2021 செப்டம்பர் 30 ஆம் திகதி

நாளைய திறன்களைக் கட்டியெழுப்புதல்

எதிர்காலத்தில் பொருத்தமானதாக இருக்க, ஊழியர்களுக்கு ஒரு புதிய தொகுதித் திறன்கள் தேவை என்று கணிக்கப்பட்டுள்ளது, ஆனால் அவை எவையென உங்களுக்குத் தெரியுமா?

கொவிட் -19 தொழில் உலகத்தை மாற்றியமைத்துள்ளது எனும் உண்மையை மறுதலிப்பதற்கு எந்தப் பிரதிவாதமும் இல்லை. விரைவாக மாற்றியமைத்து முன்னேறுபவர்களால் நெருக்கடியின் விளைவுகளை நன்கு குறைக்க முடிந்தது, அதே நேரத்தில் கொவிட்டிற்கு முந்தைய காலம் போன்ற இயல்பு நிலைக்கு நிலைமை திரும்பும் வரை காத்திருந்தவர்கள், நீண்டகால எதிர்பார்ப்பின் மூலம் அதிக வியாபாரத்தை இழந்தனர்.

ஒரு காலத்தில் எதிர்பார்க்கப்பட்ட நிறுவன விரைவியக்கம் இன்று வணிகங்கள் தொடர்ந்து நிலைத்திருப்பதற்கு அவசியமானதொன்றாகும்.

சீ (C) – அறைத்தொகுதி நிர்வாகிகளில் 92% ஆனோர் நிறுவன விரைவியக்கமானது வணிக வெற்றிக்கு முக்கியமானது என்று நம்புகிறார்கள், ஆனால் 27% ஆனோர் மட்டுமே தங்களை மிகவும் விரைவியக்கமானவர்களாகக் கருதுகின்றனர். - செயல்திட்ட முகாமைத்துவ நிறுவனம் (PMI) மற்றும் ஃபோர்ப்ஸ் இன்சைட்ஸ் (Forbes Insights)

ஒரு தகவமைப்பு ஊழியர்படையானது, ஒரு விரைவியக்கமான நிறுவனத்தின் அடிப்படைக் கூறாகும். ஆனால் ஒரு தகவமைப்பு ஊழியர்படையினை உருவாக்க என்ன திறன்கள் தேவை?

ஒரு தகவமைப்பு ஊழியர்படையானது திறன்களின் தொகுப்பைக் கொண்டிருக்கும், இது தற்போதைய தொற்றுநோயை தாண்டி வளரவும், பல்வேறு இயல்புகளின் அழுத்தங்களுக்கு மத்தியில் நெகிழ்ச்சியுடன் இருக்கவும் உதவும். நாம் ஏன் அவ்வாறு குறிப்பிடுகின்றோம் என்பதை இங்கு விளக்குகின்றோம். ஒரு பணியாளர் செயல்படும் தொழில்துறையானது, முகங்கொடுக்கும் இடரின் வகையின் அடிப்படையில் தளம்பலுக்கு உள்ளாகலாம் என்பதுடன் இடரிலிருந்து முழுமையாகப் பாதுகாக்கப்பட்டதாக வகைப்படுத்தக்கூடிய எந்த ஒரு தொழிற்துறையும் இல்லையெனலாம்.

தீவிரமான பௌதிக தொடர்பு தேவைப்படும், ஆனால் தொற்றுநோயால் வித்தியாசமாக பாதிக்கப்பட்டுள்ள இரண்டு கைத்தொழில்களாகிய பிரயாணம் மற்றும் பொழுதுபோக்கு எதிர் சுகாதாரப் பராமரிப்பு ஆகியன பற்றி நோக்குவோம். கொவிட் - 19 ஆனது, தொலைதூரத்திலிருந்து பணியாற்றி அதே அளவிலான வெளியீட்டை உருவாக்க முடிந்த தொழில்களை மட்டுமே பெரிதும் விட்டுவைத்துள்ளது. ஒரு விமான நிலையத்தில், ஒரு திரையரங்கில், ஹோட்டல்கள் மற்றும் உணவகங்களில் சனக் கூட்டத்திற்கிடையே செல்ல மக்கள் பயப்படுவதால், பிரயாணத்துறையும் பொழுதுபோக்குத்துறையும் பெருமளவில் பாதிக்கப்பட்டுள்ளது, ஏனெனில் இதில் மக்கள் அனுபவத்திற்கு பணம் செலுத்துகின்றனர், மேலும் இதுபோன்ற சலுகைகளை தொலைவிலிருந்து அனுபவிக்க முடியாது. ஆனால், மறுபுறம், மருத்துவம் மற்றும் நோயாளிகளுக்கிடையே பௌதிக தொடர்பு, உடல் சோதனை, சிறப்பு இயந்திரங்களின் பயன்பாடு, மற்றும் செவிலியர்கள் மற்றும் தொழில்நுட்ப வல்லுநர்களின் உதவி ஆகியன தேவைப்படும் சுகாதாரப் பராமரிப்புத்துறையானது, சுகாதாரப் பராமரிப்பு

வல்லுநர்களின் தொடர்ச்சியான ஆதரவினை வெளிவாரியாக வேண்டும் தன்மையுடன் கூடிய ஒரு வளர்ச்சி வேகத்தை அனுபவித்துள்ளது.

எனவே, சுகாதாரப் பராமரிப்பு, டிஜிட்டல் மற்றும் உள்ளடக்க சந்தைப்படுத்தல், நிதி மற்றும் தகவல் தொழில்நுட்பம் தொடர்பான துறைகள் போன்ற சில துறைகள் கொவிட் இற்குப் பிறகு உடனடித் தேவையுள்ள சில தொழிற் பாதைகளாக இருக்க விரும்பினாலும், இந்நிலைமை எதிர்காலத்தில் மாற முடியுமாகையால், இன்று எஞ்சியிருக்கும் கைத்தொழில்களில் மாத்திரம் தங்கியிருக்காது ஊழியர்கள் எதிர்கால தேவைகளுக்காகத் தம்மை மறுசீரமைத்துக் கொள்வது விவேகமானதாகும். ஒரு உண்மையான தகவமைப்பு பணியாளர், தற்போதைய தொற்றுநோயை சமாளிக்க மட்டுமே தயாரானவராகவல்லாது, எந்த விதமான எதிர்கால அதிர்ச்சியையும் தாங்க தயாரானவராகவிருப்பார்.

எதிர்காலத்தில் தயாராக இருப்பதனைக் கருத்திற்கொண்டு, மறுசீரமைப்பானது, உலகளாவிய சீ (C) – அறைத்தொகுதி நிர்வாகிகளில் ~ 80% ஆனோரினது, ஒரு கவலையாகவும் முன்னுரிமையாகவும் வளர்ந்துள்ளது - மெக்கின்ஸி கணக்கெடுப்பு

எனவே, ஒருவர் அபிவிருத்தி செய்ய விரும்பும் 'புதிய திறன்' பரப்புக்கள் யாவை?

தொழில்நுட்பம் முந்தைய சில தொழில் பாத்திரங்களை நிரந்தரமாக இல்லாமற் செய்கின்றது. தன்னியக்கம், செயற்கை நுண்ணறிவு (AI) மற்றும் ரோபோ தொழில்நுட்பம் ஆகியன அதிக இடம் பிடித்துள்ளதால், கை மற்றும் உடல் திறன்கள் மற்றும் அடிப்படை அறிவாற்றலுக்கான தேவை குறைவடைந்து செல்லும்……

வாடிக்கையாளர் சேவை மற்றும் முன் அரங்கப் பாத்திரங்களை மாற்றுதல் – தொடர்பற்ற தன்மைக்கான விருப்பம் பரவலாகிவிட்டதுடன் கட்டமைப்பு மாற்றங்களுக்கு வழிவகுத்துள்ளது. வாடிக்கையாளர்களுடன் தொடர்பு கொள்வது போன்ற பாத்திரங்களில் நீண்ட கால மாற்றம் தெளிவாகத் தெரிகிறது, உதாரணமாக சில்லறை விற்பனையாளர்கள் மற்றும் வங்கிகளிலுள்ள காசாளர்கள். அதிகமாக நேருக்கு நேர் கையாளுதல் சம்பந்தப்பட்ட இந்த தொழில் பாத்திரங்கள் இணைய மூலமான நிகழ்நிலைக்கு நகர்ந்துள்ளன, சிறப்புச் சந்தைகளில் சுய- சோதனைக் கூடங்களை இயக்குதலும் தொடர்பு கொள்வதைத் தவிர்க்க உதவுகின்றன. இத்தகைய முன்னணி, பெரும்பாலும் குறைந்த ஊதிய சேவைப் பாத்திரங்கள் முன்பு இருந்த

பாத்திரங்களுக்கு உதாரணங்களாகும், அவை முன்பு இருந்த அளவில் மீண்டும் இருக்காது.

மக்கள் முதன்முறையாக டிஜிட்டல் சேனல்களைப் பயன்படுத்துவோரில் 75% ஆனோர் நிலைமை 'வழமைக்குத்' திரும்பிய பின்னரும் இவற்றைத் தொடர்ந்தும் பயன்படுத்தவுள்ளதாகக் குறிப்பிட்டதாக ஒரு மெகின்ஸி கணக்கெடுப்பு கூறுகின்றது.

எனவே, இன்றைய எதிர்காலத்தில் உணவகங்களில் கூட ரோபோக்கள் மக்களுக்கு சேவை செய்யும் மனித பணியாளர்கள்/பணியாளர்களுடன் சிறந்த உணவுவேளையில் ஒரு ஆடம்பர சேவையாக மட்டுமே இருக்கும்.

மீண்டும் மீண்டும் செய்யும் பணிகளை மாற்றுதல்- அடிப்படை அறிவாற்றல் திறன்கள், உடல் மூலமான மற்றும் கை மூலமான வேலைகள் மற்றும் தரவு உள்ளீடு, அடிப்படை அலுவலகப் பணி, நிருவாக உதவியாளர்கள் மற்றும் புத்தக பராமரிப்பாளர்கள் வகிக்கும் பாத்திரங்கள் மற்றும் தொழிற்சாலை அமைப்புகள் மற்றும் உற்பத்தி வசதிகளில் மீண்டும் மீண்டும் செய்யப்படும் பணிகள் தன்னியக்க ரொபோ தொழில்நுட்பத்தின் மூலம் பிரதியீடு செய்யப்படும்.

2016-2030 காலப்பகுதியில், அடிப்படை தரவு உள்ளீடு மற்றும் செயலாக்க திறன்களுக்கான தேவை அமெரிக்காவில் 19% இனாலும் மற்றும் ஐரோப்பாவில் 23% இனாலும் குறையும் என்று ஒரு மெகின்ஸி ஆய்வு தெரிவிக்கிறது.

…ஆனால் தொழில்நுட்பம் மக்களுக்கு ஒரு புதிய வேலை வாய்ப்புகளின் தொகுதியை, குறிப்பாக தொழில்நுட்பத்தைத் தத்தெடுப்பதை எளிதாக்கும் திறன்களைத் திறக்கிறது

தொழில்நுட்ப/டிஜிட்டல் திறன்கள் - "மனிதனுக்குப் பதிலாக தொழில்நுட்பம் பயன்படுத்தப்படுமானால், அது இப்போது அவனுக்கு மாற்றீடாக மாறியிருக்கும்" எனும் பொன்மொழி கூறுவது போல், தொழில்நுட்பத்தின் வளர்ச்சியானது முன்பு இருந்த வேலை வாய்ப்புகளை மூடும் போது, அது புதிய திறன்களின் தேவையை உருவாக்கும். செயற்கை நுண்ணறிவு (AI) மற்றும் ரோபோ தொழில்நுட்பவியல் விரைவில் பொதுவான

தொழில்நுட்பமாகத் தோன்றுவதால், வன்பொருள் மற்றும் மென்பொருளை உருவாக்குதல், அவற்றை இயக்குதல் மற்றும் கட்டுப்படுத்துதல், தொழில்நுட்ப முறிவுகளைப் பராமரித்தல் மற்றும் சரிசெய்தல் போன்ற தொழில்நுட்பங்களை பூர்த்தி செய்யும் திறன்கள் ஆகியவற்றை அபிவிருத்தி செய்வதில் தொழிலாளர்கள் / தொழில்கொள்வோர் கவனம் செலுத்த வேண்டும். இது டிஜிட்டல் சரளத்தன்மை (அதாவது, டிஜிட்டல் கல்வியறிவு, கற்றல், ஒத்துழைப்பு மற்றும் நெறிமுறைகள்), மென்பொருள் பயன்பாடு மற்றும் மேம்பாடு (அதாவது தரவுப் பகுப்பாய்வு மற்றும் புள்ளிவிவரங்கள், நிரலாக்க மற்றும் வழிமுறை சிந்தனை) மற்றும் டிஜிட்டல் முறைமைகளைப் புரிந்துகொள்ளுதல் (அதாவது ஸ்மார்ட் அமைப்புகள், இணைய பாதுகாப்பு, தொழில்நுட்ப மொழிபெயர்ப்பு) ஆகியவற்றைத் தேவைப்படுத்தும்.

நுண்ணறிவுத் தொழில்நுட்பங்களுடன் செயற்பட வேண்டிய புதிய திறன்கொண்ட அத்தியாவசிய சேவைகள் - கல்வி, சுகாதாரம் மற்றும் அறிவியல் போன்ற அத்தியாவசிய சேவைகளில் தொழில்நுட்பத்தின் சாத்தியமான செல்வாக்கு, குறைந்தபட்சம் நடுத்தர காலங்களில், பாத்திரங்களை மாற்றுவதற்கு பதிலாக வாழ்க்கையை மேம்படுத்த உதவும் ஒரு மேம்பட்ட பாத்திரமாக இருக்கும் என்று எதிர்பார்க்கப்படுகிறது. மருத்துவர்கள், ஆசிரியர்கள் மற்றும் விஞ்ஞானிகள் வகிக்கும் தற்போதைய பாத்திரங்களை மாற்றுவதை விட, சுகாதாரப் பராமரிப்பு, கல்வி, STEM (அறிவியல், தொழில்நுட்பம், பொறியியல் மற்றும் கணிதம்) போன்ற முக்கியப் பகுதிகளில் திறன் அமைப்புகள் மூலம் புத்திசாலித்தனமான, பாதுகாப்பான மற்றும் அதிக உற்பத்தித் திறன் கொண்ட வாழ்க்கையை இயலச் செய்வதற்கு தொழில்நுட்ப மேம்பாடுகள் உதவும். எனவே, இத்தகைய தொழில் வல்லுநர்கள் அத்தகைய தொழில்நுட்பத்தை இயக்க புதிய திறமை தேவை மற்றும் முன்னேற்ற மிக்க தொழில்நுட்பங்கள் பயன்படுத்தப்படுவதால் வழக்கமான முறைகளை விட்டுவிட வேண்டும்.

அக்சென்ச்சரின் (Accenture) சமீபத்திய ஆராய்ச்சியின்படி 75% ஆன ஊழியர்கள் நுண்ணறிவுத் தொழில்நுட்பங்களுடன் பணிபுரிய புதிய திறன்களை வளர்த்துக் கொள்வது முக்கியம் என்று நம்புகிறார்கள், ஆனால் இதை ஆதரிக்க 4% ஆன நிறுவனங்கள் மட்டுமே தங்கள் பயிற்சி வரவு செலவுத் திட்டத்தை கணிசமாக சீர்செய்கின்றன.

பணியிடத்தில் தொழில்நுட்பம் இடம் பிடிப்பதால், மென்திறன்களின் முக்கியத்துவம் பெருகி வருகின்றது, ஏனென்றால் அவை தனித்துவமானவை, தொழில்நுட்பத்தால் மாற்ற முடியாதவை, வேலைகளுக்கு இடையில் மாற்றத்தக்கவை மற்றும் ஒருவரிடம் உள்ள வன்திறன்களை மேம்படுத்துகின்றன.

"87% ஆன நிறுவனங்கள் திறன் இடைவெளிகளை அனுபவிக்கின்றன அல்லது சில வருடங்களுக்குள் அவற்றை எதிர்பார்க்கின்றன, மேலும் இந்த கொந்தளிப்பான தொழிற் சந்தையானது பாரம்பரிய திறன்களை "மென்" "திறன்களால்" பதிலீடு செய்வதற்குத் தொழில்கொள்போரிடமிருந்து ஒரு புதிய விருப்பத்தை உருவாக்கியுள்ளது - மெகின்ஸி

மென்திறன்களை தொழில்நுட்பத்தால் மாற்ற முடியாது - தன்னியக்கம் மற்றும் செயற்கை நுண்ணறிவு (AI) ஒரு காலத்தில் மனிதனால் நிறைவேற்றப்பட்ட திறன்களின் தொகுப்பை எடுத்துக்கொள்வதால், தொழில்நுட்பத்தினால் எளிதில் பதிலீடு செய்யவோ அல்லது தேர்ச்சி பெறவோ முடியாத திறன்களை வளர்க்க வேண்டிய நேரம் இதுவாகும். மாணவர்களுக்கு ஒரே கோட்பாடுகளைக் கற்பிக்கும் முறையான கல்வித் திட்டங்களைப் போலல்லாமல், மென்திறன்கள் தனித்துவமானவை, ஏனெனில் அவை ஒரு நபரின் சொந்த அனுபவங்கள் மற்றும் பார்வைகளின் அடிப்படையில் வேறுபடுகின்றன. ஒருவர் எவ்வாறு ஒரு நிறுவனத்தை வழிநடத்துகிறார் அல்லது ஒரு பிரச்சினையை தீர்க்கிறார் என்பது மற்றொருவரின் அணுகுமுறையிலிருந்து மிகவும் வித்தியாசமாக இருக்கலாம், அதே நேரத்தில் அவர்கள் இருவரும் வெவ்வேறு வழிகளில் வெற்றியை உருவாக்கலாம். இதுபோன்ற தனித்துவமான திறன்களை தொழில்நுட்பம் புரிந்துகொள்வது கடினம், ஏனென்றால் அவை குறைந்தபட்சம் எதிர்காலத்தில் திட்டமிட ஒரு பொதுவான முறையொன்று காணப்படாததுடன் அதிக தேவையுடையதாக இருக்கும்.

மென்திறன்கள் மாற்றத்தக்கவை மற்றும் பொருத்தமான ஒன்றை வைத்திருங்கள் - மென்திறன்கள் அதிக மக்கள் சார்ந்தவையாக இருப்பதாலும் தொழில்நுட்பம் மற்றும் தொழிலுக்குரியதாகவும் இல்லாதிருப்பதால், தொழில்கள் மற்றும் தொழில்துறைகள் முழுவதும் அவற்றை மாற்றக்கூடியதாகவிருக்கும் . அவை விரைவாக மாறிவரும் நிலப்பரப்பிற்கு நன்கு தயாராக இருப்பதற்குத் தொழிலாளர்களுக்கு உதவுகின்றன, அங்கு வெளிப்புற மாற்றங்களுக்கு ஏற்ப மாற்றுவது முக்கியமாகும்.

தொழில்நுட்ப திறன்களை மேம்படுத்துவதற்கு மென்திறன்கள் உதவுகின்றன - கல்விப் பட்டங்கள் மற்றும் வன்திறன்கள் ஊழியர்களின் செயல்திறனை ஊக்குவிக்க உதவும் அதே வேளையில், ஊழியர்களுக்கு சரியான மென்திறன்கள் இல்லையென்றால் திட்ட செயல்படுத்தல் இன்னும் தோல்வியடையும். உதாரணமாக, ஒரு வாடிக்கையாளர் தெளிவாக என்ன விரும்புகிறார் என்பதைப் புரிந்துகொள்வது, சரியான நேரத்தில் தொடர்பு அல்லது பாடத் திருத்தம் ஆகியவற்றில் செயல்திறன் வழங்கலைப் பெரிதும் பாதிக்கும் சிக்கல்களை அடையாளம் காண்பதில் வன்திறன்களை விட மென்திறன்களே அதிக செல்வாக்குச் செலுத்துகின்றன. உதாரணமாக, வாடிக்கையாளர்கள் எதைச் சாதிக்க விரும்புகிறார்கள் என்பதைப் புரிந்துகொள்ள மென்பொருள் உருவாக்குநர்கள் வணிக புத்திசாலித்தனத்தைக் கொண்டிருக்க வேண்டும்.

எனவே, இந்த குறிப்பிட்ட மென்திறன்களில் எவற்றை வளர்ப்பதில் ஒருவர் கவனம் செலுத்த வேண்டும்?

அதிக அறிவாற்றல் திறன்கள்-இதில் விமர்சன சிந்தனை, சிக்கலான பிரச்சினைகளைத் தீர்க்கும் திறன், மன நெகிழ்வுத்தன்மை, மீளெழுதல், ஆக்கத்திறன், அசல் மற்றும் உணர்வுபூர்வமான நுண்ணறிவு போன்ற திறன்கள் அடங்கும். கூகுள் மற்றும் அமேசோன் போன்ற உலகளாவிய நிறுவனங்களும் இதை அங்கீகரித்த நிறுவனங்களாகும். பல ஆண்டுகளாக, கற்றல் திறன் மற்றும் பிரச்சினை தீர்க்கும் திறன் போன்ற மென்திறன்களைக் கொண்டிருப்பது அவர்களுடன் வெற்றிகரமான தொழில் வாழ்க்கைக்கு முக்கியமானதாகும் என்பதை அவர்கள் வலியுறுத்தி வருகின்றனர்.

படைப்பாற்றல், விமர்சன சிந்தனை, தீர்மானமெடுத்தல் மற்றும் சிக்கலான தகவல் செயலாக்கம் போன்ற உயர் அறிவாற்றல் திறன்களுக்கான தேவை 2030 ஆம் ஆண்டில் அமெரிக்காவில் 19% ஆகவும' ஐரோப்பாவில் 14% ஆகவும் இன்றைய கணிசமான தளங்களில் இருந்து வளரும் என்று எதிர்பார்க்கப்படுகிறது - மெகின்ஸி

நபர்களுக்கிடையிலான திறன்கள் - இதில் மற்றவருடைய உள்ளத்தைப் புரிந்துகொள்ளல், நம்பிக்கையைத் தூண்டுதல், உறவுகளை வளர்த்தல், குழுப்பணி செயல்திறன் மற்றும் நேர முகாமைத்துவம் போன்ற சமூக மற்றும் உணர்ச்சித் திறன்கள் அடங்கும்.

2016 மற்றும் 2030 க்கு இடையில் சமூக மற்றும் உணர்ச்சி திறன்களுக்கான தேவை அமெரிக்காவில் 26% ஆகவும் ஐரோப்பாவில் 22% ஆகவும் அதிகரிக்கும் என்று எதிர்பார்க்கப்படுகிறது – மெகின்ஸி

சுய தலைமைத்துவ திறன்கள்- இது சுய விழிப்புணர்வு, சுய முகாமைத்துவம், புத்திசாலித்தனம், தொழில்முனைவு மற்றும் இலக்குகளை அடைதல் ஆகியவற்றை உள்ளடக்கியது. உண்மையிலேயே விரைவியக்கம் கொண்ட நிறுவனங்கள் தங்கள் நிறுவனத்தின் அனைத்து மட்டங்களிலும் மாறுவதற்கு அதிக தலைவர்களைக் கொண்டுள்ளன. தொடர்ச்சியான கொந்தளிப்பான சூழலில், ஒரு கூட்டத்தில் செல்வாக்குச் செலுத்தி அவர்களை ஒரு திசையில் வழிநடத்தும் திறமை உள்ளவர்களுக்கு அதிக தேவை இருக்கும். ஏனென்றால், இந்த மாறிவரும் வேலை உலகில், தலைவர்கள் எதிர்காலத்தை மறுபரிசீலனை செய்ய வேண்டும், புதிய வளர்ச்சி

இலக்குகளுக்கு பணியாளர்களை மையப்படுத்த வேண்டும் மற்றும் அவர்களின் மக்களை மேம்படுத்துதல்/மீளமைத்தல் வேண்டும்.

51% ஆன அவர்களின் சகாக்களுடன் ஒப்பிடும்போது 83% ஆன மாற்றத் தலைவர்களின் பணியாளர்கள் விரைவான மாற்றத்தில் செழித்து வளருகிறார்கள். தொலைநோக்கு மற்றும் திசை ஆகியன வேறு எந்த காரணியையும் விட நன்மைகளை உணர்த்துவதில் மூன்று முதல் நான்கு மடங்கு அதிக தாக்கத்தை ஏற்படுத்துகின்றன.

தொழில்கொள்வோர் மென்திறன்களை அளவிடுவதற்கான வழிகளை அடையாளம் காண வேண்டும்

வன்திறன்களை மதிப்பிடுவதற்கு மென்திறன்களை அளவிடும் மதிப்பீடுகள் அறிமுகப்படுத்தப்பட வேண்டும். இத்தகைய திறன்களின் மேம்பட்ட வளர்ச்சியை ஊக்குவிப்பதற்காக, தொழில்கொள்வோர் தங்கள் சிந்தனை, தகவல் தொடர்பு, ஒத்துழைப்பு மற்றும் புத்திசாலித்தனம் போன்ற மென்திறன்களைப் பயிற்றுவித்தல், பயிற்சி மற்றும் வெகுமதி அளிப்பதற்கான புதிய வழிகளைக் கண்டுபிடிக்க வேண்டும்.

தன்னியக்கமானது, தொழிற் சந்தையை மாற்றும்போது, 92% ஆன திறமை வல்லுநர்கள் மற்றும் பணியமர்த்தல் முகாமையாளர்கள் வலுவான மென்திறன்களைக் கொண்ட வேட்பாளர்கள் அதிக முக்கியத்துவம் வாய்ந்தவர்கள் என்பதை ஒப்புக்கொள்கிறார்கள். உண்மையில், 89 வீதமானோர் மோசமான பணியமர்த்தல்கள் பொதுவாக மோசமான மென்திறன்களைக் கொண்டிருப்பதாகக் கூறியுள்ளனர். – லிங்க்டின் (LinkedIn) 2019 உலகளாவிய திறமைப் போக்குகள் அறிக்கை

உசாத்துணைகள்

- *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*