusivity will play a central role in future leadership strategies. Leaders must ensure that cooperative governance reflects the voices and needs of all members, particularly marginalized groups, such as women, youth, and minority communities. By fostering a culture of equity and participation, leaders can reduce the risk of exclusion-based conflicts and strengthen social bonds within the cooperative.

Moreover, leveraging participatory governance models, where members are actively involved in decision-making, will help build trust and a shared sense of purpose among members, reinforcing social cohesion.

The integration of technology into cooperative management will also shape the future of conflict resolution and cohesion-building. Digital tools for communication, member engagement, and decision-making can streamline processes, making them more

transparent and accessible. For example, virtual conflict resolution platforms and online voting systems can help cooperatives address disputes efficiently while ensuring inclusivity across geographically dispersed members. Additionally, using data analytics to identify patterns in member behavior or grievances can enable leaders to anticipate and mitigate conflicts before they escalate.

Leaders will also need to focus on fostering a shared vision and long-term commitment to cooperative principles. As external challenges such as market competition, regulatory pressures, and environmental concerns grow, leaders must align members around collective goals that reflect the cooperative's mission. By emphasizing shared values and goals, leaders can transform potential points of contention into opportunities for collaboration and unity. Education and awareness campaigns about cooperative principles and the importance of mutual benefit will further strengthen this alignment.

Lastly, the future of cooperative leadership will involve fostering partnerships beyond the cooperative itself. By engaging with other cooperatives, community organizations, and policy-makers, leaders can create networks that support conflict resolution and cohesion-building efforts. These collaborations can provide resources, shared learning opportunities, and platforms to advocate for the cooperative movement's broader societal impact.

In conclusion, cooperative leaders must adopt innovative, inclusive, and collaborative strategies to navigate conflicts and promote social cohesion in the future. By integrating technology, prioritizing equity, and fostering a shared sense of purpose, leaders can ensure that cooperatives remain resilient, united, and impactful in addressing both internal challenges and external pressures.

"A Leader is one who knows the way, goes the way, and shows the way"

- John C Maxwell -

8

සැපයුම් දාම කළමනාකරණය

ආර්. කේ. ආර්. එන්. මදුෂානි

තොග ගබඩාවක් අලෙවි ව්‍යාපාරික ක්ෂේත්‍රයෙහි විශේෂිත ව්‍යුහයක් වන අතර, එමගින් භාණ්ඩ සහ නිෂ්පාදන සඳහා අවශ්‍ය පහසුකම් තොග ලෙස සම්පාදන කිරීම මෙන්ම අංශික ව්‍යාපාරික අංශයන්වල තොග ඉල්ලීම් සපුරන කාර්යය ඉටු කරනු ලැබේ. මෙම ගබඩා පහසුකම, නිෂ්පාදකයින්, තොග ව්‍යාපාරිකයින්, බෙදා හැරීමේ නියෝජිතයින් හෝ කුඩා ව්‍යාපාරිකයින් සඳහා භාවිතා කරන අතර, එහි ප්‍රධාන අරමුණ ගබඩා කරන භාණ්ඩ අභ්‍යන්තරව හෝ බාහිර බෙදා හැරීම සඳහා සූදානම් කිරීමයි. තොග ගබඩා පාලනය හා අධීක්ෂණය ව්‍යාපාරික සංවිධාන සඳහා අතිශය වැදගත් ක්ෂේත්‍රයක් වේ. ව්‍යාපාරික කටයුතුවල අධිකාරය හා කාර්යක්ෂමතාව වර්ධනය කිරීම සඳහා ගබඩා කළ මුද්‍රිත තොග, සැපයුම් දත්ත, පාරිභෝගික අවශ්‍යතා හා බෙදාහැරීම් මනාව කළමනාකරණය කිරීම අත්‍යවශ්‍ය වේ. සමුපකාර අලෙවිකරණ ක්ෂේත්‍රයට සම්බන්ධව තොග ගබඩා කිරීම වෙළඳ ව්‍යාපාරික ව්‍යුහයේ වැදගත් අංශයක් ගනී.

සමිති බලප්‍රදේශය තුල පාරිභෝගික හැසිරීම සහ වෙළඳපොල ප්‍රවණතාවයන් අලෙවි කළමනාකරුවන් විසින් හඳුනා ගැනීම මත නිෂ්පාදන අවශ්‍යතාවය සහ පාරිභෝගික ඉල්ලීම්වලට අනුව තොග පවත්වාගෙන යාමට හැකියාව ලැබේ. එසේම අතිරික්ත තොගවල නාස්තිය අවම කළ හැකිය. එසේම තවදුරටත් මෙය නිෂ්පාදන අවශ්‍යතා හා පාරිභෝගික ඉල්ලීම් සමඟ ගබඩා තොග සමානව පවත්වා ගෙන යාම මත අතිරික්ත තොගවල නාස්තිය හා අලාභ අවම කළ හැක. මේ මගින් තොග ගබඩා පිරිවැය අඩුකර, ව්‍යවසාය තොග පවත්වාගෙන යාමෙන් ඇති වන මුළු පිරිවැය පහළ දැමීමට සෘජුවම දායක කරගත හැකිවේ.

තරගකරිත්වය තුල භාණ්ඩ සැපයීමට බාධාකාරී වන තත්වයන් ගබඩා කළමනාකරණය කාර්යක්ෂමව සිදුකිරීමෙන් වලක්වා ගත හැකිය. එය ශ්‍රී ලංකාවේ පවත්නා විවිධ සමාජ ආර්ථික අවපාතයන් හි දී වැනි අභියෝගකාරී ඉල්ලීම්වල දී සැපයුම් කටයුතු වේගවත් හා ක්‍රමානුකූල කරගත හැක.

නිසි ගබඩා පද්ධති පවත්වා ගැනීමෙන් සැපයුම් කාලය කෙටුම්පත් කරමින් පාරිභෝගික අවශ්‍යතා මනාපයන්ට වගකියන සේවාවක් ප්‍රදේශික මගින් ලබාදිය හැක. නිසි ගබඩා පද්ධති පවත්වා ගැනීමෙන් සැපයුම් කාලය කෙටි කිරීම සහ නිවැරදිව කළමනාකරණය කිරීමෙන් පාරිභෝගික අවශ්‍යතා සවිස්තරව සපුරාලිය හැක. මෙය විශ්වාසය සහ තෘප්තිමත්කම වර්ධනය කරන අතර, පාරිභෝගික මනාපයන්ට වගකියන සේවාවක් සමුපකාර සැපයුම් ජාලය මගින් ගොඩනගයි. එසේම නිසි ගබඩා පද්ධති පවත්වා ගැනීමෙන් සැපයුම් කාලය කෙටි කිරීම සහ නිවැරදිව කළමනාකරණය කිරීමෙන් පාරිභෝගික අවශ්‍යතා සවිස්තරව සපුරාලිය හැකියාවද ලැබේ.

සමුපකාර ගබඩා පාලනයේ දී ගබඩා කටයුතු පවත්වාගෙන යාම සහ අධීක්ෂණය කිරීම නිවැරදිව පවත්වාගෙන යාම ද අනිවාර්ය වේ. ගබඩා පාලන ක්‍රියාවලිය තුල නිසි ලේඛන ගත කිරීමේ ක්‍රියාවලිය සඳහා ගබඩාවෙන්, ශාඛාව වෙළඳ සැලකින්, වෙනත් අංශයකින් භාණ්ඩ ඉල්ලීම ඇනවුම් පත්‍රිකාවක් මගින් කල යුතුය.

එසේම සමිති ප්‍රසම්පාදන ක්‍රියාවලිය තුල ලියාපදිංචි සැපයුම්කරුවන් සිටී නම් මිල ගණන් ලබා ගැනීම මගින් එම ක්‍රියාවලිය තුල කටයුතු කිරීම සිදු වේ. මෙහි දී රාජ්‍ය සංස්ථා සහ ආයතන මගින් භාණ්ඩ මිල දී ගැනීමට ප්‍රමුඛත්වයක් ලබා දෙන අතර භාණ්ඩ හා සේවා මිල ගණන් විමසා වාසිදායක ආකාරයෙන් ඇණවුම් කිරීම මගින් සමිති භාණ්ඩ මිල දී ගැනීමේ ක්‍රියවලිය සාක්ෂාත් කෙරේ. ඉහත ආකාරයට කටයුතු කළ නොහැකි අවස්ථාවල තරගකාරී මිල ගණන් කැඳවීම හෝ ටෙන්ඩර් ක්‍රියාමාර්ග අනුගමනය කිරීම මගින් ද, අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලය මගින් අනුමත කරන ක්‍රියා පටිපාටින් මගින් ද සමිති ගබඩා වලට අවශ්‍ය භාණ්ඩ මිල දී ගැනීම සිදු කරනු ලබයි.

මෙහි දී අවම මිල උපරිම ලාභය, හානි පාඩු අවම වන ආකාරයට සපයා ගැනීම, ඉක්මනින් අලෙවි කළ යුතු පාරිභෝජන කාලය නිශ්චිතව සඳහන් කර ඇති භාණ්ඩ අලෙවි වෙන, ප්‍රමාණය ගබඩා පහසුකම් වැනි දේ සලකා බැලිය යුතුයි. මේ සඳහා තොග ගබඩා පාලනය පිළිබද විශේෂිත දැනුම පුහුණුව තොග ගබඩා භාරකාරී සතුව පැවතිය යුතු අතර, භාණ්ඩවල භාරකාරිත්වය, භාරගත් බව දැන්වීම, ඒවායේ වගකීම දැරීම භාණ්ඩ භාරයේ තබා ගැනීම, භාණ්ඩ මනා තත්ත්වයෙන් පවත්වා ගැනීම, ඕනෑම අවස්ථාවක පහසුවෙන් සොයා ගත හැකි ආකාරයට හා හරි වැරදි බැලිය හැකි ආකාරයට ක්‍රමානුකූලව තබා ගැනීම, නිසි අධිකාරිය යටතේ නිකුත් කිරීම හා බෙදා හැරීම, නැවත භාණ්ඩ ඉල්ලීම් කිරීම, නියමිත ආකෘති පත්‍ර, ලිපි ලේඛන, වාර්තා, තොග පොත් තබා ගැනීම මෙන්ම අනන්‍යතාවය තහවුරු කරගෙන භාණ්ඩ නිකුත් කිරීම, හරි වැරදි බැලීම සඳහා භෞතික තොගවල ශේෂයන් ඉදිරිපත් කිරීම, භාණ්ඩ වලට හානියක් සිදුවන විට, ප්‍රමිතියෙන් තොර භාණ්ඩ ලැබෙන විට ඒ පිළිබඳව ලිඛිතව අංශ ප්‍රධානින් මගින් විධායක නිලධාරීන්ට හෝ අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලයට දැන්වීම, අලුත්වැඩියා කළ යුතු භාණ්ඩ ඇති නම්, පාවිච්චියට නුසුදුසු භාණ්ඩ ඇත්නම් කළමනාකාරිත්වය දැනුවත් කිරීම සුවිශේෂී කාර්යයන් වේ.

මීට අමතරව තොග ගබඩාවේ කාර්යයන් කාර්යක්ෂමව සහ විනිවිදභාවයකින් පවත්වා ගෙන යාමේ අවශ්‍යතාවය මත අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලයේ නිසි බලතල පැවරීම් අනුව ගබඩා භාරකරුගේ කාර්යයන් අධීක්ෂණය සඳහා නිලධාරියකු පත්කළ යුතුය. එම අධීක්ෂණ නිලධාරියා විසින් ගබඩා භාරකරු භාරයේ ඇති පොත්පත් වල හරි වැරදි තොග සමග සසදා බැලීම සිදු කළ යුතුය. එමෙන්ම නැවත ඇනවුම් කිරීමට අවශ්‍ය අවම තොගය පවතින්නේ ද, එසේම සමිතියට පිරිවැයක් වන අපතයක් හෝ නාස්තියක් නොවන ආකාරයෙන් උපරිම තොග පවත්වා ගෙන මට්ටම් නිසියාකාරයෙන් පවතී දැයි අධීක්ෂණය සිදු කළ යුතුය.

සමුපකාර ගබඩා පාලනයේ දී ගිණුම් තබා ගැනීම සහ ප්‍රධාන ලෙජර් පාලන ගිණුම් සමග වරින් වර සැසඳීම ගබඩා භාරකරුට බඩු භාර ගැනීම ද මෙම අධීක්ෂණ නිලධාරියා විසින් සිදු කළ යුතුය. භාණ්ඩ නිකුත් කිරීම් වලට අදාල කටයුතු මෙන්ම, අලුත්වැඩියා කිරීම වැනි කරුණු සම්බන්ධව උපදෙස් ලබා දීම ද මේ අතර විශේෂ වේ.

සමුපකාර සැපයුම් ජාලය තුල දක්නට ලැබෙන උක්ත සමස්ත ක්‍රියාවලිය සැපයුම් දාම කළමනාකරණය (Supply Chain Management) (SCM) තුල පහත ක්‍රියාවලිය සාක්ෂාත් කරයි:

1. දත්ත එකතු කිරීම.
2. භාණ්ඩ වර්ගීකරණය.
3. තොග පද්ධති නිර්මාණය.
4. තොග මට්ටම අනාවරණය කිරීම.
5. ගබඩා පරීක්ෂණ.

ගබඩා පාලන කාර්යක්ෂම කිරීමට සඳහා අනාගත යෝජනාවන්:

1. ගබඩා තොරතුරු ස්වයංක්‍රීය කිරීම සඳහා ඉලෙක්ට්‍රොනික පද්ධති ආරම්භ කිරීම.

2. නිතිපතා ගබඩා කටයුතු සමාලෝචනය කිරීමෙන් ක්‍රියාවලීන්හි දෝෂ සහ අඩුපාඩු හඳුනා ගනිමින්, නිවැරදි පියවර ගත හැක.

3. කාර්ය මණ්ඩලයට ගබඩා පාලන පිළිබඳ පුහුණු වැඩසටහන් සංවිධානය කිරීමෙන් ගබඩා කළමනාකරණයේ කාර්යක්ෂමතාව වැඩි දියුණු කිරීමට සහ කාර්ය මණ්ඩලයේ දැනුම හා කුසලතා වර්ධනය කිරීමට උපකාරී වේ.

4. කාර්යක්ෂම ඉලක්ක සකස් කර දෛනික කටයුතු නිරීක්ෂණය කිරීමෙන් ගබඩා කළමනාකරණය කාර්යක්ෂමව පවත්වා ගැනීමට සහ ප්‍රතිඵල මනාව මනිනු මඟින් ගත හැකි දෝෂ හෝ අඩුපාඩු හඳුනා ගැනීමට උපකාරී වේ. උක්ත කාර්යයන් සියල්ල එකට ඒකාබද්ධව ගබඩා පාලනය හා අධීක්ෂණය මනාව ක්‍රියාත්මක කිරීම මගින් ව්‍යාපාරයේ ලාභ සහ කාර්යක්ෂමතාව වර්ධනය වීමක් අත්විඳිය හැක.

9

Sustainable Development Goals for the Sustainable Development of the Cooperative Movement in Sri Lanka

R. M. D. H. Rathnayake

The term "cooperative" can be defined in various ways, often influence by the various factors such as location, types of services offered, way of the members organized, level of engagement in line of production and its functions. Despite these differences, there are core principles that unify cooperatives globally. There is no universal definition of cooperatives. According to the (International Cooperative Alliance (ICA), 1995) a cooperative can be defined as an autonomous association of persons united voluntary to meet their common economic, social and cultural needs and aspirations through a jointly- owned and democratically controlled enterprise. Sri Lanka's cooperative movement is a cornerstone of its socio-economic landscape, offering solutions to various challenges such as poverty, inequality, and environmental degradation. This article examines how cooperatives can align their efforts with the United Nations' Sustainable Development Goals (SDGs) to drive inclusive and sustainable growth, focusing on specific goals and actionable strategies.

The cooperative movement in Sri Lanka has been instrumental in fostering economic resilience and community well-being since its inception in the early 20th century. Today, over 14,000 cooperatives operate across the country, addressing sectors like agriculture, fisheries, industry, and financial services. Given their grassroots reach and community focus, cooperatives are uniquely positioned to advance the SDGs, a universal call to action for sustainable development by 2030 (United Nations, 2015).

SDGs and the Cooperative Movement in Sri Lanka

1. **SDG 1: No Poverty**

   Cooperatives contribute to poverty alleviation by enabling access to credit, creating jobs, and supporting small businesses. Thrift and credit cooperatives in Sri Lanka empower low-income households with affordable financial services, reducing dependency on exploitative lending practices (Jayasuriya, 2021).

2. **SDG 2: Zero Hunger**

   Agricultural cooperatives enhance food security by supporting smallholder farmers with shared resources, market access, and knowledge transfer. For instance, paddy farmer cooperatives in the Eastern Province have adopted sustainable farming techniques to boost productivity and

ensure fair prices (National Cooperative Development Institute, 2023).

3. **SDG 5: Gender Equality**
   Women-led cooperatives are pivotal in empowering women economically and socially. The Women's Cooperative Societies in Sri Lanka provide skills training and financial assistance, helping women achieve financial independence and leadership roles in rural communities (International Cooperative Alliance, 2023).

4. **SDG 8: Decent Work and Economic Growth**
   Cooperatives create significant employment opportunities and promote decent working conditions. By encouraging worker participation and equitable profit-sharing, they foster inclusive economic growth (Jayasuriya, 2021).

5. **SDG 12: Responsible Consumption and Production**
   Many cooperatives in Sri Lanka are adopting eco-friendly practices, such as using biodegradable packaging and promoting sustainable fishing. These initiatives contribute to environmental sustainability while supporting livelihoods.

6. **SDG 13: Climate Action**
   Sri Lankan cooperatives are increasingly integrating climate-resilient practices, such as adopting solar energy and promoting afforestation. For example, tea plantation cooperatives in the central highlands are implementing reforestation projects to mitigate climate change impacts (International Cooperative Alliance, 2023).

Challenges and Opportunities

Despite their achievements, cooperatives in Sri Lanka face barriers like limited access to technology, inadequate financing, and weak institutional frameworks. Strategic interventions, such as technological integration, public-private partnerships, and targeted policies, are essential to unlock their full potential (Jayasuriya, 2021).

Opportunities include leveraging digital platforms for cooperative management, accessing international funding through SDG-aligned projects, and scaling up innovative practices to other sectors. Cooperatives are particularly effective in advancing the United Nations' Sustainable Development Goals (SDGs), as their community-oriented structure inherently aligns with the principles of sustainability and inclusivity. Studies have demonstrated that cooperatives contribute to poverty alleviation (SDG 1) by offering affordable credit and creating economic opportunities for marginalized groups. In Sri Lanka, thrift and credit cooperatives empower low-income households to overcome financial exclusion and reduce reliance on exploitative moneylenders (Fernando, S., & Perera, H. , 2020). Agricultural cooperatives play a

crucial role in enhancing food security (SDG 2) by providing smallholder farmers with access to shared resources, technical expertise, and market linkages. Gender equality (SDG 5) is another critical area where cooperatives have made significant contributions. Women-led cooperatives in Sri Lanka, such as Women's Cooperative Societies, provide skills development and financial support, enabling women to achieve economic independence and assume leadership roles within their communities (International Cooperative Alliance, 2023). These efforts align with global findings, which emphasize the role of cooperatives in empowering women economically and socially (International Labour Organization (ILO) , 2020). Despite these achievements, the cooperative sector in Sri Lanka faces significant challenges, including limited access to technology, inadequate financing, and weak institutional frameworks (Jayasuriya, 2021).Addressing these barriers through research, policy reforms, and strategic collaborations is essential for maximizing the cooperative movement's contribution to sustainable development.

Policy Recommendations

1. **Capacity Building**: Train cooperative leaders and members on aligning operations with SDG objectives. In Sri Lanka, this can be achieved by organizing specialized training programs focused on sustainability practices, governance, financial management, and digital literacy. The National Institute of Cooperative Development (NICD) and other cooperative organizations can play a pivotal role by offering workshops and seminars designed to equip cooperative leaders with the skills needed to integrate SDG principles into these operations. Special attention should also be given to empowering women and youth in cooperatives, as they are critical to fostering inclusive growth.

2. **Financial Support**: Develop SDG-aligned financial instruments, such as green bonds, to fund cooperative initiatives. To address this, the government, in collaboration with financial institutions, could develop tailored financial instruments such as green bonds, impact investment funds, and low-interest loans to support cooperative initiatives. For example, agricultural cooperatives could access financing for adopting sustainable farming practices, while fisheries cooperatives could secure funding for eco-friendly fishing technologies. Additionally, integrating cooperatives into national SDG funding mechanisms and enabling them to access international funding sources, such as climate finance, would help scale their contributions to sustainable development.

3. **Collaboration**: Strengthening partnerships among government bodies, private sector entities, and international

organizations is crucial for scaling cooperative models in Sri Lanka. For instance, public-private partnerships (PPPs) can facilitate the transfer of technology, expertise, and resources to cooperatives, enabling them to modernize and expand their operations. The government can also work with international organizations like the International Cooperative Alliance (ICA) and United Nations Development Programme (UNDP) to develop frameworks for implementing SDG-aligned cooperative initiatives. Furthermore, local government authorities can collaborate with cooperatives to address region-specific challenges, such as water scarcity in the dry zone or sustainable tourism in coastal areas.

4. **Research and Innovation**: Investing in research and innovation is vital to identifying and replicating successful cooperative strategies for achieving SDGs. Universities and research institutes in Sri Lanka can collaborate with cooperatives to study best practices in sectors such as agriculture, fisheries, and renewable energy. For instance, studies on the adoption of climate-resilient agricultural techniques by cooperatives in the dry zone can provide insights for scaling similar initiatives across the country. Additionally, promoting innovation within cooperatives by introducing digital platforms for management, e-commerce, and member engagement can enhance efficiency and outreach. Establishing a dedicated research and development (R&D) fund for cooperatives will ensure that they remain at the forefront of sustainable practices.

Conclusion

The cooperative movement in Sri Lanka holds immense potential to contribute to the country's sustainable development journey. Aligning cooperative activities with the SDGs can amplify their impact on poverty reduction, gender equality, and environmental sustainability. Policymakers, cooperative leaders, and other stakeholders must collaborate to ensure the long-term success of the cooperative sector in building a sustainable future for all. The cooperative movement in Sri Lanka holds immense potential to contribute to the country's sustainable development journey. Aligning cooperative activities with the SDGs can amplify their impact on poverty reduction, gender equality, and environmental sustainability. By fostering inclusive economic growth, promoting responsible consumption, and addressing climate change, cooperatives can play a transformative role in achieving long-term sustainability.

However, realizing this vision requires a collective effort. Policymakers must create an enabling environment through supportive legal frameworks and targeted financial incentives, while cooperative leaders should actively embrace innovation and

sustainability as core principles. Collaborative partnerships between the government, private sector, international organizations, and local communities are essential to maximize the cooperative movement's impact on national and global development goals.

Furthermore, leveraging digital tools and technology can help cooperatives overcome operational barriers, increase efficiency, and expand their outreach. Research and capacity-building initiatives should focus on identifying scalable solutions and addressing the unique challenges faced by Sri Lankan cooperatives, such as limited funding and outdated practices.

By embedding sustainability into their operations and aligning closely with the SDGs, cooperatives in Sri Lanka can emerge as critical drivers of economic and social transformation. Their grassroots approach, combined with innovative strategies and strong partnerships, can ensure that no one is left behind in the journey toward a more equitable, inclusive, and environmentally sustainable future. Together, the cooperative movement and its stakeholders can help build a resilient and thriving Sri Lanka that contributes meaningfully to the global sustainable development agenda.

References

1. Fernando, S., & Perera, H. , 2020 . *The Role of Cooperatives in Promoting Sustainable Development in Sri Lanka*

2. International Cooperative Alliance (1995). *Cooperatives and the SDGs*. Retrieved from ICA Website

3. International Cooperative Alliance (2023). *Cooperatives and the SDGs*. Retrieved from ICA Website

4. International Labour Organization (ILO) , 2020. Advancing Gender Equality through Cooperatives. Geneva: ILO Publications

5. Jayasuriya, L. (2021). *The Role of Cooperatives in Economic Development in Sri Lanka*. Journal of Cooperative Studies.

6. United Nations (2015). *Transforming our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development*. Retrieved from UN SDGs Website

10

මානව සම්පත් කළමනාකරණ භූමිකාව

පී. ජී. පී. ද සිල්වා

මානව සම්පත කළමනාකරණය යනු කුමක්ද ?

මානව සම්පත යනු සංවිධානයක් සතුව පවතින මිනිසුන් හා ඵලදායි නිෂ්පාදන කටයුතුවලට යොමු කළ හැකි ඔවුන් සතුව ඇති ශක්තීන්, දැනුම, කුසලතාවන් හා අත්දැකීම් වේ. මේවා සංවිධානයක සාර්ථකත්වය සඳහා භාවිතා කළ හැකි අතර ඒවා සංවිධානයක් සතුව පවතින වටිනාම සම්පත ලෙස අර්ථකතනය කළ හැක. මුල් කාලයේ දී ආයතනයේ වටිනාම සම්පත ලෙස සැලකුවේ ගණුදෙනුකරුවන්ය. නමුත් වර්තමානයේ දී ගණුදෙනුකරුවන් තරමටම සේවකයින්ද ආයතනයේ වටිනාම සම්පත ලෙස සලකනු ලබයි. මන්ද යත් මනා දක්ෂතාවයකින් හා කුසලතාවයකින් පිරිපුන් සේවක පිරිසක් නොමැති නම් ආයතනයට තම අරමුණු හා පමාර්ථ කරා යාම සිහිනයක් වන බැවිනි.

අනෙකුත් සම්පත් වලට සාපේක්ෂව මානව සම්පතෙහි දක්නට ඇති විශේෂ ලක්ෂණ වන්නේ සජීවී සප්‍රාණික වීම, සිතීමට, ප්‍රතික්‍රියා දැක්වීමට හැකියාවක් තිබීම, මානව සම්පතෙහි පිරිවැය වන චේතන තීරණය කිරීමට, බලපෑම් කිරීමට හැකියාවක් තිබීම කාලය ගතවීමත් සමග පුහුණුව අත්දැකීම්, අධ්‍යාපන ආදී කරුණු මගින් මානව සම්පත්වල අගය වැඩිවීම, වෘත්තීය සමිති, කණ්ඩායම් ආදී වශයෙන් සංවිධානය වීමේ හැකියාවක් තිබීම, නිර්මාණශීලි වීම, ඔහුටම/ ඇයටම ආවේණික වූ ලක්ෂණ තිබීම, මෙන්ම අනෙකුත් සියලුම සම්පත් පිළිබඳ තීරණ ගනු ලබන්නේ මානව සම්පත මගිනි.

මේ අනුව මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ මූලික අරමුණ විය යුත්තේ සංවිධානයේ සඵලදායකත්වය පිණිස උපරිම පුද්ගල දායකත්වයක් ගෙන දෙන ඉතාම යෝග්‍ය සහ තෘප්ත මානව බලයක් ජනිත කොට පවත්වාගෙන යාමයි.

ආයතනයේ අරමුණු සහ පරමාර්ථ ඉටු කරගත හැකි නිවැරදි ගුණාත්මක (සංවිධානයේ කාර්යයන් ඉටු කිරීමට අවශ්‍ය මානව දැනුමකින්, කුසලතා, ආකල්ප වලින්) භාවයකින් යුත් ඵලදායී හා තෘප්තියට පත් සේවක සංඛ්‍යාවක් (ඉහළ සුහසිද්ධීන් භුක්ති විඳින) පවත්වාගෙන යාම.

මානව සම්පත් කළමනාකරණය (HRM) යනු වඩා හොඳ ආයතනික කාර්ය සාධනයක් ලබා ගැනීම සඳහා සේවකයින් කළමනාකරණය කිරීමේ උපායමාර්ගික ප්‍රවේශයකි. ආයතනයේ මූලික ඉලක්ක සහ සංස්කෘතිය සමග ඔවුන්ගේ පෙළගැස්ම සහතික කරමින් ආයතනයේ සාර්ථකත්වයට දායක වන සේවකයින් ආකර්ෂණය කර ගැනීම, කළමනාකරණය කිරීම සහ රඳවා තබා ගැනීම එහි අරමුණයි. HRM මගින් ශ්‍රම බලකායට සහය දැක්වීම සහ ඵලදායී ලෙස සම්බන්ධ කර ගැනීම සඳහා බඳවා ගැනීම්, වන්දි ගෙවීම සහ සේවක සංවර්ධනය ඇතුළු විවිධ කාර්යයන් ඇතුළත් වේ. මානව සම්පත් දෙපාර්තමේන්තුවේ අරමුණ වන්නේ ආයතනයට

සහයෝගය දැක්වීමට සහ දියුණු කිරීමට අත්‍යවශ්‍ය දැනුම, මෙවලම්, පුහුණුව, නීති උපදෙස්, පරිපාලනය සහ කුසලතා කළමනාකරණය සැපයීමයි. මානව සම්පත් කළමනාකරණය යනු මෙයයි, මානව සම්පත් වඩා හොඳින් කළමනාකරණය කිරීම තුළින් ආයතනික කාර්ය සාධනය ප්‍රශස්ත කිරීමයි.

මානව සම්පත් කළමනාකරණය වැදගත් වන්නේ ඇයි?

HRM හි විවිධ ක්‍රියාකාරකම්, ක්‍රියාවලි සහ ප්‍රතිපත්ති ඇතුළත් වේ. මානව සම්පත් උපාය මාර්ගයක් තුළ එකට බැඳී ඇත. එය ආයතනයන්හි ශ්‍රම බලකාය එහි උපාය මාර්ගික (ව්‍යාපාරික) අරමුණු සමඟ පෙළ ගැස්වීම අරමුණු කරයි. එබැවින්, ඵලදායි මානව සම්පත් කළමනාකරණය ඕනෑම ආයතනයක සාර්ථකත්වයට අත්‍යවශ්‍ය වන අතර පහත සඳහන් කාර්යයන්හි කාර්යභාරයක් ඉටු කරයි.

දක්ෂතා ආකර්ෂණය කර ගැනීම සහ රඳවා තබා ගැනීම:

මානව සම්පත් දෙපාර්තමේන්තුව විසින් නිවැරදි පුද්ගලයින් බඳවා ගැනීමට, සංවර්ධනය කිරීමට සහ රඳවා ගැනීමට සංවිධානයට උපකාර වන පුළුල් කුසලතා උපාය මාර්ගයක් නිර්මාණය කරයි.

කළමනාකරුවන් සක්‍රීය කිරීම:

සේවක රඳවා තබා ගැනීම සහ සාර්ථකත්වය සඳහා කළමනාකරුවන් තීරණාත්මක කාර්යභාරයක් ඉටු කරයි. කළමනාකරුවන් ඔවුන්ගේ කණ්ඩායම් සමෘද්ධිමත් කිරීමට අවශ්‍ය සියලුම මෙවලම්, සම්පත් සහ සහාය සමඟ සන්නද්ධ කිරීම කරනු ඇත.

මෙහෙයුම් උපාය මාර්ගික සැලසුම්:

සංවිධානයේ අරමුණුවලට අනුකූලව මානව සම්පත් උපාය මාර්ගය තබා ගැනීමට ජ්‍යෙෂ්ඨ නායකයින් සමඟ කටයුතු කරයි. මෙමගින් මානව සම්පත් කණ්ඩායමට දක්ෂතා හිඩැස් හඳුනා ගැනීමටත්, නිවැරදි ස්ථානය සඳහා සුදුසු දක්ෂතා කළ්තියා සොයා ගැනීමට ශ්‍රම බලකායේ සැලසුම් නිර්මාණය කිරීමටත් හැකියාව ලැබේ.

ආයතනික සංස්කෘතිය පෝෂණය කිරීම.

ආයතනයේ මෙහෙවර සහ දැක්මට අනුරූප වන වටිනාකම්, සම්මතයන් සහ හැසිරීම් ස්ථාපිත කිරීමෙන් සමාගමේ සංස්කෘතිය හැඩගැස්වීම සහ ව්‍යාප්ත කිරීම සඳහා වැදගත් කාර්යභාරයක් ඉටු කරයි.

ඵලදායී වැඩ පරිසරයක් නිර්මාණය කිරීම.

සේවක ඵලදායිතාව සඳහා ධනාත්මක සේවා පරිසරයක් යහපත් වන අතර, එය ව්‍යාපාරයේ සාර්ථකත්වය සඳහා ඉතා වැදගත් වේ. විවිධ මානව සම්පත් පරිචයන්, එබැවින්, ඵලදායී කාර්ය සාධන කළමනාකරණ පද්ධති ක්‍රියාත්මක කිරීම, පැහැදිලි රැකියා අපේක්ෂාවන් සැකසීම සහ අනෙකුත් දේ අතර නිරන්තර ප්‍රතිපෝෂණ සැපයීම අරමුණු කරයි.

මානව සම්පත් මූලිකාංග

අපි මානව සම්පත් කළමනාකරණය ගැන කතා කරන විට, ඵලදායී HRM ප්‍රතිපත්ති සඳහා මූලිකාංග කිහිපයක් සලකනු ලැබේ.

1. බඳවා ගැනීම සහ තෝරා ගැනීම
2. කාර්ය සාධන කළමනාකරණය
3. පුහුණුව සහ සංවර්ධනය
4. අනුප්‍රාප්තික සැලසුම්
5. වන්දි සහ ප්‍රතිලාභ

6. මානව සම්පත් තොරතුරු පද්ධතිය
7. මානව සම්පත් දත්ත සහ විශ්ලේෂණය

1. **බඳවා ගැනීම සහ තෝරා ගැනීම**

   බඳවා ගැනීමේ සහ තෝරා ගැනීමේ ක්‍රියාවලියේ ඉලක්කය වන්නේ රැකියාව සඳහා හොඳම අපේක්ෂකයා සොයා ගැනීම සහ බඳවා ගැනීමයි. හිටපු අය භූමිකාව සඳහා අයදුම් කිරීමට විභව අපේක්ෂකයින් ආකර්ෂණය කර ගැනීම කෙරෙහි අවධානය යොමු කරන අතර, දෙවැන්න අයදුම්කරුවන් අතර හොඳම අපේක්ෂකයා ඇගයීම සහ තෝරා ගැනීම කෙරෙහි අවධානය යොමු කරයි.

2. **කාර්ය සාධන කළමනාකරණය**

   කාර්ය සාධන කළමනාකරණය දෙවන මානව සම්පත් කළමනාකරණ මූලිකාංගයයි. එය සේවකයින්ට ඔවුන්ගේ හැකියාවන් උපරිම ලෙස ඉටු කිරීමට හැකි වන පරිදි සංවර්ධනය කිරීම අරමුණු කරගත් ක්‍රියාවලි සහ පද්ධති සමූහයකි. ව්‍යාපාරයක කාර්යක්ෂමතාව, තිරසාර බව සහ ලාභාන්තිකය වැඩි දියුණු කිරීම සඳහා ඔවුන්ගේ පූර්ණ හැකියාවන්ට බල ගැන්වූ කාර්ය සාධනයක් සක්වා සේවකයින් වැඩි දියුණු කිරීමයි.

   කාර්ය සාධන කළමනාකරණයේ අරමුණු තුනක් වේ.

   - සේවකයින්ට ඔවුන්ගේ භූමිකාවන් වඩා හොඳින් ඉටු කිරීමට හැකි වන පරිදි කුසලතා මත ගොඩනැගීමට උපකාර කිරීම.
   - ඔවුන්ගේ ඉහළම හැකියාවන් කරා ළඟා වීමට උපකාර කිරීම.
   - ආයතනයේ අරමුණු සාක්ෂාත් කර ගනිමින් ඔවුන්ගේ සාර්ථකත්වය ඉහළ නැංවීමට උපකාර කිරීම.

3. **පුහුණුව සහ සංවර්ධනය**

   පුහුණුව සහ සංවර්ධනය යනු වඩා හොඳ රැකියා කාර්ය සාධනයක් ඇති කරන, දැනුම, කුසලතා, හැසිරීම් සහ ආකල්ප ලබා ගැනීමයි. පුහුණුව සහ සංවර්ධනය ක්‍රියාකාරකම්ය. මෙහි දී ලිපි හෝ පොත් කියවීම, ප්‍රයෝගික අත්හදා බැලීම්, සම්මන්ත්‍රණ, සම්මන්ත්‍රණ පුහුණු වැඩමුළු ආදිය සහභාගී කළ යුතුය.

4. **අනුප්‍රාප්තික සැලසුම්**

   අනුප්‍රාප්තික සැලසුම්කරණයට ප්‍රධාන සේවකයින් ආයතනය හැර ගියහොත් හදිසි අවස්ථා සැලසුම් කිරීම ඇතුළත් වේ. එය ප්‍රමුඛ පෙළේ දක්ෂයින් සහ විභව නායකයින් කල්තියා හඳුනා ගැනීම සහ යමෙකු ඉවත් වූ වහාම (ජ්‍යෙෂ්ඨ) තනතුරු පිරවීමට ඔවුන් සූදානම් කිරීමයි.

   අනුප්‍රාප්තිය සැලසුම් කිරීම සංකීර්ණ ක්‍රියාවලියක් වන අතර ආයතනයක සාර්ථකවයට පහත කරුණු 03 අධ්‍යයනය කිරීම වැදගත් වේ.

   - **තීරණාත්මක භූමිකාවන්:** අනුප්‍රාප්තික සැලසුම්කරණය සංවිධානයේ තරඟකාරිත්වය සහ අඛණ්ඩ පැවැත්ම සඳහා අත්‍යවශ්‍ය භූමිකාවන් කෙරෙහි පමණක් අවධානය යොමු කරයි.
   - **ප්‍රධාන දක්ෂතා:** එම තීරණාත්මක භූමිකාවන් සඳහා, උපදේශකත්වය සහ සංවර්ධනය සඳහා තෝරාගනු ලබන්නේ

ඉහළම ක්‍රියාකාරීන් සහ විභව නායකයින් (සාමාන්‍යයෙන් අභ්‍යන්තර අපේක්ෂකයින්) පමණි.

- අඛණ්ඩ පැවැත්ම: අනුප්‍රාප්තික සැලසුම්කරණයේ අවසාන අරමුණ වන්නේ ව්‍යාපාර අඛණ්ඩව පවත්වාගෙන යාම සඳහා යමෙකු ඉවත්ව ගිය විට වෙනත් අයෙකු වහාම භාර ගැනීමට සූදානම් බව සහතික කිරීමයි.

5. වන්දි සහ ප්‍රතිලාභ

වන්දි සහ ප්‍රතිලාභ සේවකයින්ට ඔවුන්ගේ ශ්‍රමය වෙනුවට ඔවුන්ගේ සේවා යෝජකයාගෙන් ලැබෙන සියලුම මුදල් සහ මුදල් නොවන ත්‍යාග වලින් සමන්විත වේ. වැටුප්, බෝනස්, රක්ෂණය, විශ්‍රාම වැටුප් දායකත්වය, ළමා ආරක්ෂණ ප්‍රතිලාභ, නම්‍යශීලී වැඩ විකල්ප ආදියයි.

6. මානව සම්පත් තොරතුරු පද්ධතිය

මානව සම්පත් කළමනාකරණ මූලික කරුණු වන්නේ මානව සම්පත් පරිවයන් නොව මානව සම්පත් වැඩි දියුණු කිරීමේ මෙවලම් වේ. පළමු එක මානව සම්පත් තොරතුරු පද්ධතිය. අප ඉහත සාකච්ඡා කළ සියලුම මානව සම්පත් ක්‍රියාවලීන් සහ භාවිතයන් සඳහා මානව සම්පත් තොරතුරු පද්ධතිය සහය දක්වයි. කෙසේ වෙතත්, සමහර විට, මෙම ක්‍රියාකාරීත්වයන් කළමනාකරණය විවිධ මානව සම්පත් පද්ධති හරහා ව්‍යාප්ත වේ.

7. මානව සම්පත් දත්ත සහ විශ්ලේෂණය

මානව සම්පත් මූලික දත්ත සහ විශ්ලේෂණ වටා ආයතන පද්ධතිය ඉදිරියට ගෙන යාමට මහත් වූ රුකුලක් ලබා දෙයි. පසුගිය දශකය කිහිපය තුළ, මානව සම්පත් දත්ත මත පදනම් වීම මත ආයතන පද්ධති සැලකිය යුතු දියුණුවක් අත්පත් කරගෙන ඇත.

සැලසුම් සහගත මානව සම්පත් කළමණාකරණයේ ප්‍රතිලාභ

1. ඵලදායිතාව වැඩි කිරීම

ඵලදායි සැලසුම් කිරීම මගින් නිවැරදි පුද්ගලයින් නියම භූමිකාවන්හි, නියම වේලාවට සිටින බව සහතික කරයි. ඔබේ සේවකයින් ඔවුන්ගේ භූමිකාවන්ට හොඳින් ගැලපෙන විට සහ ඔවුන්ගේ රැකියා ඵලදායී ලෙස ඉටු කිරීමට සුදුසු කුසලතා, දැනුම සහ සම්පත් ඇති විට ඵලදායිතාව වැඩි වනු ඇත. HRP ඔබට ඔබේ ව්‍යාපෘතිවල අකාර්යක්ෂමතා සහ බාධක නිරාකරණය කර ගැනීමටත්, ඵලදායිතාව තවදුරටත් වැඩි කිරීමටත් උදවු කළ හැක.

2. වියදම් අඩු කිරීම

පිරිවැටුම අඩු කිරීම සහ බඳවා ගැනීම් සහ පුහුණුව සඳහා වන පිරිවැය අඩු කිරීමෙන් සහ කාර්ය මණ්ඩල මට්ටම් ප්‍රශස්ත කිරීමට අවස්ථා හඳුනා ගැනීමෙන්, ඔබට සමස්ත ශ්‍රම පිරිවැය කපා හැරිය හැක. අනවශ්‍ය වියදම් හෝ අහිමි වූ ආදායමට හේතු විය හැකි අධික හෝ අඩු සේවක සංඛ්‍යාව වළක්වා ගැනීමට HRM ආයතනයට උපකාර කරයි. මෙය මානව සම්පත් සැලසුම් කිරීමේ වැදගත්ම ප්‍රතිලාභයකි.

4. දක්ෂතා රඳවා තබා ගැනීම සඳහා වඩා හොඳ උපාය මාර්ග

ඉහළ කාර්ය සාධනයක් ඇති සේවකයින් රඳවා තබා ගැනීම ඔබේ ව්‍යාපාර සඳහා ආරෝපණ වියදම් අවම කර ගැනීම සඳහා ඉතා වැදගත්

වේ. HR සැලසුම් කිරීම සමඟින්, ආයතනයට සේවකයින් නිරතව සිටින සාධක හඳුනා ගත හැකිය. පසුව තරඟකාරී වන්දි, සේවක නියැලීම සහ ධනාත්මක වැඩ පරිසරයක් ගොඩනැගීම වැනි ඔවුන්ගේ සුභසාධනයට සහාය වන වැඩසටහන් නිර්මාණය කළ හැකිය.

5. **ගුණාත්මක අපේක්ෂකයින් බඳවා ගන්න**

සැලසුම් කිරීම සඳහා නිවැරදි ප්‍රවේශය ඔබේ ආයතනයට වඩාත් සුදුසුකම්ලත් පුද්ගලයන් පමණක් බඳවා ගැනීමට උපකාරී වන අතර, ඔබට නිශ්චිත කාර්යභාරයක් සඳහා අවශ්‍ය කුසලතා කට්ටල තීරණය කිරීමට, සම්මුඛ පරීක්ෂණ ක්‍රියාවලියක් නිර්මාණය කිරීමට සහ නිවැරදි ප්‍රශ්න ඇසීමට ඉඩ සලසයි. ඵලදායි මානව සම්පත් සැලසුම්කරණය මඟින් ඔබේ වර්තමාන සහ අනාගත කාර්ය මණ්ඩල අවශ්‍යතා සඳහා සූදානම් වීමටත්, වර්ධනය සහ ව්‍යාප්තිය දිරිමත් කිරීමටත් ඉඩ සලසයි.

6. **කාර්ය මණ්ඩල අවශ්‍යතා සපුරාලීම**

බඳවා ගැනීම් සහ කාර්ය මණ්ඩලය සඳහා මානව සම්පත් දෙපාර්තමේන්තු වගකිව යුතු බැවින්, ඵලදායී සැලසුම් කිරීම මඟින් ආයතන මණ්ඩල අවශ්‍යතා සපුරාලීම සහතික කළ හැකි අතර, එමගින් සාමාජිකයින් අහිමි වීමත් සමඟ ඇති විය හැකි ගැටළු වළක්වා ගත හැකිය. නිදසුනක් වශයෙන්, සේවකයෙකු ඉල්ලා අස්විය යුතු නම් හෝ හදිසි අවශ්‍යතාවයක් ඇති වුවහොත් බඳවා ගැනීමේ ක්‍රියාවලිය හැසිරවිය යුතු ඕනෑම පුරප්පාඩුවක් සඳහා මානව සම්පත් සැලසුම්කරණයට කල්තියා සූදානම් විය හැකිය

7. **පුළුල් කිරීමේ වැඩසටහන් සඳහා පහසුකම් සැලසීම**

ආයතන වර්ධනය වන විට මානව සම්පත් සඳහා ඇති ඉල්ලුම වැඩිවේ. එය දැවැන්ත බඳවා ගැනීම් හරහා පරිමාණය කිරීම තරම් සරල වුවත්, ඒකාබද්ධ කිරීම් සහ අත්පත් කර ගැනීම් තරම් සංකීර්ණ වුවත්, මානව සම්පත් සැලසුම් කිරීම අත්‍යවශ්‍ය වේ. නව ක්ෂේත්‍ර වෙත පරිමාණය කිරීමේ කුසලතා අවශ්‍යතා සහ සංස්කෘතික සූක්ෂමතා ඔබට වඩා හොඳින් අවබෝධ කර ගත හැකිය. ඉන්පසු අවශ්‍ය කුසලතා සහ සංස්කෘතික යෝග්‍යතාවය ඇති නිවැරදි පුද්ගලයින් ආකර්ෂණය කර ගැනීමට සහ රඳවා ගැනීමට උපාය මාර්ග සංවර්ධනය වැදගත් වේ.

ජාතික සමුපකාර සංවර්ධන ආයතනය මගින් පවත්වනු ලබන පුහුණු පාඨමාලාවන්

නිත්‍ය පුහුණු පාඨමාලා Mandatory Courses

1. සමුපකාර සංවර්ධනය පිළිබඳ සහතිකපත්‍ර පාඨමාලාව
   Certificate Course in Co-operative Development

2. සමුපකාර සංවර්ධනය පිළිබඳ ඩිප්ලෝමා පාඨමාලාව
   Diploma Course in Co-operative Development

ඩිප්ලෝමා පාඨමාලා Diploma Courses

1. බැංකු කළමනාකරණ ඩිප්ලෝමා පාඨමාලාව
   Diploma in Banking Management

2. මානව සම්පත් කළමනාකරණ ඩිප්ලෝමා පාඨමාලාව
   Diploma in Human Resource Management

3. ව්‍යාපාර කළමනාකරණ ඩිප්ලෝමා පාඨමාලාව
   Diploma in Business Management

4. ගණකාධිකරණ ඩිප්ලෝමා පාඨමාලාව
   Diploma in Accounting

5. විගණන ඩිප්ලෝමා පාඨමාලාව
   Diploma in Auditing

6. ක්ෂුද්‍ර මූල්‍යකරණ ඩිප්ලෝමා පාඨමාලාව
   Diploma in Microfinance

7. අලෙවිකරණය ඩිප්ලෝමා පාඨමාලාව
   Diploma in Marketing Management

භාෂා පාඨමාලා Language Courses

1. ඉංග්‍රීසි භාෂා සහතිකපත්‍ර පාඨමාලාව
   Certificate Course in English Language

2 ඉංග්‍රීසි භාෂා උසස් සහතිකපත්‍ර පාඨමාලාව
   Advanced Certificate Course in English Language

අපගේ පහසුකම්

- ශ්‍රවණාගාරය
- ශාලා පහසුකම්
- පරිගණක විද්‍යාගාර
- නේවාසිකාගාර
- පුස්තකාලය
- සංචාරක බංගලාව
- ශ්‍රව්‍ය දෘශ්‍ය අංශය
- මුද්‍රණාලය
- ප්‍රවාහන සේවා
- භෝජනාගාරය

තොරතුරු තාක්ෂණ පාඨමාලා

1. Higher National Diploma in Information & Communication Technology - NVQ Level 6
2. Diploma in Information & Communication Technology - NVQ Level 5
3. Information and Communication Technology Technician - NVQ Level 4
4. Computer Application Assistant (CAA) - NVQ Level 3
5. Office Automation
6. Certificate Course in Software Engineering
7. Certificate Course in Web Design & Development
8. Certificate Course in Hardware & Networking
9. Certificate Course in Mobile Application Development
10. Certificate Course in Graphic Design

After A/L

INFORMATION & COMMUNICATION TECHNOLOGY TECHNICIAN

NVQ LEVEL 4

06 Months (Full Time)

Register Now

0812499301

MAHINDA RAJAPAKSHA AUDITORIUM POLGOLLA

Modern Theatre Complex

FACILITIES

- Fully Air Conditioned
- 1120 Seating Capacity
- Modern Audio - Visual Facilities
- Lighting Facilities
- Vehicle Parking Facilities
- VIP - 12 Vehicles
- Organizers Parking - 20 Vehicles
- Audience Parking - 350 - 400 Vehicles
- Two Lobby Areas
- Dinning Area
- Separated Artist Rooms & Dressing Rooms
- VVIP Room

Call us Now:

070-274 1173/074-300 4350

ISSN 2961-5003

NICD SRI LANKA

ජාතික සමුපකාර සංවර්ධන ආයතනය, පොල්ගොල්ල

Tel : 0094 081 2498679/2498680

Fax : 0094 081 2499741

E-mail : nicd@sltnet.lk | Web : www.nicd.edu.lk

9 772961 500004