

හෙට දවසේ කුසලතා ගොඩනැගීම

අනාගතයට ගැලපෙන ලෙස හැඩ ගැසීමට වෘත්තිකයන්ට නව කුසලතා මාලාවක් අවශ්‍ය යැයි අප බොහෝ දෙනා අසා ඇත්තෙමු, නමුත් එසේ අවශ්‍ය කුසලතා මොනවාදැයි කියා ඔබ දන්නවාද?



COVID-19 මගින් අප රැකියා කරන ආකාරය වෙනස් කර ඇති බව අවිවාදාත්මක ය. අලුත් තත්වයට අනුගත වී ඉදිරියට ගිය අය, වසංගතයෙහි බලපෑම් සමනය කර ගැනීමට සමත් වෙද්දී, කොවිඩ් වලට පෙර කාලයේ පැවති තත්වය නැවත එන තෙක් බලා සිටි අයගේ ව්‍යාපාර වලට විශාල වශයෙන් බලපෑම් ඇති විය.

ව්‍යාපාරයකට ක්ෂණිකව වෙනස්කම් වලට මුහුණ දීමේ හැකියාව අද අනිවාර්ය අංගයකි.

විධායක නිලධාරීන්ගෙන් 92% ක් විශ්වාස කරන්නේ ව්‍යාපාරික සාර්ථකත්වයට විගස අලුත් තත්වයන්ට මුහුණ දීමේ හැකියාව අත්‍යවශ්‍ය බවය. නමුත් නම් ආයතනය එසේ යයි සලකන්නේ ඉන් 27% ක් පමණි. මූලාශ්‍රය - Project Management Institute (PMI) සහ Forbes Insights

නමියශීලී ශ්‍රම බලකායක්, ක්ෂණිකව වෙනස්කම් වලට මුහුණ දීමේ හැකියාව ඇති සමාගමක මූලික අංගයකි. නමුත් එවන් ශ්‍රම බලකායක් නිර්මාණය කිරීමට අවශ්‍ය කුසලතා මොනවාද?

අලුත් තත්වයට අනුගත විය හැකි ශ්‍රම බලකායකට, වසංගතය මෙන්ම ඉන් ඔබ්බට ද සාර්ථක වීමට සහ විවිධ ආකාරයේ පීඩන වලට ඔරොත්තු දීමට ඉඩ සලසන කුසලතා සමූහයක් පවතී. අපි එසේ කියන්නේ ඇයි? ඕනෑම කර්මාන්තයක් එහි ස්වභාවය මත පදනම්ව අස්ථාවරත්වයට භාජනය විය හැකි අතර, අවදානම් සාධක මුළුමනින්ම නැති කළ හැකි කිසිදු කර්මාන්තයක් නොමැත.

කොවිඩ්-19 වලට හොඳින් මුහුණ දීමට හැකිවූයේ දුරස්ථව වැඩ කරමින් පෙර පරිදිම ක්‍රියාත්මක විය හැකි කර්මාන්ත වලටය. එවන් පසුබිමක මුහුණට මුහුණ ලා නිතර කටයුතු කිරීම අවශ්‍ය වන නමුත් වසංගතයෙන් එකිනෙකට වෙනස් බලපෑම් ලබා ඇති කර්මාන්ත දෙකක් වන සෞඛ්‍යය, සහ සංචාරක ක්ෂේත්‍රවල තත්ත්වය ගැන සොයා බලමු. ඉවත් තොටුපලක, සිනමා ශාලා, හෝටල් සහ අවන්හල් වලට යාමෙන් මිනිසුන්ට ලැබෙන අත්දැකීම් දුරස්ථව භුක්ති විදිය නොහැකි බැවින්, එවන් ස්ථානවල ජනතාව ඒකරාශී වීම භයානක නිසාත් සංචාරක සහ විනෝද සේවා සැපයීමේ ක්ෂේත්‍රය දැඩි ලෙස අඩාල වී ඇත. සෞඛ්‍ය සේවාව ද දියුණු උපකරණ භාවිතය, රෝග විනිශ්චය, හෙදියන්ගේ හා තාක්ෂණික නිලධාරීන්ගේ සහාය යනාදී මුහුණට මුහුණ ලා නිතර කටයුතු කිරීම අවශ්‍ය වන කටයුතු වලින් ගහණ වූ ක්ෂේත්‍රයක් වුව ද දැනට පවතින අධික ඉල්ලුම නිසා එහි ශීඝ්‍ර වර්ධනයක් ඇතිව තිබේ.

සෞඛ්‍යය, ඩිජිටල් සහ කන්ටෙන්ට් අලෙවිකරණය, මූල්‍ය සහ තොරතුරු තාක්ෂණය ආශ්‍රිත වෘත්තීය ක්ෂේත්‍රවලට කොවිඩ් නිසා වැඩි ඉල්ලුමක් ලැබී ඇති නිසා බොහෝ දෙනෙක් තම වෘත්තීය මාර්ගය ලෙස ඒවා තෝරා ගැනීමට පෙළඹෙනු දක්නට ලැබේ. එනමුදු සැබැවින්ම කළ යුත්තේ එවන් වර්ථමානයේ ඉහල ඉල්ලුමක් ඇති ක්ෂේත්‍ර වල රැකියා වලට යාමට සුදානම් වීම නොව, අනාගතයට ගැලපෙන ලෙස තමන්ගේ කුසලතා වර්ධනය කරගැනීමය. අලුත් තත්වයට අනුගත විය හැකි ශ්‍රම බලකායක් යනු කොවිඩ්-19 සඳහා පමණක් නොව, පැමිණෙන ඕනෑම අභියෝගයකට මුහුණ දිය හැකි පිරිසකි.

අනාගතයට සුදානම් වීම වැදගත් බව පසක් වන පසුබිමක ලොව පුරා සිටින විධායකයන්ගෙන් ~ 80% ක්ම කුසලතා වර්ධනය කෙරෙහි තම අවධානය යොමු කර තිබේ. මූලාශ්‍රය: McKinsey සමීක්ෂණය.

එසේ නම්, යමෙකු වර්ධනය කර ගැනීමට උත්සාහ කළ යුතු ‘නව කුසලතා’ ක්ෂේත්‍ර මොනවාද?

තාක්ෂණය සමහර පැරණි රැකියා මූලිකව දමමින් සිටියි. ස්වයංක්‍රීයකරණය, කෘත්‍රීම බුද්ධිය (AI), සහ රොබෝවරු නිසා ඇඟ වෙහෙසා කරන රැකියා සහ මූලික සංජානන කුසලතාවල අවශ්‍යතාව අනාගතයේ පහත වැටීමක් දකිනු ඇත...

පාරිභෝගික සේවා හා ඉදිරි පෙළ රැකියා නැති වීම- ස්පර්ශයෙන් තොරව (contactless) සේවා ලබා ගැනීමට ඇති ජනතා පෙළඹීම; ව්‍යුහාත්මක වෙනස්කම් වලට ද තුඩු දී තිබේ. එබැවින් පාරිභෝගිකයන් හා සෘජුව සම්බන්ධ වන රැකියා, එනම් බැංකු සහ සුපිරි වෙළඳසල් වල වැඩකරන ටෙලර් රැකියා, වල වෙනස්කම් ඇතිවෙමින් පවතී. එකල දැඩි ලෙස පාරිභෝගිකයන් සමඟ භෞතිකව මුසුවුණු මෙම සේවාවන් දැන් අන්තර්ජාලය හරහා සිදුවන අතර, සුපිරි වෙළඳසල් වල දැන් මනුෂ්‍ය මැදිහත්වීමකින් තොරවම භාණ්ඩ වලට ගෙවීමට හැකි තාක්ෂණයන්ද ඇතිව තිබේ. බොහෝ විට මෙවන් ඉදිරි පෙළ රැකියා ක්‍රමයෙන් ලොවින් අඩු වෙමින් යනු ඇත.

McKinsey සමීක්ෂණයකින් හෙළි වූයේ පළමු වරට ඩිජිටල් සේවාවන් බාවිතා කල 75% ක් දෙනා මෙම තත්ත්වය පහව ගිය පසුව පවා ඩිජිටල් සේවාවන් සමග අඛණ්ඩව රැඳී සිටීමට කැමති බවයි.

එබැවින් දැනට පවතින ආකාරය අනුව නම්, ඉදිරියේදී අවන්හල්වල සේවාවන්ට රොබෝවරුන් යොදවනු ලැබිය හැකි අතර, අධිමිල අවන්හල්වල්වලට පමණක් මිනිස් වෛර්වරුන්/වරියන් කටයුතු තරනු ඇති බවයි.

පුනරාවර්තන කාර්යයන් ප්‍රතිස්ථාපනය - මූලික සංජානන (basic cognitive skills) සහ ශාරීරික කුසලතා යොදා ගැනෙන සේවාවන් වන; දත්ත ඇතුළත් කිරීම, මූලික කාර්යාලීය කටයුතු, පරිපාලන සහායකයින් සහ පොත් තබන්නන් විසින් ඉටු කරන ලද කාර්යයන් මෙන්ම කර්මාන්ත ශාලාවල සැකසුම් සහ නිෂ්පාදනවල ඒකාකාරී කාර්යයන් වැනි පුනරාවර්තී (නැවත-නැවත කළ යුතු) රැකියා ස්වයංක්‍රීයකරණය කෙරෙනු ඇත.

Mckinsey සමීක්ෂණයක දී හෙළි වූයේ 2016-2030 කාලය තුළ එක්සත් ජනපදයේ සහ යුරෝපයේ මූලික දත්ත ඇතුළත් කිරීම් සහ සැකසුම් කුසලතා සඳහා වූ ඉල්ලුම පිළිවෙලින් 19% කින් සහ 23% කින් පහත වැටෙනු ඇති බවය.

...නමුත් තාක්ෂණය සමග ඊට හැඩගැසුණු අය වෙනුවෙන් නව රැකියා පරාසයක් විවෘත වන්නේය

තාක්ෂණික/ඩිජිටල් කුසලතා - “තාක්ෂණයට මිනිසාට ප්‍රතිස්ථාපනය කල හැකි නම්, එය දැනටමත් සිදුවී හමාරය” යැයි කියමනක් තිබේ. තාක්ෂණයේ වර්ධනය නිසා කලින් තිබූ සමහර රැකියා අවස්ථා නැසෙන නමුත්, තාක්ෂණයේ වර්ධනය නව නිපුණතා අවශ්‍ය රැකියා ඇති කරනු ඇත. AI සහ රොබෝ විද්‍යාව ඉක්මනින්ම සෑම දෙනා භාවිතා කරන තාක්ෂණයක් බවට පත්වෙන බැවින් අවශ්‍ය දෘෂ්ටාංග හා මෘදුකාංග සංවර්ධනය (hardware and software development), ඒවා ක්‍රියාත්මක කිරීම සහ පාලනය කිරීම, තාක්ෂණික බිඳවැටීම් නඩත්තු කිරීම සහ සවි කිරීම වැනි අනුපූරක නිපුණතාවන් සේවකයින්/සේවා යෝජකයන් විසින් වර්ධනය කර ගත යුතුය. මෙය ඩිජිටල් වතුරත්වය (එනම් ඩිජිටල් සාක්ෂරතාවය, ඉගෙනීම, සහයෝගීතාවය සහ ආචාර ධර්ම), මෘදුකාංග භාවිතය සහ සංවර්ධනය (එනම් දත්ත විශ්ලේෂණය සහ සංඛ්‍යාලේඛන, ක්‍රමලේඛනය සහ ඇල්ගොරිතමය වින්තනය), ඩිජිටල් පද්ධති අවබෝධ කර ගැනීම (එනම් ස්මාර්ට් පද්ධති, සයිබර් ආරක්‍ෂාව, ඩිජිටල් පරිවර්තනය) වැනි නිශ්චිත කුසලතා සඳහා අවශ්‍ය වේ.

බුද්ධිමත් තාක්ෂණයන් සමඟ වැඩ කිරීම සඳහා නව නිපුණතා අවශ්‍ය වන, අත්‍යාවශ්‍ය සේවාවන් - අධ්‍යාපනය, සෞඛ්‍ය සේවා සහ විද්‍යාව වැනි අත්‍යවශ්‍ය සේවාවන් වෙත වන තාක්ෂණික බලපෑම, අවම වශයෙන් මධ්‍ය කාලීනව රැකියා ප්‍රතිස්ථාපනය කිරීමට වඩා පහසුකම් වැඩි කිරීමට උපකාරී වනු ඇතැයි අපේක්ෂා කෙරේ. තාක්ෂණික දියුණුවත් සමඟ සෞඛ්‍ය සේවා, අධ්‍යාපනය, STEM (විද්‍යාව, තාක්ෂණය, ඉංජිනේරු විද්‍යාව සහ ගණිතය) ආදියට ඇතුළු වන ස්මාර්ට් පද්ධති තුළින් වඩා යහපත්, ආරක්‍ෂිත හා වඩා ඵලදායී ජීවිතයක් උරුම වීම මිස, වෛද්‍යවරු, ගුරුවරු, සහ විද්‍යාඥයින්ගේ රැකියා ගිල ගැනීමක් සිදු නොවේ. එබැවින් එවැනි තාක්ෂණයන් ක්‍රියාත්මක කිරීමට සහ සාම්ප්‍රදායික ක්‍රම අත්හැරීමට එවැනි වෘත්තීකයන්ට නව නිපුණතා අවශ්‍ය වේ.

Accenture හි මෑත කාලීන සමීක්ෂණයකට අනුව, සේවකයින්ගෙන් 75% ක් විශ්වාස කරන්නේ බුද්ධිමත් තාක්ෂණයන් සමඟ වැඩ කිරීමට නව නිපුණතා වර්ධනය කර ගැනීම වැදගත් වන බව නමුත් ඒවාට පුහුණු සැසි පැවැත්වීමට ප්‍රතිපාදන වෙන් කරන්නේ ආයතන වලින් 4% ක් පමණි.

සේවා ස්ථානය තාක්ෂණය විසින් ග්‍රහණය කර ගන්නා හෙයින්, මෘදු කුසලතාවන්ගේ (softskills) වැදගත්කම වැඩිවෙමින් පවතී. මන්ද ඒවා තාක්ෂණයෙන් ආදේශ කළ නොහැකි, තමන් යන ඕනෑම රැකියාවකට වැදගත් වන, තමා සතු නිපුණතා තවත් ඔප මට්ටම් කරන ඒවා බැවිනි.

“සමාගම් වලින් 87% ක්ම නිපුණතා හිඟකම් දැනටමත් අත්විඳිමින් සිටින අතර, තවත් ඒවා ඉදිරි වසර කිහිපය ඇතුළත අත්විඳිමට නියමිතය. තරගකාරී රැකියා වෙළඳපොළ නිසා සාම්ප්‍රදායික කුසලතා වෙනුවට “මෘදු” කුසලතා ලබා දීමට සේවා යෝජකයන්ගෙන් නව නැඹුරුවක් ඇති වී තිබේ” - McKinsey

මෘදු කුසලතා තාක්ෂණයෙන් ප්‍රතිස්ථාපනය කළ නොහැක - ස්වයංක්‍රීයකරණය සහ AI විසින් මිනිසා වරක් ඉටු කළ කුසලතා සමූහයක් අත්පත් කර ගන්නා බැවින්, තාක්ෂණයට පහසුවෙන් ප්‍රතිස්ථාපනය කිරීමට හෝ ප්‍රගුණ කරගැනීමට නොහැකි කුසලතා වලින් සන්නද්ධ වීමට කාලය පැමිණ ඇත. සිසුන්ට එකම න්‍යායන් උගන්වන සම්ප්‍රදායික අධ්‍යාපන වැඩසටහන්

මෙන් නොව, මෘදු කුසලතා සෑම පුද්ගලයෙකුගේම අත්දැකීම් සහ අදහස් අනුව වෙනස් වෙයි. එක් පුද්ගලයෙක් හෝ ආයතනයක් ගැටලුවක් විසඳන ආකාරය වෙනත් කෙනෙකුගේ ප්‍රවේශයට වඩා බෙහෙවින් වෙනස් විය හැකි නමුත් ඔවුන් දෙදෙනාම තම තමන්ගේ ක්‍රමවලින් සාර්ථක ප්‍රතිඵල ලබා ගත හැකිය. එවැනි සුවිශේෂී හැකියාවන් තාක්ෂණයට ග්‍රහණය කර ගැනීම අසීරු වන අතර, අවම වශයෙන් නුදුරු අනාගතයේ දී ක්‍රමලේඛගත කළ හැකි පොදු රටාවක් ඒවා සතුව නොමැති නිසා එවන් කුසලතාවලට ඉහළ ඉල්ලුමක් ඇති වනු ඇත.

මෘදු කුසලතා රැකියා කිහිපයකට අදාල විය හැකිය - මෘදු කුසලතා වලට තාක්ෂණික හෝ රැකියා පදනමක් නොමැති ඒවා වන නිසා ඔබ යන ඕනෑම රැකියාවකට වැදගත් වේ. බාහිර වෙනස්කම් වලට අනුවර්තනය වීම වැදගත් වන වේගයෙන් වෙනස් වන ලොවක් සඳහා හොඳින් සුදානම් වීමට සේවකයින්ට එවන් කුසලතා වැදගත් වේ.

මෘදු කුසලතා තාක්ෂණික කුසලතා ඔප මට්ටම් කිරීමට උපකාරී වේ - උපාධි සහ දෘඪ කුසලතාවන් (hardskills) සේවකයින්ගේ කාර්ය සාධනය ඉහළ නැංවීමට උපකාරී වන නමුත්, සේවකයින්ට නිවැරදි මෘදු කුසලතා නොමැති නම් ව්‍යාපෘති හරිහැටි ක්‍රියාත්මක කිරීමට නොහැකි විය හැකිය. උදාහරණයක් වශයෙන්, පාරිභෝගිකයෙකුට පැහැදිලිව අවශ්‍ය දේ අවබෝධ කර දීම, කාලෝචිත ලෙස සන්නිවේදනය කිරීම, ක්‍රමවේද නිවැරදි කිරීම, කාර්යසාධනය සඳහා බලපෑ හැකි ගැටලු හඳුනා ගැනීමට යනාදියට දෘඪ කුසලතාවන්ට වඩා මෘදු කුසලතාවන් වැදගත් වේ. නිදසුනක් වශයෙන්, පාරිභෝගික අවශ්‍යතා තේරුම් ගැනීමට අවශ්‍ය ව්‍යාපාර දොරණය මෘදුකාංග සංවර්ධකයින්ට (software developers) තිබිය යුතු අතර, එමඟින් පාරිභෝගිකයන්ට වඩාත් ප්‍රයෝජනවත් නිර්මාණ කිරීමට මෘදුකාංග සංවර්ධකයින්ට හැකි වේ.

එසේ නම්, වර්ධනය කර ගැනීම කෙරෙහි අවධානය යොමු කළ යුතු මෙම විශේෂිත මෘදු කුසලතා මොනවාද?

ඉහළ සංජානන කුසලතා (higher cognitive skills) - විවේචනාත්මක වින්තනය, සංකීර්ණ ගැටලු විසඳීම, මානසික නම්‍යශීලීභාවය, ඔරොත්තු දීමේ හැකියාව, නිර්මාණශීලීත්වය, ප්‍රතිභාව සහ වින්තවේගී බුද්ධිය වැනි කුසලතා මෙයට ඇතුළත් ය. ගුගල් සහ ඇමේසන් වැනි ගෝලීය දැවැන්තයින් ද මෙය පිළිගත් ආයතන අතර සිටියි. ඉගෙනීම සහ ගැටලු විසඳීම වැනි මෘදු කුසලතා තිබීම සාර්ථක වෘත්තීය ජීවිතයක් සඳහා ප්‍රධාන වන බව වසර ගණනාවක් තිස්සේ ඔවුහු අවධාරණය කරති.

2030 වන විට නිර්මාණාත්මකභාවය, විවේචනාත්මක වින්තනය, තීරණ ගැනීම සහ සංකීර්ණ තොරතුරු සැකසීම වැනි උසස් සංජානන කුසලතාවන් සඳහා වන ඉල්ලුම ඇමරිකා එක්සත් ජනපදයේ 19% කින් සහ යුරෝපයේ 14% කින් වර්ධනය වනු ඇතැයි අපේක්ෂා කෙරේ. - McKinsey

අන්තර් පුද්ගල කුසලතා - සංවේදනය, විශ්වාසය ඇති කිරීම, සබඳතා වර්ධනය කර ගැනීම, කණ්ඩායම් වැඩ කිරීමේ සඵලතාවය මෙන්ම කාල කළමනාකරණය වැනි සමාජීය හා වින්තවේගී කුසලතා මෙයට ඇතුළත් ය. *2016 සහ 2030 අතර කාලය තුළ සමාජීය හා වින්තවේගී කුසලතා සඳහා වන ඉල්ලුම එක්සත් ජනපදයේ 26% කින් සහ යුරෝපයේ 22% කින් වර්ධනය වනු ඇතැයි අපේක්ෂා කෙරේ. - McKinsey*

ස්වයං නායකත්ව කුසලතා - මෙයට ස්වයං දැනුවත්භාවය, ස්වයං කළමනාකරණය, විවක්ෂණභාවය, ව්‍යවසායකත්වය සහ ඉලක්ක සපුරා ගැනීම ඇතුළත් වේ. විගස අලුත් තත්ත්වයන්ට මුහුණ දීමේ හැකියාව ඇති සමාගම් තුළ එහි සෑම තලයකම ධනාත්මක වෙනස්කම් ඇති කිරීමට කැපවී සිටින නායකයින් බහුලය. නිරන්තරයෙන් අස්ථාවර වාතාවරණයක් තුළ, පිරිස් සමූහයකට බලපෑම් කර එක් දිශාවකට යොමු කිරීමේ කුසලතා ඇති පුද්ගලයින්ට ඉහළ ඉල්ලුමක් ඇත. එයට හේතුව නම්, දිනෙන් දින වෙනස් වන මෙම රැකියා ලෝකයේ නායකයින්ට අනාගතය ගැන නැවත සිතමින්, වර්ධන බලකාය නව වර්ධන ඉලක්ක වෙත යොමු කරවීමටත්, තම සේවකයන් වැඩිදියුණු කිරීමට/නැවත පණ ගැන්වීමටත් අවශ්‍යතාවක් තිබීම ය.

ධනාත්මක වෙනස්කම් ඇති කිරීමට කැපවී සිටින නායකයින්ගෙන් 83% ක් වේගවත් වෙනස්කම් ඇතිවන තත්වයන් තුළ සාර්ථකත්වයක් ලබයි. ධනාත්මක වෙනස්කම් ඇති කිරීමට කැපවී නොසිටින නායකයින්ගෙන් 51% ක් මෙවැනි තත්වයන් තුළ සාර්ථකත්වයක් ලබති. දැක්ම සහ දිශාව 'වෙනත් ඕනෑම සාධකයකට වඩා ප්‍රතිලාභ සාක්ෂාත් කර ගැනීමේදී තුන් හතර ගුණයකින් වැඩි බලපෑමක් ඇති කරයි.

සේවා යෝජකයන් මෘදු කුසලතාවන් ප්‍රමාණනය කිරීම සහ මැනීම සිදු කළ යුතුය

දෘඪ නිපුණතා තක්සේරු කිරීම් ඔප් නැංවීම සඳහා මෘදු කුසලතා ද මැනිය හැකි තක්සේරු ක්‍රමයක් හඳුන්වා දිය යුතුය. එවැනි නිපුණතා තවදුරටත් වර්ධනය කිරීම දිරිගැන්වීම සඳහා සේවයෝජකයින් විවේචනාත්මක චින්තනය, සන්නිවේදනය, සහයෝගීතාවය සහ දක්ෂතාවය වැනි මෘදු කුසලතා පිළිබඳව තම ශ්‍රම බලකායට අධ්‍යාපනය, පුහුණුව සහ දීමනා පිරිනැමීමේ නව ක්‍රම සෙවිය යුතුය.

ස්වයංක්‍රීයකරණය රැකියා වෙළඳපොළ වෙනස් කරන සමයක කුසලතා වෘත්තිකයන්ගෙන් සහ බඳවා ගැනීමේ කළමනාකරුවන්ගෙන් 92% ක් එකඟ වන්නේ ශක්තිමත් මෘදු කුසලතා ඇති රැකියා අපේක්ෂකයින් වැඩි වැඩියෙන් බඳවා ගැනීම වැදගත් වන බවයි. ඇත්ත වශයෙන්ම, 89% ක් පැවසුවේ නොසැලකිලිමත්ව බඳවා ගත් අය බොහොමයකගේ මෘදු කුසලතා දුර්වල බවයි.- LinkedIn 2019 Global Talent Trends වාර්තාව

මූලාශ්‍ර

- <https://www.personneltoday.com/hr/why-soft-skills-becoming-important-business/>
- <https://www.nationsencyclopedia.com/economies/Asia-and-the-Pacific/Sri-Lanka-OVERVIEW-OF-ECONOMY.html#ixzz76S5fFXJF>
- <https://www.mckinsey.com/industries/public-and-social-sector/our-insights/defining-the-skills-citizens-will-need-in-the-future-world-of-work>
- <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/grabbing-hold-of-the-new-future-of-work>
- <https://www.pewresearch.org/internet/2021/02/18/experts-say-the-new-normal-in-2025-will-be-far-more-tech-driven-presenting-more-big-challenges/>
- <https://www.statista.com/statistics/728539/share-of-economic-sectors-in-the-gdp-in-sri-lanka/>
- <https://www.themorning.lk/tech-skills-soft-skill-and-adaptability-the-post-covid-recipe-for-career-success/>
- <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/whats-next-for-remote-work-an-analysis-of-2000-tasks-800-jobs-and-nine-countries>
- <https://bankingblog.accenture.com/how-to-rewire-culture-workforce-and-organisation-for-true-agility>
- <https://www.muchskills.com/blog/soft-skills-skills-of-the-future>
- <https://bankingblog.accenture.com/how-to-rewire-culture-workforce-and-organisation-for-true-agility>