



සානුකම්පාව සහ ව්‍යාපාරය

වසංගතය ඔබට බාධක ඇති කර ඇති නමුත් එය
ඔබේ සේවකයන් ඉවත් කිරීමට හේතුවක් බව සහතිකද?



ජූනි 2021

සානුකම්පාව සහ ව්‍යාපාරය

වසංගතය ඔබට බාධක ඇති කර ඇති නමුත් එය ඔබේ සේවකයන් ඉවත් කිරීමට හේතුවක් බව සහතිකද?
ලොව පුරා ව්‍යාපාරයන්ට වසංගතයෙන් දැඩි ලෙස බලපෑම් එල්ල වී ඇති අතර, ඔවුන්ට වෙළඳපොළ රැඳී සිටීම
සඳහා මෙහෙයුම් ප්‍රතිව්‍යුහගත කිරීමට සිදුවී ඇත. එසේ කිරීමේ ප්‍රයත්නයේ දී, සේවකයන් ඉවත් කිරීම හෝ ප්‍රධාන
සැපයුම් දාම හවුල්කරුවන් මාරු කිරීම වැනි ක්‍රියාකාරකම් හරහා තම ව්‍යාපාර වල අඛණ්ඩතාව පවත්වාගෙන
යාමට ප්‍රමුඛත්වය දී ඇත..

මෙය සානුකම්පාව නොමැතිකම ද නැතහොත් පැවැත්ම සහතික කිරීම සඳහා ගන්නා විවක්ෂණශීලී පියවරක්ද? සිය පැවැත්මට මුල් තැන දෙන එවැනි සංවිධානවල මනුෂ්‍යත්වය පිළිබඳව විශාල විවාදයක් ඇති වී තිබේ; එහෙත් ව්‍යාපාරවලට ද සිය ක්‍රියාවන් සාධාරණීකරණය කිරීමට සාධාරණ තර්කයන් තිබේ. මෙය සානුකම්පාව හීන වීමක් ලෙස සේවකයින්ට පෙනෙන නමුත්, ව්‍යාපාරයේ පැත්තෙන් බලන කල මෙය විවක්ෂණශීලී පියවරකි.

එසේනම්, සංවේදී ව්‍යාපාරවලට නොනැසී පැවතිය නොහැකි යැයි උපකල්පනය කිරීම හරිද?

සමහරවිට එසේ නොවන්නට පුළුවන්. ආයතනික සමාජ වගකීම් (CSR) සඳහා කැපවීමක් ඇති ව්‍යාපාරවල සෑම විටම එලදායිතාව සහ සේවකයින්ගේ සහභාගිත්වය ඉහළ ගොස් තිබේ.

සේවකයන් සහ ව්‍යාපාරය අතර සම්බන්ධතා පහළ සංවිධානවලට වඩා, ඉහළ සම්බන්ධතා ඇති සමාගම් සමඟ ගනුදෙනු කරන පාරිභෝගිකයන් තෘප්තිමත්ය. මෙවැනි සංවිධාන වල ලාභයද 25% ඉහළය. - Deloitte, 2020

එබැවින්, පිරිවැය අඩු කිරීම සඳහා සේවකයින් ඉවත් කිරීම බොහෝ විට සමාගමට අහිතකර වේ. එහි ප්‍රතිඵලය වනුයේ දැනුම අඩුවීම, පුහුණුවීම් සඳහා කරන ලද ආයෝජන මෙන්ම සේවකයින් විසින් ගොඩනගන ලද සබඳතා ජාලයයි නැතිවී යාමයි. ඊටත් වඩා නරකම දෙය නම් නරක ප්‍රචාරණය නිසා සවිඥානික ගනුදෙනුකරුවන් සහ නව දක්ෂතා ආකර්ෂණය කර ගැනීම දුෂ්කර වන අතර සමාගමේ රැඳී සිටින අය තුළ එය සදාකාලික බලපෑම් ඇති කරයි. ව්‍යාපාරයේ ඉතිරි වන සේවකයන්ගේ වෙහෙස මහන්සි වී වැඩ කිරීමට තිබෙන උනන්දුව අඩු වීම මගින් පෙන්නුම් කරන්නේ ඔවුන් තම නිකුත් ගිය සහෝදර සේවකයන්ගේ ඉරණම තමන්ටද ලැබිය හැකි බව අවබෝධ කරගෙන සිටින බවත්, හොඳ කාර්යසාධනය ඔවුන්ගේ රැකියා සහතික නොකරන බවත් තේරුම් ගෙන සිටින බවත් ය. මේ මගින් දිගු කාලීනව ලබන ලාභ වලට හානියක් සිදුවේ..

තම ශ්‍රම බලකාය 1% කින් අඩු කරන සමාගම් ඊළඟ වසරේ ස්වේච්ඡාවෙන් සේවය හැරයෑම් 31% ක වර්ධනයක් පෙන්නුම් කරයි.

එපමණක් නොව, අද වන විට ආයෝජකයින් විසින් ඔවුන්ගේ ආයෝජන තීරණ වලට ඊඑස්ඊ - එනම් පාරිසරික, සමාජීය, පාලනය - වැනි මූලධර්ම වැඩි වැඩියෙන් සාධක කරයි. සමාජීය වශයෙන් සවිඥානික සමාගම් තම ජනතාව හා සබඳතා කෙරෙහි සැලකිලිමත් වන බැවින් ඒවා ඉහළ ආයෝජන ආකර්ෂණය කර ගැනීමටත් වෙළඳපල අහිබවා යාමටත් වඩා හොඳ සුදානමකින් යුක්තය.

කොවිඩ් වසංගතය මධ්‍යයේ මෙම මාතෘකාව කෙරෙහි වැඩි අවධානයක් යොමු වී ඇති බව පෙන්නුම් කරමින් ඊඑස්ඊ සමාගම් 2020 දී ඇ.ඩො. බිලියන 51.1 ක ශුද්ධ නව මුදල් ආයෝජකයින්ගෙන් අත්පත් කර ගෙන ඇති අතර එය 2019 දී තිබූ ඇ.ඩො. බිලියන 21ට සාපේක්ෂව විශාල වර්ධනයකි. ඊඑස්ඊ ගැටළු වලට ප්‍රමුඛතාවය දීම මගින්

ප්‍රමිතික පරාසයක් හරහා උසස් දිගුකාලීන මූල්‍ය කාර්ය සාධනයක් නිර්මාණය කරයි. ඇමෙරිකා එක්සත් ජනපදයේ 46% කින්, යුරෝපයේ 20% කින් සහ ආසියාවේ 77% කින් වශයෙන් 2020 දී ESG කොටස් ලොව පුරා කොටස් වෙළඳපොල අභිබවා ගියේය.

එමනිසා, ව්‍යාපාරික සංවේදනය සාර්ථකත්වයට මහ පෙන්වන බව ඕනෑම කෙනෙකුට පෙනී ගියත් සිය පැවැත්ම අද්දර සිටින විට, ව්‍යාපාරික සංවේදනය පිරිවැය කප්පාදුවලින් යටපත් වේ.

ආයතනික සමාජ වගකීම් සහ ඊඑස්ජී යනු ලාභදායී කාල පරිච්ඡේදයන් තුළ ව්‍යාපාර මගින් සිය අරමුදල් හා කාලය කැප කිරීමට කැමති සංකල්ප වන අතර; උග්‍ර අර්බුදකාරී අවස්ථාවල දී, එය සියලු සමාගම්වලට දැරිය නොහැකි වියදමක් වන බැවින් එයට ලබාදෙන වැදගත්කම අවම කිරීමට සමාගම් නැඹුරු වේ. බොහෝ කුඩා හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යවසායකයින් අවම වශයෙන් තාවකාලිකව හෝ මෙම අර්බුදයට මුහුණ දීම සඳහා සේවකයින් සේවයෙන් ඉවත් කළහ.

Graph 1 -

Most firms temporarily reduced employment to cope with the crisis

Micro		Small		Medium		Large	
Temporarily Reduced Employment	34%	Temporarily Reduced Employment	42%	Temporarily Reduced Employment	40%	Teleworking	58%
Online Sales	31%	Online Sales	25%	Teleworking	38%	Temporarily Reduced Employment	42%
Customized / New Products	20%	Teleworking	25%	Increased Marketing Efforts	26%	Increased Marketing Efforts	26%

ව්‍යාපාර ඉහළ කාර්යසාධන කාලයන් ඇතුළුව විවිධ අවස්ථා වලදී සේවකයින් සේවයෙන් ඉවත් කිරීමට කටයුතු කළත්, මෙම ලිපියෙන් අප ගවේෂණය කරන්නේ, නියමිත වේලාවට පිරිවැය අඩු නොකිරීමෙන් සමාගමක පූර්ණ පැවැත්මට තර්ජනයක් එල්ල වීම නිසා, අපහසු කාලයන් වලදී මිනිසුන් කේන්ද්‍ර කරගත් සමාගම් වලට ගැනීමට සිදුවන උභයෝකෝචික තීරණයන් පිළිබඳවයි.

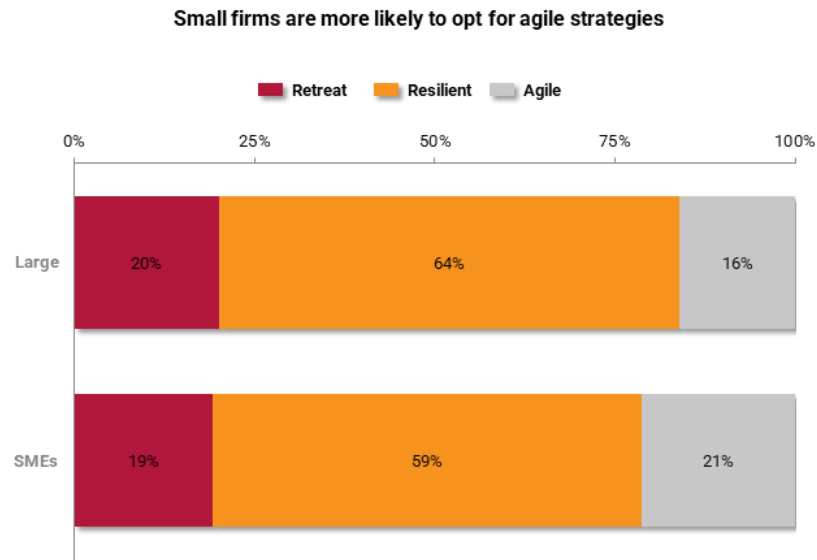
එබැවින්, අප ආමන්ත්‍රණය කිරීමට අපේක්ෂා කරන ප්‍රධාන ප්‍රශ්න දෙක නම්:

1. වසංගත කාලයක් තුළ සමාගම් තම සේවකයින්ට වැටුප් ගෙවාගැනීමට අපහසු වුවද ඔවුන් සේවයේ රඳවාගත හකු යුතුද?
2. වසංගතයක් මධ්‍යයේ පවත්නා සේවකයින් රැකබලා ගැනීම සඳහා සමාගම් ආයෝජනය කළ යුත්තේ කවර මට්ටමින්ද?

1. වසංගත කාලයක් තුළ සමාගම් තම සේවකයින්ට වැටුප් ගෙවාගැනීමට අපහසු වුවද ඔවුන් සේවයේ රඳවාගත ගත යුතුද?

වසංගතය දිගින් දිගටම එහි මුද්‍රාව තබමින් යන හෙයින්, සමාගම්වලට සිය ලාභදායීතාවය හෝ මුදල් නැවත ලබා ගැනීම පිළිබඳව සොයා බැලිය යුතුය. ව්‍යාපාර විවිධාකාරයේ මුහුණ දීමේ යාන්ත්‍රණ අනුගමනය කර ඇත. සමහරු පසුබැසීමේ උපාය මාර්ග අනුගමනය කරන අතර සමහරු කැපී පෙනෙන ලෙස සිය නමාශීලීභාවය සහ ඔරොත්තු දීමේ ස්වභාවය ඔප්පු කරති. මෙම අවස්ථා තුනෙන්, එනම් පසුබැසීම, නමාශීලීභාවය හෝ ඔරොත්තු දීමේ ස්වභාවය, යන ඕනෑම අවස්ථාවකදී අප මෙහි අවධානය ලබාදෙන දෙය නම් ශ්‍රම බලකායේ වෙනස්වන අවශ්‍යතා සපුරාලීම සඳහා වඩා හොඳ ක්‍රම වන අතර එමඟින් කාර්ය මණ්ඩල අඩුකිරීම් අවම කර ගැනීමටත් ඒවා සිදු වුවහොත් ක්‍රියාවලිය සාධාරණ යැයි හැඟෙන සහ බලපෑමට ලක්වූ පාර්ශ්වයන්ට විශාල හානියක් සිදු නොවන ලෙස එය කිරීමට සහතික වීමයි.

Graph 2



Source: International Trade Centre - SME Competitiveness Outlook 2020

රූපය 30 - කුඩා සමාගම් කඩිනම් උපාය මාර්ග තෝරා ගැනීමට වැඩි ඉඩක් ඇත

A. පසුබැසීමේ උපාය මාර්ග සමඟ කටයුතු කරන සමාගම් සඳහා - සේවක සංඛ්‍යාව අඩු කිරීම හැර වෙනත් විකල්පයක් නොමැත

සංචාරක හා සිල්ලර වෙළඳාම වැනි ඇතැම් කර්මාන්තවල සුළු හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යවසායකයින් සිය ව්‍යාපාරයන් වසා දැමීමේ අද්දර සිටී.

උදාහරණයක් වශයෙන්, 2020 අවසන් වන විට ගුවන් සමාගම් ආසන ධාරිතාවෙන් 71% ක් සහ ගෝලීය වශයෙන් මගීන් බිලියන 1.5 ක් පමණ අඩුවී ඇති අතර, ගුවන් සමාගම්වලට වසංගතයේ අස්ථිර ස්වභාවය ඉමහත් ලෙස බලපෑම් කර ඇති අතර ගුවන් සමාගම් සහ ගුවන් තොටුපල වෙත ආධාරක සේවා සපයන සමාගම්වල මූල්‍ය තත්වයට මෙය විශාල ලෙස බලපා ඇත.. මෙම භයානක සංසිද්ධිය කුඩා හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යවසායකයින්ට වියදම් කපා හැරීම හැර අන් කිසිදු විකල්පයක් ඉතිරි කර නැත.

සේවකයන් සංඛ්‍යාව අඩු කරමින් ව්‍යාපාර පසුබැසීම සේවකයින්ට කුමන ආකාරයෙන් අහිතකර බලපෑම ඇති කරයිද?

තාවකාලිකව මෙහෙයුම් නැවත්වීමට / සේවකයන් අඩු කිරීමට සිදුවන සංවිධාන සඳහා:

අනෙකුත් සියලු වියදම් වලට වඩා සේවකයින්ට ප්‍රමුඛත්වය දෙන්න. - නිෂ්පාදන හා සේවා පදනම් කරගත් කර්මාන්ත දෙපාර්තමේන්තුවේ ප්‍රතිව්‍යුහගත කිරීමේ උත්සාහයේ අවධානය බොහෝ දුරට එහි සේවකයන් මත රැඳෙන්නේ එය ඕනෑම ආයතනයක විශාලතම වියදම් වලින් එකක් වන හෙයිනි. එය මූල්‍ය ප්‍රකාශනයක මග නොහැරිය හැකි ප්‍රමුඛ පිරිවැයකි.

එබැවින්, ඉවත් කල හැකි පිරිවැය තීරණය කිරීමේදී සමාගම් ප්‍රවේශම් විය යුතුය. කප්පාදු කළ හැකි වෙනත් වියදම් මොනවාදැයි බැලීමෙන් ආරම්භ කර සේවක වියදම අඩු කිරීම අවසන් උපක්‍රමයක් ලෙස පමණක් සැලකිය යුතුය.

i) වත්කම් පදනම අඩු කරන්න - භාවිතයට නොගත් වත්කම්/ ධාරිතාවන් සඳහා සමාගම විශාල කුලියක් ගෙවන්නේ නම් (උදාහරණයක් වශයෙන් ගුවන් යානා, පරිග්‍රහණ/ඉඩම්), වියදම් සඳහා මුදල් ද්‍රවශීලීකරණය කරගැනීම සඳහා උපකරණ, යන්ත්‍රෝපකරණ හෝ වාහන වැනි ස්ථාවර වත්කම් විකිණීම සහ නැවත බදු ගැනීම, වාහන සමූහයක් හෝ ගබඩා ඒකක සඳහා ගෙවනු ලබන කුලී අඩු කිරීම සඳහා බෙදා හැරීමේ සහ ගබඩා පහසුකම් බාහිරින් ලබා ගැනීම වැනි ක්‍රියාමාර්ග ගත හැක.

ii) විකුණුම් සහ අලෙවිකරණ වියදම් අඩු කිරීම - තවදුරටත් ශක්තිමත් වෙළඳපලක් නොදකින නිෂ්පාදනවල වෙළඳ දැන්වීම් සහ අලෙවිකරණ වියදම් වළක්වන්න.

iii) අකාර්යක්ෂමතාවයන් ඉවත් කරන්න - දෝෂ, නැවත වැඩ කිරීම සහ නිෂ්ක්‍රීය කාලය වැනි අකාර්යක්ෂමතාවයන් නිෂ්පාදන සංවිධාන වලට ඉහළ පිරිවැයකි.

අනෙක් සියල්ල අසමත් වූ විට, සමහර සමාගම්වලට ව්‍යාපාරය පවත්වාගෙන යාම සඳහා සිය ශ්‍රම බලකාය අඩු කිරීම හැර වෙනත් විකල්පයක් නොමැති විය හැකිය. එසේ කිරීමේදී, සමාගම්වලට තත්ත්වය පදනම් කරගත් උපාය මාර්ග සොයාබැලිය හැකිය.

i) වැටුප් කප්පාදුවක් ඉදිරිපත් කරන්න - කෙටිකාලීන බලපෑම දරුණු නම්, ව්‍යාපාරය නැවත ආරම්භ වන මොහොතේම වැටුප් නැවත සංශෝධනය කරන බව සේවකයින්ට දන්වන්න. ඉතිරිකිරීම් අඩුවෙමින් පවතින සේවකයින් සඳහා, ව්‍යාපාරය ආපසු ස්ථාවර වන තෙක් ඔවුන්ට අවම වශයෙන් අර්ධ ආදායමක් ලබා දීමෙන් හෝ ඔවුන් විකල්ප රැකියාවක් සොයා ගන්නා තෙක් ඔවුන්ට කාලය ලබා දීමෙන් සහාය ලබා දෙන්න.

ii) වැටුප් රහිත නිවාඩු ලබා දෙන්න - නුදුරු කාලීන තත්ත්වය අපැහැදිලි නම්, වැටුප් රහිත නිවාඩු දින නියමයක් නොමැතිව ලබා දෙන්න. මේ ආකාරයෙන් පුහුණුව ලත් සේවකයින්ට රැකියා සුරක්ෂිතභාවය සහතික කෙරෙන අතර කෙටිකාලීන පිරිවැයට බරක් එකතු නොකර මෙහෙයුම් නැවත ආරම්භ වන විට සේවය ලබාදීමට ඔවුන් සුදානම්ව සිටිනු ඇත.

iii) සේවය නවතා දමන්න - සේවක හැඟීම් කළමනාකරණය කිරීමේ මෙවලමක් ලෙස සන්නිවේදනය බවතා කරන්න: සේවක පිරිස අඩු කිරීම හෝ මෙහෙයුම් නාවකාලිකව නතර කිරීම නිසා හෝ වේවා, ව්‍යාපාර නැවත ආරම්භ වන මොහොතේ ඔවුන් නැවතත් සේවයට ගන්නා බව සේවකයින්ට දැනුම් දෙන්න. නව බඳවා ගැනීම් වලට වඩා ඔවුන්ට ප්‍රමුඛතාවය ලබා දෙන බවට ඔවුන්ට සහතික වන්න, විශේෂයෙන් ම අතීතයේ දී ව්‍යාපාර සාර්ථකත්වයට දායක වූ පැරණි සේවකයන්ට. නොනැසී පැවතීම සඳහා වෙනත් ආකාරයක ආකෘතියකට හැරවිය නොහැකි සහ මෙහෙයුම් නතර කළ යුතු සමාගම් සඳහාද මෙම ප්‍රවේශය අදාළ වේ. මෙම අවස්ථාවෙහිදී, ව්‍යාපාරය තවදුරටත් ශක්‍ය නොවන බව සේවකයින් තේරුම් ගනී. මෙය කුසලතා සමූහයක් අවප්‍රමාණය කිරීම හෝ අඩු ප්‍රමුඛතාවයක් දීමක් නොවන බවත් හුදෙක් ව්‍යාපාරයේ පැවැත්ම අස්ථිර වීම නිසා ගන්නා පියවරක් බව විස්තර කළ යුතුයි. කෙසේ වෙතත්, ඉහත සඳහන් කළ පරිදි, සේවකයින්ට ඇතිවිය හැකි මානසික බලපෑම් සැලකිල්ලට ගනිමින් මෙම ක්‍රියාවලිය ප්‍රවේශමෙන් කළමනාකරණය කළ වේ.

B) නමාශීලී උපාය මාර්ග සමඟ කටයුතු කරන සමාගම් සඳහා - සැබෑ ගැටළුව විසඳන්න

සේවකයන් සේවයෙන් පහකිරීමට පෙර, සිය ව්‍යාපාර අරගලයේ මූලික හේතුව සමාගම විසින් විමර්ශනය කළ යුතුය. COVID -19 වසංගතය වැනි අනපේක්ෂිත සිදුවීම් මඟින් ව්‍යාපාරයේ දෘෂ්ටිය විශාල ලෙස වෙනස් කළ හැකිය; කෙසේ වෙතත්, අසමත් වීමට මූලික හේතුව කෙනෙකුගේ පාලනයෙන් ඔබ්බට ගිය බාහිර දෙයක් මිස එහි සේවකයින් නොවේ. එසේනම් ශ්‍රම බලකාය මත එම පීඩනය යෙදිය යුත්තේ ඇයි? මෑතකාලීනව, ව්‍යාපාර වලට ඇති ගැටලු බොහොමයක් ඉල්ලුමට සම්බන්ධ ගැටළු වල ප්‍රතිඵලයකි. එබැවින්, සේවකයින් සේවයෙන් පහ කිරීම කිසිසේත් සමාගමක දීර්ඝකාලීන පැවැත්ම සහතික නොකරයි, එමඟින් සිදුවන්නේ වසංගතය පවතින තෙක් සේවකයන් සේවයෙන් ඉවත් කිරීම පමණි. එබැවින් සමාගම් කල යුත්තේ මෙම ගැටලුවට විසඳුම් සෙවීමයි. ව්‍යාපාර අසමත්වීම ඉල්ලුමේ පහත වැටීමකට යටත් වන්නේ නම්, සමාගම් කෙටි කාලීන හෝ දිගු කාලීන විසඳුමක් ලෙස

නව ආදායම් අවස්ථා ලබා ගැනීමේ හැකියාව ගවේෂණය කළ යුතුය. (මෙය සිතන තරම් පහසු නොවිය හැකි නමුත්, මෙය කල් දැමීමෙන් අවසානයේ ආදායම සහ ඉපැයීම් අඛණ්ඩව පහත වැටිය හැකිය.) **වසංගතයක් මධ්‍යයේ ව්‍යාපාරවලට ඉල්ලුම පවත්වා ගත හැකි ආකාරය පිළිබඳ අපගේ අපේරල් කලාපය පරීක්ෂා කරන්න.**

එසේ නම්, නම්‍යශීලී ව්‍යාපාර සේවකයින් සේවයෙන් ඉවත් නොකර සේවයේ යොදවන්නේ කෙසේද?

- විකුණුම් වැඩි කිරීම සඳහා ශ්‍රම බලකාය යොදවා ගැනීම - පාරිභෝගික සම්බන්ධතා යථා තත්ත්වයට පත් කිරීමට, අන්තර්ජාල/ ඔන්ලයින් ක්‍රමවේදයන් හරහා නිෂ්පාදන සඳහා ප්‍රවේශය වැඩි කිරීමට සහ නව වෙළඳපල සුරක්ෂිත කිරීම සඳහා ශ්‍රම බලකාය යොදවන්න. සුරක්ෂිත කරගත් නව ව්‍යාපාර සමඟ සේවක වේතනයේ කොටසක් බැඳීමේ හැකියාව සමාගම්වලට ගවේෂණය කළ හැකිය. ව්‍යාපාර අවදානම බෙදා ගැනීම සේවකයින් ව්‍යාපාර කටයුතු සඳහා පොළඹවන අතර අර්ධ වැටුප් අඩුකිරීම් මගින් සමාගමට ඇති වියදම් බර අඩු වේ.
- නව නිෂ්පාදන සඳහා ඔවුන්ගේ හැකියාවන් නැවත වර්ධනය කරන්න - සමාගමක මූලික නිපුණතාවය තුළ නව නිපැයුම් නිර්මාණය කිරීමට සැලසුම් කරන සමාගම් සඳහා, බාහිර ප්‍රවීණයන් කිහිප දෙනෙකුගේ ආධාරයෙන් පවත්නා කුසලතා වර්ධනය කිරීමට හැක. නව නිපැයුම් නිර්මාණය හා අලෙවිකරණය පිළිබඳ දැනට සිටින කණ්ඩායම් දැනුවත් කරන තෙක් සමාගම් වලට අත්හදා බැලීමේ පරීක්ෂණ කිහිපයක් ක්‍රියාත්මක කළ හැකිය. ව්‍යාපාරයේ මූලික හරයෙන් පිටත සිදුවන සංවර්ධනයන් සඳහා, පවත්නා කුසලතා සමූහය තවදුරටත් අවශ්‍ය නොවන්නේ නම්, නව පරිසරයට අනුවර්තනය වීමේ හැකියාව අවම වන අතර, තීව්‍ර, වේගවත් පුහුණුවක් සහ ඇගයීම් සහ පැවරුම් ඇතුළුව සංවර්ධනයක් අත්‍යවශ්‍ය වේ.

C) තම සමාගම ඔරොත්තු දෙන බවට විශ්වාස සමාගම් සඳහා - ශ්‍රම බලකායේ ධාරිතාව ප්‍රශස්ත කරන්න

සිය ආකෘතීන් මාරු නොකරන හෝ පසුබැස නොයන සමාගම්, නව යථාර්ථයන් සමඟ ඉදිරියට යාම සඳහා පවත්නා ව්‍යාපාරය ශක්තිමත් කිරීමට වර්තමාන ශ්‍රම බලකායේ ධාරිතාවය උපරිම මට්ටමකට ගෙන ආ යුතුය.

එසේ නම්, ඔරොත්තු දිය හැකි ව්‍යාපාර වලට ඔවුන්ගේ ශ්‍රම බලකායේ ධාරිතාවය උපරිම මට්ටමකට ගෙන ආ හැක්කේ කෙසේද?

- පවත්නා සේවකයින් ගැන හොඳ සැලකිල්ලක් දක්වන්න - පහත 2 වන කොටසේ විස්තරාත්මකව මේ පිළිබඳ සාකච්ඡා කොට ඇත.
- පශ්චාත් වසංගත ශ්‍රම බලකාය පිළිබඳ නැවත සිතන්න - ඔරොත්තු දෙන සමාගම්වලට වර්තමාන අවශ්‍යතා සඳහා ශ්‍රම බලකායේ සංවර්ධනය කළමනාකරණය කිරීමට වැඩි මුදලක් ආයෝජනය කිරීමට සිදු නොවිය හැකි නමුත් අනාගතය සඳහා ඔරොත්තු දීමේ හැකියාව ගොඩනැගීම අත්‍යවශ්‍ය වේ. නම්‍යශීලී, පසුගාමී

හෝ ඔරොත්තු දිය හැකි වැනි කුමන ආකාරයක ව්‍යාපාරයක් උවද, වසංගතය මධ්‍යයේ අඛණ්ඩව ක්‍රියාත්මක වන සියලුම සංවිධාන සඳහා මෙය සත්‍ය වේ.

A. නම්‍යශීලී වැඩ කිරීමේ ප්‍රවේශයන් අනුගමනය කරන්න: දැනට දක්නට ලැබෙන ආකාරයට රට වසාදැමීම් සහ සංවරණ සීමාවන් සම්මතයක් ලෙස කාලයක් පැවතිය හැකි අතර, සමාගම් විසින් නිවසේ සිට වැඩ කිරීමට ඇති අවස්ථා වැඩි කිරීමෙන් ඵලදායිතාවය වැඩි කිරීමට ඇති ආකාරය ගවේෂණය කළ යුතුය. මෙමගින් සේවයේ නියුක්තව සිටින අතරම සේවකයන්ට නිවසට වී ආරක්ෂිතව සිටීමටද උපකාරී වේ. එය පූර්ව වසංගත මට්ටමේ නිමැවුම් තත්ත්වය සහතික කරන අතරම කුලී සහ උපයෝගිතා බිල්පත් සඳහා වන සමාගම් පිරිවැය අවම කිරීම සඳහා සහාය විය හැකි කදිම විසඳුමකි. කෙසේ වෙතත්, කාර්යාලීය හා සහෝදර සේවකයින් සමග සංවාදවල වල දීම හා සමාජ සම්බන්ධතා අඩුවීම වැනි දෑ හේතුවෙන් සමාගම් සේවකයින්ගේ චිත්ත ධෛර්යයට ඇති කරන බලපෑම මෙම ප්‍රවේශයේ ඇති අවාසියක් ලෙස හඳුනා ගත යුතුය. සිය පෞද්ගලික ජීවිතය හා රැකියා ජීවිතය කළමනාකරණය කිරීමට වෙනසෙන වැඩ කරන දෙමාපියන්ට එය විත්තවේගීය බලපෑමක් ඇති කර තිබේ. එබැවින්, මධ්‍ය කාලීනව, සීමාවන් ලිහිල් කරන විට, වැඩ කිරීමේදී නිවසේ සිට වැඩ කිරීමේ හා කාර්යාලයේ සිට වැඩ කිරීමේ දෙමුහුන් ආකෘතියක් යාම දිරිමත් කරනු ලැබේ.

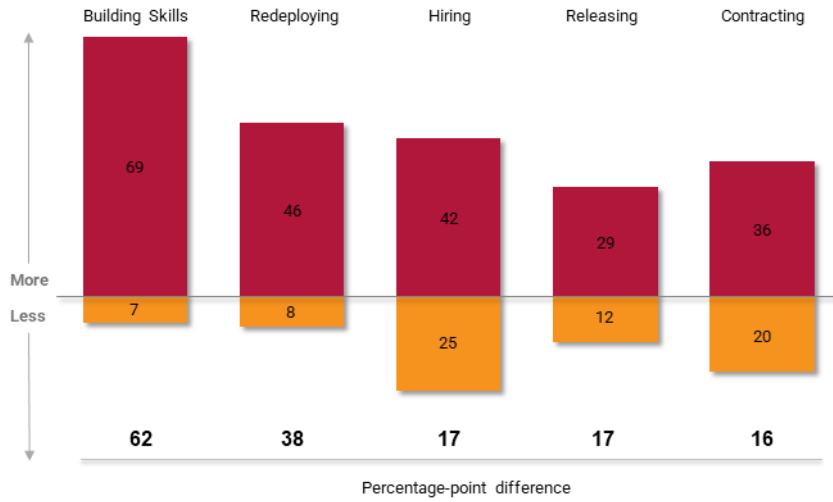
විධායකයින් 100 දෙනෙකුගෙන් කරන ලද සමීක්ෂණයකින් හෙළි වූයේ සියයට 90 ක් දුරස්ථ හා කාර්යාලීය වැඩවල සංයෝජනයක් සහිත රැකියා අනාගතයක් අපේක්ෂා කරන බවයි

B. නැවත නිපුණතා වර්ධනය - නව ව්‍යාපාර යථාර්ථයන් පිලිබඳ යාවත්කාලීන වීමට සමාගම්වලට නැවත නිපුණතා වර්ධනය කරගැනීම අවශ්‍ය වේ. ඔරොත්තු දෙන කර්මාන්තවල සේවකයින් සඳහා යම් ආකාරයක ඉක්මන් පුහුණුවක් අවශ්‍ය වන අතර (නිදසුනක් වශයෙන්, හෙදියන් ව තාක්ෂණික දියුණුව සමඟ ඉදිරියට ගෙන යාම සඳහා නැවත නිපුණතා සංවර්ධනය කිරීම), ව්‍යාපාරවලට අනාගත ව්‍යාපාරික ශ්‍රම බලකාය කෙබඳු වනු ඇත්ද යන්න පිලිබඳවද උපාය මාර්ගික වීමට සිදුවනු ඇත. සමාජ, විත්තවේගීය, උසස් සංජානන වින්තනය, ඩිජිටල් හැකියාවන් මෙන්ම බහු කාර්ය හැකියාවන්ගෙන් සේවකයින් සන්නද්ධ කිරීම අත්‍යවශ්‍ය වන අතර එමඟින් ඔවුන්ට අමතර වැඩ කිරීමට සහ බාහිර කම්පනවලට ඔරොත්තු දීමට ඇති හැකියාව වර්ධනය වනු ඇත.

සමීක්ෂණයකට ප්‍රතිචාර දැක්වූවන්ගෙන් හෙළි වූයේ ඔවුන්ගෙන් සියයට 69 ක් වසංගතය තුළ අලුතෙන් බඳවාගැනීම් ඇතුළුව වෙනත් ඕනෑම කුසලතා ගොඩනැගීමේ ක්‍රමයකට වඩා පවත්නා කාර්ය මණ්ඩලයේ කුසලතා ගොඩනැගීම වඩා වැදගත් බවයි. (පහත රූපය බලන්න).

Graph 3

Sixty-nine percent of respondents report an increase in skill building during the pandemic, more so than for other actions to close skill gaps



Source: McKinsey & Company
 Respondents who answered "No change" or "Don't know" are not shown; n=700

Figure 27

රූපය 27 - කුඩා හා මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යවසායකයින් සහ තරුණ නායකත්වයෙන් යුත් සමාගම් ඉදිරි මාසවලදී ස්ථිරවම වැඩි යාමට වැඩි අවදානමක් ඇත

ව්‍යාපාර වසා දැමීම අපේක්ෂා නොකෙරේ

මාස 3 කට වඩා වැඩි කාලයක් තුළ වසා දැමීම

මාස 3 ක් හෝ ඊට අඩු කාලයක් තුළ වසා දැමීම

2. වසංගතයක් මධ්‍යයේ ව්‍යාපාරිකයන් තම පවත්නා සේවකයින් රැකබලා ගැනීම සඳහා ආයෝජනය කළ යුතු මට්ටම.

සමහර සේවකයින් ඉවත් කිරීමත් සමග, සේවයේ රැඳී සිටින අයට වසංගත තත්වය සමග ඇති වූ කායීබහුල කාලය සමග ගැටෙන්නට සිදුවිය. මීට පෙර විශාල ශ්‍රම බලකායක වැඩ ප්‍රමාණය කුඩා කණ්ඩායමකට පැවරීමට හෝ පවතින ශ්‍රම බලකායට වැඩ බරක් භාර දීමට ව්‍යාපාරවලට සිදුවී තිබේ. මෙයින් අදහස් කරන්නේ තම රැකියාව රඳවා ගැනීමට තරම් වාසනාවන්ත වූ සේවකයින්ට පෙරට වඩා බොහෝ වැඩ කොටසක් කිරීමට සිදුව ඇති බවයි. මෙය රැකියා විරහිත වීමට වඩා හොඳ තත්වයක් වුවද, ඔවුන්ගෙන් සමහරෙකුට මුහුණ දීමට සිදු වී ඇති දුෂ්කරතා ප්‍රමාණය තීව්‍ර වී ඇත - සෞඛ්‍ය සේවකයින්, පෙරටුගාමී සේවකයින් සහ දෛනික වැටුප් උපයන්නන් මෙසේ දැඩි පීඩාවට පත් කණ්ඩායම් අතර සිටී. අඛණ්ඩව කාර්ය සාධනය සහ ඵලදායිතාව සහතික කිරීම සඳහා මානව සම්පත් හා කළමනාකරණයේ වැඩි මැදිහත් වීමක් මේ නිසා අවශ්‍ය වේ..

මානසික යහපැවැත්ම -

- **පිළිගැනීම, දිරිගැන්වීම් සහ විවේක වැඩි කරන්න:** නිදසුනක් වශයෙන්, COVID-19 රෝගීන් දිනපතා දැකීමට සිදු වූ වෛද්‍යවරුන් සහ හෙදියන් වැනි පෙරටුගාමී සේවකයින් දැඩි පීඩනයකට ලක්ව ඇත. එවැනි වෙහෙස මහන්සි වී වැඩ කරන සේවකයින්ට සේවයේ ජකයන් විසින් වැඩි වැටුපක් සහ පිළිගැනීමක් ලබා දිය යුතුය. නමාශීලී ලෙස කාර්යයන් කාලසටහන් ගත කිරීම, ටෙලිමෙඩිසින් සේවා සැපයීමට ඇති අවස්ථා සහ වෙනත් නව රෝගීන් රැකබලා ගැනීමේ ක්‍රමවේදයන් මගින් ඔවුන්ට විවේකයක්/පහසුවක් ලබා දිය යුතුය. **සමීක්ෂණයට ලක් කළ හෙදියන් 400 දෙනාගෙන් 22% ක්ම සෘජු ව රෝගීන්ට ප්‍රතිකාර ලබා දෙන අය වන අතර, ඔවුන් හෙළි කළේ ඔවුන්ට ඇති කායික හා මානසික බලපෑම් නිසා ඉදිරි වසර තුළදී ඔවුන් සිය රැකියාවෙන් ඉවත් විය හැකි බවයි.**
- **ද්විත්ව වැඩමුර බර ලිහිල් කරන්න** - උදාහරණයක් වශයෙන්, නිවසේ සිට රැකියා කරන මවු වරුන්ගෙන් තුනෙන් එකක් පවසන්නේ ඔවුන් වැඩ කිරීමෙන් පසු හෝ රැකියාව මධ්‍යයේ වුවද දරුවන් රැකබලා ගැනීම සඳහා අවශ්‍යතාවයන් පැන නගින බැවින් ඒ නිසාවෙන් ඔවුන් ශ්‍රම බලකායෙන් ඉවත්වීම හෝ ඔවුන් දැනට කරන වෘත්තීයට වැඩ පහත වෘත්තීයකට මාරු වීමට සලකා බලන බවයි. සේවා යෝජකයින් වැඩි වැඩියෙන් අර්ධකාලීන භූමිකාවන් හඳුන්වා දීමට වග බලා ගත යුතු අතර අඩු අගයක් එකතු කරන කාර්යන් අවම කිරීමට / කාර්යයන් කඩිනම් කිරීමට ඩිජිටල් සන්නද්ධ කරණයට අවස්ථා ගවේෂණය කළ යුතුය.
- **නිතර සේවකයන් පිලිබඳ සොයාබලන්න** - සේවකයින්ගේ ගැටළු තේරුම් ගැනීමට, බිය දුරු කිරීමට, ඔවුන්ට පහසුවක් දැනෙන පරිදි සේවය කිරීමට හා ඔවුන්ව ක්‍රියාවලියේ වැදගත් භූමිකාවන් ලෙස හැඟෙන පරිදි නීතිපතා සේවකයන් සමඟ සම්බන්ධ වන්න. උදාහරණයක් ලෙස, ඔවුන්ගේ ප්‍රශ්න හඬ නැගීමට වේදිකාවක් නිර්මාණය කරන්න.

කායික යහපැවැත්ම -

- කර්මාන්ත ශාලාවල සිටින පුද්ගලයින් අනුපාතය අඩු කිරීම - නිවසේ සිට වැඩ කිරීම ඇතැම් කාර්යභාරයන් සඳහා කළ හැකි වුවද, නිෂ්පාදන හා ඉදිකිරීම් කර්මාන්තවල භූමියේ සිටින කම්කරුවන්ට ප්‍රතිදානය ඉහළ නැංවීම සඳහා භෞතිකව සේවයට පැමිණිය යුතු අතර දවස පුරා ඔවුන් ආසාදනවලට බියෙන් සේවයේ නිරතවිය යුතු වේ. සේවකයින් එකිනෙකාට යාබදව වැඩ කිරීමට අවශ්‍ය විශාල කර්මාන්ත, කර්මාන්තශාලාවේ සිටින පුද්ගලයින් අනුපාතය අඩු කිරීමට සිදුවෙන අතර, සේවක සේවා මාරුව සති දෙකකින් හෝ සාමාන්‍ය නිරෝධායන කාල සීමාව තුළ වෙනස් කිරීම අවශ්‍ය වේ.
- සෞඛ්‍ය හා ආරක්ෂාව ප්‍රවර්ධනය කිරීම - විශාල කර්මාන්තශාලා ඇති සමාගම්වලට සේවකයින් එන්නතකරණය සම්බන්ධීකරණය කිරීම, නිසි සනීපාරක්ෂාව සහ සෞඛ්‍යාරක්ෂිත බව සහතික කිරීම සඳහා ආරක්ෂිත සේවා පරිසරයක් නිර්මාණය කිරීම සඳහා සහාය භාවිතා කළ හැකිය. සෑම සමාගමක්ම සිය කාර්ය මණ්ඩල සාමාජිකයින්ට ලබා ගත හැකි ඔවුන්ගේ වෛද්‍ය සහ රක්ෂණ පහසුකම් තක්සේරු කළ යුතු අතර මෙම වියදම් දැරීමට නොහැකි අය සඳහා අමතර වියදම් සඳහා පහසුකම් සැපයිය යුතුය.

මූල්‍යමය යහපැවැත්ම

- අවශ්‍යතා ඇති සේවකයින්ට ණය ලබා දීම - වැටුප් කප්පාදුවක් හෝ වැටුප් රහිත නිවාඩු ලබා ගන්නා සේවකයින් සඳහා, ඔවුන්ගේ එදිනෙදා වියදම් දැරීම අරගලයක් විය හැකිය. පුද්ගලික හා ආයතනික බැංකු ණය අතර ආන්තරික පොලී අනුපාත මගින් පුද්ගල දරිද්‍රතාවය සහ ආර්ථික පැවැත්ම අතර වෙනස ඇති කළ හැකිය. සමාගම්වලට තම සේවකයින්ට අඩු හෝ පොලී රහිත ණය පිළියෙල කිරීම සඳහා ඔවුන්ගේ ආයතනික ණය සහ ඇපකර භාවිතා කළ හැකිය. සමාගම විසින් සහතික කර ඇති සේවක වැටුපේ ප්‍රතිශතයක් ලෙස ණය ආපසු ගෙවීම් අඩු කළ හැකිය.
- නිවසේ සිට වැඩ කිරීම සඳහා ගෙවන අන්තර්ජාල සම්බන්ධතා සහ ලැප්ටොප් පරිගණක ලබා දීමට ආයෝජනය කරන්න - සමහරුන්ට කාර්යාලයේ සිට ගෙදර වැඩට මාරුවීම සරල වුවත්, එය බොහෝ දෙනෙකුට විනෝදජනක අත්දැකීමක් නොවේ. හොඳ යටිතල පහසුකම් සඳහා ප්‍රවේශයක් නොමැතිවීම සහ එය කාර්ය සාධනයට බාධාවක් බව සොයා ගන්නා නිවසේ සිට වැඩ කරන සේවකයින් තාක්ෂණිකව සන්නද්ධ කිරීමට සේවා යෝජකයින් ඉදිරිපත් විය යුතුය.

වසංගතයෙන් මතු වන ගැටළු ව්‍යාපාරයන් විසින් තවමත් වැලඳගෙන සිටින හෙයින්, අනාගත ව්‍යාපාර සන්ධර්භයේ රැඳී සිටීම සඳහා ඔවුන්ගේ පද්ධතීන් වෙනස් කිරීමට ඔවුන්ට සිද්ධවෙනු ඇත. සංවිධාන තමන්ගේම ව්‍යවසායයෙන් ඔබ්බට බැලීමට අවශ්‍ය වන්නේ ඇයිදැයි ගවේෂණය කරමින් ඊළඟ කාර්තුවේදී අපගේ නිකුත් වීමට නියමිත අපගේ එම ලිපි මාලාවේ පළමු නිකුතුව අපගේ දුලි කලාපය වන "ප්‍රතිශක්තිකරණ වටිනාකම් දාමයක්" යන්නෙන් බලාපොරොත්තු වන්න.