ආරම්භය 1905

ලෝඩ්ස්ටාර් කළමනාකරණ ක්‍රමවේදය

1984 - 2011

LOADSTAR

ලෝඩිස්ටාර් කළමනාකරණ ක්‍රමවේදය

1984 - 2011

ලෝඩ්ස්ටාර්

කළමනාකරණ ක්‍රමවේදය

1984 - 2011

© කේ. එච්. ජනත් නන්දසිරි

පළමු මුද්‍රණය - 2026 මාර්තු

ISBN 978-955-7670-01-0

සංරචනය :

කේ. එච්. ජනත් නන්දසිරි
කළමනාකරු - පුහුණු හා සංවර්ධන
ජිනසේන පුහුණු පදනම
දුරකථනය : 077 379 5018

ප්‍රකාශනය :

තිස්ස ජිනසේන පදනම
අංක 57, ලේක් ක්‍රෙසන්ට්
කොළඹ 02.
www.tissajinasenagroup.com

පරිගණක පිටු සැකසුම සහ මුද්‍රණය :

ස්මාර්ට් ප්‍රින්ට් සොලියුෂන්ස් සෙන්ටර්
230/15, කම්මල පාර, කිරිවත්තුඩුව, හෝමාගම.

පිළිගැන්වීම

ලෝඩිස්ටාර් පුද්ගලික සමාගම නමින් ලොව අංක එකේ
අනිනව ටයර් නිෂ්පාදන ආයතනයක් ලක් මවට දායාද කිරීමට
නායකත්වය ලබාදුන් බෙල්පියම් ජාතික පියරේ ප්‍රින්ජස් මහතාට
සහ ආචාර්ය නිස්ස පිනසේන යන ව්‍යාපාරික සුසංයෝගයට
"ලෝඩිස්ටාර් කළමනාකරණ ක්‍රමවේදය" යන මෙම කෘතිය ගෞරව
පෙරටුව පිළිගන්වමි.

පෙරවදන

1984 වර්ෂය ජිනසේන සමාගමට සුවිශේෂී වසරක් විය. එයට හේතුව පියරේ ප්‍රින්ස්ටර්ස් මහතාගේ සහ ආචාර්ය තිස්ස ජිනසේන මහතාගේ හමුවීමයි. මෙහි දී පියරේ ප්‍රින්ස්ටර්ස් මහතා සතු රබර් තාක්ෂණික දැනුමත්, ආචාර්ය තිස්ස ජිනසේනයන් සතු ඉංජිනේරුමය හැකියාවත් එක්තැන්වීමෙන් ෂන ටයර් නිෂ්පාදනයට පිවිසීම සඳහා අවශ්‍යව තිබූ මූලික පසුබිම මැනවින් විවර විය. ලෝඩ්ස්ටාර් පුද්ගලික සමාගම නමින් අභිනව ආයතනයක් ලක් මවට දායාද කිරීමට ජිනසේන ආයතනයට හැකි වූයේ ඒ අයුරිනි.

මෙසේ ෂන ටයර් නිෂ්පාදනයෙන් පටන් ගත් ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය වායව ටයර්, රිම්, වීල් සහ රබර් ට්‍රැක්ස් ආදී වශයෙන් නිෂ්පාදන විවිධාංගීකරණයට යොමුවීමට ද හැකියාව ලැබුණි. කර්මාන්ත ශාලා රැසකින් සමන්විත දැවැන්ත ආයතනයක් බවට ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය පත්වීමත් සමඟ 7000 කට අධික සාඩම්බර මානව සම්පතකට උරුමකම් කියන හා කර්මාන්තශාලා ව්‍යාප්ත වීමට සමගාමීව දිවයින පුරා රබර් එකතු කිරීමේ මධ්‍යස්ථාන ජාලයක් ද ඇති කරමින් මෙරට සමස්ථ රබර් ෂීට් නිෂ්පාදනයෙන් 60% ක පමණ ප්‍රමාණයක් මිල දී ගැනීමට ද ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයට හැකි විය.

2005 වර්ෂය වනවිට ලෝක ෂන ටයර් වෙළෙඳපොළෙන් 25% ක පමණ කොටසකට හිමිකම් කියමින් ලෝකයේ අංක එකේ ෂන ටයර් නිෂ්පාදකයා බවට ද පත්විය. එමෙන්ම රබර් ට්‍රැක්ස් නිෂ්පාදනයෙන් ලොව දෙවන තැනටත්, අනෙකුත් නිෂ්පාදනවලින් ලොව ප්‍රමුඛයන් අතරට එක්වීමටත් ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයට හැකියාව ලැබුණි. 2006 සහ 2007 වසරවල දී ශ්‍රී ලංකාවේ තනි විශාලතම අපනයනකරුවා වශයෙන් සම්මානයෙන් පිදුම් ලද ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය ඒ වනවිට ශ්‍රී ලංකාවේ සමස්ත අපනයන ආදායමට 3.1% ක දායකත්වයක් හා දළ ජාතික නිෂ්පාදනයට 1% ක පමණ දායකත්වයක් ද ලබාදෙන ලදී.

අප රට තුළ පැවති දේශපාලන අස්ථාවරභාවය හමුවේ වුවද නොසැලී, දේශපාලනික වශයෙන් පක්ෂග්‍රාහී නොවූ ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය ස්වාධීනව කටයුතු කරන ලදී. 30 වසරක කුරිරු ත්‍රස්තවාදය හමුවේ රටේ ආරක්ෂාවට තර්ජනයක් පැවතිය ද එම අභියෝග යට ද නොබියව මුහුණ දෙන ලදී. සමස්ත සාමාජික ප්‍රජාවේ ම උනන්දුව, උත්සාහය, කැපවීම හා නොපසුබස්නා වීර්යය තුළින් ගොඩනැගුණු ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය දිනෙන් දින දියුණුවීම සියලු දෙනාට ම ඉමහත් සතුටට හේතුවක් වූවාක් මෙන් ම ශ්‍රී ලංකාව වැනි රටකට මෙවන් නිෂ්පාදනයක් හරහා ලෝක වෙළෙඳපොළ ජය ගැනීමට අපහසු වනු ඇතැයි යනුවෙන් ඇතැම්දෙනා පළ කළ මතවාදයන් බිඳ දැමීමක් ද විය.

ඉහතින් සඳහන් කළ පරිදි 1984 වර්ෂයේ ආරම්භ කළ ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය 2011 වර්ෂය දක්වා පුරා වසර 27 ක කාලයක් තුළ ආ ගමන් මගෙහි සාර්ථකත්වයට හේතු වූ කරුණු කාරණා පිළිබඳව කරුණු ඇතුළත් **"ලෝඩ්ස්ටාර් කළමනාකරණ ක්‍රමවේදය"** නම් වූ මෙම කෘතිය තුළ ජිනසේන සමූහ ව්‍යාපාරයේ ආරම්භය කෙසේ සිදුවූවා ද යන්න පිළිබඳවත්, ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයේ ආරම්භය සහ ගමන්මග, නායකත්වය, ආයතනික සාර්ථකත්වයට හේතු වූ ප්‍රතිපත්ති, ආයතනික සාර්ථකත්වයට හේතු වූ සාමාජිකයින් සතුටින් වැඩකිරීම, ත්‍රෑත්තිය සමිති සම්ප්‍රදායට අභියෝග කරමින් ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය තුළ ක්‍රියාත්මක වූ සාමාජික ක්‍රියාකාරී කමිටුව, ලෝඩ්ස්ටාර් සංස්කෘතිය යනු කුමක්ද ? යන්න, ලෝඩ්ස්ටාර් සාර්ථකත්වයට හේතු වූ ආයතනික සාමාජිකයන්ගේ පුහුණුව හා සංවර්ධනය, ආයතනයටම ආවේණික ලෙස භාවිතා කරන්නට යෙදුණු ලෝක තලයේ භාවිතයන්, ජාත්‍යන්තරය ජය ගැනීමට හේතු වූ ආයතනික තත්ත්ව විකාශනය, ආයතනික මූල්‍ය කළමනාකරණයේ සුවිශේෂීතාවයන්, ප්‍රශ්න අභියෝග හමුවේ ආයතනයක් ලෙස නොසැලී කටයුතු කළ අයුරු, ආයතනික සාමාජික ආරක්ෂාව සහ පරිසර කළමනාකරණය, ආයතනික සමාජ වගකීම ඉටුකිරීම, ආයතනික නායකත්වය නිරන්තරයෙන් සාමාජිකයින්ට **"යා යුතු මඟ"** පෙන්වාදීම, කලක් ආයතනය තුළ සේවය කළ සාමාජිකයින් ආයතනය සහ කළමනාකරණය දුටු අයුරු යන කරුණු පිළිබඳ දීර්ඝව විස්තර කොට ඇත.

මෙම කෘතිය මෙරට ව්‍යවසායකයකු ලෙස දියුණුවීමට බලාපොරොත්තුවන නවක සැමටත්, කළමනාකරණය ඉගෙන ගන්නා විශ්වවිද්‍යාල දුවා/දරුවන් සඳහාත්, දැනට මෙරට තුළ ව්‍යාපාරවල නියැලෙන දේශීය ව්‍යවසායකයින් සඳහාත්, මෙම කෘතිය තුළ ඇතුළත් කරුණු කාරණා ඉතා වැදගත් වනු ඇතැයි අප විශ්වාස කරන අතර, මෙරට ව්‍යාපාරික දියුණුවට **"ලෝඩ්ස්ටාර් කළමනාකරණ ක්‍රමවේදය"** නම් මෙම කෘතිය පූර්වාදර්ශයක් වනු ඇතැයි මාගේ හැඟීමයි.

ස්තුතිය

මාහට ප්‍රාථමික අධ්‍යාපනයේ සිට උසස් අධ්‍යාපනය දක්වා අධ්‍යාපනය ලබාදුන් ගා/පොල්පාගොඩ ධර්මපාල මහා විද්‍යාලයේ සියලුම ගුරු බවතුන්ටත්, පුද්ගලික උපකාරක පන්තිවල දී මාහට දැනුම ලබාදුන් සියලුම ගුරු භවතුන්ටත්, වල්පල ගෞතමාරාම පුරාණ විහාරස්ථානයේ නායක හිමිපාණන් වහන්සේ වන වල්පොල ගුණරතන නායක හිමිපාණන් වහන්සේටත්, පළමුව මාගේ ගෞරව ස්තුතිය පුද කිරීමට කැමැත්තෙමි.

බීජයක් සේ ලොඩ්ස්ටාර් ආයතනයට පැමිණි මා හට ගසක් ලෙස වැඩෙන්නට අවස්ථාව සලසමින්, මඟ පෙන්වමින්, පියෙකු ලෙස කටයුතු කළ ආචාර්ය තිස්ස ජිනසේන මහතාට මාගේ පූර්ව ගෞරව ස්තුතිය පුද කරමි.

මෙම ග්‍රන්ථය රචනා කිරීමට තොරතුරු ලබාදෙමින් සුවිශේෂී දායකත්වයක් මා වෙත ලබාදුන් එවකට ලොඩ්ස්ටාර් ආයතනයේ සේවය කළ ව්‍යාපාර ක්‍රමවේද හා අනුමැතිය පිළිබඳ විධායක අධ්‍යක්ෂක ආචාර්ය උදයකාන්ත සහාරත්න මහතාට, තත්ත්ව පරිපාලන ජ්‍යෙෂ්ඨ කළමනාකාර පී. එච්. පියතිලක මහතාට, සිහින් නිෂ්පාදන විධායක නිළධාරී දිනේෂ් කැළුම් මහතාට, ජ්‍යෙෂ්ඨ මෙහෙයුම් කළමනාකාර සුමුදු බෝවත්ත මහතාට, ජ්‍යෙෂ්ඨ පුහුණු කළමනාකාර කපිල ජයසේකර මහතාට, සුභ සාධක අංශයේ සහකාර කළමනාකාර කේ. පී. ජයවර්ධන මහතාට, ප්‍රධාන ඉංජිනේරු සහ ආයතන කළමනාකාර ජගත් ආදිපොල මහතාට, ජ්‍යෙෂ්ඨ සැලසුම් කළමනාකාර එරංග රුබේරු මහතාට, මානව සම්පත් කළමනාකාර රන්දික ජයසිරි මහතාට, මානව සම්පත් කළමනාකාර සිසිර ගොඩවත්ත මහතාට, මානව සම්පත් කළමනාකාර ගයාන් මොහොට්ටි මහතාට, මානව සම්පත් කළමනාකාර චින්තක අතුකෝරාල මහතා යන සියලුදෙනාට දැක්වූ දායකත්වයට මාගේ අවංක ආදර ස්තුතිය පුද කරමි.

මා සමග නිරතුරුව සමීපව කටයුතු කරමින් උදව් උපකාර කළ තිස්ස ජිනසේන පදනමේ සියලුම දෙනාට සහ ග්‍රන්ථයෙහි මුද්‍රණ කටයුතු සිදුකරදුන් ස්මාට් ප්‍රින්ට් සොලියුෂන්ස් සෙන්ටර් හි අධිපතිතුමන් ඇතුලු සමස්ථ කාර්ය මණ්ඩලයට ස්තුතිය පුදකරමි.

තවද, මාව දිරිගන්වමින් විවිධාකාරයෙන් මෙම ග්‍රන්ථය සාර්ථකකර ගැනීමට කායික සහ මානසික වශයෙන් නිබඳ සහයෝගය ලබාදුන් මාගේ මවටත්, දයාබර බිරිඳ, පුතා සහ දියණියටත් මාගේ ආදර ස්තුතිය පුද කරමි.

කේ. එච්. ජනත් නන්දසිරි
මානකඳුර, පොල්පාගොඩ, යක්කලමුල්ල, ගාල්ල.
දුරකථනය : 077 379 5018

Thank You

හැඳින්වීම

2003 මාර්තු 01 වන දින ලෝඩ්ස්ටාර් පුද්ගලික සමාගමේ පුහුණු සේවකයෙකු වශයෙන් සම්බන්ධ වන මා වසරකට ආසන්න කාලයක් නිෂ්පාදනාගාරය තුළ සේවය කරමින් ටයර් නිෂ්පාදන කටයුතු පිළිබඳ පුහුණුවීමටත්, දැනුම ලබාගැනීමටත් අවස්ථාව හිමිවිය. එවකට ආයතනයේ නිෂ්පාදන තත්ත්වය කෙරෙහි අවධානය යොමු කරවීම සඳහා තත්ත්ව සතියක් ප්‍රකාශයට පත් කළ අතර ආයතනයේ සාමාජිකයන්ට තත්ත්වයෙහි ඇති වැදගත්කම අවබෝධ කරවීම සඳහා විවිධ වැඩසටහන් එම සතිය තුළ ක්‍රියාත්මක කරන ලදී. එහි එක් අංගයක් ලෙස කථික සහ විවාද තරගාවලියක් ආයතනය තුළ සංවිධානය කළ අතර එම කථික සහ විවාද තරගාවලිය සඳහා ඉදිරිපත්වීමට මා හටද අවස්ථාව ලැබුණි. එහි දී කථික තරඟයෙන් ජයග්‍රහණය කිරීමටත්, විවාද තරගාවලිය ජයග්‍රහණය කිරීමට දායකත්වය ලබාදීමටත් මා හට හැකි වූ අතර එය මාගේ වෘත්තීය ජීවිතයේ හැරවුම් ලක්ෂය විය. එයට හේතුව වූයේ එවකට කළමනාකාර අධ්‍යක්ෂක වන ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයේ නිර්මාතෘවරයෙකු වූ ආචාර්ය තිස්ස ජිනසේන මහතාගේ අවධානය මා වෙත යොමුවීමයි. මා සතු හැකියාවන් මා විසින් හඳුනා නොගෙන සිටි අවධියක මාගේ හැකියාවන් දැක මාගේ අනාගතය ආයතනය තුළ කෙසේ සකස් කළ යුතු ද යන්න පිළිබඳව ඉක්මනින් තීරණය කිරීමේ සුවිශේෂී හැකියාව ආචාර්ය තිස්ස ජිනසේනයන් සතුවිය. එහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස මා පුහුණුකරුවෙකු ලෙස ගොඩනැඟීම සඳහා ලෝඩ්ස්ටාර් පුහුණු මධ්‍යස්ථානය වෙත යොමු කළ අතර 2003 වර්ෂයේ නොවැම්බර් මාසයේ සිට 2004 වර්ෂයේ දෙසැම්බර් 26 දක්වා වසරකට වැඩි කාලයක් ලෝඩ්ස්ටාර් පුහුණු මධ්‍යස්ථානය තුළ පුහුණුකරුවෙකු ලෙස සංවර්ධනයවීමට මා හට අවස්ථාව ලබා දෙන ලදී.

2004 දෙසැම්බර් 26 වන දින මුළු මහත් ලාංකීයන්ගේ පමණක් නොව ලෝකවාසී සියලුදෙනාගේ දෙනෙත්වලට කඳුළු එක්කරමින් සිදු වූ සුනාමි බේදවාචකය නිසා ලාංකීය මුහුදු බඩ ප්‍රදේශයේ විශාල ජීවිත, දේපළ හානියක් සිදුවිය. එහිදී බිඳ වැටුණු මිනිස් ජීවිත නගාසිටුවීමට මැදිහත් වූ ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය ආචාර්ය තිස්ස ජිනසේන මහතාගේ සහ පියරේ ප්‍රින්ස්ස් මහතාගේ නායකත්වයෙන් සුනාමි විපත ඇති වූ සැනින් ක්‍රියාත්මක වූ අප ආයතනය ආහාරපාන, ඖෂධ, ඉන්ධන ආදී අත්‍යාවශ්‍ය ද්‍රව්‍ය සපයා දීමෙන් ආරම්භ කළ සහන වැඩපිළිවෙළ මහාමාර්ග පවිත්‍ර කිරීම, විනාශ වී ගිය පාසැල් ප්‍රතිසංස්කරණය ආදී ක්‍රියාකාරකම් හරහා තවදුරටත් ඉදිරියට ගෙන ගියෙමු. මාතර දිස්ත්‍රික්කයේ ප්‍රථම තාවකාලික නිවාස ව්‍යාපෘතිය ආරම්භ කළ අප කඩා වැටී තිබූ ධීවර කර්මාන්තය යළි නගාසිටුවීම උදෙසා දායකවීම, පොල්අතුමෝදර වැනි පාසැල් අංග සම්පූර්ණ ලෙස ඉදිකිරීම මෙන්ම දෙමහල් නිවාස ව්‍යාපෘතිවලින් ද සමන්විත නව නිවාස 350 ක් හා කැඩී බිඳී ගිය තවත් නිවාස 350 ක් පමණ යළි ඉදිකිරීම ඇතුළු දැවැන්ත ව්‍යාපෘති රැසක් ම ක්‍රියාත්මක කළෙමු. එපමණක් ද නොව තරුණ ජීවිත නගා සිටුවීමේ අරමුණින් Building A Future Foundation - BAFF ව්‍යාපෘතිය ආරම්භ කොට වෘත්තීය පුහුණු පාඨමාලා ලබාදෙමින් තරුණ තරුණියන්ට තම අනාගතය ජය ගැනීමට අවශ්‍ය කරන මාවත ද සකස්කර දීමට කටයුතු කළ අතර, සුනාමි ව්‍යාපෘතියේ ආරම්භයේ සිට එය අවසන් කරන තෙක් සහන වැඩපිළිවෙලවල් ක්‍රියාත්මක කිරීමට දායක වෙමින්, නිවාස 200 වැඩි සංඛ්‍යාවක් ඉදිකිරීමේ වගකීම් ද දරමින් විශාල මුදලක් ව්‍යාපෘතිය තුළ වියදම් කිරීමට වගකීම දරමින්, ආචාර්ය තිස්ස ජිනසේනයන්ගේ නායකත්වය යටතේ සෘජුව වැඩකිරීමට මා හට අවස්ථාව ලැබුණි.

සුනාමි ව්‍යාපෘතිය සමඟ කටයුතු කිරීමත් සමඟ ආචාර්ය තිස්ස ජිනසේන මහතා සමඟ සමීපව කටයුතු කිරීමට මා හට අවස්ථාව ලැබුණු අතර, නිරන්තරයෙන් එතුමාගේ මග පෙන්වීම්, අවවාද ලබන්නට තරම් මා වාසනාවන්ත විය. එම සමීප ඇසුර හේතුවෙන් ගොඩනැඟුණු විශ්වාසය මත පදනම් වී ආචාර්ය තිස්ස ජිනසේනයන්ගේ බොහෝ පුද්ගලික වැඩකටයුතුවල දී මා සම්බන්ධ කරගත් අතර ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනික සඟරාව වූ 'දසුන' සඟරාවේ ''අප යා යුතු මඟ'' මාතෘකාව හරහා ආචාර්ය තිස්ස ජිනසේනයන් ලෝඩ්ස්ටාර් සාමාජික ප්‍රජාවට ආයතනික ඉදිරිගමන පිළිබඳව, ලෝකය තුළ ව්‍යාපාරික තත්ත්වයන් පිළිබඳව, ලෝකය තුළ සිදුවන ආර්ථික, සමාජීය, සංස්කෘතිමය වෙනස්කම් අප රටට, අප ව්‍යාපාරයට බලපාන ආකාරය පිළිබඳව, අනාගතයේ දී මුහුණදීමට සිදුවන අභියෝගයන් පිළිබඳව සහ අභියෝගයන් ජය ගැනීමට අප සූදානම් විය යුතු ආකාරය පිළිබඳව වැනි විවිධ මාතෘකා ඔස්සේ අනාගත පුරෝකතනයන් කරමින් සාමාජිකයන් දැනුවත් කිරීමේ ලිපි පෙළක් 'දසුන සඟරාව' හරහා

හැඳින්වීම (ඉදිරියට)

එළිදැක් වූ අතර එම ලිපි සකස් කිරීමේ දී මා හරහා එම ලිපි ලියවීමට ආචාර්ය තිස්ස පීනසේනයන් කටයුතු කරන ලදී. එය මා හට සුවිශේෂී අවස්ථාවක් වූයේ ලෝඩිස්ටාර් වැනි දැවැන්ත සමාගමක හිමිකරුවකු හිතන පතන ආකාරය, ලෝකය දෙස විචාරශීලී ඇසකින් දකින ආකාරය, නායකයෙකු, ව්‍යාපාරිකයකු ලෙස අනාගතය පුරෝකථනය කරමින් තීන්දු තීරණ ගනිමින් කටයුතු කරන අයුරු මනාව තේරුම් ගැනීමට සහ ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය පිළිබඳව තේරුම් ගැනීමට මෙය මට මහඟු අවස්ථාවක් විය.

සුනාමි ව්‍යාපෘතිය අවසන්වීමත් සමඟ නැවතත් මා පුහුණු කිරීම් අංශයට යොමු කළ ආචාර්ය තිස්ස පීනසේනයන් ඒ වනවිට මා විධායක නිලධාරී - පුහුණු හා සංවර්ධන යන තනතුර දක්වා ආයතනයේ ඉදිරියට ගෙන තිබූ අතර 2008 වර්ෂයේ අභිනවයෙන් ආරම්භ කරන ලද ලෝඩිස්ටාර් කළුතර පුහුණු මධ්‍යස්ථානය ආරම්භ කිරීමත් සමඟ පුහුණුකරුවන් කණ්ඩායමක් සමඟ කළුතර පුහුණු කිරීම් ආරම්භ කිරීමේ වගකීම මා හට පවරන ලදී. එහිදී නව පුහුණු සංස්කෘතියක් ආයතනය තුළ ගොඩනැගීමට අප හට හැකි වූ අතර විවිධ අඩුපාඩුකම් තිබෙන පුද්ගලයින් පුනරුත්තාපනය කර නිවැරදි මඟට ගන්නා ස්ථානයක් ලෙස ද කළුතර පුහුණු මධ්‍යස්ථානය ගොඩනැගුණි.

අනතුරුව 2009 අග භාගයේ දී අභිනවයෙන් ආරම්භ කරන ලද ලෝඩිස්ටාර් මිදිගම පුහුණු මධ්‍යස්ථානය ආරම්භයත් සමඟ එම පුහුණු මධ්‍යස්ථානයේ වගකීම මා හට පැවරූ ආචාර්ය තිස්ස පීනසේනයන් නිරන්තරයෙන් ආයතනයේ පුහුණු අවශ්‍යතා පිළිබඳව මෙන්ම සමාජීය වශයෙන් පුහුණු අවශ්‍යතා පිළිබඳව මා සමඟ නිරන්තර පිළිසඳරේ යෙදෙන ලදී. එහි දී මතු වූ එක් වැදගත් කරුණක් ලෙස මෙරට පාසල් දුවා දරුවන්ගේ නායකත්ව සහ පුද්ගල සංවර්ධන පුහුණු වැඩසටහන් ක්‍රියාත්මක කිරීම සහ විශ්ව විද්‍යාල දරුවන් සඳහා කළමනාකරණ, නායකත්ව හා පුද්ගල සංවර්ධනය අරමුණුකර පුහුණු වැඩසටහන් දියත් කිරීමේ ඇති වැදගත්කම කෙරෙහි අවධානය යොමු වූ අතර, පාසල් දුවා දරුවන් සඳහා සහ විශ්වවිද්‍යාල සිසුන් සඳහා පුහුණු වැඩසටහන් නිර්මාණය කර ක්‍රියාත්මක කරන ලෙස වගකීම මා හට පවරන ලදී. ඒ අනුව කටයුතු කළ අප ආයතනික පුහුණු අවශ්‍යතා සියල්ල සපුරන අතරතුර ලංකාව පුරා විසිරුණු පාසල් දුවා දරුවන් සඳහා මෙන්ම, මෙරට විශ්ව විද්‍යාල දුවා/දරුවන් සඳහා නේවාසික පුහුණු වැඩසටහන් මාලාවන් මිදිගම පුහුණු මධ්‍යස්ථානය තුළ ආරම්භ කරන ලදී. එය අති සාර්ථක පුහුණු පාඨමාලාවක් වූ අතර එහි සාර්ථකත්වය මත ලංකාව පුරා පාසල්වලින් සහ විශ්වවිද්‍යාල වලින් පුහුණු පාඨමාලාවල් ලබාදෙන ලෙස ඉල්ලීම් කළ අතර, ආයතනයට හැකි උපරිමයෙන් එම අවස්ථා ලබාදීමට ආචාර්ය තිස්ස පීනසේනයන් කටයුතු කරන ලදී. සෑම පුහුණු වැඩසටහනකට ම ආචාර්ය තිස්ස පීනසේනයන් ද සහභාගි වී පාසල් දුවා දරුවන්, විශ්වවිද්‍යාල දරුවන් සමඟ අදහස් හුවමාරු කරගත් අතර එය දරුවන්ට සුවිශේෂී අවස්ථාවක් වූයේ ලොව අංක එකේ නිෂ්පාදනයක් කළ ව්‍යාපාරික නායකයෙකු සමඟ සුහදව අදහස් හුවමාරුකර ගැනීමට අවස්ථාවක් ලැබුණු නිසාය. මෙසේ පුහුණු මධ්‍යස්ථානය හරහා ආයතනික සාමාජිකයින් පුහුණු කිරීමත්, එම පුහුණු කිරීම් ආයතනික අවශ්‍යතාවයට පමණක් සීමා නොවී යහපත් පුරවැසියෙකු ගොඩනැගීම අරමුණු කරගෙන සිදුකිරීමත්, මෙරට පාසල්, විශ්වවිද්‍යාල දරුවන් සඳහා විශාල මුදලක් වියදම් කරමින් පුහුණු වැඩසටහන් දියත් කරමින් කරනු ලැබූ උදාර සමාජ මෙහෙවර පිළිබඳව පුළුල් අවබෝධයක් සහ ආචාර්ය තිස්ස පීනසේනයන්ගේ ව්‍යාපාරික, සමාජීය දර්ශනය පිළිබඳව මනා අවබෝධයක් ලබා ගැනීමට මෙයද මා හට අවස්ථාවක් විය.

පාසැල් සහ විශ්වවිද්‍යාල සඳහා පුහුණු වැඩසටහන් මෙහෙයවීමෙන් පසු ආචාර්ය තිස්ස පීනසේනයන් පිළිබඳව විශේෂයෙන් විශ්වවිද්‍යාල තුළ කථිකාවතක් නිර්මාණය වූයේ එතුමාගේ දර්ශනය, වටිනාකම්, සහ දේශීයත්වයට මුල් තැන දී කටයුතු කර ජාත්‍යන්තරය ජයගත් සුවිශේෂී චරිතයක් ලෙසයි. එනිසාම ආචාර්ය තිස්ස පීනසේනයන් පිළිබඳව, එතුමාගේ මනුස්සකම පිළිබඳව අධ්‍යයනය කිරීමට කළමනාකරණය ඉගෙන ගන්නා විශ්ව විද්‍යාල දරුවන් පෙළඹුණ අතර එතුමාගේ ජීවිත කතාව ඇතුළත් සටහනක් එතෙක් නොවිය. ආචාර්ය තිස්ස පීනසේනයන්ගේ ජීවිත කතාව ඇතුළත් සටහනක් තැබීමේ ඇති වැදගත්කම මා හට අවබෝධ වූ නිසා ඒ පිළිබඳ ආචාර්ය තිස්ස පීනසේන මහතා සමඟ මා සාකච්ඡා කළ අතර, ඒ සඳහා වැඩි කැමැත්තක් එතුමා නොදැක් වුවද එතුමා පිළිබඳ සටහනක් තැබීම මෙරට විශ්වවිද්‍යාලවල ඉගෙනුම ලබන දරුවන් සඳහා වැදගත්වනු ඇතැයි මාහට හැඟුණු නිසා ඒ පිළිබඳ මා දිගින් දිගට එතුමා හට කරුණු පැහැදිලි කරන

හැඳින්වීම (ඉදිරියට)

ලදී. අනතුරුව එතුමාගේ අවසරයෙන් එතුමාගේ ජීවිත කතාව ඇතුළත් ''කළමනාකරණයට මනුස්සකම'' නමින් පොතක් රචනාකර එළි දැක්වීමට 2015 වර්ෂයේ දී මා හට හැකිවිය. එම අවස්ථාව ආචාර්ය තිස්ස දිනසේනයන් පිළිබඳවත්, ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය පිළිබඳවත් ගැඹුරින් අධ්‍යයනය කිරීමට මා හට හොඳ අවස්ථාවක් විය.

2013 වර්ෂය පමණ වනවිට සම්පූර්ණයෙන් ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයෙන් ඉවත් වී කටයුතු කිරීමට තීරණය කළ ආචාර්ය තිස්ස පිනසේනයන් ආයතනයෙන් ඉවත් වනවාත් සමඟ මා ද එතුමා සමඟ ආයතනයෙන් ඉවත් වූ අතර, තවත් වසරකට ආසන්න කාලයක් තිස්ස පිනසේන පදනමේ සේවය කරමින් එතුමා සමඟ කටයුතු කළ අතර පසුව මා එතුමා ළඟින් ඉවත් වී DSI සමූහ ව්‍යාපාරය සමඟ සම්බන්ධ විය. වසර හයකට ආසන්න කාලයක් DSI සමූහ ව්‍යාපාරයේ හිමිකරුවන් සමඟ සමීපව කටයුතු කරමින් සේවය කිරීමට අවස්ථාව හිමිවිය. මෙරට පවුලක් තුළින් ආරම්භ කර අතිසාර්ථක ව්‍යාපාර දෙකක් වන පිනසේන සමූහ ව්‍යාපාරයේත්, DSI සමූහ ව්‍යාපාරයෙත්, හිමිකරුවන් සමඟ සමීපව ඇසුරු කරමින් ඔවුන්ගේ අවවාද උපදෙස් පිළිපදිමින් පවුලෙන් පැවත එන ව්‍යාපාරික සංස්කෘතීන් දෙකක් පිළිබඳව ගැඹුරින් අධ්‍යයනය කිරීමට මා හට අවස්ථාව හිමි වූ අතර මෙම කෘතිය රචනා කිරීමට මා හට මෙය ද වැදගත් විය.

පසුව මා නැවතත් ආචාර්ය තිස්ස පිනසේන මැතිතුමාගේ ඉල්ලීම පරිදි 2022 වර්ෂයේ දී තිස්ස පිනසේන පදනමට සම්බන්ධ වූ අතර 2004 වර්ෂයේ සිදු වූ සුනාමි බේදවාචකය හමුවේ ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය දියත් කළ ව්‍යාපෘතිය පිළිබඳව සටහනක් තැබීමේ ඇති වැදගත්කම ආචාර්ය තිස්ස පිනසේන මහතා පෙන්වා දුන් අතර සුනාමි බේදවාචකයෙන් වසර විස්සකට පසු එනම් 2024 දෙසැම්බර් 26 වන දින ''බේදවාචකයෙන් ජයග්‍රහණයට'' යන කෘතිය රචනාකර එළි දැක්වීමට කටයුතු කරන ලදී.

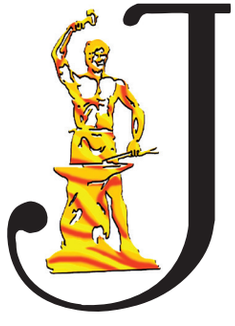
2003 මාර්තු 01 වනදින ලෝඩ්ස්ටාර් පුද්ගලික සමාගමේ පුහුණු සේවකයෙකු වශයෙන් සම්බන්ධ වන මා පුරා වසර විසි දෙකකට වැඩි කාලයක් ලෝඩ්ස්ටාර් ටයර් නිෂ්පාදන ආයතනය තුළ ලද අද්දැකීම්, පුහුණු මධ්‍යස්ථානය තුළ පුහුණුකරුවකු ලෙස සේවය කරමින් ලද අත්දැකීම්, ආයතනය දියත් කළ සමාජ සේවා කටයුතුවලට සම්බන්ධ වෙමින් ලද අත්දැකීම්, පුරා වසර විසි දෙකක් ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයේ නිර්මාතෘ වන ආචාර්ය තිස්ස පිනසේන මහතා සමඟ සමීපව කටයුතු කර ලබන ලද අත්දැකීම් සහ වසර හයකට ආසන්න කාලයක් වෙනත් ආයතනයක සේවය කරමින් ලබන ලද අත්දැකීම් ද උපයෝගී කර ගනිමින් ''ලෝඩ්ස්ටාර් කළමනාකරණ ක්‍රමවේදය'' නම් මෙම කෘතිය රචනා කරන ලදී.

යටත් විජිත සමයේ සී. පිනසේනයන් ලාංකීය දේශීය සමාගමක් ලෙස පිනසේන සමාගම ආරම්භ කළ අයුරු සහ එවකට පැවති අභියෝගවලට මුහුණ දුන් අයුරු, ක්‍රමක්‍රමයෙන් පිනසේන සමාගමේ දියුණුව සිදු වූ අයුරු මෙන්ම 1977 වර්ෂයේ මෙරට ඇති වූ විවෘත ආර්ථික ප්‍රතිපත්තිය හේතුවෙන් එහි බලපෑම පිනසේන සමාගමට තදින් දැනෙන්නට වීම හේතුවෙන් ව්‍යාපාරයේ සුරක්ෂිත භාවය උදෙසා විකල්ප මාර්ග වෙත යොමුවීමට පිනසේන සමාගමට සිදුවිය. අපනයන වෙළඳපොළ කෙරෙහි පිනසේන සමාගමේ අවධානය යොමු වන්නේ ඒ අයුරිනි. එහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස 1984 වර්ෂයේ ආරම්භ කරන්නට යෙදුණු ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය වසර විස්සක්යත්ම ලොව අංක එකේ ඝන ටයර් නිෂ්පාදනය කරන සමාගම බවට පත් කිරීමට හැකිවීමේ සාර්ථකත්වයට හේතු වූ කරුණු කාරණා සියල්ල පිළිබඳ සවිස්තරාත්මක විග්‍රහයක් මෙම කෘතියට ඇතුළත්කර ඇති අතර මෙරට නවක ව්‍යවසායකයින්ට, ව්‍යාපාරික දියුණුවක් අපේක්ෂා කරන්නන් හට සහ කළමනාකරණය ඉගෙන ගන්නා මෙරට විශ්වවිද්‍යාල දරුවන් ඇතුළු ඕනෑම තරාතිරමක පුද්ගලයින් සඳහා ''ලෝඩ්ස්ටාර් කළමනාකරණ ක්‍රමවේදය'' නම් මෙම කෘතිය ප්‍රායෝගික උදාහරණයක් වනු ඇතැයි මාගේ විශ්වාසයයි.



පටුන

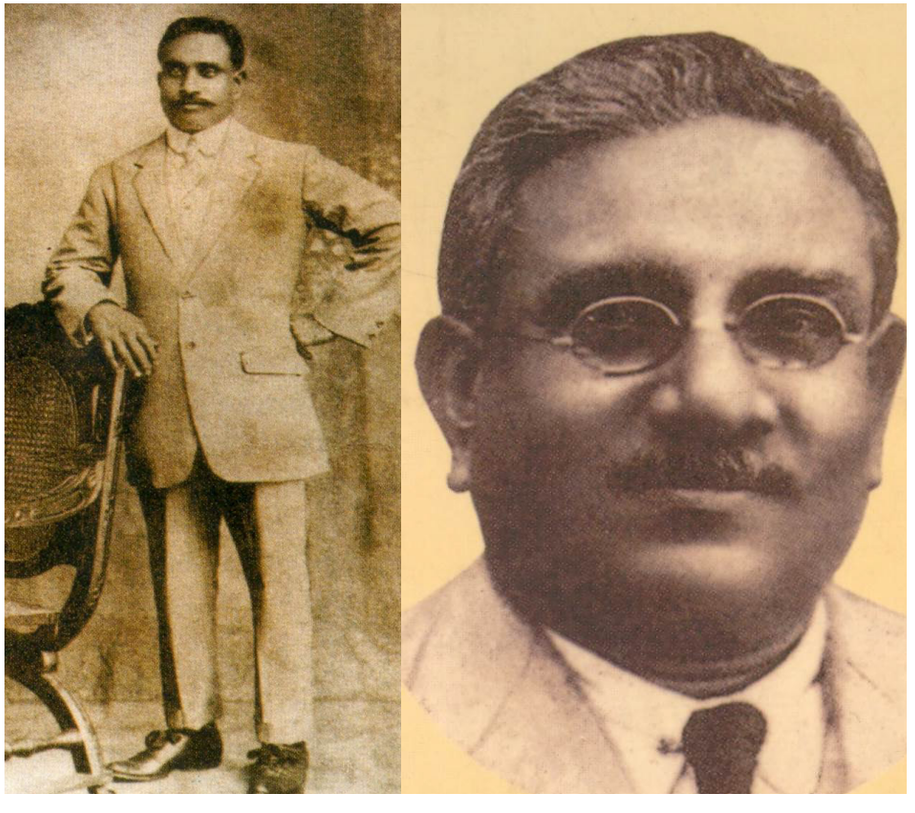
- ජීනසේන සමූහ ව්‍යාපාරයේ ආරම්භය සහ විකාශනය 1
- ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයේ ආරම්භය සහ ගමන්මඟ 11
- ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයෙහි නිර්මාතෘවරු 16
- නිරන්තර දියුණුවට අපරිමිත කැපකිරීම් කළ නායකත්වය 28
- සාර්ථකත්වයට මංපෙත් විවර කළ ප්‍රතිපත්ති මත සිට කටයුතු කිරීම 41
- සතුටින් වැඩකළ ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනික වැඩ පරිසරය 51
- වෘත්තීය සමිති සම්ප්‍රදායට අභියෝග කළ ලෝඩ්ස්ටාර් සාමාජික ක්‍රියාකාරී කමිටුව (Members Council) 60
- සියලුදෙනා ම සතුටින් තැබීමට හේතු වූ ලෝඩ්ස්ටාර් සංස්කෘතිය 65
- ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනික පුහුණුව හා සංවර්ධනය 74
- අපටම ආවේණික ලෙස භාවිතා කළ ලෝක තලයේ භාවිතයන් 119
- ආරක්ෂාව සහ පරිසර කළමනාකරණය 164
- ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයේ තත්ත්ව විකාශනය (Loadstar Quality Journey) 173
- මූල්‍ය කළමනාකරණය 177
- ලෝක ආර්ථිකයේ බිඳ වැටීම් සහ එහි බලපෑමට මුහුණදීම 179
- ආයතනික සමාජ වගකීම ඉටුකිරීම 184
- ලෝඩ්ස්ටාර් ගමන් මගෙහි ''අප යා යුතු මග'' පෙන්වාදීම 240
- ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය පිළිබඳ ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනික සාමාජික අදහස් 315



LOADSTAR

ජිනසේන සමූහ ව්‍යාපාරයේ ආරම්භය සහ විකාශනය

මෙතුමාගේ කාර්මික ඥානය බනිජ කර්මාන්තයට මෙන්ම එන්ජින් අළුත්වැඩියාව ඇතුළු ක්ෂේත්‍ර කිහිපයකට පැතිරී තිබිණ.



ජිනසේන ව්‍යාපාරයේ නිර්මාතෘ සී. ජිනසේන මහතා

ජිනසේන සමූහ ව්‍යාපාරයේ ආරම්භක මුල් පුරුක වන්නේ සී. ජිනසේන මැතිතුමන් ය. අධිරාජ්‍යවාදී ආධිපත්‍යය හේතුවෙන් සමස්ත ශ්‍රී ලාංකේය ප්‍රජාව ම පීඩිතව සිටි වකවානුවක ඉංජිනේරු, වෛද්‍ය වැනි ක්ෂේත්‍රයන්ට පිවිසීමේ දොරටු දේශීයයන්ට වැසී තිබූ යුගයක ඉංජිනේරු ක්ෂේත්‍රයේ ශ්‍රී ලාංකේය සළකුණ තැබීමට සමත් වූ පුරෝගාමියෙකු වන්නේ සී. ජිනසේන මැතිතුමා ය. කොළඹ පටබැඳිගේ ප්‍රනාන්දු තම මුල් නම ලෙස සඳහන් වුව ද පෘතුගීසි උරුමයෙන් ලැබුණු 'ප්‍රනාන්දු' නාමය 25 වියේ දී අතහැර ජිනසේන නම උරුම කර ගෙන ඇත. එමෙන්ම කතෝලික ආගම අතහැර බුදුදහම ද වැළඳ ගෙන ඇත. පාසල් අධ්‍යාපන සමයෙහි ඉංග්‍රීසි බස පිළිබඳව මනා නිපුණත්වයක් ලද සී. ජිනසේන මැතිතුමාට එය විශ්වීය දැනුම සොයා යාමට මනා පිටිවහලක් විය. ශ්‍රී ලංකා දුම්රිය පාසලෙන් ඉංජිනේරු ශිල්පය පිළිබඳව හදාළ එතුමා 1891 දී මලයාවට ගොස් වසරක පමණ කාලයක් එරට රජයේ දුම්රිය දෙපාර්තමේන්තුවෙහි සේවය කර ඇත. පසුව වසර 3 ක පමණ කාලයක් මෙරට සී. ඒ. හඩ්සන් සමාගමෙහි ද වසර 4 ක් කොළඹ වරායෙහි ද, වසර 2 ක් බ්‍රවුන් සමාගමෙහි ද වැඩකළ සී. ජිනසේන මැතිතුමා 1897 වර්ෂයේ දී නැවත මාසයක කාලයක් මලයාවට ගොස් නැවතී සිට ඇත. මේ කාලයේදී ම බ්‍රිතාන්‍යයට ගොස් ඉංජිනේරු ශිල්පය පිළිබඳව වැඩිදුර අත්දැකීම් ලබා ගැනීමට ද අවස්ථාව උදාකර ගෙන ඇති සී. ජිනසේන මැතිතුමා මෙසේ වසර 10 ක කාලයක් දේශීය සහ විදේශීය ආයතනවල කටයුතු කිරීමෙන් ඉංජිනේරු ශිල්පය පිළිබඳ මනා ප්‍රගුණත්වයක් ලබාගැනීමෙන් අනතුරුව 1905 දී පමණ බයිසිකල්, මහන මැෂින් සහ රික්ෂෝ අලුත්වැඩියා කරන වැඩපොළක් ඇරඹීය. අනතුරුව විදේශයන්ගෙන් තමන් ලැබූ පුහුණුව හා අත්දැකීම් ඔස්සේ යමින් තමාගේ ම ඉංජිනේරු ආයතනයක් ආරම්භකළ එතුමා එමඟින් රබර් රෝල් මැෂින් නිෂ්පාදනයට මුල පිරිය. මිනිරන් කර්මාන්තයට අවශ්‍ය සියලු යන්ත්‍ර ද මෙතුමා නිෂ්පාදනය කළේය. මෙතුමාගේ කාර්මික ඥානය බනිජ කර්මාන්තයට මෙන්ම එන්ජින් අළුත්වැඩියාව ඇතුළු ක්ෂේත්‍ර කිහිපයකට පැතිරී තිබිණ. 1916 දී කොළඹ හුණුපිටිය පාරට යාබදව වානේ කර්මාන්ත වැඩපොළක් ආරම්භකළ මෙතුමන් එය ජිනසේන සමූහ ව්‍යාපාරයෙහි කේන්ද්‍රස්ථානය බවට පත් කළේය. Coconut Cutter මැෂින් නිෂ්පාදනය කිරීම සහ මෝටර් කාර් ඒජන්සියක් පවත්වාගෙන යෑම ද එහි ම ආරම්භ කරන ලදී.



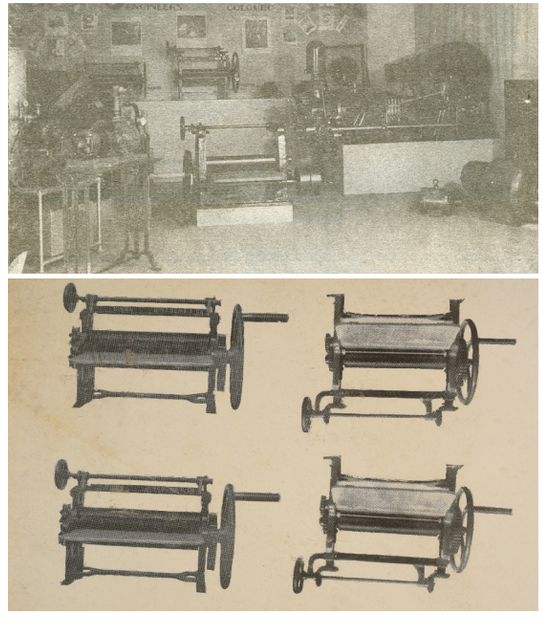
සී. ජිනසේන මහතා විසින් ආරම්භ කරන ලද බයිසිකල්, මහන මැෂින් සහ රක්ෂෝ අලුත්වැඩියා කරන වැඩපොළ සහ එහි සේවය කළ එඩ්වඩ් බාස්

අගනුවර ආර්ථික බලය චෙට්ටියාර්වරුන් සහ මුස්ලිම්වරුන් අත පැවති වකවානුවක ඔවුන්ගේ ආර්ථික බලය අභිබවා යෑමේ ශක්තියක් එකල සිංහල ව්‍යාපාරිකයින් හට නොතිබිණි. එමනිසා සී. ජිනසේනයන් හට තම ව්‍යාපාරය වැඩිදියුණු කිරීම මහත් අභියෝගයක් විය. වාණිජ හා කර්මාන්ත අංශයේ සම්පූර්ණ ආධිපත්‍යය බ්‍රිතාන්‍ය සමාගම් විසින් දරනු ලැබූ අවධියක එම දැවැන්ත සමාගම් හා තරඟ කිරීමේ අභියෝගය නොබියව භාරගත් එතුමා ඉතාමත් අධිෂ්ඨානශීලී ව තම තැන්පත් නුවණ, නිරන්තර හැදෑරීම හා විශ්වයට යොමු වූ පුළුල් චින්තනය ඔස්සේ සිය ගමන ජයග්‍රාහී මාවතකට රැගෙන යාමට ද සමත්කම් දැක්වීය. තේ, රබර් වැනි වාණිජ හා කර්මාන්ත අංශයට ඉංග්‍රීසින් ප්‍රමුඛත්වය දී කටයුතුකළ අතර, එවකට පොල් වගාව සහ දේශීය සුළු කර්මාන්තවල යෙදුණු ලාංකික සිංහලයින් හට නායකත්වය දී ඔවුන් වෙනුවෙන් වැඩ කිරීමට සී. ජිනසේනයන් නොබියව කටයුතුකර ඇත.

'ව්‍යාපාරික සමාජ වගකීම' (Cooperate Social Responsibility) පිළිබඳ න්‍යාය කාර්මික විප්ලවයෙන් පසුව ඇති වූ සංකල්පයක් හැටියට විද්‍යාමාන වුව ද පාරම්පරික වෙළඳ සමාජයෙහි ද සාරධාර්මික ලක්ෂණයක් හැටියට මෙය පැවති බවට ඉතිහාස මූලාශ්‍ර සාක්ෂි දරයි. බුදුදහම, කිතුනුදහම ඇතුළු බොහෝ ආගම්වලින් මේ සඳහා ශික්ෂණයක් ලැබී පවතී. එම ශික්ෂණය ඔස්සේ කටයුතු

1909 ජනවාරි 16 දින රුවන්මැලි සෑය ප්‍රතිසංස්කරණ සඳහා ප්‍රධාන ඉංජිනේරුවරයා වශයෙන් සම්බන්ධ වූ සී. ජිනසේනයන් 1911 වර්ෂයේ දී ජය ශ්‍රී මහා බෝධීන් වහන්සේ වටා ප්‍රථම ආරක්ෂිත වැට ඉදිකිරීම කටයුතු කර ඇත.

කරමින් සී. ජිනසේන මැතිතුමන් රටේ අවශ්‍ය අවස්ථාවල දී නායකත්වය දී තම ප්‍රතිපත්තිමත සිට ක්‍රියාකරමින් අප රටේ සංස්කෘතික උරුමයන් පිළිබඳව විශේෂ සැලකිල්ලක් දක්වමින් ආගමික පුනරුදය වෙනුවෙන් සුවිසල් මෙහෙවරක් ඉටු කරන ලදී. 1899 වර්ෂයේදී වෝර්කර් සමාගමේ දායකත්වය ඇතුව කොළඹ සිට තිස්සමහාරාම දා ගැබ් වහන්සේගේ කොත් කැරැල්ල මාස තුනක් මුළුල්ලේ ඇත් කරත්ත මඟින් තිස්සමහාරාමය දක්වා වැඩම කරවීම සිදුකර ඇත. 1900 වර්ෂයේ දී තිස්සමහාරාම දා ගැබ් වහන්සේ අභියස ජල පොකුණ සහ ජල ටැංකිය ඉදිකිරීමට ද දායකත්වය ලබා දී ඇති අතර, අනුරාධපුරයේ බෞද්ධ උරුමයන් රැක ගැනීමට අරගල කිරීම හේතුවෙන් 1903 ජුනි මස 13 වන දින



සී. ජිනසේනයන් තම නිෂ්පාදන එලිදැක්වීම

සිට දින 48 ක් බ්‍රහ්මචාරී වලිසිංහ හරිශ්චන්ද්‍රයන් ඇතුළු 6 දෙනෙකු සමඟ සී. ජිනසේනයන් සිරහාරයට ද පත්වීය. 1907 වර්ෂයේ දී අටමස්ථාන නිවැරදිව නම් කිරීමෙහිලා සී. ජිනසේන මහතා පුරෝගාමී ව කටයුතුකර ඇත. 1909 ජනවාරි 16 දින රුවන්මැලි සෑය ප්‍රතිසංස්කරණ සඳහා ප්‍රධාන ඉංජිනේරුවරයා වශයෙන් සම්බන්ධ වූ සී. ජිනසේනයන් 1911 වර්ෂයේ දී ජය ශ්‍රී මහා බෝධීන් වහන්සේ වටා ප්‍රථම ආරක්ෂිත වැට ඉදිකිරීම කටයුතුකර ඇත. 1912 වර්ෂයේ දී අපට හිමි ව තිබූ සඳකඩ පහන ඇතුළු පුරාවස්තු බොහොමයක් කරත්තවල පටවා ඉංග්‍රීසින් රැගෙන යාමට කටයුතු කිරීමේදී දඹුල්ලේ දී අරගලකොට පුරාවස්තු රැක ගැනීමට සී. ජිනසේන මහතා කටයුතු කිරීම සහ සි. පී. බේල් මහතා දැනුවත්කොට නැවත සඳකඩපහන තිබූ ස්ථානයේ ම තැන්පත් කිරීමට කටයුතුකර ඇත්තේ සී. ජිනසේනයන්ය. 1912 වර්ෂයේ දී දැඩිව අබලන්ව පැවති මිහින්තලේ පඩිපෙළ පඩි 221 කින් සමන්විතවන ලෙස සී. ජිනසේන මහතා ඉදි කරන ලදී. 1914 වර්ෂයේ දී සි. පී. බේල් මහතා සමඟ සී. ජිනසේන මහතා ගවේශනාත්මක තන්තිරිමලේ පූජා භූමිය සොයා ගැනීමට කටයුතු ආරම්භ කර ඇත. මේ වකවානුව වනවිට වලිසිංහ හරිශ්චන්ද්‍රයන් මියගොස් සිටි නිසා වලිසිංහයන් හා ඉංග්‍රීසින් අතර අවබෝධය ඇති කිරීමට ඉංග්‍රීසි බස හොඳින් චතුරව හැසිරිය හැකි අයෙකු ලෙස සිට ඇත්තේ ද සී. ජිනසේන මහතා පමණි. 1917 වර්ෂයේ දී සි. පී. බේල් මහතා සමඟ එක් වී සී. ජිනසේන මහතා කතරගම කිරිවෙහෙර කැනීම් කටයුතු ආරම්භ කර ඇත. 1918 කිරිවෙහෙර ප්‍රතිසංස්කරණ සඳහා ප්‍රධාන ඉංජිනේරුවරයා වශයෙන් කටයුතුකර ඇත්තේ ද සී. ජිනසේන මහතා ය. 1918 වර්ෂයේ දී කුට්ටම් පොකුණ, ඉසුරුමුණිය සොයා ගැනීමට මෙන් ම ජේතවනාරාමය ප්‍රතිසංස්කරණය කිරීමට සී. ජිනසේන මහතා දායකත්වය ලබා දී ඇත. 1921 වර්ෂයේ දී සි. පී. බේල් මහතා සමඟ එක් වී සී. ජිනසේන මහතා අනුරාධපුර ලංකාරාමය ප්‍රතිසංස්කරණ කටයුතු ආරම්භ කිරීමට කටයුතුකර ඇති අතර, 1922 වර්ෂයේ දී තිස්සමහාරාමය ප්‍රතිසංස්කරණ සඳහා ප්‍රධාන ඉංජිනේරුවරයා වශයෙන් සම්බන්ධ වී තිස්සමහාරාම දා ගැබේ ගේට්ටු හතර නිර්මාණය කර සසුනට පූජා කිරීමට ද කටයුතු කර ඇත. 1923 වර්ෂයේ දී ප්‍රතිසංස්කරණ කටයුතු ආරම්භ කරන ලද සේරුවාවිල චෛත්‍යයට ප්‍රධාන ඉංජිනේරුවරයා වශයෙන් සම්බන්ධ වී ඇති සී. ජිනසේන මහතා 1930 වර්ෂයේ දී කොත් වහන්සේ පැළඳවීම දක්වා තම පුරෝගාමී දායකත්වය ලබා දී ඇත. මෙම කාලසීමාව තුළ දී ශ්‍රී ලංකාවේ ප්‍රකට විහාරස්ථානවල චෛත්‍යයන්හි කොත් සම්පාදනය කරදීම සිදුකර ඇත්තේ ද සී. ජිනසේන මැතිතුමා විසිනි. 1929 වර්ෂයේ සිදු වූ ලෝක ආර්ථික බිඳවැටීම හමුවේ සිදුවූ ආර්ථික අස්තාවරත්වය දේශීය ආර්ථිකයට ද දැඩි බලපෑම් කළේය. මේ හේතුවෙන් ව්‍යාපාර කටයුතු කරගෙන යාම සඳහා මෙන් ම තමන් විසින් කරගෙන ගිය සමාජීය, ආගමික සුවිසල් මෙහෙවරක් ඉටු කිරීමට සී. ජිනසේන මැතිතුමන් විශාල වශයෙන් ණය ගෙන කටයුතු කිරීමට ද පෙලඹී ඇත.

අනතුරුව ජිනසේන සමූහ ව්‍යාපාරයේ දෙවන පරපුර ලෙස සී. ජිනසේන මැතිතුමන්ගේ පුතණුවන්වන ටී. එස්. ජිනසේනයන් මෙම පරම්පරාවේ ඊළඟ සළකුණ තැබූ පුද්ගලයා ය. තම මූලික අධ්‍යාපනය හුණුපිටියට නුදුරුව පිහිටි ශාන්ත ක්ලෙයාර් විදුහලින් ලබාගත් මෙතුමා මොරටුව වෙල්ස් කුමාර විදුහලටත් පසුව කොළඹ රාජකීය විදුහලෙන් ද පාසල් අධ්‍යාපනය ලබා ඇත. පසුව ටී. එස්. ජිනසේනයන්ට තම පියාගේ අභිමතය පරිදි ආනන්ද විදුහලට ඇතුළුවීමට සිදුවිය. එකල හෙන්රි ස්ටීල් ඕල්කට්තුමා, අනාගාරික ධර්මපාලතුමා සහ වලිසිංහ හරිශ්චන්ද්‍ර යනාදීන්ගේ මූලිකත්වයෙන් ඇරඹී තිබූ බෞද්ධ පුනර්ජීවන ව්‍යාපාරය කොළඹ ආනන්ද විදුහල ප්‍රමුඛ බෞද්ධ විදුහල් ඔස්සේ අලුත් පිබිදීමකට තුඩු දී තිබූ කාලයක ටී. එස්. ජිනසේනයන්ගේ ළමාවිය බෞද්ධ පදනම් සහ හැඟීමක් ඔස්සේ ගොඩනැඟීමට සී. ජිනසේන මැතිතුමන් ටී. එස්. ජිනසේනයන් කොළඹ ආනන්ද විදුහලට ඇතුළුකර ඇත. බෞද්ධ ආගමික හැඟීම ටී. එස්. ජිනසේනයන් තුළ තීව්‍ර වීමට මෙය ද හේතු වී ඇත. භූමිතෙල් උදුන් එළියෙන් පතපොත කියවූ කදුරුගෙ ඩිය සහ පොල්පිත්ත අතටගෙන යහළුවන් සමඟ ක්‍රිකට් ක්‍රීඩාකළ ටී. එස්. ජිනසේනයන් සංගීතයට ද බෙහෙවින් ප්‍රිය කළේය. යොවුන් වියේ දී විශ්ව සංගීත ඔහුගේ මනස සියුම්කළා සේම විශ්ව සංගීතය නිරත රස විඳීමෙන් තමා ලද පුළුල් වින්දනය පසු කලෙක සමාජයේ විවිධ ස්ථරවල මිනිසුන් සමඟ එකට වැඩ කිරීමේදී තමාට බෙහෙවින් වැදගත් වූ බව ටී. එස්. ජිනසේනයන් වරක් සඳහන්කර ඇත. ඉංජිනේරු ශිල්පීය කාර්මික දැනුම ද මුසුකර ගනිමින් මෝටර් රථ නවීකරණයට මෙන්ම ධාවනයට ද ටී. එස්. ජිනසේනයන් බෙහෙවින් ප්‍රිය කළේය. 1937 දී නුවරඑළිය මහගස්තොට දී පැවති ශ්‍රී ලංකාවේ ප්‍රථම මෝටර් රථ ධාවන තරඟය

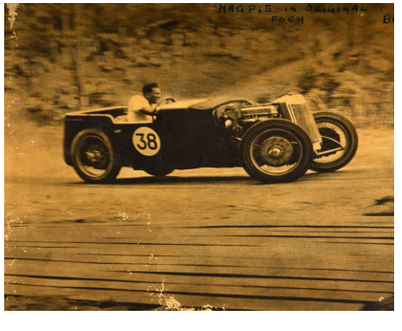


සී. ජිනසේන මහතා ජීවත් වූ මොරටුව විල්ලෝරාවත්තේ නිවස

"සාර්ථක පිරිමියකු පිටුපස දයාබර බිරිඳක් සිටින බව" පසක් කරමින් ටී. එස්. ජිනසේනයන් සමඟ සාමූහික ව කටයුතු කරමින් සමාගම වැඩිදියුණු කිරීමට සුවිසල් දායකත්වයක් තම බිරිඳ ලබා දී ඇත.

සඳහා ඉදිරිපත් වූ ටී. එස්. ජිනසේනයන් ටික කාලකට පෙර දී අනතුරට ලක්ව තිබූ මෝටර් රථයකට MG චැසියක් සහ MG ගියර් පෙට්ටියක් සවිකර නවීකරණය කිරීමෙන් අලුත් මෝටර් රථයක් නිපදවාගෙන තරග වැදී ඇත. එවකට වාර්තා තබා තිබූ බ්‍රිතාන්‍ය ජාතිකයකුවන රෝගර් වෙඩින්ගේ ධාවන කාලය ඉක්ම වූ ටී. එස්. ජිනසේනයන් කැල්ඩිකොට් ආර්යාවගෙන් ඒ සඳහා සම්මානයක් ද හිමිකරගෙන ඇත. ශ්‍රී ලංකාවේ ප්‍රථම මෝටර් රථ ධාවන සංගමය පිහිටුවීමට පුරෝගාමීත්වය දරා ඇති මෙතුමා වසර 50 ක කාලයක් එම සංගමයෙහි රැඳී සිටිමින් මෝටර් රථ ධාවන ප්‍රවර්ධයට කටයුතුකර ඇත. මෝටර් රථ ධාවන සංගමයෙහි 50 වැනි සංවත්සරයට ද මෙතුමා සහභාගී වී ඇත.

තම පියාගෙන් උරුම වූ ඉංජිනේරු ශිල්පීය කාර්මික දැනුම සමගින් 1929 දී කේම්බිජ් ජූනියර් විභාගය සමත් ව ග්ලාස්කෝ සරසවියට ඇතුළු වූ එතුමා එහි දී ඉංජිනේරු උපාධිය ලබා ගැනීමට සමත් විය. එංගලන්තයේ සීමාසහිත ඇලෙයි ඇන්ඩ් මැක්මිලන් සමාගමට සම්බන්ධ වී පුහුණුවක් ලබාගැනීමට ද ටී. එස්. ජිනසේනයන් කටයුතු කරඇත. අනතුරුව තම පියාගේ අඩි පාරේ යමින් ව්‍යාපාර කටයුතුවල යෙදුණු එතුමා 1929 වර්ෂයේ දී විවාහ වී ඇත. නමින් ලිලී ප්‍රනාන්දු නම් වූ ටී. එස්. ජිනසේනයන්ගේ දයාබර බිරිඳ නුවර උසස් බාලිකා විද්‍යාලයේ දීප්තිමත් සිසුවියක වුවාසේම ගෝර්ඩන් මෙනවිය නම් වූ ඉතා ශක්තිමත් සහ කැපවීමක් සහිත ඉංග්‍රීසි විදුහල්පතිවරියකගේ පෞද්ගලික



1937 දී නුවරඑළිය, මහගස්තොට දී පැවති ශ්‍රී ලංකාවේ ප්‍රථම මෝටර් රථ ධාවන තරගය සඳහා ඉදිරිපත් වූ ටී. එස්. ජිනසේන මහතා



ටී. එස්. ජිනසේන මහතා සහ එම මහත්මිය

රැකවරණය යටතේ හැදී වැඩී ඇත. විශ්වවිද්‍යාල ප්‍රවේශය සඳහා පෙනී සිටිය යුතු වූ සම්මත විභාගයක් වශයෙන් සැලකූ ජ්‍යේෂ්ඨ මැට්ට්‍රිකිවුලේෂන් (Matriculation) විභාගය ලංකාවෙන් පළමුවෙනියා ලෙස සමත්වීමට තරම් කුසලතා ගුණය තිබූ විද්‍යාර්ථිනියකි. ඇයට විශ්වවිද්‍යාලයට ගොස් ඉතාම දීප්තිමත් ශිෂ්‍යාවක වීමට අවස්ථාව තිබුණද, ඇයගේ පියාට ආගමික උන්මාදයක් වැළඳීම හේතුවෙන් ඔහුගේ සියලු මුදල් ඒ සඳහා පරිත්‍යාගකොට ඇත. එම තත්ත්වය තුළ පවුලේ වියදම් දරාගැනීමට නොහැකි තත්ත්වයක් උදා වී ඇති අතර, විශ්වවිද්‍යාලයට යාමේ සැළසුම අතහැර දමා, පවුලට සහාය සැලසීමේ අරමුණින් ලින්ඩ්සේ විද්‍යාලයේ ඉගැන්වීම ආරම්භ කර ඇත. ටෙනිස් ක්‍රීඩා අතරතුර දී ටී. එස්. ජිනසේනයන්ට ඇය මුණගැසී ඇත.

''සාර්ථක පිරිමියකු පිටුපස දයාබර බිරිඳක් සිටින බව'' පසක් කරමින් ටී. එස්. ජිනසේනයන් සමඟ සාමූහිකව කටයුතු කරමින් සමාගම වැඩි දියුණු කිරීමට සුවිසල් දායකත්වයක් තම බිරිඳ ලබා දී ඇත. ටී. එස්. ජිනසේනයන් වැඩපොළ සහ විකුණුම් කටයුතු

පුතුන් සිව්දෙනා ම එංගලන්තයට යවා උපාධි අධ්‍යයන කටයුතු ඇතුළු ව ලබාදිය හැකි උපරිම අධ්‍යාපනය ලබාදීමට මඟ පැදුවේ ටී. එස්. ජිනසේනයන්ගේ දයාබර බිරිඳ විසිනි.



ලිලී මාලිනී ප්‍රනාන්දු මහත්මිය



ටී. එස්. ජිනසේන මහතා සහ ලිලී මාලිනී ප්‍රනාන්දු මහත්මිය විවාහ වූ දිනයේ ලබාගත් ඡායාරූපයක්

සඳහා ප්‍රමුඛත්වය දී කටයුතුකළ අතර, තම බිරිඳ සම්පූර්ණයෙන් ම මූල්‍යමය කටයුතු පාලනයකර ඇත. විශේෂයෙන් ම දැඩි විනිමය පාලනයක් අවශ්‍ය යුගයක් වූ මෙම යුගය තුළ දී පවා පුතුන් සිව්දෙනා ම එංගලන්තයට යවා උපාධි අධ්‍යයන කටයුතු ඇතුළු ව ලබාදිය හැකි උපරිම අධ්‍යාපනය ලබාදීමට මඟ පැදුවේ ටී. එස්. ජිනසේනයන්ගේ දයාබර බිරිඳ විසිනි. ටී. එස්. ජිනසේනයන් පුර්ණකාලීන ව ව්‍යාපාරයේ බරදරා කටයුතුකර ඇති අතර ජීවත්වීමට අදාළ සියලු යහපත් පුරුදු සහ ප්‍රතිපත්තීන් වැඩි වශයෙන් මවගෙන් දරුවන් සිව්දෙනාට ම ලැබී තිබුණි.

සී. ජිනසේනයන් 1933 වර්ෂයේ මෙලොවින් සමුගත් පසු තම උරුමය ඉදිරියට ගෙන යාමට උර දුන් ටී. එස්. ජිනසේනයන් හට සී. ජිනසේන මැතිතුමන් ව්‍යාපාර කටයුතු කරගෙන යාම සඳහා මෙන් ම තමන් විසින් කරගෙන ගිය සමාජසීය, ආගමික සුවිසල් මෙහෙවරක් ඉටුකිරීමට විශාල වශයෙන් ණය ගෙන කටයුතු කර තිබූ අතර, එම ණය ගෙවා අවසන් කිරීම ප්‍රධාන වගකීමක් විය. ඒ සඳහා වසර 10 ක පමණ කාලයක් ටී. එස්. ජිනසේන මැතිතුමාට ගත වී ඇත. ටී. එස්. ජිනසේන මැතිතුමා ද ප්‍රතිපත්ති මත සිට ක්‍රියාකරමින් අප රටේ උන්නතිය උදෙසා සමාජසීය, ආගමික සංස්කෘතික වශයෙන් සුවිසල් නොනිමි මෙහෙවරක් ඉටු කිරීමට උදාර දායකත්වයක් ලබා දී ඇත. සී. ජිනසේන මැතිතුමන් ව්‍යාපාර කටයුතු කරගෙන යාම සඳහා මෙන් ම තමන් විසින් කරගෙන ගිය සමාජසීය, ආගමික සුවිසල් මෙහෙවරක් ඉටු කිරීමට විශාල වශයෙන් ණයගෙන කටයුතුකර තිබූ අතර, එම ණය ගෙවා අවසන් කිරීම ම සුවිසල් මෙහෙවරකි. සේරුවිල චෛත්‍යය ප්‍රතිසංස්කරණය, රුවන්මැලි සෑ ප්‍රතිසංස්කරණ වැඩසටහනේ දී උපදේශන ඉංජිනේරුමය දායකත්වය ලබාදීම, තිස්සමහාරාම චෛත්‍යය වටා වානේ දොරටු සතරක් සවිකරදීම සහ විවිධ බෞද්ධ සිද්ධස්ථානවල ප්‍රතිසංස්කරණවලට උදව් කිරීම, කතරගම වැඩසිටිකන්ද මුදුනෙහි විහාරයට ජල සැපයුම සකස් කිරීම ටී. එස්. ජිනසේන මැතිතුමා කළ ආගමික මෙහෙවරේ ප්‍රමුඛ කාර්යයන් වන අතර, 1974 වර්ෂයේ පොළොන්නරුව දිස්ත්‍රික්කයේ ගිරිතලේ කොට්ඨාශයට අයත් දැහැමිගම සැඩ සුළඟින් විනාශ වූ අවස්ථාවේ දී වියලි ආහාර ද්‍රව්‍ය බෙදාදීම, සහනාධාර ලබාදීම සහ නිවාස තනාදීම යනාදියෙන් සත්කාර්‍යයට මුල පිරීම ටී. එස්. ජිනසේන මැතිතුමා විසින් සිදුකරන ලදී. දෙවන ලෝක යුද්ධ සමයෙහි ජර්මනියෙහි කාර්මික නිෂ්පාදන නිර්යාත කිරීම ඇණහිටි හෙයින්



ආයතනනික සේවකයින් අගයන ලිලී මාලුට් ප්‍රනාන්දු මහත්මිය

අනෙක් රටවල්වලට ලැබුණු වෙළඳ වාසිය අනුව ජිනසේන නිෂ්පාදන වැඩි දියුණු කිරීමට ද අවස්ථාව ලැබිණ. රබර් රෝලින් මැෂින් නිෂ්පාදනය, යන්ත්‍ර අලුත්වැඩියාව සහ අමතර කොටස් නිෂ්පාදනය ඔස්සේ කාර්මික තාක්ෂණය දියුණුකළ ටී. එස්. ජිනසේනයන් නව නිෂ්පාදනයකට අත ගැසුවේය. ඒ වතුර පොම්ප නිෂ්පාදනය කිරීමයි. ටී. එස්. ජිනසේනයන්ට මෙම යෝජනාව ගෙනාවේ තම ආයතනික සේවකයකු වන දසනායක විසිනි. ජිනසේන සමූහ ව්‍යාපාරයේ ආරම්භක මුල් පුරුක වන සී. ජිනසේන මැතිතුමන් සමඟ ද කටයුතු කර අත්දැකීම් ලබා සිටි එඩ්වඩ් බාස්ගේ කාර්මික ඥානය උරගා බැලීමට ද මෙය අවස්ථාවක් විය. මොවුන් සියලුදෙනා එක්ව සැලසුම් නිර්මාණය කර දිවා රෑ අත්හදා බැලීම් කර එහි ප්‍රතිඵලය සාර්ථකකර ගත්තේය. ශ්‍රී ලංකාව තුළ කිසිඳු කර්මාන්ත ආයතනයක් නොතිබූ වකවානුවක තම නිර්මාණශීලි හැකියාවන් උපයෝගී කර ගනිමින් 1952 දී Centric වතුර පොම්පය නිපදවීමට සමත් වූ එතුමා වෙළෙඳපොළ ජය ගැනීමට අවශ්‍ය මූලික අඩිතාලම ද දැමීය. සී. ජිනසේන මැතිතුමන්ගේ කාර්මික ආයතනයෙහි සේවයකළ එඩ්වඩ් බාස් විධිමත් ක්‍රමවේදයකට අධ්‍යාපනය නොලද්දකු වුව ද ඔහු සතු දැනුම මහාචාර්යවරයකුගේ දැනුමට නොදෙවෙනි විය. සහජයෙන් ලත් නිර්මාණශීලි හැකියාවත්, දීර්ඝකාලීන පලපුරුද්දත් ජිනසේන පියපුතු දෙපාර්ශවය ම සමඟ යුග දෙකක් කටයුතු කළ මොහු Centric වතුර පොම්පය නවීකරණය කර එය නූතන සමාජයට ගැලපෙන, පහසුවෙන් පරිහරණය කළ හැකි, පහසුවෙන් අලුත්වැඩියා කළ හැකි යන්ත්‍රයක් බවට පත්කිරීමට උර දී කටයුතුකර ඇත.

1969 දී ඒකල ප්‍රදේශයේ අක්කර 21 ක භූමි ප්‍රදේශයක කාර්මික ජනපදයක් ආරම්භ කරමින් වාත්තු කර්මාන්තය ආරම්භ කිරීම ජිනසේන ගමන් මගේ සුවිශේෂී සංධිස්ථානයක් හැටියට සැළකිය හැකි ය. නිහාල් ජිනසේන, රොහාන් ජිනසේන, රංජිත් ජිනසේන සහ තිස්ස ජිනසේන යන තම දරුවන් සිව්දෙනා විදේශ ගතකර ඉංජිනේරු තාක්ෂණය ඉගැන්වීමට කටයුතුකළ අතර, කාර්මික ජනපදයක් ආරම්භ කිරීමත් සමඟ තම දරුවන් සතු ඉංජිනේරු තාක්ෂණික දැනුම උපයෝගී කරගනිමින් ආයතන දියුණු කිරීමේ අභියෝගය භාරදෙන ලදී. ''ඉංජිනේරු ශිල්පය පත පොතට හෝ ඇණමුරිච්චිවලට සීමා නොවන බවත් එය පරිසරය හා බැඳී පවතින්නක් බවත් විදෙස් අත්දැකීම්වලින් තමාට ප්‍රත්‍යක්ෂ වූ බව ටී. එස්. ජිනසේනයන් වරක් සඳහන් කළේය.'' ඒ ඔස්සේ කටයුතු කළ ටී. එස්. ජිනසේනයන් 1970 වර්ෂය පමණ වනවිට ජිනසේන සමාගමේ 90% ක වගකීම තම දරුවනට පවරා ඔහු විසින් 10% පමණක් සමස්ත වගකීමක් තබාගෙන ව්‍යාපාරය දරුවනට කරගෙන යන ලෙස උපදෙස් දී ව්‍යාපාරයෙන් ඉවත් වී රට පුරා සංචාරය කරමින් ස්වාභාව දහමේ උන්නතිය උදෙසා රට පුරා ගස් සිටුවමින් කටයුතු කිරීමට පෙළඹී ඇත. බොහෝවිට පියවරු අවසාන බැරි කාලය වනතෙක් ව්‍යාපාරය අල්ලාගෙන සිටියද ටී. එස්. ජිනසේනයන් සාමාන්‍ය ව්‍යාපාරයක දී පියෙක් විසින් නොකරන දෙයක් කරමින් වගකීම දරුවන් වෙත පවරා නිදහසේ කටයුතු කිරීමට පෙළඹීම විශේෂත්වයකි. පසුව ටික කාලයක දී ව්‍යාපාරය ඉතිරි 10% ක් දරුවන් වෙත පවරා ව්‍යාපාරයේ සියලු වගකීම්වලින් 100% ක් නිදහස් වී කටයුතු කිරීමට ටී. එස්. ජිනසේනයන් පියවර ගෙන ඇත. මෙසේ වගකීම දරුවන් වෙත පවරා කොන්දේසි කිහිපයක් පැනවීමට ටී. එස්. ජිනසේනයන් කටයුතු කර ඇත. ඒ අතර, "ව්‍යාපාරයෙන් එන ආදායමෙන් ගම්බද තරුණ/තරුණියන් පුහුණු කිරීමට, දියුණු කිරීමට කටයුතු කරන්න."

කාර්මික ජනපදයක් ආරම්භ කිරීමත් සමඟ තම දරුවන් සතු ඉංජිනේරු තාක්ෂණික දැනුම උපයෝගී කර ගනිමින් ආයතන දියුණු කිරීමේ අභියෝගය භාරදෙන ලදී.



ජිනසේන තෙවන පරපුර කුඩා කාලයේදී.... (නිහාල් ජිනසේන, රොහාන් ජිනසේන, රංජිත් ජිනසේන, තිස්ස ජිනසේන)



ටී. එස්. ජිනසේන මහතා සහ ලිලී මාලුට් ප්‍රනාන්දු මහත්මිය සිය දරුවන් සිව්දෙනා සමඟ

සී. ජිනසේන මැතිතුමන්ට තිබුණු බලාපොරොත්තුවක් ටී. එස්. ජිනසේනයන්ට ද හරිහැටි ඉටු කිරීමට නොහැකි වූ නිසා එම බලාපොරොත්තුව ඉටුකිරීමේ වැඩි වගකීමක් තෙවන පරපුරට පවරන ලදී.

ජිනසේන සමූහ ව්‍යාපාරයේ තෙවන පරපුර ලෙස නිහාල් ජිනසේන, රොහාන් ජිනසේන, රංජිත් ජිනසේන සහ තිස්ස ජිනසේන යන සහෝදරයින් සිව්දෙනා 1960 දක්ෂයෙන් පසු ජිනසේන වංශ කතාවට පණපොවන ලදී. කුඩා කළ පටන් ම ඉංජිනේරුමය පසුබිමක් යටතේ හැදී වැඩුණු තෙවන පරපුරට අනාගතය පිළිබඳ බලාපොරොත්තු අපේක්ෂා ගොඩනංවා ගැනීමට පවුල් පරිසරයෙන් මනා පෙළඹවීමක් ලැබුණි. ටී. එස්. ජිනසේනයන් බෞද්ධ ආගම ඇදහූ අතර, තම බිරිඳ ක්‍රිස්තියානි ආගම අදහන ලදී. එමනිසා මව හා පියා කැමති ඕනෑම ආගමක් අදහන්නට තම දරුවන් සිව්දෙනාට නිදහස දී තිබුණි.

මෙසේ ගොඩනැගුණු ජිනසේන වංශ කතාවෙහි පරම්පරා 3 ක් තිස්සේ පවතින ජිනසේන පවුල, ශ්‍රේෂ්ඨ ලෙස සලකන ප්‍රතිපත්ති 5 ක් ඇත. ඒවා සියාගෙන් සහ පියාගෙන් ලැබූ දායාදයන් ලෙස තෙවන පරපුර ද විස්වාස කර කටයුතු කළ අතර ඒවා නම්,

01. සෑම ගණුදෙනුවක් ම අවංක භාවයෙන් කිරීම, කිසිම අවස්ථාවක දේශපාලන පක්ෂග්‍රාහීව වැඩ නොකිරීමත් දේශපාලන බලපෑම්වලට හිස නොනැමීම සහ අල්ලස් නොගැනීම පළමුවන ප්‍රතිපත්තියයි.

02. ආයතනයේ සේවකයින් සහ ඔවුන්ගේ පවුල් අපේම පවුලේ සාමාජිකයන් ලෙස සැලකීම දෙවන ප්‍රතිපත්තියයි.

03. අපගේ පාරිභෝගිකයින්ගේ අවශ්‍යතා ගැන විශේෂයෙන් සැළකිල්ලක් දක්වා ඔවුන් තෘප්තිමත් කිරීම මෙන්ම අළෙවියෙන් පසු විශිෂ්ට සේවාවක් ලබාදීම තුන්වන ප්‍රතිපත්තියයි.

04. අන් අය පය නොතැබූ නව ව්‍යාපාර ආරම්භ කොට තම සේවකයින් දිරිගන්වමින් නව ව්‍යාපාර ක්ෂේත්‍රයන් තුළින් ඉදිරියට ම ගමන් කිරීම හතරවන ප්‍රතිපත්තියයි.

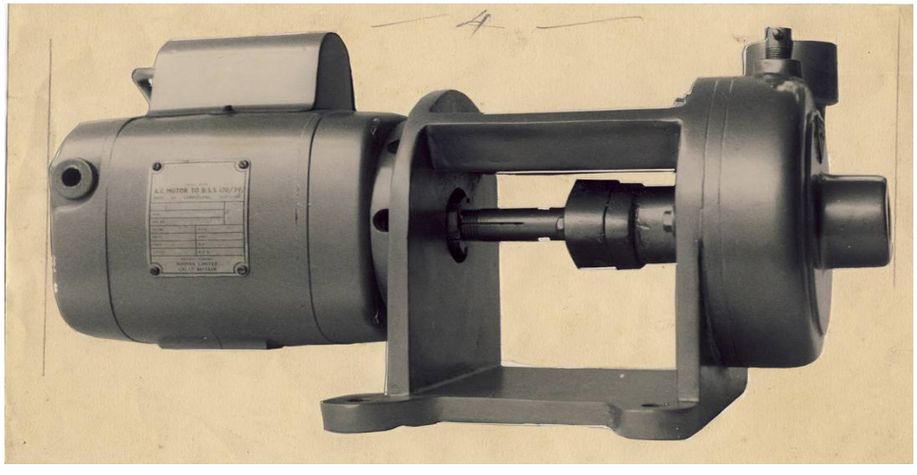
05. පරිසරය පිළිබඳව මෙන්ම අප රටේ සංස්කෘතික උරුමයන් පිළිබඳව විශේෂ සැලකිල්ලක් දැක්වීම සහ උසස් සමාජ සේවාවේ යෙදීම පස්වන ප්‍රතිපත්තියයි.

ඉහත ප්‍රතිපත්ති මත පිහිටා සිටිමින් පරම්පරා තුනක් මුළුල්ලේ පහත සඳහන් ජිනසේන සමූහ ව්‍යාපාරයේ විවිධ ආයතන 1905 වර්ෂයේ සිට ගොඩනඟන ලදී.



ටී. එස්. ජිනසේන මහතා ආයතනික වැඩ පරිශ්‍රයේදී...

මෙසේ ගොඩනැගුණු ජිනසේන වංශ කතාවෙහි පරම්පරා 3 ක් තිස්සේ පවතින ජිනසේන පවුල, ශ්‍රේෂ්ඨ ලෙස සලකන ප්‍රතිපත්ති 5 ක් ඇත.



ටී. එස්. ජිනසේන මහතා විසින් 1952 වර්ෂයේ නිෂ්පාදනය කළ Centric වතුර පොම්පය

01. JINASENA LIMITETD - ජිනසේන ලිමිටඩ්. 1905

02. JINASENA CASTINGS LIMITETD ජිනසේන කාස්ටින් ලිමිටඩ්. 1914

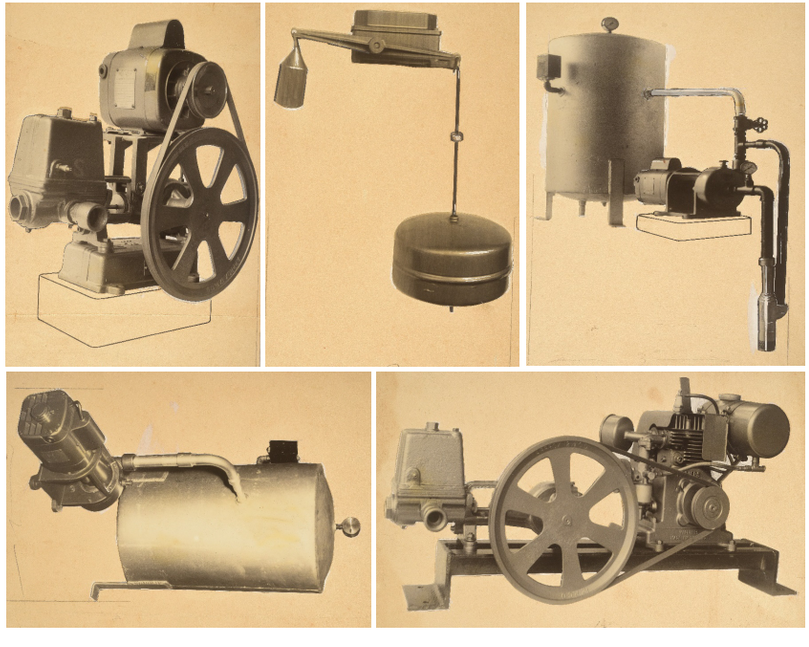
03. JINASENA PUMPS LIMITETD ජිනසේන පම්ප්ස් ලිමිටඩ්. 1952

04 JINASENA ELECTRIC MOTORS LIMITETD - ජිනසේන ඉලෙක්ට්‍රික් මෝටර්ස් ලිමිටඩ්. 1974

05 ROYAL LOTUS HOTEL (PVT) LIMITETD - රෝයල් ලෝටර්ස් හොටෙල් (ප්‍රයිවට්) ලිමිටඩ්. 1976

06 HESSING GARMENTS LIMITETD හෙසින්ග් ගාමන්ට් ලිමිටඩ්. 1979

07. SEA & LAND FOODS (PVT) LIMITETD - සී ඇන්ඩ් ලෑන්ඩ් ෆුඩ්ස් (ප්‍රයිවට්) ලිමිටඩ්. 1982



ආරම්භක අවධියේ නිෂ්පාදනය කරන ලද විවිධ මාදිලියේ වතුර පොම්ප

08 LOADSTAR (PVT) LIMITETD - ලෝඩ්ස්ටාර් ප්‍රයිවට් ලිමිටඩ්. 1984

09. JINASENA AGRICULTURAL MACHINERY (PVT) LIMITETD - ජිනසේන ඇග්‍රිකල්චර් මැෂිනරි (ප්‍රයිවට්) ලිමිටඩ්. 1988

10. JINASENA ENGINEERS & TRACTORS (PVT) LIMITETD - ජිනසේන ඉංජිනියර්ස් ඇන්ඩ් ට්‍රැක්ටර් (ප්‍රයිවට්) ලිමිටඩ්. 1991

11. THE DEER PARK HOTEL (PVT) LIMITETD - ද ඩියර් පාර්ක් හොටෙල් (ප්‍රයිවට්) ලිමිටඩ්. 1992

12. ALMECO (PVT) LIMITETD - ඇල්මෙකෝ (ප්‍රයිවට්) ලිමිටඩ්. 1994

13. JINASENA INDUSTRIAL PARKS (PVT) LIMITETD - ජිනසේන ඉන්ඩස්ට්‍රියල් පාර්ක් (ප්‍රයිවට්) ලිමිටඩ්

14. JINASENA MANAGEMEMT SERVICES (PVT) LIMITETD - ජිනසේන මැනේජ්මන්ට් සර්විසස් (ප්‍රයිවට්) ලිමිටඩ්.

15. JINASENA SEALS LIMITETD - ජිනසේන සිල්ස් ලිමිටඩ්.

ඉහතින් සඳහන් කළ පරිදි ජිනසේන සමාගම් ජාලය 1905 වර්ෂයේ සිට 2005 වර්ෂය දක්වා පරම්පරා තුනක් දියුණුවෙන් දියුණුවට පත් විය. ලොව විශිෂ්ටත ම හමුදා අණ දෙන්නා හැටියට පිළිගැනෙන නැපෝලියන් දක්ෂ ඉංජිනේරුවෙකුව සිටියේ ය. ඔහුගේ ජයග්‍රහණ පසුබිමෙහි ඉංජිනේරු තාක්ෂණික දැනුම තිබුණි. ජිනසේන සහ සමාගමෙහි විශිෂ්ටත්වයට හේතුව පරම්පරා තුනක් කාර්මික ඉංජිනේරු බල ඇණියක් විසින් එහි සියළු අංශ මෙහෙයවනු ලැබීම හේතුවෙනි.

කෙසේ වුවත් තෙවන පරපුරේ සහෝදරයින් සිව්දෙනා ඉතා සමීපව එකිනෙකාට බැඳුණු කණ්ඩායමක් වශයෙන් කටයුතු කළ අතර, බොහෝ දිනවල උදෑසන ආහාර ගැනීම සඳහා පියාගේ නිවසේ දී මුන ගැසුණෙමු. එම



ජිනසේන සමූහ ව්‍යාපාරයේ නෙවන පරපුර
නිහාල් ජිනසේන, රොහාන් ජිනසේන, රංජිත් ජිනසේන සහ
නිස්ස ජිනසේන යන සහෝදරයින් සිව් දෙනා ටී. එස්. ජිනසේනයන් සමඟ

අවස්ථාවල දී සහෝදරයින් සිව්දෙනා සහ මව පියා එක්ව සමාගමේ මුහුණදෙනු ලබන ගැටළු පිළිබඳව එකට සාකච්ඡා කර ඇත. එහිදී නොයෙක් තර්ක විතර්ක හමුවේ වුවද සියලුදෙනාට ගරු කළ හැකි සහ අගය කළ හැකි වූ පොදු තීරණයන්ට එළඹීමට හැකි වී ඇත. සමාගම තුළ කටයුතු කිරීමේ දී දිවා රෑ නොබලා උපරිම කැපකිරීමෙන් කටයුතුකළ ද ඒ සඳහා කිසිදු වැටුපක් ලබාගැනීමක් සිදුකර නොමැති අතර, ඒ වෙනුවට උපයාගත් ලාභය සමානව බෙදාගෙන ඇත.

ජිනසේන සමාගම ගත්විට සම්ප්‍රදායික චින්තනයෙන් මිදී වෙනස් විදියට සිතීමේ ලක්ෂණයක් ඇතිව කටයුතු කළ ආයතනයකි. ඒ තුළින් ආයතනයක් ලෙස ස්වයං විනයක් ඇතිව කටයුතු කරන ලදී. සී. ජිනසේන මැතිතුමන් විසින් ගොඩනඟන ලද ජිනසේන ආයතනය ටී. එස්. ජිනසේනයන් විසින් යම් ස්ථාවර තත්වයකට ගෙනවිත් ජිනසේන පරම්පරාවෙහි තුන්වන පුරුක ලෙස නිහාල් ජිනසේන, රොහාන් ජිනසේන, රංජිත් ජිනසේන

ජිනසේන සමාගම ගත්විට සම්ප්‍රදායික චින්තනයෙන් මිදී වෙනස් විදියට සිතීමේ ලක්ෂණයක් ඇතිව කටයුතු කළ ආයතනයකි.





1969 දී ඒකල ප්‍රදේශයේ දී සුභ මොහොතින් කාර්මික ජනපදයක් ආරම්භ කිරීම

වැරදි ආකල්ප, වටිනාකම් නිසා සහෝදරයින් අතර පැවති එකමුතු බව, සමගිය, සතුට මුදල් තුළින් විනාශ වී ඇති අතර, ඉන්පසු 2009 දී ජිනසේන ආයතනය කොටස්වලට බෙදීමට සිදුවිය.

සහ තිස්ස ජිනසේන යන සහෝදරයින් සිව්දෙනා වෙත භාරදෙන ලදී. නමුත් සී. ජිනසේන මැතිතුමන් සඳහන් කළ පරිදි "එක මවකගේ දරුවන්ට එකට, එක අරමුණක වැඩ කරන්න පුළුවන් නමුත් වෙනත් වෙනත් මව්වරුන්ගේ දරුවන්ට එකට, එක අරමුණකට වැඩ කරන්න බැහැ." මෙම කියමන යථාර්තයක් වෙමින් 1970 දශකයේ සිට අවුරුදු 30 කට අධික කාලයක් ඉතාම හොඳ එකමුතුකමක් ඇතිව ජිනසේන පරපුරේ තුන්වන පරම්පරාවේ සහෝදරයින් සිව්දෙනා තම කර්මාන්ත ආයතනය දියුණුකර අතර, එහිදී එකමුතුව තීරණ ගැනීමට හැකි වී ඇත. 1995 පමණ වනවිට ජිනසේන සමාගමට සම්බන්ධ ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය ලෝකතලය මට්ටමට ශීඝ්‍රයෙන් දියුණු විය. ඒ තුළින් ජිනසේන සමාගමට විශාල ලෙස මුදල් පැමිණිය ද, ජිනසේන පවුලට පිටින් සම්බන්ධ වූ තෙවන පරපුරේ භාර්යාවන්ගෙන් ඇති වූ බලපෑම් හේතුකොට ගෙන සහෝදරයන් සිව්දෙනා ක්‍රම ක්‍රමයෙන් දුරස් වී ඇත. භාර්යාවන්ගේ වැරදි ආකල්ප, වටිනාකම් නිසා සහෝදරයින් අතර පැවති එකමුතු බව, සමගිය, සතුට මුදල් තුළින් විනාශ වී ඇති අතර, ඉන්පසු 2009 දී ජිනසේන ආයතනය කොටස්වලට බෙදීමට සිදුවිය. බල තෘෂ්ණාව මෙයට ප්‍රධාන හේතුවක් විය. ශ්‍රී ලාංකීය ජන සමාජයට රැකියා දස දහස් ගණනින් උත්පාදනය කරමින්, රටට දැවැන්ත සේවාවක් කරමින්, මෙරටට ඉමහත් ලාභයක්, විදේශ විනිමයක් ගෙනදුන් ජිනසේන සමාගම් සමූහය බිඳ වැටී විසිරී යාමක් ඉහත හේතු කාරණා මත සිදුවිය.

තෙවන පරපුරේ සහෝදරයින් සිව්දෙනා



ආචාර්ය
නිහාල් ජිනසේන මහතා



රොහාන් ජිනසේන මහතා



රංජිත් ජිනසේන මහතා



ආචාර්ය
තිස්ස ජිනසේන මහතා

ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයේ ආරම්භය සහ ගමන් මඟ

එම හමුවීමේ ප්‍රතිඵලයක් ලෙස ඝන ටයර් නිෂ්පාදන ව්‍යාපාරයක් ආරම්භ කිරීමට තීරණය විය.





ලෝඩ්ස්ටාර් පුද්ගලික සමාගමේ නිර්මාතෘවරු දෙපලවන පියරේ ප්‍රින්ස්ටර්ස් මහතා සහ ආචාර්ය තිස්ස ජිනසේන මහතා

1977 වර්ෂයේ හඳුන්වා දුන් විවෘත ආර්ථික ප්‍රතිපත්තිය හේතුවෙන් දේශීය ආයතනයන්ට අඩු වැඩි වශයෙන් යම් යම් බලපෑම් ඇති වන්නට විය. ජිනසේන සමූහයට ද මෙම බලපෑම් අභියෝගයක් විය. මේ හේතුවෙන් වෙළෙඳපොල තුළ හටගත් තරඟකාරී වාතාවරණයට මුහුණදීම සඳහා පාරිභෝගික අවශ්‍යතාවන්ට වඩාත් ගැලපෙන පරිදි නවීන තාක්ෂණික ක්‍රමවේදයන් ඔස්සේ නිෂ්පාදන එළිදැක්වීමට අවශ්‍ය විය. මෙහිදී ජිනසේන හිමිකරුවන් සතු ඉංජිනේරු හා නිෂ්පාදන දැනුම උපයෝගී කරගනිමින් වෙළෙඳපොළ තරඟකාරීත්වයට මුහුණදීමට හැකි අන්දමින් නිෂ්පාදන බොහොමයක් එළිදැක්වීමට ද හැකි විය. කෙසේ නමුත් විවෘත ආර්ථිකයේ බලපෑම් වඩාත් තදින් දැනෙන්නට පටන් ගැනීමත් සමඟ ව්‍යාපාරයේ සුරක්ෂිතභාවය උදෙසා විකල්ප මාර්ගයන් වෙත යොමු වීමට ජිනසේන සමාගමට සිදුවිය. අපනයන වෙළෙඳපොළ වෙත ජිනසේන සමාගමේ අවධානය යොමු වූයේ මෙහි ප්‍රතිඵලයක් වශයෙනි.

1984 වර්ෂය ජිනසේන ආයතනයට සුවිශේෂී වසරක් විය. එවකට ලංකාවේ ඝන ටයර් නිෂ්පාදන සමාගමක සේවය කරමින් සිටි බෙල්ජියම් ජාතික පියරේ ප්‍රින්ස්ටර්ස් මහතාගේ හමුවීමයි. ඝන රබර් ටයර් සැකසීම සම්පූර්ණයෙන්ම වෙනස් වූ ක්‍රමයක් ඔහු විසින් සොයාගෙන තිබූ අතර, එනමුත් ඔහු සේවය කරමින් සිටි සමාගම මෙම කටයුත්ත ඉදිරියට ගෙනයාමට කිසිදු උනන්දුවක් පෙන්වා නොමැත. මෙවැනි පසුබිමක් තුළ පියරේ ප්‍රින්ස්ටර්ස් මහතාගේ සහ තිස්ස ජිනසේන මහතාගේ හමුවීම සිදුවිය. එම හමුවීමේ ප්‍රතිඵලයක් ලෙස ඝන ටයර් නිෂ්පාදන ව්‍යාපාරයක් ආරම්භ කිරීමට තීරණය විය. මෙහිදී ඝන ටයර් නිෂ්පාදනයට අවශ්‍ය කිසිදු තාක්ෂණික උපකරණයක් හෝ පහසුකමක් නොතිබුණ ද ජිනසේන හිමිකරුවන් සතු ඉංජිනේරු දැනුම උපයෝගී කරගනිමින් නිපදවාගත් ප්‍රාථමික උපකරණ කිහිපයක් යොදා ගනිමින් අත්හදා බලා ප්‍රථම වරට ඝන ටයරයක් නිපදවීමට හැකිවීම ජිනසේන ගමන් මගෙහි සුවිශේෂී අත්දැකීමක් විය. මෙහි දී පියරේ ප්‍රින්ස්ටර්ස් මහතා සතු රබර් තාක්ෂණික දැනුමත්, තිස්ස ජිනසේනයන් සතු ඉංජිනේරුමය හැකියාවත් එක්තැන්වීමෙන් ඝන ටයර් නිෂ්පාදනයට පිවිසීම සඳහා අවශ්‍යව තිබූ මූලික පසුබිම මැනවින් විවර විය. ලෝඩ්ස්ටාර් පුද්ගලික සමාගම නමින් අභිනව ආයතනයක් ලක් මවට දායාද කිරීමට ජිනසේන ආයතනයට හැකි වූයේ ඒ අයුරිනි.








විදේශ රටවලට ගොස් ආයතන මෙරටට රැගෙන ඒමට ආචාර්ය නිස්ස පීනසේන මහතාගේ නායකත්වයෙන් කටයුතු කළ අවස්ථා කිහිපයක්...

1984 වර්ෂයේ ඉංජිනේරු හා තාක්ෂණික අංශයේ අධ්‍යක්ෂකවරයා වශයෙන් ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයට සම්බන්ධ වූ නිස්ස පීනසේනයන් එතැන් පටන් ආයතනයේ උන්නතිය උදෙසා ඔහු සතු දැනුම, කුසලතා හා හැකියාවන් පූර්ණකාලීන වශයෙන් යොමු කිරීමට පටන්ගෙන ඇත. මෙම කැපවීමේ ප්‍රතිඵලයක් ලෙස ඝන ටයර් නිෂ්පාදනය සඳහා නවතම ක්‍රමවේදයක් හඳුන්වාදීමට ද හැකියාව ලැබී ඇති අතර, මෙම නව ක්‍රමවේදයට අනුව ඝන ටයර් නිෂ්පාදනය කිරීමට අවශ්‍ය යන්ත්‍ර සූත්‍ර හා උපකරණ සපයා ගැනීම දුෂ්කර වීම හේතුවෙන් නිස්ස පීනසේනයන් සතු ඉංජිනේරුමය හා තාක්ෂණික දැනුම උපරිමයෙන් යොදා ගනිමින් ප්‍රෙස්, මෝල්ඩ් හා අවන් ආදී ඝන ටයර් නිෂ්පාදනයට අවශ්‍ය කළ යන්ත්‍ර සූත්‍ර රැසක්ම පාහේ දේශීය වශයෙන් නිපදවා ගැනීමට ද කටයුතු කර ඇත. මෙම කාර්යයේ දී ඇතැම් අවස්ථාවල දිවා

මෙසේ නොයෙකුත් බාධක, ගැටළු, දුෂ්කරතා හා අපහසුතා මධ්‍යයේ ඉතා දැඩි කැපවීමකින් ආරම්භ කරන්නට යෙදුණු ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය දිනෙන් දිනම දියුණුවට පත් වූයේ සැබොම විමතියෙන් බලා සිටියදීම ය.






විදේශීය ආයතන මෙරටට රැගෙන ඒම






ආචාර්ය නිස්ස පීනසේන මහතාගේ නායකත්වයෙන් විදේශ රටවලින් මෙරටට රැගෙන ආ ආයතන සවිකිරීම

<u>එමෙන් ම රබර් ට්‍රැක්ස් නිෂ්පාදනයෙන් ලොව දෙවන තැනටත්, අනෙකුත් නිෂ්පාදනවලින් ලොව ප්‍රමුඛයන් අතරට එක්වීමටත් ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයට හැකියාව ලැබුණි.</u>

රෑ නොබලා එක දිගට දින කිහිපයක් පවා වැඩ කිරීමට නිස්ස පීනසේනයන් හට සිදුවිය. මෙසේ නොයෙකුත් බාධක, ගැටළු, දුෂ්කරතා හා අපහසුතා මධ්‍යයේ ඉතා දැඩි කැපවීමකින් ආරම්භ කරන්නට යෙදුණු ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය දිනෙන් දින ම දියුණුවට පත් වූයේ සැවොම විමතියෙන් බලා සිටියදී ම ය.

මෙසේ ක්‍රමයෙන් ආයතනය දියුණු වෙත්ම ඝන ටයර් නිෂ්පාදනයෙන් පටන්ගත් ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය වායව ටයර්, රිම්, වීල් සහ රබර් ට්‍රැක්ස් ආදී වශයෙන් නිෂ්පාදන විවිධාංගීකරණයට යොමුවීමට ද හැකියාව ලැබුණි. එමෙන්ම 1984 ඒකල ටයර් නිෂ්පාදන අංශයෙන් පටන්ගත් ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය 1992 වර්ෂයේ දී කොටුගොඩ ටයර් නිෂ්පාදන අංශයත්, 1994 වර්ෂයේ දී ලෝහ නිෂ්පාදන අංශයත්, 1996 වර්ෂයේ දී පීනසේන කාර්මික උද්‍යානයත්, 1998 වර්ෂයේ දී මිදිගම ටයර් නිෂ්පාදන අංශයත්, 2003 වර්ෂයේ දී කියතෝ ලෝහ නිෂ්පාදන අංශයත්, 2003 වර්ෂයේදී ම කුරුවිට ටයර් නිෂ්පාදන අංශය ද ආරම්භ කිරීමට සමත් විය. කර්මාන්ත ශාලා රැසකින් සමන්විත දැවැන්ත ආයතනයක් බවට ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය පත්වීමත් සමඟ 7000 අධික සාඩම්බර මානව සම්පතකට උරුමකම් කියන හා කර්මාන්ත ශාලා ව්‍යාප්තවීමට සමගාමීව දිවයින පුරා

මෙසේ තිස්ස ජිනසේනයන් සහ ප්‍රියරේ ප්‍රින්ජර්ස් මහතාත් කැපවී කටයුතුකළ ද කිසි දිනක වැටුපක් හෝ කිසිදු දීමනාවක් ආයතනයෙන් නොගැනීමට ද කටයුතු කරන ලදී.






ආචාර්ය තිස්ස ජිනසේන මහතාගේ නායකත්වයෙන් විදේශ රටවලින් මෙරටට රැගෙන ආ ආයතන සවි කිරීම

රබර් එකතු කිරීමේ මධ්‍යස්ථාන ජාලයක් ද ඇති කරමින් මෙරට සමස්ත රබර් පීට් නිෂ්පාදනයෙන් 60% ක පමණ ප්‍රමාණයක් මිල දී ගැනීමට ද ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයට හැකි විය.

2005 වනවිට ලෝක ඝන ටයර් වෙළෙඳපොළෙන් 25% ක පමණ කොටසකට හිමිකම් කියමින් ලෝකයේ අංක එකේ ඝන ටයර් නිෂ්පාදකයා බවට ද පත්විය. එමෙන් ම රබර් ට්‍රැක්ස් නිෂ්පාදනයෙන් ලොව දෙවන තැනටත්, අනෙකුත් නිෂ්පාදනවලින් ලොව ප්‍රමුඛයන් අතරට එක්වීමටත් ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයට හැකියාව ලැබුණි. 2006 සහ 2007 වසරවල ශ්‍රී ලංකාවේ තනි විශාලතම අපනයනකරුවා වශයෙන් සම්මානයෙන් පිදුම් ලද ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය ඒ වන විට ශ්‍රී ලංකාවේ සමස්ත අපනයන ආදායමට 3.1% ක දායකත්වයක් හා දළ ජාතික නිෂ්පාදනයට 1% ක පමණ දායකත්වයක් ද ලබාදෙන ලදී.

අප රට තුළ පැවති දේශපාලන අස්ථාවර භාවය හමුවේ වුවද නොසැලී, දේශපාලනික වශයෙන් පක්ෂග්‍රාහී නොවූ ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය ස්වාධීනව කටයුතු කරන ලදී. 30 වසරක කුරිරු ත්‍රස්තවාදය හමුවේ රටේ ආරක්ෂාවට තර්ජනයක් පැවතිය ද එම අභියෝග යට ද නොබියව මුහුණදෙන ලදී. මෙවැනි තත්ත්වයන් හමුවේ වුවද ආයතනය අවශ්‍ය දිශානතියට ගමන් කරවීම සඳහා දිවා රෑ නොබලා තිස්ස ජිනසේනයන් කටයුතු කළේ සතියකට පැය 100 ක් පමණ ආයතනය වෙනුවෙන් කැපවී වැඩ කරමිනි. මෙසේ තිස්ස ජිනසේනයන් සහ ප්‍රියරේ ප්‍රින්ජර්ස් මහතාත් කැපවී කටයුතුකළ ද කිසි දිනක වැටුපක් හෝ කිසිදු දීමනාවක් ආයතනයෙන්

ලෝඩ්ස්ටාර් ප්‍රධාන නිෂ්පාදනයන්



ඝණ ටයර් (SOLID TYRE)



වායව ටයර් (AIR TYRE)



රිම් සහ වීල් (RIM & WHEEL)



රබර් ට්‍රැක් (RUBBER TRACK)











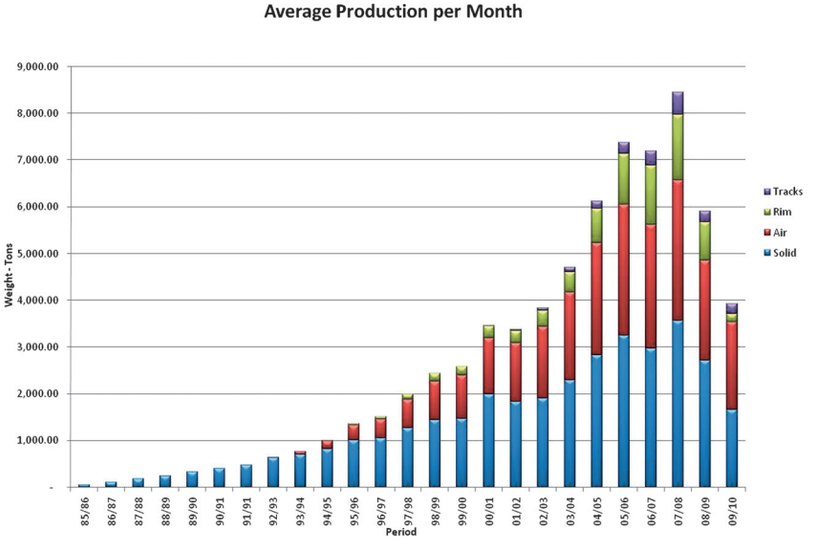






ලෝඩ්ස්ටාර් නිෂ්පාදන ආයතන

01. ඒකල ටයර් (ETD 01 - 1984)
02. කොටුගොඩ ටයර් (KTD - 1992)
03. ඒකල රිම් (EMPD - 1994)
04. ජිනසේන කාර්මික උද්‍යානය (JIP - 1998)
05. මිදිගම ටයර් සහ ට්‍රැක් (MTD - 1999)
06. කියොතො රිම් සහ වීල් (KYOTO - 2002)
07. කුරුවිට ටයර් (KUD - 2003)
08. අනුපාංග නිෂ්පාදන ආයතනය (APD - 2005)
09. වාත්තු කර්මාන්ත ශාලාව (CASTING - 2007)
10. ඒකල ටයර් (ETD 02 - 2009)



1984 වර්ෂයේ සිට 2010 වර්ෂය දක්වා නිෂ්පාදන ධාරිතාව

නොගැනීමට ද කටයුතු කරන ලදී. මෙසේ සමස්ත සාමාජික ප්‍රජාවේ ම උනන්දුව, උත්සාහය, කැපවීම හා නොපසුබස්නා වීර්යය තුළින් ගොඩනැගූ ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය දිනෙන් දින දියුණුවීම සියලුදෙනාට ම ඉමහත් සතුටට හේතුවක් වූවාක් මෙන් ම ශ්‍රී ලංකාව වැනි රටකට මෙවන් නිෂ්පාදනයක් හරහා ලෝක වෙළෙඳපොළ ජය ගැනීමට අපහසු වනු ඇතැයි යනුවෙන් ඇතැම් දෙනා පළ කළ මතවාදයන් බිඳ දැමීමක් ද විය.





2006 සහ 2007 වසරවල ශ්‍රී ලංකාවේ තනි විශාලතම අපනයනකරුවා වශයෙන් සම්මානයෙන් පිදුම් ලැබීම

ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයෙහි නිර්මාතෘවරු

1984 වර්ෂයේ දී පියරේ ප්‍රින්ජර්ස් මහතාගේ සහ ආචාර්ය තිස්ස පිනසේන මහතාගේ හමුවීම සිදුවිය. එම හමුවීමේ ප්‍රතිඵලයක් ලෙස ඝන ටයර් නිෂ්පාදන ව්‍යාපාරයක් ආරම්භ කිරීමට තීරණය විය. මෙහි දී ඝන ටයර් නිෂ්පාදනයට අවශ්‍ය කිසිදු තාක්ෂණික උපකරණයක් හෝ පහසුකමක් නොතිබුණ ද පිනසේන හිමිකරුවන් සතු ඉංජිනේරු දැනුම උපයෝගී කරගනිමින් නිපදවා ගත් ප්‍රාථමික උපකරණ කිහිපයක් යොදා ගනිමින් අත්හදා බලා ප්‍රථම වරට ඝන ටයරයක් නිපදවීමට හැකිවීම පිනසේන ගමන් මගෙහි සුවිශේෂී අත්දැකීමක් විය. මෙහි දී පියරේ ප්‍රින්ජර්ස් මහතා සතු රබර් තාක්ෂණික දැනුමත්, තිස්ස පිනසේනයන් සතු ඉංජිනේරුමය හැකියාවත් එක්තැන්වීමෙන් ඝන ටයර් නිෂ්පාදනයට පිවිසීම සඳහා අවශ්‍යව තිබූ මූලික පසුබිම මැනවින් විවර විය. ලෝඩ්ස්ටාර් පුද්ගලික සමාගම නමින් අභිනව ආයතනයක් ලක්මවට දායාද කිරීමට පිනසේන ආයතනයට හැකි වූයේ ඒ අයුරිනි.

ලෝඩ්ස්ටාර් පුද්ගලික සමාගමේ ආරම්භක සභාපතිවරයා වශයෙන් ආචාර්ය නිහාල් පිනසේන මහතා කටයුතු කළ අතර, පිනසේන සමාගම පැත්තෙන් ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයේ







ආචාර්ය නිහාල් පිනසේන මහතා, පියරේ ප්‍රින්ජර්ස් මහතා සහ ආචාර්ය තිස්ස පිනසේන මහතා

එකිනෙකට වෙනස් වූ නායකත්ව හැකියාවලින් පරිපූර්ණ සුවිශේෂී චරිත දෙකක් බවට පත් වූ ආචාර්ය තිස්ස ජිනසේන මහතා සහ පියරේ ප්‍රින්ජස් මහතා පිළිබඳ සටහනක් මෙම පර්චය තුළ විස්තරාත්මකව ඉදිරිපත්කර ඇත.

ගමන්මගට අවශ්‍ය සහයෝගය ලබාදීම සහ රාජ්‍යතාන්ත්‍රික, දේශපාලනික, මෙරට සම්බන්ධතා හරහා ලෝඩිස්ටාර් ආයතනයට අවශ්‍ය සහයෝගය ආචාර්ය නිහාල් ජිනසේන මහතා ලබාදෙන ලදී. ලෝඩිස්ටාර් ආයතනයේ ආරම්භයේ සිට ම දිවා රෑ නොබලා වෙහෙස මහන්සි වී අපරමිත කැපකිරීම් කරමින් ලොව අංක එකේ ටයර් සමාගම බවට පත්කිරීම දක්වා ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය රැගෙන ඒම සඳහා බෙල්ජියම් ජාතික පියරේ ප්‍රින්ජස් මහතා සහ ආචාර්ය තිස්ස ජිනසේන මහතා කරන ලද කැපකිරීම විස්තර කළ නොහැක. ආචාර්ය තිස්ස ජිනසේන මහතා සතු වූ ඉංජිනේරුමය හැකියාවත් බෙල්ජියම් ජාතික පියරේ ප්‍රින්ජර්ස් මහතා සතු වූ රබර් තාක්ෂණික දැනුමත් එක්තැන් වීමෙන් ගොඩනැඟුණු ලෝඩිස්ටාර් ආයතනයේ නිෂ්පාදනයන් අලෙවි කිරීමේ වගකීම සොලිඩියල් සමාගම පැත්තෙන් පිලිප් ඩැනියල් මහතා වගකීම දරන ලදී.

එකිනෙකට වෙනස් වූ නායකත්ව හැකියාවලින් පරිපූර්ණ සුවිශේෂී චරිත දෙකක් බවට පත් වූ ආචාර්ය තිස්ස ජිනසේන මහතා සහ පියරේ ප්‍රින්ජස් මහතා පිළිබඳ සටහනක් මෙම පර්චය තුළ විස්තරාත්මකව ඉදිරිපත්කර ඇත. මෙම ව්‍යාපාරික නායකයින් දෙදෙනා පිළිබඳ අවබෝධකර ගැනීමට මෙම පරිච්ඡේදය වැදගත්වනු ඇත.



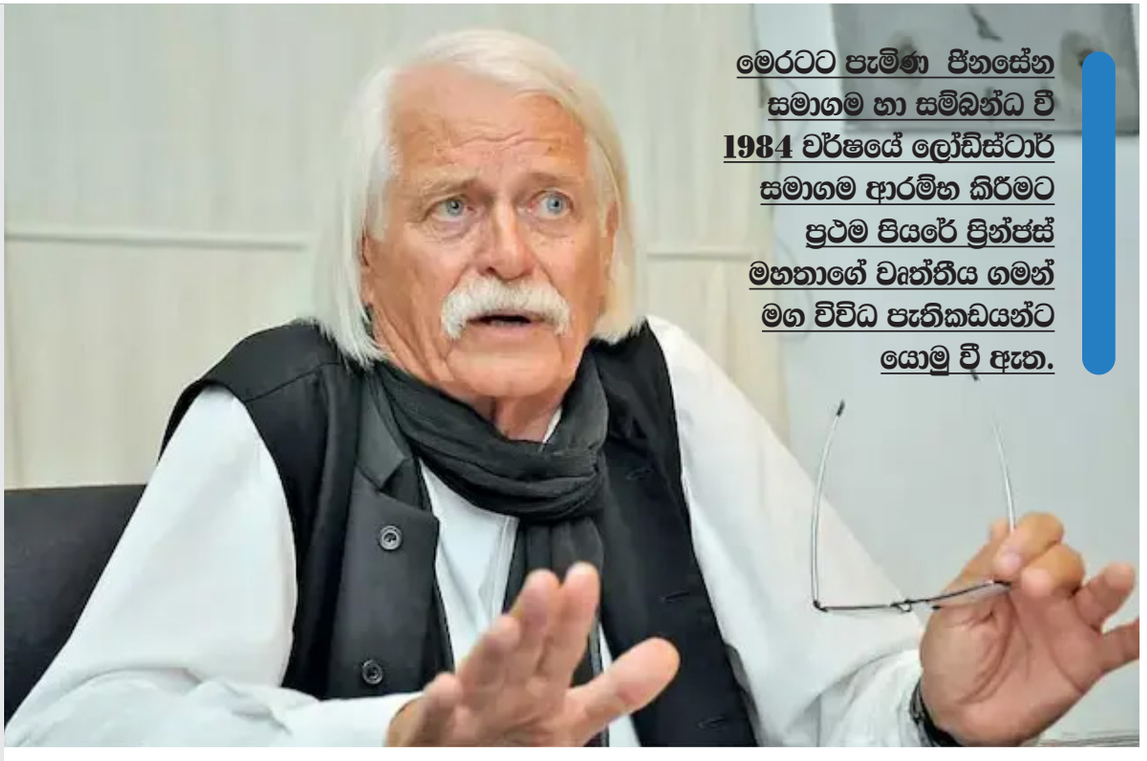
පියරේ ප්‍රින්ජර්ස් මහතා සහ ආචාර්ය තිස්ස ජිනසේන මහතා



පියරේ ප්‍රින්ජර්ස් මහතා, ආචාර්ය තිස්ස ජිනසේන මහතා සහ අලෙවි ජාලය මෙහෙය වූ පිලිප් ඩැනියල් මහතා

ලෝඩ්ස්ටාර් නිර්මාතෘත්වයට නායකත්වය දුන් පියරේ ප්‍රින්ජස් යනු කවුද?

1980 වර්ෂයේ දී ලංකාවේ ස්ථාපිත කරන ලද ප්‍රථම කාර්මික ටයර් කර්මාන්ත ශාලාවවන බර්ගුගෑන් ලංකා සමාගමේ (Bergougnan Lanka Limited) සාමාන්‍ය සාමාන්‍යාධිකාරිවරයෙකු වශයෙන් රාජකාරිය භාර ගෙන මෙරටට පැමිණෙන පියරේ ප්‍රින්ජස් මහතා වසර හතරකට වැඩිකාලයක් එම ආයතනය තුළ සේවය කර ඇත. ඝන රබර් ටයර් සැකසීමට සම්පූර්ණයෙන් ම වෙනස් වූ ක්‍රමයක් ඔහු විසින් සොයාගෙන තිබූ අතර, එනමුත් ඔහු සේවය කරමින් සිටි බර්ගුගෑන් ලංකා සමාගම මෙම කටයුත්ත ඉදිරියට කරගෙනයාමට කිසිදු උනන්දුවක් පෙන්වා නොමැත. මෙවැනි පසුබිමක් තුළ පියරේ ප්‍රින්ජර්ස් මහතාගේ සහ තිස්ස පීනසේන මහතාගේ හමුවීම සිදුවිය. එම හමුවීමේ ප්‍රතිඵලයක් ලෙස ඝන ටයර් නිෂ්පාදන ව්‍යාපාරයක් ආරම්භ කිරීමට තීරණය විය. මෙහි දී ඝන ටයර් නිෂ්පාදනයට අවශ්‍ය කිසිදු තාක්ෂණික උපකරණයක් හෝ පහසුකමක් නොතිබුණා ද පීනසේන හිමිකරුවන් සතු ඉංජිනේරු දැනුම උපයෝගී කර ගනිමින් නිපදවා ගත් ප්‍රාථමික උපකරණ කිහිපයක් යොදාගනිමින් අත්හදා බලා



මෙරටට පැමිණ පීනසේන සමාගම හා සම්බන්ධ වී 1984 වර්ෂයේ ලෝඩ්ස්ටාර් සමාගම ආරම්භ කිරීමට ප්‍රථම පියරේ ප්‍රින්ජස් මහතාගේ වෘත්තීය ගමන් මග විවිධ පැතිකඩයන්ට යොමු වී ඇත.

පියරේ ප්‍රින්ජර්ස් මහතා සතු රබර් තාක්ෂණික දැනුමත්, තිස්ස පීනසේනයන් සතු ඉංජිනේරුමය හැකියාවත් එක්තැන්වීමෙන් ඝන ටයර් නිෂ්පාදනයට පිවිසීම සඳහා අවශ්‍යව තිබූ මූලික පසුබිම මැනවින් විවරවිය. ලෝඩ්ස්ටාර් පුද්ගලික සමාගම නමින් 1984 වර්ෂයේ නොවැම්බර් මාසයේ දී අභිනව ආයතනයක් ලක්මවට දායාද කිරීමට පීනසේන ආයතනයට හැකි වූයේ ඒ අයුරිනි.

මෙරටට පැමිණ පීනසේන සමාගම හා සම්බන්ධ වී 1984 වර්ෂයේ ලෝඩ්ස්ටාර් සමාගම ආරම්භ කිරීමට ප්‍රථම පියරේ ප්‍රින්ජස් මහතාගේ වෘත්තීය ගමන් මග විවිධ පැතිකඩයන්ට යොමුවී ඇත. 1968 වර්ෂයේ සැප්තැම්බර් මස සිට 1969 වර්ෂයේ සැප්තැම්බර් මාසය දක්වා පුරා වසරක් බෙල්ජියම් රටෙහි ජෙන්ට් විශ්වවිද්‍යාලයේ කථිකාචාර්යවරයෙකු වශයෙන් සේවයකර ඇත. 1968 වර්ෂයේ සිට 1980 වර්ෂය දක්වා බෙල්ජියම් රටෙහි බර්ගුගෑන් බෙනේලක්ස් එන් වී (Bergougnan Benelux NV, Belgium) හි තාක්ෂණික අධ්‍යක්ෂකවරයා වශයෙන් කටයුතු කර ඇත.

1984 වර්ෂයේ හවුල් ව්‍යාපාරයක් ලෙස ආරම්භ කරන්නට යෙදුණු ලෝඩ්ස්ටාර් පුද්ගලික සමාගම ව්‍යාපාරික එකඟතාවයන්ට අනුකූලව කටයුතු කරමින් දේශීය හවුල්කරුවන් විසින් වැඩි වශයෙන් නිෂ්පාදන කටයුතු සඳහා අවශ්‍ය ඉංජිනේරුමය කටයුතු හසුරුවනු ලැබූ අතර පියරේ ප්‍රින්ජස් මහතා ඇතුළු විදේශීය හවුල්කරුවන් විසින් නිෂ්පාදන සැකැස්ම සහ ඒවායේ අලෙවි

කරන කටයුතු හසුරුවන ලදී. 1984 වර්ෂයේ ආරම්භ කරන්නට යෙදුණු ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය වසර 20 ක් ගත වෙත් ම ලොව අංක එකේ ඝන ටයර් නිෂ්පාදන සමාගම බවට පත්කිරීම දක්වා ආ ගමනේ දී පියරේ ප්‍රින්ජස් මහතා සහ ඔහුගේ නායකත්වයෙන් යුතු කණ්ඩායමක් මගින් ක්‍රියාත්මක කරන ලද නිෂ්පාදන ක්‍රියා පටිපාටිය සහ පර්යේෂණ හා සංවර්ධන ක්‍රියාවලිය මෙහි දී අගය කළ යුතු අතර, ප්‍රියරේ ප්‍රින්ජස් මහතා නිර්මාණය කරන ලද තාක්ෂණික ක්‍රමවේදයන් ලෝඩිස්ටාර් ආයතනයට ම පමණක් සුවිශේෂී වූ ක්‍රමවේදයන් නිසා ලෝක තලයෙන් ප්‍රමුඛස්ථානයට පත්වීමට එම තාක්ෂණික ක්‍රමවේදයන් සහාය සැලසීය.

ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය තුළ 1992 වර්ෂයේ දී වායව ටයර් නිෂ්පාදනය ආරම්භ කරන ලද අතර ඝන ටයර් කර්මාන්තයේ දී මෙන්ම වායව ටයර් නිෂ්පාදනයේ දී ද ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය තුළ නිෂ්පාදන ක්‍රමවල අවශ්‍යතාවය සපුරාලීම සඳහා විධිමත් නිෂ්පාදන ක්‍රියා පටිපාටියක් සහ උපකරණ නොවීය. ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය තුළ වායව ටයර් නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලියේ සාර්ථකත්වය පිටුපස විශාල භූමිකාවක් කරන ලද්දේ පර්යේෂණ හා සංවර්ධනයක් අංශයෙන්ය. මෙහි දී පියරේ ප්‍රින්ජස් මහතාගේ මග පෙන්වීම යටතේ නව තාක්ෂණය හඳුන්වා දුන් අතර විධිමත් නොවන මාර්ගවල භාවිතා කරන (Off Road) වායුව ටයර් නිෂ්පාදනයෙන් ලෝක වෙළඳපොළේ 5%කට වැඩි වෙළඳ කොටසකට හිමිකම් කියන්නට ලෝඩිස්ටාර් ආයතනයට හැකිවිය.

2000 වර්ෂයේ දී රබර් ට්‍රැක් නිෂ්පාදනය ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය තුළ ආරම්භ කරන ලද අතර වසර කිහිපයක් ගතවෙත්ම ලොව සුපතල බ්‍රිජස්ටෝන් සමාගමට පමණක් දෙවෙනි වෙමින් ලොව දෙවන විශාලත ම ට්‍රැක් නිෂ්පාදන ආයතනය මෙරට තුළ ගොඩනැඟීමට හැකිවිය. රබර් ට්‍රැක් යනු විශේෂිත නිෂ්පාදනයක් වන බැවින් විධිමත් නිෂ්පාදන ක්‍රියා පටිපාටියක් තුළ ට්‍රැක් නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලිය සඳහා භාවිතා කරනු ලබන යන්ත්‍ර උපකරණවලට අදාල නිශ්චිත නිෂ්පාදකයක් හෝ ක්‍රියා පටිපාටියක් නොමැති වූ අතර එම හේතුව නිසා ආයතනයේ පර්යේෂණ හා සංවර්ධන අංශයට තමන් විසින් ම නිෂ්පාදන නිර්මාණය කරගැනීමට සිදුවිය. ආචාර්ය තිස්ස ජිනසේනයන්ගේ නායකත්වයෙන් යුතු ඉංජිනේරු අංශය විසින් නිෂ්පාදන අංශයට අවශ්‍ය යන්ත්‍රෝපකරණ සැලසුම් කිරීම හා නිපදවාගැනීම සිදුකළ අතර පියරේ ප්‍රින්ජස් මහතා විසින් රබර් ට්‍රැක් නිෂ්පාදනයට අවශ්‍ය පර්යේෂණ හා සංවර්ධන අංශය ලෝඩිස්ටර් ආයතනය තුළ ගොඩනඟන ලදී.

1984 වර්ෂයේ පියරේ ප්‍රින්ජර්ස් මහතාගේ සහ අචාර්ය තිස්ස ජිනසේන මහතාගේ හමුවීමේ ප්‍රතිඵලයක් ලෙස ලොව අංක එකේ ටයර් සමාගමක් මෙරට තුළ නිර්මාණය වූවා පමණක් නොව ආචාර්ය තිස්ස ජිනසේන මහතා මෙන් ම මෙරටට අවංක ආදරයක් දැක්වීමට පියරේ ප්‍රින්ජස් මහතා ද කටයුතු කරන ලදී. 1998 වර්ෂයේ සිට ශ්‍රී ලංකාවේ බෙල්ජියම සඳහා වන නිර්වේතනික කොන්සල්වරයා වශයෙන් කටයුතු කළ ප්‍රින්ජස් මහතා රාජ්‍යතාන්ත්‍රික, දේශපාලනික, ව්‍යාපාරික, සාමාජීය සහ මහජන හිතෛෂීත්වය ආශ්‍රිත ද්විපාර්ශ්වික සබඳතාවලට එතුමන් විසින් වෙහෙස නොබලා දක්වන ලද දායකත්වය අති මහත් ය. එය අගය කිරීමක් ලෙස 2006 වර්ෂයේ දී බෙල්ජියම් රටෙහි රජතුමන් විසින් නයිට් පදවියක් ප්‍රධානය කරන ලදී. 2004 වර්ෂයේ සුනාමි අනතුර සිදු වූ වහාම පියර් ප්‍රින්ජස් මහතා විසින් බෙල්ජියම් රජයේ සහාය කණ්ඩායම් මෙරටට රැගෙන විත් අදාළ සහාය සැලසීමේ සහ ප්‍රතිසංස්කරණ ප්‍රයත්නයන් සඳහා අවශ්‍ය මඟපෙන්වීම සපයන ලද අතර, මාස 5 කාලයක් සඳහා 250 ක් ගෙන් යුත් හමුදා බල ඇණියක් බෙල්ජියම් රජය විසින් මෙරටට එවන ලදී. ඉහත මූලපිරිමිවලට සමගාමීව මෙරටට





සුනාමියෙන් විනාශ වූ ධීවර කර්මාන්තය ගොඩනැඟීමට දායක වෙමින්...



සුනාමියෙන් විනාශ වූ නිවාස සඳහා නව නිවාස ලබාදීම

උදව් කිරීම සඳහා බෙල්ජියමේ කුමාරිකාවගේ සහ ආරක්ෂක අමාත්‍ය, විදේශ කටයුතු අමාත්‍ය, සංවර්ධන සහයෝගිතා අමාත්‍ය, සෞඛ්‍ය අමාත්‍ය යන කැබිනට් අමාත්‍යවරු අප රටට සංචාරය කිරීමට පැමිණීමට ද හේතු වූයේ ප්‍රින්ස්ස් මහතායි. සුනාමි බේදවාචකය හමුවේ මෙරටට සහන සැලසීම සඳහා ආචාර්ය තිස්ස පීනසේන මහතා සමඟ අත්වැල් බැඳගත් පියරේ ප්‍රින්ස්ස් මහතා තම පුද්ගලික ධනයෙන් මුදල් යෙදවීමට කටයුතු කළ අතර, සුනාමියෙන් සිදු වූ හානියට මෙරටට දීර්ඝකාලීන විසඳුම් ලබාදීම සඳහා සොලිඩියල් ලෝඩ්ස්ටාර් පුනරුත්ථාපන භාරය (Solideal Loadstar Rehabilitation Trust - SLRT) ආරම්භකයෙකු සහ භාරකරුවකු වශයෙන් පියරේ ප්‍රින්ස්ස් මහතා ද කටයුතු කළ අතර, ඇමරිකන් ඩොලර් මිලියන 6.7 ක සමස්ත අයවැයක් කළමනාකරණය කරමින් මෙරටට දැවැන්ත සමාජ සේවාවක් කිරීම සඳහා ආචාර්ය තිස්ස පීනසේන මහතා සමඟ පියරේ ප්‍රින්ස්ස් මහතා අත්වැල් බැඳ ගන්නා සොලිඩිල් ලෝස්ටාර් පුනරුත්ථාපන භාරයේ දීර්ඝ කාලීන ව්‍යාප්ත කිරීමක් වශයෙන් සැලකිය හැකි ලංකා වෙරළ තීරය තුළ ජීවත් වන තරුණයින් සඳහා අනාගතයක් නිර්මාණය කිරීම අරමුණු කරගනිමින් ව්‍යවසායකත්වය, යෞවනත්වය සහ උතුරු දකුණු සහයෝගිතාවය මත පදනම් මානව හිතවාදී ආර්ථික සංවර්ධන විභවතාවයක් සහිත වෘත්තිය පුහුණුවක් ලබාදීම අරමුණු කරගනිමින් ආරම්භ කරන්නට යෙදුණු අනාගතය ගොඩනැගීමේ පදනමේ (Building A Future Foundation - BAFF) භාරකරුවෙකු වශයෙන් අදටත් පියරේ ප්‍රින්ස්ස් මහතා කාලය, ශ්‍රමය, මුදල් වැයකරමින් කටයුතු කරන්නේ මානව හිතෛෂී සමාජ ව්‍යවසායක ක්‍රියාකාරකම් වෙනුවෙන් අනාගතය ගොඩනැගීමේ පදනම සඳහා දීර්ඝ කාලීනව සුවිශේෂී අරමුදලක් ස්ථාපිතකර මෙරට ලාංකීය දරුවන් සඳහා හැකි උපරිමයෙන් අනාගතය ගොඩනඟාදීම සඳහායි.

ව්‍යාපාරික ඇසකින් මුහුදු දිහා බැලූ පියරේ ප්‍රින්ස්ස් මහතා දකුණු මුහුදු තීරයේ තල්මසුන් නැරඹීමේ ප්‍රථම සමාගම වශයෙන් Mirissa Water Sport ආයතනය නිර්මාණය කළ අතර, මිරිස්ස ප්‍රදේශයේ තල්මසුන් නැරඹීමේ කර්මාන්තය සංවර්ධනය කිරීම සඳහා ද BAFF ආයතනය හරහා මූලිකත්වය ගෙන ඇත. වසර 8 ක් ගතවෙත් ම මිරිස්ස ප්‍රදේශයේ තල්මසුන් නැරඹීමේ සමාගම් 45 ක් පවතින අතර අදවන විට ලංකාවේ සංචාරක ආකර්ෂණය දිනාගත් ප්‍රදේශයක් බවට මිරිස්ස ප්‍රදේශය පරිවර්තනය කිරීමට පියරේ ප්‍රින්ස්ස් මහතා ගත් ආරම්භය අගය කළ යුතුය. 2008 වර්ෂයේ සිට පියරේ ප්‍රින්ස්ස් මහතා විසින් ශ්‍රී ලංකාව තුළ යාත්‍රා නිෂ්පාදන කර්මාන්තය සංවර්ධනය කිරීම සඳහා මූලිකත්වය ගෙන කටයුතු කළ අතර 2014 වර්ෂයේ දී ශ්‍රී ලංකාවේ සුබෝපභෝගී රුවල් යාත්‍රා මෙහෙයවනු ලබන සෙල් ලංකා චාර්ටර් (Sail Lanka Charter) නම් කුලී පදනම මත යාත්‍රා සැපයීමේ ශ්‍රී ලංකාවේ ප්‍රථම යාත්‍රා සමාගම නිර්මාණය කරන ලදී. මෙම කර්මාන්තයට ශ්‍රී ලංකාව තුළ වැඩි දියුණුවීම සඳහා පැවති විශාල ඉඩකඩ සඳහා පහසුකම් සැලසීම මඟින් කුඩා නිකේතන යාත්‍රාංගන තුනක් ඉදිකරමින් මෙම කටයුත්ත සඳහා දේශීයව නිපද වූ යාත්‍රා භාවිතා කරන ලදී. අපනයනය සඳහා යාත්‍රා ඉදිකිරීම තුළ සාර්ථකත්වයට පත්වීම, සංචාරක කර්මාන්තයෙන් ආදායම් උපයාගනු ලබන දේශීය කුලී පදනම මත යාත්‍රා සැපයීමේ වෙළඳපොළ ක්‍රියාත්මක කරනු ලැබීම සහ ශ්‍රී ලංකාවට දකුණු සහ ගිනිකොන දිග ආසියාව තුළ යාත්‍රා මෙහෙයුම් සම්බන්ධයෙන් කලාපීය කේන්ද්‍රස්ථානය බවට පත්වීම සඳහා පමණක් නොව අනාගතයේ දී බෝට්ටු අපනයනය සඳහා වූ ප්‍රධාන සත්‍යතාවයන් වැඩිදියුණු කරගැනීම සඳහා ද ඉඩකඩ නිර්මාණය කරදීම යනා දී කරුණු සඳහා දැක්මක් ඇතිව පියරේ ප්‍රින්ස්ස් මහතා වර්තමානයේ ද කටයුතු කරනු ලබයි. සොලිඩියල් ලෝඩ්ස්ටාර් පුනරුත්ථාපන භාරය (Solideal Loadstar Rehabilitation Trust - SLRT) සහ අනාගතය ගොඩනැගීමේ පදනම (Building A Future Foundation - BAFF) යන ආයතන දෙක ම පොදු යහපත සඳහා වැදගත්කමක් සහිත පුණ්‍ය දියත් කිරීම් වශයෙන් කින්ග් බොඩෝඉන් පදනම (King Baudouin Foundation) විසින් පිළිගැනීමට ලක්කර ඇත.



විදේශිකයන්ට BAFF ආයතනය පිළිබඳ පැහැදිලි කිරීම



BAFF ආයතනයේ දරුවන් සඳහා සහනික පත් ප්‍රදානය කිරීම



මෙරට තරුණයින්ට ශක්තියක් වෙමින්

1987-2010 වර්ෂය දක්වා හොංකොං හි වර්ල්ඩ් ටයර්ස් ලිමිටඩ් (World Tyres Limited) හි සභාපති ලෙස කටයුතු කිරීම.

1985 වර්ෂයේ ටයර් සහ රෝද ක්ෂේත්‍රයේ ඉංජිනේරු සහ උපදේශන සමාගමක්වන බෙල්ජියමේ ගෙන්ට්හි පිහිටි ට්වෙකෝ එන්වී (Tweco NV) ස්ථාපිත කිරීමට පුරෝගාමියා වීම.

1987 වර්ෂයේ සර්බියාවේ ටෙගුම් (Tegum) ආයතනය අත්පත් කරගැනීම.

1985 වර්ෂයේ කැනඩාවේ ටොරොන්ටෝ හි යුනිට්‍රැක් (Unitrack) සමාගම අත්පත් කරගැනීම.

1998 වර්ෂයේ පරිගණක මෘදුකාංග සහ දත්ත සැකසුම්කරණය පිළිබඳ යුනිලින්ක් ජාත්‍යන්තර (පුද්ගලික) සමාගමේ අනුග්‍රාහක/ආයෝජක/ කළමනාකරණ අධ්‍යක්ෂක වශයෙන් කටයුතු කිරීම.

2000 වර්ෂයේ දී පරිගණක උපාංග නිර්මාණය සහ දත්ත සැකසීම ආශ්‍රිත ඩොයිට් - ඊ ලංකා (පුද්ගලික) සමාගමේ Doit - E Lanka (Pvt) Limited අනුග්‍රාහක ආයෝජක සහ කළමනාකරණ අධ්‍යක්ෂක ධූරය දැරීම.

2006 වර්ෂයේ හොංකොං හි එකෝ - එෆ් සමාගමේ (Eco-F Limited) අධ්‍යක්ෂක තනතුර දැරීම.

2006 වර්ෂයේ පුනර්ජනනීය බලශක්ති ක්ෂේත්‍රයේ මෙගාවෝට් 2.5 ක බලාගාරයක් සඳහා ආයෝජනය කරමින් විස්වින් පවර් (පුද්ගලික) සමාගමේ සභාපති සහ ආයෝජකයා බවට පත්වීම.

2008-2009 පුනර්ජනනීය බලශක්ති අංශය ආශ්‍රිතව හයිඩෝ පවර් ෆ්‍රී ලංකා (Hydro Power Free Lanka) ආයතනයේ ආයෝජක සහ අධ්‍යක්ෂක වීම.

2008 වර්ෂයේ කුඩා යාත්‍රා නිපදවීම සහ යාත්‍රා කිරීමට අදාල සංචාරක ක්ෂේත්‍රයේ සමාගමක් වන සීමා සහිත BAFF පොලිමෙක් (පුද්ගලික) සමාගමේ ආරම්භක සභාපති තනතුර දැරීම.

2010 වර්ෂයේ පුනර්ජනනීය බලශක්තිය/සුළං ටර්බයින තාක්ෂණය පිළිබඳ ව්‍යාපෘතියක් වන සීමාසහිත අඹේවෙල සුළං බල පුද්ගලික සමාගමේ අධ්‍යක්ෂක සහ ආයෝජක බවට පත්වීම.

2010-2014 කාලසීමාව තුළ කැටමැරන් යාත්‍රා සහ අනෙකුත් යාත්‍රා නිෂ්පාදනය කරනු ලබන බැරමුණ්ඩි බෝට්යාඩ් (පුද්ගලික) සමාගමේ Barramundi Boatyard (Pvt) Limited ප්‍රධාන විධායක නිලධාරියා වීම.

2011 වර්ෂයේ දී දේශීය වෙළඳපොළ සඳහා විනෝදාස්වාද යාත්‍රා නිෂ්පාදනය කරනු ලබන සොලාර් ඉම්පල්ස් (පුද්ගලික) සමාගමේ Slar Impulse (Pvt) Limited අධ්‍යක්ෂක / සභාපති තනතුරට පත්වීම.

2013 වර්ෂයේ දී නාවික / ආකෘති සැකසුම පිළිබඳව සීමාසහිත සබ්රෝසා රේන් ඇඩ්වාන්ස් ටෙක්නොලොජීස් (පුද්ගලික) සමාගමේ (Sabrosa Rain Advance Technologies (Private) Limited. අධ්‍යක්ෂකවරයා වීම.

2014 වර්ෂයේ ශ්‍රී ලංකාවේ මුහුදු ප්‍රදේශය තුළ සුඛෝපභෝගී රුවල් යාත්‍රා ක්‍රියාත්මක කරනු ලබන සේල් ලංකා චාටර් (Sail Lanka Charter) ආයතනයේ සමාරම්භක සභාපතිවරයා වීම.

☞ සුඛෝපභෝගී යාත්‍රා නිෂ්පාදනය සම්බන්ධයෙන් නුදුරේදී ම සංස්ථාගත කිරීමට නියමිත GL යච්ින් ඒසියා (පුද්ගලික) සමාගම Yachting Asia (Private) Limited ඇරඹීම.

<u>ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය ආරම්භ කිරීමත් සමග ස්ථිර වශයෙන් මෙරට තුළ ජීවත් වූ පියරේ ප්‍රින්ජස් මහතා විවිධ නිලතල හොබවමින් විවිධ අත්පත් කරගැනීම සිදුකරමින් ලෝකය තුළ කතා බහට පත්වන චරිතයක් බවට පත්විය.</u>



පියරේ ප්‍රින්ජස් මහතාගේ මිරිස්ස ප්‍රදේශයේ ඇති නිවස

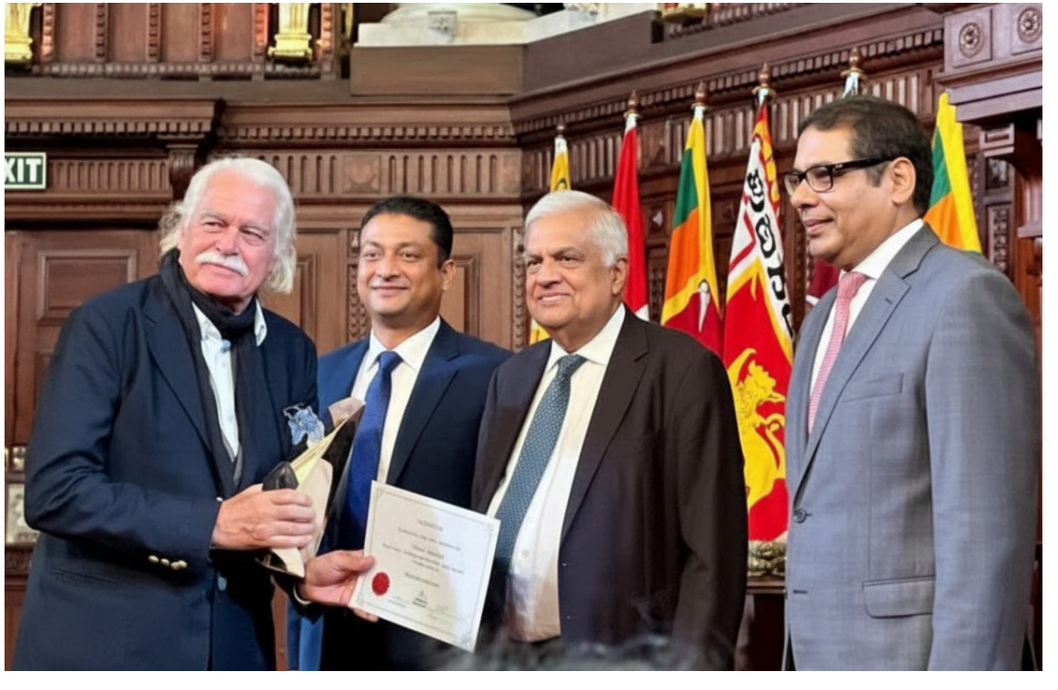
ඉහත සඳහන් තනතුරු දරමින්, ආයෝජන කරමින් කටයුතු කළ සහ වර්තමානයේත් කටයුතු කරන පියරේ ප්‍රින්ජස් මහතා ගැටලු විසඳීමේ සිය ප්‍රවේශය තුළ දී සෑමවිට ම මානව ප්‍රාග්ධනය කෙරෙහි සහ එමඟින් උත්පාදනය කරගත හැකි පුදුම සහගත සාර්ථකත්වය කෙරෙහි අවධානය යොමු කරනු ලබයි. එතුමාගේ



මෙරට දරුවන්ගේ ගෞරව ආදරයට පාත්‍රවීම

මතය වන්නේ බොහොමයක් ගැටලුවල මූලය පවතින්නේ දරිද්‍රතාවය තුළ සහ අනාගත අභිවෘද්ධිය සඳහාවන මාර්ග නොමැති වටපිටාවන් තුළ බවයි. අනාගතය සඳහාවන දැක්මක්, අපේක්ෂාවන් සහ ව්‍යාපෘති සඳහා බලාපොරොත්තුවක් නිර්මාණය කිරීම ඔස්සේ නිශ්චිත ප්‍රදේශයක් තුළ දරිද්‍රතාවය සඳහා විසඳුමක් ඉදිරිපත් කිරීමට හැකියාව පවතින බව පියරේ ප්‍රින්ජස් මහතා විසින් විස්වාස කරනු ලබයි. ඒ සඳහා තමන්ට හැකි පමණින් දායකත්වය ලබාදීමට කටයුතු කරන පියරේ ප්‍රින්ජස් මහතා ශ්‍රී ලංකාවට සහ එහි වෙසෙන මිනිසුන් පිළිබඳව ආශාවක් සහ ආදරයක් පවතින අතර එතුමා විසින් රටෙහි සංවර්ධනය සහ ජනතාවගේ සුභසාධනය වෙනුවෙන් තමන්ට හැකි පමණින් ඉදිරියටත් දායකත්වය සැලසීමට අපේක්ෂාකර කටයුතු කරනු ලබයි.

අනාගතය සඳහාවන දැක්මක්, අපේක්ෂාවන් සහ ව්‍යාපෘති සඳහා බලාපොරොත්තුවක් නිර්මාණය කිරීම ඔස්සේ නිශ්චිත ප්‍රදේශයක් තුළ දරිද්‍රතාවය සඳහා විසඳුමක් ඉදිරිපත් කිරීමට හැකියාව පවතින බව පියරේ ප්‍රින්ජස් මහතා විසින් විශ්වාස කරනු ලබයි.



හිටපු ජනාධිපති රනිල් වික්‍රමසිංහ මහතා පියරේ ප්‍රින්ජ්ස් මහතා අගය කළ අවස්ථාවක්

ලෝඩ්ස්ටාර් නිර්මාතෘත්වයට නායකත්වය දුන් තිස්ස ජිනසේන යනු කවුද?



ජිනසේන පරපුරේහි තෙවන පරම්පරාවේ බාලම පුතණුවන් ලෙස 1948 සැප්තැම්බර් 12 දින මෙළොවට උපන් තිස්ස ජිනසේනයන් 1956 වර්ෂයේ දී ගල්කිස්ස ශාන්ත තෝමස් විද්‍යාලයට ඇතුළත් වී ඇත. 1967 වර්ෂය අවසානය දක්වා ගල්කිස්ස ශාන්ත තෝමස් විද්‍යාලයේ අධ්‍යාපනය ලත් මෙතුමා කිහිප වතාවකදී ම පාසලේ විශිෂ්ටත ම සම්මානයන් දිනාගනිමින් ගණිතය සහ ව්‍යවහාරික ගණිතය යන විෂයයන් සඳහා විශිෂ්ට හැකියාවන් දක්වන ලදී. ගුරු භවතුන්ගෙන් ලත් පන්නරය හා පාසැල් සමයේ ලබා ගත් අත්දැකීම් තිස්ස ජිනසේනයන්ගේ ගමන්මඟට අඩිතාලම දැමීමට බෙහෙවින් ඉවහල් වී ඇත. උසස් පෙළ විභාගයට පෙනී සිටීමට ප්‍රථම පාසලෙන් නික්මී එංගලන්තයේ ලෝෆ්බ්‍රෝහ් (Loughborough) හි තාක්ෂණ විශ්වවිද්‍යාලයේ දී ලන්ඩන් උසස් පෙළ විභාගය සඳහා අධ්‍යයන කටයුතු සිදුකර ඇති අතර, ඒ සාමාර්ථ තුනක් ලබා එම විභාගයෙන් සමත් වී ලෝෆ්බ්‍රෝහ් (Loughborough) විශ්වවිද්‍යාලයට ඇතුළත් වී නිෂ්පාදන ඉංජිනේරු තාක්ෂණය හා කළමනාකරණය පිළිබඳ මූලික උපාධිය ලබාගෙන ඇත. විශ්වවිද්‍යාලය සමයෙහි නේවාසික ශාලාවක නැවතී සිට ඇති තිස්ස ජිනසේනයන්හට තම සහෝදරයින්වන නිහාල් ජිනසේන සහ රොහාන් ජිනසේනයන් ද රැඳී සිටි නේවාසිකාගාරයේම රැඳී සිටීමට තරම් වාසනාවන්ත විය. එයට හේතුව වුයේ තම සහෝදරයා වන නිහාල් ජිනසේන විවිධ හැකියාවන්ගෙන් යුක්ත සහ මිත්‍රශීලී පුද්ගලයකු වු නිසා ශිෂ්‍ය සංගමයේ සභාපතිවරයා බවට තේරී පත්වීමට හැකි වී තිබීම සහ ඔහු උප කුලපතිවරයාගේ, කාර්ය මණ්ඩලයේ ගෞරවය දිනා සිටි නිසා එය තිස්ස ජිනසේනයන්හට තම කටයුතු වඩා පහසු තත්ත්වයකට පත්විය. තිස්ස ජිනසේනයන් ප්‍රථම උපාධිය අවසන් කිරීමෙන් පසු ලන්ඩනයේ වීථියක දී රේ විජේවර්ධන මහතා හමු වී ඇත. රේ විජේවර්ධන මහතා යනු ලංකාවේ සිටි අති දක්ෂ සහ විශිෂ්ට ඉංජිනේරුවරයකු වන අතර තිස්ස ජිනසේනයන්ගේ සීයා සහ පියා රේ විජේවර්ධන මහතාගේ සීයා සහ පියාගේ සමීපත මිතුරන් ලෙස ඇසුරුකර ඇත. රේ විජේවර්ධන මහතාගේ පෙළඹවීම සහ මඟපෙන්වීම මත 1972 වසරේ දී එංගලන්තයේ ම Reading විශ්වවිද්‍යාලයෙන් කෘෂිකාර්මික ඉංජිනේරු තාක්ෂණය පිළිබඳ පශ්චාත් උපාධියත් ලබා ගැනීමෙන් ඉංජිනේරු තාක්ෂණය පිළිබඳ පුළුල් අවබෝධයක් ලබාගැනීමට තිස්ස ජිනසේනයන්ට හැකියාව ලැබී ඇත. ගොවිපල යන්ත්‍රෝපකරණ සැකැස්ම පිළිබඳ විද්‍යාපති උපාධිය ද සම්පූර්ණ කළ තිස්ස ජිනසේනයන් විශේෂයෙන් වාරිමාර්ග පැතිකඩ වැනි කෘෂිකාර්මික ඉංජිනේරු විද්‍යාවේ වෙනත් විවිධ පැතිකඩ පිළිබඳ හදාරමින් තවදුරටත්

මාස 06 පමණ කාලයක් එංගලන්තයේ ම ගත කර ඇත. එම කාලසීමාව තුළ දී ලොව පුරා විවිධ ප්‍රදේශවලින් පැමිණි සිසුන් මෙහි දී හමු වී ඇති අතර, ඔවුන් මිතුරන් සේ ඇසුරු කිරීමෙන් සහ ඔවුන් සමඟ එකට ජීවත් වීමෙන් ලද අත්දැකීම් ඉතා ප්‍රතිඵලදායක අත්දැකීම් බවට පත්විය. ඇමෙරිකාවට ගොස් Harvard Business School හිදී වසර තුනක කාලයක් විටින් විට නිෂ්පාදන කළමනාකරණය පිළිබඳව වැඩිදුර හැදෑරීමේ අවස්ථාව හිමිකරගත් තිස්ස ජිනසේනයන් වෘත්තීය ජීවිතය ආරම්භ වන්නේ 1972 වර්ෂයේ ඉංජිනේරු අධ්‍යක්ෂවරයා වශයෙන් Jinasena Electric Motors Ltd. ආයතනය මඟින් සමූහ ව්‍යාපාරයට සම්බන්ධවීමත් සමඟිනි.



1950 දශකයේ තම සහෝදරයන් සමඟ තිස්ස ජිනසේනයන්



තිස්ස ජිනසේනයන් ළමා කාලයේ දී ...



1956 වර්ෂයේ සිට 1967 වර්ෂය අවසානය දක්වා තිස්ස ජිනසේනයන් අධ්‍යාපනය ලැබූ ගල්කිස්ස ශාන්ත තෝමස් විද්‍යාලය



තිස්ස ජිනසේනයන් නිෂ්පාදන ඉංජිනේරු තාක්ෂණය හා කළමනාකරණය පිළිබඳ මූලික උපාධිය ලබාගත් එංගලන්තයේ Loughborough තාක්ෂණ විශ්වවිද්‍යාලය

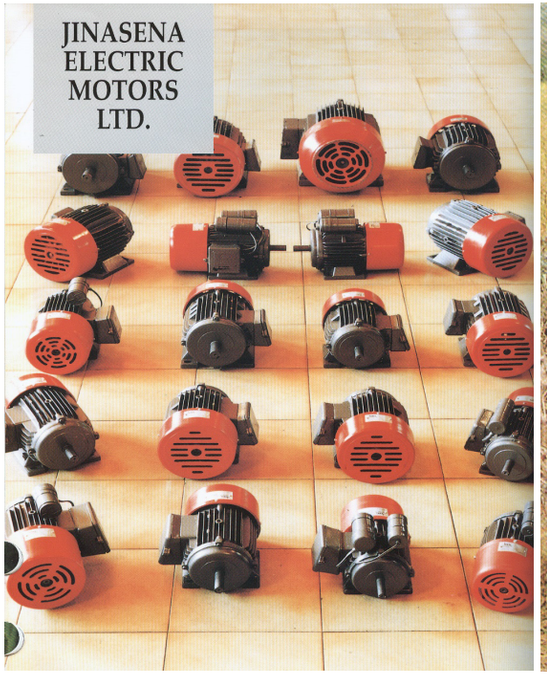


තිස්ස ජිනසේනයන් පශ්චාත් උපාධියත් ලබාගත් Reading විශ්වවිද්‍යාලය



තිස්ස ජිනසේනයන් නිෂ්පාදන කළමනාකරණය පිළිබඳව වැඩිදුර හැදෑරූ ඇමෙරිකාවේ Harvard Business School

1973 වසරේ දී පර්යේෂණ හා සංවර්ධන අංශයේ අධ්‍යක්ෂවරයා වශයෙන් පත්වන තිස්ස ජිනසේනයන් ඉංජිනේරු ක්ෂේත්‍රය පිළිබඳව තමන් ලැබූ දැනුම හා අත්දැකීම් ඔස්සේ විවිධාකාරයේ නවෝත්පාදන හා ක්‍රියාවලි සංවර්ධනය සඳහා ක්‍රියාකාරකම් රැසක් ක්‍රියාත්මක කිරීමට හැකියාව ලැබී ඇත. මුලින් ම ජිනසේන ප්‍රධාන නිෂ්පාදනය වශයෙන් පැවති Centric වතුර පොම්පය නවීන තාක්ෂණයට අනුව වැඩිදියුණු කිරීමට තිස්ස ජිනසේනයන්ට හැකි විය. මෙම කාලය අතරතුරම **"ජිනසේන ඉලෙක්ට්‍රික් මෝටර්ස්"** ආයතනය ආරම්භ කෙරුණු අතර එය තිස්ස ජිනසේනයන්ගේ නව නිර්මාණ එළි දැක්වීම සඳහා මනා පිටිවහළක් සැලසීය. මේ ගමනේ තවත් ඉදිරි පියවරක් තබමින් ශ්‍රී ලාංකේය කෘෂි වතුර පොම්ප සඳහා අවශ්‍යව තිබූ නවීනතම එන්පිමක් නිර්මාණය කිරීමට ද තිස්ස ජිනසේනයන් අවස්ථාව උදාකර ගෙන ඇත. මෙසේ නව නිර්මාණයන් කරමින් සිටින අතරතුර පිලිපීනයේ International Rice Research ආයතනය හා සම්බන්ධ වෙමින් පර්යේෂණ හා හැදෑරීම් කිරීමේ අවස්ථාව හිමිකරගෙන ඇති තිස්ස ජිනසේනයන් එමගින් ලබාගත් දැනුම හා තමා සතුව තිබූ ඉංජිනේරු හැකියාවන්ගේ එකතුවෙන් ලංකාවේ ප්‍රථම කොළ මඩින යන්ත්‍රය නිර්මාණය කිරීමට හැකියාව ලැබී ඇත. ඔබ අසා පුරුදු **'ඇග්‍රිමෙක්'** කොළ මඩින යන්ත්‍රය බිහි වූයේ එලෙසිනි.



තිස්ස ජිනසේනයන් නවීන තාක්ෂණයට අනුව වැඩිදියුණු කළ වතුර මෝටරය



තිස්ස ජිනසේනයන් නිර්මාණය කරන ලද 'ඇග්‍රිමෙක්' කොළ මඩින යන්ත්‍රය



තිස්ස ජිනසේනයන් නිර්මාණය කරන ලද ලංකාවේ ප්‍රථම ගොයම් කැපීමේ යන්ත්‍රය



තිස්ස ජිනසේනයන් නිර්මාණය කරන ලද රෝද දෙකේ අත් ට්‍රැක්ටර්

මෙම ගමන්මගෙහි තවත් සුවිශේෂී අවස්ථාවක් වූයේ ලංකාවේ ප්‍රථමවරට ගොයම් කැපීම සඳහා යන්ත්‍රයක් නිර්මාණය කිරීමයි. එතනින් ද නොනැවතුණු මෙතුමන් නව නිෂ්පාදන එළිදැක්වීමේ ක්‍රියාවලිය තවදුරටත් ඉදිරියට ගෙනයමින් ලංකාවේ කෘෂි කර්මාන්තයට ගැලපෙන ආකාරයේ රෝද දෙකේ අත් ට්‍රැක්ටර් කිහිපයක් නිර්මාණය කොට වෙළෙඳපොළට හඳුන්වාදීමට ද කටයුතුකර ඇත. මේ සියළු නව නිර්මාණ සඳහා තම අයිතිය තහවුරු කරගැනීම සඳහා Patent බලපත්‍රය ලබාගැනීමට හැකියාව තිබුණත්, ඒ සඳහා තම හිතවතුන් ඇවටිලි කළත් තිස්ස ජිනසේනයන් එකහෙලාම එය ප්‍රතික්ෂේපකර ඇත. තිස්ස ජිනසේනයන් අදහස වී ඇත්තේ තමන්ට හැකියාව තිබෙනවානම්, නව නිර්මාණ තුළින් වෙළඳපොළ තමන් සතුකර ගැනීමට හැකියාව ඇති බවත්, එමෙන්ම මෙම කෘෂිකාර්මික නව නිර්මාණ ලංකාවට හොඳ කර්මාන්තයක්වීම නිසා බලපත්‍රය ලබාගැනීම තුළින්

වෙන දක්ෂ කවුරු හෝ එම නිර්මාණ වැඩිදියුණු කිරීමට අවස්ථාව සීමාවන නිසා තිස්ස ජිනසේනයන් Patent බලපත්‍ර ලබාගැනීමට කටයුතු නොකර සිටීමට තීරණයකර ඇත.

ජපානයට ගොස් නිෂ්පාදන කළමනාකරණය පිළිබඳව වැඩිදුර හැදෑරීමේ අවස්ථාව හිමිකර ගත් තිස්ස ජිනසේනයන් ඒ හරහා ලබා ගත් අත්දැකීම් උපයෝගී කරගනිමින් ජිනසේන ආයතනයට නවීන නිෂ්පාදන ක්‍රමවේදයන් හා තාක්ෂණයන් හඳුන්වාදීමට ද අවස්ථාව උදාකරගෙන ඇත. මෙසේ කෘෂිකාර්මික ඉංජිනේරු ක්ෂේත්‍රයේ කටයුතු කරන අතරතුර ජිනසේන සමූහ ව්‍යාපාරයට අයත් හෝටල්, ඇගළුම්, ආහාර, ගොවිපළ ආදී සෙසු ව්‍යාපාර සඳහා ද දායකත්වය ලබාදීමට කටයුතුකර ඇති මෙතුමන් එහිදී එම සියලු ම ක්ෂේත්‍රයන්හි ඉංජිනේරු අංශයේ සම්පූර්ණ වගකීම් හා කාර්යභාරය ඉටු කරන ලදී.

ව්‍යාපාරික ලෝකයේ නව මංසලකුණක් තබමින් 1984 වර්ෂයේ ජිනසේන සමූහ ව්‍යාපාරයට අනුබද්ධිතව ආරම්භ කළ ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය නිර්මාතෘත්වයට උරදෙන තිස්ස ජිනසේනයන් ඉංජිනේරු හා තාක්ෂණික අංශයේ අධ්‍යක්ෂකවරයා වශයෙන් ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයට සම්බන්ධ වී එතැන් පටන් ආයතනයේ උන්නතිය උදෙසා ඔහු සතු දැනුම, කුසලතා හා හැකියාවන් පූර්ණකාලීන වශයෙන් යොමු කිරීම ආරම්භ කරන ලදී. 1999 වර්ෂයේ දී සහකාර කළමණාකාර අධ්‍යක්ෂක ලෙස පත්වන තිස්ස ජිනසේනයන් 1996 වර්ෂයේ දී ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයෙහි ප්‍රධාන විධායක නිලධාරී ලෙස කටයුතු කරන ලදී. මේ සියළුම තනතුරුවලදී කරන ලද කැපකිරීමේ ප්‍රතිඵලයක් වශයෙන් ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය 2005 වර්ෂය වන විට ලෝක ඝන ටයර් වෙළෙඳපොළෙන් 25% ක පමණ කොටසකට හිමිකම් කියමින් ලෝකයේ අංක එකේ ඝන ටයර් නිෂ්පාදකයා බවට ද පත්විය. එමෙන් ම රබර් ට්‍රැක්ස් නිෂ්පාදනයෙන් ලොව දෙවන තැනටත්, අනෙකුත් නිෂ්පාදනවලින් ලොව ප්‍රමුඛයන් අතරට එක්වීමටත් ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයට හැකිවිය. 2006 සහ 2007 වසරවල ශ්‍රී ලංකාවේ තනි විශාලත ම අපනයනකරුවා වශයෙන් සම්මානයෙන් පිදුම් ලද ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය 2006 වර්ෂය වන විට ශ්‍රී ලංකාවේ සමස්ත අපනයන ආදායමට 3.1% ක දායකත්වයක් හා දළ ජාතික නිෂ්පාදනයට 1% ක පමණ දායකත්වයක් ද ලබාදෙන මට්ටමට දියුණු කරන ලදී.

<u>රටේ අනාගතය භාර ගැනීමට සිටින දරුවන් සඳහා පාසල් මට්ටමින්, විශ්ව විද්‍යාල මට්ටමින් නොමිලේ පුහුණු වැඩසටහන් ලෝඩ්ස්ටාර් පුහුණු මධ්‍යස්ථානයන් හරහා ක්‍රියාත්මක කළ තිස්ස ජිනසේනයන් ඒ තුළින් ද නොනිමි මෙහෙවරක් මෙරටට සිදුකරන ලදී.</u>

ජිනසේන පරපුරෙන් උරුම වූ උදාරතර සාරධර්ම හා වටිනාකම් මත පිහිටා සිටිමින් ව්‍යාපාරික හා සමාජීය වගකීම හැකි උපරිමයෙන් ඉටුකිරීමට තිස්ස ජිනසේනයන් කටයුතු කරන ලදී. දෙනියාය මේදේරපිටිය ගම්මානයේ ගංවතුරෙන් විපතට පත්වූවන්ට නව නිවාස ඇතුළු පහසුකම් සැළසීම, එල්ලංගාව වැනි වැව් ප්‍රතිසංස්කරණ ව්‍යාපෘති, ආරාම, පන්සල් ඉදිකිරීම හා ප්‍රතිසංස්කරණය ආදී නොනිමි සමාජ මෙහෙවරක වර්තමානයේ ද නිරත ව සිටින්නෙමු.

සුනාමි විපත හමුවේ ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය විසින් ගෙනයනු ලැබූ දැවැන්ත සමාජ සත්කාරමය වැඩසටහන් මාලාව මෙහි දී විශේෂයෙන් සඳහන් කළ යුතු ය. සුනාමි විපත ඇති වූ සැනින් ක්‍රියාත්මක වූ තිස්ස ජිනසේනයන් ආහාර පාන, බෙහෙත්. ඉන්ධන ආදී අත්‍යවශ්‍ය ද්‍රව්‍ය සපයා දීමෙන් ආරම්භ කළ සහන වැඩපිළිවෙළ මහාමාර්ග පවිත්‍ර කිරීම, විනාශ වී ගිය පාසැල් ප්‍රතිසංස්කරණය ආදී ක්‍රියාකාරකම් හරහා තවදුරටත් ඉදිරියට ගෙන ගියහ. මාතර දිස්ත්‍රික්කයේ ප්‍රථම තාවකාලික නිවාස ව්‍යාපෘතීන් ආරම්භ කළ අතර, කඩා වැටී තිබූ ධීවර කර්මාන්තය යළි නඟා සිටුවීම උදෙසා දායකවීම, පොල්අතුමෝදර වැනි පාසැල් අංග සම්පූර්ණ ලෙස ඉදි කිරීම මෙන් ම දෙමහල් නිවාස ව්‍යාපෘතිවලින් ද සමන්විත නව නිවාස 350 ක් හා කැඩී බිඳී ගිය තවත් නිවාස 350 ක් පමණ යළි ඉදිකිරීම ඇතුළු දැවැන්ත ව්‍යාපෘති රැසක් ම ක්‍රියාත්මක කරන ලදී. එපමණක් ද නොව තරුණ ජීවිත නඟාසිටුවීමේ අරමුණින් Building A Future Foundation - BAFF ව්‍යාපෘතිය ආරම්භ කොට වෘත්තීය පුහුණු පාඨමාලා ලබාදෙමින් තරුණ තරුණියන්ට තම අනාගතය ජය ගැනීමට අවශ්‍ය කරන මාවත ද සකස් කරදීමට කටයුතුකරන ලදී. එමෙන්ම රටේ අනාගතය භාරගැනීමට සිටින දරුවන් සඳහා පාසල් මට්ටමින්, විශ්වවිද්‍යාල මට්ටමින් නොමිලේ පුහුණු වැඩසටහන් ලෝඩ්ස්ටාර් පුහුණු මධ්‍යස්ථායන් හරහා ක්‍රියාත්මක කළ තිස්ස ජිනසේනයන් ඒ තුළින් ද නොනිමි මෙහෙවරක් මෙරටට සිදුකරන ලදී.

ශාසනික මෙහෙවරයන් අතරින් සෝමාවතිය ප්‍රතිසංස්කරණ ව්‍යාපෘතිය, අපරැක්ක මහමෙව්නා අසපු ව්‍යාපෘතිය මෙන්ම භික්ෂු පුහුණු මධ්‍යස්ථානයක් ලෙස ඉදිකර සඟ සතු කළ දම්පේ ත්‍රිපිටක ගුන්ථ මහා සෑ විහාරය විශේෂයෙන් දැක්විය හැකි ය. ඉහත සියලු කර්තව්‍යයන් ඉටුකරන අතරතුර තම උපන් දේශයේ උන්නතිය උදෙසා විවිධ නිලතල නිර්වේතනිකව හොබවමින් සුවිසල් සේවාවක් ද ඉටුකරන ලදී. ශ්‍රී ලංකා වරාය අධිකාරියේ නිර්වේතනික උපදේශකු ලෙසත්, (Honorary Advisor – Ministry of Sri Lanka Ports Authority.) Sri Lanka Institute of Nanotechnology (SLINTEC) ආයතනයේ Board Member ලෙසත්, Wellassa Rubber Co ආයතනයේ Managing Director කෙනෙකු ලෙසත්, Ceylon Agro Development Co (Pvty) Ltd. (CADC) ආයතනයේ Director ලෙසත්, Smallholder Plantations Entrepreneurship Development Programme (SPEnDP). හි Steering Committee Member ලෙසත්, "Agriculture Machinery Manufacturers Association of Sri Lanka (AgMMA) ආයතනයේ Council Member ලෙසත් සහ ශ්‍රී ලංකා වෘත්තීය පුහුණු ආයතනයට අනුබද්ධිත NAITA ආයතනයේ සභාපති ලෙසත් විවිධ නිලතල රාශියක් තිස්ස ජිනසේනයන් විසින් හොබවන ලදී.

ව්‍යාපාරික ලෝකයට සමුදුන්නත් තමන්හට උරුමයෙන් ලැබුණු වත්කම් හා තමන් උපයාගත් ධනය නිර්ලෝභීව සමාජ, ආගමික, සංස්කෘතික උන්නතිය උදෙසා වියදම්කිරීමට අදිටන්කර ඇති තිස්ස ජිනසේනයන් ජිනසේන පුහුණු පදනම, (Jinasena Training Foundation), ජිනසේන පුහුණු හා පුනරුත්තාපන භාරය (Jinasena Training and Rehabilitation Trust.), තිස්ස ජිනසේන පදනම (Tissa Jinasena Foundation) යන ආයතන හරහා වෘත්තීය පුහුණු පාඨමාලා, පුද්ගල සංවර්ධන වැඩසටහන් ලබාදෙමින් තරුණ තරුණියන්ට තම අනාගතය ජය ගැනීමට අවශ්‍යකරන මාවත ද සකස් කරදීමට කටයුතු වර්තමානයේ සිදුකරමින් ඇත. රටේ අනාගතය භාරගැනීමට සිටින පාසල් දරුවන් පුහුණු කිරීමට ද වර්තමානයේ කටයුතුකරන තිස්ස ජිනසේනයන් රට වැටී ඇති අගාධයෙන් ගොඩගැනීමට ව්‍යාපාරික ලෝකයේ සිටින ලාංකීය ව්‍යාපාරිකයින්හට තම දැනුම ලබාදීමට ද කටයුතු කරමින් සිටී. නවීන තාක්ෂණික ක්‍රමවේදයන් හරහා AI (Agents) නියෝජිතයන් ඔස්සේ තරුණයන් වෙත අපගේ සංස්කෘතික වටිනාකම් සහිත ජීවන මාර්ගෝපදේශනයක් ලබාදිය හැකි පද්ධතියක් නිර්මාණයකර ඒ ඔස්සේ තරුණයින් පුහුණු හා සංවර්ධනය කිරීමට සහ AI තාක්ෂණය මූලිකකර නියෝජිතයකු ඔස්සේ තරුණයන්ගේ ජීවන ගමනට අවශ්‍ය සාරධර්මය වටිනාකම් සහ අනෙකුත් දැනුම ලබාදෙමින් උපදේශාත්මක කෘත්‍රිම බුද්ධිය සහිත මිත්‍රයකු නිර්මාණය කරදීම සඳහා Absol-X core AI (Pvt) Ltd. ආයතනය නිර්මාණයකර ඒ සඳහා කටයුතු කරමින් සිටී. දේශීය ඖෂධ පැළෑටි සංරක්ෂණය සඳහා වර්තමානයේ කටයුතු කරන ආචාර්ය තිස්ස ජිනසේනයන් බෙලිහුල්ඔය, අනුරාධපුරය සහ මත්තේගොඩ යන ප්‍රදේශවල දේශීය ඖෂධ වගාකරමින් වර්තමානයේ කටයුතු කරන අතර, ඉදිරියේ දී රට තුළ ඇතිවිය හැකි ආහාර අර්බුද සඳහා විසඳුම් සෙවීමට දේශීය කෘෂිකර්මාන්තය නගාසිටුවීම අරමුණු කරගෙන ආදර්ශ ගොවිබිම් නිර්මාණය ඉංගිරිය, අනුරාධපුරය සහ බෙලිහුල්ඔය යන ස්ථානවල කෘෂිකාර්මික භෝග වගාවන් වගාකරමින් වර්තමානයේ කටයුතු කරයි.

මේ අයුරින් කළමනාකරණ දර්ශනය හා ප්‍රතිපත්ති මත පිහිටා සිටිමින් සමස්ත ජාතියේ ම යහපැවැත්ම උදෙසා දැවැන්ත වැඩසටහන් මාලාවක් ක්‍රියාත්මක කළ තිස්ස ජිනසේනයන් මේ කිසිවකින් අනවශ්‍ය ප්‍රසිද්ධියක් හෝ වෙනත් ප්‍රතිලාභයක් බලාපොරොත්තු නොවුනත් මෙරට රාජ්‍ය හා විවිධ ආයතන තිස්ස ජිනසේනයන්ගේ නොනිමි සමාජ මෙහෙවර අගය කරන ලදී. ඒ අනුව දේශීය කෘෂිකාර්මික පරිසරයට කරන ලද නිර්මාණාත්මක උන්නතිය උදෙසා 2007 වර්ෂයේ දී හරිත සම්මානයෙන් පිදුම් ලැබූ තිස්ස ජිනසේනයන් රට ජාතියට කළ මෙහෙවර අගය කරමින් 2007 වර්ෂයේ දී දේශමාන්‍ය දේශශක්ති ලංකා පුත්‍ර සම්මානයෙන් ද පිදුම් ලැබීය. මෙතෙක් කළ සමස්ථ ව්‍යාපාරික, ආගමික, සමාජීය මෙහෙවර ඇගයීමට ලක්කරමින් රුහුණු විශ්වවිද්‍යාලයෙන් ආචාර්ය උපාධියක් 2011 වර්ෂයේ දී පිරිනමන ලදී.



තිස්ස ජිනසේනයන් 2007 වර්ෂයේදී හරිත සම්මානයෙන් පිදුම් ලැබීම



තිස්ස ජිනසේනයන් දේශමාන්‍ය, දේශ ශක්ති, ලංකාපුත්‍ර උපහාර නාමයෙන් පිදුම් ලැබීම





තිස්ස ජිනසේනයන්ට රුහුණු විශ්වවිද්‍යාලයෙන් ආචාර්ය උපාධිය පිරිනැමීම

නිරන්තර දියුණුවට අපරිමිත කැපකිරීම් කළ නායකත්වය

ආචාර්ය තිස්ස පීනසේනයන්ට අවශ්‍ය වූයේ ආයතනය පරිවහන උපාංග නිෂ්පාදනයේ අග්‍රගණ්‍ය නිෂ්පාදකයා බවට පත්වීම පමණක් නොව එහි සාමාජිකයන් ද අංග සම්පූර්ණ වශයෙන් දියුණු පුද්ගලයන් බවට පත්කිරීමටයි.

ලෝකයේ දැවැන්ත ජාතීන්, දැවැන්ත සමාගම්, දැවැන්ත මිනිසුන් හොඳ වීමෙන් පමණක් කවදාවත් සැනසුනේ නැත. ඔවුන් විශිෂ්ට දේවල් කරන්නට සෑමවිට ම උත්සාහගෙන ඇත. එම උත්සාහයේ ප්‍රතිඵල වශයෙන් ලෝකය වෙනස් කරන විශිෂ්ට සංකල්ප, නව නිෂ්පාදන සහ කාර්යක්ෂම ක්‍රමවේද මෙන්ම අපූර්ව දර්ශනයන් බිහිවිය. හොඳ වෙලා සැනසෙනවා ද විශිෂ්ට වෙලා අමරණීය වෙනවා ද යන්න තීරණය කරන්නේ අපයි. සමාධි බුද්ධ ප්‍රතිමාව හොඳ නිර්මාණයක් නොවෙයි. එය විශිෂ්ට නිර්මාණයකි. සීගිරිය හොඳ නිර්මාණයක් නොවෙයි එය විශිෂ්ට නිර්මාණයකි. මාර්ටින් වික්‍රමසිංහ හොඳ ලේඛකයෙක් නොවෙයි. ඔහු විශිෂ්ට ලේඛකයෙකි. ඇපල් හොඳ සමාගමක් නෙවෙයි එය විශිෂ්ට සමාගමකි. එමෙන්ම නෙල්සන් මැන්ඩෙලා ගත්විට ඔහු හොඳ නායකයෙක් නොවෙයි. සැබවින්ම ඔහු විශිෂ්ට නායකයෙකි. ඒ අනුව බලන කළ ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය ද ගත්විට එය හොඳ ආයතනක් නොව අප රට තුළ බිහි වූ විශිෂ්ට ආයතනයක් වන්නේ ශ්‍රී ලංකාව වැනි රටකට මෙවන් නිෂ්පාදනයක් හරහා ලෝක වෙළෙඳපොළ ජය ගැනීමට අපහසුවනු ඇතැයි යනුවෙන් ඇතැම් දෙනා පල කළ මතවාදයන් බිඳ දැමීමට ද සමත් වූ නිසාවෙනි. ඉතා කෙටි කලක් තුළ, රටේ පැවති දේශපාලන අස්ථාවරත්වය හමුවේ සහ 30 වසරක රට තුළ පැවති කුරිරු යුද්ධය නිසාවෙන් පැවති අවිනිශ්චිත කාල පරිච්ඡේදය හමුවේ ලෝඩිස්ටාර් නම් විශිෂ්ට ආයතනය ගොඩනඟන්නට ප්‍රධානත ම හේතු සාධකය වූයේ ආචාර්ය තිස්ස පීනසේනයන්ගේ විශිෂ්ට නායකත්වයයි. දේශීය නායකත්ව චින්තනයෙන් ඔබ්බට ගිය පෙරදිග කලමනාකරණ නායකත්ව දර්ශනයට නව පණක්, නව ආරක් එක්කර, ආචාර්ය තිස්ස පීනසේනයන්ට ම ආවේණික නායකත්ව ගති ලක්ෂණයන් ශ්‍රී ලාංකීය ව්‍යාපාරික දියුණුව අපේක්ෂා කරන සැමට ආදර්ශයක් වනු ඇත.

බටහිර රටවල යටත් විජිතයක් ලෙස කලක් පැවති නිසාදෝ කළමනාකරණ හා නායකත්ව ශෛලීන් තෝරා ගැනීමේ දී යල් පැන ගිය බටහිර නායකත්ව හා කළමනාකරණ ශෛලීන් කෙරෙහි ශ්‍රී ලාංකීය කළමනාකරුවන් මානසික වහල් බවක් පෙන්වයි. නමුත් මෙම බටහිර නායකත්ව රටාව පාලනය හා දඬුවම් කිරීම මත පදනම් වූ දෙයකි. එහි යහපත් ප්‍රතිඵලවලට වඩා අයහපත් ප්‍රතිඵල වැඩි බව 70 දශකයේ බටහිර කර්මාන්තයන්ගේ බිඳ වැටීම තුළින් මනාව ඔප්පු වී ඇත. එබැවින් ඉතා පැහැදිලිව ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය තුළ ආචාර්ය තිස්ස පීනසේනයන් පෙරදිග සාරධර්ම පදනම් කරගත් සඵල නායකත්ව ශෛලිය ක්‍රියාත්මක කරන ලදී. මානව සම්පතෙහි නිසි ඵල ප්‍රයෝජන ආයතනයේ පැවැත්ම සහ වර්ධනය සඳහා දායක කරගැනීමට නම් ආයතනයේ සියලු ම මට්ටම්වල හා අංශවල පරමාදර්ශී නායකත්වයන් හා නිර්මාණශීලී කණ්ඩායම් සාමාජික පිරිසක් බිහිකිරීම අරමුණු කරගත් ආචාර්ය තිස්ස පීනසේනයන් ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය ගොඩනැඟීමේ දී අනුගමනය කරන ලද සුවිශේෂී නායකත්ව ගති ලක්ෂණයන් පහතින් විස්තර කරඇත.

01
දැක්ම මෙහෙවර සහ වටිනාකම් මත සිට සෑමවිට ම කටයුතු කිරීම

ව්‍යාපාරික නායකයකු තම ආයතනය ගෙන යනු ලබන දිශානතිය නිවැරදිව අවබෝධ කරගෙන කටයුතු කළ යුතුය. ආචාර්ය තිස්ස පීනසේනයන් ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය නිවැරදි දැක්මක් ඔස්සේ ඉදිරියට ගෙන එන ලදී.

දැක්ම

"මානව හැකියාවන් පෝෂණය කොට පන්නරය ලබාදීම තුළින් නිෂ්පාදකත්වයෙන් අනූන ලොවකට පරිවහන උපාංග නිෂ්පාදනයේ අග්‍රගණ්‍ය නිෂ්පාදකයා බවට පත්වීම."

ඉහත සඳහන් දැක්ම තුළ ''මානව හැකියාවන් පෝෂණය කොට පන්නරය ලබාදීම තුළින්...'' යන වාක්‍ය කොටස අන්තර්ගතවීම තුළින් පෙනෙන්නේ, මානව සම්පතේ දියුණුව හා සංවර්ධනය වෙනුවෙන් දක්වන ඉහළ දායකත්වයයි. මේ සඳහා ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය තුළ පුහුණු මධ්‍යස්ථාන තුනක් ක්‍රියාත්මක කළ අතර එමඟින් අපගේ සාමාජිකයන්ට පමණක් නොව සමාජ සේවාවක් ලෙස සළකා විශ්වවිද්‍යාල, කාර්මික විද්‍යාල හා පාසැල් සිසුන් ඇතුළු බාහිර අයටත් පුහුණු හා සංවර්ධන පහසුකම් ලබාදීම සිදුකරන ලදී. සාමාන්‍යයෙන් වසරකට විශ්වවිද්‍යාල හා කාර්මික විද්‍යාල සිසුන් දෙසීයයකට පමණ කාර්මික හා කළමනාකරණ අංශයේ පුහුණුව ලබා දීමට ද ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය කටයුතු කරන ලදී. ආචාර්ය තිස්ස පීනසේනයන්ට අවශ්‍ය වූයේ ආයතනය පරිවහන උපාංග නිෂ්පාදනයේ අග්‍රගණ්‍ය නිෂ්පාදකයා බවට පත්වීම පමණක් නොව එහි සාමාජිකයන් ද අංග සම්පූර්ණ වශයෙන් දියුණු පුද්ගලයන් බවට පත් කිරීමටයි.

ආයතනික දැක්ම යථාර්ථයක් කරන්නේ කෙසේද ඒ සඳහා කළ යුතු කාර්ය භාරය කුමක් ද යන්න මෙහෙවර තුළ නිවැරදිව අවබෝධකර ගත යුතුය. ලෝඩිස්ටාර් ආයතනික මෙහෙවර නායකත්වය පමණක් නොව සමස්ථ සාමාජික ප්‍රජාවම දැනුවත් වී අවබෝධයෙන් කටයුතු කරන ලදී.

මෙහෙවර

"අපගේ ජන සමූහයාගේ, ආයතනයේ, සමාජයේ සහ පරිසරයේ අභිවෘද්ධිය උදෙසා එක්ව ක්‍රියා කරන, ස්වයං ක්‍රියාකාරීත්වයෙන් යුත්, බලගැන්වූ කණ්ඩායම් තුළින් ලෝක ව්‍යාප්ත අපගේ පාරිභෝගිකයින් සඳහා කාර්යයක්ෂම හා ඵලදායී නිෂ්පාදන ක්‍රමවේදයන් මඟින් තත්ත්වයෙන් උසස් හා පිරිවැය ඵලදායීත්වයෙන් යුත් ටයර්, ට්‍රැක් සහ වීල් නිෂ්පාදනය කිරීම."

ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනික මෙහෙවර තුළ ආයතනික අවශ්‍යතාවයෙන් ඔබ්බට ගිය ශ්‍රී ලාංකීය ජන සමාජයේ අභිවෘද්ධිය උදෙසාත් සමාජයේ සහ පරිසරයේ අභිවෘද්ධිය උදෙසාත් තම ස්වයං අවබෝධය තුළින් කණ්ඩායම් හැඟීමෙන් කටයුතු කරන සාමාජික ප්‍රජාවක් බිහි කිරීම බව සැමට අවබෝධකරදී තිබූ අතර, අප නිෂ්පාදනයන් සිදුකිරීමේ දී සෑමවිට ම පිරිවැය ඵලදායීතාවයෙන් යුතුව උසස් තත්ත්වයෙන් ඵලදායී නිෂ්පාදන ක්‍රමවේද මඟින් පාරිභෝගික අවශ්‍යතා ඉටුකළ යුතුබව මෙහෙවර තුළ අවබෝධ කරදී තිබුණි.

ලෝඩ්ස්ටාර් යනු සම්පූර්ණයෙන් ම ප්‍රතිපත්ති මත සිට ගොඩනඟන ලද ආයතනයකි. විශේෂයෙන් ජිනසේන පරපුරෙන් පැවතෙන උදාර සාරධර්ම හා වටිනාකම් පද්ධතිය තුළින් පෝෂණය වූ ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයට ම ආවේණික අගනා වටිනාකම් පද්ධතියක් ඇත. එය මෙසේ ය.

01. අන්‍යයන්ට ගරු කිරීම

02. උසස් පාරිභෝගික තෘප්තිය සඳහා කැපවීම

03. අවංක බව හා සෘජු බව

04. කැපවීම, වගකීම හා සාමූහික බව

05. පරිසරයට සහ සංස්කෘතියට ගරු කිරීම

බෞද්ධ ආගමිකයින් පන්සිල් පද පහ ආරක්ෂා කරන්නාමෙන් ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනික සියලු තරාතිරම්වල සාමාජික සැමගේ ප්‍රධාන වගකීමක් ලෙස ඉහත වටිනාකම් මත සිට කටයුතු කිරීම අනිවාර්යය කර තිබූ අතර යම් හෙයකින් ඉහත වටිනාකම් කඩකළහොත් ඔහු හෝ ඇය ප්‍රතික්ෂේප කරන ආයතනික සංස්කෘතියක් නායකත්වය ගොඩනඟා තිබුණි.

02
වැඩවර්ජන සහිත වෘත්තීය සමිති විලාසිතාව අභියෝගයට ලක්කළ නායකත්වය

තමන් වැඩකරන ආයතනික පරිසරය තුළ තමුන්ගේ ජීවිතයට තේරුමක්, වටිනාකමක් එන ලෙස අවශ්‍ය පරිසරය ගොඩනඟා තිබේ නම්, වැටුප වරප්‍රසාදවලට වඩා සේවය කිරීමෙන් ලැබෙන තෘප්තිය තුළින් සාමාජික සේවකයින් අභිප්‍රේරණය වී කටයුතු කරන බව ආචාර්ය තිස්ස ජිනසේනයන් දැඩිව විශ්වාස කළ අතර, සාමාජිකයන්ගේ හැකියාවන්, කුසලතාවයන් හඳුනාගෙන ඒම හැකියාවන් කුසලතාවයන් භාවිතා කිරීමට අවශ්‍ය පරිසරය සකසා දී ඔවුන්ට අවස්ථාවක් ලබාදීම තුළ ඔවුන් අභිප්‍රේරණ තමන් තුළින්ම ස්වකැමැත්තෙන් ලබාගෙන කටයුතු කරගෙන යනු ලබයි. එසේම ආයතනය තමන්ගේ යන හැඟීම ඇතිකිරීම, එම හැඟීම ඇතිවීමට අවශ්‍ය පරිසරය සකස් කිරීම ද අතිශය වැදගත් කාරණයක් වෙයි.

සාමාන්‍යයෙන් කළමණාකරණයේ දී බොහෝවිට සිදුවන්නේ තමන්ගේ මතයේ සිට ක්‍රියා කිරීමයි. මෙහි දී බොහෝවිට සිදුවන්නේ එක් පාර්ශවයක් ජය ගන්නා විට එක් පාර්ශවයක් පරාජය වීමයි. නමුත් ජය ජය සංකල්පය (Win Win Situation) ඉතාවැදගත් අංගයක් බව නිරන්තරයෙන් විශ්වාස කළ ආචාර්ය තිස්ස ජිනසේනයන් ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය ගොඩනැඟීමේ දී, බොහෝ තීරණ ගැනීමේ දී ආයතනය තුළ සාමාජික අදහස් සඳහා හොඳ ඉඩකඩක් ලබාදුන්නේ ය. විවෘතව අදහස් යෝජනා ඉදිරිපත් කිරීමට අවශ්‍ය පරිසරයක් නිර්මාණයකර තිබූ අතර, ඕනෑම සාධාරණ විවේචනයක් කිරීමට සාමාජිකයන්ට අවස්ථාව ලබාදී තිබුණි. සාමාජික ක්‍රියාකාරී කමිටුව හරහා සාමාජික අදහස්, යෝජනා කළමණාකරණයට ගත් අතර, විවෘතව අදහස් ප්‍රකාශ කිරීමට අවස්ථාව ඒ තුළ නිර්මාණය කර තිබුණි. එහි දී සාමාජික අදහස්වලට ඇහුම්කන්දීමට හා ගරු කිරීමට හැකිවීම තුළ දෙපාර්ශවයට ම වාසිදායක විසඳුම්වලට පැමිණීමට හැකිවිය. බොහෝවිට සේවක සහ කළමණාකරණය අතර ගැටළුවලදී එක් පාර්ශවයකට ජය සහ අනෙක් පාර්ශවයට පරාජය සාමාන්‍ය ක්‍රමය වුවද ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය බොහෝවිට ගැටළුවලදී ජය ජය සංකල්පය ක්‍රියා කිරීමට හැකි වීම ආයතනික දියුණුවට ප්‍රබල ලෙස හේතු වූ බව නොරහසකි. සේවය කරන සාමාජිකයින් සඳහා ආයතනයේ අයිතියක් ලබාදීම සහ ඒ තුළින් ආයතනය යන ගමනට යම් දැනෙන බලපෑමක් සාමාජික සේවකයින්ට කිරීමට හැකිය යන්න විශ්වාසය ගොඩනැඟීම සේවක ක්‍රියාකාරී කමිටුව හරහා සිදුකළේය. එහිදී සැලකිය යුතු මට්ටමකින් අභිප්‍රේරණයක් සේවක සාමාජිකයින් සඳහා ලබාදීමට හැකිබව ආචාර්ය තිස්ස ජිනසේනයන් සැමවිට විශ්වාසකර කටයුතු කළා. ඕනෑම සාධාරණ විවේචනයක් සාමාජික ක්‍රියාකාරී කමිටුව රැස් වූ විට කිරීමට සාමාජිකයන්ට උපරිමයෙන් අවස්ථාව සහ පරිසරය සකස්කර තිබූ අතර එහිදී ආයතන නිමිකරුවන්, ආයතන ප්‍රධානීන් ද නොබියව සාමාජිකයින් විවේචනය කරන ලදී. එම සාධාරණ විවේචනයන් කලමනාකරණය භාරගත යුතුබව ආචාර්ය තිස්ස ජිනසේනයන් නිරන්තරයෙන් දැනුවත්කල අතර, සාධාරණ විවේචනයන් කළ සාමාජිකයින්ගේ රැකවරණයට තිස්ස ජිනසේනයන් පෙනීසිටින ලදී. සාකච්ඡාකර ප්‍රශ්න විසඳා ගැනීමට අවශ්‍ය පරිසරය ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය තුළ ගොඩනඟා තිබුණු අතර, මෙවැනි පරිසරයක් ගොඩනැඟූ ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනික සංස්කෘතිය තුළ වැඩවර්ජන සහිත වෘත්තීය සමිති සේවක අවශ්‍යතා ඉටුකර ගැනීමට අවශ්‍ය නොවන බව ආදර්ශයක් දුන්නේ සේවක අවශ්‍යතා වෙනුවෙන් ආයතනයේ හිමිකාර තිස්ස ජිනසේනයන් පෙනී සිටි බැවිනි.

03
මනුස්සකමට මුල්තැනදීම

ලෝකයේ ප්‍රධාන වශයෙන් නායකත්ව ක්‍රම දෙකක් තිබෙනවා. එනම්,

01. කරුණාව, මෛත්‍රිය, අනුකම්පාව, දයාව වැනි ගුණාංග තුළින් ගොඩනඟාගත් මනුස්සකම පෙරදැඩි කරගත් නායකත්වයෙහි බලය.

02. මිනිසුන් බිය ගන්වා බලය, මුදල්, තනතුරු මූලික කරගෙන ලෝකයා වශීකරගනිමින් ගොඩනඟාගත් නායකත්වයේ බලය.

ඉහත ක්‍රම දෙක අතරින් ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය ගොඩනැඟීමේ දී තිස්ස පිනසේනයන් බලවත් වඩා සාර්ථක නායකත්වය ක්‍රමවේදය ලෙස අනුගමනය කළේ පළමු ක්‍රමයයි. උදාහරණයක් ලෙස මෙම පළමු ක්‍රමය ඔස්සේ ගිය සාර්ථක නායකයන් ලෙස මහත්මා ගාන්ධි, නෙල්සන් මැන්ඩෙලා, මාටින් ලූතර් කිං වැනි නායකයින් ලෝකය තුළින් පෙන්වාදීමට පුළුවනි. තිස්ස පිනසේනයන් ද නායකයකු ලෙස යම් සාර්ථකත්වයක් ඇත්නම් ඒ පළමු ක්‍රමය ඔස්සේ දුන් මනුස්සකම පෙරදැඩි කරගත් නායකත්වය නිසයි. වර්තමාන ලෝකයේ මිනිසුන් බිය ගන්වා බලය, මුදල්, තනතුරු මූලික කරගෙන ලෝකය වශීකරගෙන යනු ලබන නායකත්වය නිසා විශාල විපතකට පත්වෙමින් පවතී. ඒ තුළින් මිනිසුන් විනාශ වෙයි. එමනිසා ලෝකය තුළ මෙම තත්ත්වය වෙනස් විය යුතුයි. අප රටේ ද මීට අවුරුදු 20 කට පෙර ලෝකය තුළ තිබූ කළමනාකරණ නායකත්ව ක්‍රමවේදයට තවමත් අප ක්‍රියා කරයි. එම නිසා ලෝකය ශීඝ්‍රයෙන් වෙනස් වෙද්දී අපද වෙනස් වී මනුස්සකම පෙරදැඩි කරගෙන කටයුතු කළ යුතු කාලය එළඹ ඇති අතර ලෝකයේ Google වැනි ඉහළ ආයතන මනුස්සකම මූලික කරගෙන දෙනු ලබන හොඳ නායකත්වයක් තුළින් ඉදිරියට යයි. එමනිසා ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනික නායකත්වය තුළින් අපහට සනාථවන කරුණ වන්නේ මිනිසුන්ට කරුණාව, ශ්‍රද්ධාව, මෛත්‍රිය මූලික කරගෙන මනුස්සකමින් කටයුතු කිරීම, බිය ඇතිකර බලය, මුදල්, තනතුරු මූලික කරගෙන යන ගමනකට වඩා සාර්ථක පැවැත්මක් සහිත ගමනක්යාමට නායකයකු ලෙස ප්‍රබල ලෙස හේතුවන බවයි.

නායකයකු ලෙස කටයුතු කිරීමේදී හදවතින් සහ සිතින් කටයුතු කිරීමට හැකියාව තිබේ. සිතින් කටයුතු කිරීමේදී අප යන්තු බවට පත්වී මානුෂීය ගුණාංග අප තුළින් ඈත් වී යයි. නමුත් හදවතින් කටයුතු කිරීමේ දී කරුණාව, දයාව ඔස්සේ මනුස්සකම එළියට එයි. එම නිසා තිස්ස පිනසේනයන් දකින්නේ හදවතේ බලය හිතේ බලයට වඩා වැඩි බවයි. ඔහු පවසන අන්දමට සාර්ථකත්වය කරා ගමන් කිරීමට බලාපොරොත්තු වේ නම්, හදවතේ බලය වැඩිකර ගත යුතුයි. එවිට ඔබ වටා ඇති පිරිස් ස්ව කැමැත්තෙන් ඔබ වටා එකතු වී සාර්ථකත්වයකරා ගමන් කරාවි.

ආයතනයක් පවත්වාගෙන යාමේදී නීති රීතින් පැනවීම සාමාන්‍ය පොදු ධර්මතාවයක්. ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය ද දැඩි වීනය නීතින් සමඟ ගොඩනැඟුණු ආයතනයක්. යම් වීනය කඩකිරීමක් සිදු වුවහොත් නීතිරීතිවලට අනුව දඬුවම් දුන්න ද එම දඬුවමේ බලපෑම ඔහුගේ ජීවිතයට, පවුල් ජීවිතයට කරනු ලබන බලපෑම ගැන සිතා මනුස්සකමට මුල්තැන දී කටයුතු කිරීමට තිස්ස පිනසේනයන් කටයුතු කරන ලදී. උදාහරණක් ලෙස යම් හොරකමක් සිදුකර තැනැත්තෙක් සඳහා මාස කිහිපයක් වැඩතහනම් කළ අවස්ථාවල දී වැටුප් නොගෙවිව ද එම තැනැත්තාගේ දරුවන් ජීවත් කරවීමට, දෙමාපියන් රැකබලා ගැනීමට වෙනත් ආදායම් මාර්ගයක් නොමැතිනම් පුද්ගලිකව සොයාබලා උදව්කිරීමට තරම් තිස්ස පිනසේනයන් නායකත්වය මානුෂීය විය.

04
හැකියාවට සෑමවිටම ඉඩක්

මෙලොවට බිහිවන සෑම පුද්ගලයෙක් ම කිනම් හෝ හැකියාවක් සමඟ මෙලොව එළිය දකින බව තිස්ස පිනසේනයන් සැමවිට විශ්වාසකර කටයුතු කළේය. නමුත් ජීවත් වන පරිසරය, සමාජය අනුව එම හැකියාවන් යටපත් වී ඇති බවත් එම හැකියාවන්, දක්ෂතාවයන් හඳුනාගෙන ඒවා දියුණු කිරීමට හැකිනම්, ඔවුන් රටට, සමාජයට වැඩදායී ලෙස කටයුතු කරන බව තිස්ස පිනසේනයන්ගේ මතය විය. ඔහු දකින විදියට නායකයෙකුගේ වගකීම වන්නේ තමා යටතේ සිටින පිරිස් තුළ ඇති එම සුවිශේෂී දක්ෂතා, හැකියා මතුකර ඔවුන්ට දියුණුවීමට මඟ පෙන්වීම සහ උදව් කිරීමයි. නායකත්වය තුළ දී තමා යටතේ සිටින පිරිස් තුළ ඇති දක්ෂතා, හැකියා හඳුනාගැනීම සහ එම හැකියාවන් දක්ෂතාවයන් මතුකර දියුණු කිරීමට කටයුතු කිරීම අතිශය වැදගත් කරුණක් බව විස්වාස කළ තිස්ස පිනසේනයන් එවැනි දක්ෂතා කුසලතා ඇති බොහෝ පිරිස් හඳුනාගෙන ඔවුන් දියුණුකර ඉදිරියටගෙන තිබෙනවා.

ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය ජාත්‍යන්තර ආයතනයක් දක්වා දියුණු කිරීමේ දී බොහෝවිට දක්ෂතා හැකියා තියෙන පිරිස් හඳුනාගෙන ඔවුන්ට අවස්ථාව ලබා දී ඉදිරියටගෙන සංවර්ධනයකර තිබෙනවා. සෑමවිටම ආයතනය තුළ යම් අවස්ථාවක් ඇත්නම් තිස්ස පිනසේනයන් උත්සාහ කරන්නේ එම අවස්ථාව ඔස්සේ යමින් හැකියා, දක්ෂතා ඇති අය ගෙනවිත් සම්පූර්ණ කිරීමට වඩා, අප ආයතනය තුළ සිටින හැකියා දක්ෂතා ඇති පහළ පිරිස් දියුණුකර ඔවුන්ට ඒ අවස්ථාව ලබාදීමයි. ඒ තුළින් පහළ පිරිස් ඉදිරියට ගෙන ඒමට හැකියාව ලැබුණු අතර, ඒ සඳහා පියරේ ප්‍රින්ස්ර්ස් මහතාත් උපරිම සහයෝගය ලබාදී කටයුතුකර තිබෙනවා. තිස්ස පිනසේනයන් Loadstar වැනි ජාත්‍යන්තර ආයතන ගොඩනැඟීමට වඩා හොඳ ගුණ ධර්ම ඇති මිනිසුන් පිරිසක් ගොඩනැඟීම සහ ඒ අතරින් දක්ෂතා, කුසලතා, හැකියා ඇති පිරිස් දියුණුකර ඉදිරියටගෙන ඔවුන් වගකීමෙන් වැඩකරන සමාජයට වැඩදායී පුද්ගලයින් බවට පත්කිරීමට හැකිවීම සුවිශේෂී වන්නේ හැකියාවට සෑමවිටම ඉඩක් නිර්මාණය කරදීමට තිස්ස පිනසේනයන්ට හැකිවීම හේතුවෙනි.

ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයේ නිෂ්පාදන කටයුතු සඳහා බඳවාගනු ලබන නවක සාමාජිකයින් වසරක පමණ කාලයක් ලෝඩ්ස්ටාර් පුහුණු මධ්‍යස්ථානය යටතේ රඳවාගෙන ජාත්‍යන්තර වෘත්තිකයකු වීමට අවශ්‍ය තාක්ෂණික දැනුම සහ මෘදු කුසලතා දියුණුකළ අතර පුද්ගල සංවර්ධනයට අදාළව වසර පුරාවට විවිධ පුහුණු කිරීම් සිදුකරන ලදී. පුහුණු වර්ෂයක කාලය ආරම්භ කරමින් දින 21 ක කාලයක් නේවාසිකව පුහුණුවන

නවකයින් වසර පුරා පුහුණු මධ්‍යස්ථානය යටතේ ත්‍රෛත්තිය පුහුණුව ලැබූ අතර, දින 21 ක පුහුණුව අවසානයේ, මාස හය අවසානයේ දී සහ වසර අවසානයේ දී ඇගයීම් සිදුකරමින් පුද්ගලිකව සැම නවකයකුටම ප්‍රතිපෝෂණය ලබාදුන් අතර, ඒ සෑම අවස්ථාවකදී ම තිස්ස ජිනසේනයන් ද සම්බන්ධ වී ඔහු සතු වූ සුවිශේෂී හැකියාවක්වන කෙනෙකු දුටුවිට ඔහු සතු හැකියාව ඔහු සතුව ඇති සැගවුණු කුසලතාවයන් සහ අනාගතය කෙසේ සකස්කළ යුතු ද යන්න පිළිබඳව පුරෝකතනය කිරීමේ හැකියාව උපයෝගී කරගනිමින් ආයතනය තුළ විවිධ අංශ වෙත නවකයින් යොමුකළ අතර, එසේ යොමුකළ නවකයින් සඳහා වැඩිදුර අධ්‍යපනය, පුහුණුව, අත්දැකීම් ලබාගැනීමට අවස්ථාව ලබාදීම තුළ පසුකාලීනව ආයතනයේ ඉහළ නිලතල හොබවන වගකීම් දරණ ඉහළ කලමනාකරුවන්, නායකයින් වැනි ආයතනයේ කලමනාකරණය කරන පිරිස් බවට නවක නිෂ්පාදන කටයුතුවලට සම්බන්ධ වූ නවකයින් දියුණු කිරීමට තරම් තිස්ස ජිනසේන චරිතය පරමාදර්ශී විය. එසේ නවකයින් දියුණුකිරීමට එක් පුද්ගලයකු සඳහා බොහෝ අවස්ථාවලදී මිලිනයන ගණනින් වියදම් කිරීමට සිදුවුයේ ලෝකයේ දියුණු ආයතන ජපානය, ඇමරිකාව, චීනය වැනි දියුණු රටවලට යවා පුහුණු කිරීමට සහ අත්දැකීම් ලබාදීමට කටයුතුකළ නිසාවෙනි. එසේ වියදම් කර දියුණුකළ පුද්ගලයින් ආයතනයෙන් ඉවත්වීමට තීරණය කරද්දී කිසිදු බාධාවක් කිරීමට තිස්ස ජිනසේන චරිතය කටයුතු නොකළ අතර, තිස්ස ජිනසේනයන්ගේ එකම ඉල්ලීම වූයේ තමන්ගේ හැකියාවෙන් මෙරටට යමක් කරන ලෙසයි.

05
පෙරදිග කළමනාකරණය

යුරෝපයේ, ඇමරිකාවේ, ජපානයේ හෝ අනෙකුත් ඕනෑම රටක ව්‍යාපාර ආරම්භ කරන ලද්දේ එක් ව්‍යවසායකයකු හෝ ව්‍යවසායකයින් සුළු පිරිසක් එක් වීමෙනි. මෙය බොහෝදුරට පවුල් පදනම් කරගෙන සිදුවිය. මෙවැනි ව්‍යවසායකයින්ගේ ව්‍යාපාර ප්‍රමාණයෙන් කුඩා විය. එමෙන්ම ව්‍යවසායකයින් සෘජුවම සෑම මට්ටමකම සාමාජික මහතුන් සමග සෘජු සන්නිවේදනයක් පවත්වාගෙනගිය අතර, සාමාජිකයින් තුළින් මතුවන නව අදහස්, නව සොයා ගැනීම ආදිය ප්‍රයෝජනයට ගනිමින් එම ආයතනය ඉතාමත් සාර්ථකව පවත්වා ගෙන ගියහ. මේ සාර්ථකත්වය නිසා ම එවැනි ව්‍යාපාර සීඝ්‍රයෙන් වර්ධනය විය. එවිට තනි ව්‍යවසායකයකුට හෝ සුලු පිරිසකට සියලු සාමාජිකයින් සමග පෙර කී අයුරු කටයුතු කළ නොහැකි වූ නිසා ව්‍යවසායකයින් හා සාමාජිකයින් අතරට කළමනාකරණ ශ්‍රේණි ඇතුළත් කරන ලදී. මෙසේ කළමනාකරණ ශ්‍රේණි ඇතුළත් කරන අවස්ථාවේ දී ඒ සඳහා සංවිධාන ව්‍යුහයක් අවශ්‍ය වූ අතර එකළට ප්‍රචලිතව තිබූ ඇමරිකානු යුධ හමුදාවේ පාලන රටාව මෙම ආයතනවලට හඳුන්වා දෙන ලදී. විශේෂයෙන් කාර්මික විප්ලවය බිහිකර පෝෂණය කළ රටවල් වන ඇමරිකාව හා යුරෝපයේ මෙම තත්ත්වය ප්‍රචලිතව 1940 සිට 1980/1990 කාලය දක්වා ම පැවතුණි.

ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය ද ඉහත ආකාරයෙන්ම පවුලේ ව්‍යාපාරයක් ලෙස ආරම්භ වී ශීඝ්‍ර වර්ධනයක් ඇතිකරගෙන මෙම ක්‍රමය පදනම් කරගත් කළමනාකරණයට ඇතුළත් වූ ආයතනයකි. කෙසේවුව ද ජපානය ලෝකයේ අනෙකුත් සියලු ම රටවල්වලට වඩා වෙනස් මාර්ග යක යමින් ව්‍යවසායකයින් විසින් ආරම්භ කළ ව්‍යාපාර වර්ධනයවනවාත් සමඟම නිලබල ක්‍රමය පදනම් කරගත් කළමනාකරණයකට නොගොස් පොදුවේ සාකච්ඡාකර තීරණ ගැනීම, කණ්ඩායම් සංකල්පය වැනි නිර්මාණාත්මක කළමනාකරණ ප්‍රවේශයක් සහිතව තම ව්‍යාපාර මෙහෙයවා ඇත. වර්තමානයේ නවීන කළමනාකරණක්‍රම ලෙස බොහෝ විට හඳුන්වන්නේ මෙම ක්‍රමයයි.

තරඟකාරී නොවන සෙමින් වෙනස් වන ලෝකයක කෙසේ හෝ පවත්වාගෙන යාමේ අවශ්‍යතාව ඇති කර්මාන්ත සාම්ප්‍රදායික කළමනාකරණ ක්‍රම තුළින් පවත්වා ගෙන යා හැකි වුවද අතරමඟ දී එම කර්මාන්තවලට විවිධ ගැටලු හා අර්බුධවලට මුහුණදීමට සිදු වූ අතර ඒවා අසාර්ථක වන්නට විය. එහි ප්‍රථිඵලයක් වශයෙන් ඉහළ ඵලදායීතාවක් ලබා ගැනීමට, නවමු දේවල් සොයා ගැනීමට, තමන් සතු උපරිම ශක්තිය භාවිතා කර නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලියේ නිරතවීමට, නිරවුල් මනසකින් යුතුව ඵලදායී තීරණ ගැනීමට, නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලිය තුළින් ජාතික ආර්ථිකය පෝෂණය කරන අතරම පුද්ගලයින් වශයෙන් ස්වකීය සංවර්ධනය ළඟාකර ගැනීමටත්, තමා සේවය කරන කර්මාන්තය තමාගේ ස්ථානයක් යන කැපවුණු හැඟීමක් ඇතිව වැඩකිරීමට මිනිසුන් දිරිගන්වන ආකාරයේ කළමනාකරණ ක්‍රමයක අවශ්‍යතාව තදින් දැනෙන්නට විය. ලෝකයාට වඩාත්ම දියුණුවට පත් වූ කර්මාන්ත විසින් භාවිතා කරන කළමනාකරණ ක්‍රමවල දී සියලු මිනිසුන් ආත්ම අභිමානයක් ඇති අය ලෙසත්, සෑම මිනිසකු තුළම විශිෂ්ටයෙකු වීමේ උවමනාව ඇති බවත්, මිනිසුන් තුළ අසීමිත ශක්තියක් ගැබ්ව ඇති බවත්, එම ශක්තිය පුබුදුවාගෙන ප්‍රයෝජනවත් නිෂ්පාදන කාර්යන් කිරීම සඳහා යොමු කිරීම කළමනාකරණයේ මූලික හරය ලෙස පිළිගෙන ඇත. මිනිසුන් තුළ ඇති එම අසීමිත ශක්තිය ප්‍රයෝජනවත් නිෂ්පාදනයක් බවට පත් කිරීමට නම් ඔවුන්ට සතුටින් වැඩ කළ හැකි භෞතික මෙන්ම මානසික පරිසරයක් සකසා දිය යුතුය. ඔවුන්ගේ මූලික අවශ්‍යතාවයන් හඳුනාගෙන ඒවා සපුරා ගැනීමට මග පාදන අතර ඔවුන්ට අභියෝගාත්මක ඉලක්ක ලබාදෙමින් ඒවාට ළඟාවීමට මග පෙන්වමින් දිරිමත් කළ යුතුය. තවද සාමාජික මහතුන්ගේ අදහස්වලට ගරු කිරීම, එම අදහස් ගොනුකර ආයතනික අරමුණු ඉටුකර ගැනීමට භාවිතා කිරීම ඔවුන් බලයක් සහිත පිරිසක් බවට පත්කළ යුතුය. මෙසේ මිනිසුන් බලලත් කිරීමට ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය තුළ පහත සඳහන් කරුණු ක්‍රියාත්මක කරන ලදී.

- සාමාජික මහතුන්ට කිසියම් වගකීමක් / ඉලක්කයක් ඉටුකර ගැනීම අවශ්‍ය හැකියාව හා සූදානම ඔවුන් තුළ ඇතිකර වගකීම භාරදීම.
- එම වගකීම ඉටුකිරීම සඳහා අවශ්‍ය තීරණ ගැනීමට ඉඩලබා දීම.
- ඉටු කරන කාර්යයන්වල ප්‍රතිඵල සඳහා ප්‍රමිතීන් ගොඩ නංවා ඒවා අභිබවා යාමට ඉඩ සැලසීම.
- ඔවුන්ගේ කාර්ය කොටස ඉටු කිරීම සඳහා අවශ්‍යවන දැනුම හා අවශ්‍ය තොරතුරු ලබා ගැනීමට ඉඩ සැලසීම.

- ඔවුන් ඉටු කරන කාර්යයන්ගේ ගුණ දොස් කියාදීම තුළින් යහපත් කාර්යයන් ඇගයීම හා අයහපත් පුරුදු බැහැර කිරීමට පෙළඹවීම.
- ඔවුන්ගේ දැනුමට, නිපුණතාවයට, කුසලතාවයට, ධනාත්මක ආකල්පවලට, පුරුදුවලට, ක්‍රියාවලියට, පිළිගැනීමක් ලබාදීම.
- ඔවුන් සමඟ අන්‍යෝන්‍ය විශ්වාසයක් ගොඩනැඟීම.
- පරාජය හමුවේ වුවත් ඔවුන් සමඟ සිටිමින් දිරිමත් කිරීම.

ඉහතින් සඳහන්කළ මිනිසුන් බලලත් කිරීමේ ක්‍රියාවලිය හේතුවෙන් ඇති වූ යහපත් ප්‍රතිඵල හේතුවෙන් ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය සීඝ්‍රයෙන් දියුණු වූ අතර, පෙරදිග කළමනාකරණය ක්‍රියාත්මක කළ ජපානය අද පවතින ආර්ථික වර්ධන මට්ටමකරා ළඟා වූයේ ඔවුන්ගේ ජාතීන්වල ශ්‍රම බලකාය බලලත් කිරීමේ ක්‍රියාවලින් තුළිනි. ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය තුළ ද තිස්ස පීනසේනයන් ඒ ඔස්සේ යමින් කටයුතුකර පෙරදිග කළමනාකරණය ගති ලක්ෂණයන් ක්‍රියාත්මක කළ නිසා සාර්ථකවී දියුණු වූ අතර, ලංකාවේ බොහෝ කර්මාන්තායතනවලට දියුණුවීමට අවශ්‍යනම්, සාම්ප්‍රදායික නිලබල කළමනාකරණක්‍රම තුළින් මිදී මෙවැනි මානව යතාර්ථය හා බැඳුණු සංවර්ධනාත්මක කළමනාකරණ ක්‍රමකරා යා යුතු ය.

06
සමානාත්මතාවයට මුල්තැන දීම

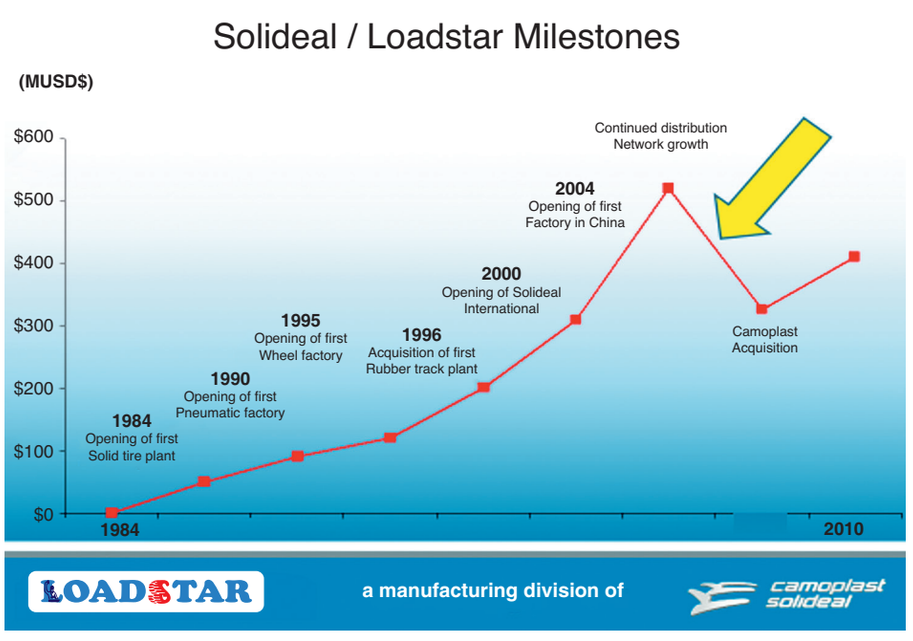
ජාතිය, ආගම, භාෂාව, කුලය, වර්ණය තනතුර යන ආදිය මත පුද්ගලයන් වෙනස්කොට නොසලකා සියලුදෙනා ම මනුෂ්‍යයින් ලෙස සමාන යැයි සිතා ක්‍රියා කිරීමට තිස්ස පීනසේනයන් ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය තුළ දී සෑමවිට ම කටයුතු කරන ලදී. 1984 දී ආරම්භ කරන ලද ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය ලෝකයේ ඉහළ ආයතනයක් දක්වා දශක දෙකකට ආසන්න කාලයක දී ගෙන ඒමට හැකිවීමට සමානාත්මතාවය ද ඇතුව කටයුතු කිරීම හේතු වූ බව නොරහසකි. ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයට තිස්ස පීනසේනයන් නායකත්වය ලබා දීමේ දී සේවයින් යන වචනය ආයතනික පරිසරයට තහනම්කර තිබූ අතර, සියලුමදෙනා ආයතනයේ සාමාජිකයින් ලෙස පිළිගන්නා සංස්කෘතියක් ගොඩනඟා තිබුණි. සාමාජිකයින් යන වචනය තුළින් සියලුදෙනාට ම ආයතනයේ සමාන අයිතියක් ඇතිසේම මගේ ආයතනය යන හැඟීම ලබාදීමට හැකිවිය. කාර්ය මණ්ඩල සාමාජිකයින්ට නිෂ්පාදන අංශ සාමාජිකයින් පමණක් නොව ආයතනයේ හිමිකරුවනුත් එකම නිල ඇඳුමක් ඇඳීම සිදුකරන ලදී. බාහිරින් ආයතනයට පැමිණෙන්නෙකුට නිෂ්පාදන කටයුතු කරන සේවක සාමාජිකයින් කවුද, නිලධාරීන් කවුද යන්න වෙනම හඳුනාගැනීමට නොහැකි වූ අතර, හැමෝට ම එකට එකම කෑම වර්ග ලබාදීමත්, සාමාජික කාර්ය මණ්ඩලය යන හැමෝට ම එකම ප්‍රවාහන සේවාවක් ලබාදීම, හැමෝට ම එකම විනෝද චාරිකාවක් ලබාදීම, හැමෝම එකම පරිසරයක් තුළ වැඩකිරීමට පෙළඹවීම වැනි ක්‍රම ඔස්සේ සමානාත්මතාවය ඇති කර තිබුණි. විශේෂයෙන් නිෂ්පාදන කටයුතුවල නියලෙන සමාජිකයින් දිවා රෑ නොබලා මහන්සි වී වැඩ කළේ සුඛෝපභෝගී පරිසරයක නොවන නිසා නිෂ්පාදන ආයතන තුළ සේවය කරන කාර්ය මණ්ඩල කාර්යාල ද වායුසමීකරණය කිරීම තහනම්කර තිබුණි. චාර්ෂික වැටුප් වැඩි කිරීම ප්‍රසාද දීමනා ලබාදීම සියල්ලන්ට සමානව ලබාදුන් අතර, සුවිශේෂ දක්ෂතා පෙන්වන අය සුවිශේෂී ඇගයීමට ලක්කර වරප්‍රසාද දුන්නද ඒ පිළිබඳ සියල්ල දැනුවත්කර විවෘතව කටයුතුකරන ලදී. මෙසේ සමානාත්මතාවය ඇතුව පොදු අරමුණක් ඔස්සේ කණ්ඩායමක් ලෙස කටයුතුකර සාර්ථකවීමට හැකිවිය.

07
ගැටළු විසඳීමට සෘජු මැදිහත්වීම

විවිධ ප්‍රදේශවලින් විවිධ අධ්‍යාපන මට්ටම්වලින්, විවිධ සංස්කෘතීන්වලින් පැමිණි එකම අරමුණකට නිෂ්පාදන ආයතනයක යම් සේවයක් කිරීමේ දී ගැටළු නිර්මාණයවීම සාමාන්‍ය කරුණක් වුවත් මතුවන ගැටළු විසඳීමේ දී නායකයා ප්‍රමුඛත්වයක් ගෙන ක්‍රියාකළ යුතු ය. තිස්ස පීනසේනයන් ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය ගොඩනැඟීමට නායකත්වය ලබාදීමේ දී ගැටළු විසඳීමට සෘජු මැදිහත්වීම තම ප්‍රධානත ම වගකීමක් ලෙස සිතා වගවීමෙන් කටයුතු කරන ලදී. එහි දී ගැටළුව විසඳා ගැනීමට එම ගැටළුව පොදු ප්‍රශ්නයක් බවට පත් කිරීම අතිශය වැදගත්වන බව විශ්වාස කළ තිස්ස පීනසේනයන් ඒ සඳහා අණ නොකිරීමත් ස්වකැමැත්තෙන් එම ගැටළුව විසඳා ගැනීමට සියලුදෙනා පෙළඹවීමක් සිදුකරන ලදී. මෙහි දී පොදු ප්‍රශ්නයක් ලෙස දැක විසඳා ගැනීමේ ඇති වැදගත්කම සෑමට අවබෝධකරදීම තිස්ස පීනසේනයන් විසින් සෑමවිට සිදුකර අතර, එවිට කණ්ඩායම් තුළ සිටින සියලුම දෙනා එම ප්‍රශ්නය පොදු ප්‍රශ්නයක් ලෙස දැක විසඳුම් සෙවීමට යාමේ දී සෑමගේ අදහස්ගෙන එය සංකලනය කිරීම තුළින් වඩා හොඳ විසඳුම් සඳහා යොමුවීමට හැකිවිය.

තිස්ස පීනසේනයන් වෙත ප්‍රශ්නයක් රැගෙන එන ඕනෑම කෙනෙකුගෙන් ඒ සඳහා පිළිතුරක් බලාපොරොත්තු විය. ඔහුගේ මේසය උඩ පහත සඳහන් යෙදුම ප්‍රදර්ශනයකර තිබුණේ, ඔහු වෙත ප්‍රශ්නයක් රැගෙන එන පිරිස් තුළින් ම ඒ සඳහා විසඳුම ද බලාපොරොත්තු වූ නිසාය.

“I am interested only in solutions not in problems.”
“Are you part of the problem or solution?”



LOADSTAR

2008 වර්ෂයේ "ලෝක ආර්ථික අවපාතය" හමුවේ
Loadstar ආයතනය කඩා වැටීම

ගැටළු විසඳා ගැනීම පොදුවේ සැමගේ ම වගකීමක් ලෙස තිස්ස පිනසේනයන් විශ්වාසකර කටයුතු කළා. බොහෝවිට ප්‍රශ්නයක් වූ විට එය නිවැරදිව විසඳීමට අවශ්‍ය ක්‍රම සහ විධි මෙන් ම හොඳ අදහස් ඇත්තේ ගැටළුවට මුහුණදුන් පුද්ගලයා තුළ බව හැමවිට ම විශ්වාසකර කටයුතු කළ තිස්ස පිනසේනයන් සෑමවිට ම ගැටළු විසඳීමේ දී එය පොදු ගැටළුවක් ලෙස සියලුදෙනා ඒ කෙරෙහි අවධානය යොමු කරවීමට උත්සාහගත් අතර, එහිදී සියලුදෙනාගේ ප්‍රතිපෝෂණය ලබා ගැනීම ද සිදුකළේය. එමඟින් සාර්ථක විසඳුම් කරා එළඹීමට හැකිවිය. එමෙන් ම ගැටළුවක දී පුද්ගලයා ඉලක්ක නොකළ යුතු බව විශ්වාසකළ අතර, අප සෑමවිට ම ගැටළුව ඉලක්ක කරගෙන ඒ සඳහා විසඳුම් සෙවීමට පෙළඹිය යුතුයි යන මතයේ සිට ක්‍රියා කළේය. එවිට සියලු දෙනා පොදු ප්‍රශ්නයක් ලෙස සිතා තම අදහස් යෝජනා ලබාදෙමින් ගැටළු විසඳා ගැනීමට යොමුකර ගැනීමට තිස්ස පිනසේනයන්ගේ නායකත්වයට හැකිවිය. Loadstar ආයතනය තුළ විවිධ අවස්ථාවලදී එසේ ක්‍රියාකර ගැටළු විසඳීමට සෘජු මැදිහත්වීම් සිදුකළ අවස්ථා පෙන්වාදිය හැකියි. ආයතනයේ ගිණි හටගත් අවස්ථාවලදී, ගංවතුරෙන් යටවුණු අවස්ථාවලදී ලෝඩ්ස්ටාර් සාමාජිකයින් එය තමන්ගේ ප්‍රශ්නයක් ලෙස දැක අවධානමක්ගෙන කටයුතු කරන ලදී. 2001 වර්ෂයේ මෙන්ම 2008 වර්ෂයේ "ලෝක ආර්ථික අවපාතය" හමුවේ Loadstar ආයතනය කඩා වැටීම නිසා විශාල ගැටළුවක් ඇතිවිය. එහිදී සාමාජික මහතුන්හට යථා තත්ත්වය අවබෝධකර දී කළමණාකරණයටත් සාමාජික සැමටත් එය පොදු ගැටළුවක් බව අවබෝධකර දීම තුළ එම තත්ත්වයට මුහුණ දී කෙසේ හෝ ආයතනය බේරා ගැනීමට හැකිවිය. ආයතනයේ Break Even මට්ටම (ලාභත් නැති පාඩුත් නැති මට්ටම) Ton 7000 සිට Ton 4500 ක පමණ මට්ටමට ගෙන ඒමට සියලුදෙනා කැපවීමෙන් වැඩකළේ පොදු ප්‍රශ්නයක් ලෙස එය දැක ක්‍රියා කිරීම නිසාය.

සමාජීය වශයෙන් ප්‍රශ්න විසඳීමට සෘජු මැදිහත්වීම් තිස්ස පිනසේනයන් අවංකවම කරනවිට ලෝඩ්ස්ටාර් සාමාජිකයින් ද එම සමාජීය ප්‍රශ්න පොදු ප්‍රශ්න ලෙස දැක උදව් කිරීමට තිස්ස පිනසේනයන් සමඟ එක්වූ අවස්ථා අප දැක තිබෙනවා. බොහෝ විට තිස්ස පිනසේනයන් ඔහුගේ වගකීමක් ලෙස සිතා ක්‍රියාකරන විට ඔහු වටා ඇති පිරිස් ද එය ඔවුන්ගේ ද වගකීමක් ලෙස සිතා ප්‍රශ්න විසඳීමට මැදිහත් වී කටයුතු කළ අවස්ථා ඇත. සුනාමි බේදවාචකය නිසා සිදුවූ හානිය හේතුවෙන් අසරණ වූ ජනතාවට උදව් කිරීමට තිස්ස පිනසේනයන් තීරණය කලවිට ලෝඩ්ස්ටාර් සාමාජික ප්‍රජාව ද තිස්ස පිනසේනයන් වටා එකතු වී කටයුතු කළේය. සෑම සාමාජික මහතෙකු ම දිනක වැටුප සුනාමියෙන් අවතැන් වූවන් සඳහා උදව් කිරීමට ලබාදුන් අතර, දිවා රෑ නොබලා කැපවීමෙන් ප්‍රතිලාභ අපේක්ෂා නොකර කටයුතු කළේ සාමාජීය ප්‍රශ්නයකදී තමන්ගෙන් සමාජයට ඉටුවිය යුතු යුතුකමක් ලෙස සිතා බව මාගේ හැඟීමයි. සාමාජිකයින්ගේ ගම්වල ඇති විවිධ ප්‍රශ්න සාමාජිකයින් ආයතනය වෙත රැගෙන එන ලදී. ගමේ පන්සලේ අවශ්‍යතාවයන්, ගමේ පාසලේ අවශ්‍යතාවයන් සහ ගම්වල පවතින පොදු අවශ්‍යතාවයන් වන පාරවල්, පානීය ජල සම්පාදනයන්, පොදු ස්ථාන ඉදිකිරීම් වැනි අවශ්‍යතා තිස්ස පිනසේනයන් වෙත රැගෙන ආ විට අවශ්‍යතාවය සොයාබලා ප්‍රශ්නය රැගෙන ආ සාමාජිකයා ම යොදාගනිමින් ඔහුට ද ගම තුළ අභිමානයක් ගොඩනැගෙන ආකාරයට සමාජයීය වශයෙන් ප්‍රශ්න විසඳීමට සෘජු මැදිහත්වීම් තිස්ස පිනසේනයන් ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය හරහා සිදුකරන ලදී.

ගැටළුවක් වූ විට නායකයා වෙත විවිධ පුද්ගලයින් එම ගැටළුව පිළිබඳ තොරතුරු ලබාදෙයි. ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය තුළ දී ද තිස්ස පිනසේනයන් හට එසේ තොරතුරු ලැබිණි. දස දෙනෙක්ගෙන් විමසුවහොත් ලැබෙන්නේ දස විදියකටය. එය තොරතුරු ලබාදෙන අයගේ වැරැද්දක් නොවේ. ඔවුන් බොරු නොවෙයි කියන්නේ, එකිනෙකා විවිධ දේවල් කීමට හේතු වන්නේ එම ගැටළුව ඔවුන් දකින විදිය වෙනස් වන නිසයි. එම නිසා තිස්ස පිනසේනයන් ගැටළු විසඳීමට සෘජු මැදිහත්වීමේදී සැලකිලිමත් වූ විශේෂ කාරණා කිහිපයක්ම තිබුණි.

1 නිවැරදි ස්ථානයට ගොස් බැලීම (Go and See)

ගැටළුවකට හේතුව නිවැරදිව අවබෝධ කර ගැනීමට ගැටළුව ඇති ස්ථානයට ගොස් බැලීම අතිශය වැදගත් බව විස්වාස කළ තිස්ස පීනසේනයන් සෑමවිටම ගැටළුව ඇති ස්ථානයට ගොස් බැලීම සිරිතක් විය. ගැටළුවක් ඇතිවන විට අපට පරිසරයෙන් විවිධ තොරතුරු ලැබෙන නිසා එහි නිවැරදි බව අවබෝධකර ගැනීමට හැකිවේ. එවිට යථා තත්ත්වය පිළිබඳව නිවැරදිව වටහාගෙන ඒ සඳහා ක්‍රියා මාර්ග ගැනීමට පහසුවනවා පමණක් නොව නිවැරදි අවශ්‍ය විසඳුම් ලබාගැනීමට හැකිවන බව තිස්ස පීනසේනයන් විශ්වාසකර නිවැරදි ස්ථානයට ගොස් බැලීම සෑමවිටම සිදුකරන ලදී.

2 නිවැරදි හේතු සොයා බැලීමට ප්‍රශ්න කිරීම (Ask why)

ගැටළු විසඳීමේදී නිවැරදි හේතුව සොයා ගැනීම සඳහා ප්‍රශ්න කිරීම කළ යුතුයි. එවිට ප්‍රශ්නය පිළිබඳ නිවැරදි අවබෝධයක් ලැබෙන අතර, ප්‍රශ්නයට හේතු වී ඇති මූල බීජය සොයා ගැනීමට පහසු වනවා. ප්‍රශ්නයට හේතු වූ මූල බීජය සොයා ගත්විට ප්‍රශ්නය සඳහා විසඳුම් ලබාදීමට නායකත්වයට පහසුවන අතර, බොහෝවිට ප්‍රශ්න කිරීම තුළ ගැටළුවට මුහුණ දුන් පුද්ගලයා තුළින්ම විසඳුම් හා යෝජනා ගැනීමට හැකිවීම නායකත්වයට වාසි වනවා. එම නිසා තිස්ස පීනසේනයන් නිවැරදි හේතු සොයා බැලීමට ප්‍රශ්න කිරීම නිරන්තරයෙන් සිදුකරන ලදී.

3 පරීක්ෂා කර බැලීම (Follow up)

ලෝඩිස්ටාර් ආයතනික නායකත්වය තුළදී තිස්ස පීනසේනයන් ගැටළු විසඳීමට අවශ්‍ය පරිසරය සකස් කරදීම නිරන්තරයෙන් සිදුකළ අතර, ඉන්පසු ගැටළු විසඳීමට ගන්නා ක්‍රියා මාර්ග, එම ක්‍රියා මාර්ගවල ප්‍රගතිය අඩුපාඩුකම් පිළිබඳ පරීක්ෂාකර බැලීමට කටයුතු කරන ලදී.

4 පුද්ගල විවිධත්වය ප්‍රයෝජනයට ගැනීම (Capitalize Diversity)

යම් ගැටළුවක් ඇතිවූ විට එම ගැටළුව ඇතිවීමට හේතුව මෙන්ම එයට අවශ්‍ය නිවැරදි විසඳුම් පිළිබඳ හොඳම අදහස ඇත්තේ ගැටළුවට මුහුණ දුන් පිරිස් තුළ බව විශ්වාස කළ තිස්ස පීනසේනයන් ගැටළු විසඳීමේදී තමන්ට අවශ්‍ය විසඳුම් ලබාදීමට වඩා තමා යටතේ සිටින පිරිස් තුළින් අදහස් ගෙන ඒම, අදහස් සලකා බලා කටයුතු කිරීම, නිවැරදි අවශ්‍ය විසඳුම් ලබාදීමට කටයුතු කළේය. පුද්ගල විවිධත්වය තුළ සාර්ථක විසඳුම්, යෝජනා ඇති අතර, එම විසඳුම්, යෝජනා ඔවුන් තුළින් ම ගෙන ප්‍රශ්න විසඳීම තුළ ඔවුන්ගේ අදහසට වටිනාකමක් ලැබෙන බව සහ සෑමවිට ම ගැටළු විසඳා ගැනීමට උනන්දුවන බව විශ්වාසකර තිස්ස පීනසේනයන් කටයුතුකරන ලදී.

08
එකිනෙකට වෙනස් පුද්ගලයින්ගෙන් තම අරමුණට වැඩ ගැනීම

නායකයකුට සෑමවිට ම එකිනෙකට වෙනස් වූ වටිනාකම්, හර පද්ධතීන්, හැසිරීම් සහ ගති පැවතුම් ඇති පුද්ගලයින් තම කණ්ඩායමේ අරමුණට වැඩගැනීමේ අභියෝගයට නිරන්තරයෙන් මුහුණදෙයි. පුද්ගලයා කෙසේ වුවත් නායකත්වයේ වගකීම වන්නේ සියලුම දෙනාගෙන් වැඩගෙන ආයතනික ඉලක්ක වෙත ගමන් කිරීමයි. ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය ගොඩනැගීමේ දී තිස්ස ජිනසේනයන් එකිනෙකට වෙනස් පුද්ගලයින්ගෙන් තම අරමුණට වැඩ ගැනීම අති දක්ෂ ලෙස සිදුකරන ලදී. තමා වටා සිටින පිරිස් පිළිබඳ මනා අවබෝධයක් ලබාගෙන කටයුතු කළ තිස්ස ජිනසේනයන් ගැටළුවක් හෝ අභියෝගයක් ආ විට එම ගැටළුව හෝ අභියෝගය විසඳීමට සුදුසුම පුද්ගලයා භාවිතා කළ අතර, වටිනාකම් මත සිටිමින් විසඳිය යුතු ගැටළුවක් නම්, එයට සුදුසු පුද්ගලයින් කවුද, ක්‍රමවේදයක් මත සිටිමින් විසඳිය යුතු ගැටළුවක් නම් එයට සුදුසු පුද්ගලයින් කවුද, තර්ජනාත්මක ආවේගශීලි ගැටළුවක් නම් එයට සුදුසු පුද්ගලයින් කවුද, ආගමික සහ අධ්‍යාත්මික පසු බිමකින් විසඳිය යුතු ගැටළුවක් නම් එයට සුදුසු පුද්ගලයින් කවුද යනුවෙන් වර්ගීකරණය කර ගනිමින් එකිනෙකට වෙනස් පුද්ගලයින්ගෙන් වැඩ ගැනීමේ සුවිශේෂී කලාව සහ ප්‍රඥාව තිස්ස ජිනසේනයන් සතු වූ සුවිශේෂී හැකියාවකි. තමා වටා ඇති කණ්ඩායමේ විවිධත්වය මනා ලෙස සුදුසු අයුරින් භාවිතාකරමින් අවශ්‍යවිට ළංකරගෙන හැකියාව භාවිතා කිරීමටත් අනවශ්‍ය විට දුරස්කර තබා ගැනීමටත් උපක්‍රමශීලි වූ තිස්ස ජිනසේනයන් කිසිවෙකු කෙරෙහි විශේෂයක් කිරීමට හෝ පෙන්වීමක් නොකිරීමට ද වගබලා ගන්නා ලදී. ඒ බව තමා වටා සිටින පිරිස් ද අවබෝධයෙන් කටයුතු කරන ලදී.

09
සෑම ගැටළුවක්ම දියුණුවීමට අවස්ථාවක් ලෙස දැකීම

නිෂ්පාදන ආයතනයකට පමණක් නොව ඕනෑම කණ්ඩායමක් තම අරමුණට ගමන් කිරීමේදී ගැටළු ඇතිවීම සාමාන්‍ය ස්වභාවයයි. එහි දී ගැටළුවට විසඳුම් ලබාදීමට නායකත්වයට සුවිශේෂී වගකීමක් ඇත. නායකත්වය එම වගකීම ඉටුකරන මට්ටමට ගැටළුව විසඳා ගැනීමට හැකිවීම සාමාන්‍ය ස්වභාවය වුවත් නායකත්වය සෑම ගැටළුවක් ම දියුණුවීමට අවස්ථාවක් ලෙස දැකීම විරල සිදුවීමකි. ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනික නායකත්වය තුළ දී තිස්ස ජිනසේනයන් සෑම ගැටළුවක් ම දියුණුවීමට අවස්ථාවක් ලෙස දැක ගැටළුව ම උපයෝගී කරගනිමින් ආයතනික දිශානතියට නව වෙනසක් ඇති කරමින් ගැටළුව ම දියුණුවීමට අවස්ථාවක් කරගන්නා ලදී.

2001 වර්ෂයේ මෙන්ම 2008 වර්ෂයේ "ලෝක ආර්ථික අවපාතය" හමුවේ Loadstar ආයතනය කඩා වැටීම නිසා විශාල ගැටළුවක් ඇතිවිය. එහිදී සාමාජික මහතුන්හට යථා තත්ත්වය අවබෝධ කර දී කළමණාකරණයටත් සාමාජික සැමටත් එය පොදු ගැටළුවක් බව අවබෝධ කරදීම තුළ එම තත්ත්වයට මුහුණ දී කෙසේ හෝ ආයතනය බේරා ගැනීමට හැකිවිය. ආයතනයේ Break even මට්ටම (ලාභත් නැති පාඩුත් නැති මට්ටම) Ton 7000 සිට Ton 4500 ක පමණ මට්ටමට ගෙන ඒමට සියලුදෙනා කැපවීමෙන් වැඩකළේ පොදු ප්‍රශ්නයක් ලෙස එය දැක ක්‍රියාකිරීම නිසාය. ආයතනය තුළ නාස්තීන් පිටු දැකීමට, කාර්ය මණ්ඩල සාමාජික සියලුදෙනා එකම කණ්ඩායමක් ලෙස ගැටලු විසඳීමේ ආකල්පය සහ වැදගත්කම අවබෝධ කරවීමට අවස්ථාවක් කරගැනීම වැනි කුසලතා සාමාජික සෑම තුළ ගොඩනැගීමට මෙය අවස්ථාවක් කරගත් තිස්ස ජිනසේනයන් ලෝක ආර්ථික අවපාතය යථා තත්වයට පත් වූ වහා ඇති වන වෙළඳපොළ ඉල්ලුම සපුරාලීමට අවශ්‍ය ලෝක තලයේ හොඳ භාවිතයන් පිළිබඳ සාමාජිකයින් පුහුණු කිරීමට අමාරු අවස්ථාවේ මුදල් වියදම් කිරීම සිදුකරන ලදී. නිෂ්පාදනය අඩුවීම නිසා ආයතන කෙටි කාලීනව වසා තබා එය අවස්ථාවක් කරගත් තිස්ස ජිනසේනයන් කාලයක් තිස්සේ අවශ්‍යව තිබූ නමුත් නිෂ්පාදනය නතර කිරීමට නොහැකි නිසා අත පසු වූ කර්මාන්ත ශාලා වෙනස් කිරීම් සිදුකර ගැනීමට මෙය අවස්ථාවක් කරගන්නා ලදී. මෙසේ සිදුකර වෙනස්කම් නිසා ලෝක ආර්ථික අවපාතය යථා තත්ත්වයට පත්වීමත් සමඟ ඇති වූ වෙළඳපොළ ඉල්ලුම සපුරාලමින් ආයතනයේ විශාල දියුණුවක් ළඟාකර ගැනීමට ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයට හැකිවිය.

2001 වසරේ දී යුගෝස්ලෝවියාවේ බෝම්බ පිපිරීමත් සමඟ ම එරට ආයෝජන රටින් පිටතට නොයන වාතාවරණයක් ඇති විය. යුගෝස්ලෝවියාවේ පිහිටි ට්‍රැක් නිෂ්පාදන කර්මාන්ත ශාලාව ලෝඩ්ස්ටාර් මිදිගම ආයතනයට

<u>මනා ලෙස සුදුසු අයුරින් භාවිතා කරමින් අවශ්‍යවිට ළං කරගෙන හැකියාව භාවිතා කිරීමටත් අනවශ්‍ය විට දුරස්කර තබා ගැනීමටත් උපක්‍රමශීලි වූ තිස්ස ජිනසේනයන් කිසිවෙකු කෙරෙහි විශේෂයක් කිරීමට හෝ පෙන්වීමක් නොකිරීමටද වග බලා ගන්නා ලදී.</u>

රැගෙන ඒමට තිස්ස ජිනසේනයන් සහ පියරේ ප්‍රින්ජර්ස් මහතා තීරණය කරන ලදී. එම කම්හල මිදිගමට ගෙන එන විට ට්‍රැක් නිෂ්පාදනය ගැන කිසිවක් දැන නොසිටියහ. ඒ අවස්ථාවේ ට්‍රැක් නිෂ්පාදන ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයට කළ නොහැක්කක් ලෙස සිතෙන මට්ටමට දුෂ්කර කටයුත්තක් විය. ගැටළුවක් ම දියුණුවීමට අවස්ථාවක් ලෙස දැකීම අවස්ථාව කරගත් තිස්ස ජිනසේනයන් ප්‍රමුඛ ලෝඩ්ස්ටාර් කලමනාකරණය ජාත්‍යන්තර වෙළඳ පොළේ ට්‍රැක් නිෂ්පාදනයෙන් දෙවන තැනට ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය රැගෙන ආවා පමණක් නොව ලෝඩ්ස්ටාර් සොලිඩිල් නමින් ට්‍රැක් වර්ගයක් සඳහා අපි පේටන්ට් බලපත්‍රයක් ලබා ඇත්තෙමු.

වසර 2002 වන විට ලෝඩ්ස්ටාර් නිෂ්පාදන අලෙවි කරනු ලැබුවේ ප්‍රධාන වශයෙන් යුරෝපය හා උතුරු ඇමරිකාවටයි. නමුත් ලෝකයේ දෙවන විශාලත ම ආර්ථික බලවතා වන ජපානයේ වාහන කර්මාන්තයට අවශ්‍ය ටයර්, ට්‍රැක්, හා රිම් වෙළඳපොළ ඉතා විශාල එකකි. නමුත් අපට ජපාන වෙළඳපොළට ඇතුළුවීමට අපහසුව තිබුණි.

මෙම ගැළුවම අවස්ථාවක් කරගත් ලෝඩ්ස්ටාර් ඉහළ කලමනාකරණය විසින් ජපානයෙන් මිලදී ගත් කියතෝ කර්මාන්තශාලාව තිස්ස පිනසේනයන් ප්‍රමුඛ ඉංජිනේරු බලඇණිය විසින් ජපනුන් පවා පුදුමයට පත්කරමින් සැළසුම් කළ කාලයටත් වඩා අඩු කාලයකින් ගලවා නැවක් පුරවා ලංකාවට රැගෙන එන ලදී. එම කර්මාන්ත ශාලාව අප ඉංජිනේරුවන් ලංකාවේ සවිකර නිෂ්පාදන කටයුතු සිදුකිරීම ආරම්භ කළ අතර ජපනුන් එම ක්‍රියාව පිළිබඳ පුදුමයට පත්විය. ජපන් වෙළඳපොළේ පාරිභෝගික අවශ්‍යතාවන්ට ගැළපෙන නිෂ්පාදන කිරීමේ අභියෝගය කියතෝ කර්මාන්තශාලාව හරහා භාරගත් ලෝඩ්ස්ටාර් කලමනාකරණය සියලු දෙනාගේ දැනුම, නිපුණතාවන් හා ධනාත්මක ආකල්පවල ශක්තිය කැටි කොට ගැටළුව දියුණුවීමට අවස්ථාවක් කරගෙන එදා කටයුතු කළ නිසා ජපාන වෙළඳපොළට ඇතුළුවීමට ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයට හැකිවිය.

සමාජයීය වශයෙන් ගැටළු විසඳීමට ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය කටයුතු කළ අවස්ථා ගණනාවක් ඇත. එහිදී ද ගැටළුව දියුණුවීමට අවස්ථාවක් ලෙස දැක තිස්ස පිනසේනයන් නායකත්වය දී කටයුතු කරන ලදී. ලංකාවේ සිදු වූ දරුණුතම ස්වභාවික ව්‍යසනය වන සුනාමිය හේතුවෙන් විනාශ වූ ජන ජීවිත නගා සිටුවීමට සෘජුව මැදිහත් වී වැලිගම ප්‍රදේශය මූලික කරගෙන සුනාමි ව්‍යාපතියක් ලෙස Solideal Loadstar පුනරුත්ථාපනය භාරය හරහා ඔවුන් සිටි නිවාසවලට වඩා සුඛෝපභෝගී ස්ථිර නිවාස රජය විරුද්ධ වෙද්දී පවා ඉදිකරදීමට හැකිවීම, රැකියා අවස්ථාවන් දියුණුකිරීම, පාසල් නවීකරණය කිරීම පමණක් නොව ප්‍රදේශයේ සිටි තරුණයින් සඳහා අනාගතය ගොඩ නැගීමේ පදනම (BAFF) ආයතනය ආරම්භකර ඒ තුළින් ත්‍රෘත්තීය පුහුණුව ලබාදීමට කටයුතු කළහ. එහි පුහුණු වූ තරුණයින් සමාජයට රටට බරක් නොවී යහපත් පුරවැසියන් ලෙස අදටත් කටයුතු කරමින් ජාත්‍යන්තරයට ඔබින සුඛෝපභෝගී බෝට්ටු නිෂ්පාදන කර්මාන්ත ආයතනයක් ලංකාවේ පවත්වා ගෙනයන අතර, එය අනාතගතයේ දී ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය මෙන් ලොව ජය ගනු ඇත.

10
විශ්වාසය මත කටයුතු කළ දර්ශනය

ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය යනු සම්පූර්ණ විශ්වාසය මත ගොඩනැගුණු ආයතනයකි. තිස්ස පිනසේනයන් ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය ගොඩනැගීමේ දී විශ්වාසය පිළිබඳ කටයුතු කිරීමේ දී ප්‍රධාන පැතිකඩයන් තුනක් ඔස්සේ කටයුතු කරන ලදී.

01. තමන් කෙරෙහි විශ්වාසය ගොඩනඟා ගැනීම

02. අන් පුද්ගලයන් කෙරෙහි විශ්වාසය ගොඩනඟා ගැනීම

03. ව්‍යාපාරික දියුණුවට මඟපැදු හවුල්කාර විදේශික විශ්වාසය

තමන් කෙරෙහි විශ්වාසය ගොඩනඟා ගැනීම

නායකයකු ලෙස කටයුතු කිරීමේදී තමන් කෙරෙහි විශ්වාසය ගොඩනඟා ගැනීම අතිශය වැදගත්වෙයි. තිස්ස පිනසේනයන් තම සීයාගෙන් සහ මව පියා තුළින් ලබාගත් පාරම්පරික විස්වාසනීය උරුමයන් තුළින් පෝෂණය වූ පෞරුෂත්වයකින් යුතු නායකයෙක් ලෙස ව්‍යාපාරික කටයුතුවලදී මෙන්ම සමාජයීය කටයුතුවලදී ද නායකත්වය ලබාදීමේ දී දැඩි විශ්වාසයකින් යුතුව කටයුතු කරන ලදී. තමන් කෙරෙහි විශ්වාසය ගොඩනඟා ගැනීමේ දී පහත සඳහන් කරුණු ඉතා වැදගත්කොට සලකා තිස්ස පිනසේනයන් කටයුතු කරන ලදී.

- තමන්ගේ වටිනාකම්වලට අනුව තමන් කරන දෙය හොඳ දෙයක්, කළ යුතු දෙයක් ලෙස දැකීම.
- තමන් කරන දෙයින් රටට සමාජයට හොඳ දෙයක් වනවා යන්න පිළිබඳ තමන්ට ඇති අවබෝධය.
- යමක් කිරීමට තමන්ට ඇති හැකියාවන් සම්පත් පිළිබඳ තේරුම් ගැනීම.
- ප්‍රතිපත්ති මත සිටිමින් කටයුතු කිරීම.
- දැක්මක්, ඉලක්කයන් ඇතිව කටයුතු කිරීම සහ එම ඉලක්කයන් කරා ගමන් කිරීමේ දී එදිනෙදා කරන ක්‍රියාවන් හරිහැටි නිවැරදිව ඉටුකිරීම.
- අභියෝග ආ විට පස්සට නොයාම සහ හොඳ දෙය කරන්නට අවශ්‍ය යැයි යන චේතනාව තුළින් තම ශක්තීන් වැඩි දියුණුකිරීම.
- ඉදිරියට තබන සෑම අඩියක් ම නිවැරදිව තැබීම.

ඉහත සඳහන් කරුණු ඔස්සේ කටයුතු කරමින් තමන් කෙරෙහි විශ්වාසය ගොඩනඟා ගත් තිස්ස පිනසේනයන් තවකෙකුට විශ්වාසය ගොඩනඟා ගැනීමට පූර්වාදර්ශයන් ලබාදෙන ලදී.

අන් පුද්ගලයන් කෙරෙහි විශ්වාසය ගොඩනඟා ගැනීම

ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය ගොඩනැගීමේදී තිස්ස පිනසේනයන් සෑමවිටම තමා වටා සිටින සියලුමදෙනා විස්වාසකර කටයුතු කළේය. එම විශ්වාසය ගොඩනඟා ගැනීමට පුද්ගලයන් ඇසුරු කිරීමේ දී පුද්ගල ගතිගුණ ඉක්මනින් වටහා ගැනීම ඉතා වැදගත්කොට සැලකුව තිස්ස පිනසේනයන් අන් පුද්ගලයන් සමඟ විශ්වාසය ගොඩනඟා ගැනීම සඳහා පුද්ගල ගතිගුණ ඉක්මනින් අවබෝධ කර ගැනීමට සෑමවිට ම කටයුතු කරන ලදී. යම් හෙයකින් අප අන් හොඳ ගති ගුණවලට ගරු නොකළහොත් විශ්වාසය බිඳීයාමට හේතුවන බව දැඩිව විස්වාස කර කටයුතු කළ තිස්ස පිනසේනයන් තමන් සමඟ වැඩකරන පුද්ගලයන්ගේ ගති ගුණ වටහාගෙන ඒවාට ගරු කිරීම සෑමවිට ම කටයුතු කරන ලදී. එමෙන්ම යම් පුද්ගලයෙකුට පොරොන්දු ලබා දීමේ දී එය අනිවාර්යයෙන් ම ඉටු කිරීමට කටයුතු කළ අතර ඉටු කිරීමට

හැකි පොරොන්දු පමණක් ලබාදීමට කටයුතු කිරීමට තිස්ස පිනසේනයන් වගවී කටයුතු කරන ලදී. වරක් ලෝඩ්ස්ටාර් සාමාජිකයින් වෙනත් රාජ්‍ය හා පුද්ගලික අංශයේ ඇති නිවාඩු ක්‍රමවේදයක් වන වෛද්‍ය ප්‍රතිකාර වාර්ෂික නිවාඩු 14 ක් සමාජික සැමට ලබාදෙන ලෙස සාමාජික ක්‍රියාකාරී කමිටුව හරහා ඉල්ලීම් කරන ලදී. වෛද්‍ය ප්‍රතිකාර වාර්ෂික නිවාඩු ලබාදීමේ පරමාර්ථය වන්නේ බෝවන රෝගයක් වැළඳුනහොත් හෝ හදිසි වෛද්‍ය ප්‍රතිකාර සඳහා රෝහල් ගත වීමකට නිවාඩු ලබාගැනීම සඳහාය. එම නිවාඩු අනුමත නිවාඩු බවට පත් කිරීමේ දී අවශ්‍යතාවයක් ඇති නොවුනද අනවශ්‍ය නිවාඩුවලට සාමාජිකයින් හුරු වී ජාත්‍යන්තර වෙළඳපොළට වේලාවට නිෂ්පාදනයන් ලබාදීමට ගැටළුවක් වන බව අවබෝධ කරදුන් තිස්ස පිනසේනයන් අවශ්‍යතාවය බලා දින 14 නොව අවශ්‍ය කාලයක් වැටුප් සහිතව නිවාඩු ලබාදෙන ක්‍රමවේදක් ආයතනය තුළ ක්‍රියාත්මක කරන ලදී. එම පොරොන්දුව ඵලෙසින් ම අවස්ථානුකූලව ඉටු කිරීමට තිස්ස පිනසේනයන් වගවිය. යම් අවස්ථාවන්හි දී පොරොන්දු ලබා දුන්න ද ඇතිවන කාලීන ගැටළු සමඟ පොරොන්දු ඉටු කිරීමට ප්‍රමාදවීම් සිදු වූ අවස්ථා ද පැවති අතර, එම සෑම අවස්ථාවකදී ම එසේ වීමට හේතුව සැමට පෙන්වාදීමට ද කටයුතු කළ නිසා විශ්වාසය රැකගෙන කටයුතු කිරීමට තිස්ස පිනසේනයන් හට හැකිවිය.

එමෙන්ම අන් අය අප කෙරෙහි විශ්වාසය ගොඩනඟා ගැනීමේදී තිස්ස පිනසේනයන් හට තිබූ සුවිශේෂී කරුණක් වනුයේ ශක්තීන් හුවමාරු (Energy Transfer) කිරීමේ දුර්ලභ හැකියාවයි. තමන් තුළ ඇති ශක්තිය අන් අයට ලබා දීමේ සුවිශේෂී හැකියාව ශක්තීන් හුවමාරු කිරීම ලෙස සරලව පෙන්වාදිය හැකි අතර, ඒ සඳහා කරුණාව, මෛත්‍රිය, දයාව වැනි ගුණාංග තිස්ස පිනසේනයන්හට තම සීයාගෙන් සහ මව පියා තුළින් ලබාගත් පාරම්පරික දායාද ලෙස උරුම වී තිබුණි. එම උරුමයෙන් ආ ගති ගුණයන් තුළින් ශක්තීන් හුවමාරු කිරීමට දක්ෂතා පෙන්වූ තිස්ස පිනසේනයන් විශ්වාසයෙන් යුතු හොඳ සබඳතාවයක් ගොඩනඟා ගැනීමට ශක්තීන් හුවමාරු කිරීමද සෑමවිටම සිදු කරන ලදී.

තමන් අන් අය කෙරෙහි විශ්වාසයෙන් කටයුතු කිරීමේ දී එම විශ්වාසය අන් අය කඩකිරීම තමන්ගේ ප්‍රශ්නයක් නොවන බව සැමවිට ම අවධාරණය කළ තිස්ස පිනසේනයන් අන් පුද්ගලයින් විශ්වාසය කඩකර ගැනීම නායකත්වය සමඟ ස්ථිර ගමනක් යාමට ප්‍රධානත ම බාධාවක් බව ලෝඩ්ස්ටාර් සාමාජික සැමට අවබෝධ කර දී තිබුණි.

ව්‍යාපාරික දියුණුවට මඟ පෑදූ හවුල්කාර විදේශික විශ්වාසය

පිනසේන සමාගමේ විශේෂයෙන් තිස්ස පිනසේන මහතාගේ පියා නිතරම පාරිභෝගික විශ්වාසය කඩනොකිරීමට කටයුතු කළ ව්‍යාපාරිකයෙකි. යම් භාණ්ඩයක් අලෙවි කරන්නේ නම්, එම භාණ්ඩය ලබාගන්නා පාරිභෝගිකයාට අවශ්‍ය ආකාරයට නිර්මාණය කරදීම ප්‍රතිපත්තියක් ලෙස සිතා කටයුතු කළ ටී. එස්. පිනසේනයන් විසින් නිර්මාණය කළ පිනසේන සෙන්ට්‍රික් වතුර පොම්පය අදටත් විශ්වාසයෙන් යුතු ව පාරිභෝගිකයන් මිලදීගනු ලබන්නේ එම ප්‍රතිපත්ති නිසාවෙනි. අවංකව හොඳ භාණ්ඩයක් ලෙස වතුර මෝටරය පිනසේන සමාගම නිර්මාණය කළ නිසා පාරිභෝගිකයින් තුළ විශ්වාසය ගොඩනැඟුණු අතර තිස්ස පිනසේනයන් ජාත්‍යන්තර තලයේ ආයතනයක් ලෙස ලොඩ්ස්ටාර් ආයතනය ගොඩනැඟීමේ දී ද විදේශීය හවුල්කරුවන් සමඟ නොබිඳෙනා විශ්වාසයක් ගොඩනඟා ගන්නා ලදී.

1984 වර්ෂය පිනසේන ආයතනයට සුවිශේෂී වසරක් වූයේ එවකට ලංකාවේ ඝන ටයර් නිෂ්පාදන සමාගමක සේවය කරමින් සිටි බෙල්ජියම් ජාතික පියරේ ප්‍රින්ජස් මහතාගේ හමුවීමයි. පියරේ ප්‍රින්ජර්ස් මහතාගේ සහ තිස්ස පිනසේන මහතාගේ හමුවීමේ ප්‍රතිඵලයක් ලෙස ඝන ටයර් නිෂ්පාදන ව්‍යාපාරයක් ආරම්භ කිරීමට තීරණය විය. මෙහිදී ඝන ටයර් නිෂ්පාදනයට අවශ්‍ය කිසිදු තාක්ෂණික උපකරණයක් හෝ පහසුකමක් නොතිබුණ ද පිනසේන හිමිකරුවන් සතු ඉංජිනේරු දැනුම උපයෝගී කරගනිමින් නිපදවා ගත් ප්‍රාථමික උපකරණ කිහිපයක් යොදා ගනිමින් අත්හදා බලා ප්‍රථම වරට ඝන ටයරයක් නිපදවීමට හැකි විය. මෙහිදී පියරේ ප්‍රින්ජස් මහතා සතු රබර් තාක්ෂණික දැනුමත්, තිස්ස පිනසේනයන් සතු ඉංජිනේරුමය හැකියාවත් එක්තැන් වීමෙන් ඝන ටයර් නිෂ්පාදනයට පිවිසීම සඳහා අවශ්‍යව තිබූ මූලික පසුබිම මැනවින් විවර විය. ලෝඩ්ස්ටාර් පුද්ගලික සමාගම නමින් අභිනව ආයතනයක් ලක් මවට දායාද කිරීමට පිනසේන ආයතනයට හැකි වූයේ ඒ අයුරිනි. සුළු වශයෙන් ආරම්භ කළ ද වසර 25 ක් පමණාවන විට ජාත්‍යන්තර තලයේ ආයතනයක් ලෙස ලොඩ්ස්ටාර් ආයතනය ගොඩනැඟීමේ දී ලංකාවේ ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය සහ බෙල්ජියමේ Solideal ආයතනය යන ආයතන දෙක නිවුන් දරුවන් සේ එකට ක්‍රියාකරන ලදී. කෙසේවත් ආයතන දෙක වෙන් කිරීමට නොහැකි තරමටම සබඳතාවයක් පවත්වන ලදී. නිෂ්පාදනය ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය ද, අලෙවිය Solideal ආයතනය ද සිදුකරන ලදී. ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයට ආර්ථික ගැටලු ආ විට සොලිඩිල් සමාගම සමඟ මූල්‍යමය ණය ගිවිසුම්වලට එළඹුණා සේම, Solideal ආයතනයට ආර්ථික ගැටලු ආ විට ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයත් සමඟින් මූල්‍යමය ණය ගිවිසුම්වලට එළඹී තිබේ. මෙහි දී පිනසේන සමාගම පැත්තෙන් තිස්ස පිනසේනයන් ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය ගොඩනැඟීමේ දී විදේශික හවුල්කාර විශ්වාසය පියරේ ප්‍රින්ජර්ස් මහතා සමඟ මෙන් ම ලෝක අළෙවි ජාලය මෙහෙය වූ සොලිඩිල් ආයතනයේ පිලිප් ඩැනියල් මහතාගේ විදේශ විශ්වාසය උපරිමයෙන් ආරක්ෂා කරගෙන කටයුතු කළ අතර ආයතනයේ ප්‍රශ්නවලදී පමණක් නොව අප රටේ ප්‍රශ්නවලදී ද විදේශ හවුල්කරුවන්ගේ උදව් ලබා ගැනීමට තරම් ප්‍රබල විශ්වාසයක් තිස්ස පිනසේනයන් ගොඩනඟාගෙන තිබිණි. සුනාමි විපත හමුවේ ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය විසින් ගෙන යනු ලැබූ දැවැන්ත සමාජ සත්කාරමය වැඩසටහන් මාලාවට විදේශීය හවුල්කරුවන් තිස්ස පිනසේනයන්ට උදව් උපකාර කළා පමණක් නොව විදේශ ඔවුන්ගේ රටවල රාජ්‍ය තාන්ත්‍රික මට්ටමින් උදව් ලබාදීමට ද කටයුතු කරන ලදී.

ආයතන දෙක වෙන් කිරීමට නොහැකි වන තරමටම නිවුන් දරුවන් සේ එකට ක්‍රියා කරන ලදී.

11

භෞතික අවශ්‍යතාවන්ට පමණක් නොව අධ්‍යාත්මික අවශ්‍යතාවන් කෙරෙහි ද අවධානය යොමුකිරීම

ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය ජාත්‍යන්තර ආයතනක් ලෙස ගොඩ නැගීමේ දී ප්‍රධාන කුළුණු දෙකක් මත සිට කටයුතු කරන ලදී. එනම්, ලෝක තලයේ නිෂ්පාදන තාක්ෂණය හා සියලුදෙනා ම සතුටින් තැබීමයි. සියලුදෙනා ම සතුටින් තැබීම සඳහා තිස්ස ජිනසේනයන් මිනිසුන්ට උපකාර කිරීමේ දී විශේෂයෙන් ඔවුන්ගේ භෞතික අවශ්‍යතාවන්ට පමණක් නොව අධ්‍යාත්මික අවශ්‍යතාවන් කෙරෙහි ද අවධානය යොමුකර සෑමවිට ම කටයුතු කරන ලදී. තරුණ සාමාජිකයන් දෙදහසකට අධික පිරිසක් සේවය කරන මිදිගම කර්මාන්ත ශාලා භූමියේ ඉහළ ම ස්ථානයේ විහාරස්ථානයක් ගොඩනැගීමෙන් ද තිස්ස ජිනසේනයන් උත්සාහ කළේ බෞද්ධ දර්ශනය මත පිහිටා සිටීමින් සරල බව, ලද දෙයින් සතුටුවීම ආදී ප්‍රතිපත්ති ආයතනික සංස්කෘතිය තුළ ක්‍රියාත්මක කිරීමට යි. ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනික විහාරස්ථානය මඟින් විවිධ දාන, සීල, භාවනා ආදී වැඩසටහන් ද සෑම මසකම පෝය දිනයන් හිදී ක්‍රියාත්මක කළ අතර ආයතනයේ සේවය කරන සියලු ම සාමාජිකයන්හට ඒ සඳහා පවුලේ සාමාජිකයින් සමඟ වුවද සම්බන්ධවීමට ද අවස්ථාව සලසා තිබූ අතර, ඒ සඳහා යන සියලු වියදම් ආයතනය මඟින් දරණ ලදී.

පුද්ගලයෙකු ලෙස කිනම් ආගමක් දහමක් ඇදහුවත් එම අදහන ආගම දහමට ආගමානුකූලව එහි ඇති ප්‍රතිපත්ති රැකීම අතිශය වැදගත්. එමෙන් ම තමන්ගේ ප්‍රතිපත්ති තමන් ම හඳුනාගෙන කටයුතු කිරීමත් ඉතා වැදගත් වෙනවා. බුදු දහමට අනුව සෑම දිනකම පංච සීලය සමාදන් වී ඒ අනුව සෑම දිනක ම කටයුතු කිරීම තමන් තුළ විනයක් ගොඩනඟා ගැනීමට උපකාරීවන බව විස්වාස කළ තිස්ස ජිනසේනයන් ආයතනයට ඇතුළු වන ස්ථානයේ බුද්ධ මන්දිරයක් ගොඩනඟා ආයතනයට පැමිණීමේ දී සහ පිටවීමේ දී තම ආගමික වතාවත් ඉටුකර ගැනීමට ආයතනික පරිසරය සකස්කර තිබුණි. බුදු දහමට අනුව සියල්ල අනිත්‍ය බව මනාව විස්තරකර ඇති නිසා ලද දෙයින් සතුටු වී කටයුතු කිරීමේ හැකියාව ස්වයං විනය ගොඩනඟා ගැනීමට ඉතා වැදගත් බවත්, ඕනෑම ආගමක් තුළින් යහපත් දර්ශනයක් පෙන්වා දී ඇති නිසා තමන් අදහන ආගමට අනුව කටයුතු කිරීම විනයක් ගොඩනඟා ගැනීමට ඉතා වැදගත්වන බව විස්වාස කළ තිස්ස ජිනසේනයන් ආයතනික පරිසරය අධ්‍යාත්මික අවශ්‍යතාවන් ඉටු කරගැනීම කෙරෙහි ද හැකි සෑමවිට ම අවස්ථාව උදාකර දී තිබුණි.

තිස්ස ජිනසේනයන් ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය ගොඩනඟන කාලසීමාව ඇතුළත ශාසනික මෙහෙවරයන් අතරින් සෝමාවතිය ප්‍රතිසංස්කරණ ව්‍යාපෘතිය, අපරැක්ක මහමෙව්නා අසපු ව්‍යාපෘතිය, ශ්‍රී මහා බෝධීන්වහන්සේ වටා ඇති වැලි මළුවල වාර්ෂික වැලි ඇතිරීම් වැනි ආගමික පුනරුද ව්‍යාපෘති ක්‍රියාත්මක කළ අතර, ඒ සෑම ආගමික කටයුත්තකදී ම ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනික සාමාජික ප්‍රජාව ම හැකි සෑමවිට ම සම්බන්ධකර ගත්තේ තිස්ස ජිනසේනයන් ලෝඩ්ස්ටාර් සාමාජික ප්‍රජාවගේ අධ්‍යාත්මික අවශ්‍යතාවන් කෙරෙහි ද අවධානය යොමුකළ නිසාවෙනි.



ශ්‍රී මහා බෝධීන් වහන්සේ වැඩ සිටින අනුරාධපුරයේ වාර්ෂිකව සිදුකරනු ලබන වැලි මළුවල වැලි ඇතිරීමේ පුණ්‍ය කටයුත්තට සම්බන්ධ කළ ලෝඩ්ස්ටාර් සාමාජිකයින්



පුහුණු වැඩසටහනකදී මධ්‍යම රාත්‍රියවන තෙක් ආචාර්ය තිස්ස ජිනසේනයන් ද රැඳී සිටි අවස්ථාවක්...

12
අරමුණ ඉටුකර ගැනීම සඳහා කළ අපරමිත කැපවීම

තිස්ස ජිනසේනයන් නායකත්වය ලබා දීමේදී අරමුණ ඉටුකර ගැනීම සඳහා කළ අපරමිත කැපවීම නිසාවෙන් ලෝඩිස්ටාර් නම් ජාත්‍යන්තර ආයතනය ලක්මවට දායාද කිරීමට හැකි වූ බව නොරහසකි. තිස්ස ජිනසේනයන් ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය තුළ බොහෝ කැපකිරීම් සිදුකළේ එහි සංස්කෘතිය සකස් කිරීම සඳහායි. ඒ සඳහා බොහෝවිට පුහුණු කිරීම් භාවිතා කළ අතර, එහි දී සාමාජික ළමයින් දියුණු කිරීමට මෙන්ම හැකියා දක්ෂතා ඇති අය හඳුනා ගැනීමට ද හැකි විය. ඒ හරහා සාමාජිකයින් සමඟ හොඳ සබඳතාවයක් ඇතිකර ගැනීමට හැකි වූ අතර නායකත්වයේ වගකීමක් ලෙස දකින සංස්කෘතිය ගොඩනැගීමට හැකි වීම ලෝඩිස්ටාර් ආයතනයේ දියුණුවට ප්‍රධානතම හේතුවක් විය. ආයතනයට බදවාගනු ලබන නවක සාමාජික මහතුන් මෙන් ම ආයතනයේ සේවය කරන සියලුම සාමාජික මහතුන් විවිධ පුහුණු වැඩසටහන් සඳහා යොමු කළ අතර, ඒ සෑම වැඩසටහනකට ම පුර්ණ වශයෙන් සම්බන්ධ වී තම දර්ශනය මෙන්ම තම දැනුම සාමාජික ප්‍රජාවට ලබාදුන් අතර, බොහෝ පුහුණු වැඩසටහන් සහ සාකච්ඡා මධ්‍යම රාත්‍රිය ඉක්මවා යනතෙක් පැවතිය ද තිස්ස ජිනසේනයන් ද පුර්ණ වශයෙන් එතැන රැඳී සිටිමින් සහයෝගය ලබාදෙන ලදී.

තිස්ස ජිනසේනයන් තුළ තිබූ සුවිශේෂී ගති ලක්ෂණය වන්නේ පුළුවන් තරම් සරල වීමයි. එවිට කැපකිරීම් කිරීමට පහසුවන බව විශ්වාස කළ තිස්ස ජිනසේනයන් තමන්ට දැක්මක් අරමුණු ඇතිව සෑමවිට ම කටයුතු කරන ලදී. එවිට සැප පහසුවට වඩා දැක්ම අරමුණ ඉටුකර ගැනීමේ අවශ්‍යතාවය ඉස්මතු වී කැපවීමෙන් කටයුතු කිරීමේ හැකියාව ඔහු තුළ වූ ගති ලක්ෂණයකි. කොටුගොඩ ආයතනය නිර්මාණය කිරීමේ දී එම ස්ථානයට ගිය තිස්ස ජිනසේනයන් එම ආයතනය බලාපොරොත්තු වන ආකාරයට නිර්මාණය කිරීමට නම් සියල්ල සොයා බලා කටයුතු කිරීමට නම් එම ස්ථානයේ ම නතර විය යුතු බව තීරණය කරන ලදී. මැටි ගසා පොල් අතු සෙවිලි කළ අඩු පහසුකම් සහිත තාවකාලික නිවසක් ඉදිකළ තිස්ස ජිනසේනයන් කොටුගොඩ ආයතනය නිර්මාණය කර අවසන් වනතෙක් පමණක් නොව වසර 15 කට ආසන්න කාලයක් එම ස්ථානය තම නිවහනකර ගත්තේ ආයතනික සාමාජිකයින්ට පැය 24 පුරා ඕනෑම අවස්ථාවක තිස්ස ජිනසේනයන් හමු වී ප්‍රශ්න ගැටලු සාකච්ඡා කිරීමට පමණක්



තිස්ස ජිනසේන මහතාගේ නිවස
(කොටුගොඩ ආයතනය අසල ඇති මෙම පොල් අතු සෙවිලි කළ නිවසේ සිට දිවා රෑ නොබලා ආයතන සමූහය ගොඩනැගීමට නායකත්වය ලබා දෙන ලදී.)



අනතුරට ලක් වූ වාහනය
(ආචාර්ය තිස්ස පීනසේනයන් 2012 වර්ෂයේ දී දක්ෂිණ අධිවේගී මාර්ගයේ දී මාරාන්තික අනතුරකට ලක්වීම)



අනතුරෙන් පැයකට පමණ පසු ඉහළ කළමනාකරණය සමඟ රැස්වීමකට සහභාගි වූ ආචාර්ය තිස්ස පීනසේනයන්

ශක්ති සම්පන්නවීම කැපකිරීම් කිරීමට ඉතා වැදගත් බව පුර්වාදර්ශයක් දුන් තිස්ස පීනසේනයන් කම්මැලි වී නිදාගෙන උදේ 8.00 ට 9.00 ට ආයතනයට පැමිණියේ නම්, ලෝඩ්ස්ටාර් නම් ජාත්‍යන්තර ආයතනයක් නිර්මාණය නොවන්නට ඉඩ තිබුණි.

නොව ඕනෑම උපදෙසක් ලබා ගැනීමට ඉඩකඩ විවර කරමිනි. මිදිගම ආයතනය නිර්මාණය කිරීමේ දී ද පුර්ණ වශයෙන් රැඳී සිටීමට කන්ටේනර් පෙට්ටියක් තම වාසස්ථානය කරගෙන වසර 5 කට වැඩි කාලයක් කටයුතු කරන ලදී.

කැපකිරීම් කිරීමට තමන්ගේ ශක්තිය ගොඩනඟාගැනීම ඉතා වැදගත් කොට සැලකූ තිස්ස පීනසේනයන් ඒ සඳහා ප්‍රතිපත්ති මත සිට ක්‍රියා කරමින් ආගමික වශයෙන් දාන, සීල, භාවනා කටයුතු සඳහා අපරිමිත කැපකිරීමක් කළ අතර ඒ තුළින් ද ගොඩනඟා ගත් ශක්තිය විශ්වය සමඟ ද ගළපමින් තමන් වටා සිටින පිරිස් වෙත ද ශක්තිය දී කටයුතු කිරීම සෑම විටම කටයුතු කරන ලදී. උදාහරණයක් ලෙස ජපානයේ මිනි බේ (Mini Bay) ආයතනය ගලවා ලංකාවට ගෙන ඒමේදී ජපනුන් එය කළ නොහැක්කක් ලෙස පෙන්වාදෙමින් තිස්ස පීනසේනයන් ශක්තිමත්ව කටයුතුකළ නිසා මෙන්ම අන් අයට ද එය ඉටුකිරීමට ශක්තිය ලබාදුන් නිසා තිස්ස පීනසේනයන් තුළ මෙන්ම අන් අය තුළ ශක්තිය පවත්වා ගැනීමට හැකි විය. තමන් වටා සිටින පිරිස් තුළ ශක්තිය ජනිත කරවීමේ සහ තමන් නායකයෙකු ලෙස අනුගාමිකයන්ට වඩා ශක්ති සම්පන්නවීම කැපකිරීම් කිරීමට ඉතා වැදගත් බව පුර්වාදර්ශයක් දුන් තිස්ස පීනසේනයන් කම්මැලි වී නිදාගෙන උදේ 8.00 ට 9.00 ට ආයතනයට පැමිණියේ නම්, Loadstar නම්, ජාත්‍යන්තර ආයතනයක් නිර්මාණය නොවන්නට ඉඩ තිබුණි.

ලෝඩ්ස්ටාර් සාර්ථකත්වයට පාර විවර කළ ප්‍රතිපත්ති මත සිට කටයුතු කිරීම

අධිරාජ්‍යවාදී ආධිපත්‍යය හේතුවෙන් සමස්ත ශ්‍රී ලාංකේය ප්‍රජාව ම පීඩිත ව සිටි වකවානුවක ඉංජිනේරු, වෛද්‍ය වැනි ක්ෂේත්‍රයන්ට පිවිසීමේ දොරටු දේශීයයන්ට වැසී තිබූ යුගයක 1905 දී පමණ බයිසිකල්, මහන මැෂින් සහ රික්ෂෝ මැෂින් අලුත්වැඩියා කරන වැඩපලක් අරඹමින් ඉංජිනේරු ක්ෂේත්‍රයේ ශ්‍රී ලාංකේය සළකුණ තැබීමට ආරම්භය ගැනීමට සමත් වූ පුරෝගාමියෙකු වන්නේ සී. ජිනසේන මැතිතුමාය.

ජිනසේන සමූහ ව්‍යාපාරයේ ආරම්භක මුල් පුරුක වන සී. ජිනසේනයන් 1933 වර්ෂයේ මෙලොවින් සමුගත් පසු තම උරුමය ඉදිරියට ගෙන යාමට උරදුන් වී. එස්. ජිනසේනයන් මෙම පරම්පරාවේ ඊළඟ සළකුණ තැබූ පුද්ගලයා ය.

අනතුරුව ජිනසේන සමූහ ව්‍යාපාරයේ තෙවන පරපුර ලෙස නිහාල් ජිනසේන, රොහාන් ජිනසේන, රංජිත් ජිනසේන සහ තිස්ස ජිනසේන යන සහෝදරයින් හතර දෙනා 1960 දශකයෙන් පසු ජිනසේන වංශ කතාවට පණ පොවන ලදී. මෙසේ පරම්පරා තුනකින් පෝෂණය වූ ජිනසේන ආයතනය සමූහ ව්‍යාපාරයක් බවට පත්වෙමින් ලෝකයේ අංක එකේ ප්‍රධාන ආයතනයන් ද සමූහ ව්‍යාපාරය සතුකර ගනිමින් දියුණුවෙන් දියුණුවට පත්වීමට ප්‍රධාන හේතුවක් වූයේ ප්‍රතිපත්ති මත සිට කටයුතු කිරීම බව නොරහසකි.

මෙසේ ගොඩනැගුණු ජිනසේන වංශ කතාවෙහි පරම්පරා 3 ක් තිස්සේ පවතින ජිනසේන පවුල, ශ්‍රේෂ්ඨ ලෙස සලකන ප්‍රතිපත්ති 5 ක් ඇත. ඒවා සීයාගෙන් සහ පියාගෙන් ලැබූ දායාදයන් ලෙස තෙවන පරපුර ද විශ්වාසකර කටයුතු කළ අතර අතර ඒවා නම්,

01. සෑම ගණුදෙනුවක් ම අවංකභාවයෙන් කිරීම, කිසිම අවස්ථාවක දේශපාලන පක්ෂග්‍රාහීව වැඩ නොකිරීමත්, දේශපාලන බලපෑම්වලට හිස නොනැමීම සහ අල්ලස් නොගැනීම පළමු වන ප්‍රතිපත්තියයි.

02. ආයතනයේ සේවකයින් සහ ඔවුන්ගේ පවුල් අපේ ම පවුලේ සාමාජිකයන් ලෙස සැලකීම දෙවන ප්‍රතිපත්තියයි.

03. අපගේ පාරිභෝගිකයින්ගේ අවශ්‍යතා ගැන විශේෂයෙන් සැළකිල්ලක් දක්වා ඔවුන් තෘප්තිමත් කිරීම මෙන්ම අළෙවියෙන් පසු විශිෂ්ට සේවාවක් ලබාදීම තුන්වන ප්‍රතිපත්තියයි.

04. අන් අය පය නොතැබූ නව ව්‍යාපාර ආරම්භ කොට තම සේවකයින් දිරිගන්වමින් නව ව්‍යාපාර ක්ෂේත්‍රයන් තුළින් ඉදිරියට ම ගමන් කිරීම හතරවන ප්‍රතිපත්තියයි.

05. පරිසරය පිළිබඳව මෙන් ම අප රටේ සංස්කෘතික උරුමයන් පිළිබඳව විශේෂ සැලකිල්ලක් දැක්වීම සහ උසස් සමාජ සේවාවේ යෙදීම පස්වන ප්‍රතිපත්තියයි.

ඉහත ප්‍රතිපත්ති මත පිහිටා සිටිමින් පරම්පරා තුනක් මුළුල්ලේ ජිනසේන සමූහ ව්‍යාපාරයේ විවිධ ආයතන 1905 වර්ෂයේ සිට ගොඩනගන ලද අතර 1977 වර්ෂයේ හඳුන්වාදුන් විවෘත ආර්ථික ප්‍රතිපත්තිය හේතුවෙන් දේශීය ආයතනයන්ට අඩුවැඩි වශයෙන් යම් යම් බලපෑම් ඇතිවන්නට විය. ජිනසේන සමූහයට ද මෙම බලපෑම් අභියෝගයක් විය. මේ හේතුවෙන් වෙළෙඳපොල තුළ හටගත් තරගකාරී වාතාවරණයට මුහුණදීම සඳහා පාරිභෝගික අවශ්‍යතාවන්ට වඩාත් ගැලපෙන පරිදි නවීන තාක්ෂණික ක්‍රමවේදයන් ඔස්සේ නිෂ්පාදන එළිදැක්වීමට අවශ්‍යවිය. මෙහිදී ජිනසේන නිමිකරුවන් සතු ඉංජිනේරු හා නිෂ්පාදන දැනුම උපයෝගීකර ගනිමින් වෙළෙඳපොළ තරගකාරීත්වයට මුහුණදීමට හැකි අන්දමින් නිෂ්පාදන බොහොමයක් එළිදැක්වීමට ද හැකි විය. කෙසේ නමුත් විවෘත ආර්ථිකයේ බලපෑම් වඩාත් තදින් දැනෙන්නට පටන් ගැනීමත් සමඟ ව්‍යාපාරයේ සුරක්ෂිතභාවය උදෙසා විකල්ප මාර්ගයන් වෙත යොමුවීමට ජිනසේන සමාගමට ද සිදුවිය. අපනයන වෙළෙඳපොළ වෙත ජිනසේන සමාගමේ අවධානය යොමු වූයේ මෙහි ප්‍රතිඵලයක් වශයෙනි. මෙවැනි පසුබිමක් තුළ පියරේ ප්‍රින්ස්ස් මහතාගේ සහ තිස්ස ජිනසේන මහතාගේ හමුවීම සිදුවිය. එම හමුවීමේ ප්‍රතිඵලයක් ලෙස ඝන ටයර් නිෂ්පාදන ව්‍යාපාරයක් ආරම්භ කිරීමට තීරණය විය. මෙහිදී ඝන ටයර් නිෂ්පාදනයට අවශ්‍ය කිසිදු තාක්ෂණික උපකරණයක් හෝ පහසුකමක් නොතිබුණ ද ජිනසේන නිමිකරුවන් සතු ඉංජිනේරු දැනුම උපයෝගී කරගනිමින් නිපදවාගත් ප්‍රාථමික උපකරණ කිහිපයක් යොදා ගනිමින් අත්හදා බලා ප්‍රථම වරට ඝන ටයරයක් නිපදවීමට හැකිවීම ජිනසේන ගමන් මගෙහි සුවිශේෂී අත්දැකීමක් විය. මෙහිදී පියරේ ප්‍රින්ස්ස් මහතා සතු රබර් තාක්ෂණික දැනුමත්, තිස්ස ජිනසේනයන් සතු ඉංජිනේරුමය හැකියාවත් එක්තැන්වීමෙන් ඝන ටයර්

නිෂ්පාදනයට පිවිසීම සඳහා අවශ්‍යව තිබූ මූලික පසුබිම මැනවින් විවර විය. ලෝඩිස්ටාර් පුද්ගලික සමාගම නමින් අභිනව ආයතනයක් 1984 වර්ෂයේදී ලක්මවට දායාද කිරීමට ජිනසේන ආයතනයට හැකි වූයේ ඒ අයුරිනි.

ලෝඩිස්ටාර් යනු සම්පූර්ණයෙන් ම ප්‍රතිපත්ති මත ගොඩනඟන ලද ආයතනයකි. විශේෂයෙන් ජිනසේන පරපුරෙන් පැවතෙන උදාර සාරධර්ම හා වටිනාකම් පද්ධතියක් තුළින් පෝෂණය වූ ලෝඩිස්ටාර් ආයතනයේ අපට අනන්‍ය වූ අගනා වටිනාකම් පද්ධතියක් ඇත. එය මෙසේ ය.

01. අන්‍යයන්ට ගරු කිරීම

02. උසස් පාරිභෝගික තෘප්තිය සඳහා කැපවීම

03. අවංක බව හා සෘජු බව

04. කැපවීම, වගකීම හා සාමූහික බව

05. පරිසරයට සහ සංස්කෘතියට ගරු කිරීම

අප සෑමවිට ම ගරු කරන්නේ මේ දර්ශනයයි. ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය ගොඩ නැඟී ඇත්තේ ප්‍රධාන කුළුණු දෙකක් මතයි. එනම්, ලෝක තලයේ නිෂ්පාදන තාක්ෂණය හා සියලුදෙනා ම සතුටින් තැබීමයි. මිනිසුන්ට උපකාර කිරීමේ දී තිස්ස ජිනසේනයන් විශේෂයෙන් ඔවුන්ගේ භෞතික අවශ්‍යතාවන්ට පමණක් නොව අධ්‍යාත්මික අවශ්‍යතාවන් කෙරෙහි ද අවධානය යොමු කළේය. සාමාජිකයන් දෙදහසකට අධික පිරිසක් සේවය කරන මිදිගම කර්මාන්ත ශාලා භූමියේ ඉහළම ස්ථානයේ විහාරස්ථානයක් ගොඩනැඟීමෙන් ද තිස්ස ජිනසේනයන් උත්සාහ කළේ බෞද්ධ දර්ශනය මත පිහිටා සිටිමින් සරල බව, ලද දෙයින් සතුටු වීම ආදී ප්‍රතිපත්ති ආයතනික සංස්කෘතිය තුළ ක්‍රියාත්මක කිරීමට යි. මේ යටතේ ආයතනය මඟින් විවිධ දාන, සීල, භාවනා ආදී වැඩසටහන් ද සංවිධානය කර අතර ආයතනයේ සේවය කරන සියලුදෙනා ම සේවකයන් වශයෙන් නොව සාමාජිකයන් හැටියට සලකන ප්‍රතිපත්තියක් ආයතනය තුළ ක්‍රියාත්මක කරන ලදී. එමඟින් ඔවුන් ආයතනික හැඟීමෙන් යුත්, ආයතනික වටිනාකම්වලට ගරුකරන, ඒ මත පිහිටා ක්‍රියා කරන පිරිසක් බවට පත් කිරීමට තිස්ස ජිනසේනයන් සහ පියරේ ප්‍රින්ජස් මහතා හැමවිට ම උත්සාහ කළහ. මේ යටතේ ඕනෑම සාමාජිකයෙකුට අවශ්‍ය අවස්ථාවක තිස්ස ජිනසේනයන් සහ පියරේ ප්‍රින්ජර්ස් මහතාත් හමුවීමේ අවස්ථාව ද සලසා දී තිබුණි. තිස්ස ජිනසේනයන්ගේ කළමනාකරණ දර්ශනය ගලා ගියේ මෙම ප්‍රතිපත්තීන් මතයි. මෙසේ ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය තුළ ක්‍රියාත්මක කළ ප්‍රතිපත්තීන් පහතින් විස්තරකොට ඇත.

01
තාක්ෂණයට සමාන තැනක් මානව සම්පත් සංවර්ධනය කෙරෙහි ද ලබාදීම

ලෝඩිස්ටාර් ආයතනයේ දැක්ම තුළ ''මානව හැකියාවන් පෝෂණය කොට පන්නරය ලබාදීම තුළින්...'' යන වාක්‍ය කොටස අන්තර්ගත කිරීම තුළින් පෙනෙන්නේ ද මානව සම්පතේ දියුණුව හා සංවර්ධනය වෙනුවෙන් දක්වන ලද ඉහළ දායකත්වයයි. මේ සඳහා ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය තුළ පුහුණු මධ්‍යස්ථාන තුනක් ක්‍රියාත්මක වන අතර, එමඟින් අපගේ සාමාජිකයන්ට පුහුණු හා සංවර්ධන පහසුකම් ලබාදීම සිදුකරන ලදී. ගම්බද කෘෂිකාර්මික පරිසරයෙන් ආ වැඩි අධ්‍යාපනයකට නොගිය නමුත් ගමෙන් ගෙනා ගුණධර්ම, සාරධර්ම පද්ධතියක් තිබූ තරුණ ළමයින් නිරන්තර පුහුණුව තුළින් සංවර්ධනය කිරීම තුළ තම දක්ෂතා, හැකියා තුළින් ජාත්‍යන්තර ආයතනයක් නිර්මාණයට කටයුතු කරන ලදී. ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය ජාත්‍යන්තර ආයතනයක් දක්වා දියුණු කිරීමේදී බොහෝවිට දක්ෂතා හැකියා තියෙන පිරිස් හඳුනාගෙන ඔවුන්ට අවස්ථාව ලබා දී ඉදිරියට ගෙන සංවර්ධනයකර තිබේ. සෑමවිට ම ආයතනය තුළ යම් අවස්ථාවක් ඇත්නම් තිස්ස ජිනසේනයන් උත්සාහ ගන්නේ එම අවස්ථාව පිටින් හැකියා, දක්ෂතා ඇති අය ගෙනවිත් සම්පූර්ණ කිරීමට වඩා අප ආයතනය තුළ සිටින හැකියා දක්ෂතා ඇති පහළ පිරිස් දියුණුකර ඔවුන්ට අවස්ථාව ලබා දීමයි. ඒ තුළින් පහළ පිරිස් ඉදිරියට ගෙන ඒමට හැකියාව ලැබුණි. ඒ සඳහා පියරේ ප්‍රින්ජස් මහතාත් උපරිම සහයෝගය ලබා දුන්නේ ය. තිස්ස ජිනසේනයන් අද සතුටු වන්නේ Loadstar වැනි ජාත්‍යන්තර ආයතන ගොඩනැඟීමට වඩා හොඳ ගුණ ධර්ම ඇති මිනිසුන් පිරිසක් ගොඩනැඟීම සහ ඒ අතරින් දක්ෂතා, කුසලතා, හැකියා ඇති පිරිස් දියුණුකර ඉදිරියට ගෙන ඔවුන් වගකීමෙන් වැඩකරන සමාජයට වැඩදායී පුද්ගලයින් බවට පත්කිරීමට හැකිවීම නිසයි. තිස්ස ජිනසේනයන් හට අවශ්‍ය වූයේ ආයතනය පමණක් නොව එහි සාමාජිකයන් ද අංග සම්පූර්ණ වශයෙන් දියුණු පුද්ගලයන් බවටපත් කිරීමයි. එකී අරමුණ ඔස්සේ කටයුතු කිරීම තුළින් පුද්ගලයන් දියුණු වී වගකීම් සහගත වී කටයුතු කළ අතර, අදටත් නායකත්වය ගෙන වගකීමෙන් කටයුතු කරන්නේ එදා අප මානව සම්පතේ දියුණුව හා සංවර්ධනය වෙනුවෙන් දක්වන ඉහළ දායකත්වය තුළින් ගොඩනැඟුණු සාමාජික ප්‍රජාව වීම සතුටට කරුණකි. තාක්ෂණයට සමාන තැනක් මානව සම්පත් සංවර්ධනය කෙරෙහි ද ලබාදීමේ ප්‍රතිපත්තිය මත සිට තිස්ස ජිනසේනයන් නිරන්තරයෙන් කටයුතු කළ අතර ඒ සඳහා පියරේ ප්‍රින්ජස් මහතාගේ ආශිර්වාදයත් සැමවිට ම එක්කර ගැනීමට තිස්ස ජිනසේනයන් සමත් විය.

02
සාමාජික ප්‍රජාව පුහුණු කිරීම, සංවර්ධනය කිරීම ආයතනික අවශ්‍යතාවයට පමණක් සිදුනොකිරීම සහ සමාජයට යහපත් පුරවැසියකු බිහිකිරීම අරමුණුකර ගැනීම

ලෝඩිස්ටාර් ආයතනයට බඳවා ගනු ලබන සියලුම නවක සාමාජිකයින් වසරක කාලයක පුහුණු කාල සීමාවකට යොමු කරනු ලබයි. එහි දී රබර් තාක්ෂණය පිළිබඳ වෘත්තීය පුහුණුවත් පුද්ගල සංවර්ධනයට අදාල විවිධ පුහුණු පාඨමාලාවන් විටින් විට වසර පුරාවට ම ලබාදෙන අතර ඒ තුළින් ආකල්ප සංවර්ධනය වූ අරමුණු සහිත යහපත් ලෙස තම ආකල්ප ගොඩනඟාගත් සාමාජික ප්‍රජාවක් ගොඩනැඟීමට කටයුතු කරන අතර ආයතනයේ සියලුම සාමාජියින් සෑම වසරක් පුරාම විවිධ පුහුණු වැඩසටහන් සඳහා යොමුකරමින් සාමාජික ප්‍රජාව

පුහුණු කිරීම, සංවර්ධනය කිරීම ආයතනික අවශ්‍යතාවයට පමණක් සිදුනොකිරීම සහ සමාජයට යහපත් පුරවැසියකු බිහිකිරීම අරමුණු කර ගැනීම සෑමවිට ආයතනයේ ප්‍රතිපත්තිය විය. සෑම වසරක ම කාර්මික සහ කළමනාකරණ පුහුණුව සඳහා විශ්ව විද්‍යාල සහ කාර්මික විද්‍යාල සිසුන් 300 කට වැඩි ප්‍රමාණයකට නොමිලේ පුහුණුකර ජාත්‍යන්තර ආයතනික පුහුණුවක් නොමිලේ ලබාදුන් අතර ඒ සෑම දරුවෙක් සඳහා ම අනාගතය සකස් කරගත යුතු ආකාරය පිළිබඳ පුහුණුව සහ මඟ පෙන්වීම ආයතනයේ ඉහළ කලමනාකාරිත්වයේ මැදිහත්වීමෙන් සිදුකළේ රටේ අනාගතය තීරණය කරන ප්‍රධාන සාධකයක් ලෙස විශ්වවිද්‍යාල සහ කාර්මික විද්‍යාල සිසුන් බව තේරුම් ගෙන ඔවුන් දියුණුකිරීම ආයතනයේ ප්‍රතිපත්තියක් බව කළමනාකරණය සැමට පෙන්වා දී තිබුණි.

ලෝඩ්ස්ටාර් පුහුණු මධ්‍යස්ථානය හරහා ආයතනික සමාජ වගකීමක් ලෙස දැක පාසල් දරුවන්, විශ්වවිද්‍යාල දරුවන් සහ වෙනත් රාජ්‍ය සහ රාජ්‍ය නොවන ආයතන සඳහා ආහාරපාන නේවාසික පහසුකම් සහිතව නොමිලේ පුහුණු වැඩසටහන් විශාල වියදමක් දරා ආයතනය ලබාදුන් අතර, ඒ සියල්ලන්ගේ ආයතනික බලාපොරොත්තුව වූයේ සමාජයට යහපත් පුරවැසියකු බිහි කිරීමට ආයතනයට හැකි දායකත්වය ලබාදීම ආයතනික හිමිකාරිත්වයේ දර්ශනය සහ ප්‍රතිපත්තිය නිසාවෙනි.

තිස්ස ජිනසේනයන්ගේ විශ්වාසය වූයේ පුහුණුකර සංවර්ධනය කරන ආයතනික සහ බාහිර සමාජයීය ප්‍රජාව වටිනාකම් සාරධර්ම, ආකල්ප, දියුණුවීම තුළ සහ හැකියා, දක්ෂතා දියුණුවීම තුළ අනාගතයේ දී මේ රටට, සමාජය දියුණු කිරීමට ඔවුන්ට හැකි පමණින් දායකත්වය ලබාදේවි යන්නයි.

03
ආයතනික හවුල්කරුවන්, පාරිභෝගිකයින් විදේශිකයින් වුවද දේශීය සංස්කෘතිය, සාරධර්ම, ගුණ ධර්ම රැකගෙන කටයුතු කිරීම

ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයේ ආරම්භය සිදුවන්නේ විදේශික හවුල්කරුවන් වන බෙල්ජියම් ජාතික පියරේ ප්‍රින්ජස් මහතා සහ තිස්ස ජිනසේන මහතාගේ හමුවීමේ ප්‍රතිඵලයක් ලෙස 1984 වර්ෂයේ දී ය. තිස්ස ජිනසේන මහතා සහ පියරේ ප්‍රින්ජස් මහතා එක්ව ලංකාවේ දී නිෂ්පාදන කටයුතු සිදුකළ අතර, ජාත්‍යාන්තර අලෙවි ජාලය මෙහෙය වනු ලැබුවේ Solideal ආයතනයේ පිලිප් ඩැනියල් මහතා විසිනි. 100% ක් අපගේ පාරිභෝගිකයින් විදේශික දැවැන්ත ආයතන වූ අතර මේ සියලු විදේශීය හවුල්කරුවන්, පාරිභෝගිකයින් සමඟ ගනුදෙනු කිරීමේ දී දේශීය සංස්කෘතිය, සාරධර්ම, ගුණ ධර්ම රැකගෙන කටයුතු කිරීම ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයේ ප්‍රතිපත්තිය විය.

විදේශික හවුල්කරු වන බෙල්ජියම් ජාතික පියරේ ප්‍රින්ජස් මහතා සෑමවිට ම ලංකීය සංස්කෘතිය, සාරධර්ම, ගුණ ධර්ම රැකගෙන කටයුතුකර තිස්ස ජිනසේන මහතාට සහයෝගය ලබාදුන් අතර ලංකාවේ ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය සහ බෙල්ජියමේ Solideal ආයතනය යන ආයතන දෙක නිවුන් දරුවන් සේ එකට ක්‍රියාකර කටයුතු කළ ද කිසිවිටක දේශීය සංස්කෘතිය, සාරධර්ම, ගුණ ධර්ම වෙනස් කිරීමට හෝ විදේශීය සංස්කෘතිය, සාරධර්ම, ගුණ ධර්ම ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයේ ක්‍රියාත්මක කරවීමට කටයුතු නොකළ අතර මෙවැනි ප්‍රතිපත්ති මත සිට ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය කටයුතුකළ නිසා ආයතන ලංකාව තුළ ගොඩනැගීම සාර්ථකවීම නොරහසකි.

04
සියලුම සාමාජික ප්‍රජාවට නොබියව, විවෘතව අදහස් ප්‍රකාශ කිරීමට අවශ්‍ය පරිසරය නිර්මාණය කර තිබීම සහ ආයතනික ගැටළු විසඳීමේ දී සාමාජික ප්‍රජාව එහි කොටස්කරුවන් කරගැනීම

ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය ගොඩනැගීමට බොහෝ තීරණ ගැනීමේ දී ආයතනය තුළ සාමාජික අදහස් සඳහා හොඳ ඉඩකඩක් ලබාදී තිබුණි. විවෘතව අදහස් යෝජනා ඉදිරිපත් කිරීමට අවශ්‍ය පරිසරයක් නිර්මාණය කර තිබූ අතර, ඕනෑම සාධාරණ විවේචනයක් කිරීමට සාමාජිකයන්ට අවස්ථාව ලබා දී තිබුණි. සාමාජික ක්‍රියාකාරී කමිටුව හරහා සාමාජික අදහස්, යෝජනා කළමණාකරණයට ගත් අතර, නොබියව විවෘතව අදහස් ප්‍රකාශ කිරීමට අවස්ථාව ඒ තුළ නිර්මාණය කර තිබුණි. එහිදී සාමාජික අදහස්වලට ඇහුම්කන්දීමට හා ගරු කිරීමට හැකිවීම තුළ දෙපාර්ශවයට ම වාසිදායක විසඳුම්වලට පැමිණීමට හැකිවිය. බොහෝවිට සේවක සහ කළමණාකරණය අතර ගැටළුවලදී එක් පාර්ශවයකට ජය සහ අනෙක් පාර්ශවයට පරාජය සාමාන්‍ය ක්‍රමය වුවද ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය බොහෝවිට ගැටළුවලදී ජය ජය සංකල්පය ක්‍රියා කිරීමට හැකිවීම ආයතනික දියුණුවට ප්‍රබල ලෙස හේතු වූ බව නොරහසකි. සේවය කරන සාමාජිකයින් සඳහා ආයතනයේ අයිතියක් ලබාදීම සහ ඒ තුළින් ආයතනය යන ගමනට යම් දැනෙන බලපෑමක් සාමාජික සේවකයින් කිරීමට හැකිය යන්න විශ්වාසය ගොඩනැගීම සාමාජික ක්‍රියාකාරී කමිටුව හරහා සිදුකළහ. ඕනෑම සාධාරණ විවේචනයක් සාමාජික ක්‍රියාකාරී කමිටුව රැස් වූ විට කිරීමට සාමාජිකයන්ට උපරිමයෙන් අවස්ථාව සහ පරිසරය සකස්කර තිබූ අතර එහි දී සාමාජිකයින් ආයතන හිමිකරුවන්, ආයතන ප්‍රධානීන් ද නොබියව විවේචනය කරන ලදී. එම සාධාරණ විවේචනයන් කලමනාකරණය භාර ගත යුතු බව ආචාර්ය තිස්ස ජිනසේනයන් නිරන්තරයෙන් දැනුවත් කළ අතර, සාධාරණ විවේචනයන් කළ සාමාජිකයින්ගේ රැකවරණයට තිස්ස ජිනසේනයන් පෙනී සිටින ලදී. සාකච්ඡා කර ප්‍රශ්න විසඳා ගැනීමට අවශ්‍ය පරිසරය ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය තුළ ගොඩනගා තිබුණු අතර, මෙවැනි පරිසරයක් ගොඩනැඟූ ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනික ප්‍රතිපත්ති තුළ සියලු සාමාජික ප්‍රජාවට නොබියව, විවෘතව අදහස් ප්‍රකාශ කිරීමට අවශ්‍ය පරිසරය නිර්මාණයකර තිබූ අතර, ආයතනික ගැටළු විසඳීමේ දී සාමාජික ප්‍රජාව එහි කොටස්කරුවන් කරගෙන සෑම විටම කටයුතු කරන ලදී.

සාධාරණ විවේචනයන් කළ සාමාජිකයින්ගේ රැකවරණයට තිස්ස ජිනසේනයන් පෙනී සිටින ලදී.

05

ආයතනයේ වටිනාම පිරිස නිෂ්පාදනය සිදුකරන සාමාජික ප්‍රජාව බව සියලුම දෙනා වෙත අවබෝධකර දී තිබීම සහ සියලු කාර්ය මණ්ඩලයේ වගකීම සාමාජික ප්‍රජාවට උදව් කිරීම බව අවබෝධකර තිබීම

ලෝඩිස්ටාර් ආයතනික ධූරාවලිය තුළ ඉහළම තනතුරවන ප්‍රධාන විධායක නිලධාරී තනතුරේ සිට නිෂ්පාදනය සිදුකරන සාමාජිකයා දක්වා විවිධ තනතුරු රාශියක් ස්ථාපිත කර තිබූ නමුත් ආයතනයේ වටිනාම පිරිස නිෂ්පාදනය සිදුකරන සාමාජික ප්‍රජාව බව සැමට අවබෝධකරදී තිබුණි. වටිනාකමක් එක් කරන නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලියට සෘජුවම සම්බන්ධ වී කටයුතු කරන්නේ සාමාජික ප්‍රජාව බව ලෝඩිස්ටාර් ආයතනික ප්‍රධානීන් අවබෝධකරගෙන තිබූ අතර, සියලු කාර්ය මණ්ඩලයේ වගකීම සහ කාර්යභාරය නිෂ්පාදනය සිදුකරන සාමාජික ප්‍රජාවට උදව්කිරීම බව පෙන්වා දී තිබුණි. මෙම ප්‍රතිපත්තියේ සිට ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය සෑමවිට ම කටයුතු කළ අතර, ලෝඩිස්ටාර් ආයතනික සංස්කෘතිය සෑමවිට ම මෙම ප්‍රතිපත්තීන් ආරක්ෂා කිරීමට රැකවරණය සපයන ලදී. සාමාජික අවශ්‍යතා ඉටුකර ගැනීමට නිෂ්පාදනය සිදුකරන සාමාජිකයින් කළමනාකරණය හමුවීමට යාම සාමාන්‍ය ක්‍රමවේදය වුවත් ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය තුළ සාමාජික අවශ්‍යතා ඉටුකරදීමට කළමනාකරණය සාමාජිකයින් වෙත යාමේ ක්‍රමවේදයක් නිර්මාණයකර තිබුණි. ඒ සඳහා මානව සම්පත් නිලධාරීන් නිෂ්පාදනය සිදුකරන වැඩබිම තුළම රඳවා සිටි අතර, නිෂ්පාදනයට අදාළ සියලු අංශයන් වැඩබිම තුළම රඳවා තිබුණි.

06

ඉහළ කළමණාකාරිත්වය හමුවීමට ඕනෑම මොහොතක සියලුම සාමාජිකයින්ට දොරටු විවර කර තිබීම

ලෝඩිස්ටාර් ආයතනික ප්‍රතිපත්තියක් ලෙස ඕනෑම මොහොතක සියළුම සාමාජිකයින්ට ආයතන ප්‍රධානියා ඇතුළු ඕනෑම ඉහළ කලමණාකාරිත්වයේ නිලධාරීන් හමුවීමට, අදහස් හුවමාරුකර ගැනීමට අවස්ථාව ලබා දී තිබුණි. ඉහළ කලමණාකාරිත්වය හා පහළ සාමාජික ප්‍රජාව අතර හොඳ සබඳතාවයක් සහ විශ්වාසයක් ගොඩනඟා ගැනීමට මෙම ප්‍රතිපත්තිය හේතු වූ අතර, ආයතනික ප්‍රශ්න, ගැටළු මෙන්ම සාමාජික පුද්ගලික ප්‍රශ්න, ගැටළු ඉහළ කලමණාකාරිත්වයට දැනුම්දීමට මෙය හොඳ අවස්ථාවක් විය.

07

උසස් සමාජ මෙහෙවරක් ඉටු කිරීම සහ සෑම සමාජ මෙහෙවරකදී ම සාමාජික ප්‍රජාව එහි කොටස්කරුවන් කරගැනීම

ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය උසස් සමාජ මෙහෙවරක් ඉටුකිරීමට සෑමවිටම කටයුතු කරන ලදී. ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය අවංකව ම උසස් සමාජ මෙහෙවරක් ඉටු කරන විට ලෝඩිස්ටාර් සාමාජිකයින් ද එම සමාජ මෙහෙවරේ කොටස්කරුවන් කර ගැනීමට කලමනාකරණය සැමවිට ම කටයුතු කරන ලදී. සුනාමි බේදවාචකය නිසා සිදුවූ හානිය හේතුවෙන් අසරණ වූ ජනතාවට උදව් කිරීමට ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය තීරණය කළවිට ලෝඩිස්ටාර් සාමාජික ප්‍රජාව ද ශ්‍රමයෙන් මෙන්ම සෑම සාමාජික මහතෙකු ම දිනක වැටුප සුනාමියෙන් අවතැන් වූවන් සඳහා උදව් කිරීමට ලබාදුන් අතර, දිවා රෑ නොබලා කැපවීමෙන් ප්‍රතිලාභ අපේක්ෂා නොකර කටයුතු කරන ලදී. සාමාජිකයන්ගේ ගම්වල ඇති විවිධ ප්‍රශ්න සාමාජිකයින් ආයතනය වෙත රැගෙන එන ලදී.

කාර්ය මණ්ඩල සාමාජිකයින් නිෂ්පාදන අංශ සාමාජිකයින් පමණක් නොව ආයතනයේ හිමිකරුවනුත් එකම නිල ඇඳුමක් ඇඳීම සිදුකරන ලදී

ගමේ පන්සලේ අවශ්‍යතාවයන්, ගමේ පාසලේ අවශ්‍යතාවයන් සහ ගම්වල පවතින පොදු අවශ්‍යතාවයන් වන පාරවල්, පානීය ජල සම්පාදනයන්, පොදු ස්ථාන ඉදිකිරීම් වැනි අවශ්‍යතා ආයතනය වෙත රැගෙන ආ විට අවශ්‍යතාවය සොයාබලා ප්‍රශ්නය රැගෙන ආ සාමාජිකයා ම යොදා ගනිමින් ඔහුට ද ගමතුළ අභිමානයක් ගොඩනැගෙන ආකාරයට ආයතනයට හැකි පමණින් සමාජයීය වශයෙන් ප්‍රශ්න විසඳීමට සෘජු මැදිහත්වීම් ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය හරහා සිදුකරන ලදී. මේ අයුරින් උසස් සමාජ මෙහෙවරක් ඉටු කිරීම සහ සෑම සමාජ මෙහෙවරකදී ම සාමාජික ප්‍රජාව එහි කොටස්කරුවන් කරගැනීම ආයතනික ප්‍රතිපත්තියක් විය.

08

වගකීම සහ කාර්ය භාරය අනුව වරප්‍රසාදවල වෙනස්කම් පැවතිය ද සැමවිට සමානාත්මතාවය ඇතුව කටයුතු කිරීම

වගකීම සහ කාර්ය භාරය අනුව ඕනෑම ආයතනයක වරප්‍රසාදවල වෙනස්කම් පැවතීම සාමාන්‍ය ස්වභාවය වුවද ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය තුළ බොහෝ තැන්වලදී සමානාත්මතාවයට මුල් තැන දීමේ ප්‍රතිපත්තිය මත සිටිමින් කටයුතු කර දියුණු වූ ආයතනයකි. සේවකයින් යන වචනය ආයතනික පරිසරයට තහනම් කර තිබූ අතර සියලුදෙනා ම ආයතනයේ සාමාජිකයින් ලෙස පිළිගන්නා ප්‍රතිපත්තියක් ගොඩනඟා තිබුණි. සාමාජිකයන් යන වචනය තුළින් සියලුදෙනාට ම ආයතනයේ අයිතිය වගේම මගේ ආයතනය යන හැඟීම ලබාදීමට හැකිවිය. කාර්ය මණ්ඩල සාමාජිකයින් නිෂ්පාදන අංශ සාමාජිකයින් පමණක් නොව ආයතනයේ හිමිකරුවනුත් එකම නිල ඇඳුමක් ඇඳීම සිදුකරන ලදී. බාහිරින් ආයතනයට පැමිණෙන්නෙකුට නිෂ්පාදන කටයුතු කරන සේවක සාමාජිකයින් කවුද, නිලධාරීන් කවුද යන්න වෙනම හඳුනා ගැනීමට නොහැකි වූ අතර, සැමදෙනාට ම එකට එකම කෑම වර්ග එකම ආපන ශාලාවක දී ලබාදීමත්, සාමාජික කාර්ය මණ්ඩලය යන සෑමදෙනාට ම එකම ප්‍රවාහන සේවාවක් ලබාදීම, සෑමදෙනාට ම එකම විනෝද චාරිකාවක් ලබාදීම, හැමෝම එකම පරිසරයක් තුළ වැඩකිරීමට පෙළඹවීම වැනි ක්‍රම ඔස්සේ සමානාත්මතාවය ඇතිකර තිබූ අතර විශේෂයෙන් නිෂ්පාදන කටයුතුවල නියලෙන සමාජිකයින් දිවා රෑ නොබලා

මහන්සි වී වැඩ කළේ සුබෝපභෝගී පරිසරයක නොවන නිසා නිෂ්පාදන ආයතන තුළ සේවය කරන කාර්ය මණ්ඩල කාර්යාල ද වායුසමීකරණය කිරීම තහනම් කර තිබුණි. වාර්ෂික වැටුප් වැඩි කිරීම ප්‍රසාද දීමනා ලබාදීම සියල්ලන්ට සමානව ලබාදුන් අතර, විශේෂ දක්ෂතා පෙන්වන අය විශේෂ ඇගයීමට ලක්කර වරප්‍රසාද දුන්න ද ඒ පිළිබඳ සියලුදෙනා දැනුවත් කර විවෘතව කටයුතු කරන ලදී. මෙසේ සමානාත්මතාවය ඇතුව පොදු අරමුණක් ඔස්සේ කණ්ඩායමක් ලෙස කටයුතුකර සාර්ථකවීමට ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයට හැකි විය. ජාතිය, ආගම, භාෂාව, කුලය, වර්ණය තනතුර යන ආදිය මත පුද්ගලයන් වෙනස්කොට නොසලකා සියලුදෙනා ම මනුස්සයින් ලෙස සමාන යැයි සිතා ක්‍රියා කිරීම ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනික ප්‍රතිපත්තිය වූ නිසාවෙන් මනුස්සකමට මුල්තැන දෙන ආයතනික සංස්කෘතියක් ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය තුළ ගොඩනගන ලදී.

09
සෑම සාමාජික මහතෙකු ම ඇගයීමට ලක්කිරීම සහ වරප්‍රසාද ලබාදීමේ දී විනිවිදභාවකින් කටයුතු කිරීම

ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය සෑම සාමාජික මහතෙකු ම ඇගයීමට ලක්කිරීම ඉතා විධිමත් ක්‍රමවේදයක් ඔස්සේ සිදුකරන ලදී. වාර්ෂික වැටුප් වැඩිකිරීමට පෙර සියලු සාමාජික ප්‍රජාව මානව සම්පත් අංශයේ අධීක්ෂණය යටතේ තම නායක මහතා විසින් ඇගයීමකට ලක්කර සාමාජික මහතා තුළ ඇති ධනාත්මක හොඳ දේ මෙන්ම දියුණු කරගත යුතු ඍණාත්මක පැති කඩයන් පිළිබඳ ප්‍රතිපෝෂණයක් ලබාදීම සිදුකර අතර ඒ සඳහා සෑම සාමාජිකයකු සඳහා ම කාලය ගෙන කටයුතු කිරීමට නායකත්වයේ වගකීම විය. සෑම සාමාජිකයකුට ම නායකත්වය සමගින් අදහස් හුවමාරුකර ගැනීමට ඇගයීම් ක්‍රමවේදය ද අවස්ථාවක් වූ අතර සාමාජිකයින් වෙත ප්‍රතිපෝෂණය ලබාදීම මෙන්ම සාමාජික යෝජනා අදහස් ලබා ගැනීමට ද මෙය අවස්ථාවක් විය. මෙසේ සමාජිකයින් විනිවිදභාවයකින් ඇගයීමේ ප්‍රතිපත්තියක් ආයතනය තුළ ක්‍රියාත්මක කළ අතර වරප්‍රසාද ලබාදීමේදී විනිවිදභාවකින් කටයුතු කිරීම සිදුවිය. සෑම වාර්ෂික වැටුප් වැඩි කිරීමකදී ම ජීවන වියදම වැඩිවීම සලකා බලා වැටුප් පොදුවේ වැඩිකර අතර හැකියා දක්ෂතා අනුව වැඩි වරප්‍රසාදය ලබාදීම සිදුකර අතර එය අන් අය ද හැකියා දක්ෂතා දියුණුකරගෙන තමන් ද වැඩි වරප්‍රසාදයක් ලබා ගැනීමට පෙළඹවීමක් සිදුවිය. මේ අයුරින් සෑම සාමාජික මහතෙකු ම ඇගයීමට ලක්කිරීම සහ වරප්‍රසාද ලබා දීමේදී විනිවිදභාවකින් කටයුතු කිරීමේ ප්‍රතිපත්තිය ආයතන හිමිකාරිත්වයේ නිරන්තර අවධානයට සහ අධීක්ෂණයට ලක්විය.

10
සාමාජිකයින් සහ කාර්යමණ්ඩලය යන දෙපාර්ශවය ම එකම පරිසරයක තුළ සේවය කිරීම

ආයතනය තුළ විවිධ තරාතිරම් පැවතිය ද වටිනාකමක් සෘජුවම එක් කරන වැදගත් ම පිරිස නිෂ්පාදන කටයුතුවල නියැලෙන සාමාජික ප්‍රජාව බව සැමවිටම විශ්වාස කළ ආයතනික ඉහළ කලමනාකාරිත්වය නිෂ්පාදන කටයුතු සිදුකරන සාමාජිකයින් සඳහා සුදුසු වැඩ පරිසරය සකස් කිරීම ආයතනික ප්‍රතිපත්තිය විය. නිෂ්පාදන අංශවල සේවය කරන කාර්යමණ්ඩලය කුමන තරාතිරමක සිටියත් වායුසමනය කළ කාර්යාල ඉදිකිරීම තහනම් කර තිබුණේ සාමාජිකයින් සහ කාර්යමණ්ඩලය යන දෙපාර්ශවය ම එකම පරිසරයක් තුළ සේවය කිරීමට පරිසරය සකස් කරමිනි.

සාමාජිකයින් සහ කාර්යමණ්ඩලය එකම නිල ඇඳුමක් ඇඳීම, හැමෝට ම එකට එකම කෑම වර්ග එක හෝජනාගාරයකදී ලබාදීමත්, සාමාජික කාර්ය මණ්ඩලය යන හැමෝට ම එකම ප්‍රවාහන සේවාවක් ලබා දීම, හැමෝටම එකම විනෝද චාරිකාවක් ලබාදීම වැනි සමානාත්මතාවයේ ගුණාංග ආයතනය තුළ ක්‍රියාත්මක කිරීමේ ප්‍රතිපත්තීන් නිසා සාමාජිකයින් සහ කාර්යමණ්ඩලය යන දෙපාර්ශවය ම එකම පරිසරයක් තුළ සේවය කිරීමට පසුබිම මැනවින් සකස් විය.

11
ආයතනික ධූරාවලිය (Hierarchy) අඩුකර කටයුතු කිරීම

ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයේ ද සාමාන්‍ය ආයතනවල පවතින ධූරාවලිය (Hierarchy) පැවතිය ද සාමාජික අවශ්‍යතා ඉක්මනින් ඉටුකර ගැනීම සඳහා ආයතනික ධූරාවලිය (Hierarchy) අඩුකර කටයුතු කිරීමට කළමනාකරණය කටයුතු කරන ලදී. සාමාජිකයින් දහයකට අඩු සංඛ්‍යාවකට එක් කණ්ඩායම් නායක මහතෙකු පත්කර සිටි අතර එදිනෙදා සාමාජික අවශ්‍යතා වෙනුවෙන් තීන්දු තීරණ ගැනීමේ බලය කණ්ඩායම් නායකයාට පවරා තිබුණි. කණ්ඩායම් නායකයාට ඉහළින් සමූහ කණ්ඩායම් නායකයා සිටි අතර ඔහුට කණ්ඩායම් නායකයින් හතක් හෝ ඊට අඩු සංඛ්‍යාවක් පාලනය කරන ලදී. සමූහ කණ්ඩායම් නායකයාට ඉහළින් සේවාමුර ප්‍රධානියෙක් පත්කර සිටි අතර, ඔහුට සමූහ කණ්ඩායම් නායකයන් පහක් හෝ ඊට අඩු සංඛ්‍යාවක් පාලනය කරන ලදී. එදිනෙදා ගතයුතු තීන්දු තීරණ ගනිමින් නිෂ්පාදන ඉලක්ක ජය ගැනීමේ වගකීම ඉහත නායකත්ව ස්තර ත්‍රීත්වය විසින් සිදු වූ අතර, ඉන් ඉහළ කළමනාකරණ ස්තරයන් ආයතනයේ ඉදිරි උපාය මාර්ගික සැලසුම් වෙනුවෙන් කටයුතු කළ අතර අවශ්‍ය වුවහොත් පමණක් පහළ නායකත්වයට උදව් කරන ලදී. මේ අයුරින් ආයතනය තුළ ධූරාවලියක් (Hierarchy) පැවතියද පරිපාලනයේ දී එය අඩුකරගෙන කටයුතු කිරීමේ ප්‍රතිපත්තියක් ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය තුළ ක්‍රියාත්මක කළ අතර, අවශ්‍ය ඕනෑම මොහොතක ආයතන ප්‍රධානීන් ඕනෑම සාමාජිකයකුට හමුවීමට දොරටු විවර කර තිබුණි.

සාමාජිකයින් දහයකට අඩු සංඛ්‍යාවකට එක් කණ්ඩායම් නායක මහතෙකු පත්කර සිටි අතර එදිනෙදා සාමාජික අවශ්‍යතා වෙනුවෙන් තීන්දු තීරණ ගැනීමේ බලය කණ්ඩායම් නායකයාට පවරා තිබුණි.

12

ගැටළු ඇතිවන සෑම අවස්ථාවක්ම දියුණුවීමට මඟ පෙන්වීමක් ලෙස ධනාත්මකව දැකීම

ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය ආරම්භ වූ 1984 වර්ෂයේ සිට දශක දෙකකට ආසන්න කාලයක් තුළ ලෝකයේ අංක එකේ ආයතනයක් බවට පත් වුයේ අභියෝග රාශියක් සමගිනි. රටේ පැවති දේශපාලන අස්ථාවරභාවයත්, කුරිරු යුද්ධයත් ව්‍යාපාර ආයතනයක් ලෙස ලෝඩිස්ටාර් ආයතනයේ ඉදිරි ගමනට බාධාවක් වුවත් කණ්ඩායමක් ලෙස එකමුතුව තීන්දු තීරණ ගනිමින් මගේ ආයතනය යන හැඟීමෙන් සියලුදෙනා කටයුතු කළ නිසා අභියෝග සියල්ලට හොඳින් මුහුණදීමට හැකිවිය. ගැටළු ඇතිවන සෑම අවස්ථාවක් ම දියුණුවීමට මඟ පෙන්වීමක් ලෙස ධනාත්මකව දැකීමේ ප්‍රතිපත්තිය ආරම්භයේ සිටම ජිනසේන සමාගමේ නිර්මාපකයින් වන සී. ජිනසේන මහතා සහ ටී. එස්. ජිනසේන මහතාගෙන් ලැබුණු දායාදයක් ලෙස තෙවන පරපුරට ද ලැබී තිබූ අතර ඒ ඔස්සේ කටයුතු කළ ආයතනයේ හිමිකරුවන් ලෝඩිස්ටාර් ආයතනික සාමාජික ප්‍රජාවට ම ගැටළුවක් දෙස වෙනස් ලෙස දැකීමේ හුරුව පුරුදු පුහුණු කරන ලදී. නිදසුනක් ලෙස මෙවැනි එක් අවස්ථාවක් වූයේ 2001 වර්ෂයේ මෙන්ම 2008 වර්ෂයේ "ලෝක ආර්ථික අවපාතය" හමුවේ Loadstar ආයතනය කඩා වැටීම නිසා විශාල ගැටළුවක් ඇති වූ අවස්ථාවයි. එහිදී සාමාජික මහතුන්හට යථා තත්ත්වය අවබෝධකර දී කළමණාකරණයටත් සාමාජික සැමටත් එය පොදු ගැටළුවක් බව අවබෝධකර දී එම තත්ත්වයට මුහුණ දී කෙසේ හෝ ආයතනය බේරා ගැනීමට සමාජිකයින් කළ හැකි ධනාත්මක කටයුතු කෙරෙහි අවධානය යොමු කරන ලදී. ආයතනයේ Break Even මට්ටම (ලාභත් නැති පාඩුත් නැති මට්ටම) Ton 7000 සිට Ton 4500 ක පමණ මට්ටමට ගෙන ඒමට සියලුදෙනා කැපවීමෙන් වැඩ කළේ පොදු ප්‍රශ්නයක් ලෙස එය දැක ක්‍රියාකිරීම නිසාය. ආයතනය තුළ නාස්තීන් පිටු දැකීමට, කාර්යමණ්ඩල සාමාජික සියලුදෙනා එකම කණ්ඩායමක් ලෙස කටයුතු කරන ලදී. ලෝක ආර්ථික අවපාතය යථා තත්ත්වයට පත් වූ වහා ඇති වන වෙළඳපොළ ඉල්ලුම සපුරාලීමට අවශ්‍ය ලෝක තලයේ හොඳ භාවිතයන් පිළිබඳ සාමාජිකයින් පුහුණු කිරීමට අමාරු අවස්ථාවේ මුදල් වියදම් කිරීම සිදුකරන ලදී. නිෂ්පාදය අඩුවීම නිසා ආයතන කෙටි කාලීන ව වසාතබා එය අවස්ථාවක් කරගත් කළමනාකරණය කාලයක් තිස්සේ අවශ්‍යව තිබූ නමුත් නිෂ්පාදනය නතර කිරීමට නොහැකි නිසා අත පසුවූ Layout වෙනස් කිරීම් සිදුකර ගැනීමට මෙය අවස්ථාවක් කර ගන්නා ලදී. මෙසේ සිදුකර වෙනස්කම් නිසා ලෝක ආර්ථික අවපාතය යථා තත්ත්වයට පත්වීමත් සමග ඇති වූ වෙළඳපොළ ඉල්ලුම සපුරාලමින් ආයතනයේ විශාල දියුණුවක් ලඟාකර ගැනීමට ලෝඩිස්ටාර් ආයතනයට හැකිවිය.

13

ආරක්ෂිත කැමරා, සිකුරටි අනුමත නොකිරීම, විශ්වාසය මත කටයුතු කිරීම

ලෝඩිස්ටාර්ආයතනයසම්පූර්ණවිශ්වාසය මත ගොඩනැගුණු ආයතනයකි. මෙය මගේ ආයතනය යන හැඟීම ආයතනයට සම්බන්ධ වූ දිනයේ සිටම ගොඩනැඟීමට කටයුතු කළ කළමනාකරණය ආයතනයේ අයිතිය සාමාජිකයන් සතුවන අයුරින් කටයුතු කරන ලදී. රාත්‍රී සේවා මුරයන් සඳහා සියලු තීන්දු තීරණ ගැනීමේ අයිතිය සාමාජිකයන් වෙත ලබාදෙන ලදී. බුදු දහමට අනුව පන්සිල් පදපහ අරක්ෂා කිරීමට මෙන්ම ඒ අනුව ජීවත්වීමේ වැදගත්කම සැමවිට අවබෝධ කරදෙන ලදී. සාමාජිකයින් කෙරෙහි පූර්ණ විශ්වාසයකින් කටයුතු කළ අතර, ආරක්ෂිත කැමරා, ආරක්ෂක නිළධාරීන් විසින් පරීක්ෂාවට ලක්කිරීම අනුමත නොකරන ලදී. යම් කෙනෙකු එම විශ්වාසය කඩකිරීම ලෝඩිස්ටාර් සංස්කෘතිය විසින් ප්‍රතික්ෂේප කළ අතර, මෙවැනි ප්‍රතිපත්තිමත සිට කටයුතු කිරීම ආයතනික සම්ප්‍රදාය බවට පත්විය.

14

සේවක සාමාජිකයින්හට වැඩ කිරීමට අවශ්‍ය පරිසරයක් නිර්මාණයකර දීම තුළ ඔවුන් සතුටෙන්, කැමැත්තෙන් වැඩකිරීම

ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය තුළ වැදගත්ම පිරිස ලෙස නිෂ්පාදන කටයුතුවලට සෘජුවම සම්බන්ධ වන සාමාජික ප්‍රජාව බව ආයතනික හිමිකරුවන් සැමවිට කළමනාකරණයට පෙන්වා දී තිබුණි. එම නිසා සියලු කාර්ය මණ්ඩලයේ වගකීම සේවක සාමාජිකයින් හට සතුටෙන්, කැමැත්තෙන් වැඩකිරීමට අවශ්‍ය පරිසරයක් නිර්මාණය කරදීම වූ අතර සාමාජික අවශ්‍යතා ඉටුකර ගැනීමට කළමනාකරණය වෙත සාමාජිකයින් එන සාම්ප්‍රදායික සංස්කෘතිය වෙනස්කර සාමාජික අවශ්‍යතා ඉටුකරදීමට සාමාජිකයින් වෙත කළමනාකරණය යන සංස්කෘතියක් සකස් කරන ලදී. ඒ සඳහා නිෂ්පාදන අංශය තුළම මානව සම්පත් අංශයක් ස්ථාපිත කළ අතර සාමාජික අවශ්‍යතා හොයා බලා ඉක්මනින් ඉටුකර දීම ඒ හරහා සිදුවිය. සේවක ක්‍රියාකාරී කමිටුව තුළ නොබියව විවෘතව අදහස් ඉදිරිපත් කිරීමට පරිසරය සකස්කර තිබූ අතර සාමාජිකයින් අවශ්‍යතා පිළිබඳ ඉල්ලීම් කිරීමට ප්‍රථම අවශ්‍යතා සොයා බලා ඉටුකරදීම කාර්ය මණ්ඩලයේ වගකීම විය. වාර්ෂික වැටුප් වැඩි කිරීම සාධාරණව සිදුකර අතර එහිදී ජීවන වියදම රටේ වැඩිවීම සලකා බලා සෑමට සාධාරණ මුදලක් ලබාදුන් අතර තම දක්ෂතා හැකියා මත වැටුප් වැඩිකර ගැනීමට ද අවස්ථාව ලබාදෙන ලදී. පවුලේ වැඩි යුතුකම් ප්‍රමාණයක් ඉටු කිරීමට සිදුවන සිංහල හා හින්දු අළුත් අවුරුද්ද මූලික කරගෙන වාර්ෂික ප්‍රසාද දීමනා ලබාදීම සෑම වසරදීම සිදුකරන ලදී. වාර්ෂික විනෝද චාරිකාව තම පවුලට ම ලබාදුන් අතර, එය පවුලේ පිරිස් ආයතනය හා සබඳතාවය ගොඩනඟා ගැනීමට අවස්ථාවක් කර ගන්නා ලදී. කාර්මික පරිසරයේ ඇති යන්ත්‍ර සූත්‍ර හේතුවෙන් සහ ශබ්දය නිසා ඇති වන පීඩනය අවමකර ගැනීම සඳහා විවේකීව සිටීමට ස්ථාන ආයතනයේ සෑම නිෂ්පාදන අංශයක් තුළම සකස් කළ අතර, ඒ සෑම ස්ථානයකම විසිතුරු මසුන් සිටින මාළු ටැංකියක්, දිනයේ පුවත්පත්, කෙටි ආහාරවේල් සහ තේ පානය සඳහා අවශ්‍ය පහසුකම් ලබාදෙන ලදී. හැකිතාක් සාමාජිකයන්ට නිවෙස්වල සිට රැකියාවට ඒම සඳහා ප්‍රවාහන පහසුකම් ලබාදෙන ලදී. අධ්‍යාත්මික අවශ්‍යතා ඉටුකර ගැනීම සඳහා අවශ්‍ය පහසුකම් ආයතන පරිසරයේම පන්සලක්

පවා ඉදිකර දී ලබාදුන් අතර තාරුණයන්ට අවශ්‍ය කායවර්ධන මධ්‍යස්ථාන, ක්‍රීඩා පිට්ටනි ආයතනය තුළ ම ගොඩනගන ලදී. තාක්ෂණික දැනුම සහ මෘදු කුසලතා දියුණු කිරීම සඳහා නිරන්තරයෙන් සාමාජිකයින් පුහුණුකර අතර ඒ සඳහා ආයතනය තුළ පුහුණු මධ්‍යස්ථාන තුනක් ක්‍රියාත්මක කරන ලදී. තම ආයතනික සාමාජික දරුවන්ගේ අධ්‍යාපනය වෙනුවෙන් සෑම දරුවෙකුට ම වසරට ම අවශ්‍ය පොත්පත් ආයතනය වසර මුල දී ලබාදුන් අතර, විභාග කඩඉම් හොඳින් ජය ගන්නා දරුවන් දිරිමත් කිරීමට ශිෂ්‍යත්ව සහ ත්‍යාග ලබාදීම සෑම වසරකදී ම සිදුකරන ලදී.

ජීවිතයේ සැබෑ සතුට තමන්ට දැනෙන්නේ තම ජීවිතයට යමක් ළඟාකර ගැනීමට වඩා අන් අය වෙනුවෙන් යමක් කළ විටයි. ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය උසස් සමාජ මෙහෙවරක් ඉටු කිරීමට සෑමවිට ම කටයුතු කරන ලදී. ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය අවංකවම උසස් සමාජ මෙහෙවරක් ඉටුකරන විට ලෝඩ්ස්ටාර් සාමාජිකයින් ද එම සමාජ මෙහෙවරේ කොටස්කරුවන්කර ගැනීමට කළමනාකරණය සෑමවිට ම කටයුතු කරන ලදී.

ඉහත ආකාරයට සාමාජික අවශ්‍යතාවයන්, සාමාජික පවුලේ අවශ්‍යතාවයන් සහ සමාජ මෙහෙවරයන් ආයතනයට හැකි උපරිමයෙන් ඉටුකරමින් සාමාජිකයින්හට වැඩකිරීමට අවශ්‍ය පරිසරයක් නිර්මාණය කරදීම නිසා ඔවුන් සතුටෙන්, කැමැත්තෙන් වැඩකිරීමේ ප්‍රතිපත්තියක් ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය තුළ දක්නට ලැබුණි.

තාරුණයින්ට අවශ්‍ය කාය වර්ධන මධ්‍යස්ථාන, ක්‍රීඩා පිට්ටනි ආයතනය තුළම ගොඩනගන ලදී.

ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයේ නිර්මාතෘත්වයට නායකත්වය දුන් තිස්ස ජිනසේනයන්ගේ ප්‍රතිපත්තීන්

ජිනසේන පරපුරෙහි තෙවන පරම්පරාවේ බාලම පුතණුවන් ලෙස 1948 සැප්තැම්බර් 12 වන දින මෙලොවට උපන් තිස්ස ජිනසේනයන් පාරම්පරික ධනපති පන්තිය නියෝජනය කරමින් ව්‍යාපාරික පවුලකට උරුමකම් කී සුවිශේෂී චරිතයකි. ගල්කිස්ස ශාන්ත තෝමස් විද්‍යාලය වැනි එවකට තිබූ සුවිශේෂීම පාසලකින් තම මූලික අධ්‍යාපනය ලබන මෙතුමා උසස් පෙළ විභාගයට පෙනී සිටීමට ප්‍රථම පාසලෙන් නික්මී එංගලන්තයේ ලෝෆ්බ්‍රෝ (Loughborough) හි තාක්ෂණ විශ්වවිද්‍යාලයේ දී ලන්ඩන් උසස් පෙළ විභාගය සඳහා අධ්‍යයන කටයුතු සිදුකළ ඇති අතර ඒ සාමාර්ථ තුනක් ලබා එම විභාගයෙන් සමත් වී ලෝෆ්බ්‍රෝ (Loughborough) විශ්වවිද්‍යාලයට ඇතුළත් වී නිෂ්පාදන ඉංජිනේරු තාක්ෂණය හා කළමනාකරණය පිළිබඳ මූලික උපාධිය ලබාගෙන ඇත. 1972 වසරේ දී එංගලන්තයේ ම Reading විශ්වවිද්‍යාලයෙන් කෘෂිකාර්මික ඉංජිනේරු තාක්ෂණය පිළිබඳ පශ්චාත් උපාධියත් ලබාගැනීමෙන් ඉංජිනේරු තාක්ෂණය පිළිබඳ පුළුල් අවබෝධයක් ලබාගැනීමට තිස්ස ජිනසේනයන්ට හැකියාව ලැබී ඇත. ඇමරිකාවට ගොස් Harvard Business School හිදී වසර තුනක කාලයක් විටින් විට නිෂ්පාදන කළමනාකරණය පිළිබඳව වැඩිදුර හැදෑරීමේ අවස්ථාව හිමිකර ගත් තිස්ස ජිනසේනයන් ලෝකයේ බොහෝ රටවල්වල සංචාරය කරමින් ජාත්‍යන්තර අත්දැකීම් රාශියක් ලබමින් ලොවපුරා සෑම ජාතියකට ම අයත් උගතුන්, ව්‍යාපාරිකයින් නායකයින් ඇසුරු කරන ලදී.

1984 වර්ෂයේ ජිනසේන සමූහ ව්‍යාපාරයට අනුබද්ධිතව ආරම්භ කළ ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය නිර්මාතෘත්වයට උරදෙන තිස්ස ජිනසේනයන් මෙරට තුළ සිටින ප්‍රබල ව්‍යාපාරිකයින් සියලුදෙනා ව්‍යාපාරික වශයෙන් ඉතා සමීපතව ඇසුරු කළ ද සාමාන්‍යයෙන් ව්‍යාපාරික පවුලකින් පැවත එන ධනපති පන්තිය නියෝජනය කළ ලංකාවේ ඉහළම පෙළේ ව්‍යාපාරිකයකු තුළ දක්නට නොලැබෙන තමන්ටම අනන්‍ය වූ ප්‍රතිපත්තීන් සමුදායකින් කටයුතු කරන ලදී. තිස්ස ජිනසේනයන්ගේ කළමනාකරණ දර්ශනය හා නායකත්වය ගලා ගියේ පහතින් විස්තරකර ඇති සුවිශේෂී ප්‍රතිපත්තීන් මතයි.

01
මනුෂ්‍යත්වයට ගරු කිරීම

මානසික ආබාධයක් තිබූ බාප්පා සමඟ එකට වාසය කිරීමත්, කුඩා කාලයේ සිටම ජිනසේන ආයතනවල සේවකයින් සමඟ එකට වැඩකිරීමත්, මව තුළ තිබූ කාරුණික බවත්, බුද්ධ ධර්මය කියවා වටහා ගැනීමට සහ ධර්ම මාර්ගයේ ගමන් කිරීමට උත්සාහ ගැනීමත් යන මූලික කරුණු පසුබිම් වී මනුෂ්‍යත්වයට ගරු කිරීමේ ප්‍රතිපත්තිය තිස්ස ජිනසේනයන් තුළ ගොඩනැගීමට මූලික පසුබිම සකස් වී ඇත. ව්‍යාපාරික නායකයෙකුට සංවේදී චරිතයක් වෙමින් මනුස්සකමට මුල්තැන දෙමින් ව්‍යාපාරික තීන්දු තීරණ ගැනීම කළ නොහැක්කක් වුවත් එම අභියෝගය තිස්ස ජිනසේනයන් ජය ගත්තේ අන් ව්‍යාපාරික නායකයින්ට ද ආදර්ශමත් ප්‍රතිපත්තියක් ගෙන දෙමිනි.

ලෝකයේ ප්‍රධාන වශයෙන් නායකත්ව ක්‍රම දෙකක් තිබෙනවා. එනම්,

1. කරුණාව, මෛත්‍රිය, අනුකම්පාව, දයාව වැනි ගුණාංග තුළින් ගොඩනඟාගත් මනුස්සකම පෙරදැඩි කරගත් නායකත්වයෙහි බලය.

2. මිනිසුන් බියගන්වා බලය, මුදල්, තනතුරු මූලික කරගෙන ලෝකයා වශීකර ගනිමින් ගොඩනඟාගත් නායකත්වයේ බලය.

ඉහත නායකත්ව ක්‍රම දෙක අතරින් කරුණාව, මෛත්‍රිය, අනුකම්පාව, දයාව වැනි ගුණාංග තුළින් ගොඩනඟාගත් මනුස්සකම පෙරදැඩි කරගත් නායකත්වයෙහි බලය කෙරෙහි තම විශ්වාසය තැබූ තිස්ස ජිනසේනයන් ආයතනය තුළ දී මෙන්ම සමාජීය කටයුතුවලදී ද නොවෙනස්ව මනුස්සකමින් කටයුතු කරන ලදී. කෙනෙකුට උදව් කිරීමේ දී ජාතිය,

ආගම, තනතුර, කුලය, මලය පිළිබඳ තැකීමක් නොකළ තිස්ස පීනසේනයන් හඳවතින් කටයුතුකරමින් කරුණාව, දයාව එක සමානව සැමට දක්වමින් කටයුතු කරන ලදී. ආයතනික සාමාජික අවශ්‍යතාවන් සොයා බැලීමේ දී ද සමාජයේ අවශ්‍යතාවයන් ඉටුකරදීමේ දී ද මනුස්සකමින් සැමවිට කටයුතු කරන ලදී. ආයතනික පිරිස් පමණක් නොව සමාජයේ සිටින අසරණ වූ රෝගීන්, පිළිසරණක් නැති දරුවන්, වැඩිහිටියන් වෙනුවෙන් තම පුද්ගලික ධනය වැය කරමින් අඳටත් කටයුතු කරන්නේ මිනිසුන්ට මිනිසුන් සේ සැලකීමේ උදාර මනුස්සකම ඇතිවයි.

තමන් ධනපති පන්තිය නියෝජනය කිරීමේ වාසනාව පාරම්පරික උරුමයෙන් සහ තම හැකියාවෙන් ගොඩනඟා ගත්තත් සමාජයේ නිර්ධන පන්තිය විඳින පීඩනයට සැමවිට සංවේදීවීමට තරම් මනුස්සකමක් තිස්ස පීනසේනයන් තුළ සැමවිට ම දක්නට ලැබුණි.

02
බලයට, ධනයට, ජාතියට, ආගමට විශේෂයක් නොකිරීම

සෑම ජාතියක ම මිනිසුන් මනුස්සයින් ලෙස දැක මනුස්සකමින් කටයුතු කිරීමත්, සෑම ආගමකටම ගරු බුහුමන් දැක්වීමත්, බලට සහ ධනය අතින් සුවිශේෂී මිනිසුන් ජාත්‍යන්තර සහ ජාතික වශයෙන් ඇසුරුකලත් බලයට, ධනයට විශේෂයක් නොකරමින් කටයුතු කිරීමේ ප්‍රතිපත්තිය තිස්ස පීනසේනයන් තුළ සැමවිට ම දක්නට ලැබුණි. ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය වැනි ජාත්‍යන්තර ආයතනයක් නිර්මාණය කිරීමට නායකත්වය ලබාදීමේ දී ද තම ප්‍රතිපත්තීන් තුළම සිට කටයුතු කළ තිස්ස පීනසේනයන් සාමාජිකයන් යන වචනය තුළින් සියළුදෙනාට ම ආයතනයේ අයිතිය වගේම මගේ ආයතනය යන හැඟීම ලබාදෙමින් තනතුරු තරාතිරම් සඳහා විශේෂයක් නොකිරීමට වගබලා ගන්නා ලදී.

03
සතුට විනෝදය සඳහා මත්ද්‍රව්‍ය යොදා නොගැනීම

ව්‍යාපාරික කටයුතුවලදී දහස් සංඛ්‍යාත පිරිසකට රැකියා අවස්ථා ලබාදෙමින් සහ ඔවුන්ගේ අනාගත අභිවෘද්ධිය නිරන්තර තම අරමුණ කරගත් තිස්ස පීනසේනයන් සෑමවිටම තම සේවක සාමාජික ප්‍රජාවගේ සතුට විනෝදය ද සඳහා ප්‍රමුඛත්වය ලබාදෙන ලදී. ප්‍රිය සම්භාෂණ, උත්සව අවස්ථා, සංගීත ප්‍රසංග, විනෝදාත්මක වැඩසටහන් තමන් සමඟ සිටින සෑම වෙනුවෙන් නිරන්තරයෙන් ලබාදුන්න ද ඒ කිසිදු අවස්ථාවට මත්ද්‍රව්‍යය යොදා නොගැනීම තිස්ස පීනසේනයන්ගේ ප්‍රතිපත්තියක් විය.

තමා සමඟ සිටින මිනිසුන්ට සැමවිට අධ්‍යාත්මික සතුට ළඟාකර දීමට කටයුතු කළ තිස්ස පීනසේනයන් තමන් ධානපතියකු ලෙස, ව්‍යාපාරිකයකු ලෙස තමන්සතු ධනය නිර්ලෝභීව වියදම් කරමින් කරනු ලබන ආගමික සහ ශාසනික මෙහෙවර සඳහා තමා වටා සිටින සේවක සාමාජික ප්‍රජාව ද සම්බන්ධකර ගනිමින් අධ්‍යාත්මික සතුට ලඟාකර දීමට මෙන්ම ධර්ම මාර්ගයේ තම සේවක සාමාජික පිරිස රැගෙන යාමට ද නිරන්තරයෙන් කටයුතු කරන ලදී.

04
දේශපාලනයට පක්ෂග්‍රාහි නොවීම

ලංකාවේ මෙතෙක් පැවති සහ පවතින දේශපාලන වාතාවරණය තුළ ව්‍යාපාර කටයුතු දේශපාලන බලපෑම්වලින් තොරව ඉටුකිරීම ඉතා අපහසු දුෂ්කර කාර්යක් වුවත් තිස්ස පීනසේනයන් දේශපාලනයට පක්ෂග්‍රාහී නොවීමේ දැඩි ප්‍රතිපත්තිය තුළසිට කටයුතු කරන ලදී. ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය ගොඩනැගීමේ දී කිසිදු විටෙක තිස්ස පීනසේනයන් දේශපාලන නායකයින්ගෙන් හෝ කිසිදු පක්ෂයකින් උදව් උපකාර ලබා නොගැනීමේ ප්‍රතිපත්තියේ සිටි නිසා පීනසේන පවුල සතු වූ ප්‍රධාන ප්‍රතිපත්තියක් වූ සෑම ගණුදෙනුවක් ම අවංකභාවයෙන් කිරීම, කිසිම අවස්ථාවක දේශපාලන පක්ෂග්‍රාහිව වැඩ නොකිරීමත් දේශපාලන බලපෑම්වලට හිස නොනැමීම සහ අල්ලස් නොගැනීම යන පළමුවන ප්‍රතිපත්තිය ඵලෙසින් ම ආරක්ෂාකර ගනිමින් තම ප්‍රතිපත්තීන් ද ක්‍රියාත්මක කරන ලදී.

රටේ පැවති දේශපාලනය රටේ ඇති වූ හදිසි අවස්ථාවන්හි දී ආයතනයෙන් උදව් ඉල්ලා ඉල්ලීම් කළවිට ඒ සඳහා උදව් කළ අවස්ථා ඇතත් ඒ දේශපාලනයට උදව් කිරීම නොව රටේ අවශ්‍යතාවය සලකා බලා ආයතනය මැදිහත් වූ අවස්ථාවන් ය. යුද්ධය පැවති වකවානුවේ දී යුධ හමුදාවට උදව් කිරීම, යුද්ධය අවසන් වූ වහා කදවුරු ගතකළ දෙමළ ජනතාවට උදව් කිරීම, සුනාමියෙන් අවතැන් වූවන්ට උදව් කිරීම රටේ අවශ්‍යතාවය සලකා බලා ආයතනය මැදිහත් වූ අවස්ථාවන්ට උදාහරණ කිහිපයකි.

05
අවවාදයට වඩා ආදර්ශය උතුම්ය යන මතයේ සිට ක්‍රියා කිරීම

ව්‍යාපාරික නායකයකු ලෙසත්, සමාජ වගකීම් ඉටු කරන සමාජ සේවා නායකයකු ලෙසත්, ආගම දහම වෙනුවෙන් සුවිසල් මෙහෙවරක් කළ සහ කරන ගිහි ආගමික නායකයකු ලෙසත් තිස්ස පීනසේන චරිතය සැමවිට ම අවවාදයට වඩා ආදර්ශය උතුම්ය යන මතයේ සිට ක්‍රියා කරන ලදී. අවවාදකර අණකර තම අවශ්‍යතා ඉටුකර ගැනීමට බලය ධනය සහ තම පෞරුෂය මනාව තිස්ස පීනසේන චරිතය වටා ගොඩනැඟී තිබුණ ද සැමවිට අවවාදයට වඩා ආදර්ශය උතුම්ය යන ප්‍රතිපත්තියේ සිට කටයුතු කරන ලදී.

තම ව්‍යාපාර ආයතනය තුළ 5S සංකල්පය පළමුව ක්‍රියාත්මක කළ අවස්ථාවේ ආයතන ප්‍රධානියාවන තමන් පළමුව කොස්ස ගෙන ආයතනය අතුගාන ලදී. ආයතන ප්‍රධානියා එසේ ක්‍රියාකර දුන් ආදර්ශය සියලුදෙනා තනතුරු භේදයකින් තොරව කොසු අතට ගෙන ආයතනය පිරිසිදු කිරීමට ආදර්ශයක් විය. ශ්‍රී මහා බෝධීන් වහන්සේ වැඩ සිටින අනුරාධපුරයේ වාර්ෂිකව සිදුකරනු ලබන වැලි මළුවල වැලි ඇතිරීම වාර්ෂිකව තිස්ස පීනසේනයන්ගේ දායකත්වයෙන් සිදුකරන ලදී. එහි දී තම සේවකයින් කොතෙක් සිටියත් පළමු වැලි උරය තම කරටගෙන රැගෙන ගොස් බෝ මළුවේ ඇතිරීමට තිස්ස පීනසේන චරිතය ආදර්ශමත් විය. BAFF ව්‍යාපෘතිය ආරම්භ කොට වෘත්තීය පුහුණු පාඨමාලා ලබාදෙමින් තරුණ තරුණියන්ට තම අනාගතය ජය ගැනීමට අවශ්‍ය කරන මාවත සකස් කරදීමට කටයුතු කළ තිස්ස

පිනසේනයන් නවීන බෝට්ටු නිෂ්පාදනය පුහුණු කරන ලදී. එහිදී නිෂ්පාදනය කරන ලද පළමු බෝට්ටුව නව ''ජය සයුර'' මුහුදට දියත් කිරීම අභියෝගයක් වූ අවස්ථාවේ තිස්ස පිනසේනයන් මුහුදට බැස කඹයෙන් ඇද පෙරමුණගත් විට රැස්ව සිටි දහස් සංඛ්‍යාත පිරිස් ද මුහුදට බැස කඹයෙන් ඇද ''ජය සයුර'' මුහුදට දියත් කිරීමේ අභියෝගය ජය ගන්නා ලදී.

ඉහත සඳහන් උදාහරණයන්ගෙන් පෙනී යන්නේ තිස්ස පිනසේනයන් තුළ තිබූ අවවාදයට වඩා ආදර්ශය උතුම්ය යන මතයේ සිට ක්‍රියා කිරීමේ ප්‍රතිපත්තිය හේතුවෙන් අන් මිනිසුන් අභියෝග ජය ගැනීමට පෙළඹවීමත්, යමක් කිරීමට ආරම්භක ශක්තිය ගැනීමේ ඇති වැදගත්කමත් නායකයකු ලෙස තිස්ස පිනසේනයන් පුර්වාදර්ශයක් වී ඇති බවයි.





ශ්‍රී මහා බෝධීන් වහන්සේ වැඩ සිටින අනුරාධපුරයේ වාර්ෂිකව සිදුකරනු ලබන වැලි මළුවල වැලි ඇතිරීමේ දී තිස්ස පිනසේහයන් පළමු වැලි උරය රැගෙන යාම

06
ජය ජය සංකල්පය
(Win Win situation)

ව්‍යාපාරික කළමනාකරණයේ දී මෙන්ම සමාජයීය කටයුතුවලදී මිනිසුන් සමඟ ගනුදෙනු කිරීමේ දී ජය සංකල්පය (Win Win Situation) ප්‍රතිපත්තියක් කරගනිමින් ආචාර්ය තිස්ස පිනසේනයන් කටයුතු කරන ලදී. නායකයින්, කළමනාකරුවන් බොහෝවිට තීන්දු තීරණ ගැනීමේ දී සිදුවන්නේ තමන්ගේ මතයේ සිට ක්‍රියා කිරීමයි. මෙහි දී බොහෝවිට සිදුවන්නේ එක් පාර්ශවයක් ජය ගන්නා විට එක් පාර්ශවයක් පරාජයවීමයි. නමුත් ජය ජය සංකල්පය (Win Win Situation) ඉතා වැදගත් අංගයක් බව නිරන්තරයෙන් විස්වාස කළ ආචාර්ය තිස්ස පිනසේනයන් තමන් සමඟ ගනුදෙනු කරන පිරිස්ගෙන් අදහස් ගෙන එම අදහස් සඳහා ද හොඳ ඉඩකඩක් ලබාදෙමින් විවෘතව අදහස් යෝජනා ඉදිරිපත් කිරීමට අවශ්‍ය පරිසරය සැමවිට නිර්මාණය කරන ලදී. තමන් සමඟ ගනුදෙනු කරන පිරිසගේ අදහස්වලට ඇහුම්කම්දීමට හා ගරු කිරීමට හැකිවීම තුළ දෙපාර්ශවයට ම වාසිදායක විසඳුම්වලට පැමිණීමට හැකිවිය.

07
හැකියා දක්ෂතා නිරන්තරයෙන් හඳුනාගෙන දියුණු කිරීම

ව්‍යාපාරික නායකත්වයේ දී මෙන්ම සමාජයීය කටයුතුවලදී තමන් සමඟ ගනුදෙනු කළ පිරිස් අතරින් හැකියා දක්ෂතා ඇති පිරිස් හඳුනාගැනීමේ සුවිශේෂී හැකියාව ආචාර්ය තිස්ස පිනසේනයන් සතු වූ සුවිශේෂී හැකියාවකි. කෙනෙකු සමඟ කතා කිරීමෙන්, අන් අයගේ හැසිරීම අධ්‍යයනය කිරීමෙන්, ශරීර ඉරියව් නිරීක්ෂණය කිරීමෙන් කෙනෙකු සතු වන දක්ෂතාවය හඳුනාගත් තිස්ස පිනසේනයන් ඔවුන් දියුණුකර ඉදිරියට රැගෙනයාම තම ප්‍රතිපත්තියක් කර ගන්නා ලදී. තම ව්‍යාපාරික ආයතනයට නවකයින් ලෙස සම්බන්ධවන සෑම කෙනෙකු ම තමන් සමඟ පුහුණු වැඩමුළුවල දී හමු වූ අතර, එහි දී හැකියා දක්ෂතා ඇති පිරිස් හඳුනා ගෙන ඔවුන්ගේ අනාගතය සකස් විය යුත්තේ කෙසේද යන්න තීරණය කර අදාල අංශවෙත යොමු කිරීමට මෙන්ම හැකියා දක්ෂතා දියුණු කිරීමට පුහුණුව සඳහා යොමු කිරීමට, වැඩිදුර අධ්‍යාපන කටයුතු සඳහා යොමු කිරීමට තම පුද්ගලික ධනය ද නිරන්තරයෙන් වියදම් කිරීමට තිස්ස පිනසේනයන් කටයුතු කරන ලදී.

හැකියා දක්ෂතා නිරන්තරයෙන් හඳුනාගෙන දියුණුකර පිරිස් සමාජයේ වගකීමෙන් කටයුතුකර රටට සමාජයට යම් සේවයක් කිරීම දැකීම තිස්ස පිනසේනයන් බලාපොරොත්තුව වූ අතර, තිස්ස පිනසේනයන් Loadstar වැනි ජාත්‍යන්තර ආයතන ගොඩනැගීමට වඩා හොඳ ගුණ ධර්ම ඇති මිනිසුන් පිරිසක් ගොඩනැගීම සහ ඒ අතරින් දක්ෂතා, කුසලතා, හැකියා ඇති පිරිස් දියුණුකර ඉදිරියටගෙන ඔවුන් වගකීමෙන් වැඩකරන සමාජයට වැඩදායී පුද්ගලයින් බවට පත්කිරීමට හැකිවීම පිළිබඳ නිරන්තරයෙන් සතුටු වේ.

08
විශේෂ ප්‍රශ්න තියෙන අය හඳුනාගෙන ඒ අයට උදව් කිරීම

තමන් සමඟ ආයතනික පරිසරයේ දී මෙන්ම සමාජයීය පරිසරයේ දී මුණගැහෙන විශේෂ ප්‍රශ්න තිබෙන

අය හඳුනාගෙන ඒ අයට උදව් කිරීම තමන්ගේ ප්‍රතිපත්තියක් කරගත් තිස්ස ජිනසේනයන් තමන් වෙත විශේෂ ප්‍රශ්නයක් රැගෙන එන සියලුදෙනාට පිහිටවීමට තරම් කාරුණික විය. විශේෂ රෝගී තත්ත්වයක් නම් ඒ සම්බන්ධව සිටින හොඳම වෛද්‍යවරයා වෙත ප්‍රතිකාර සඳහා යොමුකර වියදම්කර තිස්ස ජිනසේනයන් විවිධ අවස්ථාවලදී විදේශ රටවලට පවා ප්‍රතිකාර සඳහා යොමු කරන ලදී. තමන් ව්‍යාපාරිකයකු ලෙස මුදල් ගැටළුවක් නොවූ නිසා රෝගී තත්ත්වයක දී ලෝකයේ තිබෙන හොඳම රෝහලින් හොඳම වෛද්‍යවරයාගෙන් ප්‍රතිකාර ගත් අතර, තමන්වෙත එවැනි විශේෂ වෛද්‍යමය ප්‍රශ්නයක් රැගෙන එන නොදන්නා කෙනෙකු වුවද ලෝකයේ තිබෙන හොඳම රෝහලින් හොඳම වෛද්‍යවරයාගෙන් ප්‍රතිකාර ගැනීමට යොමු කිරීමට මුදල් වියදම් කිරීමට තරම් තම ප්‍රතිපත්ති කාරුණික විය.

ප්‍රශ්නයක් රැගෙන තමන් වෙත පැමිණෙන ඕනෑම කෙනෙකුගේ ප්‍රශ්නයකට හේතු වූ මූල බීජය සොයාගත් තිස්ස ජිනසේනයන් එතනට අවශ්‍ය විසඳුම් සඳහා උපදෙස් ලබා දී උදව් කරන ලදී.

09
විශ්වාසය මත කටයුතු කිරීම

තමන් යටතේ සිටි සාමාජික ප්‍රජාව මෙන් ම තමා සමඟ ගනුදෙනු කරන ඕනෑම පුද්ගලයකු කෙරෙහි විශ්වාසය මත කටයුතු කිරීමේ ප්‍රතිපත්තියක් තිස්ස ජිනසේනයන් අනුගමනය කරන ලදී. අන් පුද්ගලයනි කෙරෙහි පූර්ණ විශ්වාසය තබා කටයුතු කිරීමේ දී අන් පුද්ගලයින් විශ්වාසය බිඳ ගැනීම තමාගේ ප්‍රශ්නයක් නොවන බව තිස්ස ජිනසේනයන්ගේ මතය වූ අතර තමා සමඟ සිටින පිරිස් වෙත පූර්ණ විශ්වාසය තබා වගකීම් භාරදීම සිදුකරන ලදී.

10
දෙමාපියන්මෙන් අනවශ්‍යදේට සාමාජික ප්‍රජාවට ඉඩනොදීම

දෙමාපියන් සැමවිට ම තම දරුවනගේ යහපත වෙනුවෙන් කටයුතු කරනු ලබන අතර, දරුවන්ගේ අයහපතට හේතු වන අනවශ්‍ය දේට කිසිවිටක ඉඩකඩ ලබා නොදෙයි. තිස්ස ජිනසේනයන් ද තම ආයතනවල සේවයට පැමිණි දහස් සංඛ්‍යාත සේවක සාමාජික ප්‍රජාවට දෙමාපියන්මෙන් අනවශ්‍යදේට ඉඩ නොදීමේ ප්‍රතිපත්තියක් අනුගමය කරන ලදී. සතුට විනෝදය සඳහා මත්ද්‍රව්‍ය යොදා නොගත් තිස්ස ජිනසේනයන් මත්ද්‍රව්‍ය භාවිතයේ ඇති අයහපත් පැතිකඩ පිළිබඳ සැමවිටම දැනුවත් කරන ලදී. ජීවිතයට අවශ්‍ය දේ පමණක් ලබා ගැනීමට මඟ පෙන්වූ තිස්ස ජිනසේනයන් තමන්ගේ අවශ්‍යතාවයන් ඉටුකර ගැනීමේ දී අනවශ්‍ය ලෙස ණය ගැනීමට ඉඩලබා නොදුන් අතර, ඒ වෙනුවෙන් ආයතනය තුළ නීති රීතීන් පවා පනවා තිබුණි. සාමාජික ප්‍රජාවගේ පුද්ගල සංවර්ධනය වෙනුවෙන් පුනුණුකිරීම් සඳහා විශාල මුදලක් වියදම්කර අතර සැමවිටම යහපත් නිවැරදි මාර්ගයේ ජීවිතය රැගෙන යාමට මඟ පෙන්වන ලදී. ආගමික කටයුතු සඳහා තිස්ස ජිනසේනයන් මැදිහත්වන සෑම විටකදී ම සාමාජික ප්‍රජාව ද ඒ සඳහා සම්බන්ධ කරගනිමින් අධ්‍යාත්මික ජීවිතයකට ද තරුණ දරුවන් යොමුකර ගනිමින් කටයුතු කළේ දෙමාපියන්මෙන් අනවශ්‍ය දේට සාමාජික ප්‍රජාවට ඉඩ නොදීමේ ප්‍රතිපත්තිය නිසාවෙනි.

11
සෑමවිට ම ගැටලුවකදී මූල බීජය සොයා බැලීම

ව්‍යාපාරික ලෝකයේ දී මෙන්ම ආගමික, සමාජයීය ගැටලුවලදී එම ගැටලු විසඳීමට නිරන්තරයෙන් කටයුතු කළ තිස්ස ජිනසේනයන් ගැටලුවට හේතු වූ මූල බීජය සොයා එම මූල බීජයට විසඳුම් ලබාදීමේ ප්‍රතිපත්තිය මත සිට සැමවිට කටයුතු කරන ලදී. ගැටලුවට හේතු වූ මූල බීජය සොයා ගැනීමට සියලු පාර්ශවයන්ගෙන් තොරතුරු ගැනීමත්, ගැටළුව වූ ස්ථානයට තමන් ම ගොස් බලා තොරතුරු නිවැරදි කර ගැනීමත් තිස්ස ජිනසේනයන්ගේ පුරුද්දක් වූ අතර, ගැටලුවට හේතු වූ මූල බීජයට විසඳුම් ලබාදීම නිසා එම ගැටලුව බොහෝවිට නැවත ඇතිවීම වැළැක්වීමටත් ස්ථිරසාර විසඳුම් ගැටලුවලට ලබාදීමටත් තිස්ස ජිනසේනයන්ට නිරන්තරයෙන් හැකිවිය.

12
යමක් දී සතුටුවීම සහ පසුව සියල්ල අත්හැර දැමීම

පාරම්පරික ව්‍යාපාරික නායකයකු ලෙස පරම්පරාවෙන් ගෙන ආ ප්‍රතිපත්තීන් සහ ආර්ථික ශක්තියත්, තමන් විසින් ගොඩනගාගත් ආර්ථික ශක්තිය සහ ප්‍රතිපත්තීන් තුළ සිටිමින් උදව් අවැසි කළ මිනිසුන්ට උපරිමයෙන් උදව් කළ තිස්ස ජිනසේනයන් ආගමික, සමාජයීය, සහ සංස්කෘතිමය වශයෙන් මෙරටට අති මහත් සේවාවක් ඉටුකරන ලදී. ශ්‍රී ලංකාවේ සිදුවූ දරුණුතම ස්වභාවික ව්‍යසනය වන සුනාමිය හේතුවෙන් විනාශ වූ ජන ජීවිත නඟා සිටුවීමට සෘජුව මැදිහත් වී වැලිගම ප්‍රදේශය මූලික කරගෙන සුනාමි ව්‍යාපෘතිය හරහා ඔවුන් සිටි නිවාසවලට වඩා සුඛෝපභෝගී ස්ථිර නිවාස රජය විරුද්ධ වෙද්දී පවා ඉදිකර දීමට තිස්ස ජිනසේනයන් කටයුතු කරන ලදී. දෙනියාය මේදේරපිටිය ගම්මානය නායයාම නිසා නිවාස අහිමි වූවන්ට ස්ථිර නිවාස ඉදිකරදීමට කටයුතු කරන ලදී. අපරුක්ක මහමේවුනා භාවනා අසපුව ඉදිකිරීම, භික්ෂු පුහුණු මධ්‍යස්ථානයක් ලෙස ඉදිකර සසුනට දායාද කළ දම්පේ ත්‍රිපිටක ග්‍රන්ථ මහ සෑ විහාරය ව්‍යාපෘතීන් ලෙස ක්‍රියාත්මක කළ ආගමික, සමාජයීය සේවාවන් අතර, සුවිශේෂී ය. මේ සියල්ලට තම ධනය සහ ශ්‍රමය කැප කරමින් නායකත්ව දුන් තිස්ස ජිනසේනයන් යමක් දී සතුටු වී පසුව සියල්ල අත්හැර දැමීමේ උදාර ප්‍රතිපත්තිය තුළ කටයුතු කළ අතර, තමා වටා සිටිමින් තමන් සමඟ මෙවැනි දේට සම්බන්ධ වූ පිරිසට ද මෙම ප්‍රතිපත්තිය තුළ සිටිය යුතු බව පෙන්වාදෙමින් වැඩය අවසන් වූ පසු නැවත ඒ වෙත යාම සීමා කරන ලදී.

13
සියළු කටයුතුවලදී ආගම දහමට ප්‍රමුඛත්වය ලබාදීම

බුදු දහමට අනුව සෑම දිනකම පංච සීලය සමාදන් වී ඒ අනුව සෑම දිනකම කටයුතු කිරීම තමන් තුළ විනයක් ගොඩනඟා ගැනීමට උපකාරවන බව විශ්වාස කළ තිස්ස ජිනසේනයන් ආයතනයට ඇතුළුවන ස්ථානයේ බුද්ධ මන්දිරයක් ගොඩනඟා ආයතනයට පැමිණීමේ දී සහ පිටවීමේ දී තම ආගමික වතාවත් ඉටුකර ගැනීමට ආයතනික පරිසරය සකස්කර තිබුණි. මිදිගම කර්මාන්ත ශාලාවේ ඉහළම ස්ථානයේ අංගසම්පූර්ණ

පන්සලක් ඉදිකර තරුණ දරුවන්ට ආගමික කටයුතුවල නියලීමට පරිසරය සකස්කර දී තිබූ අතර, සෑම පොහොය දිනකදී ම පවුලේ අය සමඟ සමාදම් වී ආගමික කටයුතුවල නියලීමට පරිසරය සකස්කර තිබුණි. ආයතනවල සියලු ඉදිකිරීම් සිදුකිරීමේ දී, නව යන්ත්‍රසූත්‍ර සවි කිරීමේදී ආගමික වතාවත්වලට ප්‍රමුඛත්වය දී කටයුතු ආරම්භ කිරීම තිස්ස ජිනසේනයන් ප්‍රතිපත්තිය විය. උදෑසන හා රාත්‍රී සේවාමුර ආරම්භයේ දී ආයතන පුරා ශබ්ද විකාශන පද්ධතිය හරහා සෙත් පිරිත් දේශනාව සෑමදිනක ම සිදුකළ අතර, වසර පුරාවට දාන, සීල, භාවනා වැඩසටහන් ආයතනය පුරා සිදුකරන ලදී. ආයතනයට වැදගත් සියළු විශේෂ දිනයකදී ම ආගමික කටයුත්තකින් එම දිනය සැමරීමට පරිසරය සකස්කර දුන් අතර, මෙසේ සියලු කටයුතුවලදී ආගම දහමට ප්‍රමුඛත්වය ලබාදීම තිස්ස ජිනසේනයන්ගේ ප්‍රතිපත්තියක් වූ නිසාවෙන් තරුණ පිරිස් ආගමික නැඹුරුවකින් කටයුතු කරන ආගම දහමට ලැදි විනයගරුක පිරිස් ලෙස සමාජයට ආදර්ශමත් චරිත ලෙස ගොඩනැඟීමට ද මෙම ප්‍රතිපත්තිය හේතුවිය.

14
තමන් වටා සිටින මිනිසුන් විස්වාසකර කටයුතු කිරීම සහ තීන්දු තීරණ ගැනීම

තමන් සෑමවිට ම තමන් වටා සිටින මිනිසුන් විශ්වාසකර කටයුතුකර අතර, තමන් ඔවුනට අවංකව කටයුතු කරන විට ඔවුන් ද තමන්ට අවංකව කටයුතු කරනු ඇතැයි දැඩි විස්වාසයෙන් කටයුතු කළ තිස්ස ජිනසේනයන් තමන් වටා සිටින මිනිසුන් ලබාදෙන තොරතුරු මත සිට බොහෝ විට තීන්දු තීරණ ගැනීම තම ප්‍රතිපත්තියක්කර ගන්නා ලදී. මෙම විශ්වාසය මත සිට බොහෝ වගකීම් තමන් සමඟ වැඩ කරන පිරිස් වෙත ව්‍යාපාර කටයුතුවලදී මෙන්ම සමාජයීය කටයුතුවලදී ලබාදුන් අතර තමා සමඟ සිටින පිරිස් වගකීම් සහගත පිරිස් බවට පත්කිරීමට මෙම ප්‍රතිපත්තිය ද හේතු විය.

15
සෑමවිට ම විශ්වීය වටිනාකම් මත සිට ක්‍රියා කිරීම

ජිනසේන ව්‍යාපාරික පරම්පරාවේ තෙවන පරපුර නියෝජනය කළ තිස්ස ජිනසේනයන් තම පාරම්පරික උරුමයෙන් හිමි වූ දේශීය ව්‍යාපාරික පසුබිම ඉතා පුළුල් අන්දමින් ජාත්‍යන්තරයට රැගෙන ගියේ ලෝකයේ අංක එකේ ආයතනයක් ලෙස Loadstar ආයතනය පත්කරමින් ය. විදේශීය හවුල්කරුවන්, විදේශීය පාරිභෝගිකයින්, විදේශීය මූල්‍ය සමාගම්, විදේශීය යන්ත්‍ර සූත්‍ර සහ අමුද්‍රව්‍ය සැපයුම්කරුවන් සමඟ තිස්ස ජිනසේනයන්ට ගනුදෙනු කිරීම පහසු වීමට ප්‍රධාන හේතුවක් වූයේ සෑමවිට විශ්වීය වටිනාකම් මත සිට ක්‍රියා කිරීමේ ප්‍රතිපත්තිය නිසාවෙනි.

ස්නේහය, සත්‍යවාදීබව, සාමකාමීබව, සාධාරණබව, වගකීම් සහිතබව වැනි ප්‍රධාන විශ්වීය වටිනාකම් තිස්ස ජිනසේන චරිතය තුළින් නොවෙනස්ව ප්‍රතිපත්ති ලෙස පැවති නිසා ජාත්‍යන්තරය තුළ ද තිස්ස ජිනසේනයන් කැපී පෙනෙන චරිතයක් විය.

මානුෂීය ක්‍රමෝපායන් තුළින් සතුටින් වැඩකර සාර්ථකත්වයේ හිනිපෙත්තට ගමන්කළ ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය



ගංවතුරට යට වූ ආයතනය බේරා ගැනීමට වෙහෙස දරණ ලෝඩ්ස්ටාර් සාමාජිකයින්

1984 වර්ෂයේ ජිනසේන සමූහ ව්‍යාපාරයට අනුබද්ධිතව ආරම්භ කළ ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය නිර්මාතෘත්වයට ආචාර්ය තිස්ස ජිනසේනයන් සමඟ පියරේ ප්‍රින්ජර්ස් මහතා ද උරදෙන ලදී. ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනික පරිපාලනය සහ කළමනාකරණ සඳහා දැනුම ලබා ගැනීමට චීනය, ජපානය, කොරියාව ඉන්දියාව, වැනි රටවලට ගිය ආචාර්ය තිස්ස ජිනසේනයන් ඇමෙරිකාවට ගොස් Harvard Business School හි දී වසර තුනක කාලයක් විටින් විට නිෂ්පාදන කළමනාකරණය පිළිබඳව වැඩිදුර හැදෑරීමේ අවස්ථාව හිමිකර ගන්නා ලදී. 1984 වර්ෂයේ ඉතා සුලුවෙන් ආරම්භ කරන්නට යෙදුනු ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය දශක දෙකක් ගතවන විට ලෝකයේ අංක එකේ ආයතනයක් දක්වා දියුණුවෙන් දියුණුවට පත්වීම දක්වා රැගෙන ආවේ බටහිර ව්‍යාපාරික කළමනාකරණයේ සහ පෙරදිග ව්‍යාපාරික කළමනාකරණයේ හොඳ ගති ලක්ෂණයන් සම්මිශ්‍රණයකින්ය. අප ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය ජාත්‍යන්තර ආයතනයක් ලෙස ගොඩනැගීමේදී ප්‍රධාන කුළුනු දෙකක් මත සිට කටයුතු කරන ලදී. එනම්, ලෝක තලයේ නිෂ්පාදන තාක්ෂණය හා සියලුදෙනා ම සතුටින් තැබීමයි. එහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස 2005 වන විට ලෝක ඝන ටයර් වෙළෙඳපොළෙන් 25% ක පමණ කොටසකට හිමිකම් කියමින් ලෝකයේ අංක එකේ ඝන ටයර් නිෂ්පාදකයා බවට පත්වීමටත්, එමෙන්ම රබර් ට්‍රැක්ස් නිෂ්පාදනයෙන් ලොව දෙවන තැනටත්, අනෙකුත් නිෂ්පාදනවලින් ලොව ප්‍රමුඛයන් අතරට එක්වීමටත් ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයට හැකියාව ලැබුණි. TOYOTA, JOHN DEERE, NISSAN, KOMATSU, JCB, MITSUBISHI වැනි ලෝකයේ අංක එකේ දැවැන්ත වාහන නිෂ්පාදකයින් ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයේ පාරිභෝගිකයන් වූ අතර, ISO වැනි නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලියක් සඳහා ලබාදෙන තත්ත්ව සහතිකයන් ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය ලබා ගන්නා ලදී. එංගලන්තයේ 'ලොයිඩ්ස්' ආයතනය මගින් කරනු ලබන විගණනයන් සමත්වීමට ද ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයට හැකිවිය. 2006 සහ 2007 වසරවල ශ්‍රී ලංකාවේ තනි විශාලත ම අපනයනකරුවා වශයෙන් සම්මානයෙන් පිදුම් ලද ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය ඒ වන විට ශ්‍රී ලංකාවේ සමස්ත අපනයන ආදායමට 3.1% ක දායකත්වයක් හා දළ ජාතික නිෂ්පාදනයට 1% ක පමණ දායකත්වයක් ද ලබාදෙන ලදී. මෙම සියලු ජයග්‍රහණයන් ආයතනයක් ලෙස සිදුකළේ අප රට තුළ පැවති දේශපාලන අස්ථාවරභාවය හමුවේ සහ 30 වසරක කුරිරු ත්‍රස්තවාදය හමුවේ රටේ ආරක්ෂාවට තර්ජනයක් පැවති කාලසීමාවක දී ය.

මෙවන් නිෂ්පාදනයක් හරහා ලෝක වෙළඳපළ ශ්‍රී ලාංකීය ආයතනයකට ජය ගැනීමට නොහැකියි යන මතයට අභියෝග කිරීමට ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයට හැකිවිය. ලෝකය තුළ තිබූ හොඳම කළමනාකරණ ක්‍රමවේදයන් මෙරටට ගැලපෙන අයුරින් යොදාගත් අප ආයතනික සාර්ථකත්වයට හේතු වූ සම්පත්වලින් උපරිම ප්‍රයෝජනගෙන කටයුතු කළ අයුරු ඔබවෙත ගෙනහැර දැක්වීම තුළින් බලාපොරොත්තු වන්නේ, කුඩා ප්‍රමාණයෙන් වුවද කර්මාන්තයක් හෝ ව්‍යාපාරයක් ආරම්භ කරන ශ්‍රී ලාංකීය පිරිස් වෙත අප කළ කී දෑ වැදගත් වනු ඇතැයි විශ්වාස කරන නිසාය. ලෝඩ්ස්ටාර් සාර්ථකත්වය තුළ තිබූ මානුෂීය ක්‍රමෝපායන් සහ ප්‍රතිපත්තීන් මගින් සතුටින් වැඩ කිරීමට ලෝඩ්ස්ටාර් පරිසරය සකස් වී තිබූ කරුණු කාරණා පිළිබඳ දිගුවක් උදාහරණ සහිතව ඔබවෙත ඉදිරිපත් කර ඇත.

සෑම සේවක මහත්මයෙක් ම සාමාජිකයකු ලෙස ආයතනය පිළිගත් අතර "සේවක" යන වචනය ආයතනික පරිසරයට තහනම්කර තිබුණි.



ගංවතුරට යට වූ ආයතනය බේරා ගැනීමට වෙහෙස දරණ ලෝඩ්ස්ටාර් සාමාජිකයින්

1 සේවක මානසිකත්වයක් කිසිවිටක ඇතිවීමට ඉඩ නොදීම සහ මගේ ආයතනය යන හැඟීම සාමාජික ප්‍රජාව තුළ ගොඩනඟා තිබීම

ආයතනයට නවක පුහුණු වන සේවකයකු ලෙස සම්බන්ධ වූ දිනයේ සිට සේවක මානසිකත්වයක් ඇති නොවීමට කටයුතු කිරීම ආයතනික ප්‍රතිපත්තියක් විය. සෑම සේවක මහත්මයෙක් ම සාමාජිකයකු ලෙස ආයතනය පිළිගත් අතර සේවක යන වචනය ආයතනික පරිසරයට තහනම් කර තිබුණි. සාමාජිකයකු ලෙස ආයතනය පිළිගත් සේවක ප්‍රජාව සෑමවිටක ම විශ්වාසය මත කටයුතු කළ අතර සාමාජිකයින් විස්වාස කර වගකීම් ලබාදෙන ලදී. එම වගකීම් මගේ ආයතනය යන හැඟීමෙන් වගකීමෙන් ඉටු කිරීමට සාමාජික ප්‍රජාව ම කටයුතු කරන ලදී. නිෂ්පාදන කටයුතුවල වගකීම සාමාජිකයින්හට පවරා තීන්දු තීරණ ගැනීමේ අයිතිය ඔවුන් වෙත ලබාදුන් අතර තමන්ගේ ආයතනය යන හැඟීම නිසා සෑමවිටක ම වගකීමෙන් තීන්දු තීරණ ගන්නා ලදී. කළමනාකරණයේ තීන්දු තීරණ ගැනීමේ දී සාමාජික අදහස් ද ලබා ගත් අතර බොහෝ තීන්දු තීරණ කළමනාකරණයේ සහ සාමාජික ප්‍රජාවගේ අදහස් සංකලනයකින් ගන්නා ලදී. රැකියාව ලබා දී වැටුපක් ලබාදීමට එහා ගිය දෙයක් සෑමවිට ම ආයතනය පැත්තෙන් සාමාජිකයින් වෙත ලබාදුන් අතර, සාමාජිකයින් ද සෑමවිටම මගේ ආයතනය යන හැඟීමෙන් රැකියාවට එහා ගිය දායකත්වයක් ආයතනය වෙත ලබා දෙන ලදී. මෙසේ සේවක මානසිකත්වයක් කිසිවිටක ඇතිවීමට ඉඩ නොදීම සහ මගේ ආයතනය යන හැඟීම සාමාජික ප්‍රජාව තුළ ගොඩනඟා තිබීම නිසා සියලු සාමාජිකයින් ආයතනය තුළ සතුටින් කැමැත්තෙන් සේවය කරන ලදී.







පවුලේ සියළු දෙනා සමඟ විනෝද චාරිකාවකට සහභාගි වූ ලෝඩ්ස්ටාර් සාමාජිකයින් පිරිසක්

2 ගැටලු සඳහා ප්‍රායෝගික විසඳුම් ලබාදීම

සාමාජිකයින් 8000කට ආසන්න සංඛ්‍යාවක් සේවය කළ ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතන ජාලය ඒකල, කොටුගොඩ ප්‍රදේශවල සහ විශාලත ම ආයතනය දකුණු පලාතේ වැලිගම මිදිගම ප්‍රදේශයේ ස්ථාපිතකර තිබුණි. ආයතනයෙන් ආයතනයට, ප්‍රදේශයෙන් ප්‍රදේශයට පැන නැගුණු ගැටලු එකිනෙකට වෙනස් වුවත් පොදුවේ සහ ආයතන වශයෙන් පැන නගින ගැටලුවලදී ප්‍රායෝගික විසඳුම් ලබාදීමට හැකිවීම සාමාජික ප්‍රජාව සතුටින් වැඩකිරීමට හේතු විය. වරක් වාර්ෂික අසනීප නිවාඩු සියලු දෙනාට අනුමතකර ලබාදෙන ලෙස කළ ඉල්ලීමේ දී එය එසේ සියලුදෙනාට ලබා දුනහොත් නිවාඩු වැඩිවීම හේතුවෙන් එදිනෙදා නිෂ්පාදන ඉලක්ක ජය ගැනීමට ගැටළුවක් වන බවත්, අනවශ්‍ය නිවාඩුවලට සාමාජිකයින් හුරු වී ආයතනය පවත්වා ගෙනයාම අභියෝගයක් වන බව සාමාජිකයින් හට අවබෝධකර දුන් අතර, යම් සාමාජිකයකු අසනීප වුවහොත් අවශ්‍යතාවය අනුව සොයා බලා අවශ්‍ය පමණ නිවාඩු ලබාදීමට කටයුතු කරන ලදී. ආයතනික සාමාජිකයන්ට වාර්ෂික විනෝද චාරිකාවක් ලබා දුන්නද එයට සාමාජිකයන් වැඩි කැමැත්තක් නොදැක්වුයේ තම පවුලේ අය නොමැතිව විනෝද චාරිකාවක් යාම ප්‍රායෝගික නොවූ නිසාය. මේ බව තේරුම්ගත් අප පවුලේ සියළුදෙනාට විනෝද චාරිකාව ලබා දුන්නේ ආයතනය විශාල වියදමක් දරා ගනිමින් ය. පවුල් ජීවිතයත් වෘත්තීය ජීවිතයත් සමබරව පවත්වාගෙ නයාම සඳහා නිවසේ සිට රැකියාවට පැමිණීමේ වැදගත්කම තේරුම් ගත් අප හැකි සෑම ගම්ප්‍රදේශයක ම සිට ප්‍රවාහන සේවා ලබාදුන් අතර උදෑසන ම නිවසින් පැමිණෙන සාමාජිකයින්ට ආහාර රැගෙන ඒම ප්‍රායෝගික නොවූ නිසා උදෑසන, දිවා ආහාර ආයතනය මගින් ලබාදීමට කටයුතු කරන ලදී. දරුවන් සිටින සාමාජිකයින් නව වර්ෂයක් ආරම්භයේ දී ආර්ථික ගැටළුවකට මුහුණ දුන්නේ වැඩි වියදමක් පාසල් පොත්පත් ගැනීමට අවශ්‍ය වූ නිසාය. මෙම ගැටළුව තේරුම් ගත් අප සාමාජිකයන්ගේ සියලුම දරුවන්ට රජයෙන් අනුමත පොත්පත් සියල්ල නොමිලේ ආයතනය මගින් ලබාදෙන ලදී. මේ ආකාරයට එදිනෙදා පැන නැගුණු ගැටලු සඳහා ප්‍රායෝගික විසඳුම් ලබාදීම ද ආයතනික සාමාජික ප්‍රජාව සතුටින් සේවය කිරීමට හේතුවිය.

3 කිසි දිනක වෙනස් නොවූ විශ්වාසය

ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය යනු සම්පූර්ණ විශ්වාසය මත ගොඩනැගුණු ආයතනයකි. ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය ගොඩනැගීමේ දී ආචාර්ය තිස්ස ජිනසේනයන් ඇතුළුව කළමනාකරණයේ සියලුදෙනා සෑමවිට ම සාමාජික ප්‍රජාව විස්වාසකර කටයුතුකරන ලදී. එම විශ්වාසය ගොඩනගා ගැනීමට පුද්ගලයන් ඇසුරු කිරීමේ දී පුද්ගල ගතිගුණ ඉක්මනින් වටහා ගැනීම ඉතා වැදගත්කොට සැලකුවා සේම යම් හෙයකින් අප අන් හොඳ ගතිගුණවලට ගරු නොකළහොත් විශ්වාසය බිඳීයාමට හේතුවන බව දැඩිව විස්වාස කර කටයුතු කරන ලදී. එමෙන් ම සාමාජික ප්‍රජාවට පොරොන්දු ලබාදීමේ දී එය අනිවාර්යයෙන් ම ඉටු කිරීමට කටයුතු කළ අතර ඉටු කිරීමට හැකි පොරොන්දු පමණක් ලබාදීමට කටයුතු කිරීමට වග බලා ගන්නා ලදී. යම් අවස්ථාවන්හි දී පොරොන්දු ලබා දුන්න ද ඇතිවන කාලීන ගැටළු සමඟ පොරොන්දු ඉටුකිරීමට ප්‍රමාදවීම් සිදුවූ අවස්ථා ද පැවති අතර එම සෑම අවස්ථාවකදීම එසේවීමට හේතුව සැමට පෙන්වාදීමට ද කටයුතු කළ නිසා විශ්වාසය රැකගෙන කටයුතු කිරීමට හැකිවිය.

සාමාජිකයින් සේවය කරන වැඩබිම අධීක්ෂණය සඳහා කිසි දිනෙක කැමරා සවි නොකිරීමට කළමනාකරණ කටයුතු කළේ සාමාජිකයින් කෙරේ තිබූ විශ්වාසය නිසාය. රාත්‍රී සේවා මුරයේ දී කාර්ය මණ්ඩලයේ කිසිවකු ආයතනයේ නොරඳවා නිෂ්පාදනයේ දී ගත යුතු තීන්දු තීරණ සාමාජිකයන් අතරින්ම පත් වූ නායක මහතා සමඟ ගැනීමට අවස්ථාව ලබාදෙන ලදී. එම සාමාජිකයන් කෙරේ තැබූ විශ්වාසය එලෙසින්ම ආරක්ෂා කර ගනිමින් සාමාජිකයින් දක්ෂ ලෙස නිෂ්පාදන කටයුතු කර අවශ්‍ය තීන්දු තීරණ ගනිමින් රාත්‍රී සේවා මුරයේ දී ද අප නිෂ්පාදන ජාත්‍යන්තර ක්‍රමවේද හරහා කන්ටේනර් ගත කර පාරිභෝගිකයින් වෙත යොමු කරන ලදී. කළමනාකරණය සාමාජිකයන් කෙරේ තැබූ විශ්වාසය ඉතා වගකීමෙන් සෑම විටක ම සාමාජිකයින් ආරක්ෂා කරගත් අතර මෙසේ සෑමවිට ම සාමාජිකයින් විස්වාස කිරීම ද සතුටින් වැඩ කිරීමට පරිසරය සකස් කිරීමක් විය.

---

4 සම්මතයක්ව පවතින ආයතනික ධුරාවලිය උඩුයටිකුරුකර කටයුතු කිරීම සහ නිලධාරීවාදයෙන් ඈත්වීම

සම්මතයක්ව පවතින ආයතනික ධුරාවලියක සාමාන්‍ය ස්වභාවය වන්නේ ඉහළින් ම ආයතන ප්‍රධානියා ද අනතුරුව ක්‍රමක්‍රමයෙන් තනතුරු අනුව පෙළ ගස්වා ආයතනයක ධුරාවලියක පහළින් ම සේවකයින් සිටීමයි. ආයතනයේ තීන්දු තීරණ ගැනීමේ පටන් සියලු කටයුතු සිදුවන්නේ ඉහළ සිට පහළටයි. සම්මතයක්ව පවතින මෙම ක්‍රමවේදය වෙනස් කළ අප ආයතනයේ වැදගත් ම කාර්යය, කරන නිෂ්පාදනයට සෘජුවම සම්බන්ධ වන සාමාජිකයින් ධුරාවලියේ ඉහළින් ම රැඳ වූ අතර තනතුරු, බලතල ඇති සියලු නිලධාරීන් ධුරාවලියේ පහළට රැගෙන ඔවුන්ගේ, වගකීම වන්නේ නිෂ්පාදනයට සෘජුවම සම්බන්ධවන සාමාජිකයින්ගේ අවශ්‍යතා සොයාබලා උදව් කිරීම බව පෙන්වා දී තිබුණි. නිලධාරී වාදයෙන් ඈත් වූ අප සියලුදෙනා සාමාජිකයින් ලෙස පිළිගත් අතර ආයතනයට පිටින් කාර්ය මණ්ඩලයේ තනතුරු සඳහා බඳවා ගත්තත් ආයතන සංස්කෘතියට අනුගත විය නොහැකි වූ අය හට ආයතනය තුළ රැඳී සිටීමට නොහැකි විය.

5

මානව සම්පතේ දියුණුව හා සංවර්ධනය වෙනුවෙන් දක්වන ලද ඉහළ දායකත්වය

අදටත් නායකත්වය ගෙන ආයතනය තුළ වගකීමෙන් කටයුතු කරන්නේ එදා අප මානව සම්පතේ දියුණුව හා සංවර්ධනය වෙනුවෙන් දක්වන ඉහළ දායකත්වය තුළින් ගොඩනැගුණු සාමාජික ප්‍රජාවවීම සතුටට කරුණකි.

ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයේ දැක්ම තුළ ''මානව හැකියාවන් පෝෂණය කොට පන්නරය ලබාදීම තුළින්'' යන වාක්‍ය කොටස අන්තර්ගත කිරීම තුළින් පෙනෙන්නේ ද මානව සම්පතේ දියුණුව හා සංවර්ධනය වෙනුවෙන් දක්වන ලද ඉහළ දායකත්වයයි. මේ සඳහා ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය තුළ පුහුණු මධ්‍යස්ථාන තුනක් ක්‍රියාත්මක කළ අතර, එමගින් අපගේ සාමාජිකයන්ට පුහුණු හා සංවර්ධන පහසුකම් ලබාදීම සිදුකරන ලදී. ගම්බද කෘෂිකාර්මික පරිසරයෙන් ආ වැඩි අධ්‍යාපනයකට නොගිය නමුත් ගමෙන් ගෙනා ගුණධර්ම, සාරධර්ම පද්ධතියක් තිබූ තරුණ ළමයින් නිරන්තර පුහුණුව තුළින් සංවර්ධනය කිරීම තුළ තම දක්ෂතා, හැකියා තුළින් ජාත්‍යන්තර ආයතනයක් නිර්මාණයට කටයුතු කරන ලදී. ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය ජාත්‍යන්තර ආයතනයක් දක්වා දියුණු කිරීමේදී බොහෝවිට දක්ෂතා හැකියා තිබෙන පිරිස් හඳුනාගෙන ඔවුන්ට අවස්ථාව ලබා දී ඉදිරියට ගෙන සංවර්ධනය කළ අතර සෑමවිට ම ආයතනය තුළ යම් අවස්ථාවක් ඇත්නම් උත්සාහ ගත්තේ එම අවස්ථාව පිටින් හැකියා, දක්ෂතා ඇති අය ගෙනවිත් සම්පූර්ණ කිරීමට වඩා අප ආයතනය තුළ සිටින හැකියා දක්ෂතා ඇති පහළ පිරිස් දියුණුකර ඔවුන්ට අවස්ථාව ලබාදීමයි. ඒ තුළින් පහළ පිරිස් ඉදිරියට ගෙන ඒමට හැකි විය. මානව සම්පතේ දියුණුව හා සංවර්ධනය වෙනුවෙන් දක්වන ලද ඉහළ දායකත්වය හේතුවෙන් වඩා හොඳ ගුණ ධර්ම ඇති මිනිසුන් පිරිසක් ගොඩනැගීම සහ ඒ අතරින් දක්ෂතා, කුසලතා, හැකියා ඇති පිරිස් දියුණුකර ඉදිරියට ගෙන ඔවුන් වගකීමෙන් වැඩ කරන, සමාජයට වැඩදායී පුද්ගලයින්බවට පත්කිරීමට ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයට හැකිවිය. අදටත් නායකත්වය ගෙන ආයතනය තුළ වගකීමෙන් කටයුතු කරන්නේ එදා අප මානව සම්පතේ දියුණුව හා සංවර්ධනය වෙනුවෙන් දක්වන ඉහළ දායකත්වය තුළින් ගොඩනැගුණු සාමාජික ප්‍රජාවවීම සතුටට කරුණකි.

සාමාජික ප්‍රජාව පුහුණු කිරීම, සංවර්ධනය කිරීම ආයතනික අවශ්‍යතාවයට පමණක් සිදුනොකිරීම සහ සමාජයට යහපත් පුරවැසියකු බිහිකිරීම අරමුණුකර ගැනීම බව සාමාජික ප්‍රජාව අවබෝධ කොටගෙන කටයුතු කළ අතර මානව සම්පතේ දියුණුව හා සංවර්ධනය වෙනුවෙන් විශාල මුදලක් වාර්ෂිකව වෙන් කිරීමට ද කටයුතු කරන ලදී. මෙසේ මානව සම්පතේ දියුණුව හා සංවර්ධනය වෙනුවෙන් දක්වන ලද ඉහළ දායකත්වය සාමාජික ප්‍රජාව හොඳින් අවබෝධ කරගෙන කටයුතු කළ අතර තම ජීවිතයේ දියුණුවට ආයතනය මෙසේ කටයුතු කිරීම වැඩ පරිසරයේ සතුටට ද ප්‍රබල හේතුවක් විය.

සෑම වසරක ම කාර්මික සහ කළමනාකරණ පුහුණුව සඳහා විශ්වවිද්‍යාල සහ කාර්මික විද්‍යාල සිසුන් 300 කට වැඩි ප්‍රමාණයක් පුහුණුකොට ජාත්‍යන්තර ආයතනික පුහුණුවක් නොමිලේ ලබාදීමට අප කටයුතු කරන ලදී. ඒ සෑම දරුවෙක් සඳහා ම අනාගතය සකස්කර ගතයුතු ආකාරය පිළිබඳ පුහුණුව සහ මඟ පෙන්වීම ආයතනයේ ඉහළ කළමනාකාරිත්වයේ මැදිහත්වීමෙන් සිදු කළේ රටේ අනාගතය තීරණය කරන ප්‍රධාන සාධකයක් ලෙස විශ්වවිද්‍යාල සහ කාර්මික විද්‍යාල සිසුන් බව තේරුම් ගෙන ඔවුන් දියුණු කිරීම ආයතනයේ ප්‍රතිපත්තියක් බව කළමනාකරණය සැමට පෙන්වා දී තිබුණි.

ලෝඩ්ස්ටාර් පුහුණු මධ්‍යස්ථානය හරහා ආයතනික සමාජ වගකීමක් ලෙස දැක පාසල් දරුවන්, විශ්වවිද්‍යාල දරුවන් සහ වෙනත් රාජ්‍ය සහ රාජ්‍ය නොවන ආයතන සඳහා ආහාරපාන නේවාසික පහසුකම් සහිතව නොමිලේ පුහුණු වැඩසටහන් විශාල වියදමක් ආයතනය දරා ලබාදෙන ලදී. ඒ සියල්ලන්ගේ ආයතනික බලාපොරොත්තුව වූයේ සමාජයට යහපත් පුරවැසියකු බිහි කිරීමට ආයතනයට හැකි දායකත්වය ලබාදීම අපගේ දර්ශනය සහ ප්‍රතිපත්තිය බව සාමාජික ප්‍රජාව අවබෝධයෙන් කටයුතු කළ අතර එහි දී අප සාමාජිකයින් ඉගෙන ගත් පාසලට, විශ්වවිද්‍යාලයට වැඩි අවස්ථා ලබා දී, අප සාමාජික මහතාට ද ගෞරවයක් ගෙනඑන පරිදි පුහුණුවට ලබාදෙන ලදී. එය ද සාමාජික මහතා සතුටෙන් වැඩකිරීමට හේතුවිය.

6 මුදලට සීමා නොවූ මානුෂීය ක්‍රම මගින් සාමාජික සතුට අබණ්ඩව පවත්වා ගැනීම





සාමාජිකයන්ගේ දුවා දරුවන් දිරිමත් කිරීමට තෑගිබෝග සහ ශිෂ්‍යත්ව ලබාදීම

ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය සමානාත්මතාවයට මුල් තැන දීමේ ප්‍රතිපත්තිය මත සිටිමින් කටයුතු කර දියුණු වූ ආයතනයකි. 'සේවකයින්' යන වචනය ආයතනික පරිසරයට තහනම්කර තිබූ අතර, සියලුමදෙනා ආයතනයේ 'සාමාජිකයින්' ලෙස පිළිගන්නා ප්‍රතිපත්තියක් ගොඩනඟා තිබුණි. සාමාජිකයන් යන වචනය තුළින් සියලුම දෙනාට ආයතනයේ අයිතිය වගේම මගේ ආයතනය යන හැඟීම ලබාදීමට හැකිවිය. කාර්ය මණ්ඩල සාමාජිකයින් නිෂ්පාදන අංශ සාමාජිකයින් පමණක් නොව ආයතනයේ හිමිකරුවනුත් එකම නිල ඇඳුමක් ඇඳීම සිදුකරන ලදී. බාහිරින් ආයතනයට පැමිණෙන්නකුට නිෂ්පාදන කටයුතු කරන සේවක සාමාජිකයින් කවුද, නිලධාරීන් කවුද යන්න වෙනම හඳුනා ගැනීමට නොහැකි වූ අතර හැමෝටම එකට එකම කෑම වර්ග එකම ආපන ශාලාවකදී ලබාදීම, සාමාජික කාර්ය මණ්ඩලය යන හැමෝට ම එකම ප්‍රවාහන සේවාවක් ලබාදීම, හැමෝ ම එකම පරිසරයක් තුළ වැඩ කිරීමට පෙළඹවීම වැනි ක්‍රම ඔස්සේ සමානාත්මතාවය ඇතිකර තිබුණි. ජාතිය, ආගම, භාෂාව, කුලය, වර්ණය තනතුර යන ආදිය මත පුද්ගලයන් වෙනස් කොට නොසලකා සියලුදෙනා ම මනුෂ්‍යයින් ලෙස සමාන යැයි සිතා ක්‍රියා කිරීම ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනික ප්‍රතිපත්තිය වූ නිසාවෙන් මනුස්සකමට මුල්තැන දෙන ආයතනික සංස්කෘතියක් ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය තුළ ගොඩනගන ලදී.

තම දරුවන් සියලුදෙනාගේ පාසල් පොත් සියල්ල වර්ෂයටම ප්‍රමාණවත් ලෙස වසර මුල ලබාදුන් අතර ශිෂ්‍යත්වය, සාමාන්‍ය පෙළ සහ උසස් පෙළ සමත්වන සාමාජික දරුවන් දිරිමත් කිරීමට තෑගිබෝග ලබාදීම සහ ශිෂ්‍යත්ව ලබාදීම සිදුකළ අතර එය තම දරුවන් ආයතනය වෙත නැඹුරු කරගත් සුවිශේෂී අවස්ථාවන් විය. වසරක් පුරාවට සේවයට පැමිණි ආයතනික සාමාජිකයින් දිරිමත් කිරීමේ අරමුණින් සෑම ජනවාරි පළමු වෙනිදාක ම ත්‍යාගයක් ලබාදුන් අතර එම ත්‍යාගය නිවසට වටිනාකමක් ඇති තම බිරිඳ සතුටුවන දෙයක් ලබාදීමට සැමවිට කටයුතු කරන ලදී. පවුලේ උදව්විය සමඟ හැමෝට ම එකම විනෝද චාරිකාවක් ලබා දීම සිදුකළ අතර එහි දී ආයතන ප්‍රධානීන් ද සම්බන්ධ වී ආයතනය සහ සාමාජික පවුල් සහසම්බන්ධකර සුහදත්වය වර්ධනය කරගැනීමට අවස්ථාවක් කරගන්නා ලදී. ලෝඩ්ස්ටාර් දිනයක් ප්‍රකාශයට පත්කර එදිනට පවුලේ සියලුදෙනාට විනෝදවීමට අවස්ථාව ද සලසා දෙන ලදී. හදිසි ආපදා තත්ත්වයකට සාමාජිකයකු නතුවුවහොත් ආයතනය වහා ක්‍රියාත්මක වී උදව් කරන ලදී. සාමාජිකයා හෝ පවුලේ කෙනෙකුට හදිසි රෝගී තත්ත්වයක දී සැත්කමක් වැනි බරපතල තත්ත්වයක් සඳහා යන වියදම්වලට ආයතනය දායකත්වය ලබාදුන් අතර 7,000 කට අධික සාමාජික ප්‍රජාව ද තමන්ට හැකි පමණින් උදව් කරන සංස්කෘතියක ආයතනය තුළ ක්‍රියාත්මක විය. මෙසේ හදිසි තත්ත්වයක දී ආයතනය සහ සාමාජික ප්‍රජාව උදව් කිරීම විශාල ශක්තියක් විය.

ආයතනයට නවකයින් ලෙස තරුණ ප්‍රජාව සම්බන්ධ කරගත් නිසා වැඩි වශයෙන් ආයතනය තුළ සේවය කළේ තරුණ ප්‍රජාවයි. එමනිසා ක්‍රීඩාවට තරුණයින් යොමු කරමින් තරුණ ජවය, දක්ෂතා එලි දැක්වීමට විවිධ ක්‍රීඩා සැනකෙලි ආයතය තුළ ක්‍රියාත්මක කළ අතර, ආයතනය තුළ කායවර්ධන මධ්‍යස්ථානයක් ද පවත්වාගෙන යන ලදී. ඉහතින් සඳහන් කළ සියලු කාරණා තුළින් මුදලට සීමා නොවූ මානුෂීය ක්‍රම මගින් සාමාජික සතුට පවත්වා ගැනීමට ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයට හැකිවිය.

7 සාකච්ඡා කර ප්‍රශ්න විසඳා ගැනීමට අවශ්‍ය පරිසරය ආයතනය තුළ ගොඩනඟා තිබීම සහ ජය ජය සංකල්පය (Win Win Situation) ආයතනය තුළ ක්‍රියාත්මක කිරීම

විවෘතව අදහස් යෝජනා ඉදිරිපත් කිරීමට අවශ්‍ය පරිසරයක් නිර්මාණය කර තිබූ අතර, ඕනෑම සාධාරණ විවේචනයක් කිරීමට සාමාජිකයන්ට අවස්ථාව ලබා දී තිබුණි.

සාමාන්‍යයෙන් කළමණාකරණයේ දී බොහෝවිට සිදු වන්නේ තමන්ගේ මතයේ සිට ක්‍රියා කිරීමයි. මෙහිදී බොහෝවිට සිදුවන්නේ එක් පාර්ශවයක් ජය ගන්නා විට එක් පාර්ශවයක් පරාජය වීමයි. නමුත් ජය ජය සංකල්පය (Win Win situation) ඉතා වැදගත් අංගයක් බව නිරන්තරයෙන් විශ්වාස කළ ආචාර්ය තිස්ස පීනසේනයන් ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය ගොඩනැගීමේ දී, බොහෝ තීරණ ගැනීමේදී ආයතනය තුළ සාමාජික අදහස් සඳහා හොඳ ඉඩකඩක් ලබාදෙන ලදී. විවෘතව අදහස් යෝජනා ඉදිරිපත් කිරීමට අවශ්‍ය පරිසරයක් නිර්මාණයකර තිබූ අතර, ඕනෑම සාධාරණ විවේචනයක් කිරීමට සාමාජිකයන්ට අවස්ථාව ලබා දී තිබුණි. සාමාජික ක්‍රියාකාරී කමිටුව හරහා සාමාජික අදහස්, යෝජනා කළමණාකරණයට ගත් අතර, විවෘතව අදහස් ප්‍රකාශ කිරීමට අවස්ථාව ඒ තුළ නිර්මාණය කර තිබුණි. එහිදී සාමාජික අදහස්වලට ඇහුම්කන්දීමට හා ගරු කිරීමට හැකිවීම තුළ දෙපාර්ශවයට ම වාසිදායක විසඳුම්වලට පැමිණීමට හැකිවුණි. බොහෝවිට සේවක සහ කළමණාකරණය අතර ගැටළුවලදී එක් පාර්ශවයකට ජය සහ අනෙක් පාර්ශවයට පරාජය සාමාන්‍ය ක්‍රමය වුවද ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය බොහෝවිට ගැටළුවලදී ජය ජය සංකල්පය ක්‍රියා කිරීමට හැකිවීම ආයතනික දියුණුවට ප්‍රබල ලෙස හේතු වූ බව නොරහසකි. සේවය කරන සාමාජිකයින් සඳහා ආයතනයේ අයිතියක් ලබාදීම සහ ඒ තුළින් ආයතනය යන ගමනට යම් දැනෙන බලපෑමක් සාමාජික සේවකයින්ට කිරීමට හැකිය යන්න විශ්වාසය ගොඩනැගීම සේවක ක්‍රියාකාරී කමිටුව හරහා සිදුකෙරිණි. එහිදී සැලකිය යුතු මට්ටමකින් අභිප්‍රේරණයක් සේවක සාමාජිකයින් සඳහා ලබාදීමට හැකි බව සැමවිට විශ්වාසකර අප කටයුතු කරන ලදී. ඕනෑම සාධාරණ විවේචනයක් සාමාජික ක්‍රියාකාරී කමිටුව රැස් වූ විට කිරීමට සාමාජිකයන්ට උපරිමයෙන් අවස්ථාව සහ පරිසරය සකස්කර තිබූ අතර එහිදී ආයතන හිමිකරුවන්, ආයතන ප්‍රධානීන් ද නොබියව සාමාජිකයින් විවේචනය කරන ලදී. එම සාධාරණ විවේචනයන් කළමනාකරණය භාර ගත යුතු බව නිරන්තරයෙන් දැනුවත් කළ අතර සාධාරණ විවේචනයන් කළ සාමාජිකයින්ගේ රැකවරණයට ආචාර්ය තිස්ස පීනසේනයන් පෙනී සිටින ලදී. සාකච්ඡා කර ප්‍රශ්න විසඳා ගැනීමට අවශ්‍ය පරිසරය ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය තුළ ගොඩනඟා තිබුණු අතර මෙවැනි පරිසරයක් ගොඩනැගූ ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනික සංස්කෘතිය තුළ වැඩ වර්ජන සහිත වෘත්තීය සමිති සේවක අවශ්‍යතා ඉටුකර ගැනීමට අවශ්‍ය නොවන බව ආදර්ශයක් දුන්නේ සේවක අවශ්‍යතා වෙනුවෙන් ආයතනයේ හිමිකරුවන් පෙනී සිටි බැවිනි. සාකච්ඡා කර ප්‍රශ්න විසඳා ගැනීමට අවශ්‍ය පරිසරය ආයතනය තුළ ගොඩනඟා තිබීම සහ ජය ජය සංකල්පය (Win Win situation) ආයතනය තුළ ක්‍රියාත්මක කිරීම නිසාද සාමාජික ප්‍රජාව සතුටෙන් ආයතනය තුළ කටයුතු කළ බව අපගේ හැඟීමයි.



8

ව්‍යාපාරික කර්මාන්තයක් තුළින් මුදල් ඉපයීම පමණක් නොව සෑම විටම රටට, සමාජයට උසස් සේවයක් කිරීමත්, එහිදී සාමාජික ප්‍රජාව සෑම විට එහි කොටස්කරුවන්කර ගැනීම

ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය රටට, සමාජයට උසස් සමාජ මෙහෙවරක් ඉටු කිරීමට සෑමවිට කටයුතු කරන ලදී. ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය අවංකවම උසස් සමාජ මෙහෙවරක් ඉටුකරන විට ලෝඩ්ස්ටාර් සාමාජිකයින් ද එම සමාජ මෙහෙවරේ කොටස්කරුවන්කර ගැනීමට අප සැමවිට කටයුතු කරන ලදී. සුනාමි බේදවාචකය නිසා සිදුවූහානිය හේතුවෙන් අසරණ වූ ජනතාවට උදව් කිරීමට ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය තීරණය කළ විට ලෝඩ්ස්ටාර් සාමාජික ප්‍රජාව ද ශ්‍රමයෙන් මෙන්ම සෑම සාමාජික මහතෙකු ම දිනක වැටුප සුනාමියෙන් අවතැන් වූවන් සඳහා උදව් කිරීමට ලබාදුන් අතර, දිවා රෑ නොබලා කැපවීමෙන් ප්‍රතිලාභ අපේක්ෂා නොකර කටයුතු කරන ලදී. සාමාජිකයන්ගේ ගම්වල ඇති විවිධ ප්‍රශ්න ද සාමාජිකයින් ආයතනය වෙත රැගෙන එන ලදී. ගමේ පන්සලේ අවශ්‍යතාවයන්, ගමේ පාසලේ අවශ්‍යතාවයන් සහ ගම්වල පවතින පොදු අවශ්‍යතාවයන් වන පාරවල්, පානීය ජල සම්පාදනයන්, පොදු ස්ථාන ඉදිකිරීම් වැනි අවශ්‍යතා ආයතනය වෙත රැගෙන ආ විට අවශ්‍යතාවය සොයාබලා ප්‍රශ්නය රැගෙන ආ සාමාජිකයාම යොදා ගනිමින් ඔහුට ද ගම තුළ අභිමානයක් ගොඩ නැගෙන ආකාරයට ආයතනයට හැකි පමණින් සමාජීය වශයෙන් ප්‍රශ්න විසඳීමට සෘජු මැදිහත්වීම් ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය හරහා සිදුකරන ලදී. මේ අයුරින් උසස් සමාජ මෙහෙවරක් ඉටුකිරීම සහ සෑම සමාජ මෙහෙවරකදීම සාමාජික ප්‍රජාව එහි කොටස්කරුවන්කර ගැනීම හේතුවෙන් ව්‍යාපාරික කර්මාන්තය තුළින් මුදල් ඉපයීම පමණක් අරමුණු නොකරන බව සාමාජික ප්‍රජාවට අවබෝධ වූ අතර ආයතනය තුළ සේවය කිරීම තුළින් තමන් ද උසස් සමාජ සේවාවක් කරනවා යන හැඟීම හේතුවෙන් වැඩ පරිසරය තුළ සතුටින් ගතකිරීමට හේතුවිය.






මිදිගම කර්මාන්තශාලා භූමියේ ඉහළම ස්ථානයේ ඉදිකර ඇති විහාරස්ථානය

9

අධ්‍යාත්මික අවශ්‍යතාවන් කෙරෙහි ද අවධානය යොමු කිරීම

ආයතනික පරිසරය තුළ සියලුදෙනා ම සතුටින් තැබීම සඳහා විශේෂයෙන් ඔවුන්ගේ භෞතික අවශ්‍යතාවන්ට පමණක් නොව අධ්‍යාත්මික අවශ්‍යතාවන් කෙරෙහි ද අවධානය යොමුකර සෑමවිට ම කටයුතු කරන ලදී. තරුණ සාමාජිකයන් දෙදහසකට අධික පිරිසක් සේවය කළ මිදිගම කර්මාන්ත ශාලා භූමියේ ඉහළ ම ස්ථානයේ විහාරස්ථානයක් ගොඩනැඟීමෙන් ද අප උත්සාහ කළේ බෞද්ධ දර්ශනය මත පිහිටා සිටිමින් සරල බව, ලද දෙයින් සතුටු වීම ආදී ප්‍රතිපත්ති ආයතනික සංස්කෘතිය තුළ ක්‍රියාත්මක කිරීමට යි. ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනික විහාරස්ථානය මඟින් විවිධ දාන, සීල, භාවනා වැඩසටහන් ද සෑම මසකම පෝය දිනයන් හි දී ක්‍රියාත්මක කළ අතර, ආයතනයේ සේවය කරන සියලුම සාමාජිකයන්හට ඒ සඳහා පවුලේ සාමාජිකයින් සමඟ වුවද සම්බන්ධවීමට අවස්ථාව සලසා දී තිබුණි. ඒ සඳහා යන සියලු වියදම් ආයතනය මඟින් දරන ලදී. සේවාමුර ආරම්භ වන උදෑසන සහ සන්ධ්‍යා කාලයේ දී ආයතනය පුරා ශබ්ද විකාශන පද්ධතිය හරහා සෙත්පිරිත් දේශනාව සිදු

කරන ලදී. සුභවාදී මානසිකත්වයකින් දවසේ සේවය ආරම්භ කිරීමට මෙයද හේතුවිය.

බුදු දහමට අනුව සෑමදිනක ම පංච සීලය සමාදන් වී ඒ අනුව සෑමදිනක ම කටයුතු කිරීම තමන් තුළ විනයක් ගොඩනගා ගැනීමට උපකාරීවන බව විස්වාස කළ අප ආයතනට ඇතුළු වන ස්ථානයේ බුද්ධ මන්දිරයක් ගොඩනගා ආයතනයට පැමිණීමේ දී සහ පිටවීමේ දී තම ආගමික වතාවත් ඉටුකර ගැනීමට ආයතනික පරිසරය සකස්කර තිබුණි. බුදු දහමට අනුව සියල්ල අනිත්‍ය බව මනාව විස්තර කර ඇති නිසා ලද දෙයින් සතුටු වී කටයුතු කිරීමේ හැකියාව ස්වයං විනය ගොඩනඟා ගැනීමට ඉතා වැදගත් ය. ඕනෑම ආගමක් තුළින් යහපත් දර්ශනයක් පෙන්වා දී ඇති නිසා තමන් අදහන ආගමට අනුව කටයුතු කිරීම විනයක් ගොඩනගා ගැනීමට ඉතා වැදගත්වන බව විශ්වාස කළ නිසා ආයතනික පරිසරය අධ්‍යාත්මික අවශ්‍යතාවන් ඉටුකර ගැනීම කෙරෙහි ද හැකි සෑමවිට අවස්ථාව උදාකර දී තිබුණි. තිස්ස ජිනසේනයන් පුද්ගලිකව කරන ලද ආගමික සේවාවන් හි දී හැකි සෑමවිට ම ආයතනික සාමාජිකයින් හැකි පමණින් සම්බන්ධකර ගන්නා ලදී. සෝමාවතිය ප්‍රතිසංස්කරණ ව්‍යාපෘතිය, අපරුක්ක මහමෙව්නා අසපු ව්‍යාපෘතිය, ශ්‍රී මහා බෝධීන් වහන්සේ වටා ඇති වැලි මළු වළ වාර්ෂික වැලි ඇතිරීම් වැනි ආගමික කටයුතු ඒ සඳහා නිදසුන් කිහිපයකි. ඉහත සඳහන් සමස්ථ අධ්‍යාත්මික කටයුතු හේතුවෙන් ද ආයතනික සාමාජිකයින් සතුටෙන් කටයුතුකළ බව මාගේ හැඟීමයි.

10

හැකියාව තුළින් ඉදිරියට ඒමට සෑම විටම ඉඩක් ලබාදීම

මෙලොවට බිහිවන සෑම පුද්ගලයෙක් ම කිනම් හෝ හැකියාවක් සමඟ මෙලොව එළිය දකින බව තිස්ස ජිනසේනයන් විශ්වාසකර කටයුතු කරන ලදී. නමුත් ජීවත්වන පරිසරය, සමාජය අනුව එම හැකියාවන් යටපත් වී ඇතත් එම හැකියාවන්, දක්ෂතාවයන් හඳුනාගෙන ඒවා දියුණු කිරීමට හැකි නම් ඔවුන් රටට, සමාජයට වැඩදායී ලෙස කටයුතු කරන බව තිස්ස ජිනසේනයන් දැඩිව විශ්වාස කළේය. ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය ජාත්‍යන්තර ආයතනයක් දක්වා දියුණු කිරීමේදී බොහෝවිට දක්ෂතා හැකියා තියෙන පිරිස් හඳුනාගෙන ඔවුන්ට අවස්ථාව ලබා දී ඉදිරියට ගෙන සංවර්ධනය කර තිබෙනවා. ආයතන තුළ පොදුවේ ඇති හැකියා හඳුනා ගැනීමේ සම්මත ක්‍රමවේදයන්ගෙන් ඔබ්බට ගොස් කටයුතු කළ අප, කෙනකු දුටුවිට ඔහු තුළ ඇති සැඟවුණු කුසලතාවයන් පිළිබඳ පුද්ගලයා තුළට ගොස් තේරුම්ගෙන ගැඹුරෙන් අධ්‍යයනයකර එම සැඟවුණු කුසලතාවයන් දියුණුකර ගැනීමට අවස්ථාව ලබාදෙන ලදී. සෑමවිට ම ආයතනය තුළ යම් අවස්ථාවක් ඇත්නම් අප උත්සාහ ගත්තේ එම අවස්ථාව පිටින් හැකියා, දක්ෂතා ඇති අය ගෙනවිත් සම්පූර්ණ කිරීමට වඩා අප ආයතනය තුළ සිටින හැකියා දක්ෂතා ඇති පහළ පිරිස් දියුණුකර ඔවුන්ට අවස්ථාව ලබාදීමයි. ඒ තුළින් පහළ පිරිස් ඉදිරියටගෙන ඒමට හැකියාව ලැබුණු අතර Loadstar වැනි ජාත්‍යන්තර ආයතනයක් ගොඩ නැගීමට වඩා හොඳ ගුණ ධර්ම ඇති මිනිසුන් පිරිසක් ගොඩනැගීම සහ ඒ අතරින් දක්ෂතා, කුසලතා, හැකියා ඇති පිරිස් දියුණුකර ඉදිරියට ගෙන ඔවුන් වගකීමෙන් වැඩකරන සමාජයට වැඩදායී පුද්ගලයින් බවට පත්කිරීමට හැකිවීම අප ලැබූ සුවිශේෂී ජයග්‍රහණයකි. ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයේ නිෂ්පාදන කටයුතු සඳහා බදවාගනු ලබන නවක සාමාජිකයින් වසරක පමණ කාලයක් ලෝඩ්ස්ටාර් පුහුණු මධ්‍යස්ථානය යටතේ රැඳවාගෙන ජාත්‍යන්තර වෘත්තිකයකු වීමට අවශ්‍ය තාක්ෂණික දැනුම සහ මෘදු කුසලතා දියුණු කළ අතර පුද්ගල සංවර්ධනයට අදාලව වසර පුරාවට විවිධ පුහුණු කිරීම් සිදුකරන ලදී. පුහුණු වර්ෂයක කාලය ආරම්භ කරමින් දින 21 කාලයක් නේවාසිකව පුහුණුවන නවකයින් වසර පුරා පුහුණු මධ්‍යස්ථානය යටතේ වෘත්තීය පුහුණුව ලැබූ අතර දින 21 පුහුණුව අවසානයේ, මාස හය අවසානයේ දී සහ වසර අවසානයේදී ඇගයීම් සිදු කරමින් පුද්ගලිකව සෑම නවකයකුටම ප්‍රතිපෝෂණය ලබාදුන් අතර ඒ සෑම අවස්ථාවකදී ම ආචාර්ය තිස්ස ජිනසේනයන් ද සම්බන්ධ වී නවක සාමාජිකයාගේ අනාගතය කෙසේ සකස් කළ යුතු ද යන්න පිළිබඳව පුරෝකතනය කර ආයතනය තුළ විවිධ අංශ වෙත නවකයින් යොමුකරන ලදී. එසේ යොමු කළ නවකයින් සඳහා වැඩිදුර අධ්‍යපනය, පුහුණුව, අත්දැකීම් ලබාගැනීමට අවස්ථාව ලබාදීම තුළ පසුකාලීනව ආයතනයේ ඉහළ නිලතල හොබවන වගකීම් දරණ අධ්‍යක්ෂවරු, ඉහළ කළමනාකරුවන්, නායකයින් වැනි ආයතනය කළමනාකරණය කරන පිරිස් බවට නවක නිෂ්පාදන කටයුතුවලට සම්බන්ධ වූ නවකයින්

නවක සාමාජිකයාගේ අනාගතය කෙසේ සකස් කළ යුතු ද යන්න පිළිබඳව පුරෝකතනය කර ආයතනය තුළ විවිධ අංශ වෙත නවකයින් යොමු කරන ලදී.

දියුණු කිරීමට අප ආයතනයට හැකි විය. එසේ නවකයින් දියුණු කිරීමට එක් පුද්ගලයකු සඳහා බොහෝ අවස්ථාවලදී මිලිනයන ගණනින් වියදම් කිරීමට සිදුවුයේ ජපානය, ඇමරිකාව, චීනය වැනි දියුණු රටවලට යවා පුහුණු කිරීමට සහ අත්දැකීම් ලබා දීමට කටයුතු කළ නිසාවෙනි. එසේ වියදම්කර දියුණු කළ පුද්ගලයින් ආයතනයෙන් ඉවත්වීමට තීරණය කළවිට කිසිදු බාධාවක් කිරීමට අප කටයුතු නොකළ අතර එකම ඉල්ලීම වූයේ තමන්ගේ හැකියාවෙන් මෙරටට යමක් කරන ලෙසයි. මෙසේ හැකියාව තුළින් ඉදිරියට ඒමට සෑමවිට ම ඉඩක් ලබාදීම ආයනික පරිසරය තුළ සතුටින් ගතකිරීමට තවත් එක් හේතුවක් විය.

11

ආයතනය තුළින් ජීවිතයට වටිනාකමක් අර්ථයක් සෑම විටම ගෙන ඒම සහ ආයතන සංස්කෘතිය තුළ ගොඩනැගුණු තරුණ ප්‍රජාව සමාජය තුළ සුවිශේෂ වීම

ආයතනික සංස්කෘතියට අනුගත වූ සාමාජික මහතා නිරන්තර පූහුණුවට යොමු කරමින දැනුම, කුසලතා, ආකල්ප ධනාත්මක ලෙස වෙනස් කිරීම හේතුවෙන් ජීවිතයට වටිනාකමක් අර්ථයක් ගෙන ඒමට සෑමවිට හැකියාව ලැබුණි. තමන් ගැන වැටහීමෙන් අනාගත වෘත්තිය සහ පුද්ගලික ජීවිතයේ අරමුණු වෙත ගමන් කළ සාමාජික ප්‍රජාව ඉහළ අධ්‍යාපනික සුදුසුකමක් සම්පූර්ණ නොකළ ද ජීවිතයේ වටිනාකම තේරුම්ගෙන නිවැරදි මාර්ගයේ ගමන් කරන ලදී. තම ගම්බද පරිසරයෙන් ගෙන ආ හර පද්ධතීන් හා වටිනාකම් ආයතනය මගින් ඉස්මතුකර පෙන්වාදීම තුළ හර පද්ධතීන් හා වටිනාකම් සමඟ ජීවත් වීමත්, ආගම දහම සමඟ බද්ධව යන වෘත්තීය ගමනක් සාමාජිකයින් සඳහා උදාකරදීමත් නිසා සාමාජික ප්‍රජාව සමාජයේ දී හොඳ ගතිගුණ ඇති සුවිශේෂී හැසිරීමක් පෙන්නුම් කරන පිරිසක් බවට පත්විය. ඒ හේතුවෙන් සමාජයේදී සුවිශේෂී පිළිගැනීමකට ලක් වූ අතර තමාගේ ගේදොර හොඳින් ඉදිකරගනිමින් නිවැරදි ක්‍රම ඔස්සේ තම දෙවන ආදායම් මාර්ග සකස්කර ගත් සාමාජිකයින් බොහොමයක් තම දෙමාපියන්ට සහෝදරයින්ට පමණක් නොව තමන්ගෙන් සමාජයට වියයුතු යුතුකම් ද නොපිරිහෙලා ඉටුකරන ලදී. ආයතන සංස්කෘතිය තුළ ගොඩනැගුණු තරුණ ප්‍රජාව සමාජය තුළ සුවිශේෂවීම නිසාම විවාහ කටයුතුකර ගැනීමේ දී තමන්ට වඩා උගත් සමාජය වැදගත්කොට සලකන වෘත්තීන්වල නියලෙන ගුරුවරු, හෙදියන්, ආයතනවල වැදගත් වෘත්තීන්වල නියෙලෙන නිළධාරිනියන් විවාහකර ගැනීමට සමත් වූ අතර දෙමාපියන් ද තම දරුවන් ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය තුළ සේවය කරන කෙනෙකුට විවාහ කරදීමට දෙවරක් නොසිතන ලදී. ආයතනය තුළදී ගොඩනඟන ලද නායකත්ව කුසතාවයන්, කණ්ඩායම් හැගීම වැනි මෘදු කුසලතා හේතුවෙන් ගමේ සමාජයේ දී සමිති සමාගම්වල තනතුරු බාර ගනිමින් වගකීම් සහගතව කටයුතු කිරීමට ද ආයතනික සාමාජිකින් කටයුතු කරන ලදී. ඉහත සමස්ත කරුණු අධ්‍යයනය කිරීමෙන් පෙනී යන්නේ ආයතන සංස්කෘතිය තුළ ගොඩනැගුණු තරුණ ප්‍රජාව සමාජය තුල සුවිශේෂ වීමද, සමාජය තුළ සුවිශේෂී පිළිගැනීමකට ලක්වීම ද ආයනය තුළ සතුටෙන් වැඩකිරීමට හේතු වී ඇතිබවයි.

වෘත්තීය සමිති සම්ප්‍රදායට අභියෝග කළ ලෝඩ්ස්ටාර් සාමාජික ක්‍රියාකාරී කමිටුව (Members Council)

1984 වර්ෂයේ ඉතා සුළුවෙන් ආරම්භ කරන ලද ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය අවම පහසුකම් යටතේ වසර 10කට ආසන්න කාලයක් කටයුතු කරන ලදී. ආයතනය සිඹුයෙන් දියුණුවීමත් සමඟ විශාල වශයෙන් අලුතින් සේවයට සාමාජිකයින් බඳවාගෙන ඇත. මෙහි දී සාමාජික අවශ්‍යතා සොයා බැලීමට වඩා ආයතනය පුළුල් කරමින් නිෂ්පාදන ඉලක්ක වෙත අවධානය යොමු කිරීමට කළමනාකාරීත්වයට සිදුවිය. සාමාජික අවශ්‍යතා සොයා බැලීමට මානව සම්පත් ප්‍රධානීන් පත්කර සිටියද, ඔවුන්ගේ ද අවධානය යොමු නොවන ලෙස ආයතනය ඇතුළේ රහසිගතව වෘත්තීය සමිතියක් පටන් ගෙන තිබූ අතර බාලතම්පු නම් වෘත්තීය සමිති මෙහෙය වන්නෙකු ඒ සඳහා නායකත්වයගෙන කටයුතුකර ඇත. වෘත්තීය සමිතියක් ආයතනය තුළ පටන් ගත්තද මේ පිළිබඳ කළමනාකාරීත්වය දැනගන්නා විටත් එය ලියාපදිංචිකර නොමැතිව තිබුණි. වෘත්තීය සමිතිය ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය තුළ පටන් ගැනීම සඳහා මුල් වූ ප්‍රධාන 30 දෙනෙකු පමණ ආයතනය තුළ කටයුතු කර ඇති අතර, ඒ හා සම්බන්ධ වූ 200 කට ආසන්න පිරිසක් ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය තුළ කටයුතුකර ඇත. මේ පිළිබඳ අවධානය යොමු කළ ආචාර්ය තිස්ස පිනසේන මහතා මුලිකත්වය ගත් 30 දෙනාට ආයතනික නිලධාරීන් යොදවා කතාකර ඇති අතර කිසිම කෙනෙකුට හිංසාවක් පීඩාවක් නොවන ආකාරයට සාධාරණ විදියට හැමෝට ම ජීවිතය ගෙනයාමට අවශ්‍ය පසුබිම සකස්කර දී ආයතනයෙන් ඉවත්ව යාමට පරිසරය සකස් කරන ලදී. මෙම ප්‍රශ්නය ම අවස්ථාවක් කර ගත් තිස්ස පිනසේන මහතා 1995 වර්ෂයෙන් පසු පෙරට වඩා ක්‍රියාකාරී ලෙස ආයතනය කළමනාකරණය කරන්නට සම්බන්ධ වෙමින් සේවක සාමාජික ප්‍රශ්න විසඳීමට සක්‍රීය දායකත්වය ලබාදෙන ලදී.

වහා ක්‍රියාත්මක වූ ආචාර්ය තිස්ස පිනසේනයන් ආයතන තුළ ඇති ප්‍රශ්න සොයා බැලීමට සහ සේවක



ආයතනයේ උත්තරීතරම ස්ථානය වන පන්සලේ ධර්ම ශාලාවේ දී සාමාජික ක්‍රියාකාරී කමිටුව රැස්වීම

සාමාජිකයන්ගේ නිවෙස්වල ඇති ප්‍රශ්න පිළිබඳ සොයා බැලීමට පිරිසක් පත් කළ අතර ඒ පිරිස සාමාජිකයනන්ගේ නිවෙස් වලට යමින් සාමාජික ප්‍රශ්න පිළිබඳව සොයා බලන ලදී. එහි දී වැටහුණු කරුණක් නම් සමහර සාමාජික සේවකයින්ගේ නිවෙස් වලට පානීය ජල ගැටලු, වැසිකිලි කැසිකිලි පහසුකම් නොමැති බවත්, සමහර සාමාජික සේවකයින් ආයතනයට පැමිණ වැසිකිලියාමට පුරුදු වී සිටින බවත් දැනගත් අතර ආචාර්ය තිස්ස ජිනසේනයන් ආයතනය හරහා අවශ්‍ය වැසිකිළි කැසිකිලි පහසුකම් සම්පාදනය කරදීමට, පානීය ජල පහසුකම් ලබාදීමට කටයුතු කරන ලදී. ආයතන මට්ටමින් විසඳිය නොහැකි ගැටලු විසඳීම සඳහා එතුමාගේ J - 135 පුද්ගලික ගිණුමෙන් මුදල් ලබා දී ළමයින්ගේ අවශ්‍යතා ඉටුකරදීමට කටයුතුකර ඇත. ඒ අයුරින් ක්‍රියාත්මක වීම තුළ වෘත්තීය සමිති කෙරෙහි විශ්වාසය තැබීමට වඩා ආයතනික ඉහළ කළමනාකරණය කෙරෙහි විශ්වාසය තැබීමේ වැදගත්කම ලෝඩ්ස්ටාර් සාමාජිකයින්හට අවබෝධ විය. නැවත මෙවැනි ගැටලුකාරී තත්ත්වයන් පැමිණ තෙවන පාර්ශවයක් වෙත ප්‍රශ්න රැගෙන යාම වැළැක්වීම සඳහා ක්‍රමවේදයක් සකස් කළ යුතුය යන මතයේ සිටි ආචාර්ය තිස්ස ජිනසේනයන් සාමාජික ක්‍රියාකාරී කමිටුව ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයට හඳුන්වා දෙන ලදී. සේවක අයිතීන් දිනා ගැනීමට ලංකාවේ තිබෙන වෘත්තිය සමිති ඇතුළු සියලු ක්‍රමවේදයන් තුළ ඇති ගති ලක්ෂණයන් එකතු කරමින් ආචාර්ය තිස්ස ජිනසේනයන්ට ම අනන්‍යතාවයක් ඇති සාමාජික ක්‍රියාකාරී කමිටුවක් ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය තුළ නිර්මාණය කරන ලදී. ඒකල ටයර් නිෂ්පාදන ආයතනයෙන් (ATD) මුලින්ම ආරම්භ කරන ලද සාමාජික ක්‍රියාකාරී කමිටුව පසුව ක්‍රමක්‍රයෙන් සියලු ම ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතන සඳහා හඳුන්වා දුන් අතර සාමාජික ක්‍රියාකාරී කමිටුව සක්‍රීය වීමත් සමග වෘත්තීය සමිති කියන එක දියාරු විය.

සාමාජික ක්‍රියාකාරී කමිටුව සඳහා ආයතනයේ සෑම අංශයක් ම නියෝජනය වන පරිදි සාමාජිකයින් තෝරාගත් අතර එම තෝරා ගැනීම සිදුකරන ලද්දේ තම අංශයේ ම සාමාජිකයන් විසිනි. සාමාජිකයන්ගේ අභිමතය පරිදි සාමාජික ක්‍රියාකාරී කමිටුවට තම අංශය නියෝජනය කරන සාමාජියා අවශ්‍ය නම් වෙනස් කළ හැකිවිය. සාමාජික ක්‍රියාකාරී කමිටුවට සභාපති, ලේකම් පත්කර ගැනීම සාමාජික ක්‍රියාකාරී කමිටුවේ අභිමයතය පරිදි සිදුකරන ලදී. මසකට වරක් ආයතනයේ සියලු නිලධාරීන් සමග සාමාජික ක්‍රියාකාරී කමිටුව රැස්වූ අතර ආචාර්ය තිස්ස ජිනසේන මහතා සාමාජික ක්‍රියාකාරී කමිටු රැස්වීමට පැමිණීම අනිවාර්යයෙන් සිදුකරන ලදී. අප ආයතනයේ උත්තරීතර ස්ථානයක් වන පන්සලේ ධර්ම ශාලාවේ දී සාමාජික ක්‍රියාකාරී කමිටුව රැස් වූ අතර සියලු දෙනා බිම වාඩි වී උස් පහත් භේදයකින් තොරව ගැටලු ප්‍රශ්න සාකච්ඡා කර විසඳුම් වලට පැමිණෙන ලදී. තම අංශයට ඇති පොදු ප්‍රශ්න සියල්ල ඒකරාශී කරගෙන සාමාජික ක්‍රියාකාරී කමිටුවට සහභාගී වන සාමාජික ක්‍රියාකාරී කමිටු සාමාජිකයා නැවත ආයතනයට ගියේ රැගෙන ආ ප්‍රශ්න බොහොමයකට පිළිතුරු සමග වීම සාමාජික ක්‍රියාකාරී කමිටුව කෙරෙහි සාමාජික විශ්වාසය ගොඩනැගීමට ප්‍රබල හේතුවක් විය.

සේවක අයිතීන් දිනා ගැනීමට ලංකාවේ තිබෙන වෘත්තීය සමිති ඇතුළු සියලු ක්‍රමවේදයන් තුළ ඇති ගති ලක්ෂණයන් එකතු කරමින් ආචාර්ය තිස්ස ජිනසේනයන්ටම අනන්‍යතාවයක් ඇති සාමාජික ක්‍රියාකාරී කමිටුවක් ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය තුළ නිර්මාණය කරන ලදී.

සාමාජික ක්‍රියාකාරී කමිටුව ක්‍රියාත්මක කිරීමත් සමඟ ආචාර්ය තිස්ස ජිනසේනයන් ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය තුළ සිදුකරන ලද වෙනස්කම්.

01

ළමයින්ගේ අවශ්‍යතා සොයා බලා ඉටුකරදීමට අවශ්‍ය පරිසරය සකස් කිරීම

තෙවන පාර්ශවයක් කෙරෙහි විශ්වාසය තබා සේවක අයිතීන් දිනාගැනීමට වෘත්තීය සමිතියක් පිහිටුවීමට ලෝඩ්ස්ටාර් සාමාජික සුළුතර පිරිසක් සූදානම්වීම ධනාත්මකව ගත් ආචාර්ය තිස්ස ජිනසේන මහතා ආයතනයේ සාමාජිකයින්ගේ අවශ්‍යතා සොයා බැලීමේ තිබූ දුර්වල පැතිකඩයන් නිවැරදි කර ගැනීමට මෙය අවස්ථාවක් කර ගන්නා ලදී. ළමයින්ගේ අවශ්‍යතා සොයා බැලීමට විශේෂයෙන් සුබසාධක අංශයට හා මානව සම්පත් අංශයට වගකීම් පැවරූ තිස්ස ජිනසේනයන් සුබසාධක අංශයෙන් සහ මානව සම්පත් අංශයෙන් එකී වගකීම ඉටුවන්නේ දැයි නිරන්තරයෙන් සොයා බලන ලදී. පුද්ගලිකව ළමයින් මුණගැසී අදහස් හුවමාරු කර ගත් තිස්ස ජිනසේනයන් ළමයින්ගේ අවශ්‍යතාවයක් හඳුනා ගතහොත් එය ඉටුකරදීමට දෙපාරක් නොසිතන ලදී. ආයතනය තුළ තිබූ බොහෝ ක්‍රම සහ විධි වෙනස් කරමින් ළමයින්ගේ අවශ්‍යතා කෙරෙහි අවධානය යොමුකර කටයුතු කර ඇත.

ආයතනයේ දියුණුව උදෙසා දිවා රෑ නොබලා කැපවී වැඩ කළ සාමාජික ප්‍රජාවට සාධාරණයක් ඉටුකිරීමට අවස්ථාවක් කරගත් ආචාර්ය තිස්ස ජිනසේනයන් මේ අවස්ථාවේ දී සියලු සාමාජිකයින් කෙරෙහි වෙන වෙනම පුද්ගලිකව අවධානය යොමුකරමින් වැටුප් විෂමතා සියල්ල නිවැරදි කර අතර මහන්සිය, කැපවීමේ තරමට සරිලන වැටුපක් සැමට ලබාදීමට කටයුතු කරන ලදී. ආයතනයට පැමිණි පසු සාමාජිකයන්ට අවශ්‍ය පහසුකම් සියල්ල පිළිබඳ සොයාබලා ඉටුකරදීමට කටයුතු සකස් කළ අතර සේවයේ නිරත වන අවස්ථාවේදී අවශ්‍ය ආහාරපාන, අවශ්‍ය යටිතල පහසුකම් කාර්මික වැඩ පරිසරයකට අවශ්‍ය ආරක්ෂිත උපකරණයන්, සාමාජිකයන්ගේ ප්‍රවාහන පහසුකම් වැනි අත්‍යවශ්‍ය කරුණු කෙරෙහි අවධානය යොමුකරමින් වහා එම අවශ්‍යතාවනන් ක්‍රමානුකූලව ඉටුකරදීමට මේ අවස්ථාවේදී කටයුතු කරන ලදී.

අධ්‍යාපනය ලබන සාමාජික දරුවන්ගේ අධ්‍යාපනික අවශ්‍යතා වෙනුවෙන් වසරට ම අවශ්‍ය පොත්පත් නොමිලේ ලබාදීමට වසර මුල දී කටයුතු කළ අතර සාමාජිකයන්ගේ ගේදොර හදාගැනීමට ශක්තියක්වීම සඳහා ලෝඩ්ස්ටාර් සහ සොලිඩිල් සමාගමේ අධ්‍යක්ෂකවරුන්ගේ මූල්‍ය දායකත්වයෙන් ආරම්භ කරන ලද ඉසුරු ණය නමින් ණය පහසුකමක් අඩු පොලී අනුපාතයකට ලබාදීමට කටයුතු සකස් කරන ලදී. වාර්ෂිකව පවුලේ අය සමඟ සතුටුවීමට වාර්ෂික විනෝද චාරිකාවක් ආයතනය සියලු වියදම් දරා ලබාදීමට කටයුතු කළ අතර සෑම ජනවාරි පළමුවන දා දිනකම ගෙදරට වටිනා ත්‍යාගයක් ලබාදීමට කටයුතු කරන ලදී.

02

ළමයින්ගේ මනස වෙනස් කරන්න අවශ්‍ය පසුබිම සකස් කිරීම

1984 වර්ෂයේ දී ආරම්භ කරන ලද ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය වසර 15 කට වැඩි කාලයක් යන තෙක් සාමාජිකයන්ගේ පුහුණුව හා සංවර්ධනය කෙරෙහි විශේෂ අවධානයක් යොමුකර නොමැත. මේ අවස්ථාව ම ළමයින්ගේ මනස වෙනස්කර ධනාත්මක ආකල්පවලින් හෙබි, ආයතනයේ අරමුණුවලට දිශානුගත වූ, ගුණධර්ම සාරධර්මවලින් හෙබි, නායකත්වය ගෙන කටයුතු කරන, යහපත් සාමාජික පිරිසක් නිර්මාණය කිරීමේ අවශ්‍යතාවය ආචාර්ය තිස්ස ජිනසේනයන්ට ඇතිවිය. එකී අරමුණු ඉටුකර ගැනීම සඳහා 1998 වර්ෂයේ දී පුහුණු කිරීමට අදාලව නිලධාරී මඩුල්ලක් ආයතනයට බඳවාගෙන, පුහුණු මධ්‍යස්ථානයක් ආයතනය තුළ විධිමත් ලෙස ගොඩනඟන තෙක් කොටුගොඩ හොල්මන් බංගලාවේ පුහුණු කිරීම් ආරම්භ කරන ලදී. එසේ ආරම්භ කරන ලද පුහුණු කිරීම් පසුකාලීනව ප්‍රධාන පුහුණු මධ්‍යස්ථාන තුනක් ඒකල, මිදිගම, කළුතර යන ස්ථානවල ඇති කරමින් 8000කට ආසන්න ලෝඩ්ස්ටාර් සාමාජික පිරිස පුහුණු හා සංවර්ධනය කිරීමට අවශ්‍ය පරිසරය ආචාර තිස්ස ජිනසේනයන් ගොඩනඟන ලදී. පුහුණුව හරහා ළමයින්ගේ මනස ධනාත්මකව වෙනස් කළ ආචාර්ය තිස්ස ජිනසේනයන් මගේ ආයතනය යන හැඟීම සියලු සාමාජික ප්‍රජාව තුළ ගොඩනැඟීමට සමත්විය. ආයතන සංස්කෘතිය තමන්ගේ දියුණුවට මග කියනවා යන හැඟීම සාමාජික ප්‍රජාව තුළ ගොඩනැඟීමට ආචාර්ය තිස්ස ජිනසේනයන් සමත් වූ

අතර මෙසේ ළමයින්ගේ මනස වෙනස් කිරීම පුහුණුකිරීම තුළින් සිදුකළ අතර පුහුණු වැඩසටහන් සඳහා නිරන්තරයෙන් සම්බන්ධ වෙමින් මධ්‍යම රාත්‍රිය පසුවන තෙක් සාමාජිකයින් සමඟ කතා බහකර, සාමාජික අදහස් ලබාගනිමින් සියලු සාමාජිකයින් සමඟ හොඳ සබඳතාවයක් ගොඩනගා ගැනීමට ආචාර තිස්ස පිනසේනයන් පුහුණු වැඩසටහන් අවස්ථාවක් කර ගන්නා ලදී. ව්‍යාපාරය පිළිබඳව හොඳ දැනුම් සම්භාරයක් සාමාජික ප්‍රජාවට ලබාදෙමින් ව්‍යාපාරික මනසකින් රැකියාව කිරීමට මනස වෙනස් කරන්නට ආචාර්ය තිස්ස පිනසේනයන් සමත් විය. එහි ප්‍රතිඵලය සාමාජිකයින් වගකීම ගෙන ආයතනය අවශ්‍ය දිශානතියට රැගෙන යාමට කැපවීමයි.

03
සේවක පන්තියට නැඟී සිටින්න අවශ්‍ය පරිසරය සාමාජික ක්‍රියාකාරී කමිටුව හරහා නිර්මාණය කිරීම

ලෝඩිස්ටාර් ආයතනික සාමාජික ක්‍රියාකාරී කමිටුව තුළ උස් පහත් භේදයක් නොවීය. හරි වැරදි කියලා එකක් තිබුණේ නැහැ. වැදගත් නොවැදගත් කියලා එකක් නොතිබුණි. ආචාර්ය තිස්ස පිනසේනයන් සාමාජික ක්‍රියාකාරී කමිටුව භාවිතා කළේ මිනිසුන්ගේ පෙෂ්ඨ එක රිලීස් කරන වෑල් එකක් විදිහටයි. නිදහසේ මිනිසුන්ගේ සන්නිවේදනය කරන්න, නිදහසේ මිනිසුන්ට අදහස් දෙන්න අවශ්‍ය පරිසරය සකස්කර තිබුණි. ආයතන ප්‍රධානියා තමන් වුවත් සාධාරණ විවේචන කිරීමට සාමාජික ක්‍රියාකාරී කමිටුව තුළ ආචාර්ය තිස්ස පිනසේනයන් අවස්ථාව, පරිසරය සකස්කර තිබුණා. සාමාජික ක්‍රියාකාරී කමිටුව තුළ කළමනාකරණයේ අඩු පාඩුකම් මුහුණාට විවේචන කළ අතර කළමනාකරණයේ අඩුපාඩුකම් පිළිගැනීම ඒ අවස්ථාවේ දී සිදුවූ අතර විවෘතව අදහස් ප්‍රකාශ කරන සාමාජික ක්‍රියාකාරී කමිටු සාමාජිකයින්ගේ ආරක්ෂාවට, රැකවරණයට ආචාර්ය තිස්ස පිනසේනයන් සැමවිට ම කටයුතු කරන ලදී. මේ සියලු කටයුතු අවංකවම ඉටුකිරීමට ආචාර්ය තිස්ස පිනසේනයන් කටයුතු කිරීම තුළ සේවක පන්තියට නැඟී සිටින්න අවශ්‍ය පරිසරය සාමාජික ක්‍රියාකාරී කමිටුව හරහා නිර්මාණය කිරීමට ආචාර්ය තිස්ස පිනසේනයන් සමත්විය.

04
මිනිසුන්ට තිබෙන ගෞරවය, සමානාත්මතාවය පෙන්වන්න සාමාජික ක්‍රියාකාරී කමිටුව භාවිතා කිරීම

මිනිසුන්ට තිබෙන ගෞරවය පෙන්වන්න, මිනිසුන්ට තිබෙන සමානාත්මතාවය පෙන්වන්න ආචාර්ය තිස්ස පිනසේනයන් සාමාජික ක්‍රියාකාරී කමිටුව සැමවිට ම භාවිතා කළේය. අධ්‍යක්ෂකවරයෙකුට තිබෙන ගෞරවයම තිස්ස පිනසේනයන් වැඩකරන ළමයෙකුටත් ලබාදුන්නේ ය. මිනිසුන් ලෙස හැමෝටම පොදු භාෂාවක් ප්‍රදර්ශනය කළේය. ආයතනයක පැවැත්මට ආයතනික ධුරාවලියක් අවශ්‍ය වුවද සැමවිට ම ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය තුළ වටිනාම පිරිස නිෂ්පාදන කටයුතුවල නියැලෙන සාමාජික ප්‍රජාව බව සැමහට අවධාරණයකර තිබුණා. ආයතනයේ ඉහළ කළමනාකාරිත්වයේ සිට පහළ කළමනාකරණයේ සියලුදෙනා දක්වා ප්‍රධාන වගකීම වියයුත්තේ නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලිය මෙහෙයවන සාමාජිකයන්ට අවශ්‍ය පහසුකම් සැපයීම බව කාර්ය මණ්ඩලයේ සැමට අවධාරණයකර තිබුණි. කුමන තරාතිරමක කෙනෙක් වුව ද මිනිසුන් ලෙස සමානයි යන්න තිස්ස පිනසේනයන්ගේ දර්ශනය විය. ආයතනික සාමාජිකයන්ට ලබාදුන් ගෞරවය මවා ගත් එකක් නොවූ අතර, පිනසේන ආයතන තුළ උරෙන් උර ගැටී සේවකයින් සමඟ වැඩකර තිබූ අත්දැකීම් නිසා සාමාජිකයින් නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලියේ දී වන මහන්සිය පිළිබඳව හොඳ වැටහීමක්, අවබෝධයක් තිස්ස පිනසේනයන් සතු විය. එම හේතුව නිසාවෙන් සැමවිට ම නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලියේ නියැලෙන සාමාජිකයන්ට ගෞරව දැක්වීමේ ප්‍රතිපත්තියක් ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය තුළ ක්‍රියාත්මක විය.

ආයතනය තුළ කාර්ය මණ්ඩලයට සහ සේවකයින් යන දෙපාර්ශවයම ආයතන සාමාජිකයින් ලෙස පොදු පිළිගැනීමට ලක්කරමින් සේවකයින් යන වචනය ආයතන සංස්කෘතියෙන් ඉවත් කිරීමට තිස්ස පිනසේනයන් කටයුතු කිරීම මිනිසුන්ට තිබෙන ගෞරවය, සමානාත්මතාවය ලබාදීමට, පෙන්වීමට කල වැදගත්ම කටයුත්තක් විය. මෙයට අමතරව එකම ප්‍රවාහන ක්‍රමවේදයක් සකස් කරදීම, සියලුමදෙනාට ම එකම ආහාරයක් එකම ස්ථානයක ලබාගැනීමට සැලැස්වීම, එකම නිල ඇඳුමක් කාර්ය මණ්ඩලය සහ සාමාජිකයන් යන දෙපාර්ශවයට ම ලබාදීම, වැසිකිළි කැසිකිලි පහසුකම් සියලුදෙනාට ම පොදුදේවල් බවට පත්කිරීම, තනතුර තරාතිරම අනුව සහ වගකීම අනුව වැටුපෙහි පමණක් වෙනස්කම් තිබුණා ද අන් සියලු පැතිකඩයන්වලින් මිනිසුන් ලෙස අපි සමානයි යන්න ආයතන සංස්කෘතිය තුළ ගොඩනඟන ලදී. මෙම අවස්ථා සාමාජිකයන්ට තිබෙන ගෞරවය සමානාත්මතාවය පැහැදිලිව පෙන්නුම් කර අවස්ථාවන්ය.

05
සාමාජිකයන් කෙරෙහි උපරිම විශ්වාසය තබා කටයුතු කිරීම සහ සාමාජිකයන් සැමවිට ඉහළ කළමනාකාරිත්වය විස්වාස කිරීම

ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය තුළ සාමාජික ක්‍රියාකාරී කමිටුව කළමනාකරණය සාමාජිකයින්ට සවන්දෙන ස්ථානය වුණි. එතැන ඉතාම උත්තරීතර තැනක් විය. එය රැස්වුයේ අපේ පන්සලේ දීය. පන්සල යනු අපේ විශ්වාසය ගොඩනඟන තැනක්වන අතර, ආවට ගියාට අපි උත්තර දෙන තැනක් නොවීය. ආචාර්ය තිස්ස පිනසේනයන් කුමන ආකාරයෙන් ද සාමාජික විශ්වාසය ගොඩනඟා ගත්තේ යන කාරණය අපට පෙනීයයි. ආයතනයේ හිමිකරු සම්බන්ධ වෙලා ළමයින්ට ගරුත්වයක් දෙනවා කියන එක සුවිශේෂියි. එම ගරුත්වය අවංකවම ලබාදීම තුළ සාමාජිකයන් සැමවිට ම ඉහළ කළමනාකාරිත්වය විශ්වාස කළහ. ඈත පිටිසර ගම්වල කෘෂිකාර්මික පරිසරයෙන් පැමිණි වටිනාකම්, සාරධර්ම ගුණධර්මවලින් හෙබි තරුණ පිරිස් කාර්මීකරණය කිරීම තුළ, මොනවද එකේ ඇති වාසි අවාසි ගැන අපි සාකච්ඡා කළ අතර, ඒ වෙනසට අපි දායකත්වය දෙන්න අවශ්‍ය විදිහ, ඉවසීම ප්‍රගුණ කරන්න ඕන කියන කාරණය සහ අදාළ මානව සබඳතා අපි ගොඩනඟා ගන්නේ කෙසේද යන්න සාමාජික ක්‍රියාකාරී කමිටුව හරහා තිස්ස පිනසේනයන් සැමට අවබෝධ දුන්නේය. ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය එන්න

එන්නම විශාල වීමත් සමග මුල දී මෙන් හැම සාමාජිකයකුට ම තනි තනිව ම කතා කරන්න තිස්ස මහතාට කාලවේලාව නොතිබුණි. ඒ නිසා සාමාජික ක්‍රියාකාරී කමිටුව ඒ සඳහා භාවිතා කළේය.

සෑම සාමාජිකයකුට කතා කිරීම තුළ ගොඩනැගුණු විශ්වාසය හේතුවෙන් සාමාජිකයින් වගකීමෙන් කටයුතු කළ අතර රාත්‍රී සේවාමුරය කාර්ය මණ්ඩලයේ කිසිවකු නොමැතිව අවශ්‍යවිට දී තීන්දු තීරණ ගනිමින්, සමස්ත නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලිය මෙහෙයවීමට සාමාජිකයින් වග වූ අතර කෝටි ගණනක් වටිනා ආයතනය සාමාජිකයින් කෙරේ විශ්වාස තබා ඔවුන්ගේ ග්‍රහණයට නතු කිරීමට තිස්ස පීනසේනයන් කටයුතු කරනු ලැබීය.

මෙම විශ්වාසය සාමාජිකයන්ට මෙය මගේ ආයතනය යන හැඟීම ඇති කිරීමට තරම් ප්‍රබල වූ අතර තමන් මෙලොවට උපද්දපු පියාට මෙන් ම රැකියාවේ දී මුණ ගැහුණු දෙවෙනි පියා ලෙස ආචාර්ය තිස්ස පීනසේනයන්ට ගරු කිරීමට ලෝඩිස්ටාර් සාමාජික ප්‍රජාව එදා කටයුතු කළහ. එම විශ්වාසය කොතෙත් ද යත් නව වර්ෂය සඳහා තෑගි ලබාගැනීමේ දී, ආචාර්ය තිස්ස පීනසේනයන් අතින්ම ලබා ගැනීමටත්, තම ජීවිතයේ සියලු සුබ කටයුතුවලදී ආචාර තිස්ස පීනසේනයන්ගේ ආශීර්වාදය ලබාගැනීමටත්, ප්‍රශ්නයක් ගැටළුවක් තම පුද්ගලික ජීවිතයේ සිදු වූ විට තිස්ස පීනසේනයන් හමු වී උපදෙස් ගැනීමට තරම් එම විශ්වාසය ප්‍රබල විය. මේ සියලු අවස්ථාවන් සඳහා 8000 කට ආසන්නව සිටි සාමාජික ප්‍රජාව වෙනුවෙන් කාලය වෙන්කිරීමට තරම් තිස්ස පීනසේන මහතා කැපවිය.

06
විනිවිද භාවය සාමාජික ක්‍රියාකාරී කමිටුව හරහා ගොඩනැගීම

ආයතනය තුළ සේවය කරනු ලබන සෑම සාමාජිකයෙකු ම ව්‍යාපාරික දිශානතියට අනුගත කර ගැනීමට සාමාජික ක්‍රියාකාරී කමිටුව භාවිතා කරන ලදී. සෑම සාමාජිකයෙකුටම ව්‍යාපාරිකයකු ලෙස සිතන්නට, ව්‍යාපාරිකයෙකු ලෙස කටයුතු කරන්නට අවශ්‍ය මානසික පරිසරය තිස්ස පීනසේනයන් ගොඩනගන ලදී. ආයතනයේ ලාභය පාඩුව පිළිබඳව මෙන්ම එදිනෙදා පැන නගින ගැටලුකාරී ස්වභාවයන්ට ආයතනයක් ලෙස කෙසේ ක්‍රියා කළ යුතු ද යන්න සාමාජිකයින් සමග තොරතුරු බෙදාගත් අතර සාමාජික වරප්‍රසාද ලබාදීමේ දී විනිවිදභාවය යන කාරණය ඉතා ඉහළින් අගය කරන ලදී. වැටුප් වැඩි කිරීමේ දී, බෝනස් ලබාදීමේ දී, උසස්වීම් ලබාදීමේ දී විධිමත් ක්‍රමවේදයක්, විනිවිදභාවයකින් යුතුව ආයතනය තුළ ක්‍රියාත්මක කළ අතර ඒ පිළිබඳ ගැටලුවක් ඇති වුවහොත් ඕනෑම වෙලාවක සාමාජික ක්‍රියාකාරී කමිටුවට ඉදිරිපත් කිරීමට සාමාජිකයන්ට අවස්ථාව ලැබුණි. සමහර වර්ෂවල දී සාමාජිකයින් බලාපොරොත්තු වූ වැටුප් වැඩිවීමට වඩා කළමනාකරණය වැටුප් වැඩිකර අවස්ථා තිබූ අතර සාමාජිකයින් ඉල්ලන මුදල ම ලබාදීමට නොහැකි අවස්ථාවල දී බොහොම විනිවිදභාවයකින් යුතුව සාමාජිකයන්ට කරුණු පැහැදිලි කරදීම සාමාජික ක්‍රියාකාරී කමිටුවේ දී සිදුවිය. මෙම විනිවිදභාවය සහ අවබෝධය හේතුවෙන් 2009 ලෝක ආර්ථික අවපාතය හමුවේ ආයතනය බේරා ගැනීමට සියලු සාමාජික ප්‍රජාව අසීමිත කැප කිරීම් කරන ලදී. ආයතනය ලාබත් නැති පාඩුත් නැති මට්ටමට (Break Even Point) කටයුතු කිරීමට ටොන් 7000 නිෂ්පාදනයක් මාසිකව අවශ්‍ය වූ අතර එම මට්ටම ටොන් 4500 දක්වා ම අඩුකරගැනීමට හැකි වූයේ සාමාජිකයන්ගේ අදහස් හා යෝජනාවන් ද හේතුවෙනි. ආයතනය බේරාගැනීමට සාමාජික ප්‍රජාවට දිය හැකි උපරිම දායකත්වය ලබාදුන් අතර ආයතනික ඉහළ කළමනාකාරිත්වය ද විනිවිදභාවයකින් යුතුව සියලු ඇත්ත තතු සාමාජිකයන්ට ඉදිරිපත් කරන ලදී. මගේ ආයතනය යන හැඟීමෙන් කටයුතු කළ ලෝඩිස්ටාර් සාමාජිකයින් ආයතනය බේරා ගැනීමට හැකි සෑම දෙයක් ම කිරීමට දෙවරක් නොසිතන ලදී.

07
පහල සිට ඉහලට එන සංනිවේදන ප්‍රවාහය ශක්තිමත් කිරීම

ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය තුළ සාමාජික ක්‍රියාකාරී කමිටුව තමයි කළමනාකරණය සහ සාමාජිකයින් එකිනෙකට සහසම්බන්ධ කරන එක් පාලමක් විය. එතන පහළ සිට ඉහලට එන සන්නිවේදනය ශක්තිමත්කර තිබුණි. ඒ සඳහා වටිනාකමක් දීලා තිබුණා. ඒ එන තොරතුරුවලට අනුව තීරණ ගැනීමට ආචාර්ය තිස්ස පීනසේනයන් එදා කටයුතු කළේය. ඒ විශ්වාසය සර් ගැන ළමයින්ට තිබුණි. මොනවා හරි දෙයක් වෙන්නේ නැත්නම් සර්ට කියන්න ඕන කියන විශ්වාසය ළමයින් ළඟ තිබුණි. සර්ට කිව්වොත් සර් හොයලා බලලා කරන්න ඕන දේ හරියටම කරන බව ළමයින්ට විශ්වාසයක් තිබුණා. ඒක පහළ සිට ඉහළට සිදුවන සන්නිවේදනයේ සක්‍රිය සවන්දීම කියන එක නායකයෙක් ලෙස ආචාර්ය තිස්ස පීනසේනයන් ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය තුළ 100% ක් හරියට කළා.

ඉහතින් විස්තර කරන ලද වෙනස්කම් සාමාජික ක්‍රියාකාරී කමිටුව ක්‍රියාත්මක වීමත් සමග ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය තුළ සිදුවිය. ලෝඩිස්ටාර් ආයතනයේ ශාඛාවක් දකුණු පළාතේ මාතර දිස්ත්‍රික්කයේ මිදිගම ග්‍රාමයට රැගෙන ඒමත් සමග ආයතනය ගොඩනඟන මුල් වකවානුවේ දී ගම සමග විවිධ ගැටලු ඇති විය. ඒ අවස්ථාවේ දී ද ආයතනයේ ක්‍රියාත්මක කරන ලද සාමාජික ක්‍රියාකාරී කමිටුව ආදර්ශයට ගත් ආචාර්ය තිස්ස පීනසේනයන් ආයතනය නිසා ගමට සිදුවන බලපෑම් පිළිබඳව කරුණු සොයා බැලීමට සහ එම ගැටලු විසඳීමට ගම තුළින් මෙවැනි කමිටුවක් පත්කර ක්‍රියා කරන ලදී. ගමේ ග්‍රාමනිලධාරී, පන්සලේ ලොකු හාමුදුරුවන් ඇතුළුව ප්‍රභූ පිරිසක් ඒකරාශීකොට ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය නිසා ගමට ඇති වී තිබෙන ගැටලු සාකච්ඡා කළ අතර එම ගැටලු නැවත ඇතිවීම වැළැක්වීම සඳහා ගතයුතු ක්‍රියාමාර්ග ගන්නා ලදී. උදාහරණයක් ලෙස මිදිගම ගම ඇතුළට එන කන්ටේනර් රථවල වේගය වැඩි බවට චෝදනා එල්ල කළ අතර අනතුරුව ආයතනය සිදුකළේ කන්ටේනර් රථ සඳහා වේග සීමා සඳහන්කර මාර්ගයේ බෝඩ් ප්‍රදර්ශනය කිරීමයි. යම් රියදුරෙකු එම වේගසීමා උල්ලංඝනය කරන්නේ නම් වහාම ඒ පිළිබඳව ආයතනය දැනුවත් කරන ලෙස ගම්වාසීන්ට දැනුම්දෙන ලදී. කන්ටේනර් රථ රියදුරන් ද වේගසීමා පිළිබඳ ආයතනය විසින් දැනුවත් කළ අතර එම වේගසීමාවන් අභිබවා නොයන ලෙස අවවාද කරන ලදී. එදාගත් මෙම තීරණය නිසා අදවන තෙක් වේගය පිළිබඳ ගැටළුවක් ආයතනයට පැන නැගී නොමැත. එමෙන්ම ආයතනය විසින් ගමට කළ යුතු සේවාවන් පිළිබඳව

ඉල්ලීම් ගමේ රැස්වූ කණ්ඩායම විසින් ඉදිරිපත් කළ අතර එම ඉල්ලීම් හැකි උපරිමයෙන් ඉටුකරදීමට ආයතනය වගවිය. ගම සමග සබඳතාවය ගොඩනගා ගැනීමට ද මෙම හමුව අවස්ථාවක්කර ගැනීමට ආචාර්ය තිස්ස පීනසේනයන් එදා සමත්විය.

ශ්‍රී ලංකාවේ වෘත්තීය සමිති යනු සම්පූර්ණ දේශපාලන අතකොළුවක් බව ලෝඩ්ස්ටාර් සාමාජිකයින් එදා දැන නොසිටි අතර, ආචාර්ය තිස්ස පීනසේනයන් මේ තත්ත්වය හඳුනාගෙන ශ්‍රී ලංකාවේ පවතින ක්‍රියාකාරී දේශපාලනය ආයතන තුළට රිංගාගතහොත් සිදුවන විපත කල්තියාම හඳුනාගෙන ඒ සිදුවන ක්‍රියාවලියට ගැළපෙන සාමාජික ක්‍රියාකාරී කමිටු සංස්කෘතියක් ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය තුළ නිර්මාණය කළේය. ඒ සාමාජික ක්‍රියාකාරී කමිටුව සංස්කෘතිය තුළ 1984 වර්ෂයේ සිට 2011 වර්ෂය දක්වා පුරා වසර 28 ක කාලයකට දේශපාලනය අතකොලුවලට ආයතනය ඇතුළට රිංගා ගැනීමට අවස්ථාවක් උදාවූයේ නැත. ආචාර්ය තිස්ස පීනසේනයන් ආයතනයේ සේවකයන්ගේ විනය සහ ආකල්පමය පසුබිම ශක්තිමත් ලෙස නිර්මාණය කළේය.

ඉහත සමස්ථ කරුණු අධ්‍යනය කිරීමේ දී පෙනී යන්නේ වෘත්තීය සමිති සම්ප්‍රදායට අභියෝග කරමින් ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය තුළ ක්‍රියාත්මක කරන ලද සාමාජික ක්‍රියාකාරී කමිටුව (Members Council) ආයතනයක් පවත්වාගෙන යාමේ දී සේවය කරන සාමාජිකයින් හා කළමනාකරණයට පැන නගින ගැටලු ප්‍රශ්න විසඳා ගැනීමට හොඳ පූර්වාදර්ශයක් සපයන බවයි.

මොනවා හරි දෙයක් වෙන්නේ නැත්නම් සර්ට කියන්න ඕන කියන විශ්වාසය ළමයින් ළඟ තිබුණි.

සියලුදෙනා සතුටින් තැබීමට හේතු වූ ලෝඩ්ස්ටාර් සංස්කෘතිය

01. **අන්‍යයන්ට ගරු කිරීම**
Respect for Individuals

02. **උසස් පාරිභෝගික තෘප්තිය සඳහා කැපවීම**
Striving for Excellence in Customer Satisfaction

03. **අවංකබව හා සෘජුබව**
Honesty & Integrity

04. **කැපවීම වගකීම සහ සාමූහික අයිතිය**
Commitment, Accountability & Shared Ownership

05. **පරිසරයට සහ සංස්කෘතියට ගරු කිරීම**
Respect for Environment and Culture

1984 වර්ෂයේ ආරම්භ කළ ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය ජාත්‍යන්තර ආයතනයක් ලෙස ලක් මවට දායාද කිරීම දක්වා තිස්ස පීනසේනයන් ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය තුල බොහෝ කැපකිරීම් සිදුකළේ එහි සංස්කෘතිය සකස් කිරීම සඳහායි. ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය ලද සියලුම ජයග්‍රහණාන්ගේ සහ සාර්ථකත්වයන්ගේ පදනම වී ඇත්තේ වසර 27 ක් පුරාවට තිස්ස පීනසේනයන් විසින් ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයට ම ආවේණික වූ සාරධර්ම සහ හර පද්ධතියක් මත ගොඩනගන ලද සුවිශේෂී වූ ලෝඩ්ස්ටාර් සංස්කෘතියයි. මෙම කාල පරිච්ඡේදය තුළ ලෝකයේ විවිධ බලවත් ආයතන අභියෝග හමුවේ සිය පැවැත්ම තහවුරු කරගැනීමට නොහැකි වුවද, එකම පවුලක් ලෙස සියලුම අභියෝග ඉදිරියේ නොසැලී නැගී සිටීමට ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයට ශක්තිය, ජවය සහ පන්නරය ලැබුණේ සුවිශේෂී වූ ලෝඩ්ස්ටාර් සංස්කෘතිය තුළින් බව ප්‍රත්‍යක්ෂ සත්‍යයකි. යම් යම් අවස්ථාවන්හි දී ආයතනයේ පැවැත්ම වෙනුවෙන් ගනු ලැබූ විවිධ ක්‍රියා මාර්ග හරහා ලෝඩ්ස්ටාර් සංස්කෘතියේ වෙනස්කම් සිදුකර ද ලෝඩ්ස්ටාර් පවුලේ අනාගත යහ පැවැත්මට ආශීර්වාදය වන්නේ අපගේ වටිනාකම් සමුදාය බව සැමට අවබෝධ කළ තිස්ස පීනසේනයන් කිසිදු දිනයක ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය සතු වටිනාකම් වෙනස් කිරීමට කටයුතු කළේ නැත. අතීතයේ මෙන් ම අදත් හෙටත් ආයතනයේ මුර දේවතාවුන් ලෙසින් සාමාජික ප්‍රජාවත් කළමණාකාරීත්වයත් අතර විශ්වාසයෙන් සහ සබැඳියාවෙන් ගොඩනැගුණ ලෝඩ්ස්ටාර් පවුලේ වටිනාකම් සමුදාය නිසාවෙන් ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය සමඟ තරග කරන්නට ශ්‍රී ලංකාවේ රබර් නිෂ්පාදන ආයතන තිබුණා ද අපට වඩා හැකියාව, පහසුකම් තාක්ෂණය කොතෙක් තිබුණත් එම ආයතනවලට ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය තරම් ශක්තිමත්ව නැගී සිටින්නට නොහැකි විය. එයට හේතුව වූයේ මෙවන් වටිනාකම්වලින් සුසැති සංස්කෘතියක් ඒ ආයතන තුළ ගොඩනගා ගන්නට නොහැකිවීමයි.

ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය සතු වටිනාකම් ආරක්ෂා කරන තුරාවට ආයතනයේ පැවැත්ම තහවුරුවන බව දැඩිව විශ්වාස කළ තිස්ස පිනසේනයන් යම්දිනෙක ලෝඩ්ස්ටාර් සංස්කෘතිය තුළ අපගේ වටිනාකම් රැක ගන්නට නොහැකි වුවහොත් ගැටුම්, අර්බුද පැනනගින අතර ඒ තුළින් ආයතනයේ පැවැත්ම අඩාල විය හැකි බව ද සැමවිට පෙන්වාදෙන ලදී. ඒ නිසා වෙලඳපොළ තරගකාරිත්වයට මුහුණදීම උදෙසා ලෝඩ්ස්ටාර් සංස්කෘතියේ කොතරම් වෙනස්කම් සිදුවුවත් අපගේ වටිනාකම්වල වෙනසක් නොවේවා යන්න තිස්ස පිනසේනයනගේ පරම පැතුම විය.

අතීතයේ දී කටුක වූත්, අමිහිරි වූත්, අනියෝගාත්මක වූත් කාල වකවානු මෙන්ම අසුන්දර අවස්ථාවන්ට මුහුණ දීමට ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයට සිදුවිය. එහෙත් සෑම මොහොතක ම සියලු බාධක කම්කටොලු පරාජයකර නැගී සිටින්නට තරම් ධෛර්යයක් සාමාජික සැම කළමණාකාරිත්වයටත් ලබාදෙමින් "මගේ ආයතනය" "අපේ ආයතනය" යන හැඟීමෙන් එකාවන්ව ආයතනයේ දියුණුව වෙනුවෙන් කැපවී කටයුතු කළ සංස්කෘතියක් ආයතනය තුළ ගොඩනැගූ නිසා ලෝඩ්ස්ටාර් නාමය ශ්‍රී ලංකාවේ කර්මාන්ත ක්ෂේත්‍රයට ආදර්ශයක් ගෙන දෙන්නට සමත්විය. මෙසේ ආදර්ශයක් ගෙනදුන් ලෝඩ්ස්ටාර් සංස්කෘතියේ ඇති සුවිශේෂී ගති ලක්ෂණයන් පහතින් විස්තර කර ඇත.

මනුස්සකමට මුල්තැනදීම

ජාතිය, ආගම, කුලය, තරාතිරම් භේදයකින් තොරව මිනිසුන්ට මිනිසුන් ලෙස සැලකීමේ ගුණය නිසාවෙන් හැමෝම මිනිස්සු ලෙස සිතා උස් පහත් භේදයකින් තොරව මනුස්සකමින් වැඩ කිරීමේ ඇති වැදගත්කම ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනික සාමාජික සැමට තිස්ස පිනසේනයන් අවබෝධකර දී තිබුණි. ආයතනික සාමාජික සේවකයින් සමඟ සුහදව සහෝදරයන් සේ වැඩකිරීම තුළ අප ආයතනයේ පහළින් සිටින මිනිසුන් අපට වඩා පහත් යැයි කියා සලකන එක මෙන්ම පහත් යැයි කියා ක්‍රියාකරන එක අපිට ම කරගන්නා හානියක්බව සැමට තේරුම් කරදීමට සාමාජික ක්‍රියාකාරී කමිටුව රැස්වන සෑම අවස්ථාවකදීම මෙන් ම සාමාජික සැම ඇමතීමට අවස්ථාව ලැබුණු පුහුණු වැඩ සටහන්වලදී තිස්ස පිනසේනයන් කටයුතු කරන ලදී. කුඩා කාලයේ සිට ම පිනසේන ආයතනවල සේවකයින් සමඟ එකට මනුස්සකමින් වැඩකිරීම තිස්ස පිනසේනයන්ගේ සීයා සහ පියා ද කටයුතු කළ අතර ඒ ආභාෂය තීව්‍ර කරමින් මව තුළ තිබූ කාරුණික බව තුළින් සහ බුද්ධ ධර්මය කියවා වටහා ගැනීමට සහ ධර්ම මාර්ගයේ ගමන් කිරීමට උත්සාහ ගැනීම හේතුකොට ගෙන මනුස්සකමට නව අරුතක් එක් කිරීමට තිස්ස පිනසේනයන් සමත්විය.

කරුණාව, මෛත්‍රිය, අනුකම්පාව, දයාව වැනි ගුණාංග තුළින් ගොඩනඟාගත් මනුස්සකම ආයතනයේ සියළු සාමාජිකයන්ට දැනෙන ලෙස ක්‍රියාව තුළින් පෙන්වාදුන් තිස්ස පිනසේනයන් සාමාජික ප්‍රශ්න විසඳාගනු ලබන සේවක ක්‍රියාකාරී කමිටුව ක්‍රියාත්මක කිරීමේ දී සැමවිට මනුස්සකමට මුල් තැන දී තීන්දු තීරණගත් අතර කළමනාකරණයේ සැමට මනුස්සකමට මුල් තැන දී තීන්දු තීරණ ගතයුතු බව අවධාරණයකර තිබුණි. මෙසේ ආයතනික පරිසරය මනුස්සකමට මුල් තැන දී කටයුතු කිරීම තුළ ආයතනයේ සේවය කරන සාමාජික ප්‍රජාව ද මනුස්සකම පෙරදැරි කරගත් හැසිරීම් සමාජයේ දී පෙන්නුම් කිරීමට ආයතනික ආභාසය හේතු වූ අතර එනිසා ලෝඩ්ස්ටාර් සංස්කෘතිය තුළ ගොඩනැගුණු සාමාජික ප්‍රජාව සමාජයේ දී කැපී පෙනෙන හැසිරීම් ඇති ආදර්ශමත් චරිත ලෙස ක්‍රියා කරන ලදී.

ඉහළ කළමණාකාරිත්වය සහ පහල සාමාජික පිරිස් අතර ඇති සබඳතාවය

ලෝඩ්ස්ටාර් සංස්කෘතිය තුළ වූ සුවිශේෂී කරුණක් ලෙස ඉහළ කළමණාකාරිත්වය සහ පහළ සාමාජික පිරිස් අතර ඇති සබඳතාවය පෙන්වාදිය හැක. තිස්ස පිනසේනයන් ආයතනයේ වැඩිම වටිනාකමක් ඇති සුවිශේෂී ම පිරිස සෘජුවම නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලියට සම්බන්ධ වන සාමාජික පිරිස බව සැමට අවධාරණයකර තිබුණි. ආයතනයේ සේවා සපයන සියලු අංශවල ප්‍රධාන වගකීම වන්නේ සෘජුව නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලියට සම්බන්ධවන සාමාජික පිරිසට උදව් කිරීම සහ පහසුකම් සැපයීම බව සැමට අවබෝධකර තිබුණි. එනිසාම සැමවිට ඉහල කළමණාකාරිත්වයට පහල සාමාජික පිරිස් සමඟ හොඳ සබඳතාවයකින් කටයුතු කිරීමට සිදුවිය. ආයතනයේ ප්‍රධානියා වන තිස්ස පිනසේනයන් ආයතනයේ සිටින ඕනෑම විටක සාමාජිකයින්හට කිසිදු අවසරයකින් තොරව හමුවීමට අවස්ථාව සලසා තිබූ අතර ඒ සඳහා කිසිදු බාධාවක නොවිය. එමගින් ද ඉහල කළමණාකාරිත්වය සමඟ හොඳ විවෘත සබඳතාවයක් ගොඩනැගුණි.



ආයතනයට පැමිණි විදේශිකයන්ට තේ පැන් සංග්‍රය කරන ආචාර්ය තිස්ස පිනසේනයන්



සාමාජික ප්‍රශ්න සඳහා ඇහුම්කම්දෙන ආචාර්ය තිස්ස පීනසේන මහතා

ආයතනයේ තනතුරුවල පුරප්පාඩුවක් ඇති වූ වහා පහළ සිටින පිරිස් සුදුසුකම් සපුරන්නේ නම් ඔවුන් තුළින් එම පුරප්පාඩුව පිරවීම සිදුකර අතර පහළ සිටින පිරිස් කළමණාකාරිත්වයට පැමිණි විට පහළ සිටින සාමාජික ප්‍රජාව සමඟ දුරස්ථභාවයක් ගොඩ නොනැගෙන්නට කටයුතු කරන ලෙස තිස්ස පීනසේනයන් උපදෙස් සපයන ලදී. සාමාජිකයන් නිෂ්පාදන කටයුතුවලදී කරනු ලබන කැපවීම සහ මහන්සිය පිළිබඳ හැඟීමක් ඇති කිරීම සඳහා නවක උපාධිධාරීන් කළමණාකාරිත්වයට සම්බන්ධකර ගැනීමට පෙර මාස කිහිපයක් නිෂ්පාදන කටයුතු කරන සාමාජිකයින් සමඟ උරෙන් උර ගැටී වැඩකිරීම අනිවාර්ය කර තිබූ අතර ඒ තුළින් සාමාජික දහදිය සුවද හඳුනා ගැනීමට නවක උපාධිධාරීන්හට අවස්ථාව ලැබුණු අතර ඒ තුළින් ද තිස්ස පීනසේනයන් බලාපොරොත්තු වූයේ පසුකාලීනව කළමණාකාරිත්වයේ සිට තීරණ ගැනීමේ දී පහළ සාමාජික පිරිස් අතර ඇති සබඳතාවය බිඳ නොවැටීමට සාමාජිකයින් නිෂ්පාදන කටයුතුවලදී කරනු ලබන කැපවීම පිළිබඳ හැඟීමක් ඇති කිරීම සඳහායි.

සාමාජික දුක සතුට බෙදා ගැනීමට සැම විට කටයුතු කළ තිස්ස පීනසේනයන් විශේෂ උදව් උපකාර අවශ්‍ය සාමාජිකයින් හඳුනාගෙන ඔවුන්ට අවංකව උදව් උපකාර කරන ලදී. එසේ උදව් උපකාර කිරීමට ක්‍රමවේදයන් ආයතනය තුළ ගොඩනඟා ඒ සඳහා ප්‍රතිපාදන ආයතනය තුළ වෙන්කළ අතර ඒ තුළින් ද ඉහළ කළමණාකාරිත්වය සහ පහළ සාමාජික පිරිස් අතර හොඳ විස්වාසනීය සබඳතාවයක් ලෝඩිස්ටාර් සංස්කෘතිය තුළ ගොඩනඟන ලදී.

ආයතනික වශයෙන් වැදගත්වන තීන්දු තීරණ ගැනීමේ දී සාමාජික සැම සැමවිට දැනුවත්කර තීන්දු තීරණගත් අතර එහිදී ඒ පිළිබඳ සාමාජික අදහස් ද විමසා එම අදහස්වලට හොඳ ඉඩකඩක් ලබාදුන් අතර ප්‍රශ්න විසඳීමේ දී සාමාජික පිරිස එහි කොටස්කරුවන් කරගැනීම තුළ ඉහළ කළමණාකාරිත්වය සහ පහළ සාමාජික පිරිස් අතර හොඳ සබඳතාවයක් ගොඩනැඟීමට එය ද හේතුවිය. සමාජිකයන් ජීවත්වන ගම්බද පරිසරයේ ඇති විවිධ අවශ්‍යතාවයන් හා ගැටලු සෑමවිට ම ඉහළ කළමණාකාරිත්වයට රැගෙන ඒමට සාමාජික ප්‍රජාව කටයුතු කළ අතර, එම ගැටලු හා අවශ්‍යතාවයන්ගෙන් බොහොමයකට ආයතනය විසින් විසඳුම් ලබාදුන් අතර එම විසඳුම් ලබාදීමේ දී සාමාජිකයින්හට ගෞරවයක් සමාජයෙන් එන ලෙස සාමාජික මූලිකත්වයෙන් කටයුතු කළ අතර එයද ඉහළ කළමණාකාරිත්වය සහ පහළ සාමාජික පිරිස් අතර හොඳ සබඳතාවයක් ගොඩනැඟීමට ලෝඩිස්ටාර් සංස්කෘතිය තුළ හේතුවිය.

හැකියා දක්ෂතා හඳුනාගෙන සංවර්ධනය කිරීම

මෙලොවට බිහිවන සෑම පුද්ගලයෙකුම කිනම් හෝ හැකියාවක් සමඟ මෙලොව එළිය දකින බව තිස්ස පීනසේනයන් සැමවිට විශ්වාසකර කටයුතු කළා. නමුත් ජීවත් වන පරිසරය, සමාජය අනුව එම හැකියාවන් යටපත් වී ඇති බවත් එම හැකියාවන්, දක්ෂතාවයන් හඳුනාගෙන ඒවා දියුණු කිරීමට හැකිනම් ඔවුන් රටට, සමාජයට වැඩදායී ලෙස කටයුතු කරන බව තිස්ස පීනසේනයන්ගේ මතය විය. ඔහු දකින ආකාරයට නායකයෙකුගේ වගකීම වන්නේ තමා යටතේ සිටින පිරිස් තුළ ඇති එම සුවිශේෂී දක්ෂතා, හැකියා මතුකර ඔවුන්ට දියුණුවීමට මඟ පෙන්වීම සහ උදව් කිරීමයි. නායකත්වය තුළ දී තමා යටතේ සිටින පිරිස් තුළ ඇති දක්ෂතා, හැකියා හඳුනාගැනීම සහ එම හැකියාවන් දක්ෂතාවයන් මතුකර දියුණු කිරීමට කටයුතු කිරීම අතිශය වැදගත් කරුණක් බව විශ්වාස කළ තිස්ස පීනසේනයන් එවැනි දක්ෂතා කුසලතා ඇති බොහෝ පිරිස් හඳුනාගෙන ඔවුන් දියුණුකර ඉදිරියට ගෙන තිබෙනවා.

ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය ජාත්‍යන්තර ආයතනයක් දක්වා දියුණු කිරීමේ දී බොහෝවිට දක්ෂතා හැකියා තියෙන පිරිස් හඳුනාගෙන ඔවුන්ට අවස්ථාව ලබා දී ඉදිරියට ගෙන සංවර්ධනය කර තිබෙනවා. සෑමවිට ම ආයතනය තුළ යම් අවස්ථාවක් ඇත්නම් තිස්ස පීනසේනයන් උත්සාහ ගන්නේ එම අවස්ථාව පිටින් හැකියා, දක්ෂතා ඇති අය ගෙනවිත් සම්පූර්ණ කිරීමට වඩා අප ආයතනය තුළ සිටින හැකියා දක්ෂතා ඇති පහළ පිරිස් දියුණුකර ඔවුන්ට අවස්ථාව ලබාදීමයි. ඒ තුළින් පහළ පිරිස් ඉදිරියට ගෙන ඒමට හැකියාව ලැබුණු අතර ඒ සඳහා පියරේ ප්‍රින්ස්ටර්ස් මහතාත් උපරිම සහයෝගය ලබා දී කටයුතුකර තිබෙනවා. තිස්ස පීනසේනයන් Loadstar වැනි ජාත්‍යන්තර ආයතන ගොඩනැඟීමට වඩා හොඳ ගුණ ධර්ම ඇති මිනිසුන් පිරිසක් ගොඩනැඟීම සහ ඒ අතරින් දක්ෂතා, කුසලතා, හැකියා ඇති පිරිස් දියුණුකර ඉදිරියටගෙන ඔවුන් වගකීමෙන් වැඩකරන සමාජයට වැඩදායී පුද්ගලයින් බවට පත්කිරීමට හැකිවීම සුවිශේෂී වන්නේ හැකියාවට සෑමවිට ම ඉඩක් නිර්මාණය කරදීමට තිස්ස පීනසේනයන්ට හැකිවීම හේතුවෙනි.

ලෝඩිස්ටාර් ආයතනයේ නිෂ්පාදන කටයුතු සඳහා බඳවාගනු ලබන නවක සාමාජිකයින් වසරක පමණ කාලයක්

ලෝඩ්ස්ටාර් පුහුණු මධ්‍යස්ථානය යටතේ රදවාගෙන ජාත්‍යන්තර වෘත්තිකයකු වීමට අවශ්‍ය තාක්ෂණික දැනුම සහ මෘදු කුසලතා දියුණුකළ අතර පුද්ගල සංවර්ධනයට අදාලව වසර පුරාවට විවිධ පුහුණු කිරීම් සිදුකරන ලදී. පුහුණු වර්ෂයක කාලය ආරම්භ කරමින් දින 21 කාලයක් නේවාසිකව පුහුණුවන නවකයින් වසර පුරා පුහුණු මධ්‍යස්ථානය යටතේ වෘත්තීය පුහුණුව ලැබූ අතර දින 21 පුහුණුව අවසානයේ, මාස හය අවසානයේ දී සහ වසර අවසානයේ දී ඇගයීම් සිදුකරමින් පුද්ගලිකව සෑම නවකයකුට ම ප්‍රතිපෝෂණය ලබාදුන් අතර ඒ සෑම අවස්ථාවකදී ම තිස්ස ජිනසේනයන් ද සම්බන්ධ වී ඔහු සතු වූ සුවිශේෂී හැකියාවක් වන කෙනෙකු දුටුවිට ඔහු සතු හැකියාව, ඔහු සතුව ඇති සැගවුණු කුසලතාවයන් සහ අනාගතය කෙසේ සකස් කළ යුතු ද යන්න පිළිබඳව පුරෝකතනය කිරීමේ සුවිශේෂී හැකියාව උපයෝගී කරගනිමින් ආයතනය තුළ විවිධ අංශ වෙත නවකයින් යොමු කළ අතර එසේ යොමුකළ නවකයින් සඳහා වැඩිදුර අධ්‍යපනය, පුහුණුව, අත්දැකීම් ලබා ගැනීමට අවස්ථාව ලබාදීම තුළ පසුකාලීනව ආයතනයේ ඉහළ නිලතල හොබවන වගකීම් දරණ අධ්‍යක්ෂවරු, ඉහළ කළමනාකරුවන්, නායකයින් වැනි ආයතනයේ කළමනාකරණය කරන පිරිස් බවට නවක නිෂ්පාදන කටයුතුවලට සම්බන්ධ වූ නවකයින් දියුණු කිරීමට තරම් තිස්ස ජිනසේන චරිතය පරමාදර්ශී විය. එසේ නවකයින් දියුණු කිරීමට එක් පුද්ගලයකු සඳහා බොහෝ අවස්ථාවලදී මිලිනයන ගණනින් වියදම් කිරීමට සිදුවූයේ ලෝකයේ දියුණු ආයතන ජපානය, ඇමරිකාව, චීනය වැනි දියුණු රටවලට යවා පුහුණු කිරීමට සහ අත්දැකීම් ලබාදීමට කටයුතු කළ නිසාවෙනි. එසේ වියදම්කර දියුණු කළ පුද්ගලයින් ආයතනයෙන් ඉවත්වීමට තීරණය කරද්දී කිසිදු බාධාවක් කිරීමට තිස්ස ජිනසේන චරිතය කටයුතු නොකළ අතර තිස්ස ජිනසේනයන්ගේ එකම ඉල්ලීම වූයේ තමන්ගේ හැකියාවෙන් මෙරටට යමක් කරන ලෙසයි.

සමානාත්මතාවය

ජාතිය, ආගම, භාෂාව, කුලය, වර්ණය තනතුර යන ආදිය මත පුද්ගලයන් වෙනස් කොට නොසලකා සියලුදෙනා ම මනුස්සයින් ලෙස සමාන යැයි සිතා ක්‍රියා කිරීමට තිස්ස ජිනසේනයන් ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනික සංස්කෘතිය තුළදී සැමවිට ම කටයුතු කරන ලදී. 1984 දී ආරම්භ කරන ලද ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය ලෝකයේ ඉහළ ආයතනයක් දක්වා දශක දෙකකට ආසන්න කාලයක දී ගෙන ඒමට හැකිවීමට ආයතනික සංස්කෘතිය තුළ සමානාත්මතාවය ද ඇතුව කටයුතු කිරීම හේතු වූ බව නොරහසක්. ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය තුළ සේවකයින් යන වචනය ආයතනික පරිසරයට තහනම් වචනයක් වූ අතර සියලුදෙනාවම ආයතනයේ සාමාජිකයින් ලෙස පිළිගන්නා සංස්කෘතියක් ගොඩනඟා තිබුණි. සාමාජිකයන් යන වචනය තුළින් සියලුදෙනාට ම ආයතනයේ අයිතිය වගේම මගේ ආයතනය යන හැඟීම ලබාදීමට හැකිවිය. කාර්ය මණ්ඩල සාමාජිකයින්ට නිෂ්පාදන අංශ සාමාජිකයින් පමණක් නොව ආයතනයේ හිමිකරුවනුත් එකම නිල ඇඳුමක් ඇඳීම සිදුකරන ලදී. බාහිරින් ආයතනයට පැමිණෙන්නෙකුට නිෂ්පාදන කටයුතු කරන සේවක සාමාජිකයින් කවුද, නිලධාරීන් කවුද යන්න වෙනම හඳුනා ගැනීමට නොහැකි විය. සැමට ම එකට එකම කෑම වර්ග ලබාදීමත්, සාමාජික කාර්ය මණ්ඩලය යන සැමදෙනාට ම එකම ප්‍රවාහන සේවාවක් ලබාදීම, සැමදෙනාට ම එකම විනෝද චාරිකාවක් ලබාදීම, සියල්ලෝ ම එකම පරිසරයක් තුළ වැඩකිරීමට පෙළඹවීම වැනි ක්‍රම ඔස්සේ සමානාත්මතාවය ඇතිකර තිබූ අතර විශේෂයෙන් නිෂ්පාදන කටයුතුවල නියලෙන සමාජිකයින දිවා රෑ නොබලා මහන්සි වී වැඩ කළේ සුඛෝපභෝගී පරිසරයක නොවන නිසා නිෂ්පාදන ආයතන තුළ සේවය කරන කාර්ය මණ්ඩල කාර්යාල ද වායුසමීකරණය කිරීම තහනම් කර තිබුණි. වාර්ෂික වැටුප් වැඩිකිරීම ප්‍රසාද දීමනා ලබාදීම සියල්ලන්ට සමානව ලබාදුන් අතර විශේෂ දක්ෂතා පෙන්වන අය විශේෂ ඇගයීමට ලක්කර වරප්‍රසාද දුන්නද ඒ පිළිබඳ සියල්ල දැනුවත්කර විවෘතව කටයුතු කරන ලදී. මෙසේ සමානාත්මතාවය ඇතුව පොදු අරමුණක් ඔස්සේ කණ්ඩායමක් ලෙස කටයුතු කිරීම ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනික සංස්කෘතිය වූ නිසා අභියෝගවලට මුහුණදෙමින් සාර්ථකවීමට සංස්කෘතියෙහි ගති ලක්ෂණයක් වූ සමානාත්මතාවය ද ප්‍රධාන හේතුවක් විය.

විවෘතභාවය

විවෘතව තම අදහස් ප්‍රකාශ කිරීමටත් එම විවෘත අදහස් සාධාරණ නම් ඒවාට ගරු කරමින් තීන්දු තීරණ ගැනීමටත් සාධාරණ විවේචයන් විවෘතව කිරීමටත් අවශ්‍ය වටපිටාව ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනික සංස්කෘතිය තුළ ගොඩනඟා තිබුණි. විශේෂයෙන් සාමාජික ක්‍රියාකාරී කමිටුව රැස් වූ විට ආයතනික ප්‍රශ්න ගැටලු විවෘතව කතා කිරීමට මෙන්ම සාධාරණ ඕනෑම විවේචනයක් නොබියව විවෘතව කිරීමටත් අවශ්‍ය පරිසරය ආයතනික ප්‍රධානීන් සකස්කර තිබූ අතර ආයතනයට අලුතෙන් සම්බන්ධවන ඕනෑම අයෙකු තරාතිරම කුමක් වුවත් විවෘතභාවයෙන් කටයුතු කිරීම අනිවාර්ය විය. විවෘතභාවය ඇතිව අදහස් ප්‍රකාශ කිරීමට අවශ්‍ය පරිසරය සකස් කිරීම ආයතන ප්‍රධානීන්ගේ වගකීමක් වූ අතර සාමාජික ක්‍රියාකාරී කමිටුව රැස්වීම ආයතනික පන්සලේ ධර්ම ශාලාවේ සිදුකර අතර එහිදී ආයතන හිමිකරුවන්, ආතනත ප්‍රධානීන්, සියලුම සාමාජික ක්‍රියාකාරී සාමාජිකයින් ධර්ම ශාලාවේ බිම එකට හිඳගනිමින් සමානාත්මතාව ඇතුව කටයුතු කිරීම විවෘතභාවය ඇති කිරීමට පරිසරය සකස් කිරීමක් විය.

අධ්‍යක්ෂකවරුන්, නිලධාරීන්, සාමාජික මහතුන් උරෙන් උර ගැටී වැඩ කිරීම

ආයතනික අරමුණු සහ ඉලක්ක ළඟාකර ගැනීම සඳහා තනතුරු තරාතිරම් භේදයකින් තොරව අධ්‍යක්ෂකවරුන්, නිලධාරීන්, සාමාජික මහතුන් උරෙන් උර ගැටී එකට වැඩකිරීම ලෝඩ්ස්ටාර් සංස්කෘතියේ ප්‍රධාන ගති ලක්ෂණයක් වූ අතර තනතුර අවශ්‍ය වන්නේ අවශ්‍ය විට නායත්වය ගෙන තීන්දු තීරණ ගැනීමට බව සැමට අවබෝධ කරදී තිබුණි. ආයතනයට ගැටලුවක් අභියෝගයක් වූ සෑම අවස්ථාවකදී ම එකාවන් ව ගැටළුව අභියෝගය ජය ගන්නාතෙක් එකට සිටිමින් සියලුදෙනා ම උරෙන් උර ගැටී වැඩකිරීමේ සංස්කෘතිය නිසා ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය දිනෙන් දිනම දියුණුවෙන් දියුණුවට පත්විය.

ප්‍රතිපත්තියට, ක්‍රමවේදයට, ක්‍රියාවලියට විනයගරුක වීම

ආයතනය තුළ ඇති ප්‍රතිපත්තියට, ක්‍රමවේදයට, ක්‍රියාවලියට විනයගරුක වීමේ සංස්කෘතික ගති ලක්ෂණය හේතුවෙන් ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනික සමාජිකයින් දේශීය කර්මාන්ත ආයතනයන්ට ආදර්ශයක් විය. රාත්‍රී සේවා මුරය කිසිදු කාර්ය මණ්ඩල නිලධාරියකු නොමැතිව නිෂ්පාදන කටයුතු කිසිදු ගැටලුවකින් තොරව සිදුකරනු ලැබුවේ ප්‍රතිපත්ති මත පිහිටා සිටිමින් සියළු සාමාජික ප්‍රජාව කටයුතු කිරීමත්, සම්මත කරණය වූ ක්‍රමවේදයකට ක්‍රියාවලිය සකස්කර තිබූ අතර එම සම්මතයන් මත සිටිමින් කටයුතු කරන විනය ගරුක සාමාජික ප්‍රජාවක් ආයතනික සංස්කෘතිය තුළ ගොඩනැගුණු නිසාවෙනි.

පුද්ගල අදහස්වලට සවන්දෙන ස්වභාවය

ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනික සමාජිකයින්හට ඔනෑම මොහොතක අවසරකින් තොරව ආයතන ප්‍රධානීන් හමුවීමට අවස්ථාව සලසා තිබූ අතර එහි දී සාමාජික අදහස් සෘජුවම ඉහළ කළමනාකාරිත්වයට ලබාදෙන ලදී. ඉහළ කළමනාකාරිත්වය සාමාජික අදහස්වලට සවන්දී අවශ්‍ය තීන්දු තීරණ ගත් අතර, සාමාජික ක්‍රියාකාරී කමිටුව හරහා සාමාජික අදහස් ගෙන ආයතනික තීන්දු තීරණ ගැනීමේ දී සාමාජික අදහස්වලට සවන්දීම සිදුකරන ලදී. ජය ජය සංකල්පය ආයතනය තුළ ක්‍රියාත්මක කිරීම හැකියාව ලැබුණේ සාමාජික අදහස්වලට සවන්දී එම අදහස් ද යොමුකර ගනිමින් සැමවිට කළමනාකාරිත්වය තීන්දු තීරණ ගත් අතර එම තීන්දු තීරණ සාමාජික අදහස්වලට ද ඉඩක් ලබාදී ගත් නිසා සියලුදෙනාගේ එකගතාවයෙන් තීරණ ගැනීමට හැකි වූයේ සාමාජික අදහස්වලට සවන්දීමේ සංස්කෘතික ගති ලක්ෂණය හේතුවෙනි.

කැපවීම

තනතුරු තරාතිරම් භේදයකින් තොරව ආයතනික අරමුණු ජය ගැනීමට සමස්ත සාමාජික ප්‍රජාවේ ම උනන්දුව, උත්සාහය, කැපවීම හා නොපසුබස්නා වීර්යය හේතුවෙන් ආයතනයට අභියෝග ආ විට ආයතනය අභියෝගයෙන් ගලවා ගැනීමට ලෝඩ්ස්ටාර් සංස්කෘතිය තුළ සියලුදෙනා ම කටයුතු කරන ලදී. 2001 වර්ෂයේ මෙන්ම 2008 වර්ෂයේ "ලෝක ආර්ථික අවපාතය" හමුවේ Loadstar ආයතනය කඩා වැටීම නිසා විශාල ගැටලුවක් ඇති විය. එහිදී සාමාජික මහතුන්හට යථා තත්ත්වය අවබෝධකර දී කළමණාකරණයටත් සාමාජික සැමටත් එය පොදු ගැටලුවක්බව අවබෝධ කරදී එම තත්ත්වයට මුහුණදී කෙසේ හෝ ආයතනය බේරා ගැනීමට සියලුම සාමාජිකයින් කැපවී කටයුතු කරන ලදී. ආයතනයේ Breack Even මට්ටම (ලාභත් නැති පාඩුත් නැති මට්ටම) Ton 7000 සිට Ton 4500 ක පමණ මට්ටමට ගෙන ඒමට සියළු දෙනා කැපවීමෙන් වැඩ කළේ පොදු ප්‍රශ්නයක් ලෙස එය දැක ක්‍රියා කිරීම ආයතනික සංස්කෘතිය නිසාය. අප ආයතන කිහිපවතාවක් ගිනිගැනීම්වලට, ගංවතුර තර්ජනයන්ට ලක් වූ අතර ඒ සෑම අවස්ථාවකදී ම දිවා රෑ නොබලා ජීවිත පරදුවට තබමින් කටයුතු කිරීමට සාමාජික ප්‍රජාව කටයුතු කරන ලදී.

ආයතනය මඟින් කරනු ලැබූ සමාජීය, ආගමික මෙහෙවරයන් හිදී ද සාමාජික ප්‍රජාව ස්වකැමැත්තෙන් කැපවී දායකත්වය ලබාදෙන ලදී. සුනාමිය අවස්ථාවේ ආයතනය ක්‍රියාත්මකකර දැවැන්ත ව්‍යාපෘතිය අති සාර්ථක ලෙස අවසන් කිරීමට හැකි වූයේ සාමාජික ප්‍රජාව දැක්වූ දායකත්වය සහ කැපවීම නිසයි.

සියල්ලන්ගේ අදහස් විමසා සාකච්ජා කිරීම සාමූහිකව ප්‍රශ්න විසඳීම

ආයතනික වශයෙන් වැදගත් තීන්දු තීරණ ගැනීමේ දී මෙන්ම ඇතිවන ප්‍රශ්න ගැටලු විසඳීමේ දී අදහස් විමසා සාකච්ජාකර කළමනාකරණයත් සාමාජික ප්‍රජාවත් සාමූහිකව ප්‍රශ්න විසඳීම ලෝඩ්ස්ටාර් සංස්කෘතියෙහි එක් විශේෂ කරුණක් විය. සාමාන්‍යයෙන් කළමණාකරනයේ දී බොහෝවිට ආයතන තුළ සිදුවන්නේ කළමණාකරණයේ මතයේ සිට ක්‍රියා කිරීමයි. එහිදී බොහෝවිට සිදුවන්නේ එක් පාර්ශවයක් ජයගන්නා විට එක් පාර්ශවයක් පරාජය වීමයි. නමුත් ලෝඩ්ස්ටාර් සංස්කෘතිය තුළ ජය ජය සංකල්පය (Win Win Situation) ඉතා වැදගත් ලෙස අගය කර බොහෝ තීරණ ගැනීමේදී ආයතනය තුළ සාමාජික අදහස් සඳහා හොඳ ඉඩකඩක් ලබාදී විවෘතව අදහස් යෝජනා ඉදිරිපත් කිරීමට අවශ්‍ය පරිසරයක් නිර්මාණය කර තිබුණි. සාමාජික ක්‍රියාකාරී කමිටුව හරහා සාමාජික අදහස්, යෝජනා කළමණාකරනයට ගත් අතර, විවෘතව අදහස් ප්‍රකාශ කිරීමට ප්‍රශ්න සාකච්ජා කිරීමට අවස්ථාව ඒ තුළ නිර්මාණය කර තිබුණි. එහිදී සාමාජික අදහස්වලට ඇහුම්කම්දීමට හා ගරු කිරීමට හැකිවීම තුළ දෙපාර්ශවයටම වාසිදායක විසඳුම්වලට පැමිණීමට හැකි වූ අතර බොහෝ විට සේවක සහ කළමණාකරණය අතර ගැටලුවලදී එක් පාර්ශවයකට ජය සහ අනෙක් පාර්ශවයට පරාජය සාමාන්‍ය ක්‍රමය වුවද ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය බොහෝවිට ගැටලුවලදී ජය ජය සංකල්පය ක්‍රියා කිරීමට හැකිවීම ආයතනික දියුණුවට ප්‍රබල ලෙස හේතුවිය. ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනික සංස්කෘතියේ පැවති මෙම ගති ලක්ෂණය හේතුවෙන් සේවය කරන සාමාජිකයින් සඳහා ආයතනයේ අයිතියක් ලබාදීම සහ ඒ තුළින් ආයතනය යන ගමනට යම් දැනෙන බලපෑමක් සාමාජික සේවකයින් කිරීමට හැකිය යන්න විශ්වාසය ගොඩනැගීමට ද, සැලකිය යුතු මට්ටමකින් අභිප්‍රේරණයක් සේවක සාමාජිකයින් සඳහා ලබාදීමට ද සංස්කෘතියේ පැවති මෙම ගති ලක්ෂණය ද හේතුවිය.

උදව් අවැසිකල නොපැකිලව ඉදිරිපත්වීම

ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනික සංස්කෘතිය තුළ සෑමවිට ම ආයතන හිමිකරවන් උදව් අවැසිකල නොපැකිලව ඉදිරිපත් වී සාමාජික ප්‍රජාවට උදව් කිරීමත්, සාමාජික ප්‍රජාව උදව් අවැසිකළ එකිනෙකාට උදව් කර ගැනීමට කටයුතු කිරීම වගකීමක් සහ යුතුකමක් ලෙස සිතා සිදුකරන ලදී. ආයතනික සාමාජිකයකුට හෝ පවුලේ ලඟම ඥාතියකුගේ හදිසි අවශ්‍යතාවයක දී යන වියදම් දරා ගැනීමට 7000 කට අධික සාමාජික ප්‍රජාව හැකි පමණින් දායකත්වය ලබාදෙන ලදී. ආයතනික අනුමැතියෙන් අවශ්‍යතාවය සඳහන්කර සාමාජිකයන් සියලුදෙනා වෙත ගෙනඑනු ලබන දායකත්ව ලේඛනයේ තමන්ට හැකි පමණින් දායකත්වය දී අත්සනක් යොදන අතර, පසුව එම එකතුවන මුදල

සාමාජිකයින් සියළු දෙනා ද දිනක වැටුප සුනාමි ව්‍යාපෘතිය වෙනුවෙන් ලබාදෙන ලදී

හදිසි අවශ්‍යතාවය සිදු වූ සාමාජිකයාට ආයතනයෙන් ලබාදී පසුව වැටුපෙන් අඩු කරගනු ලබයි. එකතු වූ මුදල හදිසි අවශ්‍යතාවයට ප්‍රමාණවත් නොවන්නේ නම් ඉතිරි සියලු මුදල් ආයතනයෙන් ලබාදෙන ක්‍රමවේදයක් ආයතනය තුළ ක්‍රියාත්මක කරන ලදී.

ආයතනික සමාජ වගකීම ඉටු කරමින් උදව් අවැසිකල නොපැකිලව ආයතනය ඉදිරිපත් වී සමාජයට උදව් කිරීම ආයතනික සංස්කෘතියේ කොටසක් වූ අතර ඒ සෑම අවස්ථාවකදීම සාමාජික ප්‍රජාවද ශ්‍රමයෙන් සහ මුදලින් දායකත්වය ලබාදෙන ලදී. එසේ ක්‍රියාත්මක වූ එක් අවස්ථාවක් ලෙස ආයතනය මඟින් ක්‍රියාත්මක කරන ලද සුනාමි ව්‍යාපෘතිය පෙන්වාදිය හැකි අතර එහි දී ආයතන හිමිකරුවන් දෙදෙනා මිලියන 100 බැගින් ඒ සඳහා තම පුද්ගලික ධනය යොදවන විට සාමාජිකයින් සියලුදෙනා ද දිනක වැටුප සුනාමි ව්‍යාපෘතිය වෙනුවෙන් ලබා දෙන ලදී.

සියලුම දෙනාගේ දුක සතුට බෙදා ගැනීම

ලෝඩිස්ටාර් ආයතනයේ සිටි සියලුදෙනා තනතුරු තරාතිරම් භේදයකින් තොරව දුක සතුට බෙදා ගැනීමේ සංස්කෘතියක් නිර්මාණය කර තිබුණි. සාමාජික සතුටක දී එම සතුට පවුලේ කෙනෙකුගේ සතුටක් ලෙස දැක එම සතුට බෙදා ගැනීමට සියලු සාමාජිකයින් කටයුතු කළ අතර ඒ සඳහා සියලුදෙනාට ආරාධනා කරන ලදී. සාමාජික විවාහ උත්සවයකදී, නව නිවසක් ඉදිකර පදිංචි වීමකදී වැනි සතුටට හේතුවන සාමාජික සුවිශේෂී අස්ථාවලදී තෑගිබෝග ලබාදෙමින් පැමිණ සුභ පැතීම ලෝඩිස්ටාර් සංස්කෘතිය විය.

සතුටකදී එකතු වී සතුටුවූවා සේම දුකට හේතුවන ලෙඩක් දුකක් හෝ මරණයක දී දුක බෙදා ගැනීමට එකතුවීම සහ සෑම අංශයකින්ම උදව් කිරීමට සැවොම කටයුතු කරන ලදී.

සෑම කටයුත්තකදීම ආගම ධර්මයට ප්‍රමුඛත්වය ලබාදීම

ජිනසේන පාරම්පරික ව්‍යාපාරික උරුමයෙන් පෝෂණය වූ ලෝඩිස්ටාර් සංස්කෘතිය සෑමවිට ආගම ධර්මයට ප්‍රමුඛත්වය ලබා දී කටයුතු කිරීම සිරිතක් බවට පත්විය. ආයතනයේ නව ඉදිකිරීමක් ආරම්භයේ දී, නව යන්ත්‍රසූත්‍ර සවි කිරීමේ දී, නව වසරක වැඩ ආරම්භයේ දී ආගමික වතාවත් සිදුකරමින් සෙත්පිරිත් දේශනාවකර ආගමික ආශීර්වාදය ලබාගන්නා ලදී. ආයතනික සුවිශේෂී සැමරුමකදීම දාන, සීල, භාවනා වැඩසටහන් ක්‍රියාත්මක කිරීම සැමගේ කැමැත්තෙන් සිදුකර අතර මිදිගම කර්මාන්ත ශාලාවේ ඉහලම ස්ථානයේ අංග සම්පූර්ණ පන්සලක් ඉදිකර ආගමික කටයුතු සඳහා ප්‍රමුඛත්වය ලබාදීමට පරිසරය සකස් කරන ලදී.

ආයතනය තුළ ආගම ධර්මයට ප්‍රමුඛත්වය ලබා දී කටයුතු කළ සාමාජික ප්‍රජාව තම පුද්ගලික ජීවිතයෙහි ද ආගම ධර්මයට ප්‍රමුඛත්වය ලබාදී කටයුතු කිරීමට පෙළඹුණේ ආයතනික ආභාසය නිසාවෙනි.



පිරිත් දේශනාව ආයතනය තුළ සිදුකර ආගමික ආශීර්වාදය ලබාගැනීම



ආගමික වතාවත්වල නියැලෙන ආචාර්ය නිස්ස ජිනසේන මහතා

නිරන්තර පුහුණුව තුළින් ආයතනික අභිවෘද්ධිය මෙන්ම පුද්ගලික අභිවෘද්ධිය අපේක්ෂා කිරීම

ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයට නවකයින් ලෙස සම්බන්ධ වන සියලුම සාමාජිකයින් ආරම්භයේ ම නේවාසික දින 21 ක පුහුණුවකට යොමු කිරීමෙන් ආරම්භ කරන පුහුණුව මාස 06, වසර අවසානයේ සහ පරිවාස අවුරුද්ද අවසානයේ දී පුහුණු වැඩමුළු සඳහා සම්බන්ධකර අතර, සෑම සාමාජික මහතෙකු ම සෑම වසරක ම විවිධ පුහුණු වැඩසටහන් සඳහා සම්බන්ධ වීම අනිවාර්යකර තිබුණි. පුහුණු මධ්‍යස්ථාන තුනක් ඒකල, කළුතර සහ මිදිගම යන ස්ථානවල ස්ථාපිතකර තිබූ අතර පුහුණුකිරීම් වෙනුවෙන් අධ්‍යක්ෂකවරයෙක් ප්‍රධාන 60 කට ආසන්න පුහුණුකරුවන් බැලඇනියක් ආයතනය සතුවිය. ආයතනය තුළ පුහුණු කිරීම්වලට අමතරව දේශීය සහ විදේශීය පුහුණු කිරීම් සඳහා ද නිරන්තරයෙන් අවශ්‍යවිට සාමාජිකයින් යොමු කළේ ආයතන ප්‍රධානියා වූ ආචාර්ය තිස්ස පිනසේනයන් මානව සම්පතේ දියුණුවට දැක්වූ කැමැත්ත නිසාවෙනි. මේ සියලු පුහුණුකිරීම් තුළින් ආයතනික අභිවෘර්ධිය මෙන්ම පුද්ගලික අභිවෘර්ධිය අපේක්ෂා කිරීම ආයතනික සංස්කෘතිය විය.

ප්‍රජා ක්‍රියාකාරකම් සඳහා සැමගේ ඇති කැමැත්ත

ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය තුළ සේවය කරනු ලබන සියලු සාමාජික ප්‍රජාවට ආයතනය මඟින් සිදුකරනු ලබන සමාජ සත්කාර සඳහා නිරන්තරයෙන් සහභාගී වීමට අවස්ථාව සලසන ලදී. තමන් සේවය කරන ආයතනය හරහා සමාජයට කරනු ලබන මෙහෙවරයන්වලදී සේවක සාමාජිකයින් එහි කොටස්කරුවන්කර ගැනීමට ආයතනය සැමවිට කටයුතු කරන ලදී. බාහිර සමාජයට සේවාවක් සැපයීම තුළින් රැකියාවට එහා ගිය ආත්ම තෘප්තියක් සාමාජිකයන්ට ලබා ගැනීමට හැකිවීම නිසා කළමනාකරණය සමාජයට කරන මෙහෙවරයන්වල දී සාමාජික ප්‍රජාව උපරිමයෙන් සහයෝගය ලබාදෙන ලදී. ආයතනය විසින් 2002 වර්ෂයේ දී දෙනියාය මේදේරිපිටිය නාය ගිය අවස්ථාවේ දී නිවාස ව්‍යාපෘතියක් ක්‍රියාත්මක කිරීම, 2004 වර්ෂයේ සුනාමිය හමුවේ දැවැන්ත ව්‍යාපෘතියක් ක්‍රියාත්මක කිරීම ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය කරන ලද ප්‍රජා ක්‍රියාකාරකම් අතර ප්‍රධාන ව්‍යාපෘතීන්ය.

එමෙන් ම සාමාජිකයන්ගේ ගමේ පාරවල්, පානීය ජල අවශ්‍යතාවයන්, පොදු වතුර ලිං, මෙන් ම ගමේ පාසලට, පන්සලට, පල්ලියට, කෝවිලට අවශ්‍යතාවයන් පැන නැගුණු විට එම අවශ්‍යතාවය ලෝඩ්ස්ටාර් සාමාජිකයා හරහා ආයතනයට ආ අතර එම අවශ්‍යතා ආයතනය ඉටුකරදීමේ දී ලෝඩ්ස්ටාර් සාමාජිකයා හරහා ගමේ අවශ්‍යතාව ඉටුකරදීමට කළමනාකරණය කටයුතු කරන ලදී. මේ අයුරින් දැවැන්ත ප්‍රජා ක්‍රියාකාරකම් රාශියක් ආයතනය ක්‍රියාත්මක කළ අතර සෑම අවස්ථාවකදී ම සමාජය තුළින් සාමාජිකයාට ගෞරවයක් එන ආකාරයට සියලු කටයුතු සිදුකිරීමට ආයතනික ඉහළ කළමනාකාරිත්වය කටයුතු කරන ලදී. ආයතනය විසින් සිදුකරන ප්‍රජා ක්‍රියාකාරකම් හරහා ආයතනයට මෙන්ම සාමාජිකයාට සමාජය තුළින් පිළිගැනීමක් ලැබෙන පරිසරයක් සකස් කර තිබූ නිසා ලෝඩ්ස්ටාර් සංස්කෘතිය තුළ ප්‍රජා ක්‍රියාකාරකම් සඳහා සැමගේ කැමැත්තක් ඇතිවිය.

දේශීය සංස්කෘතිය රැක ගැනීමට සැමවිට ම උත්සාහ ගැනීම

ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය යනු පිනසේන සමාගම සතු සාරධර්ම, ගුණධර්ම හා වටිනාකම් මත ගොඩනඟන ලද ආයතනයකි. ආයතනික හවුල්කරුවන් විදේශිකයන් වුවද කිසිම මොහොතක ශ්‍රී ලාංකීය දේශීය සංස්කෘතිය ආයතන පරිසරය තුළ රැකගැනීමට විදේශිකයන්ගේ බලපෑමක් ඇති නොවීය. සැමවිට ම රටේ පැවති සංස්කෘතිය ආයතනය තුළ ක්‍රියාත්මක කිරීමට ආචාර්ය තිස්ස පිනසේන මහතා සහ බෙල්පියම් ජාතික ප්‍රියරේ ප්‍රින්ජස් මහතා අතර තිබූ විශ්වාසය ප්‍රබල සාධකයක් විය. බෞද්ධ ආගමික පරිසරයක් සමඟ ගොඩනඟන ලද ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය තුළ උදේ හවා සෙත් පිරිත් ඇහෙන්නට සැලැස්වීම, ආයතනයට ඇතුළුවන ස්ථානයේ බුදු මැදුරක් නිර්මාණයකර සාමාජිකයින්ට ආයතනයට පැමිණෙනවිට, පිටවනවිට ආගමික වතාවත් සිදුකිරීමට අවස්ථාව සැලසීම, ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතන සමූහයේ විශාලතම ආයතනය වූ මිදිගම කර්මාන්ත ශාලාවේ ඉහළ ම ස්ථානයේ අංග සම්පූර්ණ පන්සලක් ඉදි කරන ලදී. සෑම මාස තුනකට ම වරක් ආයතනය තුළ පිරිත් දේශනාවක් සිදුකිරීම, සෑම ආයතනයක්ම ගොඩනැගීමේදී ශ්‍රී ලාංකීය සංස්කෘතිය තුළ ඇති නැකත් චාරිත්‍ර සියල්ල ඒ අයුරින් ඉටුකිරීම, ලාංකීය සංස්කෘතිය තුළ ඇති උත්සව අවස්ථා





සුභ මොහොතින් කිරි උතුරවා නව යන්ත්‍ර සූත්‍ර සවිකිරීම





දේශීය සංගීතයට ආයතනය තුළ ඉඩකඩ විවරකරදීම

සියල්ල ඒ අයුරින්ම සැමරීම, සිංහල හා හින්දු අලුත් අවුරුදු චාරිත්‍රයන් ආයතනය තුළ 100% ක් ක්‍රියාත්මක කිරීම වැනි දේශීය සංස්කෘතියේ තිබෙන ආගමික සමාජීය වත් පිළිවෙත් ඒ අයුරින්ම ඉටුකිරීමට විදේශීය හවුල්කරුවන් කිසිදා බාධාවක් නොවිය. බෙල්ජියම් ජාතික පියරේ ප්‍රින්ජස් මහතා ලාංකීය සංස්කෘතියට විශාල ගෞරවයක් දැක්වූ අතර එම ගෞරවය නිසාම ආචාර්ය තිස්ස ජිනසේන මහතාට මෙන්ම බෙල්ජියම් ජාතික පියරේ ප්‍රින්ජස් මහතාට ද සාමාජිකයන් ගරුකරන ලදී.

කාර්ය මණ්ඩලය හා සාමාජික යන දෙපාර්ශවයම එකම පරිසරයක් තුළ සේවය කිරීම

ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය තුළ නිෂ්පාදන කටයුතුවල නියලෙන සමාජිකයින් දිවා රෑ නොබලා මහන්සි වී වැඩ කළේ සුඛෝපභෝගී පරිසරයක නොවන නිසා නිෂ්පාදන ආයතන තුළ සේවය කරන කාර්යමණ්ඩල කාර්යාල ද වායුසමීකරණය කිරීම තහනම්කර තිබුණි. කාර්ය මණ්ඩලය හා සාමාජික යන දෙපාර්ශවයට ම එකම ආහාරපාන එකම පරිසරයක් තුළ ඉඳගෙන ලබා ගැනීමට සැලැස්වීම, වැසිකිළි කැසිකිලි පහසුකම් පවා කාර්ය මණ්ඩල සාමාජික දෙපාර්ශ්වයට ම එකක් භාවිතයට සැලැස්වීම, සියලුම දෙනාට ම එකම වේලාවක දී එකම තේ එක සේවය කරන ස්ථානයට ගෙනවිත් ලබාදීම, ආයතන හිමිකරුවන් පවා ආයතනය තුළ දී සාමාජිකයින්ට සමානව ම සාමාජිකයින් සඳහා ලබාදෙන ආහාර ඒ අයුරින්ම ලබා ගැනීම, හිමිකරුවන් පවා ආයතනය තුළ ඇති පොදු වැසිකිළි කැසිකිලි පහසුකම් භාවිතා කිරීම ළමයින් සඳහා ලබාදෙන ආහාරපාන ඒ අයුරින්ම අයිතිකරුවන් ද ලබාගැනීම වැනි ක්‍රමවේද හරහා එකම පරිසරය එකම විදියේ පහසුකම් යටතේ සියලුම දෙනාට තරාතිරම් භේදයකින් තොරව සේවය කිරීමට අවශ්‍ය පරිසරය නිර්මාණයකර තිබීම ලෝඩ්ස්ටාර් සංස්කෘතිය තුළ තිබූ සුවිශේෂීතාවයකි.

කියනදෙය කරන ස්වභාවය

ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය යනු සැමවිට කළමනාකරණය සහ සාමාජිකයින් යන දෙපාර්ශවයම අන්‍යෝන්‍ය වශයෙන් අවබෝධයෙන් කටයුතු කළ ආයතනයකි. එම සංස්කෘතිය තුළ කළමනාකරණය යම් දෙයක් ප්‍රකාශ කලහොත් එම ප්‍රකාශය ඒ අයුරින්ම ක්‍රියාත්මක කිරීමටත්, සාමාජිකයින් යම් ප්‍රකාශයක් කළහොත් ඔවුන් ද එය ඒ ආකාරයෙන්ම ඉටු කිරීමත් යන කියන දෙය කරන ස්වභාවය සංස්කෘතිය තුළ තිබූ තවත් සුවිශේෂී අංගයකි. බොහෝ අවස්ථාවලදී සාමාජික ක්‍රියාකාරී කමිටුව හරහා ප්‍රශ්න ගැටලු සාකච්ඡාකර එකඟතාවයකට ආ අතර එම එකඟතාවයේ දී කළමනාකරණය යම් පොරොන්දුවක් ලබා දුන්නහොත් එය ඒ අයුරින්ම ඉටු කිරීමටත්, සාමාජිකයින් යම් එකඟතාවයකට පැමිණියහොත් එම එකඟතාවය ඒ අයුරින්ම ඉටුකිරීමටත් වග වූ අතර කළමනාකරණය සහ සාමාජික යන දෙපාර්ශවයම කියන දේ කරන ස්වභාවය සංස්කෘතියේ ප්‍රබල සාධකයක් විය.

මගේ ආයතනය යන හැඟීමෙන් සේවය කිරීම

ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය මෙරට තුළ ගොඩ නැගීමේ දී ආයතනයේ අයිතිය සාමාජිකයන්ට පවරන සංස්කෘතියක් නිර්මාණය කර ගන්නා ලදී. ආයතනික නිර්මාතෘත්වය සැමවිටම ආයතනයේ අයිතිය ළමයින් වෙත පැවරීමට වග බලා ගත් අතර ''සේවක'' යන වචනය ඉවත් කර සාමාජිකයන් යන ගෞරවය සියලුම සාමාජිකයන්ට ලබාදීම නිසා ආයතනය මගේ ආයතනය යන හැඟීම සේවක සාමාජිකයන්ට හොඳින් දැනුණි. ආයතනය ගොඩනැගීමේ දී සාමාජික අදහස්වලට ගරු කිරීමට, තීන්දු තීරණ ගැනීමේ දී සාමාජිකයින්ගෙන් විමසීමට සැමවිට ආයතනික හිමිකාරිත්වය කටයුතු කළ අතර ඒ හේතුවෙන් ආයතනයට ගැටලු පැන නැගින සැමවිටම එම ගැටලු

විසඳා ගැනීමට සාමාජිකයින් දිවා රෑ නොබලා කැපකිරීම් කරන ලදී. ආයතන ගංවතුරෙන් යටවන අවස්ථාවලදී, හදිසි ගිනිගැනීම් සිදුවූ අවස්ථාවලදී තම ජීවිතය පවා පරදුවට තබා ආයතනය බේරා ගැනීමට සාමාජිකයින් ඉදිරිපත් වූ අවස්ථා ආයතනික ඉතිහාසයේ ඇත. 2001 සහ 2009 වර්ෂවල දී ලෝක ආර්ථිකය බිඳවැටීම හමුවේ ආයතනය කළමනාකරණය කර ගැනීම සඳහා සාමාජිකයින් උපරිම කැපකිරීම් කරමින් ආයතනය මුහුණ දී ඇති ගැටලුකාරී ස්වභාවයෙන් ම මුදවා ගැනීමට එදා කටයුතු කළේ මගේ ආයතනය යන හැඟීම ලෝඩ්ස්ටාර් සාමාජිකයන් තුළ ගොඩනැඟී තිබුණු හෙයිනි.

කළමනාකරණය කෙරෙහි සාමාජික විශ්වාසය සහ සාමාජිකයන් කෙරෙහි කළමනාකරණයේ ඇති විශ්වාසය

ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනික සංස්කෘතිය සම්පූර්ණයෙන් ම ගොඩනඟන ලද්දේ විශ්වාසය මතයි. ආයතනික හිමිකාරිත්වය තම ආයතනික සාමාජික ප්‍රජාව 100% ක් විශ්වාස කර වගකීම් පැවරූ අතර එම විශ්වාසය මත පවරන ලද වගකීම් 100% ක් ඉටුකරදීමට සාමාජිකයින් වග විය. ආයතනයේ රාත්‍රී සේවා මුරයේ සම්පූර්ණ වගකීම නායක මහතුන් ප්‍රමුඛ සාමාජික ළමයින් භාරගත් අතර කාර්ය මණ්ඩලයේ කිසි කෙනෙකු නොමැතිව නිෂ්පාදන කටයුතු සිදුකිරීමට, අවශ්‍ය තීන්දු තීරණ ගැනීමට වගකීම සහ බලය සාමාජිකයින් වෙත ලබාදුන් කළමනාකරණය කිසිවිටක සාමාජිකයින් කෙරෙහි සැකයෙන් නොබලන ලදී. කළමනාකරණය සාමාජිකයින් විස්වාස කරන විට එම විශ්වාසය මත සිට කටයුතු කළ සාමාජිකයින් කිසිදු හේතුවක් මත කළමනාකරණය තබන ලද විශ්වාසය කඩ කිරීමට කටයුතු නොකිරීම ලෝඩ්ස්ටාර් සංස්කෘතිය තුළ තිබූ සුවිශේෂීතාවයකි. වසර 27 කට අධික කාලයක් වෘත්තිය සමිතිවලට, දේශපාලනයට ආයතනය තුළට පැමිණ බලපෑම් කිරීමට නොහැකි වූයේ මෙම කළමනාකරණය කෙරෙහි සාමාජිකයින් තුළ තිබූ විශ්වාසය සහ සාමාජිකයින් කෙරේ කළමනාකරණය තුළ තිබූ විශ්වාසය හේතුවෙනි.

ආයතනයට ගැළපෙන නීතිරීති ක්‍රියාත්මක කිරීම සහ අවශ්‍යතාවය අනුව එය වෙනස් කිරීමට තිබෙන ඉඩකඩ

ජිනසේන සමාගම සතු වූ උදාරතර වටිනාකම්, සාරධර්ම, ගුණධර්මය මූලික කරගනිමින් ආරම්භ කරන ලද ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය නීතීන්වලට වඩා රීතීන් තුළින් දියුණු වූ ආයතනයකි. අතීතයේ සිටම ආයතනයට ගැලපෙන නීතිරීතීන් ක්‍රියාත්මක කළ අතර කාලයත් සමඟ නීතිරීතීන්වල අවශ්‍ය වෙනස්කම් කළමනාකරණය සහ සාමාජිකයින් අවශ්‍යතාවය අනුව එකතු වී වෙනස්කර ගන්නා ලදී. රටේ පැවති සාමාන්‍ය කම්කරු නීතියට පිටින් කටයුතු නොකළ අතර කම්කරු නීතිය තුළ ඇති රෙගුලාසිවලට එහා ගියා මානව හිතවාදී ක්‍රමවේදයන් ආයතනය තුළ ක්‍රියාත්මක කරන ලදී. උදාහරණයක් ලෙස කැමැත්තෙන් සේවයෙන් ඉවත් වීමේ දී (VRS) කම්කරු නීතියට අනුව ලබාදිය යුතු මුදල අභිබවා සාමාජිකයාට සාධාරණ මුදලක් ආයතනයටම ආවේණික ක්‍රමවේදයකට ලබාදීමට ඉහළ කළමනාකරණය කටයුතු කළේ ආයතනය ගොඩනැඟීමට දායකත්වය දුන් සාමාජිකයෙකු ආයතනයෙන් ඉවත්ව යාමේ දී ඔහුගේ ජීවිතයේ ගොඩනඟාගෙන අනාගතය සකස්කර ගැනීමට ප්‍රමාණවත් තරම් මුදලක් ලබාදීම ආයතනයේ යුතුකමක් ලෙස ඉහළ කළමනාකාරිත්වය විශ්වාස කළ නිසාය. එම නිසා රජයේ අනුමත ක්‍රමවේදයට වඩා වැඩි මුදලක් ඉවත්ව යන සාමාජිකයාට ලබාදීමට ආයතනික ඉහළ කළමනාකාරිත්වය සැමවිට ම කටයුතු කරන ලදී.

රැකියාව රැකියාවක් ලෙස නොව තම වගකීම සහ යුතුකම ලෙස සිතා කටයුතු කිරීම

ලෝඩ්ස්ටාර් සංස්කෘතිය තුළ ගොඩනඟන ලද සාමාජිකයෙකු පුහුණුව හා සංවර්ධනය හරහා සුවිශේෂී ආකල්පමය වෙනසක් ආරම්භයේදී ම ඇතිකරන ලදී. ජාත්‍යන්තර තලයේ හැසිරීම් රටාවක් ඇති දැනුම, කුසලතා, ආකල්පවලින් හෙබි සාමාජිකයෙකු බිහි කිරීමට සැමවිට ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය කටයුතු කළ අතර, එසේ ගොඩනඟන ලද සාමාජිකයා වෘත්තිය ජීවිතය තුළ වගකීම් සහගතව වැඩකිරීමේ ඇති වැදගත්කම මනාව අවබෝධ කරගන්නා ලදී. ඒ හේතුව නිසාම රැකියාව රැකියාවක් ලෙස නොව තම වගකීම සහ තමන් අතින් සිදුවිය යුතු යුතුකමක් ලෙස සිතා ආයතනයේ දියුණුව වෙනුවෙන් තමන්ට දියහැකි උපරිම දායකත්වය ආයතනයට දීමේ ආකල්පය සාමාජිකයන් සතුවිය. මගේ ආයතනය යන හැඟීමක් සියලු සාමාජිකයන් තුළ ගොඩනැඟී තිබූ අතර ආයතනයේ දියුණුව තමන්ගේත්, ආයතනයේත්, රටේත් දියුණුව ලෙස දකින්නට තරම් පරිණත මානසික මට්ටමක් සාමාජිකයන් තුළින් ගොඩනඟා ගැනීමට ආයතනික ඉහළ කළමනාකාරිත්වය සමත් විය. එම නිසා සැමවිට රැකියාවක් ලෙස නොව ආයතනය වෙනුවෙන් තමන්ගෙන් ඉටුවිය යුතු වගකීමක් සහ යුතුකමක් ලෙස සිතා උපරිම කැපකිරීමෙන් සේවය කිරීමට ලෝඩ්ස්ටාර් සංස්කෘතිය තුළ සාමාජිකයින් කටයුතු කරන ලදී.

ආයතනික සංස්කෘතිය තුළ ගොඩනැගුණු සාමාජික පිරිස් සමාජය තුළ සුවිශේෂී වීම

ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයට නවක සාමාජිකයකු බඳවාගත් දිනයේ සිට පුරා වසරක කාලයක් පුහුණු කාල සීමාවකට යොමුකර අතර එහි දී නවක සාමාජිකයාගේ දැනුම, කුසලතා, ආකල්ප සංවර්ධනය කෙරෙහි විශේෂ අවධානයක් යොමු කරන ලදී. වසරක් පුරා පුහුණු වූ නවක සාමාජික මහතා ජාත්‍යන්තර හැසිරීම් රටාවක් තිබෙන සුවිශේෂී චරිතයක් ලෙස ගොඩනඟන ලදී. පුද්ගල සංවර්ධනය ඉලක්කකර පුහුණු පාඨමාලාවක් සෑම සාමාජිකයෙකුට ම දියත් කළ අතර එම පුද්ගල සංවර්ධනය ආයතනයේ අවශ්‍යතාවය මත නොව සාමාජිකයාගේ පුද්ගලික ජීවිතයේ දියුණුව උදෙසා ක්‍රියාත්මක කරන ලද්දකි. ආයතනයේ නිර්මාතෘතුමාගේ මග පෙන්වීම, අවවාද අනුශාසනා නිරන්තරයෙන් ලබාගත් ලෝඩ්ස්ටාර් සාමාජික මහතා ලාංකීය ජන සමාජයේ සාමාන්‍ය පුරවැසියෙකු සිතන පතන ආකාරයට වඩා වෙනස් වූ ධනාත්මක හැසිරීමක් ඇති සුවිශේෂී චරිතයක් ලෙස ආයතනික සංස්කෘතිය තුළින් ගොඩනඟන ලදී. එසේ ගොඩනඟන

ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනික පුහුණුව හා සංවර්ධනය

1984 වර්ෂයේ පීනසේන සමූහ ව්‍යාපාරයට අනුබද්ධිතව ආරම්භ කළ ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය දශක දෙකක් ගතවන විට ලෝකයේ අංක එකේ ආයතනයක් දක්වා දියුණුවෙන් දියුණුවට පත්විය. එම දියුණුව දෙස හැරී බලනවිට පෙනී යන ප්‍රධානතම සාධක වන්නේ එක් පැත්තකින් ලෝක තලයේ නිෂ්පාදන තාක්ෂණය භාවිතය සහ ලෝකය තුළ තිබූ හොඳම කළමනාකරණ ක්‍රමවේදයන් මෙරටට ගැලපෙන අයුරින් ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය තුළ යොදාගැනීමයි. අනෙක් පැත්තෙන් ආයතනික සාමාජික ප්‍රජාව නිරන්තර පුහුණුව තුළින් සංවර්ධනය කිරීමයි. ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයේ දැක්ම තුළ ''මානව හැකියාවන් පෝෂණය කොට පන්නරය ලබාදීම තුළින්...'' යන වාක්‍ය කොටස අන්තර්ගත කිරීම තුළින් පෙනෙන්නේ ද මානව සම්පතේ දියුණුව හා සංවර්ධනය වෙනුවෙන් දක්වන ලද ඉහළ දායකත්වයයි. ඒ වෙනුවෙන් ආයතනය තුළ පුහුණු මධ්‍යස්ථාන තුනක් ඒකල, කළුතර සහ මිදිගම යන ස්ථානවල ස්ථාපිත කර තිබූ අතර 400 කට පමණ එකවර නේවාසික පුහුණුව ලබාදීමට පහසුකම් සකස්කර තිබුණි. මානව සම්පතේ දියුණුව හා සංවර්ධනය වෙනුවෙන් තීරණ ලද සාමාජික මහතා සමාජය තුළ දී වෙනස් වූ හැසිරීමක් ඇති ධනාත්මක පුද්ගලයකු ලෙස ක්‍රියා කළ අතර ඒ හේතුවෙන් සමාජයේ දී හැසිරීම අන් අයට වඩා සුවිශේෂී විය. තමන්ගෙන් දෙමාපියන්ට, පවුලට, සමාජයට ඉටුවිය යුතු යුතුකම් ඉටුකරන සමාජ කටයුතුවල දී ද ආයතනයේ මෙන් වගකීම ගෙන ඉටු කරන අවශ්‍ය තැන දී නායකත්වය ගෙන කටයුතුකරන සුවිශේෂී චරිතයක් ලෙස ආයතනික සංස්කෘතිය තුළ ගොඩනැගුණු සාමාජිකයින් සමාජය තුළ සුවිශේෂී විය.



ඒකල පුහුණු මධ්‍යස්ථානය



කළුතර පුහුණු මධ්‍යස්ථානය



මිදිගම පුහුණු මධ්‍යස්ථානය

ගැනීමේ දී ආචාර්ය තිස්ස පීනසේනයන් සෘජුව මැදිහත් වූ අතර අධ්‍යක්ෂකවරයකු ප්‍රධාන ඉහළ කළමනාකරුවන් සහ පුහුණුකරුවන් 50 කට අධික සංඛ්‍යාවකින් යුතු පුහුණු බලඇනියක් ආයතනය තුළ ගොඩනඟන ලදී. විශේෂත්වය වන්නේ පුහුණුකරුවන් ලෙස දියුණුකිරීමට නිෂ්පාදන කටයුතුවලට ආයතනයට සම්බන්ධ කරගත් සාමාජිකයින් අතරින් පුහුණුකිරීමේ දක්ෂතා හැකියා තිබෙන පිරිස් හඳුනාගෙන ඔවුන්ට අවස්ථාව ලබා දී ඉදිරියටගෙන සංවර්ධනයකර පුහුණුකරුවන් කිරීමයි.

මෙම කොටසින් ඔබ වෙත ගෙනහැර දැක්වීමට බලාපොරොත්තු වන්නේ, ලෝඩිස්ටාර් ආයතනයේ දියුණුවට පුහුණුව හා සංවර්ධනය යොදාගත් අයුරු සහ ඒ වෙනුවෙන් ආයතනය දක්වන ලද දායකත්වය පිළිබඳ පුළුල් විවරණයක් ඉදිරිපත් කිරීමටයි. ගම්බද කෘෂිකාර්මික පරිසරයෙන් ආ වැඩි අධ්‍යාපනයකට නොගිය නමුත් ගමෙන් ගෙනා ගුණධර්ම, සාරධර්ම පද්ධතියක් තිබූ තරුණ ළමයින් නිරන්තර පුහුණුව තුළින් සංවර්ධනය කිරීම තුළ තම දක්ෂතා, හැකියා තුළින් ජාත්‍යන්තර ආයතනයක් නිර්මාණයට කටයුතු කරන ලදී. එම සාර්ථකත්වයේ තතු ඔබවෙත ගෙන එන්නේ නිවැරදි පුහුණුව හා සංවර්ධනය තුළින් ''කළ නොහැක්කක් නොමැති බව'' අප ඔප්පුකර ඇති නිසාය. ලෝඩිස්ටාර් ආයතනික පුහුණුව හා සංවර්ධනය පහත සඳහන් පරිදි විවිධ පැතිකඩයන් සඳහා දියත් කරන ලදී.

01. නවක සාමාජිකයින් ආයතනයට බඳවාගැනීම සහ පුහුණු කිරීම.

02. නායකත්වය තෝරා ගැනීම සහ පුහුණු කිරීම.

03. පුහුණුකරුවන් තෝරාගැනීම සහ පුහුණු කිරීම.

04. බැහැර ගත ක්‍රියාශීලී පුහුණු වැඩසටහන් (OBT) ආරම්භ කිරීම.

05. ආයතනික ස්ථිර සාමාජිකයින් පුහුණු කිරීම.

06. රබර් විද්‍යාව හා තාක්ෂණය (Rubber Science & Technology) පුහුණු කිරීම.

07. ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය තුළ ඉංජිනේරු ශිල්පය පුහුණු කිරීම.

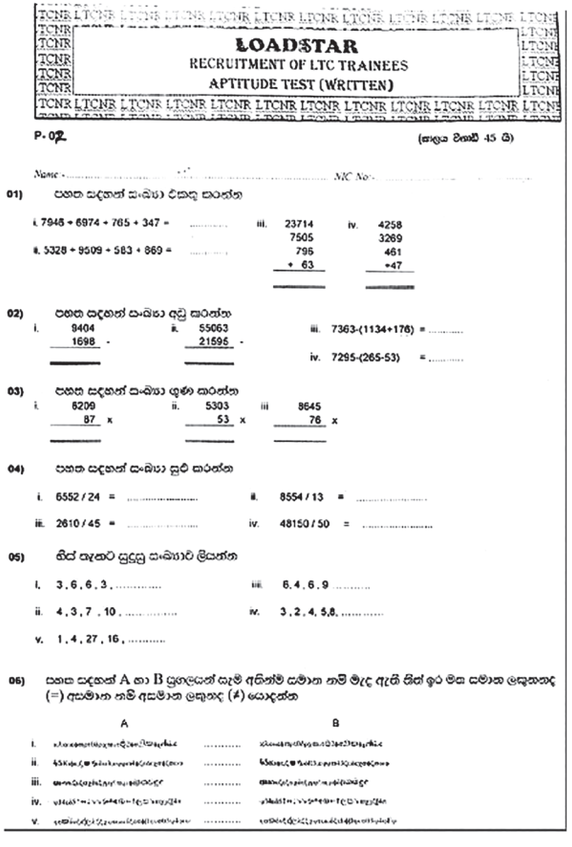
ලෝඩිස්ටාර් ආයතනයට නවක පුහුණු වන සාමාජිකයකු ලෙස බඳවා ගැනීමේ දී විධිමත් ක්‍රියා පටිපාටියක් අනුගමනය කරන ලදී. එම විධිමත් ක්‍රියා පටිපාටිය ආයතනයේ ප්‍රධානියාවත්, කිසිදු දේශපාලන බලපෑමකටවත් කඩ නොකිරීමට අප වගබලා ගන්නා ලදී. ආයතනයට බඳවා ගැනීමේ සම්මුඛ පරීක්ෂණයට පෙනී සිටීමට මූලික සුදුසුම් ලෙස වයස අවුරුදු 18-27 අතර විය යුතුවීම, යන්ත්‍ර සූත්‍ර සමඟ වැඩකිරීමට උස අඩි 5 අඟල් 2 කට වැඩිවීම සහ බර 50 ට වැඩිවීම, සාමාන්‍ය පෙළ විභාගයෙන් විෂයන් අවම වශයෙන් පහක් සමත් වී තිබීම සම්පූර්ණ කළ යුතුය. ඉහත මූලික සුදුසුකම් සම්පූර්ණ කළ නවකයින් සාමාන්‍ය බුද්ධි පරීක්ෂණයකට (Aptitude Test) යොමු කළ අතර එහිදී ගණිත මූලික හැකියාවන්, යමක් කියවා වටහා ගැනීම, රටාවන් තේරුම් ගැනීම මෙන්ම සාමාජීය දැනුම වැනි කරුණු එමගින් පරීක්ෂා කරන ලදී. එක හා සමාන ලෙස පෙනුණත් එකිනෙකට වෙනස් ප්‍රශ්න පත්‍ර කිහිපයක් බුද්ධි පරීක්ෂණය සඳහා ලබා දුන් අතර අන් අය සමඟ කතාකර උත්තර ලබා ගත්තද ප්‍රතිඵලයක් නොවීය. මෙම බුද්ධි පරීක්ෂණය සමත්වීම සම්මුඛ පරීක්ෂණයට පෙනී සිටීමට සුදුසුකමක් විය.

01 නවක සාමාජිකයින් ආයතනයට බඳවා ගැනීම සහ පුහුණුකිරීම



ආයතනයට බඳවා ගැනීමේ සම්මුඛ පරීක්ෂණයට පෙනී සිටීමට පුහුණු මධ්‍යස්ථානයට පැමිණි තරුණ පිරිස්

Aptitude test



LOADSTAR
RECRUITMENT OF LTC TRAINEES
APTITUDE TEST (WRITTEN)

P- 02

(කාලය විනාඩි 45 යි)

Name : ..... NIC No : .....

01) පහත සඳහන් සංඛ්‍යා එකතු කරන්න

i. 7948 + 6974 + 765 + 347 = ...
ii. 5328 + 9509 + 583 + 869 = ...
iii. 23714 + 7505 + 795 + 63 = ...
iv. 4258 + 3269 + 461 + 47 = ...

02) පහත සඳහන් සංඛ්‍යා අඩු කරන්න

i. 9404 - 1698 = ...
ii. 55063 - 21596 = ...
iii. 7363-(1134+176) = ...
iv. 7295-(265-53) = ...

03) පහත සඳහන් සංඛ්‍යා ගුණ කරන්න

i. 8209 x 87 = ...
ii. 5303 x 53 = ...
iii. 8645 x 76 = ...

04) පහත සඳහන් සංඛ්‍යා සුළු කරන්න

i. 6552 / 24 = ...
ii. 8554 / 13 = ...
iii. 2610 / 45 = ...
iv. 48150 / 50 = ...

05) හිස් තැනට සුදුසු සංඛ්‍යාව ලියන්න

i. 3, 6, 6, 3, ...
ii. 4, 3, 7, 10, ...
iii. 6, 4, 6, 9 .....
iv. 3, 2, 4, 5, 8, ...
v. 1, 4, 27, 16, ...

06) පහත සඳහන් A හා B යුගලයෙන් සෑම අසිනිම් සමාන නම් මැද ඇති හිස් ඉට මිය සමාන ලකුණද (=) අසමාන නම් අසමාන ලකුණද (≠) යොදන්න

A B

i. ....
ii. ....
iii. ....
iv. ....
v. ....

07) පහත ඡේදය කියවා අසා ඇති ප්‍රශ්න වලට පිළිතුරු සපයන්න.

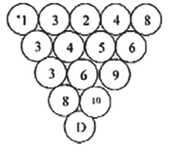
"බෙන්තර වනවාස පන්සලේ උළු විහාරයක් මතු වෙලා" යන පුවත අවට ගම් දනව් සිසාරා පැතිරී යෑමට වැඩි කලක් ගත නොවීය. පළාතේ දෙනෙදාහක් විතර එම උළු විහාරය දැක බලා වැඳ පුදා ගැනීමට ඇදී ගියේ මාස දෙසතුනක කට ය. "බෙන්තර මහා විහාරය" නමින් ඇත අතීතයේ හැඳින් වූ "වනවාස රජමහා විහාරය" ඈතට අනෙකුත් රජ මහා විහාර සහ එකිනෙකට සම්බන්ධ වන උළු මහක් ඇතැයි මති මතාන්තර දිගු කලක සිට පැවතුණි. එහෙත් ඒ පිළිබඳව නිශ්චිත තොරතුරක් මෙතෙක් ප්‍රවලිතව නොතිබිණි. බෙන්තොට වනවාස රජ මහා විහාරාධිපති දක්ෂිත ලංකාවේ උප ප්‍රධාන සංඝනායක, පිදුරුමුල්ල පීදුකල්පති, නාහල්ලේ ඉන්දසිරි නා හිමිපාණෝ විහාරස්ථානය පිළිබඳ තොරතුරු මෙසේ විස්තර කළහ. "උළුගස් පිළිබඳව කට කතා නම් දිගු කලක සිටම පැවතුණා. බුදු ගෙට නුදුරෙන් උළු කටත් තිබුණා. අපි ඒ කට කථා ගැන ඒ තරම් හිතුවේ නෑ. විහාරස්ථානය අතු ගා එකතු වන කුණු කෝම අපි මේ වළට (උළු කටට) දැම්මා. දිනක් බලන විට මේ වළට දාපු කුණු එකී දක්නට තිබුණේ නෑ. අපට හරි පුදුම හිතුණා." "මම 1954 සිටම වසර 48 ක් පමණ මේ පන්සලේ සිටියා. අපි මුලින් හිතුවේ මේ වළ ඉන්නෑ ගුලක් කියලා. මේ විදියට කාලය ගෙවී යන අතරේ මේ උළු කට එවා බැම්මක් බැඳීමට මා කටයුතු යෙදුවා. එක් පටන් ගන්න සුදානම් වෙලා හිණිමගක් දමා ළඟියෙක් මේ වළට බැස්සුවා. ළමයා අතෙක් පැත්තක් මතුවුණා. ඒ දවස් වල මේ වළ සත කැලෑවෙන් වැසී තිබූ නිසා අපිට බයක් හිතුණා". "පසුව මේ උළු කටට බහිත ඒ වළ එවා බැම්මක් බැන්දා. 1999 දී විතර ඒ බැම්ම බැන්දා. පසුව උළුගට පිරිසුම් මහ එළි පෙහෙදි කොට පිළිසකර කටයුතු කළේ මෑතදී දැන් මේ උළු විහාරය දැක බලා වැඳ පුදා ගන්න දින පතා අති විහාල රහතාවත් පැමිණෙනවා. ඒ අතර බෙන්තොට සංචාරක ප්‍රවර්ධනය සඳහා ද විහාල වශයෙන් ඇදී වනවා" උත්සහන්සේ පැවසුවා. කොළඹ ගාල්ල මහා මාර්ගයේ බෙන්තර ගඟ පසු කොට කි. මීටර් එකක් පමණ දකුණු දෙසට ගිය විට, බෙන්තොට පෝතුලට නුදුරින් වම් අතට හැරීමට මාර්ගයක් හමුවේ. එතැන් සිට තවත් කි. මීටර් 4 ක් පමණ ඉදිරියට යන විට වනවාස රජමහා විහාරය පිහිටා තිබේ.

1. වනවාස රජමහා විහාරය ඇත අසිසයේ හැදින්වූ නම් කුමක්ද ?
.....
.....

2. නාහල්ලේ ඉන්දසිරි නා හිමි පාණෝ දැරණ ලද තනතුරු 2 ක් ලියන්න.
.....
.....

3. බෙන්තර වනවාස පන්සලේ උළු මහක් ඇති බවට සාක්ෂි ඇතිව ඔප්පුවුනේ කොදේද ?
.....
.....

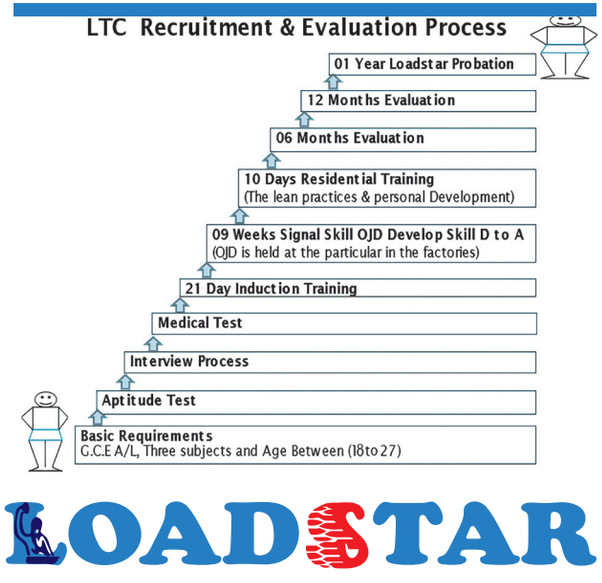
08) පහත සඳහන් D ට අදාල සංඛ්‍යාව කුමක්ද?



D .....

09) පහත සඳහන් රූප අතුරින් කාන්නාධි ප්‍රතිමිබඳය නොවෙනස්ව ඇත්තේ කුමන අතුරෙහිද ?
(i) L (ii) E (iii) N (iv) O (v) P

<u>ගම්බඳ කෘෂිකාර්මික පරිසරයේ දී ජීවිතයට එන අභියෝගවලට මුහුණදුන් අඟහිඟකම් තුළින් ඉදිරියට ඒමට වෙර දරණ, පවුලට වගකීම් සහගත බව හැගෙන තරුණයින් සඳහා වැඩි අවස්ථාව ලබාදෙන ලදී.</u>



LOADSTAR

සම්මුඛ පරීක්ෂණයේදී අධ්‍යාපන සහතිකපත්, වෙනත් දක්ෂතා පිළිබඳ සහතිකපත් කෙරෙහි අවධානය යොමු කළ අතර කණ්ඩායම් ගත ක්‍රීඩා, සමිති සමාගම්වල සක්‍රීයව කටයුතු කිරීම කෙරෙහි වැඩි අවධානයක් යොමු කරන ලදී. ආයතනය තුළ කණ්ඩායම්ගතව කටයුතු කිරීමට කණ්ඩායම් ක්‍රියාකාරකම්වල නියැලිසිටීම සම්මුඛ පරීක්ෂණයේදී නවකයින්ට වාසියක් විය. ගම්බඳ කෘෂිකාර්මික පරිසරයේදී ජීවිතයට එන අභියෝගවලට මුහුණදුන් අඟහිඟකම් තුළින් ඉදිරියට ඒමට වෙර දරන, පවුලට වගකීම් සහගත බව හැගෙන තරුණයින් සඳහා වැඩි අවස්ථාව ලබාදෙන ලදී. අප නිෂ්පාදනය කළ කිලෝ 50 කට ආසන්න බර ටයරයක් එසවීමට අවස්ථාව දී ජවය පිළිබඳ සහ ටයරය අල්ලන ස්වභාවයෙන් ඔහු තුළ ඇති ආකල්පය පිළිබඳ යම් අදහසක් ගැනීම සිදුවිය.

සම්මුඛ පරීක්ෂණයෙන් සමත්වන තරුණයින් මූලික වෛද්‍ය පරීක්ෂණයකට ආයතනය තුළදී යොමු කළ අතර එහිදී පෙනීම, බර, උස, පිළිබඳ පරීක්ෂා කළ අතර, එම මූලික වෛද්‍ය පරීක්ෂණයෙන් සමත්වන නවකයින් සම්පූර්ණ වෛද්‍ය පරීක්ෂණයකට යොමු කරන ලදී. එහිදී රුධිර පරීක්ෂාවන්, එක්ස් රේ පරීක්ෂාවන් සමගින් ආයතනික වෛද්‍යවරයා සම්පූර්ණ ශරීර පරීක්ෂාවක්කර ශාරීරික යෝග්‍යතාවය සනාත කරන නවකයින් පමණක් පුහුණුව සඳහා බඳවා ගන්නා ලදී.

පළමු පුහුණුව ලෙස ලබා දුන් දින 21 ක නේවාසික පුහුණුව

මනෝවිද්‍යාවේ පියා වන සික්මන් ප්‍රොයිට් මහතා පැවසූ අන්දමට දින 21 ක් නොකඩවා එක් දෙයක්, එක දිගට පුද්ගලයකු සිදුකළහොත් එය පුරුද්දක් වන බව පවසා ඇත. ඒ ඔස්සේ යමින් හොඳ පුරුදු ආයතනයට අවශ්‍ය ලෙස ගොඩනැගීම මූලික අරමුණ කරගනිමින් දින 21 පුහුණුව ලබාදෙන ලදී. විවිධ සමාජ පරිසරයන්ගෙන් පුහුණුව සඳහා පැමිණෙන නවකයින් සියලුම දෙනාගේ කොණ්ඩය Note එකට කැපීම පළමුව සිදු කරන ලදී. සියලුදෙනා එකම මට්ටමකට ගැනීම මෙමගින් සිදුවිය. දින 21 නේවාසික පුහුණුව තුළ දී දුරකථන භාවිතය තහනම් වූ අතර, හදිසි අවශ්‍යතාවයක් දැනුම්දීම සඳහා පුහුණු මධ්‍යස්ථානයේ දුරකථන අංක නිවසට ලබාදෙන ලදී. පළමු දිනයේදී මුල්ම කාර්යය ලෙස පුහුණු මධ්‍යස්ථානයේ දී හැසිරිය යුතු ආකාරය පිළිබඳ සහ නීතිරීති පිළිබඳ දැනුවත් කරන ලදී. ආයතනික විනය ගොඩනැගීමේ මූලාරම්භය සිදුවන්නේ පළමු පුහුණුවෙන් නිසා නීතිරීති දැඩිව ක්‍රියාත්මක කරන ලදී. දින 21 පුහුණුව තුළ දී මත්ද්‍රව්‍ය, මත්පැන් පානය, දුම්පානය තහනම්කර තිබූ අතර, යම් කෙනෙකු මත්ද්‍රව්‍ය හෝ මත්පැන් පානයකර හසු වුවහොත් පුහුණුවෙන් ඉවත් කරන ලදී. නේවාසික පුහුණුව තුළ දී සියලු කටයුතු කාලසටහනකට අනුව නිශ්චිත කාලයක දී සිදුකරන ලදී. උදෑසන 5.00 වනවිට සියලුදෙනා අවදි විය යුතු අතර, උදෑසන 6.00 වනවිට පුහුණු මධ්‍යස්ථානය පිරිසිදු කිරීම අවසන් කළ යුතුය. ආහාරපාන ගැනීමට, නිදා ගැනීමට, TV බැලීමට ද නිශ්චිත කාලයක් වෙන්කරන ලදී.



පුහුණුව ආරම්භයට පෙර සියලු දෙනාගේ කොණ්ඩය ආයතනය තුළදී කැපීම



කොණ්ඩය ආයතනය තුළදී කැපීමෙන් පසු



සෑම උදෑසනකම ආගමික වතාවත් සිදුකර පුහුණු කටයුතු ආරම්භ කිරීම



පුහුණුවන නවකයින් අමතන ආචාර්ය නිස්ස පිනසේන මහතා





පුහුණු වැඩසටහන අතර තුර උපන්දින සැමරීම

පළමුදින කිහිපය තුළ පුහුණු මධ්‍යස්ථානය තුළ රඳවා ගනිමින් ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය පිළිබඳ සම්පූර්ණ පැහැදිලි කිරීමක් සිදුකරනු ලබයි. ආයතනයේ ආරම්භය, වර්තමානය, අප නිෂ්පාදනයන් සිදුකරන අයුරු, අපගේ පාරිභෝගිකයින් කවුද, අපට ලෝකය තුළ ඇති වපසරිය, අප ලබා ඇති ජාත්‍යන්තර සහතික පිළිබඳ පුළුල් විග්‍රහයක් නවකයින් සඳහා කරනු ලබයි. ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය ආරම්භයට පාර කියූ පිනසේන සමූහ ව්‍යාපාරය පිළිබඳව ද සම්පූර්ණ පැහැදිලි කිරීමක් සිදුකළ අතර, අප නිෂ්පාදන කටයුතු පුහුණුවීමේ දී වැදගත්වන ආරක්ෂාව පිළිබඳ ආයතනය තුළ ඇති ක්‍රමවේදයන්, තත්ත්ව හා පරිසරික කළමනාකරණ ක්‍රමවේදයන්, කාර්මික විනය පිළිබඳ ද පුළුල් පැහැදිලිකිරීමක් කරන ලදී. ජාත්‍යන්තර ආයතනයන් ක්‍රියාකරන අයුරු මෙන්ම එම ආයතන තුළ ඇති කාර්යක්ෂමතාවය පිළිබඳ නවකයින් දැනුවත් කිරීමට ජපානය, චීනය, ඇමරිකාව වැනි දියුණු රටවල කර්මාන්තයන් සහ එහි හැසිරීම විඩියෝ දර්ශන මගින් පැහැදිලිකරදීම සිදුකර දෙන ලදී. මෙම මූලික දැනුවත් කිරීමෙන් පසු දිවා කාලයේ දී පැය අටක කාලයක් වැඩබිම තුළ නිෂ්පාදන කටයුතු පුහුණු වීම සඳහා යොමු කරන ලදී. නිෂ්පාදන කටයුතු පුහුණු කිරීමට ආයතනය තුළ දීර්ඝ කාලයක් සේවය කළ අත්දැකීම් බහුල සාමාජිකයින් සහ නායක මහතා කටයුතු කරන ලදී.

පැය අටක කාලයක් නිෂ්පාදන කටයුතු පුහුණු වී සවස 4.00 වනවිට පුහුණු මධ්‍යස්ථානයට පැමිණෙන නවකයින් සඳහා පැය දෙකක විවේක කාලයක් ලබාදෙන ලදී. සවස 06 සිට පුහුණු මධ්‍යස්ථානය තුළදී පුහුණු කටයුතු රාත්‍රී 11 වන තෙක් ක්‍රියාත්මක කරන ලදී. මෙම කාලය තුළ පුද්ගල සංවර්ධනයට අදාළ පුහුණුව නවකයින් සඳහා ලබාදෙන ලදී. පළමුව Critical Thinking ප්‍රශ්නාවලියක් ලබා දී නවකයින්ට පිළිතුරු ලබාදීමට කාලය ලබාදෙයි. තමන් තුළ ඇති විචාරාත්මක බුද්ධිය මෙමගින් භාවිතයට අස්ථාව ලැබුණු අතර, Critical Thinking ප්‍රශ්න එකිනෙක ගෙන සාකච්ඡාකර සමහර ගැටළු විසඳීමේ දී රාමුවෙන් පිට සිතීමේ වැදගත්කමත්, අප බලාපොරොත්තු වන ප්‍රතිඵලය ලබාගැනීමට නොනවතින උත්සාහයේ ඇති වැදගත්කමත් තමන්ටම අවබෝධකර ගැනීමට අවස්ථාව සලසා දෙනලදී. අනතුරුව තමන්ගැන ස්වයං අවබෝධයක් ලබා ගැනීමට වැදගත්වන ප්‍රශ්න 18 ක් ලබාදී පිළිතුරු සැපයීමට කාලය ලබාදෙන ලදී. මෙම ප්‍රශ්න 18 එකිනෙක සාකච්ඡා කිරීම මගින් තමන්ගේ රුචි අරුචිකම් මොනවාද යන්න පිළිබඳව අවබෝධයක් තමන්ට ම ලබාගැනීමටත්, තම ශක්තීන් දුර්වලතා හඳුනාගැනීමටත්, සමාජය තුළදී අන්‍යය තමන්ට කැමති අකමැතිවීමට හේතුන් අවබෝධකර ගැනීමටත්, අපහට ජීවත්වීමට සිදුවන පරිසරයන් පිළිබඳව සහ පරිසරයට අනුවර්ථනය වන්නේ කෙසේද යන්න පිළිබඳවත්, ජීවිතයේ සතුට මෙන් ම අසතුට පොදු ධර්මතාවයක් බවත්, එය අප සමබරව විඳදරා ගන්නේ කෙසේද යන්න පිළිබඳවත්, තමා තුළ ඇති වටිනාකම් පිළිබඳ අවබෝධයක් ලබා ගැනීමටත්, අන් පුද්ගලයන්ගේ වටිනාකම් තේරුම් ගැනීමටත් ප්‍රශ්න 18 සාකච්ඡා කිරීම වැදගත් විය. කෙටි කාලීන සහ දිගු කාලීන තම අරමුණු නිවැරදිව තමන් ගැන අවබෝධයෙන් ගොඩනඟා ගැනීමට ද ප්‍රශ්න 18 සාකච්ඡා කිරීම තුළ නවකයින්ට අවස්ථාව ලැබුණි.

දින 21 පුහුණුව අවසන් දිනයේ දී වැඩබිම තුළ පුහුණුවට යොමු නොකළ අතර එදින පුහුණු මධ්‍යස්ථානයේ දී EPF, ETF පිළිබඳ අවබෝධය සහ ආයතනය තුළ දී වසරක් පුහුණුවන සාමාජිකයකු ලෙස පුහුණු මධ්‍යස්ථානයට බඳවාගනු ලබන නවකයින්හට හිමිවන සුභ සාධක පහසුකම් පිළිබඳ පැහැදිලිකිරීමක් සිදුකරන ලදී. පුහුණු වර්ෂය තුළ නවකයින් සඳහා වූ නීති රීතීන්, ලබාගත යුතු සහ ලඟා කරගත යුතු කුසලතා මට්ටම් පිළිබඳ අවබෝධයක් ලබාදෙන ලදී. D to A ක්‍රමවේදයට අනුව වැඩකරන සති 9 ක් තුළ නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලියක එක් ස්ථානයක D සිට A දක්වා කුසලතා මට්ටම දියුණුකර ගැනීම නවකයින්ගේ කුසලතා මට්ටම් දියුණුකර ගැනීමේ ඉලක්කය වේ.

මේ සියල්ල පිළිබඳ පැහැදිලි කිරීමෙන් අනතුරුව වසරක් සඳහා වූ පුහුණුවන සාමාජිකයකු ලෙස පත්වීම් ලබා දී දින 21 නේවාසික පුහුණුව අවසන් කරනු ලබයි.



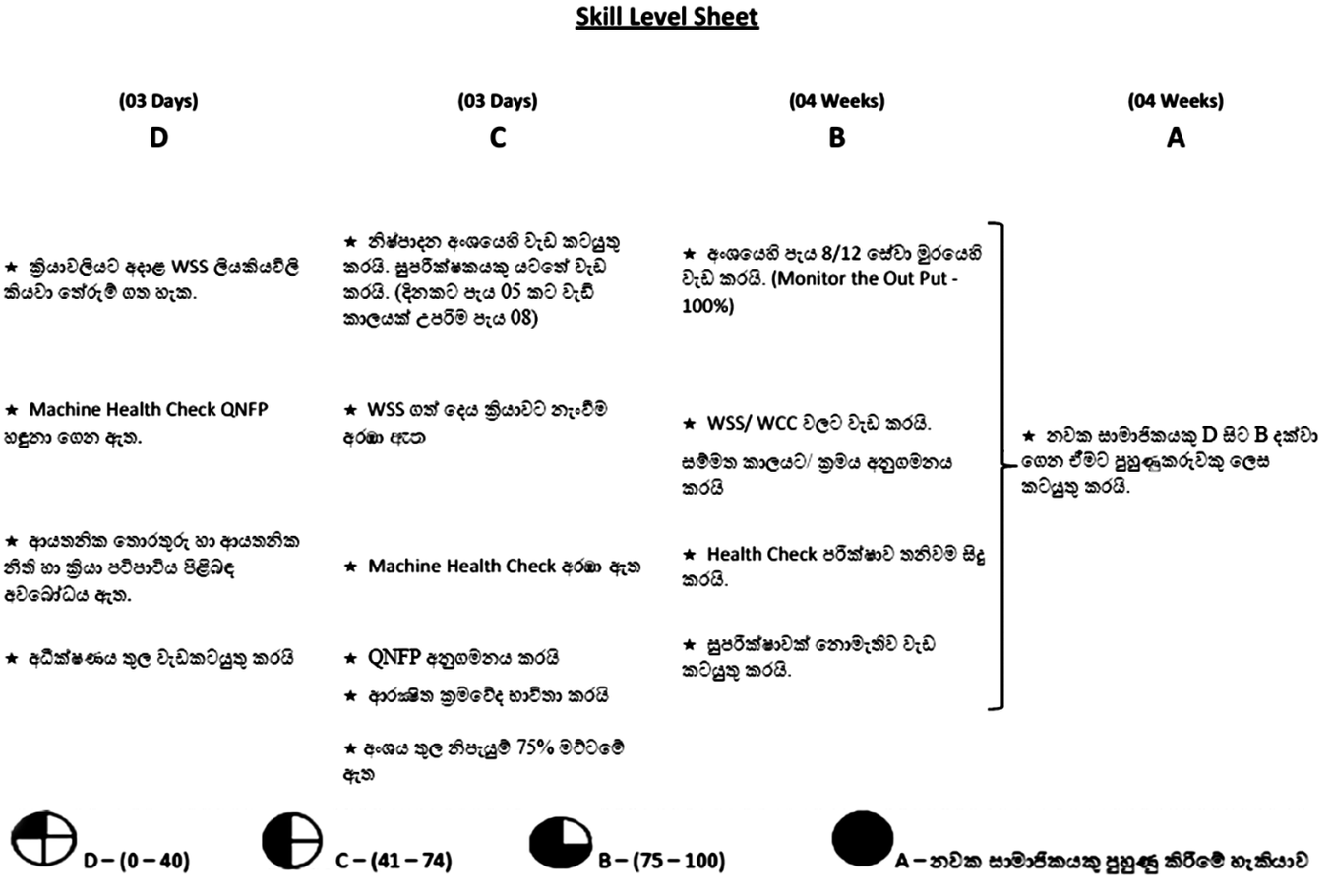
දින 21 නේවාසික පුහුණුවේ අවස්ථා කිහිපයක්



දින 21 නේවාසික පුහුණුව අවසන්කළ පසු

කෙටි කාලීන සහ දිගු කාලීන තම අරමුණු නිවැරදිව තමන් ගැන අවබෝධයෙන් ගොඩනඟා ගැනීමට ද ප්‍රශ්න 18 සාකච්ඡා කිරීම තුළ නවකයින්ට අවස්ථාව ලැබුණි.

දින 90 ට පසු ලබාදෙන දින 10 යේ නේවාසික පුහුණුව



මාස තුනක කාලය ඇතුලත පළමු මාසයේ දී දිවා සේවා මුරයේ පමණක් නිෂ්පාදන කටයුතු පුහුණු වූ නවකයින් දෙවන මාසයේ සිට රාත්‍රී සේවා මුරයෙහි ද පුහුණුව සඳහා යොමු කරයි. දිවා රාත්‍රී සේවා මුරයන් හි සේවය කර සති 9 ක නිෂ්පාදන පුහුණුව සහ අත්දැකීම් සමඟ එන නවකයින් සඳහා තාක්ෂණික දැනුම, නිෂ්පාදන ක්‍රමවේදයන් සහ මෘදු කුසලතා පිළිබඳ දැනුම ලබාදීම අරමුණුකර දින 10 යේ නේවාසික පුහුණුව ලබා දෙනු ලබයි.

පළමුව සති 9 ක නිෂ්පාදන පුහුණුව සහ අත්දැකීම් පිළිබඳ නවකයින්ගේ අත්දැකීම්, තමන් දියුණු කරගත් කුසලතා පිළිබඳ පසු විපරමක් කරනු ලබයි. Lean ක්‍රමවේදය සහ එයට අදාල තාක්ෂණික දැනුම ලබාදීම සඳහා පුහුණු වැඩසටහන තුළ වැඩිබර තැබීමක් සිදුකරන ලදී. ටොයෝටා ආයතනය තුළ ක්‍රියාත්මක කරන ලද TPS ක්‍රමවේදය ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයට ගැළපෙන අයුරින් LPS ක්‍රමවේදය ලෙස ආයතනය තුළ ක්‍රියාත්මක කරන ලදී. LPS ක්‍රමවේදය පිළිබඳ පුර්ණ පැහැදිලි කිරීමක් මෙම පුහුණුව තුළ සිදුකරන ලදී. අනතුරුව Lean ක්‍රමවේදය සහ එහි ඇති නිෂ්පාදනයට සෘජුව සම්බන්ධවන සාමාජිකයින් විසින් දැනගත යුතු කරුණු කාරණා පිළිබඳ දැනුම ලබාදෙයි. CELL DOCUMENT, TACK TIME, HELTH CHECK SHEET, QUALITY GATE'S, DOK PRINCIPAL, පිළිබඳ දැනුම ලබාදෙන ලදී. Lean ක්‍රමවේදය තුළ ඇති ගැටලු හඳුනාගන්නා ක්‍රමවේද මොනවාද ? විශේෂයෙන් 05 Why යනු කුමක්ද ? සහ 05 Why එකක් නිවැරදිව සිදුකරන

අයුරු උදාහරණ සහිතව පැහැදිලිකර දෙයි. අනතුරුව Lean ක්‍රමවේදය තුළ පැහැදිලිකරන නාස්තීන් 08 පිළිබඳව නවකයින් දැනුවත්කර, තමන් වැඩකරන අංශයට ගොස් නාස්තීන් 08 කොතෙක් සිදු වනවා දැයි අධ්‍යනය කිරීමට ප්‍රායෝගික අවස්ථාවක් ලබාදෙයි. පසුව නැවත පුහුණු වැඩසටහ හා සම්බන්ධ වී තමන් හඳුනාගත් නාස්තීන් Presentation මගින් සියලු පුහුණුවන්නන් ඉදිරියේ පැහැදිලි කළ යුතුය. නාස්තීන් හඳුනාගැනීමට ඇස හුරුවක් මෙමගින් බලාපොරොත්තු වේ. අනතුරුව Role Play එකක් මඟින් නාස්තීන් සිදුවීම නිසා ආයතනයකට සිදු වන හානිය ප්‍රායෝගිකව අත්විඳීමට ද අවස්ථාව සලසාදෙන අතර Lean ක්‍රමවේදයට ආයතනය කටයුතු කළයුතු අයුරු පිළිබඳ මෙමගින් මනා අවබෝධයක් ලැබෙනු ඇත.

දින 10 යේ නේවාසික පුහුණුවෙන් මිළඟට අවධානය යොමු කරන්නේ, මෘදු කුසලතා දියුණුකිරීම සඳහායි. කණ්ඩායම් හැඟීම, නායකත්වය, සන්නිවේදන කුසලතා, තමන් කෙරෙහි සහ අන් අය කෙරෙහි විශ්වාසය ගොඩනඟා ගන්නා ආකාරය, සැලසුම් කිරීමේ වැදගත්කම, වැනි ඉතා වැදගත් මෘදු කුසලතා දියුණු කිරීම අරමුණුකර තෙදින බැහැරගත ක්‍රියාශීලී පුහුණු වැඩසටහනක් දියත් කරනු ලබයි. ක්‍රියාකාරකම්වලට තරුණයින් වැඩි කැමැත්තක් දක්වන නිසා ක්‍රියාකාරකම් තුළින් ඉගෙනුම් සිද්ධාන්ත ඉස්මතු කරදී මෘදු කුසලතා දියුණු කිරීම සිදුකරන ලදී. බැහැරගත ක්‍රියාශීලී පුහුණු වැඩසටහන පවත්වන තෙදින රාත්‍රී කාලයේ දී මෘදු කුසලතා ඉස්මතු වන චිත්‍රපට කිහිපයක් නැරඹීමට ද අවස්ථාව සලසන අතර දිවා



දින 10 යේ නේවාසික පුහුණුවේ විවිධ අවස්ථා

කාලයේ දී ක්‍රියාකාරකම් තුළින් ඉගෙනගත් ඉගෙනුම් සිද්ධාන්ත අභ්‍යන්තරීකරණය වීමක් මෙමඟින් සිදුවිය.

අනතුරුව ආයතනික දැක්ම, මෙහෙවර, වටිනාකම් පිළිබඳ පැහැදිලි කිරීමක් සිදුකළ අතර ඒ තුළින් ආයතනික අනාගත ගමන් මඟෙහි දිශානතිය පිළිබඳ දැනුවත් කිරීමක් සිදුකරන ලදී. තම පුද්ගලික ජීවිතයේ අරමුණු පිළිබඳව සහ SWOT Analysis පිළිබඳ දින 21 පුහුණුවේ දී කළ කී දෑ ආවර්ජනයක්කර මතක් කරදෙන ලදී. ආයතනික දැක්ම කරා මෙන්ම තම පුද්ගලික ජීවිතයේ අරමුණු කරා ගමන් කිරීමට ධනාත්මක ආකල්ප ඇතිව කටයුතු කිරීමේ වැදගත්කම, ධනාත්මක ආකල්ප ගොඩනඟා ගන්නා අයුරු පිළිබඳ පැහැදිලිකරදීමක් කරනලදී. කළමනාකරණ සංකල්ප හා ක්‍රමවේදයන්ට අභියෝග කළ කතුවරයකු වන ඇමරිකානු ජාතික ආචාර්ය ස්ටීවන් ආර්. කවී (Stephen R. Cover) විසින් ලියන ලද ශ්‍රේෂ්ඨ කළමනාකරණ ග්‍රන්ථයක්වන The Seven Habits of Highly Effective People – Powerful Lessons in Personal Change" යන ග්‍රන්ථයෙහි ඇති පුරුදු 7 පිළිබඳව සාමාජිකයන්ට සරලව පැහැදිලි කරදෙනු ලබයි. පුද්ගලික ජීවිතත්, ආයතනික ජීවිතයත්, සමාජීය ජීවිතයත් යන සියල්ල ජය ගැනීමට Seven Habits අවබෝධකර ගැනීම වැදගත් විය.

ඉහත ආකාරයට දින 10 යේ නේවාසික පුහුණුව තුළින් Lean ක්‍රමවේදය පිළිබඳව සහ එහි භාවිතයන් පිළිබඳවත්, මෘදු කුසලතා දියුණුකර ගැනීම පිළිබඳවත්, පුද්ගල සංවර්ධනයට අදාල දැනුමත්, සති 9 ක නිෂ්පාදන පුහුණුව සහ අත්දැකීම් පිළිබඳ සහ තම කුසලතා දියුණුකරගෙන ඇති අයුර පසු විපරම්කර ප්‍රතිපෝෂණය ලබාදීමක් ප්‍රධාන වශයෙන් සිදුකරනු ලබයි. Lean ක්‍රමවේදයේ ප්‍රායෝගික ක්‍රියාකාරකමින් ඒ පිළිබඳ දැනුමත්, බැහැරගත ක්‍රියාශීලී පුහුණු වැඩසටහනින් මෘදු කුසලතා පිළිබඳ දැනුමත් ඇගයීමට ලක්කර පුහුණු වූ සියලුදෙනාට ලකුණු ලබාදීමක් අවසානයේදී සිදුකරයි.



Lean ක්‍රමවේදයේ ප්‍රායෝගික පුහුණුව පුහුණු මධ්‍යස්ථානයේදී ලබාදීම

මාස 06 න් පසු ලබා දෙන දින දෙකේ නේවාසික පුහුණුව හා ඇගයීම



මාස 6 න් පසු ලබාදෙන නේවාසික පුහුණුවේ අවස්ථා කිහිපයක

මාස 06 කාලයක් නිෂ්පාදන පුහුණුව ලබන ලද නවක සාමාජිකයින් නායක මහතා විසින් මානව සම්පත් නිලධාරී මහතාගේ අධීක්ෂණයෙන් ඇගයීමට ලක්කරයි. නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලියට අදාල තාක්ෂණික කුසලතා දියුණුකරගෙන ඇති මට්ටමත්, කණ්ඩායම් හැඟීම, නායකත්වය, සන්නිවේදන කුසලතා වැනි මෘදු කුසලතා දියුණු කරගෙන ඇති මට්ටමත්, කාර්මික විනයට අදාල ආරක්ෂාව, තත්ත්වය, ක්‍රමවේදයන්ට විනය ගරුකවීම, නොකඩවා සේවයට පැමිණීම වැනි ගුණාංග ගොඩනඟාගෙන ඇති මට්ටමත්, පොදු කටයුතුවලදී දක්වන සහභාගිත්වය සහ දායකත්වය වැනි කරුණු සඳහා ප්‍රමුඛත්වය දී ආයතනය තුළ දී ඇගයීම් කර අංශ ප්‍රධානියාගේ අනුමැතියෙන් ඇගයීම් වාර්තාවක් පුහුණු සාමාජිකයා සමඟ පුහුණු මධ්‍යස්ථානයට යොමු කරයි.

දෙදින පුහුණු හා ඇගයීම් වැඩසටහනේ පළමුව සිදුකරන්නේ විභාගය පැවැත්වීමයි. පළමු පුහුණුව ලෙස ලබා දුන්දින 21 නේවාසික පුහුණුව තුළින් සහ දින 10 යේ නේවාසික පුහුණුව තුළින් ලබාදුන් දැනුමත්, මාස 06 කාලයක් Lean ක්‍රමවේදයට පුහුණු වූ නවකයින් ලබාගත් ප්‍රායෝගික දැනුමත් පරීක්ෂා කිරීමට පැය 02 ක විභාගයක් පවත්වයි. විභාගයෙන් අනතුරුව දින 21 නේවාසික පුහුණුව තුළ සාකච්ඡා කරන ලද ප්‍රශ්න 18 නැවත ආවර්ජනය කර ප්‍රතිපෝෂණයක් ලබාදීම සිදු කරයි. ලෝඩ්ස්ටාර් සංස්කෘතිය යනු කුමක් ද? සහ එහි ඇති සුවිශේෂීතාවය පිළිබඳ දීර්ඝ පැහැදිලි කිරීමක් සිදුකරයි. අනතුරුව ''මිනිසුන්ගේ හදවත් දිනන මඟ'' යන මාතෘකාව යටතේ තමන් සමඟ සිටින මිනිසුන් දිනාගැනීමට තමන්ගේ හැසිරීම කෙසේ විය යුතු ද? යන්න පිළිබඳ දැනුම ලබාදෙනු ලබයි. පළමුදින සවස් භාගයේ දී ආයතනයේ නිර්මාතෘ ආචාර්ය තිස්ස ජිනසේනයන් පුහුණුවන සාමාජිකයින් අමතන අතර එය නවකයින්ට සුවිශේෂී අවස්ථාවක් වූයේ එතුමා සමඟ සුහද පිළිසඳරක යෙදීමට සහ වෘත්තීය ගමනට උපදෙස් ලබාගැනීමට අවස්ථාව උදාවීමයි. එතුමා තුළ වූ සුවිශේෂී හැකියාවක් වන කෙනෙකු දුටුවිට ඔහු සතු හැකියාව, ඔහු සතුව ඇති සැගවුණු කුසලතාවයන් සහ අනාගතය කෙසේ සකස් කළ යුතු ද යන්න පිළිබඳව පුරෝකතනය කිරීමේ සුවිශේෂී හැකියාව උපයෝගී කරගනිමින් ආයතනය තුළ විවිධ අංශ වෙත නවකයින් යොමු කිරීමට උපදෙස් ලබාදෙන ලදී. අනතුරුව පළමු දින රාත්‍රියේ දී ජීවිතයට ආදර්ශයක් ගත හැකි චිත්‍රපටයක් නැරඹීමට අවස්ථාව ලබාදී පළමු දිනය නිමා කරන ලදී.

දෙවන දිනයේ පළමුව මුදල් කළමනාකරණය පිළිබඳ පැය 04 ක පමණ කාලයක් දැනුම ලබාදෙන අතර පසුව පුහුණු මධ්‍යස්ථානය මඟින් සිදුකරන ඇගයීම ආරම්භ කරන ලදී. දින 10 යේ නේවාසික පුහුණුවෙන් පසු ඇගයීමෙන් ලබාගත් ලකුණුත්, ආයතනය තුළදී ඇගයීම් ලබාගත් ලකුණුත්, විභාගයෙන් ලබාගත් ලකුණුත්, සැළකිල්ලට ගනිමින් ලෝඩ්ස්ටාර් පුහුණු මධ්‍යස්ථානය මඟින් ඇගයීමක් කරනු ලබයි. පසුව සමස්ථ ලකුණු සාමාන්‍ය අගයක් ලෙස ගෙන වර්ග කිරීමක් කළ අතර එම වර්ග කිරීම කරන අයුරු පහතින් පෙන්වා ඇත.

Evaluation Model of LTC

06 Months Evaluation Criteria

1. 10 Days Residential Training = 100
   1. Lean Practical Exercise -50%
   2. ODT - 50%
2. Exam Marks = 100
3. Floor Marks = 100
4. Panel Marks = 100

400/4 = Average %

Marks	Grade
90 >	A+
80 – 89	A
70 – 79	B+
60 - 69	B
50- 59	B-
49 >	C

N. B : The trainees who get average marks over 70 will qualify for continuing the training.

The trainees who get marks between 60 to 69 will be considered For continuing the training on the basis of facts based explanation of the Fac -tory Management & issuing an advice letter.

The training of the trainees who get less than 60 will be terminated.

LOADSTAR

මාස 06 පසු ලබාදෙන දින දෙකේ නේවාසික පුහුණුවෙන් පසු සිදුකරන ඇගයීමෙන් ලකුණු 70 % වඩා ගන්නා පුහුණුවන්නන් ගැටලුවකින් තොරව ඉදිරි මාස 06 සඳහා පුහුණුව දීර්ඝ කරන අතර 60 - 69 % අතර ලකුණු ලබාගන්නා පුහුණුවන්නන් අවදානම් පුහුණුවන්නන් ඝනයට වැටෙන අතර දියුණුකරගත යුතු පැතිකඩන් පිළිබඳ වාචිකව ප්‍රතිපෝෂණයක් ලබාදෙන ලදී. ලිඛිතව අවවාදාත්මක ලිපියක් ද ලබාදී ඉදිරි මාස 06 සඳහා පුහුණුවට යොමු කළ අතර ආයතනයේ මානව සම්පත් අංශය හරහා ආයතනය ද මොහු කෙරෙහි විශේෂ අවදානය යොමුකර දුර්වල පැතිකඩයන් දියුණුකර පුහුණු කරන ලෙස උපදෙස් ලබාදෙයි. 60% අඩුවෙන් ලකුණු ලබාගන්නා පුහුණුවන්නන්ගේ පුහුණුව අවසන්කරන අතර සුවිශේෂී සාධාරණ හේතුවක් මත ලකුණු අඩුවන පුහුණුවන්නකු දක්ෂයකු බව හැඟීයන්නේ නම් ලෝඩ්ස්ටාර් පුහුණු මධ්‍යස්ථානයේ අභිමතය පරිදි දියුණුකරගත යුතු පැතිකඩක් පිළිබඳ ප්‍රතිපෝෂණයක් සහ ලිඛිතව අවවාදාත්මක ලිපියක් ද ලබා දී ඉදිරි මාස 06 සඳහා පුහුණුවට යොමු කරන ලදී.

මාස 12 පසු සිදුකරන දින දෙකේ නේවාසික පුහුණුව හා අවසාන ඇගයීම

පුහුණු වසර අවසානයේ සිදුකරන පුහුණුව හා ඇගයීම නවකයින්ට ඉතා වැදගත් වන්නේ ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයට පරිවාස අවුරුද්දකට යටත්ව බඳවා ගන්නවාද ? නැද්ද ? යන්න තීරණය කරන නිසාය. පළමු දිනයේ ආරම්භයේ දී පළමුව වසරක් පුහුණු වූ නවකයින් ලබාගත් දැනුම සහ පුහුණුව මැන බැලීමට පැය 03 ක විභාගයක් පැවැත්වීමයි. විභාගයෙන් අනතුරුව ''පුද්ගල සබඳතා'' මාතෘකාව යටතේ යහපත් පුද්ගල සබඳතාවයක් යනු කුමක්ද ?, සබඳතා ගොඩනඟා ගැනීමට තමන් තුළ ගොඩනඟා ගතයුතු ගුණාංග පිළිබඳ අවබෝධය ලබාදෙනු ලබයි. අනතුරුව පුහුණුව අවසානයේ ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයට පරිවාස අවුරුද්දකට යටත්ව බඳවා ගැනීමට තෝරාපත්වන නවක සාමාජිකයින් දැන ගතයුතු කරුණු කාරණා ඇතුළත් ''HR Policy related to probation period'' මාතෘකාව යටතේ දැනුම ලබාදෙයි.

වසරක් පුහුණු වූ නවකයින්ගේ දැනුම පරීක්ෂා කිරීම සඳහා විවිධ මාතෘකා ලබා දෙමින් තනි තනි වශයෙන් Presentation ඉදිරිපත්කිරීමට අවස්ථාව ලබාදෙන අතර එය ද ඇගයීමට ලක්කර ලකුණු ලබාදී අවසාන ඇගයීමට සලකා බලනු ලබයි. අවසන් ඇගයීමට ප්‍රථම මෘදු කුසලතා දියුණුකරගෙන ඇති මට්ටම මැන බැලීම සඳහා කණ්ඩායම් ක්‍රියාකාරකමක් ලබාදෙන අතර එය ද ඇගයීමට ලක්කර ලකුණු ලබාදී අවසාන ඇගයීමට සම්බන්ධ කර ගනී.

මාස 06 යේ නේවාසික පුහුණුවෙන් පසු ඇගයීමෙන් ලබාගත් ලකුණුත්, ආයතනය තුළ දී ඇගයීම් ලබාගත් ලකුණුත්, විභාගයෙන් ලබාගත ලකුණුත්, සැළකිල්ලට ගනිමින් ලෝඩ්ස්ටාර් පුහුණු මධ්‍යස්ථානය මගින් ඇගයීමක් කරනු ලබයි. එම ඇගයීමේ Pannel එකට ආචාර්ය තිස්ස පිනසේන මහතා අනිවාර්යයෙන් සම්බන්ධ වූ අතර Panel Marks වලින් 50% ක් පමණ ලකුණු ආචාර්ය තිස්ස පිනසේන මහතා ලබාදුන් අතර 50% ක ලකුණු පුහුණු මධ්‍යස්ථානය මගින් තීරණය කරන ලදී. පසුව සමස්ත ලකුණු සාමාන්‍ය අගයක් ලෙසගෙන වර්ග කිරීමක් කළ අතර, එම වර්ග කිරීම කරන අයුරු පහතින් පෙන්වා ඇත.

<u>විභාගයෙන් අනතුරුව ''පුද්ගල සබඳතා'' මාතෘකාව යටතේ යහපත් පුද්ගල සබඳතාවයක් යනු කුමක්ද ?, සබඳතා ගොඩනඟාගැනීමට තමන්තුළ ගොඩනඟා ගතයුතු ගුණාංග පිළිබඳ අවබෝධය ලබාදෙනු ලබයි.</u>

Evaluation Model of LTC

12 Months Evaluation Criteria

1. Six Months Average = 100%
2. Exam Marks = 100%
3. Floor Marks = 100%
4. Panel Marks (LTC and Dr. Tissa Jinasena) = 100%

400/4 = Average %

N. B : The trainees who get average marks over 70 will qualify for Loadstar probation.

The trainees who get marks between 65 to 69 will be considered For extending the training for 03 months on the basis of facts based explanation -tory Management & issuing an advice letter.

The training of the trainees who get less than 64 will be terminated.

Marks Grade	
90 >	A+
80 – 89	A
70 – 79	B+
65 - 69	B
64 >	C

LOADSTAR

ඇගයීමෙන් පසු ඉහත ආකාරයට A+, A, B+, B, C ගණනය කරන අතර A+, A, B+, ලබාගන්නා නවක පුහුණු වූවන් ගැටලුවකින් තොරව පරිවාස වසරකට යටත්ව (Loadstar Probation) ස්ථිර කරනු ලබයි. B සාමාර්තයක් ගනු ලබන නවක පුහුණු වූවන් අනියම් සාමාජිකයන් ලෙස (Loadstar Contract) මාස 06 කාලයක් සඳහා ආයතනයට බඳවාගත් අතර දියුණුකර ගතයුතු පැතිකඩයන් පිළිබඳ ප්‍රතිපෝෂණයක් ලබාදෙන ලදී. C සාමාර්තයන් ගත් නවක පුහුණු වූවන් ආයතයට බඳවා නොතත් අතර පුහුණුව අවසන්කර ඉවත්කරන (Terminate) ලදී. අනියම් සාමාජිකයින් ලෙස (Loadstar Contract) මාස 06 කාලයක් සඳහා ආයතනයට බඳවාගත් පුහුණු වූ වන් නැවත මාස 06 කට පසු පුහුණු මධ්‍යස්ථානය මගින් ඇගයීමක්කර අවශ්‍ය කුසලතාවයන් දියුණුකර ගෙන ඇත්දැයි පරීක්ෂාකරන අතර, පුහුණු මධ්‍යස්ථානය බලාපොරොත්තුවන මට්ටමට කුසලතාවයන් දියුණුකරගෙන ඇති සාමාජිකයින් පරිවාස වසරකට යටත්ව (Loadstar Probation) ස්ථිර කරනු ලබයි. බලාපොරොත්තුවන මට්ටමට කුසලතාවයන් දියුණුකරගෙන නොමැති සාමාජිකයින් ඉවත් කරන (Terminate) ලදී.

ඉහත ආකාරයට වසරක් පුරා පුහුණු මධ්‍යස්ථානයට අනුබද්ධව පුද්ගල සංවර්ධනයත්, කාර්මික නිෂ්පාදන තාක්ෂණික පුහුණුවත් ලබාදී වෘත්තීය ගමන් මාර්ගය තීරණයකර ඉන්පසු ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයට නවක සාමාජිකයන්ගේ වගකීම බාරදෙනු ලබයි.

A+	100 > M >= 90	Loadstar Probation
A	90 > M >= 80	Loadstar Probation
B+	80 > M >= 70	Loadstar Probation
B	70 > M >= 65	Loadstar Contract
C	M <=65	Terminate

Date :25,26.07.2011 10

12 Month Evaluation Sheet

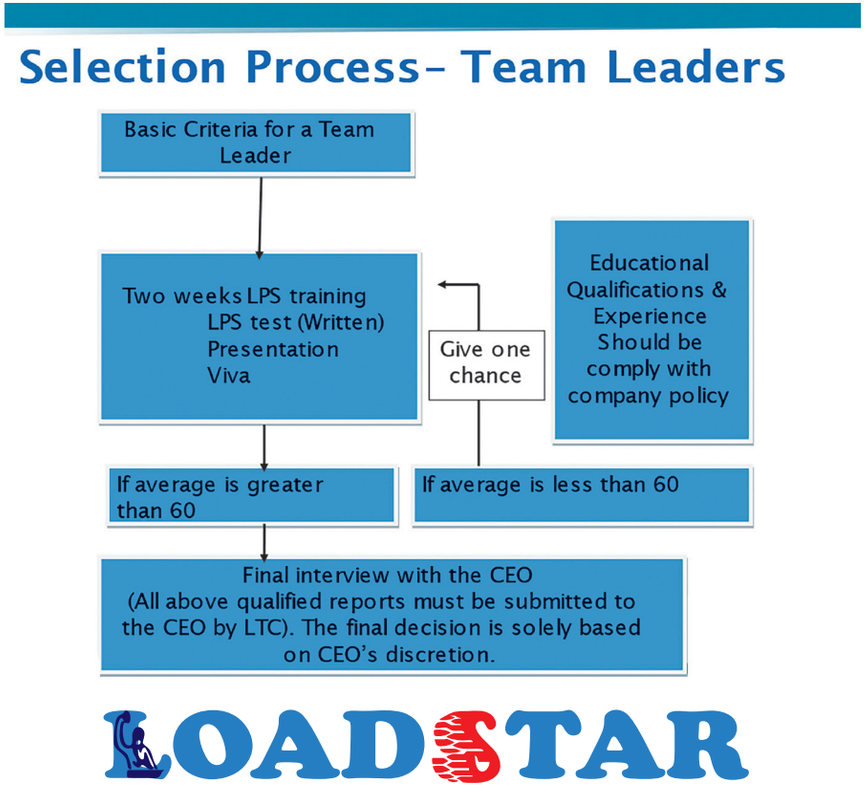
									Pannal Marks (200 /2)							
SER / NO	Photo	SAP No	EPF NO	NAME	FACTORY And Section	Six Month Results 100)	FLOOR MARKS (100)	EXAM AND presentation skill MARKS (80+20)	LTC Panel Marks	Marks from Dr. Tissa Jinasena	Total	Kaizen Need Certificate add 05 Marks	ABSENCE (AB:01) -10 Marks Warning Letter (W:01) -10 Marks	MARKS FOR ABSENCE	Total Final Avarage Marks	Grate A+,A,B+, B,B-
1		10041	7889	E.Chamara	KYOTO	72	86.9	64.5	76	80	75.35		0	0	75.35	B+
2		10066	7893	W.A.M.Dulhan	KYOTO	73.2	86	90	86	85	83.68		0	0	83.675	A
3		10060	7901	N.K.C.S. Bandara	KYOTO	76.4	86.9	77.5	86	80	80.95		0	0	80.95	A
4		10115	7908	P.C.Ketawala	KYOTO	74.2	84.5	80.5	90	90	82.3		0	0	82.3	A
5		10043	7895	P.Janaka Bandara	KYOTO	72	88	63	74	75	74.38		0	0	74.375	B+

02 නායකත්වය තෝරා ගැනීම සහ පුහුණුකිරීම

ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය ජාත්‍යන්තර ආයතනයක් දක්වා දියුණු කිරීමේ දී මානව සම්පත නිසිලෙස භාවිතා කරමින් නිෂ්පාදන ඉලක්කයන් ළඟාකර ගැනීම සඳහා සාමාජික ප්‍රජාව සමඟ සෘජුවම සම්බන්ධවෙමින් කටයුතු කළේ නායකත්වයි. එනිසාම ආයතනයට අවශ්‍ය නායකයින් තෝරා ගැනීමට සහ පුහුණු කිරීමට ආයතන ප්‍රධානියා ලෙස ආචාර්ය තිස්ස ජිනසේනයන් ද විශේෂ අවධානය සහ දායකත්වය ලබාදෙන ලදී. ආයතනයේ ආරම්භයේ සිට 2005 වර්ෂය පමණ වනතෙක් නායකයාට සාමාජිකයින් 20 කට වැඩි ප්‍රමාණයකට මෙන්ම ඇතැම් විට සාමාජිකයින් 50 කට ආසන්න සංඛ්‍යාවකට නායකත්වය ලබාදීමට සිදුවිය. සාමාජිකයන්ගේ අවශ්‍යතා හොඳින් සොයාබලා ඉටුකරදීමට පිරිස වැඩිවීම ගැටළුවක් විය. මෙයට පිළියම් සොයමින් සිටිනවිට ලෝකයේ දියුණු ආයතන භාවිතා කරන TLBO (Team Leader Based Organization) ක්‍රමවේදය කළමනාකරණය විසින් ආයතනයට හඳුන්වාදෙන ලදී. මෙම ක්‍රමවේදය තුළ කුඩා කණ්ඩායම් සංකල්පය ආයතනය තුළ ක්‍රියාත්මක කළ අතර සාමාජිකයින් 10 දෙනෙකු උපරිමය වූ එක් කණ්ඩායමකට Team Leader කෙනෙකු පත්කරන ලදී. Team Leaders 10 දෙනෙකුට අඩු සංඛ්‍යාවකට නායකත්වය ලබාදීම සඳහා Group Team Leader කෙනෙකු පත්කරන ලදී. Group Team Leader ට ඉහළින් නායකත්වය ලබාදීම සඳහා Shift in Charge ලෙස නායකත්වයක් ආයතනය තුළ ගොඩ නගා තිබුණ අතර Group Team Leaders 3 - 7 අතර සංඛ්‍යාවක් රැකබලා ගැනීම Shift in Charge වගකීම විය.

Team Leaders
තෝරා ගැනීම සහ පුහුණුකිරීම

ආයතන තුළ පොදුවේ ඇති හැකියා හඳුනා ගැනීමේ සම්මත ක්‍රමවේදයන්ගෙන් ඔබ්බට ගොස් කටයුතු කළ ආචාර්ය තිස්ස ජිනසේනයන් කෙනකු දුටුවිට ඔහු තුළ ඇති සැඟවුණු කුසලතාවයන් පිළිබඳ පුද්ගලයා තුළට ගොස් තේරුම්ගෙන ගැඹුරෙන් අධ්‍යයනයකර එම සැඟවුණු කුසලතාවයන් දියුණුකර ගැනීමට අවස්ථාව ලබාදෙන ලදී. කණ්ඩායම් නායකයින් ලෙස ආයතනික නායකත්වයේ ගමන් මඟෙහි ආරම්භය බොහෝවිට තීරණය කළේ ආචාර්ය තිස්ස ජිනසේනයන්ය. කණ්ඩායම් නායකයින් තෝරා ගැනීමේ විධිමත් ක්‍රමවේදයක් ද ආයතනය තුළ ක්‍රියාත්මක කරන ලදී.



TL Training Program

10 Day

- **Communication**
- **Leaders Responsibility**
- **Awareness of LPS**
- **Cell Documents**

- Cell Layout
- Capacity sheet
- SWS
- WCC
- WSS
- Yama Zumi
- Safety Calendar
- Training Documents

- Associate skill level sheet
- Associate skill level chart
- Nine week training plan
- Skill up plan
- Multi functional worker time table
- Evaluation sheet
- KPI Tracking

- Efficiency Calculation
- Feel the pulse
- LPM Presentation
- Health check sheet
- Log Book, 5 Whys, Andon calls. Kaizen
- FMEA Six Gates & DOK

උසස් පෙළ විභාගය සමත් වී තිබීම, වසර තුනකට වැඩි පළපුරුද්දක් ආයතය තුළ සේවයකර ලබා තිබීම, ආයතනික ප්‍රතිපත්ති සමඟ සේවය කිරීමේ හැකියාව වැනි මූලික සුදුසුකම් සපුරන නිෂ්පාදන අංශයේ සාමාජිකයින්ට Team Leader ලෙස අයදුම්පතක් මඟින් ඉල්ලුම් කළ හැක. ආයතනයේ අංශ ප්‍රධානියා, මානව සම්පත් අංශයේ ප්‍රධානියාගේ අනුමැතිය ලැබුණ පසු දෙසතියක පුහුණුව සඳහා යොමු කෙරේ.

දින 14 පුහුණුව තුළ ලෝඩ්ස්ටාර් නිෂ්පාදන ක්‍රමවේදයට අදාල (LPS) Team Leader ගේ වගකීම් ඉටුකිරීමට දැනගත යුතු සියලු කරුණුවලට අදාල දැනුම ලබා දෙනු ලබයි. Team Leader පුහුණු කිරීමේ වගකීම පුහුණු මධ්‍යස්ථායනය සතු වූ අතර ආයතනික Lean Practitioners සහ Staff Members එකතුව Team Leader පුහුණු කිරීමට පහසුකම් සපයන ලදී. දින 14 පුහුණුව තුළ අන්තර්ගතයේ සාරාංශයක් පහතින් දක්වා ඇත.

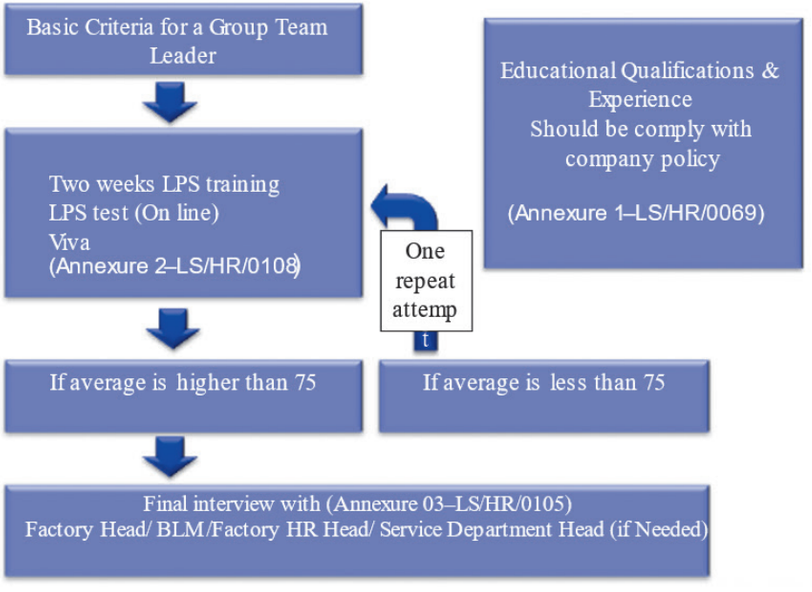
දින 14 පුහුණුව අවසානයේ ලබාගත් දැනුම පරීක්ෂා කිරීම සඳහා පළමුව ලිඛිත පරීක්ෂණයක් පවත්වන අතර, පසුව Presentation මඟින් ලබාගත් දැනුම පිළිබඳ සාරාංශයක් ගෙන හැර දැක්විය යුතුය.

අනතුරුව Viva එකක් සඳහා මුහුණ දියයුතු අතර එහිදී දින 14 පුහුණුව සම්පූර්ණ ආවරණය වන ප්‍රශ්නාවලියකට පුහුණුකරුවන්, ආයතන කළමනාකරණය සහභාගිවන Panel එකක් ඉදිරියේ පිළිතුරු ලබාදිය යුතු අතර, පුහුණුවට අදාල Panel එක අසනු ලබන ප්‍රායෝගික ප්‍රශ්න සඳහා ද පිළිතුරු ලබාදිය යුතුය.

අනතුරුව ලිඛිත පරීක්ෂණය, Presentation සහ Viva මඟින් ලබාගත් ලකුණු සාමාන්‍ය අගයක් ලෙස ගෙන 60% වඩා ලකුණු ලබාගත් පුහුණු වූවන් සමස්ථ පුහුණු වාර්තාව සමඟින් ආයතනයේ ප්‍රධාන විධායක නිලධාරියා වූ ආචාර්ය තිස්ස පීනසේනයන් වෙත යොමුකරන අතර ඔහු විසින් අවසන් ඇගයීමකර නායකත්ව ගමන් මඟ පිළිබඳ අවසන් තීරණය ගනු ලබයි. ලිඛිත පරීක්ෂණය, Presentation සහ Viva මඟින් 60% වඩා ලකුණු අඩුවෙන් ලබාගත් පුහුණු වූවන් නැවත එක් අවස්ථාවක් දින 14 පුහුණුවට යොමුකර අනතුරුව ලිඛිත පරීක්ෂණය, Presentation සහ Viva මඟින් 60% වඩා ලකුණු ලබා ගතහොත් පමණක් නායකත්ව ගමන් මගේ ඉදිරියට ගමන් කිරීමට අවස්ථාව ලබා දේ.

ඉහත ආකාරයට පත්වන Team Leader තනතුර සඳහා අදාල වන වගකීම් හා කාර්යභාරයන් පහත සඳහන් පරිදි පැහැදිලිව ලිඛිතව ලබා දී තිබුණි.

- කණ්ඩායමේ නායකත්වය.
- නිවාඩු සැලැස්ම ක්‍රියාත්මක කිරීම.
- වැඩ වෙන් කිරීම හා බෙදාදීම.
- දුක් ගැනවිලි විසඳීම.
- කාර්ය සටහන් පිළිපැදීම.
- සම්මත මෙහෙයුම් ක්‍රියා පිළිවෙත් අනුගමනය කිරීම (නිරාපදා, තත්ව ආදී)
- ගෘහ පාලනය.
- ආයතනික සංවිධාන ක්‍රියාවලිය පිළිපැදීම.
- කණ්ඩායමේ සාමාජිකයන් පුහුණු කිරීම. (අවම වශයෙන් තම කාලයෙන් 30 % වත්)



LOADSTAR

Group Team Leaders තෝරා ගැනීම සහ පුහුණු කිරීම

Group Team Leader කෙනෙකු ලෙස අයදුම් කිරීමට මූලිකම සුදුසුකම වන්නේ Team Leader කෙනෙකු ලෙස ආයතනය තුළ කටයුතු කර තිබීමයි. Team Leaders සඳහා දින 14 පුහුණුව තුළ ලෝඩ්ස්ටාර් නිෂ්පාදන ක්‍රමවේදයට අදාල (LPS) Team Leader ගේ වගකීම් ඉටු කිරීමට දැන ගත යුතු සියලු කරුණුවලට අදාල දැනුම ලබාදෙන නිසා එම දැනුම ලබා තිබීම Group Team Leader කෙනෙකු ලෙස අයදුම් කිරීමට මුලික සුදුසුකමක් වේ. Group Team Leader තෝරා ගැනීමේ විධිමත් ක්‍රමවේදයක් ද ආයතනය තුළ ක්‍රියාත්මක කරන ලදී.

Group Team Leader කෙනෙකු ලෙස අයදුම් කළ කෙනෙකු දින 14 ක ලෝඩ්ස්ටාර් නිෂ්පාදන ක්‍රමවේදය පිළිබඳ (LPS) පුහුණුවකට යොමු කරයි. පුහුණුව අවසානයේ ලබාගත් දැනුම පරීක්ෂා කිරීම සඳහා On Line විභාගයක් පවත්වන අතර එමගින් සහ VIVA මගින් 75% ක් ලකුණු ලබාගන්නා පුහුණුවූවන් අවසන් ඇගයීමට යොමුකරනු ලබයි. Group Team Leader පුහුණු කිරීමේ වගකීම පුහුණු මධ්‍යස්ථානය සතු වූ අතර ආයතනික Lean practitioners සහ staff members එකතුව Group Team Leader පුහුණු කිරීමට පහසුකම් සපයන ලදී. දින 14 පුහුණුව තුළ අන්තර්ගතයේ සාරාංශයක් පහතින් දක්වා ඇත.

GTL Training Program

14 Day

- **Advanced Communication**
- **Group Team Leaders Responsibility**
- **Advanced awareness of LPS**
- **Cell Documents**

- Cell Layout
- Capacity sheet
- SWS
- WCC
- WSS
- Yama Zumi
- Safety Calendar
- Training Documents

- Associate skill level sheet
- Associate skill level chart
- Nine week training plan
- Skill up plan
- Multi functional worker time table
- Evaluation sheet
- KPI Tracking

- Efficiency Calculation
- Feel the pulse
- LPM Presentation
- Health check sheet
- Log Book, 5 Whys, Andon calls. Kaizen
- FMEA Six Gates & DOK

ආයතන ප්‍රධානියා, නිෂ්පාදන අංශ ප්‍රධානියා, මානව සම්පත් ප්‍රධානියාගෙන් සැදුම්ලත් ඇගයීම් කණ්ඩායමක් මගින් අවසන් ඇගයීම සිදුකර තෝරා ගන්නා පුහුණු වූවන් Group Team Leader කෙනෙකු ලෙස පත්කරගනු ලබයි. 75% ක් ලකුණු ලබා ගැනීමට නොහැකි වූ පුහුණු වූවන් නැවත දින 14 ක ලෝඩ්ස්ටාර් නිෂ්පාදන ක්‍රමවේදය පිළිබඳ (LPS) පුහුණුව ලබාගත යුතුය.

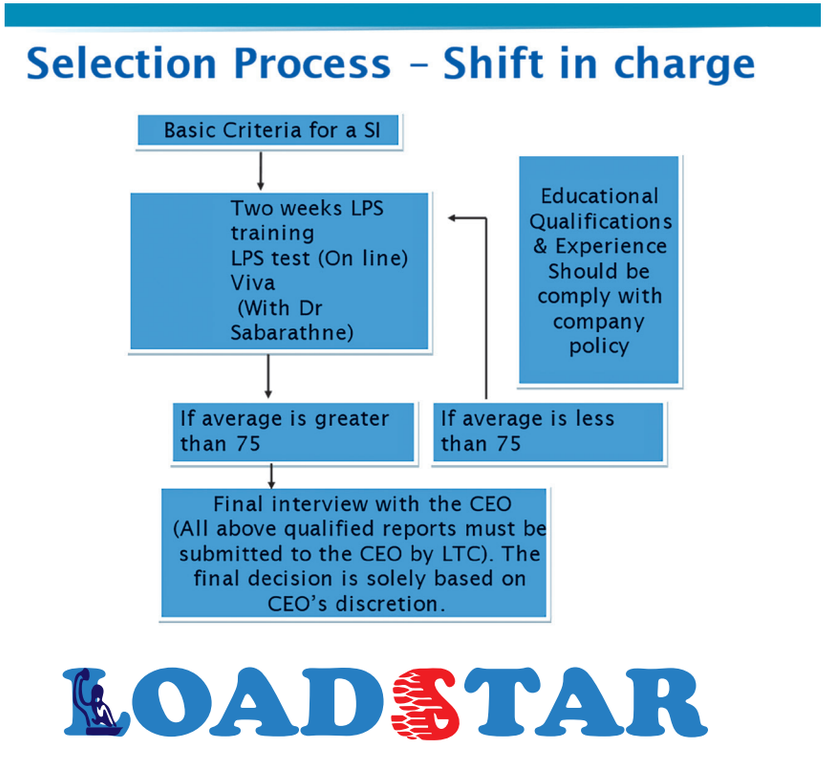
ඉහත ආකාරයට පත්වන Group Team Leader තනතුර සඳහා අදාල වන වගකීම් හා කාර්ය භාරයන් පහත සඳහන් පරිදි පැහැදිලිව ලිඛිතව ලබා දී තිබුණි.

- පිරිස්බල හැසිරවීම හා බෙදා වෙන්කිරීම.
- නිෂ්පාදන ආරක්ෂාව තහවුරු කිරීම.
- කාර්ය සටහන් පිළිපැදීම.
- යන්ත්‍ර සූත්‍රවල සමස්ථ කාර්යක්ෂමතා ශක්තිය.
- දුක්ගැනවිලි විසඳීම.
- සම්මත මෙහෙයුම් ක්‍රියා පිළිවෙත් අනුගමනය කිරීම. (නිරාපද, තත්ත්ව ආදී)
- ගෘහ පාලන පිළිවෙත් අධීක්ෂණය.
- නිෂ්පාදන අවහිරතා ඉවත් කිරීම.
- කණ්ඩායම් නායක, නිෂ්පාදන විධායක සහ මානව සම්පත් විධායක සමඟ එක්ව කණ්ඩායම් සාමාජිකයින්ගේ ඇගයීම් මෙහෙයවීම.
- ආයතනයේ සන්නිවේදන ක්‍රියාවලිය තහවුරු කිරීම.
- කණ්ඩායම් නායකයින් පුහුණු කිරීම. (අවම වශයෙන් තම කාලයෙන් 30% ක් වත්)

Shift-in-Charge
තෝරා ගැනීම සහ පුහුණු කිරීම

Shift-in-Charge කෙනෙකු ලෙස අයදුම් කිරීමට මූලිකම සුදුසුකමක් වන්නේ Group Team Leader කෙනෙකු ලෙස ආයතනය තුළ කටයුතුකර තිබීමයි. Group Team Leader සඳහා දින 14 පුහුණුව තුළ ලෝඩ්ස්ටාර් නිෂ්පාදන ක්‍රමවේදයට අදාල (LPS) Group Team Leader ගේ වගකීම් ඉටු කිරීමට දැන ගත යුතු සියලු කරුණුවලට අදාල දැනුම ලබාදෙන නිසා එම දැනුම ලබාතිබීම Shift-in-Charge කෙනෙකු ලෙස අයදුම්කිරීමට මූලික සුදුසුකමක් විය. Shift-in-Charge තෝරා ගැනීමේ විධිමත් ක්‍රමවේදයක් ද ආයතනය තුළ ක්‍රියාත්මක කරන ලදී.

Shift-in-Charge කෙනෙකු ලෙස අයදුම් කළ කෙනෙකු දින 14 ක ලෝඩ්ස්ටාර් නිෂ්පාදන ක්‍රමවේදය පිළිබඳ (LPS) පුහුණුවකට යොමුකරයි. පුහුණුව අවසානයේ ලබාගත් දැනුම පරීක්ෂා කිරීම සඳහා On Line විභාගයක් පවත්වන අතර, එමගින් සහ VIVA මගින් 75% ක් ලකුණු ලබාගන්නා පුහුණුවූවන් අවසන් ඇගයීමට යොමුකරනු ලබයි. Shift-in-Charge පුහුණු කිරීමේ වගකීම ආයතනික Managers, Senior Managers සතු විය. දින 14 ක පුහුණුව තුළ සහ මාස 17 පුහුණුව තුළ අන්තර්ගතයේ සාරාංශයක් පහතින් දක්වා ඇත.





LOADSTAR

SI Training Program 14 Day

14 Day

- **Advanced Communication**
- **Shift in charge Responsibility**
- **Advanced awareness of LPS**
- **Cell Documents**

- Cell Layout
- Capacity sheet
- SWS
- WCC
- WSS
- Yama Zumi

- Safety Calendar
- Training Documents
- Associate skill level sheet
- Associate skill level chart
- Nine week training plan
- Skill up plan

- Multi functional worker time table
- Evaluation sheet
- KPI Tracking
- Efficiency Calculation
- Feel the pulse

- LPM Presentation
- Health check sheet
- Log Book, 5 Whys, Andon calls. Kaizen
- FMEA Six Gates & DOK

SI Training Program 17 Months

- Safety Management
- Quality Management
- Environment Management
- Costing in Manufacturing Environment
- Planning and Scheduling

- Leadership & Motivation
- Conflict Management
- Energy Management System-Basic
- PDCA application
- Introduction to Problem Solving
- Problem Solving ii

- Effective Meeting
- Leader as a Coacher
- Practical Problem Solving
- Worksite Communication
- Active Listening skill

PROGRAMME	RESOURCE PERSON	START DATE	END DATE
Safety Management	Mr. Namal Pemarathne	2010.07.20	2010.08.17
Quality Management	Mr. Piyathilake	2010.08.17	2010.09.15
Costing in Manufacturing Environment	Mr. Srilal Rathnayake	2010.09.15	2010.10.18
Planning and Scheduling	Mr. Eranga Ruberu	2010.10.18	2010.11.18
Leadership & motivation	Mr. Amitha Kumara	2010.11.18	2011.01.05
Introduction to Problem Solving	Mr. Piyathilake	2011.04.06	2011.05.04
Problem Solving ii	Mr. Piyathilake	2011.05.04	2011.06.04
Conflict Management	Mr Amitha Kumara	2011.01.05	2011.02.08
Practical Problem Solving	Mr. Piyathilake	2011.06.04	2011.07.01
PDCA application	Mr. Piyathilake	2011.09.01	2011.10.04
Leader as a Coacher	Mr. Amila Sampath	2011.07.01	2011.08.04
Energy Management System-Basic	Mr. Y.J. Ranasinghe	2011.03.08	2011.04.08
Active Listening skill	Mr. Amitha Kumara	2011.08.04	2011.09.01
Worksite Communication	Dr. Udayakantha Sabarathne	2011.09.01	2011.10.04
Project Management	Dr. Udayakantha Sabarathne	2011.02.08	2011.03.08

03 පුහුණුකරුවන් තෝරා ගැනීම සහ පුහුණුකිරීම

1984 වර්ෂයේ ආරම්භ කරන ලද ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය 1990 දශකය පමණ වනවිට ශීඝ්‍රයෙන් දියුණුවෙමින් ඉදිරියට ගමන් කළ අතර 1990 දශකයේ අග භාගයේ දී පුහුණුව හා සංවර්ධනය කෙරෙහි විශේෂ අවධානය යොමුකිරීමට ආචාර්ය තිස්ස පිනසේන මහතා කටයුතුකර ඇත. විධිමත් ලෙස පුහුණුව හා සංවර්ධනය ආයතනය තුළ ක්‍රියාත්මක කිරීමට ඒ පිළිබඳ සුවිශේෂී දක්ෂතා හැකියා ඇති කිහිප දෙනෙකු ආයතනයට සම්බන්ධකරගෙන ඇති අතර පසුකාලීනව ආයතනයේ පුහුණුව හා සංවර්ධනය වෙනුවෙන් පුහුණුකරුවන්ගේ අවශ්‍යතාවය සපුරා ගැනීමට ආයතනය තුළින් ම පුහුණුකරුවන් තෝරා ගැනීමේ ක්‍රමවේදයක් ආචාර්ය තිස්ස පිනසේන මහතා අනුගමනය කොට ඇත. කෙනෙකු දුටුවිට ඔහුතුළ ඇති හැකියාවන් පිළිබඳව පුරෝකථනය කිරීමේ සුවිශේෂී හැකියාව තිස්ස පිනසේනයන් සතුවිය. එම හැකියාව උපයෝගී කරගත් ආචාර්ය තිස්ස පිනසේනයන් ආයතනය තුළ සිටි සහ ආයතනයට නවකයින් ලෙස බඳවා ගත් සාමාජික ප්‍රජාව අතරින් පුහුණුකරුවන් ලෙස දියුණු කළ හැකි යැයි තමන්ට හැඟෙන බොහෝ පිරිසක් පුහුණුකරුවන් ලෙස දියුණුකිරීමට කටයුතුකර ඇත. ආයතනය තුළින් තමන් හඳුනාගත් පුහුණුකිරීමේ හැකියා, දක්ෂතා ඇති සාමාජිකයින් ඒකල මෛත්‍රී මාවතේ පිහිටි ප්‍රධාන පුහුණු මධ්‍යස්ථානය වෙත යොමුකර එම පුහුණු මධ්‍යස්ථානයේ පුහුණු කටයුතු සිදුකරමින් සිටි කළමනාකරුවන් වෙත නවකයින් පුහුණුකරුවන් ලෙස සංවර්ධනය කිරීමේ වගකීම භාරදෙන ලදී. තිස්ස පිනසේනයන් ද නිරන්තරයෙන් පුහුණු මධ්‍යස්ථානයට පැමිණ නවක පුහුණුකරුවන්ගේ දියුණුව, ප්‍රගතිය පිළිබඳ නිරන්තරයෙන් සොයා බැලූ අතර ආයතනයට ආවේණික වූ පුහුණු ක්‍රමවේදයන් ආයතනය තුළ දී පුහුණු කළ අතර පුහුණුකරුවකු ලෙස සංවර්ධනය වීමට අවශ්‍ය බාහිර පුහුණු පාඨමාලා මේ රට තුළ ඇති විවිධ පුහුණු ආයතන වෙත යොමුකර හැදෑරීමට අවස්ථාව ලබාදෙන ලදී. ඒ සඳහා යන සියලු වියදම් ආයතනය මගින් දැරූ අතර විශේෂ පුහුණු අවශ්‍යතා සඳහා විදේශ රටවලට පවා පුහුණුකරුවන් යොමු කරමින් පුහුණුව ලබාදීමට ආචාර්ය තිස්ස පිනසේන මහතා කටයුතු කර ඇත. පුහුණුකරුවන්ගේ සංවර්ධනය වෙනුවෙන් යන සියලු වියදම් ආයතනයෙන් ලබාදුන් අතර පුහුණුව සම්පූර්ණකර තම කුසලතාවය දියුණු කරගත් පසු පුහුණුකරුවෙකු ලෙස උසස්වීම් ලබා ගැනීමට පරිසරය ආයතනය තුළ සකස්කර තිබුණි. ආයතනයේ සම්පත් දායකත්වයෙන් පුහුණුකරුවන් පුහුණු කිරීමේ පුහුණු වැඩසටහන් නිරන්තරයෙන් ආයතනය තුළ ක්‍රියාත්මක කළ අතර ආයතනය මැදිහත්වීමෙන් සම්පත්දායකයින් බාහිරෙන් ආයතනයට කැඳවා පුහුණුකරුවන් පුහුණු කරන ලදී.

මෙසේ පුහුණු කරන ලද පුහුණුකරුවන් ලෝඩ්ස්ටාර් පුහුණු මධ්‍යස්ථානවලට අනුයුක්තව කටයුතු කළ අතර ඒකල, මිදිගම, කළුතර යන ස්ථානවල ලෝඩ්ස්ටාර් පුහුණු මධ්‍යස්ථාන ස්ථාපිතකර තිබුණි.

04 බැහැර ගත ක්‍රියාශීලී පුහුණු වැඩසටහන් (OBT) ආරම්භ කිරීම

2003 වසර වනවිට පුහුණුව හා සංවර්ධනය තවත් පැත්තකට ආචාර්ය තිස්ස පීනසේනයන් රැගෙන යන ලදී. ඒ බැහැර ගත ක්‍රියාශීලී පුහුණු වැඩසටහන් (OBT) ආයතනය තුළ ආරම්භ කිරීමයි. බැහැර ගත ක්‍රියාශීලී පුහුණු වැඩසටහන් හරහා නායකත්වය කොහොමද ප්‍රායෝගික තලයට ගෙනියන්නේ සහ තමන්ගේ ශක්තීන්, විභවයන් කෙසේද ඉස්මතු කරගන්නේ කියන දෙය එළියට ගන්න තිස්ස පීනසේනයන් සමත් වෙනවා.

බැහැර ගත ක්‍රියාශීලී පුහුණු වැඩසටහන් (OBT) මෙහෙයවීමට ජාත්‍යන්තර වශයෙන් බලය හිමි වී තිබූ ලංකාවේ ආයතනය ලෙස ශ්‍රී ලංකා ව්‍යාපාර සංවර්ධන මණ්ඩලය හා බැහැරගත පුහුණු භාරයේ කලක් සේවය කළ බැහැර ගත ක්‍රියාශීලී පුහුණු පාඨමාලාවන් මෙහෙයවා හසල අත්දැකීම් තිබූ දක්ෂ පුහුණුකරුවන් කිහිප දෙනෙකු ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයට බඳවා ගැනීමට කටයුතු කළ අතර, ඒ වනවිට පුහුණු මධ්‍යස්ථානවල සිටි පුහුණුකරුවන්ගේ කණ්ඩායමට ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනවලින් තෝරා ගත් පිරිසක් ද එකතු කරමින් 50 කට වැඩි කණ්ඩායමක් බැහැර ගත ක්‍රියාශීලී පුහුණු වැඩසටහන් මෙහෙයවීම සඳහා පුහුණු කරන ලදී. ආයතනය තුළ දී OBT සඳහා පුහුණුකරුවන් පුහුණු කිරීමට පුහුණු වැඩසටහන් මාලාවක් ක්‍රියාත්මක කළ අතර විශාල මුදලක් ආයතනයෙන් වියදම් කරමින් මෙරට ඇති ඉහළම බැහැර ගත ක්‍රියාශීලී පුහුණු ආයතන වෙත පුහුණුකරුවන් යොමු කරමින්, පුහුණුව ලබාදීමටත් අත්දැකීම් ලබාගැනීමට අවස්ථාව ලබාදීමටත් කටයුතු කරන ලදී. බැහැර ගත ක්‍රියාශීලී පුහුණු වැඩසටහන් මෙහෙයවීමේ දී වැදගත් වන ප්‍රථමාධාර පාඨමාලාවන්, ජීවිතාරක්ෂක පාඨමාලාවන් සියලු බැහැර ගත ක්‍රියාශීලී පුහුණුකරුවන්ට ලබාදෙන ලදී. ලබාදුන් පුහුණුව හේතුවෙන් අති දක්ෂ බැහැර ගත ක්‍රියාශීලී පුහුණු කණ්ඩායමක් ආයතනය තුළ නිර්මාණය විය.

ආයතනය තුළ OBT සඳහා ප්‍රධාන පුහුණු මධ්‍යස්ථාන දෙකක් සියලු සපහසුකම් සහිතව මිදිගම සහ කළුතර නිර්මාණය කළ අතර OBT වලට අවශ්‍ය සියලු උපකරණ සහ විශේෂයෙන් ආරක්ෂිත උපකරණ ලෝකයේ ඇති හොඳම සන්නාමයන්වලින් මෙරටට ගෙනවිත් පුහුණු ආයතන වෙත ලබාදීමට කලමනාකරණය කටයුතු කරන ලදී.

8,000 කට ආසන්න සාමාජික ප්‍රජාව කණ්ඩායම් වශයෙන් ආයතනයෙන් බාහිරට ගෙන ගොස් දින තුනේ, දින දෙකේ නේවාසික පුහුණු වැඩසටහන් සඳහා සම්බන්ධ කළ අතර, ඒ තුළින් කණ්ඩායම් හැඟීම, විශ්වාසය, නායකත්වය,





අවශ්‍යතාවය මත විවිධ අවස්ථාවල පුහුණු කරන ලද බැහැර ගත ක්‍රියාශීලී පුහුණු කණ්ඩායම්





අවශ්‍යතාවය මත විවිධ අවස්ථාවල පුහුණු කරන ලද බැහැර ගත ක්‍රියාශීලී පුහුණු කණ්ඩායම්

සැලසුම් කිරීම, ඉවසීම, සන්නිවේදනය, දරා ගැනීම, වැනි ගුණාංග ක්‍රියාකාරකම් ඔස්සේ ලෝඩ්ස්ටාර් සාමාජිකයින්ට ඉගෙන ගැනීමට අවස්ථාව ලැබුණු අතර, තරුණයින් වැඩි වශයෙන් ආයතනය තුළ සිටි නිසා අභියෝග භාර ගැනීමට කැමැත්තක් තිබීම හේතුවෙන් බැහැර ගත ක්‍රියාශීලී පුහුණු වැඩසටහන් හරහා ඉගෙන ගැනීමට ලෝඩ්ස්ටාර් සාමාජික ප්‍රජාව වැඩි කැමැත්තක් දැක්විය. අවම වශයෙන් වසරක් තුළ එක් අවස්ථාවක් වත් බැහැර ගත ක්‍රියාශීලී පුහුණු වැඩසටහනකට සියලු සාමාජිකයින් නොකඩවා සම්බන්ධ කරන ලදී.

ලෝඩ්ස්ටාර් පුහුණු මධ්‍යස්ථානය මෙහෙය වන ලද OBT පුහුණු වැඩසටහන්වල ගුණාත්මකභාවය නිසා මෙරට විශ්වවිද්‍යාල, කාර්මික ආයතන සහ රාජ්‍ය හා රාජ්‍ය නොවන බොහෝ ආයතන බැහැර ගත ක්‍රියාශීලී පුහුණුව ලෝඩ්ස්ටාර් පුහුණු මධ්‍යස්ථානයෙන් ලබාගැනීමට ඉල්ලීම් කළ අතර එහි දී ආචාර්ය තිස්ස පීනසේනයන් සමාජ සේවාවක් ලෙසින් එම ඉල්ලීම් සඳහා ප්‍රතිචාර දැක්වීමට කටයුතු කරන ලදී. ඉල්ලීම් කරන ලද ආයතන වෙත ගොස් පුහුණු වැඩසටහන් ක්‍රියාත්මක කළ අතර ඒ සඳහා එම ආයතනවල පහසුකම් නොමැති විට ආයතනික පුහුණු මධ්‍යස්ථානවලට එම කණ්ඩායම් රැගෙන විත් සියලු පහසුකම් නොමිලේ ලබාදෙමින් පුහුණු කිරීමට කටයුතු කරන ලදී.

බැහැර ගත ක්‍රියාශීලී පුහුණු වැඩසටහන් හරහා ඉගෙන ගැනීමට ලෝඩ්ස්ටාර් සාමාජික ප්‍රජාව වැඩි කැමැත්තක් දැක්විය.



බැහැර ගත ක්‍රියාශීලී පුහුණුකරුවන් පුහුණුවීම

05 ආයතනික ස්ථිර සාමාජිකයින් පුහුණු කිරීම

විධිමත් ලෙස ආයතනය පුහුණු කිරීම් ආරම්භ කිරීමත් සමඟ ආයතනයට බඳවාගනු ලබන නවකයින් විධිමත් ක්‍රමවේදයකට පුහුණුකර වසරක පමණ කාලයක් පුහුණු මධ්‍යස්ථානය යටතේ නිරන්තර පුහුණු කිරීම්වලට යොමු කරන ලදී. මේ හේතුවෙන් ආයතනයට නවකයින් ලෙස සම්බන්ධවන සාමාජිකයින් දැනුම, කුසලතා, ආකල්ප අතින් සංවර්ධනය වූ ආයතනික ඉලක්ක වෙත ධනාත්මකව රැගෙන යා හැකි පිරිසක් බවට පත්විය. ආයතනය තුළ මෙතෙක් ස්ථිරව සේවය කළ සාමාජික පිරිසද දැනුම, කුසලතා, ආකල්පමය වශයෙන් ම දියුණු කිරීමට නිරන්තර පුහුණු වැඩසටහන්වලට සම්බන්ධ කරන ලදී. ආයතනයේ ගැටලු මතුවන අවස්ථාවල දී නිවැරදිව අවශ්‍යතාවය හඳුනාගෙන පුහුණු වැඩසටහන් නිර්මාණයකර සාමාජිකයින් පුහුණු කිරීම ලෝඩ්ස්ටාර් පුහුණු මධ්‍යස්ථානයේ වගකීම වූ අතර ආයතනික දිශානතිය වෙනස් වන සෑමවිට ම එම දිශානතියට සාමාජිකයින් අනුගත කරගැනීමට නිරන්තරයෙන් පුහුණු වැඩසටහන් නිර්මාණයකර සාමාජිකයින් පුහුණු කරන ලදී. ඒ අයුරින් විශේෂයෙන් දියත් කරන ලද පුහුණු වැඩසටහන් පිළිබඳ කෙටි පැහැදිලි කිරීමක් පහතින් දක්වා ඇත.



ආයතනික සාමාජිකයින් පුහුණුකිරීම



පුහුණු වැඩසටහන්වලදී සාමාජිකයන් සමඟ ආචාර්ය නිස්ස ජිනසේන මහතා සහ පියරේ ප්‍රින්ජස් මහතා

Are You Ready පුහුණු වැඩසටහන ක්‍රියාත්මක කිරීම

ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය තුළ වෘත්තීය සමිති ආරම්භ කිරීමට උත්සාහ ගැනීමත් සමඟ තුන්වන පාර්ශවයක් ආයතනික ගැටලු විසඳීමට මැදිහත් වීම ව්‍යාපාරික දියුණුවට ගැටලුවක් බව අවබෝධකර ගත් ආචාර්ය තිස්ස පීනසේනයන් ලෝඩ්ස්ටාර් සාමාජිකයන්ගේ මනස වෙනස් කිරීමේ අවශ්‍යතාවය හඳුනාගත් අතර ඒ සඳහා Are You Ready පුහුණු වැඩසටහන නිර්මාණය කරන ලදී. පුහුණු වැඩසටහන නිර්මාණය කිරීමේ දී ප්‍රධාන අරමුණු කිහිපයක් කෙරෙහි අවධානය යොමු කරන ලදී.

- සාමාජික අවශ්‍යතා ඉටුකර ගැනීමට ආරම්භ කරන ලද සාමාජික ක්‍රියාකාරී කමිටු සාමාජිකයින් නායකයින් සහ සාමාජිකයින් අතර සබඳතාවය වර්ධනය කිරීම.
- සාමාජිකයින්ගේ මනසට කතා කරන්නට අවශ්‍ය පරිසරය සකස් කර ගැනීම.
- සාමාජික ක්‍රියාකාරී කමිටු සාමාජිකයන්ගේ වගකීම සහ කාර්යභාරය අවබෝධ කරදීම.
- ජාත්‍යන්තර ආයතනයක් කරා ගමන් කරන ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයේ නව ගමන් මග පැහැදිලි කරදීම.
- සාමාජිකයින් සහ කළමනාකරණය අතර සබඳතාවය ගොඩනැඟීමට අවශ්‍ය කුසලතා දියුණු කිරීම.
- සාමාජිකයින් අතර විශ්වාසය ගොඩනැඟීම.
- තාර්කික බුද්ධිය කෙතෙක් වැදගත් ද යන්න අවබෝධ කරදීම.
- ආයතනික ප්‍රතිපත්ති සහ ක්‍රියා පටිපාටිය පිළිබඳ දැනුවත් කිරීම.

ඉහත අරමුණු මූලික කරගනිමින් ආරම්භ කරන ලද Are You Ready පුහුණු වැඩසටහන දින හතරක් පුරාවට පැවැත් වූ අතර, එම පුහුණු වැඩසටහන තුළින් පහත සඳහන් ප්‍රතිඵලය ළඟාකර ගැනීමට හැකිවිය.

01. වෘත්තීය සමිති නිසා මෙරට නිෂ්පාදන ආයතනයකට සිදු වූ ගැටලුකාරී තත්ත්වයක් මූලිකකර ගනිමින් එය ABC ආයතනය ලෙස උප කල්පනයකර ආයතනයක් හඳුන්වා දී, සිද්ධි අධ්‍යයනයක් සාකච්ඡා කිරීමට පුහුණු වැඩසටහන තුළ අවස්ථාව ලබාදුන් අතර, එය අධ්‍යයනය කළ සාමාජිකයින් අප ආයතනය තුළ ද වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාත්මක වුවහොත් ඇතිවන තත්ත්වය සුබදායී නොවන බව අවබෝධකර ගැනීමට සාමාජිකයින්ට පුහුණු වැඩසටහන අවස්ථාවක් කරදීම.

02. ආයතනික නිර්මාතෘ තුමන්වන ආචාර්ය තිස්ස පීනසේනයන්ගේ කළමනාකරණ දර්ශනය ළමයින්ගේ මනසට කතා කිරීමට පුහුණු වැඩසටහන අවස්ථාවක් කර ගැනීම.

03. ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනික ව්‍යාපාරය පිළිබඳව විවෘතව සාමාජිකයින් සමඟ කතා කිරීමට පුහුණු වැඩසටහන අවස්ථාවක්කර ගැනීම.

04. ආයතනික හිමිකරුවන්ගේ වටිනාකම් සාමාජිකයින් සමඟ විවෘතව පුහුණු වැඩසටහන තුළ සාකච්ඡා කිරීම.

05. කළමනාකරණය සහ සාමාජිකයින් ඒකාබද්ධ කිරීමට පුහුණු වැඩසටහන උපයෝගී කර ගැනීම.

06. OBT පුහුණුව හරහා නායකයින් සාමාජිකයින් එකම අරමුණකට ගමන් කිරීමේ ඇති වැදගත්කම අවබෝධකරදීමට හැකිවීම.

ඉහත ප්‍රතිඵලය ලගා කර ගැනීම සඳහා පුහුණු වැඩසටහන තුළ :

- සිද්ධි අධ්‍යයනයන් (Case Studies)
- දේශන (Lectures)
- සාකච්ඡා (Discussions)
- සාමුහිකව ගැටලු විසඳීම ක්‍රමවේද (Brainstorming Sessions)
- තනි පුද්ගල ක්‍රියාකාරකම් (Individual Work)
- කණ්ඩායම් ක්‍රියාකාරකම් (Group Work)
- බැහැරගත ක්‍රියාශීලී ක්‍රියාකාරකම් (OBT)

ඉහත ක්‍රමවේදයන් පුහුණු වැඩසටහනෙහි අරමුණු ඉටුකර ගැනීමට ක්‍රියාත්මක කළ අතර සෑම පුහුණු වැඩසටහනකට ම ආයතනයේ ප්‍රධානියා ලෙස ආචාර්ය තිස්ස පීනසේන මැතිතුමා පූර්ණ වශයෙන් සම්බන්ධ වෙමින් පුහුණු වැඩසටහන සාර්ථක කරගැනීමට දිවා රෑ නොබලා කැපකිරීම් කරන ලදී. Are You Ready පුහුණු වැඩසටහනට වෘත්තීය සමිති ආරම්භ කිරීමට මූලික වූ කොටුගොඩ ආයතනයේ සියලු සාමාජිකයින් සම්බන්ධ කළ අතර, අනෙකුත් ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනවල නායකයින් සඳහා ද මෙම පුහුණු වැඩසටහන ක්‍රියාත්මක කරන ලදී. සාමාජිකයින්ගේ මනසට කතා කිරීම තුළ ආයතනික දිශානතියට අවශ්‍ය මානව සම්පත හැඩගස්වා ගැනීමට පුහුණු වැඩසටහනට හැකි වූ අතර පුහුණුව හා සංවර්ධනය කෙරෙහි වැඩි අවධානයක් යොමු කර ඒ සඳහා විශාල වශයෙන් ආයෝජනය කිරීමට ආචාර්ය තිස්ස පීනසේනයන් පසුව කටයුතු කරන ලදී.

You are the Leader පුහුණු වැඩසටහන ක්‍රියාත්මක කිරීම

හත්දහසකට අධික සාමාජික ප්‍රජාවට සෘජුවම සම්බන්ධ වෙමින් ගනුදෙනු කළේ ආයතනයේ නායක මහතුන් විසිනි. එම නායකයින් සංවර්ධනය කිරීම අරමුණු කරගෙන ආයතනය තුළ ක්‍රියාත්මක කරන ලද You are the Leader පුහුණු වැඩසටහනට කණ්ඩායම් වශයෙන් සියලුම නායක මහතුන් සම්බන්ධ කර දින තුනක නේවාසික පුහුණුවක් ලෙස පුහුණු වැඩසටහන ක්‍රියාත්මක කරන ලදී. You are the Leader පුහුණු පුහුණු වැඩසටහන නිර්මාණය කිරීමේ දී ප්‍රධාන අරමුණු කිහිපයක් කෙරෙහි අවධානය යොමු කරන ලදී.

- කළමනාකරණය නායකත්වයෙන් බලාපොරොත්තු වන හැසිරීම.
- සාමාජිකයින් නායක මහතුන්ගෙන් බලාපොරොත්තු වන හැසිරීම.
- තමන් පිළිබඳ ස්වයං අවබෝධය.
- විශ්වාසය ගොඩනඟා ගැනීමේ ඇති වැදගත්කම අවබෝධ කරදීම.

- නායකයින්ගේ අදහස් හා යෝජනා කළමනාකරණය සමඟ සාකච්ඡා කිරීමට අවස්ථාව ලබාදීම.
- තමන් සහ තමන් යටතේ සිටින අනුගාමිකයින්ගේ අභිප්‍රේරණය තබාගන්නේ කෙසේද යන්න පිළිබඳව දැනුම ලබාදීම.
- නායකත්වය හා කළමනාකරණය පිළිබඳව දැනුම ලබාදීම.

ඉහත අරමුණු ඉටු කර ගැනීමට ක්‍රියාත්මක කරන ලද පුහුණු වැඩසටහනේ ප්‍රතිඵල ලෙස,

- නායකත්වයේ වගකීම පිළිබඳව පුළුල් අවබෝධයක් නායකයින් වෙත ලබාදීමට හැකිවීම.
- සියලු පුහුණු වැඩසටහන් සඳහා ආචාර්ය තිස්ස ජිනසේනයන් සම්බන්ධ වෙමින් මග පෙන්වීම් හා අවවාද ලබාදුන් අතර, බොහෝ වැඩසටහන්වල මධ්‍යම රාත්‍රිය පසු වනතුරු ආචාර්ය තිස්ස ජිනසේනයන් සමග නායක මහතුන් සාකච්ඡා පවත්වමින් විශ්වාසය ගොඩනගා ගැනීම.
- නායකත්වයේ ඇති දුර්වල පැතිකඩයන් පිළිබඳව තමන්ටම ස්වයං අධ්‍යයනයක් කිරීමට අවස්ථාව ලබාදීම.
- නායකයකු ලෙස තම පෞරුෂය ගොඩනගා ගැනීමේ ඇති වැදගත්කම අවබෝධ කරගැනීම සහ තම පෞරුෂය පිළිබඳ ස්වයං අවබෝධයක් ලබා ගැනීමට අවස්ථාව ලබාදීම.
- තමන් තුළ ඇති ශක්තීන් දුර්වලතා මෙන්ම තමන්ට ඇති අවස්ථා තර්ජන පිළිබඳව ස්වයං අවබෝධය පුළුල් වීම.
- ලෝකය තුළ සාර්ථක වූ නායකත්වය පිළිබඳව කරුණු අධ්‍යයනය කිරීම.
- නායකත්වයේ සාර්ථකත්වයට බුදු දහමේ මඟ පෙන්වීම පිළිබඳ ධර්ම දේශනා ඔස්සේ කරුණු අධ්‍යයනය කිරීම.

ඉහත ප්‍රතිඵලය ළඟා කර ගැනීම සඳහා පුහුණු වැඩසටහන තුළ :

- දේශන (Lectures)
- සාකච්ඡා (Discussions)
- තනි පුද්ගල ක්‍රියාකාරකම් (Individual Work)
- කණ්ඩායම් ක්‍රියාකාරකම් (Group Work)
- බැහැරගත ක්‍රියාශීලී ක්‍රියාකාරකම් (OBT)
- ධර්ම දේශනා
- චිත්‍රපට නැරඹීම

ඉහත ක්‍රමවේදයන් ඔස්සේ පුහුණු වැඩසටහන ක්‍රියාත්මක කළ අතර, ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනික සියලුම නායක මහතුන් කණ්ඩායම් වශයෙන් මෙම වැඩසටහනට සම්බන්ධ කරන ලදී. කාබුල් ලංකා පුහුණු මධ්‍යස්ථානය, ආයතනික පුහුණු මධ්‍යස්ථානයක් වූ කළුතර පුහුණු මධ්‍යස්ථානය යන පුහුණු මධ්‍යස්ථානවල දී මෙම පුහුණු වැඩසටහන පවත්වන ලදී. හැකි ඉක්මනින් ම සියලුම නායක මහතුන්හට You are the leader පුහුණු වැඩසටහන කර අවසන් කිරීමට ආචාර්ය තිස්ස දිනසේනයන් උපදෙස් ලබාදුන් අතර යන වියදම පිළිබඳව ආචාර්ය තිස්ස ජිනසේනයන් වග බලා ගන්නා ලදී. පුහුණු මධ්‍යස්ථානයේ වගකීම වූයේ ආයතනික පුහුණු මධ්‍යස්ථාන තුළ හෝ බාහිර පුහුණු මධ්‍යස්ථාන උපයෝගී කරගනිමින් හැකි ඉක්මනින් නායක මහතුන් සියලුදෙනාහට මෙම පුහුණුව ලබාදීමයි.

Beyond the Limits පුහුණු වැඩසටහන ක්‍රියාත්මක කිරීම

2010 වර්ෂය වනවිට ආයතනය ජාත්‍යන්තර ආයතනයක්කරා රැගෙන යාමේ අරමුණින් ආයතනික හිමිකාරිත්වය ප්‍රමුඛ කළමනාකරණය කටයුතු කරමින් සිටි අතර ඒ සඳහා නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලියේ වෙනස්කම් සිදුකරමින්, ලෝක තලයේ ක්‍රමවේදයන් භාවිතාකරමින් ආයතනය ජාත්‍යන්තර ආයතනයක් හැටියට වෙනස් කරමින් කටයුතු කරන ලදී. එම වෙනස කරා ආයතනය රැගෙන යාමට සාමාජිකයින් හැඩගැස්වීම අරමුණාකර Beyond the Limits පුහුණු වැඩසටහන සියලුම ලෝඩ්ස්ටාර් සාමාජිකයින් වෙත ලබාදෙන ලදී. නේවාසික පුහුණු වැඩසටහනක් ලෙස දින දෙකක් පුරාවට ක්‍රියාත්මක කරන ලද මෙම වැඩසටහන ඉතා ඉක්මනින් සියලුම සාමාජිකයින් වෙත ලබාදීමට අවශ්‍ය වූ නිසා ආයතනික පුහුණු මධ්‍යස්ථානය සහ තුල්හිරිය මාක්ස් පුහුණු මධ්‍යස්ථානය, ශ්‍රී ලංකා පදනම් ආයතනය, හංවැල්ල අම්බලම හෝටල් පරිශ්‍රය වැනි පුහුණු වැඩසටහන මෙහෙය වීමට සුදුසුම් ස්ථාන කිහිපයක් යොදා ගනිමින් එකවිට පුහුණු වැඩසටහන් කිහිපයක් ස්ථාන කිහිපයක දී ක්‍රියාත්මක කිරීමට කටයුතු කරන ලදී.

Beyond the Limits පුහුණු වැඩසටහන නිර්මාණය කිරීමේ දී ප්‍රධාන අරමුණු කිහිපයක් කෙරෙහි අවධානය යොමු කරන ලදී.

- ආයතනික දැක්ම මෙහෙවර පිළිබඳව අවබෝධය පුළුල් කිරීම.
- තම පුද්ගලික දැක්ම අරමුණු සකස් කර ගැනීමට මග පෙන්වීම.
- ජාත්‍යන්තර හැසිරීම් රටාවක් ගොඩනගා ගැනීමේ ඇති වැදගත්කම අවබෝධකරදීම.
- සන්නිවේදනය ඇති වැදගත්කම පැහැදිලි කරදීම.
- ඉදිරි අභියෝග ජය ගැනීමට සාමාජික මහතුන් කණ්ඩායම් හැඟීමෙන් වැඩකිරීමේ ඇති වැදගත්කම අවබෝධකරදීම.
- සාමාජික මහතුන් අතර විශ්වාසය තහවුරු කිරීම.
- ලෝඩ්ස්ටාර් නිෂ්පාදන ක්‍රමවේදයේ සාර්ථකත්වයට සාමාජිකයන්ගේ දායකත්වය කෙසේ විය යුතු ද යන්න අවබෝධකරදීම.
- කාලානුරූපව වෙනස්වීමේ ඇති වැදගතත්කම අවබෝධ කරදීම.
- ආයතනික නව ගමන් මඟ පිළිබඳව ආයතනයේ නිර්මාතෘතුමන් සමඟ අදහස් හුවමාරුකර ගැනීමට අවස්ථාව ලබාදීම.

ඉහත අරමුණු ඉටුකර ගැනීමට ක්‍රියාත්මක කරන ලද පුහුණු වැඩසටහනේ ප්‍රතිඵල ලෙස,

- ආයතනික දැක්ම මෙහෙවර පිළිබඳව අවබෝධය පුළුල් වීම.
- පුහුණු වැඩසටහන තුළ දී තම පුද්ගලික දැක්ම අරමුණු සකස් කර ගැනීමට අවබෝධය ලැබීම.
- සාමාජිකයින් ජාත්‍යන්තර හැසිරීම් රටාවක් ගොඩනඟා ගැනීමට තිබිය යුතු ගුණාංග පිළිබඳ අවබෝධය පුළුල්කර ගැනීම.
- සන්නිවේදන කුසලතා පිළිබඳ අවබෝධයක් ලබා ගැනීම.
- කණ්ඩායම් හැඟීම ගොඩනඟා ගැනීමට අවශ්‍ය කුසලතා ප්‍රායෝගිකව ඉගෙන ගැනීම.
- විශ්වාසය ගොඩනඟා ගැනීමට අවශ්‍ය කුසලතා පිළිබඳ අවබෝධය පුළුල් වීම.
- ලෝඩ්ස්ටාර් නිෂ්පාදන ක්‍රමවේදයේ සාර්ථකත්වයට සාමාජිකයින්ගේ වගකීම පිළිබඳ අවබෝධය පුළුල් වීම.
- කාලානුරූපව වෙනස්වීම අභියෝගයක් වුවද අපගේ පැවැත්මට වෙනස අත්‍යවශ්‍ය බව උදාහරණ සහිතව පෙන්වාදීම.
- ආයතනික නව ගමන් මඟ පිළිබඳව ආචාර්ය තිස්ස ජීනසේන මැතිතුමා සමඟ අදහස් හුවමාරුකර ගැනීමට හැකිවීම නිසා විශ්වාසය ගොඩනැඟීම.

ඉහත ප්‍රතිඵලය ළඟාකර ගැනීම සඳහා පුහුණු වැඩසටහන තුළ :

- දේශන (Lectures)
- සාකච්ඡා (Discussions)
- තනි පුද්ගල ක්‍රියාකාරකම් (Individual Work)
- කණ්ඩායම් ක්‍රියාකාරකම් (Group Work)
- බැහැරගත ක්‍රියාශීලී ක්‍රියාකාරකම් (OBT)
- චිත්‍රපට නැරඹීම

ඉහත ක්‍රමවේදයන් ඔස්සේ පුහුණු වැඩසටහන ක්‍රියාත්මක කළ අතර ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනික සියලුම සාමාජිකයින් කණ්ඩායම් වශයෙන් ආයතනයෙන් බැහැරට ගෙන නේවාසික පුහුණුවක් ලෙස පුහුණු වැඩසටහන ක්‍රියාත්මක කරන ලදී. ආයතනික නව ගමන් මඟට සාමාජිකයින් පෙර සූදානම් කිරීමට මෙම පුහුණු වැඩසටහන ඉතා වැදගත් විය.

Change for Excellence පුහුණු වැඩසටහන ක්‍රියාත්මක කිරීම.

1984 වර්ෂයේ ආරම්භ කරන ලද ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය වසර 20 ක් ගතවෙත් ම ලොව අංක එකේ ඝන ටයර් සමාගම බවට දියුණුවෙන් දියුණුවට පත්වීමට නිර්මාතෘවරු විසින් ගොඩනඟන ලද ලෝඩ්ස්ටාර් සංස්කෘතිය ප්‍රධානම සාධකයක් බවට පත්විය. ලොව අංක එකේ ඝන ටයර් නිෂ්පාදනය කරන සමාගම බවට පත් වූ අතර, 2010 වර්ෂය පමණ වනවිට ලෝක තලයේ ආයතනයක් කරා ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය රැගෙනයාම ඉලක්කකර ලෝක තලයේ භාවිතයන් ආයතනයට හඳුන්වා දුන් අතර, එම හඳුන්වා දීමේ දී සංස්කෘතියට අලුතින් ක්‍රම සහ විදි එකතු වුවද අපගේ සංස්කෘතියේ මූලික හරයන් වෙනස් නොවන බව අවබෝධ කරදීම ප්‍රධාන අරමුණ කරගනිමින් change for excellence පුහුණු වැඩසටහන ආයතනික සියලුම සාමාජිකයන්ට නේවාසික පුහුණු වැඩසටහනක් ලෙස ලබාදෙන ලදී. Change for Excellence පුහුණු වැඩසටහන නිර්මාණය කිරීමේ දී ප්‍රධාන අරමුණු කිහිපයක් කෙරෙහි අවධානය යොමු කරන ලදී.

- ලෝඩ්ස්ටාර් සංස්කෘතිය හා එහි අන්තර්ගතය පිළිබඳ සාමාජිකයන්ගේ අවබෝධය පුළුල් කිරීම.
- ලෝඩ්ස්ටාර් නිෂ්පාදන ක්‍රමවේදය (LPS) පිළිබඳව අවබෝධය පුළුල් කිරීම.
- My Loop සංකල්පය ක්‍රියාත්මක කිරීමට අවශ්‍ය කුසලතාවයන් පිළිබඳ දැනුවත් කිරීම.
- කාර්මික විනය පිළිබඳව අවබෝධය පුළුල් කිරීම.
- වෙනස් වූ ක්‍රමවේදයන් භාවිතා කිරීමේ දී යහපත් ආකල්පවල ඇති වැදගත්කම අවබෝධකරදීම.

ඉහත අරමුණු ඉටුකර ගැනීමට ක්‍රියාත්මක කරන ලද Change for Excellence පුහුණු වැඩසටහනේ ප්‍රතිඵල ලෙස,

- ලෝඩ්ස්ටාර් සාර්ථකත්වයට ප්‍රධාන සාධකයක් වූ සංස්කෘතිය හා එහි අන්තර්ගතය පිළිබඳව සාමාජිකයන්ගේ අවබෝධය පුළුල් වීම.
- ලෝඩ්ස්ටාර් නිෂ්පාදන ක්‍රමවේදය (LPS) පිළිබඳව අවබෝධය පුළුල් වීම සහ ඒ පිළිබඳ විශ්වාසය ගොඩනැඟීම.
- My Loop සංකල්පය පිළිබඳව අවබෝධය පුළුල් වීම සහ එය සාර්ථකකර ගැනීමට සාමාජිකයන්ගේ වගකීම, සාමාජිකයින් ගොඩනඟා ගත යුතු කුසලතාවයන් පිළිබඳව දැනුම වැඩිදියුණුවීම.
- කාර්මික විනය පිළිබඳව සාමාජිකයන්ගේ දැනුම වැඩි දියුණු කිරීම.
- නව ක්‍රමවේදයන් ක්‍රියාත්මක කිරීමේ දී යහපත් ආකල්ප ඇතුව කටයුතු කිරීමේ වැදගත්කම සාමාජිකයන්ට අවබෝධ වීම.
- ආයතනික නව ගමන් මඟ පිළිබඳව ආචාර්ය තිස්ස ජීනසේන මැතිතුමා සමඟ අදහස් හුවමාරුකර ගැනීමට හැකිවීම නිසා විශ්වාසය ගොඩනැඟීම.

ඉහත ප්‍රතිඵලය ළඟාකර ගැනීම සඳහා පුහුණු වැඩසටහන තුළ :

- දේශන (Lectures)
- සාකච්ඡා (Discussions)
- තනි පුද්ගල ක්‍රියාකාරකම් (Individual Work)
- කණ්ඩායම් ක්‍රියාකාරකම් (Group Work)
- බැහැරගත ක්‍රියාශීලී ක්‍රියාකාරකම් (OBT)
- චිත්‍රපට නැරඹීම

විශේෂ දේශකයින් ආයතනයට ගෙන්වමින් සාමාජිකයින් පුහුණු කිරීම සහ දැනුවත් කිරීම

කාලීනව වැදගත්වන දැනුම ලබාදීමට ආයතනික පුහුණුකරුවන්ට අමතරව මෙරට තුළ ප්‍රචලිත වූ විද්වතුන්, දේශකයින්, මාධ්‍යවේදීන්, ආගමික නායකයින් ආයතනයට ගෙන්වා ඔවුන් සතු දැනුම ද සාමාජිකයින් වෙත ලබාදෙමින් ආකල්පමය වශයෙන් ධනාත්මක වෙනසක් ඇතිකර ගැනීමට නිරන්තරයෙන් ආචාර්ය තිස්ස පීනසේනයන් කටයුතු කරන ලදී. 2000 දශකයේ මෙරට ඉතාම ජනප්‍රිය ධනාත්මක චින්තන දේශකයෙකු වූ දයාරෝහණ අතුකෝරාල මහතා නිරන්තරයෙන් ආයතනයට ගෙන්වමින් සාමාජික ප්‍රජාව ධනාත්මක චින්තනයට යොමු කර ගැනීමට එදා කටයුතු කරන ලදී.

මෙරට සිටි සුප්‍රකට විද්වතෙක් වූ සූරියප්පෙරුම මැතිතුමා නිරන්තරයෙන් ආයතනයට ගෙන්වමින් දේශීයත්වය, මෙරට සංස්කෘතිය, අපේකම වැනි මාතෘකාව ඔස්සේ ලෝඩ්ස්ටාර් සාමාජිකයින්ගේ මනස සුබවාදීව වෙනස් කිරීමට විවිධ වැඩසටහන් ක්‍රියාත්මක කරන ලදී. ප්‍රවීණ මාධ්‍යවේදී මොහාන් සමරනායක මහතා ආයතනයට සම්බන්ධ කරමින් ලෝක ආර්ථිකය, අනාගත අභියෝග, ව්‍යාපාරික දියුණුවට අප කෙසේ ක්‍රියා කළ යුතුද වැනි මාතෘකා ඔස්සේ සාමාජිකයින් දැනුවත් කරන ලදී.

ආචාර්ය තිස්ස පීනසේනයන් සමඟ සමීප සබඳතාව පැවැත් වූ මහමෙව්නා භාවනා අසපුවේ අපරැක්ක මහමෙවුනා භාවනා අසපුවේ වැඩසිටි ස්වාමීන්වහන්සේලා ආයතනයට, පුහුණු මධ්‍යස්ථානවලට





සරත් විජේසූරිය මහතා ආයතනයට ගෙන්වා දේශන පැවැත්වීම

වැඩම කරවා විශේෂ ධර්ම දේශනා පැවැත් වූ අතර නායකත්වය, වටිනාකම්, සාරධර්ම ගුණධර්ම, ඉවසීම, යුතුකම් හා වගකීම් පිළිබඳව වැනි විශේෂ මාතෘකා ඔස්සේ බුදුන් වහන්සේ වදාළ ධර්මානුකූල උපදේශයන් කණ්ඩායම් වශයෙන් අප රැක්ක මහමෙවුනා අසපුවට රැගෙන ගොස් ධර්ම දේශනා පැවැත්වීමට ද අවශ්‍යතාවය මත කටයුතු කරන ලදී,

ආර්ථික අවපාතයන් හමුවේ සාමාජිකයන්ගේ ආදායම අඩුවනවිට ආර්ථිකය කළමනාකරණය කරගන්නා අයුරු ආයතනික පුහුණුකරුවන් මඟින් දැනුම ලබාදුන් අතර, විශේෂ දැනුම ලබාදීම සඳහා ප්‍රවීණ ධනාත්මක චින්තන දේශකයෙකු වූ මොහාන් පල්ලියගුරු මහතා ආයතනයට ගෙන්වා සාමාජිකයින් මුදල් කළමනාකරණය කළ යුතු අයුරු පිළිබඳව මෙන්ම ආර්ථික අවපාතයක දී එයට මුහුණාදීමට තමන් කළමනාකරණය විය යුතු අයුරු පිළිබඳව නිරන්තරයෙන් දැනුවත් කරන ලදී.

සාර්ථක පවුල් ජීවිත ගත කිරීමට මඟ පෙන්වීමටත්, යහපත් ලෙස දරුවන් හදාවඩා ගැනීමට අවශ්‍ය දැනුම ලබාදීමත් අරමුණු කරගනිමින් ජීවිතය දිනන්නට මඟ කියාදීම සඳහා මෙරට සිටින දක්ෂ දේශකයෙකු වූ සරත් විජේසූරිය මහතා විටින් විට ආයතනයට ගෙන්වමින් ආයතනික සාමාජිකයන්ගේ බිරින්දෑවරු ද වැඩසටහනට සම්බන්ධ කරමින් උපදේශාත්මක වැඩසටහන් මාලාවක් ආයතනය තුළ ක්‍රියාත්මක කළ අතර වෘත්තීය ජීවිතය සහ පුද්ගලික ජීවිතය සමබරකර ගැනීමට මෙම මඟ පෙන්වීමේ වැඩසටහන් ලෝඩ්ස්ටාර් සාමාජිකයින් හට ඉතා වැදගත් විය.

Rubber Science & Technology පුහුණු වැඩසටහන ක්‍රියාත්මක කිරීම

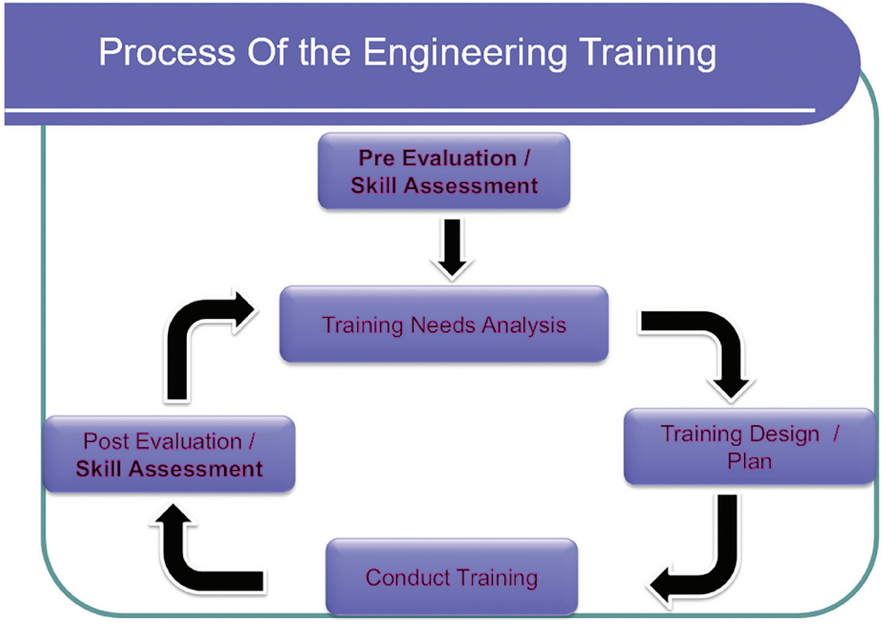
ලොව අංක එකේ ඝන ටයර් නිෂ්පාදන සමාගම බවට ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය පත්වීම දක්වා ආ ගමනේ දී රබර් තාක්ෂණය හා විද්‍යාව පිළිබඳව සුවිශේෂී අවධානයක් ඉහල කළමනාකාරිත්වය ලබා දී ඇත. රබර් තාක්ෂණය හා විද්‍යාව නිවැරදිව යොදා ගැනීමට රබර් තාක්ෂණය හා විද්‍යාව පිළිබඳ ඉහළම දැනුමක් තිබූ වෛද්‍ය නන්ද ප්‍රනාන්දු මහතාගේ නායකත්වයෙන් පර්යේෂණ හා සංවර්ධන අංශයක් ආයතනය තුළ වෙනම ම ස්ථාපිතකර තිබූ අතර ඒ හරහා රබර් තාක්ෂණය හා විද්‍යාව පිළිබඳ පර්යේෂණය සිදුකරන ලදී. ලොව ඇති ඉහළම තාක්ෂණික මෙවලම් රබර් තාක්ෂණ හා විද්‍යාව පිළිබඳව පර්යේෂණ කිරීම සඳහා ආයතනය සතු වූ අතර, ඒ හරහා ආයතනික සාමාජික ප්‍රජාවට රබර් තාක්ෂණය හා විද්‍යාව පිළිබඳව දැනුම ලබාගැනීමට මහඟු අවස්ථාවක් හිමිවිය.

ආයතනයේ තත්ත්ව සංරක්ෂණ අංශයට, නිෂ්පාදනය කටයුතුවලට සෘජුවම සම්බන්ධවන වගකිවයුතු සාමාජිකයන්ට, නායක මහතුන්ට රබර් තාක්ෂණය හා විද්‍යාව පිළිබඳව අවශ්‍ය දැනුම ලබාගැනීමට ආයතනික සංවර්ධන හා පර්යේෂණ අංශය තුළින් ඕනෑම වේලාවක අවස්ථාව හිමි විය.

මෙරට රබර් තාක්ෂණය පිළිබඳව දැනුම ලබාගැනීමට මෙරට තිබූ ඉහළම ආයතනය වන Plastics & Rubber Institute of Sri Lanka (PRI) ආයතනය හරහා කෙටිකාලීන පාඨමාලා, සහතිකපත් පාඨමාලා, ඩිප්ලෝමා පාඨමාලා හැදෑරීමට ආයතනයේ පර්යේෂණ හා සංවර්ධනය අංශයේ සාමාජිකයින්හට, නිෂ්පාදන සාමාජිකයින්හට, නායක මහතුන්හට අවස්ථාව හිමිකරදුන් අතර ඒ සඳහා යන සියලු වියදම් ආයතනය දරණ ලදී. නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලියට නායකත්වය දෙන තත්ත්ව සංරක්ෂණ අංශයේ සාමාජිකයින්, නායකමහතුන්, නිෂ්පාදන කාර්ය මණ්ඩලයේ නිලධාරීන් තම වගකීම ඉටු කිරීමේ දී රබර් තාක්ෂණය හා විද්‍යාව පිළිබඳව ඉහත පාඨමාලාවන් හැදෑරීම අනිවාර්යකර තිබූ අතර, පාඨමාලාවන් හැදෑරීමෙන් පසු වාර්ෂික ඇගැයීම් කිරීමේ දී විශේෂ වරප්‍රසාද ලබාදීමට ද කළමනාකරණය කටයුතු කරන ලදී.

ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය තුළ ඉංජිනේරු ශිල්පය පුහුණු කිරීම
(Loadstar Engineering Training)

ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය තුළ ඉංජිනේරු ශිල්පය පුහුණු කිරීමට විධිමත් ක්‍රමවේදයක් අනුගමනය කරන ලදී. ඉංජිනේරු ශිල්පය පුහුණු කිරීමට පහත සඳහන් ක්‍රියාවලිය අනුගමනය කරන ලදී.



LOADSTAR



LOADSTAR

ඉංජිනේරු ශිල්පය පුහුණු කිරීම සඳහා ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය තුළ ක්‍රියාත්මක කරන ලද පාඨමාලාවන්

- Welder පුහුණු පාඨමාලාව
- Machinist පුහුණු පාඨමාලාව
- Fitter පුහුණු පාඨමාලාව
- Hydraulic & Pneumatic පුහුණු පාඨමාලාව
- Electrical & PLC පුහුණු පාඨමාලාව
- Steam Generation පුහුණු පාඨමාලාව
- CNC Operating & Programming පුහුණු පාඨමාලාව
- Auto Cad පුහුණු පාඨමාලාව

Welder පුහුණු පාඨමාලාව

Welding පුහුණුව සඳහා ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය තුළ ක්‍රියාත්මක කරන ලද පාඨමාලාවේ අන්තර්ගතය පහතින් දක්වා ඇත.

COURSE OUTLINE FOR "A - GRADE" TECHNICIANS IN LOADSTAR (PVT) LTD.

Strategic Engineering Unit

WELDING

LESSON 01 PROPERTIES AND USES OF METAL

1.1 Metal Properties
1.2 Mechanical Properties
1.3 Metal Types
1.4 Metal Identification

LESSON 02 BASIC HEAT TREATMENT

2.1 Heat-Treating Theory
2.2 Stages of Heat Treatment
2.3 Heat Colors for Steel
2.4 Types of Heat Treatment
2.5 Quenching Media

LESSON 03 INTRODUCTION TO WELDING

3.1 Welding Processes
3.2 Welding Terminology
3.3 Welded Joint Design
3.4 Welding Positions
3.5 Expansion and Contraction
3.6 Welding Procedures
3.7 Drawings
3.8 Safety

LESSON 04 GAS CUTTING

4.1 Oxy gas Cutting Equipment
4.2 Oxy gas Cutting Operations
4.3 Judging Cutting Quality
4.4 Safety Precautions

LESSON 05 GAS WELDING

5.1 Oxy gas Welding Equipment
5.2 Operation and Maintenance of Oxy gas Equipment
5.3 Oxy gas Welding Techniques
5.4 Oxy gas Welding of Ferrous Metals
5.5 Oxy gas Welding of Nonferrous Metals
5.6 Fusion Welding Pipe

LESSON 06 SOLDERING, BRAZING, BRAZE WELDING, AND WEAR FACING

6.1 Soldering
6.2 Brazing
6.3 Braze Welding
6.4 Wear facing

LESSON 07 INTRODUCTION SHIELDED METAL-ARC WELDING AND WEAR FACING

7.1 Manual Shielded Metal-Arc Welding
7.2 Equipment Operation and Maintenance
7.3 Shielded-Metal Arc Welding
7.4 Arc Welding Positions
7.5 Horizontal-Position Welding
7.6 Vertical-Position Welding
7.7 Overhead-Position Welding
7.9 Pipe Welding
7.10 Wear facing
7.11 Carbon-Arc Cutting
7.12 Welding Quality Control
7.13 Destructive Testing
7.14 Safety Regulations

LESSON 08 INTRODUCTION-GAS SHIELDED-ARC WELDING

8.1 Gas Tungsten-Arc Welding-GTAW
8.2 GTA Welding Equipment and Supplies
8.3 GTA Welding Preparation
8.4 GTA Welding Procedures
8.5 GTA Welding Common Metals
8.6 Gas Metal-Arc Welding-GMAW
8.7 GMA Welding Equipment and Supplies
8.8 Types of GMA Welding
8.9 GMA Welding Preparation
8.10 GMA Welding Procedures
8.11 GMA Welding Common Metals

Machinist පුහුණු පාඨමාලාව

Machinist පුහුණුව සඳහා ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය තුළ ක්‍රියාත්මක කරන ලද පාඨමාලාවේ අන්තර්ගතය පහතින් දක්වා ඇත.

COURSE OUTLINE FOR "A - GRADE" TECHNICIANS IN LOADSTAR (PVT) LTD.

MACHINIST

SHOP TRIGONOMETRY

i) Explanation of terms
ii) Finding depth of V-Thread
iii) Laying out jigs
iv) Trigonometric formulas
v) Use of formulas
vi) Practical examples
vii) Finding radius without center
viii) Tables of Tangents, Sines and Co-sines

COMMONLY USED TERMS INSHOP PRACTICE

i) Explanation and definition
ii) Conversion of units
iii) The Vernier and how to read it
iv) Principle of the Vernier scale
v) Reading the Micrometer

STEELS AND OTHER METALS

i) Steel types and their composition table.
ii) Effects of composition on strength
iii) Safe temperatures for steel
iv) Alloys and applications
v) Properties of metals
vi) High carbon steel
vii) Case hardening
viii) Test of carbon penetration
ix) Brinell test
x) Material testing methods

BOLTS, NUTS AND SCREWS

i) Shearing and tensile strength of bolts
ii) Standard types and dimensions of bolts, nuts and other fasteners
iii) Hand taps and dimensions
   (a) Taper tap
   (b) Intermediate tap
   (c) Plug tap
iv) Standard screw threads
   (a) V screw thread
   (b) BSW thread
   (c) BSP thread
   (d) ACME thread
v) Tread cutting
   (a) Screw thread cutting
   (b) Multiple thread cutting

GEARS

i) Terminology related with gears - module, circular pitch, addendum, dedendum
ii) Gear cutting techniques
iii) Gear materials
iv) Types of gears and their applications in Loadstar
v) Gear failures
vi) Gear lubrication
vii) Spur gear cutting
viii) Helical gear cutting

Fitter පුහුණු පාඨමාලාව

Fitter පුහුණුව සඳහා ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය තුළ ක්‍රියාත්මක කරන ලද පාඨමාලාවේ අන්තර්ගතය පහතින් දක්වා ඇත.

COURSE OUTLINE FOR "A - GRADE" TECHNICIANS IN LOADSTAR (PVT) LTD.

FITTER

DRILLING

i) Sizes of drills for regular threads
ii) Drill troubles and pointers
iii) Sharpening
iv) Feeds and speeds of various materials
v) Drilling cast iron
vi) Special drills and their uses
vii) Drills and reamers for dowel pins

PIPE AND PIPE THREADS

i) Pipe schedule
ii) Piping considerations
   (a) knowledge of pressure drop though a pipe line
   (b) Corrosion
   (c) Expansion and Insulation
iii) Pipe fittings, Valves and flange joints.
iv) Pipe threading and welding
v) Plumbing tools

POWER TRANSMISSION ELEMENTS

i) Bearing types and their applications
ii) Bearing dismantling methods and inspection & condition monitoring
iii) Gears and their applications
iv) Chains and belts
v) Clutches & brakes
vi) Ball screws
vii) Component assembly of a typical gear box and trouble shooting

KEYS AND KEY SEATS

i) Rules of key and keyway proportion
ii) Key and keyway dimensions
iii) Dimensions of straight key sizes
iv) Twisting, bending and fatigue of shafts

BENCH FITTING

i) Work benches and tools
   (a) Hand hammers and their uses
   (b) Punches
   (c) Hand wrenches
   (d) Clamping and gripping devices
   (e) Chisels and saws
   (f) Files
   (g) Cutting tool preparation and cutting fluids
ii) Fits and tolerances
   (a) maintenance of a ball screws



Hydraulic & Pneumatic පුහුණු පාඨමාලාව

Hydraulic & Pneumatic පුහුණුව සඳහා ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය තුළ ක්‍රියාත්මක කරන ලද පාඨමාලාවේ අන්තර්ගතය පහතින් දක්වා ඇත.

Module No	Subject Area	Time Duration	Trainer
Hy-01	**INTRODUCTION TO FLUID POWER**		
	i. Advantages of Fluid Power ii. Use of Hydraulics iii. States of Matter, Continued		
Hy-02	**FORCES IN LIQUIDS**		
	i. Atmospheric Pressure ii. Transmission of Forces Through Liquids iii. Density and Specific Gravity iv. Pascal's Law v. Pressure and Force in Fluid Power Systems vi. Multiplication of forces. vii. Differential areas on a piston. viii. Liquids In Motion ix. Volume of Flow and Speed x. Factors Involved in Flow xi. Kinetic Energy xii. Relationship of Force, Pressure and Head xiii. Bernoulli's Principle xiv. Operation of Hydraulic Components xv. Hydraulic Brakes		
Hy-03	**HYDRAULIC FLUIDS**		
	i. Saybolt viscometer ii. Viscosity Index iii. Freedom from Acidity iv. Types of Hydraulic Fluids v. Contamination vi. Classification vii. Origin of Contamination viii. Contamination Control ix. Hydraulic Fluid Sampling		

Module No	Subject Area	Time Duration	Trainer
Hy-04	**PUMPS**		
	i. Rotary Pumps ii. Spur Gear Pump iii. Herringbone Gear Pump iv. Helical Gear Pump v. Centered Internal Gear Pump vi. Screw Pumps vii. Reciprocating Pumps viii. Hand Pumps ix. Radial Piston Pumps x. Nine-piston radial piston pump. xi. Axial Piston Pumps xii. Relationship of the universal joint in operation of the axial piston pump. xiii. Mechanical drive - Stratopower pump. xiv. Fluid displacement - Stratopower pump.		
Hy-05	**FLUID LINES AND FITTINGS**		
	i. Materials ii. Preparation of Pipes and Tubing iii. Tube Cutting and Deburring iv. Tube Bending v. Bending tubing with hand-operated tube bender. vi. Tube Flaring vii. Flexible Hose viii. PFTE ix. Fabrication and Testing x. Installation xi. Types of Fittings and Connectors xii. Flared Connectors xiii. Correct and incorrect methods of installing flared fittings.		

Module No	Subject Area	Time Duration	Trainer
Hy-05	xiv. Flareless-Tube Connectors xv. Inspection xvi. Final Assembly xvii. Hose Connection Side of Hose Fitting xviii. Quick-Disconnect Couplings xix. Precautionary Measures xx. Precautionary Measures, Continued		
Hy-06	**FLUID LINES AND FITTINGS** i. Typical ball-stop, swing-check valve. ii. Gate Valves iii. Types of globe valve bodies. iv. Needle Valves v. Pressure Control Valves vi. Relief valve. vii. Operation of compound relief valve, viii. Pressure Regulators ix. Hydraulic pressure regulator. x. Sequence Valves xi. Pressure-Reducing Valves xii. Spring-Loaded Reducer xiii. Counterbalance Valve xiv. Directional Control Valves xv. Check Valve xvi. Swing check valve. xvii. Shuttle Valve xviii. Three-way Valves xix. Four-way Valves xx. Cutaway view of poppet-type, four-way directional control valve. xxi. Rotary Spool Valve xxii. Operation of a sliding spool, four-way directional control valve. xxiii. Open center, sliding spool directional control valve. xxiv. Sliding Spool Valve, Continued		

Module No	Subject Area	Time Duration	Trainer
Hy-07	**SEALING DEVICES AND MATERIALS** i. Seal Materials ii. Types of Seals iii. Comparison of Physical Properties for Some Hydraulic Fluid Seal Materials iv. V-rings v. O-rings vi. Identification vii. Dimensions viii. Replacement ix. O-ring tools and O-ring removal. x. O-ring installation. xi. Backup Rings xii. Installation of cut dual backup rings. xiii. Installation of TFE back up rings (internal). xiv. Quad-Rings xv. U-cups and U-pickings xvi. Dirt Exclusion Seals (Wipers and Scrapers) xvii. Storage of Seals, Continued xviii. Pressure Gauges xix. C-shaped Bourdon Tube xx. Spiral and Helical Bourdon Tubes xxi. Simple Bellows Elements xxii. Pressure Switches xxiii. Temperature Measuring Instruments xxiv. Bimetallic Expansion Thermometer xxv. Temperature Switches xxvi. Pressure gauge snubber.		
Hy-08	**RESERVOIRS, STRAINERS, FILTERS AND ACCUMULATORS** i. Pressurized Reservoirs ii. Accumulators iii. Cross-section view of a piston-type accumulator with a tailrod. iv. Piston-type Accumulators v. Bladder-type Accumulators		

Module No	Subject Area	Time Duration	Trainer
Hy-08	vi. Diaphragm Accumulator vii. Filters viii. Full-flow bypass-type hydraulic filter (with contamination indicator) ix. Proportional-Flow Filter x. Filter Elements xi. Pneumatic Gases xii. Air filters using rotating blades as element xiii. Cylinders xiv. Double-Acting Ram xv. Piston-Type Cylinders xvi. Single-Acting Cylinder xvii. Tandem Cylinders xviii. Rack-and-Pinion Piston-Type Rotary Actuators xix. Applications of actuating cylinders. xx. Motors xxi. Vane-Type Motor xxii. Radial-Piston Motor		
Hy-09	**BASIC DIAGRAMS AND SYSTEMS** i. Types of Diagrams ii. Cutaway diagram-pneumatic iii. Graphic Diagrams iv. Fluid Power Systems v. Hydraulic Power Drive System vi. Control vii. Landing Gear Emergency Systems viii. Landing Gear Emergency Extension System ix. Jet Blast Deflectors x. Hydraulic System Flow Diagram, Raise Cycle xi. Hydraulic System Flow Diagram, Lower Cycle xii. Jet Blast Deflectors, Continued		

LUBRICANT			
Module No	**Subject Area**	**Time Duration**	**Trainer**
HyL-01	**LUBRICATION DEFINITIONS** i. Asperities ii. Laws of friction iii. Wear iv. Abrasion v. Adhesive wear vi. Corrosion vii. Viscosity index of oils viii. Difference between mineral and synthetic oil ix. Base oil and additives x. Grease and thickeners		
HyL-02	**TERMINOLOGY OF FILTRATION AND LUBRICATION**		
HyL-03	**TYPES OF LUBRICATION** i. Hydrodynamic ii. Elasto-hydrodynamic		
HyL-04	**BASIC PROPERTIES OF HYDRAULIC OIL** i. Viscosity ii. Viscosity index (VI) iii. Wear protection capability iv. Oxidation stability v. Antifoam and air separation characteristics vi. Demulsibility (water-separating characteristics) vii. Rust protection viii. Compatibility		
HyL-05	**GREASES**		
HyL-06	**OIL PROPERTIES AND SELECTION**		

Module No	Subject Area	Time Duration	Trainer
HyL-07	**OIL ADDITIVES** a. Anti-wear additives: • Temperature breakdown. • Pressure additives. • Air-oil mix - oxidation by-products. • Faster oxidation at high temperatures. • Water effects - high temperature from compressed air at pump outlet. • Varnish, sludge, and varnish as a result of resin formation in oil. b. Rust and corrosion: • Acidic products of oil oxidation. • Metal erosion and dissolution resulting from corrosion. • Increased surface tolerance problems from rusting. c. Rust and oxidation inhibitors: • Chemical compounds that bond with metal surfaces and inhibit rust formation. • Oxidation inhibitors in oil to inhibit oxidation chains of reaction. • Removal of air bubbles. • Additives in turbine quality hydraulic fluids.		
HyL-08	**DIRT AND OTHER CONTAMINANTS** i. Water, air, and dirt. ii. Problems with dirt: a. Insoluble. b. Sources of dirt. c. Solutions for dirt. d. Methods of inspection		

Module No	Subject Area	Time Duration	Trainer
HyL-09	**PLATE AND FRAME HEAT EXCHANGERS** i. High efficient ii. Low space iii. Ease to maintenance iv. High cost v. High heat removable capacity ** Discuss about all above things*		
HyL-10	**AIR COOLERS** i. No risk to contaminate oil. ii. Low heat removing capacity iii. In order to get maximum efficiency the recommended oil flow rate should be sent through the cooler. iv. The maximum allowable inlet pressure should not be exceeded. v. To measure it a pressure gauge should be used as shown in figure. ** Discuss about all above things*		

Electrical & PLC පුහුණු පාඨමාලාව

Electrical & PLC පුහුණුව සඳහා ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය තුළ ක්‍රියාත්මක කරන ලද පාඨමාලාවේ අන්තර්ගතය පහතින් දක්වා ඇත.

Module No	Subject Area	Time Duration	Trainer
EL-01	**INTRODUCTION TO ELECTRICITY**		
EL-01-01	a) Definition of electricity		
EL-01-02	b) Definition of voltage & current		
EL-01-03	c) Introduction to resistor i. Difference of resistor and wire wound resistor ii. Introduction to color code iii. Series / Parallel grouping of resistors iv. Introduction to resistivity		
EL-01-04	d) Introduction to capacitor i. Different types of capacitor ii. Introduction to coding system iii. Series / Parallel grouping of capacitor		
EL-01-05	e) Introduction to inductor i. Series / Parallel grouping of inductor		
EL-01-06	f) Introduction to basic electrical symbols		
EL-01-07	a) Definition of mesh and node in electrical circuit		
EL-01-08	b) Introduction to voltage source and current source		
EL-01-09	a) Basic theories i. Ohm's law ii. Kirchhoff's current and voltage laws iii. Superposition theorem iv. Thevenin's theorem		
EL-01-10	a) Introduction to Star-Delta transformations		

Module No	Subject Area	Time Duration	Trainer
EL-01-11	k) Methods of resistance measurement i. Voltmeter Ammeter method ii. Wheatstone bridge iii. Potentiometer		
EL-01-12	a) Basic introduction to electrical power & energy		
EL-01-13	m) Basic introduction to Direct current & Alternating current		
EL-01-14	a) Usages & advantages of analog/digital multimeter		
EL-01-15	a) Usages & advantages of megger meter		
EL-01-16	b) Usage & advantages of oscilloscope		
EL-01-17	q) Basic introduction to MCB, MCCB, RCCB, Relay, Timer, Contactor, Overload, Fuse		
EL-02	**TOOLS, MEASURING INSTRUMENTS, ELECTRICAL COMPONENT, SYMBOL & ELECTRICAL DRAWING**		
EL-02-01	1. Introduction to Electrical MeasuringInstruments i. Concept of measurement and instruments ii. Electrical quantities and instruments for their measurements iii. Types of electrical measuring instruments – indicating, integrating and recording instrument iv. Essentials of indicating instruments - deflecting, controlling and damping torque		

Module No	Subject Area	Time Duration	Trainer
EL-02-01	2. Ammeters and Voltmeters (Moving coil and moving iron type): i. Concept of ammeters and voltmeters and difference between them ii. Construction and working principles of moving Iron and moving coil instruments Merits and demerits, sources of error and application of these instruments		
	3. Wattmeters (Dynamometer Type) Construction, working principle, merits and demerits of dynamometer type wattmeter, sources of error		
	4. Energy meter (Induction type): Construction, working principle, merits and demerits of single-phase and three-phase energy meters i. Errors and compensation ii. Simple problemsConstruction and working principle of maximum demand indicators		
	5 Miscellaneous Measuring Instruments: i. Construction, working principle and application of Meggar, Earth tester, Multimeter, Frequency meter (dynamometer type) single phase power factor meter (Electrodynamometer type). Working principle of synchroscope and phase sequence indicator, tong tester (Clamp-on meter) ii. Instrument Transformers: Construction, working and applications a) CT b) PT and their ratio and phase angle error		

Module No	Subject Area	Time Duration	Trainer
EL-02-01	6. Electronics Instruments: i. Cathode Ray Oscilloscope: Block diagram, working of CRO and its various controls. Applications of CRO. ii. Digital multi-meter (only block diagram)		
	7. LRC meters		
	8. Power Measurements in 3-phasecircuits: i. Three wattmeter method ii. Two watt meter method		
	9. Measurement of Non-electrical Quantities (Introduction only) i. Basic concept Pressure measurement, flow measurement, level measurement, displacement measurement		
	10. Measurement of Temperature Different types of thermometers, thermocouple, resistance temperature detector		
	11. Electrical Components i. Test lamp ii. MCB, MCCB, ELCB, Contactor, Relays, Overload iii. Encoder iv. Read Switch v. PVC cables and their ratings		
EL-03	**INTRODUCTION TO DIRECT CURRENT & ALTERNATING CURRENT**		
EL-03-01	a) Introduction to DC current		
EL-03-02	b) Introduction to AC current iii. Frequency iv. RMS, Average & mean value v. Phase angle		

Module No	Subject Area	Time Duration	Trainer
EL-03-03	c) Introduction to single phase system		
EL-03-04	d) Introduction to three phase system i. Star connection ii. Delta connection iii. Star-Delta transformation		
EL-03-05	e) Power in single phase and balance three phase system i. Apparent power ii. True/mean power iii. Power factor • Define "power factor". • Define "phase angle" and give its symbol. • State the relationship between "power factor" and "phase angle". • State why it is desirable to operate electrical systems at a high power factor. • Identify the devices that can be used for power factor correction. • Perform power factor correction calculations and verify by connections and Measurements. • Explain how power factor will effect energy Costs.		
EL-03-06	a) Types of load and their behavior in power system • Linear / Non linear , Resistive, capacitive & inductive improvement		
EL-03-07	b) Introduction to power factor		
EL-03-08	c) Introduction to capacitor bank designing		

Module No	Subject Area	Time Duration	Trainer
EL-04	**CAPACITORS AND CAPACITOR BANKS**		
EL-04-01	a) Construction i. Describe the construction of capacitors. ii. Explain the insulation medium used in power capacitors. iii. Explain kVAR rating of capacitor banks.		
EL-04-02	b) Connections and grounding i. Explain how capacitors are connected to form banks to obtain • Desired kVA • Desired voltage ii. Describe the grounding of capacitors and capacitor banks.		
EL-04-03	c) Protection i. Describe the fusing for: • Individual units • Group of capacitor banks • Overvoltage • Phase unbalance		
EL-04-04	d) Switching i. Describe the generation of transient voltages and currents due to the switching of capacitors. ii. Explain the ratings required by switches and circuit breakers.		
EL-04-05	e) Application i. Calculate the currents, voltages and kVARS when capacitors are connected in: • Series • Parallel ii. Calculate the amount of kVARS required to correct the power factor of a power system.		

Module No	Subject Area	Time Duration	Trainer
	iii. Introduction to capacitance in AC circuit iv. Resistance & capacitance in series/ parallel in AC circuit v. Inductance & capacitance in series/ parallel in AC circuit vi. Resistance, inductance & capacitance in series/parallel in AC circuit		
EL-05	**ELECTRICAL WIRING**		
EL-05-01	a) Wiring techniques		
EL-05-01- a	**Residential Wiring: An Introduction** i. General Information for Installations ii. Electrical Symbols and Outlets iii. Lighting and Small Appliance Circuits iv. Wiring Methods v. Switch Controls vi. Lighting Fixtures, Ballasts and Lamps		
EL-05-01- b	**Residential Wiring: Lighting** i. Lighting Branch Circuits: ii. Front Bedroom, Master Bedroom, Bathroom, Hallways iii. Front Entry, Porch, Kitchens, Living Room, Study/Bedroom, iv. Garage, Rec Room, Workshop, v. Special Purpose Outlets		
EL-05-01- c	**Residential Wiring: Special Circuits** i. Waste dispose, Dishwasher ii. Ceiling Fans, Attic Fans iii. Air Conditioning, Electric Heating iv. Gas and Oil Central Heating Systems v. Low Voltage Systems Security Systems, Remote Control Systems		
EL-05-01- d	**Commercial Electrical Wiring:** i. Plans and specifications ii. Entry level electrical working drawings iii. Computing the electrical load iv. Branch circuit installation v. Motor and appliance circuits vi. Upper level electrical working diagrams vii. Panel board selection and installation viii. Electrical service equipment ix. Emergency and standby power systems x. Fuses and circuit breakers xi. Low-voltage remote control lighting xii. The cooling system		
EL-05-01- e	**Industrial Electrical Wiring:** i. Construction plans and site work ii. Transformers and over current protection iii. Feeder bus systems iv. Panel power boards and protective devices v. Trolley bus ways vi. Wire tables and conductor size vii. Motors, controllers and installation viii. Ventilation and air-conditioning ix. System protection, circuit breakers, and coordination x. Lighting protection and site lighting xi. Programmable logic controllers xii. Hazardous locations and safety		
EL-05-02	b) Three phase wiring		

Module No	Subject Area	Time Duration	Trainer
EL-06	**POWER GENERATION, TRANSMISSION AND DISTRIBUTION**		
EL-06-01	a) Introduction to power transmission system i. TN-C system ii. TN-S system iii. TN-C-S system iv. TT system v. IT system		
EL-06-02	b) Introduction to power transmission system in Sri Lanka c) Distribution i. Overhead ii. Underground residential iii. Network		
EL-06-03	d) Power distribution system in a factory		
EL-06-04	e) Design of a power panel		
EL-06-05	f) Power quality & Tariff i. Define power and give its SI symbol ii. State the unit of measurement for power and give its abbreviation iii. Define "apparent power" and give its SI symbol iv. State the unit of measurement for "apparent power" and give its abbreviation v. Introduction to power harmonics vi. Effect of harmonic vii. Methods of reducing of harmonic		
EL-07	**MAGNETISM**		
EL-07-01	a) Magnetic fields and lines of force i. Describe the characteristics of magnetic lines of force. ii. State the difference between magnetic and non-magnetic materials. iii. Define the terms flux, flux density and permeability. iv. State the laws of magnetic attraction and repulsion.		
EL-07-02	b) Electromagnetism i. Describe electromagnetism. ii. Describe saturation with respect to electromagnets. iii. Describe the field around a current carrying conductor and applied hand rules.		
EL-07-03	c) Electromagnetic induction i. State Faraday's law of induction. ii. State Lenz's law of induction. iii. Fleming right hand & left hand rule		
EL-07-04	d) Use Fleming's hand rule for generator action and its application. i. Self-induction		
EL-07-05	e) Describe self-induction in a coil. i. Mutual induction		
EL-07-06	f) Describe the relationship between current and magnetism to explain transformer action.		
EL-07-07	g) Introduction to magnetic circuit.		
EL-07-08	h) Introduction to magnetic effect due to current carrying solenoid		
EL-07-09	i) Introduction to magnetic hysteresis		
	ELECTRICAL MACHINE		
EL-08	**TRANSFORMERS**		
EL-08-01	a) General i. List the purposes of a transformer. ii. Describe the basic components of a transformer and the nameplate information. iii. Define the term primary and secondary of a transformer. iv. Differentiate between a step-up and a step-down transformer. v. Explain the standard terminal and winding identification.		

Module No	Subject Area	Time Duration	Trainer
EL-08-02	b) Operating principles i. Describe transformer action. ii. Describe the operation of a transformer as load is added. iii. List the losses that occur in a transformer. iv. Calculate the efficiency of transformers. v. Describe the operation of class 2 transformers.		
EL-08-03	c) Ratings and ratio i. State how transformers are rated and sized. ii. Describe and solve problems involving transformer voltage, turns and current ratios. iii. Explain the reason why transformers are rated in voltage and voltamperes. iv. Describe the possible effects of operating a transformer at above its rated voltage. v. Differentiate between the high voltage and the low voltage windings of a transformer. vi. Calculate the rated primary and secondary currents of a transformer from nameplate data. vii. Select a properly rated transformer for a specified load.		
EL-08-04	d) Single phase transformer i. Introduction ii. Constructional features of a transformer and parts of transformer iii. Working principle of a transformer iv. EMF equation v. Transformer on no-load and its Phasor diagram		

Module No	Subject Area	Time Duration	Trainer
EL-08-04	vi. Transformer on load (including voltage drops and its Phasor diagram) vii. Transformer – neglecting voltage drop in the windings – Ampere turn balance – its Phasor diagram viii. Mutual and leakage fluxes, leakage reactance ix. Equivalent circuit x. Relation between induced emf and terminal voltage, regulation of a transformer mathematical relation xi. Losses in a transformer xii. Open circuit and short circuit test. Calculation for efficiency, condition for maximum efficiency xiii. Cooling of transformer, conservator xiv. Auto transformer construction, working and applications xv. Different types of transformers		
EL-08-05	e) Three phase Transformers i. Construction of three phase transformer ii. Types of three phase transformer i.e. delta-delta, delta-star, star-delta and starstar iii. Conditions for parallel operation (only conditions are to be studied) iv. On load tap changer, ON/OFF load tap changer v. Difference between power and distribution transformer vi. Cooling of transformer		
EL-08-06	f) Voltage regulation in T/F		
EL-08-07	g) Losses in T/F		
EL-08-08	h) Practical application of transformer E.g.: DC welding t/f, Isolation t/f, current t/f, auto t/f		

Module No	Subject Area	Time Duration	Trainer
EL-09	**DC MOTORS**		
EL-09-01	a) Introduction to DC motor i. Define DC motor. ii. Examination of Motor Nameplates and NEMA Designations		
EL-09-02	b) Pros and Cons of DC Motors Distinguish between DC and AC motors.		
EL-09-03	c) DC Motor Construction Identify the major parts of DC motors		
EL-09-04	d) Armature Describe the armature of a DC motor		
EL-09-05	e) Armature Windings Identify the different types of armature windings		
EL-09-06	f) Commutator Explain the function of a commutator in DC motors.		
EL-09-07	g) Brushes Describe the brushes used in DC motors.		
EL-09-08	h) Field Windings Describe the field windings used in DC motors.		
EL-09-09	i) Series Motors Describe the characteristics of DC series motors		
EL-09-10	j) Shunt Motors Describe the characteristics of DC shunt motors		
EL-09-11	k) Compound Motors Describe the characteristics of DC compound motors		
EL-09-12	l) Permanent Magnet Motors Describe the characteristics of DC permanent magnet motors.		
EL-09-13	m) Speed Control Troubleshooting DC Motors n) DC Motors Controls i. Starting DC Motors ii. Reverse Direction iii. Speed Control iv. DC Drives		
EL-09-14	o) Common faults and maintenance of motor		

Module No	Subject Area	Time Duration	Trainer
EL-10	**AC MOTORS**		
EL-10-01	a) Introduction to single phase AC motors & types i. Starting method of single phase motors ii. Split-Phase Motors iii. Capacitor Start Motors		
EL-10-02	b) Introduction to rotating magnetic field		
EL-10-03	c) Types of ac motors (3 Phase) i. Synchronous motors • List the components of a synchronous motor. • Explain the principal of operation. • Explain the ability of a synchronous machine to operate within its rating as: • A synchronous motor • Power factor correction device ii. Asynchronous motors		
EL-10-04	d) Common faults and maintenance of motor		
EL-10-05	e) Methods of motor starting i. DOL ii. Star-Delta iii. Auto transformer		
EL-10-06	f) Troubleshooting and Maintenance of motors i. Characteristics of motors, enclosures and cooling methods, application data, design characteristics, insulation of AC motors. ii. Failures in three-phase stator windings, predictive maintenance, motor troubleshooting, diagnostic testing for motors.		

Module No	Subject Area	Time Duration	Trainer
EL-10-06	iii. Troubleshooting and maintenance of AC motors, routine care, dirt and corrosion, lubrication, heat, noise and vibration, insulation. iv. Slow acceleration or refusal to starting of an AC motor, overheating and noise making of the motor, running of bearings at high temperature or making noise. v. Standards and testing.		
EL-10-07	g) Protection of Motors and Drives • Protection of AC motors, requirements, overload protection, currents during starting and stalled point, operation of motors under three-phase unbalanced power supply, motor de-rating due to unbalanced currents, stator and rotor protection, single-phase over-current relays, phase unbalance relays, faults in stator and rotor windings, earth faults, phase-to-phase faults, modern relay design and applications, protection targeting AC synchronous motors, over - voltage and under-frequency protection. • Fuses, circuit breakers, magnetic and thermal, overload, Eutectic, bimetal and solid-state, others. • Motor protection curves, back-up protection. • Protection of inverters and electronic converters driving Motors. • Case studies, selection and design of systems and their Protection.		

Module No	Subject Area	Time Duration	Trainer
EL-11	**GENERATORS**		
EL-11-01	a) The Mechanical Fundamentals of Generator Set Installation A review of the mechanical aspects of generator installation do's and don'ts, including location, cooling system, fuel system, ventilation, exhaust system, vibration, noise attenuation.		
EL-11-02	b) The Electrical Fundamentals of Generator Set Installation A review of the mechanical aspects of generator installation do's and don'ts, including location, cooling system, fuel system, ventilation, exhaust system, vibration, noise attenuation.		
EL-11-03	c) Power Command Controls and Digital Paralleling i. An introduction to the fundamentals of generator controls. ii. An in-depth discussion of low voltage alternator Overcurrent Protection iii. Current regulation and other advantages iv. Latest controls technology.		
EL-11-04	d) Understanding Generator Set Ratings A discussion of the types of loads that can cause problems when transferred between energized Sources and the solutions available. A review of non-linear loads and a discussion of the impact on the operation of on-site generator sets. Recommendations for sizing and specifications where significant non-linear loads, such as VFDs or UPS, are powered by the generator.		
EL-11-05	e) Generator Set Selection Tools		

Module No	Subject Area	Time Duration	Trainer
EL-11-06	f) A Guide to Exhaust Emissions		
EL-11-07	g) A Guide to Sound Levels and Sound Attenuation An in-depth discussion on the fundamentals of sound attenuation and techniques for generator set sound attenuation design, along with some practical do's and don'ts when designing sound attenuation systems for generator set installations.		
EL-11-08	h) How do you repair commonly found mechanical problems within the generator components?		
EL-12	**ELECTRICAL PROTECTION**		
EL-12-01	a) Importance of proper earthing systems		
EL-12-02	b) Surge & lightening protection		

Module No	Subject Area	Time Duration	Trainer
EL-13	**ELECTRICAL WORKSHOP PRACTICE**		
EL-13-01	1 To carry out pipe/plate earthing for a small house and 3-phase induction motor. Testing the earthing using earth test		
EL-13- 02	2 Connections of single phase and 3-phase motors, through an appropriate starter and to change their direction of rotation		
EL-13- 03	3 Wiring, testing and fault finding of the following contactor control circuits operating on 3- phase supply: c) Remote control circuits d) Time delay circuits e) Inter locking circuits f) Sequential operation control circuits		
EL-13- 04	4 Winding/re-winding of a fan (ceiling and table) and choke		
EL-13- 05	5 Soldering and de-soldering practice (soldering and de-soldering of electronic components on PCB)		
EL-13- 06	6 Power cable jointing using epoxy based jointing		
EL-13- 07	7 Demonstration of laying of underground cables at worksite		
EL-13- 08	8 Dismantling/assembly of star-delta/DOL starter and slipring induction motor starter		
EL-13- 09	9 Dismantling and assembly of voltage stabilizers		

Steam Generation පුහුණු පාඨමාලාව

Steam Generation පුහුණුව සඳහා ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය තුළ ක්‍රියාත්මක කරන ලද පාඨමාලාවේ අන්තර්ගතය පහතින් දක්වා ඇත.

COURSE OUTLINE FOR "A - GRADE" TECHNICIANS IN LOADSTAR (PVT) LTD

STEAM GENERATION AND AIR COMPRESSORS

STEAM GENERATION

i) Type of steam boilers
ii) Steam boiler plant accessories
iii) Feed water treatment
iv) Maintenance of steam boiler plant, trouble shooting & proactive precaution measures
v) Safety procedures, devices & environmental standards

STEAM DISTRIBUTION

i) Steam & condensation pipes
ii) Steam valves
iii) Steam traps
iv) Miscellaneous items
v) Insulation & insulating materials
vi) Safety procedures, devices & standards
vii) Identifying abnormal condition of the distribution line and proactive measures & trouble shooting.

OTHER HEATING METHODS, CHILLERS & COOLERS

i) Thermic fluid heaters, operating principles, applications, maintenance & trouble shooting
ii) Electrical heating & controls
iii) Water chillers & process coolers
iv) Ovens & dryers designing & development
v) Overall maintenance of related items, trouble shooting & developments

COOLING TOWERS

i) Applications of cooling towers.
ii) Types of cooling tower and operation
iii) Installation and commission cooling towers.
iv) Cooling tower maintenance, trouble shooting, safety and standards and proactive precaution actions.

AIR COMPRESSORS

i) Types of compressors and operating principles.
ii) Compressor installations, maintenance and trouble shooting.
iii) Proactive precaution measures of energy consumption, losses in distribution systems and adapting energy saving techniques.
iv) Standard safety procedures & devices in compressed air system and identify abnormal conditions and Proactive precaution measures.
(b) maintenance of a ball screws

Loadstar Lean Manufacturing ගමන ආරම්භය (2007)

LOADSTAR PRODUCTION SYSTEM 2007 - 2012

Safety Policy

We are committed to continually improve our safety & health performance by institutionalizing the core value of safe and reliable working environment in all areas of our operation We recognize that safety is our FIRST Priority and would channelise our effort to achieve safety consciousness among all our members to crack safe work place. This commitment shall be achieved through –

- Importing knowledge on safety and health to all our associates and contract employees foe enhanced consciousness
- Maintaining a clean and safe work environment
- Identifying unsafe conditions and acts and eliminating them by following safety practices.
- Company with applicable statuary requirements
- Incorporating safety Norms during purchasing of equipments and facilities up gradation / change of product and services on a

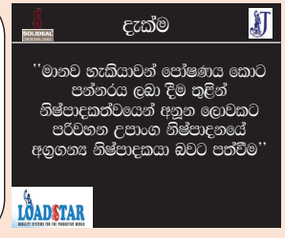
QA Policy

We are committed to provide "value for money" to all our customers by supplying "world class Quality Product & Services" with focus on achieving "zero defect and on time delivery" We shall achieve this by following • Continual improvement by adhering to Quality Management System (QMS) as defined in Quality Assurance Manual (QAM) • Practicing our operational philosophy "Speed up! Change and challenge ! zero defect! • Involve all members in problem solving, giving thrust on innovation and team work. • Knowledge and skill enhancement by continues training and job rotation at all levels. • Treating human recourses as our assets by practicing "Touch the Heart – People First

Environmental

We shall manage our business activities in an environmental acceptable manner by anticipating and evaluation all impact of our operations at each stage from product development through production, resources utilization and waste disposal, which shall go beyond our activities as business enterprises. We shall endeavor to achieve through following Commitment to prevention of pollution.

Vision



Mision



Values



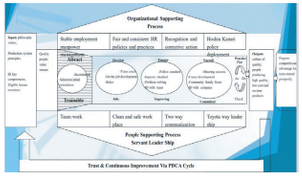
Planning Process

All activities (material/Machinery/Production) planning done by Planning Dept.

- MIFA is to identify the Bottle Necks in the Supply Chain
- Rolling Plan receives 5 days before the 1st of next month.
- Annual Forecast is given by the Sale Centers,TKM,TKAP and updates every 6 months. During last 5 years nearly 10% max. variation with the actual production.
- By having Forecast and the Actual Production Management decide pre plan the products, capacity, etc.
- Planning process is always based on the Actual Capacity Vs. Demand.
- Individual Cell will have the plan and decide how to perform to meet the demand.
- Man Power Planning is also done based on the monthly Actual Capacity Vs. Demand.
- Manpower pulled to other lines where demand is less and this done by PPCL.
- If there is Additional Manpower required, the production cell has to give the exact reason (Ex.Due to extra pay, Stock up, Trial) and the cost to be approved by the Management.
- If reasons are not accepted, cell has to catch up day – Lunch time / Tea time (Staggered system)

HR Training

Training and development of team members (all employees) at Toyota is a part of the Broder "Human System". At the core of Toyota's Human System is the development of People including the ability to attract capable people, change them and enroll them in full fledged member of the Toyota Culture.



Qulity

"We shall never place our customers in trouble" "Successes in Transmission is essential for growth to profitability"

1. We assure not to supply any defects to the customer

2. Quality must be confirm by production line Each persons responsibility must be clear Production line must confirm the ability of each operator to follow the standard work

3. We shall establish quality assurance system with perfect traceability system shall be capable to track even the unexpected defect part reading customers.

Engineering

Engineering Philosophy

- To up keep machine 98%
- Maintain Schedule Maintenance 100%
- Adherence of Maintenance Monitoring and Planning
- Focused on repeated problems and Historical Developments on similar machines. Engineering & Maintenance System
- Predetermined Maintenance is most important (Autonomous Maintenance)
- Engineering Library for each Production Unit is a must.
- More concentration on Effective Engineering Training.
- Effective Tag out Lock out system in place Rule for Machine Break Down " Break Down to be attended on Priority" Tool Philosophy

1. Quality Tools for production every time
2. Delivering of right tools at right time 3. Cost optimization of tools

Corporate Activities

Corporate Activities Corporate activities establishes when multisided ,or diversified operations carried out within one organization to govern all sites or operations in the frame of one vision while maintaining its own value within the defined scope of the particular organization. Main areas of corporate governance include

1. Policy planning and deployment
2. Strategic activities
3. Monitoring
4. Auditing
   - 4-1.Compliance of standard and legal & other requirement
   - 4-2.Compliance of policies
   - 4-3.Tecnical and management advisory support
5. Corporate finance controlling
6. Corporate sales and administration
7. System administration.
8. Corporate social activities

Monthly Meeting

My Loop

Loop & Cell Structure

To design production cells – 07 sheets required 1. Cell Design Sheet (Cell Layout) 2. Cell Capacity and Cycle time identification sheet Used to analyze production capacity of equipment and factors in tool changes, set up time, and other planned losses. 3. Standard work sheet Primary tool used for the identification of waste in repetitive work tasks. Used to document the basic work flow, capture information to balance operation to takt, and show standard work – in – process quantity. 4. Standard work combination – (work study – time relation) Used to analyze the relationship between an operator and machine to effectively synchronize work and eliminate time the operator is waiting for the machine. Also used for multiple people working on the same item simultaneously. 5. Work Sequence Sheet 6. Training identification sheet Used to detail important cyclical and non cyclical tasks especially those that are performed infrequently. This document is a reference document and is not posted in the work area. Used to train the members by an individual element in Allocated Activity based on Standard Work Sheet and Work Sequence Sheet to perform 100% effectively. 7. Cycle Balance Chart (Stack Chart, Yamazumi Chart) Used to compare cycle times to takt for balancing operations to takt and eliminating uneven work. Often used to identify opportunities to combine work, eliminate muda (waste), and reduce the labour requirement.

KPI

- Efficiency
- Machine Down Time
- MTBF
- MTTR
- Rejection
- Customer Complaints
- Accident
- Labour Turnover
- Non-Attendance
- Cost Reduction

Standrization

WSS - This is the **step-by-step sheet** every operator follows to perform a task. It ensures **same method, same quality, every time**.

5S - This is the **foundation for discipline and workplace organization**. At Loadstar, it supports Standard Work by keeping the area safe, clean, and efficient.

Training

Training and development of team members (all employees) at Toyota is a part of the Broder "Human System". At the core of Toyota's Human System is the development of People including the ability to attract capable people, change them and enroll them in full fledged member of the Toyota Culture.

• Training System is very simple and 100% effective !!
•Visually Displayed

Internal Training Induction - Single Skill Development – 09 Weeks Multi Skill Development – In Plant – Continuous External Training Special Skill Development. (Engineering / Management

Audit

Done By Whom??
1. Production Line Leaders
2. Group Team Leaders
3. Walk through Audits by Top Management Why Auditing??

1. To Confirm that WSS are follow the correct sequence.
2. Non value added activities are taking place at the module / Loop
3. 8 Waste Elimination (Muda)
4. Focused on Continual Improvement Cycle

Always Follow the Standard Work Observation Method – PDCA Cycle

WSS Audit Production line Leaders / group team leaders / Top Managers (Walk through audit) are responsible for audit continuously Activities vs WSS, and confirm the Team members are following the correct sequence (WSS) and no nun value added activities are taking place at the module/Loop or Cell.
Some times they do the physical audit (Stand and watch the operation and take note and feed back and correct the situation if required). Muda elimination (8 waste elimination) in the process is the prime objective of these audits and focused on continual improvement cycle. (Standard work observation method)

Standard work observation method Purpose
: - Educate Associates to work as per WSS so that *QPIS (Quality Problem Information Sheet) become zero Method
: - Audit working of associates using Kanban by following PDCA Cycle

Qulity

Six Quality Gates
1. Vender QC before dispatch
2. Inward QC at the receipt
3. Line check by the member production - 100%
4. Line check by the Supervisor – Every 2 hrs.
5. QC Patrol check – Random (Every 4 hrs.)
6. Before dispatch F/QC - 100% (Critical Parameters in Visual Basis)

Andon Board Purpose: To communicate the line Breakdowns/ Failures/ Quality/ Maintenance/ RM/ FG/ or other pre defined parameters with respective Departments with out delay. Andon board is identified as "Station News".

Vender Development

Cost

To reduce non value added operations
Identify & clear bottle neck operation
Implement JIDOKA Quality Improvement System
Implement KAIZEN Improvements

Improvment

Kaizen
Problem Solving
Improvement and problem solving work hand in hand to create continuous improvement. Small step-by-step changes strengthen processes, while problem solving removes root causes of issues. Together they build a culture where every problem becomes an opportunity, ensuring safer, smarter, and more efficient work.

ගමන ආරම්භය 2007

Loadstar Lean ගමන 2007 දී ආරම්භ විය. මේ අවස්ථාවේ දී ප්‍රධාන විධායක නිලධාරී ආචාර්ය තිස්ස පීනසේන මහතා විසින් Loadstar ආයතනය 2010 වර්ෂය වනවිට ලෝක තලයේ කර්මාන්ත ශාලාවක් බවට පත්කිරීමේ දැක්ම සහ ඉලක්කය පෙන්වා දුන්නේය. මෙම ඉලක්කය Loadstar හි Lean ගමනේ සැබෑ හැරවුම් ලක්ෂය විය. ශ්‍රී ලංකාවේ රබර් කර්මාන්තයේ ප්‍රමුඛයා වූ Loadstar සමාගම රටේ සම්පූර්ණ ස්වාභාවික රබර් නිෂ්පාදනයෙන් 60% ක් මිල දී ගත් අතර ශ්‍රී ලංකාවේ ස්වාභාවික රබර් මිල නියම කළේ ද Loadstar කළමනාකාරිත්වයයි. මව් සමාගම වූ පීනසේන සමාගමේ ආදර්ශමත් ව්‍යාපාර ආකෘතිය සහ වටිනාකම් තවදුරටත් සාර්ථකත්වයට උපකාරී විය. ඉහළ මට්ටමේ නායකත්වය සපයමින්, අධ්‍යක්ෂක ආචාර්ය නිහාල් පීනසේන මහතා සහ ප්‍රධාන විධායක නිලධාරී ආචාර්ය තිස්ස පීනසේන මහතා සාමාජික ප්‍රජාවට වටිනාකමක් දෙන වටිනාකම් සහ කළමනාකරණ ආකෘතිය රඳවා තබා ගත්තේ Loadstar Lean ගමනේ දිගුකාලීන සාර්ථකත්වයට මූලික පදනමක් ලෙසය.

2007 වසරේදී Loadstar සමාග මේ නිෂ්පාදන ආයතන තුළ Lean Manufacturing System ක්‍රියාත්මක කිරීම ආරම්භ කරන ලදී. මෙහි දී ලෝක ප්‍රසිද්ධ උපදේශන සමාගමක් වූ McKinsey ආයතනයෙන් Loadstar සමාගමට උපදේශනය ලබා ගන්නා ලදී.

මැකෙන්සි ආයතනයේ උපදේශනය සමඟ ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයේ ඉදිරි ගමන

මැකෙන්සි ආයතනයේ මූලාරම්භය සිදු වූයේ 1926 වර්ෂයේ දී ය. ජේම්ස් ඕ. මැකෙන්සි මහතා විසින් සුළු පරිමාණයෙන් ආරම්භ කරන ලද මැකෙන්සි සහ සමාගම (McKinsey & Company) වසර 100 කට ආසන්න කාලයක් තුළ තම සේවා ලොව පුරා ව්‍යාප්ත කරමින් අද්වන විට රටවල් 43 ක ශාඛා මධ්‍යස්ථාන 85 කින් සමන්විත දැවැන්ත සමාගමක් බවට පත් ව තිබේ. තව ද ඉහළ මට්ටමේ වෘත්තීය සුදුසුකම් ලත් කළමනාකරණ උපදේශකයන් 8000 ක ගෙන් පමණ සමන්විත ලොව ප්‍රමුඛතම කළමනාකරණ උපදේශක ආයතනය බවට ද පත්ව තිබේ. වර්තමානයේ ලොව ප්‍රමුඛතම සමාගම් පහෙන් තුනකටම කළමනාකරණ උපදේශ ලබා දෙන මැකෙන්සි ආයතනය ලොව සුපිරිතම ආයතන දහසෙන් තුනෙන් දෙකක ම කළමනාකරණ උපදේශකයා වශයෙන් ද කටයුතු කරයි.

මැකෙන්සි ආයතනයේ මූලික පරමාර්ථය වන්නේ තම සේවා දායකයින්ගේ කාර්ය සාධනයේ විශේෂිත, කල් පවත්නා සහ සැලකිය යුතු මට්ටමේ අභිවෘද්ධියක් ඇති කිරීම තුළින් එම ආයතන පාරිභෝගිකයින් ආකර්ෂණය කර, ඔවුන් ඇඳ බැඳ තබාගන්නා දැවැන්ත මට්ටමේ ව්‍යාපාරික ආයතන බවට පත් කිරීමයි. ඒ යටතේ ඔවුන්ගේ සේවාවන් ලබා දෙන ව්‍යාපාරික ක්ෂේත්‍ර ගණනාවක් ඇති අතර ඒ අතුරින් කිහිපයක් මෙසේ සඳහන් කළ හැකි ය.

1. මෝටර් රථ නිෂ්පාදන හා එකලස් කිරීම (Automotive & Assembling)
2. බැංකු හා ආරක්ෂණ (Bank & Securities)
3. බලශක්ති (Global Energy)
4. ජනමාධ්‍ය හා විනෝදාස්වාදන (Media & Entertainment)
5. රක්ෂණය (Insurance)
6. විදුලි සංදේශ (Telecommunications)
7. ප්‍රවාහනය (Transportation)
8. ඖෂධ හා වෛද්‍ය උපකරණ (Pharmaceuticals & Medical)
9. පරිගණක හා මෘදුකාංග (Computing & Software)

මැකෙන්සි ආයතනය දකුණු ආසියානු කලාපය තුළ තම මෙහෙයුම් ආරම්භ කරන ලද්දේ 1992 වසරේ දී ය. දැනට ඉන්දියාවේ නවදිල්ලි හා මුම්බායි නගරවල මධ්‍යස්ථාන දෙකක් ක්‍රියාත්මක වන අතර ඊට අනුබද්ධ ව කළමනාකරණ උපදේශකයින් 160 ක් හා 1000 කට අධික සාමාජික පිරිසක් සේවය කරති.

ශ්‍රී ලංකාව සම්බන්ධයෙන් බලන විට අප ආයතනය මැකෙන්සි ආයතනයේ දායකත්වය ලබා ගන්නා තෙක් ලංකාවේ කිසිදු ව්‍යාපාරික ආයතනයක් මැකෙන්සි ආයතනයේ දායකත්වය ලබාගෙන නොතිබීම විශේෂයෙන් සඳහන් කළ යුතු ය. මැකෙන්සි ආයතනය ශ්‍රී ලංකාවේ වැඩසටහනක් හා සම්බන්ධ වූ එක ම අවස්ථාව වශයෙන් සටහන් වන්නේ පසුගිය සුනාමි බේදවාචකයත් සමඟ පිහිටුවන්නට යෙදුනු රාජ්‍ය කළමනාකරණ ව්‍යුහයේ කටයුතුවලට සම්බන්ධ වීම පමණි. එසේ හෙයින් ලෝකයේ ප්‍රමුඛතම කළමනාකරණ උපදේශක සමාගමේ සේවය ලබාගන්නා ප්‍රථම ශ්‍රී ලාංකේය ව්‍යාපාරික ආයතනය ලෙස ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය ඉතිහාස ගත විය. එය අප ලද සුවිශේෂී අවස්ථාවක් වශයෙන් නිහතමානීව සඳහන් කරනු කැමැත්තෙමි.

මැකෙන්සි ආයතනය ලෝඩ්ස්ටාර් සමාගම තුළ දියත් කළ ව්‍යාපෘතිය යටතේ ලෝඩ්ස්ටාර් සමාගම පිළිබඳ සංජානණාත්මක අධ්‍යයනයක් (Diagnostic Study) සිදුකළ අතර

ඒ තුළින් අප ආයතනයේ ඵලදායීතාව වැඩිදියුණු කිරීම සඳහා යොදාගත හැකි ක්‍රියාමාර්ග බොහෝමයක් ඔවුන් විසින් හඳුනාගනු ලැබුණි. සාමාන්‍යයෙන් මැකෙන්සි ආයතනය ආසියානු කලාපය සම්බන්ධයෙන් අනුගමනය කරන්නේ බටහිර රටවල සිදුකළ ව්‍යාපෘතීන් සඳහා යොදාගත් ක්‍රමවේදයන්ට වඩා තරමක් වෙනස් වූ ක්‍රමවේදයකි. සමස්තයක් ලෙස බටහිර රටවල ශ්‍රම පිරිවැය ඉතා ඉහළ මට්ටමක පවතින නිසා එම රටවල දියත් කරන ව්‍යාපෘතීන්වල දී ඵලදායීතාව නැංවීම සඳහා වැඩි වශයෙන් යාන්ත්‍රික අංශය වැඩිදියුණු කිරීම කෙරෙහි අවධානය යොමු කරයි. එහෙත් ආසියානු රටවල සාපේක්ෂ වශයෙන් ශ්‍රම පිරිවැය අවම මට්ටමක පවතින නිසා ඔවුන් බොහෝවිට සිදුකරන්නේ පවතින සම්පත් උපරිම අයුරින් ප්‍රයෝජනයට ගනිමින් නිෂ්පාදන ධාරිතාව වැඩිකර උපරිම නිෂ්පාදනයක් ලබාගැනීමට කටයුතු කිරීමයි. දකුණු ආසියාතික රටක ස්ථාපිත ආයතනක් ලෙස ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය සම්බන්ධයෙන් ද ඔවුන් අනුගමනය කරනු ලැබුවේ එවන් වූ ක්‍රමවේදයකි.

මැකෙන්සි ආයතනයේ කළමනාකරණ උපදේශයන් ලබාගත් ලොව ප්‍රමුඛතම ආයතන ඒ හරහා ලබාගෙන ඇති ශීඝ්‍ර දියුණුව හා ලාභය ගැන සළකා බැලීමේ දී අප ආයතනය තුළ ද මෙවැනි ව්‍යාපෘතියන් දියත් කිරීමේ අවශ්‍යතාව හා වැදගත්කම වඩාත් ඉස්මතු විය. ඒ අනුව අප ආයතනය ද මෙම ව්‍යාපෘතිය හරහා,

- අපගේ සමස්ත නිෂ්පාදන ක්‍රමවේදය ලෝක තලයේ ආයතනයන්හි මට්ටමට සකසා ගැනීම.
- අප බලාපොරොත්තු වන නිෂ්පාදනයේ ප්‍රමාණාත්මක වර්ධනයක් ලබා ගැනීම.
- ඉහළ ගුණාත්මක බවින් යුත් භාණ්ඩයක් අඩුමිලට පාරිභෝගිකයාට ලබාදීම.
- අපගේ වෙළෙඳ පොළ ද වඩාත් පුළුල් කර ගැනීම.
- ආයතනයේ ඵලදායීතාව වැඩිකර ගැනීම තුළින් ඇතිවන අතිරේක ශ්‍රමය ආයතන පුළුල් කිරීමේ දී දියත් කෙරෙන අභිනව ව්‍යාපෘතීන් සඳහා යොදා ගැනීම.

මෙම ව්‍යාපෘතිය සඳහා සූදානම් වීමේ දී මැකෙන්සි ආයතනය හා කටයුතු කිරීමට ඒ ඒ කර්මාන්ත ශාලාවල සෑම අංශයක් ම නියෝජනය වන පරිදි සුවිශේෂී කණ්ඩායමක් සකස් කළ අතර, එම කණ්ඩායම් සඳහා විවිධ පුහුණු වැඩසටහන් හා වැඩමුළු මැකෙන්සි කළමනාකරණ උපදේශකයන් විසින් පවත්වන ලදී.

ලෝඩිස්ටාර් ආයතනික මට්ටමින් ඔවුන් උපදේශන ලබාදීමේ දී ක්‍රියාකාරී අංශ කිහිපයක් කෙරෙහි විශේෂ අවධානය යොමු කරන ලදී.

1. අලෙවිකරණය (Marketing)
2. උපායමාර්ගික කළමනාකරණය (Strategic & Management)
3. වත්කම් කළමනාකරණය (Asset Management)
4. මෙහෙයුම් (Operations)
5. සංවිධාන රටාව (Organizational Structure)

මැකෙන්සි ආයතනය ලෝඩිස්ටාර් සමාගම තුළ දියත් කළ ව්‍යාපෘති තුළ ප්‍රධාන වශයෙන් තම මෙහෙයුම් ක්‍රියාවලිය ප්‍රධාන අංශ කිහිපයක් යටතේ ක්‍රියාවට නැංවීය. ඉන් ක්ෂේත්‍ර කිහිපයක් සහ ඒ යටතේ සිදුකරා වූ මූලික කාර්යයන් කිහිපයක් මෙසේ සඳහන් කළ හැකි ය.

01
නිෂ්පාදනය
Manufacturing

- නිෂ්පාදනය ඉහළ නැංවීම.
- ඵලදායීතාවය වැඩිකිරීම.
- නිෂ්පාදන කාලය අඩුකිරීම.
- නුවමාරු කාලය අඩුකිරීම.
- දෝෂ සහිත නිෂ්පාදනය අඩුකිරීම.
- නිෂ්පාදන තත්ත්වය වැඩිදියුණු කිරීම.

02
මිල දී ගැනීම් හා සැපයුම් කළමනාකරණය
Purchasing & Supply Management

- මිලදී ගැනීමේ මූලයන් වඩාත් යහපත් කිරීම.
- සෘජු හා වක්‍ර පිරිවැය අඩුකිරීම.

03
සැපයුම් ක්‍රියාදාම කළමනාකරණය
Supply Chain Management

- ප්‍රවාහන පිරිවැය අවමකිරීම.
- අමුද්‍රව්‍ය සැපයුම් කාර්යක්ෂම කිරීම.
- ස්වාභාවික රබර් මිල දී ගැනීම වැඩි දියුණුකිරීම.
- අලෙවිය වැඩිකිරීම.
- අමු ද්‍රව්‍යය හා නිමි භාණ්ඩ සංචිත අඩුකිරීම.

04
නිෂ්පාදන සංවර්ධනය
Product Development

- ක්‍රියාවලි සංවර්ධනය තුළින් අලෙවිකරන වියදම් සහ කාලය අවම කිරීම.
- පිරි සැළසුම් විධිමත් කිරීම.

05
පොදු කාර්ය
Over Beads

- නඩත්තු අංශයේ අනවශ්‍ය වියදම් අඩු කිරීම.
- නඩත්තු සැළසුම් වැඩි දියුණු කිරීම තුළින් කාර්යක්ෂමතාව ඉහළ නැංවීම.

06
සමස්තයක් ලෙස
Overall

- කාර්යසාධක කළමනාකරණය විධිමත් කිරීම
- සරල කළමනාකරණ භාවිතය
- පොදු දැක්මක් අනුව වැඩකිරීම

ඉහත සඳහන් කළ අරමුණු ඉටුකර ගැනීම සඳහා මැකෙන්සි ආයතනයේ ව්‍යාපෘතිය 2006 දෙසැම්බර් මාසයේ සිට ආරම්භ කරන ලදී. එය වසර එකහමාරක පමණ කාලයක් පුරාවට ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය තුළ ක්‍රියාත්මක කරන ලදී. මැකෙන්සි ආයතනයේ තිබූ සුවිශේෂීත්වය වන්නේ ඔවුන් උපදේශ ලබාදීමෙන් පමණක් නොනැවතී සමස්ත ව්‍යාපෘති කාල සීමාව පුරා ම ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය තුළ රැඳී සිටිමින් සක්‍රීය ලෙස තම දායකත්වය මෙහෙයුම් සඳහා ලබාදීමයි. මැකෙන්සි ආයතනය මඟින් ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය තුළ ක්‍රියාත්මක කළ ව්‍යාපෘතිය සඳහා රුපියල් මිලියන 600 ක් වැය වූ අතර එම වියදම දරාගනිමින් මේ සියලු ක්‍රියාදාමයන් හරහා ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය ළඟාකර ගැනීමට බලාපොරොත්තු වන්නා වූ නිශ්චිත ඉලක්කයන් තිබුණි. එනම්, වසර 2010 වනවිට ලෝක තලයේ (World Class) ආයතනයක් බවට පත්වීමේ අරමුණයි.





Nawodaya ව්‍යාපෘතිය ආරම්භයේ සුවිශේෂී අවස්ථා

McKinsey සමාගම "Nawodaya" යන නාමයෙන් මෙම ව්‍යාපෘතිය ක්‍රියාත්මක විය. Nawodaya කියන්නේ බලාපොරොත්තු සහිතව ගොඩනගන ලද ඉතා ශක්තිමත් Lean Project එකක්. මෙම ව්‍යාපෘතිය යටතේ,

Core Team එකක් තෝරාගෙන Lean පිළිබඳ මූලික දැනුම ලබාදීම සිදු කළේය. Change Agent Team එකක් තෝරාගෙන ආයතනය තුළ Lean දැනුම සහ අත්දැකීම් සාමාජිකයින් සමඟ ලබාගැනීම සිදුකළේය.

නවෝදය ක්‍රියාත්මක වූ පිළිවෙල,

පළමුවන අදියර
KTD Plant
(කොටුගොඩ ආයතනය)

දෙවැනි අදියර
Wheel Division
(කියොතෝ ආයතනය)

තෙවැනි අදියර
MTD Plant (මිදිගම ආයතනය)

මෙම අවස්ථාවෙන් ආරම්භ කළ Loadstar සමාගම පළමු වතාවට Lean System පිළිබඳව ගැඹුරු ලෙස අධ්‍යයනය කළ අතර, Lean Manufacturing යනු සරල සංකල්පයක් නොව, සම්පූර්ණ සංස්කෘතිමය වෙනසක් බව වටහා ගත්හ.

ලෝඩිස්ටාර් ආයතනයට නිෂ්පාදන ක්‍රමවේදයක අවශ්‍යතාව

ලෝඩිස්ටාර් සමාගම 1984 දී ආරම්භ විය. ලෝඩිස්ටාර් සමාගම Solid Tyre නිෂ්පාදනයේ ලෝකයේ ප්‍රමුකත්වය ලබාගත් අතර, Rubber Track, Air Tyre සහ Wheel යන ප්‍රධාන නිෂ්පාදන කාණ්ඩ තුළත් සවිමත් තත්ත්වයක් ගොඩනඟා ගන්නා ලදී.

මෙම ප්‍රමුඛත්වය තවදුරටත් රඳවා ගැනීම හා තවත් ඉහළට ගෙනයාම සඳහා ආරක්ෂිත සහ විධිමත් නිෂ්පාදන ක්‍රමවේදයක් (Manufacturing System) අවශ්‍ය විය.

01
ලෝකයේ අංක එක රඳවා ගැනීම

- ලෝක වෙළඳපොළේ තරඟකාරිත්වය වැඩිවන විට, ලෝක තලයේ ආයතනයක් පවත්වා ගැනීමේ හැකියාව සෘජුවම නිෂ්පාදන ක්‍රමවේදය මත පදනම් වේ.

02
අඛණ්ඩ වර්ධනය
(Continuous Improvement)

- අපේ නිෂ්පාදන ක්‍රමය යාවත්කාලීන කර ගැනීමෙන් වියදම් අඩු කිරීම, කාලය ඉතිරි කර ගැනීම සහ ගුණාත්මකත්වය වැඩි කිරීමට හැකි වේ.

03
ගුණාත්මක සහ විශ්වාසදායක නිෂ්පාදන

- නිසි ක්‍රමවේදයකින් යුත් නිෂ්පාදනය ගනුදෙනුකරුවන්ට තරඟකාරී සහ උසස් ගුණාත්මක නිෂ්පාදන ලබාදීමට උපකාරී වේ.

04
කාර්ය මණ්ඩල සහභාගීත්වය

- නිෂ්පාදන ක්‍රමවේදය හරහා සියලු මට්ටමේ සේවකයින් සම්බන්ධ කරගෙන, Lean සංස්කෘතිය සහ අඛණ්ඩව වැඩිදියුණු කරන ආකෘතියක් ගොඩනගයි.

05
හැකියාව සහ කාර්යක්ෂමතාව වැඩි කිරීම

- සකස් කළ ක්‍රමවේදයක් මඟින් සමාගමට වැඩි ධාරිතාව, අඩු නාස්තියක් සහ වැඩි කාර්යක්ෂමතාව ලැබේ.

06
නවීන භාවියට ගමන් කිරීම

- සමාගමට නව නිෂ්පාදන අංශ ඇතුළත් කිරීමට, නව තාක්ෂණය හඳුන්වාදීමට සහ Industry 4.0 / Smart Manufacturing වෙත ගමන් කිරීමට නිෂ්පාදන ක්‍රමවේදය මූලික වේ.

How to start Lean Journey ...?

Lean ගමන ආරම්භ කරන්නේ කෙසේද ...?

Loadstar Production System (LPS) කියන්නේ, සමාගම **Lean Organization** එකක් විදිහට ක්‍රියාත්මකකර,

<u>හොඳම නිෂ්පාදන,</u>
<u>හොඳම මිලට ලබාදීම තුළින්,</u>
<u>තරඟකාරී වෙළඳපොළේ රැඳී සිටීමේ අරමුණින් ගොඩනඟන ලද ක්‍රමවේදයකි.</u>

Lean කියන්නේ නාස්තීන් ක්‍රමානුකූලව ඉවත් කිරීම. ඒ කියන්නේ, වටිනාකමක් එක් නොකරන කාර්යන් (Non-Value Adding) සහ නාස්තීන් Waste ඉවත්කර, Capable Process Operations සහ Capable Peoples මගින්, ගුණාත්මක නිෂ්පාදන ලබාදීම වේ. ඉතා වැදගත්ම දෙය ලෙස Lead Time එකේ 90% - 95% ක් Value එකක් නැති ක්‍රියා සහ නාස්තීන් (Waste) Lean ක්‍රමවේදය හරහා ක්‍රමානුකූලව ඉවත් කිරීමයි.

LPS (Loadstar Production System) එකේ මූලික සංකල්ප දෙකක් ඇත.

Jidoka (Automation with Human Intelligence)

තත්ත්වය (Quality) තහවුරු කිරීමට දෝෂය ඇතිවෙන්න පෙර නවත්වන ක්‍රමවේදය.

Just-in-Time

අවශ්‍ය භාණ්ඩය, අවශ්‍ය වෙලාවට, අවශ්‍ය ප්‍රමාණයෙන්, අවශ්‍ය තත්ත්වයෙන් පාරිභෝගිකයා වෙත ලබාදීම.

ඒ වගේම කාර්යක්ෂමව හා අඩු පිරිවැයකින් පාරිභෝගිකයාගේ අවශ්‍යතාව සම්පූර්ණ කිරීමට, ගුණාත්මක නිෂ්පාදන සැපයීමට මෙම සංකල්ප ද්විත්වය මත පදනම්ව LPS එකට හැකිවෙනවා.

මේ අරමුණ ඉටු කරන්න LPS එක KPI 12 ක් හඳුන්වා දී නිරන්තර ඒ සම්බන්ධව අවධානයෙන් සිටීමට අවශ්‍ය ක්‍රමවේද නිර්මාණය කරන ලදී.

අපගේ Lean ගමන ආරම්භ කළේ ශක්තිමත් කළමනාකරණ කණ්ඩායමක් තේරීම තුළිනි. මෙම කණ්ඩායමට සමාගමේ ප්‍රධාන විධායක නිලධාරී (Dr. Tissa Jinasena) තුමාගේ නායකත්වය ලැබුණු අතර සමාගමේ විවිධ අංශවලින් තෝරාගත් විවිධ විශිෂ්ට හැකියාවන්ගෙන් පරිපූර්ණ සාමාජිකයන් 12 දෙනෙකු ඇතුළත් විය. ඔවුන්ගේ ප්‍රධාන කාර්යය වූයේ Lean ක්‍රියාවලිය සාර්ථකව ක්‍රියාත්මක කිරීමට නායකත්වය ලබාදීමයි. මෙම කණ්ඩායමට අවශ්‍ය දැනුම සහ අවබෝධය වර්ධනය කිරීමේ අරමුණින්, 2007 සැප්තැම්බර් මාසයේ දී ඔවුන් ඉන්දියාවේ Toyota Kirloskar කර්මාන්ත ශාලාව වෙත (Benchmark) සංචාරයක් ලබාදුනි. Toyota Kirloskar යනු ලෝකය

විසින් පිළිගත් Toyota Production System (TPS) ක්‍රියාත්මක කරන උසස් මට්ටමේ කර්මාන්ත ශාලාවකි. මෙම සංචාරය ඔවුන්ට Lean ක්‍රමවේදය ක්‍රියාත්මක කරන ආකාරය පිළිබඳ හොඳ අත්දැකීමක් ලබා ගැනීමට රුකුලක් විය. ඉන්පසු එම දැනුම අප සමාගමේ Lean ක්‍රියාත්මක කිරීමේ මූලික පදනම බවට පත්විය.



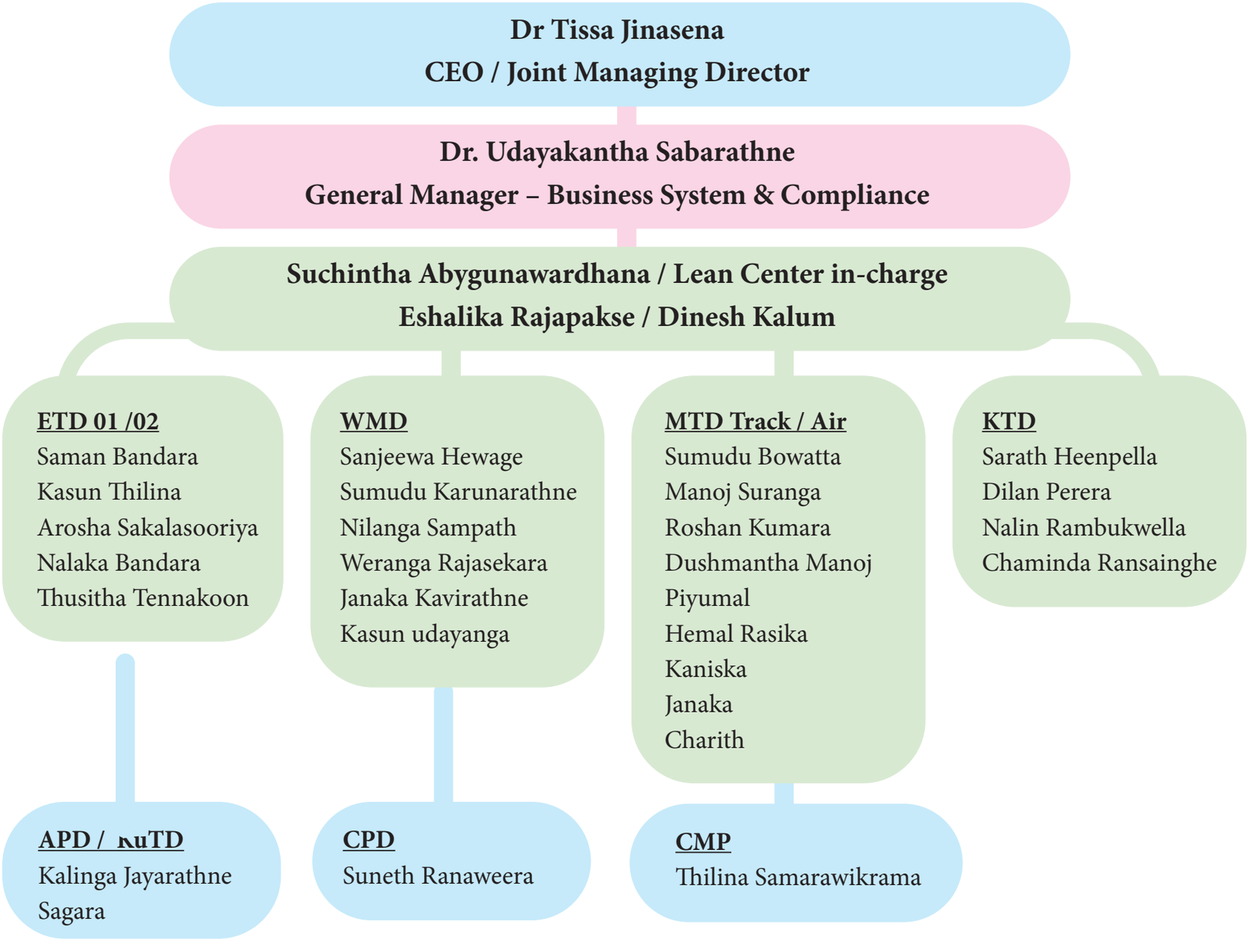




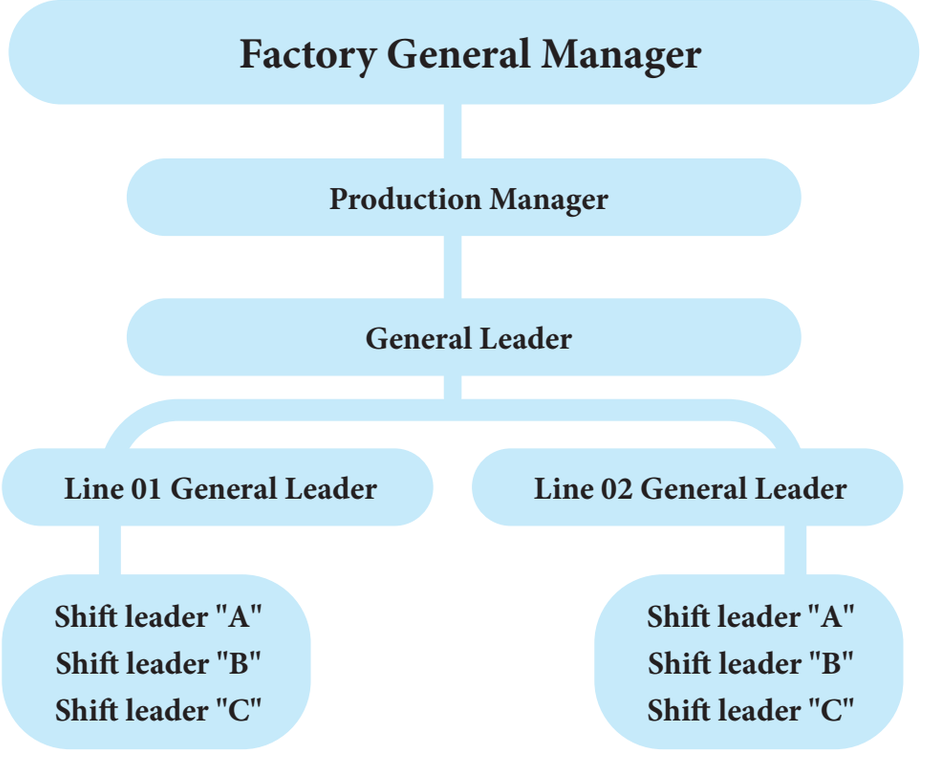
OUR TEAM

Dr. Tissa Jinasena
Mr. Koenraad
Dr. U Sabaratne
Mr. Sumudu Bowatta
Mr. Susil Ranasinghe
Mr. Amitha Kumara
Mr. Sanjeewa Hewage
Mr. Anuka De Soysa
Mr. Eranga Ruberu
Mr. Amila Sampath
Mr. Chaminda Rabukwella
Mr. S D. I. Sameera

LPS COMMUNICATION STRUCTURE



ලෝඩ්ස්ටාර් පරිපාලන ආකෘතිය



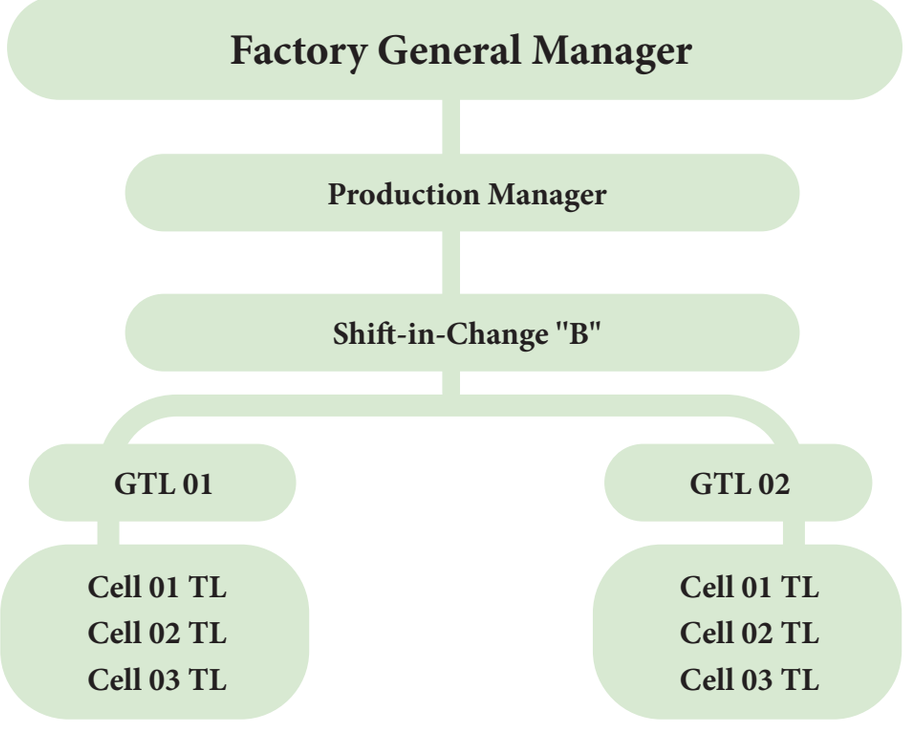
LPS ආරම්භ කිරීමට පෙර Loadstar හි නිෂ්පාදන කටයුතු කරනු ලැබුවේ General Leader කෙනෙක් යටතේ ය. එවකට නිෂ්පාදන අංශ පිළිබඳ අවබෝධයක් තිබුනත්, එය පැහැදිලිව සම්මත කළ සම්පූර්ණ ආකෘතියක් නොවීය. එවකට Shift එකක නිෂ්පාදන ගැටලු සහ නියමිත කටයුතු කළමනාකරණය සම්පූර්ණයෙන්ම General Leader මත රඳා පැවතිණි.

LPS ක්‍රියාත්මක කිරීමත් සමඟ නිෂ්පාදන ආකෘතිය වඩාත් පැහැදිලි සහ කාර්යක්ෂම ආකාරයට සංවිධානය කරන ලදී. ප්‍රධාන වෙනසක් ලෙස Shift-in-Charge තනතුර නිර්මාණයකර ඇති අතර, ඔවුන් සෑම Shift එකකම ක්‍රියාත්මකවීම සහ ගැටලු මතු වීමේ දී ඉක්මනින් ප්‍රතිචාර දැක්වීමේ වගකීම භාරගෙන ක්‍රියා කරයි.

ඉන්පසු Cell කීපයක් හෝ Loop කීපයක් සඳහා Group Team Leader (GTL) තනතුර ඇති කරන ලදී. ඔවුන් Loop මට්ටමේ කටයුතු පාලනය කරන අතර, සාමාජිකයන්ගේ හැකියාවන් සංවර්ධනය කිරීමේ දී සහ ගැටලු විසඳුම් ක්‍රියාවලියට සෘජුවම සම්බන්ධ වෙති.

Cell මට්ටමේ සහ Shift මට්ටමේ වැඩ කටයුතු නිමකර ගැනීමට Team Leader (TL) තනතුරත් ඇතුළත් කරන ලදී. ඔවුන් දිනපතා නිෂ්පාදන ගැටලු විසඳා ගැනීම, ගුණාත්මකභාවය පරීක්ෂා කිරීම සහ සාමාජිකයන් පුහුණු කිරීමට සහාය ලබාදීමේ වගකීම ඉටු කරති.

මෙම නව ආකෘතිය නිසා වගකීම් පැහැදිලිව බෙදා ගැනීම හැකි වූ අතර, ගැටලු ඉක්මණින් ඉහළට මතු කිරීමේ ක්‍රියාවලිය සකස් විය. සාමාජිකයන්ට අදාළ මගපෙන්වීම, පුහුණුව සහ හැකියාවන් සංවර්ධනය වැඩිවීමත් සමඟ නිෂ්පාදන කාර්යක්ෂමතාව සහ ගුණාත්මකභාවය ද විශාල වශයෙන් වර්ධනය විය.



Shift incharge (SI)

Shift එක තුළ දී TL, GTL සහ SI මගින් කරන ප්‍රධාන වගකීම් වන්නේ නිෂ්පාදන ගැටලු, තත්ත්වය සහ ආරක්ෂාව පාලනය කිරීමයි. Andon Calls, යන්ත්‍ර නවත්වීම්, QPS හෝ EPS මඟින් හඳුනාගත් ගැටලුවලට වහා ප්‍රතිචාරදීම, පාරිභෝගික ගැටලු විසඳීම හා නතරකර ඇති යන්ත්‍ර සකස්කිරීම සඳහා Maintenance සහ Engineering අංශය සමඟ කටයුතු කරයි.

එසේම, නිෂ්පාදන ප්‍රතිඵල, KPI, Inventory මට්ටම් සහ 5S තත්ත්වය සමාලෝචනය කරමින්, Log Books Update කිරීම, Daily Quality සහ Production Meetings පැවැත්වීම, Kaizen (Continuous Improvement) ක්‍රියාකාරකම් සඳහා අවශ්‍ය සහයෝගය ලබාදීම, Training අවශ්‍යතා හඳුනා ගැනීම සහ Contingency Plans සකස් කිරීමත් Shift එක තුළ ඇති වගකීම් තුළ අත්‍යවශ්‍ය කොටස් වේ.

Shift එක අවසානයේ දී නිෂ්පාදන සමාලෝචනය කරමින්, Tracking Charts සහ Audit Findings Update කරයි. අවසාන Walk-Through Audit එකෙන් 2S සහ Safety තත්ත්වය තහවුරු කරමින්, TL සහ GTL ට සහය දී Shift එක සාර්ථකව නිම කරයි.

Group Team Leader

Group Team Leader හට (GTL) මූලික වශයෙන් Cell කිහිපයක් හෝ Loop කිහිපයක් සඳහා වගකීම පැවරේ. ඔහුට වැඩ කරන Team Leader කිහිප දෙනෙකු ගේ වගකීම ලැබේ. GTL ගේ ප්‍රධාන කාර්යය වන්නේ සම්පූර්ණ Business Line එකේ KPI සාර්ථකව පවත්වාගෙන යාමයි. දිනපතා ඇතිවන ගැටලු විසඳීමේ දී සහ TL ගේ පාලනයේ නොමැති අසාමාන්‍ය තත්ත්වයන්ට උදව් කිරීම ඔහුගේ වැදගත් භූමිකාවකි.

නිවාඩු කළමනාකරණය සහ TL මට්ටමේ පුහුණු කිරීම, පුහුණු වැඩසටහන් සංවිධානය කිරීම, ඔවුන්ගේ දක්ෂතා වර්ධනය කිරීමද GTL ගේ වගකීම යටතේ පැවැත්වේ. එසේම ඔහු නිෂ්පාදන කළමනාකරු වෙත දිනපතා තොරතුරු වාර්තා කරයි. Kaizen ක්‍රියාකාරකම් සහ නවතම Continuous Improvement වැඩසටහන්වලට සහභාගී වී, TL මගින් සිදුකරන වැඩකටයුතු සාර්ථකව ඉටු කිරීමට සහයවීමත් GTL ගේ කාර්යය තුළ අන්තර්ගත වේ.

Team Leader

Team Leader (TL) GTL වෙත වාර්තා කරන අතර කළමනාකරණ කණ්ඩායමේ සාමාජිකයන්හට සමීපතම පුද්ගලයා ලෙස හඳුන්වාදිය හැක. TL ගේ ප්‍රධාන වගකීම එක Cell එකකට සීමා වේ. Cell එකේ සහ එහි සාමාජිකයන්ගේ කටයුතු සඳහා වගකීමෙන් බැඳේ. Soft Floor කණ්ඩායම සමඟ සමීපව කටයුතු කරන TL, Value Addition සිදුවන ක්‍රියාවලිය හඳුනාගෙන එය වැඩිදියුණු කරයි.

එමඟින් Cell KPI ඉටු කිරීම, සාමාජිකයන්ගේ කුසලතා වර්ධනය කිරීම, සහ කාර්යය කාර්යක්ෂමව පවත්වාගෙන යාම TL ගේ මූලික කාර්යය වේ. TL දෙපාර්ශ්වීය සන්නිවේදනය (Two-Way Communication) පවත්වාගෙන යමින් සාමාජිකයින්ගේ අදහස්, යෝජනා සහ ගැටලු ඉහළ මට්ටමේ කළමනාකරණයට ගෙන යයි. ඉහල මට්ටමේ තීන්දු තීරණ සාමාජික මහතුන් වෙත සන්නිවේදනය කරයි.

දිනපතා මතුවන ගැටලු සොයාගෙන විසඳීමට TL සෘජුවම සම්බන්ධ වේ. ඒ සඳහා ගැටලුවල මූල හඳුනාගෙන GTL හා සම්බන්ධව ගැටලු විසඳීමේ ක්‍රියාවලිය ගෙනයයි. තවද, Leave Management, Abnormal තත්ත්වයන් හඳුනාගෙන පාලනය කිරීම ද TL ගේ ප්‍රධාන වගකීම්වලට අයත් වේ.

Lean practitioner

Lean Practitioner යනු සමාගමේ Lean ක්‍රමවේදය Loadstar Production System ක්‍රියාත්මක කිරීමේ සහ ප්‍රවර්ධනය කිරීම සඳහා මූලිකවන පුද්ගලයෙකි. ඔවුන් Lean උපදේශකයන් නොව, ව්‍යාපාරයේ දිනපතා ක්‍රියාකාරකම් තුළ Lean සංකල්ප සාර්ථකව ක්‍රියාවේ යොදවන ප්‍රායෝගික නියෝජිතයන් වේ. Lean Practitioner ප්‍රධාන කාර්යභාරය ලෙස,

- Lean ක්‍රමවේදයේ න්‍යායාත්මක සහ මූලික මෙවලම් (Lean Tool) සම්බන්ධව පූර්ණ අවබෝධයක් ඇතිව කටයුතු කිරීම.
- නිරන්තර වැඩිදියුණු කිරීම් (Continuous Improvement / Kaizen) සඳහා මූලිකත්වය ගෙන කටයුතු කිරීම.
- Waste (නාස්තීන්) හඳුනාගෙන එය මුලිනුපුටා දැමීමට මූලිකත්වය ගෙන කටයුතු කිරීම.
- ආයතනය තුළ Lean සංස්කෘතිය පවත්වාගෙන යාමට මූලිකත්වය ගෙන කටයුතු කිරීම.

මානව ආකල්ප යහපත් කිරීම සඳහා ආගමික වැඩසටහන්

Loadstar Lean Journey එක තුළදී අපිට වැදගත් ම කරුණක් වන්නේ මිනිසුන්ගේ ආකල්ප සහ හැසිරීම් රටාව සම්පූර්ණයෙන් ම යහපත් මාර්ගයකට ගෙනයාමයි. මෙය තාක්ෂණික පුහුණු කිරීම්වලටත්, Lean tools වලටත් සමානවම වැදගත් වෙයි. ඒ උදෙසා, සමාගමේ ප්‍රධාන විධායක නිලධාරී තුමන්ගේ උපදෙස් මත Lean Team එක ලෙස තෝරාගත් කණ්ඩායම සඳහා විශේෂ ආගමික වැඩසටහන් (Meditation & Dhamma programs) සංවිධානය කරන ලදී. ඒ සඳහා තෝරාගත්තේ මාතර අපරුක්ක මහමෙව්නා අසපුව ගොඩනැඟීමේ කටයුතු සඳහා සම්බන්ධ කිරීම හා සීල භාවනා වැඩසටහන් සඳහා සියලුදෙනා ම සම්බන්ධ කිරීමයි.

මෙවැනි වැඩසටහන් මඟින්, Lean Implementation එකට පමණක් නොව, සමාගමේ මිනිසුන්ගේ සංස්කෘතික හා මනෝවිද්‍යාත්මක පසුබිම ද ශක්තිමත් කිරීමට හැකිවිය.

සාමාජිකයින්ගේ අදහස්, යෝජනා සහ ගැටලු ඉහළ මට්ටමේ කළමනාකරණයට ගෙන යයි. ඉහළ මට්ටමේ තීන්දු තීරණ සාමාජික මහතුන් වෙත සන්නිවේදනය කරයි.



Lean Team එක අපරැක්ක මහමෙවුනා අසපුවෙහි ආගමික වැඩසටහන් සඳහා සම්බන්ධවීම

Lean Practitioner කණ්ඩායම විශේෂ පේරීම් ක්‍රියාවලියක් මගින් තෝරාගන්නා ලදී. Lean Practitioner පේරීම සිදුකරනු ලැබුවේ සම්පූර්ණයෙන් ම ප්‍රධාන විධායක නිලධාරී ආචාර්ය තිස්ස පීනසේන මහතාගේ නිර්දේශය අනුව පමණි. මෙයින් Lean ගමනේ ගුණාත්මකත්වය සහ නායකත්වය තහවුරු කළේය. තෝරාගත් Lean Practitioner කණ්ඩායමට දෙවසරක කාලයක් ප්‍රායෝගික පුහුණුවක් ලබන අතර, එහිදී Lean Implementation ක්‍රියාවලියට සෘජුව සම්බන්ධ වෙති. පුහුණුවේ දී ඉන්දියාවේ Toyota ආයතනයේ පර්යේෂණ හා ඉගෙනීමේ අවස්ථාව ද ලබාදෙන ලදී. මෙම කාලය තුළ තනිවම Lean Project එකක් සාර්ථකව නිම කළ යුතු අතර, ඒ සමඟ පරීක්ෂණය (Exam) සමත් වීම අනිවාර්ය විය. Lean Practitioner කාර්ය සාධන ඇගයීමේ දී, අදාළ ආයතනයේ Performance එකත් සලකා බලන අතර, කණ්ඩායමක් ලෙස වැඩකිරීමේ හැකියාව සහ අන් අය මත බලපෑමක් ඇති කිරීමේ හැකියාව (Power of Influence) ද සලකා බලනු ලැබේ. මෙම Lean Practitioners කණ්ඩායම සෘජුවම Top Management එක සමඟ එක්ව වැඩකරන අතර, සමාගමේ Lean ගමනේ දිගුකාලීන සාර්ථකත්වය සඳහා මූලික කණ්ඩායම ලෙස සැලකේ. මෙම කණ්ඩායම පුහුණු කිරීම හා දැනුමෙන් සන්නද්ධ කිරීම වෙනුවෙන් ආචාර්ය උදයකාන්ත සහාරත්න මහතා මහඟු මෙහෙවරක් ඉටුකරනු ලැබීය.



ඉන්දියාවේ ටොයෝටා සංචාරය අතර තුර ප්‍රධාන විධායක නිලධාරී ආචාර්ය තිස්ස පීනසේන මහතා සහ ආචාර්ය උදයකාන්ත සහාරත්න මහතා



Lean Practitioner කණ්ඩායම ඉන්දියාවේ ටොයෝටා සංචාරය

LEAN MANUFACTURING

''මෙම නිෂ්පාදන ක්‍රමවේදය හඳුන්වාදුන් ආයතනය බලාපොරොත්තු වූයේ සමස්ත ක්‍රියාදාමය එක් අරමුණක් සඳහා පෙළගැස්වීම, නාස්තිය පිටුදැකීම, ඉහළ ප්‍රමිතියකින් යුත් නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලියක් ඇතිකිරීම, වියදම අඩුකිරීමේ සිද්ධාන්ත හඳුනාගැනීම සමඟම ඒ සඳහා අවශ්‍ය කරන තාක්ෂණික මෙවලම් ක්‍රියාදාමය තුළට එක්කර ගැනීමයි.''

– Taiichi Ohno -

LEAN & MANUFACTURING යනු කුමක්ද?

01. ක්‍රමානුකූලව නාස්තීන් ඉවත් කිරීම. (Systematically Elamite of the Waste)

02. Lean යනු අඩු සම්පත් (Time, Cost, Material) භාවිතාකර, වැඩිම ගුණාත්මක (Output) ප්‍රතිඵලයක් ලබාගන්න ක්‍රමවේදයකි.

03. මෙහි මූලික අදහස අනවශ්‍ය වියදම් (Waste) අඩුකර පාරිභෝගිකයාට අවශ්‍ය දෙයක් ගුණාත්මකව සහ ඉක්මනින් ලබාදීමයි.

Waste (Muda) යනු :

- අධි නිෂ්පාදනය
- නැවතී සිටීම
- ප්‍රවාහනය
- අධි ක්‍රියාවලීන්
- තොග
- වැරදි නිවැරදි කිරීමේ ක්‍රියාවලිය
- අනවශ්‍ය චලන
- බුද්ධි නාස්තිය

Toyota Production System (TPS)

Toyota Production System. (TPS) එකේ මූලික අංග 2 කි.

1. Just in Time (JIT) - අවශ්‍ය වෙලාවට, අවශ්‍ය ප්‍රමාණයෙන්, අවශ්‍ය දේ නිෂ්පාදනය කිරීම.
2. Jidoka - ගුණාත්මකතාව නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලිය තුළම ගොඩනගා ගැනීම. (Built-in Quality)

Total Productive Maintenance (TPM)

TPM කියන්නේ Machines සහ Equipment හොඳින් Maintain කරලා Breakdowns, Defects, Accidents අවමවන ලෙස Productivity වැඩි කිරීමයි.

මෙහි අරමුණ තමයි :

- Zero Breakdowns
- Zero Defects
- Zero Accidents

Loadstar Production System (LPS)

LPS කියන්නේ Lean + TPS + TPM එකට සම්බන්ධ කරලා, Loadstar production environment එකට හොඳින් ගැලපෙන විදිහට අප විසින් නිර්මාණය කරගත් manufacturing management system එකකි.

Loadstar Production System (LPS) අරමුණු

- World-class manufacturing ආයතනයක් බවට පත්වීම
- Continuous improvement (Kaizen) සංස්කෘතියක් ගොඩනැඟීම
- Waste Elimenat & Cost reduction
- Built-in Quality culture

Lean Center හඳුන්වාදීම

Loadstar Production System (LPS) ක්‍රියාත්මක කිරීමේ ක්‍රියාවලිය කළමනාකරණය සහ පාලනය සිදුකිරීමේ අරමුණින් Lean Center ස්ථාපිත කරන ලදී. Lean Center එකට නායකත්වය ලබා දුන්නේ System & Compliance සාමාන්‍ය අධිකාරී ආචාර්ය උදයකාන්ත සහාරත්න මහතා ය. ඔහු විශිෂ්ට නායකයෙකු වන අතර, නව ක්‍රමවේද සහ ලීන් සම්බන්ධයෙන් සුවිශේෂී දැනුමක් ඔහු සතුවිය.

සෑම කර්මාන්ත ශාලාවකින්ම Lean Practitioner නියෝජිතයින් කිහිප දෙනෙක් Lean Center වෙත වාර්තා කිරීම සිරිත විය. සෑම බදාදා දිනක ම Lean Practitioner කණ්ඩායම Lean Center එකට රැස්වී, වාර්තා කිරීම සහ ප්‍රගති සමාලෝචනය සිදුකරයි. Lean Center Ekala - Loadstar Head Office හි පිහිටුවන ලදී. පළමු වරට Shop Floor සාමාජිකයන්ට Head Office හි කාර්යාලයක් වෙන්වීම කැපී පෙනෙන අවස්ථාවක් විය.

Lean Center Role in LPS

Lean Center එකේ වගකීම් මූලික ක්ෂේත්‍ර සියල්ල ආවරණයවන ලෙස පැතිරී ඇත. සමස්ත පද්ධතිය ට එකතුවන නව වෙනස්කම් හඳුන්වාදීම සහ පාලනය කිරීම සම්පූර්ණයෙන්ම මධ්‍යම ලීන් අංශයේ පාලනය යටතේ පැවතිනි. ආයතන විශාල ප්‍රමාණයක එකවර ක්‍රියාත්මකවන නිසා එවැනි පාලනයක් තුළින් අවම වෙනස්කම් යටතේ ක්‍රමවේද හඳුන්වාදීමට සමත්විය. නිරන්තර වැඩිදියුණු කිරීම යටතේ කයිසන් ක්‍රමවේදය විධිමත්ව පවත්වාගෙන යාමට අවශ්‍ය පරිපාලනය සිදුකිරීමේ වගකීම Lean Center එකට පැවරිණි. දැනුම අවශ්‍ය සියලුදෙනාට ම අවශ්‍ය දැනුම ලබාදීම හා ඒ තුළින් සාමාජික ප්‍රජාවගේ විශ්වාසය ඇති කිරීමෙන් සියලුදෙනාගේ ම සහයෝගය ලබාගැනීම ද මෙයින් සිදුවිය. සරලව කියනවා නම් Lean Center කියන්නේ Loadstar Lean ගමනේ ප්‍රධාන මෙහෙයුම් මධ්‍යස්ථානයයි. මෙහිදී සෑම නිෂ්පාදන ආයතනයකින්ම දායකත්වය එක්කරගෙන, නව පද්ධති හඳුන්වාදීමත්, Kaizen සහ Cost Reduction ව්‍යාපෘති කළමනාකරණය කිරීමත් සිදුකරන ලදී.

MY LOOP සංකල්පය

Loop සංකල්පය යනු අඛණ්ඩව පවත්වාගෙන යන (Continuous Process Flow) Single Piece Flow ක්‍රමවේදය ක්‍රියාත්මක කිරීමේ මූලික ආකෘතියයි. Loop එකක් නිර්මාණය වෙන්නේ අවසන් නිෂ්පාදනය මත පදනම් වූ සෙල් එකක් හෝ සෙල් කිහිපයක එකතුවක් මගිනි.

එහි නිෂ්පාදනය විය හැක්කේ :

- අර්ධ නිෂ්පාදනයක් (Semi-Finished Product)
- අවසාන නිෂ්පාදනයක් (Finished Product)

Loop එක තුළ හඳුනාගත් පුහුණු අවශ්‍යතා (Training Needs) සහ වැඩ උපදෙස් (Work Instructions) පැහැදිලිව සකස්කර, සියලුම වැඩකරන ස්ථාන වෙත සපයනු ලබයි.

Loop සංකල්පයේ මූලික ලක්ෂණ

1. Continuous Flow - අවශ්‍ය නොවන Stock එක, Delay එක සහ නාස්තීන් අඩුකර, ගමන අඛණ්ඩව පවත්වා ගැනීම.
2. Single Piece Flow - එක් එක් නිෂ්පාදන ඒකකය පිළිවෙලින් ගෙනයමින් අවශ්‍ය අවසන් නිෂ්පාදනයට පත් කිරීමයි.
3. Cell Integration - නිෂ්පාදන සෙල් කිහිපයක් එකට එකතු කර සම්පූර්ණ Value Stream එකක් ගොඩනඟා ගැනීම.
4. Training & Instruction - Loop එක තුළ සියලුම සාමාජිකයන්ට අවශ්‍ය පුහුණුව හා පැහැදිලි වැඩ උපදෙස් ලබාදීම.

LOOP AND CELL

Loop (ලූප්) යනු කුමක්ද ?

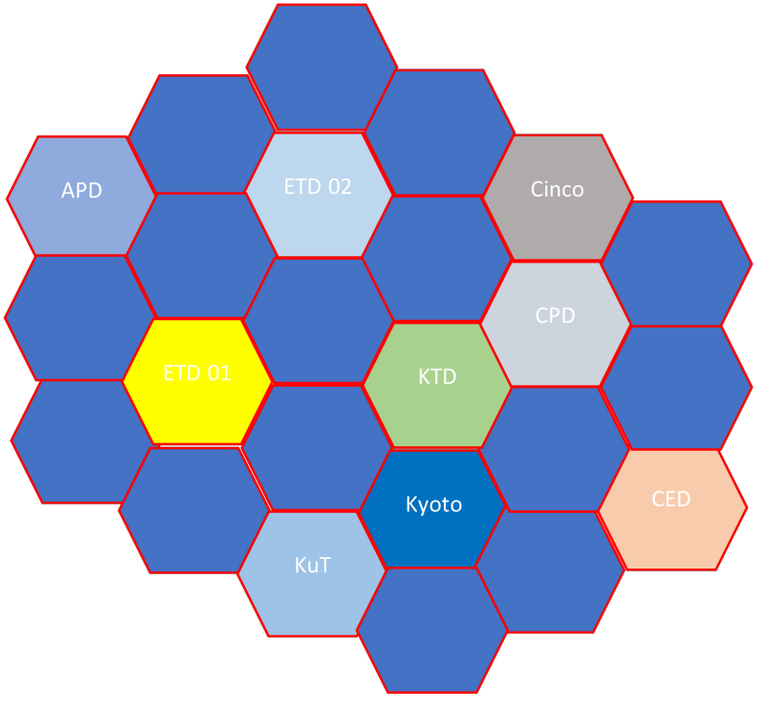
- Loop කියන්නේ සෙල් කිහිපයක් එකට එකතු කරලා ගොඩනඟන විශාල නිෂ්පාදන ඒකකයයි.
- Loop එකක් සෑමවිට ම Value Stream එකට (Value Chain එකේ විශේෂ අංශයකට) අදාළ වෙනවා.
- නිෂ්පාදන ගමනේ (Flow of Production) අදාළ සෙල් එකට එකතුකර Loop එකක් සකස් කරනු ලබයි.

Cell (සෙල්) යනු කුමක්ද ?

- Cell කියන්නේ කුඩා ව්‍යාපාර ඒකකයක් (Small Business Unit) ලෙස හඳුන්වයි.
- සෑම Cell එකක් ම නිෂ්පාදන පවුලක් (Product Family) හෝ නිෂ්පාදන වර්ගයකට අදාළව නිර්මාණය කරයි.
- Cell එක තුළ සාමාජිකයන්, උපකරණ සහ නියමිත ක්‍රියාවලින් එකට එකතුකර අවශ්‍ය නිෂ්පාදනය ආරම්භයේ සිට අවසානය දක්වා සම්පූර්ණ කිරීමට හැකි වෙනවා.

Cell සහ Loop නිර්මාණයේ ප්‍රතිලාභ

- කුඩා ඒකක (Cell) මට්ටමින් කළමනාකරණය පහසු කිරීම.
- Loop මට්ටමින් Value Chain එකේ ගුණාත්මක සහ කාර්යක්ෂම වර්ධනය.
- Cell සහ Loop සඳහා අදාල KPIs (Cost, Quality, Delivery, Safety, Morale) නිවැරදිව නිර්මාණය කර ගැනීමට හැකිවීම.
- නිරන්තර වැඩි දියුණුව (Continuous Improvement) පහසු කිරීම.



Loadstar Production System එක තුළ ඇති ප්‍රධාන Document 07 කි.

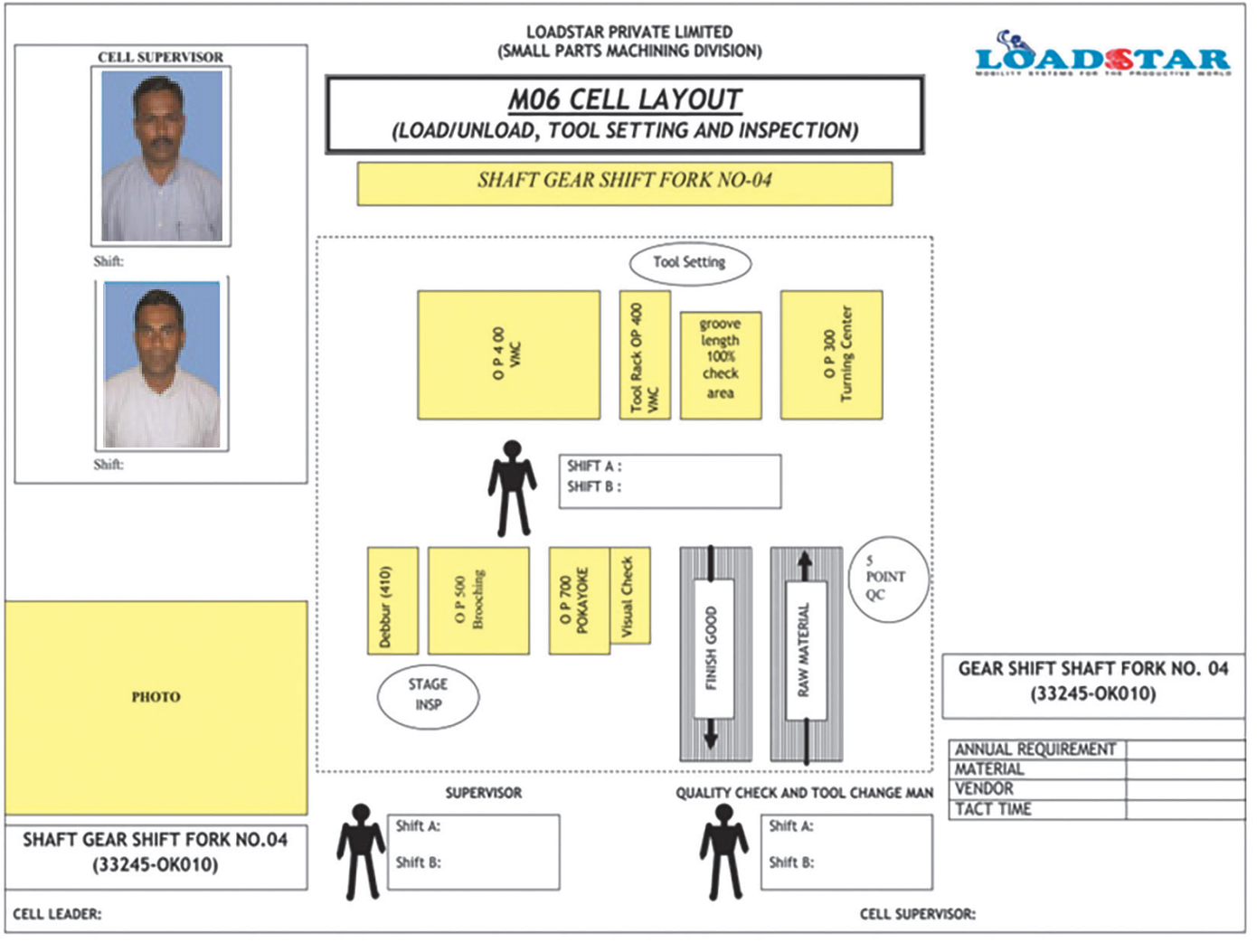
1. **Cell Layout**
2. **Capacity & Cycle Sheet**
3. **Standard Work Sheet**
4. **Standard Work Combination Sheet**
5. **Work Sequence Sheet**
6. **Training Identification Sheet**
7. **Yamazumi Chart (Work Load Balancing Chard)**

සෑම Cell එකක් නිර්මාණය කිරීමේදී මෙම Document 07 අවශ්‍ය වේ.

01

Cell Layout Sheet

- සෙල් එකේ Layout (සැලැස්ම) සකස් කරන ලේඛනය.
- Cell එක තුළ යන්ත්‍ර, මිනිසුන්, සහ උපකරණ තහවුරුකර නිෂ්පාදන ගමන් මග (Flow) නිවැරදිව සැලසුම් කරයි.



02
Cell Capacity Sheet

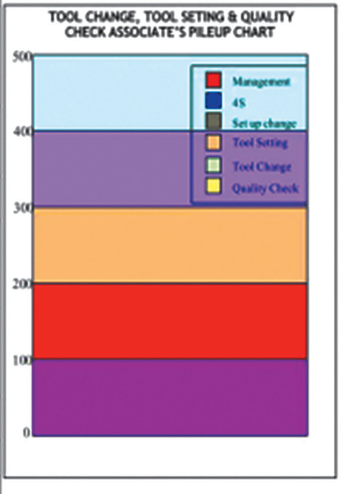
- යන්ත්‍ර සහ උපකරණවල නිෂ්පාදන ධාරිතාව විග්‍රහ කරයි.
- Tool Change, Set-up Time, Planned Losses ඇතුළත්කර ධාරිතාව ගණනය කරයි.

LOADSTAR PRIVATE LIMITED.
KYOTO WHEEL DIVISION

LOADSTAR	Standard Production Capacity Sheet	Cell: Machining cell M06 T-T 75	REVISED DATE
		Actual working time per shift secs (S) = Production Volume	Date:
			Part Name:
			Part No:

MANAGER	LEADER	SUPERVISOR

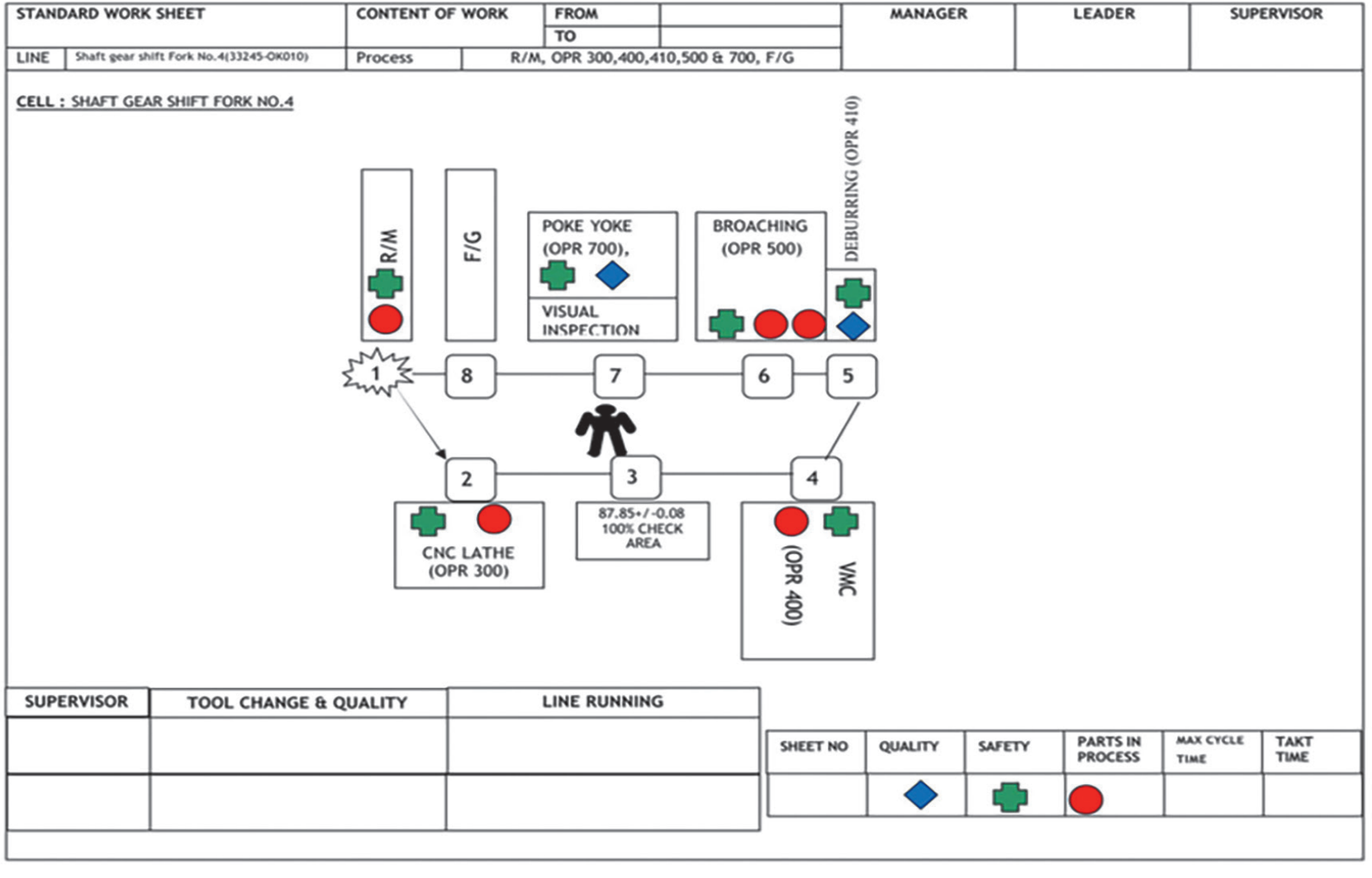
Shf	Machine No	Basic Time			Tool							Quality					Work center capacity/shift (W=S/T=R)	Set up change (secs)
		Manual (M) secs	Auto cycle (A) secs	Total cycle time (T=M+A)	Tool No	Tool Life (L) nos	Tool change time (C) secs	First piece check time (D) secs	Total tool change time (E=C+D+T) secs	Tool change time/comp. (N=E/L) secs	TOOL SETTING (secs)	WALK TIME	CHECK TIME	Check in secs (G)	Frequency (H)	Check time/comp in secs (J=G/H)		
					Total tool change time/comp (R)													
					Total tool change time/comp (R)													
					Total tool change time/comp (R)													



Quality Check		min
Tool Change		min
Tool Setting		min
Set Up Change		min
2 S		min
Management		min

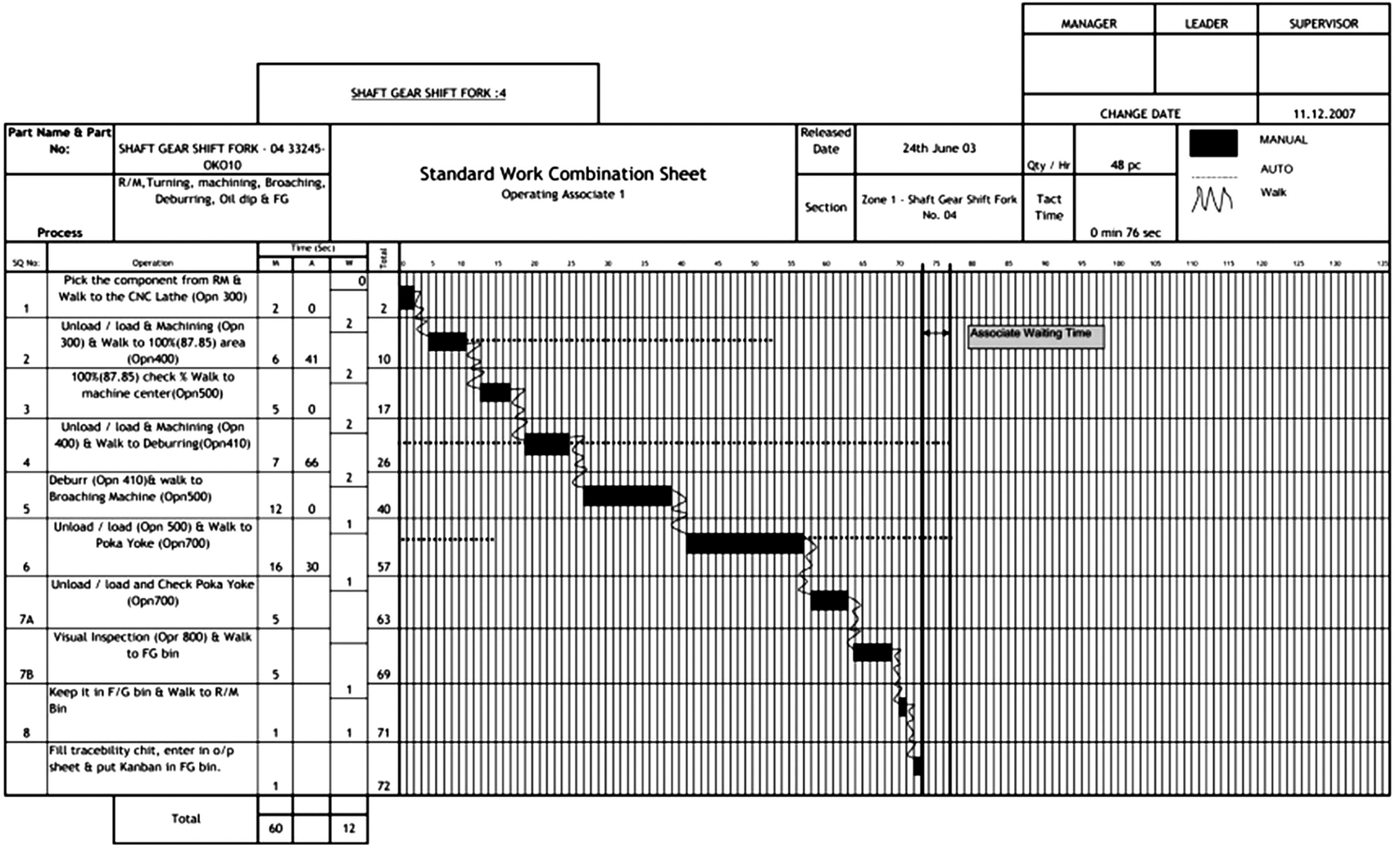
03
Standard Work Sheet

- නාස්තීන් හඳුනා ගැනීමට භාවිතා කරන මූලික ලියවිල්ලකි.
- තොග තබා ගැනීම සටහන් කරයි.
- Routing පැහැදිලිව හඳුනා ගැනීමට භාවිතා කරයි.



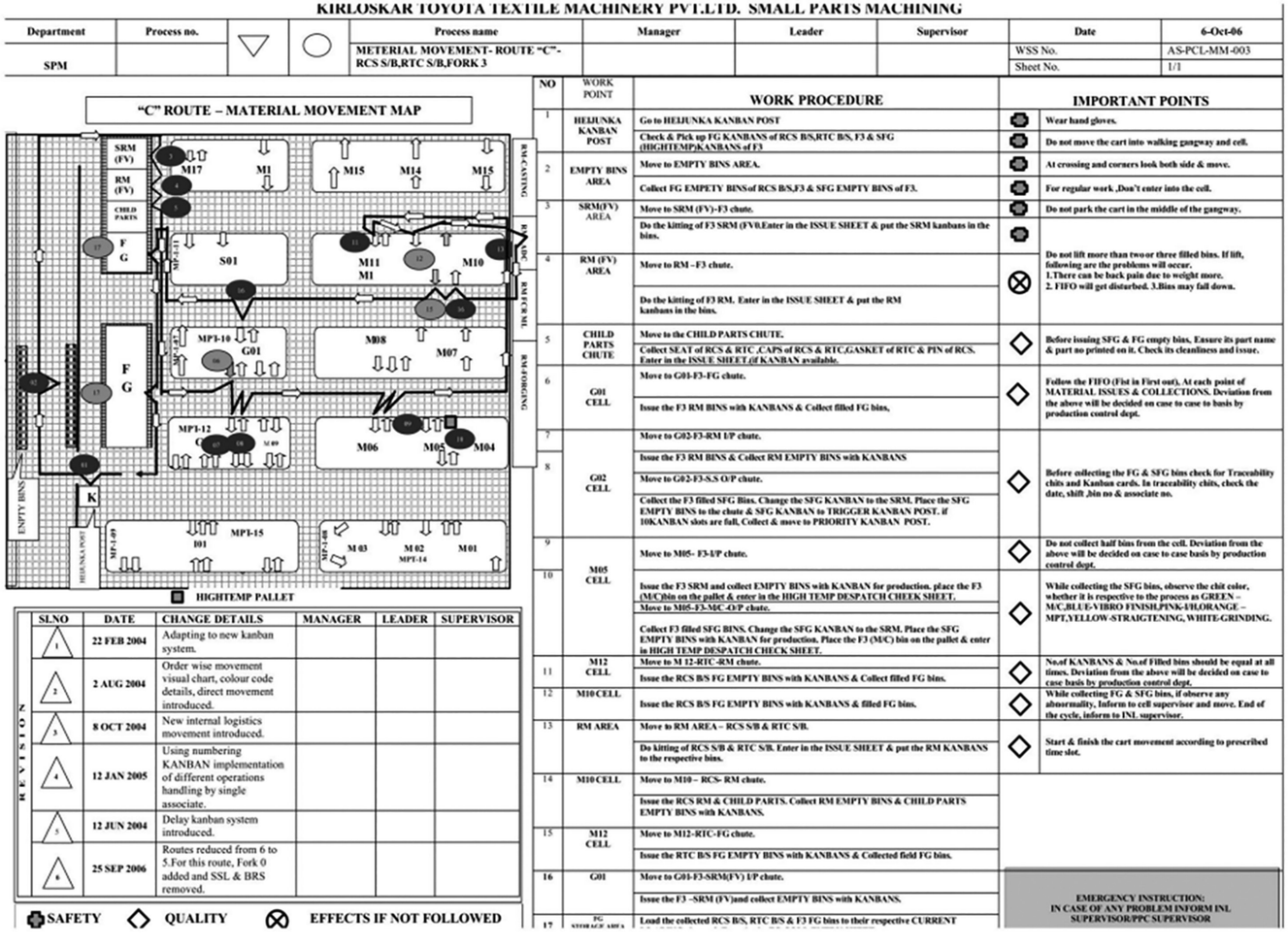
04
Standard Work Combination Sheet

- මෙය සාමාජිකයා සහ යන්ත්‍රය අතර, සම්බන්ධය විශ්ලේෂණය කරන ලේඛනයකි.
- සාමාජිකයා හා යන්ත්‍රය නතරවී බලා සිටීමේ කාලය හඳුනා ගැනීමට භාවිතා කරයි.
- ක්‍රියාවක් සඳහා එක් අයෙක්ට වඩා වැඩි අවස්ථාවල දී මෙය ප්‍රයෝජනවත් වේ.
- නාස්තීන් හඳුනාගෙන ඉවත්කිරීම සඳහා උපකාරී වේ.



05
Work Sequence Sheet

- වැඩකරන අනුපිළිවෙල සටහන්කර ඇත.
- විශේෂ අවධානය යොමුකළ යුතු කරුණු සටහන්කර ඇත.
- වැඩකරන ක්‍රමවේදය මෙමගින් සම්මත වේ.
- මෙය Reference Document එකක් ලෙස පවත්වා ගනී, නමුත් වැඩ කරන ප්‍රදේශයේ ප්‍රදර්ශනය කිරීම අවශ්‍ය නොවේ.



KIRLOSKAR TOYOTA TEXTILE MACHINERY PVT.LTD. SMALL PARTS MACHINING

Department	Process no.	Process name	Manager	Leader	Supervisor	Date	6-Oct-06
SPM		METERIAL MOVEMENT- ROUTE "C"- RCS S/B,RTC S/B,FORK 3				WSS No.	AS-PCL-MM-003
						Sheet No.	1/1

"C" ROUTE – MATERIAL MOVEMENT MAP

HIGHTEMP PALLET

REVISION	SLNO	DATE	CHANGE DETAILS	MANAGER	LEADER	SUPERVISOR
	1	22 FEB 2004	Adapting to new kanban system.			
	2	2 AUG 2004	Order wise movement visual chart, colour code details, direct movement introduced.			
	3	8 OCT 2004	New internal logistics movement introduced.			
	4	12 JAN 2005	Using numbering KANBAN implementation of different operations handling by single associate.			
	5	12 JUN 2004	Delay kanban system introduced.			
	6	25 SEP 2006	Routes reduced from 6 to 5.For this route, Fork 0 added and SSL & BRS removed.			

SAFETY ◇ QUALITY ⊗ EFFECTS IF NOT FOLLOWED

NO	WORK POINT	WORK PROCEDURE	IMPORTANT POINTS
1	HEIJUNKA KANBAN POST	Go to HEIJUNKA KANBAN POST	Wear hand gloves.
		Check & Pick up FG KANBANS of RCS B/S,RTC B/S, F3 & SFG (HIGHTEMP)/KANBANS of F3	Do not move the cart into walking gangway and cell.
2	EMPTY BINS AREA	Move to EMPTY BINS AREA.	At crossing and corners look both side & move.
		Collect FG EMPETY BINSof RCS B/S,F3 & SFG EMPTY BINS of F3.	For regular work ,Don't enter into the cell.
3	SRM(FV) AREA	Move to SRM (FV)-F3 chute.	Do not park the cart in the middle of the gangway.
		Do the kitting of F3 SRM (FV)Enter in the ISSUE SHEET & put the SRM kanbans in the bins.	
4	RM (FV) AREA	Move to RM – F3 chute.	Do not lift more than two or three filled biss. If lift, following are the problems will occur. 1.There can be back pain due to weight more. 2. FIFO will get disturbed. 3.Biss may fall down.
		Do the kitting of F3 RM. Enter in the ISSUE SHEET & put the RM kanbans in the bins.	
5	CHILD PARTS CHUTE	Move to the CHILD PARTS CHUTE.	Before issuing SFG & FG empty biss, Ensure its part name & part no printed on it. Check its cleanliness and issue.
		Collect SEAT of RCS & RTC ,CAPS of RCS & RTC,GASKET of RTC & PIN of RCS. Enter in the ISSUE SHEET (if KANBAN available.	
6	G01 CELL	Move to G01-F3-FG chute.	Follow the FIFO (Fist in First out), At each point of MATERIAL ISSUES & COLLECTIONS. Deviation from the above will be decided on case to case to basis by production control dept.
		Issue the F3 RM BINS with KANBANS & Collect filled FG bins,	
7	G02 CELL	Move to G02-F3-RM I/P chute.	Before collecting the FG & SFG bins check for Traceability chits and Kanbon cards. In traceability chits, check the date, shift ,bin no & associate no.
8		Issue the F3 RM BINS & Collect RM EMPTY BINS with KANBANS	
		Move to G02-F3-S.S O/P chute.	
		Collect the F3 filled SFG Bins. Change the SFG KANBAN to the SRM. Place the SFG EMPTY BINS to the chute & SFG KANBAN to TRIGGER KANBAN POST. if 10KANBAN slots are full, Collect & move to PRIORITY KANBAN POST.	
9	M05 CELL	Move to M05- F3-I/P chute.	Do not collect half bins from the cell. Deviation from the above will be decided on case to case basis by production control dept.
10		Issue the F3 SRM and collect EMPTY BINS with KANBAN for production. place the F3 (M/C)bin on the pallet & enter in the HIGH TEMP DESPATCH CHEEK SHEET.	While collecting the SFG bins, observe the chit color, whether it is respective to the process as GREEN – M/C,BLUE-VIBRO FINISH,PINK-I/H,ORANGE – MPT,YELLOW-STRAIGTENING, WHITE-GRINDING.
		Move to M05–F3-M/C -O/P chute.	
		Collect F3 filled SFG BINS. Change the SFG KANBAN to the SRM. Place the SFG EMPTY BINS with KANBAN for production. Place the F3 (M/C) bin on the pallet & enter in HIGH TEMP DESPATCH CHECK SHEET.	
11	M12 CELL	Move to M 12-RTC -RM chute.	No.of KANBANS & No.of Filled bins should be equal at all times. Deviation from the above will be decided on case to case basis by production control dept.
		Issue the RCS B/S FG EMPTY BINS with KANBANS & Collect filled FG bins.	
12	M10 CELL	Issue the RCS B/S FG EMPTY BINS with KANBANS & filled FG bins.	While collecting FG & SFG bins, if observe any abnormality, Inform to cell supervisor and move. End of the cycle, inform to INL supervisor.
13	RM AREA	Move to RM AREA – RCS S/B & RTC S/B.	Start & finish the cart movement according to prescribed time slot.
		Do kitting of RCS S/B & RTC S/B. Enter in the ISSUE SHEET & put the RM KANBANS to the respective bins.	
14	M10 CELL	Move to M10 – RCS- RM chute.	
		Issue the RCS RM & CHILD PARTS. Collect RM EMPTY BINS & CHILD PARTS EMPTY BINS with KANBANS.	
15	M12 CELL	Move to M12-RTC-FG chute.	
		Issue the RTC B/S FG EMPTY BINS with KANBANS & Collected field FG bins.	
16	G01	Move to G01-F3-SRM(FV) I/P chute.	
		Issue the F3 –SRM (FV)and collect EMPTY BINS with KANBANS.	
17	FG STORAGE AREA	Load the collected RCS B/S, RTC B/S & F3 FG bins to their respective CURRENT	EMERGENCY INSTRUCTION: IN CASE OF ANY PROBLEM INFORM INL SUPERVISOR/PPC SUPERVISOR

06
Training Identification Sheet

- Cell / Loop සාමාජිකයින්ට Training ලබාදීමට භාවිතා කරනවා.
- Standard Work Sheet සහ Work Sequence Sheet මත පදනම්ව පුහුණුකිරීම සම්පූර්ණ කරනවා.
- 100% කාර්යක්ෂමතාවයට සාමාජිකයන් පුහුණු කිරීම.

SPM ASSOCIATES SKILL LEVEL CHART

CELL:SHAFT GEAR SHIFT FORK NO 4

NEXT REVISION

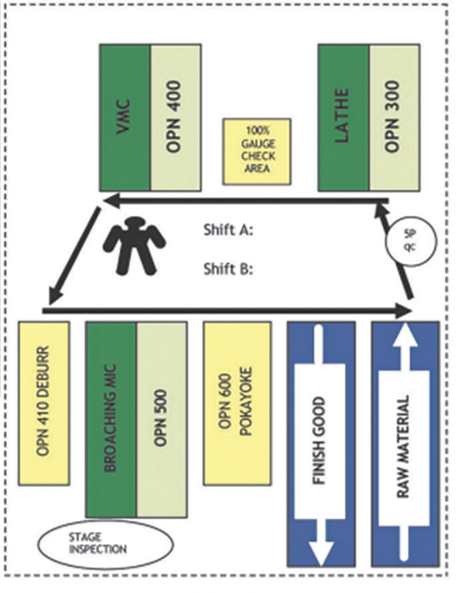
LAST REVISION DATE ON:

LINE RUNNING ASSOCIATE : SHIFT A

ASSOCIATE NAME	LINE RUNNING ZONE 1				
	CNC LATHE	VMC	DEBURRING	BROACHING	POKE YOKE
	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕
	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕
	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕
	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕

LINE RUNNING ASSOCIATE : SHIFT B

ASSOCIATE NAME	LINE RUNNING ZONE 1				
	CNC LATHE	VMC	DEBURRING	BROACHING	POKE YOKE
	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕
	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕
	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕
	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕



TOOL CHANGE & QUALITY CHECK ASSOCIATE

ASSOCIATE NAME	TOOL CHANGE			QUALITY CHECK				
	CNC LATHE	VMC	BROACHING	CNC LATHE	VMC	DEBURRING	BROACHING	POKE YOKE
	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕
	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕
	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕
	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕

SUPERVISOR

Shift A:

Shift B:

QUALITY CHECK AND TOOL CHANGE MAN

Shift A:

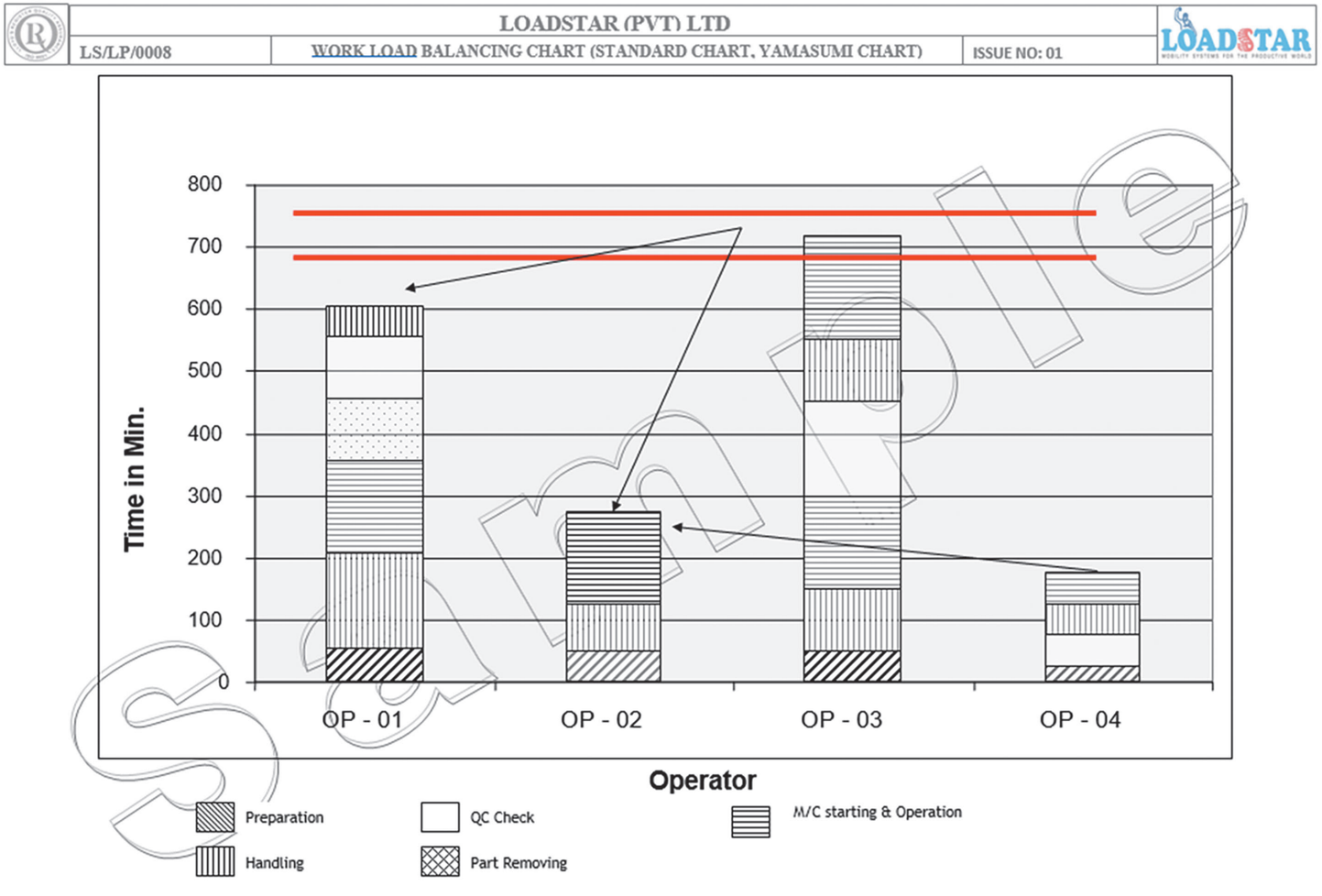
Shift B:

CELL LEADER

CELL SUPERVISOR

07
Work Load Balancing Chart
(Yamazumi Chart)

- සෑම ක්‍රියාවලියක Cycle Time සහ Takt Time සසඳනවා.
- වැඩ සමුපාතිකව පවත්වා ගැනීමට (Work Load Balancing) භාවිතා කරනවා.
- Muda (Waste) අයින් කිරීම, වැඩ එකතු කිරීම, මිනිසුන් අවශ්‍යතාව අඩුකිරීම වැනි Lean අවස්ථා හඳුනාගැනීමට උපකාරී වේ.



SAMPLE

LPS ක්‍රියාත්මක කරන විට, සාමාජිකයන් පුහුණුව කිරීම

LPS ක්‍රියාත්මක කරන විට, සාමාජිකයන් පුහුණුව ඉතා වැදගත් අංශයකි. ඒ සඳහා සෑම Cell / Loop එකකටම Associate Skill Level Sheet එකක් (ක්‍රියාකාරකම් අනුව සැකසූ Skill Matrix එක) නිර්මාණයකර ඇත. මේ Sheet එකේ සෑම ක්‍රියාකාරකමක්ම මට්ටම් 4 කට වෙන් කර සටහන්කර ඒ අනුව, දැනුම/කුසලතා මට්ටම A, B, C, D ලෙස වෙන්කර ඇත.

A–B–C–D මට්ටම් වල අර්ථය :

D – New / Basic : ආරම්භක මට්ටම සුපරීක්ෂණයක් අවශ්‍ය වේ.

C – Semi-Skilled : Standard Work බලමින් ස්වල්ප නිරීක්ෂණය යටතේ කරන්න පුළුවන්.

B – Skilled Independent: නිරීක්ෂණයකින් තොරව, Takt-Time එකට අනුව, Quality Checkpoints අනුගමනය කරමින් තනියම නිෂ්පාදනය කිරීමේ හැකියාව ඇත.

A – Expert Trainer, Troubleshooting, Setup / Changeover, Safety-Critical Steps, Quality Judgment, 5S, Documentation සහ අනිත් අයට පුහුණු කරන්නෙකු ලෙස ක්‍රියා කරන මට්ටම.

ආරම්භයේ Assessment එකක් ලබාදී සෑම අයෙකුගේම මට්ටම සටහන් කරයි.

Gap හැඳිනගෙන Training, Plan (OJT) සකස් කරයි. (Skill up Plan)

පුහුණුවෙන් පසු Re-Evaluation කර TL / GTL සහතික කරයි, A මට්ටම් සඳහා GTL / SI විසින් සහතික කිරීම සිදුකරනු ලැබේ.

ASSOCIATE SKILL LEVEL CHART

Associate For	Activity	D	C	B	A
Unloading /Loading	Line Running	Can do job as per sequence. Understands work sequence sheet for tool change with important points.	Can do unload / load and daily monthly health check as per work sequence sheet without referring.	Can do unload / load as per work sequence without referring and knows the effect of not following the important points.	Can do load / unload as per time specified in standard work combination sheet and also can teach others.
Tool change, quality check, tool setting and setup change	Tool change	Can understand basic tools, tool holders and work combination sheet for tool change with important points.	Can do tool change and quality check after tool change as per work sequence sheet without referring.	Can do tool change and quality check after tool change as per work sequence sheet without referring and understands the effect of not following the important points.	Can do tool change and quality check after tool change as per work sequence sheet without referring and with in the prescribed time and also can teach others.
	Quality check	Can understand basic instruments, gages and wss for quality check with important points.	Can do quality check as per wss without referring.	Can do quality check as per wss with out referring and understand effect of not following the important points.	Can do quality check as per wss without referring and within the prescribed time and can teach others.
	Tool settings	Can understand the wss for tool settings with important points.	Can do the tool setting as per wss without referring.		Can do tool setting as per wss without referring and within the prescribed time and can teach others.
	Setup change	Can understand the wss for setup change with important points.	Can do the setup change as per wss without referring.	Can do the setup change as per the wss without referring and understand the effect of not following the important point.	Can do setup change as per wss without referring and within the prescribed time and can teach others.
Associate skill level analysis					

Associate Skill Level Chart

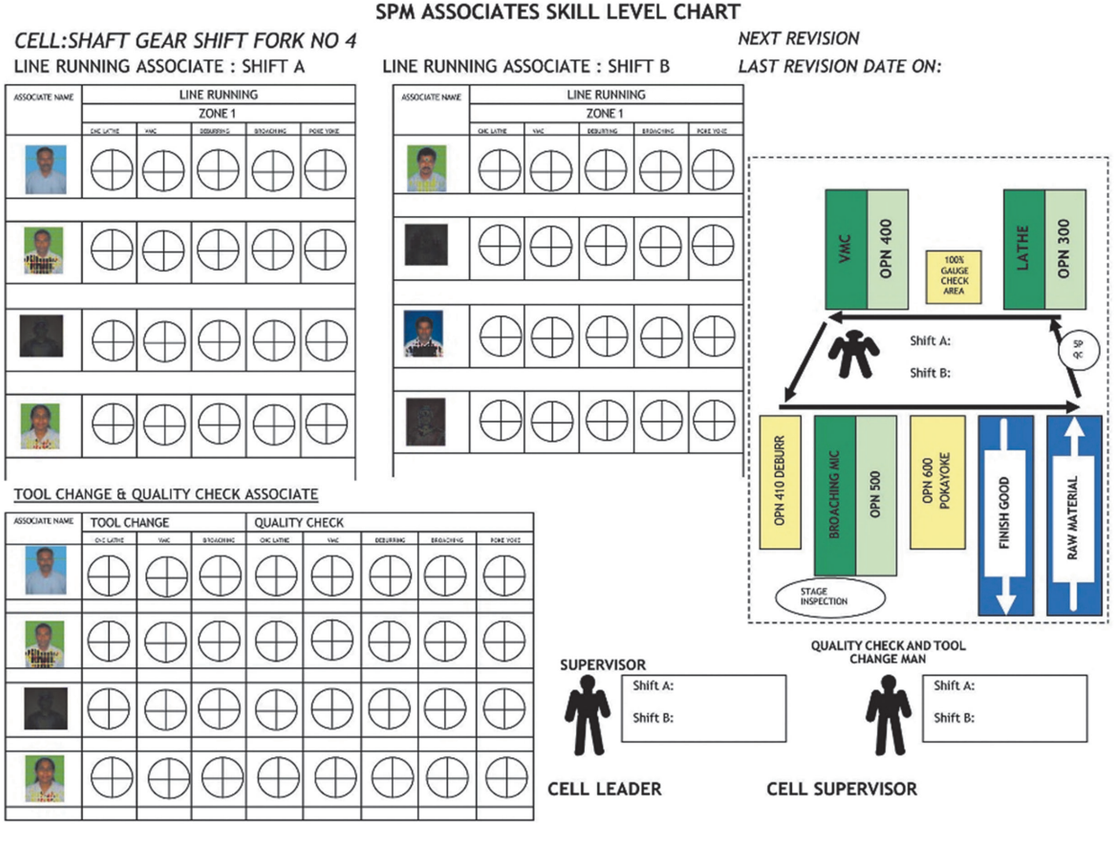
මෙය LPS Training System යටතේ භාවිතා කරන Skills දෘශ්‍ය ව පෙන්නුම් කරන Document එකකි. මෙහි මූලික අරමුණ වන්නේ සෑම Cell එකකම Operator මට්ටම්, කුසලතා හා Multi-skill දෘශ්‍යමය ආකාරයෙන් පෙන්වීමයි.

මෙම **Chart** එකේ අඩංගු වන්නේ,

Operator නම / Operator පින්තූරය (හඳුනා ගැනීම පහසු කිරීමට) / Cell Layout (Workstation) එකත් සමඟ) / Skill Level Identification – A, B, C, D මට්ටම් දෘශ්‍යමය ආකාරයෙන් බෝලයක් වර්ණ ගැන්වීම මගින් පෙන්වයි.

ප්‍රධාන භාවිතය

- Training Status – සෑම සාමාජිකයෙකුගේ කුසලතා මට්ටම එක Chart එකකින් දැක ගත හැක.
- Multi-skill – Cell එකේ Critical Operation සඳහා හැකියාව ඇති සාමාජිකයන් හඳුනාගත හැක.
- Gap Identification – D සහ C මට්ටමේ වැඩි අය පවතින ක්‍රියාකාරකම් හඳුනාගෙන පුහුණු සැලසුම් සකස් කළ හැක.
- Manpower Allocation – Absentee / Shift Changes වෙලාවට කවුරුන් Assign කරන්නද කියලා ඉක්මනින් තීරණ ගන්න පහසුය.
- Evaluation Update - සෑම Evaluation එකකට පසු Chart එක Update කරයි. නව අය A / B මට්ටමට යන විට Chart එකේ බෝලවල වර්ණ වෙනස් කරයි.



- මෙය Cell Visual Board එකේ පැහැදිලිව පෙණෙන ස්ථානයක තබා ඇත. එය Team Leader (TL) විසින් නිතර Update කරන අතර, GTL / Lean Practitioner මඟින් සතිපතා / මාසික Audit කරයි.

Training Support Documents Evaluation & Skill Up Process

LPS යටතේ සාමාජික පුහුණු ක්‍රියාවලිය සාර්ථකව ක්‍රියාත්මක කිරීමට අමතර සහාය ලේඛන භාවිතා කරයි. මේ අතර

ප්‍රධානම ලේඛනයක් වන්නේ Evaluation Sheet එක වේ.

Evaluation Sheets භාවිතය

- සෑම සාමාජිකයෙකුගේම Skill Level එක සමාලෝචනය කිරීමට GTL (Group Team Leader) සහ TL (Team Leader) විසින් භාවිතා කරයි.
- සෑම ක්‍රියාකාරකමකටම D → C → B → A ලෙස යන මට්ටම් අනුව සාමාජිකයාගේ Skill Level ලකුණු කරයි.
- සෑම මට්ටමක් අතර ඇති Gap හඳුනා ගනී. (උදා: D සිට C වෙත යාමට අවශ්‍ය දැනුම/අත්දැකීම, C සිට B වෙත යාමට අවශ්‍ය මූලික ගැටළු, B සිට A වෙත යාමට අවශ්‍ය නායකත්ව හා පුහුණු හැකියාවන්).

Skill Up Plan

- Evaluation Sheet එකේ හඳුනාගත් Gap මත පදනම්ව Skill Up Plan සකස් කරයි.

- මෙම Skill Up Plan එකේ අවශ්‍ය Training Method (On-the-Job Training) සඳහන් කරයි.
- Training සම්පූර්ණ කළ පසු නැවත evaluation කරයි.

Skill Level Chart යාවත්කාලීන කිරීම

- Training සාර්ථකව නිම කළ පසු සහ evaluation (Re-Check) එකෙන් පසු, සෑම සාමාජිකයෙකුගේ Skill Level Chart Update කරයි.
- ඒ මගින් Cell එකේ සෑම සාමාජිකයකුගේම Training Progress එක සහ Skill එක පැහැදිලිව හඳුනාගත හැක.

THE MEMBERS TRAINING SKILL LEVEL EVALUATION SHEET.

Member Name :				
Module No :				
Factory/Section/Zone :				
Skill Level	**Criteria**	**Target**	**Actual**	**Judgment**
D	Knows Important Points in WSS	All		
	No Operator Miss	0		
	No Visual Defect Parts Outflow	0		
	Output Per Hours (Min 60%)	60%		
C	No Operator Miss	0		
	No Visual Defect Parts Outflow	0		
	Know Effects of Not Following Important Points of WSC	All		
	Know M/C Health Check 4M Condition Sheet	All M/C		
	Output Per Hour (Min75%)	75%		
B	Understand SWCS Requirements	All		
	Can Tell Important Points in WSS and Efficiency Not Following	All		
	Output Per Hour	100%		
A	Output Per Hour	100%		
	Can Able to Train New Member at Level 'D'	1		

Manager / Group Team Leader ..... **Member** .....

Supervisor / Leader .....

Date .....

Skill Up Plan

Skill Up Plan යනු සාමාජිකයෙකුගේ දැනට පවතින Skill Level එක හා අවශ්‍ය Target Level අතර ඇති Gap හඳුනාගෙන, ඒ මට්ටමට ළඟාවීමට අවශ්‍ය පුහුණු සැලැස්ම ලියවෙන ලේඛනයකි.

මෙම ලේඛනයේ අඩංගු විය යුතු අංශ.

- Member Details - නම / Cell / Loop
- Present Skill Level - (D, C, B, A වලින් දක්වයි.
- Target Level - ඉලක්ක මට්ටම (Wod: D සිට C, C සිට B, හෝ B සිට A)
- Identified Gap - දැනට නොමැති දැනුම / අත්දැකීම් / කුසලතා (Wod: Quality Parameter Reading, Wss Follow-Up, Machine Setup Skill, Safety Check)
- Skill Up Plan - Gap cover කිරීමට යෝජිත පුහුණු ක්‍රියාමාර්ග (Training / OJT / Coaching)
- Responsible Person - මෙම පුහුණු සැලැස්ම ක්‍රියාත්මක කිරීමට වගකියන GTL/TL නම
- Target Completion Date - නිමකළ යුතු දිනය
- Scheduled Assessment Date - නැවත ඇගයීම සිදුකරන දිනය
- Review & Update - Training නිමවූ පසු GTL & TL මගින් Skill Level නැවත ඇගයීම සහ Chart Update කිරීම මෙය GTL & TL විසින් සැලසුම් කළ දිනවලදී Update හා review කළ යුතුය.
- Gap හඳුනාගන්නා විටම Target Level එක Assign කළ යුතුය.
- Training plan එක අවසන් කළ යුතු දිනයන් සටහන් කිරීම.
- ප්‍රගතිය පරීක්ෂාකර Scheduled Assessment Date එක තීරණය කරනවා.
- අවසානයේ නව Skill Level එක Confirm කර Skill Level Chart එක Update කරනවා.

Gap හඳුනාගන්නා විටම Target Level එක Assign කළ යුතුය. Training Plan එක අවසන් කළ යුතු දිනයන් සටහන් කිරීම ද කළයුතුයි.

LODSTAR (PRIVATE) LIMITED

LS/HR/0062	HUMAN RESOURCES	
ISSUE NO: 01	SKILL-UP PLAN & ACTUAL	PAGE: 1

CELL NO:KYO/WH 0001 SKILL-UP PLAN & ACTUAL

A
B
C
D

Team Leader	Group Team Leader
Samantha	Anil Krishantha

Make date:01-09-2008 SAP:.....



V.H.P.Vithana

	TARGET	SCHEDULE	Year 2008 -2009				COMPLETE DATE	Group Team Leader
			Sep	Oct	Nov	Dec		
Health check sheet	A	PLAN			B	A		
		ACTUAL	C					
Painting	A	PLAN						
		ACTUAL	B					
Gun preperation for painting & maintaing the gun	A	PLAN						
		ACTUAL	B					
Quality check	A	PLAN		B		A		
		ACTUAL	C					
Team Leader Signature :								
Group Team Leader Signature :								

Multifunction Time Table (MFTT) - LPS System

ප්‍රථමයෙන් නිෂ්පාදන සාමාජිකයාගේ දෙපස ඇති ක්‍රියාවන් සඳහා පුහුණු කිරීම මඟින් මෙම ක්‍රියාවලිය ආරම්භ කරයි. ඉන් පසු ලූප් එකේ සියලුම Activity ආවරණය වන පරිදි සැලසුම් කරයි. Loop තුළ Workload Balance කරන්න භාවිතා කරයි. Capability Matrix එකක භූමිකාව වගේම Skill Tracking Tool එකක් වශයෙන් භාවිතා කිරීමට හැකියාව ඇත. එකම ලේඛනයෙන් "කවුද කුමන Activity කරන්න පුළුවන්" කියන දේ දැක්වෙනවා. Workload Balance කරන්න සහ Absentee Management කරන්න පහසුවෙනවා. GTL සෘජුව ම මේ Process එක අධ්‍යනය කරනු ලැබේ.

MULTIFUNCTION WORKER TRAINING TIMETABLE

Todd **Name:** chambers **Section/Group:** Bumper Molding **Date:**6/15/20__	Process or Operation Name	Front Bumper Press (3)	Front Bumper Quality	Rear Bumper Press(3)	Rear Bumper Quality	Bumper Core Molding (1)	Inspect (2)	Repair (1)	Mold Change	Mold Cleaning Rear Bumper	Mold Cleaning Front Bumper			REMARKS			
														CAPABILITIES			Manpower Needs Performance Needs (Work Manner)
														Jan	Feb	Dec	
NUMBER	IDEAL NUMBER NAME	6	6	6	6	3	4	3	7	7	6						
1.	Phile Turek (Team Leader)	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	⊕	⊕	10	10		
2.	Steve Moragan (Team Leader)	●	●	●	●	◕	●	◕	●	●	●	⊕	⊕	8	10		
3.	Dale Williard	●	●	◓ 12-Jul	◓ 12-Jul	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	●	⊕	⊕	2	3		
4.	Greg Hancock	●	●	⊕	⊕	●	●	◕	⊕ 20-Jul	●	●	⊕	⊕	6	7		
5.	Dave Perry	●	●	●	●	●	●	◓	●	●	⊕	⊕	⊕	7	8		
6.	Diane Bartels	⊕	⊕	◕	◕	●	●	◕	●	⊕	●	⊕	⊕	4	7		
7.	Dave Bergren	●	●	●	◕	⊕	⊕	●	●	●	⊕	⊕	⊕	3	7		
8.	Doug Reed	◓ 1-Jul	◓ 1-Jul	⊕	⊕	◕	◔ 10-Jul	⊕	●	●	●	⊕	⊕	3	4		New Hire May
9.	Mike Desoto	⊕	⊕	◓ 10-Jul	◓ 10-Jul	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	NA	0		New Hire May
10.	Millie Goodrich	◓ 10-Jul	◓ 10-Jul	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	NA	0		
RESULT OF TRAINNING	Beginning of Year	5	5	4	3	4	3	3	5	5	4			● = 100% Performance			
	Middle of Year	6	6	5	5	6	5	5	6	6	6			◕ = 75% Performance			
	End of Year													◓ = 50% Performance			
Remarks	Job Needs (Production Change)	Increse orders 10% for the year												◔ = In Training KEY			

Loadstar Production System (LPS) තුළ සාමාජිකයින්ගේ Skill Level වැදගත් ම කොටසක් ලෙස සලකනු ලැබේ. මෙය සෘජුවම තනි පුද්ගලයකුගේ දක්ෂතාවය, නිවැරදිව වැඩකිරීම සමඟ සම්බන්ධ වී අධ්‍යනය කිරීමකි. ඒ නිසා කණ්ඩායම තුළ Skill Level ඉහළයාම = වැඩි කාර්ය සාධනය + වැඩි වැටුප් + විශේෂ දීමනා ලෙස සෘජුවම බලපාන ලෙස සකසා ඇත. මෙය සාමාජිකයන්ගේ වටිනාකම වැඩි කරන ක්‍රමයකි.

- වැඩි Skill Level = වැඩි දැනුම
- වැඩි දැනුම = වැඩි විශ්වාසය (From TL/GTL)
- වැඩි විශ්වාසය = වැඩි වගකීම්
- වැඩි වගකීම් වෙනුවෙන් අමතර ගෙවීම්

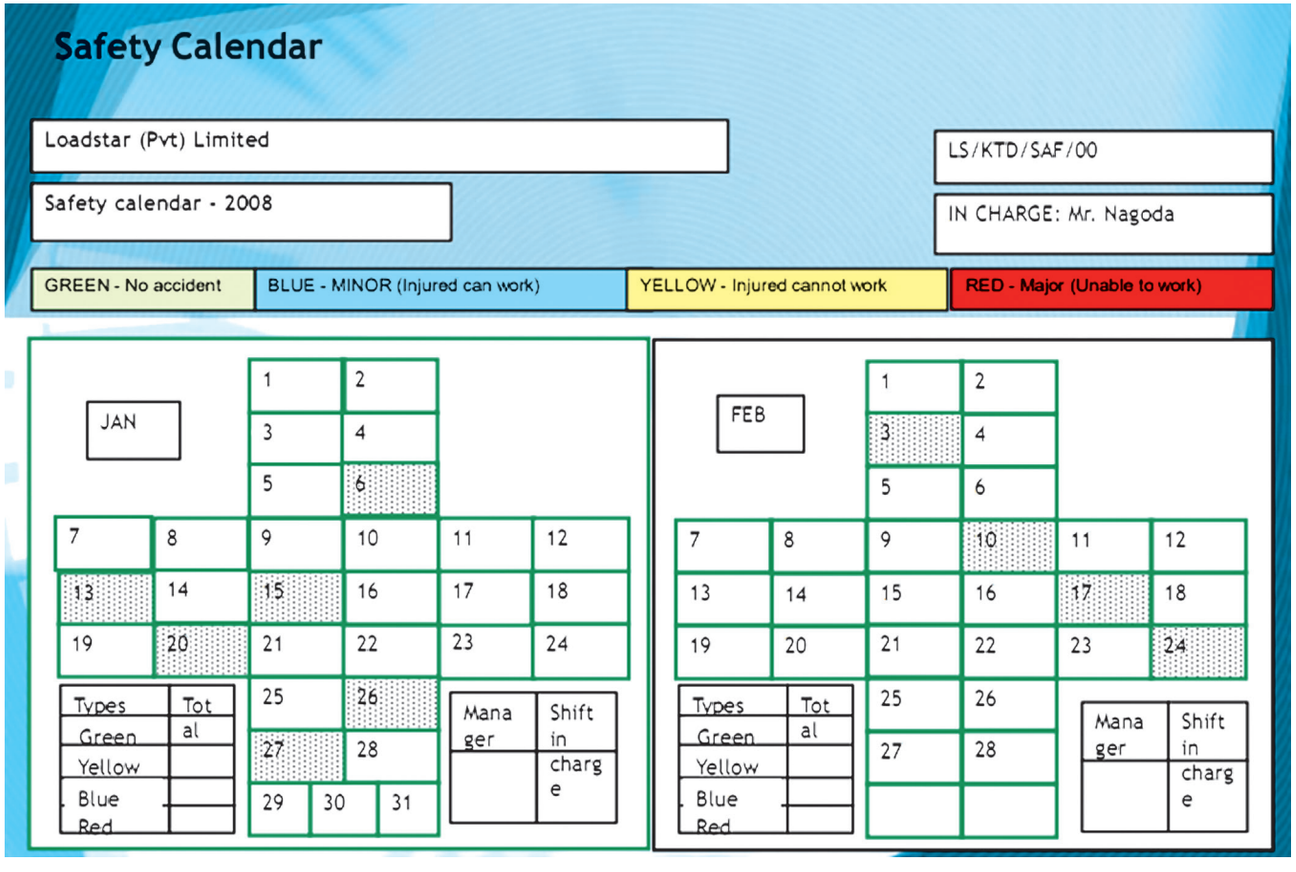
නියමිත Skill Up කර ගැනීමෙන්

- කාර්යක්ෂමතාව, නිර්වද්‍යතාව හා නාස්තීන් අඩු වීම සිදුවේ.
- Abnormal Situation වලදී නායකත්වය හට සහයදීම පහසු වේ.
- TL / GTL Career Path එක සකස් කරගෙන ඉදිරියට යා හැක.
- Lean Journey තුළ කුසලතා වර්ධනය වීම තමන්ගේම අනාගතයට කරන හොඳම ආයෝජනයකි.

Safety Calendar

සෑම Cell එකකටම Safety Calendar එකක් වෙන් කර ඇති අතර යාවත්කාලීන කිරීමේ වගකීම Team Leader (TL) වෙත පැවරී ඇත. සෑම අනතුරක් (Accident) සහ අනතුරකට ආසන්න අවස්ථාවක්ම (Near Miss) එම දිනට අදාල කොටුවේ Calendar එකේ සටහන් කළ යුතුය. මේ සටහන් කිරීම Shift මට්ටමින් යාවත්කාලීන කළ යුතුය. ඇතුළත් කරන සෑම සිද්ධියක් සඳහාම Problem Solving Process එක ආරම්භ කිරීමට කටයුතු කළ යුතු අතර, එමගින් මූලික හේතුව හඳුනාගෙන නැවත සිදුනොවෙන පරිදි ක්‍රියාමාර්ග ගත යුතුය.

සෑම දවසක ම අවසානයේදී Safety Calendar යාවත්කාලීන කළ යුතුය. මෙම ක්‍රියාවලිය අඛණ්ඩව කිරීම තුළින් ආරක්ෂිත වැඩකරන පරිසරයක් පවත්වා ගැනීමේ හැකියාව ඇත. එමගින් වැඩකරන හැමෝම ආරක්ෂිතව, සතුටින් වැඩ කරන ස්ථානයක් නිර්මාණය කළ හැකිය.



කාර්ය සාධන මූලික දර්ශක (KPI) කියන්නේ ව්‍යාපාරයක් හෝ කර්මාන්තශාලාවක් තමන්ගේ අරමුණු සාර්ථකව ඉටු කරනවාද යන්න මැනගන්නා මාර්ගයකි.

Key Performance Indicator

KPI (Key Performance Indicator) යනු ආයතනයේ අරමුණු සාර්ථකව ඉටු වෙනවාද කියා මැන ගැනීමට යොදාගන්නා මූලික දර්ශකයන් වේ. කාර්ය සාධන මූලික දර්ශක (KPI) කියන්නේ ව්‍යාපාරයක් හෝ කර්මාන්තශාලාවක් තමන්ගේ අරමුණු සාර්ථකව ඉටු කරනවාද යන්න මැනගන්නා මාර්ගයකි. අපගේ කර්මාන්ත ශාලා තුළ සෑම මට්ටමකම KPI නියම කර ඇති අතර, ඒවා මගින් වැඩකෙරෙන ආකාරය, යන්ත්‍ර ක්‍රියාකාරිත්වය, නිෂ්පාදන ගුණාත්මකභාවය, ආරක්ෂාව, සාමාජිකයන්ගේ සහභාගීත්වය සහ ව්‍යාපාරයේ මුළු ආර්ථික ප්‍රතිඵලය අධීක්ෂණය කරයි.

අපගේ ප්‍රධාන KPIs

1. **කාර්යක්ෂමතාව (Efficiency)** කාර්යක්ෂමතාව යනු දිනපතා නිෂ්පාදනය නියමිත කාලය තුළ හා අවශ්‍ය ප්‍රමාණයට පවත්වාගෙන යාමයි.
2. **Machine Down Time** - යනු යන්ත්‍රය ක්‍රියා නොකිරීමේ කාලය
3. **MTBF (Mean Time To Between Failure)** යන්ත්‍රය අඛණ්ඩව ක්‍රියා කරන කාලය
4. **MTTR (Mean Time To Repair)** බිඳවැටීමකින් පසු යන්ත්‍රය නැවත සකස් කිරීමට ගත වූ කාලය
5. **Rework** - යනු නිෂ්පාදනය වූ දුර්වල/දෝෂ සහිත භාණ්ඩ ප්‍රමාණය
6. **Customer Complaints** - අපගේ ගනුදෙනුකරුවන්ගෙන් ලැබෙන අසන්තෘප්ත පැමිණිලි Customer Complaints ලෙස ගන්න අතර, එය සෘජුවම ආයතනයේ විශ්වාසය හා වෙළඳනාමය ට බලපායි.
7. **Accidents** - වැඩබිම තුළ සිදුවන ආරක්ෂක ගැටලු.(ආරක්ෂාව පිළිබඳව සිදුවන අනතුරු අඩු කිරීමෙන් සාමාජිකයාට ආරක්ෂිත වැඩකිරීමේ පරිසරයක් ලබාදේ.)
8. **Laboure Turnover** - සාමාජිකයින් ආයතනය හැරයාමේ අනුපාතය.
9. **Non-Attendance / Absenteeism** - සාමාජිකයින් වැඩට නොපැමිණීමේ ප්‍රමාණය.
10. **Cost Reduction** - නිෂ්පාදන පිරිවැය අඩු කිරීම.

KPI ව්‍යාපාරයේ සාර්ථකත්වයට දායක වන්නේ කෙසේද?

Efficiency	**වැඩිවීම**
Output වැඩිවීම	
Machine Down Time	**අඩුවීම**
Time Loss අඩුවීම	
MTBF	**වැඩිවීම**
යන්ත්‍ර ගුණාත්මක බව ඉහළ යාම	
MTTR	**අඩුවීම**
වේගයෙන් නාස්ති සම්පූර්ණ කිරීම	
Rejection	**අඩුවීම**
Quality වැඩිවීම	
Customer Complaints	**අඩුවීම**
ගනුදෙනුකරුවන්ගේ සතුට වැඩිවීම	
Accident	**අඩුවීම**
ආරක්ෂිත වැඩකරන පරිසරය	
Labour Turnover	**අඩුවීම**
Skilled Manpower පවත්වාගෙන යාම	
Non-Attendance	**අඩුවීම**
Productivity වැඩිවීම	
Cost Reduction	**අඩුවීම**
ව්‍යාපාරයේ ලාභදායීත්වය වැඩිවීම	

මෙම KPIs සැලසුම් කිරීම සහ නිරීක්ෂණය කිරීම සම්පූර්ණ වගකීමක් ලෙස Cell මට්ටමේ Team Leader ව සහ Loop මට්ටමේ Group Team Leader තනතුරු වෙත බෙදා දී ඇත. ඔවුන් Feel the Pulse යන Visual Board එකේ දිනපතා තොරතුරු නිරීක්ෂණය කරමින් ගැටලු සටහන් කරයි. මූලික ගැටලු විසඳීමට A3 Report සහ 5 Why Analysis යොදා ගනී.

Loadstar Global KPI's (Established in October 2007)

KRA	KPI - Target			Base Line
	2008	2009	2010	(Jan/Feb/Mar-2008)
Safety	0 Fatal and major Accidents 50 ppm minor injuries (Accepted Critical Level)	0 Fatal and major Accidents 25 ppm minor injuries (Accepted Critical Level)	0 Fatal and major Accidents 05 ppm minor injuries (Accepted Critical Level)	0 Fatal and major Accidents 92 ppm minor injuries (Accepted Critical Level)
Quality	Process defects - 10%	Process defects - 5%	Process defects - 2%	Process defects - 18%
Cost	Reduce Over Head cost by 10% Inventory Cost Reduction - 5.5%	Reduce Over Head cost by 05% Inventory Cost Reduction - 7.7%	Reduce Over Head cost by 03% Inventory Cost Reduction - 8.3% (20% from Base Line)	Inventory Cost - 7.69 Bn
Delivery and Supplier Development	90% ontime delivery Reduce Air Freight Charges - 5% Rubber 60% internal Consumables 20% external	95% ontime delivery Reduce Air Freight Charges - 5% Rubber 70% internal Consumables 30% external	100% ontime delivery Reduce Air Freight Charges - 2% Rubber 85% internal Consumables 40% external	84% Ontime Delivery
Maintenance and Engineering	MTBF - 200 Hr MTTR - 3 Hr	MTBF - 500 Hr MTTR - 2 Hr	MTBF - 800 Hr MTTR - 1 Hr	MTBF - 150 Hr MTTR - 5 Hr
Human Development	Work Station Reduction - 6.8% Reduce non attendance - 9% Reduce labour turn over - 1%	Work Station Reduction - 9.8% Reduce non attendance - 7% Reduce labour turn over - 0.5%	Work Station Reduction - 10.8% (25% reduction from Base Line) Reduce non attendance - 5% Reduce labour turn over - 0.25%	Work Stations - 8082
Environmental	Legal compliance Reduce resource usage - Energy - 2.7% Waste Reduction - 10%	Legal compliance Reduce resource usage - Energy - 3.8% Waste Reduction - 10%	Legal compliance Reduce resource usage - Energy - 3.5% Waste Reduction - 10%	Energy - 1.1 Kwh/kg Waste -

Plant මට්ටමේ මුළු KPI Target නියම කිරීමේ වගකීම Central Lean Team වෙත සම්බන්ධ වේ. ඔවුන් සම්පූර්ණ ව්‍යාපාරයේ අරමුණු සලකා, ඒවා සෑම Cell එකකටම සහ Loop එකකටම Cascade කරයි. අවසානයේ, ව්‍යාපාරය නිරසාරව ඉදිරියට ගෙනයන ජීව රේඛාවක් ලෙස, Efficiency, Quality, Safety, Cost සහ People Development එකටම එකතුකර සමස්ථ ආයතනයේ ප්‍රගතියට දායකවන ක්‍රමවේදයක් නිර්මාණයකර ඇත.

කාර්ය සාධන ඇගයීම (Feel the Pulse)

KPI (Key Performance Indicator) යනු ව්‍යාපාරයක් හෝ ආයතනයක් තුළ කාර්ය සාධනය මැන ගැනීමට, ඇගයීමට සහ නිරීක්ෂණය කිරීමට යොදාගන්නා ප්‍රධාන මූලික දර්ශක වේ.

KPI Cascade Down Process

ඉහළ මට්ටමේ ව්‍යාපාර අරමුණු → අංශ මට්ටමට → Cell / මට්ටමට

සියලු මට්ටම්වල සාමාජිකයන් එකම අරමුණකට වැඩකිරීම පෙන්වන සාධකයකි.

Feel the Pulse Visual Board

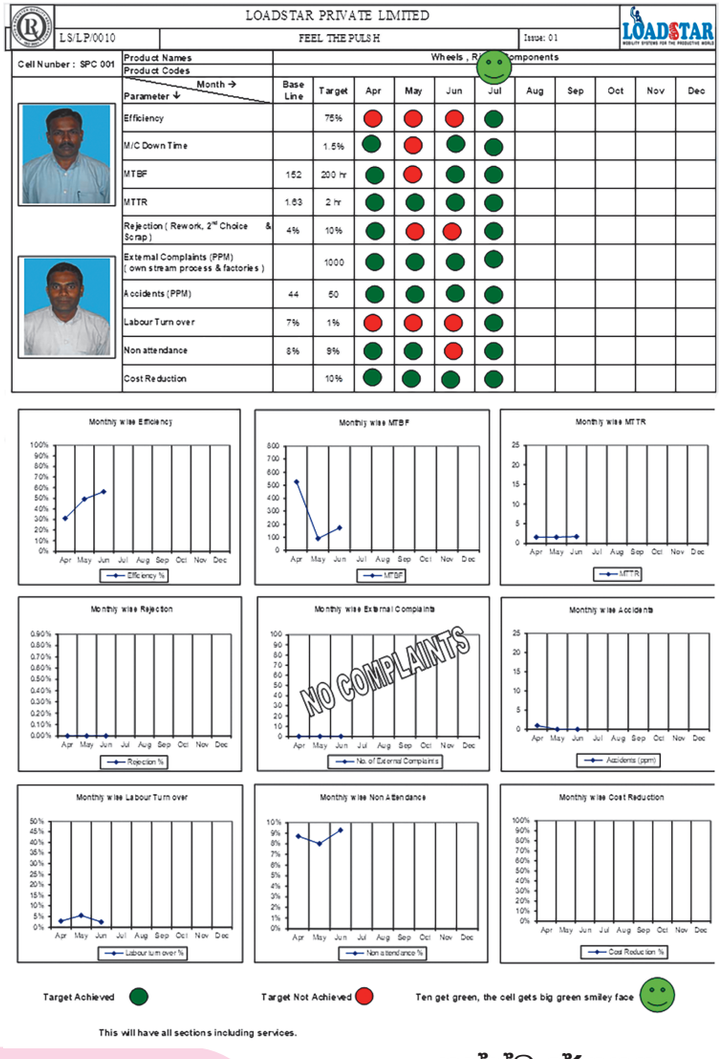
ඉහළින් දක්වන ලද KPI ටික Visual Board එකක් මගින් (Feel the Pulse Board) දෙනිකව / සතිපතා Update කර සියලුම දෙනාගේ අවධානයට ලක්කිරීම.

Feel the Pulse යනු

- ව්‍යාපාරයේ හෘදස්පන්දනය වගේ (Pulse) KPI මගින් ආයතනයේ ප්‍රගතිය දැනගන්නට හැකිය.
- දිනපතා කාර්යඵල හැසිරීම පරීක්ෂා කිරීම.
- ගැටලු උද්ගත වුවහොත් ඉක්මනින් Corrective Action අවශ්‍යතාව හඳුනා ගැනීම.
- සියලුම මට්ටම්වලට විනිවිදභාවය සහ වගකීම ලබාදීම.

කාර්ය සාධන ඇගයීමේ වැදගත්කම

1. ඉලක්ක සහ අරමුණු පැහැදිලි කිරීම.
2. සාර්ථකතාවය මැනගැනීම සහ නිරීක්ෂණය කිරීම.
3. ගැටලු සහ අඩුපාඩු වේගයෙන් හඳුනාගැනීම.
4. නිවැරදි තීරණ ගැනීම.



සාරාංශය :

කාර්ය සාධන ඇගයීම (Performance Evaluation) යනු, KPI මගින් ව්‍යාපාරයේ සාර්ථකතාව මැන ගැනීමයි. එය Cascade Down කර Floor Level දක්වා ගෙන යයි. "Feel the Pulse" Visual Board එක KPI Actual Performance දිනපතා/සතිපතා පෙන්වා ව්‍යාපාරයේ හෘදස්පන්දනය (Pulse) හඳුනාගැනීමට උපකාරී වේ.

තත්ත්ව දර්ශනය (Quality Philosophy)

LPS යටතේ නිර්මාණය කළ Quality System එකේ අරමුණ වන්නේ "Build-in Quality" කියන මූලික අදහසයි. Quality එක පස්සේ test කර හෝ Filter කර හඳුනාගැනීම නොව, Quality එක මුලසිටම නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලියේ අන්තර්ගතකර ගැනීමයි.

මේ අරමුණ සැබෑවටම සාර්ථක කරගන්න, Quality Gates කියන පියවර හය හඳුන්වා දී තිබෙනවා.

- මුල් Quality Gate එක වෙන්නේ Vendor QC. අපිට Materials හෝ Parts පිටත Supplier එකෙන් එවන විටම, ඔවුන්ගේම Quality Check එකක් තිබිය යුතුයි.
- දෙවැනි Quality Gate එක Incoming Inspection. ඒ කියන්නේ Materials ලැබෙන අවස්ථාවේම අපේ QC Department එකෙන් සෘජු පරීක්ෂාවක් සිදුකිරීම. මෙහිදී ආරම්භයේම ගැටලු හඳුනාගන්න හැකි වෙනවා.
- තෙවැනි Quality Gate එක Operator Gate එක, Production Cell එකේ වැඩකරන සාමාජිකයා විසින්. ඔවුන් තමන්ගේ කාර්යය 100% පරීක්ෂා කරනවා. මේක "Quality is Everyone's Responsibility" කියන අදහසට සෘජුවම ගැලපෙනවා.
- හතර වැනි Quality Gate එක Supervisor Gate එක. ඔහු සෑම පැය දෙකකට වරක් Line එකේ නිෂ්පාදනය Random Sample එකක් පරීක්ෂා කරනවා. මෙහි අරමුණ වන්නේ Member Check එක Complement කරන එකයි.
- පස් වැනි Quality Gate එක Patrol QC Check එක. මෙය QC Department එකෙන් සෑම පැය හතරකට වරක් Random Check එකක් ලෙස කරනවා. මෙය බලපාන්නේ සමහරවිට Line එකේ Members හෝ Supervisor ගේ පරීක්ෂණවලින් මඟ හැරුණු ගැටලු හඳුනා ගැනීමටයි.

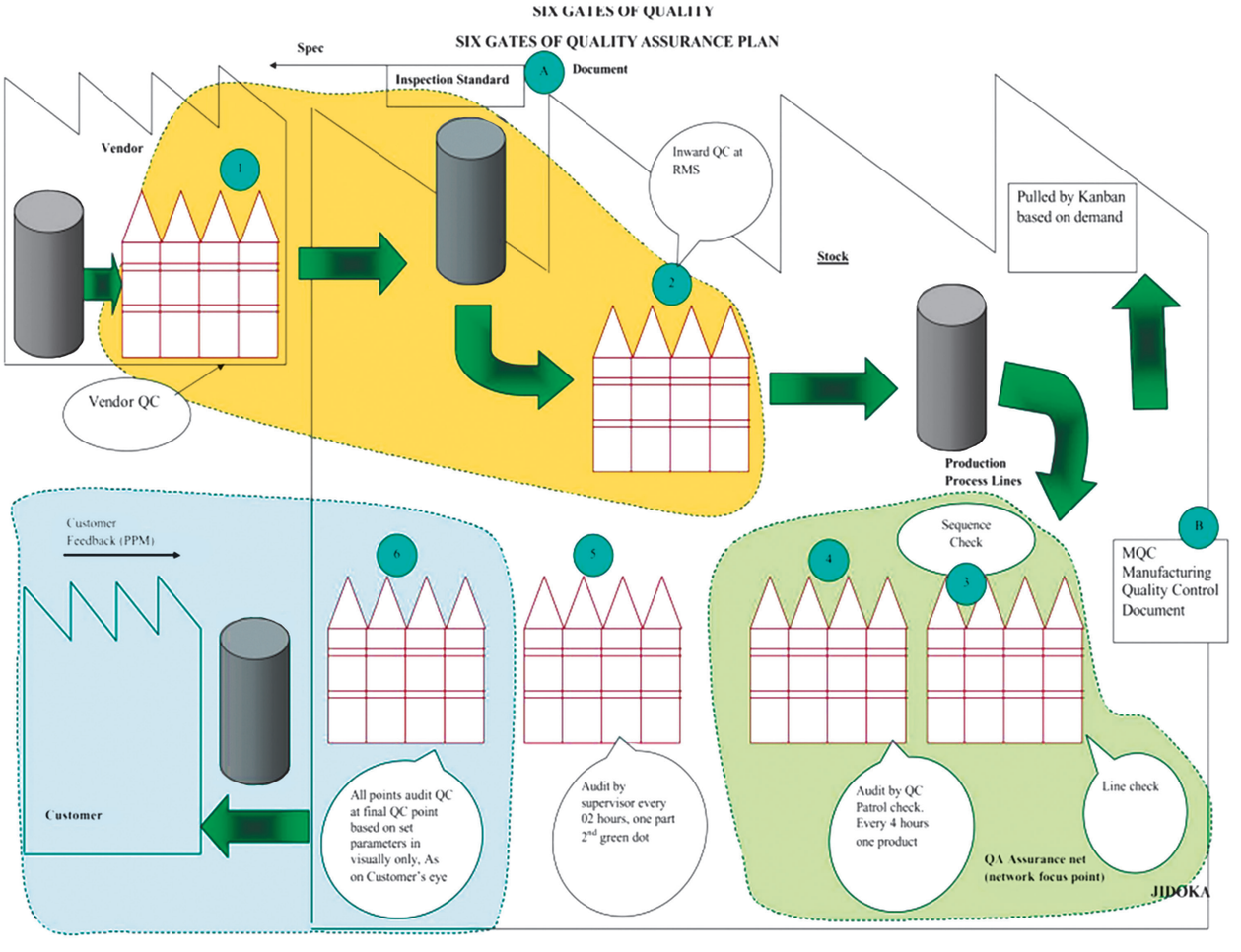
- අවසාන Quality Gate එක F/QC Check එක. Dispatch කිරීමට පෙර සම්පූර්ණ නිෂ්පාදනය 100% පරීක්ෂා කරනවා. මෙහිදී Visual Inspection එකමත Critical Parameters පරීක්ෂා කිරීම සිදුකරයි. මෙ නිසා Defect Product එකක් ගනුදෙනුකරු වෙතට යාම අවහිර වේ.

මෙම Quality Gate හය ක්‍රියාත්මක වීමේ ප්‍රතිඵලය වන්නේ, Quality එක පසුව පරීක්ෂා කර Reject කරන්න වෙන එක අඩුකර, මුල සිටම නිෂ්පාදනයේ දී Quality එක ආරක්ෂා කරන එකයි. "Building Quality" කියන අදහසට අනුව සෙල් එකේ සෑම Member කෙනෙක් ම තමන්ගේ වැඩකොටසේ දී තමන්ගේම Quality Inspector බවට පත්වෙනවා.

LPS යටතේ Quality System එක කියන්නේ QC Department එකේ පමණක් වගකීමක් නොව, Vendor සිට Member දක්වා සෑම මට්ටමකම Quality එක බෙදාගෙන, Quality එක නිෂ්පාදනයේ ජීව විශ්ලේෂය කරගන්න කියන අදහසයි.

Andon Board

යන්ත්‍ර බිඳවැටීම්, අසාර්ථකවීම්, තත්ත්වය සම්බන්ධ ගැටලු, නඩත්තු, අමුද්‍රව්‍ය, අවසන් නිෂ්පාදන සහ වෙනත් සම්මත පරාමිතිවල ගැටලු ඇති අවස්ථා සඳහා ප්‍රමාදයකින් තොරව ප්‍රතිචාර දැක්වීම සඳහා භාවිතා වේ.

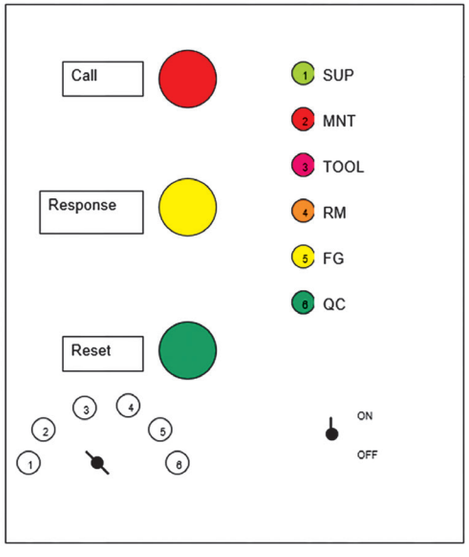


මෙහි අරමුණ ගැටලු සමඟ සිටීම නොව ඒ මොහොතේම නතරකර විසඳීමයි.

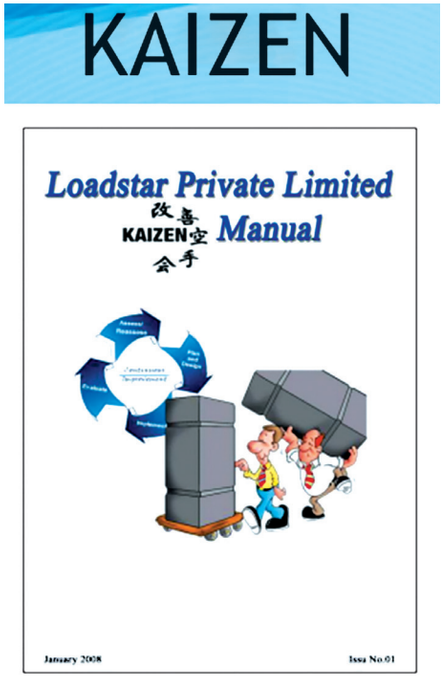


Andon Call System යනු නිෂ්පාදන අංශයේ ගැටලුවක් හෝ Support අවශ්‍ය වූ විට, Operator මහතා හට ඉක්මනින් දැනුම්දීමට හැකිවන ලෙස නිර්මාණය කරන ලද System එකකි. Signal එකක් ලැබුණු පසු සහයදෙන කණ්ඩායම (Help Team) වහාම ක්‍රියාත්මක වී විනාඩි 2 ක් ඇතුළත ප්‍රතිචාර දිය යුතුය. මෙහි අරමුණ ගැටලු සමඟ සිටීම නොව ඒ මොහොතේම නතරකර විසඳීමයි. එමඟින් Defect නිෂ්පාදනය, Machine Breakdown දිගුවීම, හෝ Time Loss වැනි කරුණු අවමකර ගැනීමට හැක.

Andon System එක Production Floor එකේ Pulse එක මෙන් ක්‍රියා කරයි. Cell එකක් හෝ Loop එකක් තුළ ගැටලු ඇති වූ විට, සෑම අයෙකුටම එය දැක ගන්න සහ එයට ප්‍රතිචාරදීමට හැකිවන පරිදි Visual සහ Audible Signal එකක් ලබා දෙනවා. Andon කියන්නේ ගැටලු වේගයෙන් හඳුනාගෙන, වහාම විසඳා ගැනීමේ පද්ධතියකි. මෙමඟින් Waste අඩු වී, Quality වැඩි වී, Efficiency වැඩි වනවා.







Safety, Efficiency වගේ ප්‍රතිලාභ ලැබෙනවා. Kaizen යෝජනා (Ideas) සඳහා Kaizen Manual එක, Evaluation System එක හඳුන්වාදෙන ලදී. Kaizen කියන්නේ අඛණ්ඩව ඉදිරියට යන දෛනික වැඩි දියුණු කිරීමේ සංස්කෘතියට.



Operating Instruction

1Select the required button and push call button.
(The board starts to sound and blink the light at selected section)

2Respective person should come and select his section (If more persons been called) and push response button
(The sound goes off and light will remain on)

3Ones rectified the problem the respective person should select the button again (If more persons been called) and push reset button
(The light will go off from the board)

Note:
Individual calling points has unique identification number as one Andon Board contain multiple line and machines.

Kaizen

Kaizen කියන්නේ ජපාන වචනයක්. "Kai" කියන්නේ, වෙනස් කිරීම කියන අදහසයි. "Zen" කියන්නේ, යහපත් කියන අදහසයි. ඒ දෙක එකට ගත් විට, Kaizen කියන්නේ **අඛණ්ඩව යහපත් දේ සඳහා වෙනස් වීමයි.**

Kaizen හි අරමුණ විශාල වෙනසක් නිර්මාණය නොව, කුඩා, අඛණ්ඩ, නවීන වැඩිදියුණු කිරීම් නිසා ගුණාත්මක, කාර්යක්ෂම හා නිෂ්පාදනය ඒකකයක් ගොඩනඟා ගැනීමයි.

Loadstar ආයතනය තුළ Kaizen ක්‍රියාත්මක කිරීම

සෑම Cell එකකම, සෑම Loop එක්කම, තමන්ගේ කාර්ය හෝ Process එක අලුත් අයුරින් යහපත්කර ගන්නා කුඩා නවෝත්පාදන ක්‍රමවේදයකි. අඩු කාලය, අඩු වියදම, අඩු ගැටලු සහ වැඩි ගුණාත්මකභාවයක් ඇතුළත් සංකල්පයකි.

එමගින්, සමාගමට Cost Reduction, Waste Elimination, Quality Improvement,

කයිසන් නිර්මාණය කරන කණ්ඩායම් දිරිමත් කිරීම

Kaizen නිර්මාණය කරන කණ්ඩායම් දිරිමත් කිරීම සහ ඔවුන්ට ඒ සඳහා ප්‍රතිලාභ ලබාදීම අරමුණු කරගෙන සෑම Kaizen එකක්ම සනාථ වෙලා හොඳ නම්, Certificate එකක් ලබාදෙන ලදී. ඒ වගේම ක්‍රියාත්මක කරන ලද සෑම Kaizen එකක් සඳහාම මුදල් තෑගි ලබාදුන් අතර වසරකට එක් වරක් වර්ෂයේ හොඳම Kaizen එක තේරීමෙන් ජයග්‍රාහකයාට පවුලේ අය සමඟ විදේශ සංචාරයක් ලබාදුන් අතර දෙවැනි හොඳම 5 Kaizen සම්මාන ලබාගන්න අයට පවුලේ සියලු දෙනාටම එකට සහභාගිවිය හැකි ශ්‍රී ලංකාවේ Hotel Package ලබාදෙන ලදී.

Kaizen Process Standardization – කායිසන් ක්‍රියාවලිය සම්මත කිරීම



Kaizen Manual එක හඳුන්වාදීම

Kaizen කියන අඛණ්ඩ සංවර්ධන ක්‍රමය තේරුම් ගැනීමට සහ පවත්වාගෙන යන්න හැකිවෙන පරිදි සම්පූර්ණ විස්තර සහිත මාර්ගෝපදේශකයක් (Manual) සකස් කරන ලදී.

Kaizen Requisition Method (Kaizen අයදුම් ක්‍රමය)

සාමාජිකයන්හට අලුත් අදහස් හෝ සංවර්ධන යෝජනා ඉදිරිපත් කිරීමට ක්‍රමවේදයක් (Form / Request Method) හඳුන්වාදෙන ලදී.

Kaizen Evaluation System ඇගයීමේ ක්‍රමවේදය

ඉදිරිපත් කරන Kaizen අදහස්වල ගුණාත්මකභාවය, අදාළ අරමුණට ගැලපීම, වියදම් ඉතිරි කිරීම සහ වටිනාකම ඇගයීමේ ක්‍රමවේදයක් හඳුන්වාදෙන ලදී.

සාමාජිකයන්හට අලුත් අදහස් හෝ සංවර්ධන යෝජනා ඉදිරිපත් කිරීමට ක්‍රමවේදයක් හඳුන්වාදෙන ලදී.









Annex :02

LOADSTAR (PRIVATE) LIMITED

KAIZEN IMPLEMENTATION REQUISITION FORM

KZN-02 | ISSUE NO: 01

No: K2MME 09007

Type	EQUIPMENT PROCESS
* Product	HEEL

Implementation Date	18/01/2009
Department / Section	SOLID MAINTANANCE
Name	C.S.A. GUNARATHNA
	H.K.D.T. DINDESH / W.W.H.L.C. LASANTHA

Theme

REDUSTION OF WORKSTATION AND FATIGUE RELATED

Key Point of Improvement

DEVELOP NEW TYPE OF CORE INSERTING MACHINE

Before Kaizen



After Kaizen



Effect

REDUCE 2 WORKSTATION FOR CORE INSERTING AT MO 12, 13

Kaizen Done By:	Certified
	Finance:
	* Relevant Section Head:
	Department Head:
	BSC:
	Member/s:



* This must be certified from the section in which Kaizen contribute to improve (EX. Production, FG)

කයිසන් අයදුම් පත්‍රය

Standardization

Loadstar නිෂ්පාදන ක්‍රමවේදය සාර්ථකව ඉදිරියට ගෙනයාම සඳහා අපි වැඩ ක්‍රියාවලිය සම්මත කිරීම (Work Standardization) සහ වැඩකරන පරිසරය සම්මත කිරීම (Workplace Standardization) යන ක්‍රමවේද දෙකම ක්‍රියාත්මක කළෙමු.

WSS - Work Sequency Sheet කියන්නේ, සෑම වැඩක්ම එකම ආකාරයෙන්, නිවැරදිව, කාලය හා සම්පත් නාස්ති නොවී කරන විදිහ පුරුදුකර තබා ගැනීම සඳහා භාවිතාකරන ක්‍රමවේදයයි. WSS හරහා, සියලුම Cell වල සාමාජිකයන් තමන්ගේ කාර්ය Step by Step ආකාරයෙන් හොඳින් පුහුණුකර, ක්‍රමවේදය සම්මත කිරීම මඟින් ගැටලු අවම කිරීම, නවක සාමාජිකයන් පහසුවෙන් පුහුණු කිරීම ද මෙහි මූලික අරමුණක් වේ.

5S - Work Environment Standardization කියන්නේ, වැඩ කරන ස්ථානය පිරිසිදු, සුරක්ෂිත සහ කාර්යක්ෂම ආකාරයට තබා ගැනීමයි. 5S යනු Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke කියන ජපන් වචන 5 ක එකතුවකින් සැදුණු සංකල්පයකි.

Seiri - පිළියෙල කිරීම. (අවශ්‍ය දේ නියා ගැනීම, අවශ්‍ය නොවන දේ ඉවත් කිරීම.)

Seiton - සකස් කිරීම. (අවශ්‍ය දේ හොයලා කාලය නාස්ති නොවෙන විදිහට සකස්කර තබා ගැනීම.)

Seiso - පිරිසිදු කිරීම. (වැඩ කරන තැන නිතර පිරිසිදුකර තබා ගැනීම.)

Seiketsu - සම්මත කිරීම. (ඉහත දේවල් නිතර එකම ආකාරයට කරන්න systems හදලා තබා ගැනීම.)

Shitsuke - ආකල්ප ගොඩනඟා ගැනීම. (එය හුරු වනවා, පුරුදු වනවා, නිතරම එය කරන බව තහවුරු කිරීම.)

මෙම 5S System එක හරහා, වැඩකරන පරිසරය සුරක්ෂිත වී, ගුණාත්මක නිෂ්පාදන පාරිභෝගිකයා වෙත ලබාදීමට හැකිවිය.

Loadstar Production System එකේ, WSS හරහා ක්‍රමවේද සම්මත කරගන්නවා, 5S හරහා වැඩකරන පරිසරය සම්මතකර ගැනීම. මේ දෙක එකට ගත්තාම, Kaizen" Quality" KPI" Lean Culture හැම එකම ගොඩනඟා ගන්න Solid Foundation එකක් නිර්මාණයකර ගැනීමට හැකිවිය.

5 S's



Just in Time (JIT) සංකල්පය හඳුන්වාදීම

Loadstar Production System (LPS) තුළ අපි Just in Time (JIT) සංකල්පය හඳුන්වා දී ඇත. JIT යනු අවශ්‍යවිට, අවශ්‍ය ප්‍රමාණයෙන්, අවශ්‍ය තත්ත්වයෙන් නිෂ්පාදනය කිරීම හැඳින්වීමට භාවිතා කරන සංකල්පයකි. මෙමඟින් අපගේ ප්‍රධාන අරමුණ අමුද්‍රව්‍ය නාස්තිය අවම කර, Stock Excess අඩුකර, Efficiency වැඩිකර, ගුණාත්මක නිෂ්පාදනය වැඩි කිරීමයි.

Loadstar තුළ JIT ක්‍රියාත්මක කරන ආකාරය

- Production Cells, Loops සහ supply Chain එක යන සියල්ලම Continuous Flow එකකට අනුගත කිරීම.
- අවශ්‍ය අමුද්‍රව්‍ය Supplier "On Time" ලබා ගැනීම.
- Production Line එකේ Materials Deliver වෙන සෑම එකක්ම Kanban System මඟින් පාලනය කිරීම.
- Inventory Levels අවම තත්ත්වයට ගෙන ඒම.
- අවශ්‍ය ප්‍රමාණයෙන්, අවශ්‍ය තත්ත්වයෙන්, අවශ්‍ය අවසන් නිෂ්පාදන නිපදවා "Customer Demand" එකට සමපාත කිරීම.
- මෙමඟින් ආයතනයේ Cash Flow එක හොඳින් පාලනය කිරීම.
- Store එකතුළ ගොඩගසා ඇති Stock අවම කිරීම.
- ගුණාත්මක නිෂ්පාදනය, Customer Satisfaction, සහ Cost Reduction.

Just in Time Production System එක යනු, Lean Culture එකේ අතිවැදගත් මූල ධර්මයකි. එමඟින් අපේ Members, Leaders, Supervisors සියලුමදෙනා Continuous Improvement සංස්කෘතියට එක් වී, අනාගතයේත් Loadstar ආයතනය බලාපොරොත්තු වන ''World Manufacturing Leader in Solid Tire & Rubber Track'' තත්ත්වය ළඟාකර ගැනීමට බලපාන ප්‍රධාන සාධකයකි.

Jidoka සංකල්පය හඳුන්වාදීම

Jidoka සංකල්පයේ අර්ථය වන්නේ "Autonomation" යන්ත්‍රය හෝ පද්ධතියක් දෝෂයක් හෝ විශේෂ තත්ත්වයක් පෙන්වන විට ස්වයංක්‍රීයව නවතින අයුරින් පාලනය කිරීමයි. Loadstar ආයතනය තුළ Jidoka හඳුන්වා දී තියෙන්නේ, නිෂ්පාදනයේ ගුණාත්මකභාවය පවත්වා ගැනීම සහ දෝෂයක් ආරම්භ වෙන තැනින්ම නවතා එය නිවැරදිකර ගැනීම සඳහා ය.

Loadstar ආයතනය තුළ Jidoka ක්‍රියාත්මක වන ආකාරය

- Machine / Process Stop with Problem.
- යන්ත්‍රයක Fault හෝ Quality Defect එකක් හඳුනාගත් විගස යන්ත්‍රය/ Line එක නතර කිරීම.
- Example: Defect Tire Mold එකක් හෝ Temperature Control එකක් වැරදියි ලෙස Signal ලැබුණොත් Machine එක හෝ Member විසින් line එක නතර කිරීම.

Andon Call System

Jidoka එකේ අරමුණ සාර්ථකකර ගැනීමට, Andon Call System එක සම්බන්ධකර ඇත. සාමාජික මහතෙක් අසාමාන්‍ය තත්ත්වයක් හඳුනාගත් විට විනාඩි දෙකක් ඇතුළත සහායක කණ්ඩායම් සම්බන්ධ වී පිළිතුරු ලබාදිය යුතුය.

Quality Built

Jidoka යනු Defect එකක් සහිත නිෂ්පාදනයක් හඳුනා ගත් පසු ඉදිරියට යාම වැලැක්වීමයි. ඒ නිසා Defect එක හඳුනාගත් විගස ක්‍රියාවලිය නිවැරදි කර නැවත නිෂ්පාදනය කටයුතු ආරම්භ කරයි.

ආරම්භයේ සිටම එක් නිෂ්පාදනයක් විනාඩි දෙකකට වරක් නිෂ්පාදනය විය යුතුය.

Empowered Members

නිෂ්පාදන අංශයේ සාමාජිකයන් දෝෂයක් හඳුනාගත්විට අංශය නතර කිරීමේ බලය ලබාදීම.

Jidoka ක්‍රියාත්මක කිරීම තුළින් ලබාගත් ප්‍රතිලාභ

- ගුණාත්මකභාවය ආරම්භයේ සිට පවත්වාගෙන යාමට හැකිවීම.
- Defects අඩුවී Rework සහ Scrap වියදම් අඩුවීම.
- Machine Reliability සහ Member Skill Development වැඩිවීම.
- පාරිභෝගිකයා සඳහා ගුණාත්මක නිෂ්පාදනයක් ලබාදීමේ හැකියාව වැඩිවීම.

Takt Time

Takt Time යනු, Customer Demand එකට අනුව, Production Line එකකින් එක් ඒකකයක් නිෂ්පාදනය කළයුතු කාලයයි. ආයතනයේ Production Speed එක Customer Demand එකට Match කිරීමට Takt Time භාවිතා කරයි.

Formula එක:

$$TaktTime = \frac{AvailableProductionTime}{CustomerDemand}$$

උදාහරණයක්:

- දිනකට වැඩ කරන වේලාව: 480 minutes
- Customer demand: 240 tires/day

$$TaktTime = \frac{480}{240} = 2minutes$$

Lead Time

Lead Time යනු, Raw material එක Factory එකට ආපු මොහොතේ සිට customer ට Finished Product Deliver කරන මොහොත දක්වා ගන්නා මුළු කාලයයි.

මෙහි ඇතුළත් වෙන්නේ :

- Raw Material Wait Time
- Inspection Time
- Inventory Wait Time
- Production Process Time
- Transport Time
- Packing + Dispatch

Lead Time හා Takt Time භාවිතා කිරීමේ අරමුණු

- Takt Time Balance කර Over Production / Under Production නැති කිරීම.
- Lead Time අඩුකර Customer ට ඉක්මනින් හොඳ නිෂ්පාදනයක් ලබාදීම.

Poka-Yoke

මෙමගින් අදහස් කරනුයේ නිෂ්පාදක සාමාජික මහතාගෙන් සිදුවිය හැකි පොදු වැරදි හෝ අතපසුවීම්වලට ඉඩ නොදෙන, හෝ සිදුවුණත් Product Quality එකට බලපෑමක් නොවන පරිදි නිර්මාණය කරන ලද ක්‍රමවේදයකි.

උදාහරණ :

- Plug එක Sockets එකට වැරදි විදිහට දාගන්න බැරිවෙන්න තියන ආකෘතිය.
- Mobile Phone SIM Card එක, වැරදි පැත්තෙන් දාගන්න බැරිවෙලා තියන හැඩය.

කර්මාන්තශාලාව තුළ භාවිතය

- Machines වල Sensor මගින් වැරදි Component එකක් ඇතුළු කළහොත් Machine එක Stop වීම.
- Tools / Materials හඳුනා ගැනීමට භාවිතාකරන Labels හරහා හඳුනාගන්න පහසුවීම.

Poka - Yoke අරමුණු

- Quality එක පවත්වා ගැනීම
- Rework / Reject අඩු කිරීම
- Simple සහ Creative Solution එකක් දී වැරදි අඩුකර ගැනීම

Walk Through Audit (WTA)

Loadstar Production System යටතේ Walk Through Audit (WTA) සංකල්පය හඳුන්වා දී ඇත. මෙය Gemba Walk සංකල්පයට සමාන ක්‍රියාවලියක් වන අතර, නිෂ්පාදන ස්ථානයේ වර්තමාන තත්ත්වය සොයා බැලීමේ ක්‍රියාවලියකි. WTA ක්‍රියාවලිය ආයතනයේ ප්‍රධාන විධායක නිලධාරී ආචාර්ය තිස්ස ජිනසේන මහතා විසින් සිදුකළ අතර එය සමාගමේ අනෙක් සියලුම මට්ටම් කළමනාකරුවන්ට ලබාදී ඇත. මෙහි දී සෑම මට්ටමක කළමනාකරුවන් තම තමන්ට අදාළ Cell හෝ Loop සඳහා Audit කිරීමට බැඳී ඇත.

WTA සඳහා සම්මත Format එකක් (Standard Format) නිර්මාණයකර ඇත. එය යටතේ,

- Actual Place (Gemba) වෙත ගොස් සොයා බැලීම,
- අසාමාන්‍ය තත්ත්වයන් (Abnormal Situations) හඳුනා ගැනීම,
- අනාරක්ෂිත ක්‍රියාකාරකම් (Unsafe Activities) හඳුනා ගැනීම සිදුකරයි.

ප්‍රධාන විධායක නිලධාරී ආචාර්ය තිස්ස ජිනසේන මහතා විසින් කරන Audit, Factory-level එක සලකා බලන අතර, අනෙක් Manager ලා තම තමන්ගේ Cell / Loop audit කිරීම සිදුකරයි. Audit Findings සඳහා අවශ්‍ය නම් අදාල අංශයකට ද වගකීම පවරා දිය හැක. අතිශය වැදගත් කරුණක් වන්නේ, ප්‍රධාන විධායක නිලධාරී ආචාර්ය තිස්ස ජිනසේන මහතා විසින් Audit මගින් හඳුනා ගන්නා Findings සම්පූර්ණයෙන් ම 10 දිනක් ඇතුළත නිමකළ යුතුවීමයි. මෙය LPS අඛණ්ඩව පවත්වාගෙන යාමට සහ නිරන්තරව සරල, ආරක්ෂිත සහ කාර්යක්ෂම ක්‍රමවේදය ගොඩනඟා ගැනීමට වැදගත් මාර්ගෝපදේශයකි.

01
Audit Team

Walk Through Audit ක්‍රියාත්මක වන්නේ සමාගමේ Top Management මගිනි. මෙය CEO, DGM, GM, Senior Managers සහ Managers මගින් සිදුකළ යුතුය. Audit සඳහා අවශ්‍ය කාලය ඔවුන්ගේ වැඩ සැලැස්ම තුළින්ම ලබා ගත යුතුය. Audit සඳහා Standard Walk Through Audit Format එක (LS / LP / 0020) හඳුනා ගැනීමේ පහසුව සඳහා විවිධ වර්ණයෙන් මුද්‍රණය කර ඇත.

02
Form Colors සහ Frequency

Form Colour	To be Filled By	Frequency	Auditing Location
Pink	CEO	Monthly	Business Lines
Yellow	DGM / GM	Weekly	Loops
Blue	SM / Managers	Daily	Cells

ආයතනයේ ප්‍රධාන විධායක නිලධාරී ආචාර්ය තිස්ස ජිනසේන මහතා විසින් සිදුකළ අතර එය සමාගමේ අනෙක් සියලුම මට්ටම් කළමනාකරුවන්ට ලබාදී ඇත.

03
Form Collection

සම්පූර්ණ කරන Audit Form සෑම Business Line එකකම නම්කර ඇති පුද්ගලයා විසින් එකතුකර, දිනපතා BLM (Business Line Manager) වෙත යොමු කළ යුතුය.

04
Audit Findings Discussion

Loops සහ Cells මට්ටමේ Audit Findings, Relevant GTL (Group Team Leader) සහ BLM විසින් සාකච්ඡාකර විසඳිය යුතුය.

Business Line Audit Findings - BLM සහ Factory GM විසින් සාකච්ඡාකර විසඳිය යුතුය.

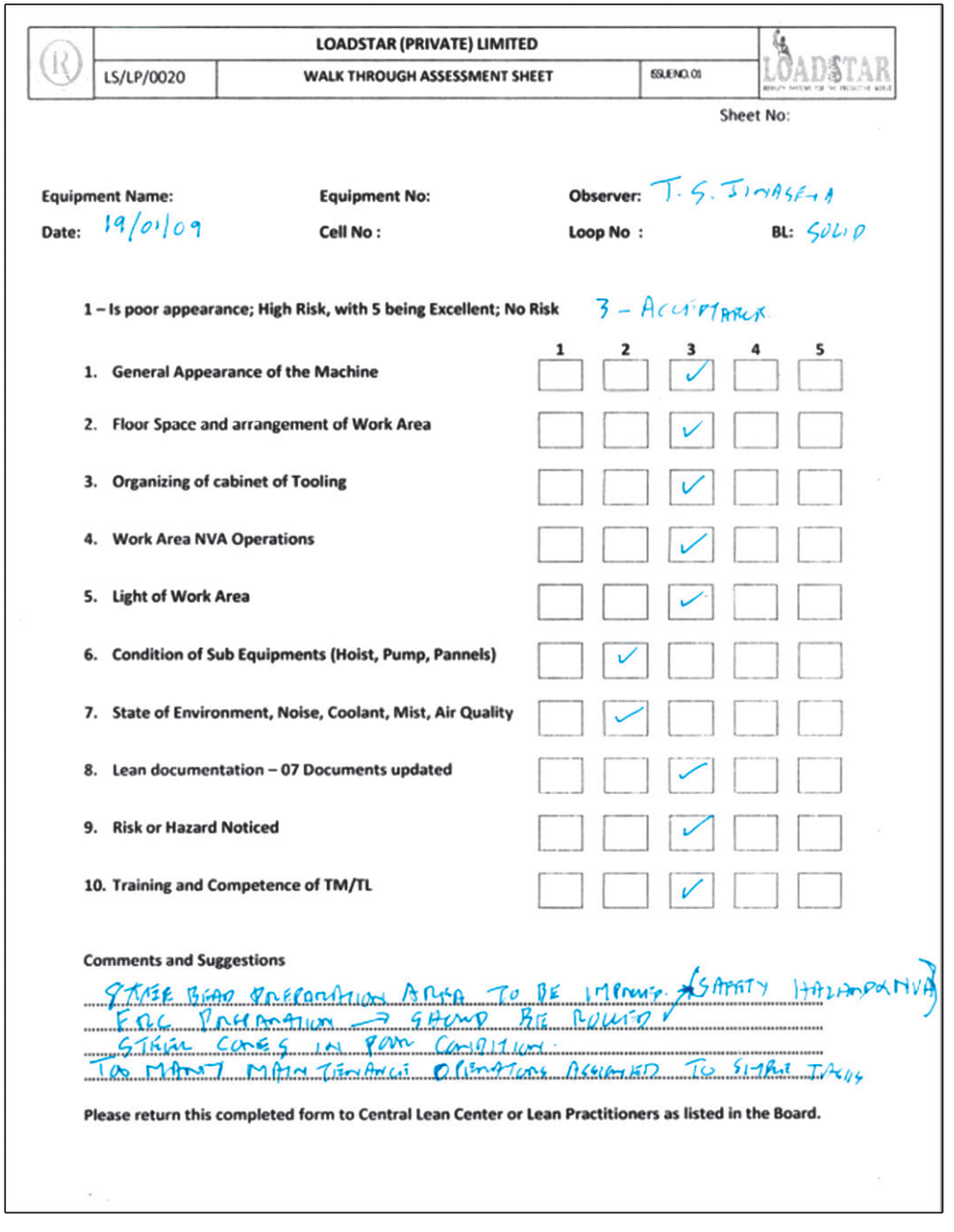
05
Reporting to Lean Center

සෑම සතියක ම සියලු ම Audit Forms සහ Action Plans Scanned Copy එකක් Lean Center වෙත යොමුකළ යුතුය. මෙය අදාළ BLM සහ නම්කර ඇති Lean Practitioner විසින් සිදුකළ යුතුය.

LPS එක ලංකාවේ ඇති සෑම Loadstar Manufacturing Plant එකකම එකවිට ආරම්භ කිරීම නිසා සියලු ම සමාජිකයන් එකම භාෂාවක් භාවිතා කිරීමට හුරු විය. මෙහිදී සෑම Plant එකකම එකම Standard භාවිතා කරන අතර, Standard පවත්වාගෙනයාම Lean Center සහ Lean Practitioners ලාගේ වගකීම විය. ඒ නිසා තෙමසකට එක් වරක් (Quarterly) සෑම Plant Tllau Audit කිරීම සිදුවේ. මෙම Audit මගින්, Loadstar තුළ ක්‍රියාත්මක වෙමින් තිබූ සෑම Lean Concept එකක්ම සම්පූර්ණයෙන් ආවරණය කරනු ලැබීය.

Audit එකට සෑම Lean Practitioner කෙනෙක්ම අනිවාර්යයෙන් ම සහභාගීවන අතර Audit වලින් ලැබෙන Marks Plant එකේ KPIs ගණනය කිරීමේදී සලකා බලනු ලැබේ. ඉතා වැදගත් Findings සහ Audit ලකුණු CEO දක්වා සන්නිවේදනය වන අතර අවශ්‍යනම් ඔහු විසින් Random Review කරනු ලැබේ. Loadstar ආයතන තුළ සම්මත කරණය සහ නිරන්තර වැඩිදියුණුව ඉතා සමීපයෙන් ම (Closely) අධ්‍යයනය කරනු ලැබේ. මෙම ක්‍රියාවලිය නිරීක්ෂණය කිරීමට විගණන ලකුණු යොදාගන්නා අතර Audit Marks මගින් ආයතන අතර සුහදශීලි තරගයක් නිර්මාණය වනු ඇත. මෙම සැසඳීම මගින්, ආයතනවලට Performance වැඩි කරගන්න, Lean Standards වඩා හොඳින් පවත්වාගන්න සහ Continuous Improvement සංස්කෘතිය තවත් ශක්තිමත් කරගන්න උපකාරී විය.

Audit එකට සෑම Lean Practitioner කෙනෙක්ම අනිවාර්යයෙන් ම සහභාගීවන අතර Audit වලින් ලැබෙන Marks Plant එකේ KPIs ගණනය කිරීමේදී සලකා බලනු ලැබේ.



LOADSTAR (PRIVATE) LIMITED

LS/LP/0020 | WALK THROUGH ASSESSMENT SHEET | ISSUE NO.01

Sheet No:

Equipment Name: | Equipment No: | Observer: T. S. JINARATNA

Date: 19/01/09 | Cell No : | Loop No : | BL: SOLID

1 – Is poor appearance; High Risk, with 5 being Excellent; No Risk — 3 – ACCEPTABLE

	1	2	3	4	5
1. General Appearance of the Machine			✓		
2. Floor Space and arrangement of Work Area			✓		
3. Organizing of cabinet of Tooling			✓		
4. Work Area NVA Operations			✓		
5. Light of Work Area			✓		
6. Condition of Sub Equipments (Hoist, Pump, Pannels)		✓			
7. State of Environment, Noise, Coolant, Mist, Air Quality		✓			
8. Lean documentation – 07 Documents updated			✓		
9. Risk or Hazard Noticed			✓		
10. Training and Competence of TM/TL			✓		

Comments and Suggestions

STORE BIN LOCATION AREA TO BE IMPROVE. SAFETY ITEMS FOR NVA
FIRE EXTINGUISHER → STAND TO BE BUILD
STRIKE CORES IN POOR CONDITION.
TOO MANY MAN TENANCE OPERATIONS ACCUMULATED TO SINGLE JIG

Please return this completed form to Central Lean Center or Lean Practitioners as listed in the Board.

ප්‍රධාන විධායක නිලධාරිතුමා විසින් සිදුකරනු ලැබූ ප්‍රථම WTA මීට් එක

BUSINESS RISK ASSESSMENT

Version : 8 / 30-05-2011

> Date	>			
> Assessed Plant/Business Lin	>	> Shift	>	
> Cell No.	>	> TL Name	>	
> Loop No.	>	> GTL Name	>	
> **Assessor Details**		> SI Name	>	
Name & SAP	>			
Plant	>			
Final Results :				
> Date				
> Initial Marks	= 100	= 100	= 100	
> Total Deduction	=			
> Final Marks	=			

1 Document standard			
a. Updated Document & availability of latest versions (If not updated remove	1	1	Com
b. Standard Symbols (Agreed with Sample Documents)	1	1	
c. Routine comparison with the actual (Agreed with the actual) (If not updated remove all the marks) .	1	1	Com
d. Document Sequence.	1	1	
e. Access to the document board and visible to the cell.	1	1	

BUSINESS RISK ASSESSMENT

2 GTL,SI / TL / Member Responsibilities (Check with the R & R Sheet)			
a. Knowledge on GTL & SI Responsibilities	2	2	Com
b. GTL & SI Knowledge on	2	2	Com
LPS & Concepts (What is lean, Identification, of 3 enimies and waste reduction, Kaizen)			
Knowledge of Quality,Safety and EMS policies			
Knowledge on Process & Process control parameters (Pressure, Temperature, Hardness, etc.)			

c. Knowledge on TL Responsibilities (Check with the R & R Sheet)	1	1	Com
d. TL Knowledge on LPS and Concepts	1	1	Com
LPS & Concepts (What is lean, Identification, of 3 enimies and waste reduction, Kaizen)			
Knowledge of Quality,Safety and EMS policies			
Knowledge on Process & Process control parameters (Pressure, Temperature, Hardness, etc.)			

e. Knowledge on member Responsibilities (Check with the R & R Sheet)	1	1	Com
f. Member Knowledge on LPS and Concepts	1	1	
LPS & Concepts (What is lean, Identification, of 3 enimies and waste reduction, Kaizen)			
Knowledge of Quality,Safety and EMS policies			
Knowledge on Process & Process control parameters (Pressure, Temperature, Hardness, etc.)			

BUSINESS RISK ASSESSMENT

3 Work Standards			
a. According to the Work Sequence sheet, SWS, WCC	3	3	Com
b. Operator knowledge and ability to identify relevant document	3	3	
c. TL /GTL Standards (According to the defined structure & Qualified)	2	2	Com

4 WIKI			
a. Documents relevant with the cell & Updated (Before two weeks)	2	2	Com
b. Updated Cell, Loop & Business Line feel the pulse & summary, Safety Calendar	2	2	Com
c. QNFP	1	1	
d. Health Check	1	1	
e. Kaizen Update	1	1	
f. WIKI using knowledge & Continuos consideration(Awareness of new updates) of TL	1	1	

BUSINESS RISK ASSESSMENT

5 KPI Standards			
a. Calculation			
> T/L Calculation Knowledge & Data Collection by TL	2	2	Com
> Calculation accuracy. Analysis of data(global by lead auditor)	2	2	Com
b. KPI & Action plan for non-achieved			
> Non-achieved KPI and actions taken, Global Analysis(LS/MA/0001,0002) of data by Lead auditor	2	2	Com
c. Communication Method			
> Tracking 3-hourly & update	2	2	Com
> Member knowledge on tracking board & communication meeting.	1	1	
> Awareness of specific problems of T/L, GTL, & SI of a relevent cell.	2	2	
d. Knowledge on allowance payment on Operators, T/L, GTL & SI	1	1	

6 Skill Identification / Skill up plan / evaluation /			
a. Skill Identification (Members / Activities)	2	2	Com
b. Updated skill up plan	2	2	Com
c. Completed evaluation	2	2	Com
d. Content of the Skill level sheet ok.	2	2	
e. Content of the Evaluation sheet ok.	2	2	

BUSINESS RISK ASSESSMENT			
7 5-S & House Keeping			
a. Organizable space allocation for tools & equipments.	2	2	Com
b. Area seperation(Machine, Material, Rejection) and marking in standard colours within the cell.	2	2	
c. Cleaness & neatness of environment, machines, pannel boxes, pannel boards & ERP Box.	2	2	
d. Allocation & cleaness of the cell document board & accessories.	2	2	
e. Standard colours (water, oil, electric,etc)			
Water Dark Green	1	1	Com
Oil Brown	1	1	Com
Air Light Blue	1	1	Com
Electric Orange	2	2	Com
Steam Silver + Insulation	1	1	Com
f. Wiring condition	2	2	Com
g. Dust arround the cell (tough the machine pannel boxes for high dust accumulation) .	2	2	
h. Leakages (Air,Oil,Steam,Water,Dust)	2	2	Com

8 Log Book / Andon Board and response, QNFP / Quality Gates (specially 3, 4, 5)			
Log Book			
Update	1	1	Com
Problem solving - Problem sheet, NCR (track past three months), Action Taking	1	1	Com
Verify	1	1	
Identification and document all the Problems	1	1	

Quality Gates (Specially (3,4 & 5)			
Updated Petrol QC & Supervisor inspection board.	1	1	Com
Gate-3 Inspection parameters according to the Quality control plan			
QNFP			
Display	1	1	Com
Correct position	1	1	
Knowledge on operators, TL, GTL & SI	1	1	Com
Andon Board			
Availability	1	1	Com
Correct positioning	1	1	
Call point available for the cell.	1	1	
Response (within 2 minutes)	1	1	

BUSINESS RISK ASSESSMENT			
9 Health Check practice & response, Knowledge on Operators/ Lubrication Routine			
Availability (For all the machines in the cell)	1	1	Com
Placed on correct location	1	1	
Updated (If not updated remove all the marks)	1	1	Com
Using values for readable elements other than W or D.	1	1	
Abnormilities recorded on Log book.	1	1	
Response for abnormilities.	1	1	Com
Easy access for the check points.	1	1	
Availability of the check equipments.	1	1	
Condition of the meters, guages, ect. & Calibration Report	1	1	Com
Correct identification of the elements.	1	1	
Operator knowledge on health check and elements.	1	1	Com

Cleaning & Lubrication Routine			
Defined & Displayed	1	1	Com
Practice of the routine	1	1	
Knowledge of the person on the routine	1	1	Com
Machine Maintenance			
Preventive Maintenance Records			
Breakdown analysis			
Engineering problem sheets			
Action Plans			
Spare parts replaced details (Why, Where, When, etc.)			

10 Walk Through Audit			
Awareness of members / TL / GTL on findings of walk through audit and actions.	1	1	Com
No. of walk through audits for the cell (at least one for past month period & contiunity)	1	1	
Action taken for problems	1	1	Com

මාසික ප්‍රගති සමාලෝචන රැස්වීම් (Monthly Progress Review Meetings)



Loadstar Lean Production System සාර්ථකත්වය සඳහා මාසික ප්‍රගති සමාලෝචන රැස්වීම් (Monthly Progress Review Meetings) සෑම කර්මාන්ත ශාලාවකම (Plant) වෙන් වෙන් වශයෙන් පැවැත්විය. මෙහි දී කර්මාන්ත ශාලාවේ KPI ප්‍රගතිය Loop මට්ටමින් සමාලෝචනය කරයි. ඒ සඳහා සම්මත "Feel the Pulse" ලේඛන ආකෘතිය භාවිතා කරන අතර, සියලු ම ඉදිරිපත්කිරීම් (Presentations) අභ්‍යන්තරව සකස් කළ "WIKI" නමැති ඩිජිටල් අවකාශය මඟින් ඉදිරිපත් කළ යුතු විය.

2010 වසරේදී මේ Digitalization ක්‍රමය ආරම්භ කළහ. එවකට බොහෝ සමාගම් ඩිජිටල් තාක්ෂණය ගැන සලකා බැලීමට පවා ආරම්භ කර නොතිබුණි. මෙම සමාලෝචන රැස්වීම් සෑම අවස්ථාවක් සඳහා ම සමාගමේ ප්‍රධාන විධායක නිලධාරිතුමන් අනිවාර්යයෙන් සහභාගී වන අතර, ආයතන මට්ටමේ කළමනාකාරිත්වය ප්‍රගතිය ප්‍රධාන විධායක නිලධාරිතුමන්ටම ඉදිරිපත් කරයි. මෙම අවස්ථාවල දී ප්‍රශ්න විසඳුම් ක්‍රියාවලි (Problem Solving), නවෝත්පාදන වැඩි දියුණු කිරීම් (Improvement Activities) කෙරෙහි විශේෂ අවධානය යොමු කරන ලදී.

තවද, මේ රැස්වීම් මඟින් Kaizen සාර්ථකව ක්‍රියාත්මක කළ සාමාජිකයින්ට සහතිකපත් (Certificates) ලබාදීම සිදුකළ අතර අවසානයේ දී, ප්‍රධාන විධායක නිලධාරි තුමන් තම විශේෂ පණිවිඩය මෙම අවස්ථාවේ දී සම්බන්ධ සියලු ම මට්ටම්වලට ම සම්ප්‍රේෂණය කරයි.

- අනාගත ව්‍යාපාරික තත්ත්වය
- ව්‍යාපාර සැලැස්ම (Business Plan)
- අනාගතය හා මග පෙන්වීම් (Future Direction)

Monthly Progress Review Meetings මඟින්, සමස්ත Loadstar කර්මාන්ත ශාලා එකම Standard එකට ගෙන ඒ මට විශාල පිටිවහලක් විය.

LPS Online පරීක්ෂණය (LPS Exam)

Loadstar Production System යටතේ, සියලුම සාමාජික කණ්ඩායම් ආවරණය වන පරිදි LPS පරීක්ෂණ ක්‍රමය (LPS Exam) සිදු කරන ලදී. මෙය අන්තර්ජාලය ඔස්සේ (Online Exam) ක්‍රියාත්මක කරන අතර, සෑම සාමාජිකයෙකුට ම තම Lean දැනුම සහ LPS මූලධර්ම පිළිබඳ අවබෝධය පරීක්ෂා කරගැනීමට අවස්ථාවක් උදාවිය. මෙමඟින් ලැබෙන ප්‍රධාන වාසි වන්නේ,

- නව ක්‍රමවේද (New Concepts) පිළිබඳව අවබෝධය වැඩිකර, කණ්ඩායම් සහයෝගිත්වය (Engagement) වැඩිකිරීම.
- සියලුදෙනාගේ ම දැනුම (Knowledge) වර්ධනය කිරීම.
- LPS System එක තවදුරටත් සාර්ථකව ක්‍රියාත්මකවීම සඳහා අවශ්‍ය පදනම ශක්තිමත් කිරීම.
- LPS Online Exam යනු දැනුම, නවෝත්පාදනය සහ සාර්ථක Lean සංස්කෘතිය බිහිකරන අපේ තවත් වැදගත් පියවරකි.

Machinery Health Check Sheets

Loadstar Production System යටතේ, අපි සියලුම යන්ත්‍ර සඳහා "Machine Health Check Sheets" හඳුන්වා දී ඇත. මෙය සෑම Shift එකක් ආරම්භ කිරීමට පෙරම Machine Operator විසින් පරීක්ෂා කළ යුතු වැදගත් ක්‍රියාවලියකි.

Health Check පත්‍රයේ,

- දෘශ්‍ය පරීක්ෂණ (Visual Checks)
- වැදගත් පරාමිතීන් (Parameters) පිළිබඳව විස්තර ඇතුළත්කර තිබේ.

සංකේත භාවිතය

- යන්ත්‍රය හොඳින් ක්‍රියාත්මකවන විට "W" (Working Condition) සංකේතය යොදයි.
- අසාමාන්‍ය තත්ත්වයක් හඳුනාගත් විට "D" (Defect / Abnormal) සංකේතය යොදයි.

අවශ්‍ය Corrective Action,

- සෑම "D" සංකේතයක් හඳුනාගත් විට, එය අවශ්‍ය ලෙස සකස් කළ යුතුය.
- එකම "D" සංකේතය අඛණ්ඩව වාර තුනකට වඩා සටහන් වී ඇත් නම්, එය Log Book එකේ ලියා තබා, Problem Solving Process ආරම්භ කළ යුතුය.

Health Check සීට් නිවැරදිව හා අඛණ්ඩව යාවත්කාලීන කිරීමෙන්,

- ක්ෂණික බිඳවැටීම් වළක්වාගත හැක.
- Machine Downtime අඩු කළ හැක.
- MTBF (Mean Time Between Failure) වැඩි කළ හැක.
- Efficiency වැඩි කළ හැක.
- Workplace Safety වැඩි කරගත හැක.
- On-Time Delivery (අදාළ නිෂ්පාදන නියමිත වේලාවටම ලබාදීම) තහවුරු කළ හැක.

Machine Health Check Sheets යනු අපේ Lean Production System එක තුළ Quality, Safety සහ Efficiency එකම මට්ටමක තබා ගැනීමට උපකාරීවන අත්‍යවශ්‍ය මෙවලමකි.

Machine Health Check එකේ වැදගත්කම

Step1 - Machine Health Check කිරීමෙන් යන්ත්‍ර සුරක්ෂිත වේ.

Step2 - Condition Monitoring

Health Check sheet එකේ ලියලා තියෙන සටහන් පරීක්ෂා කරන්න.

උදාහරණ :

- Bolt Loose වීම
- Temp වැඩිවීම
- Oil Pressure අඩුවීම

මෙවැනි අවස්ථා GTL / TL ට වාර්තා කිරීම.

Step3 - Correct Abnormalities
සාමාන්‍යතා නිවැරදි කිරීම

පහසුවෙන් සාමාජික මහතාට කරන්න හැකියාව ඇති කාර්යන් සිදුකිරීම.

→ **eg (Bolt tighten, Oil add)**

ගැටලුව තමාගේ මට්ටමින් විසඳිය නොහැකි නම්, නඩත්තු කණ්ඩායම සම්බන්ධ කරන්න.

TL / GTL විසින් පරීක්ෂා කරනවා.

Step4 - Parallel Actions

Scheduled Maintenance Program (SMP Kanban System) නඩත්තු කණ්ඩායම ස්ථාවර සැලසුමකට පරීක්ෂා කිරීම හා නඩත්තු කටයුතු සිදුකිරීම. Operators සහ Maintenance එකට එකතු වී වැඩ කිරීමට අවශ්‍යයි.

- කාර්යඵල දර්ශක සාමාජික මහතුන් දැනුවත් විය යුතුයි.
- MTBF } Breakdown අතර Average කාලය → වැඩිවෙන්න ඕන
- MTTR = Repair time
  → අඩුවෙන්න ඕන

Step5 - Kaizen & Quick Communication

- Kaizen (SMED) - Setup time අඩුකරන්න,

Andon Board

- අසාමාන්‍ය තත්ත්වයන් ප්‍රදර්ශනය කිරීම.
- නිෂ්පාදන කණ්ඩායම හා නඩත්තු කණ්ඩායම අතර ඉක්මන් සම්බන්ධතාවයක් ඇති කිරීම.
- ගැටළු විසඳීම වේගවත් වෙනවා.

සාමාජික මහතුන්ගේ වගකීම් :

- Health Check දිනපතා කරන්න.
- "W" / "D" Symbols නිවැරදිව භාවිතා කරන්න.
- 3 + වරකට වඩා සටහන්වන ගැටලු ලොග් පොතේ සටහන් කිරීමු.
- අසමන්‍යතා TL/GTL/ Maintenance සාමාජික මහතුන් දැනුවත් කිරීම.

අපි සියලුම යන්ත්‍ර සඳහා "Machine Health Check Sheets" හඳුන්වා දී ඇත. මෙය සෑම Shift එකක් ආරම්භ කිරීමට පෙරම Machine Operator විසින් පරීක්ෂා කළ යුතු වැදගත් ක්‍රියාවලියකි.

LOADSTAR (PRIVATE) LIMITED

LS/LP/0012	HEALTH CHECK SHEET	ISSUE NO. 01

Machine heath check sheet **Machine No:MPR-057** **Loadstar (pvt)Ltd** **LPM Gate No. 01**

Shift: Month: Year:

	Ref	Standard Value	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Visual Check & Feel																																	
01. Steam Temperature		Acording to track																															
02. Cooling Temperature indicators	1	below 90 °C																															
Check Leakage & Levels																																	
01. Pipe and fittings	2	No leakage																															
02.pneumatic(pipe and hose / valae / jack)		No lekages																															
03.water leaks(Hose Reels /Cooling line and pipe)	3	No lekages																															
Check Leakage & Pressure																																	
01. Hydraulic Oil pressure	4	100-150 bar																															
02. Steam Pressure	5	6-8 bar																															
Other Visual																																	
01.Emergency switch	6	working																															
02.check the Operation of All electrical indicators of panels .	7	working																															
03.Check the every locking Systems (Mould / Bed & Conveyor)	8	Fully tight																															
04.Check the Alaignment of Centre pin with the mould	9	Ok																															
05.Conveyor operation		Good																															
07.Abnormal sounds	10	no																															
08.Clean the All machine parts	11	Cleaned																															



Mark **W** for in good working condition at each parameter found. Mark **D** for in abnormal working condition at each parameter found.

Note : For Pressure & Temperature checks, please mark actual readings on respective columns. If the readings are out of the specifications, mark "D".

ගැටලු විසඳීමේ ක්‍රියාවලිය (Problem Solving Process)

Loadstar Production System තුළ ඉදිරියට යාමට සහ අඛණ්ඩව වැඩි දියුණුවීමට (Continuous Improvement) වැදගත්ම කරුණ වන්නේ එදිනෙදා ඇතිවන ප්‍රශ්න නිවැරදිව හා පියවරෙන් පියවර විසඳීමයි. ක්‍රියාවලිය තුළ ඇතිවන ඕනෑම ගැටලුවක් විසඳීම මගින්, අපගේ නාස්තීන් ඉවත්වීම හා සාර්ථක පියවරක් ඉදිරියට යාමට හැකියව ලැබේ. ප්‍රධාන වශයෙන් අවධානය යොමු වන්නේ ගැටලු කාණ්ඩ දෙකක් සඳහාවන අතර, එම ගැටළු කාණ්ඩ ලෙස,

- Engineering ගැටළු
- Quality ගැටළු

මෙම ගැටලු විසඳීම සඳහා විශේෂ දැනුම සහ අත්දැකීම් ඇති කණ්ඩායම් සම්බන්ධ කරගැනේ.

- ගැටලු විසඳුම් දර්ශනය (Philosophy)
- සෑම කණ්ඩායමක්ම A3 Problem Solving Tool භාවිතා කරයි.
- 5 Why Method මගින් ගැටළුවේ ඇත්ත Root Cause හඳුනාගැනේ.
- ප්‍රශ්න සටහන් කිරීම.
- සම්මත Problem Sheets භාවිතා කරමින් සියලුම ගැටලු සටහන් කරයි.

මෙම ගැටලු හා විසඳුම් මාසික ප්‍රගති සමාලෝචන රැස්වීම් (Monthly Progress Review Meeting) වල දී විස්තරාත්මකව සාකච්ඡා කෙරේ. මෙම අවස්ථාවල දී ප්‍රධාන විධායක නිලධාරී තුමන්ගේ විශේෂ අදහස් සහ උපදෙස් ලබාදෙන අතර විසඳුම් ක්‍රියාත්මක කිරීමට අවශ්‍ය පහසුකම් සපයා දෙනු ලැබේ. Problem Solving යනු LPS ක්‍රියාවලියේ අඛණ්ඩව වැඩි දියුණුවීමට ඇති ප්‍රධාන මාර්ගය වන අතර, Engineering සහ Quality ගැටලු නිවැරදිව විසඳා, Loadstar පාරිභෝගිකයාට හොඳම නිෂ්පාදන, විශ්වාසදායක ගුණාත්මකභාවය සහ අඩුම වියදමෙන් ලබාදීමට හැකියාව ගොඩනගයි.

මෙම අවස්ථාවල දී ප්‍රධාන විධායක නිලධාරී තුමන්ගේ විශේෂ අදහස් සහ උපදෙස් ලබාදෙන අතර විසඳුම් ක්‍රියාත්මක කිරීමට අවශ්‍ය පහසුකම් සපයා දෙනු ලැබේ.

LOADSTAR (PRIVATE) LIMITED

LS/CP/0001 | **QUALITY/ENVIRONMENT/SAFETY PROBLEM SHEET** | ISSUE NO: 01

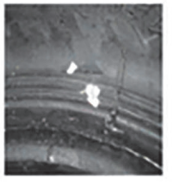
Location : Kotugoda Tire Division		**Reference No:**	**Date:** 15/09/2008	
Department AIR TIRE DIVISION	**Line** BOM LINE 01– MODULE 03	**Product / Material / Part** 6.00 – 9 / 10PR / SD ED	**Machine** BOM PRESS	**QTY** 08 TIRES
• Regular Problem	**Nature Of Defect** Bad visual appearance of tires / Ply separation			

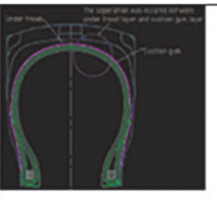
Problem

1. 08 166 9317 – Liner mark appeared on the external surface
2. 08 170 8670 – Porosity on lug, Cut flash mark between tread ring and side ring
3. 08 171 8781 – liner mark and short mould mark appeared on the external surface
4. 08 172 8770 – Liner mark appeared on external surface
5. 08 175 8638 – Mould not cleaned properly
6. 08 175 8728 – Short mould mark appeared on the external surface
7. 07 252 5434 – Ply to ply separation
8. 07 252 5737 – Separation between tread and outer ply

* Problems 1 – 6 – Further related to poor Final QC process.

Drawing / Photos



Date of Produce

Curing 19/06/2008, 23/06/2008

Corrective and Preventive Action Plan

1. Root Course Analysis:

1. Pre cure due to unevenness of green tire surface (problem 1, 3 & 4)
2. Mould Defects – cavities on mould lug (Problem 2)
3. Un clean Mould (Problem 5)
4. Cured with the identification label (Problem 6)
5. Contamination of foreign particles or inclusion of air in localized area (Problem 6, 7)
6. Weakness of the Final QC

Shift – Process FQC
Gate No 06
A Shift
15 242



B Shift

14 150



C shift
15 642



2. Corrective Action:

	Responsible	*Target Date*	*Completed Date*
1. Identifying and repairing all the 6.00-9 moulds and cores - completed	Mr. Pathmasiri	20/09/2008	Completed
2. Implement mould inspection in every 24 hrs for OEM moulds by process QC. Mould condition mark on secondary inspection sheet - Completed	Mr. Gamage	16/09/2008	Completed
3. Keeping a rubber carpet on to the floor of the core changing area of BOM line to avoid core damages - Completed	Mr. Gamage	17/09/2008	Completed
4. Using "Diamond coat" as mould releasing agent. Starting a test run with 6.00-9 OEM moulds. Now using McLub 1829	Mr. Gamage	22/09/2008	
5. Engraving identification mark on tread rings and side rings used to OEM moulds to prevent changing with non OEM moulds. On going	Mr. Pthmasiri	29/09/2008	
6. Introducing a counting system to identify moulds to be cleaned. Completed	Mr. Lalith	22/09/2008	
7. Introducing and implement 5S program. On going	Mr. Saliya	On going	

3. Preventive Action:

	Responsible	*Target Date*	*Completed Date*
1. Standardizing Mould maintenance program	Muditha	22/11/2008	
2. Replacing 04 nos of 6.00-9 moulds using for Japanese OEM customers with new moulds	Mr. Rajndra/Hemantha	31/12/2008	
3. Introducing 06 hr leveling for the process. JIT	Mr. Ratnayake	18/09/2008	Completed
4. Introducing curing compatible identification label. On going	Mr. Hemantha	20/10/2008	
5. Reviewed, Evaluate, Corrected, Trained and Strengthened Quality Gate No 06	Muditha	18/09/2008	Completed
6. Re evaluate the competency level of the entire process employees who handle the critical to quality parameters. On going	Mr. Saliya	20/10/2008	
7. Capturing the entire process related to this problem in Internal quality audits for 03 months to monitor the effectiveness of these corrective and preventive actions	Muditha	On going	
8. Strengthening gate no 04 petrol QC. Completed by 30/10/2008	Muditha	30/09/2008	

***Remedial Action** (Correction):*

Problem Solved : **Date :**
Certified : **Confirmed QA:**

LOADSTAR (PVT) LTD

LS/LP/0013	ENGINEERING PROBLEM REPORT	ISSUE NO: 01

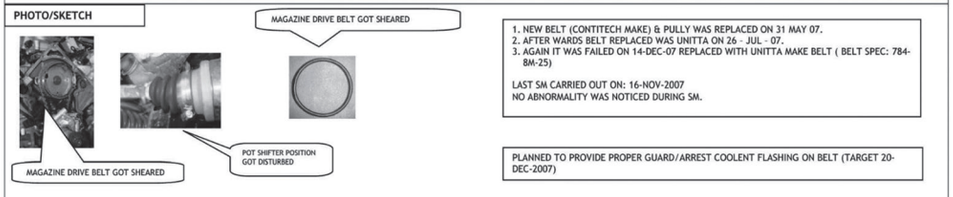
DC & LPM MNT	ENGINEERING PROBLEM REPORT	DATE	14-DEC-07
CELL: HE		LINE STOP TIME	120 MIN
Machine:KTAM012	No of times repeated 1	No of Comp. Rej	1

PROBLEM : POT CLAMP IN SHIFTER DID NOT COMPLETE IN TIME SPECIFIED LS 60 NOT ON

Status :							
	X	PERMANENT COUNTER MEASURE		TEMP COUNTER MEASURE		INFORMATION	X	ANALYSIS

Standardization								
		WORK SEQUENCE SHEET	X	SCHEDULE MAINTENANCE		HEALTH CHECK SHEET		OTHERS

PHOTO/SKETCH



1. NEW BELT (CONTITECH MAKE) & PULLY WAS REPLACED ON 31 MAY 07.
2. AFTER WARDS BELT REPLACED WAS UNITTA ON 26 - JUL - 07.
3. AGAIN IT WAS FAILED ON 14-DEC-07 REPLACED WITH UNITTA MAKE BELT (BELT SPEC: 784-8M-25)

LAST SM CARRIED OUT ON: 16-NOV-2007
NO ABNORMALITY WAS NOTICED DURING SM.

PLANNED TO PROVIDE PROPER GUARD/ARREST COOLENT FLASHING ON BELT (TARGET 20-DEC-2007)

NEW BELT REPLACED AND TENTION ADJUSTED 3 mm THICKNESS WHEN PRESSED WITH 1 KGF

WHY?

1. POT SHIFTER CLAMP SIGNAL NOT ON. BUT POT CLAMP SOLENOID WAS IN ON CONDITION.
2. POT CLAMPER TENTON NOT MATCHING WITH THE POT.
3. MAGAZINE STOP POSITION GOT DISTURBED.
4. MAGAZINE DRIVE TIMER BELT GOT SHEARED DUE WETNESS ON BELT.
5. COOLENT DROPS FALLING ON THE TIMER BELT.

ANALYSIS

1. POT SHIFTER RETURN SIGNAL MISSING DUE TO MISALIGNMENT CAUSED BY TIMING BELT FALIURE
2. PULLY TEETH WEAR & TEAR, BELT RUPTURED, LIFE OF THE BELT
3. INPROPER BELT TENSION, CHAIN TENTION, BELT WETNESS DUE TO COOLENT & OIL SPILLAGE
4. TOOL GRIPPER, POT CLAMPER WEAR & TEAR, MORE LOAD ON MOTOR & BELT DUT TO CHIPS ENTRY ON THE MAGAZINE

ACTION TAKEN

1. OBSERVED MAGAZINE DRIVE TIMBER BELT GOT SHEARED. NEW BELT REPLACED. BELT SPEC. 784-8M-25
2. ACT MAGAZINE REFERENCING CARRIED OUT.
3. CHECKED FOR MAGAZINE REFERENCE POSITION & TOOL CHANGE OPERATION FOUND OK.

HOW TO PREVENT RE-OCCURING

1. BY MAINTAINING PROPER CHAIN & BELT DRIVE TENSION
2. BY PROVIDING PROPER GUARD TO AVOID COOLENT SPLSHING ON THE BELT.

HORIZONTAL DEPLOYMENT — **NO. OF MACHINES:**

SL.NO		ACTIVITY	M/C NO.	WHO	TARGET	ACTUAL	REMARKS
1		CHECKING PROPER CHAIN & BELT TENSION	KTAM003 KTAM006 KTAM007 KTAM009 KTAM 010	KJP	20-DEC-07		
2		CHECKING PRPOER ALIGNMENT		S.BHAT			
3		PROPER GUARD FOR BELT		S.BHAT			

HOW TO REDUCE DOWN TIME

1. BY MAKING PROPER WORK SEQUENCE SHEET
2. AWARENESS TO BE GIVEN TO ALL ASSOCIATES

LINKING CAUSE & EFFECT DIAGRAM [Y] [N] LONG TIME DOWN REPORT [Y] [N]

PREPARED BY: K.J.PRAKASH	CHECKED BY: T.M. MANJUNATH	VERIFIED BY: RAGHUNATH D.R.

Lean Summit

Lean Summit යනු Loadstar ආයතනයේ ලීන් ක්‍රියාවලියේ සක්‍රිය ව සිටින සියලුම දෙනා එකතු වී වාර්ෂිකව පවත්නා විශේෂ සමුළුවකි. මෙය දිනයක් හෝ දින දෙකක් පුරා පැවැත්වෙයි. Lean Summit හි අරමුණ වන්නේ සියලුම කර්මාන්තශාලා එකම සම්මතයක පවත්වා ගැනීම, අත්දැකීම් බෙදාගැනීම සහ Lean සංස්කෘතිය තවදුරටත් ශක්තිමත් කිරීමයි. සෑම Loadstar කර්මාන්ත ශාලාවක් ම තම ප්‍රගති, සිදුකළ නවෝත්පාදන සහ වාර්ෂික අභියෝගයන්ට විසඳුම් ඉදිරිපත් කිරීම සිදු වේ. පළමු Lean Summit එක 2013 දී පවත්වනු ලැබීය. එවිට සමාගමේ Lean පද්ධතිය අබණ්ඩ නවෝත්පාදන හරහා යම් ස්ථාවර වී තිබූ අවස්ථාවකි. පළමු Lean Summit එක සඳහා ඉන්දියාවේ Toyota සමාගමේ උපදේශකයෙකු විශේෂ ආරාධිත කථිකයෙකු ලෙස සහභාගී වී වටිනා දැනුම සහ ජාත්‍යන්තර Lean අත්දැකීම් බෙදාගත්හ. ඉහළ මට්ටමේ කළමනාකරණය ද මේ අවස්ථාවට සෘජුවම සහභාගිවන අතර, එය සම්පූර්ණ කාර්ය මණ්ඩලය සඳහා අරමුණු වේ. Lean Summit එක Loadstar තුළ ඉගෙනීමේ, නවෝත්පාදන සහ අත්දැකීම් හුවමාරු කිරීමේ වේදිකාවක් වශයෙන් ස්ථාපිත වී ඇත.

අභියෝග සඳහා මුහුණදීම

Lean ආරම්භක අවධියේ දී, කණ්ඩායමේ මනස සුදානම් කිරීම සහ Lean සංස්කෘතියක් ගොඩනැඟීම කළ යුතුවිය. පෙර පැවති ක්‍රමවේද වෙනස් කිරීමට උත්සාහ කිරීමේ දී සමාගමේ සියලුම මට්ටම්වල සාමාජිකයන් එක් කරගැනීම අපහසු විය. කාර්ය මණ්ඩලය තුළ අඩු ආකර්ෂණය, වෙනස්කම් පිළිගැනීමට ඉක්මන් නොවීම, පුරුදු ආකල්පවලට පසුබෑම වැනි අභියෝගවලට මුහුණදීමට සිදුවිය. නමුත් Lean සාර්ථක කරගැනීමට උත්සහ කිරීමේ දී තව වැදගත් අභියෝග කීපයක් මතුවෙයි. නව අබණ්ඩව පවත්වාගෙන යාම සහ අබණ්ඩව අලුත් අදහස් ගෙනඒමට කණ්ඩායමේ මනස සුදානම් කරගැනීම ඉතාමත් ප්‍රයෝජනවත් වේ. නැතිනම් පරණ පුරුදු ක්‍රමවේදයට ම නැවත යාම ඉතාම පහසුයි. අබණ්ඩව සාර්ථකත්වය පවත්වාගෙන යන්න නම් නිරන්තර පුහුණුව, ප්‍රගති සමාලෝචන, Audit, KPI මැනීම සහ Continuous Improvement Culture එක තබාගැනීම අනිවාර්ය වේ.

Lean Implementation එකේ අභියෝගය නම් ''පැරණි පුරුදු බිඳ දැමීම'' යි. Sustain එකේ අභියෝගය නම් ''අලුත් පුරුදු තියාගැනීම'' යි. මේ දෙකම ජයගන්නවා නම් Loadstar වගේ දිගුකාලීනව පවතින සාර්ථකත්වයක් ළඟාකර ගතහැක. පෙර පැවති කළමනාකරණ ක්‍රමවේද වෙනස් කරමින් නව Lean ක්‍රමවේද Loadstar ආයතනය තුළට ඇතුළත් කිරීමේදී, සමාගමේ සියලුම මට්ටම්වල සිටින සාමාජිකයන් එක් කරගැනීම ඉතාමත් අභියෝගාත්මක දෙයක් විය. දිගුකාලීනව පැවති පුරුදු සහ පළපුරුදු ක්‍රමවලට වැඩි කැමැත්තක්

තිබුනිසා, එය වෙනස් කිරීමට පළමුව මනස වෙනස් කළයුතු බව පැහැදිලි විය. ඉන්පසු සියලුම කාර්ය මණ්ඩලයත්, Soft-Floor සාමාජිකයන් ආවරණය වන පරිදි නව පුහුණු මාලාවක් ආරම්භ කරන ලදී. මෙම පුහුණුවේ අරමුණ වූයේ Lean දැනුම, නව ක්‍රමවේද සහ continuous Improvement සංස්කෘතිය හැමෝටම බෙදාහැරීමයි.

විශේෂයෙන් ම "My Loop" යන තේමාව ඉතාමත් ආකර්ශනීය හා අලුත් සංකල්ප එකතුවකින්, දින දෙකක් තිස්සේ බාහිර ස්ථානයක සංවිධානය කරන ලදී. මෙහි දී කුඩා කණ්ඩායම් ක්‍රියාකාරකම්, සහ Teamwork වැඩසටහන් ඇතුළත්කර තිබිණි. ඒ මඟින් සේවකයන්ට නව අත්දැකීම් ගෙන එමින්, අභ්‍යන්තර මානසිකත්වයන් සහ ආකල්ප වෙනස් කිරීමට හැකිවිය. මීට අමතරව Loadstar Training Center හි අත්දැකීම් සම්පන්න පුහුණුකරුවන් Outbound Training ක්‍රමවලින් සමාජිකයින්හට මේ සඳහා පහසුවෙන් අනුවර්තනයවීමට අවශ්‍ය පරිසරය සකසාදීම සිදුවිය. මේ මඟින් හැමෝම Lean ක්‍රමවේදය පිළිගැනීම, එය භාවිතයට ගෙන ආරම්භ කිරීම සහ එකම සංස්කෘතියක් ලෙස ගොඩනඟා ගැනීමේ හැකියාව ඉහළ ගියේය. මෙම සියල්ලට අමතරව, ඉහළ කළමනාකාරිත්වය ලීන් ක්‍රමවේදය තරයේ විශ්වාසකරන බව සහතික වීමෙන්, සාමාජිකයන් ද එයට පහසුවෙන් අනුවර්තනය විය. ඔවුන්ට නව ක්‍රමවේදය පිළිබඳ විශ්වාසය ඇතිවීමෙන්, සම්පූර්ණ සමාගමේ Lean ගමනේ සාර්ථකත්වය සඳහා මූලික ශක්තිය සපයන්නට ඔවුන්ට හැකිවිය.

Lean ක්‍රමවේදය ආරම්භ කිරීමේදී, කාර්ය මණ්ඩලය තුළ අඩු ආකර්ෂණයක් පැවතිණ. ප්‍රධාන හේතුව වූයේ Lean සම්බන්ධයෙන් වැරදි අවබෝධයයි. බොහෝ සේවකයන් සිතූයේ Lean යනු සෘජුවම වැය අඩුකිරීම සහ කාර්ය මණ්ඩල සංඛ්‍යාව අඩුකිරීම සම්බන්ධ ක්‍රමයක් බවත්, එය තමන්ගේ රැකියා ආරක්ෂාවට සෘජු තර්ජනයක් බවත්ය. නමුත් Lean යනු රැකියා අහිමිකිරීමේ ක්‍රමයක් නොව, රැකියා සහ ව්‍යාපාරය දිගුකාලීනව ආරක්ෂා කරන ක්‍රමයක් බව සැමට අවබෝධ විය. Lean ක්‍රමවේදය හරහා අපට අවශ්‍ය වූයේ,

- නාස්තීන් ඉවත්කිරීම
- කාර්යක්ෂමතාව වැඩිකිරීම
- අනවශ්‍ය වියදම් අඩුකරමින් ව්‍යාපාරයට ලාභය වැඩිකිරීම

ව්‍යාපාරය ලාභදායී වුවහොත්, සේවකයන්ගේ රැකියා තවත් ආරක්ෂිත වේ. කාර්ය මණ්ඩලයට Lean සම්බන්ධයෙන් අලුත් අවබෝධයක් ලබාදීමට, අපි පුහුණු වැඩසටහන්, දැනුම් බෙදාගැනීමේ වැඩමුළු සහ Soft-Floor සාමාජිකයන්ටත් එකසේ පැහැදිලිකිරීම් සිදුකළා. අවසන් වශයෙන්, Lean යනු ආයතනයට පමණක් නොව, හැමෝගේම රැකියා සහ අනාගතය ආරක්ෂා කරන මාර්ගය යන පණිවිඩය කණ්ඩායමට උගන්වන්න අපිට හැකිවිය.

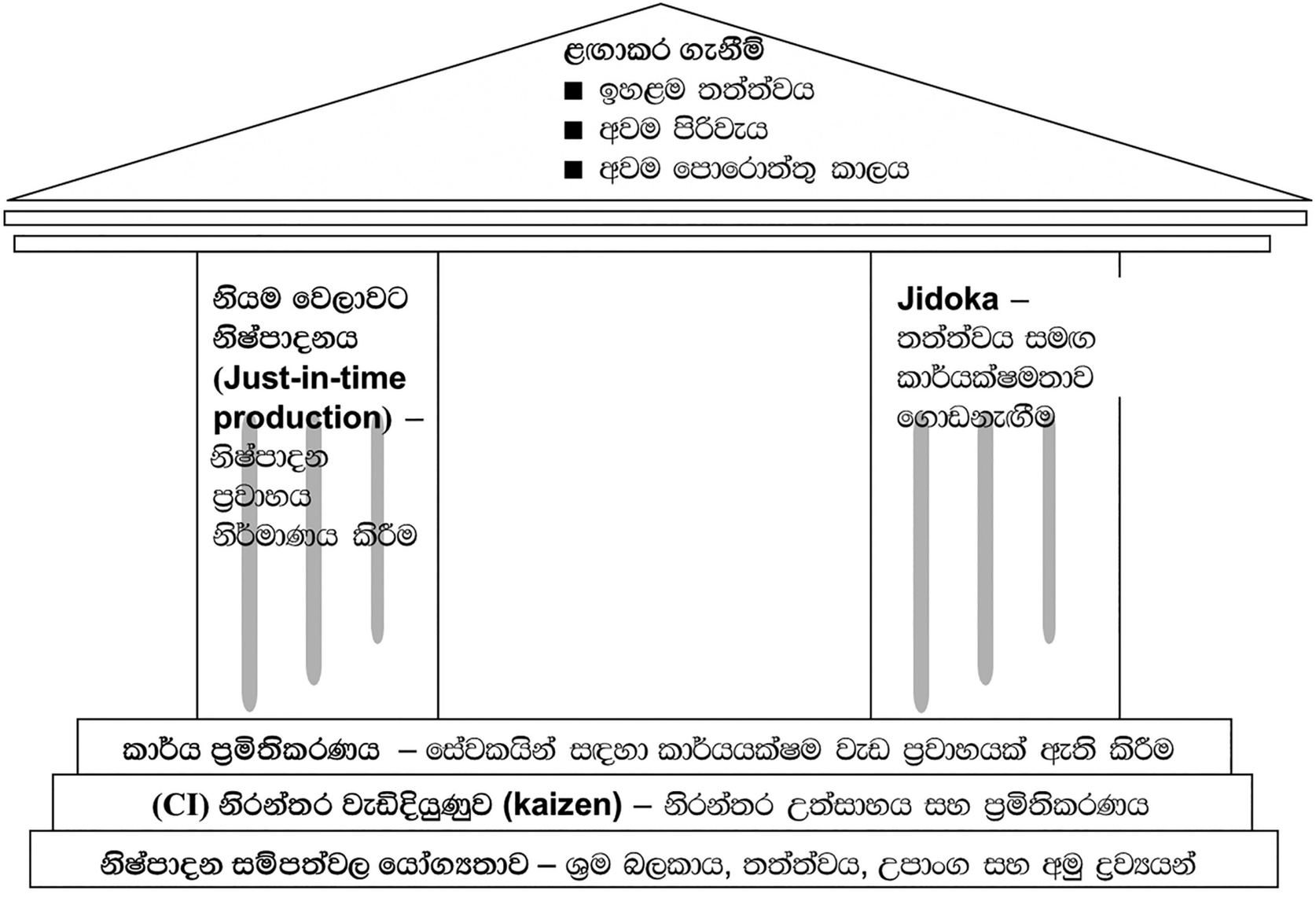
වෙනස්කම් පිළිගැනීමට ඉක්මන් නොවීම යන්න Lean system හෝ වෙනත් නව ක්‍රමවේදයක් හඳුන්වාදෙන අවස්ථාවේ බහුතරයක් ආයතන දක්නට ලැබෙන පොදු අභියෝගයකි. මිනිසුන්ට නවක්‍රම සඳහා ඉක්මනින් අනුගතවීමට අසීරු වන්නේ, පැරණි පුරුදු හා ඒ තුළින් අපේක්ෂිත ආරක්ෂාකාරීභාවය - දීර්ඝ කාලයක් භාවිතා කරන ලද සම්ප්‍රදායික ක්‍රම මඟින් විශ්වාසය හා සුරක්ෂිතභාවයක් ඇති බවට තිබූ විශ්වාසය නිසා නව ක්‍රමයක් පැමිණි විට "අපේ සුපුරුදු වැඩ පරිසරය වෙනස් වේ" යන අනියත බිය නිසාය. Lean ක්‍රමවේදය පිළිබඳ වැරදි අවබෝධය බොහෝ සේවකයන්ට Lean යනු "වියදම් අඩුකිරීම සහ සේවක සංඛ්‍යාව අඩුකිරීම" කියන වැරදි අදහසක් තිබිණි. එමනිසා තමන්ගේ රැකියාව ආරක්ෂිත නැතිවිය හැකි යැයි බියක් ඔවුන් තුළ ඇතිවිය. වෙනස්කම් සම්බන්ධව අඩු විශ්වාසය, නව අදහස් ඉහළ කළමනාකාරිත්වය පමණක් විස්වාස කරනු ලබන අතර, පහළ මට්ටමේ කණ්ඩායම් පළමු අවස්ථාවේදීම විශ්වාස නොකරන ලදී.

Loadstar ආයතනයේ විශේෂත්වය ප්‍රධාන විධායක නිලධාරිතුමන් ඇතුළු ඉහල කළමනාකරණ කණ්ඩයම විසින් Lean යනු "සමස්ථ සාමාජිකයන්ගේ රැකියාව රැකගන්නා" ක්‍රමවේදයක් ලෙස පැහැදිලිව උදාහරණ සහිතව විස්තරාත්මකව පැහැදිලි කිරීමට සමත්වීම නිසා සියලුම සාමාජිකයින්ට විශ්වාසයක් ඇතිවිය. පියවරෙන් පියවර වෙනස්කම් හඳුන්වාදීම සිදුකිරීම හා කුඩා Pilot Projects සඳහා කණ්ඩායම සම්බන්ධ කරගැනීම හා ඒ මඟින් සාර්ථකත්වය පෙන්වා මෙය යථාර්තයක් බවට පත්කළ හැකිබව පෙන්වීමට සමත්විය. Staff සහ Soft Floor කණ්ඩායම්වලට නව Lean අදහස් පිළිබඳ සවිස්තරාත්මක පුහුණු වැඩසටහන් ලබාදීම හා Outbound Training සහ Activity-Based Workshops මඟින් මනස වෙනස් කිරීමේ උත්සාහය සාර්ථක විය.

Loadstar ආයතනයේ සාමාජිකයින් හට සමාගමේ සාර්ථකත්වය සෘජුවම තමන්ගේ ජීවිතයට සම්බන්ධ කරුණක් බව හැඟෙන තරම් ආයතනය ඔවුන්ට සමීප විය. ඒ නිසා Step by Step විස්වාසය ගොඩනඟාගෙන, වෙනස්කම් පිළිගැනීමට අවශ්‍ය අරම්භක ශක්තිය ලබාගැනීමට හැකිවිය. Lean සාර්ථකව පවත්වාගෙන යාමට විශාලම අභියෝගය වන්නේ නව පුරුදු අඛණ්ඩව පවත්වාගෙන යාමවේ. අලුත් System එකක් හඳුන්වා දුන්නත්, කාලය ගිය පසු බොහෝ සේවකයන් පරණ පුරුදුවලට නැවතයාම සාමාන්‍යයෙන් සිදුවේ. මෙමඟින් Lean සංස්කෘතිය අඩාල වෙයි. ඒ නිසා සාර්ථකත්වය දිගටම රඳවා ගන්න නම්,

- නිරන්තර පුහුණු වැඩසටහන් මඟින් සේවකයින්ට නව අදහස් හා සක්‍රියව සම්බන්ධවන ආකාරය මතක් කිරීම.
- මාසික ප්‍රගති සමාලෝචන සැසිය සහ Audit මඟින් සමතයන් හා ඉලක්කවල වෙනස හඳුනා ගැනීම.
- Continuous Improvement Culture කුඩා කුඩා නව අදහස් (Kaizen) පිළිගනිමින් පියවරෙන් පියවර සංවර්ධනය කිරීම.
- නාස්තීන් හඳුනා ගැනීමට දෑස නුරු කිරීම මඟින් කාර්ය මණ්ඩලය ඔවුන්ගේම ක්‍රියාවලියේ පවතින නාස්තීන් හඳුනාගැනීමට පුරුදු පුහුණුවීම.
- Lean සාර්ථකත්වය ට හේතුව, නිරන්තර නව පුරුදු, නව අදහස්, ගෞරවය සහ වැඩ කරන සංස්කෘතිය මඟින් දීර්ඝ කාලීන සාර්ථකත්වයක් තහවුරු කරගත හැකිය.

LPS House


ළඟාකර ගැනීම්
■ ඉහළම තත්ත්වය
■ අවම පිරිවැය
■ අවම පොරොත්තු කාලය
නියම වෙලාවට නිෂ්පාදනය (Just-in-time production) – නිෂ්පාදන ප්‍රවාහය නිර්මාණය කිරීම
Jidoka – තත්ත්වය සමඟ කාර්යක්ෂමතාව ගොඩනැඟීම
කාර්ය ප්‍රමිතිකරණය – සේවකයින් සඳහා කාර්යයක්ෂම වැඩ ප්‍රවාහයක් ඇති කිරීම
(CI) නිරන්තර වැඩිදියුණුව (kaizen) – නිරන්තර උත්සාහය සහ ප්‍රමිතිකරණය
නිෂ්පාදන සම්පත්වල යෝග්‍යතාව – ශ්‍රම බලකාය, තත්ත්වය, උපාංග සහ අමු ද්‍රව්‍යයන්

ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය තුළ ක්‍රියාත්මක වූ ආරක්ෂාව, සෞඛ්‍යය සහ පාරිසරික කළමනාකරණ ක්‍රමවේදය



ආරක්ෂාව හා සෞඛ්‍ය පිළිබඳ ආයතනික ඉතිහාසය

1984 වර්ෂයේ ආරම්භ කරන්නට යෙදුණු ලෝඩිස්ටාර් ආයතනයේ ආරම්භක අවධිය වනවිට ලාංකීය බොහෝ කර්මාන්ත ක්ෂේත්‍ර තුළ ආරක්ෂාව සහ පරිස්සම පිළිබඳ විශේෂ අවධානයක් යොමුකර නොමැති අතර, ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය තුළ ද ආරම්භක අවධියේ දී ආරක්ෂාව සහ පරිස්සම පිළිබඳ සුවිශේෂී අවධානයක් යොමුකර නොමැත. ආයතනය තුළ ගින්නක් ඇති වුවහොත් ක්‍රියාත්මක විය යුතු ආකාරය පිළිබඳ මූලික අවබෝධයක් පමණක් බාහිර පුද්ගලයින් හරහා ආයතන සාමාජිකයන්ට ලබා දී තිබූ අතර, ආයතනික සාමාජිකයන්ට ගින්නක් පිළිබඳ ප්‍රායෝගික අත්දැකීමක් නොවිය. මෙවැනි වටපිටාවක් තුළ 1997 වර්ෂයේ දී එතෙක් ලංකාවේ කර්මාන්තායතනයක් තුළ හටගත් තුන්වන විශාලතම ගින්න ලෝඩිස්ටාර් කොටුගොඩ ආයතනයේ ඇති විය. ගින්නක් පිළිබඳ අත්දැකීමක් නොමැති වූ නිසාත්, ගිනි නිවීමේ උපකරණ යම් මට්ටමකින්ම ආයතනය තුළ තිබුණ ද ඒවා භාවිතයට නිසි පුහුණුවක් නොතිබුන නිසාත් ගින්න මැඩ පැවැත්වීමට ආයතන සාමාජිකයන්ට නොහැකි වූ අතර, මෙරට ගිනි නිවීමේ ඒකකයෙන් පැමිණ ගින්න මැඩපවත්වන ලදී. මෙහිදී ආයතන ප්‍රධානියා ලෙස ආචාර්ය තිස්ස ජිනසේන මැතිතුමා ද ගින්න නිවීමට මැදිහත් වී පිළිස්සිම්වලට ලක්වී ඇති අතර, සාමාජිකයින්ගේ සහ ආයතනයේ ආරක්ෂාව සහ පරිස්සම වෙනුවෙන් අවධානය යොමු කිරීමේ ඇති වැදගත්කම එතුමාට අවබෝධ විය.

මෙම ගින්න අවස්ථාවේ දී යුහුසුළුව කටයුතු කරනු දුටු එක් පුද්ගලයෙහි කෙරෙහි ආචාර්ය තිස්ස ජිනසේන මහතාගේ අවධානය යොමුවිය. ඒකල ටයර් නිෂ්පාදන ආයතනයේ නඩත්තු සුපරීක්ෂකවරයෙකු ලෙස සේවය කළ උදයකාන්ත සහාරත්න මහතා ගින්න අවස්ථාවේ ක්‍රියා කළ අයුරු දුටු ආචාර්ය තිස්ස ජිනසේන මහතා උදයකාන්ත සහාරත්න මහතා කැඳවා එතුමාට මේ පිළිබඳ දැනුම ලැබුණේ කෙසේදැයි විමසා ඇති අතර, ඒ අවස්ථාවේ දී උදයකාන්ත සහාරත්න මහතා සෞදි අරාබි රටෙහි නාවික ඉංජිනේරුවරයෙකු වශයෙන් වසර දහයක් සේවයකර ඇති බවත්, එහි දී ආරක්ෂාව සහ ගිනි පිළිබඳව (Safety Fire) හදාරා ඇති බවත් දැනගන්නට ලැබී ඇති අතර ඉන්පසු ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය තුළ ආරක්ෂාව කළමනාකරණ ක්‍රමවේදයක් (Safety Management System) සකස්කරන ලෙස වගකීම උදයකාන්ත සහාරත්න මහතාට පවරා ඇත.

1997 වර්ෂය පමණ වනවිට ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය තුළ අනතුරු නිරන්තරයෙන් සිදු වූ අතර බොහෝ වෙලාවන්වල දී ආයතනයේ ගිලන්රථය නිතරම මහා මාර්ගයේ ගමන්කරන ලදී. එයට

හේතුව අනතුරු සිදු වූ සේවකයින් රෝහල් ගතකිරීමට, බෙහෙත් දැමීමට රෝහල්වලට නිතර රැගෙන යාමට සිදුවීම නිසයි. සරොම් ඇඳගෙන, සෙරෙප්පු දෙකක් පැළඳ, බුලත්විට කමින්, ආයතන තුළ දුම්පානය කරමින් කිසි ආරක්ෂක ක්‍රමවේදයන් අනුගමනය නොකර ආයතනයේ සේවය කරන පිරිසක් ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය තුළ කටයුතුකළ අතර, මේ සියල්ල වෙනස් කරමින් ආයතනය තුළ ආරක්ෂාව තහවුරු කිරීමේ ක්‍රමවේදයක් සකස් කිරීම උදයකාන්ත සහාරත්න මහතාට තිබුණු අභියෝගය විය.

1997 වර්ෂය පමණ වනවිට ලංකාවේ කර්මාන්ත ක්ෂේත්‍රය තුළ ආරක්ෂාව පිළිබඳව අවධානය ඉතා අඩු වූ අතර, ජාත්‍යන්තර ක්‍රමවේද ඔස්සේ ආරක්ෂාව කළමනාකරණය කරන මෙරට ආයතන ලෙස වෝල්ස් අයිස්ක්‍රීම් ආයතනය, ටුබැකෝ ආයතනය, ෂෙල් ගෑස් ආයතනය ක්‍රියාත්මක වූ අතර, එම ආයතන තුළ ඇති ආයතනික ආරක්ෂාව කළමනාකරණය කරන ක්‍රමවේදයන් ආචාර්ය උදයකාන්ත සහාරත්න මහතා හොඳින් අධ්‍යයනයකර ඇත. ආරක්ෂාව කළමනාකරණය කිරීමට තම දැනුම වැඩිකර ගැනීම සඳහා මෙරට විවෘත විශ්වවිද්‍යාලයේ ආරක්ෂාව, සෞඛ්‍ය සහ අනතුරු පිළිබඳ පාඨමාලාවක් හැදෑරීම සඳහා ආචාර්ය තිස්ස පීනසේන මහතා උදයකාන්ත සහාරත්න මහතා යොමුකර ඇත. තත්ත්ව කළමනාකරණය පිළිබඳ දැනුම ලබා ගැනීම සඳහා පියරේ ප්‍රින්ජස් මහතා විසින් එංගලන්ත ජාතිකා ගුවීන් තෝමස් මහතා ලෝඩිස්ටාර් ආයතනයට මග පෙන්වන්නෙක් ලෙස ගෙන්වා තිබූ අතර එතුමා විසින් ආරක්ෂාවට අදාළ වැදගත් ලිපි ලේඛන රාශියක් උදයකාන්ත සහාරත්න මහතාට ලබා දී ඇත. තමන් ලබාගත් සමස්ත දැනුම උපයෝගී කරගනිමින් ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය තුළ ආරක්ෂාව කළමනාකරණය කරන විධිමත් ක්‍රමවේදයක් ආචාර්ය තිස්ස පීනසේන මහතාගේ උපදෙස් පරිදි ආචාර්ය උදයකාන්ත සහාරත්න මහතාගේ මූලිකත්වයෙන් ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය තුළ ස්ථාපිත කරන ලදී.

- වෛද්‍ය මධ්‍යස්ථාන (Medical Centre) ආයතනය තුළ ආරම්භ කිරීම.
- ගිනිබට කණ්ඩායමක් (Fire Team) නිර්මාණය කිරීම.
- සාමාජික, ආයතනික ආරක්ෂාව වෙනුවෙන් අවශ්‍ය පහසුකම් ගොඩනැගීම.
- සෑම ආයතනයකම ආරක්ෂාවට වගකියන නිලධාරියෙක්ගෙන් යුත් කණ්ඩායමක් පත්කිරීම.
- නිරාපද ප්‍රතිපත්ති සහ නීති රීති ආයතනයට හඳුන්වාදීම.
- ආරක්ෂාවට අදාළ ජාත්‍යන්තර සහතික ලබා ගැනීමට කටයුතු කිරීම.

වෛද්‍ය මධ්‍යස්ථාන (Medical Centre) ආයතනය තුළ ආරම්භ කිරීම

1998 වර්ෂය පමණ වනවිට ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය තුළ වෛද්‍ය මධ්‍යස්ථානයක් විධිමත් ලෙස ආරම්භකළ අතර, ඒ සඳහා පලපුරුද්ද ඇති අත්දැකීම් බහුල ප්‍රථමාධාර පිළිබඳ දැනුමක් තිබූ පිරිසක් ඒ සඳහා ආයතනයට බඳවා ගන්නා ලදී. වෛද්‍ය මධ්‍යස්ථානය තුළ අනතුරකට පත් වූවකු වෛද්‍යවරයෙක් කරා රැගෙන යාම දක්වා ලබාදිය යුතු ප්‍රථමාධාර සියල්ල නවීන පහසුකම් සහිතව ලබාදීමට කටයුතු කළ අතර, සෑම ආයතනයකම පැය විසිහතර පුරා ගිලන් රථයක් සූදානම්කොට තැබීමට කටයුතු සකස් කරන ලදී.

වෛද්‍ය මධ්‍යස්ථානයේ කාර්ය භාරය

01. ආයතනය තුළ සිදුවන අනතුරුවල දී රෝගියා වෛද්‍යවරයෙකු කරා රැගෙනයාම තෙක් අවශ්‍ය ප්‍රථමාධාර ලබාදෙමින් රෝගියා සුවපත් කිරීම.

02. ආයතනයට නවකයින් ලෙස බඳවා ගනු ලබන සාමාජිකයින් පූර්ණ වෛද්‍ය පරීක්ෂණයකට භාජනය කිරීම.

    මෙම වෛද්‍ය පරීක්ෂණයේ දී නවක සාමාජික මහතාගේ උස, බර, පෙනීම, සහ මතුපිටට පෙනෙන ශරීරයේ ඇති ආබාධ හඳුනාගෙන ආයතනයට බඳවා ගැනීමට සුදුසු ද යන්න මූලික වෛද්‍ය පරීක්ෂණයක් කරනු ලබයි. එම මූලික වෛද්‍ය පරීක්ෂණය ආයතනය තුළ දී සිදු කරනු ලබන අතර, නවක සාමාජිකයාගේ අභ්‍යන්තරික ගැටලු හඳුනා ගැනීම සඳහා රජයේ අනුමත වෛද්‍යවරයෙක් ආයතනයට සම්බන්ධ කරගනිමින් සම්පූර්ණ වෛද්‍ය පරීක්ෂණයක් කරනු ලබයි. එම පරීක්ෂණයෙන් ආයතනික වෛද්‍යවරයා අනුමත කරන සාමාජිකයින් පමණක් ආයතනයට බඳවා ගැනීමට ක්‍රමවේදයක් ආයතනය තුළ සකස් කරන ලදී.

03. අනතුරු වාර්තා කිරීම. කම්කරු ආඥා පනතට අනුව ආයතනය තුළ සිදුවන අනතුරු නිවැරදිව සටහන් කර පරීක්ෂකට යොමු කිරීම දක්වා නීතිමය ක්‍රියා පටිපාටිය ක්‍රියාත්මක කිරීමේ වගකීම ආයතනික වෛද්‍ය මධ්‍යස්ථානයේ කාර්ය භාරයක් විය.

04. සෑම සාමාජිකයෙකුම වසර පහකට වරක් සම්පූර්ණ වෛද්‍ය පරීක්ෂණයකට නතු කිරීම.

05. යම් අනතුරකට පත් වී සාමාජිකයා නැවත රැකියාවට වාර්තා කරන තුරු ඔහු පිළිබඳ සොයා බැලීම සහ අවශ්‍ය පහසුකම් සැපයීම.

06. වසංගත තත්ත්වයන් තුළ දී සාමාජිකයන්ගේ ආරක්ෂාව වෙනුවෙන් කටයුතු කිරීම.

07. සෑම සාමාජිකයෙකුටම වෛද්‍ය මධ්‍යස්ථානය තුළ වෙනම වාර්තාවක් පවත්වාගෙන යාම.

08. සමාජ සත්කාරමය වැඩසටහන්වල දී ප්‍රථමාධාර පහසුකම් ලබාදීම.

ගිනිහට කණ්ඩායමක් (Fire Team) නිර්මාණය කිරීම

1997 වර්ෂයේ දී එතෙක් ලංකාවේ කර්මාන්තායතනයක් තුළ හටගත් තුන්වන විශාලතම ගින්න ලෝඩිස්ටාර් කොටුගොඩ ආයතනයේ ඇතිවිය. ගින්නක් පිළිබඳ අත්දැකීමක් නොමැති වූ නිසාත්, ගිනි නිවීමේ උපකරණ යම්



මිදිගම ආයතනයේ ක්‍රියාත්මක වූ ගිනිහට කණ්ඩායම



බැහැරගත ක්‍රියාශීලී පුහුණුවකට සහභාගී වූ ගිනිහට කණ්ඩායම

මට්ටමකින්ම ආයතනය තුළ තිබුණ ද ඒවා භාවිතයට නිසි පුහුණුවක් නොතිබුණු නිසාත් ගින්න මැඩ පැවැත්වීමට ආයතන සාමාජිකයන්ට නොහැකි වූ අතර මෙරට ගිනි නිවීමේ ඒකකයෙන් පැමිණ ගින්න මැඩපවත්වන ලදී. ආයතනය තුළ ඇති වන ඕනෑම හදිසි තත්ත්වයකට මුහුණ දියහැකි ගිනිහට කණ්ඩායමක් (Fire Team) නිර්මාණය කිරීමේ අවශ්‍යතාවය ආචාර්ය තිස්ස පිනසේන මහතා අවබෝධ කරගන්නා ලදී. ඒ අනුව උදයකාන්ත සහාරත්න මහතා විසින් ආයතනික ගිනිහට කණ්ඩායමක් සකස් කිරීම ආරම්භ කරන ලදී.

ක්‍රීඩාවන් කරන ලද සහ ක්‍රීඩාවල නියැලෙන තරුණ ජවය ඇති මනා පෞරුෂයකින් හෙබි ආයතනය තුළ නිෂ්පාදනාගාරයේ සේවය කළ ලෝඩ්ස්ටාර් සාමාජිකයින් අතරින් සෑම නිෂ්පාදන අංශයක් ම නියෝජනයවන පරිදි සහ සෑම සේවා මුරයක් ම නියෝජනය වන පරිදි ගිනිහට කණ්ඩායම සඳහා සාමාජිකයින් තෝරාපත් කරගත් අතර, ශ්‍රී ලංකා ගිනි නිවීමේ ඒකකය හරහා සියලුම ගිනිහටයින් සඳහා පුහුණුවක් ලබාදෙන ලදී. ආයතනයක් තුළ ඇතිවිය හැකි ගිනි පිළිබඳව, ඒ ඒ ගිනිවල දී ක්‍රියාත්මක විය යුතු ආකාරය පිළිබඳව, ගිනිවල ස්වභාවය අනුව ගිනි නිවීමේ උපකරණ භාවිතයන් පිළිබඳව, පුළුල් අවබෝධයක් සහ ගිනි උපකරණ භාවිතය පිළිබඳ ප්‍රායෝගික පුහුණුවක් සියලුම ගිනි හටයින් සඳහා ලබාදුන් අතර, එම පුහුණුව නොකඩවා සෑම වසරකදීම ගිනිහටයින් සඳහා ලබාදෙමින් නව දැනුම සමගින් නිරන්තර පුහුණුව නොකඩවා සිදුකරන ලදී.

සියලුම ගිනිහටයින් සඳහා ප්‍රථමාධාර පුහුණුවක් ලබාදුන් අතර, එම පුහුණුවද සෑම වසරකම නව දැනුම සමඟින් ලබාදීමට කටයුතු කරන ලදී. සෑම වසරකදීම ගිනිහටයින්ගේ ශාරීරික යෝග්‍යතාවය පිළිබඳව යෝග්‍යතා පරීක්ෂාවක් කළ අතර එම පරීක්ෂාවෙන් සමත් වීම ගිනිහටයෙක් ලෙස ආයතනයේ රැඳී සිටීමට අත්‍යවශ්‍ය විය.

සෑම වසරකදීම ආයතනික පුහුණු මධ්‍යස්ථානය හරහා බැහැර ගත ක්‍රියාශීලී පුහුණු වැඩසටහනකට සම්බන්ධ කරමින් කණ්ඩායම් හැඟීම, නායකත්වය, සන්නිවේදනය, විශ්වාසය, සැලසුම් කිරීම, අභියෝගවලට මුහුණදීම, තීරණ ගැනීම, වැනි මෘදු කුසලතා දියුණුකර ගැනීමට අවස්ථාව ලබාදෙන ලදී.

නිෂ්පාදනාගාරය තුළ නිෂ්පාදන කටයුතු සිදුකරමින් සිටින ගිනිහටයින් හඳුනා ගැනීම සඳහා වෙනම ම නිල ඇඳුමක් ගිනිහටයින් සඳහා ලබාදී තිබූ අතර 2005 වර්ෂය පමණ වනවිට සමස්ත ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය තුළ ගිනිහටයින් 450 ආසන්න සංඛ්‍යාවක් නිෂ්පාදනාගාරය තුළ කටයුතු කරන ලදී.

මෙරටට ඇතිවූ ආපදා තත්ත්වයන්වලදී ආයතනය දියත් කරන ලද සහන කටයුතුවලදී මූලිකත්වයගෙන කටයුතු කරන ලද්දේ ගිනිහට කණ්ඩායමයි. සුනාමි බේදවාචකය හමුවේ මියගිය මිනිස් ජීවිත එකතුකර මිහිදන් කිරීමෙන් පටන් ගත් සහන වැඩපිළිවෙල සුන්බුන් ඉවත් කිරීම්, පිරිසිදු කිරීම්, පහසුකම් සැපයීම දක්වා දියත්කළ අතර, නිරන්තරයෙන් ඇතිවන ගංවතුර තත්ත්වයන් තුළදී සහන වැඩසටහන් දියත් කිරීම, මුදවා ගැනීම් කටයුතුවලට සම්බන්ධවීමට ආයතනය නියෝජනය කළේ ගිනිහට කණ්ඩායමයි. මෙයට හේතුව වූයේ ආපදා කළමනාකරණය පිළිබඳවත් යම් පුහුණුවක් ගිනිහට කණ්ඩායමට ලබාදී තිබීමයි.

ගිනිහට කණ්ඩායම් ආයතනය තුළ නිර්මාණය කිරීමෙන් පසු සමස්ත ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය තුළ ප්‍රධාන ගිනිගැනීම් අවස්ථා හයක් සිදු වූ අතර, එම අවස්ථා හයේදීම ගින්න පැතිරීම පාලනය කරගනිමින් බාහිර ආයතනයන්ගේ සහයෝගය නොමැතිව ගින්න නිවා දැමීමට ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනික ගිනිහට කණ්ඩායම් සමත්විය. ගිනිහටයෙකු ලෙස අමතර සේවාවක් ආයතනයට ලබාදීම වාර්ෂික ඇගයීම් සිදුකිරීමේ දී විශේෂ අවධානයක් යොමුකළ අතර, ආයතනය තුළ ගිනිහටයෙකු ලෙස සේවය කිරීම සියලුම දෙනාගේ ගෞරවයට පාත්‍රවන අවස්ථාවක් විය.



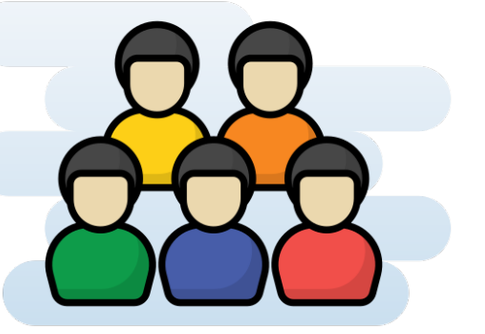
සාමාජික, ආයතනික ආරක්ෂාව වෙනුවෙන් අවශ්‍ය පහසුකම් ගොඩනැඟීම

සාමාජිකයන්ට සුරක්ෂිත වැඩ පරිසරයක් ඇති කිරීම සඳහා ආයතනයට ඇතුළු වන සාමාජික මහතාට අවශ්‍ය සියලුම ආරක්ෂිත උපකරණ ආයතනය විසින් ලබාදෙන ලදී. කාර්මික ආරක්ෂාව තහවුරුවන පරිදි නිල ඇඳුමක් ලබාදුන් අතර, ආරක්ෂිත පාවහන් සහ සියලුම වැඩ ඒකකයන්ට වෙන වෙනම අවශ්‍ය ආරක්ෂිත උපකරණ හඳුනාගෙන ඒවා ලබාදීමට කටයුතු කරන ලදී. ආරක්ෂිත හිස් වැසුම්, අත් ආවරණ, ඇස් ආවරණ, කණ් ආවරණ වැනි ශරීරයේ සියලු කොටස් ආරක්ෂා වන පරිදි ලෝකයේ භාවිතා කරන කාර්මික ආරක්ෂිත උපකරණ සියල්ල ලෝකයේ පිළිගත් වෙළඳ නාමයන් යටතේ ලෝඩ්ස්ටාර් සාමාජිකයින්ට ලබාදෙන ලදී.

සමස්ත ආයතන ම ආවරණය වන පරිදි Fire Line සකස් කළ අතර, ආයතනයේ විශාලත්වය අනුව තබාගත යුතු ජල ධාරිතාවය ගබඩා කර සූදානම් කරන ලදී. ලෝඩ්ස්ටාර් කර්මාන්තශාලා බොහොමයක් ඒකල අවට ගොඩනඟා තිබූ නිසා එම ආයතන සියල්ලට භාවිතා කළ හැකිවන පරිදි Fire එකකදී භාවිතා කිරීමට හැකිවන පරිදි සකස් කරන ලද ජල බවුසරයක් ගිනිහට කණ්ඩායම සතුවිය. හදිසි අවශ්‍යතාවයක දී ගිනිහටයින්ගේ ආරක්ෂාව වෙනුවෙන් ලොව පිළිගත් සියලුම ආරක්ෂිත උපකරණ ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනික ගිනිහට කණ්ඩායම් සඳහා ලබාදෙන ලදී.

සෑම ආයතනයක ම ආරක්ෂාවට වගකියන නිලධාරියෙක්ගෙන් යුත් කණ්ඩායමක් පත්කිරීම

ලෝඩිස්ටාර් ඒකල පිහිටි ප්‍රධාන කාර්යාලය තුළ සමස්ත ලෝස්ටාර් ආයතනයේ ම ආරක්ෂාව වෙනුවෙන් කටයුතු කිරීමට මධ්‍යම ආරක්ෂිත ප්‍රධාන කාර්යාලයක් ස්ථාපිත කළ අතර, එම කාර්යාලය හරහා ආයතනයේ සහ සාමාජිකයන්ගේ ආරක්ෂාව වෙනුවෙන් ගනු ලබන තීන්දු තීරණ ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා සෑම ලෝඩිස්ටාර් ආයතනයක ම වෙනම ම අංශයක් ලෙස Safety අංශය ස්වාධීනව කටයුතු කරන ලදී. ආයතනයේ නිරාපද ප්‍රතිපත්තීන් 100% ක් නිවැරදිව ක්‍රියාත්මක කිරීම, සාමාජිකයන්ගේ සහ ආයතනයේ ආරක්ෂාව වෙනුවෙන් කටයුතු කිරීම, එදිනෙදා සිදුවන ආරක්ෂාව හා සම්බන්ධ ප්‍රශ්න ගැටලුවලට විසඳුම් ලබාදීම, Safety අංශයේ ප්‍රධාන වගකීම වූ අතර ආරම්භක අවධියේ දී නිලධාරී මහතෙකු සමග කණ්ඩායමක් සිටි අතර, පසුකාලීන වනවිට කළමනාකරුවෙකු ඇතුළු කණ්ඩායමක් සෑම ආයතනයක ම කටයුතු කරන ලදී. සමස්ත ලෝඩිස්ටාර් ආයතනයේ සිටි ගිනිහට කණ්ඩායම්, ප්‍රථමාධාරකරුවන්, Medical Centre කාර්ය මණ්ඩලය මෙහෙයවනු ලැබුවේ Safety සම්බන්ධ කළමනාකරු විසිනි.





නිරාපද ප්‍රතිපත්ති සහ නීති-රීති ආයතනයට හඳුන්වා දීම

ආයතනයට නවකයෙකු බඳවා ගැනීමේ සිට ආයතනයේ සේවය කිරීම දක්වා නිරාපද නීතිරීති සහ ප්‍රතිපත්ති පද්ධතියක් ආයතනයට හඳුන්වා දී තිබූ අතර එම නිරාපද ප්‍රතිපත්ති සහ නීතිරීති දැඩි විනයක් යටතේ ආරක්ෂා කිරීමට ඉහළ කළමනාකාරීත්වයේ සිට සියලු ම ලෝඩිස්ටාර් සාමාජිකයින් ඇප කැප විය. ආයතනයේ නිර්මාතෘ සහ අයිතිකරු ලෙස ආචාර්ය තිස්ස පීනසේන මහතා ආරම්භක අවධියේ දී ආරක්ෂිත උපකරණ පැළඳ ආයතනයට පැමිණීම සිදුනොකළ ද නිරාපද ප්‍රතිපත්ති සහ නීති රීති හඳුන්වාදීමත් සමග ඒවාට අනුගත වෙමින් කිසිවිටක එම නිරාපද ප්‍රතිපත්තීන් කඩ නොකර කටයුතු කළ අතර, ආයතන ප්‍රධානියා ලෙස එම ප්‍රතිපත්තීන් කඩවන අවස්ථාවක් වුවහොත් ආයතන ප්‍රධානියාට පවා එකම නීති-රීතියක් ක්‍රියාත්මක කිරීමට විනයක් ආරක්ෂාව පැත්තෙන් ආයතනය තුළ ගොඩනඟා තිබුණි. අප රිම් නිෂ්පාදනය කරනු ලබන ආයතනයක් වූ කියොතෝ ආයතනයේ නිෂ්පාදනාගාරයට යන සියලුදෙනා ම හිස් වැසුම් පැළඳයාම නීතියක් වූ අතර ආචාර්ය තිස්ස පීනසේන මහතා හිස් වැසුමක් නොමැතිව ආයතනයට ඇතුළුවීමට යාමේ දී එම අංශයේ Safety සම්බන්ධ වගකිවයුතු නායක මහත්මා පැමිණි හිස් වැසුම් නොමැතිව ඇතුළට යන්න දෙන්න බැරි බව පවසා හිස් වැසුමත් ගෙනවිත් එය පැළඳ ගැනීමට උපදෙස් ලබා දී හිස් වැසුම පැළඳ ගැනීමෙන් පසු ආයතනයට ඇතුළුවීමට අවසර ලබා දී ඇත. ආයතන ප්‍රධානියා ලෙස එම ක්‍රියාව ආචාර තිස්ස පීනසේන මහතා අගය කළා මිස ආරක්ෂාව සම්බන්ධයෙන් තිබූ නීති-රීති ආයතන ප්‍රධානියා ලෙස කඩ නොකරන ලදී.

ආරක්ෂාවට අදාළ ජාත්‍යන්තර සහතික ලබාගැනීමට කටයුතු කිරීම

1997 වර්ෂයේ සිට ආරක්ෂාව සම්බන්ධයෙන් ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය නීතිරීති සහ ප්‍රතිපත්තීන් සකස් කරමින් විධිමත් ක්‍රමවේදයකට ආයතනයේ සාමාජිකයින් සහ ආයතනය ආරක්ෂාකර ගැනීම සඳහා කටයුතු කරමින් සිටි අතර, ඒ වනවිට කාර්මික ආරක්ෂාව සහ සෞඛ්‍ය පැත්තෙන් ජාත්‍යන්තරව පිළිගත් සහතිකයක් හඳුන්වාදී නොතිබුණ අතර OSHAS 18001:2007 වෘත්තීය සෞඛ්‍ය සහ ආරක්ෂාව පිළිබඳ සහතිකය හඳුන්වාදෙන විට එය ලබාගැනීමට අවශ්‍ය ආරක්ෂක කළමනාකරණ පද්ධතිය ක්‍රමානුකූලව ආයතනය තුළ ගොඩනඟා තිබුණි.





OSHAS 18001:2007 වෘත්තීය සෞඛ්‍ය සහ ආරක්ෂාව කළමනාකරණ පද්ධතිය

වෘත්තීය සෞඛ්‍ය සහ ආරක්ෂාව කළමනාකරණ පද්ධතියක් මඟින් සිදුවන්නේ ආයතනයකට එහි වෘත්තීය සෞඛ්‍ය සහ ආරක්ෂාව පිළිබඳ අවදානම පාලනය කිරීමට සහ සංවිධානයේ ආරක්ෂාව පිළිබඳ කාර්ය සාධක වැඩිදියුණු කිරීමට හැකියාව ලබාදීමයි.

OSHAS 18001:2007 ප්‍රමිතිය යනු, අඛණ්ඩ වැඩිදියුණු කිරීමේ ක්‍රියාවලිය භාවිතා කරමින් OH&S අනතුරු සහ සිදුවීම් ඇතිවීමේ ඉඩකඩ අඩු කිරීම සඳහා නිර්මාණය කර ක්‍රියාත්මක කරන ලද ජාත්‍යන්තර ප්‍රමිතියකි. අනතුරුවල හේතු මර්දනය කිරීමට සහ නැවත නැවත ගැටලු ඇති වීමේ ඉඩකඩ අඩු කිරීමට සුදුසු ක්‍රියාමාර්ග ගැනීමට මෙය උපකාරී වේ.

OH & S ප්‍රතිපත්තිය යනු කුමක්ද ?

ආයතනික කැපවීම පිළිබඳව පහත කාරණා ආවරණය වන ලිඛිත ලේඛනයකි.

- තුවාල ඇතිවීම සහ අයහපත් සෞඛ්‍ය තත්ත්වයන් වැළැක්වීම.
- අදාල නීතිමය සහ අනෙකුත් අවශ්‍යතාවලට අනුකූල වීම.
- OH & S අරමුණු සැකසීම සහ සමාලෝචනය කිරීම.
- කළමනාකරණ පද්ධතිය ලේඛනගත කිරීම, ක්‍රියාත්මක කිරීම සහ නඩත්තු කිරීම.



OSHAS කළමනාකරණ පද්ධතිය සඳහා අවශ්‍යතා

මෙම OSHAS ප්‍රමිතිය PDCA (Plan-Do-Check-Act) ක්‍රමවේදය මත පදනම් වේ.
(සැලසුම් කිරීම, ක්‍රියාත්මක වීම, පරීක්ෂා කිරීම, නැවත නිවැරදි කිරීම)

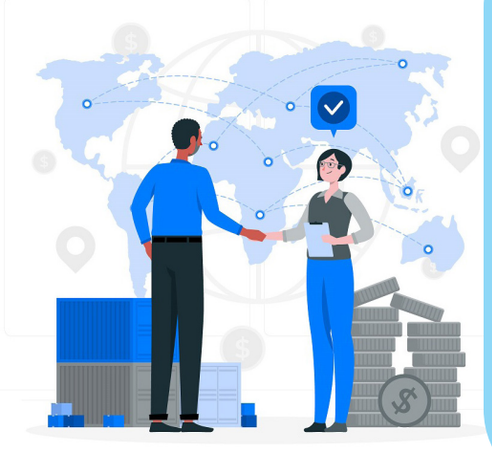
සැලසුම් කිරීම :
සංවිධානයේ ප්‍රතිපත් ප්‍රතිපත්තියට අනුකූලව ප්‍රතිඵල ලබාදීමට අවශ්‍ය අරමුණු සහ ක්‍රියාවලීන් ස්ථාපිත කිරීම.

ක්‍රියාත්මක කිරීම : ක්‍රියාත්මක කිරීම් සහ ක්‍රියාවලීන්

පරීක්ෂා කිරීම :
ප්‍රතිපත්තියට, අරමුණුවලට, නීතිමය සහ අනෙකුත් අවශ්‍යතාවලට අනුකූලව ක්‍රියාවලිය නිරීක්ෂණ කිරීම, මැනීම සහ ප්‍රතිඵල වාර්තා කිරීම.

නිවරදි කිරීම :
OH&S කාර්ය සාධනය අඛණ්ඩව වැඩි දියුණුකිරීමට පියවර ගැනීම.



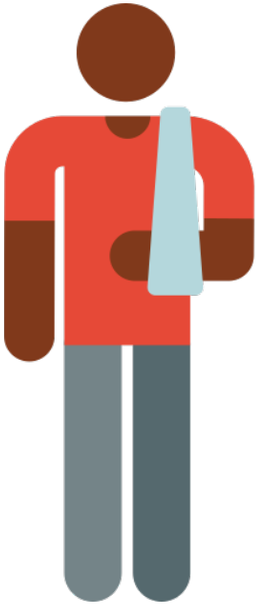


OSHAS ආරක්ෂක කළමනාකරණ පද්ධතිය අනුගමනය කිරීමේ දී සලකා බැලියයුතු වැදගත් සාධක

- අවදානම් තක්සේරු කිරීම සහ ඉහල අවදානම් මෙහෙයුම් හෝ ක්‍රියාකාරකම් හඳුනාගැනීම.
- ඉහළ සහ මධ්‍යම අවදානම් සහිත මෙහෙයුම් සඳහා ආරක්ෂක ක්‍රියා පටිපාටි ස්ථාපිතකිරීම.
- අනතුරු වාර්තාකිරීම, විමර්ශනය, අනුකූල නොවීම, නිවැරදි කිරීමේ සහ වැළැක්වීමේ ක්‍රියාමාර්ග.
- හදිසි අවස්ථා සඳහා සූදානම.
- කොන්ත්‍රාත්කරුවන්, සැපයුම්කරුවන් ඇතුළු සියලුම සේවකයින් පුහුණුකිරීම සහ දැනුවත්කිරීම.
- විගණනය.
- කාර්ය සාධන ඇගයීම, අනුකූලතාව ඇගයීම.
- කළමනාකරණ සමාලෝචනය.

OSHAS ආරක්ෂක කළමනාකරණ පද්ධතිය අනුගමනය කිරීමේ වාසි

- අනතුරු අඩුවීම හෝ නොමැතිවීම.
- නිෂ්පාදනයේ උසස් තත්ත්වයක් පවත්වාගත හැකිවීම.
- කිසිසේත් නාස්තින් සිදුනොවීම.
- තෘප්තිමත් සේවකයින්.
- සේවකයා සහ සේවා යෝජකයා අතර අන්‍යෝන්‍ය අවබෝධය.
- අනතුරු සහ සිදුවීම් හේතුවෙන් මිනිස් පැය අහිමි නොවීම මත පිරිවැය ප්‍රතිලාභය.
- නීතිමය උල්ලංඝනයන් පිළිබඳව තර්ජන නොමැති වීම සහ ව්‍යාපාරයේ අවදානම් අඩුවීම.
- සමාජ සංස්කෘතික ප්‍රතිලාභ.





CERTIFICATE OF APPROVAL

This is to certify that the Environmental Management System of:

Solideal Loadstar Pvt. Ltd.
Pathegama, Midigama,
Weligama, Sri Lanka

has been approved by Lloyd's Register Quality Assurance to the following Environmental Management System Standard:

BS EN ISO 14001:2004

The Environmental Management System is applicable to:

The activities associated with and including the manufacture of pneumatic and solid industrial tyres & rubber track products.

Approval Certificate No: MUM0060729

Original Approval: 17 June 2002
Current Certificate: 01 July 2008
Certificate Expiry: 30 June 2011

Issued by: Lloyd's Register Quality Assurance Limited

ලෝඩිස්ටාර් ආයතන ලබාගත් පාරිසරික කළමනාකරණ සහතිකයක්

ISO 14001:2004 පාරිසරික කළමනාකරණ සහතිකය ලබා ගැනීම

BS 7750 - මෙය ලොව තුළ ආරම්භ කරන ලද පළමු පාරිසරික කළමනාකරණ ප්‍රමිතිය විය. එය එක්සත් රාජධානිය විසින් නිර්මාණය කරන ලද අතර, දැන් ISO 14001 සමග ඒකාබද්ධ කර ඇත.

EMAS - පරිසර කළමනාකරණය සහ විගණන යෝජනා ක්‍රමය යුරෝපා සංගමය විසින් නිර්මාණය කරන ලද අතර එය යුරෝපා සංගමයේ නියාමනය මගින් පාලනය වේ. එය යුරෝපා සංගමේ රටවල පමණක් පවතී.

ISO 14000 මෙය ජාත්‍යන්තර ප්‍රමිති සංවිධානයේ (ISO) ප්‍රමිතියක් වන අතර, එය ලොව පුරා භාවිතයට ගත හැකිය.

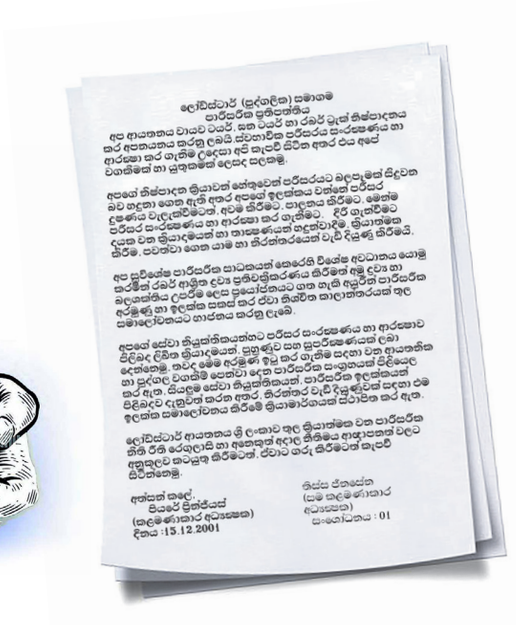
ISO 14001:2004 පරිසර කළමනාකරන පද්ධතියේ ප්‍රධාන අංග

ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය ISO 14001:2004 පරිසර කළමනාකරණ සහතිකය ලබාගැනීමේදී පහත සඳහන් ප්‍රධාන අංග කෙරෙහි අවධානය යොමුකර, ඒම ප්‍රධාන අංග ආයතනය තුළ ගොඩනැගීමට සිදුවිය.

- පාරිසරික ප්‍රතිපත්තියක් සකස් කිරීම.
- අංශ හඳුනාගැනීම, වැදගත්කම හඳුනාගැනීම.
- නීතිමය සහ අනෙකුත් අවශ්‍යතා හඳුනාගැනීම.
- පාරිසරික වශයෙන් වැදගත් මෙහෙයුම් සඳහා මෙහෙයුම් පාලන ක්‍රියා පටිපාටින් ස්ථාපිත කිරීම.
- අනුකූල නොවීම, නිවැරදි කිරීමේ සහ වැළැක්වීමේ ක්‍රියා මාර්ග.
- හදිසි අවස්ථා සඳහා සූදානම.
- කොන්ත්‍රාත්කරුවන්, සැපයුම්කරුවන් ඇතුළු සියලුම සේවකයින් පුහුණුකිරීම සහ දැනුවත්කිරීම.
- විගණනය.
- කාර්ය සාධක ඇගයීම, අනුකූලතාවය ඇගයීම.
- කළමනාකරණ සමාලෝචනය.







ලෝඩිස්ටාර් (ප්‍රද්ගලික) සමාගම
පාරිසරික ප්‍රතිපත්තිය

අප ආයතනය වායව රයර්, සහ ටයර් හා රබර් වලින් නිෂ්පාදනය කර අපනයනය කරනු ලබයි. සවිකාරී සෞඛ්‍ය පරිසරය සංරක්ෂණය හා ආරක්ෂා කර ගැනීම උදෙසා අපි කැපවී සිටින අතර එය අපේ වගකීමක් හා යුතුකමක් වෙයද සලකමු.

අපගේ නිෂ්පාදන ක්‍රියාවන් හේතුවෙන් පරිසරයට බලපෑමක් සිදුවන බව හඳුනා ගෙන ඇති අතර අපගේ ඉලක්කය වන්නේ පරිසර දූෂණය වැළැක්වීමටත්, අවම කිරීමට පාලනය කිරීමට, මේන්ම පරිසර සංරක්ෂණය හා ආරක්ෂා කර ගැනීමට. දිර් ගැස්වීමට දායක වන ක්‍රියාමාර්ග හා ආකෘතීන්ගේ වැඩි දියුණු කිරීමයි. කිරීම, පවත්වා ගෙන යාම හා නිරන්තරයෙන් වැඩි දියුණු කිරීමයි.

අප සුවිශේෂ පාරිසරික පාඨකයන් කෙරෙහි විශේෂ අවධානය යොමු කරමින් රබර් ආශ්‍රිත දුවිය ප්‍රතිවාදීකරණය කිරීමේ ඵලදායී හා බලගක්තිය උපරිම ලෙස ප්‍රයෝජනයට ගත හැකි අයුරින් පාරිසරික අර්ථණු හා ඉලක්ක සකස් කර ඒවා නියමිත කාලාන්තරයක් තුළ සමාලෝචනයට භාජනය කරනු ලැබේ.

අපගේ සේවා නියුක්තිකයන්ට පරිසර සංරක්ෂණය හා ආරක්ෂාව පිළිබඳ ලිඛිත ක්‍රියාදමයන්, පුහුණුව සහ සුපරීක්ෂණයන් ලබා දෙන්නෙමු. තවද මේ අරමුණින් වූ කර ගැනීම සඳහා වන ආයතනික හා පුද්ගල වගකීම් පෙන්වා දෙන පාරිසරික සංඥාවයන් පිළිගෙල කර ඇත. යියලුම සේවා නියුක්තිකයන්, පාරිසරික ඉලක්කයන් පිළිබඳව දැනුවත් කරන අතර, නිරන්තර වැඩි දියුණුවීම් සඳහා එම ඉලක්ක සමාලෝචනය කිරීමේ ක්‍රියාමාර්ගයන් ස්ථාපිත කර ඇත.

ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය ශ්‍රී ලංකාව තුළ ක්‍රියාත්මක වන පාරිසරික නීති රීති රෙගුලාසි හා අනෙකුත් අදාළ නීතිමය ආඥාපනත් වලට අනුකූල කටයුතු කිරීමෙන්, ජවාට කරු කිරීමෙන් කැපවී සිටින්නෙමු.

අත්සන් කලේ.
පියරේ ප්‍රින්ස්යස්
(කළමණාකාර අධ්‍යක්ෂක)
දිනය :15.12.2001

ඉසුරු ජනසේන
(ප්‍රධ කළමණාකාර
අධ්‍යක්ෂක)
සංගෝධනය : 01

පාරිසරික කළමනාකරණ පද්ධතියෙහි ප්‍රතිලාභ

- අවදානම් කළමනාකරණය.
- තරගකාරී වාසිය පාරිභෝගික අවශ්‍යතා.
- අපද්‍රව්‍ය/අපතේයාම් නොමැතිවීම හෝ අවමකිරීම.
- පිරිවැය ඉතිරිකිරීම.
- ක්‍රියාවලි මෙහෙයුම් වැඩිදියුණුකිරීම.
- ප්‍රජාව සමඟ සම්බන්ධතාවය වැඩි දියුණුකිරීම.
- රෙගුලාසිවලට අනුකූලවීම, ව්‍යාපාර අවදානම අඩුකිරීම.
- පාරිසරික සිදුවීම් සඳහා ඇති හැකියාව අඩුකිරීම.
- ආයෝජකයින්, ණය දෙන්නන් සහ රක්ෂණාකරුවන්ගෙන් ධනාත්මක ප්‍රතිචාර.
- විගණනයන් සිදුකිරීම.
- නීතිමය අවශ්‍යතාවයන්ට අනුකූලව SPM මට්ටම, ශබ්ද මට්ටම, කම්පන මට්ටම, ආලෝක මට්ටම, උපද්‍රවකාරී අපද්‍රව්‍ය භාවිතයේ සීමාවන්.

ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයේ තත්ත්ව විකාශනය (Loadstar Quality Journey)

මෙම පරිච්ඡේදයෙන් විස්තර කිරීමට බලාපොරොත්තු වනුයේ ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයේ පැවති තත්ත්ව කළමනාකරණ ක්‍රමවේදය හා පද්ධතිය විස්තර කිරීමයි. ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයේ නිෂ්පාදනය කරන ඝන ටයර් (Solid Tyre) ලෝක වෙළඳපොලෙහි අංක එක දක්වා ඉහළටම ගෙන ඒමට හැකි වූයේ එම ටයර්වල තිබුණු අසමසම තත්ත්වයයි. එම මට්ටමට ගෙන ඒමට හැකිවූයේ ආයතනයේ සේවය කළ සාමාජිකයින් හා කළමනාකරණය කුමන හේතුවක් නිසාවත් තත්ත්වය කෙරෙහි දැක්වූ සැලකිල්ල වෙනස් නොකර සිටීමේ ස්ථාවරත්වයයි. (Quality was not compromised for any reason)

ආයතනයේ නිෂ්පාදනය ඇරඹී මුල් දිනයේ සිටම සියලුදෙනා වැඩ කළේ තත්ත්වය ආරක්ෂා කරගනිමින් එය වැඩිදියුණු කිරීම සඳහා වූ අරමුණක් පෙරදැරි කරගෙනයි. ISO තත්ත්ව ප්‍රමිතිය ලබා ගැනීම සඳහා කටයුතු ආරම්භ කිරීමේ අරමුණු ඇතිව තත්ත්ව කළමනාකරණය පිළිබඳ දැනුම ලබාගැනීම සඳහා පියරේ ප්‍රින්ජස් මහතා විසින් එංගලන්ත ජාතික ගුවීන් තෝමස් මහතා ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයට තත්ත්ව කළමනාකරණයට මඟ පෙන්වන්නෙක් ලෙස ගෙන්වා තත්ත්ව කළමනාකරණයට විධිමත් ආරම්භයක් ලබාගෙන ඇත.

ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයටම විශේෂී වූ තත්ත්ව ක්‍රමවේදයන් ක්‍රියාත්මක කළ අතර එම ක්‍රමවේදයන් දැඩිව පාලනය කරන ලදී. ආයතනයේ තත්ත්ව ක්‍රමවේදය අදියර තුනක් යටතේ පැවති අතර, එය පහත ආකාරයට දැක්විය හැක.

01. අමුද්‍රව්‍ය තත්ත්ව පාලනය (Incoming Material Quality Control)
02. නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලි තත්ත්ව පාලනය (In-Process Quality Control)
03. අවසාන තත්ත්ව පාලනය (Final Product Quality Control)

01
අමුද්‍රව්‍ය තත්ත්ව පාලනය (Incoming Material Quality Control)

නිෂ්පාදනය තත්ත්වයට බලපාන ප්‍රධාන සාධකයක් වනුයේ එම නිෂ්පාදනය සඳහා යොදාගන්නා අමුද්‍රව්‍යයි. අප ආයතනය ටයර් හා අනෙකුත් නිෂ්පාදන සඳහා අවශ්‍ය ප්‍රධාන අමුද්‍රව්‍ය වන රබර්, කාබන්, රසායනික වර්ග දේශීය හා විදේශීයන්ගෙන් මිලදී ගන්නා ලදී. ස්වාභාවික රබර් හැර කෘතිම රබර් හා අනෙකුත් සියලු අමුද්‍රව්‍ය ලබා ගත්තේ ලොව ප්‍රකට සන්නාම සහිත සමාගම් වලිනි. මුල් අවධියේ දී යුරෝපීය හා ඇමරිකානු සැපයුම්කරුවන්ගෙන් අමුද්‍රව්‍ය ලබාගත් අතර, පසු කාලයේ දී චීනය හා ඉන්දියානු සැපයුම්කරුවන්ගෙන් ද තරගකාරී මිලකට අමුද්‍රව්‍ය ලබා ගත්තේය.

මෙම සැපයුම්කරුවන් ලොව ප්‍රකට සන්නාම (Brands) සහිත වුවද අප මිල දී ගත් සියලුම අමුද්‍රව්‍ය අප ආයතනය තුළ දී ද තත්ත්ව පරීක්ෂණයට භාජනය විය. මෙහි දී ආයතනයටම විශේෂී වූ පරීක්ෂණ ක්‍රමවේද (Inhouse Test Methods) භාවිතා කෙරිණ. බොහෝ අමුද්‍රව්‍ය සඳහා අලුතින් මිල දී ගත් අමුද්‍රව්‍ය යොදා රබර් කම්පවුන්ඩ් මිශ්‍රණයක් හා පෙර අනුමත කරන ලද අමුද්‍රව්‍ය යෙදූ රබර් කම්පවුන්ඩ් මිශ්‍රණයක් පරීක්ෂාකර එම ප්‍රතිඵල සංසන්දනය කෙරිණ. (Test Batch & Control Batch) අලුතින් ලබාගත් අමුද්‍රව්‍ය සහිත මිශ්‍රණයෙහි ප්‍රතිඵල හොඳ නම් පමණක් නිෂ්පාදනය සඳහා අමුද්‍රව්‍ය නිකුත් කරන ලදී. අද දක්වා ද මෙම ක්‍රමවේදය ආයතනය තුළ ක්‍රියාත්මක වේ.

02
නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලි තත්ත්ව පාලනය (In-Process Quality Control)

ආයතනය ආරම්භයේ සිටම තත්ත්ව පාලන ක්‍රමවේදයන් සකස් කර තිබුණේ හැකිතාක් දෝෂ ඇතිවීම අවම කිරීමේ අරමුණ ඇතිවයි. එහි දී ටයර් නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලියේ සෑම පියවරක්ම පරීක්ෂණයට භාජනය කෙරිණ. මේ සඳහා විශේෂයෙන් පුහුණු කරනු ලැබූ කණ්ඩායමක් සිටියහ. ඔවුන්ගේ කාර්යභාරය වූයේ නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලිය සිදුකරන ස්ථානවලට ගොස් අර්ධ වශයෙන් නිම වූ භාණ්ඩ හා ක්‍රියාවලි පැරාමිතීන් (Process Parameters) පරීක්ෂා කොට දී ඇති පිරිවිතරවලට (Specitication) අනුකූලව පවතින බවට තහවුරු කිරීමයි. පිරිවිතරවලට අනුකූල නොවූ අර්ධ නිම් භාණ්ඩ නැවත සකස් කිරීම (Rework/Repair) හෝ විනාශ කිරීම මෙහි දී සිදු කෙරිණි.

ටයර් නිෂ්පාදනය සඳහා අවශ්‍ය රබර් කම්පවුන්ඩ් අවසන් අදියරේ මිශ්‍ර කෙරුනේ ටයරය ගොඩනැගීම ආරම්භ කිරීමට මොහොතකට පෙරයි. මෙය Just in Time නමැති ක්‍රමවේදයට අනුව සිදුකෙරිණි. Solid Tyre ගොඩනැගීමේ සැලසුම් ක්‍රමය T-90 නම් විය. එනම් ටයරය ගොඩනැගීම ආරම්භ කරන්නේ එය මෝල්ඩ් ගත කිරීමට විනාඩි 90 කට කලිනි. ඒ අනුව හීල් කොටස එතීම විනාඩි 60 කලින් ද සොප්ට් (Soft) කොටස එතීම විනාඩි 30 කට කලින්ද ත්‍රෙඩ් කොටස එතීම විනාඩි 10 කට කලින් ද සිදුකරන ලදී.

එක් එක් කොටස් සඳහා අවශ්‍ය රබර් කම්පවුන්ඩ් මිශ්‍ර කෙරුණේ ද මේ කාල සැලසුමට අනුවයි. ටයරය ගොඩනඟන ඔපරේටර් විසින් මිල් කර ගන්නා කම්පවුන්ඩ් මිශ්‍රණයෙන් කැබැල්ලක් මිල් යන්ත්‍රය අසල ඇති Quick Press එකට දමා Care නිෂ්පාදන විද්‍යාගාරයට ගෙන ගොස් තත්ත්වය පරීක්ෂාකර ගතයුතු විය. එම කම්පවුන්ඩ් මිශ්‍රණයේ නියමිත පිරිවිතරයට අනුව පැවතුණහොත් අනුමත වූ අතර එසේ නොවුන අවස්ථාවල මිශ්‍රණය නිෂ්පාදනයෙන් ඉවත් කරන ලදී.

කම්පවුන්ඩ් පරීක්ෂා කිරීම සඳහා භාවිතා වූ Quick Press පරීක්ෂණ ක්‍රමවේදය ලෝඩිස්ටාර් ආයතනයටම විශේෂී වූ පරීක්ෂණ ක්‍රමවේදයකි. මෙම ක්‍රමය මගින් ඉතා ඉක්මනින් ප්‍රතිඵල ලබාගෙන නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලිය අබණ්ඩව කිරීමට ඉඩ සැලසුණි. මේ ආකාරයට කම්පවුන්ඩ්වල තත්ත්වය පරීක්ෂා කිරීම සඳහා ආයතනය මුල් අවධියේ දී කොම්පවුන්වල ෂෘත්වය පරීක්ෂා කිරීම සඳහා ලුණු ද්‍රාවණය භාවිතා කෙරිණ. ආයතනයේ මුල් අවධියේ දී පරීක්ෂණාගාර පහසුකම් සීමිත වූ බැවින් මෙවැනි ආකාරයට පරීක්ෂාවක් සිදුකළත් ඒවා ඵලදායී විය.

මින් ඉහත දී විස්තර කරන ලද පරීක්ෂාවන්ට වඩා මෙම පරීක්ෂාව ඉතාම වැදගත් පරීක්ෂාවක් ලෙස හඳුන්වාදිය හැක.

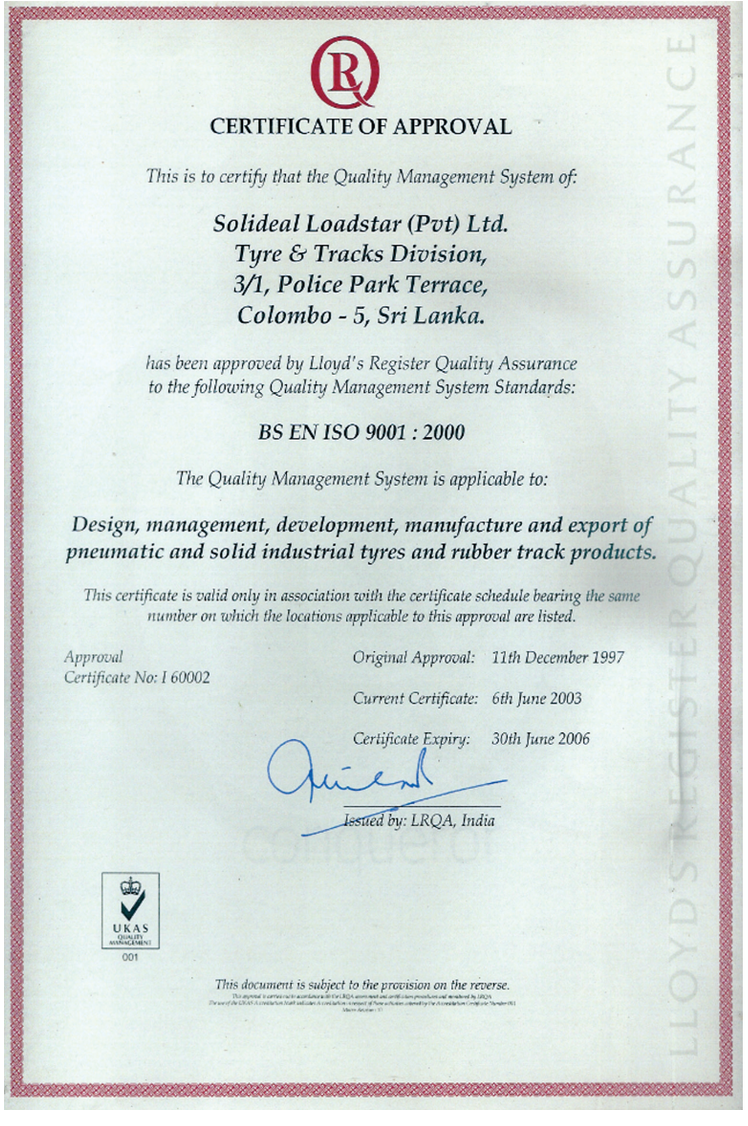
03
අවසාන තත්ත්ව පාලනය (Final Product Quality Control)

ටයරයක් Vulcanized (Care) වූ පසු සිදුකරන පරීක්ෂාව අවසන් තත්ත්ව පරීක්ෂාව වේ. මින් ඉහත දී විස්තර කරන ලද පරීක්ෂාවන්ට වඩා මෙම පරීක්ෂාව ඉතාම වැදගත් පරීක්ෂාවක් ලෙස හඳුන්වාදිය හැක. මක් නිසාද යත් ටයරය පාරිභෝගිකයා අතටම පත් වීමට පෙර කර්මාන්තශාලාව තුළදී කරන අවසන් පරීක්ෂාව නිසයි.

මෙම පරීක්ෂාව අදියර දෙකකින් ක්‍රියාත්මක වේ. ටයරය මෝඩ් එකක් එලියට ආ විගස කරන මූලික පරීක්ෂාව හා දෙවනුව කරන පරීක්ෂාවයි. මූලික පරීක්ෂාව ටයරය Trim කරන අවස්ථාවේ දී නිෂ්පාදන ඔපරේටර් මහතා විසින් සිදුකරයි. මේ අවස්ථාවේ දී හමුවන දෝෂ ඒ මොහොතේ ම ටයරය හැඩනඟන ඔපරේටර් මහතුන් දැනුවත් කර (Feedback) නැවත එම දෝෂය ඇති නොවීම සඳහා ක්‍රියා මාර්ග ගැනේ.

මූලික පරීක්ෂාවේ දී හඳුනාගත් දෝෂ වර්ගීකරණයක් ද කරමින් දෝෂ සහිත ටයර්වල ලේබලයක් ද සවිකෙරිණ. මූලික පරීක්ෂාවෙන් පසු ටයරය අවසන් තත්ත්ව පරීක්ෂාව සඳහා යොමු කෙරිණ. මෙහි දී සෑම ටයරයක්ම 100% ක් දෘෂ්‍ය පරීක්ෂාවට ද, Hardness පරීක්ෂාවට ද ලක් කෙරිණ. මීට අමතරව Resilient ටයර් සඳහා Ultrasonic පරීක්ෂාව ද සිදුකෙරිණි.

තත්ත්ව කළමනාකරණ පද්ධතියෙහි ආරම්භය



CERTIFICATE OF APPROVAL

This is to certify that the Quality Management System of:

Solideal Loadstar (Pvt) Ltd.
Tyre & Tracks Division,
3/1, Police Park Terrace,
Colombo - 5, Sri Lanka.

has been approved by Lloyd's Register Quality Assurance to the following Quality Management System Standards:

BS EN ISO 9001 : 2000

The Quality Management System is applicable to:

Design, management, development, manufacture and export of pneumatic and solid industrial tyres and rubber track products.

This certificate is valid only in association with the certificate schedule bearing the same number on which the locations applicable to this approval are listed.

Approval Certificate No: I 60002

Original Approval: 11th December 1997
Current Certificate: 6th June 2003
Certificate Expiry: 30th June 2006

Issued by: LRQA, India

UKAS QUALITY MANAGEMENT 001

This document is subject to the provision on the reverse.

LLOYD'S REGISTER QUALITY ASSURANCE

තත්ත්ව ගමනේ නව පරිච්ඡේදයක ආරම්භය

2007 සිට 2011 දක්වා ක් වූ කාල පරාසය ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයේ තත්ත්ව ගමනෙහි (Quality Journey) අලුත් දිශානතියක් කරා හැර වූ කාලයක් ලෙස හඳුන්වාදිය හැකිය. තත්ත්ව කලමනාකරණය සඳහා අලුත් සංකල්පය හඳුන්වාදෙමින් නව ක්‍රමවේදයන් ආරම්භ කිරීමත් සමඟ ISO 9001 තත්ත්ව ප්‍රමිතියද අභිබවා යාමට හැකියාව ලැබිණි.

මෙය සිදුවූයේ ආයතනය විසින් ආරම්භ කරන්නට යෙදුණු ලෝඩ්ස්ටාර් නිෂ්පාදන ක්‍රමවේදය (Loadstar Production System) අනුකූලවයි. LPS යනු ලොව ප්‍රකට ටොයෝටා නිෂ්පාදන ක්‍රමවේදය (Toyota Production System) තුළින් අප ආයතනයට සුදුසු පරිදිම හැඩ ගැස්සූ ක්‍රමයයි. ටොයෝටා නිෂ්පාදන ක්‍රමවේදයෙහි අන්තර්ගත නිෂ්පාදන, නඩත්තු අංශ මෙන්ම තත්ත්වය ද ලෝඩ්ස්ටාර් නිෂ්පාදන ක්‍රමවේදයට (LPS) අන්තර්ගත කරන ලදී. ලෝඩ්ස්ටාර් නිෂ්පාදන ක්‍රමවේදයෙහි (LPS) තත්ත්ව කළමනාකරණයට නව ක්‍රමයන් කිහිපයක් එක්විය.

ආයතනයේ නිෂ්පාදනය වැඩිවෙත් ම වෙළඳපොළ තවත් ප්‍රසාරණය කිරීම හා පාරිභෝගික විශ්වාසනීයත්වය වැඩි කිරීම සඳහා ජාත්‍යන්තර ප්‍රමිතීන්ට අනුව නිෂ්පාදන කටයුතු සිදුකිරීම කළ යුතු බව කළමනාකාරිත්වය විසින් අවබෝධ කරගනු ලැබුවා. එහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස ජාත්‍යන්තර තත්ත්ව කළමනාකරණය සඳහා වූ ISO 9001 ප්‍රමිතිය ලබාගැනීම සඳහා කටයුතු ආරම්භ කරන ලදී. මෙමගින් එතෙක් පැවැති ක්‍රමවේදයන් හි විශාල දියුණුවක් වූ අතර එමගින් ලැබූ ප්‍රතිඵලය අතිමහත්ය.

ISO 9001 තත්ත්ව ප්‍රමිතිය ලබා ගැනීම සඳහා නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලිය ලේඛන ගතකිරීම සහ එම ලේඛනගත ක්‍රමය අනුව වැඩ කිරීම, ඒ සඳහා සාමාජිකයන් පුහුණු කිරීම, වැඩබිම් පිළිවෙළකට හා පිරිසිදුව තබා ගැනීම සඳහා වූ 5S ක්‍රමවේදය ක්‍රියාත්මක කිරීම, අභ්‍යන්තර විගණන සිදුකිරීම ආදී විශාල වැඩ කොටසක් සිදුකිරීමට සිදුවිය. ඒවා ක්‍රියාත්මක කිරීමේ දී නිෂ්පාදන ඔපරේටර් මහතුන්ගේ සිට ඉහළ කළමනාකාරිත්වය දක්වා සෑමදෙනා ම එකමුතුව හා සාමූහිකව ක්‍රියාත්මක විය.

එම උත්සාහයේ ප්‍රතිඵලයක් ලෙස 1996 දෙසැම්බර් මාසයේ දී රිම් අංශය සඳහා ISO 9002 තත්ත්ව සහතිකය ලබාගත් අතර 1997 දෙසැම්බර් මස ඒකල සොලිඩ් ටයර් කර්මාන්ත ශාලාවට හා කොටුගොඩ වායව ටයර් කර්මාන්ත ශාලාවට ISO 9002 තත්ත්ව සහතිකය ලබා ගන්නා ලදී. එම සහතික ලබා ගත්තේ ලොව ප්‍රසිද්ධ Lloyds ආයතනයෙනි. මෙම තත්ත්ව සහතික ලබාගැනීම නිසා ආයතනය ලැබූ ප්‍රතිලාභ අතිමහත්ය.

- පාරිභෝගික විශ්වාසය වැඩිවීම තුළින් නිෂ්පාදන භාණ්ඩවලට ඉල්ලුම වැඩිවීම.
- ජාත්‍යන්තර සම්මත කරන පිළිපදින ආයතනයක් ලෙස ලැයිස්තුගත වීම.
- සියලුම සාමාජිකයින් සඳහා ක්‍රමවත් පුහුණුවක් ලබාදීම.
- යන්ත්‍ර සූත්‍ර නඩත්තු සඳහා ක්‍රමවත් වැඩපිළිවෙලක් සකස්වීම.
- අමුද්‍රව්‍ය සම්මතකරණය, සැපයුම්කරුවන් සඳහා නිසි ක්‍රමවේදයක් සකස්කිරීම.
- ක්‍රියාවලීන් පාලනය වැඩි දියුණුවීම. (Process Control)
- අනුකූල නොවන නිෂ්පාදන පාලනය හා ප්‍රශ්න විසඳීමේ ක්‍රියාවලිය වැඩි දියුණුවීම.
- අභ්‍යන්තර විගණනය හරහා අඩුපාඩු හඳුනාගැනීම හා වැඩි දියුණු කිරීම.
- සැමට හිතකර වැඩ පරිසරයක් (Work Environment) නිර්මාණය වීම.

ISO ආයතනය විසින් මෙම තත්ත්ව ක්‍රමයෙහි සංශෝධනයක් 2000 වර්ෂයේ දී සිදුකරනු ලැබූ අතර, එම සංශෝධන මගින් සම්මත ව්‍යාපාරික සංදර්භයට මනා පිටුවහලක් ලැබුණු අතර, ඒ හේතුව නිසා අප ආයතනයේ තත්ත්ව කළමනාකරණයේ මූලික පියවරවල් රාශියක් ලැබිණ. එමගින් ලේඛනවලට අඩු ප්‍රමුඛතාවයක් ලැබුණු අතර, වඩා වැදගත් අංශය ලෙස පාරිභෝගික තෘප්තිය වැඩි කිරීම හා නිරන්තර වැඩි දියුණුව සැලකිනි. එහිදී පාරිභෝගික තෘප්තිය මනින දර්ශකයක් ස්ථාපිත කෙරුණු අතර, තත්ත්ව අරමුණු සකස් කොට කාලානුරූපීව ඒවා විමර්ශනයක් සිදුකොට ආයතනයේ ඉදිරිගමන වඩාත් වේගවත් කිරීම සඳහා අවශ්‍ය පියවරයන් ගනු ලැබිය. දත්ත රැස්කිරීම හා විශ්ලේෂණය කිරීම මගින් තීරණ ගැනීම සිදුකෙරිණි. සියලුම ක්‍රියාකාරකම්වල ප්‍රතිඵල මාසිකව සිදුකිරීම සඳහා තත්ත්ව රැස්වීමක් පැවැත්වූ අතර මෙහි ප්‍රධානත්වය කර්මාන්ත ශාලා කළමණාකරු විසින් හෙබ වූ අතර, තත්ත්ව කළමණාකරු විසින් මෙහෙය වන ලදී. ආයතනයේ සියලු ම දෙපාර්තමේන්තු ප්‍රධානීන්ගේ සහභාගිත්වය අනිවාර්ය වූ අතර අවශ්‍ය වැඩිදියුණු කිරීම සඳහා තීරණ එහිදී ගන්නා ලදී.

මාසික සමාලෝචනයක් කර්මාන්ත ශාලා මට්ටමින් සිදු වූ අතර වාර්ෂිකව එක් වතාවක් ආයතනික මට්ටමින් කළමනාකරණ විමර්ශනයක් (Management Revive) සිදු කෙරිණි. මෙම රැස්වීමේ මුලසුන කළමනාකාර අධ්‍යක්ෂ විසින් උසුලන ලද අතර, එයට මධ්‍යම අංශය ද සහභාගීවීම තම අංශවල කාර්යභාරය පැහැදිලිකර ගැනීමට සහ ඉදිරි ඉලක්ක ද ඉදිරිපත් කරන ලදී. මෙම කළමනාකරණ විමර්ශනය සිදුකිරීම නිසා සියලුම අංශ එක් දිශානතියකට වැඩ කිරීමේ අවස්ථාවක් සැලසිණි. නිරන්තර වැඩිදියුණු කිරීමේ ක්‍රියාවලිය අඛණ්ඩව පවත්වාගෙන ගියේය.

01
ක්‍රියාවලියෙහි අවදානම් විශ්ලේෂණය

මෙම ක්‍රියාව Proses Failure Mode Effect Analyses ලෙස නම් කරයි. මෙහිදී නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලියේ සෑම පියවරකදී ම ඇතිවිය හැකි දෝෂ (Failure) හඳුනා ගැනීමක්, එම දෝෂවල බලපෑම තීරණය කිරීමද, දෝෂ ඇතිවීමට බලපාන හේතු ද සොයා බැලීමක් සිදුවේ. එම දෝෂවලට හේතු වැළැක්වීම සඳහා ඇති ක්‍රියාමාර්ග හා දෝෂ හඳුනාගැනීමට ඇති ක්‍රමයන් ද සොයා බලා ඒවාට නිසි ක්‍රියාමාර්ග ගැනීම සිදුකරයි. අවසානයේ දී පෙර තිබූ අවදානම අඩුකර ගැනීම තුළින් පාරිභෝගිකයාට, ආයතනයට යන දෙකටම වාසි සැලසේ. මෙම ක්‍රමවේදය ආයතනය නිෂ්පාදනය කරනු ලැබූ සියලු ම නිෂ්පාදනවල එනම් Solid Tyre, Pneumatic Tyre, Tracks, Wheels සියලුම නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලින් සඳහා උපයෝගී කර ගැනිණ. මෙම PFMEA ක්‍රියාවලිය හරහා අපේ නිෂ්පාදනවල තත්ත්වය ඉහළ නැංවීම සඳහා විශාල වැඩ කොටසක් සිදුකළ අතර, ඒ සඳහා කෙටි කාලීන හා දීර්ඝ කාලීන සැලසුම් සකස්විය.

02
තත්ත්ව දොරටු සංකල්පය (Quality Gated)

LPS (Loadstar Production System) හි තත්ත්ව පාලන ක්‍රියාවලියෙහි ප්‍රධානම අංශය වූයේ මෙම තත්ත්ව ගේට්ටු සංකල්පයයි. එම සංකල්පයට අනුව නිෂ්පාදනයට අවශ්‍ය කරන අමුද්‍රව්‍ය සපයන්නන්ගේ සිට අවසාන නිෂ්පාදනය නිදහස් කිරීම තෙක් තත්ත්ව ගේට්ටු ක්‍රියාත්මක විය. එමගින් නිෂ්පාදනය හා සම්බන්ධ වන ඔපරේටර් මහතා, සුපරීක්ෂක මහතුන් හා තත්ත්ව පාලන අංශයට වෙන් වෙන්ව වගකීම් පැවරිණි. එමගින් සියලුදෙනා සම්බන්ධ වූ ඉතා ඵලදායි හා දැඩි තත්ත්ව පාලනයක් තහවුරු කෙරිණි. මෙම ගේට්ටු ක්‍රමයෙහි තත්ත්ව ගේට්ටු හයක් පැවති අතර එය පහත ආකාරයට විස්තර කළ හැක.

ගේට්ටු අංක ❶
අමුද්‍රව්‍ය සැපයුම්කරුගේ තත්ත්ව ගේට්ටුව

ආයතනය විසින් සෑම අමුද්‍රව්‍යයක් සඳහා ම පිරිවිතර සැකසූ අතර එම පිරිවිතරවලට අනුව සැපයුම්කරුවන් අමුද්‍රව්‍ය ලබාදෙන බවට එකඟතාවක් ඇති කර ගනී. ඉන්පසු ඔවුන් යටතේ තිබූ සියලු අමුද්‍රව්‍ය ඔවුන් විසින් පරීක්ෂාකොට එම ද්‍රව්‍ය සමඟ තත්ත්ව වාර්තාවක් සපයන ලදී. එමඟින් අමුද්‍රව්‍යවල තත්ත්වය තහවුරු වූ අතර, සැපයුම්කරුවන්ගේ අවසාන තත්ත්ව පරීක්ෂණ ගේට්ටුව අප ආයතනයේ පළමුවැනි තත්ත්ව ගේට්ටුව ලෙස සැලකිණි.

ගේට්ටු අංක ❷
අමුද්‍රව්‍ය ගබඩාවේදී කරන තත්ත්ව පරීක්ෂාව

සැපයුම්කරුවන් විසින් ලබාදෙන අමුද්‍රව්‍ය ආයතනය විසින්ද පරීක්ෂාවට ලක් කෙරිණ. සෑම පරීක්ෂාවක් ම නියැදි ක්‍රමයකට (Sampling Method) සිදුකෙරුණු අතර, එක් එක් අමුද්‍රව්‍ය සඳහා Sampling Method එක වෙනස් වූ අතර, සැපයුම්කරුවනගේ තත්ත්ව ඉතිහාසය අනුව ද (Quality Performance History) වෙනස්වේ. එනම් හොඳ සැපයුම්කරුවන්ගේ අමුද්‍රව්‍ය අඩුවෙන් පරීක්ෂාවට ලක් කෙරුණි. මෙම තත්ත්ව ප්‍රතිඵල සැපයුම්කරුගේ කාර්යඵල සාධනය ඇගයීමේ දී ප්‍රධාන සාධකයක් විය. මෙම ගේට්ටුවේ දී අනුමත වූ අමුද්‍රව්‍ය පමණක් නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලිය සඳහා මුදාහරිනු ලැබිය.

ගේට්ටු අංක ❸
ඔපරේටර් ගේට්ටුවෙහි තත්ත්ව පරීක්ෂාව

ආයතනය තුළ සිදුකරනු ලබන නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලියෙහි පළමු ගේට්ටුව ලෙස මෙය නම් කළ හැක. මෙහි දී නිෂ්පාදනය උපරේටර් මහතා විසින් ම තම නිමයුම 100% ක් පරීක්ෂාකොට දී ඇති පිරිවිතරයන්ට අනුකූලද යන්න තහවුරු කළ යුතුයි. ඔපරේටර් මහතා විසින් පරීක්ෂා කළ යුතු අංග සඳහන් ලියවිල්ලක් (Quality Network Focus Point) යන්ත්‍රය ඉදිරියෙහි ප්‍රදර්ශනය කර ඇති අතර ඒ පිළිබඳ පුහුණුවක් ද ඔවුන්ට ලබා දී ඇත. මෙම ගේට්ටු ඵලදායීව ක්‍රියාත්මකවීම තුළින් දෝෂ සහිත භාණ්ඩ නිෂ්පාදනය ඊළඟ අදිරියට ගලායෑමක් සිදුනොවේ.

ගේට්ටු අංක ❹
Patrol QC Gate

මෙම ගේට්ටුව ක්‍රියාත්මක කරනු ලබන්නේ තත්ත්ව පරීක්ෂකවරුන් විසිනි. ආයතනයේ තත්ත්ව පරීක්ෂකවරුන් නිෂ්පාදනයෙන් ස්වාධීනව හා අපක්ෂපාතී කණ්ඩායමක් වූ අතර ඔවුන් තත්ත්ව කළමනාකරු යටතේ රාජකාරිය කරන ලදී. ඔවුන් විසින් නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලියේ සෑම ස්ථානයකටම (Workstation) පැය 4 කට වතාවක් ගොස් එම ස්ථානයේ ඇති අර්ධ නිමැවුම් හා අමුද්‍රව්‍ය වගේම Process Parameters ද පරීක්ෂා කරනු ලැබේ. එම පරීක්ෂණයන් හා එම පරීක්ෂණයන්හි ප්‍රතිඵල දී ඇති පිරිවිතරවලට අනුකූල නොවන අවස්ථාවල දී එම නිමැවුම් ඉවත් කිරීම හෝ අවශ්‍ය අවස්ථාවල දී නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලිය නතර කිරීමට පවා බලයක් මෙම පරීක්ෂකවරුන්ට ලබාදී තිබිණි. මෙමගින් අවසන් නිෂ්පාදනයට පෙර ගුණාත්මකභාවය තහවුරු විය.

ගේට්ටු අංක ❺
Supervisor Gate

මෙහිදී නිෂ්පාදන Supervisor මහතාට තත්ත්වය ආරක්ෂා කිරීමට වගකීමක් පැවරිනි. මෙහි දී නිෂ්පාදන ඔපරේටර් මහතා විසින් නිෂ්පාදනය කරන අර්ධ නිමි භාණ්ඩ සෑම පැය දෙකකට ම වතාවක් Supervisor මහතා විසින් පරීක්ෂා කරනු ලැබේ. මෙහි දී පරීක්ෂා කළ යුතු අංග ඔපරේටර් මහතා විසින් පරීක්ෂා කළ යුතු අංග සඳහන් ලියවිල්ලට සමාන වේ. මෙහි දී යම් දෝෂයක් හඳුනාගතහොත් තම ඔපරේටර් මහතා දැනුවත් කර නැවත ඇති නොවීමට වග බලාගැනීමේ වගකීමද Supervisor මහතා සතු විය.

ගේට්ටු අංක ❻
අවසන් තත්ත්ව පරීක්ෂණය (Final Quality Gate)

භාණ්ඩ නිෂ්පාදනයකර අවසන් වූ පසු ආයතනය තුළ සිදුකරනු ලබන අවසන් තත්ත්ව පරීක්ෂාව ගේට්ටු අංක 06 හිදී සිදුකරනු

ලබයි. මෙහිදී සෑම නිෂ්පාදනයක් ම පරීක්ෂාවට ලක් කෙරෙන අතර, ප්‍රධාන වශයෙන් දෘෂ්ටි පරීක්ෂාව මගින් Appearance එක තහවුරු කරනු ලැබේ. මූලික පරමාර්ථය නම් පාරිභෝගිකයා භාණ්ඩය පරීක්ෂා කරන අයුරින්ම තත්ත්වය පරීක්ෂාකොට දෝෂ සහිත නිමි භාණ්ඩ පාරිභෝගිකයා අතට පත්වීම වැළැක්වීමයි. සමහර අවස්ථාවල දී නිෂ්පාදන වර්ගය අනුව දෘෂ්ටි පරීක්ෂාවට අමතරව වෙනත් පරීක්ෂාවක් ද සිදු කරයි. මෙමගින් පාරිභෝගිකයාට අප ආයතනයේ භාණ්ඩවල විශ්වාසනීයත්වය තහවුරු කර උසස් ගුණාත්මකභාවයෙන් යුතු භාණ්ඩ ලබාදීම සිදුකෙරේ.

ඉහතින් විස්තර කළ ආකාරයට ආයතනය තුළ ක්‍රියාත්මක තත්ත්ව ගේට්ටු මගින් නිෂ්පාදනවල තත්ත්වයෙහි විශාල දියුණුවක් හා සෑම අදියරක ම නාස්තිය අවමකර ගැනීමට ද හැකියාව ලැබුණි. ඉහතින් සඳහන් කර ගේට්ටු සංකල්පය අද දක්වාම ආයතනය තුළ ක්‍රියාත්මක වේ.



මූල්‍ය කළමනාකරණය

1984 වර්ෂයේ ඉතාම සුලුවෙන් ආරම්භ කරන ලද ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය නිර්මාණය කිරීම සඳහා ආචාර්ය තිස්ස පීනසේන මහතා සහ බෙල්ජියම් ජාතික ප්‍රියරේ ප්‍රින්ජස් මහතා මූලිකත්වය ගත් අතර ආරම්භයේ දී ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයේ බොහෝ අවශ්‍යතා ඉටුකර ගැනීමට පීනසේන සමූහ ව්‍යාපාරික ආයතන සතු මුදල්, මිනිස් ශ්‍රමය, යන්ත්‍ර සූත්‍ර නිරන්තරයෙන් යොදා ගැනීමට ආචාර්ය තිස්ස පීනසේන මහතා කටයුතුකර ඇත. උදාහරණයක් ලෙස ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනික අවශ්‍යතාවයන්ට වාහනයක් අවශ්‍ය වූ විට කොහේ හෝ පීනසේන ආයතනයක් සතු වාහනයක් ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයට රැගෙන ඒමට තිස්ස පීනසේන මහතා කටයුතු කර ඇත. කෙසේ වෙතත් ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයේ ආරම්භයේ සිටම විධිමත් මූල්‍ය පරිපාලනයක් ඇතිව කටයුතු කිරීමට ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයේ සභාපති ලෙස කටයුතු කළ නිහාල් පීනසේන මහතාත්, තිස්ස පීනසේන මහතා සහ බෙල්ජියම් ජාතික ප්‍රියරේ ප්‍රින්ජස් මහතා කටයුතුකර ඇත. මුල් අවධියේ දී වියදම් අවමකර ගැනීමට අවම පහසුකම් යටතේ කටයුතු කිරීමේ රීතියක් ඇතිව කටයුතු කිරීමට නිර්මාපකයින් දෙදෙනා ම කටයුතුකර ඇත. කාර්යාල AC කිරීම තහනම් කර තිබූ අතර, ආයතනය තුළ එක වාහනයක්, එක දුරකථනයක්, එක කාර්යාලයක එක මේසයක නිර්මාපකයින් දෙදෙනා ම ඉඳගෙන වැඩකටයුතු කරමින් ආරම්භයේ දී කටයුතු කර ඇති අතර, ආයතනික ආර්ථිකය යම් ස්ථාවරත්වයකට පත්වන තෙක් අයිතිකරුවන් එම අඩුපහසුකම් යටතේ කටයුතු කරමින් ආයතනය ගොඩනඟා ඇත.

ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය නිෂ්පාදන කටයුතු සිදුකළ අතර, එම නිෂ්පාදන කටයුතුවලදී ඉංජිනේරුමය අවශ්‍යතා ඉටුකරදීම පීනසේන සමාගම පැත්තෙන් ආචාර්ය තිස්ස පීනසේන මහතා වගකීම දරා ඇති අතර, රබර් තාක්ෂණය හා නිෂ්පාදන තාක්ෂණයට මූලිකත්වය ගෙන බෙල්ජියම් ජාතික ප්‍රියරේ ප්‍රින්ජස් මහතා සොලිඩිල් සමාගම පැත්තෙන් වගකීම ගෙන කටයුතුකර ඇත. නිෂ්පාදන කටයුතු ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය තුළ සිදුකරද්දී අලෙවි කටයුතු සියල්ල සිදුකළේ බෙල්ජියම් රටේ සොලිඩිල් සමාගම විසිනි. ක්‍රමක්‍රමයෙන් දියුණු වූ ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය ඝන ටයර් නිෂ්පාදනයෙන් පමණක් නිෂ්පාදන කටයුතු ආරම්භ කළ ද පසුව වායව ටයර්, විල්, රිම්, සහ රබර් ට්‍රැක් ලෙස භාණ්ඩ විවිධාංගීකරණයට යොමුවෙමින් ප්‍රධාන කර්මාන්තශාලා රැසකින් සමන්විත දැවැන්ත නිෂ්පාදන කර්මාන්ත ශාලා ජාලයක් මෙරට තුළ ස්ථාපිත කරන ලදී.

අලෙවි කටයුතු සම්පූර්ණයෙන් ම මෙහෙය වූ බෙල්ජියමේ සොලිඩිල් සමාගම ද ලොව පුරා රටවල් 90 ක වෙළඳ මධ්‍යස්ථාන 150 කට අධික සංඛ්‍යාවක් නිර්මාණය

විවිධාංගීකරණයට යොමු වෙමින් ප්‍රධාන කර්මාන්තශාලා රැසකින් සමන්විත දැවැන්ත නිෂ්පාදන කර්මාන්ත ශාලා ජාලයක් මෙරට තුළ ස්ථාපිත කරන ලදී.

ජිනසේන සමාගමෙන් උරුම වූ උදාරතර වටිනාකම් හා ප්‍රතිපත්ති මත සිට කටයුතු කළ ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය මෙරටට බලපෑ ව්‍යසනයන් හමුවේ සහ රටේ පැවති ආර්ථික, සමාජයීය සහ සංස්කෘතික අවශ්‍යතා හමුවේ නොනිමි සමාජ මෙහෙවරක් මෙරටට සිදුකළ අතර ඒ සඳහා ද විශාල මුදලක් වැය කරන ලදී.

කරමින් ලොව අංක එකේ අලුතෙන් වාහන නිෂ්පාදනය කරන (OEM) ආයතන 26 ක් ඇතුළුව ලොවපුරා දැවැන්තම සමාගම් වෙත නිෂ්පාදන අලෙවි කිරීමට කටයුතු කරන ලදී. ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය සියලු නිෂ්පාදන කටයුතුකර, එහි වියදම නිවැරදිව ගණනය කර වියදම සහ 10%ක ලාභයක් එකතු කර (Cost +10%) සොලිඩිල් සමාගමට ලෝඩ්ස්ටාර් නිෂ්පාදනයන් ලබාදුන් අතර, සොලිඩිල් සමාගම පැත්තෙන් විශේෂයෙන් එහි ප්‍රධානී පිලිප් ඩැනියෙල් මහතා ඇතුළු කළමනාකරණය වියදම සහ එයට එකතු කරන ලද 10% ක ලාභය පිළිබඳව සොයා බැලීමක් නොකරන ලදී. නිෂ්පාදන කටයුතු කළ ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය පැත්තෙන් එහි කළමනාකරණය කිසිවිටක සොලිඩිල් සමාගම ලබන ලාභය පිළිබඳව සොයා නොබැලූ අතර ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනික කළමනාකරණය සහ සොලිඩිල් සමාගමේ කළමනාකරණය නිවුන් දරුවන්සේ සෑම විටම විශ්වාසය මත කටයුතු කරන ලදී.

1984 වර්ෂයේ සිට 2011 වර්ෂය දක්වා පුරා වසර 27 කට වැඩි කාලයක දී එක් අවස්ථාවක දී පමණක් අනවශ්‍ය ලෙස වියදම වැඩිකරමින් ලාභය වැඩිකර ගැනීමට ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය කටයුතු කරන බවට චෝදනා සොලිඩිල් සමාගම එල්ල කළ අතර ඒ පිළිබඳ සොයා බැලීමට සොලිඩිල් සමාගමේ මූල්‍ය ප්‍රධානියකු වූ පෝල් ගේම්ස් මහතා ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයට පැමිණ විගණනයක් කරන ලදී. එහිදී ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයෙහි කළමනාකරණය අවශ්‍යතාවයට මිස අනවශ්‍ය ලෙස වියදම වැඩිකර නොමැති බව තහවුරු වූ අතර, මේ අවස්ථාව හැර ඉතිහාසයේ දී කිසිදිනක සොලිඩිල් සමාගම සමග තිබූ විශ්වාසය පළුදු වී නොමැත.

1984 වර්ෂයේ දී ආරම්භ කළ ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය පාරිභෝගික අවශ්‍යතා ඉටුකරදීම සඳහා අති විශාල ආයෝජන කළ අතර ජපානයේ කියතෝ රිම් නිෂ්පාදන කර්මාන්ත ශාලාව මිල දී ගෙන සම්පූර්ණ නැවක් ලංකාවට පටවාගෙන රැගෙන එන ලදී. ඉතාලියේ මායි ට්‍රැක් නිෂ්පාදන ආයතනය, කැනඩාවේ යුනිට්‍රැක් නිෂ්පාදන ආයතනය, සර්බියාවේ ටේෆූම් ට්‍රැක් නිෂ්පාදන ආයතනය ප්‍රංශයේ ASM ට්‍රැක් නිෂ්පාදන ආයතනය, ඔස්ට්‍රියාවේ වායව ටයර් නිෂ්පාදන ආයතනය යන ආයතන මෙරටට රැගෙන ඒමට 1984 වර්ෂයේ සිට 2011 වර්ෂය දක්වා විවිධ අවස්ථාවලදී කටයුතු කර ඇත. බිලියන ගණනින් ආයෝජන කිරීමේදී NDB බැංකුව මඟින් බැංකු ණය ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයට ලබාදුන් අතර, එම ණය ගෙවීමේ දී පොලිය සහ ණය වාරික සමඟ වියදම අධික ලෙස වැඩි විය. වියදම සහ 10%ක ලාභයක් එකතුකර (Cost+10%) සොලිඩිල් සමාගමට ලෝඩ්ස්ටාර් නිෂ්පාදනයන් ලබාදුන් අතර ඒ ඔස්සේම ආයෝජනයට ණය ලබාගත් අවස්ථාවලත් කටයුතු කළ නිසා සොලිඩිල් සමාගමටත් ආයෝජන කිරීමේ දී ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය ලබාගත් ණය බර දැනෙන්නට විය.

නව ආයෝජන සියල්ල ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය සිදුකළේ සොලිඩිල් සමාගමේ අවශ්‍යතාවය මතවීම නිසා එම වියදම දරා ගැනීමට සොලිඩිල් සමාගමට සිදුවිය. උදාහරණයක් ලෙස ටයර් විතරක් නිෂ්පාදනය කර දුන් අප ආයතනයට රිම් නිෂ්පාදනය කරදීමේ අවශ්‍යතාවය පැන නැගුණේ ටොයෝටා සමාගම ටයරය පමණක් නොව රිම් එකද නිෂ්පාදනය කර සම්පූර්ණ කරන ලද ටයරයක් අවශ්‍ය බව දැනුම්දෙන ලදී. එම පාරිභෝගික අවශ්‍යතාව ඉටුකරදීම සොලිඩිල් සමාගමේ ද වගකීමක් වූ නිසා පාරිභෝගිකයා අප වෙත රැඳවා ගැනීමට නම් එය කළ යුතුම කාර්යයක් විය. එම නිසා ජපානයේ කියතෝ රිම් නිෂ්පාදන කර්මාන්ත ශාලාව ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයට ගෙන ඒමට ඉහළ කළමනාකාරිත්වය කටයුතු කළ අතර එම දැවැන්ත විශාල ආයෝජන බර ද සොලිඩිල් සමාගමට දරා ගැනීමට සිදුවිය.

නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලියට අමතරව 8,000 කට ආසන්න ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනික සාමාජික ප්‍රජාව පුහුණුව හා සංවර්ධනය වෙනුවෙන් වාර්ෂිකව විශාල මුදලක් වැය කිරීමට ලෝඩ්ස්ටාර් කළමනාකාරිත්වය කටයුතු කළ අතර, අපගේ ප්‍රධාන අමුද්‍රව්‍ය වන රබර් මෙරට තුළ විශාල වශයෙන් වගා කිරීමට මොණරාගල දිස්ත්‍රික්කය ඉලක්ක කර ක්‍රියාත්මක කරන ලද ව්‍යාපෘතිය සඳහා විශාල මුදලක් වැය කරන ලදී. ජිනසේන සමාගමෙන් උරුම වූ උදාරතර වටිනාකම් හා ප්‍රතිපත්ති මත සිට කටයුතු කළ ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය මෙරටට බලපෑ ව්‍යසනයන් හමුවේ සහ රටේ පැවති ආර්ථික, සමාජයීය සහ සංස්කෘතික අවශ්‍යතා හමුවේ නොනිමි සමාජ මෙහෙවරක් මෙරටට සිදු කළ අතර ඒ සඳහා ද විශාල මුදලක් වැය කරන ලදී. නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලියට පරිබාහිරව ඉහතින් සඳහන් කළ කටයුතු සඳහා විශාල වශයෙන් මුදල් වියදම් කළ ද එම සෑම අවස්ථාවකදීම උපරිම සහයෝගය සහ දායකත්වය සොලිඩිල් සමාගමෙහි ඉහල කළමනාකාරිත්වය ලබාදෙන ලදී.

ඉහත ආකාරයට මූල්‍ය කළමනාකරණය කර කටයුතු කළ ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය සහ සොලිඩිල් සමාගම මෙරට ව්‍යාපාරික ප්‍රජාවට දුන් පූර්වාදර්ශය වන්නේ විදේශීය හවුල්කරුවන් සමඟ ගනුදෙනු කිරීමේදී විශ්වාසය සහ අවංකකම රැකගෙන කටයුතු කිරීමේ ඇති වැදගත්කම සහ විනිවිදභාවයකින් යුතුව කටයුතු කිරීම තුළ විශ්වාසය ගොඩනඟාගෙන ව්‍යාපාරික ලෝකයේ කටයුතු කිරීමේ වැදගත්කමයි.



ලෝක ආර්ථිකයේ බිඳවැටීම් සහ එහි බලපෑමට මුහුණදීම

පිනසේන සමාගම දෙස ද හැරී බැලීමේ දී පෙනී යන ප්‍රධාන කරුණක් වන්නේ ඈත අතීතයේ සිට ම ලෝක ආර්ථිකය බිඳ වැටීම් සහ එහි බලපෑම් ආයතනය වෙත එන සෑම අවස්ථාවකදී ම කෙසේ හෝ එයට මුහුණදෙමින් ආයතනය බේරා ගැනීමට ධෛර්යෙන් යුතුව කටයුතු කිරීම අතීතයේදී ද සිදුකර ඇත. ලෝක ආර්ථික බිඳ වැටීමක බලපෑම පළමු වරට පිනසේන සමාගමට දැනෙන්නේ 1929 වර්ෂයේදී ය. ශ්‍රී ලංකාවේ ආර්ථිකය මෙම කාලයේ දී ඉතා හොඳ තත්ත්වයෙන් තිබුණු නිසා ආර්ථික පීඩනය යන්න තේරුම් ගැනීමට මෙරට දේශීය ආයතනවලට ඉතා දුෂ්කර වී ඇත. සිංහලයන් සිතා සිටියේ වෙළඳපොලේ භාණ්ඩවල මිල ඉතා සුළු කාලයකට වෙනස් වී නැවත එය යථා තත්ත්වයට පත්වනු ඇති බවයි. එකල සන්නිවේදනය වර්තමානය තරම් දියුණු නොවුන නිසා සිදුවෙමින් පවතින්නේ කුමක්දැයි පිනසේන සමාගම ද හරි හැටි නොදැන සිට ඇත. මෙකල ලාංකීය ව්‍යාපාරිකයින් ඔවුන් සතු වත්කම් සහ ප්‍රාග්ධනය ගැන සුපරීක්ෂාකාරී වී නොමැත. එක්තරා ජීවන රටාවකට හුරුවී සිටි ලාංකීය ව්‍යාපාරිකයින් එම රටාව පවත්වාගෙනයාමට උත්සාහ ගෙන ඇත. එහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස මෙරට ආගමික පුනරුදය වෙනුවෙන් කරන ලද සුවිසල් මෙහෙවර ඉටුකිරීම සඳහා 1929 වර්ෂයේදී ලෝක ආර්ථිකය බිඳවැටෙන විට පිනසේන සමාගමේ නිර්මාතෘ සී.පිනසේනමහතාතමන්සතුදේපලවිශාල වශයෙන් උගස්කර ඇති අතර, එමගින් 1929 වර්ෂය පමණ වනවිට 19% පොලී අනුපාතයට එකල මෙරට ආර්ථික බලය හිමිකරගෙන සිටි චෙට්ටියාර්වරුන්ගෙන් රු. 27,000 ක ණය මුදලක් පිනසේන සමාගම ලබාගෙන ඇත. එම ණය මුදල ලබා ගැනීමේ දී පිනසේන සමාගම සහ සී. පිනසේන මහතා සතු ව්‍යාපාරික පරිශ්‍රය, පුද්ගලික දේපල උකසට තබන ලදී. මෙකල මුදල් ණයට ගැනීමේදී ඒ පිළිබඳ උපදෙස් ගැනීමට සිංහල ව්‍යාපාරිකයින් හට බැංකු කළමනාකරුවන් හෝ ඒ පිළිබඳ දැනුම ඇති වෙනත් පුද්ගලයින් හමුවීමට අවසර ලැබී නොමැත.

ලෝක ආර්ථිකය බිඳ වැටීමේ බලපෑම 1936 වර්ෂය දක්වා මෙරටට බලපා ඇති අතර, එම තත්ත්වය තවත් තීව්‍ර වී ඇත්තේ 1939 වර්ෂයේ දී ලෝක යුද්ධය ආරම්භවීමයි. ලෝක යුධ සමයේ දී සියලු භාණ්ඩවල මිල අහස උසට නැඟ ඇති අතර, ලෝක යුද්ධය ආරම්භවන විටත් ලබාගත් ණය මුදලින් රු. 9,000 ක මුදලක් චෙට්ටියාර්වරුන්ට ගෙවීමට තිබුණු නිසා ටී. එස්. පිනසේන මහතාට තම උරුමයෙන් හිමිවූ පොල් ඉඩම් අක්කර 100 ක්, ණය මුදලට හිලව් ලෙස චෙට්ටියාර්වරුන්ට ලබාදීමට සිදුව ඇත. මොරටුවේ අක්කර 7 ක වත්ත සමඟ පිහිටි සී. පිනසේන මහතාගේ නිවස ද චෙට්ටියාර්වරුන්ට උකස්කර බේරා ගැනීමට නොහැකිවීමෙන් සින්න වී ඇත. කෙසේ වෙතත් ටී. එස්. පිනසේන මහතාගේ අධිෂ්ඨාන ශක්තිය හමුවේ කෙසේ හෝ තම පුද්ගලික දේපල අහිමි වුවද තම ව්‍යාපාර පවත්වාගෙන යමින් ආර්ථික අවපාතයෙන් සහ ණයබරින් ආයතනය මුදවා ගැනීමට අතීතයේ ද කටයුතුකර ඇත. එහි දී ස්කොට් ජාතික හවින්ස් මහතා මඟින් සිමාසහිත මිලර්ල් සහ සමාගමෙන් ණය මුදලක් ලබාගෙන චෙට්ටියාර්වරුන්ගෙන් අධික පොලී අනුපාතයට ගත් උගස් ණය මුදල ගෙවීමට ටී. එස්. පිනසේන මහතා කටයුතුකර ඇත. එම මිලර්ල් සහ සමාගමෙන් ගත් ණය මුදල ද ලාංකිකයන් හුරු වී සිටි නියමිත දිනට ගෙවීම පැහැර නොහැර වගකීමෙන් කටයුතු කිරීමට ටී. එස්. පිනසේන මහතා කටයුතු කර ඇත. ණය මුදල් පියවීම අතරතුර නව ව්‍යාපාර අවස්ථා වෙනුවෙන් කටයුතු කිරීමට ද ටී. එස්. පිනසේනයන් කැපවී ඇති අතර යුරෝපීයන් ලාංකීය ආර්ථිකය ඔවුන්ගේ තනි පාලනයේ තබාගෙන කටයුතුකර ඇත. ඔවුන් සමඟ තරඟ කළ හැකි දේශීය ව්‍යාපාරිකයින් ගොඩනැඟීමට ධෛර්යමත් නොකරන ලදී. එවකට ස්විස් ජාතික ආයතනයක් වූ බවර් සහ සමාගම පිනසේන ආයතනය කෙරෙහි විශ්වාසය තබා කාර්මික වැඩගණනාවක් පිනසේන සමාගමට ලබාදී ඇති අතර, ලංකාවේ කුඩා ව්‍යාපාරික සිංහල ජනතාවට අවශ්‍ය අළුත් වැඩියාකිරීම්, රබර් ආශ්‍රිත කුඩා යන්ත්‍ර සූත්‍රවලින් සමන්විත කුඩා නිෂ්පාදන කර්මාන්තශාලා හිමිකරුවන් මත යැපෙමින් කෙසේ හෝ පිනසේන ව්‍යාපාරනාමය අධිරාජ්‍යවාදී සමයෙහි ද ආර්ථික අවපාත හමුවේ නොසැලී ඉදිරියට පවත්වාගෙන පැමිණ ඇත.

1984 වර්ෂයේ පිනසේන සමාගමට අනුබද්ධිතව ආරම්භකරන ලද ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයට ද ලෝක ආර්ථික බිඳවැටීම හමුවේ ඇති වූ ගැටලුකාරී තත්ත්වයන් සඳහා අවස්ථා දෙකකදීම මුහුණදීමට සිදුවිය.

01. 2001 වර්ෂයේ දී ඇමරිකාවේ ආර්ථික මරමස්ථානය වූ පෙන්ටගනයට ඔසාමා බින් ලාඩින් ප්‍රහාරයක් එල්ල කිරීමෙන් ලෝක ආර්ථිකය කඩා වැටීම.

02. 2009 වර්ෂයේ දී ඇමරිකාවේ බැංකු ක්ෂේත්‍රය කඩා වැටීම හේතුවෙන් ලෝක ආර්ථිකය කඩාවැටීම.

ඉහත පලමු අවස්ථාවේ ලෝක ආර්ථිකය බිඳවැටෙන අවස්ථාව වනවිට ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය ආරම්භකර වසර 17 ක් සම්පූර්ණ වූවා පමණි. ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය ඉතා සුළුවෙන් ආරම්භ කළ ද ඒ වනවිට ලෝක වෙළඳපොලේ ඝන ටයර් නිෂ්පාදනයේ පළමු තැනට ගමන් කරමින් සිටි ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය වායව ටයර් නිෂ්පාදනයෙන් ද සැලකිය යුතු මට්ටමකින් ලෝක වෙළඳපොළ තුළ ඉදිරියට පැමිණ සිටියහ. ඇමෙරිකන් ආර්ථික මරමස්ථානය වූ පෙන්ටගනයට ඔසාමා බින් ලාඩින්ගේ පහරදීමත් සමඟ ඇමරිකානු ආර්ථිකයේ කඩා වැටීම මුළු මහත් ලෝකයට ම දැනෙන්නට විය. එහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස :

- ඉන්ධන මිල ලෝකය තුළ අසාමාන්‍ය ලෙස ශීඝ්‍රයෙන් වැඩිවීම.
- මුල්‍ය සමාගම් අස්ථාවරවීම.
- ලෝක වෙළඳපොල තුළ සියළු නිෂ්පාදන අමුද්‍රව්‍ය මිල වැඩිවීම.
- නිෂ්පාදන වියදම වැඩිවීම සහ නිෂ්පාදන අලෙවිය ශීඝ්‍රයෙන් පහත වැටීම.
- ලෝකයේ ප්‍රධාන නිෂ්පාදන සමාගම් හා සේවා සපයන ආයතන වැසියාම.
- වැටුප් හා වරප්‍රසාද අඩුකිරීම සහ රැකියා අහිමිවීම.

ඉහත ලෝකය තුළ සිදුවූ අහිතකර බලපෑම් එලෙසම ලෝඩිස්ටාර් ආයතනයට ද 2001 ලෝක ආර්ථික අවපාතයේදී දැනුණු අතර එහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස :

- ලෝඩිස්ටාර් ආයතනයට ලැබුණු ඇනවුම් ශීඝ්‍රලෙස අඩුවීම.
- අමුද්‍රව්‍ය මිල අධික ලෙස ඉහලයාම සහ නිෂ්පාදන වියදම වැඩිවීම.
- අමුද්‍රව්‍ය මිල අධික ලෙස ඉහල යාම සහ ඇනවුම් අඩුවීම නිසා ආයතනයට ලැබුණු ලාභය අඩුවීම.
- ඇනවුම් අඩුවීම නිසා සේවක අතිරික්තයක් ආයතනය තුළ නිර්මාණය වීම.
- මුල්‍ය සමාගම් සහ බැංකු අස්ථාවර වීම නිසා පොළී අනුපාතයන් වැඩි වීම.

ඉහතින් සඳහන් කළ ප්‍රධාන ගැටලුවලට ලෝඩිස්ටාර් ආයතනයට මුහුණදීමට සිදුවිය. එම දැවැන්ත අරබුධකාරී අවස්ථාවේ දී ඉන් මිදීමට හැකි වුයේ ලෝඩිස්ටාර් සාමාජිකයින් සියලුදෙනාම කණ්ඩායමක් ලෙස ආයතනය පිළිබඳ හැඟීමෙන් කළ උදාර කැපවීම නිසාය. ලැබෙන වරප්‍රසාද ගැන නොසිතා ආයතනය වෙනුවෙන් කැපවී සේවය කළ අතර, ඉවත්කළ හැකි සියළු නාස්තීන් ඉවත්කරමින් කටයුතු කරන ලදී. කළමනාකරණය ද සියළු ක්‍රියාකාරකම් අරපිරිමැස්මෙන් යුතුව ඉටුකිරීමට කටයුතු කළ අතර, කර්මාන්තශාලා කාර්යක්ෂමතාවය වැඩිකිරීමට සියලුදෙනා කටයුතු කරන ලදී. එහි දී :

- ලැබුණු සීමිත ඇනවුම් ප්‍රමාණය එක දිගට නිෂ්පාදනයකර දින ගණනින්, සති ගණනින් ආයතන වසාදමා වියදම අඩුකර ගැනීම.
- අතිකාල දීමනා සීමාකර නිෂ්පාදන වියදම අඩුකිරීම.
- ආයතනය තුළ සේවය කළ අනියම් සේවකයින් සහ පුහුණු වන සේවකයින් ආයතනය යථා තත්ත්වයට පත් වූ විහා නැවත බඳවා ගැනීමේ පොරොන්දුව මත ඉවත්කිරීම.
- ආයතනික සංස්කෘතියට නොගැලපුණු සහ කාර්ක්ෂමතාවය අඩු වූ නිළධාරී මණ්ඩලයේ මහත්වරුන්ට ආයතනයෙන් ඉවත්ව යාමට අවස්ථාව ලබාදීම.
- ආයතනයේ දියුණුව වෙනුවෙන් කළ ආයෝජන සීමාකිරීම.

ඉහත අයුරින් 2001 ලෝක ආර්ථික අවපාතය හමුවේ ක්‍රියා කළ ද ව්‍යාපාරික අනාගත පැවැත්ම උදෙසා තීන්දු තීරණ ගැනීමට ආයතනනික කළමනාකරණය කටයුතු කරන ලදී. ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය ගත්විට නිපදවන ටයර් පමණක් අලෙවි කරනවාට වඩා රිම් සහ අනෙකුත් කොටස් ද යෙදු ටයර් අලෙවිකිරීම තුළින් මුලික යන්ත්‍ර සූත්‍ර නිපදවන්නන්ගේ අවශ්‍යතාවය වඩා හොඳින් ඉටුකර දියහැකි බව අවබෝධ කරගන්නා ලදී. ඒ අනුව ජපානයේ කියොතෝ නගරයේ පිහිටි මිනිබේ කර්මාන්ත ශාලාව විකිණීමට තීරණය කර තිබූ අතර, එය ලෝඩිස්ටාර් ආයතනයට මිලදී ගැනීමට කළමනාකරණය තීරණය කරන ලදී. මෙවැනි කර්මාන්ත ශාලාවක් සම්පූර්ණයෙන් ගලවා ලංකාවට රැගෙන ආ ප්‍රථම අවස්ථාව මෙය විය. ලෝක ආර්ථික අවපාතය හමුවේ වුවද මෙම කර්මාන්තශාලාව මෙරටට ගෙන ඒමට ගත් තීරණය නිසා ප්‍රධාන පෙලේ අලුතෙන් වාහන නිෂ්පාදනය කරන (OEM) පාරිභෝගිකයන්ගේ අවශ්‍යතාවය සපුරාලීමට හැකිවීම නිසා ලෝඩිස්ටාර් ආයතනයට ලෝක ආර්ථික අවපාතයෙන් පසු ලැබුණු ඇනවුම් ප්‍රමාණය වැඩි වී ආයතනයේ දියුණුවක් අත්කර ගැනීමට අවස්ථාව උදාවිය. ආර්ථික අවපාතයේ දී පවා ව්‍යාපාරික ඉදිරිගමන තීරණය කරගත් එම විශිෂ්ට කළමනාකරණය තීරණය නිසා ජපානයේ කියතෝ ආයතනය මෙරටට රැගෙන ආ අතර, එම ආයතනයේ නිෂ්පාදන කටයුතු ආරම්භකර රිම් හා අනෙකුත් කොටස් නිෂ්පාදනය කිරීමට ලෝඩිස්ටාර් ආයතනයට හැකිවීම ලෝඩිස්ටාර් ගමන් මගෙහි සුවිශේෂී සංධිස්ථානයකි.

ඇමෙරිකන් ආර්ථික මරමස්ථානය වූ පෙන්ටගනයට ඔසාමා බින් ලාඩින්ගේ පහරදීමත් සමඟ ඇමරිකානු ආර්ථිකයේ කඩා වැටීම මුළු මහත් ලෝකයටම දැනෙන්නට විය.

2009 වර්ෂයේ ලෝක ආර්ථික ගැටලුකාරී තත්ත්වය කළමනාකරණය කිරීම

2009 වර්ෂයේ ලෝක ආර්ථිකය කඩා වැටීමට තුඩුදුන් ආසන්න ම හේතුව සොයා බැලීමේ දී ඇමරිකාවේ ඉඩම් හා නිවාසවල මිල ගණන් ඉතා ඉහළ මට්ටමක පැවතීම හේතුවෙන් එරට නිවාස ඉදිකිරීම් ක්ෂේත්‍රයේ නිරත ආයතන බැංකු හා මුල්‍ය ආයතනවලින් මහා පරිමාණයෙන් ණය ලබාගෙන දැවැන්ත නිවාස ව්‍යාපෘතීන් ආරම්භ කරන ලද්දේ පවතින වෙළඳ පොළින් උපරිම ලාභ අපේක්ෂාවෙන්ය. එහෙත් කිසිවකු අපේක්ෂා නොකළ පරිදි ඇමරිකාවේ නිවාස, ඉඩම්වල මිල ශීඝ්‍රයෙන් පහළ වැටෙන්නට විය. මේ නිසා ණය ලබාගත් ඉදිකිරීම් ආයතන තමන් ලබාගත් ණය මුදල් පියවිය නොහැකිවීමෙන් දැඩි ආර්ථික අර්බුදකාරී තත්ත්වයකට පත්විය. මෙහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස එම ආයතන බැංකු ණය ගෙවීම් පැහැරහරින්නට වීමෙන් බැංකු ක්ෂේත්‍රයට තම දෛනික ගනුදෙනු පවා පවත්වාගෙන යාමට නොහැකි තත්ත්වයට පත්විය. එමනිසා බැංකු ණය නිකුත්කිරීම ගැටළුවක් වූ අතර, එහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙසින් නිෂ්පාදන කර්මාන්ත අංශයට දැඩි මුල්‍යමය අර්බුදයක් ඇති විය. මේ නිසා මහජනයාගේ ආදායම් මාර්ග අඩපණවීමෙන් භාණ්ඩ අලෙවිය ද ශීඝ්‍රලෙස පහළ වැටුණි. අනපේක්ෂිත ලෙස බනිජ තෙල්, ගෑස්, යකඩ, කිරිපිටි ආදී බොහෝ භාණ්ඩවල මිල ගණන් ශීඝ්‍රලෙස අඩුවීම හේතුවෙන් තවත් අංශ ගණනාවක මහා පරිමාණයෙන් අර්බුධ ගණනාවක් ම නිර්මාණය විය. මෝටර් රථ කර්මාන්ත ක්ෂේත්‍රයට, බැංකු හා මුල්‍යය ආයතනයන්ට ද දැඩි බලපෑම් එල්ල විය. ලෝකය පුරා විසිරුණු අලුතෙන් වාහන නිෂ්පාදනය කරන ආයතන (OEM) තම නිෂ්පාදන විශාල ලෙස සීමාකරන ලදී. CNH ආයතනය සම්පූර්ණ වසරක කාලයක් වසා දැමීම, John Deere ආයතනය තම නිෂ්පාදන 40% කින් අඩු කිරීම, JCB ආයතනය තම නිෂ්පාදන 40% කින් අඩුකිරීම, Kalmar ආයතනය ද තම නිෂ්පාදන 20% කින් අඩුකරන ලදී. මේ ආකාරයට ලෝකයේ බොහෝ ආයතන තම නිෂ්පාදන නතරකර හෝ අඩුකරන ලදී. මෙම ආයතනවල සේවය කළ සේවකයින්ගෙන් විශාල ප්‍රතිශතයකට රැකියා ද අහිමි විය.

ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයේ පාරිභෝගිකයන් වූ අලුතෙන් වාහන නිෂ්පාදනය කරන සමාගම්වල නිෂ්පාදන කටයුතු නතර කිරීම, අඩුකිරීම හේතුවෙන් මෙම ආර්ථික ගැටලුකාරී තත්ත්වය ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයට තදින් දැනෙන්නට විය. 2009 වර්ෂයේ ඇති වූ ලෝක ආර්ථික අවපාතය හමුවේ එයට මුහුණදීමට ශක්තියක් වුණු සහ මුහුණ දුන් ආකාරය පහතින් විස්තර කරඇත.

01

ලෝකයේ සිදුවන ආර්ථික ගැටලුකාරී තත්ත්වය කල්තියා හඳුනාගෙන ඒ පිළිබඳ ආචාර්ය තිස්ස ජිනසේන මහතා ආයතනික සඟරාව වූ ''දසුන'' හරහා ''අප යා යුතු මඟ'' ලිපි පෙළින් සාමාජික ප්‍රජාව දැනුවත්කර කල්තියා සූදානම් කර තිබීම

2009 වර්ෂයේ ජනවාරි මාසය පමණා වනවිට ලෝක ආර්ථිකයේ බිඳ වැටීම ලෝකයට ම දැනෙන්නට විය. ලෝකයටම එම බලපෑම පැමිණීමට ප්‍රථම 2008 වර්ෂයේ ජූලි මාසයේ දී ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනික සඟරාව වූ 'දසුන' සඟරාවේ ''අප යා යුතු මඟ'' ලිපි පෙළ හරහා ආචාර්ය තිස්ස ජිනසේන මහතා ''ලෝක ආර්ථිකය අවපාතය හමුවේ අපේ අනාගතය'' යන මාතෘකාව හරහා ලෝක ආර්ථිකයේ බිඳ වැටීමක සේයා දක්නට ලැබෙනවිට ඒ පිළිබඳ සහ ලෝක ආර්ථිකය බිඳ වැටුනහොත් සාමාජික ප්‍රජාව ක්‍රියාකළ යුතු ආකාරය පිළිබඳ දැනුවත් කිරීමක් ආචාර්ය තිස්ස ජිනසේනයන් විසින් සිදුකරන ලදී. එහිදී ලෝක ආර්ථිකය බිඳ වැටුනහොත්,

2008 ජූලි මාසයේ සිට මාස 6 කට වැඩි කාලයක් අපව ඒ සඳහා සූදානම් කරවීමට තිස්ස ජිනසේන මහතා කටයුතු කරන ලදී.

- අප ආයතනයක් ලෙස වර්ථමානයේ කටයුතු කරමින් සිටින්නේ නිවැරදි දිශාවට ද?
- අපගේ තරඟකරුවන් සමඟ තරඟ කළ හැකි ද ?
- අපගේ නිෂ්පාදනයන්හි මිල ගණන් පාරිභෝගිකයන් භාර ගනීවි ද?
- අපගේ අනාගතයට කුමක් සිදුවේවි ද.?

ඉහත ප්‍රශ්න හතර හරහා මෙම ප්‍රශ්නවලට විසඳුම් සොයන අයුරු සහ එම ගැටලු කළමනාකරණය කරන අයුරු දීර්ඝව පැහැදිලි කරදුන් අතර, ගැටලුව 2009 ජනවාරි මාසය පමණා වනවිට අපට දැනෙන්න විය. 2008 ජූලි මාසයේ සිට මාස 6 කට වැඩි කාලයක් අපව ඒ සඳහා සූදානම් කරවීමට තිස්ස ජිනසේන මහතා කටයුතු කරන ලදී. එහිදී ලෝක ආර්ථික තත්ත්වය පිළිබඳ, භාණ්ඩ හා සේවාවල මිල වෙනස්වීම පිළිබඳ, කර්මාන්ත කඩාවැටෙන අයුරු සහ ඒ තුළින් අපටවන බලපෑම පිළිබඳ පුර්ණ දැනුවත්භාවයක් ලෝඩ්ස්ටාර් සාමාජික ප්‍රජාවට ලබාදුන් අතර, සියලු පුහුණු වැඩසටහන්වලට මෙන්ම රැස්වීම්වලදී සියලු සාමාජිකයින් ලෝක ආර්ථිකයට අවපාතයක් ඇතිවුවහොත් ක්‍රියාකළ යුතු ආකාරය දැනුවත් කරන ලදී. එම දැනුවත් කිරීම නිසා ප්‍රශ්නය ආයතනයට බලපානවිට ක්‍රියා කලයුතු අයුරු පිළිබඳ සාමාජිකයින් දැනුවත් වූ අතර, තම ආදායම අඩුවිය හැකි නිසා වියදම් පාලනය කර ගැනීමටත්, ආයතනය බේරා ගැනීමට තම තමන්ගේ වගකීම කුමක්ද යන්න පිළිබඳ පුර්ණ දැනුවත්භාවයක් ලබාසිටි නිසා ලෝක ආර්ථිකය අවපාතය නිසා ආයතනයට සිදුවූ බලපෑම කළමනාකරණය කරගැනීමට හැකිවිය.

02

2007 වර්ෂයේ ලොව හොඳම කළමනාකරණ උපදේශකයන් වූ මැකෙන්සි ආයතනය හරහා ආයතනය තුළ නවෝදය නමින් ව්‍යාපෘතියක් ක්‍රියාත්මක කර 2010 ලෝක තලයේ ආයතනයක් කරා ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය රැගෙන යාම සඳහා නාස්තීන් අවම කරමින් ක්‍රියාත්මක වී තිබීම

ආයතනය තුළ ක්‍රියාත්මක කරන ලද නවෝදය ව්‍යාපෘතිය හරහා මැකෙන්සි ආයතනයේ මාර්ගෝපදේශනයට අනුව අප නිෂ්පාදන ඉහළ නැංග්වීමටත්, ඵලදායීතාවය ඉහළ නැංග්වීමටත්, නිෂ්පාදන කාලය අඩුකිරීමටත්, හුවමාරු කාලය අඩුකිරීමටත්, දෝෂ සහිත නිෂ්පාදන අඩුකිරීමට සහ නිෂ්පාදනවල තත්ත්වය වැඩි දියුණු කිරීමටත් අප සතුව පැවති දුර්වලතා හඳුනාගෙන විවිධ ක්‍රියාකාරකම් ආයතනය තුළ සිදුකරන ලදී. එය හේතුවෙන් නිෂ්පාදනය පැත්තෙන් ආයතනය ශිෂ්‍ය දියුණුවක් ලබාතිබීම ආර්ථික අවපාතය කළමනාකරණයට පිටුවහලක් විය. මිලදී ගැනීම් හා සැපයුම් කළමනාකරණයද ඉතා උසස් ලෙස සංවර්ධනය කර තිබූ අතර සැපයුම් ක්‍රියාදාමය විධිමත් කරමින් ප්‍රවාහන වියදම අඩුකිරීමට, අමුද්‍රව්‍ය සැපයුම කාර්යක්ෂම කිරීම, රබර් මිලදී ගැනීම වැඩිදියුණු කිරීම, අමුද්‍රව්‍ය හා නිමි භාණ්ඩ සංචිත අඩුකිරීමට කටයුතු කරන ලදී.

නිෂ්පාදන සංවර්ධන අංශය ද දියුණු කළ අතර, ලීන් ක්‍රියාවලිය හරහා නිෂ්පාදන වියදම අඩුකිරීම, නාස්තීන් අවමකිරීම, නිෂ්පාදන කාලය අඩුකිරීම වැනි ක්‍රියාදාමයන් සංවර්ධනය කර තිබුණි. නඩත්තු අංශයද ඉතා විධිමත් ලෙස සංවර්ධනය කර තිබූ අතර නඩත්තු සැලසුම් නිසිලෙස ක්‍රියාත්මක කර කාර්යක්ෂමතාවය වැඩිදියුණු කිරීමට කටයුතු කරන ලදී.

ඉහත අයුරින් මැකෙන්සි ආයතනයේ උපදේශනයෙන් සියලුදෙනා පොදු දැක්මක් ඔස්සේ කටයුතු කළ නිසා ආර්ථික අවපාත අවස්ථාව කළමනාකරණය කර ගැනීමට හැකිවිය.

03

පෙර 2001 වර්ෂයේ ආර්ථික අවපාතය හමුවේ ක්‍රියාකර ආයතනයට තිබුණු අත්දැකීම් වැදගත්වීම

2001 වර්ෂයේ ආර්ථික අවපාතය ද ලෝඩිස්ටාර් ආයතනයට තදින් දැනෙන්නට විය. එම අවස්ථාවේදී ආයතනික සාමාජිකයින් අඩුකර වියදම් සීමා කරමින් අරපිරිමැස්මෙන් කටයුතු කළ අයුරු පිළිබඳ අවබෝධයක් තිබුණ නිසා 2001 වර්ෂයේ ආයතනය ක්‍රියා කළ අයුරින් 2009 ආර්ථික අවපාතය ද කළමනාකරණයට පුර්වාදර්ශයක් විය. පුහුණුවන සාමාජිකයින් ඉවත්කිරීම, අනියම් සේවකයින් ඉවත්කර සේවක ප්‍රමාණය අඩුකළ අතර, අතිකාල දීමනා ද අඩුකරමින් නිෂ්පාදන වියදම හැකිතාක් අඩුකරන ලදී. ආර්ථික අවපාතය අවසන් වූ වහා ටයර් ලෝක වෙළඳපොළට අවශ්‍ය බව දැනසිටි කළමනාකරණය සාමාජික ප්‍රජාව නිරන්තරයෙන් පුහුණු කිරීමට, දැනුම ලබාදෙමින් සංවර්ධනය කිරීමට විශාල මුදලක් ආර්ථික අවපාතය හමුවේ වියදම් කරන ලදී. එම පුහුණුව හා දැනුම ලබාදී සංවර්ධනය කරතිබීම අවපාතය අවසන් වූ විට ආයතනය සීඝ්‍රයෙන් ඉදිරියට ගමන්කිරීමට ප්‍රධාන වාසියක් විය.

ආයතනයේ ලාබත් නොමැති පාඩුත් නොමැති මට්ටම (Break Even Point) ටොන් 7000 සීමාවේ තිබුණු අතර එය ටොන් 4500 දක්වා අඩුකර ගැනීමට සියලුදෙනාගේ කැපවීම මත හැකිවිය. සාමාජික මහතුන් ඒ සඳහා විශාල කැපකිරීමක් තිබුණු අතර, සවසට ලබාදෙන අමතර කෙටි ආහාරය පවා අඩුකිරීමට සාමාජික මහතුන් යෝජනා කරන ලදී. සමහර සාමාජික මහතුන් ස්වකැමැත්තෙන් ම රැකියාවෙන් ඉවත්වී ගිය අතර, නැවත ආයතනය යථා තත්ත්වයට පත් වුවහොත් ආයතනයට බඳවා ගන්නා ලෙස ඉල්ලා සිටින ලදී. මේ අයුරින් සියළුදෙනා කැපකිරීම් කර 2009 ආර්ථික අවපාතයෙන් ඉක්මණින් ගොඩයාමට ලෝඩිස්ටාර් ආයතනයට හැකිවිය. 2011 වර්ෂය පමණ වනවිට පාරිභෝගික ඉල්ලුම වැඩිවී අලෙවිය ඉහළ යාමත් සමඟ ආයතනය ලෝකය තුළ දැවැන්ත අයුරින් ඉදිරියටයාමට හැකිවිය. ඉවත්ව ගිය සාමාජිකයින් නැවත ආයතනයට බඳවා ගනිමින් කප්පාදු කරන ලද සියලු වරප්‍රසාද ලබා දෙමින් ආයතනය නව ගමන් මාර්ගයකට රැගෙන යාමට ආර්ථික අවපාතයෙන් පසු හැකිවිය.

04

ලීන් ක්‍රමවේදය හරහා ආයතනය තුළ ක්‍රම සහ විධි බොහොමයක් ගොඩනඟා තිබීම

ටොයෝටා ආයතනය ක්‍රියාත්මක කරන ලද ටොයෝටා නිෂ්පාදන ක්‍රමවේදයේ (TPS) තිබූ හරය ලබාගනිමින් ලෝඩිස්ටාර් නිෂ්පාදන ක්‍රමවේදය (LPS) නමින් ලීන් භාවිතයෙන් ක්‍රියාත්මක කරන ලද නව නිෂ්පාදන ක්‍රමවේදය තුළින් නාස්තීන් අවමකිරීම, පරස්පරතා හා අනම්‍යතා නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලියෙන් ඉවත්කිරීම 2007 වර්ෂයේ සිට ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය තුළ ක්‍රියාත්මක කරන ලදී. මානව සම්පත ප්‍රසස්ථ ලෙස භාවිතා කරමින් සාමාජික අදහස් කයිසන් ලෙස ගෙන ආයතනය දියුණු කිරීමේ ක්‍රියාවලිය ලීන් ක්‍රමවේදය හරහා ඉතා විධිමත් ලෙස ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය තුළ ක්‍රියාත්මක කළ අතර කාර්මික අංශයද Change Over Time අඩු කරන ක්‍රම සහ විධි භාවිතය විධිමත් ලෙස ආයතනය තුළ ක්‍රියාත්මක කරන ලදී. නිෂ්පාදනය කරන භාණ්ඩවල තත්ත්වය ආරක්ෂා කිරීමට තත්ත්ව සංස්කෘතියක් ආයතනය තුළ ගොඩනඟන ලදී. ලීන් නිෂ්පාදන ක්‍රමවේදයක් (Lean Manufacturing System) ලෝඩිස්ටාර් ආයතනයට ආවේණික ලෙස ගොඩනඟන ලද අතර සෑම පුද්ගලයකුට ම කාර්යඵල දර්ශක (KPI) ලබාදෙමින් නිශ්චිත රාජකාරියක් ආයතනය තුළ ස්ථාපිත කරන ලදී. මෙම ලීන් ක්‍රමවේද හරහා ගොඩ නගා තිබූ හොඳ ක්‍රමවේදයන් නිසා කාර්යක්ෂමතාවය වැඩිකිරීමට, නාස්තීන් අවමකිරීමට, තත්ත්වයෙන් උසස් භාණ්ඩ නිෂ්පාදනය කිරීමට හැකිවීම නිසා

ආයතනයට ලීන් ක්‍රමවේදය හරහා ඇති වූ ධනාත්මක වාසිය ලෝක ආර්ථික අවපාතය කළමනාකරණයකර ගැනීමට මනා පිටුවහලක් විය.

05
ඕනෑම වෙනසකට අනුගත විය හැකි සාමාජික ප්‍රජාවක් පුහුණුකර තිබීම

ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය යනු නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලිය සංවර්ධනය සඳහා උපරිම දායකත්වය ලබාදෙමින් දියුණු කළ ආයතනයකි. නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලිය සංවර්ධනයට දැක්වූ දායකත්වයට වඩා සෑමවිට ම මානව සම්පත් සංවර්ධනය සඳහා විශාල පිරිවැයක් ආයතනය දරණ ලදී. 2010 වර්ෂය පමණ වනවිට ලෝක තලයේ ආයතනයක් නිර්මාණය ඉලක්ක කරගනිමින් කටයුතු කළ ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය ලෝක තලයේ සාමාජික පිරිසක් නිර්මාණය සඳහා විශාල ලෙස දැනුම, කුසලතා, ආකල්ප සංවර්ධනයට විශාල මුදලක් වැය කරන ලදී. පුහුණු මධ්‍යස්ථාන තුනක් ආයතනය තුළ නිර්මාණය කරමින් එකවර 400 කට අධික පිරිසකට නේවාසිකව පුහුණුවිය හැකි පහසුකම් සංවර්ධනයකර 50 කට වැඩි පුහුණු කාර්ය මණ්ඩලයක් තුළ අධ්‍යක්ෂක පුහුණු, කළමනාකරුවන්ගෙන් සැදුම්ලත් පුහුණු බලඇණියක් ආයතනය තුළ නිර්මාණය කර තිබුණි. එම පුහුණු මධ්‍යස්ථානවල කාර්යභාරය වූයේ හත්දාහකට අධික සාමාජික ප්‍රජාවගේ දැනුම, කුසලතා, ආකල්ප සංවර්ධනය කර ජාත්‍යන්තර නිෂ්පාදන සාමාජිකයකු බිහි කිරීමයි. එසේ පුහුණුකර 7000ක අධික සාමාජික ප්‍රජාව ධනාත්මක ආකල්ප, දැනුම කුසලතාවලින් පරිපූර්ණ ඕනෑම තත්ත්වයක දී වෙනසක් සඳහා අනුගත විය හැකි මට්ටමට ගොඩනඟා තිබීම ආචාර්ය තිස්ස පිනසේන මහතාගේ ප්‍රධාන වගකීම විය. මෙවැනි වෙනස්කම් සඳහා මුහුණදීමට, වෙනසට අනුගතවීමට අවශ්‍ය ආකල්ප සාමාජිකයන් තුළ තිබුණා නිසා ''මාගේ ආයතනය යන හැඟීමෙන්'' ඕනෑම වෙනසකට අනුගතවිය හැකි සාමාජික ප්‍රජාවක් නිර්මාණයකර තිබීම ලෝක ආර්ථික අවපාතය කළමනාකරණයට විශාල පිටුවහලක් විය.

06
ආයතනයක් ලෙස හදුනාගත් ගැටලු බොහොමයක් නිවැරදි කර ගැනීමට ලෝක ආර්ථික අවපාතය නිසා ඇණවුම් අඩුවීම අවස්ථාවක්වීම

1984 වර්ෂයේ ඒකල ටයර් නිෂ්පාදන ආයතනයෙන් ආරම්භ කළ ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය 1992 වර්ෂයේ කොටුගොඩ ආයතනයත්, 1994 වර්ෂයේ ලෝහ නිෂ්පාදන අංශයත්, 1996 වර්ෂයේ පිනසේන කාර්මික උද්‍යානයත්, 1998 වර්ෂයේ මිදිගම ආයතනයත්, 2003 වර්ෂයේ ලෝහ නිෂ්පාදන අංශය සහ කුරුවිට ටයර් නිෂ්පාදන ආයතනයත් ආරම්භ කරමින් කර්මාන්තශාලා රැසකින් සමන්විත ආයතන ජාලාවක් නිර්මාණය විය. ආයතනයට ලැබුණ ඇඳුම් වැඩිවීමත් සමගින් එදිනෙදා ගතයුතු තීරණ ගනිමින් ආයතනය පුළුල්කර කෙසේ හෝ නිෂ්පාදන ඉලක්ක ජය ගෙන පාරිභෝගික අවශ්‍යතා කෙසේ හෝ ඉටුකරදීමට ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය කටයුතු කළ අතර, ඉඩකඩ ඇති සෑම තැනකම යන්ත්‍ර සූත්‍ර සවිකරමින් අවිධිමත් ලෙස ආයතනය නිර්මාණය කර කෙසේ හෝ නිෂ්පාදන කටයුතු සිදුකරන ලදී. එකම ආයතනයක ඝන ටයර්, වායව ටයර්, රිම්, වීල්, ට්‍රැක් වැනි සියලු නිෂ්පාදන කොටස් නිෂ්පාදනය කිරීම ද සිදුකළ අතර, ඒවා පසු කාලීනව එක් ස්ථානයකට එක නිෂ්පාදනයක් ලෙස වෙන්කර නිෂ්පාදනය විධිමත් ලෙස සිදුකිරීම ඉතා වැදගත් බව අවබෝධ වුවද එය වෙනස් කිරීමට මාස කිහිපයක් ගතවන නිසා නිෂ්පාදනය නතර කිරීමට නොහැකි වීමෙන් අවිධිමත් ලෙස සම්මිශ්‍රණය වූ නිෂ්පාදන ඒකකයන් එකම ආයතනය තුළ කරගෙන යන ලදී.

2009 ලෝක ආර්ථික අවපාතය නිසා මාස ගණනාවක් ලෝඩිස්ටාර් ආයතනයට ඇනවුම් නොමැතිවීම අවස්ථාවක් කරගත් ලෝඩිස්ටාර් කළමනාකරණය නිෂ්පාදන ආයතන වෙන් කරමින් මිදිගම තිබුණ ඝන ටයර් නිෂ්පාදන අංශය සම්පූර්ණ කොටුගොඩ ආයතනයට ගෙනයාමත්, කොටුගොඩ වායව ටයර් නිෂ්පාදන අංශය මිදිගමට ගෙන ඒමත් සිදුකළ අතර කොටුගොඩ සම්පූර්ණයෙන් ම ඝන ටයර් නිෂ්පාදනයත්, මිදිගම සම්පූර්ණයෙන් ම වායව ටයර් සහ ට්‍රැක් නිෂ්පාදනයත් සිදු කිරීමට කටයුතු කරන ලදී. මේ අයුරින් ආයතන බොහොමයක තිබුණු අවිධිමත් නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලින් එක් ස්ථානයට රැගෙන යමින් නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලින් විධිමත්කිරීම හේතුවෙන් නිෂ්පාදන වියදම අඩුකර ගැනීමට ආයතන ඒ ඒ නිෂ්පාදනයන්ට වෙන්කිරීම සිදුකළ අතර, ඒ සඳහා මාස කිහිපයක් ගත විය. ලෝක ආර්ථිකය කඩා වැටී නිෂ්පාදනය අඩු නොවන්නට කිසිදා මෙම වෙනස්කම්කර ගැනීමට ලෝඩිස්ටාර් ආයතනයට හැකි නොවනු ඇත. මෙම ආර්ථික අවපාතය නිසා ඇණවුම් අඩුවීම අවස්ථාවක්කර ගනිමින් ආයතනික නිෂ්පාදන අංශයන්ගේ අවශ්‍යව තිබූ වෙනස්කම් අති සාර්ථකව ඉටුකරගත් අතර පසුකාලීනව ලෝක ආර්ථික අවපාතය අවසන් වී නැවත ඇණවුම් ලැබෙනවිට නිෂ්පාදන වියදම අඩුකර ගනිමින් විධිමත් ලෙස නිෂ්පාදනය සිදුකිරීමට ලෝඩිස්ටාර් ආයතනයට හැකි විය.

නිෂ්පාදනය අඩුවීම නිසා කණ්ඩායම් වශයෙන් සාමාජික මහතුන් නිදහස් කරගනිමින් පුහුණු මධ්‍යස්ථාන හරහා සාමාජිකයන්ගේ දැනුම වැඩිකිරීමට, ආකල්ප සංවර්ධනය කිරීමට මෙම කාලසීමාවේදී පුහුණු වැඩසටහන් ක්‍රියාත්මක කළ අතර ආයතනයට අපහසු කාලයේ දී පවා පුහුණුව හා සංවර්ධනය වෙනුවෙන් මුදල් වැය කිරීමට ආයතනික කළමනාකරණය කටයුතු කිරීම පසුකාලීනව ඉතා වැදගත්විය.

2010 වර්ෂය පමණ වනවිට ලෝක තලයේ ආයතනයක් නිර්මාණය ඉලක්ක කරගනිමින් කටයුතු කළ ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය ලෝක තලයේ සාමාජික පිරිසක් නිර්මාණය සඳහා විශාල ලෙස දැනුම, කුසලතා, ආකල්ප සංවර්ධනයට විශාල මුදලක් වැය කරන ලදී.

ව්‍යාපාරික චින්තනයෙන් ඔබ්බට ගිය ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනික සමාජ මෙහෙවර

දෙනියාය මේදේරපිටිය නිවාස ව්‍යාපෘතිය ක්‍රියාත්මක කිරීම





දුෂ්කර ගමන්මගක් ඔස්සේ ගමට ළඟාවීම





මූලික අවශ්‍යතා සපුරාලීම (වියලි ආහාර)





සුභ නැකතින් නිවාස සඳහා මුල්ගල් තැබීම





නිවාස විවෘත කිරීමට ගමට යාම

1984 වර්ෂය ජිනසේන ආයතනයට සුවිශේෂී වසරක් විය. පියරේ ප්‍රින්ස්ටර්ස් මහතාගේ සහ තිස්ස ජිනසේන මහතාගේ හමුවීමේ ප්‍රතිඵලයක් ලෙස ඝන ටයර් නිෂ්පාදන ව්‍යාපාරයක් ආරම්භ කිරීමට තීරණය විය. ලෝඩ්ස්ටාර් පුද්ගලික සමාගම නමින් අභිනව ආයතනයක් ලක්මවට දායාද කිරීමට ජිනසේන ආයතනයට හැකි වූයේ ඒ අයුරිනි. එදා පටන් ජිනසේන පරපුරෙන් උරුම වූ උදාරතර සාරධර්ම හා වටිනාකම් මත පිහිටා සිටිමින් අපගේ ව්‍යාපාරික හා සමාජයීය වගකීම හැකි උපරිමයෙන් ඉටු කිරීමට ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයට හැකිවිය. ශ්‍රී ලංකාව වැනි රටකට මෙවන් නිෂ්පාදනයක් හරහා ලෝක වෙළෙඳපොළ ජය ගැනීමට අපහසුවනු ඇතැයි යනුවෙන් ඇතැම් දෙනා පළ කළ මතවාදයන් බිඳ දමමින් ලෝකයේ අංක එකේ ඝන ටයර් නිෂ්පාදකයා බවට





සුභ නැකතට නිවාස විවෘත කිරීම





නිවෙස් විවෘත කිරීමෙන් අනතුරුව

දශක දෙකක් ගත වනවිට ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය දියුණුවිය. ව්‍යාපාරික දියුණුව හේතුවෙන් ගොඩනැඟුණු ආර්ථික ශක්තියත්, මෙරට සමාජයීය මෙහෙවර ඉටුකිරීමට කැමැත්තක් සහ උපරිම සහයෝගය ලබාදුන් විදේශීය හවුල්කරුවන් සහ ජාත්‍යන්තරව සිටි ශක්තිමත් පාරිභෝගික ප්‍රජාව හේතුවෙන් මෙරටට දැවැන්ත සමාජ මෙහෙවරක් ඉටු කිරීමට ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයට හැකි විය.

2002 වර්ෂයේ දෙනියාය මේදේරපිටිය ගම්මානය ගංවතුරෙන් සහ නායයෑම් වලින් විපතට පත්විය. වියලි ආහාර ලබාදීමෙන් ආරම්භ කරන ලද සමාජ මෙහෙවර නව නිවාස ඉදිකර දෙමින් සහ ගමට අවශ්‍ය සියලු පහසුකම් සැළසීම දක්වා ඉටුකරදීමට ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයට හැකිවිය.





අභිනවයෙන් ගොඩනගන ලද ගමේ පුස්තකාලය විවෘත කිරීම

සුනාමි බේදවාචකය හමුවේ ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය

(2004 දෙසැම්බර් 26 වන දින)



ඉතිහාසයේ මෙතෙක් මෙරට මුහුණදුන් දරුණුතම ස්වාභාවික ව්‍යසනය වන 2004 වර්ෂයේ සුනාමි විපත හමුවේ ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය විසින් ගෙනයනු ලැබූ දැවැන්ත සමාජ සත්කාරමය වැඩසටහන් මාලාව මෙහි දී විශේෂයෙන් සඳහන් කළ යුතු ය. සුනාමි විපත ඇති වූ සැනින් ක්‍රියාත්මක වූ ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය මළමිනී එකතු කර මිහිදන් කිරීමෙන් ආරම්භ කළ සමාජ සත්කාරමය වැඩසටහන් මාලාව ආහාර පාන, බෙහෙත්, ඉන්ධන ආදී අත්‍යවශ්‍ය ද්‍රව්‍ය සපයාදීමෙන් ආරම්භ කළ සහන වැඩපිළිවෙළ මහාමාර්ග පවිත්‍ර කිරීම, විනාශ වී ගිය පාසැල් ප්‍රතිසංස්කරණය ආදී ක්‍රියාකාරකම් හරහා තවදුරටත් ඉදිරියට ගෙන ගියෙමු. මාතර දිස්ත්‍රික්කයේ ප්‍රථම තාවකාලික නිවාස ව්‍යාපෘතිය ආරම්භ කළ ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය තාවකාලික නිවාස කඳවුරු පහක් ක්‍රියාත්මක කරන ලදී. ගුරුබැඹිල, අංහගම, පැලෑන, කොටවිල සහ පාතේගම යන තාවකාලික නිවාස ව්‍යාපෘතීන් පහ ස්ථිර නිවාස ලබාදෙන තෙක් වසර දෙකකට වැඩි කාලයක් පවුල් 750 කට ආසන්න මිනිසුන් 1,500 කට වැඩි ප්‍රමාණයක් ආහාර, වෛද්‍ය ඇතුළු සියළු පහසුකම් ලබාදී රැක බලා ගන්නා ලදී. දෙමාපියන් අහිමිව අවතැන් වූ දරුවන් සොයා උපදේශන සේවා ක්‍රියාත්මක කළ අප පෙර පාසල් ඉදිකිරීම සහ ක්‍රීඩා උපකරණ ලබාදීම කෙරෙහි විශේෂ අවධානයක් යොමු කරන ලදී.

කඩාවැටී නිබූ ධීවර කර්මාන්තය යළි නගා සිටුවීම උදෙසා නව බෝට්ටු නිෂ්පාදනයකර ධීවරයින්වෙත ලබාදීම, කැඩී බිඳීගිය බෝට්ටු සහ බෝට්ටු එන්ජිම් ප්‍රතිසංස්කරණය කිරීම, ධීවර ආම්පන්න සහ මාළු වෙළඳාමට අවශ්‍ය බයිසිකල්, මාළු පෙට්ටි ලබාදීම සිදුකරන ලදී. ස්වයං රැකියාව ලෙස කරගෙන ගිය සුනාමියෙන් විනාශ වූ වැලිගම ප්‍රදේශයේ විවිධ කර්මාන්ත සියල්ලට උදව්කර නැවත ආරම්භ කිරීමට කටයුතු කරන ලදී. අධ්‍යාපනය ලබන පාසල් දරුවන් අධ්‍යාපනික කටයුතු සඳහා ඉක්මනින් යොමු කිරීමට කටයුතු කළ අප සුනාමියෙන් විනාශයට පත්වූ පාසල් අතරින් නැවත ප්‍රතිසංස්කරණය කර ප්‍රථමයෙන්ම ආරම්භ කළ ලංකාවේ පාසල ලෙස පැලෑන වජිරඥාණ පාසල ඉතිහාසගත විය. මිරිස්ස මහා විද්‍යාලයට, අහංගම ධර්මාරාම විද්‍යාලයට, තිත්තගල්ල දොඹගොඩ පාසලට ගොඩනැගිලි පහසුකම් ඇතුළුව විවිධ අයුරින් උදව්කළ අප, පොල්අතුමෝදර පාසල අංග සම්පූර්ණ පාසලක් ලෙස ඉදිකර දරුවන්ගේ අධ්‍යාපනයට පහසුකම් සපයන ලදී. දරුවන් 100 කට ආසන්න ප්‍රමාණයක් දෙමාපියන් අහිමි වී අසරණාව සිටිනු අපට හමු වූ අතර, ඒ සියළු දරුවන්ගේ වැඩිදුර අධ්‍යාපනය තෙක් මාසික වියදම මාස්පතා ලැබෙන ක්‍රමවේදයකට ශිෂ්‍යත්වයක් ලබාදෙන ලදී දෙමහල් නිවාස ව්‍යාපෘතිවලින් ද සමන්විත නව නිවාස 350 ක් හා කැඩී බිඳීගිය තවත් නිවාස 350 ක් පමණ යළි ඉදිකිරීම ඇතුළු දැවැන්ත නිවාස ව්‍යාපෘති රැසක් ම ක්‍රියාත්මක කළ අතර, තරුණ ජීවිත නගා සිටුවීමේ අරමුණින් Building

A Future Foundation - BAFF ව්‍යාපෘතිය ආරම්භ කොට වෘත්තීය පුහුණු පාඨමාලා ලබාදෙමින් තරුණ තරුණියන්ට තම අනාගතය ජය ගැනීමට අවශ්‍ය කරන මාවත ද සකස් කරදීමට කටයුතු කලෙමු.

2004 වර්ෂය වනවිට ලංකාවේ බලයේ සිටි දේශපාලන නායකත්වයේ දර්ශනයක් ලෙස කෘෂිකර්මය මෙරට තුළ නඟා සිටුවීමේ අරමුණින් වැව් දහසක් ප්‍රතිසංස්කරණය කිරීමේ ව්‍යාපෘතියක් ආරම්භ කළ අතර, ඒ සඳහා මෙරට පුද්ගලික අංශයේ ද සහාය අපේක්ෂා කරන ලදී. ජිනසේන සමාගමට වසර 100 ක් පිරුණු මෙම කාල සීමාවේ වැව් 100 ක් ප්‍රතිසංස්කරණය කිරීමේ වගකීම භාරගත් අප ආයතනය එල්ලංගාව ලෙස හදුන්වනු ලැබූ වැවකින් වැවක් පෝෂණය වන පරිදි වැව් පද්ධතිය සකස්කර තිබූ වාර තාක්ෂණයෙහි පාරම්පරික උරුමයට පණ පොවමින් මැදවච්චිය ප්‍රාදේශීය ලේකම් කොට්ඨාසයේ වැව් 25 ක් අයත්වන වැව් එල්ලංගාවක් මුළුමනින්ම ප්‍රකෘති තත්ත්වයට පත්කිරීමට ප්‍රතිසංස්කරණ කරන ලදී.

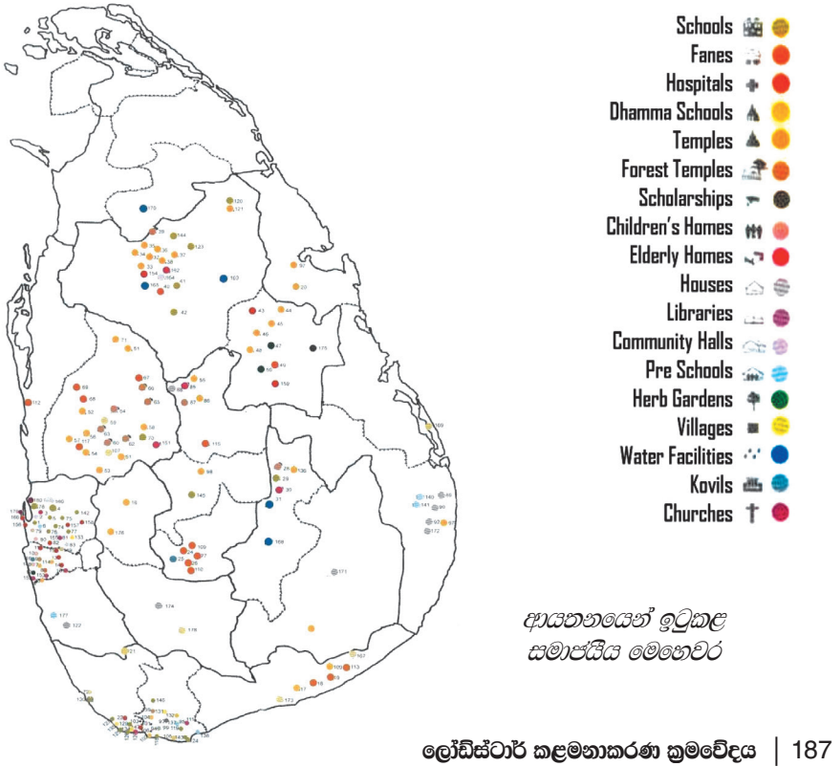
ආරාම, පන්සල් ඉදිකිරීම හා ප්‍රතිසංස්කරණය ආදී ආගමික පුනරුදය වෙනුවෙන් නොනිමි මෙහෙවරක නිරත වූ අප ආයතනය සෝමාවතිය ප්‍රතිසංස්කරණ ව්‍යාපෘතිය, අපරැක්ක මහමෙව්නා අසපු ව්‍යාපෘතිය ආදී වැඩසටහන් විශේෂයෙන් දැක්විය හැකිය. අනුරාධපුරයේ අටමස්ථාන වෙත විවිධ අයුරින් උදව් කළ අප ලංකාව පුරා විසිරුණු විවිධ බෞද්ධ සහ වෙනත් ආගමික සිද්ධස්ථාන වෙත උදව් කරන ලදී.

ලංකාව පුරා ඇති රෝහල් සඳහා ගොඩනැගිලි පහසුකම්, ප්‍රතිසංස්කරණ කටයුතු මෙන්ම රෝහල්වලට අවශ්‍ය ඇඳ ඇතිරිලි, බෙහෙත් හේත්, වෛද්‍ය උපකරණ අවශ්‍යතාවය සොයාබලා ලබාදීමට ආයතනය කටයුතු කරන ලදී. ළමා නිවාස, වැඩිහිටි නිවාස සඳහා විවිධ අයුරින් උදව් කළ අතර ගම්බදව පැවති පානීය ජල අවශ්‍යතාවයන් පිළිබඳ මෙන්ම ප්‍රජා අවශ්‍යතා ආයතනික සාමාජිකයින් ආයතනයට රැගෙන ආ අතර, ඒවා සොයා බලා ඉටුකරදීමට ද සැමවිට කටයුතු කරන ලදී.

අපරට තුළ ප්‍රධාන කෘෂිකාර්මික වැවිලි බෝගයක් වන රබර් අප ආයතනයේ ද ප්‍රධාන අමුද්‍රව්‍යයක් වූ අතර රබර් වගාව නගා සිටුවීමට සහ රබර් ගොවියා දිරිමත් කිරීමට විවිධ ව්‍යාපෘතීන් ක්‍රියාත්මක කරන ලදී. වසරේ වැඩිකාලයක් ගැටලුවකින් තොරව රබර් අස්වැන්න ගැනීමට උචිත දේශගුණයක් පවතින මොනරාගල දිස්ත්‍රික්කය තෝරාගෙන රබර් වගා කිරීමට ගොවීන් දැනුවත් කරමින්, රබර් පැල, උපදේශනය හා ආධාර ලබාදෙමින් උදව් කළ අතර, ලැබෙන අස්වැන්න අතර මැදි කෙනෙකු නොමැතිව වැඩි මිලකට අළෙවි කිරීමට රබර් එකතු කිරීමේ මධ්‍යස්ථාන ගමතුළම ස්ථාපිත කළ අතර, රබර් ගොවියා දිරිමත්කිරීමට මෙන්ම තම නිෂ්පාදන සඳහා අනාගතයක් ඇති බවට විශ්වාසය තහවුරු කිරීමට අප ආයතන නැරඹීමට රබර් ගොවියාට අවස්ථාව ලබාදෙන ලදී.

රටේ අනාගතය තීරණය කරන ප්‍රධාන සාධකයන්වන විශ්වවිද්‍යාල දරුවන් හා පාසල් දරුවන්ගේ ආකල්ප හා පෞරුෂත්ව වර්ධනය වෙනුවෙන් ලෝඩ්ස්ටාර් පුහුණු මධ්‍යස්ථාන හරහා නොමිලේ නේවාසික පුහුණු වැඩසටහන් නොකඩවා ක්‍රියාත්මක කළ අතර පුහුණු වැඩසටහන සඳහා සම්බන්ධවන දරුවන්ට අප ජාත්‍යන්තර ආයතනය නැරඹීමට ද අවස්ථාව ලබාදෙන ලදී. සෑම වසරක ම විශ්වවිද්‍යාල හා කාර්මික විද්‍යාල දරුවන් 300 කට වැඩි ප්‍රමාණයක් සඳහා කාර්මික සහ කළමනාකරණ පුහුණුව නොමිලේ අප ආයතනය හරහා ලබාදීමට කටයුතු කරන ලදී.

ඉහතින් සඳහන් කළේ ශ්‍රී ලාංකික ජන සමාජයේ යහපැවැත්ම උදෙසා ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය විසින් කරන්නට යෙදුණු සමාජ මෙහෙවරෙන් බිඳක් පමණි. නමුත් මෙහිදී වඩා වැදගත් වන්නේ මෙතරම් දැවැන්ත වූ කාර්යභාරයක් ඉටු කිරීම සඳහා ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය සතුව පැවති ශක්තිය කුමක් ද යන්න වටහා ගැනීමයි. ව්‍යාපාරික කර්මාන්තයක් තුළින් මුදල් ඉපයීම පමණක් නොව සෑමවිට ම රටට, සමාජයට සේවයක් කිරීම අතිශය වැදගත්ය යන ආයතන හිමිකරුවන්ගේ දර්ශනයත්, තමන් වැඩකරන ආයතනික පරිසරය තුළ තමුන්ගේ ජීවිතයට තේරුමක්, වටිනාකමක් එන ලෙස අවශ්‍ය පරිසරය සහ ක්‍රියාකාරකම් සකස්කර තිබීමත්, එමගින් රටට සමාජයට දැනෙන සේවාවක් අවංකව ම ඉටුකිරීමත්, එම සෑම කටයුත්තකදී ම සාමාජික ප්‍රජාව එහි කොටස්කරුවන් කරගැනීමත් නිසා ලැබෙන වැටුප වරප්‍රසාදවලට වඩා සේවය කිරීමෙන් ලැබෙන තෘප්තිය තුළින් සාමාජික සේවකයින් අභිප්‍රේරණය වී කටයුතු කරන ලදී.



ආයතනයෙන් ඉටුකළ සමාජසීය මෙහෙවර

සුනාමි ව්‍යසනය පිළිබඳ අපගේ කැමරා තුළ සටහන් වූ ජායාරූප



නිවාස විනාශ වී තිබූ අයුරු



ගාල්ල මාතර ප්‍රධාන මාර්ගයේ විශාල ගල් පෙරළී තිබූ අයුරු



ගාල්ල ජාත්‍යන්තර ක්‍රිකට් ක්‍රීඩාංගනය විනාශ වී තිබූ අයුරු



ගාල්ල ප්‍රධාන බස්නැවතුම්පල
විනාශ වී තිබූ අයුරු



ගොඩනැගිලි විනාශ වී තිබූ අයුරු

සුනාමි ව්‍යසනය පිළිබඳ අපගේ කැමරා තුළ සටහන් වූ ජායාරූප



රථ වාහන විනාශ වී තිබූ අයුරු



රථ වාහන විනාශ වී තිබූ අයුරු



පාසල් විනාශ වී තිබූ අයුරු





දේපල විනාශ වී තිබූ අයුරු



නාප්ප පෙරළී තිබූ අයුරු



සුනාමියෙන් සිදු වූ හානිය දැක ගැනීමට පැලෑනට පැමිණි ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයේ නිර්මාතෘවරු වන බෙල්ජියම් ජාතික ප්‍රියරේ ප්‍රින්ජස් මහතා සහ ආචාර්ය නිස්ස පීනසේන මහතා

01

සුනාමිය වූ සැනින් ක්‍රියාත්මකවීම
(පළමුවන අදියර)



මියගිය මිනිස් ජීවිත මිහිදන් කිරීම





ආයතනික බැකෝ යන්ත්‍ර යොදා ප්‍රධාන මාර්ගය පිරිසිදු කිරීම සහ කැඩී බිඳීගිය පාලම් තාවකාලිකව වාහන ගමනාගමනයට සකස් කිරීම





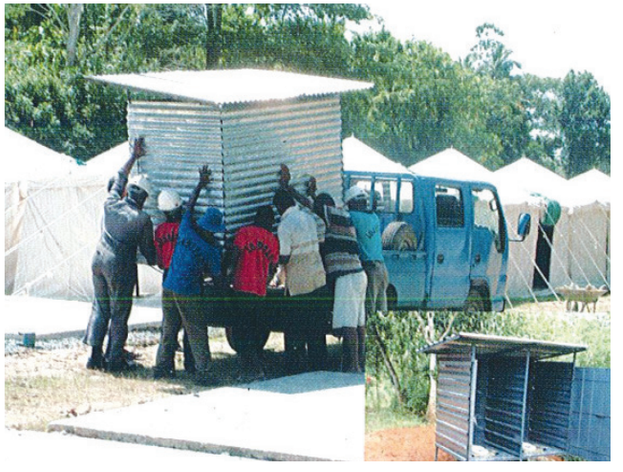






අසරණ ජනතාවට අවශ්‍ය ප්‍රථමාධාර ලබාදීම





පොදු වැසිකිලි සහ කැසිකිලි පහසුකම් සැපයීම






පන්සල්, පාසල්තුළ රැඳී සිටි අසරණ ජනතාවට අවශ්‍ය ආහාරපාන ආයතනයේ සකස්කර ලබාදීම සහ අවතැන් වූවන්ට පානීය ජලය බවුසර් මගින් බෙදාහැරීම









අසරණ වූ සංචාරකයින් මිදිගම ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනික පන්සලට රැගෙනවිත් රැකබලා ගැනීම

පිරිසිදු කිරීම සහ සුන්බුන් ඉවත් කිරීම

තාවකාලික කඳවුරු සකස් කිරීම සහ අවතැන් වූ ජනයාට ලබාදීම



පාතේගම තාවකාලික කඳවුර සකස් කිරීම සහ කුඩාරම් තුළ පදිංචි කරවීම



'ලැබීම' තාවකාලික කඳවුර සකස්කිරීම සහ කුඩාරම් තුළ පදිංචි කරවීම





'ලැබීම' නාවකාලික කඳවුර සකස්කිරීම සහ කුඩාරම් තුළ පදිංචි කරවීම







ගුරුබැඩිල නාවකාලික කඳවුර සකස් කිරීම සහ කුඩාරම් තුළ පදිංචි කරවීම





ගුරුබැබිල නාවකාලික කඳවුර සකස් කිරීම සහ කුඩාරම් තුළ පදිංචි කරවීම





ගුරුබැබිල නාවකාලික කඳවුර සකස් කිරීම සහ කුඩාරම් තුළ පදිංචි කරවීම

මුළුතැන්ගෙට අවශ්‍ය භාණ්ඩ පැලෑනේ සෑම පවුලකටම ලබාදීම

02

කෙටි කාලීන විසඳුම් ක්‍රියාත්මක කිරීම සහ ජන ජීවිතය යථා තත්ත්වයට පත්කිරීම (දෙවන අදියර)





පාතේගම, තාවකාලික නිවාස කඳවුරු තුළ ඉදිකිරීම



''ලැබීම'' තාවකාලික නිවාස කඳවුරු තුළ ඉදිකිරීම





ගුරුබැඹිල, තාවකාලික නිවාස කඳවුරු තුළ ඉදිකිරීම







පැලෑන, තාවකාලික නිවාස කඳවුරු තුළ ඉදිකිරීම







කඳවුරුවල ජනතාවට අවශ්‍ය සියලුම පහසුකම් ලබාදීම



කඳවුරු ජනතාවගේ සුවදුක් බැලීමට පැමිණි බෙල්ජියම් රටේ රැජිණ

සුනාමියෙන් විනාශ වූ පාසල් නවීකරණයකර දරුවන් පාසල් වෙත යොමු කිරීම



පැලෑන වජිරාඥාණ මහා විද්‍යාලය ප්‍රතිසංස්කරණයට පෙර



පැලෑන වජිරාඥාණ මහා විද්‍යාලය ප්‍රතිසංස්කරණය අතරතුර



පැලෑන වජිරාඥාණ මහා විද්‍යාලයට සංගීත භාණ්ඩ ලබාදීම



පැලෑන වජිරඥාණ මහා විද්‍යාලය ප්‍රතිසංස්කරණය කිරීමෙන් පසු



මිරිස්ස මහා විද්‍යාලය ප්‍රතිසංස්කරණය අතරතුර





මිරිස්ස මහා විද්‍යාලය ප්‍රතිසංස්කරණය කිරීමෙන් පසු





අහංගම ධර්මාරාම විද්‍යාලයේ ක්‍රීඩාපිටිය සකස් කිරීම



වැලිගම සුමංගල බාලිකා විද්‍යාලයේ දරුවන්ගේ ආරක්ෂාවට පාසල වටා නිමූ සුනාමියට විනාශ වූ තාප්පය නැවතත් ඉදිකිරීම



සුනාමියට මුහුණදුන් දරුවන්ගේ මානසික මට්ටම ගොඩනඟන අයුරු පිළිබඳ ගුරුවරු දැනුවත්කිරීම









කඳවුරු තුළ පෙර පාසල් ආරම්භ කිරීම

උපදේශන සේවා ආරම්භ කිරීම



දෙමාපියන් අහිමි දරුවන් දිරිමත් කරන
මනෝ වෛද්‍ය ඉනෝකා වික්‍රමසිංහ





මනෝ වෛද්‍යවරියගේ මඟ පෙන්වීම මත දෙමාපියන් අහිමි දරුවන් සමඟ
විවිධ ක්‍රියාකාරකම්වල නියැලෙන ලෝඩ්ස්ටාර් සාමාජිකයෙක්







කඳවුරු තුළ වෙසක් කුඩු තරඟ පැවැත්වීම







අධ්‍යාත්මික අවශ්‍යතා ඉටුකරදෙමින් කඳවුරු තුළ රැඳී සිටින වයසක දෙමාපියන් වන්දනා ගමන් රැගෙනයාම

03

බිඳවැටුණු ධීවර කර්මාන්තය යලි ආරම්භ කිරීමට උදව් උපකාර කිරීම



ධීවර ප්‍රජාවගේ බෝට්ටු එන්ජින් ආළුත්වැඩියා කිරීම



ධීවර බෝට්ටු ප්‍රතිසංස්කරණය කරදීමට කටයුතු කිරීම





අලුතෙන් නිෂ්පාදනය කළ කුඩා බෝට්ටු ලබාදීම



ධීවර රැකියාවට අවශ්‍ය දැල් ආම්පන්න ලබාදීම







පා පැදි, මාළු පෙට්ටි, මාළු පිහි මිලදීගෙන මාළු වෙළඳාම් කර ජීවත් වූ පිරිස් වෙත ලබාදීම

04

බිඳවැටුණු ස්වයං රැකියා අවස්ථා යලි ආරම්භ කිරීමට උදව් උපකාර කිරීම



වඩු කාර්මික ශිල්පීන්, පෙදරේරු ශිල්පීන්, සඳහා උදව් කිරීම



බැටරි චාජ් කිරීමේ ආයතන සඳහා උදව් කිරීම



විදුලි කාර්මික ශිල්පීන් සඳහා උදව් කිරීම



බාබර් සාප්පු සඳහා උදව් කිරීම



සංගීත කණ්ඩායමකට උදව් කිරීම



වඩු කාර්මික ශිල්පීන්, පෙදරේරු ශිල්පීන්, සඳහා උදව් කිරීම



ඇඳුම් මැසීමේ මධ්‍යස්ථානයක් සඳහා උදව් කිරීම



කම්මලක් ඉදිකර, අවශ්‍ය උපකරණ ලබාදීම



රේන්ද ගෙතීමේ කර්මාන්තය සඳහා උදව්කිරීම

05

ස්ථිර නිවාස ඉදිකිරීමේ ව්‍යාපෘතිය

පැලෑන දෙමහල් නිවාස 100 යේ ව්‍යාපෘතිය



නිවාස ව්‍යාපෘතීන් තුළ ප්‍රදර්ශනය කළ නාම පුවරුව



සුබ නැකතින් දෙමහල් නිවාස ව්‍යාපෘතිය ආරම්භ කිරීම



කඩිනමින් ඉදිකිරීම් සිදුකිරීම



ඉදිකිරීම් අවසන් කළ නිවසක්

පැලෑන දෙමහල් නිවාස 100 යේ ව්‍යාපෘතිය



පළමු නිවාස ප්‍රතිලාභීන්ට ලබාදීමේ උත්සව අවස්ථාව



නිවාස විවෘත කිරීම සඳහා පැමිණි
බෙල්ජියම් රැජිණ සමග පියරේ ප්‍රින්ස්ස් මහතා



සුබ නෑකතින් බෙල්ජියම් රැජිණියගේ සුරතින්
පළමු නිවස විවෘත කිරීම



වැඩ නිමකළ පැලෑන දෙමහල් නිවාස ව්‍යාපෘතිය



නිවාස ප්‍රතිලාභීන්ට ලබාදීමෙන් පසු

කුමාරදෙණියවත්ත නිවාස 100 යේ ව්‍යාපෘතිය







කඳුකපා කුමාරදෙණියවත්ත නිවාස සියයේ ව්‍යාපෘතියේ වැඩ ආරම්භකිරීම



කඳුකපා කුමාරදෙණියවත්තට පිවිසුම් මාර්ගයක් සකස් කිරීම



සුබ නැකතින් නිවාස ඉදිකිරීම ආරම්භ කිරීම



ඉදිකිරීම් අවසන් කළ නිවසක්

කුමාරදෙණියවත්ත නිවාස 100 යේ ව්‍යාපෘතිය





කුමාරදෙණියවත්ත නිවාස සියයේ ව්‍යාපෘතියේ ඉදිකළ අභිනව පන්සල





කුමාරදෙණියවත්ත නිවාස සියයේ ව්‍යාපෘතියේ වැඩඅවසන්කර ප්‍රතිලාභීන්ට භාරදීමේ උත්සවය

කොටවිල විලේගොඩ වත්ත නිවාස 30 ව්‍යාපෘතිය



කොටවිල නිවාස ව්‍යාපෘතිය සඳහා මිලදීගත් ඉඩම



සුබ නැකතින් නිවාස ඉදිකිරීම ආරම්භ කිරීම



ඉදිකිරීම් අවසන් කළ නිවසක්



නිවාස ප්‍රතිලාභීන්ට ලබාදීම



වැඩ නිමකළ කොටවිල විලේගොඩ වත්ත නිවාස ව්‍යාපෘතිය

මිරිස්ස හිග්ගහ කොරටුව නිවාස 19 ව්‍යාපෘතිය



සුබ නැකතින් නිවාස ඉදිකිරීම ආරම්භ කිරීම



නිවාස ව්‍යාපෘතිය ඉදිකිරීම අතරතුර



ඉදිකිරීම් අවසන් කළ නිවසක්



වැඩ නිමකළ මිරිස්ස හිග්ගහ කොරටුව නිවාස ව්‍යාපෘතිය



නිවාස ප්‍රතිලාභීන්ට ලබාදීමේ උත්සව අවස්ථාව



නිවාස ප්‍රතිලාභීන්ට ලබාදීම

අහංගම, ඉඹුල්ලබේ වත්ත නිවාස 30 ක ව්‍යාපෘතිය



ඉඹුල්ලබේවත්ත නිවාස ව්‍යාපෘතිය සඳහා මිලදීගත් ඉඩම



සුබ නැකතින් නිවාස ඉදිකිරීම ආරම්භ කිරීම



ඉදිකිරීම් අවසන් වෙමින් පැවති නිවසක්



නිවාස ප්‍රතිලාභීන්ට ලබාදීම



වැඩ නිමකළ අහංගම ඉඹුල්ලබේ වත්ත නිවාස ව්‍යාපෘතිය

විවිධ ස්ථානවල නිවාස ඉදිකිරීම සහ නිවාස මිලදී ගැනීම



ඉදිකිරීම් ආරම්භ කළ නිවසක්



අර්ධ වශයෙන් ඉදිකිරීම් අවසන්කළ නිවසක්





වැඩ නිමකළ නිවසක් ප්‍රතිලාභියෙකුට ලබාදීම

පැලෑන ප්‍රදේශයේ අර්ධ හානි වූ නිවාස 350 ක් ප්‍රතිසංස්කරණය කිරීම







ප්‍රතිසංස්කරණය කළ නිවාස කිහිපයක්

06

පාසල් ඉදිකිරීම හා නවීකරණය

පොල්අතුමෝදර ශ්‍රී සංඝබෝධි මහා විද්‍යාලය



මිලදීගත් ඉඩම ඉදිකිරීම් සඳහා සකස් කිරීම



සුබ නැකතින් පාසලේ ඉදිකිරීම ආරම්භ කිරීම



අර්ධ වශයෙන් ඉදිකිරීම් අවසන්කළ ගොඩනැගිල්ලක්



ඉදිකිරීම් අවසන් කළ පාසල් ගොඩනැගිලි



අභිනවයෙන් ඉදිකරන ලද කියවීම් ශාලාව



අභිනවයෙන් ඉදිකරන ලද විද්‍යාගාරය

පාසල් ඉදිකිරීම හා නවීකරණය - පොල්අතුමෝදර ශ්‍රී සංඝබෝධි මහා විද්‍යාලය



නව පාසල විවෘත කිරීමේ උත්සව අවස්ථාව



සුබ නැකතින් නව පාසල ආචාර්ය නිස්ස ජිනසේන මහතාගේ සුරතින් දරුවන්ට භාරදීම

පාසල් ඉදිකිරීම හා නවීකරණය - තිත්තගල්ල දොඹගොඩ මහා විද්‍යාලය



ඉදිකිරීම් අවසන් කළ පරිසණක ඒකකය, පුස්තකාලය, විදුහල්පති කාර්යාල ගොඩනැගිල්ල



ඉදිකිරීම් අවසන් කළ පන්ති කාමර ගොඩනැගිල්ල



සුබ නැකතින් පාසලේ ඉදිකිරීම ආරම්භ කිරීම

පාසල් ඉදිකිරීම හා නවීකරණය - තිත්තගල්ල දොඹගොඩ මහා විද්‍යාලය



අභිනවයෙන් ඉදිකරන ලද පුස්තකාලය



අභිනවයෙන් ඉදිකරන ලද පරිගණක ඒකකය



අභිනවයෙන් ඉදිකරන ලද පන්ති කාමර

07

අනාගතය ගොඩනැඟීමේ පදනම (BAFF) ආරම්භ කිරීම







දරුවන් පුද්ගල සංවර්ධන පුහුණු වැඩසටහන් සඳහා යොමුකිරීම



දරුවන් පුද්ගල සංවර්ධන පුහුණු වැඩසටහන් සඳහා යොමුකිරීම





න්‍යායාත්මක දැනුම පන්ති කාමරය තුළදී ලබාගැනීම



අවශ්‍ය පරිගණක දැනුම ලබාදීම





තාක්ෂණික වෘත්තීය පුහුණුව ලබාදීම



තාක්ෂණික වෘත්තීය පුහුණුව ලැබූ පළමු කණ්ඩායම









පුහුණුව අවසන්කළ දරුවන් විශේෂ ඇගයීමට ලක්කිරීම සහ සහතිකපත් ලබාදීම

BAFF ආයතනය තුළ බෝට්ටු නිෂ්පාදන දැනුම ලබාදීම



ඔස්ට්‍රේලියානු ජාතික ක්‍රිස් බූමන් මහතා සමඟ බෝට්ටු නිෂ්පාදන දැනුම ලබාදුන් පළමු කණ්ඩායම



ක්‍රිස් බූමන් මහතා සමඟ බෝට්ටු නිෂ්පාදන දැනුම ලබාගැනීම



''ජය සයුර'' පළමු බෝට්ටුව නිෂ්පාදනය කිරීම



''ජය සයුර'' පළමු බෝට්ටුව නිෂ්පාදන කටයුතු සිදුකිරීම



''ජය සයුර'' බෝට්ටුව නිෂ්පාදන කටයුතු අවසන් වෙමින්



''ජය සයුර'' බෝට්ටුව නිෂ්පාදන කටයුතු අවසන් වූ පසු

BAFF ආයතනය තුළ බෝට්ටු නිෂ්පාදන දැනුම ලබාදීම



බෝට්ටුව පැලෑනේ සිට වැලිගම නගරය ආසන්න වෙරළට ප්‍රධාන මාර්ගය ඔස්සේ රැගෙන ඒම



''ජය සයුර'' බෝට්ටුව මුහුදට දියත් කිරීමේ මෙහෙයුම



''ජය සයුර'' බෝට්ටුව මුහුදට දියත්කිරීමට ආචාර්ය නිස්ස පීනසේන මහතා ද මැදිහත්වීම



''ජය සයුර'' බෝට්ටුව මුහුදට දියත්කිරීමට වෙරළට පැමිණි නායකයින් දෙදෙනා



''ජය සයුර'' බෝට්ටුව මිරිස්ස වරායට රැගෙන ඒම



''ජය සයුර'' බෝට්ටුව මුහුදට දියත්කිරීමෙන් පසු

වර්තමාන බෝට්ටු නිෂ්පාදනයේ දියුණුව









නිෂ්පාදනය කරන ලද නවීන බෝට්ටු

BAFF ආයතනය තුළ බහු කාර්ය ශිල්පී පාඨමාලාව ආරම්භ කිරීම



පුහුණුව අවසන් කළ දරුවන් විශේෂ ඇගයීමට ලක්කිරීම සහ සහතිකපත් ලබාදීම

Mirissa Water Sports ආයතනය ආරම්භ කිරීම



Mirissa Water Sports ආයතනයේ පළමු සාමාජිකයින්



Spirit of Donda බෝට්ටුව



සූසෙට් සහ සයිමස් යන යුවලගෙන් විනෝදයට මුහුදේ මසුන් ඇල්ලීමේ ක්‍රීඩාව ප්‍රගුණ කරන ශ්‍රී ලාංකික තරුණයින්

Mirissa Water Sports ආයතනය ආරම්භ කිරීම







නල්මසුන් නැරඹීමේ මුහුදු විනෝද චාරිකාව සඳහා සංචාරකයින් රැගෙන යාම

Solar Impulse (Pvt) Limited ආයතනය ආරම්භ කිරීම



බෝට්ටු සඳහා අවශ්‍ය රුවල් නිෂ්පාදනය කිරීම

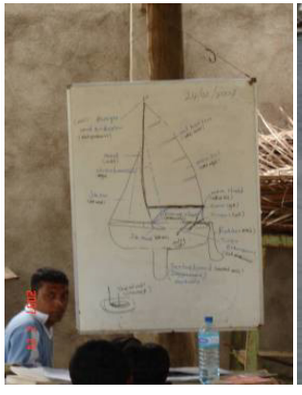


කුඩා බෝට්ටු සහ ඔරු නිෂ්පාදනය කිරීම

රුහුණු රුවල් යාත්‍රා සංගමය (Ruhunu Sailing Association) ආරම්භ කිරීම



රුවල් පැදීම පිළිබඳ න්‍යායාත්මක දැනුම පන්ති කාමරය තුළදී ලබාදීම





රුවල් පැදීම පිළිබඳ ප්‍රායෝගික දැනුම ලබාදීම

















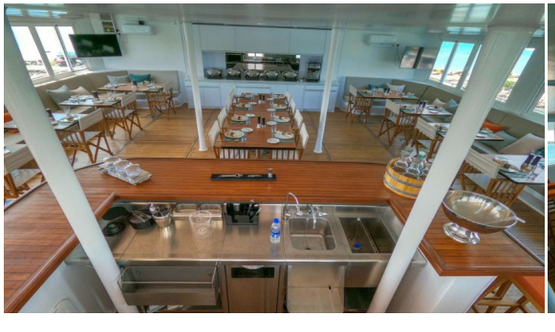
වැලිගම ප්‍රදේශයේදී වාර්ෂිකව පවත්වන රුවල්ඔරු පැදීමේ තරඟාවලිය

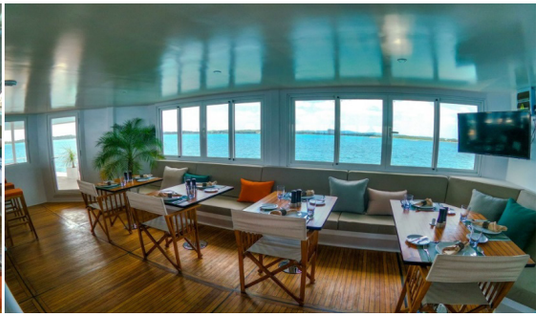
Sail Lanka Charter (Pvt) Ltd ආයතනය සතු නවීන පහසුකම් සහිත බෝට්ටු

Sail Lanka Charter (Pvt) Limited ආයතනය සතු නවීන පහසුකම් සහිත බෝට්ටු









08

මෙරට වැව් ප්‍රතිසංස්කරණයට දායකවීම

ව්‍යාපාරික සමාජ වගකීම (Cooperate Social Responsibility) ඉටුකිරීම



වැව් එල්ලංගාවක් මුළුමනින්ම ප්‍රකෘති තත්ත්වයට පත්කිරීම

09

ආගමික පුනරුදය වෙනුවෙන් නොනිමි මෙහෙවරක නිරතවීම

ව්‍යාපාරික සමාජ වගකීම (Cooperate Social Responsibility) ඉටුකිරීම



සෝමාවතිය ප්‍රතිසංස්කරණයට දායකවීම



සලපතල මළුව ප්‍රතිසංස්කරණයට දායකවීම



අභයගිරිය ප්‍රතිසංස්කරණයට දායකවීම







අපරැක්ක මහමෙව්නා අසපු ව්‍යාපෘතිය

ආගමික පුනරුදය වෙනුවෙන් නොනිමි මෙහෙවරක නිරතවීම







අපරැක්ක මහමෙව්නා අසපු ව්‍යාපෘතිය

10

වෙනත් සමාජ සේවා කටයුතු



රණවිරුවන්ට ද්‍රව්‍යමය ආධාර ලබාදීම



ආබාධිත රණවිරුවන්ට කෘතිම අත්පා ලබාදීම





රෝහල් සඳහා වෛද්‍ය උපකරණ පරිත්‍යාග කිරීම













පාසල් දරුවන් වෙනුවෙන් පුහුණු වැඩසටහන් ක්‍රියාත්මක කිරීම



විශ්වවිද්‍යාල දරුවන් වෙනුවෙන් පුහුණු වැඩසටහන් ක්‍රියාත්මක කිරීම



විශ්වවිද්‍යාල හා කාර්මික විද්‍යාල දරුවන් සඳහා කාර්මික, කළමනාකරණ සහ පුද්ගල සංවර්ධන පුහුණුව ලබාදීම

කොටි ත්‍රස්තවාදීන්ගෙන් මුදවාගත් අසරණ දෙමළ ජනතාවට උදව්කිරීම



මැණික්ෆාම් සරණාගත කඳවුර - වව්නියාව





වැසිකිලි කැසිකිලි පහසුකම් සැපයීම



ගොඩනැගිලි පහසුකම් සකස්කරදීම



මැණික්ෆාම් කඳවුරේ මුළුතැන්ගෙට අවශ්‍ය භාණ්ඩ ලබාදීම



මැණික්ෆාම් සරණාගත කඳවුර වෙත ගොස් සරණාගත දෙමළ ජනතාවගේ අවශ්‍යතා සොයා බැලූ ආචාර්ය නිස්ස පීනසේන මහතා

කොටි ත්‍රස්තවාදීන්ගෙන් මුදවාගත් අසරණ දෙමළ ජනතාවට උදව්කිරීම



අසරණ ජනතාවට අවශ්‍ය ප්‍රථමාධාර, වෛද්‍ය පහසුකම් ලබාදීම



අසරණ ජනතාවට අවශ්‍ය ආහාර ලබාදීම


ලෝඩිස්ටාර් ව්‍යාපාරික
දියුණුවට මඟ පෙන්වූ
‘‘අප යා යුතුමඟ’’
ලිපි පෙළ

1984 වර්ෂයේ ඉතා සුළුවෙන් ඒකල ටයර් නිෂ්පාදන අංශයෙන් ආරම්භ කළ ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය 1992 වර්ෂයේ දී කොටුගොඩ ටයර් නිෂ්පාදන අංශයත්, 1994 වර්ෂයේ දී ලෝහ නිෂ්පාදන අංශයත්, 1996 වර්ෂයේ දී පීනසේන කාර්මික උද්‍යානයත්, 1998 වර්ෂයේ දී මිදිගම ටයර් නිෂ්පාදන අංශයත්, 2002 වර්ෂයේ දී කියතෝ ලෝහ නිෂ්පාදන අංශයත්, 2003 වර්ෂයේදී ම කුරුවිට ටයර් නිෂ්පාදන අංශය ද ආරම්භ කිරීමට සමත්විය. කර්මාන්තශාලා රැසකින් සමන්විත දැවැන්ත ආයතනයක් බවට ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය පත්වීමත් සමඟ හත්දහසකට අධික සාඩම්බර මානව සම්පතකට උරුමකම් කීමට වසර 20 යනවිට ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයට හැකිවිය. හත් දහසකට අධික සාඩම්බර මානව සම්පතෙන් 80% වැඩි ප්‍රතිශතයක් වයස අවුරුදු 20-35 අතර තරුණ ප්‍රජාව වීම සුවිශේෂීවිය. තරුණ ප්‍රජාවට අවශ්‍ය දැනුම ලබාදීම ආයතනික නායකත්වයේ වගකීමක් ලෙස දුටු ආචාර්ය තිස්ස පීනසේනයන් ව්‍යාපාරික දියුණුවට හේතුවන දැනුම, ලෝක ආර්ථික සමාජයීය, සංස්කෘතික වෙනස්කම් හා එම වෙනස්කම් අප රටට බලපාන අයුරු, නිරන්තර දියුණුවට හේතුවන නායකත්ව හා නායකත්ව ශෛලීන් පිළිබඳ දැනුම තරුණයින්ට ලබාදීම, ලෝක තලයන් භාවිතය හා ධාර්මික දැනුම මෙන්ම ඉදිරිය පිළිබඳ පුරෝකථනයන් පිළිබඳ දැනුම වැනි විවිධ මානයන්ගෙන් තරුණ සාමාජික ප්‍රජාව දැනුවත් කිරීමට එදා ලෝඩ්ස්ටාර් සමයෙහි ආයතනික සඟරාවක් වූ ''දසුන'' තුළින් ''අප යා යුතු මඟ'' නම් ලිපි පෙළ හරහා කටයුතු කරන ලදී.

ලෝඩ්ස්ටාර් සමයෙහි ආයතනික සඟරාව වූ ''අප යා යුතු මඟ'' නම් ලිපි පෙළ හරහා කළ දැනුවත් කිරීමේ දිගුවක් ''ලෝඩ්ස්ටාර් කළමනාකරණ ක්‍රමවේදය'' කෘතිය සඳහා ඇතුළත් කළේ රට තුළ යුද්ධයක් පැවති කාල සීමාවක, දේශපාලන අස්ථාවරභාවය සහ තරුණ නැගිටීම් රට තුළ පැවති වකවානුවක, ව්‍යාපාරික දියුණුවට රාජ්‍ය මැදිහත්වීම සහ දායකත්වය අවම කාල පරිච්ඡේදයක, ලෝක ආර්ථිකයේ බිඳවැටීම් හමුවේ ආයතනයට දැඩි බලපෑම් සිදුවන පසුබිමක, ශ්‍රී ලංකාව වැනි රටකට මෙවන් නිෂ්පාදනයක් හරහා ලෝක වෙළෙඳපොළ ජය ගැනීමට අපහසුවනු ඇතැයි යනුවෙන් ඇතැම් අය මතවාදයන් පළ කරනවිට දී පියරේ ප්‍රින්ජර්ස් මහතා සහ ආචාර්ය තිස්ස පීනසේනයන් ලෝකයේ අංක එකේ නිෂ්පාදන ආයතනයක් මෙරට තුළ ගොඩනගන ලදී.

ඉහතින් සඳහන් කළ ගැටලුකාරී පසුබිමක නායකත්වය කෙසේ ක්‍රියාකළ යුතු ද යන්න ආදර්ශයක් ගැනීම සඳහාත්, නායකතත්වයෙහි දුර දැක්ම සහ දර්ශනය සෙසු අයට ප්‍රේරණය කළ අයුරු හා ව්‍යාපාරයට එහා ගිය නායකත්වයෙහි මානුෂීය ගුණාංගයන් හමුවේ තම සමාජීය ප්‍රජාව දැනුවත්කළ අයුරු ආදර්ශයක් ගැනීමට ''අප යා යුතු මඟ'' ලිපි පෙළ වැදගත් වනු ඇත.





අපේ ගමන එදා, අද සහ හෙට

(2001 වර්ෂයේ සිදුවූ ලෝක ආර්ථිකය බිඳ වැටීමෙන් පසු නැවත ලෝක ආර්ථිකය යථා තත්වයට පත්වීමේදී ආයතනයේ අනාගතය පිළිබඳව සහ මානව සම්පත ප්‍රසස්ථ ලෙස භාවිතා කිරීමේ ඇති වැදගත්කම පිළිබඳව දැනුවත් කිරීම)

ලෝඩිස්ටාර්(පුද්ගලික)සමාගම ආරම්භකර වසර 10-15 වැනි කාලයක් තුළ දී සීඝ්‍ර දියුණුවක් කරා ළඟා වූ ආයතනයකි. මෙම කාල සීමාව තුළ ලෝකයේ අනෙකුත් රටවල රබර් ආශ්‍රිත කර්මාන්තයන්ට සාපේක්ෂව අපට ආර්ථිකමය වාසිදායක ස්වභාවයක් තිබිණි. එනම් නිෂ්පාදන සාධකයක් වන ශ්‍රමය, විදුලිය, ඉන්ධන, රබර් හා අනෙකුත් අමු ද්‍රව්‍ය, මිල පහත මට්ටමක පැවති නිසා අපේ නිෂ්පාදන වියදම අඩු මට්ටමක පැවතීමයි. එබැවින් අනෙකුත් රටවල නිෂ්පාදන සමඟ තරඟකාරී සාධකය ලෙස අපේ නිෂ්පාදන භාණ්ඩවල මිල වැදගත් විය.

මීටත් වඩා වැදගත් සාධකයක් ඒකල ලෝඩිස්ටාර් සංස්කෘතිය තුළ පෝෂණය වී තිබිණි. එනම් සම කළමනාකාර අධ්‍යක්ෂකවරුන් ඇතුළු අනෙකුත් සියලුම නිලධාරීනුත්, සාමාජික මහතුන් සමඟ කම්හල් තුළ, උරෙන් උර ගැටී, එකිනෙකාගේ ඕනෑ එපාකම් සොයා බලමින්, වැඩ බිම් සැකසීම, යන්ත්‍ර සවි කිරීම් හා නඩත්තු කිරීම්,මිශ්‍රණ යන්ත්‍ර ක්‍රියාත්මක කරවීම ආදී සෑම කටයුත්තක ම නියැලෙමින් දහඩිය හෙලීමයි. අඩු නිෂ්පාදන වියදම හා සාමූහිකත්වය, කණ්ඩායම් හැඟීම හා 'මෙය අපේ කර්මාන්ත ශාලාවය' යන හැඟීම ද එක්තැන් වීම තුළින් තෘප්තිමත් වූ නිලධාරීන් හා සමාජික පිරිසකගේ නොමද කැපවීම ද එක්තැන් වූ විට ඉහළ ඵලදායීතාවක් පවත්වා ගැනීම එතරම් අරුමයක් නොවීය. මේ සියල්ලෙහි සමස්ත ප්‍රතිඵලය නම් ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය එවකට පැවති කළමනාකරණ පද්ධති හා ක්‍රමෝපායන්ගෙන් පාලනය කරගත නොහැකි තරමට ශීඝ්‍ර වර්ධනයක් කරා යොමුවීමයි.

ආරම්භයෙන් වසර දහයක් පමණ ගතවනවිට ආයතනයේ ශීඝ්‍ර වර්ධනයක් සමඟ ම කැපවීම, තෘප්තිය හා ආයතනික බැඳීම යන ආකල්පවලින් පෝෂණය වී තිබූ සංස්කෘතිය ලෝඩිස්ටාර් ආයතනයෙන් ටිකෙන් ටික ඈත් වන්නට විය. කණ්ඩායම් හැඟීම වෙනුවට කල්ලිවාදයක්, ආයතනික කැපවීම වෙනුවට පුද්ගලික ලාභ ප්‍රයෝජනත් තෘප්තිමත් සාමාජික පිරිසක් වෙනුවට විවිධ දුක් ගැනවිලිවලින් පිරුණු සාමාජික පිරිසකුත් ඇතිවිය. කළමනාකාරිත්වය මෙම තත්ත්වය වටහාගෙන එයට පිළියම් සොයන්නට වෙහෙසෙන අවධිය වනවිට අප සමඟ තරඟ කිරීමට තරම් මට්ටමක නොසිටි ලෝකයේ රටවල් අපට වඩා අඩු මිලකට උසස් ගුණාත්වයක් ඇති ටයර් ලෝක වෙළඳපොළට සපයන්නට පටන් ගෙන ඇත. විශේෂයෙන් ම චීනය වැනි රටවල්, ඉතාමත් තරඟකාරී මිලකට උසස් තත්ත්වයේ භාණ්ඩ නිෂ්පාදනය කිරීම හරහා ලෝක කාර්මික ටයර් වෙළෙඳපොළේ අපේ තැන ලබා ගැනීමට අවශ්‍ය කටයුතු කරමින් සිටියි.

වෙළෙඳපොළක කිසියම් රටකට හෝ ව්‍යාපාරයකට වෙළඳ නාමයකට අයිති වෙළෙඳපොළ කොටස තීරණය කරනු ලබන්නේ අදාළ පාරිභෝගිකයින් කිසියම් භාණ්ඩයක තත්ත්වය හා මිල යන සාධක දෙක පදනම් කරගෙන ගොඩනගන අපේක්ෂාව අනුවයි. උදාහරණයක් ලෙස බොහොමයක් පාරිභෝගිකයින් නැෂනල් රූපවාහිනියක් තරමක් අඩු මිලකට මිල දී ගන්නවාට වඩා සෝනි රූපවාහිනියක් ඊටවඩා තරමක් වැඩි මිලකට මිලදී ගන්නේ ඔවුන් තුළ සෝනි රූපවාහිනියේ තත්ත්වය පිළිබඳ ඉහළ තක්සේරුවක් ඇති නිසාය.

කාර්මික ටයර් වෙළෙඳපොළේ ඔවුන්ට හිමි කොටස රැක ගැනීමට හා වර්ධනයකර ගැනීමට චීනය ගෙන යන වැඩ පිළිවෙළ නම් ටයර් වල තත්ත්වය උසස් කරන අතර ම අඩු මිලකට ටයර් සැපයීමයි. එබැවින් ජාත්‍යන්තර තරඟකාරීත්වය තුළ ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය රැඳී සිටීමට නම් අපේ නිෂ්පාදනවල තත්ත්වය ඉහළ දැමීම සිදුකළ යුතු අතර ම යෙදවුම් වියදම් අඩුකිරීම, අනවශ්‍ය වියදම් කපා හැරීම, මඟින් අඩුමිලක් පවත්වාගත යුතුය.

අප සමාගම දැනට පවත්වා ගෙන යන භාණ්ඩවල තත්ත්වය හා මිල සුබවාදී වෙනසක් නොවුනහොත් අපේ පැවැත්ම තවත් වසර තුනක් හෝ පහක් පමණ වනු ඇත. එබැවින් මේ තත්ත්වය වෙනස් කරමින් ඉහළ ඵලදායීතාවක් ගුණාත්වයක් හා වඩා හොඳ පාරිභෝගික සේවාවෙන් යුත් භාණ්ඩ සපයන ආයතනයක් බවට පත්වීම තුළින් මිස අපට ලෝක වෙළෙඳ පොළේ තවදුරටත් රැඳී සිටීමට අපහසු වනු ඇත. විදුලිය අමුද්‍රව්‍ය හා අනෙකුත් යෙදවුම්වල මිල අද පවතින ලෝක ආර්ථිකය තුළ කොතරම් දුරට පාලනය කළ හැකි ද යන ප්‍රශ්නයට අප මුහුණ දී ඇත. එසේ නම් හොඳ තත්ත්වයේ භාණ්ඩ

තරඟකාරී මිලකට පාරිභෝගිකයින් වෙත ලබාදීම සඳහා අප භාවිතා කළ යුතු ක්‍රමෝපාය කුමක්ද ? පිළිතුර අප සතු ව ඇති මානව සම්පත ප්‍රශස්ත ලෙස භාවිතා කිරීමයි. මුලින් සඳහන් කළ ලෝඩිස්ටාර් සමාගමේ ආරම්භක වසර දහය පමණ කාලයේ නූතන කළමනාකරණ ශිල්ප ක්‍රමවල ආභාෂය සියලුදෙනා තුළ නොවුව ද අප සතු ව තිබූ මානව සම්පත ප්‍රශස්තව භාවිතා කිරීමක් සිදු වූ බව කිව යුතුය. නමුත් අප කලින් කීවා සේම මේ වනවිට එම තත්ත්වය සමාගම තුළින් ඉවත්ව ගොස් ඇත. නමුත් පසුගිය වසර කිහිපය තුළ මානව සම්පත තුළින් ප්‍රශස්ත ඵල නෙළා ගැනීමට දරන ලද වෑයම සාර්ථක වූ ස්ථාන දෙකක් ලෙස මිදිගම කර්මාන්ත ශාලව හා ඒකල ස්ටිල් බෑන්ඩ් අංශය දැක්විය හැකිය.

මිදිගම ආරම්භයේ සිටම, අවශ්‍ය ප්‍රමිතියට අනුව සාමාජික මහතුන් තෝරා ගැනීම, ඔවුන්ට නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලිය පිළිබඳවත් නිෂ්පාදන කර්මාන්තයක් පවත්වාගෙන යාමේදී වැදගත්වන සාරධර්ම, ආකල්ප පිළිබඳවත් මනා පුහුණුවක් ලබාදෙන ලදී. එකිනෙක සාමාජික මහතුන්ගේ හැකියාවන් හා අභිප්‍රේරණය අවශ්‍යතාවයන් හඳුනා ගැනීම සඳහා පුද්ගලික ව ආචාර්ය නිස්ස පීනසේනයන්ගේ මැදිහත්වීම ඇතිව පුහුණුවෙන් පසු මාස 6 ක දී මාස 12 ක දී මාස 18 ක දී විශේෂ කාර්යඵල සමාලෝචනයක් සෑම සාමාජිකයෙකුට ම ලබාදෙන ලදී. මෙම ක්‍රියාදාමය තුළින් සාමාජික මහතුන්ගේ අදහස් ලබාගැනීම, ඒවා කමණාකරණ තීරණ ගැනීමේදී උපයෝගිකර ගැනීම, එවැනි වැදගත් අදහස් ලබාදෙන සාමාජික මහතුන් දිරිගැන්වීම සිදුකර ඇත. මේ තුළින් ඔවුන්ට නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලියේ කොටස්කරුවන් ලෙස කටයුතු කිරීමට අවශ්‍ය පසුබිම සකසා දී ඇත. මිදිගම ආයතනයේ කිසියම් සාර්ථකත්වයක් අනෙක් කර්මාන්ත ශාලාවලට වඩා ඇත්නම් එයට ප්‍රධානම හේතුව ඉහත ක්‍රියාමාර්ග බව පැහැදිලි ව කිව හැකිය.

මෙවැනි ම මානව සම්පත ප්‍රශස්ත අයුරින් භාවිතා කිරීම තුළින් සාර්ථක ඵල නෙළා ගත් අනෙක් අංශය නම් ස්ටිල් බෑන්ඩ් අංශයයි. නවීන කළමනාකරණ ක්‍රමවේදයක්වන සාමාජික මහතුන් බලලත් කිරීම හා කළමනාකරණයේ කැපවීම තුළින් සාමාජික මහතුන්ගේ සහභාගීත්වය ලබාගැනීම තරමක් සාර්ථක මට්ටමට මිදිගම හා ස්ටිල් බෑන්ඩ් අංශයේ භාවිතාකර ඇත.

අපේ සාර්ථකත්වය ඇත්තේ මේ තුළය. එනම් අනෙකුත් ලෝඩිස්ටාර් කර්මාන්ත ශාලා ද මෙම ක්‍රමය අනුගමනය කළ යුතුය. ප්‍රායෝගිකව මෙම ක්‍රම අනුගමනය කිරීම පහසු කිරීම සඳහා මොඩියුල ක්‍රමය ලෙස හඳුන්වන පහසුවෙන් කළමනාකරණය කළහැකි නිෂ්පාදන ඒකකයන් ගොඩනගා ගැනීම සිදුකළ හැකිය. මෙහි දී ආයතනික ව්‍යුහය, මට්ටම් කිහිපයකට පමණක් සීමා වූ පැතලි එකක් විය යුතු අතර, නිලධාරීවාදයක් නොතිබිය යුතුය. සියලුදෙනා ම එකම පවුලක සාමාජිකයින් යැයි සිතා, සෑම ලෝඩිස්ටාර් සාමාජිකයෙකු ම ගෞරවණීය ශ්‍රමිකයකු ලෙස සිතා සෑමදෙනා ම පොදු භෝජනාගාර භාවිතාකිරීම, එක සමාන නිලඇඳුම් ඇඳීම, විනෝද චාරිකා ආදිය එක්ව යාම කළ යුතුය. බාහිරින් ඉතාමත් සරල දේ ලෙස පෙනුන ද මෙවැනි තත්ත්වයක්කරා ළඟාවීමට අවශ්‍ය මානසිකත්වයක් ගොඩනගාගත් සාමාජික පිරිසක් හා නිලධාරී පිරිසක් සිටින ආයතනයක්, තුළ සාමුහිකත්වය හා කණ්ඩායම් හැඟීම තුළින් කටයුතු කිරීම පහසු කටයුත්තක් වනු ඇත. ඒතුළින් සියලුදෙනාට ම තමා කරන රැකියාව පිළිබඳ තෘප්තියක් ඇති ව, ඉහළ වගකීමක් හා ආයතනයට කැප වී කටයුතු කිරීමට හැකි තත්ත්වයක් උදාවනු ඇත. මේ නිසා සෑම නිලධාරී මහතෙකු මෙන් ම, සාමාජික මහතෙකු ම ඉහත ක්‍රමයට කටයුතු කිරීමට හැඩගැසිය යුතුය.

තවත් අයකු විසින් සිදුකරන ක්‍රියාවක් සාධාරණ විවේචනයකට ලක්කිරීමට සියලුදෙනාට ම අයිතියක් ඇත. එවැනි විවේචනයක් කළ නිසා ම අනෙකෙකු වැරදිකාරයෙකු කළ නොහැක. නමුත් විවේචනයේ මූලික හරය විය යුත්තේ ආයතනය හෝ පුද්ගලයෙකු වඩා යහපත් තත්ත්වයක් කරා ගෙනයාමට එහි දායකත්වයක් ඇත් ද යන්නයි. මෙවැනි දැක්මක් තුළින් කටයුතු කළ නිසා ලෝඩිස්ටාර් සමාගම අද පවතින තත්ත්වයකරා රැගෙන ඒමට හැකි වී ඇත. මෙම තත්ත්වය තව තවත් වර්ධනය කර ගනිමින් සමාගම ඉදිරියට ම යා යුතුය. තව තවත් ජාතික ආර්ථිකයටත් ලෝක ආර්ථිකයටත් මේ තුළින් සේවයක් කළ යුතුය.

ආයතනය තුළ ක්‍රියාත්මකවන සෑම නීතියක් ම රීතියක් ම පනවා ඇත්තේ එහි පැවැත්ම තහවුරු කිරීමටයි. එලෙස පනවා ඇති කිසියම් නීතියක් මගින් ආයතනයේ අරමුණුවලට ළඟා වීමට බාධාවක් ඇති වෙනවානම් හෝ ආයතනයේ යහපතට හානිකර නම්, ඒ ඕනෑ ම නීතියක් වෙනස් කිරීමට මම පසුබට නොවෙමි. අපේ උත්සාහය විය යුත්තේ ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය ඉතා දිගු කළක් දිනෙන් දින දියුණුවෙමින් ඉදිරියට යන තත්ත්වයකට පත්කිරීමය. ඒ අරමුණ සඳහා මා කැපවී සිටිමි.

2002 ජූලි

බාහිරින් ඉතාමත් සරල දේ ලෙස පෙනුන ද මෙවැනි තත්ත්වයක්කරා ළඟාවීමට අවශ්‍ය මානසිකත්වයක් ගොඩනගා ගත් සාමාජික පිරිසක් හා නිලධාරී පිරිසක් සිටින ආයතනයක්, තුළ සාමුහිකත්වය හා කණ්ඩායම් හැඟීම තුළින් කටයුතු කිරීම පහසු කටයුත්තක් වනු ඇත. ඒ තුළින් සියලුදෙනාට ම තමා කරන රැකියාව පිළිබඳ තෘප්තියක් ඇති ව, ඉහළ වගකීමක් හා ආයතනයට කැප වී කටයුතු කිරීමට හැකි තත්ත්වයක් උදාවනු ඇත.



කියොතෝ සංකල්පය හා අපේ අනාගතය

18 වන සියවසේ දී බ්‍රිතානය ජාතිකයින් විසින් ජල වාෂ්ප බල ශක්ති ප්‍රභවයක් ලෙස භාවිතා කළ හැකි බව සොයා ගැනිම, වාෂ්ප බල ශක්තිය භාවිතා කර ක්‍රියාත්මක කළහැකි කපු කැටිමේ යන්ත්‍ර නිෂ්පාදනය කිරිම, වාෂ්ප ලබාගැනීම සඳහා ගල් අඟුරු භාවිතය සමග ම, මිනිසුන් හා සතුන්ගේ ශක්තිය යොදා කරනලද කපු ආශ්‍රිත රෙදි කර්මාන්තය නව යන්ත්‍ර සුත්‍ර හා ශක්ති ප්‍රභවයක් භාවිතාකර සිදුකිරිමට පටන් ගන්නා ලදී. ඔවුන් විසින් නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලියේ සිදු කළ මෙම විපර්යාස කාර්මික විප්ලවය ලෙසද හඳුන්වයි.

කාර්මික විප්ලවයත් සමග ම අද සංවර්ධිතයැයි හැඳින්වෙන බොහෝ රටවල් කෘෂිකාර්මික නිෂ්පාදන රටාවක සිට ශීඝ්‍රයෙන් නිෂ්පාදන කර්මාන්ත මුල්කරගත් සංවර්ධන ඉලක්කයන් කරා ගමන් කරන ලදී. මෙහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස එම රටවල ජනතාවගේ ජීවන තත්ත්වය ඉහළයාමක් සිදු වූ අතර, ඒවා ප්‍රබල ආර්ථිකයන් ඇති රටවල් බවට පත්විය. අපේ රට, කාර්මිකරණය සඳහා යොමුවීමක් නොවි කෘෂි ආර්ථිකයෙන් ගැලිසිටියි. එබැවින් වැඩිවන ජනගහනයට තම ජීවන තත්ත්වය ඉහළ මට්ටමක පවත්වා ගැනීමට අවශ්‍ය ආදායමක් උපයා ගැනීමට නොහැකිව, ජීවන අරගලයක යෙදීමට සිදුව ඇත. එමෙන් ම අපේ ආර්ථිකය දිනෙන් දින පිරිහෙන මට්ටමකට පත්වි ඇත. සංවර්ධිත රටවල්, සංවර්ධනය වෙමින් පවතින රටවල් හා අපේ රට අතර ආර්ථිකයන්ගේ විෂමතාවය හා ඊට හේතුවන කරුණු පිලිබඳව අප සොයා බලන්නට පෙළඹී ඇත්තේ ජපානය වැනි අනෙකුත් රටවල් මේ පිළිබඳව සොයා බලන්නට පටන් ගත්තාට වසර පනහකට පමණ පසුවයි.

අනෙකුත් රටවල් කාර්මීකරණයේ හිනි පෙත්තටම ගොස් ඇති අදවන් අවධියක අප කාර්මීකරණයවීම සඳහා උත්සාහ කරමින් සිටිමු. ටයර් නිෂ්පාදන කර්මාන්තය උදාහරණයක් ලෙස ගෙන මේ තත්ත්වය අපට සලකා බැලිය හැකිය. සංවර්ධිත රටවල ටයර් නිෂ්පාදනයට අවශ්‍ය අති නවීන තාක්ෂණය, දැනුම හා අත්දැකිම් බහුලව ඇත. මේ නිසා ඔවුන්ට ඉතාමත් ඉහළ ගුණාත්වයක් සහිතව, ඉහළ ඵලදායිතාවයන් පවත්වා ගනිමින් ටයර් නිෂ්පාදනය කළ හැකිව ඇත. එහි ප්‍රතිඵලයක් වශයෙන් ඒක පුද්ගල ආදායම වැඩි වී ජීවන තත්ත්වය ඉහළ මට්ටමක පවත්වා ගැනීමට හැකිව ඇත. ඉහළ ජීවන තත්ත්වයක් සමගම සාමාජික වැටුප්වල ඉහළයාමක් සිදුවිය. එබැවින් ජාත්‍යන්තර වෙළෙඳපොලේ තරගයේදී එම රටවල භාණ්ඩ මිල ඉහළ යාමට පටන් ගැණුනි. මෙයට පිලියමක් වශයෙන් ඔවුන් ස්වයංක්‍රීකරණය හා නවීන තාක්ෂණය හඳුන්වාදීම මඟින් නිෂ්පාදකතාවය වැඩි කිරිමට පියවර ගත්හ.

මෙම පසු බිම තුළ ලොඩිස්ටාර් ආයතනය ආරම්භ කරන අවධියේදී හා එහි වර්ධනය සිදු වූ පසුගිය වසර දහඅටක කාලයේදී ශ්‍රී ලංකාව තුළ ක්‍රියාත්මකවන කර්මාන්තයක් වශයෙන් අඩුමිලට භාණ්ඩ නිපදවීමටත්, ඒ මඟින් ජාත්‍යන්තර වෙළෙඳපොලේ ඇති අනෙකුත් භාණ්ඩ සමඟ මිල පදනම්කර ගෙන තරඟයක් දිමටත් හැකිවීම අපට ලැබුණු වාසියකි. නමුත් ක්‍රම ක්‍රමයෙන් අපේ රටේ ද ශ්‍රමය සඳහා වියදම ඉහළයාම නිසා මේ වනවිට එම වාසිය තරමක් දුරට අවිනිශ්චිත තත්ත්වයකට පත්ව ඇත.

සංවර්ධිත රටවල ශ්‍රමය සඳහා මිල වැඩි වනවිට ඔවුන්ට තමන්ගේ නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලිය ස්වයංක්‍රීකරණය කිරිමට අවශ්‍ය මුල්‍යම පසුබිමක් පවතී. එනම්, එම රටවල බැංකු පොලි අනුපාතය ඉතාමත් පහළ අගයක පවතින නිසා ඉතා විශාල මුදලක් වැයකර ස්වයංක්‍රීකරණය හා නවීන යන්ත්‍ර සුත්‍ර මිලදී ගැනීම ලාභදායකය. අපේ රටේ දැනට පවතින බැංකු පොලි අනුපාතිකය සියයට විස්සට වඩා වැඩි අගයකි. එබැවින් විශාල මුදල් ප්‍රමාණයක් වියදම්කර සිදුකරන ස්වයංක්‍රීකරණය හෝ නවීන යන්ත්‍ර සුත්‍ර මිලදීගැනීම ලාභදායි නොවේවි. එබැවින් බොහෝ දුරට අපට සිදු වී ඇත්තේ අවශ්‍යකරන යන්ත්‍ර සුත්‍ර අප විසින්ම නිපදවා ගැනීමයි. එසේත් නැතිනම්

OEM පාරිභෝගික අවශ්‍යතාවය සපුරාලීම මූලිකකරගෙන ලෝක ආර්ථික අවපාතයක් පැවති වකවානුවකදී Kyoto Rim නිෂ්පාදනය කරන ආයතනය ජපානයේ සිට මිලදී ගෙන මෙරටට ගෙන ඒම පිළිබඳව සහ එහි ඇති වැදගත්කම පිළිබඳව ලෝඩිස්ටාර් සාමාජික ප්‍රජාව දැනුවත් කිරීම සඳහා

වෙනත් රටවලින් භාවිතා කළ යන්ත්‍ර සූත්‍ර ගෙන්වා ගැනීමයි. එබැවින් ස්වයංක්‍රිය කරණය හා නවීන යන්ත්‍ර සූත්‍ර භාවිතය සම්බන්ධයෙන් සෙසු ලෝකයට වඩා වසර විස්සක් පමණ අප පසුපසින් සිටින්නෙමු.

මෙම තත්ත්වය තවත් ආකාරයකින් විස්තර කළහොත් අපට කිව හැක්කේ අපේ රටේ ප්‍රාග්ධන වියදම ඉතා ඉහළ වන අතර, ශ්‍රම වියදම සාපේක්ෂව පහළ මට්ටමක පවතින බවයි. නමුත් සංවර්ධිත රටවල අඩු බැංකු පොළී අනුපාතය නිසා ප්‍රාග්ධන වියදම් පහළ මට්ටමක පවතී. ශ්‍රම වියදම ඉහළයි. නව තාක්ෂණය වෙනුවෙන් ආයෝජනය කළ හැකිය. උසස් තත්ත්වයේ භාණ්ඩ නිපදවිය හැකිය. භාණ්ඩ මිල ඉහළ නමුත්, තත්ත්වයෙන් උසස් නිසා වෙළෙඳපොළ තරගයේ ඔවුන්ට වාසියක් ඇත.

මේ වනවිට නැගෙනහිර ආසියානු රටවල් වන කොරියාව, තායිවානය, මැලේසියාව, සිංගප්පුරුව හා තායිලන්තය සංවර්ධිත රටවලට තර්ජනයක්වන මට්ටමට පත්ව ඇත්තේ ඔවුන් සතු නවීන තාක්ෂණය සමග මධ්‍ය මට්ටමේ ශ්‍රම වියදම නිසා සාපේක්ෂව අඩු මිලකට උසස් ගුණයෙන් යුතු භාණ්ඩ වෙළෙඳපොළට ලබාදීමට හැකි වී ඇති නිසාය.

ඉතාමත් ඉහළ තාක්ෂණයක් හා අත්දැකීම් ඇති ජපානය හා අනෙකුත් සංවර්ධිත රටවල් වෙළඳපොළ තරගයට මුහුණදීම සඳහා දැනට අනුගමනය කරන ක්‍රමෝපාය වන්නේ තම ආයෝජනය චීනයට රැගෙන යාමයි. එහි දී ඉහළ තාක්ෂණය හා චීනයේ සිටින නොසිඳෙන, මිළ අඩු ශ්‍රම බලකාය එක් වූවිට මිලෙන් අඩු ඉතා ඉහළ ගුණාත්වයකින් යුතු භාණ්ඩ නිෂ්පාදනය කළ හැකිය. තවද, චීනයේ ජනගහනය ඉතා විශාල නිසා කොතරම් කර්මාන්ත දියුණු වුව ද චීන ශ්‍රම වෙළෙඳපොළේ ශ්‍රම වියදම ඉහළයාමට ඇති ඉඩකඩ සීමිත බැවින් මෙම තත්ත්වය දිගට ම පවත්වා ගත හැකිය. චීනය තුළ පවතින දේශීය වෙළෙඳපොළ ද ඉතාමත් විශාල ය. මේ සාධක සියල්ල එක් වූ විට චීනය වැනි රටක් සමග තරග කිරීම අපේ රටේ පවතින වත්මන් තත්ත්වයන් යටතේ ඉතාමත් අසීරුවනු ඇත. මෙම පසුබිම තුළ ශ්‍රී ලාංකික කර්මාන්තකරුවන්වන අපට වෙළෙඳපොළ තරගය තුළ පැවැත්මක් ගැන සිතිය හැකි එකම ක්‍රමය වන්නේ සාධාරණ මිලකට නව තාක්ෂණය සංවර්ධිත රටවලින් ලබා ගැනීමයි.

ඉහතින් සඳහන් කළ ලෝක වෙළෙඳපොළ තත්ත්වයන්ට අමතරව ලොඩිස්ටාර් සමාගම සැලකුවිට අප විසින් නිපදවනු ටයර් පමණක් අලෙවි කරනවාට වඩා රිම් සහ අනෙකුත් කොටස් ද යෙදු ටයර් අලෙවි කිරීම තුළින් මූලික යන්ත්‍ර උපකරණ නිපදවන්නන්ගේ අවශ්‍යතාවය වඩා හොඳින් සැපිරිය හැකි බව වැටහිණි. එම අවශ්‍යතාව පිරිමැසීම සඳහා අප අනුගමනය කළ ක්‍රියා මාර්ගය වූයේ යුරෝපයේ රටවලින් භාවිතා කළ යන්ත්‍ර සූත්‍ර අඩුමිලකට මිලදීගෙන ඒවා භාවිතාකර රිම් හා ටයර් නිපදවීමයි. මෙම පිළිවෙත 1994 සිට 2000 වසර දක්වා අනුගමනය කළහ. අප යුරෝපයේ භාවිතා කළ යන්ත්‍ර පාවිච්චි කරනවිට දියුණු රටවල් අපට වඩා නවීන තාක්ෂණයෙන් පිරිපුන් යන්ත්‍ර උපකරණ භාවිතාකර ටයර්, රිම් නිපදවීම සිදුකළේය. දියුණු රටවල් තාක්ෂණය සමග තරග කිරීමට අපේ තාක්ෂණයට නොහැකිවිය. විශේෂයෙන් ජපානය වැනි රටවල් රිම් හා ටයර් අපනයනය කළ අවස්ථා බොහොමයක දී අපේ භාණ්ඩ ජපාන වෙළෙඳපොළ තුළ ඇති අනෙකුත් රිම් හා ටයර්වල තත්ත්වයට නොමැති නිසා මිල දී ගන්නන් විසින් ප්‍රතික්ෂේපකර තිබුණි.

මෙවැනි පසුබිමක් තුළදී තමයි ජපානයේ සොලිඩිල් සමාගම හරහා ප්‍රින්ස්ටර්ස් මහතාටත්, මටත් දැනගන්නට ලැබුණේ ජපානයේ කියොතෝ නගරයේ පිහිටි මිනබේ කර්මාන්ත ශාලාව අධික ශ්‍රම වියදම නිසා පවත්වාගෙන යාමට නොහැකි තත්ත්වයකට පත් වී අලෙවි කිරීමට සුදානම් බව. මිනබේ කර්මාන්ත ශාලාවේ යන්ත්‍ර සූත්‍ර තාක්ෂණයෙන් අපේ යන්ත්‍ර සූත්‍රවලට වඩා ඉතාමත් ඉදිරියෙන් තිබුණි. එමෙන්ම ජපානයේ භාවිතා කළ යන්ත්‍ර සූත්‍ර නිසා අපට එම යන්ත්‍ර සූත්‍ර සැලකිය යුතු අඩුමිලකට මිලදී ගැනීමට හැකිවන බවක් ද පෙණුනි. මේ අවස්ථාවේදී අප ඒකමතිකව තීරණය කළේ මෙම කර්මාන්ත ශාලාව මිලදී ගැනීමටයි. මෙම යන්ත්‍ර සූත්‍ර ගලවා අප රටටගෙන රැගෙන ඒම ක්‍රම දෙකකට කළ හැකිව තිබුණි. ඉන් පලමුවැන්න නම් ජපන් ඉංජිනේරුවන් ලවා යන්ත්‍ර සූත්‍ර ගලවා නැවිගතකර ජපන් ඉංජිනේරුවන් ලවා ම ලංකාවේ දී නැවත කර්මාන්ත ශාලාව ස්ථාපනය කිරීම. මෙය ඉතාමත් මිල අධික කටයුත්තක්. ජපානයේ ඉංජිනේරු තාක්ෂණ ශිල්පියෙකු සඳහා මසකට රුපියල් 125,000 ක් වැනි අධික මුදලකුත්, ඉංජිනේරුවකු සඳහා මසකට රුපියල් 150,000 ක් වැනි මුදලකුත් ගෙවිය යුතුය. භාෂා පරිවර්තකයෙකු වෙනුවෙන් දිනකට රුපියල් 5000 ක් වැනි මුදලක් අපට ගෙවන්නට සිදුවේ. මෙයින් අපට පෙනෙනවා ජපානයේ ශ්‍රම වෙළෙඳපොළේ තත්ත්වය. අනෙක් ක්‍රමය තමයි අපේ ඉංජිනේරුවන් හා තාක්ෂණ ශිල්පීන් ජපානයට රැගෙන ගොස් ඔවුන්ලවා යන්ත්‍ර සූත්‍ර ගලවා නැවත නැවිගතකර රැගෙනවිත් ඔවුන් විසින්ම කර්මාන්ත ශාලාව ස්ථාපනය කිරීම. අපේ ඉංජිනේරු ඥානය හා නිපුණතාවන් පිළිබඳව මා තුළ තිබූ දැඩි විශ්වාසය නිසා දෙවන ක්‍රමය තෝරාගැනීමට මා පෙළඹුණි. මා මෙහි දී විශේෂයෙන් සඳහන් කළ යුතුයි, අපේ ඉංජිනේරුවන්ගේ හා තාක්ෂණ ශිල්පීන්ගේ කැපවීම, ධෛර්යය හා කණ්ඩායමක් ලෙස කටයුතු කිරීමේ හැකියාව නිසා අපට දරාගත හැකි මිලකට කර්මාන්ත ශාලාව ශ්‍රී ලංකාවේ ස්ථාපනයකර ගත හැකිවිය.

මමත්, ප්‍රින්ස්ටර්ස් මහතාත්, මේ අවස්ථාවේ දී මුහුණදුන් අභියෝග තුනක් තිබුණි. ඒවා නම්, යන්ත්‍ර සූත්‍ර ගැලවීම, රැගෙන ඒම හා ජපානයේ පවතින තත්ත්වය හා ඵලදායිතාව පවත්වාගනිමින් භාණ්ඩ නිපදවීම. ලෝක ආර්ථිකය දුර්වලව පැවති අවධියක වුවත් කර්මාන්තයේ අභිවෘද්ධිය සඳහා අපි එම අභියෝගවලට මුහුණ දීමට තීරණය කළෙමු. මෙවැනි සම්පූර්ණ කර්මාන්ත ශාලාවක් එකවර විදේශයකින් මිලදීගෙන ශ්‍රී ලංකාවට රැගෙන ආ ප්‍රථම අවස්ථාව මෙයයි.

මේ වනවිට යන්ත්‍ර සූත්‍ර ගලවා රැගෙනවිත්, නැවත කර්මාන්ත ශාලාව ස්ථාපනය කිරීම බොහෝදුරට අවසන්කර නිෂ්පාදනය ආරම්භකර තිබේ. ජපානයේදි මිනබේ කර්මාන්ත ශාලාවේ පවත්වාගත් ඵලදායිතා හා තත්ත්ව මට්ටම පවත්වාගෙන අපට රිම් නිෂ්පාදනය කළ හැකි නම් සංවර්ධිත රටවල නිපදවන උසස් තත්ත්වයේ රිම්වලට වෙළෙඳපොළේ දී හිමිවන මිල වාසිය අපට ද ලබාගත හැකිය. එසේ වුවහොත් අපට ඕනෑම රටක නිෂ්පාදනය සමග තරග කළ හැකිය. රිම් නිෂ්පාදනය

සඳහා මෙලෙස ආරම්භ කළ කියතෝ කර්මාන්ත ශාලාව සාර්ථක වුවහොත්, මෙම ක්‍රමය ටයර් නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලිය සඳහා ද උපයෝගීකරගත හැකිය. එනම්, නවීන තාක්ෂණයෙන්යුත් ටයර් නිෂ්පාදන කර්මාන්තශාලා අප රටට රුගෙන ආ හැකිය. එම නවීන තාක්ෂණය ස්වයංක්‍රියකරණය හා ක්‍රියාවලිය වැඩි දියුණු කිරීම අපට දැරිය හැකි වියදමකින් සිදුකිරීම තුළින් උසස් තත්ත්වයකින් හා ඉහළ ඵලදායිතාවයකින් යුතු භාණ්ඩ නිපදවීම අපට ද කළ හැකිය. අපේ රට තුළ කර්මාන්ත ක්ෂේත්‍රයේ අභිවෘද්ධියක් ගැන බලාපොරොත්තු සහගතව කළ හැකි එක ම ක්‍රියාමාර්ගය මෙය බව මාගේ විශ්වාසයයි.

දැන් අප සතුව නවීන යන්ත්‍ර සූත්‍ර ඇත. කළ යුතුව ඇත්තේ ඉහත තත්ත්වයන්කරා ළඟාවීමට අවශ්‍ය නව දැනුම, ආකල්ප, වටිනාකම් හා නිපුනතාවන් වර්ධනයකර ගැනීමයි. ජපානයේ දී යන්ත්‍ර සූත්‍ර ගලවන අවස්ථාවේ අපේ ඉංජිනේරුවන් හා තාක්ෂණ ශිල්පීන්ගේ හැකියාවන් හා කැපවීම පිළිබඳව ජපනුන් පවා මවිතයට පත් වූ බව ඔවුන් සමඟ කළ කතාබහවල දී මට හොඳින් වැටහුණි. මේ තත්ත්වය වඩා වර්ධනයකර ගනිමින් අපි දිගටම පවත්වාගත යුතුය. පසුගිය දිනක කියතෝ කර්මාන්ත ශාලාව බැලීම සඳහා පැමිණි විදේශීය ටයර් හා රිම් මිල දී ගන්නා පිරිසක් ප්‍රකාශ කළේ මෙම කර්මාන්ත ශාලාව ලෝකයේ ඕනෑම කර්මාන්ත ශාලාවක් සමඟ සමකළහැකි මට්ටමේ තාක්ෂණය අතින් දියුණු බවයි. මෙම තාක්ෂණය සමඟ ශ්‍රමයේ ශක්තිය ද නිසි ලෙස සංකලනය වුවහොත් අපේ කර්මාන්තය ජාත්‍යන්තර මට්ටමට පැමිණෙනු ඇත.

වර්තමානයේ අප කර්මාන්ත ශාලාවල පවතින ඵලදායිතා මට්ටම අනුව කටයුතු කළොත්, එතරම් කාලයක් අපට වෙළෙඳපොළේ රැඳි සිටිය නොහැකිවනු ඇත. ඒ නිසා අපි ඉදිරි තෙවසර තුළ ශිඝ්‍ර වෙනසක්කරා යා යුතුවේ. කියොතෝ කර්මාන්තශාලාව තුළ නිපදවන රිම් තත්ත්වය හා ඵලදායිතාවය අනුව ලෝක වෙළෙඳපොළේ තරගයක් දිය හැකි මට්ටමක පවතින අතර මිදිගම සොලිඩ් අංශයේ ඵලදායිතා මට්ටම අනුව ලෝකයේ ඔනෑම වෙළෙඳ පොළක තරග කළහැකි මට්ටමක පවතී. නමුත් ලෝකයේ අනෙකුත් රටවල ශීඝ්‍රයෙන් තාක්ෂණ වර්ධනයකර ගන්නා නිසා අප ද ඊට සරිලන ශිඝ්‍රතාවකින් තව දුරටත් තාක්ෂණයත් ඒ තුළින් ඵලදායිතාවත් නංවා ගත යුතුය.

වසර ගණනාවක අද්දැකීම් තුළින් ඝන ටයර් අංශයේ අප ලබා ඇති ප්‍රගතිය ඉතා ඉහළය. අපේ ඝන ටයර් තාක්ෂණ හා නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලිය මිදිගම කර්මාන්ත ශාලාවේ ඉහළ මට්ටමක පවතී. නමුත් විශේෂයෙන් සඳහන් කළ යුතු වන්නේ මිදිගම කර්මාන්ත ශාලාව තුළ Zeor Defects සංකල්පය ක්‍රියාත්මක වීමයි. අනෙකුත් කර්මාන්ත ශාලාවල ඵලදායිතාව තවදුරටත් වර්ධනය කිරීම තුළින් Zeor Defects තත්ත්වයට ගමන් කිරීම අපේ ඉලක්කය විය යුතුයි. වායව ටයර් නිෂ්පාදන තාක්ෂණය අතින් අපි සිටින්නේ අනෙකුත් සමහර රටවලට වඩා ඉතා පහළ මට්ටමකයි. විශේෂයෙන් මිචෙලින්, කොන්ටිනෙන්ටල්, බ්‍රිජස්ටන් හා ඕ. එෆ්. ගුඩ්රිච් වැනි සමාගම් සතුව අපට වඩා දියුණු වායුව ටයර් තාක්ෂණයක් හා නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලියක් පවතී. අප කෙසේ හෝ වායව ටයර් තාක්ෂණය ඉදිරියට ගත යුතුයි. ලෝකයේ තාක්ෂණයේ දියුණුවන ශීඝ්‍රතාව අනුව දැනට අප සතුව ඇති තාක්ෂණය දියුණු කර ඵලදායිතාවය නැංවීමට උත්සාහ කිරීම නිෂ්ඵල ක්‍රියාවකි. අපට කළ යුතුව ඇත්තේ නවීන තාක්ෂණය හා යන්ත්‍ර සූත්‍ර සංවර්ධිත රටවලින් රැගෙන ඒමයි. නවීන තාක්ෂණය සහිත එම යන්ත්‍ර සූත්‍ර මිල දී ගැනීම සඳහා අපට මූල්‍යමය ශක්තියක් නැත. නවීන තාක්ෂණය ලබාගැනීම සඳහා අපට ඇති එක ම මාර්ගය වන අපට දැරිය හැකි අඩු මිලකට භාවිතා කළ නවීන යන්ත්‍ර සූත්‍ර රැගෙන ඒමයි.

මේ ආකාරයට අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලය වශයෙන් අපි ආයතනයේ ජයග්‍රහණය සඳහා යායුතු මඟ පිළිබඳව අවබෝධයකින් යුතුව කටයුතු කරමින් සිටින්නෙමු. ඒ වෙනුවෙන් ඕනෑම අභියෝගයකට මුහුණාදීමට අප සුදානම් ය. නමුත් සැබෑ නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලිය සිදුකරන සාමාජික මහත්ම මහත්මීන්ගේ පැත්තෙන් ද ඉටුවිය යුතු යුතුකමක් ඇත. එනම්, මෙම නව අභියෝග ජයගැනීම සඳහා අවශ්‍ය මානසික වාතාවරණයක් ඇතිකර ගැනීමයි.

නිවැරදි ආකල්ප පුරුදු වර්ධනයකර ගැනීම, ඒ සඳහා අවශ්‍ය නව දැනුම් හැකියාවන් ලබාගැනීම හා ලබාගත් දැනුම හා නිපුණතාවන් නිසිඅයුරින් භාවිතා කිරීම තුළින් වඩා යහපත් වැඩ කරන සංස්කෘතියක්කරා ගමන්කළ යුතුය. අප සියලුදෙනා ම මෙම පොදු අරමුණෙහි සිට කටයුතු කළහොත්, පවතින වෙළෙඳපොළ තරගය තුළ අපට යහපත් අනාගතයක් ගැන සිතිය හැකිය. එසේ නොකර අප දැනට සිටිනා මට්ටමෙන් සිටියහොත් වෙනස්වන ලෝකය තුළ අපට අනාගතයක් නොමැතිවනු ඇත.

ලෝඩ්ස්ටාර් / සොලිඩිල් ආයතනයට ශ්‍රී ලංකාව තුළ මේ තත්ත්වය ඇති කරගත නොහැකිවුවහොත් වඩා යහපත් වාතාවරණයක් පවතින චීනය, වියට්නාමය වැනි රටවලට කර්මාන්තය රැගෙනයාමට සිදුවනු ඇත.

අද ලෝකයේ පවතින ඉහළ ජීවන තත්ත්වයක් ඇති ජනතාවක් ජීවත්වන රටවල් ඒ තත්ත්වයට පත් ව ඇත්තේ ස්වයංක්‍රියකරණ හා නවීන තාක්ෂණය උපයෝගීකර ගෙන ය. එය ලෝකයේ පිළිගත් යතාර්ථයක් බවට පත් වී හමාර ය. එනම්, ඉහළ ජීවන තත්ත්වයක් ඇති සෞභාග්‍යමත් දැයක් ඇති කිරීමට නම් කර්මාන්ත දියුණු කළ යුතුය. මේ සඳහා අපි පවතින ලෝක තත්ත්වයත් තේරුම් ගෙන එම තත්ත්වයට මුහුණාදීමට අවශ්‍ය මානසික සූදානම හා හැකියාව ඇතිකර ගත යුතු ය.

ශිල්ප කර්මාන්ත විද්‍යාව ඉගෙන ජපන්නු යුරෝපීයයන් පරාජය කළහ. අපේ තරුණ පෙළ නීතිය හා වෙදකම පමණක් ඉගෙනීමට වියදම් කරති. ශිල්ප කර්මාන්ත ගැන කල්පනා නොකරන ජාතිය දුගී වන්නේ ය.

යන කියමන අනගාරික ධර්මපාලතුමා ප්‍රකාශ කළේ අද දවස අප රට ගැන සිතා බව පෙනෙයි.

2003 ජනවාරි



මිනිසුන් බලලත් කිරීම

නිලබල ක්‍රමය පදනම් කරගත් සාම්ප්‍රධායික කළමනාකරණ ක්‍රම වේදයෙන් මිදී මානව යථාර්තය හා බැඳුණු සංවර්ධනාත්මක කළමනාකරණ ක්‍රම වේදයක් හරහා වෙනස්වීමේ වැදගත්කම පිළිබඳ දැනුවත් කිරීම

ජපානය ගැන කියවෙන විට අපට සිහිවන වැදගත් කරුණු කිහිපයක් ඇත. මේ අතුරින් වැදගත් ම කරුණ වන්නේ ජපානය සතු ආර්ථික සංවර්ධනය සඳහා පාදකකර ගතහැකි එකම සම්පත වන්නේ මිනිස් සම්පතයි. ජපානය තමා සතු එම අනගි සම්පත ප්‍රයෝජනයට ගන්නේ එහි ගැබ් වී ඇති සමස්ථ ශක්තිය ඒකාත්මිකකර බලයක් බවට පරිවර්තනය කිරීමත්, එම ශක්තිය නිශ්චිත අරමුණු හා ඉලක්ක සපුරාගැනීමට භාවිතා කිරීමත් තුළිනි. මෙවැනි ක්‍රියාවලියක් ජපාන සමාජය හා ආර්ථිකය තුළ සිදුවන බව විමසිල්ලෙන් ඒ දෙස බලන්නෙකුට පෙනෙයි.

දෙවන ලෝක මහා සංග්‍රාමයෙන් පසුව ජපානය තුළ ඉතිරි වූයේ සතුරු හමුදා විසින් හෙලන ලද බෝම්බ නිසා සෑදුණු අති විශාල ආවාට සහ සුන්බුන් වූ ආර්ථිකයක් පමණි. එකල ජපනුන් ජීවිත ගැටගසා ගත්තේ රස බොජුන් වැළඳීමෙන් නොව තෘණ කොළ ආහාරයට ගැනීමෙනි. එදා ජපානයට තම ජාතිය සතුව තිබූ බොහෝ දේ අහිමිවිය. එහෙත් පරමාණු බෝම්බවලින් විනාශ නොවී ඉතිරි වූ මිනිස් කැළත්, ඔවුන් තුළ තිබූ අසීමිත ශක්තියත් එකා මෙන් නැගී සිටීම සඳහා අවශ්‍ය අඩිතාලම වූ ශ්‍රේෂ්ඨ ජපන් සමාජ චරිතයත් අළු යට සැඟවුණු ගිනි පුපුරු මෙන් පැවතුණි. යුද්ධය නිම වී කෙටි කාලයක් තුළ එලෙස සැඟවී තිබූ දැවැන්ත ශක්තිය ඉස්මතු කරගෙන ලෝකයේ දෙවැනි ආර්ථික බලවතා බවට පත් කිරීමට ජපන් ආර්ථික අරගලයට උරදුන් ව්‍යාපාරික නායකයින් සමත් වී ඇත. මෙවැනි ගමනක් යෑම සඳහා ඉවහල් වූ ශ්‍රේෂ්ඨ ජපන් සමාජ චරිතය ධනාත්මක ආකල්ප හා වටිනාකම්වලින් යුතු එකකි. ඔවුන් පලමුව තම රට පිළිබඳවත්, තමා සේවය කරන ආයතනය පිළිබඳවත් ඊළඟට තම පවුල හා තමා පිළිබඳවත් ධනාත්මක ආකල්ප හරයන් මුළු ජපන් සමාජය පුරාම විනිවිද ගොස් පවතී. එයයි ඔවුන්ගේ දියුණුවේ රහස.

ශ්‍රී ලංකාව බ්‍රිතාන්‍ය යටත් විජිතයක් ව පවතිනවිට ඔවුන්ගේ උපක්‍රමය වූයේ සුළුතරය හා බහුතරය අතර ගැටුම් ඇති වන පසුබිමක් සකස් කිරීමයි. මෙහිදී මනා අධ්‍යාපනය හා සමාජයේ තනතුරු ලබාදීම තුළින් සුළුතරය බළවත් කළ අතර බහුතර ජනතාව පීඩාවට පත්කර පාලනය කළහ. ඉංග්‍රීසීන් පිටත්ව යකවාත් සමගම බහුතරය යටත්ව සිට නිදහස් වූ අතර සුළුතරය තිබූ බලය සම තත්ත්වයට පත්කිරීම සඳහා සාමකාමී මෙන් ම ප්‍රචණ්ඩකාරී තත්ත්වයන්ටද පත්වන්නට සිදුවිය. මේ තුළින් ශ්‍රී ලාංකේය ජන සමාජය තුළ එක අරමුණක්කරා සාමූහික දැයක් වශයෙන් ගමන් කිරීමේ අවශ්‍යතාව ශක්තිය හා කැපවීම මේනිසාද නැති වී ගොස් ඇත. අපි ජාතියක් ලෙස නැවත නැගී සිටීමටනම් එම සාමූහික ශක්තිය නැවත ඇතිකර ගතයුතුය. මෙය තනි තනිව කළ නොහැකි දෙයකි. මේ සඳහා සැමගේ දායකත්වය අවශ්‍ය බව පිළිගත යුතුයි.

එක් දහස් නවසිය පනස් ගණන්වලදී ශ්‍රී ලංකාව ආසියාකරයේ ජපානය ළඟට සිටි හොඳම ආර්ථිකය විය. එකළ අනෙකුත් ආසියාතිකයන් අපේ ආර්ථික ප්‍රගතිය හා එය ගමන් කරන ආකාරය පිළිබඳව සැළකිලිමත් වූයේ ඒ තුළින් තම රටවල ආර්ථිකය ගොඩනැගීම සඳහා අදහස් ලබා ගැනීමටයි. නමුත් අද අපි අසියාවේ දුර්වලම ආර්ථිකය අතරින් දෙවන තැනට පත්ව ඇත.

අපිට සිදුවූයේ කුමක්ද? අපට ජාතියක් වශයෙන් දැක්මක් තිබේද? අපේ සමාජයේ සංවර්ධනාත්මක ආකල්පවලට සිදුවූයේ කුමක්ද? අපේ මිනිස් සම්පතෙහි ඇති අසීමිත ශක්තිය නියමිත සංවර්ධන ඉලක්කකරා ළඟාවීමට උපයෝගී කරගෙන නිබෙනවාද? මෙවැනි ගැටලුවලට පිළිතුරු සෙවිය යුතු කාලය දැන් පැමිණ ඇත.

කර්මාන්ත ක්ෂේත්‍රයේ දියුණුව ගැන සළකන විට එය සංවිධාන ශ්‍රමය හා බැඳී යන ගමනකි. සංවිධිත ශ්‍රමය මුළින්ම කර්මාන්ත තුළ ඇතිවන විට එය පාලනය සඳහා ක්‍රමවේදයන් අවශ්‍ය විය. දෙවන ලෝක සංග්‍රාමය සමග ඇමරිකානු හමුදා තුළ භාවිතාකල නිළ බළ ක්‍රමය පදනම්කර ගත් පාලනයක් කර්මාන්ත ශාලාවලට ද පිවිසුනහ. මෙවැනි කර්මාන්තවල නායකත්වය හා නායකත්ව රටාව වූයේ යුධ හමුදාව තුළ පැවති ඒකාධිකාරී නායකත්වයයි. මෙහි දී පාලකයින් සියල්ල දත් පිරිසක් වූ අතර පාලිතයන්

දැනුමක් නැති, තීරණ ගත නොහැකි, වැඩට අකමැති, මුදලට පමණක් වැඩ කරන, පාලිතයන්ගේ විධානයන් පමණක් ක්‍රියාත්මක කළ බල රහිත පිරිසක් බවට පත්කර තිබුණි. ජපානය මෙන්ම මේ වනවිට අනෙකුත් බලවත් ලෝක ආර්ථිකයන් තුළ මෙම බලතල ක්‍රමය පදනම් කරගත් පාලනයක ඇති දීර්ඝ කාලීන අහිතකර ප්‍රතිඵල වටහාගෙන වඩා යහපත් හා ඵලදායී කළමනාකරණ ක්‍රම සොයමින් හා ක්‍රියාත්මක කරමින් සිටිති. මෙහිදී සියලු මිනිසුන් ආත්මාභිමානයක් ඇති අය ලෙසත්, සෑම මිනිසකු තුළම විශිෂ්ටයෙකුවීමේ වුවමනාව ඇති බවත්, මිනිසුන් තුළ අසීමිත ශක්තියක් ගැබ්ව ඇති බවත්, මිනිසුන් තුළ ඇති එම ශක්තිය ප්‍රයෝජනවත් කාර්යන් කිරීම සඳහා යොමුකරවීම කළමනාකරණයේ මූලික හරය බවත් පිළිගෙන ඇත.

කර්මාන්තවලදී භාවිතා කරන්නට යෙදුණු නිලබල ක්‍රමය පදනම් කරගත් කළමනාකරණයක් ඇතිවීමේ විකාශය සොයාබැලීම වැදගත්ය. යුරෝපයේ, ඇමරිකාවේ, ජපානයේ හෝ අනෙකුත් ඕනෑම රටක ව්‍යාපාර ආරම්භ කරන ලද්දේ එක් ව්‍යවසායකයකු හෝ ව්‍යවසායකයින් සුළු පිරිසක් එක්වීමෙනි. මෙය බොහෝ දුරට පවුල් පදනම්කරගෙන සිදුවිය. මෙවැනි ව්‍යවසායකයින් කළමනාකරණය තුළ ව්‍යාපාර ප්‍රමාණයෙන් කුඩාවිය. එමෙන් ම ව්‍යවසායකයින් සෘජුවම සෑම මට්ටමකම සාමාජික මහතුන් සමග සෘජු සන්නිවේදනයක් පවත්වාගෙන ගිය අතර, සාමාජිකයින් තුළින් මතුවන නව අදහස් සොයාගැනීම ආදිය ප්‍රයෝජනයට ගනිමින් එම ආයතනය ඉතාමත් සාර්ථකව පවත්වාගෙන ගියහ. මේ සාර්ථකත්වය නිසා ම එවැනි ව්‍යාපාර සීඝ්‍රයෙන් වර්ධනය විය. එවිට තනි ව්‍යවසායකයකුට හෝ සුලු පිරිසකට සියලු සාමාජිකයින් සමග පෙර කී අයුරු කටයුතු කළ නොහැකි වූ නිසා ව්‍යවසායකයින් හා සාමාජිකයින් අතරට කළමනාකරණ ශ්‍රේණි ඇතුළත් කරන ලදී. මෙසේ කළමනාකරණ ශ්‍රේණි ඇතුළත් කරන අවස්ථාවේ දී ඒ සඳහා සංවිධාන යුගයක් අවශ්‍ය වූ අතර එකළට ප්‍රචලිතව තිබූ ඇමරිකානු යුධ හමුදාවේ පාලන රටාව මෙම ආයතනවලට හඳුන්වා දෙන ලදී. විශේෂයෙන් කාර්මික විප්ලවය බිහිකර පෝෂණය කළ රටවල්වන ඇමරිකාව හා යුරෝපයේ මෙම තත්ත්වය ප්‍රචලිතව 1940 සිට 1980 / 1990 කාලය දක්වා ම පැවතුනි.

ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය ද ඉහත ආකාරයෙන් ම පවුලේ ව්‍යාපාරයක් ලෙස ආරම්භ වී ශීඝ්‍ර වර්ධනයක් ඇති කරගෙන මෙම ක්‍රමය පදනම් කරගත් කළමනාකරණයට ඇතුළත්වූ ආයතනයකි. කෙසේ වුවද ජපානය ලෝකයේ අනෙකුත් සියලුම රටවල්වලට වඩා වෙනස් මාර්ගයක යමින් ව්‍යවසායකයින් විසින් ආරම්භ කළ ව්‍යාපාර වර්ධනය වනවාත් සමගම නිලබල ක්‍රමය පදනම් කරගත් කළමනාකරණයකට නොගොස් පොදුවේ සාකච්ඡාකර තීරණ ගැනීම, කණ්ඩායම් සංකල්පය වැනි නිර්මාණාත්මක කළමනාකරණ ප්‍රවේශයක් සහිතව තම ව්‍යාපාර මෙහෙයවා ඇත. වර්ථමානයේ නවීන කළමනාකරණ ක්‍රම ලෙස බොහෝ විට හඳුන්වන්නේ මෙම ක්‍රමයයි.

තරගකාරී නොවන සෙමින් වෙනස්වන ලෝකයක කෙසේ හෝ පවත්වාගෙන යාමේ අවශ්‍යතාව ඇති කර්මාන්ත සාම්ප්‍රදායික කළමනාකරණ ක්‍රම තුළින් පවත්වාගෙන යා හැකි වුවද අතරමග දී එම කර්මාන්තවලට විවිධ ගැටලු හා අර්බුධවලට මුහුණදීමට සිදු වූ අතර ඒවා අසාර්ථක වන්නට විය. එහි ප්‍රථිඵලයක් වශයෙන් ඉහළ ඵලදායීතාවක් ලබා ගැනීමට, නව දේ සොයාගැනීමට, තමන් සතු උපරිම ශක්තිය භාවිතාකර නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලියේ නිරත වීමට, නිරවුල් මනසකින් යුතුව ඵලදායී තීරණ ගැනීමට, නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලිය තුළින් ජාතික ආර්ථිකය පෝෂණයකරන අතර ම පුද්ගලයින් වශයෙන් ස්වකීය සංවර්ධනය ළඟාකර ගැනීමට, තමා සේවය කරන කර්මාන්තය තමාගේ තැනක්ය යන කැපවුණු හැඟීමක් ඇතිව වැඩ කිරීමට මිනිසුන් දිරිගන්වන ආකාරයේ කළමනාකරණ ක්‍රමයක අවශ්‍යතාව ලෝකයාට වඩාත්ම දියුණුවට පත් වූ කර්මාන්ත විසින් භාවිතා කරන කළමනාකරණ ක්‍රමවල දී සියලු මිනිසුන් ආත්ම අභිමානයක් ඇති අය ලෙසත්, සෑම මිනිසකු තුළම විශිෂ්ටයෙකු වීමේ වුවමනාව ඇති බවත්, මිනිසුන් තුළ අසීමිත ශක්තියක් ගැබ්ව ඇති බවත්, එම ශක්තිය පුබුදුවා ගෙන ප්‍රයෝජනවත් නිෂ්පාදන කාර්යන් කිරීම සඳහා යොමු කිරීම කළමනාකරණයේ මූලික හරය ලෙස පිළිගෙන ඇත. මිනිසුන් තුළ ඇති එම අසීමිත ශක්තිය ප්‍රයෝජනවත් නිෂ්පාදනයක් බවට පත්කිරීමට නම් ඔවුන්ට සතුටින් වැඩ කළ හැකි භෞතික මෙන්ම මානසික පරිසරයක් සකසාදිය යුතුය. ඔවුන්ගේ මූලික අවශ්‍යතාවයන් හඳුනාගෙන ඒවා සපුරා ගැනීමට මග පාදන අතර ඔවුන්ට අභියෝගාත්මක ඉලක්ක ලබාදෙමින් ඒවාට ළඟාවීමට මග පෙන්වමින් දිරිමත් කළ යුතුය. තවද සාමාජික මහතුන්ගේ අදහස්වලට ගරු කිරීම, එම අදහස් ගොනුකර ආයතනික අරමුණු ඉටුකර ගැනීමට භාවිතා කිරීම ඔවුන් බලයක් සහිත පිරිසක් බවට පත් කළ යුතුය. මෙසේ මිනිසුන් බලලත් කිරීම කළ හැකි පිළිගත් ආකාර කිහිපයක් පහතින් දක්වමි.

- සාමාජික මහතුන්ට කිසියම් වගකීමක් / ඉලක්කයක් ඉටුකර ගැනීම අවශ්‍ය හැකියාව හා සූදානම ඔවුන් තුළ ඇතිකර වගකීම භාරදීම.
- එම වගකීම ඉටු කිරීම සඳහා අවශ්‍ය තීරණ ගැනීමට ඉඩ ලබාදීම.
- ඉටු කරන කාර්යයන්වල ප්‍රතිඵල සඳහා ප්‍රමිතීන් ගොඩ නංවා ඒවා අභිබවා යාමට ඉඩ සැළසීම.
- ඔවුන්ගේ කාර්ය කොටස ඉටුකිරීම සඳහා අවශ්‍යවන දැනුම හා අවශ්‍ය තොරතුරු ලබාගැනීමට ඉඩ සැළසීම.
- ඔවුන් ඉටුකරන කාර්යන්ගේ ගුණ දොස් කියාදීම තුළින් යහපත් කාර්යන් ඇගයීම හා අයහපත් පුරුදු බැහැර කිරීමට පෙළඹවීම.
- ඔවුන්ගේ දැනුමට, නිපුණතාවයට, කුසලතාවයට, ධනාත්මක ආකල්පවලට, පුරුදුවලට, ක්‍රියාවලියට, පිළිගැනීමක් ලබාදීම.
- ඔවුන් සමග අන්‍යෝන්‍ය විශ්වාසයක් ගොඩනැඟීම.
- පරාජය හමුවේ වුවත් ඔවුන් සමග සිටිමින් දිරිමත් කිරීම.

ලෝකයේ ශීඝ්‍ර දිමුණුවක්කරා යන කර්මාන්ත මෙන් ම සුබවාදී ඉදිරි ගමනක යෙදී සිටින අපේ කර්මාන්තශාලාවල ද සිදුකෙරෙමින් පවතින මිනිසුන් බලලත් කිරීමේ ක්‍රියාවලිය හේතුවෙන් ඇති වූ

යහපත් ප්‍රතිඵල අපි දැන් අත්විඳිමින් සිටිමු. මා මුලින් සඳහන් කළ ප්‍රපානය අද පවතින ආර්ථික වර්ධන මට්ටම කරා ළඟා වූයේ ඔවුන්ගේ ජාතීන්වල ශ්‍රම බලකාය බලලත් කිරීමේ ක්‍රියාවලින් තුළිනි. අප ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයේ අපිත් ශ්‍රී ලංකාවේ අපි සියලුදෙනාත් දැනට පවතින යාවක ආර්ථිකයෙන් මිදී එවැනි දියුණුවක්කරා යාමට සුළු හෝ අවශ්‍යතාවක් ඇතිනම් සාම්ප්‍රදායික නිලබල කළමනාකරණ ක්‍රම තුළින් මිදී මෙවැනි මානව යතාර්ථය හා බැඳුණු සංවර්ධනාත්මක කළමනාකරණ ක්‍රමකරා යා යුතු කාලය එළඹ ඇත. ඒ සඳහා කැප වී කටයුතු කරමු.

2003 අප්‍රේල්

ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය මේ වනවිට වසර 20 කට ආසන්න අඛණ්ඩ ප්‍රගතියක් ලබාගෙන ඉදිරියට යයි. අඩුතරමින් ඉදිරි වසර 20 තුළද නව තවත් දියුණු විය යුතුය. පසුගිය වසර 20 තුළ අපට මුහුණාදීමට තිබූ වෙළඳපොළ තත්ත්වයන් දැවැන්ත වෙනසකට භාජනය වෙමින් පවතී. නිෂ්පාදන සාධකවල මිල අඛණ්ඩව ඉහළ යමින් පවතින අතර ජාත්‍යන්තර වෙළඳ පොළේ, විශේෂයෙන් චීනයේ බලපෑම මත වෙළඳපොළ ඉල්ලුම ඉතා වැඩි ටයර් වර්ග අඩුමිලට ඉහළ ගුණාත්වයෙන් නිපදවයි.



ජයගත හැක්කේ දුෂ්කර නමුත් ළඟාකර ගතහැකි අරමුණු තුළිනි

අපකිසියම් පුද්ගලික හෝ ව්‍යාපාරික කටයුත්තක නියැලෙන්නේ නම් එය අප සතු සියලු ශක්තීන් යොදා උපරිම ඵලදායීතාවයකින් යුතුව නිමකළ යුතුය යන්න මගේ විශ්වාසයයි. එවැනි අධිෂ්ඨානයකින් යුතුව කිසියම් කාර්යක් සිදුකරන විට අප බලාපොරොත්තු වන මට්ටමටත් වඩා හොඳ ප්‍රතිඵල ළඟා කරගත හැකිය. ඇමරිකාවේ ජෙනරල් මෝටර්ස් සමාගමේ ප්‍රධාන විධායක නිළධාරී ජැක් වේල්ච් මහතා තම සාමාජිකයින්ට අභියෝගාත්මක ඉලක්ක ලබාදීම තුළින් සිය ආයතනයේත් සාමාජික මහතුන්ගේ ජීවිතවල පෙරළිකාර දියුණුවක් ලබාගත් අයෙකි.

ඔහු ඒ පිළිබඳව මෙසේ ප්‍රකාශකරයි. ''කළ නොහැකි යැයි සිතන දේ කිරීමට දරණ දැඩි ප්‍රයත්නයේ දී අපි සැබවින්ම කළ නොහැකි දේවල්කර ඇත්තෙමු. එවැනි උත්සාහයක අවසානයේ අප ඉදිරියේ තිබූ අභියෝගය ඒ අයුරින් ම ජයගත නොහැකි වුවත්, එවැනි අභියෝගාත්මක ඉලක්කයක් රහිතව කරන කටයුත්තකට වඩාවැඩි දෙයක් අප අතින් සිදුවීම වැළැක්විය නොහැකිය.''

ලෝඩ්ස්ටාර් සමාගමට අදාළ අභියෝගාත්මක ඉලක්ක ලෙස හඳුන්වන්නේ, ළඟා කර ගත හැකි, සාධාරණ, ලෝඩ්ස්ටාර් සමාගම සතු මානව, තාක්ෂණික, හැකියාවන් භාවිතාකර ළඟාකර ගතහැකි, ව්‍යාපාරයේ තිරසාර පැවැත්ම තහවුරු කරගැනීම, නව නිෂ්පාදන ක්‍රම හා නව නිෂ්පාදන හඳුන්වාදීම ආදී වූ සියලු දේවල්ය. එවැනි ඉලක්ක සපුරා ලබන පුහුණුව තුළින් ඊට වඩා ඉතාමත් ඉහළ, ළඟාකර ගැනීම අපහසුයැයි සිතෙන, ළඟාකර ගැනීම සඳහා සුපිරි මිනිස් ශ්‍රමයක් අවශ්‍ය යයි සිතෙන ඉලක්ක ළඟාකර ගතහැකි වනු ඇත.

ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය මේ වනවිට වසර 20 කට ආසන්න අඛණ්ඩ ප්‍රගතියක් ලබා ගෙන ඉදිරියට යයි. අඩු තරමින් ඉදිරි වසර 20 තුළද නව තවත් දියුණු විය යුතුය. පසු ගිය වසර 20 තුළ අපට මුහුණාදීමට තිබූ වෙළඳපොළ තත්ත්වයන් දැවැන්ත වෙනසකට භාජනය වෙමින් පවතී. නිෂ්පාදන සාධකවල මිල අඛණ්ඩව ඉහළ යමින් පවතින අතර ජාත්‍යන්තර වෙළඳ පොළේ, විශේෂයෙන් චීනයේ බලපෑම මත වෙළඳපොළ ඉල්ලුම ඉතා වැඩි

<u>පැහැදිලි අනාගත අරමුණු ඇතිව කටයුතු කිරීමේ වැදගත්කම සහ උපක්‍රමශීලී වීමේ වැදගත්කම පිළිබඳව සාමාජික මහතුන් දැනුවත් කිරීම.</u>

ටයර් වර්ග අඩුමිලට ඉහළ ගුණාත්වයෙන් නිපදවයි. අපට එම වෙලෙඳපොළ ජය ගැනීමට එතරම් පහසු නැත. දැනට අපේ සාර්ථකත්වය රඳා පවතින්නේ සුවිශේෂ ගැණුම්කරුවන් සඳහා විශේෂිත වූ ටයර් හා රිම් සඳහාය. එම වෙළඳ පොළේ දී ඒ ඒ පාරිභෝගිකයින්ට අවශ්‍ය පරිදි විවිධ වර්ගවල ටයර් සහ රිම් කුඩා ප්‍රමාණවලින් නිපදවිය යුතුය.

ඉහතින් සඳහන් කළ කුමන වෙළඳ පොළක සිටිය ද, ලෝකයේ අනෙකුත් තරගකාරී නිෂ්පාදකයින් අභිබවා යාමට තරගකාරී මිලක් පවත්වාගත යුතුය. එවැනි තරගකාරී මිලකට ටයර්,

රිම්, ට්‍රැක්ස්, නිපදවිය යුතු නිසා සෑම කර්මාන්ත ශාලාවක් සඳහාම මිනිස් ශ්‍රමය, බලශක්තිය, අමුද්‍රව්‍ය භාවිතය සඳහා සාධාරණ, ළඟාකර ගතහැකි, ඉලක්ක ලබාදී ඇත. අපට සුපුරුදු මානසික රාමුවේ සිට බලන කළ මෙම ඉලක්ක ළඟාකර ගත නොහැකි ඒවා සේ පෙනෙයි. නමුත් අපි ආයතනය සඳහා මෙන්ම එකිනෙකාගේ දිගුකාලීන දියුණුවක් ගැන සිතනවානම් එම ඉලක්කකරා යා යුතුව ඇත. ජපානය, යුරෝපය ආදී රටවල සමාගම් අපට වඩා අඩු මිනිස් ශ්‍රමික සංඛ්‍යාවකින් මෙවැනි ඉලක්ක සපුරා ගනී. දී ඇති ඉලක්ක දුටුවිට පසු නොබා එවැනි රටවල මිනිසුන් මෙම ඉලක්ක සපුරාගෙන ඇත්තේ කෙසේද යන්න අප සොයා බැලිය යුතුය. එමෙන්ම ඔවුන් ද අපට වඩා සුපිරි මිනිසුන් නොවන නිසාය.

මෙහිදී නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලිය වැඩිදියුණු කිරීම, ශ්‍රමය, කාලය අපතේ යන අනවශ්‍ය ක්‍රියාකාරකම් නොකර අවශ්‍ය දේ පමණක් කිරීම, අප සතු කායික හා මානසික ශක්තිය උපරිම ඵලදායීතාවයකින් භාවිතා කිරීම ආදිය ගැන සොයා බැලිය හැකිය. කිසියම් අභියෝගාත්මක ඉලක්කයක් ලබාදුන් විටදී වර්තමානයේ අප වැඩකරන ආකාරය ගැන සිතා එය කළ නොහැකි යැයි සාධාරණීකරණය කරන්නට වැර දරනවාට වඩා, වත්මන් රාමුවෙන් වෙනස්ව සිතා එම ඉලක්ක ළඟාකර ගැනීමට අප වැඩ කරන ක්‍රමයේ, කළයුතු වෙනස්කම් ඇත්නම් ඒවා සිදුකරමින් අදාළ ඉලක්ක ජය ගැනීමට නව මාර්ග සොයා යාම අභියෝගාත්මක ඉලක්ක ළඟාකර ගැනීමට මාර්ගයකි. එවැනි නව ක්‍රම හා විධි පිළිබඳ යෝජනා කිරීම සෑම සාමාජික මහතකුගේ ම වගකීමක් මෙන් ම යුතුකමක් ද වන අතර ඒවා සියල්ල ගැන සොයා බලා සාර්ථක යෝජනා ක්‍රියාත්මක කිරීමට අවශ්‍ය සම්පත් හා තාක්ෂණික මග පෙන්වීම කළමනාකරණයේ වගකීම වන්නේය. ලෝඩ්ස්ටාර් ඉතිහාසයේ මෙලෙස ජයගත් අභියෝගාත්මක ඉලක්ක කිහිපයක් මා සඳහන් කිරීම වටිනා බව සිතමි. 1984 වර්ෂයේ අප ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය ආරම්භ කරන අවධියේ අපි දිනකට නිපදවූයේ ගල් ටයර් 10 පමණි. ටික කලකින්ම නිෂ්පාදනය ටයර් 100 දක්වා වැඩිකර ගැනීමට හැකිවිය. ඒ වනවිට අප දැනසිටියේ ඝණ ටයර් නිෂ්පාදනය පිළිබඳව පමණි. නමුත් අපේ වෙළඳ පොළ වූ කාර්මික වාහන සඳහා වායව ටයර් ද භාවිතා කරන බව අපි දැන සිටියෙමු. නමුත් වායව ටයර් නිපදවන තාක්ෂණය හෝ යන්ත්‍ර සූත්‍ර පිළිබඳ ව අප සතුව තිබූ දැනුම ඉතා අල්ප විය. මෙම අල්ප දැනුම සහිතව 1992 දී අති දැවැන්ත අභියෝග යක් වූ කාර්මික වායව ටයර් නිෂ්පාදනය අපි ආරම්භ කළෙමු. මේ වනවිට කාර්මික වායව ටයර් වෙළඳ පොළේ ද අපට කළ නොහැකි යැයි සිතූ බොහෝ දේ අපි කර ඇත්තෙමු. කාර්මික වායව ටයර් පමණක් නිපදවන වෙනම ම කර්මාන්ත ශාලාවක් දැන් අප සමාගම සතුව ඇත.

2001 වසරේදී යුගෝස්ලෝවියාවේ බෝම්බ පිපිරීමත් සමග ම එරට ආයෝජන රටින් පිටතට නොයන වාතාවරණයක් ඇති විය. යුගෝස්ලෝවියාවේ පිහිටි ට්‍රැක් නිෂ්පාදන කර්මාන්ත ශාලාව මිදිගමට රැගෙන ආවේ ඒ අවස්ථාවේය. එම කම්හල මිදිගමට ගෙන එනවිට අපි ට්‍රැක් නිෂ්පාදනය ගැන කිසිවක් දැන නොසිටියෙමු. ඒ අවස්ථාවේ ට්‍රැක් නිෂ්පාදන අපට කළ නොහැක්කක් ලෙස සිතෙන මට්ටමට දුෂ්කර කටයුත්තක් විය. නමුත් මේ වනවිට අපි ජාත්‍යන්තර වෙළඳපොළේ ට්‍රැක් නිෂ්පාදනයෙන් ඉදිරියට යමින් සිටිමු. තවද මේ වනවිට ලෝඩ්ස්ටාර් සොලිඩ්ල් නමින් ට්‍රැක් වර්ගයක් සඳහා අප පේටන්ට් බලපත්‍රයක් ලබා ඇත්තෙමු.

වසර 2002 වන විට ලෝඩ්ස්ටාර් නිෂ්පාදන අලෙවි කරණු ලැබුවේ ප්‍රධාන වශයෙන් යුරෝපය හා උතුරු ඇමරිකාවටයි. නමුත් ලෝකයේ දෙවන විශාලත ම ආර්ථික බලවතා වන ජපානයේ වාහන කර්මාන්තයට අවශ්‍ය ටයර්, ට්‍රැක්, හා රිම් වෙළඳ පොළ ඉතා විශාල එකකි. නමුත් අපට ජපාන වෙළඳ පොළට ඇතුළුවීමට අපහසුව තිබුණි. පසුගිය වසරේ අපි විසින් මිලදීගත් කියතෝ කර්මාන්ත ශාලාව හරහා ජපාන වෙළඳපොළට පිවිසීමට මග පෑදී ඇත. කියතෝ කර්මාන්ත ශාලාවේ තාක්ෂණය සමග ජපන් වෙළඳ පොළේ පාරිභෝගික අවශ්‍යතාවන්ට ගැලපෙන නිෂ්පාදන කිරීම අභියෝගාත්මක ඉලක්කයකි. අපි එය පිළිගෙන සිටිමු. එය අපිට කළ හැකි ය. සියලුදෙනාගේ දැනුම, නිපුණතාවන්ගේ ධනාත්මක ආකල්පවල ශක්තිය කැටි කොට ගත්විට එසේ කළ හැකිවනු ඇත.

මෙම වසරේදී කැනඩාවේ යුනිට්‍රැක් කර්මාන්ත ශාලාව ශ්‍රී ලංකාවට ගෙන ආ අතර එරට දී පවත්වා ගත් ඉහළ ඵලදායීතා මට්ටම පවත්වාගනිමින් භාණ්ඩ නිපදවීමේ අභියෝගාත්මක ඉලක්කය අප ඉදිරියේ ඇත. සාම්ප්‍රදායික වත්මන් රාමුවෙන් මිදී මෙම ඉලක්ක සපුරන ආකාරය ගැන සිතාබලා ක්‍රියාත්මකවීම අපකළ යුතුව ඇත. එවිට පමණයි මෙම ඉලක්ක සපුරාගත හැක්කේ.

වසර 2002 දී දකුණු ආසියාවේ කිසිඳු ටයර් නිෂ්පාදන කම්හලක් ISO 14001 යන පරිසර සහතිකය ලබා නොතිබුණි. අප එම කළ නොහැකි යැයි හිතන අභියෝගය භාරගතිමු. පසුගිය වසරේ මිදිගම කර්මාන්ත ශාලාවට ISO 14001 සහතිකය ලබාගත් අතර, එම වසරේ එහි අගය වැඩිකරමින් කොටුගොඩ මධ්‍යම මිශ්‍රණ අංශයට ISO 14001 සහතිකය ලබාගතිමු. මේ සියලු ජයග්‍රහණයන් අප ලබාඇත්තේ දැඩි අභියෝගාත්මක ඉලක්ක සංයමයකින් යුතුව හඹායාම හේතුවෙනි. එය අපේ ජයග්‍රහණයේ මාවතයි.

අන්ධයෙකුගේ ලෝකය සීමා වී ඇත්තේ ඔහුගේ අත හෝ සැරයටිය භාවිතයෙන් ස්පර්ෂ කළ හැකි පරාසයටයි. නමුත් දෑස් පෙනෙන මිනිසෙකුගේ ලෝකය ඔහුට දැකිය හැකි අනන්තය දක්වා විහිදී ඇත. අප දෙඇස් ඇත්තෝ නම්, එවන් පරාසයක විහිදුනු ලෝකය දැකීමට හැකි වේ. එමෙන් ම එවැනි ඉමක් නොපෙනෙන ඉලක්ක හඹායාමට දිරි ඇත්තන් විය යුතුය. ආයතනයක් වශයෙන් මෙලෙස දුෂ්කර ඉලක්ක ජය ගැනීම සිදුකිරීම සඳහා අප පුද්ගලයන් වශයෙන් ද එවන් ඉලක්ක ළඟාකර ගැනීමේ අවශ්‍යතාවයක් තිබිය යුතුය. මෙම ආයතනය ඉලක්ක හා පුද්ගල ඉලක්ක එකිනෙක ගැලපෙන පරිදි සකස්කර ගැනීමෙන් අපෙත්, ආයතනයෙත්, රටෙත්, දියුණුවට දායක වූවා යැයි අපට සතුටුවීමට හැකිවනු ඇත.

2003 ජූලි



නිවැරදි දැක්මකින් ඉදිරියට

ආයතනික දැක්මක ඇති වැදගත්කම සහ එය නිර්මාණය කිරීමේදී සියලු සාමාජික මහතුන්ගේ සහභාගීත්වයේ ඇති වැදගත්කම පිළිබඳ අවබෝධ කරදීම.

ලොව පුරා තම කීර්ති නාමය පතුරවමින් නිරන්තර දියුණුවට භාජනයවන ආයතන බොහෝමයක සාර්ථකත්වයට මූලික හේතුව ලෙස දැක්විය හැක්කේ එම ආයතන නිවැරදි දැක්මක් සහිතව ක්‍රියාත්මක වීමයි. ආයතනික දැක්ම මගින් එවැනි ආයතනවලට යා යුතු නිවැරදි මග හා දිරි ගැන්වීමක් ලබාදෙන බව එකී ආයතනවල සාර්ථකත්වය පිළිබඳ ව විමසා බලන විට පැහැදිලිවන කරුණකි.

වෙනස්වන ලෝක ආර්ථික, දේශපාලන හා සමාජීය තත්ත්වයන් හේතුවෙන් ඇති වන වෙළඳපොළ කැළඹීම් අතර, වුවද නොසැලී තිරසාර වර්ධන මාවතක ගමන් කිරීමේ හැකියාව එවැනි ආයතනවලට ලැබී ඇත්තේ නිවැරදි දැක්ම තුළිනි. කිසිදු කැළඹිලි සහිත අවස්ථාවක දී මෙම ආයතන තම දැක්ම වෙනස් නොකරන අතර ඒ ඒ අවස්ථාවට ගැළපෙන ක්‍රමෝපායන් උපයෝගී කරගනිමින් එම තත්ත්වයන්ට මුහුණදෙයි. නමුත් අවසානයේ නිවැරදි දැක්මක් සහිතව ගමන්කල නිසාවෙන් කුණාටු අතර වුව ද නොසැලී ඉදිරියට යාමට හැකිවෙයි. අප සියලුදෙනා ම පරපුරෙන් පරපුර දන්නා එවැනි ආයතන අතර සෝනි සමාගම, හැව්ලට් පැකාඩ් සමාගම, වෝල්මාට් සමාගම, ත්‍රීඑම් සමාගම් වෙයි. මෙම සෑම සමාගමක් ම දුෂ්කර අභියෝග ජය ගනිමින් තම ආයතන මගින් තම රටටත්, ලෝකයටත් කළ නොහැකි යැයි බෝහෝ අය සිතන විශ්මිත දේවල් සැබවින්කර පෙන්වූ අයයි. මේ සඳහා කදිම යාවජීව උදාහරණයක් නම් සෝනි සමාගමයි.

දෙවන ලෝක යුද්ධයේ ප්‍රතිඵලයක් ලෙස විනාශ වී ගිය සමාජ පරිසරයක් තුළ ජපානයේ 1945 වසරේදී ආරම්භ කරන ලද සෝනි සමාගම ව්‍යාපාරික ලෝකයේ ඉතා ප්‍රබල ස්ථානයක් හිමිකර ගැනීම සඳහා එකී සමාගම විසින් 1950 වසරේදී ඇතිකරගත් නිවැරදි දැක්ම හේතු වී ඇත. පහත දැක්වෙන්නේ සෝනි සමාගමට ජයග්‍රහණය සඳහා මග පෙන්වූ දැක්ම සහ ඔවුන් විසින් ක්‍රියාවට නැගූ ඔවුන් හොඳයැයි පිළිගත් සාරධර්මයි.

මූලික සාරධර්ම : ජපන් ජාතික සංස්කෘතිය හා තත්ත්වය නඟා සිටුවීම අනුන් අනුගමනය කිරීම තුළින් නොව අසිරු ඉලක්කකරා ළඟාවීම තුළින් පුරෝගාමියකුවීම. පුද්ගලයකුගේ හැකියාවට හා නිර්මාණශීලිභාවයට ගරු කිරීම හා ධෛර්යමත් කිරීම.

අරමුණ : පොදු ජනතාවගේ ප්‍රයෝජනය හා චින්දනය සඳහා නිර්මාණ හා නාක්ෂණය යොදාගැනීමෙන් පරිපූර්ණ සතුටක් ලබාගැනීම.

අනාගත දැක්ම : ජපන් භාණ්ඩ පහත් තත්ත්වයේ භාණ්ඩ යැයි ලෝකය පුරා ඇති ප්‍රතිරූපය වෙනස් කිරීමේ මූලික සමාගම බවට පත්වීම.

සෝනි සමාගම තම අනාගත දැක්ම සැබෑ කරගන්නා ආකාරය පහතින් විස්තර කෙරේ.

- අපි ලොව පුරාම ප්‍රචලිත වන භාණ්ඩ අනාගතයේ දී නිෂ්පාදනය කරන්නෙමු. ඇමරිකානු වෙළෙඳපොළ තුළට ඇතුළු වී සෘජු විකුණුම්කරන පළමුවෙනි සමාගම බවට අපි පත්වන්නෙමු.

- ඇමෙරිකන් සමාගම් වැඩිදියුණු කිරීමට අපොහොසත් වූ රේඩියෝවේ ට්‍රාන්සිස්ටරය වැනි උසස් නව නිපැයුම් නිර්මාණය කිරීමෙන් අප සාර්ථක වන්නෙමු. මෙයින් වසර 50 ක් ඇතුළත දී අපගේ වෙළඳ නාමය ලොවේ අස්සක් මුල්ලක් නෑර ම ප්‍රචලිත කරන අතර නව නිර්මාණ හා තත්ත්වය මගින් වෙනත් තරගකාරී සමාගම්වලට වඩා ඉතා ඉහළ තත්ත්වයකට පත් වන්නෙමු.'' ජපානයේ නිෂ්පාදනය කරන ලදී.'' යනු උසස් භාණ්ඩ මිස පහත් තත්ත්වයේ භාණ්ඩ නොවන්නේය.

ලෝඩ්ස්ටාර් පුද්ගලික සමාගම ආරම්භ වී දැනට දශක දෙකක් ඉක්මවා යාමට ආසන්නව සිටියි. ඉතා කුඩාවට ආරම්භව නොයකුත් දුෂ්කරතා ජයගනිමින් වර්තමානයේ කාර්මික ටයර් නිශ්පාදනයේ දැවැන්තයන් අතර හුදකලා නොවී කටයුතු කිරීමට හැකියාව ලැබඇති අප ආයතනයේ ද සාර්ථකත්වය පිටුපස ඇති සත්‍යය නම් අප ආයතනයට ද කිසියම් දැක්මක් සහිතව කටයුතු කිරීමට ඇති හැකියාවයි. අප ආයතනයේ දැක්ම ලේඛණ ගතකොට නොතිබුණ ද අප තුළ කිසියම් දැක්මක් තිබුණ බව හා අප විසින් ආරක්ෂා කරන ලද සාධර්ම පවතින බව අපගේ ක්‍රියාකාරිත්වය තුළින් ගම්‍ය වෙයි.

අප ආයතනය තුළ අප විසින් ආරක්ෂා කරන ලද අපගේ සාර්ථකත්වයට බෙහෙවින් බලපාන ලද සාරධර්ම පැහැදිළි ලෙස හඳුනාගෙන ලේඛණගත කිරීමේ වෑයමක පසුගිය දා නිරතවිය. මෙම වැඩමුළුවට අප ආයතනයේ සෑම අංශයක් ම නියෝජනයවන අයුරින්

කණ්ඩායමක් සහභාගිවිය. ඔවුන්ගේ අද්දැකීම්වලට අනුව අප විසින් හොඳ යයි පිළිගෙන කිසිවිට අත් නොහැර ආරක්ෂා කරන ලද සාරධර්ම හඳුනා ගැනුණි. එකී සාරධර්ම අතර,

- පාරිභෝගික නැඹුරුව
- නව නිර්මාණ සඳහා ධෛර්යමත් කිරීම
- කළ නොහැක්කක් නොමැති බව
- අවංකභාවය
- පුද්ගල හැකියාවන්වලට සහ නිර්මාණශීලිත්වයට ගරු කිරීම
- Caring and Sharing
- සමාජ වගකීම යනාදිය වෙයි

උක්ත වැඩමුළුවේ දී හඳුනාගන්නා ලද මෙම සාරධර්මවල යෝග්‍යතාවය පරීක්ෂා කිරීමට අමතරව අප ආයතනයේ සාර්ථකත්වය සඳහා හේතු වූ වෙනත් සාරධර්මයන් පවතීදැයි ඉදිරියේදී අප ආයතනයේ සාමාජික මහතුන් සමඟ සාකච්ඡාකොට එකඟතාවයකට පැමිණීමට අපේක්ෂාකරන අතරම ආයතනික දැක්ම පිළිබඳව ද සාකච්ඡා කිරීමට අපේක්ෂා කෙරේ. මෙහි දී අප සියලුදෙනා ම ඉතා පැහැදිලි ලෙස හඳුනාගත යුතු කරුණක් නම් අප විසින් ගමන් කළ යුත්තේ කොතනටද යන්න දැන හඳුනාගෙන කටයුතු කිරීමයි. අප විසින් ආරම්භකොට පවත්වාගෙන යන මෙම ජාතික මෙහෙවරනි සාර්ථකත්වයක් දැකීමට මෙම සියලු කරුණුවල ධනාත්මක බලපෑමක් අද දින අවශ්‍ය වේ.

2004 අප්‍රේල්



ලෝඩ්ස්ටාර් ජාත්‍යන්තර තලයට

ජාත්‍යන්තර මට්ටමෙන් කීර්තියට පත් ආයතන බොහෝමයක් ආරම්භ කර දියුණු මට්ටමකට පත්කර ඇත්තේ ව්‍යවසායකයකු, දෙදෙනෙකු හෝ කිහිප දෙනෙකු විසිනි. මෙවැනි පුරෝගාමී ව්‍යවසායකයින් තම ආයතන ක්‍රමයෙන් දියුණුවෙමින් වර්ධනයවන විට මනා කළමණාකාරණයකින් යුතුව ඒවා පවත්වාගෙන යාම සඳහා වෘත්තීය මට්ටමේ කළමණාකරුවන්ට වගකීම භාරදෙනු ලබති. ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය ද නිහාල් ජිනසේන මහතා, පියරේ ප්‍රින්ස්ටර්ස් මහතා හා මා විසින් ආරම්භකර දැනට වසර විස්සක පමණ කාලයක් විවිධ අභියෝග හමුවේ ඉදිරියට රැගෙනවිත් ජාත්‍යන්තර ආයතනයක් බවට පත්වීමට අවශ්‍ය පසුබිම සකසා ඇත. දැන් ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය ශ්‍රී ලංකාවේ විශිෂ්ට ගණයේ නිෂ්පාදන ආයතනයක් බව ඉතා පැහැදිලිය. දැන් අපි මෙම ආයතනය ජාත්‍යන්තර තලයේ විශිෂ්ට ආයතනයක් බවට පත්කළ යුතුව ඇත. එම ගමනේ දී අධ්‍යක්ෂක මණ්ඩලය විශයෙන් අප තිදෙනාට එදිනෙදා කළමනාකරණ කටයුතුවල දී මැදිහත්වීමට වඩා ජාත්‍යන්තර තලයේ ආයතනයක් ගමන් කළයුතු දිශාව තීරණය කිරීම, ඒ සඳහා සැළසුම් හා ක්‍රමෝපායන් සකස් කිරීම කළයුතු ව ඇත. අප එවැනි පුරෝගාමී කාර්යයන්හි නිරත වනවිට ආයතනයේ එදිනෙදා කටයුතු පවත්වාගෙනයාම වෘත්තීය මට්ටමේ කළමනාකරුවන් පිරිසක් වෙත භාරදීමට සිදුවීම ආයතනයේ යහපත වෙනුවෙන් කළ යුතු ම දෙයකි.

මෙම වෘත්තීය මට්ටමේ කළමනාකරුවන් දේශීය හෝ විදේශීය අය විය හැකි අතර ම ඔවුන් ටයර් නිෂ්පාදනය ගැන කිසිවක් නොදන්නා නමුත් ජාත්‍යන්තර මට්ටමේ ආයතනයක කළමනාකරණයකර සාර්ථක ප්‍රතිඵල ලබාදීමට අවශ්‍ය වෘත්තීයමය සුදුසුකම් හා පළපුරුද්දක් ඇති අයවෙති. වෘත්තීය මට්ටමේ කළමනාකරුවන් විසින් කළමනාකරණය කරනවිට එම කටයුත්ත පිළිගත් කළමනාකරණ පද්ධතීන් සහ ක්‍රියා පිළිවෙත්වලට අනුව සිදුකරනු ලබයි. ජාත්‍යන්තර මට්ටමේ ආයතන සියල්ලකම එවැනි කළමනාකරණ පද්ධතීන් සහ ක්‍රියාපිළිවෙත් ඇත. ඔවුන් කළමනාකරණය කරන්නේ ඒවාට අනුවයි. අප ආයතනය ද ජාත්‍යන්තර මට්ටමේ ආයතනයක් බවට පත්කිරීමට අවශ්‍යනම් මෙවැනි කළමනාකරණ ක්‍රියාපිළිවෙත් හා පද්ධතීන් සකසා ගතයුතු අතර ඒවාට අනුව කළමනාකරණය කළ යුතුය.

ආයතනික දැක්මක ඇති වැදගත්කම සහ එය නිර්මාණය කිරීමේදී සියලු සාමාජික මහතුන්ගේ සහභාගීත්වයේ ඇති වැදගත්කම පිළිබඳ අවබෝධකර දීම.

ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයේ නිෂ්පාදනය වන භාණ්ඩ බොහෝමයක් අලෙවි කරනු ලබන්නේ ජාත්‍යන්තර මට්ටමේ පාරිභෝගික ආයතනවලටයි. එවැනි ආයතන අපෙන් ජාත්‍යන්තර මට්ටමේ ප්‍රමිතීන් හා හැසිරීම් බලාපොරොත්තු වෙයි. එවැනි ප්‍රමිතීන්වලට අනුකූලවන භාණ්ඩ නිපදවීමටත් ඒවා නිසි පිළිවෙලට පාරිභෝගකයින්ට ලබාදීමත් හැකි වන්නේ ඉහත සඳහන් කළ කළමනාකරණ පිළිවෙත් හා පද්ධතීන් පිළිබඳව නිසි අවබෝධයක් ලබාගෙන ඒවාට අනුව කටයුතු කිරීමට අවශ්‍ය ආකල්ප හැඩගසා ගෙන ඒවාට අනුව ආයතනයේ සියලුදෙනා ම කටයුතු කළොත් පමණි.

පසුගිය මාසයේ පැවැත් වූ ජාත්‍යන්තර ප්‍රමිති ආයතන විගණනයේ දී පෙන්වාදුන් පරිදි අප ආයතනය තුළ ජාත්‍යන්තර මට්ටමට ගැළපෙන කළමනාකරණ පද්ධතීන් හා ක්‍රියා පිළිවෙත් සමහරක් ඇත. නමුත් මෙවා ක්‍රියාත්මක මට්ටමේ දී භාවිතයට ගැනීම සිදුවන්නේ ඉතා දුර්වල මට්ටමකිනි. සමහර ක්ෂේත්‍රයන් සඳහා මෙවැනි කළමනාකරණ ක්‍රියා පිළිවෙත් හා පද්ධතීන් සකස් කළ යුතු ව ඇත. අප විසින් සකස්කරගෙන ඇති කළමනාකරණ ක්‍රියා පිළිවෙත් හා පද්ධතීන් සියලුම ක්‍රියාකාරකම්වල දී භාවිතා කිරීම තුළින් හා මෙතෙක් එවැනි ක්‍රියාපිළිවෙත් සකස් නොකළ ක්ෂේත්‍රයන් සඳහා ඒවා සකස්කර ක්‍රියාත්මක කිරීම තුළින් පමණයි, අපට ජාත්‍යන්තර මට්ටමට යා හැක්කේ. තවද මෙවැනි ක්‍රම අනුගමනය කිරීම තුළින් අප කරන වැඩ ප්‍රමාණය ක්‍රමානුකූල වෙනවා මෙන්ම පහසු ද වනු ඇත.

ජාත්‍යන්තර මට්ටමේ ආයතනයක් වීමට නම් තවත් අත්‍යවශ්‍ය ම කාරණයක් වන්නේ අපේ කළමණාකරුවන් මෙන්ම යන්ත්‍ර ක්‍රියාකරුවන්ගේ මට්ටම අනෙකුත් ජාත්‍යන්තර මට්ටමේ ආයතනවල සිටින කළමණාකරුවන් හා යන්ත්‍ර ක්‍රියාකරුවන්ගේ හැකියාවන්, නිපුනතාවන් හා කුසලතාවන් මට්ටමට සංවර්ධනය කරගත යුතුවීමයි. මෙය අපට ඇති විශාලත ම අභියෝගයයි. මෙම අභියෝගය ජය ගන්නවා යයි කියන්නේ ලෝඩිස්ටාර් ආයතනයේ සාමාජිකයන් ජාත්‍යන්තර මට්ටමේ කාර්මික සාමාජික මහතුන් බවට සංවර්ධනය වීමයි. එවැන්නක් හාස්කමකින් ඉබේ සිදුවන්නක් නොවනබව අප සිහි නුවණින් සිතා බැලිය යුතුය. සෑම පුද්ගලයකු ම තමා දැනට කරන රැකියාව මෙන්ම තමා අනාගතයේ රැකියාවේ ඉදිරියටයාමට අදහස් කරන මාර්ගය ගැන ද සිතිය යුතුය. එමෙන් ම තමා දැනට කරන තනතුරට සමානව ජාත්‍යන්තර මට්ටමේ සමාගමක සේවය කරන පුද්ගලයකු සතු නිපුණතාවන්, කුසලතාවන්, හැකියාවන් හා ආකල්ප මොනවාද යන්න හඳුනාගෙන ඒ මට්ටමට හෝ ඊට ඉහළින් තම තත්ත්වය ඉහළ නංවාගැනීම සඳහා සිතාමතා ම ක්‍රියා කළ යුතු ය. තවද ආයතනයක් වශයෙන් සෞඛ්‍යසම්පන්න සහගතව පුද්ගල පුහුණුව හා සංවර්ධනය සඳහා ක්‍රියාත්මක කරනු ලබන විවිධ වැඩසටහන්වල නිසි වටිනාකම වටහාගෙන ඒවායින් උපරිම ඵල නෙලා ගැනීම සඳහා අවශ්‍ය පියවරගත යුතු අතර අන් අය ද ඒ සඳහා දිරිමත් කළ යුතු ය. මෙවැනි ක්‍රියාවලියක ඇති වටිනාකම ජාත්‍යන්තර ප්‍රමිති ආයතන විගණනයේ දී පෙන්වාදුන් ආකාරය නැවත නැවතත් සිහිගන්වීමට කැමැත්තෙමි.

ජාත්‍යන්තර ආයතනවල ව්‍යාත්තීය මට්ටමේ කළමණාකරුවන් වසර දෙක තුනක කාල පරාසයක් තුළ ආයතනවලින් මාරු වී වෙනත් ආයතනවලට යයි. එවිට වරින් වර විවිධ ආකාරයේ කළමණාකරුවන් ආයතනයට පැමිණිය හැකි ය. නමුත් අප දන්නා පරිදි ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය අද ලබාඇති සාර්ථකත්වයට පැමිණියේත් ඉදිරියේ අප ගමන සාර්ථක කරගත හැකි වනු ඇත්තේත්, අප සතුව ඇති දැඩිව විශ්වාස කරන මූලික සාරධර්මවලට අනුව ආයතනයේ ගමන සකස්කර ගතහොත් පමණි. එබැවින් ලෝඩිස්ටාර් මූලික සාරධර්ම මොනවාද යන්න නිවැරදිව වටහා ගැනීමත්, ඒවාට අනුව අප කරන කියන සියලු කටයුතු කිරීමත්, ඒවාට අනුගත නොවී කටයුතු කරන අවස්ථා ඇතොත් ඒ ගැන අවදියෙන් සිටීමත් තුළින් කුමන ආකාරයේ ව්‍යාත්තීය මට්ටමේ කළමණාකරුවන් පැමිණිය ද ඔවුන්ට අප ආයතනයේ සාරධර්මවලට අනුව කටයුතු කිරීමට සිදුවනු ඇත. අපට ඉදිරියට යාමට අවශ්‍ය මග පෙන්වීම හා ධෛර්යය ලබාදීම සිදුකරන්නේ මෙම සාරධර්ම වලිනි.

ව්‍යාත්තීය මට්ටමේ කළමණාකරණයක් යටතේ පාලනය වන ආයතනයේ සාරධර්ම ආරක්ෂාකර ගැනීමත් ඒ තුළින් ආයතනයේ දියුණුවත් ආරක්ෂාකර ගැනීමේ වගකීම සාමාජිකයන් වශයෙන් ඔබ සියලුදෙනා ම භාරගත යුතු කාලය දැන් එලඹ ඇත. ඒ සඳහා ඔබ සූදානම් විය යුතු යි. ශ්‍රී ලංකාවේ ඇති අනෙකුත් ආයතන හා සංසන්දනය කරනවිට අපට ඇති ඉතාමත් වැදගත් වාසිය වන්නේ සොලිඩිල් සමාගමේ අලෙවි කරන ශක්තියයි. අනෙක් බොහෝ සමාගම් තමන් නිපදවන භාණ්ඩ අලෙවි කරගත නොහැකිව සිටිති. නමුත් අපට සොලිඩිල් සමාගමට අලෙවි කිරීමට අවශ්‍ය තරම් භාණ්ඩ නිපදවාගත නොහැකි මට්ටමක ඉල්ලුමක් ඇත. මේනිසා අප හැකි තරම් උත්සාහයෙන් ඵලදායීතාව නංවාගනිමින් සොලිඩිල් සමාගම විසින් සිදුකරනු ලබන අලෙවිකරණ ක්‍රියාවලියට සක්‍රිය දායකත්වය ලබාදිය යුතු ය. අපි දැනට ලෝකයේ ඝණ කාර්මික ටයර් වෙළඳපොළේ ප්‍රමුඛයා වෙමු. ඉදිරි මාස දෙක තුන තුළ දී ට්‍රැක් නිෂ්පාදනයේ ලෝකයේ අංක දෙකේ සමාගම බවට පත්වීමට අවශ්‍ය වටපිටාව සැකසෙමින් පවතී. මේ සියල්ල අනුව පෙනී යන්නේ අපි කළමණාකරණ පිළිවෙත් හා පද්ධතීන් අනුගමනය කරමින්, මානව සම්පත සංවර්ධනය කරගනිමින්, ඵලදායීතාව වැඩිකරගනිමින්, යන්නේ නම් දීප්තිමත් අනාගතයකට මාර්ගය සියලුම සාමාජික මහතුන්ටත්, ආයතනයටත් විවරව ඇති බවයි. එවැනි අනාගතයක්කරා යන ගමනේදී ඔබට අවශ්‍ය ශක්තිය හා ධෛර්යය ලබාදීමටත්, මග පෙන්වමින් ඉදිරියටත් කටයුතු කරන බව ද දන්වනු කැමැත්තෙමි.

2004 ජූලි

අපි දැනට ලෝකයේ ඝණ කාර්මික ටයර් වෙළඳපොළේ ප්‍රමුඛයා වෙමු. ඉදිරි මාස දෙක තුන තුළ දී ට්‍රැක් නිෂ්පාදනයේ ලෝකයේ අංක දෙකේ සමාගම බවට පත්වීමට අවශ්‍ය වටපිටාව සැකසෙමින් පවතී. මේ සියල්ල අනුව පෙනී යන්නේ අපි කළමණාකරණ පිළිවෙත් හා පද්ධතීන් අනුගමනය කරමින්, මානව සම්පත සංවර්ධනය කරගනිමින්, ඵලදායීතාව වැඩිකරගනිමින්, යන්නේ නම් දීප්තිමත් අනාගතයකට මාර්ගය සියලුම සාමාජික මහතුන්ටත්, ආයතනයටත් විවර ව ඇති බවයි.



සැබෑ නායකත්වය - 01

නායකත්වය මූලික කරගත් නිෂ්පාදන ක්‍රමවේදයක් ක්‍රියාත්මක කිරීමේදී සැබෑ නායකයකු වන්නේ කෙසේද යන්න පිළිබඳ ලෝඩිස්ටාර් සාමාජික මහතුන්, පත්වී සිටින නායක මහතුන් දැනුවත් කිරීම.

අප ආයතනය ජාත්‍යන්තර වෙළඳ පොළ තුළ සැලකිය යුතු ස්ථාවරයක් මේ වනවිට ලබා ඇත. නමුත් දිනෙන් දින අප මුහුණදිය යුතු තරඟය තියුණු වෙයි. එහි මුහුණුවර වෙනස් වෙයි. එබැවින් එම තරඟකාරිත්වයේ වාසිය අප දෙසට හරවා පවත්වාගෙන යාම අප මුහුණදෙන විශාලම අභියෝගයයි.

නූතන කළමනාකරණ මතවාදයන් හා අප ආයතනය තුළ ලබන අද්දැකීම් අනුව ද වැටහෙන ප්‍රධාන කාරණයක් ඇත. එනම් තරඟකාරිත්වයේ වාසිය අප වෙත හරවා ගැනීම සඳහා උපයෝගී කරගත හැකි වටිනාම සම්පත මානව සම්පත යන්නයි.

මානව සම්පතෙහි නිසි ඵල ප්‍රයෝජන ආයතනයේ පැවැත්ම සහ වර්ධනය සඳහා දායක කරගැනීමට නම් ආයතනයේ සියලුම මට්ටම්වල හා අංශවල පරමාදර්ශී නායකත්වයන් හා නිර්මාණශීලී කණ්ඩායම් සාමාජික පිරිසක් බිහිවිය යුතු ව ඇත.

මෙම අරමුණු ඉටුකර ගැනීම සඳහා අප සියලුදෙනා ම අනිවාර්යෙන් ම නූතන කළමනාකරණ සංකල්ප හා ක්‍රමවේදයන් පිළිබඳව මනා පරිචයක් ලබාගත යුතු අතර, අප ආයතනයේ මූලික සාරධර්ම පද්ධතිය පදනම් කරගනිමින් ඒවා භාවිතයට යොමු කළ යුතු ය. ඉදිරියේ දී මේ පිළිබඳ කරුණු අප සාකච්ඡා කළ යුතුය.

මෑත යුගයේ කළමනාකරණ ක්ෂේත්‍රයේ වැඩියෙන් ම කතා බහට ලක් වූ හා යල් පැනගිය බොහොමයක් කළමනාකරණ සංකල්ප හා ක්‍රමවේදයන්ට අභියෝග කළ කතුවරයකු විසින් ලියන ලද ශ්‍රේෂ්ඨ කළමනාකරණ ග්‍රන්ථයක් ඇසුරෙන් අප ආයතනයේ සියලුදෙනාට ම තම පුද්ගලික ජීවිතත්, ආයතනික ජීවිතයනුත්, සමාජීය ජීවිතයනුත් යන සියල්ල ජය ගැනීමට මග පාදන ලිපියක් මා මෙවර සිට ඉදිරිපත් කිරීමට සිතුවෙමි.

මෙහිදී මා පාදක කරගත්තේ ඇමරිකානු ජාතික ආචාර්ය ස්ටීවන් ආර්.කොවී (Stephen R.Cover) නම් ලේඛකයා විසින් රචිත "The Seven Habits of Highly Effective People – Powerful Lessons in personal Change" යන ග්‍රන්ථයයි. මෙම ග්‍රන්ථය සම්පාදනය කිරීමේදී කොවී විසින් වසර 200 පුරා පැතිරුණ සාර්ථකත්වය කරා ළඟා වූ පුද්ගලයන් හා ආයතන පිළිබඳ විවරණයක් සිදුකර ඇති අතර, විවිධ විද්වතුන් දහස් ගණනක්, වැඩිහිටියන්, දෙමාපියන්, තරුණ තරුණියන් විධායක නිලධාරීන් ගුරුවරුන් සහ අනෙකුත් විවිධ සමාජ කොටස් සමඟ එක් දහස් නමසිය හැත්තෑ ගණන්වල සිට මෙම ග්‍රන්ථයේ එන කරුණු සංවාදයකට ලක් කර ඒවායේ ඇති වලංගුභාවය සනාථකර ඇත.

එබැවින් මෙහි සඳහන් කෙරෙන සංකල්ප හා පිළිවෙත් ජීවිතවලට සිහි බුද්ධියෙන් යුතුව ළඟාකර ගන්නන්ට සාර්ථකත්වය කරායාම සඳහා මගපෑදීම වැළැක්විය නොහැකිය. එමෙන් ම එවැනි පුද්ගලයින් සේවය කරන ආයතන ද නිසිමග යනු ඇත.

මෙම කෘතියෙහි කවී විසින් වෙන්කර හඳුනාගෙන ඇති පිළිවෙත් හත සහ එහි ඉගැන්වෙන වැදගත් අනෙකුත් සංකල්පමය හා ප්‍රායෝගික භාවිතයන් පිළිබඳ පුළුල් සංවාදයක් ආයතනයේ සෑම මට්ටමක ම ඇතිවීම ඉතාමත් කාලෝචිත බව මගේ විශ්වාසයයි. ඒ සඳහා අවශ්‍ය ආයතනික පසුබිම සකසාදීමට හා සහයෝගය සැමට ලබාදීමට මා බැඳී සිටිමි.

ඉතාමත් සළුල මිනිසුන් තුළ දක්නට ලැබෙන පිළිවෙත් හත පිළිබඳ ස්ටීවන් ආර්. කොවී විසින් සිදුකල විවරණය පාදක වී ඇති මූලික සංකල්ප තුනක් පැහැදිලිකරදීම, එම පිළිවෙත් පිළිබඳ ව අවබෝධකර ගැනීම පහසු කරවනු ඇතැයි මම සිතමි. ඒවා මෙසේයි.

(අ) නිෂ්පාදනය හා නිෂ්පාදන හැකියාව (Production and Production Capability) අතර සමතුලිතතාවයක් පවත්වා ගැනීමෙන් සඵලදායිත්වයට (Effective) ළඟාවීම.

මෙම මූලධර්මය වටහා ගැනීම පහසු කිරීම සඳහා ඔබ බොහෝ දෙනෙක් ළමාකල රසවිඳ ඇති ඊසොප් විසින් ලියන ලද "පාත්තයා හා රත්තරන් බිත්තර" පිළිබඳ උපමා කතාව කදිම නිදසුනක් සපයයි. ඔබ අසා ඇති පරිදි

මෙම කතාවේ එන දුප්පත් ගොවියා දිනක් ඔහු සුරතලයට ඇතිකරන පාත්තයා ළඟින කුඩුවේ දිලිසෙන රත්තරන් බිත්තරයක් තිබෙනු දකියි. මුලින් ම මෙය කිසියම් උප්පරවැට්ටියක් යයි සිතන ගොවියා බිත්තරය විසිකර දමන්නට සිතා, නැවතත් එය රන්කරුවකු ලවා පරීක්ෂාකර ගැනීමට කටයුතු කරයි. රන්කරුවා පවසන්නේ බිත්තරය පිරිසිදු රත්තරන් බවයි. දැන් ගොවියාට ඔහුගේ වාසනා මහිමය පිළිබඳ ව අදහා ගන්නට නොහැකි තරම්ය. ඊළඟ දවසේ ද තවත් එවැනිම බිත්තරයක් දකිනවිට ගොවියා තව දුරටත් විමතියට පත්වෙයි. ඉන් පසු සෑමදිනක ම උදෑසන අවදිවන ගොවියා පාත්තයාගේ කුඩුව වෙත ගොස් රත්තරන් බිත්තරය ගණනේ එකතුකර ගනී. ඔහු ඉතාමත් ධනවත් පුද්ගලකු බවට පත්වේ. උදා වූ තත්ත්වය අදහා ගැනීමටත් බැරි වූ ගොවියා ධනවත් වනවාත් සමඟ ම ඔහුට අධික තණ්හාවක් හා නොඉවසිල්ලක් ඇති වෙයි. දිනකට එක බැගින් රත්තරන් බිත්තර ලබාගැනීමට ප්‍රමාදවීමට නොහැකි යයි සිතූ ගොවියා පාත්තයා මරණයට පත්කර සියලුම රත්තරන් බිත්තර එකවර ලබාගැනීමට සැළසුම් කරයි. නමුත් පාත්තයාගේ උදරය පලා බැලූවිට එය හිස්බව ගොවියාට වැටහෙයි. එකම රත්තරන් බිත්තරයක්වත් පාත්තයාගේ පැලූ උදරය තුළ නැතුවා සේ ම ගොවියාට තවදුරටත් රත්තරන් බිත්තර ලබාගැනීමට ක්‍රමයක් ද නැත. රත්තරන් බිත්තර නිපදවන පාත්තයා ගොවියා විසින් ම විනාශකර ඇත.

මෙම කතාව තුළ සළුලතාව පිළිබඳ මූලික අර්ථය සහ මූල ධර්මය ගැබ් වී ඇත. බොහෝමයක් මිනිසුන් සළුලතාව දකින්නේ රත්තරන් බිජුවලට කෑදර වූ ගොවියාගේ ඇසෙනි. වැඩිපුර ඔබ නිෂ්පාදනය කළ තරමට, වැඩිපුර ඔබ වැඩකළ තරමට ඔබවඩාත් සළුලදායි වනු ඇත යන්නයි. නමුත් මෙම කතාව පෙන්වාදෙන ආකාරයට සැබෑ සළුලතාව මූලික කරුණු දෙකක් පදනම් කරගෙන ඇතිවේ.

එනම්,

- නිපදවන ලද භාණ්ඩ හා සේවා (රත්තරන් බිත්තර)
- නිෂ්පාදනයට භාවිතාවන සම්පත් හා වත්කම් හෙවත් නිෂ්පාදන හැකියාව (පාත්තයා)

වශයෙනි. ඔබ රත්තරන් බිත්තර පිළිබඳ පමණක් අවධාරණය කරගෙන යන ජීවන රටාවකට අනුගතවෙමින් පාත්තයා නොසලකා හැරියොත්, ඉතාමත් ම ඉක්මනින් ඔබට රත්තරන් බිජු නිපදවන පාත්තයා අහිමිවේ. අනෙක් අතට ඔබ පාත්තයා පමණක් රැකබලා ගනිමින්, රත්තරන් බිත්තර ලබාගැනීමේ ඉලක්කයක් නොමැතිව සිටියහොත් ඔබට ඉතා ඉක්මනින් ම පාත්තයා පෝෂණය කිරීමටවත්, ඔබේ පැවැත්ම ගෙනයාමට වත් නොහැකිවනු ඇත. ඔබ සැබෑ සළුලදායිත්වය ළඟා කරගැනීමට නම් මෙම පිළිවෙත් දෙකෙහි සමතුලිතතාවයකට පැමිණිය යුතු ය. එනම්, අප බලාපොරොත්තුවන සාර්ථක ප්‍රතිඵල නිපදවා ගැනීම හෙවත් රත්තරන් බිත්තර ලබාගැනීම හා රත්තරන් බිත්තර ලබාදෙන පාත්තයා හෙවත් සාර්ථක ප්‍රතිඵල උපදවා ගැනීමට ඇති හැකියාව/වත්කම (නිෂ්පාදන හැකියාව) අතර මනා සමතුලිතතාවක් පවත්වා ගත යුතු ය.

අප නිෂ්පාදනයේ දී භාවිතා කරන ප්‍රධාන වත්කම/සම්පත් වර්ග තුනක් ඇත. එනම්,

01. භෞතික වත්කම්

02. මූල්‍ය වත්කම්

03. මිනිස් වත්කම්

සම්පත් යනුවෙනි. අපේ නිෂ්පාදන ඉලක්කයන් තිරසාරව පවත්වා ගැනීමට හා වඩා වර්ධනයකර ගැනීමට අවශ්‍ය නම් ඉහත සඳහන් කළ වත්කම් සියල්ල ආරක්ෂාකර ගැනීම හා වැඩි දියුණුකර ගැනීම කළ යුතු ය. භෞතික සම්පත් හා මූල්‍යමය සම්පත් යනු අපට පහසුවෙන් වටිනාකමක් නියම කළ හැකි ස්පර්ෂවන සම්පත්ය. නමුත් මානව සම්පත යන්නෙහි අන්තර්ගතය පිළඹඳ තරමක්දුරට සිතා බැලිය යුතු ය. ආයතනයක් සතු මානව සම්පත ලෙස ගත් කළ, මිනිසුන්ගේ සෞඛ්‍ය සම්පන්න බව, විවිධ කාර්යයන් සඳහා වූ මානසික සූදානම් බව, ආවේග යන්හි ස්ථාවරත්වය, හැකියාවන්, දැනුම, සාධර්ම සහ අනෙකුත් පුද්ගලයන් සමඟ අන්තර් පුද්ගල සම්බන්ධතා පවත්වා ගැනීමේ හැකියාව ආදී විවිධ පැතිකඩයන් නිරූපණය කරයි. මේවා සියල්ල ද්‍රව්‍යමය නොවන, මිනිස් ස්පර්ශයට ලෙහෙසියෙන් හසු නොවන, සෘජුව ම මිලක් නියම කළ නොහැකි සුවිශේෂී ගුණාංගයන් ය.

මිනිසුන් ද යන්ත්‍රවල තවත් කොටසක් ලෙස පමණක් සළකන කළමනාකරණ රටාවන් තුළ ඉහත සඳහන් වත්කම් අතුරින් ඉතාමත් වැදගත් නමුත් අඩු සැළකිල්ලට භාජනය වී ඇති සම්පත ලෙස මානව සම්පත හැඳින්විය හැකි ය. නමුත් ආයතන වඩ වඩාත් සංකීර්ණ වීමත්, දියුණු තාක්ෂණයන් භාවිතාකර තම නිෂ්පාදනයන් පවත්වාගෙන යාමටත් සිදු වී ඇති වත්මන් රාමුව තුළ මානව සම්පතෙහි ප්‍රශස්ත වටිනාකම තවත් වැඩි වී ඇත. එය එසේ වී ඇත්තේ, එකී සංකීර්ණ රටාව තුළ භෞතික හා මූල්‍යමය යන අනෙකුත් සියලුම සම්පත් මනාව මෙහෙයවමින් සාර්ථක නිෂ්පාදනයන් පවත්වාගෙන යාමට නම් මානව සම්පත ප්‍රශස්ත මට්ටමකින් භාවිතා විය යුතුම නිසාය. වෙනත් අයුරකින් කිවහොත් නිෂ්පාදන හැකියාව නොනසා පවත්වා ගැනීමට නම් මානව සම්පත රැක ගැනීම හා සංවර්ධනය කිරීම අනිවාර්ය අංගයක් වී ඇත.

(ආ) සවිමත් හා ඵලදායී අන්තර් පුද්ගල සම්බන්ධතා ගොඩනැගෙනුයේ චිත්තවේගී ගිණුමක තැන්පතුවක් මෙනි.

අන්තර් පුද්ගල සම්බන්ධතාවයන් පවතින විට එම සබඳතාවයට අදාල එක් එක් පුද්ගලයා අතර පවතින විශ්වාසයේ තරම තීරණය වන්නේ එම පුද්ගලයන් තුළ පවතින චිත්තවේගී බැංකු ගිණුමේ ශේෂය මඟිනි. වෙනත් අයුරකින් කිවහොත් පුද්ගලයන් අතර පවතින මානසික බැඳීම කොතෙකුත් සාර්ථකව පවත්වාගෙන යන්නේ ද යන්න අදාල පුද්ගලයන් තුළ පවතින චිත්තවේගී ගිණුමේ ශේෂය අනුව තීරණය වෙයි. අපගේ සාමාන්‍ය බැංකු ගිණුමකින් මුදල් ආපසු ගන්නාවිට හා එහි මුදල් තැන්පත් කරනවිට ගිණුම් ශේෂය අඩුවැඩි වන්නා සේ ම එකිනෙක පුද්ගලයන් අතර ඇති සම්බන්ධතාවයේ ස්වභාවය අනුව චිත්තවේගී ගිණුමේ ශේෂය අඩුවීමක් හෝ වැඩිවීමක් සිදු වේ. පුද්ගලයකු තුළ පවතින චිත්තවේගී ගිණුමේ තැන්පතු ලෙස රැස්වන්නේ අනෙකා සමඟ ඇති සම්බන්ධතාව පිළිබඳ

විශ්වාසය වැඩිදියුණු කරන කරුණු ය. එනම් අනෙකාට කාරුණිකවීම, කෘතවේදී බව, පොරොන්දු ඉටුකිරීම, අවංකබව, පක්ෂපාතීබව හා තමා අතින් සිදු වූ හෝ සිදුකළ වැරදිවලට සෘජු ව හා විවෘත ව අනෙකාගෙන් සමාව ගැනීම ආදියයි. චිත්තවේගී ගිණුමෙන් ආපසු ගැනීම් ලෙස ක්‍රියාත්මක වන්නේ අන්තර් පුද්ගල සම්බන්ධතාවයේ විශ්වාසය පළුදුවන ආකාරයේ ක්‍රියාවන් ය. එනම් අනෙකාට අකාරුණිකවීම, විනාශකාරී විවේචනය, පොරොන්දු කඩකිරීම, හිතෛශී නොවීම ආදියයි.

විවිධ වුවමනාවන් සහිත මිනිසුන් සමූහයක් සාමූහික ඉලක්කයක් ළඟාකර ගැනීම සඳහා සංවිධානය වූ ඒකකයන් වන ආයතනයනක් තුළ අන්තර් පුද්ගල සම්බන්ධතාවයේ ස්වභාවය එම ආයතනයේ නිෂ්පාදන හැකියාව තීරණය කරන ප්‍රබල සාධකයකි. එබැවින් සියලුදෙනා විසින් ම මෙම මූලධර්මය නිවැරදිව වටහා ගැනීම හිතවාදී අන්තර් පුද්ගල සම්බන්ධතාවයන් සහිත පරිසරයක් ගොඩනැගීමට ඉවහල් වනු ඇත.

(ඇ) සුසමාදර්ශයක් යනු මානසික පිළිබිඹුවකි

සුසමාදර්ශයක් හා සුසමාදර්ශය වෙනස් වීම යන සංකල්ප පිළිබඳ අවබෝධය කිසියම් පුද්ගලයකු තුළ සුවිශාල සුභවාදී වෙනස්කම් ඇතිකර ගැනීමට ඉවහල් වෙයි. මෙම සංකල්පය මුලින් ම ලොවට හඳුන්වා දුන්නේ විද්‍යාත්මක විප්ලවයේ ව්‍යුහයේ නැමැති ග්‍රන්ථය ලියූ මිනිස් චින්තනයට ප්‍රබල බලපෑමක් කළ තෝමස් කූන් (Thomas Kuhn) නැමැති ලේඛකයා විසිනි. ඔහු එම සංකල්පය නූතන විද්‍යාත්මක සොයා ගැනීම් පදනම් කරගෙන මෙසේ පැහැදිලි කරයි.

විද්‍යාත්මක නව සොයා ගැනීම් සියල්ලක ම සාර්ථකත්වයේ මූලික පදනම වී ඇත්තේ, පවත්නා සම්ප්‍රදාය කඩාදැමීමයි. පැරණි වූ යල් පැනගිය චින්තන රටාවෙන් ඈත් වීමයි. ඒ තුළින් යල් පැනගිය සුසමාදර්ශය බැහැර කිරීමයි. එය විද්‍යාත්මක සොයා ගැනීම් පිළිබඳ පහත උදාහරණයෙන් පැහැදිලි කළ හැකි ය.

ක්ෂුද්‍රජීවීන් සොයාගන්නට පෙර දරු උපත් සිදුවන විට දරුවන් මෙන් ම මව්වරුන් ද විශාල වශයෙන් මරණයට පත්වූහ. නමුත් මෙම මරණ සිදුවන්නේ කෙසේ ද යන්න කිසිවෙකුට වැටහීමක් නොවූහ. තව ද යුද ගැටුම් සිදුවන අවස්ථාවල බොහෝමයක් සොල්දාදුවන් මියගියේ සටනේ ප්‍රතිඵලයක් ලෙස නොව සුළු තුවාල හා සුළු රෝගාබාධ නිසා ය. එම මරණවලට ද හේතුව කිසිවකුට පැහැදිලි නොවීය. නමුත් ක්ෂුද්‍රජීවීන් මඟින් රෝගාබාධ ඇතිකරන බව විද්‍යාත්මක ව සොයා ගන්නවාත් සමඟ ම මුළුමනින් ම නව සුසමාදර්ශයක් ඇතිවිය. ඉහත සඳහන් වූ මරණ සිදු වූ ආකාරය පිළිබඳ වඩා හොඳ හා දියුණු වූ අවබෝධයක් ඇති වූ අතර ම, ඒ හරහා ඉතාමත් විශිෂ්ඨ වෛද්‍ය විද්‍යාත්මක දියුණුවක් ද ඇතිවිය.

අප සමාජය තුළ විවිධ හැලහැප්පිලි අතර ජීවත් වනවිට අප තුළ ද මෙවැනිම හෝ මීට වඩා සුළු මට්ටමේ පැරණි සුසමාදර්ශයන්හි සිට නව සුසමාදර්ශයන්ට පිවිසීම සිදුවිය හැකිය. එමෙන් ම අප තුළ ඇති අවබෝධය අනුව නව සුසමාදර්ශයන් ඇතිකර ගැනීමට ද පුළුවන.

සිය පැවැත්මට තර්ජනයක් වන ආකාරයේ සිද්ධීන් ඇතිවීම, අඹු සැමියන් වශයෙන් ජීවත්වීමට ආරම්භකිරීම, දෙමාපියන් බවට පත්වීම, කළමණාකරුවන් හා නායකයින් බවට පත්වීම ආදී සිද්ධීන් නිසා අප තුළ පැවැති පැරණි සුසමාදර්ශය වෙනස් වී නව සුසමාදර්ශයන් ඇතිවිය හැකිය.

යහපත් ආකල්ප, හැසිරීම් ඇති කරගෙන ඒ තුළින් ජීවිතයේ වෙනසක්කරා යාමට අපට උත්සාහ කළහැක. ඒ තුළින් වෙනසක් කරා යාමට ද අපට හැකි ය. එමෙන් ම අපගේ සුසමාදර්ශයේ වෙනසක් ඇති කරගෙන වෙනසක් කරා යාමට ද හැකි ය. මෙම ක්‍රමෝපායන් දෙක අතර දැවැන්ත වෙනසක් ඇත. අප මූලික සුසමාදර්ශය අවබෝධයෙන් වෙනස්කර ගතහොත්, එසේත් නැත්නම් ලෝකයේ විවිධ පැතිකඩයන් අප විසින් දකින මානසික රාමුව වෙනස්කර ගතහොත්, එලේස අප ඇතිකර ගන්නා නව සුසමාදර්ශය විසින් ම ලෝකය තුළ සාර්ථක මිනිසකු වන්නට අවශ්‍ය කරන ආකල්ප හා හැසිරීම් ද උපදවයි. ඒ බැවින් සුසමාදර්ශයේ පරිවර්තනයක් තුළින් අපට ජීවිතවලට ළඟාකරගත හැකි යහපත් වූ වෙන සේ ප්‍රමාණය අති දැවැන්තය.

අප ලෝකයේ විවිධ සංසිද්ධීන් හා පැතිකඩයන් ගැන සිතන්නේ කිසියම් සුසමාදර්ශයක පිහිටාය. අපේ මනස විසින් ලෝකය ගැන විවිධ ආකෘති හා අදහස් ගොඩනඟා ගෙන යම් යම් දේ පිළිබඳ තේරුම් ගැනීම සඳහා එම ආකෘති භාවිතා කරයි. එවිට අප ගන්නා තීරණ අපේ සුසමාදර්ශය විසින් දෙනු ලබන තීන්දු හා පුරෝකථනයන්ය. අපේ සුසමාදර්ශය යථාර්තය හා කිට්ටු වූ තරමට අප ගන්නා තීරණ නිවැරදි වේ.

මේ වන විට ඉතාමත් සාර්ථක පුද්ගලයන් තුළ පවතින පිළිවෙත් හත පිළිබඳ ව සාකච්ඡා කිරීමට අවශ්‍ය පසුබිම සැකසී ඇතැයි සිතමි. නමුත් එම පිළිවෙත් පිළිබඳ ව සාකච්ඡා කිරීමට ප්‍රථම සාකච්ඡාවේ නිසි ප්‍රතිඵලය තබා ගැනීම සඳහා එක් ඉල්ලීමක් ඔබ සියලුදෙනාගෙන් ම කළ යුතුය. මෙම ලිපියේ ඉතිරි කොටස කියවන විට ඔබ හැකි පමණ ඔබ කියන පුද්ගලයාගෙන් ඉවත් වී පිටස්තරයකු ඔබදෙස බලා සිටින අයුරින් ඔබසිතන පතන දේ, ඔබකියන කරන දේ ගැන දකින්නට උත්සාහ කරන්න. එය ඔබට කළ හැකි ය. මෙලෙස ස්වකීය සිතිවිලි රටාව පිළිබඳ සිතීමට ඇති හැකියාව මිනිසාට පමණක් ඇති සුවිශේෂී හැකියාවකි. මෙය ස්වයං අවබෝධය (Self-awareness) ලෙස හඳුන්වයි. මිනිසාට ලෝකයේ අනෙකුත් සියලු දේ අභිබවා ඉදිරියටයාමට හැකි වී ඇත්තේ ද පරපුරෙන් පරපුරට ඉතා විශාල දියුණුවක් කරා ළඟාවීමට හැකි වී ඇත්තේද මිනිසා සතු වූ මේ සුවිශේෂී හැකියාව නිසාය.

මෙහිදී මා එක් කරුණක් සද්භාවයෙන් යුතු ව ඔබට මතක් කරනු කැමැත්තෙමි. ඉහතින් සඳහන් කළ ස්වයං අවබෝධය (Self-awareness) යන සංකල්පය මෙන් ම කොවී විසින් රචිත ප්‍රස්තුත ග්‍රන්ථයේ එන පිළිවෙත් හත ද යන නූතන යුගයේ ශ්‍රේෂ්ඨ කළමණාකරන සංකල්පය ලෙස පිළිගෙන ඇති මේ සියලු කාරණා මීට වසර 2500 කට පෙර ගෞතම බුදුරජානණාන් වහන්සේ විසින් අවබෝධකරගෙන විවිධ සූත්‍ර දේශනා වශයෙන් වදාරා ඇත. එබැවින් නූතන කළමණාකරණය පිළිබඳ හදාරන ඕනෑම අයෙකුට බුදුරජානණාන් වහන්සේගේ සූත්‍ර දේශනා ඒවායේ නියම

ස්වරූපයෙන් අවබෝධකර ගැනීමෙන් ගතහැකි පිටිවහල ඉමහත් ය.

මෙම ග්‍රන්ථයෙහි විස්තර කරන පිළිවෙත් හත අතුරින් පළමු, දෙවන හා තෙවන පිළිවෙත් පිළිබඳ ව මුලින් ම අවධානය යොමු කරමු. මෙම පිළිවෙත් තුන මඟින් පිළිවෙළින් කියවෙන්නේ පුද්ගලයකු වශයෙන් තමාව හඳුනාගැනීමත් පෙර දැක්මක් ඇතිව කටයුතු කිරීමත් පුද්ගලයෙකු වශයෙන් තමාට නායකත්වය ලබාදීමත් හා පුද්ගලයකු වශයෙන් තමාගේ පෙර දැක්ම ළඟාකර ගැනීම සඳහා මනා කළමණාකරනයකින් යුතුව කටයුතු කළයුතු ආකාරයත්ය. මෙම පිළිවෙත් තුන ප්‍රගුණ කළ අයකු පුද්ගලික විජයග්‍රහණයක් ලබන බව කියවෙයි.

පලමු පිළිවෙත

පෙර දැක්මක් ඇති කර ගැනීම : පුද්ගලික දැක්ම පිළිබඳ පිළිවෙත

පරිසරයෙන් නිරන්තරයෙන් අපවෙත විවිධ උත්තේජන/පෙළඹවීම් ගලා එයි. නමුත් මෙම උත්තේජන/පෙළඹවීම්වලට දක්වන ප්‍රතිචාර තෝරා ගැනීමේ බලය ඇත්තේ අප තුළය. එය ලොව ඇති අති දැවැන්තම බලයයි. මිනිසා තිරිසනාගෙන් වෙන් කරන්නේ ද සාමාන්‍ය මිනිසුන් අතරින් ශ්‍රේෂ්ඨයින් මතු වී වර්ධනය වන්නේ ද මෙම බලය මිනිසුන් විසින් භාවිතා කරන ආකාරය අනුවයි. මෙය අපට මුහුණපෑමට සිදුවන ඕනෑම තත්ත්වයක දී අපගේ මූලික සාරධර්ම පදනම් කරගෙන ප්‍රතිචාරයන් තෝරා ගැනීමට අප සතුව ඇති නිදහස, හැකියාව හා බලය වේ.

අප පෙර ක්‍රියාකාරිත්වයට (Proactiveness) අනුව කටයුතු කරනවිට පරිසරයේ සිදුවන විවිධ කැළඹිලිවලින් අප ව පාලනය කළ නොහැකි නමුත් සිදුවන්නේ අප විසින් පවතින පාරිසරික තත්ත්වයන් අමුද්‍රව්‍ය ලෙස භාවිතාකර අපට අවශ්‍ය දේ නිර්මාණය කරයි. නමුත් අප පෙර දැක්මක් රහිත ව ක්‍රියාකරන විට එසේත් නැති නම් අපි ප්‍රතික්‍රියාකාරිත්වයෙන් (Reactiveness) පෙන්වනවිට පරිසරයේ සිදු වන කැළඹීම්වලින් අප ව පාලනය වෙයි. එම පාරිසරික තත්ත්වයන් මඟින් අපව පරිවර්තනයට භාජනය කරයි. එවිට පරිසරයරය හොඳනම් අපිටත් හොඳයයි සිතෙයි. පරිසරය නරකනම් අපිටත් නරක යයි සිතෙයි.

තමන් පුද්ගලික පෙර දැක්මක් පදනම් කර ගෙන තීරණ ගන්නා විට ඒ සඳහා අපට මග පෙන්වන්නේ අපේ මූලික සාරධර්මයි. වෙනස් වන පරිසරයක් තුළ වුව ද මූලික සාරධර්ම නොවෙනස්ව පවතී. එනම්, පුද්ගලයන් වශයෙන් අප තීරණ ගැනීමට, පෙර දැක්මක් සහිතව, මූලික සාරධර්ම පදනම් කරගෙන සිදු කරන්නේ නම් එවැනි තීරණ පරිසරය විසින් අපව තල්ලු කළ තීරණ නොව අප විසින් ම අවබෝධයකින් යුතුව ගන්නා ලද තීරණ වෙයි.

දෙවන පිළිවෙත

අරමුණක් සහිතව කටයුතු ආරම්භ කරන්න. පුද්ගල නායකත්වය පිළිබඳ සංකල්පය

පුද්ගල නායකත්වයක් ගොඩනඟා ගැනීමේ දී එහි ආරම්භක පියවර නම් පුද්ගල මෙහෙවර ප්‍රකාශයක් සකස්කර ගැනීමයි. තම මෙහෙවර ප්‍රකාශය නිතර නිතර පරිශීලනයෙන් හා එහි ඇති අරුත් තම ජීවිතයට ඇතුළුකර ගැනීමෙන් එය ජීවිතයට මාර්ගෝපදේශයක් බවට පත් කරගත හැකිය. පුද්ගල මෙහෙවර ප්‍රකාශයක අපටම ආවේණික වූ විශ්වාසයන් සාරධර්ම සමූහයක් අඩංගු වෙයි. පුද්ගල මෙහෙවර ප්‍රකාශයක් ඉටුකරගැනීම සඳහා තීරණ ගැනීමේ දී අපගේ මූලික සාරධර්ම හා විශ්වාසයන්ට ගැලපෙන පරිදි තීරණ ගැනීම සිදුකරයි. පුද්ගල මෙහෙවර ප්‍රකාශයක් ලිවීම යනු තමා තමන් ම සොයා යාමේ ගවේශණයකි. එම ගවේශණය තුළින් අප තුළ සැඟවී ඇති සහජ හැකියාවන් හා ළැදියාවන් හෙළිදරව්කර ගැනීමට හැකිය. මෙහෙවර ප්‍රකාශයක් ලිවීම තුළින් අප පිළිබඳ ව අප ම නොදන්නා කරුණු රාශියක් හෙළිදරව් කරගැනීමට හැකි වේ. බොහෝ මිනිසුන්ට තම ජීවිතයේ අර්ථය හා පරමාර්ථය පිළිබඳව සැබෑ අවබෝධයක් ඇතිකර ගැනීමට පුද්ගල මෙහෙවර ප්‍රකාශය මහෝපකාරී වෙයි.

තෙවන පිළිවෙත

මුලින්ම කළ යුතු දේ මුලින් කරන්න : පුද්ගලික කළමනාකරණය පිළිබඳ පිළිවෙත

අපට කාලය පාලනය කිරීමට නොහැක. එය නිරන්තරයෙන් ගෙවී යයි. අප ජීවිතයේ විවිධ කටයුතු කිරීම සඳහා කාලය වැය කරමු. අප කරන කියන කටයුතු ලැබී තිබෙන කාලය අනුව ඉටු කළහැකි අයුරින් එම කටයුතු කළමනාකරණයකර ගැනීමට අපට කළ හැකි ය. මේ සඳහා අපට පෙර දැක්මක් මෙන් ම පුද්ගල මෙහෙවර ප්‍රකාශයක් ද තිබිය යුතුය. පුද්ගල මෙහෙවර ප්‍රකාශයේ සඳහන් වූ තත්ත්වයන්ට ළඟාවීම සඳහා සකස් කරගත් ඉලක්ක කරා යාමේ දී අපට විවිධ කටයුතු කරන්නට සිදුවේ. අප විසින් මෙසේ සිදු කරන කටයුතු හා අප සතුව ඇති සීමිත කාලය කොතෙක් දුරට පුද්ගල මෙහෙවර ප්‍රකාශයේ තත්ත්වයන්ට ලඟාවීම සඳහා ද කළමනාකරණය කළ හැක. මේ සඳහා එක් එක් අවධිවල විවිධ ක්‍රම උපයෝගී කරගෙන ඇති අතර නූතන යුගයේ ඒ සඳහා කාල කළමනාකරණ වගුව යන ක්‍රමය භාවිතා කරයි. මෙම ක්‍රමයට අනුව අප විසින් කාලය වැය කරමින් සිදුකරන කටයුතු වැදගත් හා වැදගත් නොවන කටයුතු මෙන් ම හදිසියෙන් කළ යුතු හා හදිසියෙන් කළයුතු නොවන කටයුතු ලෙස වර්ගකළ හැක.

අප මෙහි දී වැදගත් කටයුතු ලෙස වර්ග කරන්නේ කෙනෙකුගේ පුද්ගල මෙහෙවර ප්‍රකාශයෙහි ඇති තත්ත්වයන් ළඟාකර ගැනීමට දායකත්වයක් දක්වන කටයුතුය. ඉතා හදිසි කටයුතු ලෙස සළකන්නේ නිශ්චිත කෙටි කාල සීමාවක් තුළ ඉටු කළ යුතු හෝ ඉටු කළ යුතු යයි අපට හිතෙන කටයුතුයි. ඉතා හදිසි නොවන කටයුතු ලෙස සලකන්නේ එලෙස නිශ්චිත කෙටි කාල සීමාවක් තුළ ඉටුකළ යුතු නොවන මෙන් ම නිශ්චිත සැළසුමකට අනුව අදාල කාලය රැගෙන කළහැකි කටයුතු ය. වැදගත්කම හා ඉතා හදිසිබව යන මාන දෙක උපයෝගී කරගෙන අප විසින් සිදුකරන කටයුතු කාණ්ඩ හතරකට බෙදිය හැකිය.

☞ ඉතා හදිසි හා වැදගත් කටයුතු

කිසියම් අර්බුදයක්, දැඩි පීඩනයක් ගෙන දෙන ප්‍රශ්න, නිශ්චිත කෙටි කාල සීමාවක් තුළ අනිවාර්යයෙන් ම නිමකළ යුතු ව්‍යාපෘති ආදිය මෙවැනි කටයුතු සඳහා උදාහරණයි.

☞☞ ඉතා හදිසි නො වන හා වැදගත් කටයුතු

සැලසුම් සහගත ව සිදුනොකළොත් ඉදිරියේ දී, ගැටලු අර්බුද බවට වර්ධනය වියහැකි කටයුතු නිෂ්පාදන හැකියාව (නොහොත් පාත්තයා) ආරක්ෂා කිරීම සහ හා සංවර්ධනය සඳහා උපකාරීවන කටයුතු අන්තර් පුද්ගල සම්බන්ධතා වර්ධනය කරගැනීම, අනාගත දියුණුව වෙනුවෙන් නව අවස්ථා හඳුනාගැනීම වැඩ සැලසුම් කිරීම හා ජීවිතයේ සැහැල්ලු බව පවත්වා ගැනීම සඳහා ඉතා වැදගත්වන විනෝදාස්වාද කටයුතු සඳහා සහභාගීවීම ආදිය යි.

☞☞☞ ඉතා හදිසි නමුත් වැදගත් නො වන කටයුතු

විවිධ බාධාකිරීම්, වැදගත් නොවන සමහර දුරකථන ඇමතුම් සමහර රැස්වීම්, සමහර ලිපි ආදිය.

☞ ඉතා හදිසි නොවන කටයුතු

මෙවැනි කටයුතු සියල්ල ම නිකරුණේ කාලය කා දමන, වැදගත්කමක් නැති ඒවා ය. අනවශ්‍ය දුරකථන ඇමතුම්, අනවශ්‍ය සම්භාෂණ ආදියයි.

පෙර දැක්මක් සහිතව, පුද්ගල මෙහෙවර ප්‍රකාශයේ ඇති තත්ත්වයන් ළඟාකර ගෙන සැලසුම් සහගත ව කටයුතුකර සාර්ථක මිනිසකු වන්නට සිහි බුද්ධියෙන් යුතු ව උත්සාහ කරන පුද්ගලයකු නියත වශයෙන් ම තමන්ගේ කාලයෙන් වැඩි කොටසක් අංක ☞☞ කාණ්ඩයට අයත් කටයුතු සඳහාත්, කාලයෙන් සැළකිය යුතු කොටසක් අංක ☞ කාණ්ඩයට අයත් කටයුතු සඳහාත්, යොදවන අතර අංක ☞☞☞ හා ☞ යන කාණ්ඩවලට සැලසුමක් නැති මිනිසුන් විසින් යොදවන කාලය ඉතිරිකරගෙන එම කාලය ද ප්‍රධාන වශයෙන් අංක ☞☞ හා එසේත් නැත්නම් අංක ☞ කාණ්ඩයේ කටයුතු කිරීම සඳහා භාවිතා කරයි. අප එදිනෙදා සිදුකරන විවිධ කටයුතු මෙහි සඳහන් පිළිවෙලට කාණ්ඩවලට බෙදාගෙන සැලැස්මක් සකස් කරගෙන පුරුදු පුහුණු කළහොත් එය එක්තරා කාල සීමාවක් තුළ දී අපේ සාමාන්‍ය පුරුද්දක් බවට පත්වෙයි. එමඟින් යහපත් අනාගතයකට මග පෑදෙයි.

පුද්ගල විජයග්‍රහණය පිළිබඳ මෙතෙක් සාකච්ඡා කළ මූලික සංකල්ප, මූලධර්ම හා පිළිවෙත් තුන පිළිබඳ සාකච්ඡා වූ කරුණු මුල් වරට මේ පිළිබඳ ව කියවන කෙනෙකුට වටහා ගැනීමට තරමක් අපහසුවිමට ද හැකිය. නමුත් ඒ ඒ කරුණු සම්බන්ධයෙන් ඉදිරි කළාපවල පැහැදිලිකිරීම් කිරීමට බලාපොරොත්තු වෙමි. තවද ස්ටීවන් ආර් කොවී විසින් වෙන්කර හඳුනාගෙන ඇති ඉතිරි පිළිවෙත් 04 පිළිබඳව මීළඟ කලාපයේදී ලිපියක් පළකිරීමට ද බලා පොරොත්තු වෙමි. ඉහත ලිපියේ සඳහන් කරුණු පිළිබඳව අවබෝධ නොවන කරුණක් හෝ වැඩිදුර දැනගත යුතු යමක් ඇති බව ඕනෑම කෙනෙකුට හැඟී ගියහොත් කරුණාකර ඒ බව ලෝඩිස්ටාර් දසුන ප්‍රධාන සංස්කාරක වෙත දැනුම්දෙන ලෙස ඉල්ලන අතර එවැනි කරුණු සම්බන්ධයෙන් සාකච්ඡා කිරීමට ඉඩකඩ සලසා දීමට ද කැමැත්තෙමි. තවද මෙම ග්‍රන්ථයේ ඉංග්‍රීසි පිටපත් කිහිපයක් රිජන්ට්ස් කෝට්හි පිහිටි කළමණාකරන පුස්තකාලයේ තබා ඇත. එහි සාමාජිකත්වය ලබා ඒවා පරිහරණය කළ හැක.

2005 ජූලි



සැබෑ නායකත්වය - 02

නායකත්වය මූලික කරගත් නිෂ්පාදන ක්‍රමවේදයක් ක්‍රියාත්මක කිරීමේදී සැබෑ නායකයකු වන්නේ කෙසේද යන්න ලෝඩිස්ටාර් සාමාජික මහතුන්, පත්වී සිටින නායක මහතුන් දැනුවත් කිරීම.

පසුගිය කලාපයේ දී මා ස්ටීවන් ආර් කොවී විසින් පුද්ගලික විජයග්‍රහණය පිළිබඳ ව කරන ලද විග්‍රහය පහදා දෙන ලදී. එහිදී නිෂ්පාදනය හා නිෂ්පාදන හැකියාව පිළිබඳවත්, අන්තර් පුද්ගල සබඳතා ගොඩනැගෙන ආකාරය පිළිබඳවත්, සූසමාදර්ශය හා සූසමාදර්ශයත් වෙනස්වීම පිළිබඳවත්, සාකච්ඡා කළ අතර පුද්ගලයකු වශයෙන් විජයග්‍රහණය් ළඟාකර ගැනීමට හේතු වන පිළිවෙත් තුනක්වන තම ජීවිතයට පෙර දැක්මක් ඇති කරගැනීම, පැහැදිලි අරමුණක් සහිතව කටයුතු ආරම්භ කිරීම සහ පුද්ගල කළමනාකරණය පිළිබඳව විස්තරයක් කළෙමි.

මෙම පිළිවෙත් තුන සැබෑ ලෙස ප්‍රගුණ කළ කෙනෙකුට පරාධීන (Dependent) තත්ත්වයක සිට ස්වාධීන තත්ත්වයකට ළඟාවිය බව පැහැදිලි වෙයි. එනම්,විවිධ බාහිර බලපෑම්, පෙළඹවීම් සහිත ලෝකයක් තුළ තම ජීවිතය මෙහෙයවන නියමුවා තමාබවට පත්කර ගැනීමට අවශ්‍යවන පසුබිම ඒ පිළිවෙත් ප්‍රගුණ කිරීම තුළින් ඇති වෙයි.

මෙවර මා විස්තර කිරීමට බලාපොරොත්තු වන්නේ ස්වාධීන (Independent) තත්ත්වයකට පත් වූ පුද්ගලයකුට තමා සමග ගැටෙන අනෙකුත් පුද්ගලයන්ගේ ද සහයෝගය සහිතව අන්තර් පරාධීන (Independent) තත්ත්වයකට පත්වී පොදු විජයග්‍රහණයක්කරා ළඟාවීම හෙවත් තම ඉලක්ක සපුරා ගන්නා අතරම තමා සමඟ විවිධ තරානිරම්වලින් සම්බන්ද වී කටයුතු කරන පුද්ගලයන්ගේ ද ඉලක්ක සපුරා

ගැනීමට ඉඩ සැලසීමට අවශ්‍ය පරිසරය ගොඩනගාගනිමින් සාර්ථක පුද්ගලයකු බවට පත්විය හැක්කේ කෙසේ ද යන්න පිළිබඳවයි. ස්වාධීනත්වයකරා ළඟා වූ පුද්ගලයෙකුට පහත පිළිවෙත් හතර ප්‍රගුණ කිරීමෙන් එම තත්ත්වයට ළඟාවිය හැකිබව කොවී ප්‍රකාශ කර ඇත.

හතර වන පිළිවෙත

අන්තර් පුද්ගල නායකත්වය පිළිබඳ පිළිවෙත

එකිනෙකට වෙනස් අවශ්‍යතාවන් හා උවමනාවන් සහිත පුද්ගලයින් හෝ පුද්ගල කණ්ඩායම් සමුහයක් පාර්ශවකරුවන් වන ගැටළුවක් විසඳීමේ දී අදාල කිසිදු පාර්ශවයකට පරාජයක් අත් නොවන, සැමට එකඟ වියහැකි පොදු ජයග්‍රහණයක් අත්වන ලෙස එම ගැටළුව විසඳාගැනීමේ ක්‍රමවේදයක් පිළිබඳ මෙම පිළිවෙතින් කියවෙයි. ජීවිතයේ බොහොමයක් කරුණු සම්බන්ධයෙන් මෙවැනි පොදු ජයග්‍රහණයක් පිළිබඳව තත්ත්වයක් ඇතිකර ගැනීමට නම් සියලු ම පාර්ශවයන් එකිනෙකා මත යැපෙන ජීවන රටාවක් ගතකරන බවත්, ඒ ජීවන රටාව තුළ සහයෝගයෙන් ජීවත්වන බවත් යන කරුණු තෘප්ත විය යුතුය. අන්තර් පුද්ගල නායකත්වය යන සංකල්පය චරිතය මත ගොඩ නැංවෙන දර්ශනයකි. චරිතය යන එකිනෙක හා බද්ධ වූ ලක්ෂණ පොකුරකි. එම ලක්ෂණ අතුරෙන් කවරක් හෝ දියුණු කළහොත් අනෙක් ඒවාද ප්‍රගුණ වේ. මෙහිදී වඩාත් වැදගත් චරිත ලක්ෂණ ලෙස සැළකෙනුයේ සුපිරි බව පිළිබඳ මානසිකත්වය, පරිණත බව හා අවංක බවයි.

අවංක බව යනු අප විසින් අපටම දෙනු ලබන වටිනාකමයි. අපේ හෘද සාක්ෂිය එකඟව ජීවත්වීම තුළින් හා අපේ හැසිරීම් අප සාරධර්මවලට අනුකූල වන පරිදි ක්‍රියාත්මක කළවිට අපව තවකෙකුට විශ්වාසකළ හැකිබවත් විශ්වාසවන්තව වගකීමක් අපට භාරදිය හැකිබවත් තහවුරු වෙයි. පරිනත බව යනු අන් අයගේ හැගීම් හා දැනීම් කෙරෙහි අවබෝධයක් සහිතව ඇතිවන ධෛර්යයි. පරිණත මිනිසුන්ට තමන්ගේ හැගීම් හා දැනීම් නොපැකිල ප්‍රකාශ කිරීමේ ධෛර්යයක් ඇත. නමුත් ඔවුන් තමා සතු මෙම ධෛර්යය අන් අයගේ හැගීම් හා දැනීම් පිළිබඳ අවබෝධයකින් යුක්තව ඒවාට අයුතු බලපෑමක් නොවන පරිදි භාවිතා කරයි.

මෙලෙස ගොඩනැගෙන චරිතවත් බව තුළින් විශ්වාසය උපදී. යහපත් මානව සම්බන්ධතාවල පදනම විශ්වාසයි. එකිනෙකට වෙනස් මත දරන අයවලුන් සමග සම්බන්ධතාවය පවත්වනවිට හා ගැටලු විසඳීමට සිදුවනවිට එවැනි ගැටලු විසඳා ගැනීම සඳහා සැමට දිනුම (අන්තර් පුද්ගල නායකත්වය පිළිබඳව) ප්‍රවේශයේ පහත සඳහන් පියවරයන් අනුගමනය කළහැකිය.

පළමු පියවර වශයෙන් අදාළ ගැටලුවට සම්බන්ධ අප දෙදෙනාටම යහපත් යැයි හැගෙන විසඳුමක් ළඟාවනතුරු අපි සාකච්ජා කරමු යන්න ප්‍රකාශ කරන්න. අනෙකා මෙම ප්‍රථම පියවර සමග එකඟ නම්, ඔබ මූලින් ම ඔහුගේ අදහස්වලට සවන්දීමට කැමති බව දක්වන්න. ඔබ ඔහු විසින් මෙම ගැටලුව දකින ආකාරය, ඔහුට මෙම ගැටලුව දැනෙන ආකාරය පිළිබඳව දැනගැනීමට කැමති බව පවසන්න. ඔහු ඔහුගේ අදහස් හා හැගීම් ප්‍රකාශ කරනවිට ඔහු විසින් ප්‍රකාශ කරන දේවල් නිවරුදිව වටහා ගැනීමේ අධිෂ්ඨානයෙන් යුතුව ඔහුට සවන් දෙන්න. ඔහු විසින් ප්‍රකාශ කරන අදහස් හා හැගීම්වලට පිළිතුරු ගොනුකරන අධිෂ්ඨානයෙන් සවන් නොදෙන්න. විවෘත මනසකින් හා විවෘත හදවතකින් යුතුව සවන් දෙන්න. තවත් අයුරකින් කිවහොත් ඔබගේ චිත්ත වේගයන්ට හෝ තර්කයන්ට නතු නොවී සවන් දෙන්න. තෙවනුව ඔබ විසින් ඔහුගේ අදහස් හා හැගීම් තේරුම් ගත්බව ඔහුට තේරුම්ගිය බව ඔබට දැනුනවිට අදාල ගැටළුව පිළිබඳ ඔබ සිතන ආකාරය ධෛර්යමත් ව හා ඔබට ඒත්තු ගිය ආකාරයෙන් ප්‍රකාශ කරන්න.

පස්වන පිළිවෙත

පළමුව අනෙකා හදුනා ගැනීමටත්, දෙවනුව අනෙකාට ඔබව හදුනා ගැනීමටත්, ඉඩ සළසන්න. සහවේදය සන්නිවේදනය

කිසියම් පුද්ගලයකු සමඟ සම්බන්ධතාවයක් ගොඩනගා ගැනීමට කටයුතු කිරීමේදී හෝ ගැටලුවකට මුහුණ දුන්විට අප පළමුව එම පුද්ගලයා පිළිබඳ අවබෝධකර ගැනීමට උත්සාහ කිරීමේ දී අප විසින් සහවේදනය පිළිබඳ මුලධර්ම භාවිතා කරයි. අපට අනෙක් පුද්ගලයාගේ මනෝ භාවයත් තුළට ගොස් ඔහුව හදුනා ගැනීමටත් හැකි වූ විට අප සහසන්වේදී වෙයි. එනම් එම පුද්ගලයාට දැනෙන පරිදිම ඔහුගේ ම හැගීම් අප අත්දැකිය යුතුය. මෙයින් ඔහුගේ හැගීම් සමග අප එකඟවන බවක් කිසිසේත් ගම්‍ය නොවේ. නමුත් ඔහු ගැටළුව දකින ආකාරය හා ඔහුට ගැටළුව පිළිබඳ දැනෙන ආකාරය අප වටහා ගනියි. ඔහුව නිවැදිව හදුනාගත් විට සබඳතාවයේ දෙවන පියවරකරා ළඟාවිය හැකිය. එනම් ඔබව හදුනාගැනීමට ඔහුට ඉඩ සැළසීමය. එසේවූ විට අප එකිනෙකා හදුනාගෙන හමාරය. මක් නිසාද යත් ඔහු තුළ ඇති තවත් කෙනෙකු විසින් ඔහුව හඳුනාගැනීම සඳහාවන පෙළඹවීම තෘප්ත වී ඇති බැවිනි. එවිට පාර්ශව දෙක ම එකිනෙකා විසින් ගැටළුව දකින ආකාරය හදුනාගෙන ඇත. එතැන් සිට ඔවුන්ට තෙවන විකල්ප විසඳුමකරා ගමන් කිරීමට හැකියාව ඇත.

අප විවෘත වූ විට මිනිසුන්ට ඔවුන් විසින් දැඩි ව එලඹගෙන සිටින මතයන්ගෙන් මිදී විකල්ප ගැන සිතීමට ඉඩ සැලසෙයි. එසේ විවෘත වූ විට අප ඔවුන් විසින් ගැටළු දකින ආකාරය පිළිබඳ ව සොයා බැලීමට සැබැවින් ම උනන්දුවක් දැක්වූවා වෙමු. අපේ විවෘතබව තර්ජනයකින් තොරව අන් අයගේත්, අපේත් විවිධ අදහස් සළකා බැලීමට ඉඩකඩ සළසයි. මිනිසුන්ට තර්ජනයක් නැතැයි සිතෙන විට ඔවුන්ගේ මුල්බැස ගත් ස්ථාවරයන්ගෙන් මිදී අපත්, අන් පුද්ගලයනුත් කැමති වන තෙවන පොදු විකල්පයක් කෙරෙහි යොමුවෙයි.

ඉහත සඳහන් කළ සහවේදී සවන්දීම තත්ත්වයන් දෙකකදී ඉතා වැදගත් වෙයි. එනම් අන්තර් පුද්ගල සම්බන්ධතාවය තුළ දැඩි හැගීම් පදනම් කරගත් බවක් ඇතිවිට හා සම්බන්ධතාවයේ අනෙක් පුද්ගලයා ව ඔබ විසින් වටහාගත් බව ඔහුට වැටහුන බව අපට තහවුරු නොවූ විට ආදී වශයෙනි.

හයවෙනි පිළිවෙත

නිර්මාණාත්මක සහයෝගිතාවය පිළිබඳ පිළිවෙත

මිනිසුන් දෙදෙනෙකු හෝ වැඩි පිරිසක් එක්වී යම් කරුණාක් අවබෝධකර

ගැනීමට උත්සාහ කරනවිට ඔවුන්ට නිර්මාණාත්මක සහයෝගීතාවය ලෙස හඳුන්වන තත්ත්වයක් නිර්මාණය කළ හැක. අප එකිනෙකා විසින් තනි තනිව උත්සාහ කළවිට කළ නොහැකි දේවල් එක්ව කටයුතුකර සොයා ගැනීමේ ක්‍රියාවලියක් නිර්මාණාත්මක සහයෝගීතාවයෙන් ඇතිවෙයි. මා විසින් ඔබගේ මනසට උත්තේජනය කරන යමක් කියයි. එමෙන් ම ඔබ විසින් ද මගේ මනස උත්තේජනය කරන යමක් කියයි. ඒ තුළින් මතුවන නව අදහස් මම ඔබ සමඟ බෙදා හදා ගනියි. මෙම ක්‍රියාවලිය දිගින් දිගට ම සිදුවී දියුණුවෙමින් ගොඩනැගෙයි. මෙය නිර්මාණාත්මක චින්තනය ඉහළ නංවන ක්‍රියාවලියකි.

නිර්මාණාත්මක සහයෝගීතාවය ඕනෑම ගැටලුවක් සඳහා තෙවන වඩාත් සුදුසු විකල්ප විසඳුම සොයාදෙන ක්‍රියාවලියකි. පුද්ගලයින් දෙදෙනකු එකඟවිය නොහැකි තත්ත්වයන් කෙරෙහි වාද විවාද කරන්නේ නම්, ඔවුන් කිසි දිනෙක එම ගැටලුව විසඳා නොගනියි. මක් නිසාද දෙදෙනා ම එකිනෙකා වැරදි බව සනාථ කිරීමට උත්සාහ කරන නිසාය. ඔවුන් තමන්ගේ ආකල්ප නම්‍යශීලි කරගෙන අනෝන්‍ය වශයෙන් සතුටුවිය හැකි විසඳුමක් සඳහා සිත යොදවන්නේ නම් ඔවුන් සහයෝගීතාවක් සඳහා කතා කිරීමට පෙළඹෙයි. එක් ව පොදු අරමුණක් සඳහා ගමන් කරයි. මෙය නිර්මාණාත්මක සහයෝගීතාවයි. එම ක්‍රියාවලිය නිරන්තරයෙන් පවත්වාගෙන ගියහොත් දෙපාර්ශවයට ම ජයග්‍රහණයක් අත්වන තෙවන විකල්පයකරා ළඟාවිය හැක. අපට නිර්මාණාත්මක සහයෝගීතාවය සෘජුව ම නිර්මාණය කළ නොහැකිය. අන්තර් පුද්ගල නායකත්වය පිළිබඳ පිළිවෙත හා සහවේදන සන්නිවේදනය පිළිබඳ පිළිවෙත සහ වඩා ඵලදායී තුන්වන විකල්පයක්කරා යාම සඳහා අප තුළ හැකියාවක් ඇතැයි යන අපගේ විශ්වාසය යන කරුණුවල අතුරු ඵලයක් ලෙස නිර්මාණාත්මක සහයෝගීතාවය යන පිළිවෙත නිර්මාණය වේ.

හත්වන පිළිවෙත

නිෂ්පාදන හැකියාව පවත්වාගෙනයාම පිළිබඳ පිළිවෙත

සඵල මිනිසුන් පසුගිය කලාපයේ විස්තර කළ පරිදි රන්වන් බිජු දමන පාත්තයා මරා නොදමයි. ඔවුහු ඌව රැකබලා ගනිති. මෙහි දී අප සියලුදෙනා උපමා වන්නේ රන්වන් බිජු දමන පාත්තයන් ලෙසයි. මෙම පිළිවෙතින් අදහස් වන්නේ රන්වන් බිජු නිපදවීම සඳහා (නිෂ්පාදනය සඳහා) අපේ හැකියාව ආරක්ෂාකර පවත්වා ගනිමින් වැඩි දියුණුකර ගැනීමයි.

අංශ හතරකින් අපට අපේ නිෂ්පාදන හැකියාව ආරක්ෂාකර වර්ධනයකර ගත හැකිය. එනම්, භෞතික, මානසික, අධ්‍යාත්මික හා සමාජ, චිත්තවේගාත්මක වශයෙනි. භෞතිකමය කොටස වන්නේ අප ශරීරයයි. නිසි පෝෂණය, ව්‍යායාම හා විවේකය තුළින් අපට ශරීර ශක්තිය වර්ධනය කරගත හැකිය. අපේ මානසික දියුණුව ඇතිවන්නේ අඛණ්ඩ ඉගෙනීම, කියවීම, ලිවීම හා සිතීමට කාලය යෙදවීම මගිනි. අධ්‍යාත්මික දියුණුව සඳහා අපට රුචියක් උපදවන ස්වරූපයේ පොතපත කියවීම, භාවනානුයෝගිව සිටීම, ස්වාභාවික පරිසරය සමඟ කාලය ගතකිරීම යන දේවල් තුළින් ළඟාකර ගත හැකිය. සමාජ චිත්තවේගාත්මක දියුණුව ඇතිවන්නේ අඛණ්ඩව නිතිපතා අපට ඉතා වැදගත් අන්තර් පුද්ගල සබඳතාවයන් තුළ ඇති චිත්තවේගාත්මක ගිණුම්වල තැන්පතු ඉහළ නංවා ගැනීමෙනි. සාර්ථකත්වය කරායාමට ඉවහල්වෙන පිළිවෙත් හත පිළිබඳ ලිපිය මෙයින් නිම වෙන අතර නැවත නැවතත් අවධාරණය කළ යුතු කරුණක් වන්නේ මෙම පිළිවෙත් පිළිබඳ නැවත කියවීම, සිතීම, ලිවීම ආදි කටයුතු තුළින් මේවා අප ජීවිතය තුළට ඇතුළත්කරගෙන භාවිතා කළ යුතුය යන්නයි.

පුද්ගල කණ්ඩායමක් වශයෙන් ජීවිතයේ අපේක්ෂිතඵල ළඟාකරගත හැක්කේ එලෙස ප්‍රගුණ කරගත හැකි පිළිවෙත් එදිනෙදා ජීවිතයේ දී භාවිතා කළහොත් පමණි.

ස්ටීවන් ආර් කොවීගේ The Seven Habits of Highly Ettective People කෘතිය හා එහි විඩියෝ තැටිය ලෝඩිස්ටාර් මධ්‍යම පුස්තකාලයේ ඇති අතර මේ පිළිබඳ උනන්දුවක් දක්වන අය වෙතොත් එය ලබා ගෙන පරිශීලනය කළ හැකිය.

2005 ඔක්තෝම්බර්

අප එකිනෙකා විසින් තනි තනිව උත්සාහ කළ විට කළ නොහැකි දේවල් එක්ව කටයුතු කර සොයා ගැනීමේ ක්‍රියාවලියක් නිර්මාණාත්මක සහයෝගීතාවයෙන් ඇතිවෙයි. මා විසින් ඔබගේ මනසට උත්තේජනය කරන යමක් කියයි. එමෙන්ම ඔබ විසින් ද මගේ මනස උත්තේජනය කරන යමක් කියයි. ඒ තුළින් මතුවන නව අදහස් මම ඔබ සමඟ බෙදා හදා ගනියි. මෙම ක්‍රියාවලිය දිගින් දිගට ම සිදුවී දියුණුවෙමින් ගොඩනැගෙයි. මෙය නිර්මාණාත්මක චින්තනය ඉහළ නංවන ක්‍රියාවලියකි.



ලොව උසස් තලයේ කර්මාන්ත ශාලා යනු මොනවා ද. ?

(What are the world class Factorie. ?)

ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය ලෝක තලයේ ආයතනයක්කරා ගෙනයන ගමනේ දී සිහින් නිෂ්පාදන ක්‍රමවේදය (Lean) පිළිබඳ දැනුවත් කරමින් ආයතනය යන ඉලක්ක සඳහා අවශ්‍ය පසුබිම සකස් කිරීම මූලික කරගෙන ලෝක තලයේ කර්මාන්තයක් යනු කුමක්ද ? යන්න පිළිබඳ දැනුවත් කිරීම.

තරගකාරීත්වය තුළින් විශිෂ්ටත්වයට පත්වීම සඳහා භාණ්ඩ නිෂ්පාදනය කරන සහ සේවා සපයනු ලබන ආයතන තම කර්මාන්තශාලා ලෝක තලයේ (World Class) කර්මාන්තශාලා බවටපත් කිරීම සඳහා අවශ්‍යතාවකින් යුතු ව කටයුතු කරයි.

ලෝක තලය (World Class) යනු කුමක්දැයි නිර්වචනය කිරීම සඳහා ලෝකයේ නොයෙකුත් සමීක්ෂණ සිදුකොට ඇත. එසේ ම ඒ සඳහා විවිධ පොත්පත් ද ලියාඇත. කෙසේ නමුත් මෙම පැහැදිලි කිරීම් කිසියම් කර්මාන්ත ශාලාවක් හෝ ඔවුන්ගේ තරගකරුවන් ලෝක තලයේ කුමන ශ්‍රේණිගත කිරීමට අයත් වන්නේද යන්න පෙන්වාදීමට අපොසත්ය. ඒසේම වර්තමානයේ කර්මාන්ත ශාලා ශ්‍රේණිගත කිරීම සම්බන්ධ ව පිළිගත් මිනුම් දණ්ඩක් ද නොමැත. වර්තමානයේ කර්මාන්ත ශාලා ශ්‍රේණිගත කිරීමේ දී කාර්යඵල දර්ශකයන් (Performance Indicators) යොදාගෙන විවිධ ත්‍යාග, සහතිකපත් සහ සම්මාන පිරිනමන වැඩසටහනක් දැකියහැක. උදාහරණයක් වශයෙන් ISO 9000, Deming, Juran and Malocm Bolderidge Awards, Six Simga, ISO 14000 On Environment Management System, TPM Total Production Maintence දැක්විය හැකි ය. මේවා කර්මාන්ත ශ්‍රේණිගත කිරීම සිදුකරන කාර්යඵල දර්ශකයන් (Performance Indicators) පුළුල් පරාසයක විහිදෙනවා මෙන්ම ඒවා ඒ ඒ කර්මාන්ත සඳහා සුවිශේෂී වේ.

මේ අනුව ලෝක තලයේ කර්මාන්ත ශාලා යනු, අවසන් ගැණුම්කරුවන් හෝ පාරිභෝගිකයන් තෘප්තිමත් කිරීමට සමත් විකිණියහැකි භාණ්ඩ නිෂ්පාදනය කරනු ලබන කර්මාන්තශාලා ලෙස හැඳින්විය හැකිය. එම නිසා මෙම ලිපිය වඩාත් අවධාරණය කරනු ලබන්නේ භෞතික කර්මාන්ත ශාලා (Physical Factories) ගැනය. මෙහි දී අප මතකයේ තබා ගත යුතු කරුණක් වන්නේ උප කොන්ත්‍රාත්කරුවන් සහ බාහිර මූලාශ්‍රයන් පමණක් මඟින් සිය නිෂ්පාදනය හසුරුවන ඕනෑ ම කර්මාන්ත ශාලාවක ස්වාධීන නිර්මාණශීලිත්වය සහ අලෙවිකරණය අභාවයට යාමට ඉඩ ඇත. එවැනි කර්මාන්ත ශාලාවලට ලෝක තලයේ කර්මාන්තශාලාවක් වීමට අපහසු ය. නමුත් උප කොන්ත්‍රාත්කරුවන් සහ සැපයුම්කරුවන් ලෝක මට්ටමේ සිටිනම් එම කර්මාන්තශාලා සඳහා ලෝක තරඟකාරීත්වය හා මෙහෙයුම් විශිෂ්ටත්වය තුළින් ලෝක තලයේ මට්ටමට ළඟාවීමට හැකියාව ඇත.

ලෝක තලයේ කර්මාන්ත ශාලාවක විශිෂ්ටත්වය පහත සඳහන් කරුණු 05 තුළින් පැහැදිලි කිරීමට හැක.

01. නිෂ්පාදන දෝෂයන් නොමැති විමග (Defect Free)
02. වේගවත් බව (Fast)
03. සිහින් (ප්‍රශස්ත) බව (Lean)
04. නම්‍යශීලී බව (Flexibility)
05. පරිසරය හිතකාමී බව (Enviroment Friendly)

01

නිෂ්පාදන දෝෂයන් රහිත බව (Defect Free)

ලෝක තලයේ කර්මාන්තශාලා ඉහළ තත්ත්වයේ යෙදවුම් නිමැවුම් සහ ක්‍රියාවලින්ගෙන් සමන්විත වේ. එසේ ම එම කර්මාන්තශාලාවල අභ්‍යන්තර හෝ බාහිර වශයෙන් හඳුනාගතහැකි නිෂ්පාදන දෝෂයන් ඉතා විරල ය. කිසියම් විටක කර්මාන්ත ශාලාවක අලුත්වැඩියා කිරීම් හෝ නඩත්තු කිරීම් වැඩිනම් නිෂ්පාදන දෝෂයක් රහිත වුව ද පලක් නැත. එසේ ම නිෂ්පාදන ස්ථාන (Station) අතර පරීක්ෂාවක් (Inspection) ඉතා ම අඩු මට්ටමක හෝ සම්පූර්ණයෙන් නැති විය යුතු ය. ලෝක තලයේ කර්මාන්ත ශාලාවක කිසියම් විටක සියයට සියයක් පරීක්ෂාව සිදු නොකරයි. එසේ ම කිසියම්

කර්මාන්තශාලාවක ඉහත ලක්ෂණ දැකිය හැකිනම් ඉන් ගම්‍ය වන්නේ එම කර්මාන්ත ශාලාවේ තත්ත්වය සම්බන්ධව සෑකයක් මතුවන බවකි.

ලෝක තලයේ කර්මාන්ත ශාලාවක සේවයේ නියුතු සියලු ම සාමාජිකයින් නිෂ්පාදන දෝෂයන් රහිත පරිසරයක් ඇති කිරීමට ඉතා උත්සුක ව කටයුතු කරති. මීට අමතරව මෙම කර්මාන්ත ශාලාවල ඇති සියලු ම යන්ත්‍ර සූත්‍ර සහ යොදාගනු ලබන ක්‍රියාවලීන් කිසියම් අවස්ථාවක සාමාජිකයෙකුගේ අවධානය ගිලිහීම හෝ නොසැලකිලිමත්කම ඉතා ඉක්මනින් ම නිරීක්ෂණය කොට එයට අදාළ යන්ත්‍රය හෝ ක්‍රියාවලිය ස්වයංක්‍රීය ව නවතා දමන අතර අවශ්‍ය උදවු උපකාර ඉල්ලා විදුලි සංඥා හෝ සීනු හඬ මාර්ගයෙන් අදාළ පාර්ශවයන්ට දැනුම්දීමක් සිදුකරයි.

සියලුම ලෝක තලයේ කර්මාන්තශාලාවල සේවයේ නියුතු සාමාජික මහත්ම මහත්මීන්ට තත්ත්වය සම්බන්ධව ඉතා ඉහළ දැනුවත් කිරීමක් කරඇති අතර ඔවුන් නිෂ්පාදන දෝෂයන් පෙන්නුම් කරන ඕනෑ ම යන්ත්‍රයක්, ක්‍රියාවලියක් හෝ නිෂ්පාදන අංශයක් නතර කිරීම සඳහා බල මුළු ගන්වා ඇත. සෑමවිට ම පර්යේෂණ සහ සංවර්ධන අංශය සමඟ ඉතා මිත්‍රශීලීව සම්බන්ධයන් පවත්වා ගැනීම තුළින් මෙම කර්මාන්ත ශාලා බලාපොරොත්තු වන්නේ පාරිභෝගිකයින්ගේ තෘප්තිය ඇතිකර ගැනීම පමණක් නොව දෝෂයන් රහිත සහ නාස්තිය රහිත නිෂ්පාදනයක් පවත්වා ගෙනයාමයි.

ලෝක තලයේ කර්මාන්ත ශාලාවක තත්ත්වයේ මට්ටම (Quality Level) මැනීම සඳහා යොදා ගනු ලබන්නේ මිලියනයකට දෝෂ (Defect Per Million) සහ මිලියනයකට කොටස් (PPM) යන මිණුම් දර්ශකයන් ය. මේ තුළින් නිෂ්පාදන දෝෂයන් සියයට ගණනින් පෙන්වාදීම වළකනු ලබයි. එයට හේතුව සියයට ගණනින් දත්තයන් විස්තර කිරීම සවිස්තර පරාසයන් තුළ දත්තයන් විශ්ලේෂණය කිරීම වළකා දමන බැවිනි. බොහෝ කර්මාන්ත ශාලා අවුරුද්දකට භාණ්ඩ මිලියනයකට අධික ව නිෂ්පාදනය කරනු ලබයි. උදාහරණයක් වශයෙන් කමීස, පෑන්, රූපවාහිනි යන්ත්‍ර බෝතල් වැනි දේ දැක්විය හැක.

එසේම භාණ්ඩ සංඛ්‍යාවෙන් අඩුවුව ද විශාල භාණ්ඩ නිෂ්පාදනය කරන කර්මාන්ත ශාලා දැකිය හැකිය. උදාහරණයක් ලෙස අහස් යානා නිෂ්පාදනය කරන කර්මාන්ත ශාලාවක් ගෙනහැර දැක්විය හැක. මෙහිදී ඔවුන් නිෂ්පාදනය කරන භාණ්ඩ සංඛ්‍යාව අඩුවුව ද එක් භාණ්ඩයක් කොටස් මිලියන ගණනක් දැකිය හැක. එමනිසා මිලියන යන පදනම සියයට ගණනට වඩා උචිත වේ. ලෝක පරිමාණයේ කර්මාන්ත ශාලාවක මිලියනයට නිෂ්පාදනය කොටස් තිබිය යුතු පරාසය වන්නේ (300-1000) (03% - 0.1 %) අතර ය. මෙම දර්ශකයන් අභ්‍යන්තර මෙන්ම බාහිර දෝෂයන් යන දෙපාර්ශවයට ම අදාළ වේ. කිසියම් ලෙසකට සාමාන්‍ය කර්මාන්ත ශාලාවක නිෂ්පාදනය දෝෂ දර්ශනය 5% ලෙස උපකල්පනය කළහොත් ලෝක තත්ත්වයේ කර්මාන්ත ශාලාවක දෝෂ රහිත වීමේ ප්‍රතිශතය 98% වඩා වැඩිවිය යුතු ය. එසේ ම (Six Sigma) ක්‍රියාත්මක වන ලෝක තලයේ කර්මාන්ත ශාලාවල දෝෂ ප්‍රතිශතය මිලියනයට කොටස් 3 ක් හෝ 04 ක් පමණ විය යුතු ය.

02

වේගවත් බව (Fast)

ලෝක තලයේ කර්මාන්තශාලාවක වේගය පවත්වාගෙන යනු ලබන්නේ නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලිය සඳහා ගතවන කාලය මත පමණක් නොව පොරොත්තු කාලය (Lead Time) හෝ ඇනවුම් ක්‍රියාවලිය සඳහා ගත වන කාලය සැළකිල්ලට ගෙන ය. වේගවත් නිෂ්පාදන යන්ත්‍ර සූත්‍ර හෝ ශ්‍රම බලකායක් පැවතීම පමණක් මෙවැනි තත්ත්වයනක් ඇතිකර ගැනීමට හේතුනොවන අතර එය ඇතිවන්නේ සාමාන්‍ය කර්මාන්ත ශාලාවකට වඩා අඩු ක්‍රියාකාරකම්වල (Less Activities) ප්‍රතිඵලයක් නිසා ය. කෙසේ නමුත් වේගවත් යන්ත්‍ර සූත්‍ර අවම කුසලතාවයන්ගෙන් යුතු සමහර ලෝක තලයේ කර්මාන්තශාලා සම්පත් නිසි පරිදි කළමනාකරණයක් තුළින් ධනාත්මක ප්‍රතිඵල ලබාගනී.

ලෝක තලයේ කර්මාන්ත ශාලාවක් මෙලෙස වේගය පවත්වා ගෙන යනු ලබන්නේ කෙසේ ද? එය සිදු කරනු ලබන්නේ නාස්තිය නැතිකිරීම, අනවශ්‍ය ක්‍රියාවලින් නවතා දැමීම සහ අවශ්‍ය දේ පමණක් සරල ව යොදා ගැනීම තුළිනි. තත්ත්වය (Quality) මාර්ගෝපදේශකයක් ලෙස සළකා ගෙන සහ භාවිතාකරමින් නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලිය අදාළ කාලයක නිරන්තරයෙන් හසුරුවනු ලබයි. ලෝක තලයේ කර්මාන්තශාලා තව දුරටත් අවම නිරීක්ෂණයන් සහ අලුත්වැඩියාකිරීම තුළින් කාලය පාලනය කරනු ලබයි. ගබඩාකරණය, බඩු ලේඛනගත කිරීම යන කරුණු තුළින් පොරොත්තු කාලය අවම කිරීම සිදුකරයි, ප්‍රශස්ත මට්ටම (Lean) යන කරුණු යටතේ ඉදිරියේ දී විස්තර කරන පරිදි භාණ්ඩ නිෂ්පාදනයට අවම අමුද්‍රව්‍ය සහ අනෙකුත් කොටස් නිවැරදි සැපයුම්කරුවන් තෝරාගනිමින් ලබාගැනීම සහ අලුත්වැඩියා කටයුතු සඳහා ලබාදෙන දුරකථන පණිවිඩ සඳහා ඉක්මන් හා ධනාත්මක ප්‍රතිචාර දැක්වීම යන කරුණු හේතුවෙන් තවදුරටත් පොරොත්තු කාලය අවමකර ගතහැකිය. ලෝක තලයේ කර්මාන්ත ශාලාවලට සේවා සපයන කණ්ඩායම් ඔවුන්ගේ චක්‍රීය කාලය (Cycle time) දවසින් - පැය ගණන්වලට සහ පැය ගණන්වලින් තත්පර දක්වා පාලනය කිරීම තුළින් තව දුරටත් නිෂ්පාදන කාලය අඩුකරමින් අවශ්‍ය වේගය පවත්වා ගැනීමට කටයුතු කරයි. උදාහරණයක් ලෙස භාණ්ඩ නිෂ්පාදනයට සම්බන්ධ අමුද්‍රව්‍ය සපයන සැපයුම්කරුවන් කර්මාන්ත ශාලාවන්ට ආසන්නයේ සිය කටයුතු සිදුකිරීම නිසා අමුද්‍රව්‍ය ප්‍රවාහනය කිරීමට, සහ සැපයීමට අදාළ කාලය අවමකර ගැනීමට හැක. නිෂ්පාදන ආශ්‍රිත ව සිදුවන ප්‍රමාදයන් හෝ ගැටලුකාරී තත්ත්වයන් යන්ත්‍ර ක්‍රියාකරුට මෙන් ම කළමනාකාරීත්වයට විගසම දැන්වීම සඳහා ලෝක තලයේ කර්මාන්තශාලාවල සියලු ම ක්‍රියාවලින් ආශ්‍රිතව නවීන උපකරණ සවිකර ඇත. එම නිසා කිසියම් විටක දී නිෂ්පාදනයන් ආශ්‍රිත ව ඇතිවන ගැටලුකාරී තත්ත්වයන් වාර්තා කිරීමට ගතවන්නේ තත්පර කිහිපයක් පමණි. ඇණවුම් ක්‍රියාවලියේ දී කාලය අවම කරගැනීම සිදුකරනු ලබන්නේ Point of Sale යන ක්‍රමය තුළිනි.

ඉහත සඳහන් සියලු ම පරිශ්‍රමයන් සහ වැඩ සටහන් තුළින් ලෝක තලයේ කර්මාන්ත ශාලාවලට එහි මූලික නිෂ්පාදන කාලයේ එකතුව 50% කින් පමණ හෝ ඊට වඩා අඩු මට්ටමකින් දක්වා සාමාන්‍ය කර්මාන්ත ශාලාවලට වඩා අඩුකිරීමට හැකියාව ඇත.

මෙම කාලය අවමකර ඉතා වේගයෙන් නිෂ්පාදනයේ යෙදීම තරගකරුවන් සමඟ තරග කිරීමට ඇති ඉතා උචිත හැකියාවක් ලෙස හැඳින්විය හැක.

03

ප්‍රශස්ත මට්ටම (Lean)

ලෝක තලයේ කර්මාන්ත ශාලා සිහින් (ප්‍රශස්ත) මට්ටමේ කර්මාන්ත ශාලා යන අදහසින් ගම්‍ය වන්නේ එම කර්මාන්ත ශාලා අනිකුත් කර්මාන්ත ශාලාවලට වඩා අරපිරිමැස්මෙන් සහ අවම මට්ටමකින් සම්පත් භාවිතා කරමින් ඉහළ ගුණාත්වයකින් යුතු සහ අවශ්‍ය ප්‍රමාණයට භාණ්ඩ නිෂ්පාදනය කරන බැවිනි. මෙම ක්‍රියාදාමය නිසා ඉහළ ඵලදායීතාවයක් හිමි වන අතර ඉඩ (Space), යන්ත්‍ර සූත්‍ර, සාමාජික පිරිස සහ සැපයුම්කරුවන් සැළකිය යුතු මට්ටමකින් අවම භාවිතා කිරීම තුළින් අදාළ ඉලක්කවලට ළඟා වීමට හැකියාව ලබා ඇත.

ලෝක තලයේ කර්මාන්තශාලා වෙළෙඳපොළ පදනම් කරගෙන භාණ්ඩ නිෂ්පාදනය කරන අතර සාමාන්‍ය කර්මාන්තශාලා භාණ්ඩ නිෂ්පාදනයේ දී පුරෝකථන (Market Driven) හෝ ධාරිතාවය (Capacity) පදනම් කරගෙන භාණ්ඩ නිෂ්පාදනයේ යෙදෙයි. ඉහත වෙළඳසැල් ක්‍රමය (Market Driven) භාවිතා කිරීම නිසා අවශ්‍ය සෑම දෙයක් ම සැළසුම් කර නිවැරදි වේලාවට, නිවැරදි ප්‍රමාණයෙන් නිෂ්පාදනය කිරීමට හැකියාව ඇත. මෙහි දී සාමාන්‍ය කර්මාන්ත ශාලා නිෂ්පාදනයේ දී යොදාගනු ලබන පුරෝකථන හෝ ධාරිතාව බොහෝවිට නිවැරදි නොවන බව පැහැදිලි කරුණකි. තවදුරටත් නිමි භාණ්ඩ තොග ඒකරාශී වීම හා අනිකුත් සම්පත් ගොඩගැසීම ද දැකිය හැකි තවත් ලක්ෂණයන්ය. නමුත් ලෝක තලයේ කර්මාන්ත ශාලා අධි නිෂ්පාදනයක් නොකරන අතර අනවශ්‍ය තොගතබා ගැනීම ද සිදුනොකරන නිසා නිෂ්පාදනය සඳහා ගතවන කාලය අවම කරගැනීමට හැක. එසේ ම අමුද්‍රව්‍ය අවම වීම, අර්ධ නිමිභාණ්ඩ අවමවීම සහ අවශ්‍ය ප්‍රමාණයට ඇති නිමිභාණ්ඩ නිසා කාරක ප්‍රාග්ධනය සහ ගබඩා කිරීමට අවශ්‍ය ඉඩ ප්‍රමාණය පාලනයවීමක් සිදුවේ.

එකම භාණ්ඩ ප්‍රමාණයන් නිෂ්පාදනය කරනු ලබන සාමාන්‍ය කර්මාන්ත ශාලාවක් සහ ලෝක තලයේ සිටින කර්මාන්ත ශාලාවක් සන්සන්දනය කරනවිට ලෝක තලයේ කර්මාන්ත ශාලාවක සෑමවිට ම නිමි භාණ්ඩ තොග තබා ගැනීම 10% ටත් වඩා අඩු මට්ටමකින් පවත්වා ගනියි. ඇණවුම්වල ඇති විශාලත්වය අනුව මෙම කර්මාන්ත ශාලාවල නිමි භාණ්ඩ හා ගබඩාකරණය අතර අනුපාතය තීරණය වේ. ලෝක තලයේ කර්මාන්ත ශාලා නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලිය සහ නිෂ්පාදන සඳහා ගතවන කාලය සමබරව පවත්වා ගෙනයාම නිසා නිෂ්පාදන අංශ අතර අනවශ්‍ය ලෙස අර්ධ නිමි භාණ්ඩ පැවතීමක් දැකිය නොහැකි ය. එසේ ම යන්ත්‍ර සූත්‍ර සකස් කරන කාලය (Setting Time) ඉතා නම්‍යශීලිනිසා වැඩ කරන ස්ථාන අර්ධ නිමි භාණ්ඩ ගොඩගැසීම දැකිය නොහැකි අතර අවශ්‍ය නම් භාණ්ඩ තනි තනි කොටස් වශයෙන් නිෂ්පාදනය කිරීමට හැකියාව ඇති අතර එම නිසා නිෂ්පාදන සමූහ (Production Branch) ප්‍රමාණය අඩු කිරීමට හැක. ශ්‍රම බලකාය ප්‍රශස්ත මට්ටමින් පවත්වා ගෙන යාම ද ලෝක තලයේ කර්මාන්ත ශාලාවල දැකිය හැක. බහුවිධ කුසලතාවයෙන් යුතු ලෝක තලයේ කර්මාන්ත ශාලාවල වැඩකරන එක් සාමාජිකයෙකුට යන්ත්‍ර සූත්‍ර කිහිපයක් එක් අවස්ථාවක දී ක්‍රියා කරවීමට හැකි බැවින් සාමාන්‍ය කර්මාන්ත ශාලාවක සාමාජිකයින් 20 දෙනෙකුගේ පමණ වැඩ කොටස් ආවරණය කිරීමට ඉහත සඳහන් කළ බහුවිධ කුසලතාවයෙන් යුතු සාමාජිකයෙකුට හැකියාව ඇත. විශේෂයෙන් ලෝක පරිමාණ කර්මාන්ත ශාලාවක සෘජු ශ්‍රමය වඩ වඩාත් යොදා ගන්නා අතර වක්‍ර ශ්‍රමය යොදා ගැනීම අවම මට්ටමක පවතී. උදාහරණයක් ලෙස නිමි භාණ්ඩ තොග හැසිරවීම, තත්ත්ව පාලකයින්, නඩත්තු සාමාජිකයින් ආදී සාමාජික පිරිසගේ සේවය යොදා ගැනීම ඉතා අවම මට්ටමකදී පවතී. එසේ ම ව්‍යාපාරික හවුල්කරුවන් ගේ සංඛ්‍යාව ද ලෝක තලයේ කර්මාන්ත ශාලාවල අවම වේ.

උදාහරණ වශයෙන් මෙම කර්මාන්ත ශාලාවලට අමුද්‍රව්‍ය සහ යන්ත්‍ර සූත්‍ර සපයනු ලබන සැපයුම්කරුවන්ගේ සංඛ්‍යාව ද ඉතා අවම වේ. සමස්තයක් ලෙස ගත්කළ ඉහත සඳහන් සෑම අංශයක් ම ප්‍රශස්ත මට්ටමකින් පවත්වා ගෙනයාම තුළින් ලෝක තලයේ කර්මාන්තශාලා සම්පත් කලමනාකරණය අතින් විශිෂ්ටත්වයක් පෙන්නුම් කරයි.

04

නම්‍යශීලී බව (Flexibility)

ලෝක තලයේ කර්මාන්ත ශාලාවක් නම්‍යශීලී බවින් යුක්තවීම එම කර්මාන්තශාලාවේ අනාගතය සඳහා සුභ දායක වේ. අලෙවිකරණයේ සහ පිරිවැය ආශ්‍රිත ව ප්‍රයෝජන ලබාගැනීමට මෙම කර්මාන්ත ශාලාවලට හැකියාව ඇත්තේ මෙම කර්මාන්ත ශාලාවල ලෝක භාණ්ඩ ඉල්ලුමේ ඇතිවන වෙනස්කම්වලට මුහුණදීමට හැකි නම්‍යශීලි ගුණයෙන් යුතු නිෂ්පාදන ක්‍රමයක් පැවතීම නිසාය. ලෝක තලයේ කර්මාන්ත ශාලාවල භාණ්ඩ විවිධත්වයක් සැළකිය යුතු ලෙස දැකිය නොහැකි වුවද වෙළඳපොළේ ඉල්ලුමේ ඇතිවන වෙනස්වීම්වලට සාපේක්ෂකව කෙටි කාලයක් තුළ දී භාණ්ඩ විවිධාංගීකරණයක් කිරීමේ හැකියාව ඔවුන් සතුවේ.

ලෝක තලයේ කර්මාන්ත ශාලාවල නිෂ්පාදන සැකසුම් කාලය සැළසුම් කරන විට එය බොහෝ විට තත්පරවලට හෝ විනාඩි කිහිපයකට මිස පැය හෝ දින ගණනකට සැළසුම් නොකරයි. SMED (Single Minutes Exchange of Die) යන වැඩසටහන ක්‍රියාත්මකවන ලෝක තලයේ කර්මාන්ත ශාලාවල යන්ත්‍ර සූත්‍ර සහ සියලු ම නිෂ්පාදන අංශයන්ගේ සැළසුම් කරන කාලය තත්පර 60 කට අඩුකිරීමට ඔවුන් අරමුණු කරති. අවම නිෂ්පාදනය සඳහා සැකසුම් කාලය, විවිධත්වයෙන් යුතු කුඩා නිෂ්පාදන භාණ්ඩ හෝ ඇණවුම් ප්‍රමාණයන් නිසා කිසි විටකත් නිෂ්පාදනය සඳහා වැය වන පිරිවැය වැඩි නොකරයි. පිරිවැය මත ඇති තරගකාරිත්වය, තරගකාරී මිල තීරණය කිරීමට බලපානු ලබයි. එසේ ම මෙම කර්මාන්ත ශාලාවල නිෂ්පාදන සැළසුම් ඉතා නම්‍යශීලී වේ. තවද සියලු ම යන්ත්‍ර සූත්‍ර අනුපිළිවෙලකට පෙළ ගස්වා තිබීම නිෂ්පාදනය පහසු කරවයි. නමුත් සාමාන්‍ය කර්මාන්ත ශාලාවල යන්ත්‍ර සූත්‍ර වර්ග කර ඇත්තේ ඒවායේ කාණ්ඩය/වර්ගය අනුවය. මෙම ක්‍රමය තුළින් යන්ත්‍රෝපකරණ උපරිම අයුරින් භාවිතයට ගැනීමට හැකි වුවත් නම්‍යශීලී ගුණයෙන් යුක්ත නොවේ. ලෝක තලයේ

කර්මාන්ත ශාලාවල එක වර භාණ්ඩ වර්ග කිහිපයක් නිෂ්පාදනය කිරීමට හැකිවෙන පරිදි බහුවිධ අංශයන්ගෙන් යුක්ත වේ. සමහර ස්වයංක්‍රිය කර්මාන්තායතනවලට ඉහත සඳහන් කළ පරිදි එකවර භාණ්ඩ 20 කට ආසන්න ප්‍රමාණයක් නිපදවීමට හැකි ය. මෙලෙස ඉතා ඉහළ භාණ්ඩ විවිධත්වයක් මෙම කර්මාන්ත ශාලාවල දැකිය හැකි නිසා පාරිභෝගික අවශ්‍යතා වෙනස් වීමට ප්‍රතිචාර දැක්වීම පහසු වී ඇත. ලෝක තලයේ කර්මාන්ත ශාලාවල සේවයේ නියුතු සාමාජිකයින් බහුවිධ කුසලතාවන්ගෙන් පරිපූර්ණ බැවින් ඔවුන්ට බහුවිධ කාර්යයන් කිරීමට හැකියාව ඇත. එසේ ම ඔවුන්ගේ සැපයුම්කරුවන් බොහෝ විට බහුවිධ ක්‍රියාකාරීත්වයෙන් යුක්ත කොටස් (Multi - Model Parts) ඉතා කුඩා කාණ්ඩවලින් සපයනු ලැබේ.

05
පරිසර හිතකාමී බව
(Environment Friendly)

ලෝක තලයේ කර්මාන්තශාලා ඉහළ කාර්යක්ෂමතාවයකින් යුතු ව ක්‍රියාත්මක වනවා මෙන් ම තම පරිසරය ඉතා පිරිසිදු ව හා ආරක්ෂිත ව පවත්වාගෙන යාමට ද කටයුතු කරයි. ඔවුන් සෑමවිට ම නිෂ්පාදනය කරනු ලබන්නේ පරිසර හිතකාමී භාණ්ඩ ය. (Green Product) ඔවුන් මෙම භාණ්ඩ ප්‍රතිචක්‍රීකරණය කිරීම, නැවත පාවිච්චියට ගැනීම සහ අවසානයේ ක්ෂුද්‍ර ජීවීන් මගින් දිරාපත්වීමට (Biodegradable) සැළැස්වීම සිදු කරනු ලබයි. ලෝක තලයේ කර්මාන්තශාලා භාණ්ඩ නිෂ්පාදනය කරන විට එම භාණ්ඩවල ජීව කාලය අවසන් වූ පසු එම භාණ්ඩ ඉවත්කළ යුතු ය යන ආකල්පය සමාජයේ ස්ථාපිත කරයි. මෙම කර්මාන්ත ශාලා ඉහළ ගෘහ පාලනයක් තුළින් පිරිසිදු සහ අනතුරු රහිත පරිසරයක් කර්මාන්තශාලා තුළ ඇති කරයි. එසේ ම මෙම කර්මාන්ත ශාලාවලට බාහිර ව මෙන් ම අභ්‍යන්තර ව ඇතිවන ගිනි ගැනීම්, භූමිකම්පා, පිපිරුම් සහ හදිසි අවස්ථාවලට මුහුණදීම සඳහා පෙර සූදානමක් ඇත. අවසාන වශයෙන් සඳහන් කළ හැක්කේ ලෝක තලයේ කර්මාන්ත ශාලාවල ක්‍රියාකාරීත්වය එහි සාමාජිකයින් මෙන් ම පොදුවේ සමාජය ම ඇගයීමට ලක්කරති. එසේ ම මෙම කර්මාන්ත ශාලා සමාජයට ද ආදර්ශමත් ව කටයුතු කරයි.

2006 අප්‍රේල්



සඵල නායකත්වය

Lean නිෂ්පාදන ක්‍රමවේදයක් සඳහා ආයතනය ගෙන යාමේදී සඵල නායකයකු වන්නේ කෙසේද යන්න පිළිබඳ දැනුවත් කිරීම සහ නායකත්වය වගකීමේ මූලධර්ම පිළිබඳ දැනුවත් කිරීම.

ලෝඩ්ස්ටාර් සමාගම පසුගිය වසර 22 ක කාලයක් ජාත්‍යන්තර වෙළඳපොළ තුළ සැළකිය යුතු ප්‍රගතියක් අත්කරගෙන ඇත. මෙවැනි ප්‍රගතියක් කරා ගමන් කිරීම සඳහා අවශ්‍ය කරන පරිසරයක් එම කාලය තුළ දී පැවතුණි. නමුත් ලෝක ආර්ථික ගමන් මාර්ගයේ සිදුවන වෙනස්වීම් හා ශ්‍රී ලාංකීය ආර්ථික හා දේශපාලන ක්‍රමයේ සිදුවන විවිධ වෙනස්වීම් නිසා පසුගිය වසර 22 තුළ අප අත්විඳි එම වාසිය අපට අහිමිව ගොස් ඇත. ඒ වෙනුවට ජාත්‍යන්තර වෙළඳපොළ තුළ අපේ තරගකාරීත්වයට තර්ජන පැන නැඟී ඇත. අප වටහාගෙන ඇති පරිදි මෙම තර්ජනය ආකාර 04 කින් වර්තමානයේ අපට බලපායි. එනම්,

01. අමුද්‍රව්‍ය, විදුලිය, යන්ත්‍ර සූත්‍ර, ශ්‍රමය ආදී යෙදුම්වල මිල ශීඝ්‍රයෙන් ඉහළ යාම

02. චීනය මූලික කරගත් නව ලෝක ආර්ථික කේන්ද්‍රස්ථානවලින් අප නිෂ්පාදන වෙළඳපොළට ඇති බලපෑම තීව්‍රවීම

03. අපගේ ප්‍රධාන ගැනුම්කරුවා වන ඇමරිකා ආර්ථිකයේ පවතින අවපාතය

04. ශ්‍රී ලංකාව තුළ වර්ධනය වෙමින් පවතින යුධ වාතාවරණය නිසා පාරිභෝගිකයින් තුළ ඇතිවන අවිනිශ්චිතතාව

අද පවතින භාණ්ඩ හා සේවා වෙළඳපොළ දෙස බැලූවිට පෙනෙන පැහැදිලි කරුණක් නම්, පාරිභෝගිකයින් හට එකිනෙකට වෙනස් තත්ත්වයන් ඇති විවිධ භාණ්ඩ, විවිධ වූ මිල ගණන්වලට මිල දී ගැනීම තීරණය කිරීමට ඇති අවකාශයයි. මෙම තත්ත්වය සරල උදාහරණයකින් පහත පැහැදිලි කළ හැක.

උදා : රූපවාහිනියක් මිල දී ගැනීම සඳහා අධික මුදලක් වියදම් කිරීමට කැමති පුද්ගලයා වඩා ඉහළ තත්ත්වයේ සෝනි රූපවාහිනියක් මිල දී ගන්නා අතර, ඊට වඩා අඩු මිලක් වැය කිරීමට කැමති පුද්ගලයා නැෂනල්, පැනසොනික් රූපවාහිනියක් ද අඩුම මිලක් වැය

කිරීමට කැමති පුද්ගලයා සැම්සුන්ග් වැනි රූපවාහිනියක් ද මිලදී ගනී. වෙළඳපොළ ගැන මනා අවබෝධයක් ඇති පාරිභෝගිකයන්ට තමා මිල දී ගන්නා භාණ්ඩය තීරණය කිරීමේ මෙම අවකාශ ඉතා හොඳින් වර්තමානයෙහි පවතී. වත්මන් චීන ටයර් නිෂ්පාදනය සැලකුවහොත් ඔවුන් නිපදවන ටයර්වල තත්ත්වය අපගේ ටයර්වල තත්ත්වයට වඩා පහළ මට්ටමක පවතී. එමෙන් ම චීන ටයරයක මිල අපගේ ටයරයට වඩා අඩුය. එබැවින් වත්මන් වෙළඳ පොළ තුළ අප නිපදවන ටයර්වල තත්ත්වය ඉහළ නිසා පාරිභෝගිකයින් කොටසක් මිල වෙනසක් නිබුණ ද අපගේ ටයර් මිල දී ගනී. නමුත් චීනය තුළ ව්‍යාපාර සඳහා පවතින සාධනීය පරිසරය තුළ ඉදිරි වසර තුන තුළ දී චීනයේ ටයර්වල තත්ත්වය ශීඝ්‍රයෙන් ඉහළ දැමීම සඳහා පසුබිම සැකසී ඇත. එමෙන් ම ඉහළ තත්ත්වයේ ටයර් වර්තමාන මිලට ම අලෙවි කිරීමට හැකි ලෙස නිෂ්පාදන පිරිවැය අවම කිරීමේ ක්‍රම වේදයක් ද ඔවුන් අනුගමනය කරයි. මෙවැනි තත්ත්වයක් යටතේ අපට ජාත්‍යන්තර වෙළඳපොළ තුළ චීනය සමඟ තරග කිරීමට හා චීනය පරාජය කිරීමට නම් අපගේ ටයර්වල තත්ත්වය ශීඝ්‍රයෙන් දියුණු කළ යුතු අතර, නිෂ්පාදන පිරිවැය අවම කිරීම සඳහා අවශ්‍ය ක්‍රමවේදයක් හඳුන්වා දිය යුතුය. මෙවැනි පරිසරයක් ගොඩනැගීමට නම් අප ජාත්‍යන්තර මට්ටමේ ආයතනවල භාවිතා කරන නිෂ්පාදන හා කළමනාකරණ ක්‍රම වේදයන් භාවිතය ඇරඹිය යුතු ය. එවිට පාරිභෝගිකයින් අපේ භාණ්ඩ මිල දී ගැනීම සඳහා නැඹුරුකර ගැනීමට අවශ්‍ය තත්ත්වයන් ගොඩනගා ගතහැකි ය. එවැනි තත්ත්වයන් යටතේ පාරිභෝගිකයන් අපගේ ටයර් සඳහා ඉහළ වටිනාකමක් දෙන නිසා අප ඔවුන්ගේ වඩාත් කැමති ම පාරිභෝගිකයා බවට පත්වේ.

වර්තමාන ව්‍යාපාර ලෝකයේ අප ආයතනයට ආදර්ශයක් ලෙස සැලකිය හැකි ජාත්‍යන්තර මට්ටමේ සමාගම වන්නේ ටොයෝටා සමාගමයි. එය වර්තමාන ව්‍යාපාරික ලෝකයේ ඉහළ කාර්‍යක්ෂමතාවයකින් යුත් සමාගමකි. මීට වසර පහකට පෙර ජෙනරල් මෝටර් සමාගම ටොයෝටා සමාගමට වඩා ඉහළ මට්ටමක සිටියේ ය. නමුත් අද වනවිට ජෙනරල් මෝටර් සමාගම බන්කොලොත් වන තත්ත්වයට පත්ව ඇත. අනෙක් අතට ටොයෝටා සමාගම ඉතා ශීඝ්‍ර දියුණුවක්කරා යන අතරේ ලෝකයේ ඉහළ ම ලාභ ලබන සමාගම බවට පත්ව ඇත. එබැවින් අප ද ටොයෝටා සමාගම ලබාගත්තා වැනි සාර්ථකත්වයක්කරා ළඟාකර ගැනීම උදෙසා කැපවිය යුතු කාලය එළඹ තිබේ. එසේවීමටනම් අප ලෝක තත්ත්වයේ සමාගමක් බවට පත් වීම අනිවාර්ය කරුණක් බවට පත්ව ඇත. ටොයෝටා සමාගම විශිෂ්ටත්වයක් කරායාමට පාදක වූ මූලික කරුණක් නම්, එම සමාගම තුළ භාවිතයට ගත් නායකත්ව ශෛලියයි.

අප ආයතනය 2010 වසර වනවිට ජාත්‍යන්තර ආයතනයක් බවට පත් කිරීමේ අභියෝගාත්මක ඉලක්කය සහිතව මමත්, ප්‍රින්ජර්ස් මහතාත් අනෙකුත් අධ්‍යක්ෂක මණ්ඩලයත් දැඩි කැපවීමකින් යුතුව එකම මතයක සිට කටයුතු කරමු. මෙම දැක්ම සැබෑවක් කරගැනීම සඳහා අප සියලුදෙනා ම සතු ශක්තීන් යෙදවිය යුතු කාලය එළඹ ඇත. 2010 ජාත්‍යන්තර ආයතනයක් දක්වා වර්ධනය වීමේ දී අප විසින් ආයතනය තුළ ක්‍රියාත්මක කළ යුතු නායකත්ව ශෛලිය කුමක් ද යන්න පිළිබඳව වාද විවාද කිරීමට කාලයක් නැති බව ඉතා පැහැදිලිව ප්‍රකාශ කළ යුතුය. ජාත්‍යන්තර අද්දැකීම් පිළිබඳ පැහැදිලි අවබෝධයකින් යුතුව අප මෙම කාලෝචිත තීරණයගෙන ඇත. එනම්, ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය තුළ ද ටොයෝටා ආයතන මුල්කර ගත් ජපාන සමාගම් විසින් අනුගමනය කරනු ලබන නායකත්ව හා කළමනාකරණ ශෛලිය වන සුළු නායකත්ව ශෛලිය ක්‍රියාත්මක කළ යුතු බවයි.

බටහිර රටවල යටත් විජිතයක් ලෙස කලක් පැවති නිසාදෝ කළමනාකරණ හා නායකත්ව ශෛලිය තෝරා ගැනීමේ දී යල් පැන ගිය බටහිර නායකත්ව හා කළමනාකරණ ශෛලීන් කෙරෙහි ශ්‍රී ලාංකීය කළමනාකරුවන් මානසික වහල් බවක් පෙන්වයි. නමුත් මෙම බටහිර නායකත්ව රටාව පාලනය හා දඬුවම් කිරීම මත පදනම් වූ දෙයකි. එහි යහපත් ප්‍රතිඵල වලට වඩා අයහපත් ප්‍රතිඵල වැඩි බව 70 දශකයේ බටහිර කර්මාන්තයන්ගේ බිඳ වැටීම තුළින් මනාව ඔප්පු වී ඇත. එබැවින් ඉතා පැහැදිලිව අප ආයතනය තුළ පෙරදිග සාරධර්ම පදනම් කරගත් සුළු නායකත්ව ශෛලිය ක්‍රියාත්මක කළ යුතු ය. සුළු නායකත්ව ශෛලියක් ක්‍රියාත්මක කිරීමේ දී පාදකකර ගත යුතු සාරධර්ම පදනම පිළිබඳවත්, සුළු නායකයෙකු සතු ගුණාංග පිළිබඳවත් පහත විස්තරකර ඇත.

ලොව කොපමණ ධනවත් වුවද තාක්ෂණික වශයෙන් විශිෂ්ඨ වූව ද අපේ ජීවිතවල අඩුවක් පවතින බව දැනේ. තම රැකියාව වෘත්තියක ස්වරූපයෙන් සිදු කිරීමට නොහැකිකම කෙනෙකුට ඇති අඩුපාඩුවකි. වර්තමාන ව්‍යාපාරික ප්‍රජාව අනුගමනය කරන සාරධර්ම පද්ධතිය තුළ වෘත්තියක අර්ථවත් බව පිළිබඳව අවබෝධයක් ගැබ් ව නැත. එබැවින් අපේ සංස්කෘතිය තුළින් ගිළිහී ගොස් ඇති මෙම සාරධර්ම පදනම නැවත සොයා යාම හෝ එය නිර්මාණයකර ගැනීම අප විසින් කළ යුතුව ඇත. පුද්ගලයෙකු ලෙස, පවුලක් ලෙස, ආයතනයක් ලෙස හෝ රටක් ලෙස අප කියන කරන සියලුම කටයුතුවල අවසාන අර්ථය කුමක් ද යන්න පිළිබඳවත්, එම අර්ථය සොයා යෑම සඳහා නව මන්පෙත් සාදා ගැනීම හා සාදාගත් මන්පෙත් බුද්ධිමත්ව භාවිතා කිරීම පිළිබඳ අපට පුද්ගලික වගකීමක් ඇත. අප දැනට ජීවත්වන තත්ත්වයන්ගෙන් උපරිම ප්‍රයෝජන ගැනීමක් හෝ එම තත්ත්වයන් වඩා යහපත් තත්ත්වයන් කරා පරිණාමනය (Transformation) කිරීමෙන් මෙම වගකීම ඉටුකළ යුතුවේ.

ව්‍යාපාර කටයුතුවලදී මෙන් ම ජීවිතයේ අනෙකුත් ක්ෂේත්‍ර බොහොමයකම සුළු නායකත්ව සංකල්පය එකිනෙකින් වෙන් කළ නොහැකි කරුණු දෙකක් මත රඳා පවතී. එම කාරණා දෙක නම්, සේවය හා සේවයෙහි අර්ථය යනුවෙන් බටහිර චින්තකයින් සුළු නායකත්වය යන්නෙන් අදහස් කළේ ගැඹුරු සාරධර්ම පිළිබඳ අවබෝධයක් ඇති, තම නායකත්වය යන්නෙන් අදහස් කළේ ගැඹුරු සාරධර්ම පිළිබඳ අවබෝධයක් ඇති, තම නායකත්ව කාර්යයේ දී සවිඥානිකව එම සාරධර්මයන්ට අනුව ජීවත් වූ නායකයින් සම්බන්ධවයි.

බටහිර ව්‍යාපාරවල ගැඹුරු සාරධර්ම ලෙස සලකන්නේ,

01. විශිෂ්ඨත්වය (Excellence)

02. පුද්ගලයෙකුගේ ශක්තීන්වලින් උපරිම ඵල නෙලා ගැනීම හා අන් අයට ද එසේ කිරීමට සැලකීම. (Fulfilling one's potential and allowing other to do so)

03. ජයග්‍රහණය (Achievement)

04. භාණ්ඩ හා සේවාවල තත්ත්වය (Quality of goods and service)

05. කිසිම දිනක නිමකළ නොහැකි වර්ධනයක් සඳහා කැපවීම. (Commitment to never ending growth)

ආදී වශයෙනි, ජාත්‍යන්තර වෙළඳපොළ තුළ සාර්ථකවීමට නම් මෙම සාරධර්මයන්ට අනුව අපේ ක්‍රියාකාරකම් සකස්විය යුතුය. නමුත් පෙරදිග චින්තනයට අනුව මෙම සාරධර්ම අපි ළඟාකර ගන්නට උත්සාහ කරන අවසන් ප්‍රතිඵලය නොවේ. මෙම සාරධර්ම මඟින් අපිට කියන්නේ අපි ළඟා කරගත යුතු අවසාන ප්‍රතිඵලයට ළඟා විය හැකි ක්‍රමයකි. අර්ථාන්විත සේවයක් පිළිබඳව ද, එම සේවය ඉටුකිරීමට අවශ්‍ය පරිසරය සැකසීමේ දී ටොයෝටා වැනි සාර්ථක ආයතන භාවිතා කරන සඵල නායකත්ව පිළිබඳ ව පහත විස්තර කර ඇත.

පෙරදිග ලෝකයේ රටවල විශේෂයෙන් ම ජපානයේ මෙම සඵල නායකත්ව ශෛලිය ක්‍රියාත්මක වූ අතර ඒ තුළින් බටහිරට අඳහා ගන්නවත් නොහැකි වූ වේගයෙන් ජපානයේ ව්‍යාපාර ශීඝ්‍ර දියුණුවක් කරා පියනගන ලදී. මෙම සමස්ථ ක්‍රියාදාමයේ මහඟු ප්‍රතිඵලයක් ලෙස අද වනවිට ජපානය ලොව බලවත්ම ආර්ථික සහිත රටක් බවට පත්ව තිබේ. ඉන්පසු බටහිර රටවල ද මෙම ක්‍රමය අධ්‍යනයකර සිය කළමනාකරණ ක්‍රමවේදයන්ට ජපන් ව්‍යාපාර අනුගමනය කරන ලද කළමනාකරණ ක්‍රමවේදයන්ට අනුරූපවන පරිදි සකසා ගෙන තිබේ. විශේෂයෙන් අද වනවිට ජපානයේ ව්‍යාපාරය තුළ ක්‍රියාත්මකවන නායකත්ව ක්‍රමවේදයන් බටහිර රටවල ද උපයෝගී කරගනිමින් සාර්ථක ප්‍රතිඵල අත්කරගෙන තිබේ. ආර්ථාන්විත සේවය යන්න ළඟාකර ගැනීම සඳහා පෙරදිග ලෝකයේ "කරුණාව" යන සංකල්පයේ හරය හා සමගාමීව කටයුතු කරනවිට, සම්ප්‍රදායකි පෙරදිග සාරධර්ම යොමු වී ඇත්තේ පහත සඳහන් මූලධර්ම පදනම් කර ගෙනය.

1. දයාව (Compassion)
2. නිහතමානීකම (Humility)
3. කළගුණ සැලකීම (Gratitude)
4. කෙනෙකුගේ පවුල වෙනුවෙන් සේවය කිරීම (Service to one's Family)
5. සේවය සේවයෙහි පදනම වශයෙන් පවත්වා ගැනීම

සඵල නායකයා මෙම සාරධර්මයන්ගේ හා සේවයේ අර්ථයෙහි පරම උල්පත ලෙස ක්‍රියා කරයි. ඔහු හා ඇය විශ්වයේ මූලික පිවි බලවේගයන්ට අනුව කටයුතු කරන අතර, එසේ කටයුතු කිරීම තුළින් අව්‍යාප්ත ව තම සඟයින්ට. ආයතනයට, සමාජයට ආධි විවිධ මට්ටම්වලින් සේවය කරයි. මෙම අර්ථයෙන් ගත්කළ 20 වන සියවසේ හි වූ ශ්‍රේෂ්ඨ සඵල නායකයින් අතරින් මහත්මා ගාන්ධිතුමා, තෙරේසා මව්තුමිය සහ නෙල්සන් මැන්ඩෙලා ප්‍රමුඛ ස්ථානයක් ගනී. ඔවුන් සියලුදෙනා ම ශ්‍රේෂ්ඨ අධ්‍යාත්මික නායකයින් වූ අතර තම සමාජයන්ට සිය උපරිම ශක්තියෙන් සේවයකළ අය වුහ. ඔවුන් සෑම කෙනෙකු ම මිනිස් ක්‍රියාකාරකම්වල අර්ථය හා සදාචාරය පිළිබඳ බලාපොරොත්තු ඉහළ නැංවූහ. මෙවැනි නායකයින්ගේ නායකත්ව ශෛලිය තුළින් අපට උගත හැකිදේ බොහෝ ය. නමුත් මූලික වශයෙන් සඵල නායකයින් තුළ දක්නට ලැබෙන පොදු මූල ධර්ම 10 පිළිබඳ අප අවධානය යොමු කරමු.

01

සවන් දීම (Listening)

නායකයින් ඔවුන්ගේ සන්නිවේදන හැකියාව හා තීරණය ගැනීමේ කුසලතාව වෙනුවෙන් ඇගයීමට ලක් වී ඇත. සඵල නායකයින් අන් අයට ඉතාමත් සඵල ලෙස සවන්දීම තුළින් මෙම කුසලතාව ශක්තිමත් කරගත යුතුය. සඵල නායකයින් කණ්ඩායමක චේතනා හඳුනා ගැනීමටත්, පැහැදිලිකර ගැනීමටත් උත්සාහ කරති. ඔවුන් යමක් ඉතා හොඳින් වැටහෙන ලෙස හා ප්‍රකාශ කළ හැකි දෙයක් ලෙස එසේ ප්‍රකාශ කරනවිට කණ්ඩායමක තිබූ චේතනාව පිළිබඳවත් අවබෝධයක් ඇතිවන පරිදි අසන්නට උත්සාහ කරති. සවන් දීමේදීත් පුද්ගලයෙකුගේ "අභ්‍යන්තර හඬට" සවන් දේ. එමගින් පුද්ගලයෙකුගේ කය මනස හඳවත හා අධ්‍යාත්මය ප්‍රකාශ කරන්නට උත්සාහ කරන දේ වටහා ගන්නට උක්සාහ කරයි.

සවන්දීම උගත හැකි චර්යාවකි එමෙන් ම සඵල නායකයකු වන්නට උත්සාහ කරන කෙනෙකුට තිබිය යුතුම හැකියාවකි. මනා සවන්දීමේ හැකියාවක් නොමැතිවීම පහත සඳහන් ගුණාංගයන් දියුණුකර ගැනීමට ද බාධාවකි.

02

සහවේදනය (Empathy)

සඵල නායකයින් අනෙකුත් පුද්ගලයින් සමඟ සහවේදී සන්නිවේදනයටත් ඒ තුළින් ඔවුන්ව වටහා ගැනීමටත්, මිනිසුගේ අද්විතීය හා විශේෂ වූ අධ්‍යාත්මික වටිනාකම් ඇතිබව පිළිගැනීමටත්, එය හඳුනා ගැනීමටත් අවශ්‍ය ය. එසේ හෙයින් තමන් සමඟ වැඩකරන අයගේ කාර්ය ඵලය නොවටිනා ලෙස ප්‍රතික්ෂේප නොකළ යුතුය. මේ තුළින් මිනිසුන්ගේ විශ්වාසය දිනාගත හැකිය. මෙම ගුණාංගය සමහර පුද්ගලයන්ට අන් අයට වඩා ස්වභාවිකව පවතී. නමුත් සඵල නායකයින්වීමට ප්‍රයත්න දරණ සියලුදෙනා ම මෙම ගුණාංගය වර්ධනය කරගත යුතුය.

03

සාමදානය කිරීමේ හැකියාව (Healing)

කණ්ඩායම් සාමාජිකයන්හට කිසියම් ව්‍යසනයකට මුහුණදීමට සිදු වූ විට ඔවුන් තම සඵල නායකයන්ගෙන් එයින් මිදීම සඳහා පිළිසරණක් බලාපොරොත්තු වීම ස්වභාවිකය. සඵල නායකයින් තුළ අනෙකුත් මිනිසුන්ගේ චිත්ත වේගාත්මක යහපැවැත්ම හා අධ්‍යාත්මය පිළිබඳ පැහැදිලි අගය කිරීමක් ඇත. යම් ව්‍යසනයකට මුහුණදුන් පුද්ගලයෙකුට එයින් මුදාව ගැනීමේ ක්‍රියාවලිය පහසු කරවීමට හැකිඅතර මිනිසුන්හට කිසියම් චිත්ත වේගාත්මක අවශ්‍යතාවයක් පැන නැගුණුවිට ඔවුන් මෙවැනි නායකයින් වටා රොක් වෙති. චිත්ත වේගාත්මක ගැටලුවලින් පෙළෙනවුන් සඳහා එම ගැටලු සුවකර ගැනීමට අවශ්‍ය පරිසරයක් ගොඩනැංවීමට ඇති හැකියාව සඵල නායකයෙකු ගේ ලක්ෂණයකි.

04

වැටහීම (Awareness)

තමා අවට සිදුවන්නේ කුමක් ද යන්න පිළිබඳව ඉතා තියුණු අවබෝධයක් සළුල නායකයින්ට ඇත. පරිසරයේ පවතින තත්ත්වයන් අවබෝධ කරගනිමින් ඒ සඳහා අදාළ අදහස් ඉදිරිපත් කිරීමටත්, තීරණ ගැනීමටත් ඔවුන් සැදී පැහැදී සිටිති. තම පරිසරයේ සිදුවෙමින් පවතින දේ ගැන ඔවුන්ට පැහැදිලි අවබෝධයක් ඇති අතර, ඔවුන් අන් අය විසින් කරනු ලබන මවාපෑම්වලට මුළා වන්නේ ඉතා කලාතුරකිනි. තව ද සළුල නායකයෙකු තමා පිළිබඳ වැටහීමක් ලබා ගැනීමට යාම විටෙක භයානක දෙයකි. මක් නිසා ද යත් තමා වටහාගන්නට යන දේ කුමක් ද යන්න තමන් නොදන්නා නිසාය. වටහා ගැනීම යනු අස්වැසිල්ලක් නොවේ. එය ඊට හාත්පසින්ම විරුද්ධ දෙයකි. එය අප තුළ අස්වැසිල්ලක් නොව කැළඹිල්ලක් ඇති කරයි. සළුල නායකයින් අස්වැසිල්ලක් සොයා යන අය නොවෙති. කුමන කැළඹිලි සහගත තත්ත්වයක් යටතේ වුවද ඔවුන්ට ඔවුනගේ ම අභ්‍යන්තර ආරක්ෂක ක්‍රමවේදයක් ඇත.

05

ඒත්තු ගැන්වීම (Persuasiob)

තීරණ ගැනීමේ දී අධිකාරී බලයට වඩා සහභාගිවන්නන් ඒත්තු ගැන්වීම පිළිබඳ සළුල නායකයින් විශ්වාස තබයි. ඔවුන් අන් අයට කරුණු වටහාදීමට උත්සාහ කරන නමුත් එකඟතාව ලබාගැනීම සඳහා බලහත්කාරය භාවිතා නොකරයි. මේ ලක්ෂණය නිසා සාම්ප්‍රදායික අධිකාරීවාදී නායකත්ව ශෛලිය හා සළුල නායකත්වය එකිනෙකින් හාත්පසින්ම වෙනස්වෙයි. සළුල නායකයාට එකිනෙකින් හාත්පසින්ම වෙනස්වෙයි. සළුල නායකයාට තම කණ්ඩායම තුළ පොදු එකඟතාවයක් ගොඩ නැගීමේ හසල හැකියාවක් ඇත.

06

සංකල්පනය (Conceptualization)

සළුල නායකයින් තම හැකියාවන් ප්‍රගුණ කරන්නේ "ශ්‍රේෂ්ඨ සිහින පිළිබඳව සිහින දැකීමටයි." සංකල්පනාත්මක දෘෂ්ටියකින් ගැටලුවක් දෙස බැලීමට හෝ ආයතනයක් හෝ ක්‍රියාවලියක් දෙස බැලීමට ඇති හැකියාව යනු කෙනෙකුගේ එදිනෙදා කටයුතුවලින් ඔබ්බට ගොස් සිතීමේ හැකියාවයි. සළුල නායකයින් අනෙකුත් කණ්ඩායම් සාමාජිකයින්ට නිර්මාණශීලිව ලෝකය දෙස බලන්නට, සිද්ධීන් දෙස බලන්නට, අවස්ථාවන් දෙස බලන්නට උනන්දු කරන අතර, එදිනෙදා කටයුතුවලට පමණක් සීමාවී කටයුතු කරන්නට නොදේ. ඔවුන් උසස් ලෙස සිතන, නිර්මාණ කරන ක්‍රියාවලිය උනන්දු කරන පරිසරයක් ගොඩනැගිය යුතුය. එමෙන්ම ඔවුන් එදිනෙදා ඉලක්ක ළඟාකර ගැනීම හා සංකල්පනය අතර මනා තුලනයක් ඇති කළ යුතුය.

07

දූරදර්ශීභාවය (Foresight)

දූරදර්ශීභාවය යන ගුණාංගය වර්ධනය කරගත්විට සළුල නායකයින් අතීතයෙන් ලැබෙන පාඩම් අවබෝධ කර ගැනීමටත්, වර්තමානයේ යථාර්ථයන් තේරුම් ගැනීමටත්, තමා ගන්නා තීරණවලට අනාගත ප්‍රතිවිපාක හඳුනා ගැනීමටත්, උදව් වේ. මෙම ගුණාංගය ප්‍රතිභා සම්පන්න මනසක් පතුලේ මුල් බැස පවතින්නකි.

08

භාරකාරත්වය (Stewardship)

ආයතනයක භාරකාරත්වය යන ගුණාංගය ඇති පුද්ගලයින් එම ආයතනයේ අවසන් ඉලක්ක සපුරා ගැනීමට සූදානම් කිරීම හා ඒ තුළින් සමාජයට යහපතක් කිරීමට කටයුතු කරති. භාරකාරත්වය පිළිබඳ දැඩි හැඟීමක් ඇති සළුල නායකයින් තම ආයතනය තුළින් සමාජයේ යහපත වෙනුවෙන් කළහැකි දායකත්වය කුමක්ද යන්න පෙරදැරි කරගෙන කටයුතු කරයි. භාරකාරත්ව මානසිකත්වයේ ලක්ෂණයක් වන්නේ අනාගතය සඳහා ධනාත්මක වෙනසක් කිරීමට ඇති අවශ්‍යතාවයයි. සළුල නායකයින්වීමට අදහස් කරන පුද්ගලයින් තුළ ස්වභාවයෙන්ම භාරකාරත්ව හැඟීමකින් ලෝකය දෙස බැලීමේ පුරුද්දක් නැතිනම් ඔබට සළුල නායකත්ව ශෛලිය ස්වභාවයෙන් ඔබට ලැබෙනු ඇතැයි සිතිය නො හැකිය.

09

මිනිසුන්ගේ වර්ධනය සඳහා කැපවීම (Commitment to the Growth of people)

සාමාජිකයින් තුළ ඔවුන් කරන ප්‍රත්‍යක්ෂ දායකත්වයට ඔබ්බෙන් ගිය සත්‍ය වටිනාකමක් ඇති බව සළුල නායකයින් විශ්වාස කරති. එබැවින් සළුල නායකයින් තම ආයතනය තුළ සිටින මිනිසුන්ගේ පුද්ගලික, වෘත්තීමය හා අධ්‍යාත්මික සංවර්ධනය සඳහා කැපවී සිටිති. ශ්‍රේෂ්ඨ සළුල නායකයින් වීමට ප්‍රයත්න දරන පුද්ගලයින් අන් අයගේ සංවර්ධන අවශ්‍යතාවයන් හඳුනාගනිමින් එම අවශ්‍යතාවයන් ඉටුකරදීම සඳහා ක්‍රියා කළ යුතුය.

10

ප්‍රජාව ගොඩ නැංගේවීම (Building a community)

ස්ථානීය ප්‍රජාවන්ගේ සිට විශාල ආයතන දක්වා සමාජයේ සිදු වූ ප්‍රබල වෙනස්වීම් මිනිස් ජීවිතවල හිස් බවක් ජනිත කරන්නට හේතු කාරක වී ඇත. සළුල නායකයින්හට ප්‍රජා අධ්‍යාත්මය පිළිබඳව විශිෂ්ට හැඟීමක් ඇති අතර ඔවුන් තම ආයතන ප්‍රජාවක් ලෙස ක්‍රියාත්මක වියයුතු බව දැඩිව විශ්වාස කරති. සළුල නායකයින් වීමට උත්සාහ කරන පුද්ගලයින් තම ආයතන තුළ ප්‍රජාවක් යන හැඟීම වර්ධනය කරගත යුතුව ඇත.

ඉහතින් විස්තර කළ නායකත්ව ගුණාංග පිළිබඳ පැහැදිලි අවබෝධයක් ලබාගෙන එම එක් එක් ගුණාංගයට සාපේක්ෂව ඔබ විසින් භාවිතා කරනු ලබන නායකත්ව ශෛලිය තුළ මෙම ගුණාංග කොතරම් දුරට දක්නට ලැබේද යන්න අවබෝධ කරගැනීම තුළින් හා එම ගුණාංග ඔබ තුළ වර්ධනය කරගැනීමට සවිඥානිකව කටයුතු කිරීම තුළින් සළුල නායකයෙකු බවට පත්වීමට මග පාදා ගැනීමට ඔබට ද උත්සාහ කළ හැකිය.

ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය ආරම්භ වී ශීඝ්‍රයෙන් වර්ධනය වූ මුල් අවධියේ දී ඉහත සඳහන් කළ ගුණාංග පදනම් කරගත් නායකත්වයක් ආයතනයේ සෑම මට්ටමකම ක්‍රියාත්මක විය. ආයතනයේ ශීඝ්‍ර දියුණුවට හා වර්ධනයට මෙම නායකත්ව ශෛලිය ප්‍රබල බලපෑමක් ඇති කරඇති බවට මනාව පැහැදිලි වේ. එකල ආයතනයට අවශ්‍ය වූ ඉලක්ක හඹා ගොස් ඒවා ළඟාකර ගැනීමට හැකි වූයේ මේ නිසාය. නමුත් ආයතනය ශීඝ්‍රයෙන් වර්ධනය වනවාත් සමඟ මෙම

ගුණාංග නායකත්වය තුළින් ගිලිහී ගොස් නායකත්ව ශෛලිය වෙනත් දිශාවකට යොමුවිය. ලෝඩ්ස්ටාර් සංස්කෘතිය තුළ ඉහත නායකත්ව ගුණාංග පදනම් කරගත් මූලික සාරධර්ම පද්ධතියක් ස්ථාපිතව ඇති නිසා නායකත්වය තුළින් මෙම ගුණාංග ගිලිහී යනවිට එවැනි නායකයින් තරාතිරම නොසලකා සමස්ථ ලෝඩ්ස්ටාර් ප්‍රජාව විසින්ම ප්‍රතික්ෂේප කරනු ලබයි. මෙලෙස කඩවන විශ්වාසය තර්ජනයෙන් හෝ නොමනා පාලන ක්‍රම මගින් ආපසු ලබාගත නොහැකිය. ඒ සඳහා කළ යුත්තේ තමන් තුළින් ගිලිහී ගොස් ඇති මෙම ගුණාංග නැවත වර්ධනය කරගැනීමයි.

එම ගුණාංගවලට අනුගතව තම නායකත්වය ශෛලිය සකස් කර ගනිමින් ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය තුළ සඵල නායකයෙකු බවට පත්වීමට අවශ්‍ය සුදුසුකම සකස් කර ගන්නා ලෙස සියලු දෙනාට දන්වා සිටින්නට කැමැත්තෙමි. අප ජයග්‍රහණය රැඳී ඇත්තේ මෙම ධනාත්මක වෙනස මත බවද අවධාරණය කිරීමට කැමැත්තෙමි. එවැනි වෙනසකට සූදානම් සියලුදෙනා වෙනුවෙන් අවශ්‍ය සංවර්ධනමය උපකාරයක් කිරීමට ආයතනය සැමවිට බැඳී සිටින බව ද දන්වමි.

2006 ජූලි



නවෝදයක සමාරම්භය

Loadstar ආයතනය ලෝක තලයේ ආයතනයක් කරා ගෙන ඒමේ අරමුණින් ක්‍රියාත්මක කරන ලද නවෝදය නමැති ව්‍යාපෘතිය මගින් ලෝකයේ සිටින ඉහළම උපදේශන ආයතනය වන Macancy ආයතනයේ උපදේශනය ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයට ලබාගැනීම පිළිබඳ සාමාජික මහතුන් දැනුවත් කිරීම.

ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයේ අතීත ගමන් මග දෙස නැවත හැරී බැලුවහොත් අප මෙතෙක් අනුගමනය කළ ක්‍රමවේදයන්ගේ යම් උච්චස්ථානයකට වර්තමානයේ දී අප පත්ව සිටින බවත් දැකිය හැකි ය.

දශක දෙකකට අධික සාඩම්බර ඉතිහාසයකට උරුමකම් කියන අප ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය වර්තමානය වනවිට ශ්‍රී ලාංකේය කර්මාන්ත ක්ෂේත්‍රයේ මෙන් ම ජාත්‍යන්තර වෙළඳපොළ තුළ ද සැළකිය යුතු තරමේ ප්‍රගතියක් අත්කරගෙන ඇති කීර්තිමත් ආයතනයක් බව ඔබ හොඳින් දන්නා කරුණකි. කාලානුරූප ව පැනනැගුණු විවිධාකාරයේ ගැටලු හා අභියෝගයන්ට නොසැලී, නොබිය ව මුහුණදීමේ ප්‍රතිඵලයක් වශයෙන් ලෝක තලයේ සමාගම් හා තරගකාරී මට්ටමකට එළඹ තිබීම අප ලැබූ විශිෂ්ට ජයග්‍රහණයක් වන්නාසේ ම තවත් පසෙකින් අප හමුවේ ඇති අභියෝග වඩා දැවැන්තවීමක් ලෙස ද සැළකිය හැකි ය.

ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයේ අතීත ගමන් මග දෙස නැවත හැරී බැලුවහොත් අප මෙතෙක් අනුගමනය කළ ක්‍රමවේදයන්ගේ යම් උච්චස්ථානයකට වර්තමානයේ දී අප පත්ව සිටින බවත් දැකිය හැකි ය. තවදුරටත් අප එම ක්‍රමවේදය තුළ ම රැඳී සිටියහොත් අපගේ ඉදිරිගමන් මග අවිනිශ්චිත තත්ත්වයකට පත්වීමට ඉඩ තිබේ. වර්තමානයේ ජාත්‍යන්තර මට්ටමින් සිදුවන්නා වූ ගෝලීය ආර්ථික ප්‍රවණතා හා ලෝක වෙළඳපොළේ සිදුවෙමින් පවත්නා විපර්යාසයන් තුළ, විශේෂයෙන්

චීනය, ඉන්දියාව ආදී රටවලින් එල්ල වන අභියෝගයන් හමුවේ ආයතනික පැවැත්ම තහවුරු කරගැනීමට නම් ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය තුළ පෙරළිකාරී වෙනසක් සිදුවිය යුතු කාලය එළඹ තිබෙන බව කිව හැකි ය. එමගින් බලන කල වර්තමානයේ අප පත්ව සිටින්නේ ලෝඩිස්ටාර් ආයතනයේ අනාගත පැවැත්ම හා සුරක්ෂිතභාවය පිළිබඳ සන්ධිස්ථානීය මෙන් ම තීරණාත්මක වූ ද අවස්ථාවකට බව කිව හැකි ය. 2010 ලෝක තලයේ (World Class) ආයතනයක් බවට පත්වීමේ සංකල්පය අප හමුවට එන්නේ එකී අභියෝගයන්ට මුහුණදීමේ මූලික පියවරක් හැටියට ය.

ලෝක තලය යනු සැබැවින් ම අභියෝගයකි. එය ජය ගැනීම යනු ඊටත් වඩා දැවැන්ත අභියෝගයකි. අප දැන් රැඳී සිටින්නේ එම අභියෝගයට මුහුණ දීමේ දොරටුව අඹියස ය. ඒ සඳහා යන ගමනේ දී ප්‍රධාන වශයෙන්ම අපගේ ඉලක්කය විය යුත්තේ හැකිතාක් දුරට නවීන ක්‍රමවේදයන් හරහා නිෂ්පාදන පිරිවැය අවම කරගනිමින් භාණ්ඩවල ප්‍රමිතිය ඉහළ නැංවීමත්, ඒ හරහා ලාභය උපරිමවන ආකාරයට දීර්ඝ කාලීන සංවර්ධන ක්‍රියාවලියකට අවතීර්ණ වීමත් ය. ලෝක තලයේ ආයතනයක් වීමේ සිහිනය සැබෑවක් බවට පත්වීමට නම් අප ද එම ආයතනයන්හි කළමනාකරණ සංකල්පයන්, නිෂ්පාදන ක්‍රමවේදයන්, පුද්ගල චර්යාවන් ආදී සෑම අංශයක් පිළිබඳව ම පුළුල් හා නිරවුල් අවබෝධයක් ලබාගැනීම මෙන් ම එම සංකල්ප හා ක්‍රමවේදයන්ට අනුව අපගේ ක්‍රමවේදයන් සකසා ගැනීම ද කළ යුතු ව ඇත.

ලාංකේය මට්ටමින් ගත්කළ එය අපට තනිව ම කළ හැක්කක් නොවේ. ඒ සඳහා ලෝක තලයේ ආයතන පිළිබඳ මනා දැනීමක් හා පුළුල් අවබෝධයක් සහිත එම ආයතන හා එක්ව කටයුතු කරන ආයතනයක උපදේශ ලබාගැනීමට සිදුවේ. වර්තමානයේ මේ කාර්යය සඳහා වඩාත් ම සුදුසු ම හා ලෝක මට්ටමෙන් ගත් විට ඉහළ ම තලයේ සිටින කළමනාකරණ උපදේශක ආයතනයේ සහාය ලබා ගැනීමට අප ආයතන කලමනාකාරිත්වය තීරණය කොට ඇති බව සතුටින් දැනුම් දෙනු කැමැත්තෙමි. ඉදිරියේ දී මැකෙන්සි (Mckinsey) නමින් ඔබ හමුවට එනු ඇත්තේ එකී ලොව විශිෂ්ටත ම කළමනාකරණ උපදේශන ආයතනයයි.

මැකෙන්සි ආයතනය යනු කුමක් ද ?

මැකෙන්සි ආයතනයේ මූලාරම්භය සිදුවූයේ 1926 වර්ෂයේ දී ය. ජේම්ස් ඕ. මැකෙන්සි මහතා විසින් සුළු පරිමාණයෙන් ආරම්භ කරන ලද මැකෙන්සි සහ සමාගම (Mckinsey & Company) වසර 80 කට ආසන්න කාලයක් තුළ තම සේවා ලොව පුරා ව්‍යාප්ත කරමින් අද වනවිට රටවල් 43 ක ශාඛා මධ්‍යස්ථාන 85 කින් සමන්විත දැවැන්ත සමාගමක් බවට පත් ව තිබේ. තව ද ඉහළ මට්ටමේ වෘත්තීය සුදුසුකම් ලත් කළමනාකරණ උපදේශකයන් 8000 ක ගෙන් පමණ සමන්විත ලොව ප්‍රමුඛතම කළමනාකරණ උපදේශක ආයතනය බවට ද පත්ව තිබේ. වර්තමානයේ ලොව ප්‍රමුඛතම සමාගම් පහෙන් තුනකට ම කළමනාකරණ උපදේශ ලබාදෙන මැකෙන්සි ආයතනය ලොව සුපිරිතම ආයතන දහසෙන් තුනෙන් දෙකක ම කළමනාකරණ උපදේශකයා වශයෙන් ද කටයුතු කරයි.

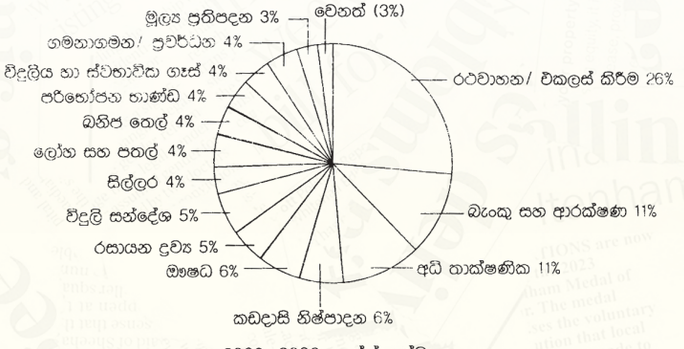
මැකෙන්සි ආයතනයේ මූලික පරමාර්ථය වන්නේ තම සේවා දායකයින්ගේ කාර්ය සාධනයේ විශේෂිත, කල් පවත්නා සහ සැලකිය යුතු මට්ටමේ අභිවෘද්ධියක් ඇති කිරීම තුළින් එම ආයතන පාරිභෝගිකයින් ආකර්ශනයකර, ඔවුන් ඇඳ බැඳ තබා ගන්නා දැවැන්ත මට්ටමේ ව්‍යාපාරික ආයතන බවට පත්කිරීමයි. ඒ යටතේ ඔවුන්ගේ සේවාවන් ලබාදෙන ව්‍යාපාරික ක්ෂේත්‍ර ගණනාවක් ඇති අතර ඒ අතුරින් කිහිපයක් මෙසේ සඳහන් කළ හැකි ය.

1. මෝටර් රථ නිෂ්පාදන හා එකලස් කිරීම (Automotive & Assembling)
2. බැංකු හා ආරක්ෂණ (Bank & Securities)
3. බලශක්ති (Global Energy)
4. ජනමාධ්‍ය හා විනෝදාස්වාදන (Media & Entertainment)
5. රක්ෂණය (Insurance)
6. විදුලි සංදේශ (Telecommunications)
7. ප්‍රවාහනය (Transportation)
8. ඖෂධ හා වෛද්‍ය උපකරණ (Pharmaceuticals & Medical)
9. පරිගණක හා මෘදුකාංග (Computing & Software)

උපදේශන ලබාදීමේ දී ආයතනික මට්ටමින් ඔවුන් විශේෂ අවධානය යොමු කරන ක්‍රියාකාරී අංශ කිහිපයක් පහතින් දැක්වේ.

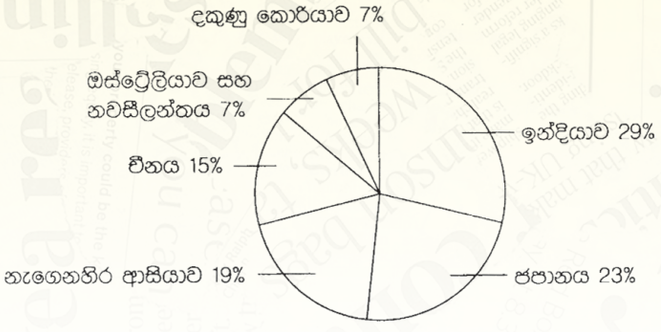
1. අලෙවිකරණය (Marketing)
2. උපායමාර්ගික කළමනාකරණය (Strategic & Management)
3. වත්කම් කළමනාකරණය (Asset Management)
4. මෙහෙයුම් (Operations)
5. සංවිධාන රටාව (Organizational Structure)

ලෝක ව්‍යාප්ත මට්ටමින් ගත්කල විවිධ රටවල විවිධ ක්ෂේත්‍රවලට අයත් සමාගම් සඳහා තම උපදේශන සේවා ලබාදෙන මැකෙන්සි ආයතනයේ ආසියා - පැසිපික් කලාපය සම්බන්ධ දායකත්වය කුමන අන්දමේ ව්‍යාපාරික ක්ෂේත්‍රයන් හා සම්බන්ධ ව ක්‍රියාත්මක වන්නේ ද යන්න පහත දැක්වෙන සටහන් තුළින් පැහැදිලි වනු ඇත. (රූප සටහන - 01)



2002 -2006 අප්‍රේල් දක්වා
රූප සටහන - 01

භූගෝලීය වශයෙන් ගත් විට මැකෙන්සි ආයතනයේ දායකත්වය ආසියා පැසිපික් කලාපයේ කුමන රටවල් කෙරෙහි යොමුව ඇත් ද යන්න පහත සටහන තුළින් ඉදිරිපත් කළ හැකි ය. (රූප සටහන - 02)



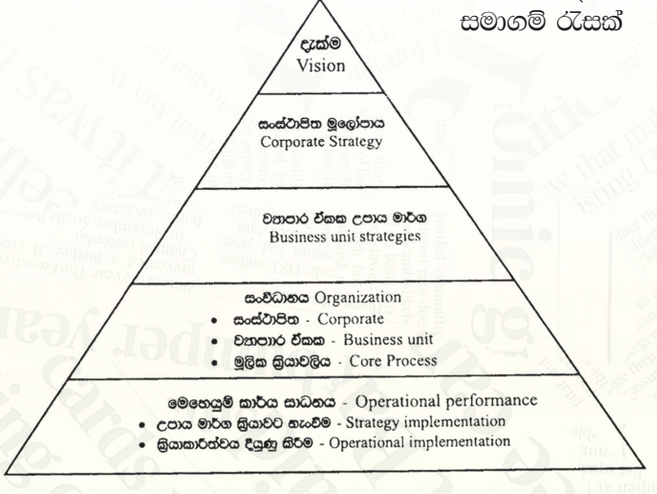
රූප සටහන - 02

අධික ප්‍රමාණයක් ක්‍රියාත්මකකර ඇති මැකෙන්සි ආයතනය සමස්ත ඉන්දියානු ආර්ථිකය පිළිබඳ ප්‍රවීණත්වයක් දක්වයි. ජාත්‍යන්තර මැකෙන්සි මධ්‍යස්ථාන ජාලය හා පුළුල් සම්බන්ධතාවක් පවත්වා ගනිමින් ඉතා සාර්ථක ව ක්‍රියාත්මකවන කළමනාකරණ උපදේශකයෙකු වශයෙන් මැකෙන්සි ආයතනයේ දකුණු ආසියානු කලාපීය ක්‍රියාකාරිත්වය කෙබඳු ද යන්න වටහා ගැනීම අපට ඉතා වැදගත් වේ. මේ පිළිබඳ ව විමසා බැලීමේ දී පෙනී යන්නේ ප්‍රධාන වශයෙන් එහි ක්‍රියාකාරකම් ඉන්දියාව කේන්ද්‍ර කරගෙන සිදුවන බවයි.

මැකෙන්සි ආයතනය දකුණු ආසියානු කලාපය තුළ තම මෙහෙයුම් ආරම්භ කරන ලද්දේ 1992 වසරේ දී ය. දැනට ඉන්දියාවේ නවදිල්ලි හා මුම්බායි නගරවල මධ්‍යස්ථාන දෙකක් ක්‍රියාත්මක වන අතර ඊට අනුබද්ධ ව කළමනාකරණ උපදේශකයින් 160 ක් හා 1000කට අධික සාමාජික පිරිසක් සේවය කරති. ඉන්දියාව තුළ සිය මෙහෙයුම් 400 කට මැකෙන්සි ආයතනයේ ඉන්දීය කියාකාරිත්වයේ ස්වභාවය කුමක්ද යන්න පිළිබඳ ව පහත සටහනින් තවදුරටත් පැහැදිලිවනු ඇත. (රූප සටහන - 03)

මැකෙන්සි ආයතනය තම උපදේශන ලබා දෙන ඉන්දියානු ව්‍යාපාරික ක්ෂේත්‍ර හා ආයතනවල ස්වභාවය පිළිබඳ ව විමසා බැලීමේ දී එහි ක්‍රියාකාරිත්වයේ තරම කෙතරම් ද යන්න මනා ව වටහාගත හැකි ය.

1. බලශක්ති හා අමුද්‍රව්‍ය (Energy & material) ප්‍රමුඛතම ඉන්දියානු බහිජ තෙල් සමාගම් 4 න් 3 ක්
2. මූල්‍යමය සේවා (Financial Service) ප්‍රමුඛතම බැංකු 3 න් 2 ක්
3. තාක්ෂණික ජනමාධ්‍ය හා විනෝදාස්වාදන (Technology, It, Media, & Entertainment) ප්‍රමුඛතම ආයතන 5 න් 3 ක්
4. රථවාහන (Automobiles) ප්‍රමුඛතම සමාගම් රැසක්



රූප සටහන - 03

මැකෙන්සි ආයතනයේ ඉන්දීය ක්‍රියාකාරිත්වයේ ස්වභාවය

මේ අනුව පෙනී යන්නේ ඉන්දියාවේ ද සුප්‍රකට ම සමාගම් අතුරින් බහුතරයක කළමනාකරණ උපදේශකයා වශයෙන් මැකෙන්සි ආයතනය කටයුතුකරන බවයි. සමස්තයක් ලෙස බලන කළ ලොව සුප්‍රකට ම ගණයේ සමාගම් රැසක් මැකෙන්සි ආයතනයේ කළමනාකරණ උපදේශ ලබාගැනීම තුළින් පෙනී යන්නේ පැහැදිලිව ම ඔවුන්ගේ ව්‍යාපෘතීන් හරහා එම ආයතන ඉතා ඉහළ අන්දමේ ප්‍රගතියක් ළඟාකරගෙන ඇති බවයි. එනයින් බලනවිට මැකෙන්සි ආයතනය යනු ලෝක ව්‍යාපාරික ක්ෂේත්‍රය තුළ දැවැන්ත මාර්ගෝපදේශකයෙකු බව නිසැකව ම කිව හැකි ය.

ශ්‍රී ලංකාව සම්බන්ධයෙන් බලනවිට මේ දක්වා ලංකාවේ කිසිදු ව්‍යාපාරික ආයතනයක් මැකෙන්සි ආයතනයේ දායකත්වය ලබාගෙන නොතිබීම විශේෂයෙන් සඳහන් කළයුතුය. මැකෙන්සි ආයතනය ශ්‍රී ලංකාවේ වැඩසටහනක් හා සම්බන්ධ වූ එක ම අවස්ථාව වශයෙන් සටහන් වන්නේ පසුගිය සුනාමි බේදවාචකයත් සමඟ පිහිටුවන්නට යෙදුණු රාජ්‍ය කළමනාකරණ ව්‍යුහයේ කටයුතුවලට සම්බන්ධවීම පමණි. එසේ හෙයින් ලෝකයේ ප්‍රමුඛතම කළමනාකරණ උපදේශක සමාගමේ සේවය ලබාගන්නා ප්‍රථම ශ්‍රී ලාංකේය ව්‍යාපාරික ආයතනය ලෙස ලෝඩ්ස්ටාර් සමාගම ඉතිහාසගත වනු ඇත. එය අප ලද සුවිශේෂී අවස්ථාවක් වශයෙන් නිහතමානීව සඳහන් කරනු කැමැත්තෙමි.

මැකෙන්සි ආයතනය ලෝඩ්ස්ටාර් සමාගම තුළ දියත් කිරීමට නියමිත ව්‍යාපෘතිය යටතේ මේ වනවිටත් තම මූලික කටයුතු ආරම්භ කර තිබේ. පසුගිය අගෝස්තු 21-24 දක්වා කාලය තුළ ලෝඩ්ස්ටාර්

සමාගම පිළිබඳ සංජානනාත්මක අධ්‍යයනයක් (Diagnostic Study) සිදු කළ අතර ඒ තුළින් අප ආයතනයේ ඵලදායීතාව වැඩිදියුණු කිරීම සඳහා යොදාගත හැකි ක්‍රියාමාර්ග බොහෝමයක් ඔවුන් විසින් මේ වනවිටත් හඳුනාගෙන තිබේ.

සාමාන්‍යයෙන් මැකෙන්සි ආයතනය ආසියානු කලාපය සම්බන්ධයෙන් අනුගමනය කරන්නේ බටහිර රටවල සිදුකල ව්‍යාපෘතීන් සඳහා යොදාගත් ක්‍රමවේදයන්ට වඩා තරමක් වෙනස් වූ ක්‍රමවේදයකි. සමස්තයක් ලෙස බටහිර රටවල ශ්‍රම පිරිවැය ඉතා ඉහළ මට්ටමක පවතින නිසා එම රටවල දියත් කරන ව්‍යාපෘතීන්වල දී ඵලදායීතාව නැංවීම සඳහා වැඩි වශයෙන් යාන්ත්‍රික අංශය වැඩිදියුණු කිරීම කෙරෙහි අවධානය යොමු කරයි. එහෙත් ආසියානු රටවල සාපේක්ෂ වශයෙන් ශ්‍රම පිරිවැය අවම මට්ටමක පවතින නිසා ඔවුන් බොහෝවිට සිදුකරන්නේ පවතින සම්පත් උපරිම අයුරින් ප්‍රයෝජනයට ගනිමින් නිෂ්පාදන ධාරිතාව වැඩිකර උපරිම නිෂ්පාදනයක් ලබා ගැනීමට කටයුතු කිරීමයි. දකුණු ආසියාතික රටක ස්ථාපිත ආයතනක් ලෙස ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය සම්බන්ධයෙන් ද ඔවුන් අනුගමනය කරනු ඇත්තේ එවන් වූ ක්‍රමවේදයකි.

මැකෙන්සි ආයතනය ලෝඩිස්ටාර් සමාගම තුළ දියත් කිරීමට නියමිත ව්‍යාපෘති තුළ ප්‍රධාන වශයෙන් තම මෙහෙයුම් ක්‍රියාවලිය ප්‍රධාන අංශ කිහිපයක් යටතේ ක්‍රියාවට නංවනු ඇත. ඉන් ක්ෂේත්‍ර කිහිපයක් සහ ඒ යටතේ සිදුවන්නා වූ මූලික කාර්යයන් කිහිපයක් මෙසේ සඳහන් කළ හැකි ය.

නිෂ්පාදනය - Manufacturing

- නිෂ්පාදනය ඉහළ නැංවීම
- ඵලදායීතාවය වැඩිකිරීම
- නිෂ්පාදන කාලය අඩුකිරීම
- හුවමාරු කාලය අඩුකිරීම
- දෝෂ සහිත නිෂ්පාදනය අඩුකිරීම
- නිෂ්පාදන තත්ත්වය වැඩි දියුණු කිරීම

මිලදී ගැනීම් හා සැපයුම් කළමනාකරණය
Purchasing & Supply Management

- මිල දී ගැනීමේ මූලයන් වඩාත් යහපත් කිරීම
- සෘජු හා වක්‍ර පිරිවැය අඩුකිරීම

සැපයුම් ක්‍රියාදාම කළමනාකරණය
Supply Chain Management

- ප්‍රවාහන පිරිවැය අවමකිරීම
- අමුද්‍රව්‍ය සැපයුම් කාර්යක්ෂම කිරීම
- ස්වාභාවික රබර් මිල දී ගැනීම වැඩිදියුණු කිරීම
- අලෙවිය වැඩිකිරීම
- අමු ද්‍රව්‍යය හා නිමි භාණ්ඩ සංචිත අඩුකිරීම

නිෂ්පාදන සංවර්ධනය
Product Development

- ක්‍රියාවලි සංවර්ධනය තුළින් අලෙවිකරන වියදම් සහ කාලය අවම කිරීම
- පිරි සැළසුම් විධිමත් කිරීම

පොදු කාර්ය - Over beads

- නඩත්තු අංශයේ අනවශ්‍ය වියදම් අඩුකිරීම.
- නඩත්තු සැළසුම් වැඩිදියුණු කිරීම තුළින් කාර්යක්ෂමතාව ඉහළ නැංවීම.

සමස්තයක් ලෙස - Overall

- කාර්යසාධක කළමනාකරණය විධිමත් කිරීම
- සරල කළමනාකරණ භාවිතය
- පොදු දැක්මක් අනුව වැඩකිරීම

ඉහත සඳහන් කළ කරුණු කාරණා ආදිය ඇතුළත් මැකෙන්සි ආයතනයේ ව්‍යාපෘතිය 2006 දෙසැම්බර් මාසයේ පටන් ආරම්භ වීමට නියමිතව ඇති අතර එය වසර එකහමාරක පමණ කාලයක් පුරාවට ලෝඩිස්ටාර් සමාගම තුළ ක්‍රියාත්මක කිරීමට යෝජිත ය. මැකෙන්සි ආයතනයේ ඇති සුවිශේෂීත්වය වන්නේ ඔවුන් උපදේශ ලබාදීමෙන් පමණක් නොනැවතී සමස්ත ව්‍යාපෘති කාල සීමාව පුරා ම ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය හා රැඳී සිටිමින් සක්‍රීය ලෙස තම දායකත්වය මෙහෙයුම් සඳහා ලබාදීමයි. මේ යටතේ ඉදිරියේ දී ඔවුන් එක් එක් කර්මාන්තශාලාවලට පැමිණ අදාළ කර්මාන්තශාලාවේ සියලු ම අංශයන්හි පවත්නා ගැටලු හා අඩුපාඩු හඳුනා ගැනීමක් සිදුකරනු ඇත. එමෙන් ම එම ගැටලු හා අඩුපාඩු සකස් කරගැනීම සඳහා වූ ඵලදායී විසඳුම් දීර්ඝ කාලීන ක්‍රියාමාර්ග ගැනීමට නියමිත අතර එමඟින් ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය තුළ මින් පෙර නොවූ විරූ අන්දමේ පැහැදිලි වෙනසක් සිදුවනු ඇතැයි අපේක්ෂා කරමි.

මැකෙන්සි ආයතනයේ කළමනාකරණ උපදේශයන් ලබාගත් ලොව ප්‍රමුඛතම ආයතන ඒ හරහා ලබාගෙන ඇති ශීඝ්‍ර දියුණුව හා ලාභය ගැන සළකා බැලීමේ දී අප ආයතනය තුළ ද මෙවැනි ව්‍යාපෘතියන් දියත් කිරීමේ අවශ්‍යතාව හා වැදගත්කම වඩාත් ඉස්මතු වේ. ඒ අනුව අප ආයතනය ද මෙම ව්‍යාපෘතිය හරහා අපගේ සමස්ත නිෂ්පාදන ක්‍රමවේදය ලෝක තලයේ ආයතනයන්හි මට්ටමට සකසා ගතහොත් අප බලාපොරොත්තුවන නිෂ්පාදනයේ ප්‍රමාණාත්මක වර්ධනයක් මෙන්ම ඉහළ ගුණාත්මක බවින් යුත් භාණ්ඩයක් අඩුමිලට පාරිභෝගිකයාට ලබාදීමට ද හැකිවනු ඇත. එමෙන් ම ඒ හරහා ලැබෙන්නා වූ ප්‍රතිලාභයන්ගේ කොටසක් පාරිභෝගිකයාට ලබාදීම තුළින් අපගේ වෙළෙඳපොළ ද වඩාත් පුළුල් කරගැනීමට හැකිවනවා පමණක් නොව ආයතනයේ ඵලදායීතාව වැඩිවීම තුළින් ඇතිවන අතිරේක ශ්‍රමය ආයතන පුළුල් කිරීමේ දී දියත් කෙරෙන අභිනව ව්‍යාපෘතීන් සඳහා යොදා ගැනීමට ද හැකි වේ. එබැවින් මෙම සමස්ත ව්‍යාපෘතියේ ඇති කාලීන වැදගත්කම පුළුල් ව අවබෝධ කරගැනීම ඉතා වැදගත් හා අත්‍යවශ්‍ය වූවකි.

දැනටමත් මෙම ව්‍යාපෘතිය සඳහා පූර්ව සූදානමක් ලෙස මැකෙන්සි ආයතනය හා කටයුතු කිරීමට ඒ ඒ කර්මාන්ත ශාලාවල සෑම අංශයක් ම නියෝජනයවන පරිදි සුවිශේෂී කණ්ඩායමක් සකස් කිරීමේ කටයුතු ක්‍රියාත්මක වෙමින් පවත්නා අතර ඉදිරියේ දී එම කණ්ඩායම් සඳහා විවිධ පුහුණු වැඩසටහන් හා වැඩමුළු පැවැත්වීමට ද කටයුතු සකස් කෙරෙමින් පවතී. මේ සියලු ක්‍රියාදාමයන් හරහා අප ළඟාකර ගැනීමට බලාපොරොත්තු වන්නා

වූ නිශ්චිත ඉලක්කයන් තිබේ. එනම්, වසර 2010 වනවිට ලෝක තලයේ (World Class) ආයතනයක් බවට පත් වීමේ අරමුණයි. එබැවින් ඉදිරියේ දී ක්‍රියාත්මක කිරීමට නියමිත මෙම දැවැන්ත ව්‍යාපෘතිය හා එකාවන් ව අත්වැල් බැඳ ගන්නා ලෙස සියලුදෙනාගෙන් ම ඉල්ලා සිටිනු කැමැත්තෙමි. මෙම ව්‍යපෘතිය සාර්ථක කරගැනීම සඳහා ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයේ දිරිය දූ පුතුන් ගේ නොමඳ සහයෝගය හා ක්‍රියාකාරී දායකත්වය පුළුල් අන්දමින් ලබාදෙනු ඇතැයි අපේක්ෂා කරන අතර එය ඔබේ යුතුකමක් හා වගකීමක් ලෙස සළකා ක්‍රියා කරන ලෙස ද දන්නා සිටිනු කැමැත්තෙමි.

2006 ඔක්තෝබර්



ලෝඩ්ස්ටාර් නවෝදය

ලෝක තලයේ ආයතනයක් කරා Loadstar ආයතනය ගෙන යාමේදී ඒ සඳහා Loadstar සාමාජික ප්‍රජාව මානුෂික වශයෙන් සූදානම් කිරීම සඳහා මග පෙන්වීම

වර්තමානයේ ලොව ප්‍රමුඛතම ඝණ ටයර් නිෂ්පාදකයා බවට පත්වීමට හැකි වීමෙන් හා අනෙකුත් නිෂ්පාදන අතින් ද ලොව ප්‍රමුඛයන් අතරට එක්වීම තුළින් පෙනී යන්නේ ද අප නිවැරදි දැක්මක් මත පිහිටා කටයුතු කොට ඇති බවයි.

ලෝක තලය ජය ගත් ආයතන පිළිබඳව විමසා බැලීමේ දී එම ආයතනයන්හි සාර්ථකත්වය කෙරෙහි බලපා ඇති සාධක රාශියක් හඳුනාගත හැකිය. නමුත් මේ සියලු සාධක අතරින් වඩාත් කැපී පෙනෙන්නේ එම ආයතන නිවැරදි දැක්මක් මත තම ගමන් මග සකසාගෙන තිබීමයි. විශේෂයෙන් ජාත්‍යන්තර වෙළෙඳපොළ තුළ කාලානුරූපීව සිදුවන්නා වූ වෙනස්කම් හා ප්‍රවණතාවන්හි දී මෙන් ම ලෝක මට්ටමින් සිදු වන්නා වූ දේශපාලන කැළඹීම් හා සමාජ ආර්ථික සන්සිද්ධීන් හමුවේ වුව ද එම ආයතනයන්ට නොසැලී සිටීමට හැකිව ඇත්තේ පෙර කී නිරවද්‍ය දැක්මක් මත පිහිටා ක්‍රියාත්මක වීමේ ප්‍රතිඵලයක් වශයෙනි. කිසිදු අවස්ථාවක තම දැක්මෙන් ඉවත් නොවීමත් කාලානුරූපව පැන නගින්නා වූ ගැටලුවලට අවස්ථානුකූලව හා ක්‍රමානුකූලව මුහුණදීමේත් ප්‍රතිඵලයක් වශයෙන් කාලාන්තරයක් පුරාවට වර්ධනීය ගමන් මගක් පෙන්වීමටත්, අනාගතය පිළිබඳව ස්ථාවරත්වයක් ගොඩනගා ගැනීමටත්, එම ආයතන සමත්ව සිටී.

පිනසේන සමාගමත් බෙල්පියම් සොලිඩිල් සමාගමත් එක්ව නිර්මාණය වූ අප ලෝඩ්ස්ටාර් පුද්ගලික සමාගම ද අද වනවිට ලෝක තලයේ කර්මාන්ත ශාලා අතර තරඟකාරී මට්ටමකට එළඹ ඇත්තේ මේ දක්වා ම අප නිරවද්‍ය දැක්මක් මත පිහිටා කටයුතු කළ බැවිනි. වර්ථමානයේ ලොව ප්‍රමුඛතම ඝණ ටයර් නිෂ්පාදකයා බවට පත්වීමට හැකිවීමෙන් හා අනෙකුත් නිෂ්පාදන අතින් ද ලොව ප්‍රමුඛයන් අතරට එක්වීම තුළින් පෙනී යන්නේ ද අප නිවැරදි දැක්මක් මත පිහිටා කටයුතු කොට ඇති බවයි. කේසේ නමුත් අප ඉමහත් දුෂ්කරතා මධ්‍යයේ නොයෙකුත් ගැටළු හා අර්බුදයන්ට දැඩි කැපවීමෙන් හා අධිෂ්ඨානයෙන් යුක්තව මුහුණදෙමින් ළඟාකොට ගෙන ඇති මෙකී සාර්ථකත්වයේ යම් සන්ධිස්ථානීය අවස්ථාවකට වර්තමානයේ අප පත්ව සිටින බව මා මීට පෙර ද අවධාරනය කොට ඇත්තෙමි. වෙනත් අයුරකින් පවසන්නේ නම් අප මෙතෙක් ගතකළ ස්වර්ණමය යුගයක සන්ධ්‍යා භාගයට වර්තමානයේ අප එළඹ තිබෙන බව කිව හැකිය. එබැවින් අපට තවදුරටත් වර්තමාන ක්‍රමවේදය තුළ ම රැඳී සිටිය නොහැකිය. පවත්නා තත්ත්වයෙන් මිදී නව යුගයක අරුණළු දකින්නට නම් වර්තමාන ලොඩ්ස්ටාර් ගමන්මග පෙරළිකාරී ප්‍රවේශයකට එළඹිය යුතුව තිබේ. එකී අරමුණ සාක්ෂාත් කරගනු වස් ආයතනික කළමණාකාරිත්වය මේ වනවිටත් යම් දැවැන්ත වැඩපිළිවෙළකට මුලපුරා ඇති බව ඔබ දන්නවා ඇත. ලොව ප්‍රමුඛතම කළමණාකරණ උපදේශකයා වන මැකෙන්සි ආයතනයේ දායකත්වය ලබා ගනිමින් ඉදිරියේ දී ක්‍රියාත්මක කිමට නියමිත ලෝඩ්ස්ටාර් නවෝදය ව්‍යාපෘතිය අපගේ ගමන් මගෙහි පැහැදිලි

පෙරළියක් ඇති කරන්නාවූත්, 2010 ලෝක තලයේ ආයතනයක් වීමේ අරමුණ කරා මෙහෙයවන්නාවූත් දැවැන්ත ඉදිරි පියවරක් වනු ඇත.

නවෝදය යනු අලුත් දෙයක උදාවීමකි. අප ආයතනය ද දැන් සූදානම් වන්නේ අලුත් ගමනක් තුළින් නව යුගයක අරුණළු දකින්නට ය. අප ආයතනයේ ගමන් මග දෙස බලන විට ආරම්භක වකවානුවේ දී අප තරගකළේ ඇමෙරිකාව, යුරෝපය ආදී බටහිර රටවල් සමගිනි. එහි දී සේවක පිරිවැය හා වෙනත් යෙදවුම්වල මිල එම රටවලට සාපේක්ෂව ලංකාවේ අවම මට්ටමක තිබූ බැවින් හා අප සාමාජික මහතුන් භාණ්ඩවල තත්ත්වය පිළිබඳව දැඩි සැලකිල්ලක් දැක්වූ බැවින් එකී තරඟයට අපට පහසුවෙන් මුහුණ දියහැකි විය. එහෙත් වර්තමානයේ අප පිවිස සිටින්නේ ඊට තරමක් වෙනස් වූ තරඟකාරී පසුබිමකට ය. එහි දී අපගේ නිෂ්පාදනවලට අභියෝගයක් එල්ල කරන්නේ චීනය සහ ඉන්දියාව යන රටවල් ය. තරමක වෙනසක් යනුවෙන් මා අදහස් කළේ බටහිර රටවල් මෙන් නොව ආසියාතික රටවල්වන චීනය හා ඉන්දියාවේ තත්ත්වය බොහෝ සෙයින් ලංකාවට සමාන වීම නිසයි. මේ නිසා විශේෂයෙන් සාමාජික පිරිවැය, අමුද්‍රව්‍ය ආදී යෙදවුම් මිල බොහෝ සෙයින් සමාන තත්ත්වයක පැවතීමෙන් එම රටවල් හා පවත්නා තරඟකාරීත්වය වඩාත් බැරෑරුම් වී තිබේ. එබැවින් වර්තමානයේ අප මේ තත්ත්වය වඩාත් ගැඹුරින් අවබෝධකර ගත යුතුව ඇත.

ලෝඩ්ස්ටාර් නවෝදය ව්‍යාපෘතිය හරහා අප පෙර කී තත්ත්වයන් අවබෝධ කොටගෙන එකී අභියෝගයන්ට මුහුණදීම සඳහා ක්‍රියාමාර්ග ගැනීමට බලාපොරොත්තුවන බැවින් මා ඔබගෙන් පැහැදිලිව යමක් ඉල්ලා සිටීමට කැමැත්තෙමි. අපට යම් රෝගයක් වැළඳුණුවිට ඒ සඳහා වෛද්‍යවරයෙකු වෙත ගොස් ප්‍රතිකාර ලබාගන්නේ හැකි ඉක්මනින් නිරෝගිවීම සඳහාය. ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතන කළමනාකාරීත්වය ද ආයතනයේ වර්තමානයේ පවත්නා රෝගාබාධයන්ට ප්‍රතිකාර ලබාදීම සඳහා වෛද්‍යවරයෙකු හමුවට ගොස් තිබේ. එම වෛද්‍යවරයාගේ විශේෂත්වය වන්නේ ඔහු ලෝක තලයේ සමාගම්වල පවත්නා රෝගාබාධයන්ට නිවැරදි හා කල්පවත්නා ආකාරයේ ප්‍රතිකාර ලබාදුන් විශේෂඥයෙකු වීමයි. ඒ වෙන කිසිවකුත් නොව ඇතැම්විට ඔබ මේ වනවිටත් දන්නා ලොව ප්‍රමුඛතම කළමනාකරණ උපදේශකයා වන මැකෙන්සි ආයතනයයි. ලෝඩ්ස්ටාර් නවෝදය ව්‍යාපෘතිය පුරාවට අපට ඔවුන්ගේ ප්‍රතිකාර හැකි උපරිමයෙන් ලබාදෙනු ඇත. එහෙත් එම ප්‍රතිකාර ලබාගෙන සුවපත් වීමේ පූර්ණ වගකීම පැවරෙන්නේ ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයේ සාමාජික මහතුන්වන අප සියලුදෙනාටම ය. මෙහි දී අප පැහැදිලිව ම වටහාගත යුතු දෙයක් ඇත. එනම් මැකෙන්සි ආයතනය සම්බන්ධ වූවත් ලෝඩ්ස්ටාර් නවෝදය යනු වචනයේ පරිසමාප්ත අර්ථයෙන් ම ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයේ ව්‍යාපෘතියක් බවයි.

මෙම දැවැන්ත අභියෝගය ජයගැනීමට නම්, බාහිරින් මෙන් ම අභ්‍යන්තරික වශයෙන්ද අපගේ ආකල්පවල සැබෑ වෙනසක් සිදුවිය යුතුව තිබේ. අප ගොඩනැගීමට උත්සාහ කරන්නේ ලෝක තලයේ ආයතනයකි. ඒ තුළ ලෝක තලයේ සංකල්ප, ක්‍රමවේද, සිද්ධාන්ත හා විධික්‍රම මෙන් ම ලෝක තලයේ මට්ටමින් සිතන පතන, ක්‍රියාකරන ලෝක තලයේ මානව සම්පතක් ද ගොඩනැගිය යුතුය. ශ්‍රී ලාංකීය සංස්කෘතිය තුල මෙය ක්‍රියාවේ යෙදවීම සැබැවින්ම අභියෝගයකි. රටක් වශයෙන් ගත්විට සංවර්ධිත රටවල් හා සැසඳීමේ දී අප සිටින ස්ථානය පිළිබඳව කිසිසේත් සතුටු විය නොහැක. දියුණුව හා සංවර්ධනය අතින් අප සිටින්නේ බොහෝ පසුගාමී තත්ත්වයකය. උදාහරණයක් ලෙස 1950 දී ජපානයේ හා ශ්‍රී ලංකාවේ ඒක පුද්ගල ආදායම ඇ.ඩො. 90 සීමාවේ පැවතිය ද අද වනවිට ජපානයේ එය ඇ. ඩො. 40000 සීමාව ද ඉක්මවා යද්දී ලංකාවේ එය තවමත් ඇ.ඩො. 1000 ක සීමාවේ පැවතීම දැක්විය හැකිය. මේ හැරෙන්නට ලංකාවේ දුම්රිය සේවාව ගෙන බැලුවහොත් එය තවමත් පවතින්නේ අධිරාජ්‍යවාදීන් අපට උරුමකොට දී තත්ත්වයටත් වඩා අන්ත තත්ත්වයකිනි. ජපානය වැනි රටවල දුම්රිය ධාවන වේගය පැ.කි.මී. 400 සීමාවද ඉක්මවා යද්දී වර්තමාන ලංකාවේ කොළඹ සිට ගාල්ල දක්වා යාමට තවමත් අධිරාජ්‍යවාදී යුගයේ ගත වූ කාලයට ම සමාන කාලයක් ගතවීම හාස්‍යජනක කරුණකි.

අතීතයේ දී චීනය වැනි රටවල දුම්රිය ස්ථාන ඉතා ජරාජීර්ණව පැවතිය ද අද වනවිට එම දුම්රිය ස්ථාන ලොව සුපිරි පහසුකම්වලින් සමන්විත නවීන සේවා ස්ථාන බවට වැඩි දියුණු වී තිබේ. එහෙත් අපේ රටේ ප්‍රධාන දුම්රිය ස්ථානය වන කොටුව දුම්රිය ස්ථානය තවමත් පවතින්නේ අධිරාජ්‍යවාදී යුගයේ තිබූ තත්ත්වයටත් වඩා අන්ත තත්ත්වයේය. දුම්රිය මාර්ග සංවර්ධනය අතින් ද කිසිදු සැලකිය යුතු තරමේ ප්‍රගතියක් අත් කරගෙන නොමැත. මේ සෑම කරුණාකින් ම පෙනී යන්නේ ශ්‍රී ලංකාව තුළ පවත්නා පසුගාමී සංවර්ධන ක්‍රමවේදයයි. අපට ලෝක තලයේ සංස්කෘතියක් ගැන කතා කිරීමට සිදු වී ඇත්තේ මෙවන් සංස්කෘතියක වටපිටාවක් තුළය.

ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයේ සාමාජික මහතුන් වශයෙන් ඔබ ගැන මා නිහතමානීව සතුටු වන්නේත්, ආඩම්බර වන්නේත් ඉහතින් සඳහන් කළ අන්දමේ පසුගාමී සංස්කෘතික වටපිටාවක් තුළ වුවද අප ගොඩනඟා ඇති ලෝඩ්ස්ටාර් සංස්කෘතිය ඊට බොහෝ සෙයින් ඉදිරියෙන් සිටින බැවිනි. මැකෙන්සි වැනි ජාත්‍යන්තර මට්ටමේ ප්‍රමුඛතම ආයතන සම්බන්ධකොට ගෙන දැවැන්ත ව්‍යාපෘතීන් අප ආයතනය තුළ ක්‍රියාත්මක කරන්නේ ලෝඩ්ස්ටාර් සංස්කෘතියෙන් පන්නරය ලද අප සාමාජික මහතුන් පිළිබඳව ආයතන කළමනාකාරීත්වයට ඇති පූර්ණ විශ්වාසය නිසා වෙනි. මේ සඳහා ආසන්නතම උදාහරණයක් ගෙනහැර දැක්විය හැකිය. පසුගිය දිනවල මිදිගම ආයතනයේ නිලධාරී මණ්ඩලයේ බහුතරයක් බැහැරගත පුහුණු වැඩසටහනකට සහභාගීවෙමින් සිටිය දී නිෂ්පාදන අංශයේ කිසිදු නිලධාරී මහතෙකුගේ මැදිහත්වීමකින් හෝ මෙහෙයවීමකින් තොරව සාමාජික මහතුන්ගේ දායකත්වයෙන් පමණක් දෛනික නිෂ්පාදන ඉලක්කයන් ද ඉක්මවා සැලකිය යුතු ප්‍රමාණයකින් නිෂ්පාදනය වැඩිකිරීමට මෙන් ම නිෂ්පාදනවල තත්ත්වය වැඩි දියුණු කිරීමට ද සමත් විය. ලංකාවේ වෙනත් ආයතනයක මෙවන් තත්ත්වයක් උදා වූවානම් දෛනික නිෂ්පාදන රටාව ව්‍යාකූලවීමට බොහෝ සෙයින් ඉඩ තිබේ. මේ තුළින්

පැහැදිලිව ම පෙනී යන්නේ වැඩකිරීමට සතුටුදායක පරිසරයක් ඇතිකර දෙන්නේ නම් අප සාමාජික මහතුන් ඕනෑම අභියෝගයකට මුහුණ දී එය ජය ගැනීමට තරම් ශක්ති සම්පන්න වන බවයි. මෙහිදී නිලධාරි මණ්ඩලයේ වගකීම විය යුත්තේ නිවැරදි හා විධිමත් සැලසුම් සැකසීමත්, දෛනිකව පැන නගින්නා වූ තාක්ෂණික හා වෙනත් ගැටලුවලට අවස්ථානුකූලව නිවැරදි විසඳුම් ලබාදෙමින් සාමාජික මහතුන්ට සතුටුදායක වැඩ පරිසරයක් නිර්මාණය කොට දීමත්ය.

නිලධාරී මණ්ඩලය කිසිවිටෙකත් මෙහෙයවන්නන් බවට පත් නොවිය යුතු අතර නුදෙක් මාර්ගෝපදේශකයන්ගේ භූමිකාව නිරූපණය කළ යුතුය. එවන් අන්දමේ දායකත්වයක් ලබාදෙන්නේ නම් ලොඩ්ස්ටාර් සංස්කෘතිය තුළ සැඟවී පවත්නා දැවැන්ත ශක්තියෙන් උපරිම ප්‍රයෝජන ගතහැකි බව මා තරයේ විශ්වාස කරමි. මැකෙන්සි වැනි ජාත්‍යන්තර ආයතනයක් තම සේවාව ලබාදීම සඳහා අප ආයතනය තෝරා ගැනීමට හේතු වශයෙන් සඳහන් කළේ ද ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයේ සාමාජික මහතුන් තුළ පවත්නා මෙකී දැවැන්ත ශක්තියයි. එබැවින් දැන් අප සෑමදෙනා ම කළයුතුව ඇත්තේ අප ඉතා දුෂ්කරතා මධ්‍යයේ ගොඩනැඟූ ලෝඩ්ස්ටාර් සංස්කෘතිය ලෝක තලයේ සංස්කෘතියක් බවට පරිවර්තනය කිරීමයි.

ලෝකතලයේසංස්කෘතියක්ගොඩනැගීමේදී සාමාජික මහත්ම මහත්මීන්ගෙන් බලාපොරොත්තුවන කරුණු කාරණා කිහිපයක් පෙන්වාදීමට කැමැත්තෙමි. පළමු ව තම බුද්ධිය මෙහෙයවා වැඩ කරන අවංක සමාජික පිරිසකගේ අවශ්‍යතාව පැන නගී. මෙහිදී මෑත කාලීන ව නිතර ම සිදුවන නිෂ්පාදනවල තත්ත්වය පිළිබඳ ව දක්වන විමසිලිමත්භාවය ප්‍රමාණවත් නොවීම ගෙන හැර දැක්වීමට කැමැත්තෙමි.

ඇතැම් සාමාජික මහතුන් නිෂ්පාදන ඉලක්ක ගැන මිස භාණ්ඩවල තත්ත්වය පිළිබඳ ව සැළකිල්ලක් නොදැක්වීම හේතුවෙන් පාරිභෝගිකයා තුළ අපගේ නිෂ්පාදන සම්බන්ධයෙන් තිබූ විශ්වාසයට ද හානි සිදු වී තිබේ. තරගයක් තිබීම ඉතා යහපත්ය. එහෙත් අපට ඇත්තේ මොඩියුල් අතර, සේවා මුර අතර හෝ කර්මාන්ත ශාලා අතර තරගයක් නොව චීනය. ඉන්දියාව වැනි නූතන ලෝකයේ ඉදිරියට පැමිණෙමින් පවත්නා බලවත් රාජ්‍යයන් අතර තරගයක් බව වටහාගත යුතුය. තමන් අතින් සිදුවන වැරදි කෙසේ හෝ වසන් කර නිෂ්පාදනය කළ ද, ජ්‍යාත්‍යන්තර වෙළෙඳපොළේ දී එම වැරදි පාරිභෝගිකයාට වසන් කළ නොහැක.

මේ නිසාම පසුගිය කාල සීමාව තුළ කිහිප වතාවක් ම අප අපනයනය කළ සමහරක් නිෂ්පාදන නැවත ගෙන්වා ගැනීමට හෝ නිලව් කිරීමට ද සිදු වූ බව ඔබ හොඳින් දන්නවා ඇත. මේ තත්ත්වය තවදුරටත් පවත්වාගෙන යාම ආයතනයේ ඉදිරි ගමනට කිසිසේත් සුභදායක නොවේ. එබැවින් ඉදිරියේ දී තමන් අතින් සිදු වන වැරදි පිළිගැනීමට තරම් අවංක, නිහතමානී සහ එම වැරදි නිවැරදි කොට යළිත් එම වැරදි සිදුනොවීමට ක්‍රමවේදයක් සැකසීම සඳහා තම බුද්ධිය මෙහෙයවා ක්‍රියාකළ හැකි සාමාජික පිරිසක් බවට පත්වීමට ද කටයුතු කළ යුතු වේ. එමගින් ආයතනය තුළ තත්ත්ව සංස්කෘතියක් (Quality Culture) මෙන් ම බුද්ධි සමාජයක් (Knowledge Society) ද ගොඩනැඟීමට කටයුතු කළ යුතු වේ.

අන්‍යෝන්‍ය ගෞරවය ද අප වගා කරගත යුතු ගුණාංගයකි. ටොයෝටා ආයතනයේ සාර්ථකත්වය පසුපස ඇති ප්‍රධාන සාධක දෙක වන්නේ නාස්තිය අවම කිරීම හා මිනිසුන්ට මිනිසුන් ලෙස සැළකීමයි. අප ආයතනය තුළ ද සැබවින් ම සිදුවිය යුත්තේ මෙයයි. මෙහි දී ආයතනයේ සේවය සාමාජික ගෞරවය මෙන් ම කණිෂ්ඨ හා ජ්‍යෙෂ්ඨ සාමාජිකයන් අතර සහ නිෂ්පාදන හා සේවා අංශවල සාමාජික මහතුන් ආදී වශයෙන් සමස්ත සාමාජික ප්‍රජාව තුළ ම අන්‍යොන්‍ය ගෞරවය හා විශ්වාසය ගොඩනැගිය යුතු වේ. අනෙක් අතින් නායකත්වය හා අනෙකුත් සාමාජිකයන් අතර ද ඉතා සමීප සම්බන්ධයක් තිබිය යුතුය. නායකයා යනු තම කණ්ඩායම ඉලක්ක කරා මෙහෙය වන්නෙකි. එබැවින් තීරණ ගැනීමේදී කණ්ඩායමේ සෙසු සාමාජිකයන්ගේ අදහස්වලට ද ගරු කරමින් නිවැරදි තීරණවලට එළඹිය යුතු අතර කිසිම විටෙක නායකයා හා කණ්ඩායම අතර සම්බන්ධය දුරස් නොවීමට ද වගබලා ගත යුතු වේ. නායකයා පාලකයකු වුවහොත් ඔහු කණ්ඩායම තුළින් ප්‍රතික්ෂේප වේ. එවිට ඔහු සැබෑ නායකයකු වන්නේ නැත. තවද ඉදිරියේදී නායකත්වය වටමාරු ක්‍රමයක් යටතේ කණ්ඩායමේ සෙසු සාමාජිකයන් අතර ද හුවමාරු විය යුතුය. මේ හරහා සෙසු සාමාජිකයන්ට ද නායකත්වය හුරුවීම තුළින් කණ්ඩායමේ ශක්තිය වැඩිදියුණුවනවා පමණක් නොව රැකියාවේ තෘප්තිය හා සතුට දිගුකලක් පවත්වා ගැනීමට ද හැකිවනවා ඇත.

ආත්ම විශ්වාසය ගොඩනඟා ගැනීම ද ඉතා වැදගත් වූවකි. තමාට යමක් කළහැකි බව, ජයග්‍රහණය කළහැකි බව ආදී වශයෙන් තමා විසින් තමා තුළ ම ඇතිකරගනු ලබන මානසික ශක්තිය ආත්ම විශ්වාසයයි. තමාට පැවරෙන කාර්යය සතුටින් භාරගැනීමත්, එය තමන්ට හැකි උපරිමයෙන් ඉටුකිරීමත් තුළින් සාර්ථකත්වය ළඟා වේ. කිසියම් අයකුගේ උත්සාහය නොනැසී පවත්වා ගැනීම රඳා පවතින්නේ ඔහු කරන කාර්යය කෙරෙහි දක්වන්නා වූ කැමැත්ත හෝ අකමැත්ත මත ය "ඔබට කළ හැකි දේ කර පෙන්වන්න. එවිට ඔබට රැකියා ලෝකයේ දොරටු විවර වනු ඇත" යනුවෙන් කියමනක් ඇත. ඒ අනුව තමා පළමු ව තමාට ආයතනය වෙනුවෙන් කළ හැකි දේ කිරීමට උනන්දුවන්න. කෙතරම් අවස්ථා තිබුණ ද තමන් එම අවස්ථා සොයා යන්නේ නැත්නම් ඒ කිසිදු අවස්ථාවකින් ඔබට ප්‍රයෝජනයක් අත්වන්නේ නැත. එබැවින් නිතරම 'මටත් යමක් කළ හැකි ය' යන්න සිතේ තබාගෙන කටයුතු කිරීමට උත්සාහ කළ යුතු ය. එය යටි සිත හා සංයෝග වූ විට දී ඔබට ජය ගත නොහැකි අභියෝගයක් නොවනු ඇත. එබැවින් අප සෑමවිට ම උත්සාහ ගත යුත්තේ තමන්ගේ හැකියාවන්ගෙන් උපරිම ප්‍රයෝජන ගැනීමටයි. අපට අවශ්‍ය කරන දේ ලබා ගත හැකි නිවැරදි ම හා අව්‍යාජ ම ක්‍රමය වන්නේ වෙනත් අයෙකුගෙන් එය පැහැර ගැනීම නොව තමන් විසින් ම එය ගොඩනඟා ගැනීමයි.

අන්‍යෝන්‍ය සහයෝගය සහ කණ්ඩායම් හැඟීම ද වර්ධනය කරගත යුතු තවත් ගුණාංගයකි. කුමන තරාතිරමක පුද්ගලයකු වුවත් අන්‍යෝයන්ගේ සහයෝගයකින් තොරව කල් පවත්නා ආකාරයේ අරමුණක් හෝ ක්‍රමවේදයක් සාර්ථක කරගත නොහැකි වේ. මෙය ආයතනයක් වශයෙන් ඉදිරි දැක්මක් අනුව කටයුතු කිරීමේදී අප මතක

තබා ගතයුතු පරම සත්‍යයකි. ඕනෑම කාර්යයක් ඉතා පහසුවෙන් හා කෙටි කලක් තුළ සාර්ථක ව, ඵලදායීව හා කාර්යක්ෂම ව ඉටුකරගත හැක්කේ එකිනෙකා අන්‍යෝන්‍ය සහයෝගයෙන් යුතුව කටයුතු කිරීම මගිනි. මෙහි දී තම කායික හා මානසික හැකියාවන් ඉස්මතු කිරීම තුළින් කරන දේ කීමටත්, කියන දේ ක්‍රියාවේ යෙදවීමටත් කටයුතු කළ යුතු ය. බුද්ධ දේශනාවේ "යථාවාදී තථාකාරී - තථාවාදී යථාකාරී" යනුවෙන් සඳහන් වන්නේ ද මේ කරුණා ම ය. කණ්ඩායමක් ලෙස ආයතනයක වැඩ කිරීමේ දී මෙකී තත්ත්වයන්ට අනුගතවීම ආයතනයේ ඉදිරි පැවැත්ම කෙරෙහි බලපාන්නා වූ තීරණාත්මක සාධකයකි. තම රැකියාවේ සාර්ථකභාවය ද ඉතා වැදගත් ගුණාංගයකි. රැකියාවෙන් තෘප්තියක් ලබාගන්නා පුද්ගලයා ප්‍රීතිමත් හැඟීම්වලින් යුත්, තම ජීවිතය පාලනය කර ගැනීමේ හැකියාව සහිත පුද්ගලයෙකු බවට පත්වේ. එය ඉහළ ජීවන තත්ත්වයක් උදාකර ගැනීමට මෙන් ම සාර්ථක ජීවිතයක් ගතකිරීමට ද උපකාරී වන්නකි. ඔබට සාර්ථකත්වය ළඟාකර ගැනීමට අවශ්‍ය වන්නේ නම් පළමු ව සාර්ථක වූවෙකු ලෙස සිතන්න. අනතුරු ව ඒ බව පෙනෙන්නට සැලැස්වීමත්, ඒ අනුව ක්‍රියාත්මක කිරීමත් කරන්න. එවිට ඔබ නිරායාසයෙන් ම සාර්ථකවනු ඇත. අද ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයට අවශ්‍යව ඇත්තේ එසේ සිතන පතන, ක්‍රියා කරන සාර්ථක ගණයේ මානව සම්පතකි.

අවසාන වශයෙන් මා ඔබෙන් යමක් ඉල්ලා සිටීමට කැමැත්තෙමි. ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය තුළ හය දහසකට අධික මානව සම්පතක් සිටී. එබැවින් චින්තනයන් හය දහසක ශක්තිය ආයතනය තුළ රැඳී තිබේ. මෙකී දැවැන්ත ශක්තිය මුදා හැරීමට කාලය උදා වී ඇත. ලොව ප්‍රමුඛතම කළමනාකරණ උපදේශකයා අප හමුවට පැමිණ තිබේ. මේ ඔබේත් මගේත් සේවාව ආයතනයට අත්‍යවශ්‍යම මොහොතයි. මොහොතකට ආයතනය තමා වෙත ලබාදෙන ප්‍රතිලාභ ගැන සිතීම පසෙකලා ආයතනය වෙනුවෙන් තමාට ලබාදිය හැකි ප්‍රතිලාභ පිළිබඳ ව සිතන්න. තමන්ට හැකි පමණින් මෙම මෙහෙවරට දායකවන්න. තනි තනිවත්, සාමූහිකවත් ආයතනික මෙහෙවර උදෙසා තම තමන්ට හැකි කුමන ක්ෂේත්‍රයකින් හෝ කැපවීමෙන් දායකත්වය ලබාදීමට අදිටන් කරගන්න. "ලෝඩ්ස්ටාර් නවෝදය" හෙට දිනයේ දී සැබෑ නවෝදයක් වනු ඇත්තේ එවිටයි.

2007 ජනවාරි



නවෝදයෙන් ලෝක තලය කරා

ලෝක තලය කරා යන ගමන ක්‍රියාත්මක කිරීමට ආරම්භ කරන ලද නවෝදය ව්‍යාපෘතියේ ප්‍රගතිය සහ ඉදිරියේදී මෙම ගමන සාර්ථකකර ගැනීමට සාමාජික ප්‍රජාව ක්‍රියාකළ යුතු ආකාරය සහ කළමනාකරණයේ ඉදිරි බලාපොරොත්තු පිළිබඳ සාමාජික ප්‍රජාව දැනුවත් කිරීම.

2010 ලෝක තලයේ ආයතනයක් කරා යන ලෝඩ්ස්ටාර් ගමන් මගේ සන්ධිස්ථානයක් සනිටුහන් කරමින් අප සියලුදෙනා ම මහත් බලාපොරොත්තුවෙන් සිටි "ලෝඩ්ස්ටාර් නවෝදය" දැවැන්ත ව්‍යාපෘතිය 2007 ජනවාරි මාසයේදී ආරම්භ කරන්නට හැකිවීම ලෝඩ්ස්ටාර් පවුල වශයෙන් අප සියලුදෙනා ම ලද සුවිසල් ජයග්‍රහණයකි. ප්‍රථම වරට ශ්‍රී ලාංකික ව්‍යාපාරික ආයතනයක් හා සම්බන්ධ වන ලොව ප්‍රමුඛතම කළමනාකාරකරණ උපදේශකයා වන මැකෙන්සි සහ සමාගම මේ වනවිටත් තම මෙහෙයුම් කටයුතු කොටුගොඩ ආයතනය කේන්ද්‍රකොට ගෙන ක්‍රියාත්මක කරමින් සිටී. එවන් කාල වකවානුවක ආයතනයේ ප්‍රධාන විධායක නිලධාරී වශයෙන් මා ඔබ හමුවට එන්නේ නවෝදය ව්‍යාපෘතිය තුළින් මෙතෙක් අත්විඳි නවමු අද්දැකීම් තුළින් එහි අනාගතය පිළිබඳ වඩා යහපත් හා සුබවාදී අපේක්ෂාවන් රැසක් සිත්හි දරා ගනිමිනි.

නවෝදය ව්‍යාපෘතිය ආරම්භයට ප්‍රථම මා ඒ පිළිබඳව හැකි සෑමවිට ම ඔබව දැනුවත් කිරීමට පියවර ගත්තෙමි. ඒ සියලු අවස්ථාවන්හි දී ඔබ වෙතින් දක්නට ලැබුණු උනන්දුව, උත්සාහය හා විශ්වාසනීයත්වය නවෝදය ව්‍යාපෘතිය ආරම්භයේ පටන් ම ඔබ තුළින් පෙනෙන්නට තිබීම අප ලද මහත් භාග්‍යයක් බව නිහතමානීව සඳහන් කිරීමට කැමැත්තෙමි. අප සෑමවිටම විශ්වාසකළ දෙයක් නම් ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයේ ශක්තිය රැඳී ඇත්තේ ආයතනයේ සේවක මහතුන් තුළ බවයි. එය නැවත වරක් තහවුරු කරමින් මැකෙන්සි ආයතනයද මේ වනවිට එම දැවැන්ත ශක්තිය හඳුනාගෙන තිබීම සතුටට කරුණකි. අපට පැහැදිලි අරමුණක් තිබේ. එනම් 2010 දී ලෝක තලයේ ආයතනයක් බවට පත්වීමයි. එම අරමුණ ළඟා කරගැනීමට නම් මූලික වශයෙන් නිෂ්පාදනයේ දී සිදුවන නාස්තීන් හැකිතාක් අවමකර ඉහළ ගුණාත්මක බවින් යුත් භාණ්ඩයක්

අඩුමිලට පාරිභෝගිකයාට සැපයීම කළ යුතුව තිබේ. අපගේ අනාගත පැවැත්ම රැඳී ඇත්තේ උක්ත අරමුණ යථාර්ථයක් බවට පත්වීම තුළයි.

නවෝදය ව්‍යාපෘතියේ වර්තමාන ක්‍රියාකාරිත්වය දෙස බලනවිට ඒ තුළින් අප අපේක්ෂාකර පරිදි ම දැවැන්ත පෙරලියක් සිදුවන ලකුණු පෙනෙන්නට තිබේ. ඒ යටතේ දැනටමත් ලෝක තලයේ ආයතනයන්හි භාවිතවන කළමනාකරණ සංකල්ප, නිශ්පාදන ක්‍රමවේද, සිද්ධාන්ත හා විධික්‍රම ආදිය හඳුන්වා දෙමින් පවතී. විශේෂයෙන් පිරිවැය අවම කිරීම, යන්ත්‍ර සූත්‍රවල කාර්යක්ෂමතාව වැඩිදියුණු කිරීම, තත්ත්වය වැඩිදියුණු කිරීම ආදී අංශ සඳහා ලෝක තලයේ ආයතනයන්හි භාවිතා කරන සංකල්ප හඳුන්වා දෙනු පෙනේ. ඒ තුළින් ආයතනික මට්ටමින් හා නිෂ්පාදන ක්‍රමවේදයන්හි පැහැදිලි වෙනසක් ද ඇතිවෙමින් පවතී. උදාහරණයක් ලෙස OEE (Overall Equipment Efficiency) ක්‍රමවේදය තුළින් යන්ත්‍ර සූත්‍රවල සමස්ථ කාර්යක්ෂමතා ශක්තිය පිළිබඳව හඳුනාගත හැකිය.

මේ යටතේ :

- යන්ත්‍රසූත්‍රවල සමස්ථ කාර්යක්ෂමතා ශක්තිය විස්තර කිරීම
- යන්ත්‍ර සූත්‍රවල සමස්ථ කාර්යක්ෂමතා සාධක විස්තර කිරීම
- සය වැදෑරුම් ලොකුම අලාභයන් පෙන්වාදීම
- යන්ත්‍ර සූත්‍රවල කාර්යක්ෂමතා ශක්තිය ගණනය කිරීම
- කාර්යක්ෂමතා ශක්තියෙහි වැඳගත්කම සාකච්ඡා කිරීම
- කාර්යක්ෂමතා ශක්තිය පවත්වා ගෙන යාම සහ වැඩි දියුණු කිරීම

ආදී කරුණු කාරණා රැසක් සාකච්ඡා වේ. මේ හැරෙන්නට ටොයෝටා වැනි ආයතනයන්හි භාවිතවන ලීන් නිෂ්පාදන ක්‍රමවේදය (Lean Manufacturing System) තුළින් නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලියේ ප්‍රධාන නාස්තීන් වන අධි නිෂ්පාදනය, අනවශ්‍ය චලන, නැවත සැකසීම්, තොග පැවතීම, ප්‍රවාහනය, අධි සැකසුම් ක්‍රියාවලිය, බලා සිටීම හා බුද්ධිය යන අංශ හඳුනා ගැනීමටත්, නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලියේ ප්‍රධාන බාධාවන් වන නාස්තිය, විචල්‍යතාව සහ අනම්‍යතාව යන සාධක හඳුනාගැනීමටත් හැකියාව ලැබේ. ඒ තුළින් සමස්ථ නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලිය එක් අරමුණක් කරා පෙළගැස්වීම සඳහා නාස්තිය පිටු දැකීම, ඉහළ ප්‍රමිතියකින් යුත් නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලියක් ඇතිකිරීම, වියදම් අඩු කිරීමේ සිද්ධාන්ත හඳුනා ගැනීම මෙන්ම ඒ සඳහා අවශ්‍ය කරන තාක්ෂණික මෙවලම් නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලියට එක්කර ගැනීමට ද, හැකිවනු ඇත. මේ සියල්ලෙන් ම අප බලාපොරොත්තු වන ඉලක්කය කරා යාමට අවශ්‍ය මාර්ගෝපදේශනය සපයනු ඇත. එහෙත් මෙහිදී පැහැදිලිව යමක් කිව යුතුය. එනම්, මැකෙන්සි ආයතනය මෙම සංකල්ප ආයතනයේ ඉහළම ස්ථරයේ සිට පහළම ස්ථරය දක්වා ලබා දුන්න ද, ඊට අනුකූලව හැඩගැසීමත්, තම තමන්ගේ හැසිරීම් වෙනස්කර ගැනීමත් කළ යුත්තේ අප විසින්ම වීමයි.

මෙම සියලු සංකල්ප ලෝක තලයේ ආයතනයන්හි භාවිතාවන ඒවාය. එබැවින් මෙම සංකල්ප අපගේ රාජකාරී ජීවිතයට මෙන්ම පෞද්ගලික ජීවිතයට ද අතිශයින් වැදගත්වනු ඇත. ඒ නිසා එම සංකල්ප පිළිබඳව හැදෑරීමත්, තම තමන්ගේ හැසිරීම් තුළට අනුගතකර ගැනීමත්, මෙන්ම ඒ අනුව ක්‍රියාකිරීමත් ඉතා වැදගත්ය. බුදු දහමේ සඳහන් සත්‍ය, කෘත්‍ය, කෘත යන ඥාණයන් තුළින් ද, දැක්වෙන්නේ මේ හා සමානම සංකල්පයකි. සත්‍ය ඥාණය යනු පවතින දේ පිළිබඳව දැනගැනීමයි. කෘත්‍ය ඥාණය යනු දැනගත් දේ අනුව ක්‍රියාවේ යෙදෙමින්, හැසිරෙමින්, එහි ප්‍රතිඵලයක් ඇති බව වටහා ගැනීමයි. කෘත ඥාණය යනු එම හැසිරීම්වලට අනුගතවීමයි. මැකෙන්සි ආයතනය සඳහන් කරන්නේ ද, බුදු දහමින් සඳහන් කොට ඇති මෙම පරම සත්‍යයි. නවෝදය වැඩසටහන පුරාවට කෙරෙන්නේද, ලෝක තලයේ සංකල්ප හඳුන්වා දී එම ක්‍රමවේදයන් භාවිත කිරීමට අපව හුරු කිරීමයි. ඒ පිළිබඳව දැනගැනීමත්, ඒ අනුව තම හැසිරීම් සකස්කර ගැනීමත්, එම හැසිරීම්වලට අනුගතවීමත් කළ යුත්තේ අප විසින්ම ය.

නවෝදය වැඩසටහන යටතේ සෑම ආයතනයකට ම කාර්ය්‍යඵල දර්ශක (KPIs) ලැබෙනු ඇත. එමෙන් ම මොඩියුල් මට්ටමටත්, පෞද්ගලික මට්ටමටත් කාර්ය්‍ය ඵල දර්ශක ලැබෙනු ඇත. ඒ තුළින් සියලුදෙනාට ම නිශ්චිත රාජකාරී ලැබීම තුළින් තමාගේ කාර්ය්‍ය ඵලය කුමක්දැයි වටහා ගැනීමටත්, එය මැන ගැනීමටත්, තමන්ටම හැකිවනු ඇත. මේ හරහා ඉදිරියේ දී අප අපේක්ෂා කරන ලෝක තලයේ සේවක මහතුන්ගේ මට්ටමට ළඟාවීම සඳහා අවශ්‍ය කරුණු කාරණාවන්ට ක්‍රම ක්‍රමයෙන් ළඟාවීමට හැකිවනු ඇත. එමඟින් පොදුවේ සේවක මහතුන්ගේ මෙන්ම ආයතනයේ ප්‍රගතිය හා සංවර්ධනය ද, ලෝක තලයේ ආයතනයන්හි මට්ටමට ළඟාකර ගැනීමට හැකිවනු ඇත.

2005 වර්ෂයේදී අපගේ ආයතනයේ නිෂ්පාදනය ටොන් 7000 සීමාව ඉක්මවා ගිය ද, පසුගිය කාලසීමාවේ ලෝක වෙළඳපොලේ සිදුවෙමින් පැවති විපර්යාසයන් හා අපගේ නිෂ්පාදන අංශයේ පැවති යම් යම් අඩුපාඩුකම් හේතුවෙන් එය නැවත වරක් ටොන් 5500 ක් පමණ දක්වා පහළ බැස තිබුණි. වර්තමානයේදී මෙම තත්ත්වය තරමක් දුරට යථා තත්ත්වයට පත්වෙමින් ටොන් 6000 ක පමණ නිෂ්පාදනයක් පවතින අතර දැනට ආයතනයේ සිදුවෙමින් පවත්නා විපර්යාසයන් තුළ ඉතා කෙටි කාලයකින් ම නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලිය යථා තත්ත්වයට පත්වනු ඇතැයි සිතිය හැකිය. නවෝදය ව්‍යාපෘතිය හරහා දැනට පවත්නා නිෂ්පාදන ක්‍රමවේදයන් වඩාත් කාර්යක්ෂම හා ක්‍රමවත්වීම තුළින් ඉතා පහසු හා සතුටුදායක වැඩ පරිසරයක් නිර්මාණය වීමෙන් අප බලාපොරොත්තුවන ඉලක්කයකරා වඩාත් පහසුවෙන් ළඟාවීමට හැකිවනු ඇත. මීට බලපා ඇති තවත් සාධකයක් වන්නේ මැකෙන්සි ආයතනය සම්බන්ධවීම තුළින් ජාත්‍යන්තර වෙළඳපොලේ අපගේ නිෂ්පාදන පිළිබඳව පවත්නා පාරිභෝගික විශ්වාසය වර්ධනයවෙමින් පැවතීමයි. මේ හේතුව නිසාවෙන් ම අපට ලැබෙන ඇණවුම් ප්‍රමාණය ද, වැඩිවෙමින් පවත්නා අතර මේ තුළින් ඉදිරියේ දී වඩාත් ඉහළ නිෂ්පාදයක් කරායාමට හැකිවෙනු ඇතැයි බලාපොරොත්තු වෙමි. මේ සියළු ම කාරණාවන් හරහා ම පෙනී යන්නේ 2010 ලෝක තලයේ ආයතනයක් වීමේ අපගේ සිහිනය සැබෑවෙමින් පවතින බවයි. ආයතනයේ ප්‍රධාන විධායක

නිලධාරී වශයෙන් මා සමස්ථ සේවක ප්‍රජාවෙන් ම බලාපොරොත්තු වන්නේ ඔබ සියලුදෙනා ම ඉදිරියේ දී වඩාත් සුභවාදී ආකල්පයකින් යුක්තව මෙම ක්‍රියාවලිය හා සම්බන්ධ වනු ඇතැයි යන්නයි.

දැනට කොටුගොඩ වායව ටයර් අංශය කේන්ද්‍ර කොටගනිමින් ක්‍රියාත්මකවන නවෝදය ව්‍යාපෘතිය අප්‍රේල් මාසය අවසන් වනවිට වෙනත් කර්මාන්ත ශාලාවකට යොමුවනු ඇත. එහිදී නවෝදය මූලික කණ්ඩායම (Core Team) ද, කොටුගොඩින් ඉවත්වනු ඇත. එහෙත් පවත්නා ක්‍රමවේදයන් දැනට පවත්නා තත්ත්වයටත් වඩා පුළුල්ව හා වඩාත් සාර්ථක අන්දමින් කොටුගොඩ ආයතනය තුල ක්‍රියාත්මක වනු ඇතැයි මා විශ්වාස කරමි. දැනට නවෝදය ව්‍යාපෘතිය පිලිබඳව සේවක ප්‍රජාව තුළත්, නිලධාරී මණ්ඩලය තුළත් පෙනෙන්නට තිබෙන උනන්දුව හා කැපවීම එම විශ්වාසය වඩාත් තහවුරු කිරීමට හේතු වී තිබේ.

සමස්තයක් ලෙස නවෝදය වැඩසටහනේ වර්තමාන ක්‍රියාකාරිත්වය තුළ අප බලාපොරොත්තු වූ අකාරයේ පෙරලියක් මෙන්ම ලෝක තලය කරා යාමේ අරමුණක්ද, මුදුන්පත් වන ලකුණු පෙනෙන්නනට තිබීම ලෝඩ්ස්ටාර් පවුල වශයෙන් අපට නිහතමානීව සතුටු විය හැකි කරුණකි. එබැවින් මා නැවත වරක් ඔබ සියලුදෙනාගෙන් ම ඉල්ලා සිටින්නේ එකම කැළක් ලෙස මෙම දැවැන්ත වැඩපිලිවෙළ හා සම්බන්ධ වී අප දක්නා සිහිනය යාථාර්ථයක් කරගැනීම සඳහා හැකි උපරිමයෙන් දායකවීමට අදිටන් කරගන්නා ලෙසයි.

2007 අප්‍රේල්



ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයට නව ආයතනයක සංවිධාන ව්‍යුහයක්

ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය තුළ ලෝක තලයේ භාවිතාවන නිෂ්පාදන ක්‍රමවේද, කළමනාකරණ සංකල්ප සිද්ධාන්ත හා විවිධ ක්‍රම ක්‍රමානුකූලව ආයතනය තුළ ස්ථාපිත වෙමින් පවතින වකවානුවක ආයතනයට නව සංවිධාන ව්‍යුහයක අවශ්‍යතාවය හා එහි ඇති වැදගත්කම පිළිබඳ සාමාජික ප්‍රජාව දැනුවත් කිරීම.

2007 ජනවාරි මාසයේ දී ආරම්භ කරන්නනට යෙදුණු ලෝඩ්ස්ටාර් නවෝදය ව්‍යාපෘතිය හරහා අප බලාපෙරොත්තු වූ පරිදිම ආයතනයේ බොහෝ අංශ ශීඝ්‍ර විපර්යාසයකට ලක්වෙමින් පවතී. විශේෂයෙන් ලෝක තලයේ ආයතනයන්හි භාවිතාවන නිෂ්පාදන ක්‍රමවේද, කළමනාකරණ සංකල්ප, සිද්ධාන්ත හා විධි ක්‍රම ක්‍රමානුකූලව ආයතනය තුළ ස්ථාපිත වෙමින් පැවතීම සතුටට කරුණකි. මේ තුළින් ආයතනයේ නිෂ්පාදන මෙහෙයුම් පද්ධතිය ශීඝ්‍ර වෙනසකට හා වැඩි දියුණුවකට ලක්වෙමින් පවතින අතර එහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස ආයතනයේ වර්තමාන කළමනාකරණ සංවිධානයේ යටිතල ව්‍යුහයද වෙනසකට ලක්විය යුතු කාලය එළඹ තිබේ. ඒ අනුව යමින් වර්තමාන ආයතනික කළමනාකරණ සංවිධාන ව්‍යුහයේ පවත්නා අඩුපාඩු හා දුර්වලතා හඳුනාගනිමින් නව ආයතනික සංවිධාන ව්‍යුහයක් සකස් කිරීමේ කටයුතු මේ වන විටත් කොටුගොඩ ආයතනය තුළින් ආරම්භ කොට තිබේ.

ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයේ සංවිධාන ව්‍යුහය වෙනස් විය යුත්තේ ඇයි ?

ඕනෑම ආයතනයක මෙහෙයුම් පද්ධතිය කාර්යක්ෂම හා ඵලදායීව ක්‍රියාත්මක වීමට නම් විධිමත් හා නිවැරදි ආයතනික සංවිධාන ව්‍යුහයක් තිබිය යුතුය. එමෙන්ම නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලිය තුළින් උපරිම ප්‍රතිඵල ලබාගැනීමට නම් එම ව්‍යුහය ආයතනයේ මෙහෙයුම් ක්‍රියාවලිය හා නිවැරදිව අනුගතවීමට ද සිදුවිය යුතුය. ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයේ වර්තමාන නිෂ්පාදන මෙහෙයුම් ක්‍රියාවලිය නිසි ආකාරයෙන් ක්‍රියාත්මක කිරීමේදී දැනට පවත්නා ආයතනික සංවිධාන ව්‍යුහය නොයෙකුත් ගැටලු හා අවහිරතා ඇති කිරීමට හේතු වී තිබේ. විශේෂයෙන් එකිනෙකා අතර පවත්නා අනවබෝධය හා කළමනාකරණ ධූරාවලියේ පවත්නා අඩුපාඩු හේතුවෙන් ආයතනය තුළ ගැටලු රැසක් නිර්මාණය වී ඇති බවක් පෙනේ.

අපට ඇති අද්දැකීම් අනුව නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලියේ පවත්නා තාක්ෂණික දෝෂ සම්බන්ධයෙන් අප සතුව ඇත්තේ අඩු උනන්දුවක් හා අඩු ප්‍රවීණතාවයකි. මේ නිසාම පහසුවෙන් විසඳාගත හැකි තාක්ෂණික ගැටලු වැඩිදියුණු කිරීම් පිළිබඳව බොහෝදෙනා දක්වන්නේ අසමර්ථතාවකි. විශේෂයෙන් භෞතික බිම් සැකැස්ම ප්‍රතිසැලසුම් කිරීම, ක්‍රියාවලිය ස්වයංක්‍රියාකරණය ආදී තරමක් සංකීර්ණ කාර්යන් මෙන් ම බහුවිද කුසලතා සහිත සේවක පිරිසක් සකස් කිරීමේ කටයුතු සම්බන්ධයෙන් ද පවතින්නේ අවම උනන්දුවකි. තවද පවත්නා ව්‍යුහය යටතේ සේවක ප්‍රජාව දිරිමත්කිරීම, අන්තර් සම්බන්ධතා ගොඩනැඟීම, බලතල හා වගකීම් බෙදීයාම, ඇගයීම් ක්‍රමවේදය

ආදී කරුණු නිසි පරිදි සිදු නොවන බවක් ද පෙනෙන්නට තිබේ. මේ සියල්ලෙහි ම ප්‍රතිඵලය වන්නේ කල් පවත්නා ආකාරයේ තාක්ෂණික වැඩි දියුණු කිරීම් හා කාර්යය සාධන ප්‍රතිලාභයන් අවහිරවීමෙන් ආයතනයේ නිරන්තර වැඩිදියුණුව පවත්වාගෙන යාම සඳහා අවශ්‍ය ශක්තිමත් පදනම් ගොඩනඟා ගැනීම අපහසුවීමයි.

නවෝදය ව්‍යාපෘතිය හරහා හඳුන්වාදී ඇති සිහින් (Lean) නිෂ්පාදන ක්‍රමවේදය ආයතනය තුළ ක්‍රියාත්මක වීමත් සමඟ ආයතනයේ කළමනාකරණ ක්‍රියාවලිය, ආයතනික සංවිධාන ව්‍යුහය හා කුසලතා සංවර්ධන යටිතල ව්‍යුහය ආදී සියල්ල ලීන් මෙහෙයුම් පද්ධතියට අනුව සකස්විය යුතුව තිබේ. එහිදී ආයතනයේ කළමනාකරණ සංවිධාන ව්‍යුහය මෙහෙයුම් පද්ධතිය සමඟ නිසි පරිදි අනුගත නොවුණහොත් මෙහෙයුම් ක්‍රියාවලියේ කාර්යය සාධන අරමුණු ළඟාකර ගැනීම දුෂ්කර වේ. මේ සමස්ථ කරුණු සැළකිල්ලට ගෙන බලන කළ වර්තමාන ආයතනික සංවිධාන ව්‍යුහය සැබැවින්ම වෙනසකට ලක්විය යුතුබව ප්‍රත්‍යක්ෂ වේ.

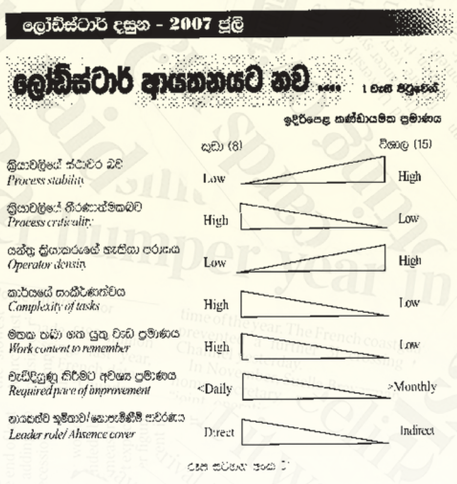
ආයතනික සංවිධාන ව්‍යුහය වෙනස්වන්නේ කෙසේද ?

කළමනාකරණ යටිතල ව්‍යුහය ආයතනයේ මෙහෙයුම් පද්ධතිය සමඟ අනුගත කිරීමේ අරමුණින් සකස් කෙරෙන ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයේ නව ආයතනික සංවිධාන ව්‍යුහය නිර්මාණය කිරීමේදී ප්‍රධාන වශයෙන් කරුණු තුනක් පිලිබඳව සලකා බැලේ.

1. ඉදිරිපෙළ කණ්ඩායමේ ප්‍රමාණය (The Size of the front - Line Team)
2. කණ්ඩායම් නායකයාගේ භූමිකාව (The Role of the Team Leader)
3. එක් අධීක්ෂයකුට පාලනය කළ හැකි ප්‍රමාණය හා ආයතනික ධුරාවලියේ මට්ටම් (Span of Control and Level of Hierarchy in the Organization)

ඉදිරිපෙළ කණ්ඩායම්වල සාමාජික සංඛ්‍යාව තීරණය කිරීම සඳහා කරුණු කිහිපයක් බලපානු ලැබේ. එකිනෙකාට වෙනස් තාක්ෂණික ක්‍රියාවලින් තුළ යන්ත්‍ර ක්‍රියාකරුවන්ගේ අවශ්‍යතාව සහ කණ්ඩායම් නායකයාට පාලනය කළ හැකි ප්‍රමාණය එකිනෙකට වෙනස් වේ. මෙවන් තත්ත්වයකදී කණ්ඩායමේ සිටිය යුතු සාමාජික සංඛ්‍යාව නිවැරදිව හඳුනා නොගතහොත් නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලිය හරි හැටි කළමනාකරණය කරගත නොහැකි වෙනවා පමණක් නොව කළමනාකරණ හා අධීක්ෂණ පිරිවැය ඉහළයාමට ද හේතු වේ. මේ නිසා මෙහෙයුම් ක්‍රියාවලිය තුළ ගැටලු රැසක් නිර්මාණය වේ.

සාමාන්‍යයෙන් සිහින් (Lean) නිෂ්පාදන ක්‍රමවේදය යොදාගන්නා ආයතන කණ්ඩායමක සිටිය යුතු ප්‍රශස්ථ සාමාජික සංඛ්‍යාව තීරණය කිරීම සඳහා නිර්ණායක කිහිපයක් භාවිතා කරයි. නවෝදය ව්‍යාපෘතිය තුළින් ද එම ජාත්‍යන්තර නිර්ණායක යොදාගනිමින් ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයේ ඉදිරිපෙළ කණ්ඩායමක සිටිය යුතු ප්‍රසස්ථ සාමාජික සංඛ්‍යාව තීරණය කරනු ඇත. (පහත රූප සටහන අංක 1 බලන්න)



ඉහත සටහනේ දැක්වෙන ආකාරයට දී ඇති නිර්ණායකයන්ගේ බලපෑම් අඩු වැඩිවන නිර්මාණයන් අනුව කණ්ඩායමේ සාමාජික සංඛ්‍යාව තීරණය කෙරේ. උදාහරණයක් ලෙස ඉහත සටහනේ පළමු නිර්ණායකය වන ක්‍රියාවලියේ ස්ථාවර බව අඩු වනවිට යෙදිය යුතු අධීක්ෂණය වැඩිවන බැවින් කණ්ඩායමේ සාමාජික ප්‍රමාණය අඩුවේ. ක්‍රියාවලියේ ස්ථිර බව වැඩි වනවිට යෙදිය යුතු අධීක්ෂණය අඩුවන බැවින් කණ්ඩායමේ ප්‍රමාණය සංඛ්‍යාත්මකව වැඩි කළ හැක. ඉහත සටහනේ ත්‍රිකෝණවලින් දැක්වෙන්නේ අදාළ නිර්ණායකයේ බලපෑම අඩුවැඩි වන ආකාරයයි. නවෝදය ව්‍යාපෘතිය තුළ ඉහත නිර්ණායක භාවිතා කරමින් ඒ ඒ නිර්ණායකයන්හි තීව්‍රතාව අඩු වැඩි වශයෙන් බලපාන ආකාරය අනුව ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතන ඉදිරි පෙළ කණ්ඩායමේ සිටිය යුතු ප්‍රසස්ථ සාමාජික සංඛ්‍යාව තීරණය කරනු ඇත.

කණ්ඩායම්වල සාමාජික ප්‍රමාණය තීරණය කිරීමේදී සලකා බලන තවත් කරුණක් නම් අන්තර් සම්බන්ධතාවන්හි ස්වරූපය හා ප්‍රමාණයයි. මේ යටතේ කණ්ඩායමේ සිටිය යුතු සාමාජික සංඛ්‍යාව තීරණය කිරීම සඳහා පහත සඳහන් සම්බන්ධතා වර්ග පිලිබඳ සලකා බැලේ.

1. නායකයා සහ යටත් සාමාජිකයකු අතර පවත්නා සෘජු තනි සම්බන්ධතා (Direct Single Relation Ships between leader and individual subordinates)
2. යටත් සාමාජිකයන් අතර පවත්නා තනි තනි සම්බන්ධතා (Cross Relationship between individual subordinates)
3. නායකයා හා යටත් සාමාජිකයන් අතර සමූහය අතර පවත්නා සෘජු තනි සම්බන්ධතා (Direct Group Relationship Between Leader and Combination of Subordinates)

මෙම සම්බන්ධතාවයන්හි ප්‍රමාණය හා සංකීර්ණත්වය අනුව කණ්ඩායමක සිටිය යුතු ප්‍රශස්ථ සාමාජික සංඛ්‍යාව තීරණය කිරීම සඳහා අන්තර්ජාතික වශයෙන් පහත සඳහන් සමීකරණය භාවිතා කරයි.

$$d = n\,(n + 2n / 2\text{-}1)$$

n = අධීක්ෂණය වන පුද්ගලයින් සංඛ්‍යාව

a = තනි සෘජු සම්බන්ධතා සංඛ්‍යාව (නායකයා හා සාමාජිකයන් අතර)

b = හරස් සම්බන්ධතා සංඛ්‍යාව (තනි තනි සාමාජිකයන් අතර)

c = කණ්ඩායම් සංඛ්‍යාව (නායකයා හා සාමාජික සංඛ්‍යාව අතර)

d = සමස්ථ සම්බන්ධතා සංඛ්‍යාව $(a + b + c)$

මීට අමතරව කණ්ඩායමක සාමාජික සංඛ්‍යාව තීරණය කිරීමේදී එක් අධීක්ෂකවරයකුට පාලනය කළ හැකි සේවක ප්‍රමාණයද (Span of Control) සැළකිල්ලට ගැනේ. මෙය කරුණු කිහිපයක් මත රඳා පවතී.

1. සේවක සවිබල ගැන්වීම (Employee Empowerment)
2. තීරණ ගැනීමේ ක්‍රියාවලිය (Decision Making Processes)
3. සන්නිවේදනය (Communication)
4. ආයතනික නම්‍යතාව (Organizational Flexibility)

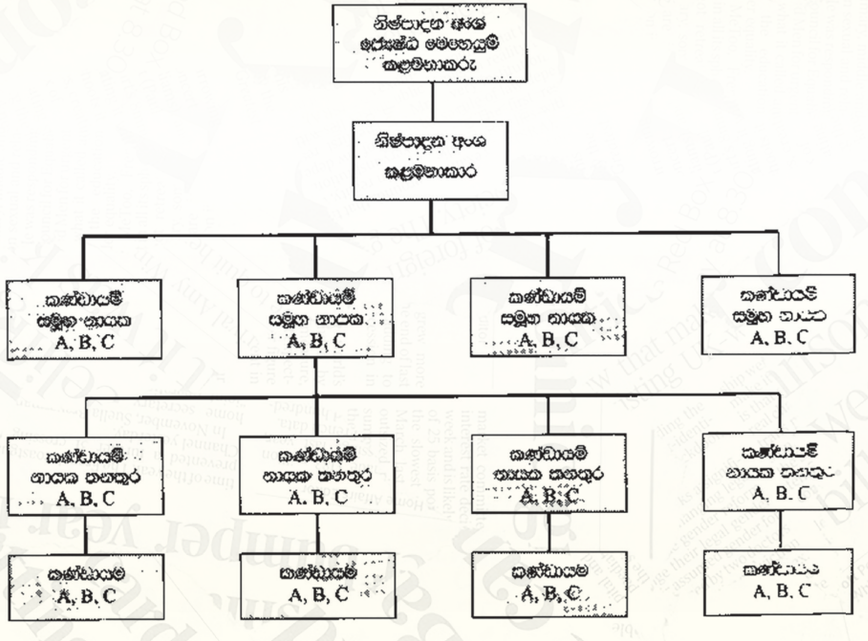
එමෙන්ම තනි කළමනාකරුවෙකුට හෝ නායකයකුට පාලනය කළ හැකි සාමාජික ප්‍රමාණය රඳා පවතින සාධක කිහිපයක් හඳුනා ගත හැකිය.

1. රැකියාවේ සංකීර්ණත්වය (Job Complexity)
2. රැකියාවේ ඒකාකාරීත්වය (Job Similarity)
3. සේවකයින් වැඩ කිරීමේදී භූගෝලීය වශයෙන් ව්‍යාප්ත වී ඇති අන්දම (Geographic Proximity of Employees)
4. කාර්යයන් අවසන් කිරීමට අවශ්‍ය සම්බන්ධීකරණයේ ප්‍රමාණය (Amount of Coordination to Completet tasks)
5. සේවකයින්ගේ හැකියාවන් (Employee Abilities)
6. සේවකයන් සවිබල ගැන්වීම (Employee Empowerment)
7. කළමනාකරණ හැකියාව (Ability to Management)

ඉහතින් සඳහන් කළ සියලු කරුණු කාරණා සැළකිල්ලට ගනිමින් නවෝදය කණ්ඩායම විසින් කොටුගොඩ ආයතනය කේන්ද්‍රකර ගනිමින් කරන ලද අධ්‍යයනයන්ට අනුව එම ආයතනයේ ඉදිරිපෙළ කණ්ඩායමක සිටිය යුතු ප්‍රසස්ථ සාමාජික සංඛ්‍යාව 8 - 15 අතර ප්‍රමාණය ද පැවතිය යුතු බව තහවුරුකොට ගෙන තිබේ. ඒ අනුව යමින් නිර්මාණය වන ලෝඩිස්ටාර් ආයතනයේ නව කළමනාකරණ යටිතල සංවිධාන ව්‍යුහය පහත දැක්වෙන (රූප සටහන අංක 2) ආකාරයට සකස් කෙරෙනු ඇත.

කණ්ඩායමේ ප්‍රමාණය හා කණ්ඩායම් නායත තනතුර (Team & Team Leader)

ඉහත සටහනේ දැක්වෙන පරිදි සකස් කෙරෙන නව ආයතනික සංවිධාන ව්‍යුහය යටතේ ආයතනයේ ඉදිරිපෙළ කණ්ඩායමක සාමාජික සංඛ්‍යාව 8 - 15 ත් අතර ප්‍රමාණයකින් සමන්විත වන අතර සෑම කණ්ඩායමක් සඳහාම කණ්ඩායම් නායකයකු (Team Leader) බැගින් පත් කෙරේ. කණ්ඩායම් නායකයා ද අදාල කණ්ඩායමේ සාමාජිකයකු වන අතර ඔහු සාමාන්‍ය පරිදි අනෙකුත් සාමාජිකයන් සමඟ වැඩ කළ යුතු වේ.



රූප සටහන අංක 02

මෙහි ඇති විශේෂත්වය වන්නේ කණ්ඩායමේ සෙසු සාමාජිකයන්ටද නායකත්වය දැරීමේ අවස්ථාවක් ලබාදීම සඳහා කලින් කලට නායකත්වය කණ්ඩායමේ සාමාජිකයන් අතර හුවමරු කිරීමයි. මේ අනුව කණ්ඩායමේ නායකත්වය කුසලතා ඇති සෑම සාමාජිකයකුම නායකත්වය ලබාගැනීම සඳහා අවස්ථාවක් හිමිවේ. මෙම තනතුර සඳහා අදාලවන වගකීම් හා කාර්ය භාරයන් පහත සඳහන් පරිදි වේ.

- කණ්ඩායමේ නායකත්වය
- නිවාඩු සැලැස්ම ක්‍රියාත්මක කිරීම
- වැඩ වෙන් කිරීම හා බෙදාදීම
- දුක් ගැනවිලි විසඳීම
- කාර්ය සටහන් පිළිපැදීම
- සම්මත මෙහෙයුම් ක්‍රියා පිලිවෙත් අනුගමනය කිරීම (නිරාපද, තත්ව ආදී)
- ගෘහ පාලනය
- ආයතනික සංවිධාන ක්‍රියාවලිය පිලිපැදීම
- කණ්ඩායමේ සාමාජිකයන් පුහුණු කිරීම (අවම වශයෙන් තම කාලයෙන් 30 % වත්)

කණ්ඩායම් සමූහ නායක (Group Team Leader)

නව ආයතනික සංවිධාන රටාවේ ඊළඟ තනතුර වන්නේ කණ්ඩායම් සමූහ නායක (Group Team Leader) තනතුරයි. විධායක ශ්‍රේණියේ තනතුරක් වන මේ සඳහා සෑම ඉදිරි පෙළ කුඩා කණ්ඩායම් හතරකටම එක් කණ්ඩායම් සමූහ නායකයකු බැගින්

පත් කෙරෙන අතර ඒ සඳහා පැමිණීමේ වැඩි අවස්ථාවක් හිමිවන්නේ ඉදිරිපෙළ කුඩා කණ්ඩායම්වල නායකත්වය දරමින් තම හැකියාවන් හා කුසලතාවන් පෙන්වන සේවක මහත්ම මහත්මීන්ටයි. මේ යටතේ අදාළ සුදුසුකම් සපුරාඇති සේවක මහතුන් පළමුවෙන් පුහුණුවන විධායක (Trainee Executive) තනතුරට ඇතුළත් කර ගන්නා අතර එම තනතුරෙහි කටයුතු කිරීමේදී ඔවුන් පෙන්වන දක්ෂතා හා හැකියාවන් මෙන්ම ආයතනයෙන් ලබා දෙන පුහුණුවීම්වලට නිසි පරිදි සහභාගි වෙමින් ඉන් නිසි ප්‍රයෝජන ගන්නා සේවක මහත්ම මහත්මීන් කණිෂ්ට විධායක (Junior Executive) තනතුරටත් අනතුරුව විධායක (Executive) තනතුරටත් උසස් කෙරේ. කළමනාකරණ පුහුණුවන්නන් (Management Trainee) ලෙස සේවයට එක්වන උපාධිධාරීන් අදාළ කාලසීමාව අවසානයේදී කණිෂ්ට විධායක (Junior Executive) තනතුරටත්, එම තනතුරෙහි කටයුතු කිරීමේදී ඔවුන් පෙන්වන දක්ෂතා හා හැකියාවන් අනුව විධායක (Executive) තනතුරටත් උසස් කෙරේ. කෙසේ නමුත් මේ සඳහා පැමිණීමේ වැඩි අවස්ථාවක් සාමාන්‍ය සේවක මහත්ම මහත්මීන් සඳහා ලබාදීමට ආයතනයේ ඉහළ කළමනාකාරිත්වය දැනටමත් තීරණය කර ඇති බැවින් මෙය ඔවුන්ට ඉදිරියට පැමිණීම සඳහා ලැබෙන අගනා අවස්ථාවක් ද වනු ඇත. තව ද ඉදිරි පෙළ කණ්ඩායම් සංඛ්‍යාව ප්‍රමාණාත්මකව වැඩිවීම හේතුවෙන් ඇතිවන තනතුරු සංඛ්‍යාවද වැඩිවන බැවින් විධායක ශ්‍රේණියේ තනතුරක් සඳහා සාමාන්‍ය සේවක මහත්ම මහත්මීන්ට පැමිණීමට ඇති ඉඩ ප්‍රස්ථා වඩාත් පුළුල් වනු ඇත. මෙම තනතුරට අදාළව පැවරෙන වගකීම් හා කාර්යභාරයන් පහත සඳහන් පරිදිවන අතර තනතුරේ ස්වභාවය අනුව ඇගයීම් නිර්ණායක තීරණය කෙරේ.

- පිරිස්බල හැසිරවීම හා බෙදා වෙන්කිරීම
- නිෂ්පාදන ආරක්ෂාව තහවුරු කිරීම
- කාර්ය සටහන් පිළිපැදීම
- යන්ත්‍ර සූත්‍රවල සමස්ථ කාර්යක්ෂමතා ශක්තිය
- දුක්ගැනවිලි විසඳීම
- සම්මත මෙහෙයුම් ක්‍රියා පිළිවෙත් අනුගමනය කිරීම. (නිරාපද, තත්ව ආදී)
- ගෘහ පාලන පිළිවෙත් අධීක්ෂණය
- නිෂ්පාදන අවහිරතා ඉවත් කිරීම
- කණ්ඩායම් නායක, නිෂ්පාදන විධායක සහ මානව සම්පත් විධායක සමඟ එක්ව කණ්ඩායම් සාමාජිකයින්ගේ ඇගයීම් මෙහෙයවීම
- ආයතනයේ සන්නිවේදන ක්‍රියාවලිය තහවුරු කිරීම
- කණ්ඩායම් නායකයින් පුහුණු කිරීම (අවම වශයෙන් තම කාලයෙන් 30% ක් වත්)

නිෂ්පාදන අංශ කළමනාකරණ තනතුර (Product Line Manager)

ආයතනික ධුරාවලියේ ඊළඟ තනතුර වන්නේ නිෂ්පාදන අංශ කළමනාකාර (Product Line Manager) තනතුරයි. එක් සේවා මුරයක නිෂ්පාදන විධායකයින් තිදෙනා බැගින් සෑම නිෂ්පාදන විධායකයින් දොළොස් දෙනෙකුට ම එක් නිෂ්පාදන කළමනාකාර ධුරයක් බැගින් ඇති කෙරේ. එම නිෂ්පාදන කළමනාකරුවන් අදාළ නිෂ්පාදන අංශයේ ජ්‍යෙෂ්ඨ මෙහෙයුම් කළමනාකරුට වාර්තා කරනු ඇත.

මා මෙහිදී මූලික වශයෙන් අවධානය යොමු කරන්නේ විශේෂයෙන් ආයතනයේ කළමනාකරණ ව්‍යුහයේ පදනම් තලයේ සිදුවන වෙනස්කම් පිලිබඳවයි. මේ හැරෙන්නට ආයතන සංවිධාන ව්‍යුහයේ සෙසු අංශයන්වන ක්‍රියාවලි (Process), කාර්ය සටහන් අංශය, (Scheduler) පර්යේෂණ හා සංවර්ධන අංශය (Research & Development) මානව සම්පත් අංශය, (Human Resources), නඩත්තු ඉංජිනේරු අංශය, (Main Tenancy Engineering), තත්ත්ව සංරක්ෂණ හා තත්ත්ව පාලන අංශය (QA & QC) ආදී අංශයන් ද මීට සමගාමීව නව වෙනසකට ලක්වීමට නියමිතය.

මේ හැරෙන්නට අදාළ ක්‍රියා පටිපාටීන්ට අනුව අමුද්‍රව්‍ය හැසිරවීම හා භාණ්ඩ නොග පවත්වාගෙන යාම තහවුරු කිරීම සඳහා අමුද්‍රව්‍ය පාලක (Material handler) නමින් අභිනව තනතුරක් ද, නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලිය අදාළ කාර්ය සටහන්වලට අනුව පවත්වා ගෙන යාම තහවුරු කිරීම ඇතුලු කාර්යභාරයන් සඳහා වග කියන කාර්ය සටහන්කරු (Scheduler) නමින් තවත් තනතුරක් ද ඇති කෙරේ. එමෙන් ම නිෂ්පාදන හා ක්‍රියාවලි අවහිරතා ඉවත්කිරීම, ක්‍රියාවලි සංවර්ධනය, වැඩ සරල කිරීම, නව ක්‍රියාවලින් හඳුන්වාදෙමින් නිරන්තර සංවර්ධනය පවත්වා ගැනීම ආදී වගකීම් තහවුරු කිරීම සඳහා ක්‍රියාවලි විශේෂඥ (Process Specialist) නමින් තනතුරක් ද ඇති කෙරේ.

සමස්ථයක් ලෙස යෝජිත නව ආයතනික කළමනාකරණ සංවිධාන ව්‍යුහය තුළින් ආයතනයේ දැනට පවත්නා ආයතනික සංවිධාන ව්‍යුහය පූර්ණ වෙනසකට ලක්වනු ඇත. විශේෂයෙන් ආයතනික මධ්‍ය කළමනාකාරිත්වය වඩාත් පුළුල්වීම තුළින් සමස්ථ සංවිධාන ව්‍යුහය වඩාත් පැතලි ව්‍යුහයක් බවට පත්වනු ඇත. ඒ තුළින් ඉදිරියේදී ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය තුළ වඩාත් ශක්තිමත් මධ්‍ය කළමනාකාරිත්වයක් ඇති කිරීමටද බලාපොරොත්තු වේ. විශේෂයෙන් ආයතනයේ සාමාන්‍ය සේවක මහත්ම මහත්මීන්ට ආයතනයේ ඉහළ තනතුරුවලට පැමිණීමේ වැඩි අවස්ථාවක් ලබාදීම හා ඔවුන් බල ගැන්වීම තුළින් ආයතනයේ නිෂ්පාදන මෙහෙයුම් ක්‍රියාවලිය වඩාත් සුමට හා කාර්යක්ෂමව ගලායාමට අවශ්‍ය පසුබිම සකස්වනු ඇත. මේ නිසාවෙන්ම ආයතනික කළමනාකරණ ව්‍යුහය වඩාත් ශක්තිමත්වීමෙන් සේවක මහත්ම මහත්මීන්ට සතුටින් වැඩ කළහැකි තෘප්තිමත් වැඩ පරිසරයක් නිර්මාණය වෙනවා පමණක් නොව ආයතනයේ ඉදිරි පැවැත්ම ද වඩාත් තහවුරුවනු ඇත.

අවසාන වශයෙන් අප බලාපෙරොත්තු වන ලෝක තලයේ ආයතනයක් කරා යාමේ අරමුණ සාක්ෂාත්වීම සඳහා අවශ්‍ය ශක්තිමත් ආයතනික කළමනාකරණ යටිතල සංවිධාන ව්‍යුහයක් සකස්වීම ද මේ හරහා සිදුවනු ඇත.

2007 ජූලි



ටොයෝටා සාර්ථකත්වයේ රහස

ලෝක තලය කරා යන ගමනේ දී නවෝදය ව්‍යාපෘතියේ විවිධ අඩුපාඩුකම් දැක අඩුපාඩු නිවැරදිකර ගැනීම සඳහා ටොයෝටා ආයතනය නැරඹීමට ගොස් එහි දුටු සුභවාදී කරුණු පිළිබඳව සහ Lean ක්‍රමවේදය සාමාජිකයින් තුළට කාවැද්දීම සඳහා Toyota ආයතනයේ ආරම්භයේ සිට වර්තමාන දියුණුව දක්වා Toyota ආයතනයේ ප්‍රගතිය පිළිබඳව ලෝඩ්ස්ටාර් සාමාජික පිරිස් දැනුවත් කිරීම.

ස්ථාවර වෙනස්වීම සහ සතුටින් සේවයේ යෙදීම

මෙවර මා අප යා යුතු මග ඔස්සේ සාකච්ඡා කරන්න අදහස් කරන්නේ ටොයෝටා ආයතනයේ සාර්ථකත්වයේ රහස කුමක්ද යන්න පිළිබඳවයි. පළමුවෙන්ම කියන්න ඕන ටොයෝටා කියන්නේ 1950 දී සම්පූර්ණයෙන්ම බංකොලොත් වෙන්න ගිය ආයතනයක්. 1960 දී ඔවුන් ඇමෙරිකාවට අලෙවිය සඳහා මෝටර් රථ 100 ක් යැව්වොත් ඉන් 60 ක් පමණ අලුත්වැඩියා කිරීම සඳහා නැවතත් ජපානයට එවන්න සිදුවුණා. ඇත්තටම කිව්වොත් ඒ කාලයේදී ඇමරිකාව විසින් ජපානයේ නිෂ්පාදන බැහැර කරන ලද්දේ වැඩකට නැති කුණු ගොඩවල් විදිහටයි.

මේ වගේ තත්ත්වයක් තියෙද්දී ටොයෝටා ආයතනය මෙම වැඩකට නැති කුණු ගොඩවල් විදිහට හඳුන්වපු භාණ්ඩ අත්‍යවශ්‍ය භාණ්ඩ බවට පත්කළේ සහ ඔවුන් ලොව විශාලතම හා වඩාත් සාර්ථකම මෝටර් රථ නිෂ්පාදකයා බවට පත්වූයේ කොහොමද ? ඇත්තටම පුදුමයි. ඒත් ඉතාම සරලයි. ඔවුන් කළේ තමන්ගේ සියලු ම සාමාජිකයන්ට සතුටින් වැඩකළ හැකි පරිසරයක් නිර්මාණය කිරීම තුළින් වෙනස්වීම සඳහා අවශ්‍ය පරිසරයක් නිර්මාණය කිරීමයි.

සෑම දිනක්ම හා සෑම දෙයක්ම වැඩි දියුණුකිරීම (Improving Every Single Day & Every Thing)

ටොයෝටා ආයතනයේ මේ අලුත් වෙනසත් එක්ක බිහිවූ ටොයෝටා නිෂ්පාදන ක්‍රමවේදය (TPS) මගින් Kanban, Kaizen, Jidoka, Jit වගේ අලුත් සංකල්පයන් එළි දකින්නට වුණා. එම සංකල්ප පිළිබඳව ඇමරිකානු සමාගම් පවා විශ්මයට පත්වුණා. පසුව ඔවුන්ද මෙම සංකල්පයන් යොදා ගැනීමෙන් ආරම්භයේ පටන්ම විශිෂ්ට ප්‍රතිඵල ලඟා කරගත් අතර මෙතෙක් භාවිතා කළ සංකල්ප ඉවත්කොට නව සංකල්ප යොදා ගැනීම තුළින් නැවුම් ආශ්වාදයක්ද ලබා ගත්තා. මෙහිදී බොහෝ ඇමරිකානු සමාගම් කයිසන් ක්‍රමවේද (Kaizen Blitzes) යොදා ගැනීමෙන් විශාල මුදල් ප්‍රමාණයක් ඉතිරිකර ගැනීමට සමත් වූ නමුත් ඉන්පසුව කළ යුත්තේ කුමක්දැයි දැනගෙන සිටියේ නෑ.

සෑම දිනක්ම වැඩි දියුණු කිරීම සහ වැඩි දියුණු නොකිරීම යනු ජපාන හා ඇමරිකානු නිෂ්පාදන ඉතිහාසයේ කොටසක්. මේක හරියට අපි අහල පුරුදු ජනශ්‍රැතියක් වන "ඉබ්බා සහ හාවාගේ කතාව" වගේ ඇමෙරිකාව හාවාට සමානයි. ජපානය ඉබ්බාට සමානයි. ඇමෙරිකාව ජපානයට වඩා අතිශයින් වේගවත්. නමුත් ඇමෙරිකාව මාර්ගයේ පැත්තක නිදාගන්නා අතරේ ජපානය සෑම දිනයක්ම නිරන්තරයෙන් වැඩි දියුණු කරමින් ඉදිරියට ගියා. ඒක හරියට හාවා නිදාගත් අතරේ ඉබ්බා හිමින් හිමින් ඉදිරියට ගිහින් අවසානයේ තරඟය දිනුවා වගේ. දෙවන ලෝක යුද්ධයෙන් වැනසුණු, නගර සියයකටත් වඩා සම්පූර්ණයෙන් බිමට සමතලා වූ ජපානය අවසානයේදී සාර්ථකත්වයට පත්වුනේ ඉහතින් දැක් වූ පරිදි විවිධ සීමාවන් හා අනියෝග යටතේ ක්‍රමක් ක්‍රමයෙන් ගොඩ නැගීම හින්දයි.

යුද්ධය අවසානයේදී ටොයෝටා ආයතනයේ විධායකයින් ට්‍රක් රථ නිෂ්පාදනය කිරීමට තීරණය කළා. එහිදී ඔවුන් ඉතාම සෙමෙන් හරියට ඉබිගමනින් වගේ නිරන්තර වැඩි දියුණුව සෑම දිනකම පවත්වාගෙන ගියා. අඟලක් ඉදිරියට යනකොට ඔවුන් තමන්ගේ සියලුම ක්‍රමවේද සම්පූර්ණයෙන්ම වෙනස් කිරීමට තරම් නොබියව ක්‍රියා කළා. මේක ලොකු අනියෝගයක් වගේ පෙනුනට ජපානය එය ඉතා අධිෂ්ඨානශීලීව හා ඉතාමත් සාර්ථකව සිදුකළා.

ඔබ දිනපතා වෙනස් නොවන්නේ නම්, එහි යථාර්ථය වන්නේ ඔබ ඔබේ හැකියාවන් වර්ධනය සඳහා යොදා නොගන්නා බවයි. එයින් අදහස් වන්නේ ඔබ වෙනස්වීමට උත්සාහ කරන්නේ නැත්නම් එය ඔබ

ඔබටම කරගන්නා අපරාධයක් බවයි. ඒ වගේම ඔබ ඒ තුළින් ප්‍රතිවාදීන්ට ඔබේ ආයතනය අභිබවා යාමට ඉඩකුත් ලබා දෙනවා. වෙනස්වීමට ඇති අකමැත්ත බරපතල වරදක්. එහෙමත් නැත්නම් අපරාධයක් වෙන්නේ කොහොමද කියන එකට හොඳම උදාහරණ තමයි ජෙනරල් මෝටර්ස්, ෆෝර්ඩ්, ක්‍රිස්ලර් වගේ ආයතන අතීතයේදී ඔවුන් ලොව අති සාර්ථකම ආයතන වශයෙන් පැවතියත් පසුගිය වසර කිහිපයේදී ම ඔවුන්ට බිලියන ගණනින් පාඩු ලබන්නට සිදුවුණා. ඔවුන්ට මෙසේ පාඩු විදින්නට සිදුවුනේ ඇයි ? ඔවුන් හිටියේ තරගයේ ඉදිරියෙන්මයි. ඒත් ඔවුන් එකතැනක සිටියා මිසක ඔවුන්ගේ වෙනස් වීමක් හෝ වැඩි දියුණුවීමක් දක්නට ලැබුණේ නැහැ. ඒ නිසා තමයි මෙම දැවැන්ත ව්‍යාපාරික ආයතනවලට මේ විදිහට පාඩු ලබන්නට සිදුවුනේ.

වෙනස්වීම කියන්නේ මොකක්ද? සරලවම ගත්තොත් ආකෘතිය, ස්වභාවය, අන්තර්ගතය, අනාගත ගමන්මග යනාදී සියලු ම දේවල් දැනට පවත්නා තත්වයෙන් වෙනස් කිරීමයි. හැබැයි එම වෙනස යහපත සඳහා වන වෙනසක් විය යුතුයි. සාමාන්‍යයෙන් ආයතනවල වැඩ කරන්නේ සේවකයින් නමුත් ටොයෝටා ආයතනයේ සේවකයන් නැහැ. එහෙනම් කවුද ටොයෝටා එකේ සේවය කරන්නේ. එහි සේවය කරන හැමෝම ටොයෝටා පවුලේ සාමාජිකයින්. මගේ දැනීමේ හැටියට ටොයෝටා ආයතනය පසුගිය වසර පනහක පමණ කාලයේදී කිසිම දිනක තම සාමාජිකයන්ව නොසලකා හැරලා නැහැ. ඔවුන් හැමෝ ම ඉතාමත් සතුටින් තමයි හැම වැඩක්ම කරන්නේ.

දැනට ටොයෝටා ආයතනය සතුව උතුරු ඇමරිකාවේ විතරක් කර්මාන්ත ශාලා නමයක් විතර තියෙනවා. ඒවායේ වැඩ කරන්නේ ඇමරිකානු ජාතිකයින්. සමස්ථයක් ලෙස බැලුවහම එරට වෙනත් මෝටර් රථ නිෂ්පාදන කර්මාන්තවල වැඩකරන සේවකයන්ට වඩා ඉහළ වැටුපක් ඔවුන් ලබා ගන්නවා. මම දන්නා විදිහට ටෝයෝටා සමාගම එරට මෝටර් රථ නිෂ්පාදන සඳහා අවශ්‍ය අමුද්‍රව්‍ය වලින් 75% ක් විතර නිෂ්පාදනය කරන්නේ ඇමරිකාව තුළමයි. ජපානයේ සහ වෙනත් රටවලින් අමුද්‍රව්‍ය වශයෙන් ලබා ගන්නේ 25% විතර ප්‍රමාණයක්. නමුත් පුදුමය වෙන්නේ ටොයෝටා ආයතනය ඇමරිකාව තුළ මෝටර් රථ නිෂ්පාදනය කරලා මේ තරම් සාර්ථකත්වයන් ලබා ගත්තේ කොහොමද කියන එකයි. 2006 වසරේ විතරක් ඔවුන් ඩොලර් බිලියන 14 කට අධික ලාභයක් ලබාගෙන තියෙනවා. මෙහි අනෙක් පුදුමය වෙන්නේ ඇමරිකාවේ මෝටර් රථ නිෂ්පාදකයින් පිරිවැය අධිකවීම නිසා තම නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලින් චීනය, ඉන්දියාව වගේ රටවලට රැගෙන යන වකවානුවක විදේශීය සමාගමක් වන ටොයෝටා ආයතනය අමුද්‍රව්‍ය බහුතරයක් ඇමරිකාව තුළින්ම ලබා ගෙන නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලිය අති සාර්ථකව පවත්වා ගැනීමට සමත්වීමයි. ඇත්තට ම මෙතන තියෙන රහස කුමක්ද ? සරලයි. ටොයෝටා ආයතනයේ සාමාජිකයින් සියලුදෙනා ම වෙනස්වීමට දක්වන කැමැත්ත හා සතුටින් සේවයේ යෙදීම තමයි මීට හේතු වෙලා තියෙන්නේ.

ගොඩාක් මිනිස්සු හිතන දෙයක් තමයි කරදරයක් නැතුව ජීවත්වෙන්න පුළුවන් නම් වෙනස් වෙන්නේ මොකටද කියලා. නමුත් ඔබට ඔබේ ආයතනය වර්ධනය කරගන්න ඕනේනම්, ලෝක වෙළඳපොලේ පවතින තරගයට මුහුණදෙන්න ඕනේ නම් වෙනස්වීම හැර තෝරාගන්න වෙනත් විකල්පයක් ඇත්තේ නැහැ. ටොයෝටා ආයතනය පවසන පරිදි ඔවුන්ගේ සාර්ථකත්වය පදනම් වෙලා තියෙන්නේ එහි සේවය කරන සෑම සාමාජිකයෙක්ම තමන්ගේ රැකියාව ආයතනයේ වර්ධනය සඳහාම කිරීම හා ඔවුන් සෑම දිනයකදීම වෙනස්වීම යන කාරණා මතයි. කළමනාකරුවන්ගේ වගකීම වෙන්නේ වෙනස්වීමේ ක්‍රියාවලිය සඳහා අවශ්‍ය නායකත්වය හා සහයෝගය ලබාදීමයි.

කළමනාකරුවන් සෑම දිනකම ආයතනයේ සෑම අංශයක් පිලිබඳව ද සොයා බැලිය යුතුයි. තම සාමාජිකයින්ට වර්ධනය වීම සඳහා අභියෝග කළ යුතුයි. වටිනාකමක් නැති නාස්තීන් පිටුදැකීමට, පවතින ගැටලු හඳුනාගැනීමට, ඒවා විසඳීම සඳහා ඔවුන්ගේ මොළය යොදා ගැනීමට, ඔවුන්ගේ හැකියාවන් හා දක්ෂතා වැඩිදියුණු කිරීමට කටයුතු කළ යුතුයි. වෙනත් අයුරකින් කිව්වොත් අපට කළමනාකරුවන් අවශ්‍ය වන්නේ හා කළමනාකරුවන්ගේ කාර්ය විය යුත්තේ වඩා යහපත් වූ වෙනසක් සඳහා සෑම දිනයකදී ම තම සාමාජිකයින් උත්තේජනය කිරීම හා දිරිගැන්වීමයි.

ටොයෝටා ආයතනයේ පරම අරමුණ වෙන්නේ වෙනස්වීම තුළින් සෑම සාමාජික මහතෙක් ම සතුටින් සේවය කරන පරිසරයක් නිර්මාණය කිරීමයි. මෙය ඉතාම සරල දෙයක් වුනත් ටොයෝටා ආයතනයේ සාර්ථකත්වයට පැහැදිලිවම බලපාල තියෙන්නේ එයයි. මේක ටොයෝටා ආයතනයේ සෑම කර්මාන්ත ශාලාවකම දක්නට ලැබෙන දෙයක්. පසුගිය දවස්වල අපේ ආයතනයේ දොළොස් දෙනෙකුගේ කණ්ඩායමක් ඉන්දියාවේ බැංගලෝරයේ පිහිටි ටොයෝටා ආයතනය බලන්න ගියා. එහිදී අපි අද්දැකීමෙන් දැක්කා සෑම සාමාජික මහතෙක්ම ඉතාම සතුටින් සේවයේ යෙදෙන ආකාරය. අනෙක් අතින් මෙහි තවත් විශේෂත්වයක් තියෙනවා. ඉන්දියාවේ බාහිර සංස්කෘතිය දිහා බැලුවහම ටොයෝටා ආයතනය ඇතුළේ තියෙන්නේ ඊට හාත්පසින්ම වෙනස් සංස්කෘතියක්. අපට හිතාගන්නවත් බැරිවුණා. ඉන්දියාවේම මිනිස්සු ටොයෝටා ආයතනය ඇතුලේ මේ තරම් වෙසනකට ලක්වෙලා තියෙන්නේ කොහොමද කියලා.

අපි හිතාගෙන හිටියේ ටොයෝටා ආයතනයේ තියෙන්නේ සම්පූර්ණයෙන් ම ස්වයංක්‍රීය යන්ත්‍ර සූත්‍ර කියලා. ඒත් කිලෝමීටර් දෙකක් විතර දිග නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලියේ ලක්ෂයකට අධික කාර්යන් අතරින් බොහොමයක් ම කෙරෙන්නේ මිනිස් අතින්මයි. අපිට අදහ ගන්නත් බැරිවුණා. ඔවුන් ඉතාම සංවේදී කාර්යන් පවා කිසිම දෝෂයක් නැතිව 100% ක් නිවරදිව කරනවා. අපිට දැනගන්න ලැබුණු පරිදි ඔවුන් කරන්නේ අලුත්ම සාමාජිකයින් බඳවාගෙන ඔවුන්ගේ ආකල්ප, දක්ෂතා, හැකියාවන් ආදී සියල්ලක්ම වෙනස් කරලා සංවර්ධනය කරලා ටොයෝටා ආයතනයට අවශ්‍ය ආකාරයේ සාමාජිකයෙක් විදිහට ඔවුන් ගොඩ නැගීමයි. මේ නිසා ආයතනයට පැමිණෙනවිටම ඔවුන් තමන්ගේ පොදු සංස්කෘතියෙන් සම්පූර්ණයෙන්ම අත්මිදිලා ටොයෝටා සංස්කෘතියට අනුගත වෙලයි එන්නේ.

ටොයෝටා ආයතනයේ ඇති තවත් විශේෂත්වයක් තමයි ඔවුන්ට අමතර කොටස් සපයන ආයතනත් ටොයෝටා

ආයතනයට අවශ්‍ය පරිදි හැඩගැසී සිටීම. ඔවුන්ගේ නිෂ්පාදනත් හැමවිටම ලෝක තලයේ ආයතනයන්නි තත්ත්වයෙන්ම තියෙනවා. මේ නිසා ටොයෝටා ආයතනය වුණත් නැවත වරක් එම භාණ්ඩ පරීක්ෂා කරන්නේ නෑ. ඔවුන්ට විශ්වාසයක් තියෙනවා එම භාණ්ඩ දෝෂවලින් තොරයි කියලා. ඇත්තෙන්ම කියනවා නම් ටොයෝටා ආයතනයට භාණ්ඩ සපයන ආයතනයක් විදිහට අපිත් ලෝක තලයේ ආයතනයක් බවට පත්විය යුත්තේ ඒ නිසායි. අපේ වගකීම වෙන්න ඕන සෑමවිටම දෝෂවලින් තොර ලෝක තලයේ භාණ්ඩ පාරිභෝගිකයන්ට සැපයීම.

ටොයෝටා පවුලේ සාමාජිකයින් සියලුදෙනා ම එකම අරමුණක්, එකම ඉලක්කයක් වෙනුවෙන් කැපවීමෙන් ක්‍රියා කරනවා. ඔවුන් හැමවිටම සතුටින් සේවයේ යෙදෙනවා. අපි ඒක අත්දැකීමෙන්ම දැක්කා. අපිත් ඒ වෙනස කරා යා යුතුයි. හැම වෙස්විමකටම බාධා තියෙනවා. හැබැයි වෙනසක් නැතුව නම් දියුණු වෙන්න බැහැ. අවසාන වශයෙන් කියන්න තියෙන්නේ ඔබට සැබවින්ම වෙනස් වෙන්න ඕනේ නම් ඔබේ වැඩ පහසුකරන වෙනස් කිරීමට හැකි දේවල් පිළිබඳව සිතන්න. ඔබේ හැකියාවන් හා දක්ෂතාවයන් දියුණු කර ගන්න, කිසිම විටක යහපත වෙනුවෙන් වෙනස්වීමට උත්සාහ කරන පුද්ගලයන්ට බාධා නොකරන්න. ඔවුන්ට හැකි තරම් උදවු කරන්න. ඔබේත් ඔබේ කණ්ඩායමේ සාමාජිකයන්ගේත් සමස්ථයක් ලෙස ආයතනයේ දියුණුව හා ඉදිරි ගමන තීරණය වනු ඇත්තේ ඔබේ වෙනස්වීම මතයි. එබැවින් අප සියලුදෙනා ම උත්සාහ කරන්න ඕනේ වෙනස් වීම තුළින් ලෝඩ්ස්ටාර් පවුලේ සෑම සාමාජිකයෙකුටම සතුටින් වැඩ කරන්න පුළුවන් පරිසරයක් නිර්මාණය කරදීමටයි. මේ සඳහා සෑමදෙනාගේ ම යම් කැපවීමක් අවශ්‍යයි. එහෙම කළොත් අපට 2010 ලෝක තලයේ ආයතනයක් කරා යන්න පුළුවන් වෙයි. එම නිසා අදම මේ ගමන ආරම්භ කරන්න. ඉදිරියේදීත් හැකි සෑමවිටම මේ පිළිබඳව ඔබව දැනුවත් කිරීමට මා අපේක්ෂා කරනවා.

2007 ඔක්තෝම්බර්



ලෝඩ්ස්ටාර් නිෂ්පාදන ක්‍රමවේදය කරා

ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය වර්තමානයේ ගමන් කරන්නේ "2010 වනවිට ලෝක තලයේ ආයතනයක් බවට පත්වීම" යන අරමුණ සාක්ෂාත් කරගැනීම සඳහා බව ඔබ අප සියලුදෙනාම හොඳින් දන්නා කරුණක්. මේ තුළින් අප බලාපොරොත්තුවන අවසාන ඉලක්කය වන්නේ ලෝඩ්ස්ටාර් සංස්කෘතියට අනුගතව අපටම අනන්‍ය වූ ලෝක තලයේ ආයතනයක් බිහිකර ගැනීමයි. එහිදී ටොයෝටා ආයතනයට මෙන් ම අපටත් අපටම අනන්‍ය වූ ලෝඩ්ස්ටාර් සංස්කෘතියක් හා විශේෂයෙන් ම ලෝඩ්ස්ටාර් නිෂ්පාදන ක්‍රමවේදයක් (Loadstar Production System - LPS) බිහිකර ගැනීමේ අවශ්‍යතාව තදින්ම ඉස්මතු වේ.

මොකක්ද මේ ලෝඩ්ස්ටාර් ක්‍රමවේදය (LPS) කියන්නේ ?

අපි ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයේ නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලිය ආරම්භ කළේ 84/85 වගේ කාලයේදී. ඒ කාලයේදී අපට තාක්ෂණය පැත්තෙන් හෝ කළමනාකරණ දැනුම පැත්තෙන් ඒ තරම් දැනුමන් තිබුණේ නෑ. ඒ වගේම අපි නිෂ්පාදන නඩත්තු සේවා ආදී වශයෙන් කිසිම බෙදීමකට ලක්වෙලා හිටියෙත් නෑ. නිශ්පාදන අංශයේ අය නිෂ්පාදන අංශයේ කටයුතු වගේම නඩත්තු අංශයේ කටයුතුත් කළා. ගොඩක් අමාරුවෙන් තමයි ඒ හැම දෙයක්ම කළේ. සමහර දවස්වලට අපි පැය 36 ක් විතර එක දිගට වැඩකළා. සමහර වෙලාවට කන්න බොන්නවත් මතක නෑ. නමුත් ඒ කාලයේ එක් විශේෂත්වයක් තිබුණා. ඒක තමයි ගොඩක් අමාරුකම් හා අඩුපාඩු මධ්‍යයේ වුණත් අපි සියලුදෙනා ම වගේ සතුටින් වැඩකිරීම. ඒ තුළින් අපේ දියුණුව අපටම බලාගන්න පුළුවන් වුණා. ඒ හින්දම අපට තවත් වැඩ කරන්න, අලුත් දේවල් කරන්න ආශාවක්, කැමැත්තක් ඇතිවුණා. ප්‍රින්ස්ටර්ස්

නවෝදය ව්‍යාපෘතියෙන් ආරම්භ කරන ලද ලෝක තලයන් භාවිතය තව තවත් ශක්තිමත් කිරීම සඳහා ආරම්භ කරන ලද ලෝඩ්ස්ටාර් නිෂ්පාදන ක්‍රමවේදය (L.P.S) පිළිබඳව සහ එම ක්‍රමවේදයට යාම පිළිබඳව සාමාජික ප්‍රජාව දැනුවත් කිරීම.

මහත්තයා අපට ලීන් නිෂ්පාදනය හඳුන්වලා දුන්නා. මං හිතන්නේ ලංකාවේ කිසිම ආයතනයක් ඒ වෙනකොට ලීන් ක්‍රමය අනුගමනය කළේ නෑ. නමුත් අපි ඒක කළා. මේකේ ප්‍රතිඵලයක් විදිහට ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය දිනෙන් දිනම ඕග්‍ර දියුණුවකට පත්වුණා. අපට ෂණ ටයර් නිෂ්පාදනයෙන් ලෝකෙන් ම අංක එකට එන්නත් පුළුවන් වුණා. මේකේ තියෙන විශේෂත්වය තමයි අපට අපේම කියලා කියන්න පුළුවන් නිශ්පාදන ක්‍රමවේදයක් බිහිකරගන්නට පුළුවන් වීම. සරලව කිව්වොත් LPS නැත්තම් ලෝඩිස්ටාර් නිෂ්පාදන ක්‍රමවේදය කියන්නේ ඒකයි.

අපි මේ විදිහට දිනෙන් දිනම සාර්ථක වීමත් එක්කම අපේ ආයතනය තව තවත් පුළුල් වුණා. අලුත් කර්මාන්ශාලා ඇතිවුණා. සාමාජික සංඛ්‍යාව වැඩිවුණා. අලුත් නිෂ්පාදන හා කළමනාකරණ මූලධර්ම ආවා. මේකේ ප්‍රතිඵලයක් විදිහට අපි නිෂ්පාදන, නඩත්තු හා සේවා යන ආදී වශයෙන් බෙදුණා. එක් එක් අය තම තමන්ට අදාළ වැඩවලට පමණක් සීමාවෙමින් වෙන්ව වැඩ කරන පිරිසකගේ තත්ත්වයට පත්වුණා. මේකේ අවසාන ප්‍රතිඵලය වුනේ අපි එතෙක් කල් එකාවන්ව, සාමූහිකව සතුටින් වැඩකරපු තත්ත්වය ක්‍රම ක්‍රමයෙන් අඩුවෙලා අපේ අනන්‍යතාවය අපෙන් ගිලිහීමයි. මේ හින්දම අපට නැවත වරක් අපේ නැතිවී ගිය අනන්‍යතාවය, අපේකම, ලොඩිස්ටාර් සංස්කෘතිය, ලෝඩිස්ටාර් නිෂ්පාදන ක්‍රමවේදය ගොඩනඟා ගැනීමට සිදුවී තිබෙනවා. මොකද වර්තමානයේ ලෝක වෙළඳපොලේ තිබෙන තරඟකාරීත්වය හමුවේ අපේ පැවැත්ම තහවුරුකර ගන්න නම් අපට අපේම ක්‍රමවේදයක් අපටම අනන්‍ය සංස්කෘතියක් තුළින් ලෝක තලය ජයගත යුතුවන නිසා. මේක අපිට තනියම කරන්න අමාරු නිසයි අපි මැකෙන්සි වශයෙන් ලෝකය පිලිගත් ආයතනයක් සම්බන්ධකරගෙන ලෝඩිස්ටාර් නවෝදය ව්‍යාපෘතිය ආරම්භ කළේ.

වර්තමානයේ අපට අවශ්‍ය වෙලා තියෙන අපටම අනන්‍ය වූ අපේම නිෂ්පාදන ක්‍රමවේදයක් ගොඩනඟා ගැනීමයි. ඒ තමයි ලොඩිස්ටාර් නිෂ්පාදන ක්‍රමවේදය නැත්නම් LPS කියන්නේ. ඒ කාර්යයේදී අපට ලෝක තලයේ ආයතනයක් යොදා ගන්නා නිෂ්පාදන සංකල්ප ක්‍රමවේද හා භාවිතයන් යොදා ගැනීමට සිදුවෙනවා. ඒ සඳහා අපට නවෝදය ව්‍යාපෘතිය හරහා මැකෙන්සි ආයතනය මඟපෙන්වීම ලබාදෙනවා. මෙහිදී කියන්නේ ඕනේ අපි නවෝදය වැඩසටහන පටන්ගත්ත කාලයේදී අපට ඒ පිළිබඳව ලොකු අවබෝධයක් තිබුණේ නැහැ. ඒ හින්දම අපට අවසාන ප්‍රතිඵලය ගැන පැහැදිලි චිත්‍රයක් තිබුණේ නැහැ. මේ අතරදී තමයි අපේ කණ්ඩායමක් ඉන්දියාවේ පිහිටි ටොයෝටා ආයතනය බලන්න ගියේ. එකේදී අපි අපේ දෑසින් ම බලාගත්තා ටොයෝටා නිෂ්පාදන ක්‍රමවේදය කියන්නේ මොකක්ද, ලෝක තලයේ ආයතනයන්හි සිදුවන ක්‍රියාවලිය මොනවගේ ද කියලා. එමඟින් ලබාගත් අද්දැකීම් තුළින් අපි තීරණය කළා කොහොමද ලෝඩිස්ටාර් ආයතනයටම අනන්‍ය වූ LPS ගොඩනඟන්නෙ කියලා. මේකේදි හැමෝටම ටොයෝටා ආයතනය පෙන්වීම ප්‍රායෝගිකව කරන්න බැරි හින්දා දැනට නවෝදය ව්‍යාපෘතිය ක්‍රියාත්මක වන මිදිගම ආයතනයේ 16, 17 මොඩියුල් තෝරාගෙන එම මොඩියුල් LPS ක්‍රියාත්මක වන ආදර්ශ මොඩියුල වශයෙන් වැඩි දියුණුකිරීමට තීරණය කළා. ඒ අනුව දැනට එම මොඩියුලයන්හි සාමාජික මහත්වරුන් පුහුණු කිරීමත් නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලිය LPS අනුව සකස් කිරීමත් ආරම්භ කරලා තියෙනවා. මේකේදී විශේෂයෙන් ම කියන්න ඕන. LPS කියන්නේ නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලිය සකස් කිරීම විතරක් නොවන බව අපේ ආකල්ප, හැකියාවන්, සිතුම් පැතුම් සියල්ල LPS අනුව හැඩගසා ගැනීම සිදුකළ යුතුයි. මේ අනුව අපි බලාපොරොත්තු වෙන්නේ 16 සහ 17 මොඩියුල් ආදර්ශ මොඩියුල වශයෙන් සංවර්ධනය කිරීමටයි. ඒ තුළ ලෝක තලයේ ආයතනයන්හි භාවිතාවන කණ්ඩායම් නායක, සමූහ කණ්ඩායම් නායක, My Loop, My Machine, Spal of Contral, Kanban වගේ සංකල්ප හඳුන්වා දෙනවා. අනෙක් ආයතනවලටත් මේ පිලිබඳව අවබෝධයක් ලබාදීමට බලාපොරොත්තු වෙනවා. මේ තුළින් අවසාන වශයෙන් ඉලක්ක කරන්නේ 2010 වනවිට සමස්ත ලෝඩිස්ටාර් ආයතනයම LPS ආකෘතියට අනුව ගොඩනැගීමටයි.

LPS ගොඩනැගීමේදී අපට යම් යම් ක්‍රමවේදයන් ආදර්ශයට ගන්න සිදුවෙනවා. ඒ අනුව අපිත් ටොයෝටා නිෂ්පාදන ක්‍රමවේදය (TPS) අනුගමනය කරන්නට බලාපොරොත්තු වෙනවා. මෙහිදී ටොයෝටා ක්‍රමවේදය තෝරා ගන්න විශේෂත්වයක් තියෙනවා. TPS කියන්නේ ලෝකයම පිලිගන්නා ක්‍රමවේදයක් බොහෝ ආයතන ටොයෝටා ආයතනයට ගිහින් එම ක්‍රමවේදය බලලා ඒවා අනුකරණය කරන්න උත්සාහ කරනවා. හැබැයි ඒකේදී විශේෂයෙන් කියන්න ඕනේ බෙහෝමයක් ආයතන එම ක්‍රමවේදය අනුගමනය කළත් ටොයෝටා තරම් සාර්ථක නොවුණි. ඒකට හේතු වුණේ එම ක්‍රමවේදයේ කොටසක් විතරක් ක්‍රියාත්මක කිරීමයි. විශේෂයෙන් ම ටොයෝටා සංස්කෘතිය තුළ තිබෙන සාමාජිකයන්ගේ ආකල්ප සිතුම් පැතුම් වෙනස් කරලා ආයතනයට අනුගතවන විදිහට හසුරුවා ගැනීම කරන්නට බොහොමයක් ආයතන සමත්වුනේ නෑ. අපිත් TPS ආදර්ශයට ගන්නව නම් මේ පිළිබඳව වැඩි අවධානයක් යොමු කළ යුතුයි. විශේෂයෙන් අපි ගොඩනගන LPS තුළ ලොඩිස්ටාර් සංස්කෘතියට අනුව හැඩගැසුනු ඒ අනුව සිතන පතන ක්‍රියාකරන යහපත් ආකල්පයන් සහිත සාමාජික ප්‍රජාවක් බිහිකර ගැනීම කෙරේත් සියලුදෙනාගේ ම අවධානය යොමුවිය යුතුයි.

මේ ගමනේදී දැනටමත් අප සතුව අපටම අනන්‍ය වූ ශක්තිමත් ලෝඩිස්ටාර් සංස්කෘතියක් නිබීම ඉතාම වාසිදායක තත්ත්වයක්. ලංකාවේ කිසිම ආයතනයක දක්නට නැති ශක්තීන් බොහොමයක් ඒ තුළ අන්තර්ගත වෙලා තියෙනවා. උදාහරණයක් වශයෙන් සෙනසුරාදා දහවල් සිට සඳුදා උදේ වෙනකල් කිසිම නිලධාරියෙක් නැතුව සාමාජික මහත්ම මහත්මීන් පමණක් තනිව ම නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලිය මෙහෙයවීම දක්වන්නට පුළුවන්. මේක තමයි අපේ ශක්තිය අපේ සාමාජික මහත්වරුන්ගේ ශක්තිය. අවශ්‍ය වන්නේ මේ ශක්තිය සෑමදෙනා ම ආයතනයේ උන්නතිය උදෙසා ලබාදීමයි.

ටොයෝටා ආයතනයේ සාමාජිකයන්ගෙන් වාර්ෂිකව වැඩිදියුණු කිරීම සඳහාවන යෝජනා ලක්ෂ 7 ක් පමණ එනවා. ඒ අතරින් 99% විතර ක්‍රියාත්මක කරනවා. මේ තුළින් තමයි දිනෙන් දිනම ඔවුන් තම දියුණුව සලසා ගන්නේ. ඔවුන්ගේ ක්‍රමවේදයේ කෙටි මාර්ග (Short Cuts) නැහැ. අපිත් යන්න ඕන එතනටයි.



නවෝදයේ ඉදිරි ගමන

L.P.S ක්‍රමවේදය ගොඩනැගීමට හේතුව, එහි ඇති වැදගත් කරුණු පිළිබඳ දැනුවත් කිරීම සහ නවෝදය ව්‍යාපෘතිය තුළින් අප ඉගෙනගත් කරුණු පිළිබඳ දැනුවත් කිරීම.

සමාජය යනු අතිශයින් සංකීර්ණ වූත්, විවිධාංගීකරණය වූත් ප්‍රපංචයකි. එවන් ප්‍රපංචයක් පොදු අරමුණක් වෙත යොමු කරවා ගැනීම හෙවත්, පොදු ප්‍රතිඵලයක් කරා නැඹුරු කරවා ගැනීම ඊටත් වඩා බැරෑරුම් මෙන්ම කිසිසේත් එකවර සිදුකළ නොහැක්කකි. ඕනෑම සමාජයක යහ පැවැත්ම රඳා පවතින්නේ එම සමාජය පවත්නා තත්ත්වයන්ට අනුරූපව හැඩ ගැසුණාහොත් පමණි. එසේ වෙනස් නොවනවිට ඒකී සමාජයේ පැවැත්ම කෙරේ අහිතකර බලපෑම් ඇති වේ. එබැවින් විධිමත් වූත්, නිරවද්‍ය වූත් ක්‍රියාවලියක් තුළින් සමාජය වෙනස්වීම අවශ්‍ය වේ. මේ සඳහා වඩාත් යෝග්‍ය වන්නේ පළමුව පුද්ගල මට්ටමිනුත්, කුඩා ප්‍රමාණයේ ඒකක වශයෙනුත් ගෙන ක්‍රමානුකූලව වෙනස්කිරීමයි. මෙසේ කාලයක් පුරාවට කෙරෙන විට අප බලාපොරොත්තු වන අවසන් ප්‍රතිඵලය හෙවත් පොදු අරමුණ කරා ඉතා පහසුවෙන් ළඟාවිය හැකි ය. එබැවින් සමස්තය තුළින් පොදු ප්‍රතිඵලය කරායාමට නම් පළමුව කුඩා කුඩා ඒකක වශයෙන් වෙන්කොට ඒ පිළිබඳව අවධානය යොමුකිරීම වඩාත් යෝග්‍ය වේ.

මෑත කාලීනව ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය තුළ සිදු කරන්නට යෙදුණු සමහරක් ව්‍යාපෘතිවලින් අප බලාපොරොත්තු වූ තරමේ සාර්ථකත්වයක් ළඟා කරගත නොහැකි වූයේ අප ඉහත ක්‍රමවේදය අනුගමනය නොකිරීම හේතුවෙනි. එමෙන්ම ඇතැම් ව්‍යාපෘතීන් දියත් කිරීමේ දී අප උත්සාහ කළේ මහා පරිමාණයෙන් පටන්ගෙන පහළට යාමට මිස කුඩා

මේකෙදී විශේෂයෙන් කියන්න ඕන නවෝදය වැඩි වශයෙන් සිදුවන්නේ නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලිය සකස්කිරීම බවයි. නමුත් LPS තුළ නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලි පමණක් නොව ලෝඩිස්ටාර් සංස්කෘතියත් ඊට සමගාමීව සංවර්ධනය විය යුතුයි. ලෝක තලයේ LPS ළඟා කරගන්න නම් පළමුව ඒ සඳහා අවශ්‍ය මානසිකත්වය, ආකල්ප සංවර්ධනය කරගන්න වෙනවා. සරල උදාහරණයකින් කිව්වොත් බීජයක් රෝපණය වෙන්න නම් පළමුවෙන් ඒ සඳහා අවශ්‍ය සුදුසු තත්ත්වයේ බිමක් සකස් කළ යුතුයි. නියමිත පරිදි සකස්කරන ලද බිමක් තිබුණොත් විතරයි බීජයක් රෝපණය වෙන්නේ. හොඳ ඵලදාවක් ලැබෙන්නේ. ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය තුළ LPS නමැති බීජය රෝපණය කිරීමේදී ද ඒ සඳහා අවශ්‍ය පරිදි පොහොර යොදා පෝෂණය ලබා දී භූමිය සකස්කිරීම අතිශයින්ම වැදගත්. මුලදී අපට මෙම කාර්ය්‍ය සාර්ථකව ඉටු කරන්න හැකිවුණේ නෑ. ඒ නිසා දැන්වත් මේ කාර්ය්‍ය පැහැදිලිව තේරුම් ගන්න වෙනවා. විශේෂයෙන් ම මානව සම්පත් අංශයට මේ කාර්ය්‍යයදී ඉතා විශාල වගකීමක් පැවරෙනවා. ඉහළ කළමනාකාරීත්වය පැත්තෙන් මේ සඳහා අවශ්‍ය සහයෝගය උපරිමයෙන් ලබා දීමට බලාපොරොත්තු වන හෙයින් ඉදිරියේදී මානව සම්පත් අංශය විශේෂයෙන් ලෝඩිස්ටාර් සංස්කෘතිය ශක්තිමක් කිරීම කෙරේ පුළුල් අවධානයක් යොමු කළ යුතුව වෙනවා. මේ කාර්ය්‍යයේදී අවම වශයෙන් සමස්ථ සාමාජික පිරිසෙන් 2% ත් නවෝදයෙන් හදුන්වාදෙන ක්‍රමවේදය හා උපාංග විශේෂඥ දැනුමක් සහිත විපර්යාස කාරකයින් (Change Agents) බවට පත්කිරීමට කටයුතු කළ යුතුය.

වර්තමාන තත්ත්වය අනුව ආයතනයේ නිෂ්පාදන අංශයේ සාමාජික මහත්ම මහත්මීන්ගෙන් බහුතරයකට මේ පිළිබඳව සෑහීමකට පත්වෙන්න පුළුවන් දැනීමක් තියෙනවා. ඒත් නිලධාරී මණ්ඩලයේ බොහෝ දෙනෙකුට නවෝදයේ භාවිතා කරන සංකල්ප හා ක්‍රමවේද පිලිබඳව ඒ තරම් දැනීමක් නෑ. මේ නිසා විශේෂයෙන් නිලධාරී මණ්ඩලයේ පිරිස් නවෝදයේ භාවිතාවන භාෂාව ඉගෙන ගැනීමට කටයුතු කිරීම ඉතා වැදගත්. LPS සාර්ථක වෙන්න නම් ලෝඩිස්ටාර් පවුලේ සෑම අයෙක්ම මේ පිලිබඳව දැනුවත් වීමත්, ඒ අනුව ක්‍රියා කිරීමත් ඉතා වැදගත්. එබැවින් පවත්නා තත්ත්වය අවබෝධකර ගැනීම අතිශයින් වැදගත් කාරණයක්.

මිදිගම ආයතනයේ නවෝදය පටන් ගන්න කලින් අපි ඒ සඳහා ලොකු අඩිතාලමක් දැම්මා. ඒ නිසා මිදිගම ආයතනයේ නවෝදය ව්‍යාපෘතිය බොහෝ දුරට ඉතාමත් සාර්ථක වනු ඇතැයි බලාපොරොත්තු වෙන්න පුළුවන්. මීට සමගාමීව අනෙකුත් ආයතනත් LPS හරහා අවශ්‍ය අඩිතාලම පසුබිම සකස් කර ගත යුතු වෙනවා. සමස්තයක් වශයෙන් ලෝඩිස්ටාර් පවුලේ සෑම සාමාජික මහත්ම මහත්මියක්ම පවත්නා තත්ත්වය ගැඹුරින් අවබෝධකර ගැනීමත්, නවෝදයේ භාවිතාවන සංකල්ප හා ක්‍රමවේද ඉගෙන ගැනීමත් අනිවාර්ය්‍යයෙන් කළ යුතුව තියෙනවා. විශේෂයෙන් ආයතනයේ ඉදිරි සියලු ම වැඩ කටයුතු කෙරෙන්නේ හා ඉදිරි ක්‍රියාමාර්ග ගැනෙන්නේ LPS වලට අනුකූලව වන බැවින් සියලුදෙනා ම ඒ පිළිබඳව අවධානය යොමු කොට ක්‍රියාකරනු ඇතැයි ආයතනික කළමනාකාරීත්වය බලාපොරොත්තු වේ.

2008 ජනවාරි

තැන්වලින් පටන්ගෙන ඉහළට යාමට නොවේ. ඒ හේතුවෙන් සමහරක් ව්‍යාපෘති යම් යම් මට්ටමින් අසාර්ථක වී ඇති බව ඒ දෙස හොඳින් බැලුවහොත් ඕනෑම අයෙකුට අවබෝධ වනු ඇත.

ටොයෝටා ආයතනය දියත් කරන සෑම ව්‍යාපෘතියක් තුළින් ම සිදුවන්නේ ඔවුන්ගේ වැඩ සරල වීමයි. අප අත්දැකීමෙන් ම දුටු පරිදි එහි කාන්බාන් පාලන ඒකකය හැරෙන්නට නිෂ්පාදන වැඩබිම තුළ එකදු පරිගණකයක්වත් යොදා ගන්නේ නැත. සියලුම ක්‍රියාවලීන් ඉතා සරලව හා සුමටව ගලා යයි. ඔවුන් ලබාදෙන විසඳුම් මෙන්ම විසඳුම් සොයාගැනීමට භාවිතා කරන ක්‍රමවේදයන් ද ඉතා සරල ය. ඒ තුළින් ඔවුන් මහා පරිමාණයේ සාර්ථකත්වයක් ලබා ගැනීමට ද සමත් වී තිබේ.

ටොයෝටා ආයතනයේ මෙම සාර්ථකත්වයට බලපා ඇති එක් ප්‍රධාන හේතුවක් නම්, එහි සිදුකෙරෙන සියලුම ව්‍යාපෘතීන් හා ක්‍රියාදාමයන් කුඩා කුඩා ඒකක මට්ටමින් හා ඒක පුද්ගල මට්ටම දක්වා ගොස් ආරම්භ කිරීම යි. මේ සඳහා ඔවුන් යොදාගන්නා එක් ප්‍රබල ආම්පන්නයක් නම්, My Loop, සංකල්පය යි. Loop එකක් යනු කුඩා ප්‍රමාණයේ Cell කිහිපයකින් සැදුම් ලද්දකි. Cell එකක් යනුවෙන් හැඳින්වෙන්නේ පුද්ගලයන් 1-6 දක්වා ප්‍රමාණයකින් සැදුම්ලත් කුඩා ප්‍රමාණයේ ඒකකයකි. මේ තුළ සේවය කරන සියලුම පුද්ගලයන්ගේ කාර්ය කොටස් නිවැරදි වූත්, විධිමත් වූත් ක්‍රමවේදයකට අනුව නිෂ්පාදනයට වටිනාකමක් එක් කරන කාර්යයන් පමණක් සිදුවන පරිදි සකස් කොට ඇත.

සාමාන්‍යයෙන් එක් සාමාජිකයෙක් දිනකට සේවය කරන පැය 12 හෙවත් විනාඩි 720 න් කෑම විවේකයන් ආදියට කාලය වෙන් කර විනාඩි 680 ක් පමණක් නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලිය සඳහා යොදාගනී. එම කාලය නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලියටත්, සාමාජිකයාටත් වඩාත් ප්‍රයෝජනවත් අයුරින් යොදාගෙන තිබේ. එනම්, නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලියට වටිනාකමක් එක් කරන ක්‍රියාකාරකම් පමණක් සිදුවන අතරම සාමාජික මහතාට ද විවේකීව තම කාර්යයන්හි යෙදිය හැකි පරිසරයක් නිර්මාණයකර තිබීමයි. ඒ තුළින් ආයතනයටත්, පුද්ගලයාටත් අවශ්‍ය ම කටයුතු පමණක් සිදුවීම හේතුවෙන් කාර්යක්ෂමතාව හා ඵලදායීතාව උපරිමයෙන් ලැබී ඇත. එමෙන්ම Cell එක තුළ සිදුකළ යුතු වෙනස්කම් හා වැඩිදියුණු කිරීම් පිළිබඳ යෝජනා හා අදහස් ලබාදෙන්නේ ද එහි සේවය කරන සාමාජිකයන් විසින්මය. අප කයිසන් යනුවෙන් හඳුන්වන්නේ එම යෝජනා හා අදහස් Cell එක තුළ ක්‍රියාත්මක කර Cell එකට එක් කිරීමයි. මෙම සමස්ත ක්‍රියාදාමයේ අවසන් ප්‍රතිඵලය වී ඇත්තේ සාමාජිකයන්ගේ හැකියාවන්, නිර්මාණශීලිත්වය, කළමනාකරණ ශක්තිය හා තීරණ ගැනීමේ ශක්තිය වැඩිදියුණු වීම හේතුවෙන් සියලුම සාමාජිකයන්ට සතුටින් හා කැමැත්තෙන් වැඩකළ හැකි පරිසරයක් නිර්මාණය වීමයි.

මෙවන් අන්දමේ Cell කිහිපයක් එක් වීමෙන් Loop එකක් නිර්මාණය වේ. එවන් Loops කිහිපයක් එකතු වීමෙන් Module එකක් ද Modules කිහිපයක් එකතු වීමෙන් කර්මාන්ත ශාලාවක් ද නිර්මාණය වී තිබේ. සරලයි. එපමණ යි.

ටොයෝටා ආයතනයෙන් ලබාගත් අද්දැකීම් යොදා ගනිමින් අප මේ වන විටත් එම සංකල්ප සමහරක් අපේ ආයතනයන්හි ක්‍රියාත්මක කරමින් සිටින්නෙමු. මේ සඳහා හොඳම උදාහරණයක් ලෙස මිදිගම ආයතනයේ මොඩියුල් 16, 17 දැක්විය හැකි ය. එහි දී අප සියලුදෙනාට ම ටොයෝටා ආයතනය පෙන්වීම ප්‍රායෝගික ව කළ නොහැකි බැවින් අප ඉන් ලබාගත් අද්දැකීම් උපයෝගී කරගෙන එම මොඩියුල් LPS ක්‍රියාත්මක වන ආදර්ශ මොඩියුල බවට පත් කිරීමෙන් අප ලබාගත් අද්දැකීම් අනෙකුත් සාමාජිකයන්ට ද හැකි තරම් දුරට ප්‍රායෝගිකව අවබෝධකර ගැනීමට සළස්වා තිබේ.

මේ වන විට අප එහි Cell නිරිමාණය කිරීම සාර්ථකව සිදුකරමින් සිටින්නෙමු. එහි MPR-57 යන්ත්‍රය සම්බන්ධයෙන් අප Combination Chart ඇඳ බැලූවිට පෙනී ගියේ එක් පුද්ගලයෙකුට කාර්යයන් 67 ක් පමණ කිරීමට සිදුවී ඇති බවයි. මෙතරම් වැඩ ප්‍රමාණයක් කිරීම එක් පුද්ගලයෙකුට කිසිසේත් ඔරොත්තු නොදෙන්නෙකි. සාමාජිකයන්ට වැඩ අමාරුවීමටත්, ඇතැම් අත්‍යවශ්‍ය කාර්යයන් අතපසු වීමටත් හේතු වී ඇත්තේ මෙම අධික වැඩ ප්‍රමාණයයි. කෙසේ හෝ අප එහි සේවයේ යෙදෙන සාමාජිකයන්ගේ ද දායකත්වය ඇති ව Combination Chart එක සම්පූර්ණකොට එය වැඩි දියුණුකිරීම සඳහා අදහස් හා යෝජනා ලබාදෙන ලෙස දන්වා ඔවුන්ට ම භාර දුන්නෙමු. එහි ප්‍රතිඵලය වූයේ කෙටි කාලකින්ම එක් සාමාජිකයෙකු විසින් කළ යුතු කාර්යයන් ප්‍රමාණය 18 ක් පමණ දක්වා අඩුකර ගැනීමට හැකිවීමයි. ඔවුන් ලබාදෙන කයිසන් තුළින් මෙය තවදුරටත් වැඩි දියුණු වෙමින් පවතී. ඇත්ත වශයෙන්ම මෙහිදී සිදුවූයේ කුමක් ද ? සරල යි. නිෂ්පාදනයට වටිනාකමක් එක් නොකරන කාර්යයන් බැහැරකොට වටිනාකමක් එක් කරන කාර්යයන් පමණක් ක්‍රියාත්මක කිරීම යි. මේ තුළින් වැඩ සරලවීම, පුද්ගලයන්ට හා කාර්යයන්ට නිශ්චිත අනන්‍යතාවක් ඇතිවීම, සාමාජිකයන්ට අතර මැදි කෙටි විවේක කාලයක් ලැබීම, සියලුම කාර්යයන් පිළිබඳ විනිවිදභාවයක් ලැබීම, තමන්ගේ කාර්යයන් පිළිබඳ පැහැදිලි අවබෝධයක් ලැබීම මෙන්ම සමස්තයක් ලෙස කාර්යක්ෂමතාව හා ඵලදායීතාව ඉහළ යාම තුළින් නිෂ්පාදනය වැඩි වීම සිදු වී තිබේ. මේ මගින් ඉදිරියේ දී අපට වැඩි වශයෙන් ඇණවුම් ලබා ගැනීමට හැකිවීමෙන් අපට දැනට අහිමිවන පාරිභෝගිකයන් ගණන ද අවම කරගත හැකිවනු ඇත. මේ සියල්ල තුළින් අප බලාපොරොත්තුවන සියලුම සාමාජිකයන්ට සතුටින් වැඩ කළ හැකි සුරක්ෂිත වැඩබිමක් ද නිර්මාණය වීමෙන් සේවයට නොපැමිණීම ද අවම වී තිබේ. විශ්වාස කරන්න. මේ පෙරළිය සිදු වී ඇත්තේ අපේ ම ලෝඩිස්ටාර් ආයතනයේ මිදිගම කර්මාන්තශාලාව තුළයි. එය අපේ අනෙකුත් කර්මාන්ත ශාලාවන් ද ආදර්ශයට ගෙන ක්‍රියාත්මක වුවහොත් අප බලාපොරොත්තු වන 2010 ලෝක තලයේ ආයතනයක් බවට පත්වීම සිහිනයක් නොවනු ඇත.

මේ සියල්ල තුළින් ම පැහැදිලි වන්නේ මෙතෙක් අප දුටු ලෝක තලයේ ආයතනයක සිහිනය ක්‍රම ක්‍රමයෙන් අප දෑස් ඉදිරිපිටම යථාර්තයක් බවට පත්වෙමින් තිබෙන බවයි. එහෙත් අප මෙහි දී එක් යථාර්තයක් අවබෝධකර ගත යුතුව ඇත. ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය ආරම්භක අවධියේදී අප පැවති අවම සම්පත්වලින් උපරිම ප්‍රයෝජන ගනිමින් අපේම නිෂ්පාදන ක්‍රමවේදයකට අනුව

නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලිය මෙහෙය වීමු. එහෙත් කාලානුරූපව ආයතනය පුළුල්වීම තුළින් සිදුවූ වෙනස්කම් හා විපර්යාසයන් හමුවේ අප සතුව පැවති අන්‍යනතාව, සංස්කෘතිය, අපේකම, අපේම නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලිය අපෙන් දුරස්වන්නට විය. එබැවින් නැවත වරක් අපට එම නැතිවී ගිය අපේකම, ලෝඩිස්ටාර් සංස්කෘතිය, ලෝඩිස්ටාර් නිෂ්පාදන ක්‍රමවේදය වර්තමානයට ගැලපෙන පරිදි ගොඩනඟා ගත යුතුව ඇත. ටොයෝටා ආයතනයට ඔවුන්ගේ නිෂ්පාදන ක්‍රමවේදය, (TPS) ගොඩනඟා ගැනීම සඳහා වසර 50 කට අධික කාලයක් ගතවූ අතර එය වර්තමානය වනවිටත් නොයෙකුත් වෙනස්වීම්වලට ලක්වෙමින් ඉදිරියට යයි. එබැවින් ලෝඩිස්ටාර් අපටත් අප බලාපොරොත්තුවන ලෝඩිස්ටාර් නිෂ්පාදන ක්‍රමවේදය (LPS) ගොඩනඟා ගැනීම සඳහා සැලකිය යුතු කාලයක් ගතවනු ඇත. ඒ සඳහා යන ගමනේදී අපට මැකෙන්සි ආයතනයේ සංකල්පයන්, ටොයෝටා ආයතනයෙන් අප ලබාගත් අද්දැකීම් මෙන්ම අනෙකුත් ලෝක තලයේ ආයතනයන්හි භාවිතා කරන ක්‍රමවේද සහ ලෝඩිස්ටාර් සාමාජිකත්වයේ අදහස් හා යෝජනාද ක්‍රියාත්මක කිරීමට සිදුවනු ඇත. LPS ගොඩනැගෙන්නේ මෙම සියලුම ක්‍රමවේදයන්ගේ සම්මිශ්‍රණය තුළින් බිහිවන ලෝඩිස්ටාර් ආයතනයට ම අනන්‍ය වූ ක්‍රියාවලියක් මගිනි.

අප මීට වසරකට පමණ පෙර නවෝදය තුළින් සිහින් නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලියක් ආරම්භ කළෙමු. ඒ හරහා මෙතෙක් අප ආ ගමන්මගේදී අප සාර්ථක වූ අවස්ථා මෙන්ම අපේක්ෂිත ප්‍රතිඵල ළඟාකර ගැනීමට නොහැකි වූ අවස්ථාද දක්නයට ලැබිණි. එහෙත් අප පසුබට විය යුතුව නැත. ආරම්භයේදී අප කථා කල සංකල්ප සමහරක් මේ වනවිට අපෙන් ඉවත් වී නව සංකල්ප කරළියට පැමිණ තිබේ. අප අද කතාකරන සංකල්පයන් ඉදිරි කාලයේදී තවදුරටත් වෙනස්විය හැකියි. වෙනස්වන ලෝකය තුළ අපේ ව්‍යාපාරික ස්ථාවරය තහවුරුකර ගැනීමට නම් මේ වෙනසට අප යා යුතුයි. නමුත් මෙහිදී වැදගත් වන්නේ අප එයින් උගත යුතු පාඩම් ඉගෙන අප අසාර්ථක වූ තැන් බැහැර කොට සාර්ථකත්වය තවදුරටත් පවත්වා ගැනීමයි.

පසුගිය කාලය දෙස නැවත හැරී බැලුවහොත් අපට වැරදුනු තැන් බොහොමයක් හඳුනාගත හැකියි. උදාහරණයක් ලෙස නවෝදය ආරම්භයේදී පූර්ව අවශ්‍යතාවක්ව පැවති සාමාජික ප්‍රජාවට නවෝදය පිලිබඳව නිසි අවබෝධයක් ලබාදීම හා පුහුණුව තුළින් ආකල්පමය වෙනසක් ඇති කිරීමට නොහැකිවීම දැක්විය හැකිය. එසේම මොඩියුල් හා පුද්ගල මට්ටමින් සිදුවන ක්‍රියාකාරකම් පිලිබඳව අවධානයක් යොමු නොකිරීමත් අප අතින් සිදු වූ අත්වැරැද්දකි. නමුත් දැන් අප ඒ තුළින් පාඩම් ඉගෙන ගෙන ඇත. ඒ අනුව විශේෂයෙන් සාමාජික ප්‍රජාවේ පුහුණුව හා සංවර්ධනය වඩාත් විධිමත්ව සිදුකිරීම පිලිබඳව වැඩි අවධානයක් යොමුකර ඇත. ඒ සඳහා අප දැනටමත් කළුතර පුහුණු මධ්‍යස්ථානය වැනි ආයතන හරහා නිශ්චිත වැඩ පිලිවෙලකට ද අවතීර්ණව සිටින්නෙමු. සමස්ථයක් ලෙස මේ සියල්ල හරහා ඉදිරියේදී නවෝදය වඩාත් නැවුම් අන්දමකින් ඉදිරියට ගලා යනු ඇත. ඒ අනුව ඉදිරියේදී අපට මිදිගම මොඩියුල් 16, 17 ආදර්ශයට ගනිමින් 2010 වන විට සමස්ථ ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය ම ලෝක තලයේ ආයතනයක් බවට පත්කර ගැනීමට හැකිවනු ඇත. එබැවින් සමස්ත ලෝඩිස්ටාර් ප්‍රජාවේම යුතුකම හා වගකීම විය යුත්තේ කණ්ඩායමක් වශයෙන් එක්ව ඒ සඳහා නිරන්තරයෙන් තම කැපවීම හා උනන්දුව උපරිමයෙන් ලබාදීමයි.

2008 අප්‍රේල්



ලෝක ආර්ථික අවපාතය හමුවේ අපේ අනාගතය

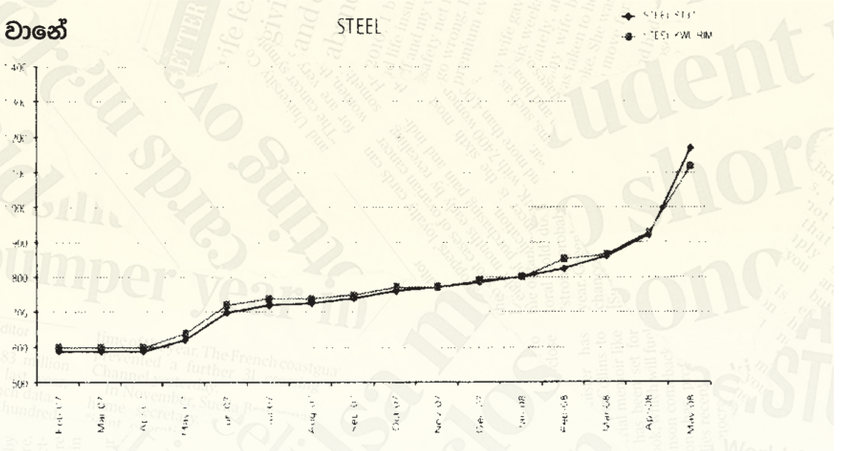
ලෝක ආර්ථිකයේ බිඳ වැටීමක සේයා දක්නට ලැබුණු විට ඒ පිළිබඳව සහ එසේ ලෝක ආර්ථිකය බිඳ වැටුනහොත් සාමාජික ප්‍රජාව ක්‍රියා කළ යුතු ආකාරය පිළිබඳව දැනුවත් කිරීම.

වර්තමානයේ ලොව සෑම දෙසින්ම අසන්නට දකින්නට ලැබෙන හා ජාත්‍යන්තර තලයේ පුළුල්ව කතාබහට ලක්වන ප්‍රධාන මාතෘකාවක් ලෙස වර්තමාන ලෝක ආර්ථික අර්බුදය දැක්විය හැකිය. විශේෂයෙන් ලෝක තෙල් මිල ශීඝ්‍රයෙන් ඉහළයාම ප්‍රමුඛ කරගනිමින් ලොව බහුතරයක් රටවල ආර්ථිකයන්ට සංකීර්ණ ගැටලු ගණනාවකට මුහුණාදීමට සිදුවී තිබේ. සංවර්ධනය වෙමින් පවත්නා රටක් වශයෙන් ශ්‍රී ලංකාවද මෙම ප්‍රශ්නය ඉතා තදින් දැනෙන්නට පටන් ගෙන තිබේ. අද වනවිට ගෑස්, තෙල්, විදුලිය ඇතුළු බොහොමයක් පාරිභෝගික ද්‍රව්‍ය මිල ශීඝ්‍ර ලෙස ඉහළ යමින් පවතී. පෞද්ගලික මට්ටමින් ගත්විට මෙය අපට විශේෂයෙන් අපේ මුළුතැන්ගෙයට තදින්ම දැනෙන්නකි.

මුළුතැන්ගෙයි නඩත්තුව අමාරුයි කියන්නේ අප සියලුදෙනාට ම අමාරුයි කියන එකයි. මේ තත්ත්වය ආයතනයක් ලෙස බැලුවිටත් එයට සාපේක්ෂයි. ලෝක ආර්ථිකයේ ඇති වී තිබෙන මෙම දැඩි අර්බුදකාරී තත්ත්වය ශ්‍රී ලංකාව වැනි තුන්වන ලෝකයේ ප්‍රමුඛපෙළේ ආයතනයන්ට පවා දැඩිව දැනෙමින් පවත්නා වකවානුවක විශේෂයෙන් ව්‍යාපාරික ක්ෂේත්‍රයේ නියුතු ආයතනයක් ලෙස ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයට එමගින් ඇති වී තිබෙන බලපෑම පිළිබඳව ඔබේ අවධානය යොමුකරවීමට මෙවර අප යා යුතු මඟ ඔස්සේ බලාපොරොත්තු වෙමි.

වර්තමාන ලෝක ආර්ථික අවපාතය දැඩිව දැනෙන එක් ප්‍රධාන ක්ෂේත්‍රයක් හැටියට ව්‍යාපාරික ක්ෂේත්‍රය දැක්විය හැකිය. නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලියේ නිරත ආයතනයක් වශයෙන් අපට ද මෙම බලපෑම තදින්ම දැනෙන්නට පටන්ගෙන තිබේ. මෑත කාලීනව ගතහොත් අපට මුහුණදෙන්නට සිදුවී ඇති ප්‍රධානතම අභියෝගයන් ගණනාවක් තිබේ. ඉන් එක් ගැටලුවක් ලෙස අමුද්‍රව්‍ය පිරිවැය ශීඝ්‍ර ලෙස ඉහළයාම දැක්විය හැකිය. පහත සටහන්වලින් අපගේ නිෂ්පාදන ද්‍රව්‍යයන්හි මිල ගණන් පසුගිය කාලසීමාව තුළ උච්චාවචනය වී ඇති ආකාරය පිළබඳ ව පැහැදිලි වේ.

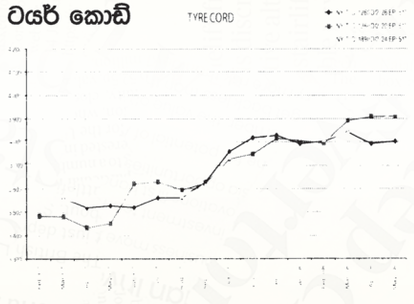
වානේ



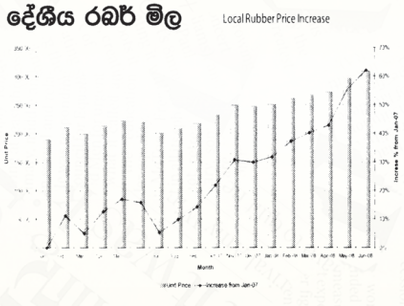
ඉහත සඳහන් සටහන්වලින් පෙනී යන්නේ මෑත කාලීනව නිෂ්පාදන අමුද්‍රව්‍ය මිල ගණන් ඉතාමත් ශීඝ්‍ර ලෙස ඉහළයාමේ ප්‍රවණතාවක් පවතින බවයි. මෙහි අනිවාර්ය ප්‍රතිඵලය වන්නේ අපගේ නිෂ්පාදනයන්හි මිල ගණන් ද ඊට සමගාමීම ඉහළ දැමීමට සිදුවීමයි. අනෙක් අතින් මෙහි ඇති වඩාත්ම බරපතලම කරුණ වන්නේ අපගේ තරඟකාරී නිෂ්පාදකයින් අපගේ නිෂ්පාදකයන්ගේ මිලට වඩා අඩුමිළකට වෙළඳපොලට භාණ්ඩ සැපයීම තුළින් පාරිභෝගිකයන් අපෙන් ඈත්ව අපගේ තරඟකරුවන් වෙත ඇදී යාමයි. මේ නිසා වර්තමානය වනවිට අපට ලැබෙන්නාවූ ඇණවුම් ප්‍රමාණයන්හිද සැලකිය යුතු අවප්‍රමාණයක් ඇතිවෙමින් පවත්නා බව කණගාටුවෙන් වුවද සඳහන් කිරීමට සිදුවේ.

රටක් වශයෙන් ගත්කළ වර්තමානයේ ශ්‍රී ලංකාවේ පවත්නා අධික උද්ධමන අනුපාතයද ව්‍යාපාරික ක්ෂේත්‍රයට දැඩිව දැනෙන්නට පටන්ගෙන ඇත. පහත සටහන දෙස බැලීමෙන් සෙසු රටවලට සාපේක්ෂව ශ්‍රී ලංකාවේ උද්ධමන අනුපාතයන් ඉහළ ගොස් ඇති අන්දම පිළිබඳව අවබෝධ කරගත හැකිය.

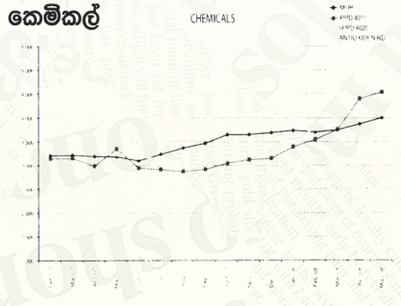
ටයර් කොඩ්



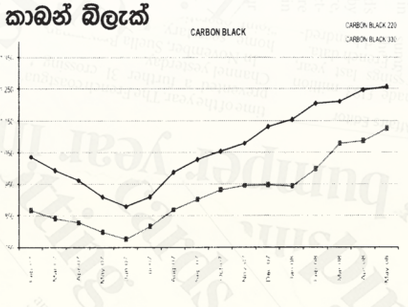
දේශීය රබර් මිල



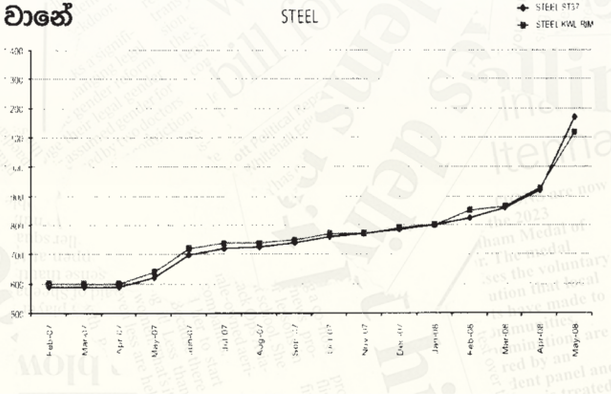
කෙමිකල්



කාබන් බ්ලැක්



වානේ



උක්ත සටහන දෙස බැලීමේදී විශේෂයෙන් අපගේ සමීපතම තරඟකාරී රටවල් වශයෙන් සැළකිය හැකි චීනය හා ඉන්දියාවේ පවත්නා උද්ධමන අනුපාතයන් හා සැසඳීමේදී අපේ රටේ පවත්නා තත්ත්වය වඩාත් බැරෑරුම් බව පෙනී යයි. මෙය නිෂ්පාදන ක්ෂේත්‍රයේ නිරත අප වැනි බොහෝ ව්‍යාපාරික ආයතනයන්ට ඔරොත්තු නොදෙන තත්ත්වයකි. ශ්‍රී ලංකාව තුළ උද්ගත වී ඇති මෙම අපහැදිලි තත්ත්වය හේතුවෙන් මේ වනවිටත් ශ්‍රී ලාංකීය ව්‍යාපාරික ක්ෂේත්‍රයේ දැවැන්තයන් බොහොමයක්ම චීනය, ඉන්දියාව වැනි රටවලට තම ව්‍යාපාරික කටයුතු සංප්‍රේෂණය කරමින් සිටී. එබැවින් මෙය කිසිසේත් සුළුවෙන් තැකිය හැකි තත්ත්වයක් නොවන බව අප සියලුදෙනා විසින් ම ගැඹුරින් අවබෝධ කර ගත යුතුව ඇත. අනික් අතින් අපගේ සාමාජික ප්‍රමාණය වැඩි වීමට සාපේක්ෂව සුභසාධන හා වෙනත් වියදම් ඉහළ ගියද නිෂ්පාදන හා ඵලදායීතාවය සැලකිය යුතු මට්ටමකින් වැඩි නොවීම ද ගැටලුව වඩාත් උග්‍ර කිරීමට හේතු වී තිබේ.

වර්තමානයේ ඇති වී තිබෙන මෙම අභියෝගාත්මක තත්ත්වය එක් අතකින් බිල් ලාඩන් ඇමරිකාවට පහරදුන් වකවානුවේදී ඇති වූ තත්ත්වයන්ට බොහෝ සෙයින් සමානය. වර්තමානයේ ද ඇමරිකානු ආර්ථිකයේ ඇති වී තිබෙන අවපාතී තත්ත්වය හමුවේ අපේ ව්‍යාපාරයට ද සැළකිය යුතු මට්ටමේ බලපෑම් ඇති වෙමින් පවතී. විශේෂයෙන් ඇමරිකාව ඇතුළු රටවලින් ලැබෙන ඇණවුම් පහළයාමට මෙම තත්ත්වය බෙහෙවින් හේතු වී තිබේ. මෙය තවදුරටත් පැවතියහොත් 2001 දී අප මුහුණදෙන්නට සිදු වූ තත්ත්වයන් හා සමාන තත්ත්වයන්ට නැවත වරක් අපට මුහුණදීමට සිදුවනු ඇත. එබැවින් මෙම අර්බුදකාරී පරිසරය හමුවේ අප සියලුදෙනා ම අපගේ ව්‍යාපාරයේ පැවැත්ම පිළිබඳව පෙරට වඩා ගැඹුරින් හා පුළුල්ව අවධානය යොමුකිරීමේ අවශ්‍යතාව පෙන්වාදීමට කැමැත්තෙමි. විශේෂයෙන් අපගේ දෛනික ක්‍රියාකාරකම් තුළින් සිදුවන නාස්තීන් පිළිබඳව නැවත නැවතත් සිතා බැලිය යුතුව ඇත. මෙම අර්බුදකාරී අවස්ථාවේදී ආයතනික සාමාජිකයන් ලෙස අප සියලුදෙනා ම විසින් තම තමන්ගේ හෘද සාක්ෂියෙන් විමසා බැලිය යුතු ගැටලු කිහිපයක් පෙන්වා දීමට කැමැත්තෙමි. එනම්,

1. වර්තමානයේ අප ගමන් කරමින් සිටින්නේ නිවැරදි දිශාවකටද.?
2. අපගේ තරඟකරුවන් සමඟ අපට තරඟ කළ හැකිද.?
3. අපගේ නිෂ්පාදනයන්හි මිල ගණන් පාරිභෝගිකයන් භාර ගනීවිද.?
4. අපේ අනාගතය කුමක් වීද.?

මෙම ප්‍රශ්නවලට පිළිතුරු සෙවීමේදී ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයේ ඉහළ කළමනාකාරීත්වයේ පටන් සියලුම මට්ටමක සාමාජික සාමාජිකාවන්ට අඩු වැඩි වශයෙන් දැවැන්ත වගකීමක් පැවරී ඇති බව සිතට ගත යුතුය. මෙහිදී අප අනිවාර්යයෙන්ම වර්තමානයේ අප කරන්නා වූ අධික වියදම් සීමාකොට පිරිවැය අවම කිරීමේ ක්‍රමවේදයක් වෙත යොමුවිය යුතුව ඇත. පෞද්ගලික ජීවිතයේදී නම් අපට මේ සඳහා ගතහැකි සරල ක්‍රියාමාර්ගයක් ලෙස පවුලේ සාමාජිකයන් වෙන් වෙන් වශයෙන් තම ඇඳුම් මැදීම වෙනුවට සියලුදෙනාගේ ම ඇඳුම් එකවර මැදීම, සතියකට දින කිහිපයක් බඩුගෙන ඒම සඳහා වෙළඳපොලට යාම වෙනුවට සතියකට සෑහෙන බඩු එක් දිනයකදී රැගෙන ඒම ආදී ක්‍රියාමාර්ග ගත හැකිය. මේ තුළින් අපට විදුලිය ඉතිරිකර ගැනීම, ඉන්ධන හා ප්‍රවාහන වියදම් අවමකර ගැනීම ආදී ප්‍රතිලාභ අත්කර ගත හැකිය. ආයතනයක් වශයෙන් ගත්විට ද වර්තමානයේ ඇතිවී තිබෙන අභියෝගාත්මක තත්ත්වයන් හමුවේ ඊට මුහුණදීමට නම් අපටත් යම් යම් පිරිවැය පාලන ක්‍රමෝපායන් වෙත යොමුවීමට සිදුවේ. මෙහිදී අප සියලුදෙනා විසින් අනුගමනය කළයුතු යැයි හැගෙන වඩාත් ඵලදායී කරුණු කාරණා කිහිපයක් වෙත ඔබ සියලුදෙනාගේ ම අවධානය යොමු කිරීමට කැමැත්තෙමි. එනම්,

කර්මාන්තශාලා කාර්යක්ෂමතාව වැඩිකිරීම

- නොපැමිණීම් අඩුකිරීම
- නිවැරදි උපාංග හා ක්‍රමවේදයන් භාවිතා කිරීම
- කණ්ඩායමක් ලෙස එක්ව ක්‍රියා කිරීම
- වගකීමෙන් යුතු ව ක්‍රියාකිරීම

අඩු කළ හැකි සියලුම නාස්තීන් අවමකිරීම

- අබලි හා දෙවන තේරීම් ගණයේ නිෂ්පාදන පිටුදැකීම
- ජලය ආශ්‍රිත නාස්තීන් පිටුදැකීම
- විදුලිය හා වෙනත් බලශක්ති ආශ්‍රිත නාස්තීන් පිටුදැකීම
- අමුද්‍රව්‍ය ආශ්‍රිත නාස්තීන් පිටුදැකීම

අපගේ සියලුම ක්‍රියාකාරකම් අරපිරිමැස්මෙන් යුතුව කිරීම

- සියලුම අනවශ්‍ය වියදම් පිටුදැකීම

මෙවන් අන්දමේ නාස්තිය පිටු දැකීමේ හා කාර්යක්ෂමතාව වැඩි කිරීමේ ක්‍රමවේදයන් වෙත යොමුවීමට සියලුදෙනාගේ ම අවධානය යොමුවිය යුතුව පවතී. එහිදී කයිසන් වැනි වැඩිදියුණු කිරීම් සඳහා වන ක්‍රමවේදයන් කෙරෙහි පුළුල් ව යොමු වීම අතිශයින් වැදගත් වේ. ආයතනික වශයෙන් දුෂ්කර අවධියක් වුවත් එවන් අන්දමේ ක්‍රමවේදයන් වෙනුවෙන් මූලික ප්‍රාග්ධනය හා සහයෝගය ලබාදීමට ආයතනික කළමනාකාරීත්වය බැඳී සිටිනා බවද දැන්වීමට කැමැත්තෙමි.

ඒක පුද්ගල මට්ටමින් ගත්ත ද, ආයතනික මට්ටමින් ගතත් ද සමස්ථයක් ලෙස රටක් වශයෙන් ගත්තද අප පසු කරමින් සිටින්නේ ඉතාමත් දුෂ්කර කාල පරිච්ඡේදයක් බව අප සියලුදෙනා ම හොඳින් දන්නා කරුණකි. මෙම අසීරු අවස්ථාවේ අප උත්සාහ කළ යුත්තේ රන්බිජු සියල්ල එකවර ගැනීමට සිතා පාත්තයා මරා දැමීමට නොව දවසින් දවස ඉවසිමෙන් යුතුව එකින් එක රන්බිජු ලබා ගැනීමටයි. එසේ නොවුණහොත් උක්ත කෙටි කථාවේ එන ගොවියාට පාත්තයාත් රන් බිත්තරයත් යන දෙකම අහිමි වූවාක් මෙන් අපටත් ආයතනික පැවැත්ම පිළිබඳ දැඩි තර්ජනයකට මුහුණපෑමට සිදුවනු ඇත.

අවසාන වශයෙන් ආයතනයේ ප්‍රධාන විධායක නිලධාරී වශයෙන් මා ඔබ සියලුදෙනාගෙන් ම යමක් ඉල්ලා සිටීමට කැමැත්තෙමි. 2001 අප මුහුණ දුන් දැවැන්ත අර්බුදකාරී අවස්ථාවේදී

ඉන් මිදී ආයතනයක් ලෙස අපට නැගී සිටින්නට හැකිවූයේ අප සියලුදෙනා ම විසින්ම එකම කණ්ඩායමක් ලෙස ආයතනය වෙනුවෙන් කළ උදාර කැපවීම් හේතුවෙනි. වර්තමාන සාමාජිකයන් අතරින් බහුතරයකට තවමත් එම අද්දැකීම් පිළිබඳව පුළුල් අවබෝධයක් ඇති බව මා හොඳාකාරවම දනිමි. වර්තමානයේ අප ආයතනයක් ලෙස යම් ස්ථාවරත්වයක් ගොඩනඟාගෙන ඇත්තේ එවන් අර්බුදකාරී තත්ත්වයන් හමුවේ ආයතනය වෙනුවෙන් කැපවීමක් කිරීමට තරම් හැඟීමක් ඇති ශක්තිමත් සාමාජික ප්‍රජාවක් ලෝඩ්ස්ටාර් පවුල සතු වන බැවිනි.

ලෝඩ්ස්ටාර් සංස්කෘතියට අනුව හැඩ ගැසුණු ඉන් පන්නරය ලැබූ සාමාජික ප්‍රජාවක් ලෙස මේ අවස්ථාවේදීත් ආයතනයේ සුරක්ෂිතභාවය උදෙසා එම කැපවීම කිරීමට ඔබ සියලුදෙනා ම සූදානම් බව මා තරයේ විශ්වාස කරමි.

සෑම අඳුරු වළාවක ම රිදී ඉරක් පවතින්නා සේ මෙම දුෂ්කර කාලවකවානුව ද නුදුරේදී යළින් වරක් යථා තත්ත්වයට පත්වනු ඇත. මේ ඔබේත් මාගේත් කැපවීම ආයතනයට අත්‍යවශ්‍යම මොහොතයි. මෙහොතකට ආයතනය තමා වෙත දෙන ප්‍රතිලාභ ගැන සිතීම පසෙක ලා ආයතනය වෙත තමන්ට ලබාදිය හැකි ප්‍රතිලාභ පිලිබඳව සිතන්න. තනි තනිවත්, සාමූහිකවත් ආයතනික මෙහෙවර උදෙසා තම තමන්ට හැකි කුමන ක්ෂේත්‍රයකින් හෝ කැපවීමෙන් දායකත්වය ලබාදීමට අදිටන් කරගන්න.

2008 ජූලි



සැබෑ වෙනසක් කරා

පුද්ගලයෙකුගේ සැබෑ දියුණුව යනු කුමක්ද ? යන්න පිළිබඳව සහ ලෝඩ්ස්ටාර් සංස්කෘතිය පිළිබඳව අවබෝධකරදීම, පුහුමාන්නයෙන් ඉවත් වී සියලුදෙනා ම එකාවන්ව කණ්ඩායම් නැඟීමෙන් කටයුතු කිරීමේ ඇති වැදගත්කම පෙන්වාදීම.

ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය පසු ගිය දශක දෙකහමාරකට ආසන්න කාලය තුළ අඛණ්ඩව දියුණු වූ ආයතනයක් බව අපි සියලුදෙනා ම හොඳින් දන්නා කරුණකි. විශේෂයෙන් ම අපටම අනන්‍ය වූ ක්‍රමවේදයක් මත පිහිටා සිටිමින් අප ළඟා කරගෙන ඇති මෙම දියුණුව සඳහා ආයතනික සංස්කෘතිය හා වටිනාකම් පද්ධතිය තුළින් ඉමහත් ආලෝකයක් හා ආශිර්වාදයක් ලැබී තිබේ. මේ ගමනේදී අපට නොයෙක් බාධක, කම්කටොලු හා දුෂ්කරතාවන්ට මුහුණදීමට සිදුවුණි. එහෙත් අප සියලුදෙනා ම එකම කණ්ඩායමක් ලෙස සාමූහිකව ඒ සියල්ලට මුහුණදීමේ ප්‍රතිඵලයක් ලෙස අපට එම අභියෝග සියල්ල ජයගනිමින් අඛණ්ඩ දියුණුවක්කරා යාමට ද, හැකිවිය.

දියුණුව කියන කාරණයේ දී අපට ආයතනයේ වගේ ම අපගේ සාමාජික ප්‍රජාවේ දියුණුවත් ඉතාම වැදගත්ය. මෙය අංශ කිහිපයක් යටතේ විග්‍රහ කළ හැකියි.

- රැකියාවට අදාල කුසලතා
- කළමණාකරණ හා නායකත්ව හැකියාවන්
- කලාත්මක දියුණුව
- බාහිර ලෝකය දෙස බලා දියුණුවීම
- අධ්‍යාත්මික දියුණුව

සැබෑ දියුණුව කියන්නේ රැකියාවට අදාල සාධකයන්වල දියුණුව පමණක් ම නොවේ. විශේෂයෙන් තමන්ගේ අධ්‍යාත්මික හා ගුණාත්මක දියුණුවත් වැදගත් වෙනවා. ඒ නිසා අංග සම්පූර්ණ වශයෙන් දියුණුවෙන්න නම් ඉහතින් සඳහන් කළ සියලුම අංශවලින් දියුණුවීම වැදගත්. අපි දියුණුව ගැන කොතෙක් කතාකළත් දියුණුවට බාධා ඇතිකරන දේවලුත් තියෙනවා. ඊර්ෂ්‍යාව, ක්‍රෝධය, වෛරය, අධිමානය, තරහ, තරඟය ආදිය ඉන් සමහරක්. මේ පිළිබඳව බුද්ධ දේශනාවෙත් සඳහන් වෙනවා. සූත්‍ර පිටකයේ දීඝ නිකායේ මහාවග්ගයේ එන සක්කපඤ්හ සූත්‍රයේ සඳහන් අන්දමට දිනක් ශක්‍ර දේවේන්ද්‍රයා බුදුරජාණන් වහන්සේ දක්නා පිණිස තව්තිසා ලොව වැසි දෙවියන් පිරිවරා රජගහ නුවර අඹ සඩ නම් බමුණු ගමට පැමිණ බුදුරජාණන් වහන්සේගෙන් මෙසේ විමසනවා.

''භාග්‍යවතුන් වහන්ස, මෙලොව වසන සියලු සත්ත්වයන් සාමය ප්‍රාර්ථනා කලත්, ලෝකයේ සාමයක් නැත්තේ කුමන හේතුවක් නිසාද?.''

මෙයට පිළිතුරු ලෙසින් බුදුරජාණන් වහන්සේ මෙසේ වදාළහ.

''ශක්‍ර දේවේන්ද්‍රය, මෙලොව වසන සියලු සත්ත්වයෝ ම සාමය ප්‍රාර්ථනා කලත්, ඊර්ෂ්‍යාව හා මානය හේතුවෙන් ලෝකයේ සාමය නැති වේ.''

එවිට ශක්‍ර දේවේන්ද්‍රයා විමසූයේ, ''ඊර්ෂ්‍යාව හා මානය ඇති වීමට හේතු වන්නේ කුමක්ද?'' යන්නයි. එයට පිළිතුරු දුන් බුදුරජාණන් වහන්සේ

''මෙසේ ඊර්ෂ්‍යාව හා මානය ඇතිවීමට හේතු වන්නේ මෙලොව වසන සත්ත්වයන් යම් යම් දේවලට දක්වන ඇල්ම, ආශාව, බැඳීම, කැමැත්ත, අකමැත්ත ආදියයි.

මෙම ඇල්ම, ආශාව, බැඳීම, කැමැත්ත, අකමැත්ත, ආදිය නැති කල්හි ඊර්ෂ්‍යාවත් මානයක් ඇති නොවන්නේය'' යනුවෙන් තවදුරටත් වදාළ සේක.

මෙයින් පෙනෙන්නේ අප සාමයෙන් සමගියෙන් සිටීමට කෙතරම් ප්‍රාර්ථනා කළත්, ඊර්ෂ්‍යාව මානය පවතින තාක්කල් අපට එසේ සිටීමට නොහැකිවන බවයි.

මෙම සදාතනික සත්‍යය මා ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය තුළින් දකිනවා. එනම් අප ආයතනය තුළින් හුදු ලාභ, කීර්ති ප්‍රශංසා බලාපොරොත්තු වන පිරිසක් සිටිනවා. ඔවුන් උත්සාහ කරන්නේ අනෙක් සාමාජිකයන් පහළට ඇද දැමීම, හැකියාවන් විවේචනය කිරීම, අනුන් කළ දෙයක් තමන්ගේ යැයි පෙන්වීම ආදී අයථා අන්දමේ ක්‍රියාමාර්ග තුළින් තමන් ඉස්මතු වීමටයි. එසේම ඔවුන් ආයතනය තුළ විවිධ කණ්ඩායම් ඇති කරගෙන පුහු මාන්නයෙන් වැජඹෙන්නට උත්සාහ කිරීම හේතුවෙන් ආයතනයේ සංස්කෘතියට ද යම් යම් බාධා එල්ල වෙලා තියෙනවා. මෑත කාලීනව සිදු වූ යම් යම් සිදුවීම් තුළින් ද ඒ බව පැහැදිලි වුණා. උදාහරණයක් ලෙස පසුගිය දිනෙක අප එක්තරා කර්මාන්තශාලාවක නිලධාරී මණ්ඩලය වෙනුවෙන් සංවිධානය කළ පුහුණු වැඩමුළුව දක්වන්න පුළුවන්. එය මෙහෙය වූයේ ලීන් පිළිබඳ දැනුමක් අවබෝධයක් ලැබූ අපේම කර්මාන්තශාලා සාමාජිකයින් පිරිසක්. එහිදී විශේෂයෙන් මෑත කාලීනව උපාධි ලබා පැමිණි නිලධාරී මණ්ඩලයේ ඇතැම් සාමාජිකයන් තමන් පිළිබඳ පුහුමානයක් ඇතිකර ගනිමින් අදාළ වැඩමුළුවට බාධා ඇතිවන අයුරින් හැසිරීම කණගාටුදායක තත්ත්වයකි. මෙය අප කිසිසේත් අනුමත කරන්නේ හෝ පිළිගන්නේ නැති බව අවධාරණයෙන් යුතුව සඳහන් කළ යුතුයි. එමෙන්ම යම් අයෙක් පුහුමානය හා ඊර්ෂ්‍යාව නිසා අන් සාමාජිකයන් යටපත් කිරීම තුළින් ලාභ, කීර්ති, ප්‍රශංසා බලාපොරොත්තු වන්නේ නම් එවන් පුද්ගලයන්ට සිදුවන්නේ ආයතන කළමනාකාරිත්වයේ අපකීර්තිය, අප්‍රශංසා හා අලාභයන්ට මුහුණාදීමට වන බවද මතක් කරදීමට කැමැත්තෙමි. විශේෂයෙන් අපේ ලෝඩ්ස්ටාර් සංස්කෘතිය තුළ එවැනි පුද්ගලයන්ට කිසිදු ඉඩක්, අවකාශයක් හෝ පැවැත්මක් නොමැති බව පැහැදිලිව ම සඳහන්කළ යුතුයි.

මෙහිදී එක දෙයක් සියලුදෙනා ම තේරුම් ගත යුතුයි. එනම් වැදගත් වන්නේ තමන් දැනුම ලබාගන්නේ කාගෙන්ද, ඔවුන්ගේ සුදුසුකම් මොනවාද? යන්න නොව තමන්ට ලැබෙන දැනුම කුමක්ද එහි ඇති වැදගත්කම කුමක්ද යන්නයි. සෑම පුද්ගලයෙකුගෙන් ම අපට ඉගෙන ගන්න දෙයක් තියෙනවා. තමන් නොදන්න දෙයක් දන්නා කෙනෙකුගෙන් අසාගැනීම කාටවත් ලැජ්ජාවට කාරණයක් නොවිය යුතුයි. මේ සඳහා මට හොඳ උදාහරණයක් දෙන්න පුළුවන්. සී. ජිනසේන මැතිතුමන් ජිනසේන ආයතනය පවත්වාගෙන යන කාලයේදී ඔහු සමඟ එඩ්වඩ් කියලා බාස් කෙනෙක් වැඩ කළා. ඔහු එතරම් අධ්‍යාපනයක් හෝ උගත්කමක් තිබුණ පුද්ගලයෙක් නොවෙයි. නමුත් ඔහු සතුව තිබූ තාක්ෂණික දැනුම, දක්ෂතාව හා හැකියාව පිළිබඳව මැනවින් වටහාගත් සී. ජිනසේන මැතිතුමන් ඔහු සතු කුසලතාවයන් හොඳින් ප්‍රයෝජනයට ගත්තා. ඔහුගේ අදහස් හා උපදෙස්වලට ගරු කළා. තමන් විදේශයකින් වෘත්තීය සුදුසුකම් ලත් ඉංජිනේරුවෙක් කියලා කිසිම ආඩම්බරයක්, මානයක් සී. ජිනසේන මැතිතුමන් තුළ තිබුණේ නෑ. එය තමයි ජිනසේන පවුලේ එදා පටන් අද දක්වාම පැවත එන සංස්කෘතිය, ආයතනයේ ප්‍රධාන විධායක නිලධාරී වශයෙන් අදටත් මා අනෙකුත් සාමාජිකයන්ගේ යම් යම් දේ ඉගෙන ගන්නවා. එය එදා පටන්ම ජිනසේන පවුලෙන් අපට ලැබුණු දායාදයක්. ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය තුළටත් ලැබිල තියෙන්නේ ජිනසේන පවුලේ මෙම උතුම් වටිනාකම් හා සංස්කෘතියේ ආශිර්වාදයයි. ඒ නිසා සියලුදෙනා ම මෙම තත්ත්වය ගැඹුරින් තේරුම්ගෙන තම තමන්ගේ අඩුපාඩු හඳාගන්න කටයුතු කළ යුතුයි.

පසුගිය දිනක අපි ඒකල ටයර් ආයතනයේ නිලධාරී මණ්ඩලයට පුහුණු වැඩමුළුවක් පැවැත්වූවා. එහිදී එම ආයතනයේ ඉහළ කළමනාකාරිත්වය ඇතුළු බහුතර සාමාජික ප්‍රජාව අප කර්මාන්ත ශාලා සාමාජිකයන් ලබාදුන් දැනුම ඵලදායීව ලබාගැනීමට මෙන්ම වැඩමුළුව මෙහෙය වූ සාමාජිකයන්ව ඇගයීමට ද කටයුතු කළා. ඒ ඔවුන්ගෙන් බහුතරයට ආයතනයේ සංස්කෘතිය, වටිනාකම් පිලිබඳව හොඳ අවබෝධයක් තිබුණ නිසයි. මේ තත්ත්වය අනෙක් ආයතන තුළින් ද පිළබිඹු විය යුතුයි. අප ලෝඩ්ස්ටාර් සංස්කෘතිය තුළින් බලාපොරොත්තු වන්නේ එයයි. යම් පුද්ගලයෙක් තමන් දියුණු වී හමාර යැයි සිතනවා නම් එයද දියුණුවට ඇති ප්‍රබල බාධාවක්. කිසිම කෙනෙකුට දියුණුවේ කෙළවරක් දකින්න බැහැ. දියුණුව කියන එකේ සීමාවක් ද නැහැ. ඒ නිසා අප සියලුදෙනා ම උත්සාහ කරන්න ඕනෙ ආයතනික සංස්කෘතියට අනුගතව යහපත් ආකල්පවලින් යුත් පිරිසක් බවට පත්වීමට හා ඒ තුළින් සියලුදෙනාගේ ම දියුණුව සලසා ගැනීමටයි.

මේ සඳහා සෑම පුද්ගලයෙකුට ම දැක්මක් තියෙන්න ඕනේ. දියුණුවකරා යන්න නම් එය අනිවාර්ය කරුණක්. තමන්ගේ හැකියාවන්, දක්ෂතා මෙන්ම දුර්වලතා හා අඩුපාඩු හඳුනාගැනීමේ හැකියාවන් ද සෑම අයෙකුටම තිබිය යුතුයි. මෙහිදී එකක් මතක තබා ගත යුතුයි. අප දියුණු විය යුත්තේ තවකෙකු පරාජය කිරීමට නොව තමන්ගේ ජයග්‍රහණය උදෙසා පමණක් බවයි. තමන් දියුණුවෙනවා කියන්නේ සහ තමන් සමඟ සිටින්නන් දියුණු වෙනව කියන්නේ අප සියලුදෙනා ම ජයග්‍රහණය කිරීමයි.

ආයතනයක් විදිහට අප ලෝක තලය කරා යන්න යම් ගමනක් ආරම්භ කරලා තියෙනවා. එහිදී වර්තමාන අර්බුදකාරී අවස්ථාවේ වුවත් සාමාජිකයන්ගේ දියුණුව හා සංවර්ධනය උදෙසා ආයතනය මගින් විශාල මුදලක් හා කාලයක් වැය කරන්නේ එමගින් ලැබෙන ප්‍රතිඵල පිලිබඳව ලොකු විශ්වාසයක් ආයතනික කළමනාකාරිත්වයට තිබෙන නිසයි. ඒ නිසා අප සියලුදෙනා ම ඉන් නිසි ඵල ප්‍රයෝජන ගත යුතුයි. ඕනෑම ආයතනයකට යම් යම් අපහසුතා, පසුබෑම් ඇතිවන අවස්ථාවන් තියෙනවා. උදාහරණයක් ලෙස දෙවන ලෝක යුද්ධය කාලයේ ටෝයෝටා ආයතනය ඇතුළු බොහෝ ආයතන පසුබැස්මට ලක් වුණා. එහෙත් යුද්ධයෙන් පසු අනෙකුත් ආයතනයන්ට වඩා සීඝ්‍රයෙන් ටොයෝටා ආයතනය දිනෙන් දින දියුණුවට පත්වුණා. එහිදී ටෙයෝටා ආයතනයට නැගී සිටීමට එහි සංස්කෘතිය, වටිනාකම් මෙන්ම විශේෂයෙන් කයිසන් සංකල්පය බෙහෙවින් මහෝපකාරී වුණා.

ආයතනයක් ලෙස යම් අර්බුදකාරී අවස්ථාවකට මුහුණ දී සිටින අපට ද

මෙහි දී ටොයෝටා ආයතනය ආදර්ශයට ගන්න පුළුවන්. අපටත් අවශ්‍ය වන්නේ වෙනසක් තුළින් ඉදිරිය කරා යන්නයි. ඔබ රාජාලියා පිලිබඳව අසා ඇති. රාජාලියා කියන පක්ෂියාට සාමාන්‍යයෙන් අවුරුදු හැත්තෑවක් පමණ දක්වා ජීවත් විය හැකියි. නමුත් එම කාලය ජීවත් වෙන්න නම් ඔහුට යම් අවස්ථාවක දැඩි තීරණයක් ගන්න වෙනවා. සාමාන්‍යයෙන් අවුරුදු 40 ක් පමණ වන විට රාජලියාගේ දිගු නියපොතු වකුටුවීම, හොට වකුටු ගැසීම මෙන්ම පියාපත් බරින් වැඩිවීම නිසා ඉගිලීමට නොහැකි තත්ත්වයකට පත්වෙනවා. මේ නිසාම ඔහුට ගොදුර සොයායාමට පවා නොහැකි වෙනවා. මේ නිසා එක දිගට දින 150 ක් පමණ නිරාහාරව සිටීමට ඌට සිදුවෙනවා. එහිදී ඔහුට බඩගින්දරේ මිය යනවාද එසේත් නැත්නම් වෙනසක් තුළින් නැවත යථා තත්ත්වයට පත්වෙනවාද යන දැඩි තීරණයක් ගන්න වෙනවා. මෙහිදී නැවත යථා තත්ත්වයට පත්වීම සඳහා ඌ කරන්නේ තම හොටයෙන් පියාපත් එකින් එක ගලවා දමා හොටය සහ නියපොතු ගලක අතුල්වා නැවත යථා තත්ත්වයට පත්කර ගැනීමයි. මෙසේ කිරීමෙන් ටික කාලයක් තුළ රාජාලියාට නැවතත් අලුත් පියාපත්, නියපොතු සහ හොටක් ඇති වෙනවා. මේ හේතුවෙන් ඌට තවත් වසර 35 ක් පමණ ජීවත්වීමට අවස්ථාව සැළසෙනවා. නමුත් මේ දේ කිරීමට නොහැකි නම් ඌට පැවැත්මක් නෑ. රාජාලියාගේ මෙම ක්‍රියාවලිය අපටත් හොඳින් ආදර්ශයට ගන්න පුළුවන්. ආයතනයක් ලෙස අපි වසර 24 කට අධික කාලයක් යම් ගමනක් ඇවිත් තියෙනවා. දැන් අපට යම් වෙනසක් අවශ්‍යයි. ඒ වෙනසට යන්න නම් රාජාලියා කළාක් මෙන් ලෝක තලයේ අලුත් සංකල්ප, ක්‍රමවේද හා භාවිතාවන් යොදා නාස්තිය පිටු දැකීම ආදිය කරන්න වෙනවා. අපි LPS ක්‍රමවේදය තුළින් බලාපොරොත්තු වන්නේ මෙන්න මේ කියන වෙනස ඇති කරන්නයි. ඒ තුළින් අපටත් රාජාලියා මෙන් තවත් දිගුකාලයක් අපේ පැවැත්ම තහවුරු කරගැනීමට හැකි වනු ඇත. නමුත් අපි ඒ වෙනසට යන්නේ නැත්නම් අපටත් අත් වන්නේ රාජාලියාට අත් වූ ඉරණම ම වියහැකිය. ඒ නිසා සියලුදෙනා ම මේ තත්ත්වය හොඳින් අවබෝධ කරගත යුතුය. ඉදිරියේදී විශේෂයෙන් කයිසන් සංකල්පය හරහා හැකිතරම් දුරට ආයතනයේ නිරන්තර සංවර්ධනය හා වැඩි දියුණුව සළසා ගැනීමට අප සියලුදෙනා ම එක් විය යුතුය.

මෙහිදී මා විශේෂයෙන් ආයතනයේ නිලධාරී මණ්ඩලයෙන් හා නායක මහතුන්ගෙන් ඉල්ලා සිටින්නේ තමන් සමග සිටින සාමාජිකයින් කයිසන් පිළිබඳව දැනුවත් කිරීමටත්, ඔවුන් ඒ සඳහා පෙළඹවීමටත්, ලබාදෙන අදහස් හා යෝජනා නොපැකිලිව පිළිගැනීමටත් කටයුතු කරන ලෙසයි. විශේෂයෙන් ආයතනය පුරාවට කයිසන් සංකල්පය ව්‍යාප්ත කිරීමෙන් සියලුම සාමාජිකයන් ආයතනයේ උන්නතිය සඳහා දායක කරගත යුතුය. කිසිම විටෙක ඔවුන් ලබා දෙන අදහස් නොසලකා හැරීමක් හෝ හෑල්ලුවකට ලක්කිරීමක් නොකළ යුතුය. මා නැවත නැවතත් කියන්නේ පුහුමානය හා ඊර්ෂයාව සියලුදෙනා ම තුළින්ම බැහැර විය යුතු බවයි. ඒ වෙනුවට අන්‍යයන්ට ගරු කිරීම වැනි අපගේ වටිනාකම්වලට අනුව සියලුදෙනා ම කටයුතු කිරීමට පෙළඹිය යුතුය. මේ සියල්ල හරහා අප උත්සාහ කළ යුත්තේ සියලුදෙනාට ම සතුටින් වැඩකිරීමට හැකි වැඩපරිසරයක් නිර්මාණය කර ගැනීමටයි. එය අප සියලුදෙනාට ම සතුටින් වැඩකිරීමට හැකි වැඩපරිසරයක් ගැනීමටයි. එය අප සියලුදෙනාගේ ම දියුණුව හා අභිවෘද්ධිය සළසා ගැනීමට බෙහෙවින් උපකාරී වන්නකි. අපි දියුණු වෙනවා කියන්නේ ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය දියුණු වෙනවා කියන එකයි. ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය දියුණුවෙනවා කියන්නේ රටේ දියුණුවයි. මතු දිනයක යම් සාමාජිකයෙක් ආයතනයෙන් ඉවත්ව ගියත් ඔහු හෝ ඇය මේ රටේ යහපත් පුරවැසියෙක් ලෙස ස්ථාන ගත වෙනවා නම් එදාට අපි සියල්ලට ම සතුටු වෙන්න පුලුවන් වේවි. මන්ද ඔහු ලෝඩිස්ටාර් සාමාජිකයෙක් නැත්නම් ලෝඩිස්ටාර් ආයතනයේ නිෂ්පාදනයන් වන නිසයි. එබැවින් සියලුදෙනා ම මේ පිළිබඳව ගැඹුරින් සිතා බලා ඉදිරියේදී තමන්ගේ හා තම සහෝදර සාමාජිකයන්ගේ දියුණුව හා සංවර්ධනය උදෙසා කැපවීමට උත්සාහ කරනු ඇතැයි ආයතනික කළමණාකාරිත්වය බලා පොරොත්තු වේ.

2008 ඔක්තෝම්බර්

සාමාන්‍යයෙන් අවුරුදු 40 ක් පමණ වනවිට රාජලියාගේ දිගු නියපොතු වකුටුවීම, හොට වකුටු ගැසීම මෙන්ම පියාපත් බරින් වැඩිවීම නිසා ඉගිලීමට නොහැකි තත්ත්වයකට පත්වෙනවා. මේ නිසාම ඔහුට ගොදුර සොයායාමට පවා නොහැකි වෙනවා. මේ නිසා එක දිගට දින 150 ක් පමණ නිරාහාරව සිටීමට ඌට සිදුවෙනවා. එහිදී ඔහුට බඩ ගින්නේ මිය යනවාද එසේත් නැත්නම් වෙනසක් තුළින් නැවත යථා තත්ත්වයට පත්වෙනවාද යන දැඩි තීරණයක් ගන්න වෙනවා.



ලෝක ආර්ථික අර්බුදයේ සැබෑ මුහුණුවර හා අපි

ලෝක ආර්ථික අර්බුධයේ සැබෑ ස්වරූපය පිළිබඳව සහ Loadstar ආයතනයේ ඉදිරි අනාගතය සඳහා අප කෙසේ ක්‍රියාකළ යුතුද යන්න පිළිබඳව අදහස් ප්‍රකාශ කිරීම

වර්තමානයේ ලොව සෑම දෙසින් ම ලෝක ආර්ථික අර්බුදයක් පිළිබඳ ව පුළුල් කතා බහක් ඇති වෙමින් පවතී. විශේෂයෙන් ලොව බලවත් ම රාජ්‍යය ලෙස සැළකෙන ඇමෙරිකාවේ පවා මහා පරිමාණ බැංකු හා මූල්‍ය ආයතන දිනෙන් දින ම අර්බුදකාරී තත්ත්වයට පත්වෙමින් පවතී. මෙසේ වීමට හේතුව කුමක්දැයි යන්න පිළිබඳ ව සරල අවබෝධයක් හෝ ලබා ගැනීම ජාත්‍යන්තර වෙළෙඳපොලට භාණ්ඩ සපයන නිෂ්පාදන ආයතනයක සාමාජිකයන් වන අපට ද ඉතා වැදගත් වේ.

මෙම අර්බුදයේ සුල මුල සෙවීමේ දී ඇමෙරිකාව තුළ මෑතකාලීන ව සිදු වූ සමාජ ආර්ථික ක්‍රියාවලිය ඉතා වැදගත් වේ. විශේෂයෙන් පසුගිය කාලය තුළ ඇමරිකාවේ ඉඩම් හා නිවාසවල මිල ගණන් ඉතා ඉහළ මට්ටමක පැවතීම හේතුවෙන් එරට නිවාස ඉදිකිරීම් ක්ෂේත්‍රයේ නිරත ආයතන බැංකු හා මූල්‍ය ආයතනවලින් මහා පරිමාණ ලෙස ණය ලබා ගෙන දැවැන්ත නිවාස ව්‍යාපෘති ආරම්භ කළේ පවතින වෙළෙඳපොළෙන් උපරිම ලාභ ප්‍රයෝජන ලබා ගැනීමේ අරමුණිනි. එහෙත් කිසිවකුත් බලාපොරොත්තු නොවූ පරිදි මෑතකාලීනව ඇමෙරිකාවේ නිවාස හා ඉඩකඩම් මිල ශීඝ්‍ර ලෙස පහත වැටෙන්නට විය. මේ නිසා ණය ලබාගත් ඉදිකිරීම් ආයතනවලට තමන් ලබාගත් ණය මුදල් පියවීමට නොහැකි වීමෙන් දැඩි අර්බුදකාරී තත්ත්වයට පත් විය. මෙහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස එම ආයතන බැංකු ණය ගෙවීම පැහැර හරින්නට වීමෙන් බැංකු ක්ෂේත්‍රයට තම දෛනික ගණුදෙණු පවා පවත්වා ගෙන යාමට නොහැකි තත්ත්වයට පත්විය. එබැවින් බැංකු ණය නිකුත් කිරීම ගැටලුවක් වූ අතර එහි ප්‍රතිඵලයක් වශයෙන් කර්මාන්ත අංශය දැඩි මූල්‍යමය අර්බුදයකට ලක් විය. මේ නිසා මහජනයාගේ ආදායම් මාර්ග අඩපණවීමෙන් භාණ්ඩ අලෙවිය ද ශීඝ්‍ර ලෙස පහළ වැටිණි. විශේෂයෙන් අනපේක්ෂිත ලෙස බනිජ තෙල්, ගෑස්, යකඩ, කිරිපිටි ආදී බොහෝ භාණ්ඩයන්හි මිල ගණන් ශීඝ්‍ර ලෙස අඩුවීම හේතුවෙන් තවත් අංශ ගණනාවක මහා පරිමාණයේ අර්බුද ගණනාවක් නිර්මාණය වී තිබේ.

ලෝක ආර්ථිකය දැනට මුහුණ දී ඇති මෙම අර්බුදකාරී තත්ත්වය හේතුවෙන් දැඩි ලෙස බලපෑමට ලක් වී ඇති අංශ අතර මෝටර් රථවාහන කර්මාන්ත ක්ෂේත්‍රය ඉහළ තැනක් ගනී. මේ හේතුවෙන් යුරෝපයේ මෝටර් රථ අලෙවිය නොවැම්බර් මාසයේ දී පමණක් 36%ක ප්‍රතිශතයකින් පහළ ගොස් ඇති අතර 2007 වසරට සමගාමී ව එක්සත් රාජධානියේ මෝටර් රථ ලියාපදිංචිය 37%කින් පහළ වැටී ඇත. මෙය වසර 28 කට පසු එරටින් වාර්තා වූ විශාලතම පහත වැටීම ද වේ. එමෙන් ම 2007 නොවැම්බර් මාසයට සමගාමී ව ජර්මනියේ මෝටර් රථ අලෙවිය 18% කින් අඩු වී ඇති අතර ලබන වසර තුළ එරට රථවාහන නිෂ්පාදන ක්ෂේත්‍රයේ රැකියා 100,000ක් පමණ අහිමිවීමේ අවදානමක් ද පවතී. මර්සිඩීස් ආයතනය ද 2009 දී වාහන නිෂ්පාදනය ඒකක 53,000 කින් පමණ අඩුකිරීමට දැනටමත් සැළසුම්කර තිබේ. ජපානයේ ප්‍රමුඛතම ඉදිකිරීම් යන්ත්‍ර නිෂ්පාදන ආයතන දෙක වන Komatsu සහ Hitachi ආයතන වර්තමානයේ දැවැන්ත ලෙස ඇණවුම් අඩුවීමේ අර්බුදයකට මුහුණ පා සිටින අතර ඇමෙරිකා එක්සත් ජනපදයේ නිවාස සඳහා ඉල්ලුම අඩුවීමත් සමග Caterpillar යන්ත්‍ර සඳහා පැවති ඉල්ලුම ද ශීඝ්‍රලෙස අඩු වී ඇත. ඇමෙරිකා එක්සත් ජනපදයේ දැවැන්තම මෝටර් රථ නිෂ්පාදකයා වන ජෙනරල් මෝටර්ස් ආයතනය උතුරු ඇමෙරිකාවේ අලෙවි කටයුතු කඩා වැටීමෙන් පසු තම ආයතනික ඉතිහාසයේ තුන් වන විශාලතම පාඩුව නිවේදනය කළේ ය. තම කර්මාන්ත ශාලා මාස දෙකක කාලයක් සඳහා වසා දැමීමට හා උතුරු ඇමෙරිකානු ශ්‍රම බලකායෙන් 15%ක් කප්පාදු කිරීමට ද බලාපොරොත්තු වන ජෙනරල් මෝටර්ස් ආයතනය තම නිෂ්පාදන ව්‍යාපාර පවත්වාගෙන යාම සඳහා ඇමෙරිකානු ඩොලර් බිලියන ගණනක සුරැකුම් ණය පැකේජයක් ලබාදෙන ලෙස ද ඇමෙරිකානු රජයෙන් ඉල්ලීමක්කර තිබේ. මේ අතර Volvo AB ආයතනය ස්වීඩනයේ හා ඇමරිකා එක්සත් ජනපදයේ කර්මාන්ත ශාලාවල රැකියා 4,350 ක් ද, Volvo මෝටර් රථ නිෂ්පාදන ආයතනය රැකියා 6,000 ක් ද, BMW ආයතනය රැකියා 8,000 ක් ද Ford ආයතනය රැකියා 2,600 ක් ද කප්පාදු කිරීමට තීරණය කර ඇති අතර 2008 දෙසැම්බර් මාසය වනවිට PORCHE මෝටර් රථ අලෙවිය 21% කින් පමණ අඩු වී ඇති බවත් වාර්තා වී තිබේ.

මෙම අර්බුදය බැංකු හා මූල්‍ය ක්ෂේත්‍රයට ද තදින් ම බලපා තිබේ. සිටි බැංකුවේ (Citi Bank) ශුද්ධ ලාභය ඩොලර් මිලියන 20 ක් වන අතර. ඔවුන්ට තම කාර්ය මණ්ඩලය 52,000 කින් හෝ

15% කින් අඩු කිරීමට ද සිදු වනු ඇතැයි ගණන් බලා තිබේ. ලොව විශාලතම ආයෝජන බැංකුවක් වන Goldman Sachs රැකියා 3,200 ක් කප්පාදුකර ඇති අතර සියලු විධායක නිළධාරීන්ගේ බෝනස් ද කපා ඇත. මෝගන් ස්ටැන්ලි (Morgan Stanley) ආයතනය තම සේවකයන් 44,000ක් ඉවත්කිරීමට සැළසුම්කර ඇති අතර ස්විස් බැංකුව (Swiss Bank) ද රැකියා 2,500 ක් ද, HSBC බැංකුව රැකියා 3000 ක් පමණ ද කප්පාදු කිරීමට සැළසුම්කර ඇත.

මෙම අර්බුදය තවත් අංශ ගණනාවක අර්බුද ඇති කිරීමට හේතු වී තිබේ. ජර්මනියේ Deutsche Post AG ආයතනයට රැකියා 9.500 ක් කප්පාදු කිරීමටත්, ඇමෙරිකාවේ පිහිටි සියලුම DHL ශීඝ්‍රගාමී මධ්‍යස්ථාන වසා දැමීමටත් සිදුවනු ඇත. 2009 මාර්තු වනවිට බ්‍රිතාන්‍ය ටෙලිකොම් ආයතනය රැකියා 10,000 ක් ද, Sun Micro System රැකියා 6,000 ක් ද, American Express ආයතනය රැකියා 7,000 ක් ද, Pepsi ආයතනය රැකියා 3,150 ක් ද, Glaxo smithklinoe PLC රැකියා 1,000 ක් ද, ලොව විශාලත ම වානේ නිෂ්පාදකයා වන Arcelor Mattel ආයතනය තම නිෂ්පාදනය 35% කින් හා රැකියා 9000 ක් ද කප්පාදු කිරීමට තීරණයකර ඇත. මේ අතර ස්පාඤ්ඤ Iberia ගුවන් සේවය තම නිලධාරී මණ්ඩලය 10%කින් අඩුකිරීමටත්, ස්කැන්ඩිනේවියානු SAS ගුවන් සේවය තම රැකියා 3600 ක් කප්පාදු කිරීමටත් තීරණය කර ඇති අතර අන්තර්ජාතික ගුවන් ප්‍රවාහන සංගමය උපකල්පනය කරන පරිදි ගෝලීය ගුවන් සේවා කර්මාන්ත ක්ෂේත්‍රයට 2008 වසරේ දී ඩොලර් බිලියන පහක සහ 2009 දී තවත් ඩොලර් බිලියන 2.5 ක අලාභයක් සිදුවනු ඇත. ලෝකය පුරා ව්‍යාප්ත වී ඇති මෙම දැවැන්ත ආර්ථික අර්බුදය හේතුවෙන් අපගේ OEM'S පාරිභෝගික ආයතන ද තම නිෂ්පාදනය විශාල ලෙස අඩුකර තිබේ. පහතින් දැක්වෙන්නේ ඒ සඳහා උදාහරණ කිහිපයකි.

- CNH - වසර අවසන් වන තුරු වසාදමා ඇත
- Kion - නිෂ්පාදනය 40 % කින් අඩුකර ඇත
- John Deere- නිෂ්පාදනය 40 % කින් අඩුකර ඇත
- Kalmar - නිෂ්පාදනය 20 % කින් අඩුකර ඇත
- JCB - නිෂ්පාදනය 40 % කින් අඩුකර ඇත

JCB ආයතනය වර්තමාන ශීඝ්‍ර ව්‍යාපාර අවපාතය හමුවේ රැකියා 600 කට අධික ප්‍රමාණයක් කපා දමා ඇත. අලුත් ම වාර්තා අනුව JCB ආයතනය පවසන්නේ එක්සත් රාජධානියේ පිහිටි තම කර්මාන්ත ශාලාවන්හි නිෂ්පාදනය පසුගිය මාස දෙකේ දී 34% කින් අඩුකර ඇති බවයි.

JLG industries – 2009 ජනවාරි මාසය වනවිට තම ලෝක ව්‍යාප්ත ශ්‍රම බලකායෙන් 1400 ක් පමණ හෝ 30% ක ප්‍රතිශතයක් අඩුකිරීමට සිදුවනු ඇති බව පවසා ඇත.

ලෝක ආර්ථිකය දැනට මුහුණ දී ඇති මෙම අර්බුදකාරී තත්ත්වය තව කොතෙක් කල් පවතී දැයි යන්න පිළිබඳ ව කිසිවෙකුටත් නිශ්චිත අනාවැකි කීමේ හැකියාවක් නොමැත. එබැවින් පවත්නා වාතාවරණය හමුවේ ලෝක වෙළෙඳපොළ හැසිරීම් රටාවන්ට මුහුණාදීම අතිශයින් අභියෝගාත්මක කාර්යයක් වී ඇත. විශේෂයෙන් වාහන අලෙවිය පහත වැටීමෙන් ඒවා නිපදවන හා ඒ සඳහා අවශ්‍ය අමුද්‍රව්‍ය සපයන නිෂ්පාදන ආයතනයන්ට ද දැඩි බලපෑම් ඇති වී තිබේ. මෙම තත්ත්වය වාහන සඳහා උපාංග නිපදවන ආයතනයක් වන අපට ද අදාළ වන්නකි. එබැවින් මෙම අවිනිශ්චිත තත්ත්වයන් හමුවේ අපගේ පැවැත්ම තහවුරුකර ගැනීමට නම් ඉදිරියේ දී අපට යම් යම් දැඩි ක්‍රියාමාර්ගයන්ට පවා යාමට සිදුවනු ඇත. ඇතැම් විට එම ක්‍රියාමාර්ග තුළින් ආයතනයේ කොටස්කරුවන්ට, සැපයුම්කරුවන්ට මෙන්ම සාමාජිකයන්ට ද යම් යම් අසීරුතාවන් ඇතිවීමට ඉඩ තිබේ. එහෙත් පවත්නා අර්බුදකාරී වාතාවරණය හමුවේ ආයතනික පැවැත්ම තහවුරුකර ගැනීමට නම්, අපහසුතා මධ්‍යයේ වුවද එම තත්ත්වයන් විඳ දරා ගැනීමට අපට සිදුවනු ඇත.

දැනට පවත්නා මෙම අර්බුදකාරී තත්ත්වයට මුහුණාදීමේ දී යම්තාක් දුරකට හෝ සහනයක් ලබා ගැනීමට නම්, වෙනස්වන පාරිභෝගික අවශ්‍යතාවන්ට හා වෙළෙඳපොළ ප්‍රවණතාවන්ට අනුව හැඩගැසිය හැකි අන්දමේ නම්‍යශීලී නිෂ්පාදන ක්‍රමවේදයක් පවත්වාගෙන යාමට අප අනිවාර්යයෙන් කටයුතු කළ යුතු ව ඇත. මෙහි දී අපට ටොයෝටා වැනි ආයතන කළා මෙන් අප මෙතෙක් ක්‍රියාත්මක කරමින් ආ ක්‍රමවේදයන්, භාවිතයන්, සම්ප්‍රදායන් ආදිය පවත්නා තත්ත්වයන්ට අනුරූප වන පරිදි වෙනස් කළ යුතු ව තිබේ. ලොව අනෙකුත් මෝටර් රථ නිෂ්පාදකයන් තම නිෂ්පාදන ධාරිතාව හා මානව සම්පත ශීඝ්‍ර ලෙස කපාහරිමින් යන කාලයක ටොයෝටා ආයතනය තවමත් එවන් අන්දමේ දැඩි තීරණ කරා නොයන්නේ ඔවුන් යොදා ගන්නා නිෂ්පාදන හා කළමනාකරණ ක්‍රමවේදයන්ගේ ප්‍රබලත්වය නිසාවෙනි. එබැවින් අප ද මෙම තත්ත්වය පිළිබඳ ව ගැඹුරින් සිතා බැලිය යුතු අතර විශේෂයෙන් අපගේ නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලියේ සිදුවන නාස්තීන් අවමකර ගනිමින් වඩා ඵලදායී හා කාර්යක්ෂම නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලියක් පවත්වා ගැනීමට හැමවිටම උනන්දු විය යුතු ය. දැනට අපගේ නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලියේ සිදුවන නාස්තීන් වෙනුවෙන් සියලු වියදම් දැරීමට සිදු වී ඇත්තේ පාරිභෝගිකයාට ය. එබැවින් ඔහුට වඩා ගුණාත්මක බවින් යුත් භාණ්ඩයක් අවම මිලකට ලබාදීමට නම් අප අනිවාර්යයෙන් ම නාස්තිය පිටුදැකිය යුතු වේ.

මේ සඳහා දැනටමත් අප යම් නිශ්චිත වැඩ පිළිවෙළකට පිවිස සිටින්නෙමු. එනම්, අපට ම අනන්‍ය වූ ලෝඩිස්ටාර් නිෂ්පාදන ක්‍රමවේදයක් ඔහිකර ගැනීමයි. මේ තුළින් අප බලාපොරොත්තු වන ප්‍රධාන අරමුණු 4 ක් ඇත.

1. පවත්නා වාතාවරණය පිළිබඳ විශ්ලේෂණයක් කිරීම
2. සම්මතකරණය
3. වැඩිදියුණු කිරීම
4. සම්මත ක්‍රමවේදයන් ඇතිකිරීම

දැනට අප ආයතනයේ පවතින ඇතැම් ක්‍රියා පිළිවෙත් ක්‍රමවත් නොවීම, සමහර ක්‍රියාපටිපාටීන් නිසියාකාර ව ක්‍රියාත්මක නොවීම, ක්‍රියාවලි දෝෂ, අමුද්‍රව්‍ය පිළිබඳ

ගැටලු ආදී ප්‍රශ්න හේතුවෙන් නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලියට බාධා සිදුවී තිබේ. අපට ගුණාත්මක අමුද්‍රව්‍ය යොදාගත හැකිනම් හා නිවැරදි නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලියක් තිබේ නම් අනිවාර්යයෙන් ම යහපත් ප්‍රතිඵල ලබා ගැනීමට ද අපට හැකිවනු ඇත.

මේ සඳහා යන ගමනේ දී ආයතනයේ සියලුම මට්ටම්වල සාමාජිකයන්ට විශේෂ වගකීමක් හා කාර්යභාරයක් පැවරේ. ඒ යටතේ ආයතනයේ නිෂ්පාදන අංශයන්හි නායක මහතුන්ට ද විශේෂ තැනක් හිමිවේ. ටොයෝටා ආයතනයේ සාමාජිකයන්ගේ රැකියාවේ හා පෞද්ගලික ජීවිතයේ අවශ්‍යතාවන් හා වුවමනා එපාකම් පිළිබඳ ව සොයා බලන්නේ හා විසඳුම් ලබා දෙන්නේ අදාළ සාමාජිකයාගේ නායක මහතා ය. විශේෂයෙන් කුඩා කණ්ඩායම් සංකල්පය තුළ තම සාමාජිකයන් සම්බන්ධ සම්පූර්ණ වගකීම අදාළ කණ්ඩායමේ නායකයා විසින් දරනු ලබන හෙයින් ඔවුන් පිළිබඳ ව පෞද්ගලිකව ම සොයා බැලීමට නායකයා යොමුවේ. මේ නිසා ම කණ්ඩායමේ සියලුම සාමාජිකයන්ගේ චිත්ත ධෛර්යය හා ආත්ම විශ්වාසය ඉහළ මට්ටමක පැවතීම හේතුවෙන් කණ්ඩායම තුළත් සමස්ත ආයතනය තුළත් සතුටින් වැඩ කිරීමට හැකි පරිසරයක් නිර්මාණය වී තිබේ.

LPS මඟින් අප උත්සාහ කරන්නේ ද මෙම සතුටින් වැඩකිරීමේ පරිසරය ඇති කිරීමටයි. සරලව ම කිවහොත් LPS හරහා සිදුවන්නේ සැහැල්ලු පන්දුවෙන් ලෙදර් පන්දුවට මාරු වී ජාත්‍යන්තර මට්ටමේ ක්‍රිකට් ක්‍රීඩාවට යොමුවීමක් වැනි දෙයකි. අප දැනටමත් මේ සඳහා යොමුවී ඇතත් ජාත්‍යන්තර මට්ටමට ළඟාවීමට නම් අපට තවත් බොහෝ දේ කිරීමට ඉතිරි වී තිබේ. ජාත්‍යන්තර මට්ටමට ළඟා වීමට නම්, අප අනිවාර්යයෙන් ම පවත්නා තත්ත්වයෙන් වෙනස් විය යුතු ව තිබේ. 1996 වකවානුවේ දී සනත් ජයසූරිය විශ්මයජනක පිතිහරඹයක යෙදෙමින් මුළු ලෝකය ම මවිත කිරීමට සමත් විය. එහෙත් අනෙකුත් රටවල් ඔහුගේ පිතිකරන රටාව හොඳින් අධ්‍යයනය කොට ඔහුගේ දුර්වලතා හඳුනා ගත්විට ඔහුට තමන්ගේ සුපුරුදු පිතිකරන රටාව වෙනස් කිරීමට සිදුවිය. ඒ තුළ නැවතත් තම සුපුරුදු පිතිහරඹයට එළඹෙන්නට ජයසූරියට තරමක කාලයක් ගත විය. නමුත් ඔහු ඒ වෙනසට ගියේ නැත්නම් ඔහුට අද දක්වා ක්‍රිකට් පිටියේ රැඳී සිටීමට නොහැකි වන්නටත් ඉඩ තිබුණි. ඒ නිසා වර්තමානයේ අපටත් අවශ්‍ය ව ඇත්තේ මේ ආකාරයෙන් වෙනස් වෙමින් අපගේ පැවැත්ම තහවුරුකර ගැනීමටයි.

ටොයෝටා ආයතනය මේ සඳහා භාවිතා කළ ප්‍රබල ආම්පන්නයක් වන්නේ කයිසන් සංකල්පයයි. ඔවුන් එහිදී සියලු ම සාමාජිකයින් සතුටින් තැබීමට කටයුතු කළේ ය. කයිසන් වැනි දේ කරන්න නම් අනිවාර්යයෙන්ම නිදහසේ හා සතුටින් වැඩ කරන්න පුළුවන් පරිසරයක් තිබිය යුතුයි. තමන් වැඩ කරන ස්ථානය අසතුටුදායක තැනක් නම් එවන් තැනක කාලය ගත කිරීම ඉතා ම අසීරු ය. මේ නිසාම අප LPS යටතේ වැඩබිම තුළ විවේක ගැනීමේ ස්ථාන නිර්මාණය කරමින් හා මාළු ටැංකි වැනි මනස නිදහස් වන ක්‍රමවේද භාවිතා කරමින් උත්සාහ කරන්නේ සාමාජිකයන්ට සතුටුදායක වැඩ පරිසරයක් ඇතිකර දීමටයි. සාමාජිකයන් සතුටින් සිටින්නේ නම් ඔවුන්ගේ දායකත්වය ද ඉහළින් ම ලැබෙනු ඇත. විශේෂයෙන් තම නිර්මාණශීලී හැකියාවන් භාවිතා කරමින් කයිසන් වැනි දේවල් කිරීමට සාමාජිකයන් පෙළඹෙන්නේ ඔවුන්ට සතුටින් වැඩ කළ හැකි පරිසරයක් ඇත්නම් පමණි.

LPS යනු ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයේ අප සියලුදෙනා විසින් ම ගොඩනඟා ගන්නා ක්‍රමවේදයකි. එහි ඉතා සංකීර්ණ සංකල්ප හෝ අසීරු ක්‍රමවේදයන් නැත. එය යථාර්ථයක් බවට පත් කර ගැනීමට නම්, අප සියලුදෙනා ම ඒ පිළිබඳ ව දැනුවත් වීම අනිවාර්ය කරුණකි. මෙහිදී දැනටමත් ආයතනය තුළ ක්‍රියාත්මක වෙමින් පවතින CELL ගොඩනැගීමේ ක්‍රියාවලිය මෙහි ප්‍රධාන අංශයකි. 2009 ජූනි මාසය පමණ වන විට ආයතනයේ සියලු ම අංශයන්හි CELL සකස් කර අවසන් කිරීම තුළින් LPS (Loadstar Production System), LPM (Loadstar Productive Maintenance) සම්පූර්ණ කිරීමට අප බලාපොරොත්තු වන්නෙමු. අපගේ ඉදිරි ක්‍රියාවලීන් සියල්ල ම පාහේ සකස් වන්නේ හා ක්‍රියාත්මක කෙරෙන්නේ මෙම LPS හා LPM ක්‍රමවේදයන්ට අනුව බැවින් එහි භාවිතවන ලේඛන හා ක්‍රියාකාරිත්වය පිළිබඳ ව සියලුදෙනාට ම අවබෝධයක් තිබිය යුතු ය. විශේෂයෙන් ආයතනයේ නිලධාරී මණ්ඩලයේ සාමාජිකයන් වෙත මා අවධාරණයෙන් යුතු ව කියා සිටින්නේ 2009 ජූනි මාසය වනවිට ලෝඩ්ස්ටාර් නිෂ්පාදන ක්‍රමවේදය තුළ භාවිත වන සංකල්ප හා ක්‍රියාවලීන් පිළිබඳ පූර්ණ අවබෝධයක් ලබාගැනීමට කටයුතු කළ යුතු බවයි. ආයතන කළමනාකාරිත්වය වශයෙන් අප ඒ සඳහා අවශ්‍ය මාර්ගය හා වටාපිටාව දැනටමත් සකස්කර දී තිබේ. එබැවින් සියලුදෙනා ම ඉන් නිසි ප්‍රයෝජන ලබා ගෙන වර්තමාන අර්බුදකාරී තත්ත්වයෙන් ආයතනයත්, සාමාජික ප්‍රජාවත් ආරක්ෂා කරගැනීම උදෙසා තම දායකත්වය ලබාදීමට කටයුතුකළ යුතු අතර ඒ පිළිබඳ නොසළකා ක්‍රියා කරන පුද්ගලයන්ට ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය තුළ ඉඩක් නොමැති බව ද මා නැවත වරක් අවධාරණය කිරීමට කැමැත්තෙමි.

අවසාන වශයෙන් දැනට පවත්නා ලෝක ආර්ථික අර්බුදය හමුවේ අපට මුහුණදීමට සිදු වී ඇති තත්ත්වයන් පිළිබඳ ව නිවැරදි අවබෝධයෙන් යුතු ව හා පුළුල් ව අවධානය යොමුකොට ඉන් ආරක්ෂා වීම සඳහා ගන්නා ක්‍රියාමාර්ග සඳහා සහයෝගය ලබාදෙන මෙන් සමස්ත සාමාජික ප්‍රජාවගෙන් ම ඉල්ලා සිටිනු කැමැත්තෙමි. විශේෂයෙන් අපගේ ප්‍රධාන අරමුණවන ලෝක තලය කරායන ගමන යථාර්ථයක් බවට පත්කර ගැනීමට සඳහා සියලුදෙනා ම පූර්ණ දැනුමක් හා අවබෝධයක් ලබාගැනීමටත්, ඒ අනුව ක්‍රියාත්මක වෙමින් තම දායකත්වය හැකි උපරිමයෙන් ලබාදීමටත් කටයුතු කළ යුතු ව ඇත. අප මෙතෙක් ආ ගමන් මඟේ දී මුහුණ දුන් බාධක හා අභියෝග ජයගත් අයුරින් ම මෙම අර්බුදකාරී තත්ත්වයන්ට ද සාර්ථක ව මුහුණදීම සඳහා සියලුදෙනා ම එකාවන් ව කණ්ඩායම් හැඟීමෙන් යුතු ව කටයුතු කරනු ඇතැයි බලාපොරොත්තු වෙමි.

2009 ජනවාරි

<u>කයිසන් වැනි දේ කරන්න නම් අනිවාර්යයෙන්ම නිදහසේ හා සතුටින් වැඩ කරන්න පුළුවන් පරිසරයක් තිබිය යුතුයි.</u>



සුරක්ෂිත අනාගතයක් උදෙසා ලෝඩ්ස්ටාර් සංස්කෘතියෙන් ලද පන්නරය

2008 වර්ෂයේ අවසන් භාගයේදී ඇමරිකාව ප්‍රමුඛ සමස්ථ යුරෝපය ඇතුළු ලොව දියුණු හා සෞභාගමත් රටවලට ආර්ථිකයන්ට අදුරු මතකයන් ගෙනදෙමින් ඇරඹී ආර්ථික අවපාතය 2009 වර්ෂය ආරම්භයත් සමගින්ම ගෝලීය අර්බුදයක් බවට පත්විය. මෙකී ව්‍යවසනය ඉතා දැඩිව බලපෑම හේතුකොටගෙන ලොව බලවත්ම රාජ්‍ය වන ඇමරිකාවේ ප්‍රමුඛ රාජ්‍යයන්හි මහා පරිමාණ බැංකු හා මූල්‍ය ආයතන කිහිපයක් බංකොලොත්භාවයට පත්වූ අතර ඇතැම් ආයතන අබණ්ඩව පාඩු ලැබීම හේතුවෙන් ද්‍රවශීලතාවය පවත්වා ගැනීමට නොහැකිව වසා දැමීමටද සිදුවිය. ලෝක ආර්ථික බලවතා වන ඇමරිකානු ආර්ථිකය මුහුණදුන් මෙකී ව්‍යවසනයේ අදුරු සෙවනැලි සෙසු ලෝකයේ රටවල ආර්ථිකයන් හටද සැලකිය යුතු බලපෑමක් සිදුකරන ලදී.

වත්මන වනවිට ඉහත කී ව්‍යවසනයෙන් ලෝක ආර්ථිකය මඳක් මිදී ඇති සෙයක් පෙන්නුම්කල ද මුහුණ දුන් අභියෝග සියල්ලක් ම සහමුලින්ම තුරන්ව ඇති බවක් තවමත් පෙනෙන්නට නැත. විශේෂයෙන්ම ඇමෙරිකානු මූල්‍ය වෙළඳපල පසුගිය වසරකට වැඩි කාලයක් තුළ දැවැන්න ලෙස බිඳවැටීම හේතුවෙන් මුදල් ආයෝජනය කරන්නන් මූල්‍ය වෙළඳපල සමග ගණුදෙනුකිරීම් සැලකිය යුතු ප්‍රමාණයකින් අඩුකර සිය පුද්ගලික ඉතුරුම් වර්ධනය කිරීම සඳහා පෙරට වඩා වැඩි නැඹුරුවක් දක්වමින් සිටී. මේ තත්ත්වය මත ලෝක ආර්ථික වර්ධනය උදෙසා මූල්‍ය ආයතනයන්ගෙන් අපේක්ෂා කළ දායකත්වය පහළ වැටීම හේතුකොට ගෙන ලෝක ආර්ථික වර්ධන වේගය ද ඊට සාපේක්ෂව පහළ මට්ටමකට පැමිණ ඇත. කරුණු මෙසේ පෙළගැසීම හේතුකොටගෙන ලෝක ආර්ථිකය නැවතත් පෙර පැවති මට්ටම කරා ළඟාවීමට නම් අවම වශයෙන් තවත් වසර 02 ක කාලයක් වැයවෙනු ඇති බවත්, ඒ අනුව වසර 2011 වන විට ලෝක ආර්ථිකය යහපත් වෙනසකට ලක්විය හැකි බවටත් ආර්ථික විශේෂඥයින් මත පළකර තිබේ. කෙසේ වුවද අප ජීවත්වන ලෝකය පෙරට වඩා වැඩි වේගයකින් සංවර්ධනයකරා ළඟාවීමට දරන්නා වූ උත්සාහය හේතුවෙන් ස්වාභාවික සම්පත් ඉතා සීඝ්‍රයෙන් ක්ෂයවීම, පෘතුවි උෂ්ණත්වය ඉහළයාම, එහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස ග්ලැසියර් (ධ්‍රැවාශ්‍රිත හිමකඳු) දියවී සාගර ජල මට්ටම ඉහළයාම ඇතුළු ප්‍රබල පාරිසරික ගැටලු නිර්මාණයවීම හේතුවෙන් අනාගත ලෝකයට මුහුණාදීමට සිදුවන අවදානම පහව ගොස් නැත. ඒ අනුව මෙකී කරුණු සියල්ල එකට තබා පෙළ ගස්වා බලන කළ අප සැමට අනාගත ලෝකයේ පැවැත්ම උදෙසා වෙනස් අයුරින් සිතා මතා වඩාත් සැලකිලිමත්ව කටයුතු කිරීමට සුදුසු කාලය එළඹ ඇති බව මාගේ විශ්වාසයයි.

වත්මන් ලෝක ආර්ථික ක්‍රියාකාරිත්වය දෙස විමසුම් සහගතව බලන කළ ඉන්දියාව චීනය වැනි රටවල් සීඝ්‍රයෙන් දියුණුවීම ලෝකයේ බොහෝ රටවල ආර්ථිකයන්ට තර්ජනයක් වී ඇත. තවද අපගේ ප්‍රධාන අලෙවිකරණ ජාලය ව්‍යාප්තව පවතින ඇමරිකාව ප්‍රමුඛ සමස්ථ යුරෝපය තුළද කලින් තිබුනාට වඩා අඩු වෙළඳපොළක් වර්තමානයේ නිර්මාණය වී ඇති ස්වභාවයක් පෙන්නුම් කරයි. ආර්ථික අර්බුදයේ ප්‍රතිඵලයක් ලෙස ලෝකයේ බොහෝ නිෂ්පාදන ආයතන තම

සමකලමණාකරන අධ්‍යක්ෂක තනතුරින් ඉවත්වීම සහ ඉදිරියේදී ප්‍රධාන විධායක නිළධාරි තනතුරින් මෙන්ම අධ්‍යක්ෂක මණ්ඩලයේ සාමාජිකයෙකු ලෙස කටයුතු කරන ආකාරයත් සහ ඉදිරියේදී එකතුවන නව කළමණාකරනය සමඟ කටයුතු කළයුතු ආකාරය සහ ලෝඩ්ස්ටාර් සංස්කෘතිය ආරක්ෂාකර ගැනීමේ ඇති වැදගත්කම පිළිබඳව දැනුවත් කිරීම.

නිෂ්පාදන අඩුමිලට සිය පාරිභෝගිකයන් වෙත අලෙවි කරමින් කෙසේ හෝ ආයතන රැකගැනීමේ දැඩි උත්සාහයක නිරතව සිටී. මේ හේතුවෙන් අප වැනි ආයතනවලට අප බලාපොරොත්තු වන තරම් ලාභ ලබා ආයතන පවත්වාගෙන යාමට නොහැකිවනු ඇත. විශේෂයෙන් ලෝඩිස්ටාර් ආයතනයේ මුල්කාලයේදී ලබාගත් තරගකාරී වෙළඳ වාසිය - Competitive Advantage (අපගේ තරඟකරුවන්ගේ භාණ්ඩවල මිලට වඩා අඩුමිලක් යටතේ තත්ත්වයෙන් උසස් භාණ්ඩ පාරිභෝගියා අතට පත්කිරීම) ඉතා ඉහළ මට්ටමක පැවතුනද චීනය, ඉන්දියාව වැනි නව නිෂ්පාදකයින් වර්තමානයේ ප්‍රබල වී ඇති බැවින් පෙර මෙන් නොව අපගේ භාණ්ඩවලට තිබූ ඉල්ලුම අභියෝගයට ලක්ව තිබේ. තවද ජාත්‍යන්තර වෙළඳපළ තුළ පවත්නා දැඩි තරඟකාරීත්වය හේතුවෙන් අපගේ නිෂ්පාදන පෙරමෙන් සුවිශේෂී නිෂ්පාදනයන් ලෙස නොව විවිධ සන්නම් නාම (Brand Names) යටතේ සුලභව මිලදී ගැනීමේ හැකියාවක් ඇති නිශ්පාදනයන් (Commodities) බවට පත්වීම හේතුවෙන් ආයතනයක් ලෙස අප හට නව අභියෝග යන්ට ද මුහුණදීමට සිදුව තිබේ. ලෝකයේ ප්‍රබල ආයතනයක් ලෙස හැඳින්වන්නා වූ ටොයොටා ආයතනය ද මෙවැනිම තත්ත්වයට මුහුණ දී ඇති අතර එහි ප්‍රධානී අකියෝ ටොයෝඩා මහතා (Akio Toyoda) පවසන පරිදි ටොයොටා ආයතනයටද තම පැවැත්ම සඳහා දැඩි අරගලයක (Grasping for Salvation) නිරතවීමට සිදුව ඇත.

ගෙවී ගිය කාලපරිච්ඡේදය තුළ සෑම වර්ෂයකදීම පාහේ ආයතනයේ උන්නතිය උදෙසා අප විශාල මුදලක් ආයෝජනය කළ බැවින් මේ වනවිට අපගේ ණය බර සැලකිය යුතු ලෙස වැඩිවී තිබේ. එම නිසා මෙම තත්ත්වය ද අප හමුව ඇති තවත් ප්‍රධාන අභියෝගයකි. ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය මෙන් ම සොලිඩියල් ආයතනය ද පවත්වා ගෙනයාම සඳහා නව නිෂ්පාදන භාණ්ඩ ගැන මෙන්ම එවැනි නව භාණ්ඩ නිෂ්පාදනය කරන සහ අලෙවිකරණ අය සමග සම්බන්ධවීමට ද අනාගතයේදී සිදුවනු ඇත. එමෙන් ම ලෝඩිස්ටාර් ආයතනයේ අනාගත පැවැත්ම සඳහා Lean අනුගමනය කළයුතු අතර ලෝඩිස්ටාර් නිෂ්පාදන ක්‍රමවේදය (LPS) සාර්ථක කරගැනීම සියළුදෙනාගේ වගකීම වනු ඇත.

මා දැඩිව විශ්වාස කරන අයුරින්ම LPS සාර්ථක කර ගැනීමේ හැකියාව හා සංස්කෘතිය ලෝඩිස්ටාර් සාමාජිකයන් වන අප සියළුදෙනා සතුව ඇත. ඒ අනුව කටයුතු කරමින් නාස්තිය අවම කිරීම, Lean සංස්කෘතිය ඇති කිරීම සහ නව අදහස් (KAIZEN) ලබාදීම වැනි ලෝක මට්ටමේ ක්‍රම සහ විධි භාවිතයට පෙළඹී සිටීම සතුටුවිය හැකි කරුණකි. ටොයොටා ආයතනය වසර 50 ක කාලයක් තුල ක්‍රමයෙන් දියුණු කළ Lean සංස්කෘතිය අප ආයතනය තුළද ප්‍රායෝගිකව භාවිතයට ගැනීම සඳහා වසර 2ක් තුළ මූලික පසුබිම නිර්මාණය කළද එහි මූලික කොටස් සම්පූර්ණයෙන් ක්‍රියාත්මක කිරීමට තවත් අවුරුද්දක්වත් ගතවනු ඇත. පසුගිය වසර එකහමාරකට ආසන්න කාලය තුළ ලෝක ආර්ථික අර්බුදය හමුවේ ප්‍රබල ගැටලු රාශියකට මුහුණදුන්නද වර්තමානය වනවිට එය සුභ අතට හැරෙමින් පවතී. පසුගිය ආර්ථික අර්බුදකාරී තත්ත්වයකට මුහුණ දී සිටියදී ලෝඩිස්ටාර් සාමාජිකයින් ආයතනයේ දියුණුව වෙනුවෙන් ප්‍රශ්න ගැටලු රාශියක් මැද කටයුතු කළ ආකාරය පිළිබඳව මා ඉතා සතුටට පත්විය. විශේෂයෙන් ආයතනයේ අනාගත පැවැත්ම කෙරෙහි තීරණාත්මක බලපෑමක් ඇති කරනු ලබන්නා වූ සුවිශේෂී කරුණක් ලෙස සලකනු ලබන ලාබ හෝ පාඩු නොමැතිව ආයතනය පවත්වාගෙන යාම සඳහා අප පවත්වා ගත යුතු අවම නිෂ්පාදන මට්ටම (Breakeven Point) ටොන් 6500 සිට ටොන් 4500 දක්වා අඩුකර ගැනීම උදෙසා Lean සංස්කෘතියේ ඇති බොහෝ දේ ක්‍රියාත්මක කළ අයුරු පසුගිය වර්ෂය තුළදී හොඳින් දක්නට ලැබුණි. ලෝඩිස්ටාර් ආයතනයේ සමහර අංශවලින් මේ වනවිටත් ලෝක තලයේ හැසිරීම ඉතා හොඳින් දක්නට ලැබීම පිළිබඳ මා ඉතා සතුටට පත් වන අතර එය සමස්ථ ආයතනය පුරා පවත්වා ගැනීම මෙම අවුරුද්ද තුළ සෑම සාමාජිකයකුගේම බලාපොරොත්තුව විය යුතුය. එමෙන්ම නාස්තීන් අවම කර ගනිමින් ආයතනය ක්‍රමයෙන් ලෝක මට්ටමට ගමන් කිරීමත් සමග ලෝඩිස්ටාර් සාමාජිකයින්ගේ දැනුම වැඩිවිය යුතුය. විශේෂයෙන්ම ඉංග්‍රීසි, පරිඝණක දැනුම මෙන් ම ලෝක මට්ටමේ කළමනාකරණ ක්‍රම සහ විධි හොඳින් අධ්‍යයනය කිරීම අනිවාර්යය කරුණක් වන්නේ ආයතනය ලෝක මට්ටමට ගමන් කිරීමත් සමග එහි සේවය කරන සාමාජිකයින් ද ලෝක මට්ටමේ දක්ෂ පුද්ගලයින් විය යුතු නිසාවෙනි.

අප පා තැබුවා වූ 2010 නව වර්ෂය ලෝඩිස්ටාර් ආයතනයට ඉතා වැදගත් වර්ෂයක් වනුඇත. එයට හේතුව සොලිඩිල් කළමණාකරණය මෙන්ම ලෝඩිස්ටාර් කළමණාකාරණයේද සිදුවීමට නියමිත වෙනස්කම් කිහිපයක් නිසාවෙනි. විශේෂයෙන් 2004 වර්ෂයේදී මා ලෝඩිස්ටාර් කළමණාකරණයෙන් ඉවත්වීමට තීරණය කළද සාමාජික ඔබගේ දැඩි ඉල්ලීම මත මා ඉවත් නොවී මේ වන තෙක් ආයතනය දියුණුකිරීමට ඔබත් සමග දායකත්වය ලබාදෙන ලදී. එහෙත් 2010 නව වර්ෂයේ ජනවාරි මාසයේ සිට මා විසින් මෙතෙක් කටයුතු කරන ලද සම කළමණාකාර අධ්‍යක්ෂක තනතුරින් ඉවත්වීමට තීරණයකර ඇත. මා එම තනතුරෙන් ඉවත් වුවද එම අඩුව පිරවීම සඳහා ටයර් කර්මාන්තයේ විශාල අද්දැකීමක් සහිත නව සම කළමණාකාර අධ්‍යක්ෂකවරයකු ජනවාරි මාසයේ සිට ආයතනයට සම්බන්ධ වනු ඇත. ඔබ සියලුදෙනා මාහට ලබාදුන් සහයෝගය ම ඔහුවෙත ද ලබාදෙනු ඇතයි මා සාමාජික ඔබ සියලුදෙනාගෙන් බලාපොරොත්තු වේ. එමෙන්ම මා සමකළමණාකාර අධ්‍යක්ෂක තනතුරින් ඉවත් වුවද ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය ලෝක තලයේ ආයතනයක් බවට පත්කරවීමේ භාරදූර කාර්යයේ ප්‍රධාන නියමුවා ලෙස ප්‍රධාන විධායක නිලධාරී වශයෙන් සහ ලෝඩිස්ටාර් අධ්‍යක්ෂක මණ්ඩලයේ අධ්‍යක්ෂකවරයකු වශයෙන් මාගෙන් බලාපොරොත්තුවන දායකත්වය සහ කැපවීම තවදුරටත් ආයතනයේ සියලුම සාමාජික සාමාජිකයින්ගේ සුභසිද්ධිය උදෙසා කටයුතු කිරීමට අපේක්ෂා කරමි.

මෙතෙක් අප ලද සියලුම ජයග්‍රහණාන්ගේ සහ සාර්ථකත්වයන්ගේ පදනම වී ඇත්තේ වසර 25 ක් පුරාවට අප විසින් අපටම ආවේණික වූ සාරධර්ම සහ හර පද්ධතියක් මත ගොඩනගන ලද සුවිශේෂී වූ ලෝඩිස්ටාර් සංස්කෘතියයි. 25 වසරක ලෝඩිස්ටාර් ඉතිහාසය තුළ මෙන්ම පසුගිය කාල පරිච්ඡේදය

තුළ ලෝකයේ විවිධ බලවත් ආයතන අභියෝග හමුවේ සිය පැවැත්ම තහවුරු කරගැනීමට නොහැකි වුවද, එකම පවුලක් ලෙස සියලු ම අභියෝග ඉදිරියේ නොසැලී නැගී සිටීමට අපට ශක්තිය, ජවය සහ පන්නරය ලැබුණේ සුවිශේෂී වූ ලෝඩ්ස්ටාර් සංස්කෘතිය තුළින් බව ප්‍රත්‍යක්ෂ සත්‍යයකි.

රටට ආදර්ශයක් දියහැකි සංස්කෘතියක් ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය තුළ බිහිකිරීමට හැකිවීම පිළිබඳ මා ඉතා නිහතමානීව සතුටට පත්වන අතර එය ආරක්ෂාකර ගැනීම සාමාජික ඔබගේ වගකීමක් හා යුතුකමක්වනු ඇත. අවසාන වශයෙන් ලැබුවා වූ 2010 නව වර්ෂය ආයතනයේ මෙන් ම සාමාජික ඔබ සියලුදෙනාගේ වැදගත් අරමුණු ළඟාකර ගැනීමට හැකි සුභ නව වසරක් වේවායි මම ප්‍රාර්ථනා කරමි.

2010 ජනවාරි

අතීතයේ මෙන්ම අදත් හෙටත් ආයතනයේ මුරදේවතාවන් ලෙසින් මම දකින්නේ සාමාජික ප්‍රජාවත් කළමණාකාරීත්වයත් අතර විශ්වාසයෙන් සහ සබැඳියාවෙන් ගොඩනැගුණ ලෝඩ්ස්ටාර් පවුලේ වටිනාකම් සමුදායයි.



ලෝඩ්ස්ටාර් පවුලේ අනාගත පැවැත්මට ආශීර්වාදය වන්නේ අපගේ වටිනාකම් සමුදායයි

ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයේ විසිපස් වසරක අතීතයත්, වර්තමානයත්, අනාගතයත් එකට යා කරන්නට මම සාමාජික ප්‍රජාව සමග බොහෝ දේ කළෙමි. අපගේ ප්‍රයත්නය වූයේ 1984 දී ආරම්භ කළ 'ලෝඩ්ස්ටාර්' නම් වූ පුංචි ආයතනය දේශීය කර්මාන්ත ක්ෂේත්‍රයේ දැවැන්ත ආයතනයක් ලෙස ගොඩ නැංගවීමත්, දේශ දේශාන්තරව ව්‍යාපාරික ලෝකයේ ශක්ති සම්පන්නව නැගී සිටින්නට හැකි අභිමානයකින් මේ තුන්කල්හිම ස්ථාවරව පවත්වා ගැනීමත්ය.

අතීතයේ දී කටුක වූත්, අමිහිරි වූත්, අභියෝගාත්මක වූත් කාල වකවානු මෙන්ම අසුන්දර අවස්ථාවන්ට මුහුණදීමට අපට සිදුවිය. එහෙත් සෑම මොහොතක ම සියලු බාධක කම්කටොලු පරාජයකර නැගී සිටින්නට තරම් ධෛර්යයක් සාමාජික ඔබ, මටත් කළමණාකාරීත්වයටත් ලබාදෙමින් "මගේ ආයතනය" "අපේ ආයතනය" යන හැඟීමෙන් එකාවන්ව ආයතනයේ දියුණුව වෙනුවෙන් කැපවීම නිසා ලෝඩ්ස්ටාර් නාමය ශ්‍රී ලංකාවේ කර්මාන්ත ක්ෂේත්‍රයට ආදර්ශයක් ගෙන දෙන්නට සමත් වී ඇත.

අතීතයේ මෙන්ම අදත් හෙටත් ආයතනයේ මුරදේවතාවන් ලෙසින් මම දකින්නේ සාමාජික ප්‍රජාවත් කළමණාකාරීත්වයත් අතර විශ්වාසයෙන් සහ සබැඳියාවෙන් ගොඩනැගුණ ලෝඩ්ස්ටාර් පවුලේ වටිනාකම් සමුදායයි. එනම් අප ආයතනය සමග තරග කරන්නට ශ්‍රී ලංකාවේ රබර් නිෂ්පාදන ආයතන තිබුණ ද අපට වඩා හැකියාව, පහසුකම් තාක්ෂණය කොතෙක් තිබුණත් එම ආයතනවලට අපි තරම් ශක්තිමත්ව නැගී සිටින්නට නොහැකි විය. එයට හේතුව වූයේ මෙවන් වටිනාකම්වලින් සුසැදි සංස්කෘතියක් ඒ ආයතන තුළ ගොඩනඟා ගන්නට නොහැකිවීමයි. මාගේ විශ්වාසය නම්,

01. අන්‍යයන්ට ගරු කිරීම
Respect for Individuals

02. උසස් පාරිභෝගික තෘප්තිය සඳහා කැපවීම
Striving for Excellence in Customer Satisfaction

ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයේ පැවැත්ම හේතු වූ සහ ඉදිරි පැවැත්මට හේතුවන අපගේ වටිනාකම් පිළිබඳව සාමාජික ප්‍රජාව දැනුවත් කිරීම සහ ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයේ අනාගත යහපැවැත්ම උදෙසා සිදුකරනු ලබන වෙනස්කම් පිළිබඳව සාමාජික ප්‍රජාව දැනුවත් කිරීම.

03. අවංකබව හා සාධුබව
Honesty & Integrity

04. කැපවීම වගකීම සහ සාමුහික අයිතිය
Commitment, Accountability & Shared Ownership

05. පරිසරයට සහ සංස්කෘතියට ගරු කිරීම
Respect for Environment and Culture

යන අපගේ වටිනාකම් ආරක්ෂාකරන තුරාවට ආයතනයේ පැවැත්ම තහවුරු වන බවයි. එහෙත් යම් දිනෙක ලෝඩ්ස්ටාර් සංස්කෘතිය තුළ අපගේ වටිනාකම් රැකගන්නට නොහැකි වුවහොත් ගැටුම්, අර්බුද පැනනගින අතර ඒ තුළින් ආයතනයේ පැවැත්ම අඩාල විය හැකිය. ඒනිසා වෙලඳපොළ තරගකාරිත්වයට මුහුණදීම උදෙසා ලෝඩ්ස්ටාර් සංස්කෘතියේ කොතරම් වෙනස්කම් සිදුවුවත් අපගේ වටිනාකම්වල වෙනසක් නොවේවා යන්න මගේ පැතුමයි.

මෙවැනි ආරම්භයක් අප යායුතු මග දෙසට යොමු කළේ මෙතෙක් අප ආ ගමන් මගෙහි තීරණාත්මක සන්ධිස්ථානයක සිට නැවත ඉදිරියට යන්නට ඔබට මං පෙත් විවර කිරීම මගේ යුතුකමවන බැවිණි. සම්මා සම්බුදුරජාණන් වහන්සේ පිරිනිවන් මංචකයේදී දේශනා කළ දහම් පණිවිඩය මෙහිලා මා ගෙනහැර දක්වමි. "යමෙක් ධර්මය දකීද, හෙතෙම මා දකී." ඒ අයුරින්ම සාමාජික ඔබද" ලෝඩ්ස්ටාර් පවුල තුළ මා නොමැති කාලයකදී ආයතනය ඉදිරියට රැගෙන යන්නට අපගේ වටිනාකම් තුළ ජීවත් වන්න අපගේ වටිනාකම් රැකගනිමින් ආයතනයේ අනාගතය වෙනුවෙන් කැපවීමෙන් කටයුතු කරන්න. දැන් ඉතින් අප යා යුතු මග දෙස බලමු.

ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය මුල් කාලයේදී නිෂ්පාදන ඉලක්ක සහ ඇණවුම් සම්පූර්ණ කිරීම කෙරෙහි අවධානය යොමු කළ නමුත් නාස්තීන් අවම කිරීම පිළිබඳව එතරම් සලකා බැලීමක් කළේ නැත. එහෙත් 2008 වර්ෂයේදී ලෝක ආර්ථිකයේ කඩා වැටීම තුළින් අප ආයතනයේ පැවැත්ම කෙරෙහි එල්ල වූ තර්ජනයට මුහුණදීම සඳහා නාස්තීන් අවම කිරීමේ අවශ්‍යතාවය ඉස්මතු විය. ලෝක වෙළඳපොළෙහි තරගකාරිත්වයට මුහුණදීම සඳහා අපි ඒ වන විටත් LPS ක්‍රියාත්මක කිරීමට මුලපුරා සිටියෙමු. LPS තුළින් නිෂ්පාදන වැඩබිම තුළ සිදුවන නාස්තීන් පිටුදැකීමට ද පිටිවහලක් ලැබෙන නිසා ලෝක ආර්ථිකයේ කඩාවැටීම දැනෙනවාත් සමගම LPS ක්‍රියාත්මක කිරීම කඩිනම් කලෙමු. ඒ අනුව ලෝක වෙළඳපොළෙහි තරගකාරී අභියෝගයන්ට මුහුණදීමට හැකිවන පරිදි ලෝඩ්ස්ටාර් සංස්කෘතියේ ද යම් වෙනසක් මේ සමගම සිදුවී තිබේ. යම් යම් අවස්ථාවන්හි අතීතයේ දී ද අපි ආයතනයේ පැවැත්ම වෙනුවෙන් ගනුලැබූ විවිධ ක්‍රියාමාර්ග හරහා ලෝඩ්ස්ටාර් සංස්කෘතියේ වෙනස්කම් සිදුකර ඇත්තෙමු. එහෙත් කිසිදු දිනයක අපි අපගේ වටිනාකම් වෙනස් කළේ නැත. එම නිසා ඉහළ කළමනාකාරිත්වය ආයතනයේ ක්‍රියාකාරිත්වය සමග බද්ධව ඇති ලෝඩ්ස්ටාර් සංස්කෘතියේ වටිනාකම් පිළිගෙන ඉදිරියේ දී ද කටයුතු කරන බව ඉතා පැහැදිලිය.

පසුගිය කාල වකවානුවෙහි ලෝක ආර්ථික අර්බුදය හේතුවෙන් ආයතනයක් වශයෙන් අප ගනු ලැබූ ක්‍රියා මාර්ගයන් මෙන්ම LPS ක්‍රියාත්මක කිරීමේදී ද සුළු සුළු ප්‍රශ්න මතු වී ඇති බව මම දකිමි. මේ අතර වාරයේදී ඇති වී තිබෙන වැරදි දුර්මත නිසා නොමග ගොස් ඇති තැන් දක්නට තිබේ. ඒ අනුව දැන් මා බලාපොරොත්තු වන්නේ ආයතනයේ අනාගත යහපත වෙනුවෙන් සිදුවන වෙනස්කම් වෙත යොමුවන්නට අවශ්‍ය නිවැරදි මගපෙන්වීම ඔබට ලබාදෙන්නටය. මේ මග පෙන්වීම ධර්ම සංගායනාවක් යැයි සදහන් කරමි. ධර්ම සංගායනාවක් පවත්වනු ලබන්නේ පිරිසිදු නිර්මල දහමට කාලානුරූපීව කිළිටි දුර්මත එක්වීම වළක්වා නිවැරදි දර්ශනය ඉදිරියට ආරක්ෂා කරගැනීමටය. ආයතනයෙහි ජීවනාලිය අපගේ වටිනාකම් මිස අන් කිසිවක් නොවන බව පසක් කිරීම උදෙසා ඉදිරියේදී සෑම සාමාජිකයෙකුම සම්බන්ධකර ගනිමින් ධර්ම සංගායනාවක් සේ පුහුණු වැඩසටහන ක්‍රියාත්මක කිරීමට කටයුතු කර තිබේ.

මාගේ අද්දැකීම අනුව අවුරුදු 25 ක් සාමාජික ප්‍රජාවත් කළමණාකාරිත්වයත් සුහදව සාකච්ඡා කරමින් විශ්වාසයෙන් කටයුතුකළ නිසා සාමාජික ප්‍රජාවට මෙන්ම ආයතනයටත් උදාවුයේ යහපතක්මය.

ඉදිරියේදීත් අප ආයතනයේ එම සුහද බව සහ විශ්වාසය පැවතිය යුතුමය. එම නිසා මා නැවතත් දැනුවත්කර සිටින්නේ අප විසින්ම ගොඩනැංවූ අපගේ ආයතනය ආරක්ෂාකර ගැනීමේ පරම යුතුකමද අප සතු වන බවයි. එය උදෙසා අපගේ වටිනාකම් ආරක්ෂා කරගනිමින් කටයුතු කිරීම නිරන්තරවම සිදුවිය යුතුමයි. උදාහරණයක් වශයෙන් ලෝක වෙළඳපොළ තුළ දැවන්ත ආයතනයන් වන TOYOTA, SONY, NATIONAL PANASONIC, 3M, යන ආයතනයන් හි කළමණාකරන පසුබිම වෙළඳපොළ අවශ්‍යතාවයන් මත කොතෙක් වෙනස් වුවත් එම ආයතනයන්හි ආරම්භක නිර්මාතෘන් ගොඩනැඟූ සංස්කෘතියෙහි මූලික වටිනාකම් ආරක්ෂා කරගෙන කටයුතු කරන නිසා අදටත් විශිෂ්ටත්වය රැකගෙන කටයුතු කරයි. ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයත් එසේ ක්‍රියාත්මකවන බව මගේ විශ්වාසයයි.

මේ අවස්ථාවේදී සාමාජික ප්‍රජාවට මා පැහැදිලිකර දියයුතු කාරණයක් තිබේ. ප්‍රධාන විධායක නිලධාරී වශයෙන් මම මෑත කාලීනව ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයේ සුභසාධන පහසුකම්වලට වඩා සාමාජිකයන්ගේ මූලික වැටුප කෙරෙහි අවධානය යොමු කිරීමේ අවශ්‍යතාවයක් ඇතිබව පෙන්වා දුන්නෙමි. එයට හේතුව නම් රටක් වශයන් ශ්‍රී ලංකාවේ පුරවැසියන් යැපුම් මානසිකත්වයෙන් (සුභසාධන සංකල්පයෙන්) අත් මිදෙන්නට දැන් කාලය උදා වී තිබීමයි. එනම් රටක් ආර්ථික වශයෙන් සංවර්ධනය වනවිට රටේ ජනතාවගේ ඒක පුද්ගල ආදායම ක්‍රමයෙන් ඉහළයාමක් සිදුවේ. එහිදී මිනිසුන් උත්සාහ කරන්නේ රජයෙන් දෙන සහනාධාර ලබාගැනීමට වඩා තමන් උපයන ආදායමෙන් තම සිතැඟි පරිදි තමන්ට සරිලන දේ මිලදී ගෙන හෝ සකස් කරගෙන ජීවත්වීමටයි. ශ්‍රී ලංකාව ද ක්‍රමයෙන් සංවර්ධනය කරා ගමන් කරනු දක්නට තිබේ. 2005 දී අපේ රටේ ඒක පුද්ගල ආදායම ඇමෙරිකානු ඩොලර් 1031 කි, දැන් එය ඇමෙරිකානු ඩොලර් 2053 දක්වා ඉහළ ගොස් තිබේ. වර්තමාන රජයේ අරමුණ එය 2016 වනවිට ඇමරිකානු ඩොලර් 4000 දක්වා වැඩිකිරීමයි. එම අරමුණට රටේ ජ්‍යෙෂ්ඨ පුරවැසියෙකු වශයෙන් මමද එකඟ වෙමි. එම නිසා මම මෑත කාලීනව බොහෝවිට පෙන්වා දුන්නේ සුභ සාධන පහසුකම් ගැන සිතනවාට වඩා තම දැනුම හැකියාවන් කුසලතාවයන් වැඩිදියුණු කරගනිමින් මූලික වැටුපෙහි වටිනාකම ඉහළ තලයකට ගෙන ඒමට සෑම විටෙකම කටයුතු කිරීම වැදගත්වන බවයි. මෙවැනි වෙනසක් ඉක්මනින් සිදු නොවුව ද අනාගත ලෝකයට මුහුණදීමට නම් එම යථාර්ථය තේරුම්ගෙන ඊට සූදානම්වීම අත්‍යාවශ්‍යයි. එනම් පියවරෙන් පියවර ශ්‍රී ලංකාව සංවර්ධිත රටක් බවට පරිවර්තනය වනවිට ජනතාව සුභ සාධන

මානසිකත්වයෙන් ඈත්වීම අනිවාර්යෙන්ම සිදුවේ. ඊට උදාහරණ වශයෙන් පෞද්ගලික පාසල්, පෞද්ගලික රෝහල් , පෞද්ගලික අධ්‍යාපන ආයතන දැනටමත් අපේ රටේ ශීඝ්‍රයෙන් ව්‍යාප්තවීම පෙන්වා දිය හැකිය. ඒ පසුබිමෙහි සිට ව්‍යාපාරික ආයතනයන් දෙස බැලිමේදී ද ලෝකයේ ප්‍රධාන පෙළේ ආයතනවල සාමාජිකයන් සුභ සාධන මානසිකත්වයෙන් අත්මිදී තම අවශ්‍යතාවයන් උපයන ආදායමෙන් සිතැඟි පරිදි සපුරා ගැනීමට යොමුවීමක් දක්නට තිබේ. එමනිසා කාලයාගේ ඇවෑමෙන් අප සාමාජික ප්‍රජාව ද එවැනි තත්ත්වයක් කරා යොමුවීම වැදගත් යැයි මෙහිලා සඳහන් කරනු කැමැත්තෙමි.

මේ මොහොතේදී ලෝඩ්ස්ටාර් දූ පුතුන්ට තවත් දෙයක් කිවයුතුව තිබේ. රටක් වශයෙන් අපි වසර තිහක්පුරා කුරිරු යුද්ධයක අමිහිරි අද්දැකීම් තුළ ආර්ථික, සාමාජීය මෙන්ම සංස්කෘතිකමය වශයෙන්ද පසුබෑමට ලක් වී ඇත. මේ රට ගොඩනඟන්නට රට වැසියන් ලෙස අපි බොහෝ දේ කළ යුතුව ඇත. දැනට වඩා රටේ සංවර්ධනය සඳහා වෙහෙස වී වැඩකළ යුතුය. මේ අවස්ථාවේදී රට වෙනුවෙන් රටේ දූ දරුවන් වෙනුවෙන් මගෙන් ඉටුවිය යුතු යුතුකම් සම්භාරයක් ඇත. ලෝඩ්ස්ටාර් දරුවන් දිරිමත්කළා සේම මුළු රටේම දූ දරුවන්ගේ අනාගතය වෙනුවෙන් හැකි උපරිම අයුරින් කැපවී මම ද කටයුතු කළ යුතුව ඇත. මුළු රටේ ම තරුණ දරුවන් වෙනුවෙන් සේවයක් කිරීම මාගේ පරම යුතුකමක් ලෙස දකින නිසා ඉදිරියේදී ඒ සඳහා ද යොමුවීම මගේ බලාපොරොත්තුවයි.

ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයේ අනාගත පැවැත්ම උදෙසා කොටස් හුවමාරුවේදී මා සිදුකළේ පළමු අදියර පමණි. පසුගිය කාල වකවානුවේ ලෝක වෙළඳපොළ තුළ ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයේ පැවැත්මට දැඩි තර්ජනයක් තිබුණි. බොහෝ ගැටලු ප්‍රශ්න මැද ප්‍රින්ජස් මහත්මයා සහ මම සාකච්ඡා කරමින් මේ තාක් දුර පැමිණියත් Solideal ආයතනයයි Loadstar ආයතනයයි දෙපැත්තක තිබීම ආයතනයේ පැවැත්මට සුබදායක නොවූන නිසා මෙම ආයතන දෙක එකම ආයතනයක් බවට පත්කරන්නට පළමු අදියරේදී කටයුතු කළෙමු. එහෙත් ලෝක වෙළඳපොළෙහි පවත්නා දැඩි තරගකාරීත්වය හමුවේ ස්ථාවරව නැගී සිටින්නට මෙම පළමු අදියරේ වෙනස්වීම ප්‍රමාණවත් නැත. එම නිසා අනාගතයේදී ලෝක වෙළඳපොළේ අභියෝගයන්ට මුහුණදෙන්නට නම් අප තව දුරටත් ශක්තිමත් ආයතනයක් බවට පත්විය යුතුයි. ඒ සඳහා ලොව ප්‍රධාන පෙළේ වෙනත් ආයතන සම්බන්ධ කරගැනීමට ඉදිරියේදී අපට සිදුවනු ඇත.

මේ වෙනස්කම් තුළ අපේ ආයතනයට සම්බන්ධවන අයගේ දැනුම ආකල්ප කාර්යක්ෂමතාවය මෙන්ම අවබෝධය ද අත්‍යාවශ්‍ය වේ. ගෙදරක වුවත් පියාණන් බොහෝ වෙහෙස මහන්සි වන්නේ තමන්ගේ පවුල ගොඩනඟන්නටයි. එහෙත් අවුරුදු 50 ක් 60 ක් වයස්ගත වනවිට වෙනදා මෙන් වෙහෙස මහන්සි වී වැඩකිරීම ඔහුට අපහසුයි. ඒ වනවිට පවුලේ වෙනත් කෙනෙකු විසින් එම පවුලේ වගකීම් දැරීම සිදුවිය යුතුය. ඒ අයුරින්ම මමත් මේ ආයතනය සාර්ථකව පවත්වාගෙන යාමට දරාගැනීමට හැකියාව ඇති සුදුසු කණ්ඩායමකට බාර කිරීමට අවශ්‍යව ඇත. මෙහිදී මගේ විශේෂ අවධානය යොමුකරන්නේ ඒ අයට මේ ලෝඩ්ස්ටාර් සංස්කෘතියේ වටිනාකම් ආරක්ෂා කරගෙන කටයුතු කිරීමට තිබෙන හැකියාව පිළිබඳවයි. මේ සංස්කෘතියේ වටිනාකම් හරිම බලවත්. ඒ වගේම ශක්තිමත්. එහි වැදගත්කම කොතෙක්දැයි කිවහොත් පසුගිය ලෝක ආර්ථිකයේ කඩා වැටීම තුළ ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය මේ අයුරින් ආරක්ෂා වුයේ අපගේ වටිනාකම්වල මහිමය නිසාමයි. එහිදී ලෝකයේ ප්‍රධාන පෙළේ කර්මාන්ත ශාලා පවා වසාදමන විට ආයතනයක් වශයෙන් අපට ද පැවැත්ම වෙනුවෙන් විවිධ ක්‍රියා මාර්ග ගැනීමට සිදුවිය. ඒ අතරවාරයේදී ඇතැම් සාමාජික මහතුන් සිය රැකියාව පවා ආයතනයේ පැවැත්ම වෙනුවෙන් කැප කළේ ලෝඩ්ස්ටාර් සංස්කෘතිය තුළ අප රුගෙන ආ වටිනාකම්වල ප්‍රබලත්වය නිසාමයි. ඒ නිසා මම යළි යළිත් අවධාරණය කරන්නට අවශ්‍යයි අතීතය මෙන්ම ආයතනයේ අනාගතය ද යහපත් වන්නේ සාමාජික ප්‍රජාවත් කළමණාකාරිත්වයත් සුහදව සහ විශ්වාසයෙන් යුතුව කටයුතු කළහොත් පමණයි. මින් ඉදිරියට ද ලෝඩ්ස්ටාර් අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලයේ මම කටයුතු කරන නිසා යම් කාලයක් සාමාජික ක්‍රියාකාරී කමිටු සමඟ සම්බන්ධ වෙමින් ආයතන වෙත පැමිණ මෙම වෙනස්කම් හරියාකාරව සිදුවනවාද යන්න සොයා බැලීම මගේ අදහසයි. ඒ තුළ සාර්ථක කළමණාකරණ පසුබිමක් හා නායකත්වයක් ජනිත වනු දැකීම මාගේ ප්‍රාර්ථනයයි.

මෙහිදී පෙන්වාදිය යුතු තවත් වැදගත් කරුණක් නම් LPS (ලෝඩ්ස්ටාර් නිෂ්පාදන ක්‍රමවේදය) තුළින් ඔබට මානව සම්පත් අංශයෙන් ලැබෙන සැලකිලි සහ ආරක්ෂාව කිසිදු අයුරකින් දුරස් නොවන බවයි. LPS තුළ නායකත්වයක් දරන සියලුදෙනාට ම මම දැනුවත්කර සිටින්නේ නිෂ්පාදන ඉලක්ක (Production Target) කොතෙක් තිබුණත් මනුස්සකම පෙරදැරිව සතුටින් වැඩකරන පසුබිම මේ තුළ සකස්වීම අනිවාර්යයෙන්ම සිදුවිය යුතුමයි. අපි LPS හඳුන්වා දී ඇත්තේ ජපානයේ TOYOTA ආයතනයේ ක්‍රියාකාරිත්වය තුළිනි. නමුත් TOYOTA ආයතනයේ ක්‍රියාකාරිත්වය තුළ අපේ සංස්කෘතියට නොගැලපෙන තැන් LPS තුළින් අපිට ගැලපෙන පරිදි වෙනස් කරගෙන අප කටයුතු කළ යුතුයි. මේ සඳහා මම හොඳ නිදසුනක් ගෙනහැර දක්වමි. රටකින් රටකට සංස්කෘතිමය වෙනස්කම් නිසා එකම සංකල්පය වුවත් බොහෝවිට හැසිරීමෙන් වෙනස් තත්ත්වයන් දක්නට තිබේ. ජපන් සංස්කෘතියේ නායකයා යම් දෙයක් කරන්නට විධානයක් දුන් සැනින් ඔහු යටතේ සිටින අය කෙසේ හෝ ඒ දේ කිරීමට අවනතයි. ඒ නිසා එම නායකයා තමන්ට අවශ්‍ය දේ යටත් අයගෙන් පහසුවෙන් ම ඉටුකරවා ගනු ලබයි. නමුත් ලංකාවේ සංස්කෘතියෙහි ඇත්තේ ඊට හාත්පසින්ම වෙනස් තත්ත්වයක්. අපගේ සංස්කෘතියට අවශ්‍ය වන්නේ මනුස්සකමින් ගරුත්වයක් ඇතිකර ගනිමින් යටත් අය සමඟ වැඩකරන නායකත්වයක්. ඒ නිසා LPS තුළ බිහිවන නායකත්වය සෑම විටෙකම මනුස්සකමින් පිරිපුන් ගෞරවාන්විත ආදර්ශමත් නායකත්වයක් ලෙසින් ක්‍රියාත්මකවීම අත්‍යවශ්‍යයි.

දයාබර දරුවෙනි, විසිපස් වසරක් පුරාවට දහදිය කඳුළු රුධිරය සේම කාලය වගුරවමින් දිවා රෑ නොබලා අප විසින් ගොඩනැඟූ උතුම් ලෝඩ්ස්ටාර් සංස්කෘතිය විරාත් කාලයක් රැකගන්නට ඔබට දිරිය ශක්තිය ලැබේවා. ඒ මාගේ පරම පැතුමයි.

2010 අගෝස්තු



ලෝඩ්ස්ටාර් ගමන් මගේ නව ජීවයක ඇරඹුම

ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය, Solideal ආයතනය, කැනඩාවේ Comoplast ආයතනයට සම්බන්ධ වීමේ ඇති වැදගත්කම සහ ඒ තුළින් අප ආයතනයට ලැබෙන වාසි පිළිබඳව සාමාජික ප්‍රජාව දැනුවත් කිරීම.

2010 වර්ෂය වනවිට ජාත්‍යන්තර ආයතනයක් ලෙස දියුණු වීමේ ඉලක්කය වෙත ළඟාවීමට අප විශාල වෑයමක් ගන්නා ලදී. එම වෑයමෙහි සාර්ථකත්වය අප මේ වනවිට ලබා ඇත. අප විසින් භාවිතා කළ ක්‍රම සහ විධි ජාත්‍යන්තර තලයේ ආයතන සමඟ සැසඳීමේදී සතුටුදායක මට්ටමකට අප ළඟා වී ඇත. තවම නියම Lean ආයතනයක් බවට පරිවර්තනය වී නොමැති අතර නියම Lean ආයතනයක් බවට පත්වීමට තව දීර්ඝ ගමනක් අප යා යුතුය. එම ගමන ලබන අවුරුදු දෙක තුළ ඉටු කර ගැනීම අපගේ බලාපොරොත්තුව විය යුතු අතර මා දකින්නේ 2011 වර්ෂය අප ආ විශිෂ්ට ගමනේ තවත් සුවිශේෂී වර්ෂයක් ලෙසයි.

අප Camoplast ආයතනය සමඟ සම්බන්ධ වීම ආයතනයක් ලෙස අපට වාසි රැසක් හිමිවනු ඇත. පළමු වාසිය වන්නේ අපගේ වෙළඳපොළ බැලුවහොත් අප මෙතෙක් කල් සොලිඩියල් ආයතනය මාර්ගයෙන් අපගේ නිෂ්පාදනයන්ගෙන් 80% After Market සඳහා යොමු කළ අතර 20% තරම් අඩු ප්‍රමාණයක් OEM (Original Equipment Manufactures) පාරිභෝගිකයින් සඳහා යවන ලදී. එම නිසා අපගේ ශක්තිය ඇත්තේ After Market සඳහාය. Camoplast ආයතනය පැත්තෙන් ඔවුන්ගේ ශක්තිය ඇත්තේ OEM පාරිභෝගිකයින් සමඟයි. OEM සමඟ හොඳ සබඳතා පවත්වමින් General Motors, John Deere වැනි ආයතන සමඟ ඉතා හොඳින් කටයුතු කරන Camoplast ආයතනය 80% තම නිෂ්පාදන OEM වෙත යොමු කරයි. එම නිසා මෙම ආයතන දෙක සම්බන්ධවීම විශිෂ්ට වාසි රැසක් ගෙන එනු ඇත.

අපගේ නිෂ්පාදන වැඩි ප්‍රමාණයක් OEM පාරිභෝගිකයින් සඳහා යොමු කිරීමට අවස්ථාව ලැබීම මෙන්ම Camoplast ආයතනයට සොලිඩියල් ආයතන හරහා After Market තුළ ඔවුන්ගේ නිෂ්පාදන අලෙවි කිරීමට අවස්ථාව ලැබෙනු ඇත. එම නිසා සමස්ත ආයතන දෙක දිහා බැලිමේ දී මෙම සම්බන්ධතාව ඉතා විශිෂ්ඨ ප්‍රයෝජන රාශියක් ගෙන එන සුබවාදී එකක් වනු ඇත. Camoplast ආයතනයේ වෙළඳ නාමයන් ඉතා විශිෂ්ට වන අතර ''උසස් මට්ටමේ වෙළඳ නාමයන්'' (Premium Brands) සඳහා සකස්කර නිබීම අපට වාසි රැසක් අත්වනු ඇත. අපගේ භාණ්ඩ සඳහා ද ''උසස් මට්ටමේ වෙළඳ නාමයන්ට'' (Premium Brands) අලෙවි කිරීමේ අවස්ථාව ඉදිරියේදී ලැබෙනු ඇත. එයට අවශ්‍ය තාක්ෂණය හා මඟ පෙන්වීම Camoplast ආයතනයෙන් අපට ලැබෙනු ඇත. වෙළඳ පොළ තුළ "උසස් මට්ටමේ වෙළඳ නාමයන්ට" (Premium Brands) පාරිභෝගිකයින් වැඩි මිලක් ලබාදී භාණ්ඩ මිල දී ගනු ලබයි. උදාහරණයක් ලෙස රූපවාහිනිය ගතහොත් SONY වැනි Premium Brands සඳහා පාරිභෝගිකයින් වැඩි මිලක් ලබා දී ගනු ඇත. එම නිසා අපගේ ටයර් සහ ට්‍රැක් සඳහා Premium Brands සඳහා ගෙවන වැඩිමිලට ඉදිරියේදී අලෙවි කිරීමට හැකිවනු ඇත. එය සඳහා අපගේ නිෂ්පාදනයන්හි තත්ත්වය මෙන්ම තාක්ෂණයද දියුණුකර ගත යුතුය. එමෙන්ම Camoplast ආයතනය සමඟ සම්බන්ධවීමෙන් අප ට්‍රැක් නිශ්පාදනයෙන් ලෝකයේ අංක එක ස්ථානය හිමිකර ගනී. ඉදිරියේදී Bridgestone ආයතනයටත් ඉහළින් අප ආයතනය ලෝකය තුළ ඉදිරියට යනු ඇත. තාක්ෂණය දෙස බැලුවහොත් ලෝකයේ උසස්ම ට්‍රැක් නිෂ්පාදන තාක්ෂණය ඇත්තේ Comoplast ආයතනය සතුවයි. ඔවුන්ගේ මැගෝප් පර්යේෂණ සහ සංවර්ධන අංශයෙන් (R&D) Test Track Unite වැඩි වශයෙන් ඇත. එමෙන් ම පර්යේෂණ සහ සංවර්ධන අංශයේ (R&D) විශේෂඥයින්

Comoplast ආයතනය සතුව ඇත. අපගේ පැත්තෙන් බලන විට Compound පිළිබඳ ඉතා හොඳ දැනුමක් අප සතුව ඇත. එම නිසා ඉහත සඳහන් කරුණු ආයතන දෙක එකතුවීම තුළින් අති විශිෂ්ඨ ජයග්‍රහණ අනාගතයේදී ලබාගත හැකිවනු ඇත.

ඉහත කරුණුවලට අමතරව මා දකින වඩාත් වැදගත් කරුණ වන්නේ අප ආයතන දෙකේ සංස්කෘතිය එක හා සමානවීමයි. එමෙන්ම Comoplast ආයතනයේ වැඩ කරන සාමාජික මහතුන් අප මෙන්ම වටිනාකම් පිළිපදින පිරිසකි. විශේෂයෙන් Comoplast ආයතනයේ ප්‍රධානියා වන ප්‍රිය මාකුලියේ මහතා සමග දීර්ඝව සාකච්ඡා කිරීමේදී ඔහුත් ඉතා දක්ෂ නිහතමානී අරමුණු කරා යා හැකි දර්ශනයක් ඇති පුද්ගලයෙක් ලෙස මා වටහාගෙන ඇත. අප විසින් වසර 26 ක් ගොඩනැගූ මෙම ආයතනය ඉදිරියට ගෙනයාමට ඔහු විශිෂ්ඨ සම්පතක් වනු ඇතැයි මා දැඩිව විශ්වාස කරමි.

2010 ඔක්තෝම්බර් මාසයේ සිට මා ප්‍රධාන විධායක නිලධාරී තනතුරින් ඉවත්වී දැනට ආයතනයේ යන ගමනට අධ්‍යක්ෂවරයකු වශයෙන් මෙන්ම උපදේශයකු වශයෙන් කටයුතු කරනු ලබනු අතර Comoplast ආයතන කළමනාකාරිත්වයට ද පැහැදිලිව මාගේ උපදෙස් හා මඟ පෙන්වීම ඉදිරි කාලයේදී ද අපේක්ෂාකරන නිසා 2011 ජනවාරි මාසයේ අප ආයතනයට නව ප්‍රධාන විධායක මහතකු Camoplast ආයතනය පැත්තෙන් පැමිණිය ද ඔහුට අවශ්‍ය සම්පූර්ණ සහය ලබාදීමට මා කටයුතු කරමි. ඔහුට අවශ්‍ය තීරණ ගැනීමට නිරන්තර උදව් කිරීමට මා බලාපොරොත්තු වෙමි. එමෙන් ම හැකි සෑමවිට ම සාමාජික ක්‍රියාකාරී කමිටු රැස්වීම්වලට සහ ආයතනයේ වැදගත් රැස්වීම් සඳහා සම්බන්ධවීමට මා බලාපොරොත්තු වන අතර එහිදී අවශ්‍ය උපදෙස් හා අවවාද ලබා දී මෙම ආයතනය අවුරුදු 26 ක් ගෙන ආ සංස්කෘතිය තවත් ශක්තිමත්ව ඉදිරියට ගෙනයාමට අවශ්‍ය මඟපෙන්වීම ලබාදෙමි.

මා Camoplast, Solidieal අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලයේ මෙන්ම ලෝඩ්ස්ටාර් අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලයේ සිටින නිසා අප ආයතනයේ අවශ්‍යතාවයන් මෙන්ම වාතාවරණය පිළිබඳව තීරණ ගන්නා අවස්ථාවේදී පැහැදිලිකර දීමට මා හට හැකිවනු ඇත.

එමෙන්ම Camoplast ආයතනය අපගේ LPS සහ SAP ක්‍රමවේදය පිළිබඳ අධීක්ෂණය කර ඇති අතර එහි දියුණුව පිළිබඳව ඉතාමත් සතුටු විය. සමහර අංශවලින් ඔවුන්ට වඩා ඉදිරියට අප ගමන්කර ඇති බව විවෘතව පවසන ලදී. ඔවුන් අපගේ හොඳ දේ ඉගෙන ගන්නා අතර අපද ඔවුන්ගෙන් හොඳ දේ ඉගෙන ගත යුතුය. මෙය අපට විශාල ශක්තියක් වන අතර නිෂ්පාදන දක්ෂතාවය ඇති ජාත්‍යන්තර ආයතනයක් සමග මෙතෙක් කල් මේ අයුරින් ළඟින් සම්බන්ධ වී කටයුතු කිරීමට අවස්ථාවක් නොලැබුණි. මෙය අපගේ ඉදිරිගමනට පැහැදිලි බාධාවක් විය. නමුත් Camoplast ආයතනය සමග ඉතා විවෘත ගමනක් යා හැකි අතර ඔහුන් සමග වැඩකිරීමේදී සුහඳව සාකච්ඡාකර සුහදතාව ගොඩනගා ගෙන කටයුතු කිරීම දක්නට ලැබීම විශිෂ්ඨ ලක්ෂණයකි. පසුගිය මාස 6 තුළදී විශාල ප්‍රමාණයක් අප රටින් ඒ ආයතනයට ගිය අතර එම ආයතනයෙන් විශාල ප්‍රමාණයක් අප ආයතනයට පැමිණෙන ලදී. මෙය මීට පෙර ඉතිහාසයේ සිදු නොවුන අතර මෙය මා දකින්නේ ඉතාමත් සුහදායක දෙයක් ලෙසයි. අපගේ දක්ෂ සාමාජිකයින් හට ඒ රටට ගොස් කාලයක් වැඩට කිරීමට ඉදිරියේදී අවස්ථාව ලැබෙනු ඇත. ඒ තුළින් ඔවුන්ගේ අද්දැකීම් වැඩිකර ගැනීමට විශිෂ්ඨ අවස්ථාවක් ලැබෙනු ඇත.

අවසාන වශයෙන් ලෝඩ්ස්ටාර් නව ගමන් මගෙහි විශිෂ්ඨ ගමනක් යාම සඳහා 2011 නව වර්ෂය ආයතනයටත් සාමාජිකයන් ඔබ සියලු දෙනාටත් පවුල්වල සියලු ම දෙනාටත් වාසනාවන්ත සුභ නව වසරක් වේවායි ! ප්‍රාර්ථනා කරමි.

2011 ජනවාරි



අලුතෙන්ම වාහන නිෂ්පාදනය කරන ලෝකයේ ප්‍රධානම ආයතන 26 ක් සඳහා ලෝඩ්ස්ටාර් නිෂ්පාදන ලබාදෙන ලදී.



නව ජීවයක ඇරඹුමෙහි වගකීමෙන් කටයුතු කිරීම

1984 වර්ෂයේ ආරම්භ කරන ලද ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය විවිධ කඩඉම් පසු කරමින් වර්තමානය වන විට සුවිශේෂී ගමන් මගක් සනිටුහන්කර ඇත. මෙම ගමන් මගෙහි සුවිශේෂී වර්ෂයක් ලෙස 2011 වර්ෂය මා පෙන්වා දුන්නේ අප ආයතනය ලොව ශක්තිමත් ආයතනයක්වන Camoplast ආයතනය සමග සම්බන්ධවීම වසර 26 ක් පුරා ගොඩනැගූ ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයේ ඉදිරි අනාගතය ශක්තිමත් වන නිසාය. ප්‍රින්ජස් මහතාත් මමත් මූලික වී ගොඩනගන ලද ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය අද වනවිට Camoplast Solidieal යන නාමයෙන් තරගකාරී ලෝකයට මුහුණාදීමට අත්වැල් බැඳ ගැනීම අප සියළුදෙනා ම ලද ජයග්‍රහණයක් ලෙස මා දකී.

මීට පෙර ''අප යා යුතු මග'' ලිපි පෙළ හරහා සාමාජික ඔබ දැනුවත් කළ පරිදි Camoplast ආයතනය Solideal ආයතනය සමග එකතුවීම වාසි රැසක් ඇති බව අවබෝධකරගෙන ඇතැයි මා විශ්වාස කරමි. Camoplast ආයතනය අප සමග සම්බන්ධ වී මාස තුනක් ගත වී ඇත. ඔවුන් අපගේ LPS සහ SAP ක්‍රමවේද පිළිබඳව අධීක්ෂණයකර ඇති අතර Camoplast ආයතනය අපගේ හොඳ දේ ඉගෙනගනී. අපද ඔවුන්ගේ හොඳ දේ ඉගෙන ගත යුතුය. ලෝකය තුළ Camoplast වැනි නිෂ්පාදන දක්ෂතාවය ඇති ජාත්‍යන්තර ආයතනයක් සමග මෙතෙක් කල් ළඟින් මේ අයුරින් සම්බන්ධ වී කටයුතු කිරීමට අපට අවස්ථාව නොලැබුණි. මෙය අපගේ ඉදිරි ගමනට පැහැදිලි බාධාවක් විය. නමුත් අද වනවිට Camoplast ආයතනය සමග සම්බන්ධ වී විවෘතව කටයුතු කිරීමට ලැබීමෙන් අප එහි උපරිම වාසිය ලබාගත යුතුය.

Camoplast ආයතනය තුළ නැති බොහෝ හොඳ ක්‍රම සහ විධි ඉදිරියේදී අප ආයතනය තුළ ක්‍රියාත්මක කරනු ඇත. මෙම ක්‍රම සහ විධි ඉතා ඉක්මනින් අධීක්ෂණයකර අපගේ අඩුපාඩු නිවැරදිකර ගතයුතු වන්නේ තරගකාරී ලෝකය තුළ අපගේ පැවැත්ම සුරක්ෂිතකර ගැනීම සඳහාය. අප ආයතනය පැත්තෙන් කළමනාකරණය සඳහා පැහැදිලි වගකීම් බෙදාදීමක් සිදු නොවීය. නමුත් Camoplast ආයතනය කළමනාකරණයට වගකීම් බෙදාදීමට කටයුතු කරමින් සිටී. එම නිසා ඉදිරියේදී අප ආයතනයේ කළමනාකරණයේ ඔබ සැමට වගකීම් බෙදා දෙනු ඇත. එමෙන්ම තමන්ගේ වගකීම තමන්ට ඉටුකිරීමට සිදුවනු ඇත. එවිට තමන්ගේ වගකීම ඉටු කිරීම මත ආයතනික අවසන් ප්‍රතිඵලයට ළඟාවීමට අප සැමට හැකිවනු ඇත.

වෙනස්වීමේ ඇති වැදගත්කම පිළිබඳ රාජාලියාගේ ජීවිත කතාව ඇසුරින් මනා අවබෝධයක් සාමාජික ඔබ වෙත ඇතැයි මා විශ්වාස කරන අතර ඉදිරියේදී ද විවිධ වෙනස්කම් සඳහා අපට මුහුණාදීමට සිදු වනු ඇත. Toyota ආයතනයේ භාවිතා කරනු ලබන TPS නිෂ්පාදන ක්‍රමවේදය තුළද නිරන්තර වෙනස්වීම අපේක්ෂා කරනු ලබයි. එහි නිරන්තර වෙනස්වීම යනු අවශ්‍යතාවයට අනුව වෙනස්වීමයි. එම නිසා ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය ක්‍රියාත්මක කරනු ලබන LPS ක්‍රමවේදය ද යම් යම් වෙනස්කම් ඉදිරියේදී සිදුවනු ඇත. Camoplast ආයතනයේ ඇති හොඳ දේ LPS ක්‍රමවේදයට එකතු කරන අතර LPS ක්‍රමවේදයේ ඇති හොඳ දේ Camoplast ආයතනය ඉදිරියේදී ක්‍රියාත්මක කරනු ඇත.

එමෙන්ම තවත් එක් දෙයක් මා පැහැදිලි කළ යුතුය. එය අප ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය තුළ ගොඩනැගූ ලෝඩ්ස්ටාර් සංස්කෘතිය සම්බන්ධවයි. අප ආයතනයේ සංස්කෘතිය මෙන් ම Camoplast ආයතනයේ සංස්කෘතිය ද බොහෝවිට එක සමාන ලෙස ගමන් කරයි. Camoplast ආයතනයේ වැඩ කරන සාමාජික මහතුන් අප සාමාජික මහතුන් මෙන්ම වටිනාකම් පිළිපදින පිරිසකි. Camoplast ආයතනයේ ප්‍රධානියාවන පිය මාකුලියේ මහතා දක්ෂ නිහතමානී අරමුණා කරා යා හැකි දර්ශනයක් ඇති පුද්ගලයෙක් ලෙස මා ඔබට මීට පෙර පැහැදිලිකර ඇත. එම නිසා අනාගතයේදී අපගේ සංස්කෘතියෙහි මූලිකම වටිනාකම් වෙනස් නොවනු ඇතැයි මා විශ්වාස කළ අතර ආයතනයේ පැවැත්ම සඳහා අවශ්‍ය ක්‍රම සහ විධිවල වෙනස්කම් පමණක් ඉදිරියේදී සිදුවනු

Comoplast ආයතනය සමඟ සම්බන්ධ වීමේදී වගකීමෙන් කටයුතු කිරීමේ ඇති වැදගත්කම සහ ආයතනික පැවැත්ම සඳහා විවිධ වෙනස්කම් සිදුකිරීම පිළිබඳව මෙන්ම ඒ සඳහා සාමාජික ප්‍රජාව අවබෝධයෙන් කටයුතු කිරීමේ ඇති වැදගත්කම පෙන්වාදීම.

ඇත. අප ආයතනය පැත්තෙන් වගකීම ගෙන ක්‍රියාත්මකවීමේ අඩුපාඩු දක්නට ඇත. එම වෙනස්කම් තුළදී තමන්ට වගකීමගෙන එය ඉටුකිරීමට සිදුවනු ඇත. එය අප වැඩ කළ සංස්කෘතියේ වෙනසක් වුවද එය ආයතනයේ පැවැත්ම සඳහා කළයුතු වෙනස්කම් බව සාමාජික ඔබ සැම අවබෝධ කරගත යුතු අතර අප සංස්කෘතියේ මූලිකම වටිනාකම්වල වෙනසක් සිදුනොවන බව අවබෝධ කරගත යුතුය.

මෙතෙක් අප ආ ගමන් මගෙහි සෑම විටම සාමාජික ඔබට ඇති ප්‍රශ්න ගැටලු නිරාකරණය කර ගන්නා ලද්දේ අපගේ සේවක ක්‍රියාකාරී කමිටුව හරහා ප්‍රශ්න යොමු කිරීම මගිනි. එහිදී සාමාජික ඉල්ලීම් හැකි උපරිමයෙන් ලබාදුන් අතර ලබාදීමට නොහැකි දේ ලබාදිය නොහැකි බව සෘජුව පවසන ලදී. එය අප සංස්කෘතියේ ඉතා වටිනා උසස් දෙයක් ලෙස මා විශ්වාස කරනා අතර ඉදිරියේදී ද එය නොකඩවා පවත්වාගෙන යාමට ඔබ වගකීමෙන් කටයුතු කළ යුතුය.

මා හැකි සෑමවිටම අධ්‍යක්ෂකවරයකු වශයෙන් සේවක ක්‍රියාකාරී කමිටුව සඳහා සම්බන්ධ වී අවශ්‍ය උපදෙස් සහ මගපෙන්වීම සාමාජික ඔබට මෙන්ම කළමණාකාරීත්වයට ලබාදෙන අතර අපගේ ප්‍රධාන විධායක නිලධාරී මහතා වන Luke Jannel මහතා සහ අප සංස්කෘතිය පිළිබඳ මනා අවබෝධයක් ඇති සරත් කුමාර මහතා ඇතුළු ආයතනික කළමණාකරණය සමග ඉතා සුහදව සේවක ක්‍රියාකාරී කමිටුව පවත්වාගෙන යාම සාමාජික ඔබටත් කළමණාකාරීත්වයටත් ඉතා වැදගත් බව මතක් කරමි.

අවසාන වශයෙන් වසර 26 ක් පුරා අප සැම එකතු වී ගොඩනඟන ලද ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය නව මුහුණුවරකින් Camoplast Solideal ආයතනය ලෙස තරඟකාරීලෝකය තුළ ඉදිරියෙන් ගමන් කිරීමට, ඔබගේ වගකීම ඉටුකිරීමට ශක්තිය ධෛර්ය ලැබේවායි ප්‍රාර්ථනා කරමි.

2011 අප්‍රේල්



අනාගත අභියෝග ජය ගැනීමට වර්තමානයේ කෙසේ ක්‍රියාකළ යුතුද ?

වසර 27 ක ඉතිහාසයක් තුලින් ගොඩනැඟී ඇති ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය වර්තමානය වනවිට Camoplast Solidial යන නාමයෙන් තරඟකාරී ලෝකයට මුහුණදීමට කටයුතු කිරීම අප සැමට සතුටු විය හැකි කරුණකි. Camoplast ආයතනය සම්බන්ධවීම තුළින් ලෝකයේ Solidial Tire වලින් පමණක් ඉදිරියෙන් සිටි අප රබර් Track නිෂ්පාදනවලින් ද ලෝකයේ ප්‍රථම ස්ථානයේ සිටීම අප ලද ජයග්‍රහණයකි.

Camoplast Solidial ආයතනික පැත්තෙන් ඉදිරියේ දී ළඟාකර ගැනීමට බලාපොරොත්තුවන ඉලක්කය වන්නේ අද පවතින නිෂ්පාදන අලෙවිය ඉදිරි වසර 05 අවසන් වනවිට දෙගුණයක් කිරීමයි. මා දකින්නේ කෙසේ හෝ එම ඉලක්කය වෙත ගමන් කිරීමේදී ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය දක්ෂ අයුරින් අප නිෂ්පාදනය කරන ප්‍රමාණය වැඩි කරගත යුතුය. එයට හේතුව තරඟකාරී ලෝකය තුළ තරඟකාරී අයුරින් පාරිභෝගිකයා සතුටු කිරීමට නම්, ඔවුන් බලාපොරොත්තුවන වේලාවට එම භාණ්ඩ ලබා දිය යුතුය. එම නිසා ලැබෙන ඇණවුම් කඩිනමින් ලබාදීමට නම්, අපගේ නිෂ්පාදනය වේගවත් කිරීම, අප කෙසේ හෝ කළ යුතුව ඇත. එවිට Camoplast Solidial ආයතනික පැත්තෙන් ඉදිරියේ දී අප වෙත ලබාදෙන ඇනවුම් ප්‍රමාණය වැඩි කරනු ඇත.

මෙම ඉලක්කයන් ජය ගැනීම සඳහා නාක්ෂණය, විශේෂඥ දැනුම, අපට අවශ්‍ය වේ. ඒ සඳහා දැනටමත් Camoplast ආයතනයේ සිටින කාර්මික විශේෂඥයින්

ඉදිරි නිෂ්පාදන ඉලක්කයන් ළඟාකර ගැනීම සඳහා සාමාජික ප්‍රජාව ක්‍රියා කළ යුතු ආකාරය සහ නිෂ්පාදන ඇණවුම්වල සිදුවන වෙනස්කම්, එම වෙනස්කම් ජය ගැනීමට ආයතනික කළමණාකරනය ගනු ලබන තීරණ පිළිබඳ දැනුවත් කිරීම.

අප ආයතනයට පැමිණ ඇත. එමෙන්ම, අප නිෂ්පාදනයට අදාල නව තාක්ෂණය ද, ක්‍රමයෙන් අප ආයතනයට පැමිණෙනු ඇත.

ඉහත ඉලක්කයන් ජය ගැනීමට අපට ඇති ප්‍රධාන ක්‍රමවේදය වන්නේ Lean නිෂ්පාදන ක්‍රමවේදයයි. Lean යනු ක්‍රමානුකූලව නාස්තීන් ඉවත් කිරීමයි. එම ක්‍රියාවලියෙහි මුල් පියවර ඉතා සාර්ථක මට්ටමින් ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය තුළ ක්‍රියාත්මක කර ඇත. එහෙත් එය 100% ක් සාර්ථක වන්නට නම්, Kanban (කන්බන්) ක්‍රියාත්මක විය යුතුය. Camoplast Solidial ආයතනික පැත්තෙන් ඉදිරියේදී අප වෙත ලබාදෙන ඇණවුම් ප්‍රමාණය වැඩිකර ගැනීමට නම් අනිවාර්යෙන්ම Lean නිෂ්පාදන ක්‍රමවේදය, Kanban ක්‍රමවේදය ඇතුලත්ව ඉක්මනින් ක්‍රියාත්මක කිරීමට අප සැම කටයුතු කළ යුතුය. එවිට සමස්ථ ආයතනයම Lean නිෂ්පාදන ක්‍රමවේදය ඔස්සේ ඉදිරි ඉලක්ක වෙත ගමන් කරනු ඇත.

ඉහත ඉලක්ක වෙත ගමන් කිරීමට සාමාජික ඔබ දැනුම වැඩි කරගත යුතුය. ඒ සඳහා Camoplast ආයතනය තුළ ඇති බොහෝ හොඳ ක්‍රම සහ විධි මෙන්ම අප ආයතනයේ ඇති බොහෝ හොඳ ක්‍රම සහ විධි එකතු වී නව ක්‍රම සහ විධි ඇතුළත් නව මාර්ගයක් නිර්මාණය වනු ඇත. එම ක්‍රම සහ විධි අධීක්ෂණයකර සාමාජික ඔබගේ දැනුම වැඩිකර ගැනීම අපගේ ඉලක්ක ජය ගැනීමට ඉතා වැදගත් වනු ඇත.

තවත් එක් දෙයක් මා පැහැදිලි කළ යුතුය. සාමාජික ඔබ සියලුදෙනා සෑමවිටම ඉතා වගකීමෙන් කටයුතු කළ යුතුය. පසුගිය අතීතය දෙස අවධානය යොමු කළවිට සාමාජික ඔබ වගකීමෙන් කටයුතු කළ අයුරු සැමවිටම අගය කළ යුතුය. ලෝක ආර්ථික බිඳ වැටීම හමුවේ අප ආයතනයට එම තත්ත්වයට මුහුණදීමට හැකි වූයේ ඉතා වගකීමෙන් හා අවබෝධයෙන් ක්‍රියා කළ නිසාය. එම නිසා ඉදිරියේදී ද ඔබ සෑම වගකීමෙන් හා අවබෝධයෙන් ක්‍රියා කරයි යන්න මාගේ විශ්වාසයි. මන්ද ලෝක ආර්ථිකයේ ඉදිරි කාලයතුළදී අස්ථාවර බවක් ඇති වීමේ අවදානමක් ඇත. එම තත්ත්වයට මුහුණදීම සඳහා ආයතනික වශයෙන් හා පුද්ගලික වශයෙන් සාමාජික ඔබ සුදානම් විය යුතුව ඇත.

අවසාන වශයෙන් Camoplast Solidial ආයතනයේ අලෙවිය ශක්තිමත් වී වසර 27 ක කාලයක් අප සැම එකතු වී ගොඩනඟන ලද ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය වර්තමානයේ තරඟකාරී ලෝකය තුළ ඉදිරියට ගමන් කිරමට අවශ්‍ය උපදෙස් හා මගපෙන්වීම සෑමවිටම මා කළමනාකරණයටත්, ඔබ සැමටත්, ලබාදීමට කටයුතු කරන බව මතක් කර සිටින අතර, සාමාජික ඔබ වෙත පැන නගින ගැටළු විසඳීමට සෘජුවම මැදිහත් නොවුනද, අවශ්‍ය විසඳුම් ලබාදීමට කළමනාකාරීත්වයට උපදෙස් ලබාදීම මා සිදුකරන බව ඉතා වගකීමෙන් ප්‍රකාශකර සිටිමි. එමෙන්ම සාමාජික ඔබ ආයතනික ඉලක්ක කරා ගමන් කරන අතර, සාමාජික ඔබ සැමගේ පුද්ගලික ජීවිතයේ ද Lean භාවිතා කරමින් සාර්ථකත්වයට පත්වීමට ශක්තිය ධෛරය ලැබේවායි. මා ප්‍රාර්ථනා කරමි.

2011 සැප්තැම්බර්



වෙනස්වන තත්ත්වයන් හමුවේ 2012 නව වර්ෂය

2012 වර්ෂයේ ඇති වූ අභියෝග ජය ගැනීමට අප කෙසේ ක්‍රියාකළ යුතුද යන්න සහ වසර දහයකට වැඩි සේවා කාලයක් සම්පූර්ණ කළ සාමාජිකයින් සඳහා ආයතනයෙන් ඉවත් වී යාමට VRS (Volentry Retire System) ක්‍රියාත්මක වන ආකාරය පිළිබඳ සාමාජික මහතුන් දැනුවත් කිරීම.

වසර 27 ක ඉතිහාසයක් ඇති ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය තවත් අවම වශයෙන් වසර 25 ක් ඉදිරියට ශක්තිමත්ව ගමන් කළ යුතුය. එසේ අනාගතය පිළිබඳ සුභවාදීව කටයුතු කිරීමට නම් බොහෝ වෙනස්කම් සිදුකර යුතුව ඇත. මෙහිදී අප අවබෝධකර ගත යුතු වන්නේ අපගේ ආයතනයට අභියෝග කිරීමට තරඟකරුවන් පිට රටවල මෙන්ම ලංකාව තුළ ද වර්තමානයේ සිටින බවයි. Solid Tyre ගත්විට ටෙලබෝර්ග් ලංකා ආයතනය, ග්ලෝබල් ටයර් ආයතනය, යුරෝටෙක් ආයතනය සේම මැරගෝනි ආයතනය ද මෙරටට පැමිණෙන බව දැනගන්නට ලැබී ඇත. එවැනි ම තවත් ආයතන Solid Tyre නිෂ්පාදනය සඳහා යොමුවන බවට ද තොරතුරු ලැබී ඇත. එසේම අපගේ අනෙකුත් නිෂ්පාදනවලටත් Solid Tyre වලට මෙන් තරඟයක් පවතී. අප සමඟ බලවත්ව තරඟ කළ සෙන්සුරියන් ආයතනය ලංකාවේ රිම් නිෂ්පාදනය සඳහා කටයුතු කරමින් සිටී. එවැනි ම

වෙනත් ආයතන ද රිමි නිෂ්පාදනය සඳහා ලංකාවට පැමිණෙන බව දැනගන්නට ලැබී ඇත. මේ අනුව අප ආයතනයේ පැවැත්ම සුරක්ෂිතකර ගැනීමට අවශ්‍යනම් අප භාවිතාකරන යල් පැන ගිය තාක්ෂණයෙන් වෙනස් වී නවීන තාක්ෂණය භාවිතාකළ යුතු වේ. එසේම අපගේ නිෂ්පාදන වියදම අඩු කරගනිමින් නිසි වේලාවට ගුණාත්මක භාණ්ඩයක් පාරිභෝගිකයා වෙත ලබාදීමට අනිවාර්යන් ම කටයුතු කළ යුතුවේ. එසේ නොවුනහොත් අප ආයතනයට වර්තමානයේ ඇති ස්ථානය අහිමි වනු ඇත.

2008 වර්ෂයේ ලෝක ආර්ථික අවපාතය සමඟ අප ආයතනයට උද්ගත වූ ගැටලුවේදී විවිධ ක්‍රියා මාර්ග ගන්නා ලදී. නිෂ්පාදනය අඩුවීම නිසා ආයතනය පුරා විසිරී තිබූ නිෂ්පාදනය එක්තැන් කරන ලදී. නිෂ්පාදන වියදම අඩුකිරීම තුළින් ලාභ හෝ පාඩු නොලබන තත්ත්වය (Break Even Point) අඩුකරන ලදී. ඉහත ක්‍රියා මාර්ග ඔස්සේ අප ආයතනයේ ඵලදායීතාවය වැඩි කිරීමට කටයුතු කරන ලදී. 2008 වර්ෂයේ සැළසුම් සකස් කරන විට දී දැන් පවතින ඵලදායීතා මට්ටමට වඩා ඵලදායීතාවය වැඩි කිරීමට සැළසුම් සකස් කරන ලදී. නමුත් 2010 වර්ෂය ආරම්භයේදී කළමනාකරණයේ සිදු වූ විවිධ වෙනස්කම් නිසා 2008 වර්ෂයේ සිට කරගෙන ආ වැඩ පිළිවෙල වෙනස්විය.

2008 ආර්ථික අවපාතය හමුවේ පාරිභෝගිකයින් Inventory (පවත්වා ගෙන ආ තොග) අඩුකරන ලදී. පසුව 2011 වර්ෂයේදී පාරිභෝගික ඉල්ලුම වැඩි වී අලෙවිය ඉහළ යාමත් සමඟ අප ආයතන වෙත ලැබෙන ඇනවුම් ශීඝ්‍ර ලෙස වැඩි විය. ඒ සමඟ අප ආයතනයට සිදුවූයේ කරගෙන ආ නිෂ්පාදනයන්හි ඵලදායීතාවය (Productivity) වැඩි කිරීමට වඩා ලැබෙන ඇණවුම් ප්‍රමාණය කෙසේ හෝ සැපයීම සඳහා කටයුතු කිරීමටයි. එහි දී නව සාමාජික මහතුන් බඳවා ගනිමින් නිෂ්පාදනය සහ නිෂ්පාදන වේගය වැඩිකිරීමට සිදුවිය. මෙම ක්‍රියා මාර්ග නොගත්තේ නම්, අපගේ පාරිභෝගික ඇණවුම් නිසැකවම තරගකරුවන් වෙත යොමුවනු ඇත. එසේ සිදුවූයේ නම් දීර්ඝකාලීනව පාරිභෝගික ඇණවුම් අපෙන් ගිලිහී යනු ඇත. එම නිසා තාවකාලිකව හෝ සාමාජික මහතුන් බඳවාගෙන නිෂ්පාදනය මෙන්ම නිෂ්පාදන වේගය වැඩි කිරීමට අපට සිදුවිය.

වර්තමානය වනවිට ලෝක වෙළඳපොළෙහි අප ආයතනයට අදාලව ආර්ථිකය පිළිබඳව පැහැදිලි දැක්මක් දක්නට නොමැත. දැනට අප ආයතනයට ලැබෙන ඇණවුම් අඩුවී ඇත. එයට එක් හේතුවක් වන්නේ සාමාන්‍යයෙන් අප දන්නා පරිදි හිම පතිතවන කාලය නිසා ඉදිකිරීම් අඩුවීමයි. එහෙත් අපට පැහැදිලි තවත් එක් කරුණක් දක්නට ඇත. එනම් ලෝක ආර්ථිකයේ නැවතත් පසුබැමක් ඇති වී තිබීමයි. මෙම ආර්ථික අවපාතය අපගේ නිෂ්පාදනයට කොපමණ මට්ටමක බලපෑමක් ඇති කරාවි ද යන්න නිශ්චිතව ම කිව නොහැක. ලෝක ආර්ථිකයේ හැසිරීම තුළින් අපගේ නිෂ්පාදනයට ඇතිවන බලපෑම මැනීම සඳහා සාමාන්‍යයෙන් මා සලකා බලනු ලබන්නේ රබර් මිළ වෙනස්වීමයි. පසුගිය මාස දෙක පිළිබඳ අවදානය යොමු කිරීමේදී රබර් මිළ රු 434.00 සිට රු. 336.00 දක්වා අඩුවී ඇත. මෙය මා දකින්නේ අපගේ නිෂ්පාදනයට සුබදායක නොවන පරිදි ලෝක ආර්ථික පසුබෑමක් ලෙසයි. එය අපගේ ආයතනයට ද බල පෑ හැකිවන අතර එයින් ඇතිවන බලපෑම 2012 මාර්තු මාසය පමණ වනවිට අවබෝධ කරගත හැකිවනු ඇත. එම නිසා අපට වැඩිපුර භාණ්ඩ නිෂ්පාදනය කරමින් තොග ගබඩාකර තබාගෙන නාස්ති කිරීම කළ නොහැක.

වර්තමානයේ නිෂ්පාදනය අඩු වී ඇති නිසා දීර්ඝ කාලීනව අපගේ සුරක්ෂිත බව සඳහා ඵලදායීතාවය (Prodactivity) වැඩි කිරීමට නැවතත් කටයුතු කිරීම කළ යුතුව ඇත. එම නිසා අප ආයතනය තවත් වසර 25 ක් වත් සුරක්ෂිතව ඉදිරියට ගමන් කිරීම සඳහා ඉදිරියේදී කටයුතු කිරීමට සිදුවනු ඇත. අප සතු සමහර නිෂ්පාදන ක්‍රම සහ විධි මෙන් ම භාවිතා කරනු ලබන තාක්ෂණය වර්තමාන ලෝකය තුළ තරඟ කිරීමට තරම් ප්‍රමාණවත් නොවේ. එම නිසා අපගේ ඇතැම් කර්මාන්ත ශාලාවන්හි ඉදිරියේ දී වෙනස්කම් සිදුවීමට ඉඩ ඇත. ලෝක මට්ටමින් සැසඳීමේ දී සමහර අංශවලින් අප පසුපසින් සිටී. Agri Track නිෂ්පාදනය තාක්ෂණය අතින් අප පහළින් සිටින නිසා ඉදිරියේදී Agri Track නිෂ්පාදනය නතර කිරීමට බොහෝ විට ඉඩ ඇත. එසේම අප වායව ටයර් නිෂ්පාදනයට යොදා ගන්නා ක්‍රම විධි සහ තාක්ෂණය වර්තමාන තරගකාරීත්වයට මුහුණදීමට සුදුසු නොවේ. එයට හේතුව වන්නේ නිෂ්පාදන වියදම වැඩිවීමයි. Air bag භාවිතාකර අවන්වල ටයර් නිෂ්පාදනය කිරීමේ ක්‍රමය ඉදිරියට සුදුසු නොවේ. එම නිසා ඉදිරියේදී මෙම ක්‍රමයන් වෙනස් විය යුතුය. සොලිඩ් ටයර් නිෂ්පාදනයේදී ද T10, T05 වැනි ක්‍රම භාවිතා කර නිෂ්පාදන වියදම අඩුකර ගත යුතුය. මෙම සියලු වෙනස්කම් සිදුකිරීමේදී සාමාජික අදහස් ඉතා වැදගත් වේ. සාමාජික මහතුන් ලබා දුන් Kaizen තුළින් පසුගිය කාලසීමාවේදී ආයතනය විශාල දියුණුවක් ළඟාකර ගෙන තිබේ. උදාහරණයක් ලෙස අපට වැටහෙන පරිදි කොරියාවේ Track නිෂ්පාදනයේ දී ඵලදායීතාවය අපට වඩා 4 ගුණයකින් වැඩිය. එවන් තත්ත්වයක් වෙත යාමේ අවශ්‍යතාවය හඳුනාගෙන මිදිගම සාමාජික මහතුන් ඵලදායීතාවය වැඩි කිරීමට ගත් උත්සාහයක් ලෙස Track අංශයේ විනාඩි 50 ට වැඩියෙන් තිබූ Change Over Time එක විනාඩි 07 කට සීමා කිරීම අගය කළ යුතුයි. එසේම ඒ සම්බන්ධයෙන් මාගේ සතුට ප්‍රකාශ කරමි. එම නිසා මෙවැනි බොහේ වෙනස් කම් ඉදිරියේ දී ද අප අනිවාර්යෙන්ම කළයුතු වන අතර එසේ නොවුන හොත් ආයතනය පවත්වාගෙන යා නොහැකි වනු ඇත.

ඉහත ආකාරයේ වෙනස්කම් ඉදිරියේදී සිදුවනවිට සමහර සාමාජික මහතුන්ට අපහසුතා ඇති වන බව මා දන්නා නමුත් ආයතනයේ පැවැත්ම වෙනුවෙන් කටයුතු කිරීමට සිදුවනු ඇත. එහිදී ආයතනයේ අවශ්‍යතාවය මෙන්ම සාමාජික මහතුන්ගේ අවශ්‍යතාවය යන දෙකම සංසන්දනයකර සාධාරණ විසඳුමකට පැමිණීම කළ යුතුව ඇත.

අවුරුදු 10 යට වඩා වැඩි කාලයක් සේවය කරන සාමාජික මහතුන් බොහෝ දෙනෙක් තම පවුල්වලින් දුරස් වී විශාල කැපකිරීමක් කරමින් ආයතනයේ සේවය කරයි. එම සාමාජිකයින් බෝඩිමකට වී ආයතනයේ සේවය කරන අතර බිරිඳ, දරුවන්, දෙමාපියන් සහ පවුලේ සාමාජිකයින් ගම් ප්‍රදේශවල ජීවත් වෙති. බොහෝ කාලයක් මෙසේ සිය පවුලෙන් දුරස්ව සිටී සාමාජික මහතුන්

හට සිය පවුලේ සාමාජිකයන් සමඟ සිටීමට අවස්ථාවක් තිබිය යුතු බව මාගේ වැටහීමයි. එම නිසා මීට පෙර ද අවුරුදු 10 ට වැඩි සේවා කාලයක් සපුරා ඇති සාමාජික මහතුන්හට VRS ක්‍රමය ආයතනය තුළ විවෘතව තිබුණි.

2008 වර්ෂයේදී ආර්ථික අවපාතය සමඟ එය නවතා දැමීමට සිදුවිය. නමුත් Camoplast අධ්‍යක්ෂක මණ්ඩලය සමඟ සාකච්ඡාකර නැවත එම VRS ක්‍රමය විවෘත කිරීමට අවස්ථාව ලැබී ඇති බව සතුටින් දැනුම් දෙමි. ඒ තුළින් වසර 10 ට වඩා සේවය කළ ආයතනයට නිදහස් කළහැකි සාමාජික මහතුන් හට සිය කැමැත්තෙන් ම ආයතනයෙන් ඉවත්ව යාමට VRS ක්‍රමයක් ඉදිරියේ දී සකස්කර දෙනු ඇත. ඉදිරි වසර තුළදී අප ආයතනය තුළ බොහෝ වෙනස්කම් සිදුවනු ඇත. සමහර සාමාජික මහතුන්ට අප ආයතනයේම වෙනත් කර්මාන්තශාලාවක් වෙත මාරු වී සේවය කිරීමට සිදුවනු ඇත.

එසේම LTC සාමාජිකයින් හැකි ප්‍රමාණයක් රඳවා ගැනීමට ද බලාපොරොත්තුවන අතර මෙසේ කළ යුතු වෙනස්කම් සාධාරණ ලෙස එකමුතුව ඉටුකර ගැනීමට හැකි වේවායි ප්‍රාර්ථනා කරමි. මෙම සියලු වෙනස්කම් කිරීමේදී සාකච්ජා මාර්ගයෙන් සුහදව විසඳා ගැනීම වැදගත් වේ.

අවසාන වශයෙන් රාජාලියාගේ කතාව ඔස්සේ වෙනස්වීමේ ඇති වැදගත්කම සාමාජික ඔබ අවබෝධ කරගෙන ඇතැයි මම විශ්වාස කරමි.

එසේ අපි වෙනස්වන තත්ත්වයන්ට අපහසුවෙන් වුවද වෙනස් විය යුතු වන්නේ ආයතනයේ පැවැත්ම වෙනුවෙන් බව සාමාජික ඔබ සැම අවබෝධ කරගත යුතුමය. මිදිගම සොලිඩ් අංශය ගලවා ඉවත්කරන විට එහි සේවය කළ සාමාජික මහතුන් දැඩි අපහසුතාවයට ලක්විය. එහෙත් මේ වනවිට එම සාමාජික මහතුන් වෙනසට හොඳින් මුහුණදී Air Tyre නිෂ්පාදන තක්ෂණය හොඳින් ඉගෙනගෙන ඉතා විශිෂ්ට අන්දමින් නිෂ්පාදන කටයුතු සිදුකරයි. ආයතනයේ පැවැත්ම උදෙසා එසේ වෙනස්වීම්වලට මුහුණ දී කටයුතු කිරීමට සාමාජික ඔබ සියලුදෙනාට ම සිදුවේ.

අවසාන වශයෙන් ඔබ සැමට 2012 නව වර්ෂය සියලු අභියෝවලට මුහුණදීමට මෙන්ම තම පවුලේ දියුණුව සමඟින් සතුටෙන් ගතකිරීමට හැකි සුභ නව වසරක් වේවායි ප්‍රාර්ථනා කරමි.

2012 ජනවාරි



අනාගත අභියෝගවලට මුහුණදීමට අපගේ කාර්යභාරය කෙසේ වියයුතු ද ?

රටක් ලෙස අප රට වර්තමානය වනවිට ආර්ථික අතින් අර්බුදකාරී තත්ත්වකට මුහුණ දී ඇත. එයට ප්‍රධාන හේතු ලෙස පසුගිය යුධ කාලයේ අධික යුධ වියදම සහ වර්තමානයේ රටේ සංවර්ධනය ප්‍රධාන කරුණු වී තිබේ. මෙම හේතු නිසා රටක් ලෙස අධික මුදලක් ණය වීම විශාල ආර්ථික අර්බුදයකට හේතු වී ඇත. වර්තමානය වනවිට මෙම ණය මුදල ගෙවා ගැනීමට නොහැකි වී ඇති අතර ණය වූ මුදල් සඳහා පොලී ගෙවීමට තවත් ණයවීමට අප රටට සිදුවී තිබේ. මෙම හේතු නිසා රට තුළ විශාල ආර්ථික අර්බුදකාරී තත්ත්වයක් ගොඩනැගෙමින් පවතී. ලෝකය දෙස බැලීමේදී ද සීඝ්‍රයෙන් ලෝක තත්ත්වයන් වෙනස්වෙමින් පවතී. මෙතෙක් අප දියුණුයැයි සැලකූ බටහිර රටවල් සහ ජපානය දැන් ක්‍රමයෙන් පිරිහී යමින් සිටී. ලෝකයේ සංවර්ධනය සීඝ්‍රයෙන් ඇත්තේ BRIC (බ්‍රසීලය, රුසියාව, ඉන්දියාව, චීනය) සහ අප්‍රිකානු රටවල්වලයි. මෙම රටවල් වර්තමානයේ ශීඝ්‍රයෙන් දියුණුවෙමින් ලෝකයේ වර්තමාන බලවතුන් අභිබවා යන මට්ටමට සංවර්ධනය වෙමින් ඇත.

ලංකාවට වර්තමානය වනවිට ඇති ප්‍රධාන ප්‍රශ්නය වන්නේ ලංකාවට බහුතර විදේශ

රටක් ලෙස අනාගත අභියෝගවලට මුහුණදීමට කෙසේ ක්‍රියාකළ යුතුද යන්න සහ ලෝකවාසීන් ලෙස අනාගතයේ මුහුණදීමට සිදුවන ගැටලු පිළිබඳ විශ්ලේෂණය කිරීම.

විනිමය ලැබෙන ගණුදෙනු තිබෙන්නේ වර්තමානයේ පිරිහී යන බටහිර සහ ජපානය යන රටවල් සමගයි. අප රට BRIC සහ අප්‍රිකානු රටවල් සඳහා සැලකිය යුතු ප්‍රමාණයකින් නිෂ්පාදනය අපනයනය නොකරයි. එමෙන් ම BRIC සහ අප්‍රිකානු රටවල් සීඝ්‍රයෙන් දියුණු වනවිට ලෝකයේ තිබෙන බණිජ වර්ග විශාල ප්‍රමාණයක් ඔවුන් ද අමුද්‍රව්‍ය ලෙස යොදා ගනී. ලෝකයේ බනිජ ද්‍රව්‍ය ශීඝ්‍රයෙන් නිෂ්පාදනය නොවන නිසාත් මේවා නිර්මාණයවීමට අවුරුදු දහස් ගණන් වැයවන නිසාත් ඉදිරියේදී විශාල අර්බුදකාරී තත්ත්වයන් ලෝකය තුළ නිර්මාණය වනු ඇත. දැන් අප භාවිතා කරනු ලබන යපස්, තෙල්, ලී, සහ අනෙකුත් බණිජ ද්‍රව්‍ය 2050 වර්ෂය වනවිට තුන් ගුණයකින් පරිභෝජනය වැඩිවන බව ගණන් බලා ඇත. ඉහත ද්‍රව්‍යයන් දියුණු රටවල එක් පුද්ගලයෙක් සඳහා වසරකට ටොන් 16 ක් අවශ්‍ය බව ගණන් බලා ඇත. සමහර දියුණුම රටවල් එක් පුද්ගලයෙක් සඳහා ටොන් 40 ක් දක්වා ද අවශ්‍ය වී ඇත. ඉන්දියාව වැනි රටවල ටොන් 4 ක් වර්තමානයේ දී එක් පුද්ගලයකුට වසරකට යොදා ගනු ලබයි. මෙහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස තව වසර 30 ක් ගත වනවිට ලෝකයෙන් බණිජ තෙල් සහ ගෑස් නැති වී යනු ඇත. මෙම හේතු නිසා අනාගතයේදී විශාල මිල වැඩිවීමක් බනිජ ද්‍රව්‍ය සඳහා සිදුවීම වැළැක්විය නොහැකි වන අතර වර්තමානයේ අප භාවිතා කරනු ලබන තෙල් ප්‍රමාණය විශාල ලෙස වැඩි වී ඇති නිසා ඉදිරියේදී තෙල් මිල ඉතා විශාල ලෙස වැඩිවීම වැළැක්විය නොහැක.

ඉහත කරුණු දෙස අවධානය යොමු කිරීමේදී පෙනී යන්නේ අප රට තුළ පමණක් නොව ලෝකය තුළ ද අනාගතය පිළිබඳ පැහැදිලිතාවයක් දක්නට නොමැති බවයි. එම නිසා ලෝක මට්ටමින් මෙන් ම රටක්, ආයතනයක්, ලෙස ද පුද්ගලයකු ලෙස ද අප විමසිලිමත් විය යුතුය.

වර්තමානය වනවිට මිනිස් ක්‍රියා හේතුවෙන් පරිසරයට විශාල බලපෑම් කරමින් ඇත. වර්තමානයේ අප කාබන් පෑට් ප්‍රින්ට් ප්‍රමාණය (Carbon Footprint) (කාබන්ඩයොක්සයිට් සහ මීතෙන් වායව පිටකිරීම නිසා පරිසරයට සිදුවන හානිය) පරිසරයේ වැඩිකර පරිසරයට උනුලන්න බැරි මට්ටමට කටයුතු කරයි. මෙහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස පරිසරයේ උෂ්ණත්වය ශීඝ්‍රයෙන් ඉහළ යනු ඇත. පසුගිය අවුරුදු 100 ගතහොත් පරිසරයේ උෂ්ණත්වය වැඩිවීම 0.6 ^{0}C කි. නමුත් 2050 වර්ෂය වනවිට මෙම තත්ත්වය අදට වඩා 2 ^{0}C සිට 5 ^{0}C දක්වා වැඩි වන බව පරිසර විශ්ලේෂකයින් පෙන්වා දෙයි. උෂ්ණත්වය ඉහළයාමත් සමඟ ස්වාභාවික අනතුරු සහ විවිධ රෝග තත්ත්වයන් ඉදිරියේදී වැඩිවනු ඇත. කාළගුණික විපර්යාස සිදුවීම, මුහුදු මට්ටම වැඩිවීම, සුළිසුළං තත්ත්වයන්, කුණාටු තත්ත්වයන්, ජලගැලීම් ප්‍රධාන අනතුරු ලෙස ඉදිරියේ දී අපවෙත පැමිණෙනු ඇත. ස්වාභාවික ව්‍යසනයන් අදට වඩා තුන් ගුණයකින් ඉදිරියේදී වැඩිවීම සිදුවිය හැකි බව පරිසරවේදීන් පෙන්වා දෙයි. එම නිසා මෙය අප වෙනස් කිරීමට නම් පුද්ගලයෙක් ආයතනයක් රටක් ලෝකයක් ලෙස මීට වඩා පරිසරය කෙරෙහි අවධානය යොමු කළ යුතුය.

අතීතයේ මිනිසුන් තම අවශ්‍යතා ඉටු කරගත්තේ පරිසරයට වන හානිය අවම වන අයුරිනි. බොහෝවිට මිනිසුන් ගමන් බිමන් පයින් ඇවිද යන ලදී. බයිසිකලය කරත්තය වැනි පාරිසරයට හානියක් නොමැති ප්‍රවාහන ක්‍රම භාවිතා කරන ලදී. නමුත් වර්තමානයේ දී අප දියුණු වී මෝටර් සයිකල්, වාහන වැනි තාක්ෂණික උපකරණ තුළින් අපගේ ප්‍රවාහන අවශ්‍යතා ඉටුකරගන්නට පෙළ බී ඇත. මෙය අපගේ පැහැදිලි දියුණුවක් වුවද වර්තමානය වනවිට මෙය මුලු ලෝකයට ම ගැටලුවක් බවට පත්ව ඇත. එයට හේතුව මෙමගින් පරිසරයට මුදා හරින අහිතකර ද්‍රව්‍යන් නිසා විශාල ලෙස පරිසරය දූෂණයවීමයි. ඉහත කරුණු දෙස අවධානය යොමු කිරීමේදී පෙනී යන්නේ අප සියලුදෙනා පරිසරය කෙරෙහි දැඩි අවධානයක් යොමු කළ යුතු කාලය එලැඹ ඇති බවයි. ලෝකයේ දියුණු රටවල් පරිසරයට මුදා හරින කාබන් පෑට් ප්‍රින්ට් (Carbon Footprint) ප්‍රමාණය පාලනය කළ යුතු අතර දියුණුවෙමින් පවතින රටවල් ද එසේ ක්‍රියාකර යුතුය. එමෙන් ම අප හැකි තරම් පරිසරයට හිතකර තත්ත්වයන් ඇතිකරගත යුතුය. හැකි උපරිමයෙන් ගස්වැවීම මෙයට පිළිතුරක් වන්නේ පරිසරයට මුදාහරින කාබන්ඩයොක්සයිට් වායව ගස් මගින් අවශෝෂණය කරගෙන පරිසරයට හිතකර ඔක්සිජන් වායව නැවත ගස් මගින් පිට කරන නිසාය. එම නිසා අප ආයතනය ද හැකි තරම් කාබන් පෑට් ප්‍රින්ට් (Carbon Footprint) ප්‍රමාණය අඩුකළ යුතු අතර අපගෙන් සිදුවන නාස්තිය උපරිමයෙන් අඩු කල යුතුය. අප රටේද සමහර ආයතන මේ තත්ත්වයන් හොඳින් අවබෝධකරගෙන පරිසරයට මුදාහරින කාබන් ප්‍රමාණය නැතිකිරීම සඳහා ඉලක්ක කරගෙන ක්‍රියාත්මක වේ. ලෝකයේ මෙවැනි පරිසර හිතකර ක්‍රියා කිරීමට විවිධ රටවල් පියවරගෙන ඇත. උදාහරණයක් ලෙස ශ්‍රී ලංකා එයාර් ලයින් ආයතනයට යුරෝපයට පැමිණීමට අවශ්‍යනම් කාබන් පෑට් ප්‍රින්ට් (Carbon Footprint) ප්‍රමාණය 15% කින් අඩුකරන ලෙස අවවාද කර ඇත. මෙසේ අප ආයතනය ද පරිසරය කෙරෙහි වැඩි අවධානයක් යොමුකර ක්‍රියා කළ යුතු අතර, ඒ සඳහා සිදුකළ යුතු වෙනසකම් සහ ක්‍රම සහ විධි ඉදිරියේදී ක්‍රියාත්මක කළ යුතුය. ආයතන මට්ටමින් පමණක් නොව පුද්ගලික මට්ටමින් ද අප ලෝක තත්ත්වයන් අවබෝධකර ගෙන පවත්වාගෙන යා හැකි ජීවන මට්ටමක් සකසා ගැනීම සිදුකළ යුතුය. උදාහරණයක් ලෙස මෝටර් බයිසිකලයක් ගෙන තමන්ගේ ගමන් පහසුව පිළිබඳ සලකනවාට වඩා සූර්ය්‍ය රශ්මියෙන් ක්‍රියා කරන විදුලිය නිපදවන පද්ධතියක් ගෙදරට ගෙනවිත් සවිකර ගැනීම තමන්ගේ ආර්ථික තත්ත්වයට මෙන්ම පරිසරයට ද ඉතා හිතකර තත්ත්වයක් වනු ඇත. එමෙන්ම අප වර්තමානයේ දියුණු යැයි සලකන දේවල්වල පැවැත්මක් නොමැත. අතීතයේදී අප අපගේ ඇදුම් ටික අතින් සෝදා ගන්නා ලදී. නමුත් වර්තමානයේදී වොෂින් මැෂින් අප භාවිතයට පැමිණ ඇත. මෙමගින් විශාල ජල ප්‍රමාණයක් විදුලිය ප්‍රමාණයක් වැයවේ. මෙමගින් අපට විශාල වියදමක් නිර්මාණය වී ඇත. එම නිසා අප ඉදිරියේදී අරපිරිමැස්ම පිළිබඳව පුද්ගලික මට්ටමෙන් මෙන්ම ආයතනයක් රටක් වශයෙන් සැලකිලිමත් විය යුතු කාලය එලැඹ තිබේ. මක්නිසාද යත් අනාගතයේදී පැමිණිය හැකි ගැටලුකාරී තත්ත්වයන් කල් තියා අවබෝධ කරගෙන ඒ සඳහා සූදානම්වීම ගැටලුකාරී තත්ත්වයන් පැමිණිවිට මුහුණදීමට ශක්තියක් වන බව මාගේ මතයයි. එම නිසා සාමාජික ඔබසැම අනාගත අභියෝග ජයගැනීමට නම්

අපගේ සිතුම් පැතුම් ජීවත්වන රටාවන් අනාගතයට ඔබින ලෙස වෙනස්කර ගත යුතුය.

රටක් දියුණුවීමට ප්‍රධාන වශයෙන් එරට මාර්ග පද්ධති දියුණුවීම වැදගත් වේ. අප රටේ ද වර්තමානයේ අධිවේගී මාර්ග ඉදිවී තිබීම අප සැමට පහසු වුව ද එම මාර්ග භාවිතය සිදුකළ යුත්තේ චින්දනයට මුල් තැන දී නොවේ. මා දන්නා සමහර පිරිස් කොළඹ සිට අධිවේගී මාර්ගය ඔස්සේ රාත්‍රී කෑමවේලට පමණක් ගාල්ලට පැමිණ නැවත කොළඹට යයි. අඩු කාලයකදී පැමිණීමට හැකිවීම චින්දනයක් කරගෙන පැමිණිය ද මෙමඟින් සිදුවන ඉන්ධන දහනය පරිසර හානිය වැනි කරුණු කෙරෙහි අවධානය යොමු නොකිරීම කණගාටුවට කරුණකි.

ලෝකයේ ඉදිරි අනාගතයේදී ජලය, ආහාර, තෙල් හිඟය ප්‍රධාන ගැටලු බවට පත්වනු ඇත. නමුත් මෙයින් ජලය අප රටට බොහෝ විට ගැටලුවක් නොවනු ඇත. නමුත් ආහාර හිඟය තෙල් හිඟය අප රටට ද ප්‍රශ්නයක් වනුඇත. එම නිසා ආහාර අවශ්‍යතාවයන් ඉටුකර ගැනීමේදී තම නිවස තුළ හැකි උපරිමයෙන් වගා කරගත හැකි සියලුම ආහාර වගා කරගෙන අනුභව කිරීම ඉතා වැදගත් වන්නේ තම ආර්ථිකයට එය වාසිදායක වනවා පමණක් නොව පිරිසිදු වස විෂ නොමැති ආහාර තමන්ට අනුභව කරන්නට මෙමගින් අවස්ථාව ලැබේ. එම නිසා මා දෙන අවවාදය වන්නේ හැකි උපරිමයෙන් අල බතල එලවලු වගා කරගැනීම ඉදිරි ආහාර අභියෝගයට තමන්ට කළහැකි හොඳම විසඳුම ලෙසයි.

ඉහත සියළු කරුණු පිළිබඳව අවධානය යොමු කිරීමේදී පෙනී යන්නේ ජීවිතය සරල කරගෙන සාමාන්‍ය ලෙස ජීවත්වීම පරිසරයට මෙන්ම තමන්ට ද ඉතා වාසිදායක වන බවයි. එසේ සරලවීම තුළ අපගේ පැවැත්මක් ඇති බව අප සැම අවබෝධ කරගත යුතු කාලය එලැඹ ඇතැයි මාගේ විශ්වාසයයි. එම නිසා ලබන්නා වූ සිංහල හා හින්දු අලුත් අවුරුද්ද සියලු සාමාජිකයින්ට හා පවුල්වල සියලුදෙනාට සරල ජීවිතයක් ගත කරමින් සතුටෙන් සාමයෙන් කටයුතු කිරීමට හැකිවන සුභ නව වසරක් වේවායි මා ප්‍රාර්ථනා කරමි.

2012 අප්‍රේල්



අස්ථාවර හෙට දවසට සුරක්ෂිතව මුහුණාදීමට නම් ?

2012 අප්‍රේල් මාසයේ දී ''අප යා යුතු මග'' ලිපි පෙළ හරහා පරිසරය කෙරෙහි අවධානය යොමු කිරීමෙහි වැදගත්කම සහ එසේ අවධානය යොමු නොකළහොත් පැමිණිය හැකි ව්‍යසනයන් පිළිබඳව මා සාමාජික ඔබ සැම දැනුවත් කරන ලදී. මෙවර ද මා ඔබගේ අවධානය යොමු කිරීමට බලාපොරොත්තු වන්නේ පරිසරයේම බලපෑම නිසා ඉදිරියේදී ලෝකවාසී අප සැමට මුහුණාදීමට සිදුවන ගැටලුකාරී තත්ත්වයන් සහ අප රටතුළ ඇති ප්‍රධාන අභියෝගයන්ට කෙසේ ක්‍රියා කළ යුතු ද යන්න පිළිබඳව සාමාජික ඔබ සැම දැනුවත් කිරීම මාගේ යුතුකමක් වන නිසාය.

වර්තමානය වනවිට ලෝකයේ දේශගුණික රටාව වෙනස් වීමේ ප්‍රතිඵලයක් ලෙස අධික වැස්ස සහ නියඟය නිසා විශාල අර්බුදකාරී තත්ත්වයකට ලෝකය මුහුණ දී ඇත. ඇමරිකාව, චීනය ඇතුළු ලෝකයේ විශාල කෘෂිකාර්මික නිෂ්පාදනයන් කරන බලවත් රටවල වගා බිම් විශාල ප්‍රමාණයෙන් විනාශ වී ඇත. අප රට තුළද දේශගුණික රටාවන් වෙනස් වී නියඟය නිසා කෘෂිකාර්මික නිෂ්පාදන විශාල ලෙස විනාශ වී ඇත. අප වී නිෂ්පාදනයේ ප්‍රධාන දිස්ත්‍රික්කයක් වන අනුරාධපුර පොළොන්නරුව වැනි දිස්ත්‍රික්කවල කුඹුරු අක්කර දහස් ගණනින් විනාශවීම නිසා අප රට තුළද විශාල ගැටලු නිර්මාණය වෙමින් පවතී.

මේ අනුව පෙනී යන්නේ ඉදිරියේ දී ලෝක ආහාර හිඟයක් පැමිණීමේ අවධානමක් දක්නට ලැබෙන බවයි. එම නිසා මෙම ආහාර හිඟයට මුහුණාදීමට අප කල් තියා සැලසුම් සකස් කළ යුතුය. විශේෂයෙන් සාමාජික ඔබ තමන්ට අවශ්‍ය ආහාර හැකි තරම් වගාකර ගැනීම ඉතා වැදගත් ය. අල බතල වගා කරගනිමින් පුද්ගලික වශයෙන් ආහාරවලින් ස්වයංපෝෂිත වීම ඉතා වැදගත් වන්නේ කල් තියා ගැටලුව හඳුනාගෙන සූදානම්වීම ගැටලුව පැමිණි පසු මුහුණාදීමට වැදගත් වන නිසාය.

එසේම ඔබ සැම දුක් මහන්සි වී උපයන මුදල් අරපිරිමැස්මෙන් භාවිතා කළහැකි තරම් මුදල් ඉතිරි කරගැනීම ඉතා

පාරිසරික බලපෑම් නිසා ලෝකවාසී සැමට මුහුණාදීමට සිදුවන ගැටලුකාරී තත්ත්වයන් පිළිබඳව සහ මුදල් කළමණාකරණය කර ගැනීමේ වැදගත්කම මෙන්ම රටේ සිදුවන අපරාධ රැල්ල හමුවේ මෙම දරුවන් ආරක්ෂා කර ගැනීමේ ඇති වැදගත්කම පිළිබඳ දැනුවත් කිරීම.

වැදගත් බව මා දකී. අපගේ මූලික අවශ්‍යතාවයන්වන ආහාර, ඇඳුම්, නිවාස අවශ්‍යතාවය ඉටුකර ගැනීමේ දී ද පාලනයකින් යුතුව කටයුතු කළ යුතුය. තමන්ට ලැබෙන වැටුපට අනුව හොඳ කළමනාකරණයකින් යුතුව අපගේ මූලික අවශ්‍යතාවයන් ද ඉටුකර ගැනීම ඉතා වැදගත් ය. උදාහරණයක් ලෙස නිවසක් ඉදිකර ගැනීමේ දී තම අවශ්‍යතාවය අනුව ලැබෙන වැටුපට අනුව කළ හැකි අයුරින් නිවස ඉදි කළ යුතුය. එසේ ක්‍රියා නොකර අන් පුද්ගලයන්ට නොදෙවෙනි අයුරින් ඔබ ඔබගේ නිවස ඉදිකිරීමට යාමෙන් සිදුවන්නේ ජීවිතයේ සදාකල් නිවස ඉදි කරමින් කටයුතු කිරීමට සිදුවීමයි. එම නිසා මූලික අවශ්‍යතා ඉටුකර ගැනීමේදී සරල හා අවශ්‍යතාවයට අනුව කටයුතු කළ යුතු වන්නේ අනාගතයේ දී පැමිණිය හැකි ආර්ථික ගැටලුවලට මුහුණදීමට එය වැදගත් වන නිසා ය.

ලෝකයේ සතුටින් සිටින්නන් සතුව ලෝකයේ හොඳම සෑමදේම ගොඩගසා නොමැත. ඔවුන් සතුටින් සිටීමේ රහස ඔවුන් ඔවුන් සතු දේ අගය කිරීම සහ සෑහීමකට පත්වීමයි. මේ සඳහා මා ඔබට උදාහරණයක් ලෙස ලෝකයේ ධන කුවේරයෙකුගේ ජීවිතය සහ ක්‍රියා කලාපය පිළිබඳ තොරතුරු ඉදිරිපත් කරමි. ඔහු ඇමරිකන් ජාතික වොරන් බුෆේ (Warren Buffett). 2008 වර්ෂයේ ලෝකයේ පොහොසත්ම මිනිසා ලෙස තේරී පත්වූ මොහු 2011, 2012 වර්ෂවලදී ලෝකයේ තෙවන පොහොසතා විය. කොකා කෝලා PNG, IBM වැනි ආයතනවල කොටස් කරුවෙකු වන මොහු ලෝකයේ සමාජ කටයුතු සඳහා ඇ.ඩො.මි. 31 පරිත්‍යාග කර ඇත. මොහු CNN ආයතන වෙනුවෙන් කළ සම්මුඛ සාකච්ඡාවකදී තම ජීවිතය මෙන්ම ව්‍යාපාර ආර්ථික තත්ත්වයන් පිළිබඳ අදහස් පළ කළේ මීට වසර කීපයකට පෙර ලෝකයේ ධනවත්ම පුද්ගලයා ලෙස සැලකූ බිල් ගේට්ස් අභිබවා තමන් ධනවත් පුද්ගලයෙකු බව ලොවට කියා පාමින් ය. ඔහු CNN ආයතනයට ප්‍රකාශ කළ අදහස් සහ ඒ තුළින් ගත හැකි පාඩම් මෙසේය.

1. ඔහු පළමු කොටස මිලදී ගන්නේ වයස අවුරුදු 11 දී ඒත් අද ඔහු කියනවා පමා වැඩියි කියලා ඒ ගැන ඔහු අද පසු තැවෙනවලු.

ඒ කාලේ හරිම ලාභයි අදට වඩා ඔබේ දරුවනුත් ආයෝජනවලට හුරු කරන්න.

2. පුවත්පත් බෙදා හැරීමේ රස්සාවකින් උපයන මුදලින් ඔහු අවුරුදු 14 දී කුඩා ගොවිපලක් මිලදී ගන්නවා.

සුළු මුදලක් ඉතිරි කිරීමෙන් ඔබට බොහෝ දේ මිලට ගත හැකිය. ඔබේ දරුවන්ටත් කුඩා හෝ දෙයක් උපයන්නට හුරු කරවන්න.

3. ඔහු තවමත් ජීවත් වන්නේ මීට වසර 50 කට පෙර විවාහ වූ විට මිලට ගත් නිදන කාමර තුනක කුඩා නිවසේ. ඔහු පවසන්නේ ඒ කුඩා නිවසේ ඔහුට අවශ්‍ය සියලු දේ ඇති බවයි. විශේෂත්වය වන්නේ නිවස වටා විශාල තාප්පයක් හෝ වැටක් අදටත් නොතිබීමයි.

ඔබට අවශ්‍ය දේ හැරුණු කොට වෙනත් අනවශ්‍ය දේ මිලට ගැනීමෙන් වලකින්න. ඔබේ දරුවන්ටත් එය හුරු කරවන්න.

4. ඔහු අදටත් ඔහුගේ මෝටර් රථය පදවාගෙන ඕනෑම තැනකට යන්නෙක්. අදටත් ඔහුට රියදුරෙකු හෝ ආරක්ෂක භටයෙකු නැහැ.

ඔබ ඔබම වන්න. එහි සැනසීම ඇත.

5. ඔහු කිසිදාක තම පුද්ගලික ගුවන් යානයකින් ගමනක් යන්නේ නැහැ. එහෙත් පුදුමය වන්නේ ඔහු තමයි ලොව විශාලතම පුද්ගලික ගුවන් යානා සමාගමේ හිමිකරුවා.

අරපිරිමැස්ම සෑමවිට ම හිතේ තබා ගන්න.

6. ඉහළ පෙළේ ධනවතුන් සමඟ සම්භාෂණවල යෙදෙන්නේ ඉතා අඩුවෙනි. නිවසට පැමිණෙන ඔහු පොප් කෝන් අනුභව කර රූපවාහිනිය නැරඹීමට ප්‍රිය කරයි.

ප්‍රදර්ශනය අනවශ්‍ය දෙයක් ඔබේ ජීවිතය ඔබ නිදහසේ විඳින්න.

ඔහු ලොව පුරා තරුණ පරපුරට ද අවවාද කිහිපයක් දෙන ලදී.
ණය කාඩ් පත්වලින් මිදෙන්න. ආයෝජනය කරන්න.
මුදල්වලින් මිනිසෙකු තැනිය නොහැකිය. මතක තබා ගන්න මුදල් නිර්මාණය කළේ මිනිසාය.
සරල ජීවිතයක් ගත කරන්න.
අනුනට උවමනා දේ අසා සිටින්න. ඔබට උවමනා දේ හොඳ යැයි හිතනදේම කරන්න.
වෙළඳ නාමවලට නොරැවටෙන්න. ඔබට සුව පහසු දේ අඳින්න. පළඳින්න.
අනවශ්‍ය දෙයට වියදම් කරන මුදල් අවශ්‍යතාවය ඇති අයෙකුට පරිත්‍යාග කරන්න.
ඔබේ ජීවිතය ඔබ නිදහසේ ගෙවන්න. අනෙකාට ඔබ පාලනය කිරීමට ඉඩ නොතබන්න.

මොහුගේ අදහස් තුළින් පෙනී යන්නේ ජීවිතය සරල ලෙස දැකීම සහ සාමකාමී සැනසිලිදායක ජීවිතය අතින් ඔහු ඉතා පොහොසත් බවයි. එම නිසා සාමාජික ඔබ ද ජීවිතය සරල ලෙස දැක අවබෝධයෙන් කටයුතු කිරීම අනාගත අභියෝගවලට මුහුණදීමට ඉතා වැදගත් වනු ඇත.

අවසාන වශයෙන් තවත් එක් දෙයක් මා ප්‍රකාශ කළ යුතුය. ඒ රටේ ශීඝ්‍රයෙන් වැඩි වන අපරාධ රැල්ල හමුවේ තම දරුවන් ආරක්ෂාකර ගැනීම සම්බන්ධවයි. වර්තමානයේ අප රට තුළ ළමා අපචාර ශීඝ්‍රයෙන් වර්ධනය වී ඇත. එම නිසා ඔබගේ දරුවන් ආරක්ෂා කරගැනීම ඔබගේ ප්‍රධානතම වගකීමක් විය යුතුය. මෙසේ රටේ දරුවන් අපයෝජනයට ලක්වීමට හේතුව දෙමාපිය රැකවරණය අවශ්‍ය තරමට දරුවන්ට නොලැබීම බව මාගේ අදහසයි. පවුල තුළ මවගේ

භූමිකාව කෙසේ විය යුතු ද යන්න පිළිබඳ අප නැවත අවධානය යොමු කළ යුතුය. ලාංකීය සමාජය තුළ පවුල් ඒකකය පිළිබඳ අවධානය යොමු කිරීමේදී අතීතයට අවධානය යොමු කිරීම ඉතා වැදගත් ය. කෘෂිකාර්මික ජීවන රටාවකට උරුමකම් කී අපේ පැරණි ගැමි සමාජයේ පවුලේ ප්‍රධාන ආදායම් උත්පාදකයා වූයේ පියා ය. පියාගේ භූමිකාව වූයේ තම පවුල නඩත්තු කිරීමට අවශ්‍ය ආදායම් උපයා ගැනීම සහ අවශ්‍ය ආහාර පාන නිවසට ගෙන ඒමයි. මවගේ භූමිකාව වූයේ තම දරුවන් හට ආහාර සකස් කරදීම, පාසල වෙත යැවීම සහ නිවස තුළ රැඳී සිටිමින් දරුවන්ට ආරක්ෂාව ලබාදීමයි. සෑමවිටම තම පියාට උදව්කරන මව සැමියා වෙහෙසී වැඩ කරන ස්ථානයට ඇඹුල සකස් කරගෙන යන්නේ ඉතාමක් භක්තියෙනි. මෙසේ ඉතා සරල ජීවිතයක් ගත කළ අපගේ අතීත පවුල් ඒකකය ඉතා සතුටින් සිටින ලදී. දරුවන් ආරක්ෂාකර ගැනීම මවගේ ප්‍රධාන වගකීමක් වූ අතර, ඒ සඳහා පියා ද උපරිම දායකත්වයක් ලබා දෙන ලදී. පියාගේ භූමිකාව ආදායම් ඉපයීම සහ ආහාර නිවසට ගෙන ඒම වූ අතර, ඒ සඳහා බිරිඳ හැකි උපරිමයෙන් තම ස්වාමියාට උදව් කරන ලදී.

නමුත් වර්තමානයේ සිදු වී තිබෙන්නේ කුමක්ද ? අවශ්‍යතාවයන් පාලනයකර ගැනීමට නොහැකිවීම හේතුවෙන් ආර්ථිකය පසුපස මව පියා දෙදෙනාම ගමන් කිරීම නිසා ළමයින්ගේ ආරක්ෂාවට මව් පිය රැකවරණය අහිමිවීමයි. මෙමගින් රටේ දරුවන් බොහෝමයක් අනාරක්ෂිත වී ඇත. එම නිසා මේ රටේ අනාගතය භාර ගැනීමට සිටින සාමාජික ඔබගේ දරුවන්ගේ ආරක්ෂාව වෙනුවෙන් ප්‍රථම කඳවුර පවුල තුළම ගොඩනගා ගත යුතුය. අපේ රටේ අතීත පවුල තුළ වූ සුවිශේෂ භාවයන් යළිත් අප වර්තමාන පවුල තුළ ගොඩනඟා ගත යුතුය. එවිට පවුල තුළ සිටින දරුවන් ආරක්ෂා වනවා පමණක් නොව අද රටේ පවුල් තුළ පවතින බොහෝ ගැටලුකාරී තත්ත්වයන් නිම වී දරුවන්ගේ ආරක්ෂාවත් පවුලේ සතුටත් ආරක්ෂා වී රටේ සංස්කෘතිය අනුව ගොඩනැගුණු දරු පරපුරක් අනාගතයට දායාද කළ හැකිවනු ඇත.

අවසාන වශයෙන් මා ප්‍රකාශ කර සිටින්නේ රටේ පමණක් නොව ලෝකය තුළ සිදුවන දේ පිළිබඳ හොඳ අවධානයෙන් කටයුතු කරමින් අනාගත අභියෝගවලට මුහුණදිය හැකි වටපිටාවක් නිවස තුළ ගොඩනගා ගනිමින් කටයුතු කිරීමට සාමාජික ඔබටත් පවුලේ සියලුදෙනාටත් හැකියාව ශක්තිය ලැබේවායි ප්‍රාර්ථනා කරමි !!!

2012 අගෝස්තු



අප යා යුතු මග පෙන්වාදීමක සෘජු මැදිහත්වීමක නිමාව

මම රට ගිහින් පාඩම් කරලා ඉගෙනගෙන 1973 වර්ෂයේදී ලංකාවට ආවේ වසර 10 ක් සේවය කරලා මගේ අධ්‍යාත්මික ගමන යන්න අධිෂ්ඨාන කරගෙනයි. නමුත් වසර 10 අවසන් වනවිට 1984 වර්ෂයේදී ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය ආරම්භ කිරීමට සිදුවිය. ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයේ ආරම්භයත් සමග වසර 26 ක් මාගේ අධ්‍යාත්මික ගමන ප්‍රමාද විය. එමෙන්ම වසර දෙකක් රජයට යම් සේවයක් කරන ලදී. මෙමගින්ද මාගේ ධාර්මික ගමනට යම් ප්‍රමාදයක් සිදුවිය.

පසුගිය වසර 28 ක කාලය තුළ ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය දෙස හැරී බැලීමේදී අප දීර්ඝ ගමනක් ශක්තිමත්ව ආ බව ඉතා පැහැදිලි කරුණකි. ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය ලංකාවේ දක්නට ලැබුණ ද මෙය ආයතන දෙකක් ලෙස ක්‍රියාත්මක විය. ලංකාවේ ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය සහ බෙල්ජියමේ Solideal ආයතනය යන ආයතන දෙක නිවුන් දරුවන් සේ එකට ක්‍රියා කරන ලදී. කෙසේවත් ආයතන දෙක වෙන්කිරීමට නොහැකි තරමටම සබඳතාවයක් පවත්වන ලදී. නිෂ්පාදනය

Camoplast ආයතනයේ ප්‍රතිපත්ති පිළිබඳ දැනුවත් කිරීම සහ එම ආයතනය සමඟ කටයුතු කිරීමේදී සැලකිලිමත් විය යුතු වැදගත් කරුණු පිළිබඳ අවබෝධකරදීම මෙන්ම "අප යා යුතු මග" පෙන්වාදීමක සෘජු මැදිහත්වීමේ නිමාව පිළිබඳ සාමාජික ප්‍රජාව දැනුවත් කිරීම.

ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය ද, අලෙවිය Solideal ආයතනය ද සිදුකරන ලදී.

ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය තුළ අප විසින් ගොඩනඟා ගන්නා ලද සංස්කෘතිය, වටිනාකම් වැනි කරුණු ඉතා වැදගත්බව මා දකී. මෙම වටිනාකම් සහ සංස්කෘතිය මත සිටිමින් ක්‍රියා කරන අයුරු සහ ප්‍රතිපත්ති මත සිටිමින් ජීවත්වන අයුරු මට හැකි පමණින් සාමාජික ඔබ පසු ගිය කාලය තුළ දැනුවත් කරන ලදී. ඒ තුළින් සහ ආයතනය තුළ ගොඩනැගුණු සාමාජික ඔබ ආයතනය තුළ සහ රට තුල සුවිශේෂී පිරිසක් ලෙස කටයුතු කරණු දැකීම මා ඉතා සතුටට පත්වෙමි.

2008 වර්ෂයේ ලෝක ආර්ථික අවපාතය නිසා 2009 වසරේදී ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයට අධික තර්ජන ඇතිවිය. ආයතනයේ පැවැත්ම පිළිබඳ විශාල ගැටළු ඇති විය. නමුත් කෙසේ හෝ ලෝඩ්ස්ටාර් සාමාජික මහතුන්ගේ කැපවීමත්, Solideal සාමාජික මහතුන්ගේ කැපවීමත් නිසා කෙසේ හෝ මෙම ආයතන දෙක බේරාගැනීමට හැකිවිය. එහෙත් මේ වනවිට අප ආයතනය ඉතා දුර්වල තත්ත්වයට පත්ව තිබුණි. මේ අවස්ථාවේදී ප්‍රින්ජස් මහතාත් පිලිප් ඩැනියල් මහතාත්, මමත් පැහැදිලිව ම අප ආයතනය දුටුවේ කුණාටුවට හසු වූ කුඩා බෝට්ටුවක් ලෙස අප ආයතන පත්ව ඇති බවයි. නැවත කුණාටුවක් පැමිණියහොත් කෙසේවත් බේරීමට නොහැකි බව වැටහුණු අප සවි ශක්තිමත් බෝට්ටුවක් බවට පත්වීමේ අවශ්‍යතාවය හොඳින් අවබෝධකර ගන්නා ලදී. මෙහිදී අප කොන්ටිනෙල්ටන් ආයතනයත් සමඟ සම්බන්ධවීමට උත්සාහගෙන ක්‍රියාකළ ද එම ආයතනයේ අයිතිය වෙනස්වීමෙන් එය අසාර්ථක විය. ඉන්පසු අප Camoplast ආයතනය දැක එම ආයතනය ලෝකයේ Track නිෂ්පාදනයේ ප්‍රමුඛම ස්ථානයේ සිටි නිසා අප සමඟ ඉතා හොඳින් ලෝකය තුළ ශක්තිමත්ව කටයුතු කිරීමට හැකි වේ යැයි විශ්වාසයෙන් Camoplast ආයතනය සමඟ සම්බන්ධවීමට සාකච්ඡා ආරම්භ කරන ලදී.

එම සාකච්ඡාවලදී මා හට පැහැදිලි වුයේ Camoplast ආයතනයේ විශේෂයෙන් පියරේ මාර්කොයිලර් මහතා (Pierre Marcouiller) ඉතාමත් හොඳ ආකල්ප, වටිනාකම්, තිබෙන නායකත්වයක් ඇති දක්ෂ මහත්මයකු බවයි. එම නිසා 2010 වර්ෂයේ අප ආයතන තුන (Loadstar, Camoplast, Solideal) එකතු වී Camoplast Solideal ආයතනය නිර්මාණය විය. මේ තුළින් අප ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයට හොඳ ශක්තිමත් නව ගමනක් යාමට අවස්ථාවක් නිර්මාණය වී ඇති බව මාගේ අදහසයි.

නමුත් මට වැටහෙන කරුණක් නම් අප සාමාජික මහතුන් Camoplast Solideal ආයතනයේ ක්‍රියාකාරිත්වය පිළිබඳ හොඳ වැටහීමක් වසර දෙකක් ගත වුව ද තවමත් නොමැති බවයි. දැනට Camoplast Solideal ආයතනයේ පියරේ මාර්කොයිලර් මහතා සහ වෙනත් ඉහළ නිලධාරී මහතුන් සමඟ කටයුතු කිරීමේදී මා හට වැටහී ඇත්තේ ඒ මහතුන්හට මෙන්ම Camoplast ආයතනයට ඉතා පැහැදිලි වටිනාකම්, දීර්ඝ දැක්මක් සහ ක්‍රියාශීලීව කටයුතු කිරීමේ අවශ්‍යතාවයක් දක්නට ඇති බවයි. ඒ අයගේ පළමු ඉලක්කයන් වන්නේ,

01. ලෝකයේ සිදුවන ඕනෑම ව්‍යාපාරික ගැටලුවකට මුහුණදිය හැකි ශක්තිමත් ආයතනයක් නිර්මාණය කිරීම.
02. ආයතනයේ නිෂ්පාදනය කරන භාණ්ඩ ලෝකයේ ප්‍රමුඛතම භාණ්ඩ බවට පත්කිරීමයි.

වර්තමානය වනවිට Camoplast ආයතනය සතුව Track නිෂ්පාදනයට ලොව ප්‍රමුඛත ම ස්ථානය හිමි කරගෙන ඇත. (Powersport 92%, AG Tracks 76%, Construction 25%) Loadstar ආයතනය ද Solid Tyre නිෂ්පාදනයට ලොව ප්‍රමුඛම ස්ථාන හිමි කරගෙන ඇත. (ලෝක වෙළඳපොළේ 24% ක් පමණ) එම නිසා මෙම සබඳතාවය ඉතා හොඳ සබඳතාවයක් වන්නේ ලෝකයේ ප්‍රමබස්ථානයකට යාමට මෙය ඉතා වැදගත් වන නිසාය.

එමනිසා Camoplast ආයතනය ක්‍රියා කරන ආකාරය අප ඉතා හොඳින් අවබෝධකර ගත යුතුය. ඔවුන්ගේ එක ප්‍රතිපත්තියක් වන්නේ ලෝක වෙළඳපොළට භාණ්ඩයක නිෂ්පාදනය කිරීමට නම් එය නිෂ්පාදනය කිරීමට සුදුසුම ස්ථානයේදීම එම භාණ්ඩය නිෂ්පාදනය කිරීමට කටයුතු කිරීමයි. එසේම තවත් පැහැදිලි කරුණක් වන්නේ ලෝකයේ දියුණු රටවලට වඩා නොදියුණු රටවල් ඉතා ඉක්මණින් දියුණු වීමයි. මේ රටවල් අතර BRIC (බ්‍රසීලය, රුසියාව, ඉන්දියාව, චීනය) රටවල් ප්‍රධාන තැනක් ගනී. එම නිසා Camoplast ආයතනය විශාල ආයෝජනයක් කරවා දියුණුවෙමින් පවතින රටවල නිෂ්පාදන අරඹන්න. බ්‍රසීලය වියට්නාමය, චීනය වැනි රටවල නිෂ්පාදන කටයුතු ආරම්භ කිරමට Camoplast ආයතනය අදහස් කරයි. රුසියාවේ අලෙවිය වැඩිදියුණු කිරීමට උත්සාහ කරමින් ඇත.

එම නිසා අප ආයතනයටත් ලෝකයේ යම් කොටසකට භාණ්ඩ නිෂ්පාදනය කර ලබාදීමට අවස්ථාව ඇත. එම අවස්ථා අප ලබාගත යුතුය. එම අවස්ථා ලබා ගැනීමට නම් අප නිෂ්පාදන වියදම පාලනය කිරීම, ඵලදායිතාවය වැඩිකර ක්‍රියාකළ යුතුය. ඒ අනුව කොරියාවේ Track නිෂ්පාදනය ලංකාවට ගෙනවිත් නිෂ්පාදනය කිරීමට Camoplast ආයතනය තීරණයකර ඇත. එසේම ඉදිකිරීම් අංශවලට අදාල විශාල ටයර් ලංකාවේ නිෂ්පාදනය වැඩි කිරීමට කටයුතු කරමින් ඇත. මේ අනුව පෙනීයන්නේ Camoplast ආයතනය ලාභ ලබා එම ලාභ විශාල ප්‍රමාණයක් යොදවන්නේ අනාගත ආයෝජන සඳහා බවයි. ආයෝජන කිරීමෙන් විවිධ රටවල කර්මාන්ත සහ බෙදා හැරීමේ ආයතන එකතුකරගෙන ඉදිරියේ පැමිණිය හැකි ආර්ථික පසුබෑමකට මුහුණදිය හැකි නැවක් නිර්මාණය කිරීමට Camoplast ආයතනයේ බලාපොරොත්තුවයි.

එමෙන්ම ඔවුන්ගේ තවත් ප්‍රතිපත්තියක් වන්නේ ඕනෑම රටක ඔවුන්ගේ සාමාජික මහතුන් සේවය කරයි නම්, ඒ රටේ ඔවුන් සමඟ තරග කරන නිෂ්පාදන ආයතන ලබාදෙන වැටුප පරීක්ෂාකර බලා තිබෙන එම නිෂ්පාදනයන්ට අදාල වැටුප් තමයි ඔවුන් ලබා දෙන්නේ. එසේ ක්‍රියා කරන්නේ රටේ පවතින ජීවන වියදම, ඇතුළු සියලු කරුණු පිළිබඳ අවධානය යොමුකිරීමෙන් අනතුරුවයි. ඒ අනුව පියරේ මාර්කොයිලර් මහතාට ලැබෙන වැටුප කැනඩාවේ කිබෙක් ප්‍රාන්තයේ වැටුපයි. නමුත් කිබෙක් වැටුපට වැඩිය ටොරෙන්ටෝ නගරයේ සිටියේ නම් කිබෙක් ප්‍රාන්තයේ මෙන් දෙගුණයක් වැටුප ලැබෙයි. එසේම ඇමෙරිකාවේ සිටියේ නම් එමෙන් දෙතුන් ගුණයක වැටුපක් ලැබෙනු ඇත. නමුත් කිබෙක් ප්‍රාන්තයේ සිටින පියරේ මාර්කොයිලර් මහතාට ඇමරිකාවේ වැටුප් ලැබෙන්නේ නැත.

එතුමාට ලැබෙන්නේ කිබේක් ප්‍රාන්තයේ වැටුපයි. එමනිසා Camoplast ආයතනය ක්‍රියාත්මක වන වෙනත් රටවලත් ලංකාවේත් වැටුප් තීරණය කරන්නේ මේ අයුරින්ය. එම නිසා ඵලදායීතාවය වැඩිකිරීමත්, තරගකාරීත්වයට හොඳින් මුහුණදීමටත්, නිෂ්පාදන වියදම පාලනය කිරීමටත්, වැනි කරුණු මත සාධාරණ ලෙස ඉදිරියේදී වැටුප් වැඩිවීම සිදුවනු ඇත. එම ප්‍රතිපත්තියට පිටින් Camoplast ආයතනය ක්‍රියා නොකරනු ඇත. කෙසේ වෙතත් වසර තුළදී විශිෂ්ට යම් සිදුවීමක් සිදුවුවහොත් ඒ සඳහා වාර්ෂික බෝනස් ලබාදීමේදී විශේෂයක් කරනු ඇත.

එසේම වැටුප සමඟ ලැබෙන සියලුම සුභ සාධන පිළිබඳ ගණනය කර බැලීමක් ඔවුන් සිදුකරයි. සුභ සාධනයට යන වියදමත් ආයතනයේ වියදමක් නිසා මේ සියල්ල පිළිබඳ ගණනයකර බැලීමක් ඔවුන් කරනු ඇත. එමනිසා අප අනවශ්‍ය ලෙස සුභ සාධනය බලාපොරොත්තු වුවිට මූලික වැටුප වැඩිවීම අඩුවනු ඇත. තවද Camoplast ආයතනය වෙනත් ඔවුන් සතු ආයතන සඳහා වාර්ෂික විනෝද චාරිකා ලබා නොදුන්න ද Loadstar ආයතනයට ඒ අවස්ථාව ලැබී ඇත. එම නිසා සුභ සාධනය වැඩිකිරීමේ ඉල්ලීම් අවබෝධයෙන් කළයුතු වන්නේ සුභ සාධනය වැඩිවුවහොත් වැටුප් වැඩිවීම අඩුවනු ඇති අතර සුභ සාධනය අඩු වුවහොත් වැටුප් වැඩිවීම වැඩිවනු ඇත.

Camoplast ආයතනය ප්‍රතිපත්ති මත කටයුතු කරන ආයතනයකි. සමහර අවස්ථාවලදී මෙම ආයතනය ලෝකයේ වෙනත් ආයතන සමඟ එකතුවීමට තීරණය ගන්නා විට ඒ ආයතන සමඟ සම්බන්ධවීම තුළින් ලාභ ඉපයීමට හැකි වුවත් ඒ ආයතන දෙස ප්‍රවේශමෙන් බලා ඒ ආයතනවල ඇති සංස්කෘතිය Camoplast සංස්කෘතියට නොගැලපෙන නිසා සමහර ලෝකයේ ආයතන ප්‍රතික්ෂේපකර ඇති බව මා දන්නා කරුණකි. එම නිසා මා දකින්නේ ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයට Camoplast ආයතනය සතු වටිනාකම් හඳුනාගෙන හොඳ ශක්තිමත් ගමනක් ඉදිරියේදී යා හැකි බවයි. ඒ සඳහා අපගේ නිෂ්පාදනයන් සඳහා ලෝකයේ හොඳම ස්ථානය (Best Palaces) අප රට බවට පත්කර ගැනීමට අප සියල්ල කටයුතුකළ යුතුය. ඒ සඳහා ඵලදායීතාවය සහ විශ්වාසය ගොඩනගා ගැනීම ඉතා වැදගත් වනු ඇත.

මා එක් පැත්තකින් කණගාටු වෙනවා Camoplastආයතනයසතු උතුම් වටිනාකම් අපගේ සමහර නිලධාරීන් විකෘතිකර ඉදිරිපත්කර ඇත. උදාහරණයක් ලෙස ඔවුන් සතු වැදගත් ප්‍රතිපත්තියක් ලෙස **"අපි හැමෝම සමාන නමුත් අපට ඇති රාජකාරීන් වෙනස්වේ."** මෙය උස් පහත් භේදයකින් තොරව එම ආයතනයේ උඩ සිට පහළට තිබෙන සංකල්පයකි. නමුත් දැන් සමහර නිලධාරීන් මෙය අනික් පැත්ත පෙරලා කාර්යය මණ්ඩලය වෙනමයි සාමාජික මහතුන් වෙනමයි ලෙස වෙන් කරගෙන යන ගමනක් මා දකී. මෙවර වාර්ෂික විනෝද චාරිකාවේදී ද මේ බව දකින්නට ලැබුණි. නමුත් වෙනදා කාර්යය මණ්ඩලය ළමයි එකට විනෝද චාරිකාව යන ලදී. විය යුත්තේ ද එයයි. නමුත් පෙර කී තත්ත්වයන් උදාවීම ලෝඩ්ස්ටාර් සංස්කෘතියටත් Camoplast සංස්කෘතියටත් විරුද්ධ පටහැනි ක්‍රියාවකි. මෙවැනි ක්‍රියාවලින් සිදුවන්නේ ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයේ දුරස්ථභාවයක් නිර්මාණය වී පැවැත්ම කෙටිවීමයි. එම නිසා සියලු සාමාජික මහතුන්ගෙන් මම ඉල්ලා සිටින්නේ Camoplast ආයතනයේ සියලු වටිනාකම් හඳුනාගෙන ඒවාට ගරු කරමින් ක්‍රියාත්මක වන ලෙසයි. එමෙන් ම කෙටිකාලීන ලාභ ප්‍රයෝජන ගැන නොසිතා දිගු කාලීනව ආයතනයේත් ඔබගේත් අරමුණු ගැන සිතා කටයුතු කරන ලෙස ඉල්ලා සිටින අතර දේශපාලන බලපෑම්වලට නතු නොවී උතුම් ආයතනයක් ලෙස ක්‍රියාත්මක වූ අප ආයතනය ඉදිරියේදී ද එසේ උතුම් ලෙස ක්‍රියාත්මක විය යුතුය. එම නිසා ආයතනයේ අනාගතය ඇත්තේ ඔබ අතේය. එය මින් ඉදිරියට මාගේ වගකීමක් නොවනු ඇත.

2013 වර්ෂයේ දී ලෝඩ්ස්ටාර් කළමණාකාරීත්වයට විසඳා ගත යුතු ප්‍රධාන කරුණු කිහිපයක් පෙන්වා දෙමි.

01. අප රටේ සංස්කෘතිය සහ ඒ තුළින් අප ගොඩනගා ගත් අප සාමාජිකයින්ට ආවේණික වූ ලෝඩ්ස්ටාර් සංස්කෘතිය කළමණාකාරීත්වය හරිහැටි අවබෝධකර නොගැනීම.
02. Camoplast ආයතනයේ සංස්කෘතිය අපගේ නිලධාරීන් නිවැරදි ලෙස අවබෝධකර නොගැනීම.
03. ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයට පැමිණි නවක ලාංකීය නිලධාරී මහතුන් ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයේ සංස්කෘතිය, Camoplast ආයතනයේ සංස්කෘතිය නියම ආකාරයෙන් අවබෝධකරගෙන නොමැතිවීම සහ ඔවුන් මීට පෙර සේවය කර ආයතනවල සංස්කෘතිය ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයේ ක්‍රියාත්මක කිරීමට උත්සාහ ගැනීම.

ඉහත කරුණු මා ප්‍රධාන ගැටලු ලෙස වර්තමානයේ දී දකින අතර, එය හැකි ඉක්මනින් නිවැරදිකර ගෙන කටයුතු කිරීම ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයට ඉතා වැදගත් වනු ඇත.

එමෙන් ම මා ප්‍රධාන විධායක නිලධාරී තනතුරේ සිටින විට බොහෝ තීරණ ඉක්මනින් ගන්නා ලදී. එයට පහසු වූයේ මා එම තනතුරේ සිට ආයතනයට සේවය කළේ ආයතනයේ නිර්මාතෘ සහ හිමිකරුවකු ලෙසයි. නමුත් වර්තමානයේ ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය තුළ තීරණ ගැනීමේදී යම් කාලයක් ගතවනු ඇත. එයට ප්‍රධාන හේතුව ප්‍රධාන විධායක නිලධාරී දුක් ජැනෙල් මහතා එම තනතුරෙහි කටයුතු කරන්නේ ආයතනයේ හිමිකරුවකු නොව නිලධාරී මහතෙකු ලෙසින් නිසාය. එමනිසා වැදගත් තීරණ ගැනීමේදී යම් සීමා ඇති බව සාමාජික ඔබ අවබෝධ කරගත යුතුය. වර්තමානයේ සාමාජික ඔබට ගැටලුවක් ඇත්නම් ආයතනික මානව සම්පත් අංශට යොමු කළ යුතුය. මානව සම්පත් අංශයට විසඳුම් ලබාදිය නොහැකි නම් මධ්‍යම මානව සම්පත් අංශයට යොමු කරන අතර මධ්‍යම මානව සම්පත් අංශයට විසඳුම් ලබාදිය නොහැකි නම් විධායක මණ්ඩලයට යොමුකළ යුතුය. විධායක මණ්ඩලය තුළ ප්‍රධාන විධායක නිලධාරී මැදිහත් වී තීරණයක් ගැනීමට නොහැකි නම් පියර් පෝල් මහතාට යොමු කරන අතර, ඔහුට තීරණයක් ගැනීමට නොහැකි නම් පියරේ මාර්කොයිලර් මහතාට යොමු කරයි. එතුමාට ද තීරණය ගැනීමට නොහැකි නම් අවසන් වශයෙන් තීරණය ගනු ලබන්නේ Camoplast Solideal අධ්‍යක්ෂක මණ්ඩලය මගිනි. එම නිසා අතීතයේදී අප තීරණාගත්

අයුරින් වර්තමානයේ Camoplast Solideal ආයතනය තුළ තීරණ ගැනීමට, කටයුතු කිරීමට නොහැකි බව සාමාජික ඔබ සැම අවබෝධකර ගත යුතුය.

එසේම අපගේ සංස්කෘතිය තුළ වූ එක් වැදගත් කරුණක් නම් අපේ වටිනාම පිරිස නිෂ්පාදනය සඳහා දායකත්වය ලබා දෙන සාමාජිකයන් බවයි. මෙය තහවුරු කරමින් වර්තමානයේ ක්‍රියාත්මක වන TLBO ක්‍රමය හරහා එම සංස්කෘතිය රැකෙන බවක් මා දකී. සියලුදෙනා ම තරාතිරම් භේදයකින් තොරව නිෂ්පාදනයේ යෙදී සිටින සාමාජික මහතුන්හට සෘජුව දායකත්වය ලබා දී සාමාජිකයින් සඳහා උදව් කිරීම මෙම ක්‍රමය තුළ අගය කරයි. එම නිසා ඉදිරියේදී TLBO ක්‍රමය සාර්ථකකර ගැනීමට සියලුදෙනා කැපවීමෙන් කටයුතු කරනු ඇතැයි මා විශ්වාස කරමි. අවසාන වශයෙන් මා ආයතනය තුල සිටි කාලය තුළදී සාමාජිකයින් වෙනුවෙන් පමණක් නොව මේ රටට විශාල සමාජ සේවාවක් කිරීමට හැකි වීම මා ඉතාමත් සතුටට පත් වේ. 2004 සුනාමි තත්ත්වයෙන් පසු විශේෂයෙන් විශාල සමාජ සේවාවක් කිරීමට හැකිවීම ආයතනයක් ලෙස අප සැමට සතුටු විය හැකි අතර එවැනි සමාජ සේවා ක්‍රියාත්මක කර මිනිසුන්ට උදව් කිරීමේදී සාමාජික ප්‍රජාව ද මා වටා එකතුවී ක්‍රියා කිරීම මාගේ ඉදිරි ගමනට වැදගත් වූ බව මතක් කරනු කැමැත්තෙමි. එසේම වර්තමානයේ දී පාසල් දරුවන් විශ්වවිද්‍යාල ශිෂ්‍යයින් සමාජයේ තරුණ පිරිස් මුලික කර විවිධ පුහුණු වැඩසටහන් ක්‍රියාත්මක කර කරන්නා වූ සමාජ වගකීම පිළිබඳව මා ඉතා සතුටට පත්වෙමි.

අවසාන වශයෙන් තවත් එක් දෙයක් සාමාජික ඔබ වෙත පැවසිය යුතුය. 2012/6/08 දින අධිවේගී මාර්ගයේ සිදුවූ රිය අනතුරින් මා මරණය දැක දැකත් ජීවත්වීමට හැකියාව ලැබුණේ ධර්ම මාර්ගයේ ගමන් කිරීමට මඟ පෙන්වීමක් බව මට දැනුණි. එහිදී මා හට අවබෝධ වූයේ දැන් මා යන ගමන් මගින් හැකි ඉක්මනින් ඉවත් වී ප්‍රථමයෙන් අදහස් කළ ධර්ම මාර්ගයේ ගමන් කිරීමට සුදුසු කාලය එලඹ ඇති බවයි. එම නිසා මා ඉදිරි කාලය අධ්‍යාත්මිකව කටයුතු කිරීමට තීරණය කරන ලදී. එමනිසා ඉදිරියේදී සාමාජික ඔබගේ ගැටලු, අවශ්‍යතා ඉටුකිරීමට මා සෘජුව මැදිහත් නොවන බව පවසන අතරම Loadstar අධ්‍යක්ෂක මණ්ඩලයේ සහ Camoplast අධ්‍යක්ෂක මණ්ඩලයේ රැඳීසිටීමින් සාමාජික ඔබ වෙනුවෙන් සහ ආයතනය වෙනුවෙන් තීන්දු තීරණ ගැනීමේදී මා හට හැකි දායකත්වය ලබාදීමට බලාපොරොත්තු වෙමි.

අවසාන වශයෙන් වෙනස්වීම් සහිත, අනතුරු සහිත ලෝකය තුළ සිහි කල්පනාවෙන් තමන් අදහන ආගම හොඳින් අදහමින් ජීවත්වන ලෙස මතක්කර සිටින අතර Camoplast කළමනාකාරිත්වයේ පියරේ මාර්කොයිලර් මහතා ඇතුළු සියලුම Camoplast Solideal කළමනාකාරිත්වයටත්, Loadstar කළමනාකාරිත්වයේ ප්‍රධාන විධායක නිළධාරී ලූක් ජැනෙල් මහතා ඇතුළු සියලුම කළමනාකාරිත්වයටත් මා සමඟින් මෙතෙක් කටයුතු කළ සාමාජික සියලුදෙනාටත් මෙන් ම සියලු ම සාමාජික මහතුන්ගේ පවුල්වල සාමාජිකයින්ටත් 2013 නව වර්ෂය සඳහා සුභ පතමින් මා නතර වෙමි.

2013 ජනවාරි





ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය පිළිබඳ ලෝඩිස්ටාර් ආයතනික සාමාජික අදහස්

ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය තුළ කලක් සේවය කර වෘත්තීය ගමන් මගෙහි සන්ධිස්ථානයක් බවට ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය පත්කර ගත් සුවිශේෂී චරිත කිහිපයකින් ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය පිළිබඳව ඔවුන්ගේ අදහස් ලබාගත් අතර ආයතනය තුළ තමන්ගේ වෘත්තීය ගමන දියුණු කරගත් ආකාරය පිළිබඳව, ආයතනය දියුණු වූ ආකාරය, ආයතනික නායකත්වය, සංස්කෘතිය සහ ආයතනය තුළින් මෙරටට සිදුකරන ලද සමාජ මෙහෙවර පිළිබඳව ඔවුන් දුටු ආකාරය, ඔවුන්ගේම වදන්වලින් ම මෙතැන් සිට දක්වා ඇත.





> මම සර්ගේ කරට සහ අත්දෙක උඩට නැගලා ඒක දැම්මා. ඒකයි එදා තිබුණු විශ්වාසය. එදා හැම තැනකදීම අපේ විශ්වාසයට අපි සමඟ ඕනම අවදානමක් ගන්න සර් ප්‍රමුඛත්වය ගත්තා.

මගේ නම ජයවර්ධන ගමගේ. මගේ තාත්තා මාළු වෙළෙන්දෙක්. මාළු වෙළෙන්දෙක් කිව්වට එයා ලියන මහත්තයෙක්. ඉස්සර කොළඹ ග්‍රෑන්ඩ්පාස් එක ළඟයි මාළු මාකට් එක තිබුණේ. අපේ තාත්තගේ යාලුවෙක් ගාව තාත්තා මාළු වෙළඳාමට සම්බන්ධව කටයුතු කළා. අම්මා රැකියාවක් කළේ නැහැ. ඇය ගෘහණියක් ලෙස කටයුතු කළා. මට සහෝදරයෙක් සහ සහෝදරියන් දෙදෙනෙක් ඉන්නවා. එදා අපි බොහොම දුප්පත් පවුලක්. නමුත් අද අපි සියලුදෙනා ම සාමාන්‍ය තත්ත්වයෙන් ඉන්නවා. අම්මා නැතිවෙලා වසර 20 ක් විතර වෙනවා. තාත්තා තවම ජීවත් වෙනවා.

ඉස්සෙල්ලාම මට තිස්ස මහතා හමුවන්නේ 1986 වර්ෂයේ දී බොරලැස්ගමුව නීලම්මාර පුරාණ විහාරයේ දී. හමුවන්න හේතුව තමයි මෙම පන්සල අපේ ගමේ පන්සල. සර් ආවා එම පන්සලට බෙහෙත් ගන්න. අපේ පන්සලේ තිබුණා විශාල ඝංටාර කුළුණක්. එම ඝංටාරය ගැහුවම දිසා හතකට විතර ඇහෙනවා. රාත්තල් 2800 ගණනක් බර පස්ලෝ ඝංටාරයක්. මේක ප්‍රතිසංස්කරණය කරලා දෙන්න කියලා පන්සලේ ලොකු හාමුදුරුවෝ තිස්ස මහත්තයට කියලා. තිස්ස මහතා ඒක කරලා දෙන්න බාරගෙන. මම මේ කාලයේ පන්සලේ ලොකු හාමුදුරුවෝ සමඟ ළඟින් හිටියා. මොකද ලොකු හාමුරුවන්ගේ ප්‍රධාන ගෝල හාමුරුවෝ මගේ හොඳ මිත්‍රයෙක් නිසා. පසුව ලොකු හාමුදුරුවෝ මට කතා කරලා කිව්වා මෙහාට පිනසේන එකේ ලොකු මහත්තයා එනවා. ඒ මහත්තයා මේ ඝංටාර කුළුණ ප්‍රතිසංස්කරණය කරලා දෙන්න කැමති වෙලා තියෙනවා. මට මේ වැඩේකර ගන්න ගමේ කොල්ලෝ ටිකගේ සහයෝගය ඕන කියලා. මම ගමේ කොල්ලෝ ටිකත් ලැස්තිකර ගෙන පන්සලට ආවා. ඒ වන විටත් පිනසේන එකේ අය ඇවිල්ලා හිටියා. මේ අයට වැඩපටන් ගන්න පුවක් ගස් සහ උණ ගස් අවශ්‍යව තිබුණා. ඒ දවස්වල තිස්ස මහතා ළඟ ප්‍රධාන ගෝලයට හිටියේ චූටි කියලා කෙනෙක්. එයාගේ නම වුණේ කුලරත්න. එයා තමයි මේ වැඩේ භාරව කටයුතු කළේ. මේ අයගේ ඉල්ලීමට මම ගමේ කොල්ලෝ ටිකත් එක්ක උණ ගස් සහ පුවක් ගස් කපලා ගෙනත් දුන්නා. තවම මම තිස්ස මහතා දැකලා තිබුණේ නැහැ. මම මාස දෙකක් විතර මෙහෙම උදව් කලා. ඔය අතරතුර තිස්ස මහතා එනවා යනවා දකිනවා.

මම අවුරුදු 15 ඉඳලා ම මගේ වියදම කොහොම හරි හොයා ගත්ත කෙනෙක්. මම හෙමිහිට චූටි කියන කෙනාට කිව්වා මට මුදලක් ලැබෙන විදියට මොනවාහරි වැඩක් සෙට් කරලා දෙන්න පුළුවන් ද කියලා. ඒක කියන්න තිබුණානේ වේලාසනින් කියලා මට කුණුහරුපයකුත් කියලා තිස්ස මහතාට කතා කරලා මට පන්සලේ වැඩ කරන්න සම්බන්ධ කළා. මම කලින් වැඩ කරලා උදව් කළාට කලින් මාස දෙකේ වැටුපත් මසකට රුපියල් 700 ගානේ මට දුන්නා. දවසක් තිස්ස මහතා මට එන්න කියලා මගේ විස්තර ඇහුවා. මම මගේ විස්තර කියලා මේ පාරේමයි මගේ ගෙදර තියෙන්නේ කියලා මම කිව්වා. ඒ වනවිට මම O/L කරන්න පාසල් යන වයසේ හිටිය කෙනෙක්. සර් මගෙන් ඇහුවා උසස් පෙළ කරනවද ? නැත්නම් වෙන මොනවා හරි කරනවද ? කියලා. මම කිව්වා මම ඉගෙන ගන්න එච්චර උනන්දුවක් නැහැ කියලා. සර්ට මම කිව්වා. මම කැමතියි බාහිර වැඩ කරන්න කියලා. හොඳයි මොනවද

කරන්නේ කියලා කියන්න කියලා මට යන්න කිව්වා. මම කොහොම හරි තවත් සති දෙකක් විතර වැඩ කරගෙන යන විට සර් නැවත පන්සලට ආවා. ඒ ආවේ ලොකු මහත්තයට තෑගි හම්බවෙච්ච රතුපාට හොන්ඩා සිච්ක් වාහනයකින්. එදා සර් කිව්වේ මේක ලොකු මහත්තයට ඒ කියන්නේ සර්ගේ තාත්තට ජපානයෙන් තෑගි හම්බ වුණා කියලා. එදා සර් මට නැවත කතා කරලා මට ඔයාගේ ගෙදර බලන්න ඕන කියලා යන ගමන් මාත් එක්ක යමු කියලා කිව්වා. හවස මම කාර් එකෙන් සර් සමඟ ආවා ගෙදර ගාවට. ගේ දිහා හොදින් සර් බලාගෙන ඉදලා මාව ගෙදර ගාව බස්සලා සර් යන්න ගියා. ඔහොම කොහොම හරි මාස 8 ක් විතර යන විට ෂංටාර කුළුණේ වැඩ ඉවර කළා. පසුව සර් මගෙන් ඇහුවා මොනවද ඉදිරියට කරන්නේ කියලා ? තව ටිකක් ඉගෙන ගන්න කියලා මාව එවුවා. නමුත් ඉගෙන ගන්න එක මට හරි ගියේ නැහැ. හිතේ තිබුණේම රැකියාවක් කරන්න. ඒ නිසාම මම දවසක් ගියා තිස්ස මහතා හිටිය නුණුපිටියේ කාර්යාලයට. ගිහින් එතන හිටපු පිළිගැනීමේ නිලධාරිනියට මම කිව්වා මට තිස්ස මහතා හමුවෙන්න ඕන බව. ඒකට අපට අවසර දෙන්න බැහැ. ගාමිණී ඩිමෙල් කියන අර ඉන්න මහත්තයා හමුවන්න කියලා මට කිව්වා. එයා ළඟට ගියාම මට ඉදගන්න කියලා. මගෙන් විස්තර අහලා පොඩ්ඩක් ඉන්න කියලා තිස්ස මහත්තයට කෝල් කරලා නීලම්මාර පන්සලේ ලොකු හාමුදුරුවෝ ගෝලයෙක් එවලා තියෙනවා සර් හමුවන්න. එවන්න ද කියලා ඇහුවා. සර් එවන්න කිව්වා විනාඩි 15 කින් විතර. පසුව මම තිස්ස මහතා හමුවන්න ගියා. මම යනවිට සර් කෝල් එකක හිටියේ. මම ගිහින් සර්ගේ ඉස්සරහින් හිටගෙන හිටියා. මොකද ළමයෝ කියලා මගෙන් ඇහුවා. මට ඔය ළමයා නිච්චියක් නැහැ කිව්වා. මම කිව්වා නීලම්මාරේ සර් කියලා. ආ ජයවර්ධන මොකද ළමයෝ කියලා මගෙන් ඇහුවා. මම කිව්වා සර් මට ඉගෙන ගන්න ඕන නැහැ. පුළුවන්නම් මට රැකියාවක් දෙන්න කියලා. ඊට පස්සේ සර් මට කිව්වා නැහැ ඉගෙන ගෙන එන්න ඊට පස්සේ මොනවා හරි කරමු කිව්වා. මම නැවතත් රැකියාවක් දෙන්න කියද්දි එහෙමනම් මොකක්ද කරන්නේ.? කියලා මොනවද ඔයාට කරන්න පුළුවන් කියලා සර් මගෙන් ඇහුවා. මම කිව්වා ඕනම දෙයක් මම කරන්නම් කියලා. ඒ පාර සර් කිව්වා එහෙනම් වැඩ කරනවට පඩියක් මම දෙන්නම්. කම්පැනියට දාන්න වයස නැහැනේ ? වැඩිහිටි කන්දේ වැඩ වගයක් තියෙනවා. එහේ ගිහිල්ලා නැවතිලා වැඩ කරන්න කැමති ද කියලා සර් ඇහුවා. මම කැමති වුනාම පහුවෙනිදම මම වැඩිහිටි කන්දට යැව්වා.

මම වැඩිහිටි කන්දේ හිටියා මට මතක විදියට මාස 6-8 අතර කාලයක්. ඒ වනවිටත් මට අවුරුදු 18 සම්පුර්ණ වෙලා නැහැ. පසුව සර් කිව්වා තවම කම්පැනියට දාන්න බැහැ වයස නැහැනේ ? මම අතින් ඔයාට පඩිදෙන්නම් යන්න ලෝඩිස්ටාර් ආයතනයේ STD ආයතනයට කියලා.

මේ කාලයේදීම නීලම්මාර පන්සලේ සර් බෙහෙත් ගන්න යනවිට සර්ට ආශාවක් ඇතිවුණා මානසික රෝගීන්ට බෙහෙත් කරන්න, සුවපත් කරන්න. නිලම්මාර පන්සලේ පොඩි හාමුදුරුවෝ කෙනෙක් හිටියා ඒ වෙදකම හොදට ප්‍රගුණ කරපු. සර් මේ පොඩි හාමුදුරුවෝ සමඟ හිතවත් වුණා. ඒ හිතවත්කම නිසයි මම හිතන්නේ සර් මත්තේගොඩ වත්ත ගත්තේ මානසික රෝගීන්ට ප්‍රතිකාර කරන ස්ථානයක් ආරම්භ කරන්න. කාලයක් අරන් අවශ්‍ය පහසුකම් ටික සකස් කරලා අර පොඩි හාමුරුවෝ මත්තේගොඩ වත්තට වැඩමකර මානසික රෝගීන්ට ප්‍රතිකාර කරන්න කටයුතු කළා. කුටි සකස් කරලා දැඩි මානසික රෝගීන් දම්වැල්වලින් ගැටගහලා තමයි ප්‍රතිකාර කළේ. එම මානසික රෝගීන් 40 කට විතර මත්තේගොඩ වත්තේ එකවිට ප්‍රතිකාර කළා. මම දන්න විදියට මානසික රෝගීන් විශාල ප්‍රමාණයක් මත්තේගොඩ වත්තේ ප්‍රතිකාරවලින් සුවය ලැබුවා. පසුව ප්‍රතිකාර කළ පොඩි හාමුදුරුවන්ගේ වෙනස්වීමක් නිසා එය නතර කරන්න සර් කටයුතු කළා. ඉතිරිව සිටි මානසික රෝගීන් සියලුදෙනා අංගොඩ මානසික රෝහලට භාරදීලා සර් මත්තේගොඩ වත්ත වෙද වත්තක් බවට පත්කරමින් එම ස්ථානයේ නතර වෙන්න කටයුතු කළා. එතන අංගසම්පුර්ණ පන්සලක් නිර්මාණය කළා. මේ කාලයේ දී මට අවස්ථාව ලැබුණා සර්ගේ තාත්තා එක්කත් වැඩ කරන්න. මත්තේගොඩ වත්තේ ඖෂධ පැළ වගා කරන්න සර් කටයුතු කළා. ඒ කාලේ පැළ හිටවන්න හරි ආශාවෙන් ලොකු මහත්තයා ආවා. ඉස්සර ලොකු මහත්තයා එන්නේ ෂෝට ඇදලා, සපත්තු දෙක දාලා, බස්තම අරගෙන ගාම්භීර විදියට. සර් මට කිව්වා අද ලොකු මහත්තයා එනවා අනුරාධපුරයෙන් ගෙනාපු ඖෂධ පැළ හිටවන්න මත්තේගොඩ වත්තට. දන්නවනේ ලොකු මහත්තයා එක්ක වැඩ කරන්න ඕන විදිය කියලා. කල්පනාවෙන් ඒ වැඩේ කරන්න කියලා සර් ගියා. ඒ විදියට ඒ කාලේ මත්තේගොඩ වෙදවත්ත නිර්මාණය කරන්න ලොකු මහත්තයගේ අතින් පැළ හිටවන එකට මටත් සම්බන්ධ වෙන්න අවස්ථාව ලැබුණා.

පසුව මම වැඩිහිටි කන්දේ සිට STD ආයතනයට ඇවිත් 1988, 1989 කාලයෙ දී වැඩ පටන් ගත්තා. මේ කාලයේ දී JVP කලබල නිසා අපි කණ්ඩායමක් STD ආයතනයේ නැවතිලයි හිටියේ. මමයි, අමරසිංහ බාසුනැහෙයි, මංජුයි, විපුලයි, බට්ටා කියලා කෙනෙකුයි හිටියා. අපි ටික STD ආයතනයේ නැවතිලා විශේෂ කණ්ඩායමක් විදියට හිටියා. STD ආයතනයේ පිටි පස්සේ තනිකර මහ කජු කැලයක්. ඉස්සරහා කෑල්ල විතරයි මෝපේට් කියලා බයිසිකල් හදපු ආයතනය භාවිතා කළේ. මේ කාලයේ අපි ආයතනයේ නැවතිලා ඉන්න විට JVP කලබල

ඇවිත් ආයතනය වහන්න කියනවා. උදේට වැඩ කරන්න දෙනවා. හවසට වැඩ කරන්න දුන්නේ නැහැ. නමුත් අපේ නිෂ්පාදන ක්‍රමවේදය තුළ සමහර මැෂින් එහෙම නතර කරන්න පුළුවන් වුණේ නැහැ. විශේෂයෙන් මිල් යන්ත්‍ර වගේ මැෂින්. මොකද එවැනි මැෂින් රත්වෙන්න ලොකු කාලයක් යනවා. එම නිසා එවැනි මැෂින් නතර කරන්න බැහැ. අපි ඉතින් නිෂ්පාදනයක් නොවුනත් ඔය මැෂින් ටික රෑට දුවවනවා කොහොමහරි නතර නොකර. මොකද නැවත උදේට නිෂ්පාදන කටයුතු ආරම්භ කරන්න ඕන නිසා. මේ කාලයේ ඉලෙක්ට්‍රිකල් ඉංජිනේරුවෙක් හිටියා ජයසිංහ කියලා. තිස්ස මහතා තමයි මේ කාලේ හිටිය ප්‍රධාන ඉංජිනේරුවා. මොනවාහරි ආයතනයේ බ්‍රේක්ඩවුන් එකක් වුනාම සර්ට කතා කරනවා. මාකේට් බංගලාවේ තමයි සර් නතර වෙලා හිටියේ. එතන ඉදලා සර් ඉක්මණින් ඇවිත් අපි ටිකත් සම්බන්ධ කරගෙන මැෂින් එක කොහොමහරි හදනවා. මේ කාලයේ දී අපිත් JVP කරනවා කියලා රාවයක් ගියා. ඒ නිසාම මාස 3 ක් විතර ගෙදර ගිහින් පරිස්සමින් ඉන්න කියලා සර් මට කිව්වා. හැබැයි සර් ඒ මාස තුනටත් මට පඩිය ගෙව්වා. දන්න දන්න හමුදා කඳවුරුවලටත් සර් අපි ගැන කිව්වා. ඒ නිසාම සර් මට පාස් එකකුත් හදලා දුන්නා ගාමිණී ඩිමෙල් කියන මහත්තයට කියලා. එයා හමුදාවේ ඉහළ නිලධාරීන් හොඳින් ඇසුරු කළා. මේ වගේ ජීවිත අවදානම අරන් හයෙන් කටයුතු කළ කාලයක් තමයි 1989 කාලය කියන්නේ.

පසුව 1990 කාලයේ දී මම ස්ථිර සේවකයකු ලෙස වැඩට අරන් දඹුල්ලට යැව්වා. මේ කාලයේ දී තමයි ජිනසේන එකෙන් අත්ට්‍රැක්ටර් ලංකාවට ගෙන්නුවේ. ඒවායෙහි අත්හදා බැලීම් කරන්න තමයි මම දඹුල්ලට යැව්වේ. ඒ කාලේ සර්ගේ පුරුද්දක් තිබුණා මොනවාහරි අලුත් දෙයක් ගෙනාවම එය බලන්න මුලින්ම මට දුන්නා. මගේ අතින් වැඩකළාම හරියයි කියන විශ්වාසය තිබුණා කියලා මට හිතෙනවා. සර් අත්ට්‍රැක්ටර ගෙනත් මට කිවුවා බාසුන්නැහේ මේක ඵලවන්න පුළුවන් ද කියලා. ඒ වන විට අත්ට්‍රැක්ටර ගැන මම දන්නේ නැහැ. හරි කොහොමහරි මේක පැය 500 ක් දුවලා මේක ගැන මට රිපෝට් එකක් ඕනෙයි කිව්වා. පස්සේ මම කොහොමහරි මේක පැය 500 ක් දුවවලා රිපෝට් එකක් දුන්නා. පසුව ඇඟිමෙට් කොළ මඩින යන්ත්‍රය, රිපර් එක, අත්ට්‍රැක්ටර් අත්හදා බලන්න ඒ කාලයේ දී මට දායකත්වය දෙන්න පුළුවන් වුණා. මේවායෙහි ප්‍රතිඵල දැක්ක තිස්ස මහතා පසුව ජිනසේන ඉංජිනේරු ටෙක්නොලජි ආයතනය (JET) කියලා වෙනම ම ආයතනයක් නිර්මාණය කළා. ඒ ආයතනයේ පළමු නිෂ්පාදන මැෂින් හයිකරන්න සර් මාවත් එහාට ගෙන්නුවා. ඒ මැෂින් හයි කරමින් ඉන්නවිට සර්ට අවශ්‍ය වුණා සර්ගේ භාවිතයට පෝටබල් ඔෆිස් එකක් හදන්න. සර්ට යන යන තැනට ගෙනියන්න. වැඩ කරන්න අවශ්‍ය විදියට එම පෝටබල් ඔෆිස් එක හැදුවා. මේ කාලය වනවිට මගේ මාසික වැටුප රුපියල් 732 යි. JET එකේ බිල්ඩින් එක හදන කාලේ අපි නිදාගත්තේ ප්ලයිවුඩ් ෂීට්ස් උඩ. මේ කාලයේ සර් ඇවිත් දොරට ගහලා අපිට කතා කරනවා. අපි ඒ වනවිටත් පොඩි අය නිසා රෑට ටිකක් බයයි. ඒ නිසා දොර ලොක් කරලයි නිදා ගත්තේ. ඒ නිසා සර් දොරට ගහලා හයියෙන් ජයවර්ධන කියලා කතා කරනවා. ඊට පස්සේ රෑට කෑවද ? මොනවද අඩුපාඩු කියලා හොයලා බලලා අඩුපාඩු හැමදෙයක් ම අපට ගෙනත් දුන්නා. මේ කාලය වනවිට අර සර් බලාපොරොත්තු වුන පෝටබල් ඔෆිස් එකත් අපි හැදුවා. අඩි 10 ක් දිග උඩි 8 ක් පළල මෙම ඔෆිස් එක ලොරියකට පටවලා ගෙනියන්න පුළුවන් විදියට සකස් කළා. අකුලන්න පුළුවන් මේසයක් මේ ඔෆිස් එකේ තිබුණා. ඒ වගේම වටේට විදුරු ගහලා විනිවිද පේන්න ඔෆිස් එක තිබුණේ. සර් ලෝකේ මොන රටකට ගියත් අලුත් ටූල් ගෙනත් මේ ඔෆිස් එකට දානවා. මම දන්න තරමින් සියලුම ටූල්ස් ජර්මන් ඒවා. මම හිතන විදියට සර් ගාව තිබුන ටූල්ස් ඩොක්යාඩ් එකේ හැර ලංකාවේ වෙන කොහේවත් තිබුණේ නැහැ. තිබුණු එකම තැන සර්ගේ පෝටබල් ඔෆිස් එකේ විතරයි. ඒවායෙහි වටිනාකම හිතා ගන්න බැහැ. මට ගෙනත් දුන්නේ මේවා රත්තරන් වගේ පරිස්සම් කරන්න කියලා. ඒකාලේ මට මතක විදියට සර් ගෙනාපු ටූල්ස් කබඩ් 15 කට වැඩිය මගේගාව තිබුණා. මේ කාලයේ ඕනම මැෂින් එකක් හදන්න, උස්සන්න, ක්‍රම සහ විධි අපේගාව තිබුණා. ටොන් 15 - 20 උස්සන්න ක්‍රම සහ විධි තිබුණා. ඉස්සර අපි මැෂින් එකක් තල්ලු කළේ ගල් ඉනි භාවිතා කරලා ලීවර් කරලා. ඕක දැකපු සර් ඕක හරියන්නේ නැහැ කියලා මේවා උස්සන්න සර් එයාබෑග් දෙකක් ගෙනාවා. කම්පෙෂර් එකෙන් හුලං දීලා එකෙන් මැෂින් උස්සන්න එහා මෙහා කරන විදිහ ඒකෙන් අපි ඉගෙන ගත්තා. ඒවා එදා සර්ගෙන් ආපු අදහස්. ඔහොම කාලයක් යනවිට සර් ට්‍රැක්ටර් නිෂ්පාදනය JET එකේ පටන් ගත්තා. ඒ ගමන් ලෝඩ්ස්ටාර් එකේ බ්‍රේක්ඩවුන් එකක් වුණාම ඒකට වෙන අය අත ගැහුවේ නැහැ. සර් තමයි මුල් කාලේ ඒක කළේ. මට මතක විදියට සර් අවුරුදු 5 ක් විතර නඩත්තු කටයුතුවල වගකීම අරගෙන කටයුතු කළා. මේ කාලයේ ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයේ තිබුණේ කිලෝ 500 ක් අඹරන්න පුළුවන් මැෂින් විතරයි. සර් කිලෝ 1500 ක් අඹරන්න පුළුවන් අලුත් මැෂින් එකක් චීනයෙන් ගෙන්නුවා. මේක හයි කරලා ඉවරවෙලා මේකට සප්ලයි දුන්නම මෝටරය පිච්චුණා. මේ මෝටරය ටොන් 10 ක් විතර බරයි. අපේ ගාව මේ කාලේ තිබුණ ලොකුම ෆෝක් එක වුණෙත් ටොන් 5 ක් උස්සන්න පුලුවන් එකක්. සර් ටොන් 5 හේ ෆෝක් එකට ටොන් 10 ක් වනකම් සෙනඟ පටවලා ටොන් 10 යේ බර අරන් අර මෝටරය ඉස්සුවා. ඒක අරන් බලනකොට මෝටරය පිච්චිලා

තිබුණා. මට මතක විදියට පැය 72 ක් ඇතුළත සර් අලුත් මෝටරයක් එයාර්ප්රේට් කළා. මට කතා කරලා කිව්වා මේක හයිකරලා මිසක් Off වෙන්න බැහැ කියලා. අපි වැඩේට සූදානම් වෙනකොටත් චීනයේ ඉඳලා මෝටරය ගෙනල්ලත් ඉවරයි. මට කතා කරලා කිව්වා මේක හයිකරන් නැතුව ගියොත් ආපහු වැඩට එන්න එපා කියලා. සර් ඒ කාලේ හරි සැරයි. ඒ නිසාම අපි බයටම එක දිගට හිටියා. කොහොමහරි ඒ මෝටරය හයි කරලා උඩට උස්සන්න ඕන වුණා අඩි 20 ක්. කොහොමහරි ෆෝක් එකක් භාවිතා කරලා චේන් බ්ලොක් දාලා මෝටරය උඩට ගත්තා. මේ කාලේ අපේ ප්‍රධාන සුපර්වයිසර් වුණේ හැරල් අයියා. නෝමන් අයියත් හිටියා ඊට අමතරව මංපුල අයියා, මම ඇතුලුව හයහත් දෙනෙක් හිටියා. මේ කාලේ යුනිෆෝම් එකක් හෝදලා වේලලා අඳින්නවත් කාලයක් තිබුණේ නැහැ. ඒ තරමටම එක දිගට වැඩ. මුල් කාලේ සපත්තු දාගෙන වැඩ කරනවට සර් කැමති වුණේ නැහැ. ක්ලීන්සූට් හිටියොත් සර්ට පෙන්නන්න බැහැ. බොරුවට හරි මජන් ටිකක් ගාගෙන ඉන්න ඕන. නැත්නම් ඵලවනවා. කොහොමහරි මෝටරය හයි කරලා ඉවරවෙලා මම හැමෝටම කියලා ගෙදර ගියා. ඒ ගියේ මාස එකහමාරකින්. මේ මෝටරය හදන්න ගිහින් මම දවස් 5 ක් එකදිගට නිදාගෙන තිබුණේ නැහැ. ඒ නිසාම නෝමන් අයියට කියලා මම ගෙදර ගියා. ගෙදරට ගිය ගමන් හෙඩ් ඔෆිස් එකෙන් කෙනෙක් ගෙදරට ඇවිල්ලා කිව්වා සර් දැන්ම ම එන්න කිවුවා කියලා පනිවුඩයක් දුන්නා. මම ආපහු හැරිලා ගිය පයින් ම ඇදුම් ටිකත් අරන් ආවා. ඕකව පැය දෙකක් ගේට්ටුව ළඟ තියන්න කියලා සර් කියලා තිබුණා. මම දැන් ඇදුම් බෑගයත් තියාගෙන ගේට්ටුව ළඟ හිටියා. සර් ඇතුළට ගන්න එපා කියලා. දැන් මටත් ටිකක් කේන්තියි. මොකද මම සියල්ල අවසන් කරලා සේරටම කියලා තමයි ගෙදර ගියේ. පසුව මම නෝමන් අයියට එන්න කියලා පනිවුඩයක් යැවුවා. ඊට පස්සේ එයා ආවා. මම එයාගෙන් ඇහුවා කිවුවේ නැද්ද සර්ට මම කියලයි ගෙදර ගියේ කියලා. එයා කිව්වා බිරිඳට හදිසි අසනීපයක් වෙලා මමත් ගෙදර ගියා කියලා. මම ඇහුවා සර් මට මොනවද කිව්වේ කියලා. එවිට කිව්වා ඔයාවනම් ඵලවනවා කියලා කිව්වා කියලා. මම ඇහුවා ඵලවනවා කිව්වනම් ඇයි එන්න කිවුවේ කියලා. පසුව මට උඩ ඔෆිස් එකට එන්න කියලා සර් පනිවුඩයක් එව්වා. මම දොරත් වහගෙන උඩට ගියා. සර් කිව්වා දොර ඇරලා නියපන් කියලා. දැන් සර්ට බනින්න ඕන මට නෙමෙයි. මාව මුල්කරගෙන ඔෆිස් එකේ ඉන්න හැමෝටම සුද්ද සිංහලෙන් සර් බැන්නා. පසුව කිව්වා නැවත කිසිකෙනෙක් මම කියනකම් නිවාඩු යන්න බැහැ කියලා.

මේ කාලයේදී ලංකාවේ පළමු වතාවට වර්ටිකල් ලේත් මැෂින් එකක් ගෙනාවේ ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයට. එකේ ඩයිමීටරය අඩි 6 ක්. ගැඹුර අඩි 7 ක වලක් කපන්න වුණා. ඔයිල් සම්පි එක බස්සන්න. ඒ මැෂින් එකේ ප්ලෑන් විතරක් මට මතක විදියට විසි ගණනක් තිබුණා. එම මැෂින් එකේ එක පාර ටූල් හතරක් වැඩ කරනවා. ඔය මැෂින් එක හයි කරන්න අපේ හිටිය ඉංජිනේරුවොත් බැහැ කිව්වා. ඒ තාක්ෂණය අපේ ඉංජිනේරුවෝ දැනගෙන හිටියේ නැහැ. සර් අපේ අය එක්ක කතා කරලා JET එකේ තිබුණ පෝටබල් ඔෆිස් එකත් පටවගෙන STD ආයතනයට ගියා. ඩ්‍රෝවින් ටික මේසේ උඩ දිග ඇරගන්න බැහැ. ඒ තරම් ඩ්‍රෝවින් තිබුණා. ඒවා හොඳින් සර් බලලා ඔයිල් සම්පි එක ඉස්සෙල්ලා ම දාමු කිව්වා. ඒ වනවිට අපි ගාව අමරසේන බාසුන්නැහේට කියලා හැදුව ෆ්‍රැන්ටියක් තිබුණා. ඕන තැනකට මැෂින් එකක් අරන් යන්න පුළුවන් විදියට. මේක තමයි ලෝඩ්ස්ටාර් එකේ පළමු ෆ්‍රැන්ටිය. මේකට රෝද දාලා හදලා තිබුණේ. කොහොමහරි මාස 2 ක් විතර යනකොට අපි මැෂින් එක හයි කරලා ගොඩක් වැඩඅවසන් කළා. දැන් ඉතිරිව තිබුණේ උඩින් එල්ලන්න තිබුණු නැවක වියගහ වගේ එකක් තියෙනවා මැෂින් එකේ උඩම. එකේ තමයි මැෂින් එකේ කී බෝඩ් එක තිබුණේ. දැන් මේ කී බෝඩ් එක දාන්න ඕන. අඩි 20 ක් විතර උස නිසා කී බෝඩ් එක දාන්න බැහැ. ෆෝක් එකෙන් උත්සාහ කළත් වහලේ වදින නිසා කරන්න බැරිවුණා. සර් කිව්වා ඕක අපි කරෙන් දාමු කියලා. ඒක මම හිතන්නේ කිලෝ 150 ක් විතර බරයි ඒක. ඒ නිසා ඒක කරන්න පුළුවන් දෙයක් ද කියලා අපිට හිතුණා. සර් මට කිව්වා මම ලොකු බාසුන්නැහේව කරේ තියා ගන්නම් කියලා. මම කිව්වා සර් ඒක බරයි කියලා. සර් කිව්වා කමක්නැහැ ගන්නකෝ කරට කියලා. හතර පස්දෙනා ම එකතුවෙලා පුළුවන් තරම් ඉස්සුවා. පසුව තිස්ස මහතා අත් දෙකයි කරයි මට දීලා කිව්වා මගේ අත් දෙකටයි කරටයි නැගලා ඔයාගේ අත්දෙකම අත ඇරලා මැෂින් එක අල්ලලා දානෝ මම බලා ගන්නම් කියලා. මම සර්ගේ කරට සහ අත්දෙක උඩට නැගලා ඒක දැම්මා. ඒකයි එදා තිබුණු විශ්වාසය. එදා හැම තැනකදීම අපේ විශ්වාසයට අපි සමඟ ඕනම අවදානමක් ගන්න සර් ප්‍රමුඛත්වය ගත්තා.

ඒ වගේම සර්ට හැම දෙයකට ම අමුතු දැනීමක් තිබුණා. ඒක විස්තර කරන්න තේරෙන්නෙ නැහැ. සමහරදාට පාන්දර දෙකට තුනට සර් ආයතනයට ආවා. ඒ ඇවිත් මැෂින් එකට අත තියලා ජයවර්ධන කියලා කතා කරනවා. අහනවා දන්නවද මේ මැෂින් එක නවත්තලා කොච්චර වේලාවක් ද කියලා. සර් පැය හතරක් කියලා කියනවා. ළමයින්ගෙන් අහනවා කොච්චර වෙලා මැෂින් එක නතර කරලා තිබුණාද කියලා. ළමයි කියනවා නැහැ සර් දිගටම වැඩ කරා කියලා. සර් කියනවා අත තියලා බලන්නකෝ කියලා. සර් කියපු එක හරියටම හරි. මැෂින් එකට අත තියලා

නතර කරලා තිබුණු වේලාව නිවැරදිව කියන්න තරම් අමුතු දැනීමක් සර්ට තිබුණා. සමහර දේවල් ඒ කාලේ ඉදලම සර්ට කළින් දැනෙනවා. ඒක සර් පෙන්නන්නේ නැහැ. සර් ඒකට විවේකයක් ගන්නවා. පැය කිහිපයක විවේකයකින් පස්සේ ආපහු ඇවිත් කියනවා අන්න අතනින් අර කෑල්ල ගලවන්න කියලා. සමහර වෙලාවට සැලැස්මවත් බලලා නෙවෙයි එහෙම කියන්නේ. නමුත් සර් කියපු කෑල්ල ගැලෙව්වම එතනම තමයි විසඳුම තිබුණේ. සර් කියපු දේ එතන තිබුණා. එහෙම අමුතු දැනීමක් සර්ට තියෙනවා.

මේ කාලයේ කොටුගොඩ තිබුණු රබර් රයිට් කියන ආයතනය ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය මිලදී ගන්නවා. යුනියන් එකෙන් ප්‍රශ්න ඇවිත් අවුල් වෙච්ච ආයතනය විදේශ ජාතිකයා බැංකුවට විකුණලා මෙරටින් ගිහින් තිබුණා. මේ ආයතනය සර් ගත්තා. පසුව සර් මටත් එන්න කියලා ආයතනයේ යතුරු පෙට්ටියක් මට දුන්නා මේක වෙන්කරන්න කියලා. යතුරු 500 ක් විතර එතන තිබුණා. රෑ එලිවෙනකම් මම යතුරු වෙන්කළා. ඒ කාලේ ඉදලම සර් වැඩ කළේ උතුම් බුද්ධ රත්නය, ධම්ම රතනය, සංඝ රත්නය මුල් කරගෙනයි. ඒ වගේම සර් හරියට නැකැත් විශ්වාස කළා. සුභ වේලාව කියන එක සර් හරියට බැලුවා. රාහු කාලයේදී නම් සර් වැඩක් කරන්නේ නැතිම තරම්. එදත් රබර් රයිට් ආයතනයේ ඉස්සෙල්ලාම ගේට්ටුව අරින්න තිබුණේ පාන්දර හතරයි ගණනකට. මමයි සර් සහ රියදුරු මහතයි පළමුව ගියේ. මමයි සර්රුයි තමයි පළමුව ඇතුළට ගියේ. ආයතනය සුද්දෝ හදපු එකක් නිසා කාර්යාල එහෙම හොඳට තිබුණා. නමුත් ආයතනය කාලයක් ගංවතුරට යටවෙලා මඩ තට්ටු ගණන් පිරිලා තිබුණා. සර් ආයතනය වටා රවුමක් දාලා බලලා මගෙන් ඇහුවා කොච්චර කල් යයිද මේක අස්කරන්න කියලා. මම කිව්වා මාස කිහිපයක් යයි කියලා. සර් කිව්වා තව මාස 6 කින් නිෂ්පාදන කටයුතු පටන් ගන්න ඕන. මාස ගණන් මේක අස්කරන්න කාලය ගන්න බැහැ. එක්කගෙන එනවා ඔක්කොම අය කියලා සර් මට කිව්වා. පසුව අපි එකතුවෙලා ආයතනයේ නිෂ්පාදන කටයුතු ආරම්භ කරන්න පුළුවන් මට්ටමට සකස්කළා. පසුව සර්ගේ පෝටබල් ඔෆිස් එකත් මේ ආයතනයට රැගෙන ආවා. පසුව එම ආයතනයේ උඩ තට්ටුවේ කොටසක් වෙන් කරලා සර් ගාව තිබුන ටූල් ටික දාලා ඉංජිනේරු ඔෆිස් එකක් හදන්න සර් කටයුතු කළා. මේ කාලයේ දී ඩිජිටල් වර්නියර් කැලිපර් පවා සර් ගාව තිබුණා. මේ කාලයේදී කොටුගොඩ ආයතනය අවට තිබුණු ඉඩම් සියල්ල සර් ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයට මිලදී ගත්තා.

කොටුගොඩ ආයතනයෙන් පසු සර් ජිනසේන ඉන්ඩ්‍රස්ට්‍රියල් පාක් කියන එක ආරම්භ කළා. එතන අලුතින් ගොඩනැගිලි හදන්න සර් මේ කාලයේ දී පටන් ගත්තා. සර් කවදාවත් මිනුම් කටයුතුවලට ටේප් එකක් භාවිතා කළේ නැහැ. කකුලෙන් පියවර තියලා තමයි සර් මනින්නේ. ඒ මැනලා සර් කියනවා මෙතනින් කුඹ්ඳැඳුය ගහන්න කියලා. ඒ විදියට කුඹ්ඳැඳු 500 ක් විතර JIP එකේ ගහලා ඇති. හැමදාම එනවා ගහනවා ගලවනවා, ආයි මනිනවා. ආයි ගහනවා. පසුව රාජසේකර මහතා ටේප් එකෙන් මනිනවිට දෂමයක්වත් වෙනස් වෙන්නේ නැහැ. ඒ තරමටම නිවරදිව කකුලෙන් පියවර තියලා මනින්න සර්ට හැකියාව තිබුණා. කොහොමහරි මේ විදියට මැනලා කියලා JIP එකේ ගොඩනැගිලි 3 ක් සර් හැදුවා. එම ගොඩනැගිලි තුනම හදනවිට වැඩ බැලුවේ මම. සර් මට තමයි ඒ වැඩේ භාරදීලා තිබුණේ. සර්ට ඒ කාලේ වැඩ පටන්ගන්න වේලාවක් නැහැ. හීනෙන් ඇහැ ඇරෙනවා වගේ වැඩක් තිබුණේ. ඒ ඇහැඇරිච්ච ගමන් එනවා. ඒ වනවිට අපිත් එතන ඉන්න ඕන. ඒ නිසාම පැය 24 ම අපි සුදානමෙන් හිටියා. JIP එකේ ගොඩනැගිලි හදන කාලේ නිතරම ගං වතුර එනවා. එම නිසා මෙම ගොඩනැගිලි කොච්චර උස්සලා හදන්න ඕනද කියලා සර් නිතරම අවධානය යොමුකළා. සර් මට වාහනයක් දීලා ගම්පහ පාලම ළඟට යන්න කියනවා. ඒ කාලේ තිස්ස මහතාගෙන් පසු පළමුව හෑන්ඩ්පෝන් එකක් දීලා තිබුණේ මට විතරයි. පාලම ළඟ වතුර වැඩිවන විදිය බලලා සර් JIP එකේ යටවෙන්න පුළුවන් වතුර මට්ටම තීරණය කළා. ගොඩනැගිලි කොච්චර උස්සලා හදන්න ඕනද ? ගං වතුරට යට නොවන්න එදා සර් තීරණය කරා. අදටත් JIP එකේ ගොඩනැගිලි තුනම කොච්චර ගංවතුර ආවත් යටවෙන්නේ නැහැ. ඒ තරම් දුර හිතලා ප්‍රායෝගික ක්‍රම ඔස්සේ වතුර මට්ටම ගණනය කරලයි එදා සර් වැඩකළේ. මෙසේ ප්‍රායෝගිකව වැඩ කරන්න කොච්චර බුද්ධියක් තියෙන්න ඕනද ?

මේ කාලයේදී පළමුව STD ආයතනයේ තමයි සුභ සාධක අංශය පටන් ගත්තේ. ඒ කාලේ අඩි 8 ක් විතර දිග අඩි 8 ක් විතර පළල තැනක් තමයි ඒ සඳහා තිබුණේ. එතනින් හාල්, පිටි, සීනි ටිකක් දුන්න එක විතරයි සිදුකළේ. පසුව සර් මට සුභසාධක අංශය භාරදීලා කිව්වා මේක මෙහෙම හරියන්නේ නැහැ. අපි මීට වඩා දෙයක් ළමයින්ට කරන්න ඕන. ඔයාට මීට වඩා හොඳ විදියකට කොටුගොඩ සුභසාධක අංශය හදන්න පුළුවන්ද කියලා මගෙන් ඇහුවා. මේ කාලය වනවිට අයිටම් 15 ක් වත් දීලා තිබුණේ නැහැ. මම මේක අයිටම් 600 ගණනක් වෙනකම් අත්‍යවශ්‍ය භාණ්ඩ ගෙනාවා. අපි කොටුගොඩ සුභසාධක අංශය හොඳට හැදුවට පස්සේ සර් කිව්වා අපි මධ්‍යම සුභසාධක අංශයක් හදමු සියලු ආයතනවලට සුභසාධක සේවා සපයන්න කියලා. පසුව මාව විධායක ශ්‍රේණියට උසස් කරලා රීජන් කොඩ් එකේ ප්‍රධාන කාර්යාලය ළඟින් සුභසාධක සේවා සපයන්න වෙනම කාර්යාලයක් දාලා මධ්‍යම සුභසාධක අංශයක් ආරම්භ කළා. සර් කිව්වා එක තැනකට ලොකු ස්ටොක් එකක්

හදලා එතනින් ආයතනවලට බෙදා හරිමු කියලා. පසුව ලෝඩිස්ටාර් පුහුණු මධ්‍යස්ථානය අසල ගබඩාවක් සකස් කරලා එතනින් සියලු ආයතනවලට බඩු බෙදා හැරියා.

ඒ වගේම සර් මැදිහත් වී සමාජ සුභසාධක කටයුතු කරපුවා අසීමිතයි. ගම්මානවල පානීය ජල අවශ්‍යතා, පාරවල්, නිවාස, වැසිකිලි, කැසිකිලි පහසුකම් හදපුවාට මිනිසුන් හඬා වැළපෙමින් සර්ට ස්තුති කරනවා. ඒ වගේම වෙහෙර විහාර හදපුවා අසීමිතයි. ඒවා අතර ප්‍රධාන ස්ථාන ලෙස සෝමාවතිය සලපතල මළුව ප්‍රතිසංස්කරණය කිරීම, අටමස්ථාන සඳහා උදව් කිරීම, කතරගමට උදව් කිරීම, ඒ අතර ප්‍රධානයි. කතරගම වැඩිහිටි කන්දට වතුර ලබාදීලා තිබුණේ තිස්ස මහතාගේ තාත්තා. පසුව එය ප්‍රතිසංස්කරණය කළේ තිස්ස මහතා. සෝමාවතිය සලපතල මළුව ප්‍රතිසංස්කරණය කරලා විවෘත කරන උත්සවයට ස්වාමීන්වහන්සේලා 1000 ක් සෝමාවතියට වැඩම කරවා මහා සංඝරත්නයට දානයදීම සිදුකළා. ලොරි දෙකකින් බඩු අරන් ගිහින් දානය එහි දී සකස්කර ස්වාමීන්වහන්සේලාට සහ පැමිණි ගිහි සියලුදෙනාට දින තුනක් දානය ලබාදෙන්න අපට පුළුවන් වුණා. ඒ වගේම ගං වතුර ගැලුවහම ඒකල ප්‍රදේශයේ මිනිසුන් බලා ගත්තේ තිස්ස මහත්තයා. අයතනය ඇතුළේ කෑම උයලා, පාර්සල් හදලා බෝට්ටුවලින් ගම පුරා ගිහින් කෑම බෙදනවා. සර්ට තිබුණා ජය ශ්‍රී මහා බෝධිය ගාව අක්කර 8 ක ඉඩමක්. මේ ඉඩමේ තිබුණ පැලේ තමයි ඒ කාලේ සර් අනුරාධපුරයේ ගියාම නැවතිලා හිටියේ. සර් මේ වටිනා ඉඩම අටමස්ථානයට පුජා කරන්න තීරණය කළා. සර් කළ සමාජ මෙහෙවරේදී බෞද්ධ ආගමට පමණක් සේවය කළේ නැහැ. පල්ලි, කෝවිල් ලොකු ප්‍රමාණයක් සඳහා සර් උදව් උපකාර කළා. අදටත් හැම ඉරිදාවකම කොටුගොඩ පල්ලියේ සර්ගේ නම කියවෙනවා. එයට හේතුව තමයි පල්ලියට එන අයට නොතෙමී ඉන්න කොරිඩෝවක් නොමැති බව පාදර් සර්ට දැනුම් දුන්නා සර් එම අවශ්‍යතාවය ඉටුකර දෙන්න කටයුතු කළා. මට මතක විදියට සර් එම වැඩේ කළේ සර්ගේ පුද්ගලික ධනයෙන්. මේ ආකාරයට සෑම ආගමක් වෙනුවෙන්ම සර් දැවැන්ත මෙහෙවරක් ඉටුකළා. පන්සල්, කෝවිල්, පල්ලි හැම තැනකදීම සර්ට ආශීර්වාදය හැමදාම ලැබෙනවා. ඒ නිසා සර් මාරාන්තික අනතුරුවලින් අවස්ථා ගණනාවක් බේරුවා කියලා මම හිතනවා.

අපි සුභසාධක අංශය ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය තුළ පටන් ගත්තට පස්සේ කිසිම ආයතනයක නොකරපු දේවල් අපි සිදුකළා. එකක් තමයි එදිනෙදා අවශ්‍ය ග්‍රොසරි බඩු අපි ලබා දුන්නා. ඒ වගේම අපි දුන්නා ඕනෑම කෙනෙක්ට බලලා ගන්න පුළුවන් විදියට ගෘහ විදුලි උපකරණ. ඒ වගේම සුභසාධක අංශය හරහා අවශ්‍ය ඖෂධ ලබා දුන්නා. අපි ගාව ඒ සඳහා ෆාමසියක් පවා තිබුණා. බෙහෙත් පසුව ගෙවන්න ගන්න වගේම මුදලට ගන්න ක්‍රමවේද අපි සකස්කර තිබුණා. සුභසාධක අංශය මඟින් ලබාදුන්න සියලු දේවල් ලාභයක් ලබානොගෙන වෙළෙඳපොළ මිලට වඩා අඩුවෙන් කොස්ට් එකට ලබාදීමට හැකිවීම සුවිශේෂීයි. ඒ වගේම ජනවාරි පළමු වෙනිදාට ලබාදුන්න තෑග්ග හැම ජනවාරි පළමු වෙනිදාටම ගෙදරට වටින, විශේෂයෙන් බිරිඳට වටින භාණ්ඩ ලබාදෙන්න කටයුතු කළා. ඒ වගේම අවුරුද්දට සරමයි චිත්තයයි ලබා දුන්නා. ඒ දුන්නේ ළමයින්ට නෙමෙයි. ගෙදර ඉන්න අම්මටයි තාත්තටයි. සෑම සිංහල අවුරුද්දකටම කිරිබත් උයන්න හාල් කිලෝ දෙකක් සෑම ළමයකුටම ලබාදුන්නා. කොටුගොඩ සර්ගේ බංගලාවේ වී කොටන මැෂින් එකක් හයි කරලා තිබුණා. එතනින් තමයි අවශ්‍ය වී ගබඩා කරලා අවශ්‍ය කාලෙට කොටලා හාල් මළු සකස් කරලා ළමයින්ට අවුරුද්දට කලින් ලබාදුන්නේ. අපේ ආයතනයේ වී විශේෂයෙන් තිස්ස මහතාගේ අනුරාධපුරයේ, දඹුල්ලේ කුඹුරුවල අස්වැන්න ගෙනත් ඒවා කොටලා ළමයින්ට ලබාදෙන්න කටයුතු කළා.

එක අවස්ථාවක ආයතනය ඇතුළේ රහසිගතව වෘත්තීය සමිතියක් පටන්ගෙන තිබුණා. එය පටන් ගත්තට ලියාපදිංචි කරලා තිබුණේ නැහැ. මේකට මුල් වෙච්ච ප්‍රධාන 30 ක් විතර හිටියා. ඒ වගේම සම්බන්ධ උන 200 ක් විතර හිටියා. සර් දවසක් මට එන්න කියලා මගෙන් ඇහුවා බාලතම්පු කියන්නේ කවුද කියලා? ප්‍රශ්නයක් මුකුත් ආරංචි නැද්ද කියලා. මම කිව්වා ආරංචි වෙලා තියෙන්නේ කියලා. මේකට විසඳුමක් නැද්ද කියලා සර් මගෙන් ඇහුවා. මම කිවුවා තාම ප්‍රශ්නයක් නැතුව විසඳුමක් හොයනින බැහැනේ කියලා. තාම ප්‍රශ්නයක් මට්ටමට ඇවිල්ලා නැහැ කියලා. මොකද ඒ වනවිටත් වෘත්තීය සමිතියක් විදියට ලියාපදිංචි කරලා තිබුණේ නැහැ. ඇයි මට මේ බවක් නොකිව්වේ කියලා සර් මගෙන් ඇහුවා. මම කිව්වා කියන්න තරම් උඩට මේ ප්‍රශ්නය ආවේ නැහැ කියලා. සර් ඒ වෙලාවේ මට කිව්වා මොනවද ළමයින්ට තියන අඩුපාඩු කියලා හොයන්න කියලා. මම මේ කාලේ සර්ගේ ඉල්ලීමට 8000 කට ආසන්න ළමයින්ගෙන් 4000 කට වැඩි ළමයින්ගේ ගෙවල්වලට ලංකාව පුරා ගියා. සමහර මාසවල තිස්ස මහතාට වැඩිය වාහනයට තෙල් ගැහුවේ මම. සමහර ළමයින්ගේ ගෙවල්වලට ගියාම තමයි තේරුණේ ඒ ළමයි කන කට්ට, අඩුපාඩුකම්. සමහර ළමයින්ගේ ගම්මානවලට, ගෙවල්වලට වතුර තිබුණේ නැහැ. සමහරුන්ගේ ගෙවල්වල ටොයිලට් එකක් නැහැ. සමහර ළමයි ආයතනයට ඇවිල්ලයි ටොයිලට් ගියේ. මේ වගේ හඳුනාගත්ත ළමයින්ගේ ගෙවල්වල ටොයිලට් හදලා දීලා, සමහර ගෙවල්වලට, ගම්මානවලට ජලය ලබාදීලා අවශ්‍යතා ඉටුකර දුන්නා. සමහර දේවල් ආයතනයෙන් කරන්න බැරිවෙන කොට සර්ගේ

J 135 කියන පුද්ගලික ගිණුමෙන් මුදල් අරන් ළමයින්ගේ අවශ්‍යතා ඉටුකර දුන්නා. එහෙම කරපු නිසා තමයි එදා ආයතනයට වෘත්තීය සමිතිවලින්වන හානිය අවම කරගෙන කටයුතු කළේ. එදා වෘත්තීය සමිති එනවිට සර් ඇහුවේ මොනවද ජයවර්ධන මේකට කරන්න පුළුවන් කියලා. ඊට පස්සේ මම රෑට රෑට අර මම මූලිකත්වය ගත්තා 30 දෙනාට කතා කළා. කිසිම කෙනෙකුට හිංසාවක් පීඩාවක් නොවන ආකාරයට සාධාරණ විදියට ආයතනයෙන් ඉවත් වී ජීවිතය ගෙනියන්න අවශ්‍ය පසුබිම හැමෝටම සකස්කර දී සාධාරණයක් ඉටුකර ප්‍රශ්නය සමතයකට පත්කර ගත්තා. මේ කාලයේදී තමයි සේවක ක්‍රියාකාරී කමිටුව පටන් ගත්තේ. ATD එකෙන් තමයි මුලින්ම සේවක ක්‍රියාකාරී කමිටුව ආරම්භ කළේ. සේවක ක්‍රියාකාරී කමිටුව පටන් ගත්තම අර වෘත්තීය සමිති කියන එක දියාරු වෙලා ගියා. පසුව සේවක ක්‍රියාකාරී කමිටුවේදී තමයි සියලු හොඳ නරක සාකච්ඡා කරලා ප්‍රශ්න විසඳා ගත්තේ. ආයතනයේ නිලධාරියෙකුගේ වැරැද්දක් උනත් කතා කරන්න, කියන්න පුලුවන් වාතාවරණයක් මුල ඉදලම සර් හැදුවා.

මේ ආකාරයට මම හිතන්නේ 2010 වර්ෂය වනවිට ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය ලංකාවේ තිබුණු හොඳම ආයතනය කියලා. 1980 දශකයේ ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය ආරම්භ කරන විට මිනිසුන් සෑහෙන දුක්වින්දා. ඒ කියන්නේ එදා වැඩකරන විට මිනිසුන්ගේ දත්ටික විතරයි පෙනුණේ. කළු කුඩුවලට තොල් පවා කලුවෙලා තිබුණේ. එදා ඒ දුක ආයතනයේ හිමිකරු, අයිතිකරු විදියට තිස්ස මහත්තයත් වින්දා. සර් හැමවේලාවේ ම මිනිසුන් සමඟ එකට කටයුතු කළා. ඒ වැඩකරලා තිස්ස මහත්තයා ඒ අත්දැකීම් අරගත්තා. මිනිසුන්ගේ දහඩිය මහන්සියට පසුව සර් සධාරණයක් ඉටුකළා. වැටුප් විෂමතා තිබුණ සේවකයන්ගේ රෑ එලිවෙනකම් වෙනම එකිනෙකා පිළිබඳ වෙනවෙනම බලමින් තිස්ස මහතා වැටුප් විෂමතා සකස් කරා. ඒ අයුරින් හරි විදියට තිස්ස මහතා සේවකයන්ගේ අවශ්‍යතා හොයා බැලුවා වගේම මිනිසුන් මේ රටේ ඉන්න උත්තරීතර පුද්ගලයෙක් මෙන්ම දෙවිකෙනෙකුට වාගේ සර්ට ගරු කරලා සැලකුවා. තිස්ස පිනසේන කියන පෞරුෂයට මිනිසුන් අද්දා ගන්න ක්‍රමවේදයන් සකස් කරන්න අපටත් අවස්ථාව ලැබුණා.

ඒ වගේම ආයතනය සහ එලියේ වැඩකරන විට සර්ට දැනෙන දේවල්වලට උපදෙස් ගන්න බාහිර පිරිසක් හිටියා. සර්ට අදහසක් ආවම ඒක තහවුරු කරන්නයි ඒ පිරිස හිටියේ. එතනින් ලැබෙන ප්‍රතිචාරයත් සමඟ සර්ගේ අදහස සංසන්දනය කරලා සර් කටයුතු කළා. අපි වාහනයක් ගත්තම හරිවිදියට සර්විස් කරන්න ඕන. එවිටයි ඒකේ පැවැත්ම තියෙන්නේ. ඒ වගේ අපි ආයතනකින් වැඩකොටසක් කරගන්න කොට ඒකටත් අපි ප්‍රතිඵලකාරයක් කරන්න ඕන. ඒ අනුව සර් තීරණය කළා අපේ ආයතනවලටත් ශාන්තිකර්ම කරන්න. ඒ අනුව දානයක්දීම, පිරිත් දේශනා සිදුකිරීම, පුද පූජා කරන්න සර් එදා කටයුතු කළා. බාහිර කරදරවලින් මිදෙන්න ඒවා වැදගත් බව සර් තදින් විශ්වාස කළා. මේක ස්ථිර කරලා මාස 3 කට වරක් සෑම ආයතනයකම පිරිතක් කළා. ඒ වගේම දානමය පිංකමක් කළා. මේ කරපු හැම දෙයකින්ම බාහිර බලවේගයන්වලින් ආයතනය ආරක්ෂා කරගන්න කටයුතු කළා. සර් කරන හැම දෙයක්ම මේ විශ්වාසය සමඟ සම්බන්ද වෙලයි සිදුකළේ. ඒ සියලුම දේවල් කරද්දී සර්ගේ වචනය එකයි. හරි හෝ වැරදි, ලාබ හෝ පාඩු වෙන්න පුවවන් නමුත් සර්ගේ තිබුණේ එක වචනයයි. එක තීරණයයි. එහෙම කරලා පාඩු උණු දේවල් අඩුයි. ඒකයි සර්ගේ තිබුණ විශ්වාසය.

මට මගේ දෙමාපියන් උපත දුන්නා. ඒ වගේම අවුරුදු 16 ක් වෙනකම් හදලා වඩලා යම් දැනුමක් දුන්නා. ඉතිරි සියලු දේවල් මම උපයා ගත්තේ සර් ගාව රැකියාව කරලා. මම දැන් හැමදාම උදේට බුදුන් වඳිනවා. මම බුදුන් වැඳීම ඉගෙන ගත්තේ සර්ගෙන්. මම සාමාන්‍ය පෙල දක්වා පමණක් ඉගෙන ගත්ත කෙනෙක්. නමුත් සර් ළඟට ආවට පස්සේ පුදුම විදියට සමාජය ගැන ඉගෙන ගත්තා. විවිධ තරා තිරම්වල අය ළඟට ගිහින් ගණුදෙනු කරන්න මට අවස්ථාව ලැබුණා. ඒ කාලේ රටේ හිටපු ජනාධිපති ළඟට පවා යන්න, කතාකරන්න මට අවස්ථාව ලැබුණා. ඒ පෞරුෂය මට ගොඩනැගුනේ සර් සමඟ කටයුතු කළ නිසා. මම ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය තුළ තනතුරු දෙකක් දැරුවා. එක් පැත්තකින් සුභ සාධක අංශයේ සහකාර කළමනාකරු ලෙස සහ තිස්ස මහතාගේ සම්බන්ධීකාරක ලෙස. සර්ගේ පුද්ගලික, රාජකාරී කටයුතු, සමාජ කටයුතු කරනවිට මම පෙනී සිටියේ තිස්ස මහතාගේ සම්බන්ධීකාරක ලෙසින්ය. ඒ හරහා මේ රටට ජාතික සේවයක් රැකියාව තුළින් කරන්න අවස්ථාව ලැබීම පිළිබඳ මම අද නිහතමානීව සතුටු වෙනවා.

කේ.ජී. ජයවර්ධන
සම්බන්ධීකාරක
(ප්‍රධාන විධායක නිලධාරී)
තිස්ස පිනසේන පදනම







> “ලෝකයේ ටයර් නිෂ්පාදනයේ 21 වන ශත වර්ෂයේ විශාලතම වෙළඳනාමය තිබෙන මිවලින් ආයතනය මෙම ආයතනය මිලදී ගැනීමට එක් හේතුවක් 1984 සිට 2011 වර්ෂය දක්වා ලෝඩ්ස්ටාර් කතාන්දරය බව කාටවත් හංගන්න බැහැ.”

මගේ නම කපිල ජයසේකර. මම සර් එක්ක 2014 විතර වෙනකල් වසර 15 ක් විතර එකට වැඩ කළා. මැත කාලීනව වසර 10 ක් එකට වැඩ කරලා නැහැ. නමුත් අද අපි වැඩ කරන්නෙත් එදා සර්ගෙන් ඉගෙන ගත්ත මූලධර්මවලට අනුවයි. ඒ ව්‍යාපාර පිළිබඳ සෑම අංශයකින්ම සර්ට තිබුණු පුළුල් දැනුම හා අද්දැකීම් සම්භාරය හා ව්‍යාපාරික ඥානය කියන දේ මත තමයි අදත් අපි වැඩ කරන්නේ.

මේ ලිපියෙන් මට දෙන්න තියෙන පනිවුඩය තමයි ව්‍යවසායකයෙක් සාර්ථක වන්නේ කෙසේ ද, ව්‍යවසායකත්ව හැකියා තියෙන කෙනෙක් ඊට ඉහළට ගන්නේ කොහොමද කියලා සර්ගේ දැනුම, අද්දැකීම් පදනම් කරගෙන සාකච්ඡා කිරීම වැදගත් වනවා. මෙහිදී මම දකින ප්‍රධානම කාරණය තමයි ව්‍යවසායකයෙක් විදියට සර් ළඟ තිබුණ භාවිතයට ගැනීම කියන එක. ව්‍යවසායකත්වය පිළිබඳ පොත් ලියවිලා තියෙනවා. ඔවුන් පිළිබඳ දේශන පවත්වනවා. නමුත් භාවිතයට ගැනීම පිළිබඳ කතා කරනවා අඩුයි. පීනසේන මුලධර්ම, ලෝඩ්ස්ටාර් භාවිතයන් සහ තිස්ස පීනසේන මහතා තුළ ව්‍යවසායකයෙක් ලෙස තිබුණු සුවිශේෂීතාවයන් ශ්‍රී ලාංකීය ව්‍යවසායකයින්ට ඉතා වැදගත් වනු ඇතැයි මම විශ්වාස කරනවා.

මම 1999 වර්ෂයේ පෙබරවාරි 08 වෙනිදා හවස 01.30 ට තමයි වේලාව දුන්නේ තිස්ස මහත්තයා හමුවන්න. මම අත්දිග සුදු ෂර්ට් එකක් ඇඳලා ටයි එකකුත් දාගෙන සහතික ටිකත් අරගෙන මම ගියා මිදිගම කර්මාන්ත ශාලාවට. ඒ යනවිට තනිකර මඩ ගොඩක් තමයි දකින්න ලැබුණේ මිදිගම. පසුව මට මැදබංගලාවට යන්න කිව්වා. එතනට ගියාම එතන හිටිය කෙනෙක් ඇහුවා ඔයා කවුද ? මොකට ද ආවේ කියලා. මම කිව්වා මට පීනසේන මහත්තයා හම්බවෙන්න ඕන බව. එවිට ඔහු ප්‍රකාශකළා පීනසේන මහත්වරු හතර දෙනෙක් ඉන්නවා මොන පීනසේන මහතාව ද හමුවන්න ඕන කියලා. ඒ වෙනකල් මම පීනසේන මහත්වරු හතර දෙනෙක් ඉන්නවා කියලා දැනගෙන හිටියේ නැහැ. මම ඒ පුද්ගලයට කිව්වා මම දන්නේ නැහැ මොන පීනසේන මහත්තය ද කියලා. මේ ආයතනයේ වැඩබලන පීනසේන මහතා හමුවන්න ඕන බව පැවසුවා. එවිට කවුද ඔයාට එන්න කිව්වේ කියලා මගෙන් ඇහුවා. මම එවිට කිව්වා සමන්ති ගුණසේකර කියලා කෙනෙක් තමයි මට ඇවිල්ලා හමුවන්න කිවුවේ කියලා මම කිව්වා. පසුව මාව එක්කගෙන ගියා උඩබංගලාවට. එතනට ගියාම අළුපාට කොට කලිසමක් සහ ටී ෂර්ට් එකක් ඇඳ ගත්තු මහත මනුස්සයෙක් කකුලේ සෙරෙප්පු දෙකක්වත් නැතුව ඇවිත් වාඩිවුණා. මට මෙය චුට්ටක් වෙනස් දෙයක් වුණා. නමුත් මේ මනුස්සයා හරි ප්‍රසන්නයි. මාත් එක්ක පැය දෙකක් විතර කතා කළා. ඒ වේලාවේදී මට තේරුණා එයා මාව සම්පූර්ණයෙන් කියවනවා කියලා. මමත් මෙයාව කියවන්න ඕන කියලා

මට හිතුණා. මට තිස්ස මහත්තයා හමුවුණු මුල්ම අවස්ථාවේ ඇතිවුන හැඟීම තමයි තිස්ස ජිනසේන කියන්නේ අනුන්ව කියවන, අනුන්ව කියවන්න හැකියාව තියෙන පුද්ගලයෙක් කියලා මම තේරුම් ගත්තා. පසු කාලීනව තමයි තේරුණේ ව්‍යවසායකයෙක් වෙන්න නම් මිනිසුන්ව කියවන්න පුළුවන් හැකියාව අනිවාර්යයෙන් තියෙන්න ඕන කියලා. ඒක මම සර් සමඟ වැඩකරමින් ඉගෙන ගත්තා. ව්‍යවසායකයෙක් හැමවිටම මිනිසුන්, මුදල්, යන්ත්‍ර, සහ අවස්ථාව යන හතර එකතු කරලා නිර්මාණාත්මක නිෂ්පාදනයක් හෝ සේවාවක් අලුතෙන් ලෝකයටදෙන පුද්ගලයයෙක්. මම ඒක සර්ගෙන් සර් හමුවුණු පළමු දිනයේදීම යම් මට්ටමකින් අවබෝධ කරගත්තා. පසුව සර් මාව එක්කගෙන ගියා හදමින් පැවති මිදිගම කර්මාන්ත ශාලාවට. මට ඒ වෙලාවේ ආයතනය බලන්න යන්න ඕන වුණේ නැතත් සර් මාව එක්කගෙන ගියා. ඔයා Social Work කරපු කෙනෙක්. කර්මාන්ත ගැන දන්නේ නැහැ. ඒක නිසා ආයතනයට ගිහින් බලන්න කියලා මාව සර්ම ආයතනයට එක්කන් ගියා. Go and See, Ask Why කියන එක දැනගෙන හිටියේ නැහැ. වැඩේට බැහැලා මිනිසුන් අතරට ගිහින් වැඩ කිරීමේ කලාව අවබෝධ කරගන්න අවස්ථාව දෙන කෙනෙක් තිස්ස මහත්තයා කියලා මට තේරුණා. නොදන්න දේ ඉගෙන ගන්න කියන පාඩමයි පළමු දවසේම මට කියලා දුන්නේ. පසුව මම එක්කන් ගිහින් මිදිගම ආයතනය ගොඩනගන්න සැලසුම්කළ අකෘතිය පෙන්නුවා. සර් සර්ගේ දැක්ම මට පෙන්වා දුන්නා. පසුව සර් මට කිව්වා කපිල එහෙනම් මාර්තු පළමු වෙනිදා ඉදලා වැඩට එන්න කියලා. මම සර්ට කිව්වා බැහැ කියලා. ඒ ඇයි කියලා සර් මගෙන් ඇහුවා. මම කිව්වා මාසෙකට කලින් මම දැන් වැඩ කරන තැනට දැනුම් දෙන්න ඕන කියලා. පසුව සර් කිව්වා කපිල එහෙනම් ඔයා කොටුගොඩ ආයතනයට ගිහින් ඒ ආයතනයත් බලන්න කියලා. මම පසුව වෙන දවසක කොටුගොඩ ආයතනය බලලා ආවට පස්සේ සර් මට කිව්වා හරි දැන් ඔයාව අපි ගන්නවා අපිට ඉක්මණින්ම පුහුණු කිරීම් පටන් ගන්න වෙනවා කියලා සර් කිව්වා. ඒක නිසා ඔයා ඉක්මනට මෙහාට ගන්න ඔයා වැඩ කරන ආයතනයේ ප්‍රධානියා 'කුමාර් නඩේසන්' දන්න බවත් එයාට සර් කතා කරන්න ද කියලා මගෙන් ඇහුවා. මම එපා කියලා සර්ට කිව්වා. මම එදා දැනගත්තා තිස්ස මහතා මම නැවත නැවතත් පරීක්ෂා කරන බව. ව්‍යවසායකයෙක් ලෙස මම සර්ගෙන් දැක්කා විමසිලිමත් බව සහ වටිනාකම් ගැලපීම මෙන්ම මිනිහෙක්ගේ ප්‍රතිපත්ති මුල ධර්ම මොනවා ද කියලා තිස්ස මහතා හොඳින් බලනවා.

ව්‍යවසායකයෙක්, නායකයෙක් විදියට තිස්ස මහතා තුළ තිබුණු තවත් සුවිශේෂී කාරණයක් වන්නේ එකිනෙකට වෙනස් පුද්ගලයින් සමඟ වැඩ කිරීමේ හැකියාවයි. එකිනෙකට වෙනස් දැක්මවල් තිබෙන, එකිනෙකට වෙනස් අරමුණු තිබෙන, එකිනෙකට වෙනස් හැසිරීම් සහ චරිත ලක්ෂණයන් තිබෙන, එකිනෙකට වෙනස් හැකියාවන් තිබෙන මිනිසුන් ඒකරාශී කරගෙන වැඩ කිරීමේ සහ වැඩගැනීමේ හැකියාව තිස්ස මහතා තුළ තිබුණු සුවිශේෂී හැකියාවක්. එකිනෙකට වෙනස් පුද්ගලයින් සමූහයක් තිස්ස ජිනසේන කියන නූලෙන් එකට බැඳලා වැඩකරන්න, වැඩගන්න තිස්ස මහතා සමත්වුණා. ව්‍යවසායකයාට එකිනෙකට වෙනස් පුද්ගලයන්ගෙන් විවිධ අයුරින් වැඩගැනීමේ හැකියාව තියෙන්න ඕන කියන එක තිස්ස මහතාගෙන් මම දැක්කා. ඒක පාරිභෝගිකයින්, හවුල්කරුවන්, සේවකයින් යන හැම පැත්තකින්ම දක්නට ලැබුණා. ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය ආරම්භයට හවුල්කාර වූ බෙල්ජියම් ජාතික පියරේ ප්‍රින්ජස් මහතා යනු තිස්ස ජිනසේන මහතාට වඩා හාත්පසින්ම වෙනස් පුද්ගලයෙක් විය. මොවුන් දෙදෙනා අහසට පොළව වගේ වෙනස් පුද්ගලයින් දෙන්නෙක්. තිස්ස මහතා කටයුතු කරන්නේ තමන්ගේ අධ්‍යාත්මයෙන්. ව්‍යාපාරයේදීත්, ව්‍යාපාරයෙන් පිටදීත් තිස්ස මහතා අධ්‍යාත්මිකවයි කටයුතු ආරම්භ කරන්නේ. දෙවැනි කරුණ තමයි පෙරදිග කලමනාකරණය හා බැඳුණු සුහසාධක මානසිකත්වය. හවුල්කාර සොලිඩිල් සමාගමේ පිලිප් ඩැනියල් යනු සම්පූර්ණ Marketing මනුස්සයෙක්. පිලිප් ඩැනියල් ආවම සර් දක්වපු ගෞරවය ප්‍රින්ජස් මහතාට ඔහුගේ බිරිඳට සර් දක්වපු ගෞරවය සර්ගේ කපටිකමක් නොවෙයි. තමන්ගේ ව්‍යාපාරය හා තමන්ගේ අරමුණු ඉටුකරගැනීමට අවශ්‍ය කවුද ඔවුන් සියල්ල එකතුකර ගැනීමේ ඥානය තිස්ස මහතා සෑමවිට උපයෝගී කරගත්තා. ඒ වේලාවට තමන්ගේ Ego එක තිස්ස මහතා පහළින් තියලා කටයුතු කළා. ප්‍රින්ජස් මහතාට තමන්ගේ බිරිඳට ගෞරවය දක්වලා කටයුතු කිරීමේ දී තිස්ස මහතාත් ඒ අයුරින්ම ප්‍රින්ජස් මහතාගේ බිරිඳට ගෞරවය දක්වලා ප්‍රින්ජස් මහතා අයුරින්ම කටයුතු කළා. ඒ තමන්ගේ හවුල්කරු ගැන තිස්ස මහතාට තිබුණ ගෞරවය, අවබෝධය නිසා කියලා මම හිතනවා.

ප්‍රින්ජස් මහතා සමඟ තිස්ස මහතාගේ නොගැලපීම් තිබෙනවා අපි දැක්කා. මුල් කාලයේ දී පුහුණුව හා සංවර්ධනයට ප්‍රින්ජස් මහතා නම්මා ගන්න තිස්ස මහතා උත්සාහ ගත්තා. නමුත් ප්‍රින්ජස් මහතා ඒකට වැඩි කැමැත්තක් නොතිබුණ නිසා තිස්ස මහතා පුහුණුව හා සංවර්ධනය පැත්ත ආයතනය තුළ තනියම කරගෙන ගියා. තිස්ස මහතාට අවබෝධයක් තිබුණා මේක හරි ගස්සන්න ගියොත් ගැටුමක් ඇතිවන බව. කිසිදාක තිස්ස මහතා ප්‍රින්ජස් මහතාට පුහුණුව පිළිබඳ උගන්වන්න ගියේ නැහැ. මේක තමයි මම දැක්ක ව්‍යවසායකයකු ලෙස සර්ගේ හඳුනා ගැනීමේ සුවිශේෂී හැකියාව. මම කාගෙන්ද, මොන වැඩේද ගන්නේ කියලා සර්ගාව සුවිශේෂී ඥානයක්

තිබුණා. ආයතනයේ යුනියන් එකක් එන්න හදනවිට සර් ඒක මර්දනය කරන්න සමහරු පාවිච්චි කළේ කෙවිටත් සමගයි. ඒ අවස්ථාවේදී සර් මාව පාවිච්චි කළේ ළමයින්ගේ මනස වෙනස් කරන්න අවශ්‍යා පසුබිම සකස් කරන්නයි. එකම අරමුණ සඳහා වෙනස් වූ කුසලතා තිබෙන මිනිසුන් වෙනස් විදිහට තම අරමුණට කටයුතු කරවීමට තිස්ස මහතා දක්ෂ වුණා.

සර් ගාව ව්‍යවසායකයකු ලෙස මම දැක්ක තවත් සුවිශේෂී කාරණයක් තමයි මිනිසුන්ගේ Diversity එක සහ Inclusion එකට වැඩ කිරීමයි. ඒ අන් අයගේ විවිධත්වය හඳුනාගන්න, එයට ගෞරව කරන්න, ඒවගේම පුද්ගල විවිධත්වය හැමවිට යොදාගන්න අවශ්‍ය ඉව සර්ට තිබුණා. එම ඉවෙන් තමයි සර් හැම දෙයක්ම සැලසුම් කළේ. ඒ කියන්නේ ව්‍යවසායෙකුට මිනිසුන් කියවන්න පුළුවන් වෙන්න ඕන. මිනිසුන්ගේ විවිධත්වය හඳුනාගන්න පුළුවන් විය යුතුයේ ම මිනිසුන්ගේ ඒ විවිධත්වයට ගරු කිරීමට හැකියාව තිබිය යුතුයි. ඒ වගේම අදාල තැනට ගිහිල්ලා බලන්න මිනිසුන් බලමුළු ගන්වන්න පුලුවන්වීම සහ ඒ මිනිසුන්ගේ හැකියාවන් උපයෝගී කරගෙන ඒ මිනිසුන්ව සක්‍රීය දායකත්වය දෙන අය බවට පත් කරන්න එදා තිස්ස මහතා කටයුතු කළා.

ව්‍යවසායකයකුට ව්‍යාපාරයේ පැවැත්ම සඳහා තිබිය යුතු මූලිකම තත්ත්වයන් වන්නේ, තරඟකාරීත්වයට ඔරොත්තුදීමේ හැකියාව තිබිය යුතුවීමයි. තරඟකාරීත්වය එන්නේ වියදම පදනම් කරගෙනයි. දෙවැනි කරුණාවන්නේ තත්ත්වයයි. තුන්වන කරුණාවන්නේ වේලාවට ලබාදීමේ හැකියාවයි. ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයේ පරිභෝගික අවශ්‍යතාවය කියන එක සොලිඩ්ල් ආයතනනය පැත්තෙනුයි පාලනය වුණේ. පරිභෝගික අවශ්‍යතාවය දැක්කේ සොලිඩ්ල් ආයතනයි. මෙතනදී වියදම කියන කාරණය පිළිබඳ තිස්ස මහතාට සුවිශේෂී අවබෝධයක් තිබුණා. නමුත් වියදම අඩුකරගන්න නවීන තාක්ෂණයට තිස්ස මහතා ගියේ නැහැ. තිස්ස මහතා කළේ අනුරාධපුරය, පොළොන්නරුව, මොණරාගල වැනි කෘෂිකාර්මික පරිසරයන් තුළ ගොඩනැගුණු ගමේ වටිනාකම් සහ විභවය තියෙන ආයතනයේ වටිනාකම්වලට ගැලපියහැකි පුද්ගලයින් ආයතනයට බඳවා ගැනීමට තිස්ස මහතා කටයුතු කළා. 2000 වර්ෂයෙන් පසු ඇත්ත වශයෙන්ම අපි ආයතනයට බඳවා ගත්තේ හොඳ වටිනාකම් තිබෙන ම පුද්ගලයින් නොවෙයි. අපි බඳවාගත්තේ කාර්මික වටිනාකම්වලට ගලපාගත හැකි කුසලතා තියෙන මිනිසුන්වයි. අපේ දින 21 පුහුණුවට, දින 10 පුහුණුවට, මාස 6 සහ අවුරුද්ද අවසානයේ පුහුණුව යන සියලු පුහුණුවෙන් කළේ නවකයිගේ දක්ෂතා හඳුනා ගන්න සහ වටිනාකම් හඳුනාගෙන එම වටිනාකම් ආයතනයට ගැලපීමයි. මා තිස්ස මහතාගේ සාර්ථකත්වයේ ඇති ප්‍රධාන කාරණයක් විදියට මෙය ද දකිනවා. සර් දැඩිව විශ්වාස කළා මෙම සාමාජිකයින්ගේ වටිනාකම් හඳුනා ගැනීම සර්ගේ සහ ආයතනයේ ප්‍රධානම වගකීමක් ලෙස. මේ තුන්වන ලෝකයේ අප වගේ රටවල්වල කෘෂිකාර්මික, ධීවර පරිසරවල, දරිද්‍රතාවයෙන් පෙලෙන සමාජයක් ඇතුළේ එම වටිනාකම් ගොඩනැගීමේ පරම වගකීම නායකත්වයේ වගකීමක් ලෙස තිස්ස මහතා දැක්කා. ව්‍යවසායකයකු ලෙස සර් එළියේ අපිට අවශ්‍ය වටිනාකම් තියෙන මිනිසුන් නොමැති බව වටහාගෙන අපට හොඳ අය තොරලා අරගෙන අපට අවශ්‍ය විදියට ආයතනය තුළ ගොඩ නැඟුවා. ඒ සඳහා සර්ගේ අධ්‍යාත්මික වැඩසටහන්, හැම පුහුණුවකදීම ළමයින්ට කතා කිරීම්, සර් ගාව තිබුණු අද්දැකීම් නුවමාරුකර ගැනීම්, මිනිසුන්ගේ ප්‍රශ්නවලට ඇහුම්කම්දීම, අනියම් සේවකයාගේ සිට සියලු සාමාජිකයින් ආයතනය තුළ ස්ථිර කිරීමට පෙර සර් කතා කිරීම, වැනි ක්‍රියා හරහා සර් බැලුවේ මිනිසුන්ගේ දක්ෂතාවය සහ වටිනාකම් ගැලපීම ගැනයි. කලමනාකරණයට පවා විවිධ පුහුණු කිරීම් සහ විවිධ වැඩසටහන් කරමින් දැනුවත් කිරීම්කරමින් සිදුකළේ ද දක්ෂතාවය හා වටිනාකම් ගැලපීම පිළිබඳවයි. සර් ගාව තිබුණු සුවිශේෂීත්වය තමයි වටිනාකම් තිබෙන සහ වටිනාකම් අපට අවශ්‍ය විදියට ගොඩනඟා ගන්න පුළුවන් මිනිසුන් හඳුනා ගැනීමේ හා ඔවුන් තෝරා ගැනීමේ විශේෂ දක්ෂතාවය සර් ගාව මම දැක්කා. එම තොරාගත් මිනිසුන් ආයතනයට අවශ්‍ය විදියට, සමාජයට අවශ්‍ය විදියට, රටට අවශ්‍ය විදියට සහ අවසානයේ මේ විශ්වයට අවශ්‍යවන විදියට මිනිසුන් වෙනස්කර හදන්න තිස්ස මහතා සමත් වුණා.

තිස්ස මහතා තුළ ව්‍යවසායකයකු ලෙස මම දුටු තවත් සුවිශේෂී ලක්ෂණයක් වන්නේ, තමන්ගේ දැක්ම සඳහා මිනිසුන් සමඟ වැඩකරන ගමන් විවිධ මිනිසුන්ගේ විශේෂ දැනුම, යෝජනා, ආකල්පවලට තදින් ඇහුම්කන්දීම සහ ඒ තුළින් තමන්ට ගතහැකි උපරිමය අරන් ව්‍යාපාරයේ වෙනස්කම් කරන්න හැමවිට තිස්ස මහතා කටයුතු කළා. තනි පුද්ගලයකුගේ මතයට ව්‍යාපාරය දුවනවා වෙනුවට සර් කළේ හැමෝටම Ownership ලබාදෙමින් ඒ සඳහා ඉඩපහසුකම් සලසමින්, හැමෝම අගයකරමින්, කටයුතු කිරීමට එදා තිස්ස මහතා කටයුතු කළා. එසේ තිස්ස මහතා කටයුතු කිරීම තුළින් ආයතනය වේගවත් ගමනක් අරන් යන්න සර්ට පුලුවන් වුණා. මෙම කාරණයට මට උදාහරණ ගොඩක් දෙන්න පුළුවන්. 1999 වර්ෂයේ පුහුණු කටයුතු ආයතනයේ ආරම්භ කරන විට ආයතනයට පැහැදිලි දැක්මක්, මෙහෙවරක්, වටිනාකම් සකස්කර තිබුණේ නැහැ. මම ඒ පිළිබඳ සර්ගෙන් විමසීමේදී සර් කිව්වේ කපිල ඒවා ලියලා නැහැ. මොකටද ඒක කියලා. මම කිව්වා සර් මේ ආයතනයට එන මිනිස්සු එන්නේ ජීවිත කාලයටම මේ ආයතනය එක්ක වැඩ කරන්න. ඒ නිසා අපි යන ගමන අපිගාව තිබෙන මූලික

සාරධර්ම පිළිබඳ අපේ ආයතනනික සංස්කෘතියේ ලක්ෂණ, අපි කියලා දීලා මිනිසුන් ඵලදායීව සම්බන්ධ කරගන්න ඕන කියලා මම සර්ට කිව්වා. එවිට සර් කිව්වා දරුවෝ ජිනසේන ඒවා තමයි කියලා. අපි අවුරුදු 100 ක් විතර ව්‍යාපාර කරලා තියෙනවා කියලා සර් කිව්වා. පසුව සර් මුලිකත්වය අරන් ආයතනයේ දැක්ම, මෙහෙවර, වටිනාකම්, නිවැරදිව සකස් කරන්නට කටයුතු කළා.

සර් හැමවිටම අපිට වටිනාකමක් දෙනවා. ඒ තුළින් මිනිසුන් අභිප්‍රේරණය වී කටයුතු කළා. ඒ නිසා තමයි අපි අවුරුදු 20 ගණනක් බැටල් එක අරන් දිව්වේ. ඒ නිසයි අපි කවදාවත් අපේ වැටුප ගැන, අපේ උසස්වීම් ගැන, අපේ පහසුකම් ගැන කතා කළේ නැත්තේ. ඒ අභිප්‍රේරණය වූ සහභාගීත්වය මිනිසුන්ගෙන් ගන්න සර් නිර්මාණය කළ ව්‍යාපාරික පසුබිම අතිශය විශාලයි. පරණ මිනිසුන් 100 ක් එක්ක කතා කරලා බලන්න ඒ මිනිසුන් සියල්ල ගතහොත් තමන් විසින් ම තමන්ව Drive කරගෙන අභිප්‍රේරණය වෙලා සතුටින් වැඩකළ අය බවට සර් පත්කළා. අද ආයතනය කරන්නේ System හරහා ඒ දෙය කරන එක. එදා අපට System තිබුණේ නැහැ. ව්‍යවසායකයකු ලෙස සර්ගේ Approach එකක් තිබුණේ.

ලෝඩ්ස්ටාර් කවුන්සිල් එක ගත්තොත් ඒක ඇතුළේ උස් පහත් භේදයක් තිබුණේ නැහැ. හරි වැරදි කියලා එකක් තිබුණේ නැහැ. වැදගත් නොවැදගත් කියලා එකක් තිබුණේ නැහැ. සර් එක පාවිච්චි කළේ මිනිසුන්ගේ පෙෂ්ඨ එක රිලීස් කරන වෑල් එකක් විදියට. කවුන්සිල් එක භාවිතා කළේ නිදහසේ මිනිසුන්ගේ සන්නිවේදනය කරන්න. මිනිසුන්ට නිදහසේ අදහස් ප්‍රකාශ කරන්න අවශ්‍ය පරිසරය සකස්කර තිබුණා. ඒක ඇතුළේ බිස්නස් එලයිමන්ට් එක සකස්කර ගන්නත් තිස්ස මහතා කවුන්සිල් එක භාවිතා කළා. මේ ආයතනය එන්න එන්නම විශාලවීමත් සමඟ මුලදී මෙන් හැම සාමාජිකයකුටම කතා කරන්න තිස්ස මහතාට කාලවේලාව ලැබුණේ නැහැ. ඒ නිසා කවුන්සිල් එක ඒ සඳහා භාවිතා කළා. මිනිසුන්ට තිබෙන ගෞරවය පෙන්වන්න, මිනිසුන්ට තිබෙන සමානාත්මතාවය පෙන්වන්න සර් කවුන්සිල් එක භාවිතා කළා. අධ්‍යක්ෂකවරයෙකුට තිබෙන ගෞරවයම සර් ළමයින්ටත් දුන්නා. මිනිසුන් ලෙස හැමෝටම පොදු භාෂාවක් සර් ප්‍රදර්ශනය කළා.

තිස්ස මහතා හැමවිට තනතුරු භේදයකින් තොරව මැෂින් ඔපරේටර්ගේ සිට කළමනාකරු දක්වාත් කළමනාකරුගේ සිට මැෂින් ඔපරේටර් දක්වාත්, ඒ ඒ මිනිසුන් තමන්ගේ ජීවිතයෙන් උකහාගත් Tasci Knowledge එක ව්‍යාපාරයේ සුභ සිද්ධියට අතිශය වැදගත් බව තිස්ස ජිනසේන මහතා විස්වාස කළා. ඒ ආකල්පයේ තිස්ස ජිනසේන මහතා හැමවිට කටයුතු කළා. තමන් සමඟ දීර්ඝ කාලීනව වැඩ කරපු මිනිසුන් තුළ ඒ ඒ නිශ්චිත විෂයපථයන්ට අදාලව සහ නිශ්චිත වූ තනතුරු හා කාර්ය කොටස්වලට අදාලව හැම කෙනෙකු තුළම Tasci Knowledge එකක් තියෙන බව සහ ඒක භාවිතා කරන්න ඉඩකඩ නායකයකු ලෙස තමන් සකසාදිය යුතු බව තිස්ස ජිනසේන මහතා හැමවිට විශ්වාසකර කටයුතු කළා. ඒකට අවශ්‍ය ඉඩකඩ සහ පුළුල් නිදහසක් තිස්ස මහතා ගොඩනගා දුන්නා. ඒ තුළින් මිනිසුන් සතුටින් වැඩ කළා වගේම ව්‍යාපාරයේ දියුණුව හා පැවැත්ම සඳහා අතිමහත් දායකත්වයක් ලබාදුන්නා.

සර් හැමදාම කතාකළේ මේ ව්‍යාපාරය මගෙන් පස්සේ තව අවුරුදු 25 ක් වත් පවතින්න ඕන කියලා. දීර්ඝ කාලීන පැවැත්ම සඳහා පරිසරය සැකසිය යුතුය යන මතයේ සර් කටයුතු කළා. පුද්ගලයින් හතර පස් දෙනෙක් යටතේ පාලනය වූ ආයතනයක් සර්ලා ක්‍රමානුකූලව System, Procedure, Process ඇති ජාලයක් බවට පත්කළා. ව්‍යාපාරයේ පරිණතභාවයත් සමඟ ආයතනය ව්‍යුහාත්මක වෙනස්කම් සිදුකළා. අද ගැන නොව හැමදාම හෙටගැන, අනාගතය ගැන හිතමින් ඒ සඳහා සිදුකළ යුතු වෙනස්කම් සිදුකිරීමටත්, ඒකට අවශ්‍ය මානව සම්පත අවශ්‍ය ලෙස සකස් කිරීමටත් තිස්ස මහතා කටයුතු කළා. පසුකාලීනව කැම්සෝ එකට ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය විකිණීම මම දකින්නේ තිස්ස මහත්තයලා ගත්ත අතිවිශිෂ්ට තීරණයක් විදිහට. පසු කාලීනව ලෝකයේ ටයර් නිෂ්පාදනයේ 21 වන ශත වර්ෂයේ විශාලතම වෙළඳ නාමය තිබුණු මිචලින් ආයතනය මෙම ආයතනය මිළදී ගැනීමට හේතුව 1984 සිට 2011 වර්ෂය දක්වා ලෝඩ්ස්ටාර් කතාන්දරය බව කාටවත් හංගන්න බැහැ. කාටවත් වසන් කරන්නට බැහැ. තිස්ස මහතා ව්‍යවසායකයකු ලෙස අවස්ථානුකූලව තමන්ගේ නායකත්වය, තමන්ගේ තීරණ, තමන්ගේ උපක්‍රමශීලි බව වෙනස් කරමින් තමන්ගේ ව්‍යාපාරික පැවැත්ම උදෙසා පවතින්න ඕන කියන එක අපි සර්ගෙන් හොඳටම දැක්කා. CMP එකට මිලියන 500 ක් වියදම් කරලා රුසියාවෙන් මික්සර් දෙක ගෙනාපු වේලාවේ එය හයි කරන්න කලින් අපේ මිනිසුන් එය කපලා වෙනස් කළා. එය කරන්න ටෙක්නීසියන්ලට තිස්ස මහතා හාර දුන්නා. අපි දැක්කා තිස්ස මහතා ලොකු පොඩි සැමට අවස්ථාව දෙනවා වැරදීම් හදාගන ඉදිරියට යන්න. එම වැරදීම් තුළ ලක්ෂ ගණනින්, මිලියන ගණනින් ව්‍යාපාරයට පාඩුදුන අවස්ථා තිබුණා. සමහර පුහුණු වැඩසටහන් අපතේ ගිහින් රුපියල් ලක්ෂ 5 ක් 10 ක් අපතේ ගිය අවස්ථා ද තිබුණා. නමුත් සර් ඒ සෑම අවස්ථාවකදීම කිව්වේ වැරදීම් හාදාගන්න, මේකෙන් ඉගෙන ගන්න මේක අනාගතය සඳහා හොඳ අවස්ථාවක් කරගන්න කියලා සර් කිව්වා. ව්‍යවසායකයකු ලෙස අත්හදා බැලීමේ මානසිකත්වය, මිනිසුන්ට අවස්ථාවදීමේ මානසිකත්වය, මිනිසුන්ට තමන්ගේ මතවාදයන් පරීක්ෂාකර අත්හදා බැලීමට

අවස්ථාවදීම තිස්ස මහතා සිදු කළා. ඒ තුළින් මිනිසුන්ගේ සැබෑ හැකියාවන් හඳුනාගන්න අවස්ථාව ලබාදුන්නා. අපි ට්‍රයල් තමයි ගොඩක් කළේ. අපිට ටෙස්ටඩ් මෙතඩ් තිබුණේ නැහැ. ඉංජිනේරුවෝ ගත්තත්, කළමනාකරණය ගත්තත්, තත්ත්වය, ආරක්ෂාව ගත්තත් යමක් කරලා වැරදිලා නැවත නිවැරදි කරන එක තමයි කළේ. හැබැයි ඒ හැම අත්හදා බැලීමකමකින් ම අපි ඉගෙන ගත්තා. ඒකට හොඳම උදාහරණය තමයි 2009 ලෝක ආර්ථික අර්බුදය නිසාවෙන් අපි බිංදුවටම වැටුණා. මාස ගණනක් වැඩ නැතුව හිටියා. අපි ඒ වේලාවේ දැක්ම මත ඉදගෙන පුහුණුව සඳහා මුදල් යෙදෙව්වා. එය ව්‍යාපාරික පැත්තෙන් පාඩුවක් වුවත් අනාගතය ගැන හිතලා ආයෝජනය කළා. අපි මිනිසුන් 3500 ක් ඉවත් කළා. එය කළේ Un-Ethical නොවන විදියටයි. ඒ අතර හොඳ හැකියාවන් තිබෙන මිනිසුන් රඳවා ගත්තා. මොකද ඒ වෙලාවේ තිස්ස මහතා නිතරම කිවුවේ ලෝකය හෙට ඉවර වෙන්නේ නැහැ කියලා. ඒ බව සර් දැනගෙන හිටියා. ව්‍යවසායකයකු ලෙස අදට ව්‍යාපාර කටයුතු කරන ගමන් අනාගතයට කෙසේ ද වැඩ කරන්නේ කියලා දැනගෙන ඉන්න ඕන බව සර් අපිට පෙන්වා දුන්නා. අලුතෙන් ක්‍රමවේද ගෙනාවේ, අලුතෙන් වෙනස්කම් කළේ, මේ සඳහා ආයෝජනය කළේ, ව්‍යාපාරයේ නරකම වෙලාවේ දී. හැබැයි 2011 වනවිට අපි ශක්තිමත් වී තිබුණා ඉදිරියට ගමන් කරන්න.

මම දැකපු තිස්ස මහතා ගොඩක් ක්‍රියා කරන්නේ එයාගේ අධ්‍යාත්මයෙන්. එයා මිනිසුන් අරගෙන මිනිසුන් දියුණුකළාට එයාට තිබුණේ නැහැ ආත්මාර්ථකාමී අදහසක්. සර් බොහොම පරාර්ථකාමී විදියට මිනිසුන් දියුණු කළා. ඒ දියුණු කළේ මට සහ මගේ ආයතනයට කියලා එකක් තිබුණේ නැහැ. එය ව්‍යවසායකත්වයේ මානසිකත්වයක් නොවෙයි. එතන ආධ්‍යාත්මය පිළිබඳ කතාන්දරයක් තියෙන්නේ. කොතරම් මුදල් වියදම් කරලා මිනිසුන් දියුණු කළත් ඔවුන් ආයතනය හැරයාමේදී කවදාවත් විරුද්ධ වුණේ නැහැ. කොහේහරි රටට ලෝකයට යමක් කරයිනේ යන මානසිකත්වයෙන් සර් කටයුතු කළා. පොදුවේ මිනිසුන් දියුණු කිරීමේ මානසිකත්වය, මිනිසුන් ආයතනය තුළ රඳවා ගැනීමට, සතුටින් වැඩ කිරීමට බලපෑවා. පුහුණුවුන කිසිම කෙනෙක් ගෙදර යනවා කියලා ගියාට ඔහුට කතා කරලා බැන්නේ නැහැ. මිනිසුන් ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය හොයාගෙන එන්න මෙයත් හේතුවක් වුණා. ඒ වගේම මම කරලා තිබුණේ කලා උපාධියක්. හැබැයි මාව ගත්තේ පුහුණු කළමනාකරු හැටියට. සර්ට කෙනෙකුගේ අධ්‍යාපන සුදුසුකම් මත තීරණ ගත්තේ නැහැ. කා ගාවද නිවැරදි ආකල්පය, මානසිකත්වය තියෙන්නේ කියලා බලලා සර් තීරණ ගත්තා. අවස්ථානුකූල නායකත්වයේ ගති ලක්ෂණ ලෙස කතා කරන මූලික මූල ධර්ම ගැන අවධානය යොමු කරමින් සර් කටයුතු කළා. විලින්නස් සහ රෙඩිනස් යන කාරණා දෙක තුළ ඉදගෙන සර් කටයුතු කළා. කෙනෙකුගේ විලින්නස් එක තිබුණත් රෙඩිනස් එක නැත්නම් කෙනෙකුගේ රෙඩිනස් එක තිබුණත් විලින්නස් එක නැත්නම් සර් වැඩක් භාරදුන්නේ නැහැ. තිස්ස මහතාට ජපානය සහ බටහිර ව්‍යාපාරික මූලධර්ම සහ දේශීය සංස්කෘතිය පිළිබඳ පුළුල් අවබෝධයක් තිබුණා. එංගලන්තයේ අධ්‍යාපනය, ජපානයේ කර්මාන්ත අද්දැකීම් සහ පවුලෙන් ආපු ව්‍යාපාරික විඥානය යන කාරණා සම්මිශ්‍රණය කර කටයුතු කිරීමට තිස්ස මහතා කටයුතු කළා. පෙරදිග කළමනාකරණය සහ බටහිර කළමනාකරණය වේවා මූලික ව්‍යාපාරික ප්‍රවේශයන්, මූල ධර්ම පිළිබඳ අවබෝධයක් ඇතුව සම්මිශ්‍රණය කර කටයුතු කිරීමට ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය තුළ තිස්ස මහතා කටයුතු කළා. එයට හොඳම උදාහරණය තමයි කවුන්සිල් ක්‍රමවේදය. ලංකාවේ තියෙන්නේ යුනියන් සහ JCC එකයි. මේ දෙකේම ලක්ෂණ එකතුකරමින් සර්ගේ අනන්‍යතාවය ඇති කවුන්සිල් එකක් ආයතනය තුළ තිස්ස මහතා නිර්මාණය කළා.

කපිල ජයසේකර
ජ්‍යෙෂ්ඨ පුහුණු කළමනාකරු
මිවලින් ශ්‍රී ලංකා ආයතනය







> අද බොහෝ අය එදා වගේ නෙමෙයි. ආයතනයෙන් හොරකම් කරනවා. මිනිසුන්ගේ වටිනාකම් වෙනස්වෙලා. ඒ නිසාම මිනිසුන්ගේ සතුට නැතිවෙලා.

මගේ නම සුමුදු බෝවත්ත. මම ඉපදෙන්නේ පැල්මඩුල්ලේ කහවත්ත කියන ප්‍රදේශයේ. මගේ පියා රජයේ සේවකයෙක්. අපි ඉපදිලා තියෙන්නේ ඇත්තටම මැණික් යායක් උඩ. අපේ ගෙවල් දොරවල් හැදිලා තියෙන්නේ මැණික් ආකරයක් උඩ. අපි දකිනවා මැණික් තියෙන, මැණික් බිස්නස් කරන අය පිළිබඳ අපි හොඳින් දකිනවා.

ඒ අයගේ තියෙන විශේෂත්වය තමයි මුදල් හම්බ වෙනවා. නමුත් එක පාරට නැති වෙනවා. මුදල් කළමනාකරණය කියන එක මැණික් ව්‍යාපාරිකයන්ට හරිම ප්‍රශ්නයක්. ඉතින් අපිට සිදුවුනා ඒ පරිසරයේ ඉදගෙන කටයුතු කරන්න. අපේ පවුල් පසුබිම තුළ තිබුණේ රැකියා පැත්තෙන්. වතු ආශ්‍රිතව රැකියා තමයි අපේ පවුල් ඉතිහාසය තුළ තියෙන්නේ. මගේ සීයා ඉංජිනේරුවෙක්. ඔහු විදේශිකයින් සමඟ එකතුවෙලා පැල්මඩුල්ල වතුයාය කියන එක හදන්න උදව් වෙලා තියෙනවා. ඒ නිසාම තමයි අපේ ගෙදර තේ කර්මාන්ත ශාලාවක් ළඟ පිහිටියේ. මගේ මව රැකියාවක් කළේ නැහැ. මගේ පියා පොලිස් නිලධාරියෙක් විදියට කටයුතු කරපු කෙනෙක්. ඉස්සර පොලිස් දෙපාර්තමේන්තුව කිව්වහම විනයක් ශික්ෂණයක් ඇතුව තමයි පාලනය වුණේ. ඒ නිසාම අපේ ගෙදරත් එහෙම වුණා. ගෙදර හරි පිළිවෙලකට තියෙන්න ඕන. මනුස්සයා ලස්සනට ජීවත් වෙන්න ඕන කියන එක ගෙදර හරියටම පිළිපැද්දා. මගේ පියා අවුරුදු 80 ක් පමණ ජීවත් වුණා. ලෙඩ ඇදේ හිඳියත් ඇඳුම් පැළඳුම් මැදලා තමයි ඔහු ඇන්දේ. ඒ නිසාම අපටත් ඒකට හුරුවෙන්න වුණා. ගෙදර තියෙන බඩු බහිරාදියේ කිසිදු දුහුවිල්ලක් තියෙන්න දුන්නේ නැහැ. පිළිවලට තියන්න ඕන කියන එක අපට හුරුකලා. තැනකට ගියාම කෙනෙකුට ගරුත්වයක් ඇතිව ජීවත් වෙන්න ඕන කියන එක පවුල තුළින්ම අපට කියලා දුන්නා. මගේ පියා පොලිස් දෙපාර්තමේන්තුවේ හිටියට මුදල් ගොඩක් හම්බ කරලා තිබුණේ නැහැ. නමුත් අපට උගන්වන්න, අපට අයත් වතුපිටි බලාගන්න එයා ගොඩක් වැඩ කළා. අංවකවම වැඩ කරන්නේ කොහොමද කියලා වගේම හැම කෙනාටම ගරුත්වයක් දෙන්නේ කොහොමද කියලා එයා අපට කියලා දුන්නා. මගේ ජීවිතයේ අද ඉන්න තැනට එන්න එම අවංකව වැඩ කරන විදිය කියලාදීම සෑහෙන බලපාපු කාරණාවක්. තමන් වැඩකරන ආයතනයට හරි, ගමට හරි යමක් කරන විට අවංකව කොහොමද කරන්නේ කියලා හරියටම ඉගැන්නුවා. ඒ නිසා රැකියා ජීවිතයේ දී පමණක් නොවෙයි මම අද විවාහකයෙක් විදියට පවුල් පසුබිමේ උනත් ස්වාමිපුරුෂයෙක්, පියෙක්, සහෝදරයෙක්, මස්සිනා කෙනෙක් විදියට යම් ගරුත්වයක් ලැබෙන්නේ එදා තාත්තාගෙන් ලැබූ පුරුද්දෙන් ආපු අවංකභාවය කියන එක නිසයි.

ඒ වගේම මගේ පියා කියලා දුන්න දෙයක් තමයි අනුන්ගේ දේවල් නිකන් ගන්න එපා කියන එක. පොලීසියේ කෙනෙක් විදියට තාත්තා ඒක ඉදිරිපත් කළා. තමන්ගේ දේ දුන්නා මිසක් කවදාවත් මාගේ පියා අනුන්ගේ දේ කඩා වඩාගෙන නැහැ. ඒක පොලිස් රාජකාරියේ දී උනත් තාත්තා කළා. මමත් රැකියාවට ආ දවසේ ඉඳලා ඒ අභාසයෙන් තාත්තගේ අඩිපාරේ

යමින් කටයුතු කළා. අද වනවිට මට අවුරුදු 30 ක් මේ ආයතනයේ කිසිදු ප්‍රශ්නයක් ඇති නොවී කටයුතු කරන්න මට හැකි වුණා. මට මගේ ජීවිතය ගත්තහොත් පාසල් කාලයේදී ගොඩක් දේවල් මඟ ඇරෙනවා. මොකද තාත්තා ගෙදර හිටියේ නැති නිසා. මම පාසල් කාලයේ පාසල තුළ එච්චරම දීප්තිමත් චරිතයක් වුණේ නැහැ. මගේ හැකියාව තිබුණට ලොකු පසුබිමක් පාසලේ දී මට ලැබෙන්නේ නැහැ. මම O/L පාස්වෙලා ගණිත අංශයෙන් A/L කළා. මේ කාලයේදී තාත්තා පොලිසියේ සේවය කරන අතරතුර අසනීප වෙනවා. ඒ නිසාම මට සිද්ධවෙනවා A/L කරන අතරේ මාවනැල්ලේ පන්සලකින් තාත්තට ප්‍රතිකාර කරන්න. මූලික අදියරේ දී පන්සලේ නැවතිලා ප්‍රතිකාර කළත් පසුව නිවසේ රඳවාගෙන මසකට දෙතුන් වතාවක් තාත්තාට බෙහෙත් ගේන්න මාවනැල්ලට යන්න එන්න වුණා. ඒ හේතුවෙන් මට A/L බලාපොරොත්තු උන මට්ටමින් ප්‍රතිඵලයක් ලබාගන්න බැරිවුණා. කොහොම හරි මට විශ්වවිද්‍යාලයට යන්න ලකුණු මදි වෙනවා. නැවත A/L කරන්න හිතුවත් මගේ ශ්‍රද්ධාවන්ත අයියා කෙනෙක් වූ ආනන්ද බෝගහවත්ත මාව කොළඹට ගෙන්න ගත්තා. එයා කිව්වා මගේ යාළුවෙක් ඉන්නවා මංජුල විජේසුන්දර කියලා, එයා වැඩකරන ආයතනයක් තියෙනවා කොළඹ, ඒකල පැත්තේ, පුහුණුවක් ඕනි නැහැ. මුල ඉඳන් තමයි යන්න තියෙන්නේ, රැකියාවක් කියන්නේ අමාරු දෙයක්, අමාරුවෙන් හරි ගොඩ යන්න ඕන කියලා මගේ ශ්‍රද්ධාවන්ත අයියා කිවුවා. මගේ ශ්‍රද්ධාවන්ත අයියා පදිංචි වෙලා හිටියේ වත්තල ප්‍රදේශයේ. මම කොළඹ වත්තල ප්‍රදේශයට එන්න හැදුවට තාත්තා එච්චර කැමති වුණේ නැහැ. එයාගේ මට්ටමේ හැටියට එයාගේ ඔළුවේ තිබුණේ එක්කෝ ග්‍රාම සේවක කෙනෙක්, දිසාපති කෙනෙක් වගේ ඉදිරියට ගිහින් රජයේ රැකියාවක් කරන්න ඕන කියන එක. නමුත් මගේ ශ්‍රද්ධාවන්ත අයියා මගේ පියාත් විශ්වාස කළ නිසා මට ගිහින් බලන්න කිව්වා. පසුව මම තනියම වත්තල අයියලගේ ගෙදරට එනවා. අයියා පුද්ගලික ආයතනයක ප්‍රධානියෙක් ලෙස සේවය කළා. මගේ ශ්‍රද්ධාවන්ත අයියා මම ඉස්කෝලේ යන කාලෙත් මට සෑම මසකම යම් මුදලක් දුන්නා. එයා කිව්වා එදා වගේම මම ඔයාට යම් මුදලක් දෙනවා. බැංකු ගිණුමක් විවෘත කරලා තියාගන්න කියලා. අයියා කිවුව විදියටම මම මගේ පළමු බැංකු ගිණුම වැලිසර ලංකා බැංකුවේ 1994 වර්ෂයේදී විවෘත කළා. අයියා ඇගළුම් අංශයේ සේවය කළ නිසා එයාට ඇඳුම් පැළඳුම්වල අඩුවක් තිබුණේ නැහැ. එම නිසා එයා මට ඇඳුම්, මුදල් සියල්ල ලබාදුන්නා. මම අවුරුදු 14 ක් අයියලගේ ගෙදර හිටියා. කෙසේ වුවත් මම ඒ අයට බරක් නොවී කටයුතු කළා. මාව තමයි අක්කා භාවිතා කළේ මාකට් එකට බඩු ගේන්න යන්න. මම තනියම මාකට් එකට ගිහින් බඩු ගෙනත් දුන්නා. මම ඒ ගණුදෙනු සතේට අක්කට බේරුවා. ඒක මම තාත්තාගෙන් ඉගෙනගත්තු දෙයක්.

කොහොම හරි මම 1994 අගෝස්තු 28 වන දින කොටුගොඩ ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයට රැකියාව සඳහා ආවා. අයියා මට කිව්වේ ගිහින් මංජුල විජේසුන්දර මහතා හමුවන්න කියලා. ඒ අනුව මම මංජුල මහතා හමුවුණා. එයා මාව Interview කරලා ඇහුවා මොනවටද ඔයා කැමති, ඔයාට අතුගාන්න දුන්නොත් පුළුවන්ද කියලා මගෙන් ඇහුවා. මම කිව්වා කරන්නම් කිසිම ප්‍රශ්නයක් නැහැ කියලා. මම හිතාගෙන ආවේ කාර්යාලයක වැඩ කරන්න ඇති කියලා. නමුත් මංජුල මහතා මට කතා කරලා ඉවර වෙලා මාව ප්‍රේමවංශ කියලා මහත්තයෙකුට භාරදෙන ගමන් ඇහුවා ඔයාට කවද්ද වැඩට එන්න පුළුවන් කියලා. මම කිව්වා තව දවස් හතරකින් විතර එන්නම් කියලා. ඒ වනවිට මම අධ්‍යාපන සහතික, පාසලෙන් අස්වීමේ සහතිකය අරන් තිබුණේ නැහැ. ඒ වගේම ජාතික හැඳුනුම්පතවත් හදලා තිබුණේ නැහැ. එම නිසා ඒවා ටිකත් හදාගෙන එන්නම් කියලා කිව්වා. ඉන්පසු කිව්වා ඒ එනවිට වැඩ කරන්න ඇඳුමක් අරන් එන්න කියලා. මම ගිහින් අයියට ඒ පිළිබඳ කිව්වම එයා කිව්වා කමක් නැහැ ඔහොම තමයි වැඩ පටන් ගන්න ඕන කියලා. කොහොමහරි මම ගෙදර ගිහින් අවශ්‍ය සහතික ටික හදාගෙන 1994 සැප්තැම්බර් මාසේ පළමු සතියේ මම වැඩට ආවා. ආවට පස්සේ මම වැඩට භාර දුන්නේ නෙරංජන් මහතා ළඟට. මම දැන් මා සුදුපාට ටයර් එකක් හඳන නැන ටයර් ඔතන්න පුරුදු වෙන්න. කළු කන්පවුන් හඳන මිල් එකේ සුදු ටයර් හඳන එක ලේසි නැහැ. මිල් එක සම්පූර්ණ සුද්ද කරලා තමයි ඒක කරන්න ඕන. ඒක ලොකු අභියෝගයක් වුණා. එතන වැඩකළ අක්කා කෙනෙකුට උදව් කරන ගමන් මම වැඩ ඉගෙන ගත්තා. ඔහොම වැඩකරන කාලයේ දී මට දැන ගන්න ලැබුණා. 1989 කාලයේ දී මුළු රටම අක්‍රීය වෙලා තිබියදී ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය වැඩ කළා කියලා. එවැනි තැනකටයි මමත් වැඩ කරන්න ඇවිත් ඉන්නේ කියලා මටම හිතුණා. මොකද බාධක ගොඩක් තිබුණාට ඒ වැඩ කරපු අයගේ මනසේ හැඳිලා තියෙනවා මේ මගේ ආයතනය කියන එක. මේක මගේ වැඩක් කියන එක. ආරම්භක කාලයේදීම මෙහි නිර්මාතෘවරු සේවකයින් සමඟ හරි හරියට වැඩකරලා තියෙනවා. එදා වැඩ කරන්න කාර්යාලයක්වත් තිබිලා නැහැ. නිෂ්පාදනාගාරයට ඇවිල්ලා තමයි 1984 වර්ෂයේදී පළමු ටයර් එක හදන්න නිර්මාතෘවරු කටයුතු කරලා තියෙන්නේ. ඔක්කොම එක මිටියකට එකතුවෙලා එකිනෙකාගේ හැකියාවන් භාවිතා කරලා මේ ආයතනය ආරම්භ කළා කියලා දැනගන්න ලැබුණා. එදා මොනවා හරි අමුද්‍රව්‍යයක් නැතිවිට මේ ආයතනයේ නිර්මාතෘවරුම වාහනයෙන් ගිහින් අමුද්‍රව්‍ය ටික රැගෙනවිත් තිබෙනවා. මම මේකේ ප්‍රධානියයි කියලා හිතලා නැහැ. අවශ්‍යතාවයන්

හොයලා බලලා කරලා තියෙනවා. මම ආපු මුල්ම කාලේ මිනිසුන්ගේ කැපවීම කියන එක මටම හරි පුදුමයි. දවසේ හඳපු ටයර් ටික දැක්කම හරි සතුටක් ලැබුවා. ලැබෙන දෙය ගැන හිතලා නොවෙයි මිනිසුන් වැඩ කළේ. එම නිසා මමත් උපරිමයෙන් කැපවීමෙන් කටයුතු කරන්න පෙළඹුණා. මම A/L Trainee කියලයි බඳවා ගත්තේ. කොහොම හරි අර සුදු ටයර් කන්ටේනරය හදලා යවන්න මටත් දායකත්වය දෙන්න පුළුවන් වුණා. එදා මුල් කාලේ මම සේවය කරන්න වැටුණේ ගැහැණු ළමයෙක් ළඟට. අද කතා කරන Diversity කියන එක එදා අපේ ආයතනයේ තිබුණා. නිෂ්පාදන අංශයේ බොහෝ කාර්යන් සඳහා ගෑනු ළමයි වැඩට අරන් තිබුණා. මේ කාලයේ සේවා මුර ක්‍රමය පටන් ගත්තම නිෂ්පාදනය පරීක්ෂා කරන්න QC ලා අවශ්‍ය වුණා. දිග පළල බලන්න, හාඩ්නස් බලන්න, තික්නස් බලන්න පිරිසක් අවශ්‍ය වුණා. ඒ අනුව මම 'සුපර් චෙකර්' කියලා සේවා මුරයකට වැටෙනවා. යාපා කියලා මහත්තයෙක් තමයි මගේ සේවාමුරයේ සුපරික්ෂක හිටියේ. ඒ කාලයේ ආයතනයට ලොකු වත්කමක් නොතිබුණ නිසා මම හිතන්නේ ඇණවුම අරන් ඇවිල්ලා තමයි සියලු කටයුතු සිදුකළේ. සේවා මුරයේ දී මම ටිකක් ප්‍රචලිත චරිතයක් වුණා. එයට හේතුව මම හැමෝම එක්ක කතා කරලා හොඳ සහෝදරකමක් ගොඩනගාගෙන තිබුණා. මම ගෙදර ගියාම ගේන දෙයක් ආයතනයටත් අරන් ආවා. එකට වැඩකරන අයත් ගෙදරින් එක එක දේවල් ගෙනත් බෙදාගෙන කාලා හොඳ බැඳීමක් සියලුදෙනා සමඟ තිබුණා. ඒ බැඳීම නිසාම අවශ්‍ය දේ අවශ්‍ය විදියට කර ගන්න QC කෙනෙක් විදියට සියලුදෙනාගේ උදව් ලැබුණා. එදා එයා බැග් එක දැම්මේ කකුලෙන්. මිනිසුන් සතුටෙන් කකුලෙන් ඒ දෙය කළා. සේවා මුර තුනම හරි හරියට ඉලක්ක වෙත ගියා. මම සේවා මුරයේ QC නිසා මට SLSI ආයතනයේ පොඩි පාඨමාලාවක් ලැබුණා. එම පුහුණුව තියෙන දවසට ඒකට ගිහින් හවස 3 - 4 වුනත් නැවත ආයතනයට ආවා. මේ විදියට මාස තුනක් පුහුණුවට ගියා. පසුව මට සේවා මුරයේ නිවාඩු දවස් දෙකේ කරන්න දෙයක් තිබුණේ නැහැ. මට ඒ කාලේ ඉදන් පොඩි ආශාවක් තිබුණා ලියන්න, නිවේදන කටයුතු කරන්න, ක්‍රිකට් විස්තර ප්‍රචාරය කරන්න. ඒ නිසාම තත්ත්වය හා තත්ත්ව පාලනය පිළිබඳ ඉගෙන ගත්ත දේවල් පොඩි පොතක් අරන් ලියන්න ගත්තා. පසුව මේක ටයිප්කර ගන්න මම කාංචනා කියලා මිස් කෙනෙක් හිටියා ආයතනයේ. එයාට කියලා මම ලියපු සටහන ටයිප් කර ගත්තා. පසුව මම නිවාඩු දවස්වල බෝඩින් වෙලා ඉන්න මගේ සේවා මුරයේ වැඩකළ ළමයින් ආයතනයට ගෙන්වාගෙන ඒ අයට මම ඉගෙන ගත්ත දේවල් කියා දෙන්න, උගන්වන්න කටයුතු කළා. එහෙම කළේ ආයතනයේ කවුරුත් කියලා නෙමෙයි. මම ඉගෙන ගත්ත දේවල් ආශාවෙන් මම ඉගැන්නුවා. ඒක මට කොහොම ආපු දෙයක් ද කියලා මම දන්නේ නැහැ. හැබැයි මේක තමයි මගේ ජීවිතයේ හැරවුම් ලක්ෂය වුණේ. කැන්ටීන් එකේ තමයි ඒ ළමයින්ට ඉගැන්නුවේ. ළමයින්ගෙයි මගෙයි නිවාඩු දවසේ මේ විදියට ඇවිත් දැනුම බෙදා ගත්තා. ළමයින් 20 - 25 ක් විතර ඒ සඳහා සහභාගී වුණා. දවසක් මේක ඇවිත් කෙනෙක් බලන් හිටියා. මංජුල මහත්තයගෙන් අහලා තිබුණා ඒ කවුද කියලා. දවසක් මංජුල මහතා මට එන්න කිව්වා එතුමාගේ කාර්යාලයට. එතන මම උගන්වනකොට බලන් ඉදපු කෙනත් හිටියා. ඒ වනවිටත් මම දන්නේ නැහැ මේ බලන් හිටපු කෙනා කවුද කියලා. මංජුල මහතා මට කිව්වා ඔයා ගැන කියන්න කියලා. අර කෙනා මගෙන් ඇහුවා ඔයා කොහේද කියලා. මම විස්තර කිව්වට පස්සේ හරි හරි හොඳයි ඔහොම කරගෙන යන්නකෝ කියලා මට කිවුවා. මට හිතුණේ මම ගැන ඒ පුද්ගලයා මීටරයට දාගත්තා කියලා. මේ කාලයේ ලෝඩිස්ටාර් ආයතනයේ පුහුණු කිරීම් තිබුණේ නැහැ. කොහොමහරි මම නිවාඩු දවස්වලත් අමතර පුහුණු කිරීම්, වෙනත් බෝඩ් හදන වැඩවලට ආයතනයට නිතරම ආවා. මම ඉගෙන ගත්ත තත්ත්වය හා තත්ත්ව කළමනාකරණය සම්බන්ධව සකස් කළ පොතක් මා ගාව තිබුණා. 1996 වර්ෂයේ රිමි අංශයට ISO 9002 තත්ත්ව සහතිකය ගන්න ගිහින් ප්‍රින්ජස් මහතා පළමු අදියරේ අවශ්‍ය කටයුතු කරලා තිබුණා. ලොයිඩිස් ආයතනය සමඟ ISO ගැනීමට කරන ලද වැඩපිළිවෙල තුළ ආයතනය තුළ පුහුණුකිරීම් කියන එක නොතිබුන නිසා ඒ අංශය අසමත් වෙලා තිබුණා. ඒ අවස්ථාවේදී මංජුල මහතා හමුවීමට ප්‍රින්ජස් මහතා පැමිණ මට පුහුණු කිරීම් කරන්න ඕන. ඒ සඳහා හොඳ කොල්ලෙක් ඕන බව පවසා තිබෙනවා. ඉන්පසු මංජුල මහතා මාව ගෙන්නලා එතනදී ප්‍රින්ජස් මහතා මගෙන් ඇහුවා ඔයාගේ නම මොකක්ද? ඔයාට කොම්පියුටර් පුළුවන්ද ? ඉංග්‍රීසි පුළුවන්ද ? කියලා මගෙන් සිංහලෙන් ඇහුවා. මම කිව්වා බැහැ නමුත් ඉගෙන ගන්න පුළුවන් කියලා. එවිට ප්‍රින්ජස් මහතා මංජුල මහතාට කිව්වා මෙයා වීල් අංශයට යවන්න කියලා. 1996 වර්ෂයේ මම ඒ අනුව වීල් අංශයට යනවා. එතන හිටපු කළමනාකරු ජගත් ප්‍රියන්ත කියලා මහත්තයෙක් එක්ක ඊට පසු මම ISO සඳහා කටයුතු කරන්න ආරම්භ කළා. මට ඉංග්‍රීසි භාෂාවෙන් වැඩ කරන්න අවශ්‍ය වූ නිසා ඉංග්‍රීසි ඉගෙන ගන්න, කම්පියුටර් ඉගෙන ගන්න සිදුවුනා. ඉංග්‍රීසියෙන් ඩොකියුමන්ට් හදන්න මට සිදු වුණා. ඔය අතරේ හවසට තත්ත්වය හා තත්ත්ව කළමනාකරණය පිළිබඳ උගන්වන්න, ඒ පිළිබඳ රෙකෝඩ් කරන එක මගේ ප්‍රධාන රාජකාරිය වුණා. මම ළමයින්ට උගන්වනවිට ඒ කාලේ හිටපු ආයතන ප්‍රධානීන් වූ ටිරොන් මහතා, හේරත් මහතා, ප්‍රඩී මහතා වැනි අයත් සම්බන්ධ වුණා. ඒ සම්බන්ධ වී යනවිට මට කියලා ගියා උබට හොඳ අනාගතයක් තියෙනවා. කවදාහරි උබ උඩට ඇවිල්ලා තමයි නවතින්නේ කියලා. මම මේ කියන්න

හඳන්නේ ඒ කාලේ හිටපු මිනිස්සු, ආයතනයේ නිර්මාතෘවරුන්ගේ පටන් අනාගතය ගැන කියනවා, දකිනවා නොබියව. ඒ තරම් නිහතමානීකමක් එදා තිබුණා.

ඔය කාලයේදී මගේ තාත්තා අම්මා එක්ක මගේ ආච්චි අම්මා අපේ ගෙදර හිටියා. මගේ ගෙදර ඉදන් ප්‍රධාන පාරට ටික දුරක් තිබුණා. මගේ ආච්චි අම්මා තමයි පයින් මාව ඉස්කෝලේ එක්ක ගෙන ගියේ. 1996 ISO විඤ්ඤාණයට දින කිහිපයක් තිබියදී මගේ ආච්චි අම්මා අසනීප වී රෝහල් ගත කළා. ඒ සමඟම දින කිහිපයකින් ආච්චි අම්මා මියගිය බව පනිවිඩය මට ලැබුණා. මම ISO විඤ්ඤාණය තිබියදී ගෙදර ආවා. නමුත් මම ආච්චි අම්මාගේ මරණය බලලා මරණය ගෙදර තිබිය දී ඊට පනුවෙනිදා මම වැඩට ආවා. ඒ ඇවිත් වැඩකරලා මම මගේ ප්‍රධානියාට කිව්වා ආච්චි අම්මා නැති වුණා. ඒ නිසා හෙට විගණනය තිබුණත් මට වැඩට එන්න වෙන්නේ නැහැ කියලා. කොහොම හරි ආච්චි අම්මා නැතිවෙලා මරණය ගෙදර තිබියදීම මම වැඩට ඇවිත් බව ප්‍රින්ජස් මහතා දැනගෙන තිබුණා. පසුව මට ප්‍රින්ජස් මහතා බැනලා කිව්වා ඇයි කිව්වේ නැත්තේ ?, ඇයි වේලාවට ගෙදර ගියේ නැත්තේ?, කියලා. මේ දැන්ම මට යන්න කිව්වා. යන්න වාහනයක් ඕන නම් කියන්න කියලත් කිව්වා. මට කියන්න ඕන වුණේ අපි වගකීමක් ගත්තහම ඒක ඉටුකරන්න හැකි උපරිමයෙන් කැපකිරීම් කරන්න ඕනා. එහෙම තමයි මේ ආයතනයේ සංස්කෘතිය හැදිලා තිබුණේ. කොහොම හරි 1996 වර්ෂයේදී අපි ISO සමත්වෙලා ඒ සහතිකය අපේ ආයතනයට ලැබුණා. ඒ සහතිකය ගැනීම පිළිබඳ කතා කරමින් එය සමරමින් ආයතනය ඒ කාලයේදී කටයුතු කළා. එහි කොනක මමත් හිටියා දායකත්වය දුන් කෙනෙක් විදියට. නිහාල් පීනසේන මහතා පොඩි උත්සවයක් තිබ්බා ඒ වෙනුවෙන්. කොහොමහරි මට ISO මහත්තයා කියලා කියන මට්ටමට ඒ වෙනුවෙන් කටයුතු කරන්න අවස්ථාව ලැබුණා. පසුව මම නැවතත් කොටුගොඩ ආයතනයට එනවා. තත්ත්වය සම්බන්ධව කටයුතු කරන්න. ඒ වනවිට මම නිලධාරියෙක් මට්ටමට උසස් කරලයි තිබුණේ. ඒ කාලයේදී මට ආයතනය තුළ තත්ත්ව විගණනයන් කරන්න මට අවස්ථාව ලැබුණා. මේ කාලයේ ආයතනයේ විවිධ ගැටලු ඇවිත් වැඩ වර්ජන වැනි තත්ත්වයන් ඇවිත් තිස්ස පීනසේන මහතා ක්‍රියාකාරී ලෙස ආයතනය කළමනාකරණය කරන්න සම්බන්ධවෙන්න පටන් ගත්තා. මට මතක විදියට 1997 - 1998 කාලයේ දී තමයි තිස්ස මහතා ආයතනය තුළ සක්‍රීය වෙන්නේ. සර් ඇවිත් බලලා තේරුම් ගන්නවා මේ ආයතනයේ ළමයි සහ කාර්ය මණ්ඩලය අතර ලොකු පරතරයක් තියෙන බව. එතනදි සර් කෙලින්ම ඒ වෙනුවෙන් වැඩ කරන්න පුහුණු කිරීම් අංශයට කපිල ජයසේකර මහතා, සමන්ති මිස් වගේ අය ආයතනයට බඳවා ගන්නවා. මේ කාලයේදී ආනන්ද ආරියරත්න කියලා මහත්තයෙකුත් ආයතනයට අලුතෙන් බඳවා ගත්තා. ඒ කාලේ තිස්ස මහතාගේ උපදෙස්වලට අනුව කපිල මහතා ආයතනවලට එනවා යනවා තොරතුරු ගන්න. විස්තර හොයන්න. ඒ හරහා ලැබෙන තොරතුරුවලින් සර් මම හිතන්නේ තීරණය කළා අපි වෙනස් වෙන්න ඕන කියන එක. මේ කාලේ ආයතනවල තිබුණේ අණ කළාම කටයුතු කරන, මිනිසුන්ගේ දක්ෂතා උඩට එන්න තිබුණ ක්‍රමවේදයක් නොවෙයි. මම උනත් උඩට තෝරලා දැම්මා මිසක් තේරිලා එන සංස්කෘතියක් එදා තිබුණේ නැහැ. මේ නිසාම කළමනාකරණයේ අපට එනවා ටිකක් නුහුරු අළුත් දේවල් ටිකක්. කළමනාකරණය තුළ නායකත්වය පිළිබඳ, පුහුණු කිරීම් පිළිබඳ කතිකාවතක් මේ කාලයේදී නිර්මාණය වෙනවා. 1998 වර්ෂයේදී තමයි මම හිතන්නේ ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයේ පුහුණු කිරීම් කොටුගොඩ හොල්මන් බංගලාවෙන් පටන් ගත්තේ.

කොහොමහරි මේ කාලයේදීම තිස්ස මහතා තීරණය කරනවා දකුණු පළාතට ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය රැගෙන යන්න ඕන කියලා. මේ කාලයේ දකුණේ අය කොළඹ බෝඩ්වෙලා තමයි රැකියාව කළේ. දකුණේ අයට ගෙදර ඉදන් වැඩට එන්න අවස්ථාව දෙන්න ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයේ ශාඛාවක් දකුණටත් අරන් යනවා 1998 වර්ෂයේ දී. එතනදී නිෂ්පාදන අංශය බාරව මට මිදිගම ලෝඩ්ස්ටාර් නව ආයතනයට යන්න පුළුවන්ද කියලා ආයතනික කළමනාකරණය මගෙන් ඇහුවා. එතනදි මම ඒකට කැමති වුණා. ඒ අනුව මම මිදිගම ඇඩ්මින් එකෙන් කටයුතු ආරම්භ කළා. මුල්කාලේ කොටුගොඩ ඉදලයි මිදිගම ඇඩ්මින් එක ක්‍රියා කළේ. කොටුගොඩ ආයතනයේ ඉදලා මිදිගම ආයතනයට වැටුප් ගෙන යන එක කළේ මම. බස් එකේ නැගලයි සල්ලිත් අරන් මිදිගමට ගියේ. මිදිගම හන්දියෙන් බැහැලා කිලෝමීටර් 5 ක් විතර පයින් ගිහින් තමයි මුල් කාලයේදී ආයතනයට ගියේ. මිදිගම දී තමයි ලොකුවටම තිස්ස මහතා ආයතනයට සම්බන්ධ වෙලා අපිත් සමඟ සෘජුවම වැඩකටයුතු කරන්න පෙළඹුණේ. මිදිගම සංස්කෘතිය කොටුගොඩ සහ ඒකල සංස්කෘතියට වඩා පැහැදිලි වෙනස් සංස්කෘතියක් තිස්ස මහතා මිදිගම නිර්මාණය කළා. ඒ මිදිගම නිර්මාණය කරපු සංස්කෘතිය තිස්ස මහතාට ඕන, තිස්ස මහතා දකින සංස්කෘතියයි මිදිගමට ආවේ. එතැන තමයි නියම කෘෂිකාර්මික ළමයින් කාර්මිකරණය කරන්න අවශ්‍ය අවට පරිසරය වෙනස් කිරීම, ප්‍රධාන වශයෙන් පාසල, පන්සල, පොලිසිය, රාජ්‍ය ආයතන වගේම ප්‍රජා සංවර්ධනයට අදාලව ගොඩක් දේ සර් සිදුකළා. ඒවා කරන විදිය බලමින් අපිත් තරුණයින් හැටියට ගොඩක් දේ ඉගෙන ගත්තා. කොහොමද ව්‍යාපාරයක් ආරම්භ කරනවිට ගමත් එක්ක, පන්සලේ හාමුදුරුවෝ එක්ක, ග්‍රාම සේවක එක්ක ගනුදෙනු කරන්නේ

සහ ඒ අයගෙන් අවශ්‍ය සහයෝගය ගන්න විදිය සර් අපට ආදර්ශයක් මිදිගම ආරම්භයේ දී දුන්නා. අද මිදිගම විශාල ආයතනයක් නිර්මාණය වෙලා තියෙනවා. නමුත් එදා සිදුකළ සමාජ පරිවර්තනය නිසයි අද දැවැන්ත කර්මාන්ත ශාලාවක් මිදිගම වැනි ගමක් මැදක නිර්මාණය වුණේ.

ඒ වගේම නව සංස්කෘතියක් ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය තුළ ගොඩනැගීමේ ආරම්භය තමයි මට හිතෙන්නේ ලෝඩ්ස්ටාර් පුහුණු මධ්‍යස්ථානයක් ආරම්භ කිරීම. ඒ ආරම්භකර කොළඹ ආයතනවල පරණ සහ අලුත් සියලු සාමාජිකයින් පුහුණු කළා. මිදිගම පටන් ගන්න විට තරුණ ළමයින් විශේෂයෙන් අරගෙන නිවැරදිව පුහුණු කරලා ඒ පරිවර්තනය සිදුකිරීමට තිස්ස මහතා කටයුතු කළා. ඒ වගේම පුහුණු වැඩසටහන් ගමට, පාසලට ලබාදුන්නා. ගමේ සීල ව්‍යාපාර, ඒ වගේම අධ්‍යාත්මික වැඩසටහන්, ක්‍රීඩා තරඟ, දන්සැල්, වැනි දේ සඳහා ආයතනය සම්බන්ධ වී දායකත්වය ලබාදුන්නා. ඒ හරහා ගම සමඟ හොඳ සබඳතාවයක් ගොඩනඟා ගත්තා. බොහෝ අවස්ථාවලදී ගම සමඟ ගැටෙන්න ගියත් එයම ගම සමඟ සබඳතාවයක් ගොඩනඟා ගන්න අවස්ථාවක් කරගත්තා. ඒක හරි ඉවසිලිවන්තව කරන්න තිස්ස මහතා කටයුතු කළා. තිස්ස මහතා සියලු ගැටලුවලදී සෘජුව ම සම්බන්ධ වී කටයුතු කරන්න පෙළඹුණා. ඒ වගේම අපට නිවැරදි දේ කරන්න මඟ පෙන්නුවා. ඒ වගේම 1998 වර්ෂයේ මිදිගම ආරම්භ කළේ සාමාජිකයා මුල්කරගෙන ඉස්සරහට යන සංස්කෘතියක්. ඒකල, කොටුගොඩ ආයතනවල කාර්ය මණ්ඩලය හා ළමයින් අතර තිබුණ දුරස්ථභාවය අවබෝධකරගෙන එම දුරස්ථභාවය නැතිකර ගෙනයි මිදිගම පටන් ගත්තේ. සාමාජිකයන් බලමුළු ගන්වා ඕනෑම වේලාව කතා කරන්න, තමන්ගේ මතය ඉදිරිපත් කරන්න, ඒකට පසුබිම පුහුණු මධ්‍යස්ථානයෙන් පුහුණුව හරහා සිදුකළා.

තිස්ස මහතා පුහුණු මධ්‍යස්ථානවල දවස් දෙක තුන එක දිගට නිදිමරාගෙන ඒ පරිසරය ළමයින්ගේ හඳුන්න ඒ කාලේ කැපකිරීම් කළා. එසේම මිදිගම නව ආයතනය හදද්දී පරණ ආයතනවල ළමයින් පුහුණු කරමින්, ඔවුන්ට කතා කරමින් ඒ අයත් මේ නව සංස්කෘතියට යොමුකර ගැනීමට කටයුතු කළා. සමානාත්මතාවය කියන එක ආයතනය තුළට, ආයතනයේ සංස්කෘතිය තුළට තිස්ස මහතා මේ කාලයේ දී ගෙනාවා. ඒ වගේම තරුණ ළමයින් කැමති දේ කරන්න තිස්ස මහතා කටයුතු කළා. ඒ කාලයේ දී සංගීත කණ්ඩායම් පවා ආයතනය තුළ නිර්මාණය කළා. මිදිගම ආයතනයේ ඉහළම ස්ථානයේ පන්සලක් නිර්මාණය කළා. පන්සල මූලික කරගෙන සියලු දේ ආරම්භ කරන ආගමික පසුබිමක්, නව සංස්කෘතියක් ගෙනාවා. අටවිසි බෝධීන් වහන්සේලා වැඩසිටින අංග සම්පූර්ණ පන්සලක් තමයි ආයතනයේ නිර්මාණය කළේ. ඒ වගේම සීල ව්‍යාපාර වැඩ සටහන් පන්සලේ ක්‍රියාත්මක කළා. සර් නිර්මාණය කළ අපරැක්ක මහමෙවුනා අසපුවට ආයතනයේ පන්සල සම්බන්ධ කරමින් විවිධ ආගමික වැඩසටහන් සඳහා ආයතනයේ තරුණ ළමයින් තිස්ස මහතා රැගෙන ගියා. ඒ නිසාම තරුණ ළමයින් නිවැරදි මඟ ගමන් කරමින් විශාල පරිවර්තනයකට ලක් කරන්නට තිස්ස පිනසේන මහතාට හැකි වුණා. ප්‍රින්ජස් මහතා නාක්ෂණය ගැන විශේෂයෙන් බලද්දී, තිස්ස මහතා මිනිසුන් පිළිබඳ, මිනිසුන් නිවැරදි ලෙස පරිවර්ථනය කිරීම පිළිබඳ සොයාබලා කැපවීමෙන් කටයුතු කළා. සෑම සාමාජික මහතෙකුටම කතා කරමින් ප්‍රතිපෝෂණය දෙන්න තරම් තිස්ස පිනසේන මහතා කාලය කැප කළා. මුල් කාලයේදී අපි ඔක්කොම එකයි කියන සංස්කෘතිය මිදිගම හැදුවා. කාර්යාලයක්වත් මුලදී සකස් කළේ නැහැ. ආයතනයේ නිෂ්පාදනාගාරය තුළමයි මානව සම්පත් අංශය තිබුණේ. පාලකයෙක් නැති සහ පාලකයන් අපි ඔක්කොම කියන සංස්කෘතිය නිර්මාණය කළා. එය එසේ කරන ගමන් තිස්ස මහතා සහ ප්‍රින්ජස් මහතා අපට ඉගැන්නුවා ඕනෑම දෙයක් එකපාර කරන්නේ නැතිව පියවරෙන් පියවර කොහොමද ආයතනයක් ගොඩනඟන්නේ කියලා. මුලින්ම මිදිගම මැෂින් කිහිපයකින් පටන්ගෙන පසුවයි ටික ටික අලුත් මැෂින් ගෙනත් ආයතනය විශාල කළේ. ඒ අයුරින් ආයතනය ගොඩනගද්දී ගමෙන් විවිධ තර්ජන ආයතනයට එන්න පටන් ගත්තා. ඒ සෑම තර්ජනයක්ම ගම සමඟ සබඳතාවයක් ගොඩනඟා ගන්න අවස්ථාවක් කරගැනීමට තිස්ස මහතා සමත් වුණා. මොන බාධක ආවත් අරමුණ වෙනස් නොකර මාර්ගය වෙනස් කරමින් උපක්‍රමශීලීව ආයතනය ඉදිරියට ගෙනගියා. මිදිගම ආරම්භයේ සිටම ලොකු ආයතන ධූරාවලියක් නැතුව ගොඩනගපු ආයතනයක්. රාත්‍රී සේවාමුරය අපි වැඩ කළේ කිසිම නිලධාරියකු නොමැතිවයි. අවුරුදු ගණනාවක් අපි එහෙම කළා. නායකයෙක් නොමැතිව ආයතනනයේ සාමාජිකයින් ආයතනය ඉදිරියට කරගෙන ගියා. සේවක කියන වචනය අපි භාවිතා කළේ නැහැ. සාමාජිකයින් කියන එකයි අපි භාවිතා කළේ. සාමාජික ක්‍රියාකාරී කමිටුව තමයි අපි සාමාජිකයින්ට සවන්දෙන ස්ථානය වුණේ. එතන ඉතාම උත්තරීතර තැනක්. එය රැස්වුනේ අපේ පන්සලේදී පන්සල කියන්නේ අපේ විස්වාසය ගොඩනඟන තැනක් මිසක් ආවට ගියාට අපි උත්තර දෙන තැනක් නොවෙයි. එතනින්ම පෙනෙනවා අපි කොතනින්ද සමාජික විස්වාසය ගොඩනඟා ගත්තේ කියලා. සාමාජය ගැන සැලකිලිමත් වී කොහොමද කටයුතු කකරන්නේ කියා සහ කෘෂිකාර්මික පරිසරය කාර්මීකරණය වෙලා මොනවද එකේ ඇති වාසි අවාසි අපි කතා කළා. ඒ වෙනසට අපි දායකත්වය දෙන්න ඕන, ඉවසන්න ඕන කියන එක සහ

අදාල මානව සබඳතා අපි ගොඩනගා ගන්නේ කෙසේද කියන එක සාමාජික ක්‍රියාකාරී කමිටුව හරහා සර් අපිට කියලා දුන්නේ. විශ්වාසය කියන තැනදී මිනිසුන් කෙරෙහි උපරිම විශ්වාසය තියලා ඕනම දෙයක් පටන් ගන්න කියන එක සර් නිතරම පෙන්වා දුන්නා.

ඒ වගේම මිදිගම ආරම්භයේ සිටම ගමට, අවට පරිසරයට සුවිශේෂී දායකත්වයක් ආයතනය ලබා දුන්නා. අධ්‍යාපනය ගොඩනගන්න, පාසල්වල දරුවන්ගේ දැනුම වැඩි කරන්න, කුඩා ළමයින් දියුණු කරන්න සුවිශේෂී දායකත්වයක් ලබාදුන්නා. මිදිගම, පාතේගම, වැලිගම පාසල් ගොඩනගන්න මුලිකත්වය ගෙන පළමුව කටයුතු කළා. පසුව දකුණු පළාතේම බොහෝ පාසල් සඳහා මෙම දායකත්වය ලබාදෙන්න කටයුතු කළා.

මේ කාලය වනවිට ලෝඩ්ස්ටාර් පුහුණු මධ්‍යස්ථානයෙන් ආයතනයට බදවා ගැනීම පිළිබඳ හොඳ විනිවිදභාවකින් කටයුතු කළා. ආයතනයට බඳවා ගැනීමේදී දේශපාලනය, විවිධ බලපුළුවන්කාරකම් ඇති අයගේ බලපෑම් ආවත් ඒවාට හිස නොනමා එදා කටයුතු කළා. දේශපාලනය කියන එක එදා සර් යොදා ගත්තේ අදාල අනුමැතීන් රටේ නීතියට අනුව ගැනීම සඳහා පමනයි. දේශපාලනයට කරන්න බැරි ටික එදා ආයතනය කරා. දේශපාලනය ශක්තිමත් නොවුන තැන්වලදී අපි ශක්තිමත් වුණා. අදාල ප්‍රාදේශීය දේශපාලනයට අපි සහනයක් වුණා. ඒ වගේම දේශපාලඥයින් අනවශ්‍ය දේ කරගෙන එනවිට ඒවාට විරුද්ධව තිස්ස මහතා කෙළින් හිටියා. ඒ වගේම ඒ දේශපාලන බලපෑම් මැඩපැවැත්තුවා. ඒක මම හිතන්නේ නැහැ ලංකාවේ කිසිදු ආයතනයක් පටන් ගැනීමේදී මේවගේ දේශපාලනය සමඟ මේ විදියට වැඩ කරන්න ඇති කියලා. මිනිසුන් කරනවා බෝඩ් ගහගෙන මේ වැඩේ මෙයා කළේ මේ වැඩේ අරයා කළේ කියලා. නමුත් අපි ගමේ බොහෝ දේ කළත් මුල් කාලයේ කිසිම තැනක තිස්ස මහතාගේ නම හෝ ආයතනයේ නම සඳහන් කළේ නැහැ. නමුත් එය කාලයත් සමඟ මිනිසුන්ට දැනෙන්න ඇරියා. පසු කලීනව ඒ වගේ දේවල් අවශ්‍ය වනවිට දී ඒ වෙනුවෙන් වැඩ කලා මිසක ඔය පළාතේ බෝඩ් ගහන්න ගියානම් තනිකර අපේ බෝඩ් විතරයි දකින්න ලැබෙන්නේ. තිස්ස මහතා මෙතනදිත් අපිට එකක් ඉගැන්නුවා. ඒ තමයි සමාජයට හෝ කාටහරි යමක් කරනවිට එය හුදෙක් ප්‍රචාරය සඳහා කරන්න එපා, එය තමන්ගේ අරමුණ සහ ප්‍රතිඵලය වෙනුවෙන් ක්‍රියා කිරීමට වැඩ කරන්න කියන එක. එදා සර් අපට ඉගැන්වූ ඒ පාඩම අදත් අපි භාවිතා කරනවා.

සර් අපට එදා කියලා දුන්නා නායකයා හැම වේලාවේදී ම අනෙක් අයට ආදර්ශයක් විය යුතුයි කියන එක. සර් අපට කියලා දුන්නා කැපවීම කියන්නේ කුමක්ද කියන එක. කොහොමද තමන්ගේ දැක්ම හදාගන්නේ සහ ඒ වෙනුවෙන් වැඩකරන විදිහ සර් අපට කියලා දුන්නා. උදාහරණයක් කිව්වොත් සාමාජිකයන්ගේ දියුණුව වෙනුවෙන් රෑ එක දෙක වෙනකම් සර් වැඩ කළා. ඒ අයත් එක්ක හිටියා. සර් අපට ඉගැන්නුවා ළමයෙක්ගේ සපත්තු දෙකට බැහැලා කල්පනා කරන්න. ළමයින්ගේ ප්‍රශ්න තේරුම් ගන්න උත්සාහ ගන්නේ සර් හැමවිට එතන ඉදගෙන. ලංකාවේ පිළිගත් ව්‍යාපාරික පවුලක සර් වගේ ව්‍යාපාරිකයෙක්ගෙන් මෙවැනි හැසිරීමක් සාමාන්‍ය තත්ත්වයක් තුළ අපට බලාපොරොත්තු වෙන්න බැහැ. නමුත් සර්ගේ තිබුණු වෙනස මෙයයි. අපි හැමවිට සාමාන්‍ය ගැටලුවකදී උඩින් විසඳුම් ගන්න, උඩින් ප්‍රශ්න දකින්න පෙළඹුණා. නමුත් තිස්ස මහතා හැමවෙලේම එම ගැටලුවේ මුලට බැහැලා, සපත්තුවට බැහැලා එම ගැටලුවේ අත්තිවාරම කියන එකට විසඳුම් දෙන්න උත්සාහ කළා. ඒ කලාව සර් සමඟ කටයුතු කළ සියලුදෙනාට ඉගැන්නුවා. මිදිගම ආරම්භක කාලේ ගොඩනැගුණු සාමාජික බැඳීම, ඒ සංස්කෘතිය සර් ගොඩනැගුවේ ඔන්න ඔහොමයි. අපිට කියලා ආයතනය ගොඩනගද්දී කාර්යාලයක් දුන්නේ නැහැ. ආයතනය තුළම නිෂ්පාදනාගාරයේම මේසයයි පුටුවයි තියාගෙන අපිට වැඩ කරන්න වුණා. හැම වේලාවෙදිම විවෘතව ඕනෑම කෙනෙකුට අපට කතා කරන්න ඕන පරිසරය සර් එදා නිර්මාණය කළා. ඒ පරිසරය තුළ තරුණ ළමයින්ගේ ජවය නිකම්ම උඩට ආවා. ඒ ළමයි අභියෝග භාරගත්තා. තිස්ස මහතා හරි කැමති වුණා අභියෝග කරනවාට. ප්‍රශ්න යටින් යන්නේ නැතිව විවෘතව උඩින් කතා කරන පරිසරය මේ කාලයේදී නිර්මාණය වීම තුළ ආයතනය තුළ නායකයින් පොදි පිටින් එළියට ආවා. ඒ ආපු නායකයින් තමයි තිස්ස මහතා දියුණු කරලා අද මිදිගම ආයතනයට නායකත්වය දෙන්න සුදානම් කළේ. අද ඉන්න බොහෝ කළමනාකරුවෝ, සේවාමුර ප්‍රධානීන්, සමූහ කණ්ඩායම් නායකයින්, කණ්ඩායම් නායකයින් ගත්තම ඒ අය එදා මේ සංස්කෘතිය තුළින් එළියට ආපු අයයි.

එදා තිස්ස මහතා ආයතනයට ආවම අපි සර්ට වැන්දා. අද සමහර ළමයින් ආයතනයේ දී මටත් වදිනවා. කෙනෙක් හිතන්න පුළුවන් වහල්ලු වගේ එහෙම වදින්න ඕන නැහැ කියලා. අපේ තියෙන්නේ, මේ සංස්කෘතියේ හැදුවේ ඒක නෙමෙයි. මෙහෙම කරන කෙනා කවදාවත් මේ ආයතනය බිඳ දමන්නේ නැහැ. තමන්ගේ පවුල් ජීවිතයේ තත්ත්වයන් බිඳ දමා ගන්නෙත් නැහැ. ඔවුන් හඳන ළමයින් උනත් ගරුසරු ඇතිව හැදෙනවා. අද සමාජයේ ඒ සංස්කෘතිය නැති නිසා තමයි ගොඩක් තරුණයින් මත්ද්‍රව්‍යවලට ඇබ්බැහිවෙලා වෙනම තැනකට යන්නේ. එකේ ප්‍රතිඵල අපිට දැන් භුක්ති විඳින්න වෙලා තියෙනවා. අද හරි තැනට ටච් නොකරන ආයතන සමාජයක් තියෙන්නේ. හැබැයි එදා අපේ සංස්කෘතියේ දී අපි කතා කළේ වෙනස් දෙයක්. අද උනත් සර් මතක් කරන්නේ, සර්ට කතා කරන්නේ එදා වගේම අද උනත් ඒ ගරුත්වය

එලෙසම තියෙන්නේ ඒ නිසයි. අද ආයතනයට විශ්වවිද්‍යාල ළමයින් එන විට එදා තිස්ස මහතා කතා කරපු, දැක්ක විදියටම අදත් අපි කතා කරන්නේ දකින්නේ. මම අද විශ්ව විද්‍යාලවලින් ආපු Management Trainee ළමයි කිහිපදෙනෙක් වෙනම ම හඳනවා. ඒ ළමයින් අපේ ආයතනයෙන් පුහුණු වෙලා යාවි. නමුත් ඒ ළමයින්ගේ හැකියාවන් වැඩි කරන්න අපේ ආයතනය ආපු ගමනක් තියෙනවා. ඒක කිය කියයි ඔවුන්ට මඟ පෙන්වන්නේ, උපදෙස් දෙන්නේ. මටත් අද අවශ්‍ය තාක්ෂණික මනුස්සයෙක් හඳන්න විතරක් නෙමෙයි. අංග සම්පූර්ණ මනුස්සයෙක් හඳන්න. ඒක අපට අප තුළින්ම කියලා දුන්නේ තිස්ස පිනසේන මහතායි. එදා සර් අපිව අධ්‍යාපනික වශයෙන්, ආධ්‍යත්මික වශයෙන්, දැනුම ලබාදුන්නා. ඒ හරහා මම වගේම ගොඩනැගුණු බහුතරයක් ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයේ වගකීම් දරමින් අද කටයුතු කරනවා. ඒ එදා ජාත්‍යන්තරයට අවශ්‍ය විදිහේ මනුස්සයෙක් එදා සර් නිර්මාණය කළා. අදටත් අපේ ආයතනවල පුස්තකාලයේ තියෙනවා එදා සර් ලෝකයේ දැනුම ගෙනත් අපට ලබාදුන්නා පොත්පත් ටික.

සර් එදා තාක්ෂණික පැත්ත අපට වැඩබිමේ දී ඉගෙන ගන්න උපදෙස් දුන්නා. අර අධ්‍යාත්මික හා සමාජීය දැනුම දයාරෝහණ අතුකෝරාළ මහතා, සුරියප්පෙරුම මහතා වැනි විද්වතුන් හරහා මෙන්ම සමහර අවස්ථාවල දී ස්වාමීන් වහන්සේලා වැඩම කරවා ධර්මය හරහා දැනුම ලබාදීමට එදා කටයුතු කළා. සර්ට තිබුණ දැනුම ඔය අතරේ ලබාදෙමින් ක්‍රමයෙන් ආයතනය විශ්වවිද්‍යාලයක් බවට පත්කළා. මිදිගම ආයතනයේ ළමයින් ගාලු කොළඹ පාරේ ලක්ෂ වාරයක් කණ්ඩායම් පිටින් ගිහින් ඇති කොළඹ ඉගෙන ගන්න. එදා ඒ දැනුම දෙන්න, ඒ සඳහා වියදම් කරන්න සර් නිර්ලෝභී වුණා. ඒ දැනුම සමඟ ආපු ළමයින් ආයතනයට ඇවිත් අභියෝග කරන්න, කැපකිරීම් කරන්න සහ ඒ අයගේ නිර්මාණ නොබියව ඉදිරිපත් කරන්න ගත්තා. ඒක ආයතනයේ දියුණුවට ප්‍රධාන හේතුවක් වුණා. ඒ වගේම ඒ ළමයින්ගේ පවුල් ආයතනයට සම්බන්ධ කරගත්තා. ඒ අතරේ සර් එම පවුල් සමග සම්බන්ධ වෙමින් කටයුතු කළා. පවුල් Approach එකක් නිර්මාණය කරන්න තිස්ස මහතා එදා කටයුතු කළා. විශේෂ අවස්ථාවලදී පවුල සම්බන්ධකර ගනිමින් බිරින්දෑවරුන්, දරුවන් හඳුනාගෙන ඒ අය සමඟ හොඳ සබඳතාවයක් ආයතන ප්‍රධානියා ලෙස සර් සහ සෙසු කළමනාකරණය සමඟ ගොඩනගා ගත්තා. විනෝද චාරිකා යනවිට, පන්සලේ ආගමික උත්සවවලදී, ලෝඩ්ස්ටාර් දිනය සමරද්දී තම පවුල ද සම්බන්ධ කරගනිමින් කටයුතු කළා. ඒ හරහා පවුලම ආයතනයට සම්බනධ කරගන්න පුළුවන් වුණා. ජනවාරි පළමු වෙනිදාට දුන්න තෑග්ග සාමාජිකයාට වටිනා දෙයකට වඩා ගෙදර බිරිඳට වටිනා දෙයක්. තෑග්ගක් ලෙස දෙන්න හැමවිට උත්සාහ ගත්තා. වසරටම අවශ්‍ය පොත් ටික දරුවන්ට ලබාදී දරුවන්ගේ අධ්‍යාපනයට සර්ට හැකි අයුරින් දායකත්වය ලබා දුන්නා. මෙවැනි ක්‍රියා නිසා අදටත් සර් ආයතනයේ නැතත් පවුලේ සාමාජිකයින්ට සර් ගැන මතකය අමතක වී නැහැ. ඒ තමයි සර් හදපු ලෝඩ්ස්ටාර් සංස්කෘතිය.

එදා ගොඩනගපු සංස්කෘතිය තමයි වර්තමාන ලෝකයේ අද බලාපොරොත්තු වන්නේ. එදා තිබුණු සබඳතා තමයි අද උනත් බලාපොරොත්තු වන්නේ. කවුරුහරි නායකයෙක් තමන්ගේ රැකියාවට අමතරව තමන්ට ආරක්ෂාව දෙනවා නම්, ආරක්ෂාව ගැන කතා කරනවා නම්, තමන්ගේ පවුල ගැන කතා කරනවා නම් අදත් ඒකමයි කතා කරන්නේ. පොඩි වෙනසක් විදිහට අද කතා කරන්නේ Work Life Balance කියලා. එදා කතා කළේ අපි කොහොමද වැඩ කරන්නේ පවුල සමබර කරන්න කියලා. අපි කොහොමද දියුණු වෙන්නේ කියලා. මොකද අප දියුණු නොවුන නම් පවුල සමබර නැහැනේ. එදා වැඩබිමේදීත් පවුල සමඟ වැඩ කරන්න අවස්ථාව තිබුණා. අද ඒක නැහැ. ආයතනයේ වැඩ ටික ඉවරවෙලා ගෙදර ගිහින් පවුල සමග සම්බන්ධ වෙන්න කියන එකයි අද තියරිය. එදා අපි කළේ ගෙදර ගියේ නැතත් පවුල අපේ ආයතනයට ඇවිත් අපි කැපවෙලා පවුලේ අවශ්‍යතා සොයා බැලුවා. අන්න එවැනි සංස්කෘතියක් එදා තිබුණේ. මෙවැනි සංස්කෘතියක් හදන්න ප්‍රින්ජස් මහතා සර්ට ගොඩක් උදව් කළා. ප්‍රින්ජස් මහතා කොහොමද උදව් කළේ, අපට ඇණවුම් ගෙනවිත් වගේම ජාත්‍යන්තරව අවශ්‍ය සහයෝගය ගෙන්න එදා කටයුතු කළා. දෙදෙනා අතර මත ගැටුම් තියෙන්න ඇති. ව්‍යාපාරයක් කරනවිට එහෙම තමයි. නමුත් කවදාවත් දෙදෙනා ප්‍රසිද්ධියේ ඇනකොටා ගත්තේ නැහැ. ඒ දෙදෙනා සාකච්ඡාකර තීරණ අරන් පහළට නිතරම දුන්නා මිසක්, පහළ අය භාවිතා කරලා ඒ අයගේ පහසුව බැලුවේ නැහැ. සර් කියනවා සමහර වෙලාවට ළමයෝ ඕක ප්‍රින්ජස් මහත්තයට පැහැදිලි කරන්න වෙනවා කියලා. ඒ කියන්නේ එතන සර්ගේ මතය නෙමෙයි තියෙන්නේ කියලා. ඒක අපි තේරුම් අරන් කටයුතු කළා. මේ දෙදෙනාගේ සබඳතාවය කොතෙක් දුර ගියා ද කියනවා නම් ලෝඩ්ස්ටාර් වැනි ජාත්‍යනන්තර ආයතනයක් නිර්මාණය කළා පමණක් නොවෙයි මෙරටට සුවිශේෂී සමාජ සේවාවක් කරන්නත්, අනාගතය ගොඩනැගීමේ පදනම වැනි ආයතනයක් මෙරට තුළ නිර්මාණය කරන්නත් මේ දෙදෙනාගේ නායකත්වය, සහයෝගීතාව හේතු වුණා. ව්‍යවසායකයකු දැනගන්න ඕන ප්‍රධාන කාරණයක් තමයි තමන්ගේ හවුල්කරුගේ සහයෝගය කියන එක. ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයේ පමණක් නොවෙයි අද උනත් BAFF ආයතනයේ ප්‍රින්ජස් මහතා බෝට්ටුවක් එළියට දානවිට තිස්ස මහතා එතනට ගිහින්

ඉන්නවා. මෙයයි දෙදෙනා අතර තිබුණු සම්බන්ධතාවය. ව්‍යාපාරයක් කෙසේද සමාජයක් සමඟ ගොඩනගන්නේ කියන දෙය මේ දෙදෙනා ඉතා හොඳින් සිදුකළා. පරිසරයට කොහොමද ගරු කරන්නේ, ලෝකය තුළ කෙසේද වෙනස්කම් සිදුවන්නේ, කියන දෙය තිස්ස මහතා අපව නිතරම දැනුවත්කළා. එදා තාක්ෂණය අද තරම් නොදියුණු උනත් සර් Pen එකකට දාලා ගෙනත් හෝ ප්‍රින්ට් කරලා අවශ්‍ය දැනුම අපට දුන්නා. අද බොහෝ විට අවශ්‍ය ලින්ක් එක දෙනවා. නමුත් එදා සර් හොයා ගත්ත දැනුම, තොරතුරු අපට දුන්නේ ඒ අයුරින්.

ඒ වගේම 2000 වර්ෂය පමණ වනවිට ආයතනය තුළ විශාල වශයෙන් පුහුණුව හා සංවර්ධනය සිදුකළා. හැමදාම පුහුණු වැඩසටහන් සිදුකර ව්‍යවසායකයෙක් විදියට සර් ව්‍යාපාර චිතරක් සිදුකරගෙන නොයා මිනිසුන් දියුණු කරන්න, ඒ අයගේ වටිනාකම් වැඩි කරන්න විශාල වශයෙන් මුදල් වියදම් කළා. පුහුණුව හා ශික්ෂණය වෙනුවෙන් කළ ආයෝජන නිසයි ආයතනය මෙච්චර ගමනක් ආවේ. මේක යම් මට්ටමකට ගත්තට පස්සේ ගමනක් යන්න ලෙහෙසියි. නමුත් එය අප බලාපොරොත්තු වන මට්ටමට ගැනීම ලෙහෙසි දෙයක් නෙමෙයි. එය කිරීමට හැකියාව තියෙන්නේ වැඩකරුවෙකුට. ඒකට බැහැලා ඉන්න කෙනෙකුට, දැක්මක් තියෙන කෙනෙකුට මිසක් කරන්න බැහැ.

ඒ වගේම මේ කාලයේ දී ආයතනයට අලුතෙන් අය ආවා. නමුත් බොහෝ අය ආ ගමන් යනවා අපි දැක්කා. ඒකට හේතුව තමයි අපේ සංස්කෘතියට ගැලපෙන්නැති අයට මේ ආයතනයේ ඉන්න බැරි වුණා. විශේෂයෙන් මෙයට ආවේණික වටිනාකම් නොතිබුණ අයට ආයතනයේ රැඳෙන්න බැරිවුණා. උදාහරණයකට මහන්තත්වකම තියෙන කෙනෙකුට මේ ආයතනය තුළ ඉන්න බැහැ. තමන් ගැන අධිමානසිකත්වයක් තියෙන කෙනෙකුට මේ ආයතනයේ ඉන්න බැරි වුණා. ආයතන ප්‍රධානියාට අධිමානසිකත්වයක් නොමැතිවිට ඊට පහළ අයට කිසිසේත් අධිමානසිකත්වයකින් ඉන්න බැරිවුණා. ඒ වගේම අවංකකම නැති මිනිහෙකුට මේ පරිසරයේ ඉන්න බැරිවුණා. ඒ වගේම 2003 වසර වනවිට අපිව තවත් පැත්තකට පුහුණුව හරහා සර් ගෙන යනවා. ඒ OBT වැනි පුහුණු වැඩසටහන් හරහා. නායකත්වය කොහොමද ප්‍රායෝගික තලයට ගෙන්නේ සහ තමන්ගේ ශක්තීන්, විභවයන් කෙසේද ඉස්මතු කරගන්නේ කියන දෙය OBT වැඩසටහන් හරහා එළියට ගත්තා. එය සිදුවූයේ තිස්ස මහතාගේ පූර්ණ දායකත්වයෙන් සහ සහභාගිත්වයෙන්. මිදිගම කළ සියලු වෙනස්කම් දැකලා කොළඹ තිබුණු ආයතනත් ඒ අයුරින් වෙනස් වෙන්න ගත්තා. සමහර කොළඹ ආයතන මිදිගමටත් වඩා හොඳින් වෙනස් වෙන්න ගත්තා.

ඒ වගේම සර් ළමයින්ට අවශ්‍ය පහසුකම් ටික ක්‍රමානුකූලව ලබා දුන්නා. මහන්සිවෙලා වැඩකරන ළමයින්ට කෑම ටික හරියට වේලාවට දෙන්න ඕන කියලා අපට නිතරම කිව්වා. ඒවගේම වැටුප අදාල දිනට දවසක්වත් ප්‍රමාද නොවී ගෙවන්න කටයුතුකළා. මගේ සේවා කාලය දැනට මේ ආයතනයේ අවුරුදු 30 ක්. ඒ කියන්නේ මාස 360 ක් කවදාවත් වැටුප මගේ දවසක්වත් ප්‍රමාදවෙලා නැහැ. මේවා තමයි ව්‍යාපාරික දියුණුවට තිබුණු රහස්. මේ අතර ආයතනය පාඩු උන අවස්ථා තියෙන්න ඇති. හැබැයි මෙම ව්‍යාපාරික නායකයින් දෙදෙනා ඔවුන්ගේ සුබ විවරණය බැලුවේ නැති නිසා ඒ අය අවුරුද්දෙන් අවුරුද්ද වාහන මාරු කළේ නැහැ. ඒ අය ගිහින් AC කාමරවල සැප ගත්තේ නැහැ. පිට රටවල විනෝදයට ඇවිදින්න ගියේ නැහැ. තිස්ස මහතා මුල් කාලේ බොහෝවිට ගමන් කාලේ කෝච්චියේ. ප්‍රින්ජස් මහතාට සහ තිස්ස මහතාට කාර්යාලයක්වත් තිබුණේ නැහැ. මුලදී ආයතනය මැද තිබුණ මේසයයි මේ දෙදෙනාම භාවිතා කළේ ඒ නිසයි මෙම ව්‍යාපාරිකයින් දෙදෙනා සාර්ථක වුණේ.

තිස්ස මහතා හැමදාම හරි දේ කිව්වා. තිස්ස මහතා අමද්‍යපයි. නමුත් කවදාවත් සර්ගේ විදියටම හැඩගැහෙන්න ඕන කියලා කිව්වේ නැහැ. එහෙම සංස්කෘතියක් සර් බිහි කළේ නැහැ. නමුත් සර් ඒවා තේරුම් කරලා දුන්නා ආදීනව මෙයයි මේකේ ප්‍රතිඵලය කියලා. නමුත් බල කරලා, නීතිදාලා, පාලනය කරන්න ගියේ නැහැ. මුළු ආයතනය ම මම දැක්කේ නීතිවලට වඩා රීතිවලට ගොඩ නැගුණු ආයතනයක් කියලා. ඒ නිසාම මාර පැවැත්මක් තිබුණා. එය මිනිසුන් සංස්කෘතිය බවට පරිවර්තනය කර ගත්තා. ඒ නිසාම සාමාජිකයින් ගෙදරදීත් නීතිවලට වඩා රීතිවලින් වැඩ කරන්න ගත්තා. මේවා හොඳම ක්‍රම ඉගෙන ගන්න ව්‍යවසායකයින්ට, අලුතෙන් එන ළමයින්ට වගේම වර්තමානයේ ආයතනවල ඉන්න කළමනාකරුවන්ට. ඕනෑම තැනක නීති තියෙනවා. නමුත් නීති චිතරක් භාවිතා කරලා ගොඩයන්න අමාරුයි. ඔටෝ කැට්ක් නායකයින් ආපුවාම බොහෝවිට නීතිවලින් දුවන්න හදනවා. නමුත් ප්‍රායෝගික නායකයින් ආපුවාම බලන්නේ රීතිවලින් මානව සබඳතා ගොඩනගාගෙන යන්නයි. එය තමයි අද පවතින්නේ. මේවා අද ලෝකයේ ලොකු ආයතන මිලියන ගණන් වියදම් කරලයි උගන්වන්න හදන්නේ. නමුත් ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය මේ ලංකාවේ මේ දෙය රීතිවලින් කරලා ලෝකයේම සාර්ථක කරන්න තිස්ස මහතා සමත්වුණා. මේ ක්‍රමවේදයන් 2000 ගණන්වල ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයේ ක්‍රියාත්මක කරනවිට ඒවා ලංකාවට අලුත්දේවල් වුණා. ඒ නිසාම මේ ක්‍රමවේද ලංකාවේ එච්චර ජනප්‍රිය වුණේ නැහැ. මේවා අගය කළේ නැහැ. මොකද සමාජයක් තමයි එදා

වෙනස් කළේ. නමුත් සෝබන වැඩටික එලියට දාලා Marketing ටික පෙන්වන කොට මිනිසුන් මේක තමයි ගන්න ඕන කියලා ගත්තා. ඒ සංස්කෘතිය වැළඳ ගත්තා. හැබැයි ඒවායින් මිනිසුන් බිහි වුණේ නැහැ. හැබැයි අපේ සංස්කෘතිය වැඩිය එලියට ගියෙත් නැහැ. එලියට එච්චර ප්‍රචාරණයක් ගියෙත් නැහැ. සමාජයට වටිනාකමක් එදා ආවෙත් නැහැ. හැබැයි අපි ඇතුළේ වටිනාකමක් ගොඩනැගුවා. ඒ කාලේ මේ දේවල් එලියේ කිව්වා නම් කියයි ලෝඩිස්ටාර් එක ඇතුළට ඇවිත් අපිට ඉන්න බැහැ කියලා. ඒ ඉන්න බැරි හේතුව තමයි රටේ තිබුණ නියම සංස්කෘතිය නෙමෙයි අපේ ආයතනය තුළ තිබුණේ. අවාසනාවට අපේ වගේ ආයතන රටේ ගොඩක් බිහි වුණේ නැහැ. ඒක නිසා හැමදාම තිබුණේ රටේ රැවටෙන සමාජයක්. ඒ නිසා මේ හේතුවෙන් අද රටම විඳවනවා. නමුත් අපේ ආයතනයේ තිබුණ සංස්කෘතියේ හැදුන ළමයින්, ඔවුන්ගේ පවුල් ඇතුළෙත් ඔවුන් හොඳින් ළමයින් හදාගෙන සතුටෙන් විධායක ශ්‍රේණියේ නිලධාරීන්ගේ මට්ටමින් කටයුතු කරනවා. ඒක තමයි ඇත්ත. ඒකට හේතුව තමයි මීට අවුරුදු 20 කට විතර ඉස්සර තිස්ස මහතා හිටවන ලද පැලය අර ගොඩනගපු සංස්කෘතිය තමයි පසුව එළියට ආවේ. හැබැයි අපි අද මේවා කතා කරන විට, ප්‍රතිඵලය දකින විට ඒවායෙහි නිර්මාතෘවරු අද මේ සංස්කෘතියේ නැහැ. ඉතින් අලුතෙන් එන ව්‍යවසායකයින්ට ගන්න තියෙන පනිවිඩය තමයි අද යමක් හරියට ආයෝජනය කළොත් ප්‍රතිඵලය ලැබෙනවා තව අවුරුදු දහයකින් පහළොවකින් විතර. හැබැයි එකපාර ගෙඩියම කඩා ගන්න බැරිවෙයි. නමුත් අප එතනට නිරන්තරයෙන් යොමු වෙන්න වෙනවා.

මට 2003 වර්ෂයේ දී පළමු විදේශ සංචාරය ඉතාලියට යන්න අවස්ථාව ආයතනයෙන් ලැබෙනවා. ට්‍රැක් නිෂ්පාදන ආයතනයක් ගලවලා ලංකාවට ගේන්න ගිය ගමනට මමත් එය බලන්න යන්න තෝරගත්තා. සර් එදා හිතපු විදිය මම වගේ පහළ කෙනෙකුට ඒ අද්දැකීම දෙන්න තීරණය කළා. සර් අපි එක්කම ඉතාලියට ගියා. ප්‍රින්ස්ස් මහතායි ඉතාලියේ අපිත් රැගෙන වාහනය Drive කළේ. සතියක් සර් අපිත් එක්ක ඉතාලියේ හිටියා. මට ගෙදරට කතා කරන්න ඕන වුණාම සර්ගේ පෝන් එකෙන් තමයි මට කෝල් අරන් දුන්නේ. මම හිතන්නේ නැහැ ඔය වගේ තැනක ඉන්න වෙන කෙනෙක් එහෙම කරයි කියලා. ඒ ආභාසය සර් අපට දුන්නා. ඒක අපි අරගත්තා. නායකයා සැබෑ ලෝකය දැකලා කටයුතු කරන්න ඕන කියන එක සර් අපට කියලා දුන්නා. නිලය, බලය, තලය නොවෙයි අපි එක සම මට්ටමේ ය යන වග සර් හැමදාම අපට ක්‍රියාවෙන් පෙන්නුවා. ඉතාලියේ දී සර් අහනවා සුමුදු මොනවද කන්න කැමති අයිස්ක්‍රීම්. මේ තියෙන්නේ අරන් දෙන්න ද අහලා අරන් දුන්නා එතන තිබුණේ Parents Leadership එකක්. ඉතාලියට ගිහින් උගන්වලා, ආයතන පෙන්නලා අපි ඉතාලියේ ඇවිද්දවලා නැවත ලංකාවට එක්ක ආවා.

ඒ වගේම ප්‍රින්ස්ස් මහතා සහ තිස්ස මහතා යන දෙදෙනාම වැඩකරන විට ඒ දෙදෙනාම ඒ ඒ විෂයේ විද්‍යාත්මක භාවය පිළිබඳ අවබෝධයෙන් කටයුතු කළා. උදාහරණයක් විදියට මිනිසුන් සමඟ වැඩකිරීමේ දී තිස්ස මහතා දැනගෙන හිටියා මිනිසුන්ගේ විභවයන් ගොඩනගන්නේ කෙසේද කියලා. සර් හැම තිස්සේම කියනවා විශ්වය සමඟ එකතුවෙලා මිනිසුන්ගේ ශක්තීන් හදුනාගන්න එක දැනුමක් කියලා. ඒක හදාරන්න ඕන කියලා. අන්න ඒක සර් මානව සම්පත ගැන කතා කරන කොට සම්පූර්ණ දන්නවා. කොහොමද ඒවා ගොඩනැගෙන්නේ, කොහොමද විශ්වය සමඟ සම්බන්ධ වෙන්නේ කියලා සර් දන්නවා. ප්‍රින්ස්ස් මහතා ගත්තම ට්‍රැක් එක හැදිලා තියෙන්නේ කොහොමද?, යකඩ කියන්නේ කුමක්ද?, රබර් කියන්නේ කුමක්ද? කියන එක පිළිබඳ හොඳ අවබෝධයක් තිබුණා. ඒවා පරතෙරටම දන්නවා. මේ දෙදෙනාට මේවා පින්තූරයකින් පෙන්නලා උනත් කියලා දෙන්න හැකියාව තිබුණා.

ඊලඟ අත්දැකීම අපට එන්නේ සුනාමිය ආවම. මම සුනාමියට අහුවෙලා මිදිගම ආයතනයට ආවේ කකුලත් තුවාල වෙලා. තිස්ස මහතා එවලේම කෝල් කරලා සුමුදු අපි මොනවා හරි කරන්න ඕන, අවශ්‍ය දේවල් සුදානම් කරන්න කියලා උපදෙස් දුන්නා. ඒ එනකොට සර් මට ඇදුම් අරන් ආවා. මට අවශ්‍ය ඕන දෙයක් ආයතනයට කියලා ගන්න කියලා සර් උපදෙස් දුන්නා. පසුව සර් සුනාමිය වෙනුවෙන් දැවැන්ත සමාජ මෙහෙවරක් කරන්න කටයුතු කරද්දී දවස් කිහිපයක් යන විට ආයතනයේ නිෂ්පාදන කටයුතු පටන් ගන්න අපට පුළුවන් වුණා. ඒක අපේ තිබුණ විශාල ශක්තියක්. කොහොමද ඒක හැදුනේ. ඒක හැදුනේ නායකත්වය පිළිබඳ තිබුණු විශ්වාසය නිසයි. ළමයින්ගේ පවුල් ආයතනය විසින් බලාගනියි කියන විශ්වාසය නිසා ළමයින්ට විශාල හානියක් වෙලා තිබියදීත් වැඩට ආවා. මේ වගේ හැගීමක් ව්‍යාපාරයක ඇති කරන එක ලෙහෙසි නැහැ. එයට මිනිසුන් නිර්මාණය කරන්න ඕන. අම්මා, තාත්තා මැරිලා තිබියදීත් දවසෙන් දෙකෙන් ආයතනයේ වැඩට ආවා කිව්වම මොන තරම් ආයතනය ගැන ඔවුන් දකිනවද ? ඒ වගේම මෙවැනි හදිසි තත්ත්වයකට මුහුණ දෙන්න අවශ්‍ය මානසිකත්වය සහ කුසලතාවය අපි ආයතනය ඇතුළේ හදලා තිබුණා. උදාහරණයක් ලෙස හදිසි අවස්ථාවක දී කටයුතු කරන්න අපේ ගිණි හටයින් පුහුණුකර සුදානම් කරලා තිබුණා. ප්‍රථමාධාර ටික නිසිලෙස ලබාදෙන්න අවශ්‍ය කණ්ඩායම් ආයතනය තුළ හිටියා. ක්ෂණිකව ඕනෑම කටයුත්තක් කරන්න පුළුවන් පිරිසක් ආයතනය තුළ නිර්මාණයකර තිබුණා. ඒ ශක්තිය අපි සුනාමිය උන අවස්ථාවේ දී භාවිතා කරලා සමාජයට සුවිශාල සේවාවක් ඉටුකළා. ආපදා කළමනාකරණය පිළිබඳ අපට ආයතනයක් ලෙස

තිබුණ පෙර අත්දැකීම්, විශේෂයෙන් දෙනියාය මෙදේරිපිටිය නායගිය අවස්ථාවේ දී ක්‍රියාත්මක වූ ආකාරය පිළිබඳ අද්දැකීමක් තිබුණ නිසා එම අත්දැකීම භාවිතාකර සුනාමි අවස්ථාව සාර්ථකව කළමනාකරණය කිරීමට ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයට හැකි වුණා.

ආයතනයේ මීලඟ වෙනස සිදුවන්නේ 2006 - 2007 කාලයේ දී. මේ වෙනකම් තිබුණේ Hard Work සංස්කෘතියක්. මේ කාලයේ දී කළමනාකරණ සංස්කෘතියක් නිර්මාණය වුණා. මුල් කාලයේ දී අභිමානය ගැන, තමන් දියුණු වෙන්නේ කොහොමද කියලා කතා කළා. නමුත් පසුව මේ කාලයේ දී කළමනාකරණය පිළිබඳ කතා කරන සංස්කෘතිය එන්නේ මැකෙන්සි ආයතනයේ උපදේශනය ආයතනයට සම්බන්ධවීමත් සමඟයි. මැකෙන්සි කණ්ඩායමට න්‍යායාත්මක දැනුම තිබුණා. ඒ අය න්‍යායාත්මක දැනුම දෙනවිට අපේ කළමනාකරණයට තේරුණා අපිටත් ආවේණික වූ ශක්තියක් තියෙන බව. ඒ අනුව තිස්ස මහතා ලෝඩ්ස්ටාර් නිෂ්පාදන ක්‍රමවේදය (LPS) ආයතනය තුළ ආරම්භ කළා. ලීන් සංස්කෘතිය ආයතනයට මේ හරහා ගෙන ආ අතර ඒ සඳහා දැනුම ගන්න 2007 දී අපි ඉන්දියාවේ ටොයෝටා ආයතනය බලන්න ගියා. ඒ සඳහා තිස්ස මහතාත් අපි සමඟ ගියා. මීට පෙර තිස්ස මහතා ජපානයේ ටොයෝටා ආයතනය බලලා තිබුණා. ඒ අනුසාරයෙන් සර් ඉන්දියාවේ ටොයෝටා ආයතනය බලලා අපේ ආයතනයට ලීන් ක්‍රමවේදය ක්‍රියාත්මක කරන්න මිදිගම ආයතනය තෝරාගෙන ලෝඩ්ස්ටාර් නිෂ්පාදන ක්‍රමවේදය (LPS) කියලා ක්‍රමවේදයක් ආයතනය තුළ ක්‍රියාත්මක කළා. මේ කාලය වනවිට SAP කණ්ඩායමක් ඉතා ශක්තිමත්ව ආයතනය තුළ නිර්මාණයකර තිබුණා. අමුද්‍රව්‍ය කළමනාකරණය, ගබඩා කළමනාකරණය, තොරතුරු කළමනාකරණය, සැලසුම් ඇති කිරීම, දත්ත ගබඩා කරගැනීම වැනි ක්‍රමවේද අප පිවිසින්ම SAP එක හරහා හොඳින් සිදුකළා. මේ හරහා අපට ආවේණික වූ නාස්තීන් අවම කරගන්නා ක්‍රමවේදයකට අපට යන්න පුළුවන් වුණා. සාමාජිකයන්ගේ අදහස් අරගෙන, නාස්තීන් අවම කරගන්නා සංස්කෘතියකට පසුව අපට යන්න පුළුවන් වුණා. පසුව ඉහළ සිට පහළට ගලා යන කළමනාකරණ සංස්කෘතිය වෙනුවට පහළ සිට ඉහළට ගලා යන කළමනාකරණ සංස්කෘතියක් ආයතනය තුළ නිර්මාණය කළා. යට ඉදන් උඩට යන කළමනාකරණ ක්‍රමවේදයක් ආයතනය තුළ ක්‍රියාත්මක කළා. මේ ක්‍රමවේදයට සර් නායකත්ව ක්‍රමවේදයක් අපට ලබාදුන්නා. ඒකට කිව්වේ Servant Leadership කියලා. එතනදී ප්‍රශ්නයක් හෝ වේවා, සබඳතාවයක් හෝ වේවා එය ළමයා ලඟට ගොස් ළමයාට උදව් කරන සංස්කෘතියක් සර් නිර්මාණය කළා. මේ කාලයේ දී HR කෝඩිනේටර්ලා පත්කරමින් ළමයින්ගේ අවශ්‍යතා සොයන්න, ළමයින්ට සවන්දෙන්න පිරිසක් ආයතනයේ නිෂ්පාදන අංශයේ නිර්මාණය කළා. ටොයෝටා නිෂ්පාදන ක්‍රමවේදය අපිට අපේ සංස්කෘතිය අවශ්‍ය විදියට වෙනස් කරමින් ලෝඩ්ස්ටාර් නිෂ්පාදන ක්‍රමවේදය (LPS) අපේ ආයතනය ඇතුළේ නිර්මාණය කළා. ඒ හරහා මිනිසුන් ලෝකයට විවෘත කරන්න කළමනාකරණ කටයුතු කළා. ඒ කාලයේ පුහුණු මධ්‍යස්ථානයේ පුහුණු කරපුවා, කතා කරපුවා වෙනස් වෙමින් අලුත් ලෝකයට ගැලපෙන සහ අවශ්‍ය නාස්තීන් කියන්නේ කුමක්ද? ලීන් කියන්නේ කුමක්ද ? යනවග දැනුම දුන්නා වගේම කයිසන් ව්‍යාපෘති වැනි නව අදහස් ගන්නා ක්‍රමවේද ආයතනය තුළ ක්‍රියාත්මක කරන්නට තිස්ස පිනසේන මහතා කටයුතු කළා. මේ හැම දෙයක්ම ක්‍රියාත්මක කිරීමේ දී සර් හැමදේකටම සහභාගී වී ඒවා Review කර බලන්නට, අඩුපාඩු පෙන්වා දෙන්නට කටයුතු කළා. සෙල් ක්‍රමය, ලූප් ක්‍රමය නිර්මාණය කරලා කුඩා කණ්ඩායම් සංස්කෘතියක් ආයතනයට හදුන්වා දුන්නා. නායකත්ව ක්‍රමවේදය ද වෙනස්කරමින් කණ්ඩායම් නායකයා, සමූහ කණ්ඩායම් නායකයා, සේවාමුර ප්‍රධානියා ලෙස නායකත්වය ද වෙනස්කරමින් සකස්කළා. එම ක්‍රමවේදය සකස්කර තිබීම 2009 ලෝක ආර්ථික අවපාතයට ආයතනය කළමනාකරණය කර ගන්න සහ මුහුණ දෙන්න ආයතනයට වාසියක් වුණා.

ඒ වගේම තිස්ස මහතා හඳපු ලෝඩ්ස්ටාර් සංස්කෘතිය තුළ තිබුණා දිරිමත් කිරීම සහ අගය කිරීම කියන එක. අවුරුදු 5, 10, 15, 20 යන ආදී ලෙස තම සේවා කාලය වැඩිවන සෑම අවස්ථාවකදීම අගය කිරීම සිදු කළා. තමන්ගේ අත්දැකීම් ප්‍රමාණය අගය කිරීමට සහ සෑම ජනවාරි පළමු වෙනිදාකම නොකඩවා සේවයට පැමිණීම වෙනුවෙන් තෑගිගක් ලබාදුන්නා. සිංහල හා හින්දු අලුත් අවුරුද්දට කිරිබත් හදන්න තමන් වැඩ කරන ආයතනයෙන් සහල් ලබාදුන්නා. අවුරුද්දට අඳින්න සරම ආයතනයෙන් ලබාදුන්නා. ඒ වගේම විනෝද චාරිකාවක් සෑම වසරකම පවුලේ සියලු සාමාජිකයන්ට ලබාදුන්නා. උදේ හවස ගෙදර ඉදන් වැඩට එන්න ප්‍රවාහන පහසුකම් ලබා දුන්නා. ආයතනයට ගියාම තමන්ගේ සුව පහසුවට අඳින්න පළඳින්න නේවාසිකාගාරයක් සහ තමන්ටම කියලා සේවා ස්ථානයේ ලොකර් එකක් ලබාදුන්නා. පසුව ආයතනයෙන් ලබා දෙන නිල ඇදුම ඇදගෙන ආයතනයට ආපු ගමන් බුෆේ කෑමවේලක් ලබාදුන්නා. අනතුරුව ආයතනය ඇතුළට යනවිට හිසේ සිට දෙපතුල දක්වා ආරක්ෂාවට අවශ්‍ය ආරක්ෂක උපකරණ ආයතනයෙන් ලබාදුන්නා. වැඩකරගෙන යන විට උදේ 9 වනවිට තේ එක වැඩකරන ස්ථානයට, ලඟට ලැබුණා. ඒ තේ එක බොන්න හොඳ Relax ස්ථානයක් ලබාදීලා තිබුණා. දවල්කෑම එක ඉතා හොඳින් බුෆේ එකක් විදිහට තියෙනවා. නැවත සවස

3 ට සහ 5 ට සුළු කෑමක් සමඟ තේ එක ලඟට ලැබෙන ක්‍රමවේදයක් සකස්කර තිබුණා. හවසට වැඩ නිමවුන පසු ආයතනයෙන් ලබාදෙන සබන් කෑල්ල ගලා නාන්න හොඳ පහසුකම් ඇති ස්ථානයක් නිර්මාණය කරලා තිබුණා. පපුව ආයතනයෙන් එළියට ඇවිත් නැවත ගෙදර යන්න බස්එක ලබාදුන්නා. ඒ වගේම තමන් අළුත් කෙනෙක් නම් තමන් දියුණු වෙන්න පුහුණු වැඩසටහනන් හම්බ වෙනවා. සාමාජිකයින් කසාද බඳින අවස්ථාවන්වලදී වෙඩින් හයර් එක ආයතනයේ අනුග්‍රහයෙන් නොමිලේ ලබාදෙනවා. මරණයක් උනොත් මරණාධාර අරමුදලින් සැලකිය යුතු මුදලක් ආධාර විදිහට ලබාදෙනවා. පවුලේ සිටින සියලුම පාසල් යන දරුවන් වෙනුවෙන් වසරටම අවශ්‍ය පොත් කට්ටලය ආයතනය මගින් ලබාදුන්නා. සාමාජිකයින්ගේ දරුවකු 5 වසර විභාගය සමත් උවහොත් ඒ සඳහා ආයතනයෙන් ශිෂ්‍යත්වයක් ලබාදුන්නා. අප්‍රේල් මාසයේ දී ආයතනය බෝනස් ලබාදෙනවා. ඒ හරහා අප්‍රේල් අවුරුදු සමයේ පවුලටම විනෝද වෙන්න, සතුටු වෙන්න අවස්ථාව ලැබුණා. මැයි මාසය පමණ වනවිට විනෝද චාරිකා ළමයින්ගේ පවුලටම ලැබුණා. එදිනෙදා අවශ්‍ය දේවල් ලබාගැනීම සඳහා වෙල්ෆෙයාර් ෂොප් එකක් ආයතනයේ තිබුණා. ඇස් කණ්නාඩි අවශ්‍ය අයට එය ආයතනයෙන් නොමිලේ ලබාදුන්නා. ඒ වගේම ණය පහසුකම් ලබාගන්න ඉසුරු ණය ක්‍රමය හඳුන්වා දී තිබුණා. මේ සියල්ල ලබාදුන්නේ ලෝඩ්ස්ටාර් කාලයේ දී. අද මිවලින් ආයතනය තවත් ටිකක් එහාට ගිහින් දරුවකු ලැබුණු පසු පියාටත් දින 14 ක නිවාඩුවක් සහ රක්ෂණ ආවරණයක් සිය පවුලටම අද වෙද්දි දීලා තියෙනවා. එදා කරපු දේවල් සමහර පැතිකඩයන්ගෙන් මිවලින් එක ඉදිරියට ගෙනගොස් තියෙනවා.

2009 ලෝක ආර්ථික අවපාතය හමුවේ ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය හැකි උපරිමයෙන් කළමනාකරණය කරන්න එදා තිස්ස මහතා කටයුතු කළා. ඒකෙන් අපට සහනයක් ආවට සර්ලා තේරුම් ගත්තා අපට තනියෙන් යන්න බැහැ ඉදිරි අභියෝගවලදි කියලා. එතනදි සර්ලා තීරණය කරනවා කැමෝප්ලාස්ට් ආයතනයට අපේ ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය භාරදෙන්න. මේ වනවිට ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය ලීන් ක්‍රමවේදය හරහා සෑහෙන ගමනක් ඇවිත් තිබුණේ. ආයතනයේ තිබුණ නාස්තින් අවම කරලා තිබුණේ. මෙවැනි තත්ත්වයක දී ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය කැමිසෝ ආයතනයට දෙන්න තීරණය කිරීම මම දකින්නේ මේක ලංකාව ඇතුළේ තියාගෙන හිටිය නම් ගොඩක් දුර නොයන්න තිබුණා. සර්ලා මේක දකින්න ඇති කියලා මම හිතනවා. හැබැයි අතර මැදි කැමිසෝ ආයතනය නැතිව සර්ලා කෙලින්ම මිවලින් ආයතනයට ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය දෙන්න පුළුවන් වුණානම් මේ ආයතන දෙක තකට තක ගැලපෙනවා. මොකද සර්ලා ගොඩනඟපු වටිනාකම් පද්ධතිය සහ මිවලින් වටිනාකම් පද්ධතිය යන දෙක හරියටම ගැලපෙනවා. මම හරි සතුටු වෙනවා මිවලින් කළමනාකරණයයි තිස්ස මහතායි ප්‍රින්ජස් මහතායි එකතුවෙලා කටයුතු කරන තත්ත්වයක් තිබුණ නම්. මේ මිවලින් ආයතනය කියන භාෂාව සර්ට ඉක්මනින් තේරෙනවා. සර්ලගේ භාෂාව අනිවාර්යෙන්ම මිවලින් කළමනාකරණයට තේරෙනවා. මොකද ආයේ දෙකක් නැහැ. සර් ලගේ දේම මිවලින් එක තුළ පොඩ්ඩක් සිස්ටමැටික් විදියට යන විදියක් තමයි මම දකින්නේ.

මම දකින තවත් දෙයක් තමයි ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය නිර්මාතෘත්වයට මුල් වූ තිස්ස පිනසේන සහ ප්‍රියරේ ප්‍රින්ජස් කියන ව්‍යවසායකයින් දෙදෙනා සම්පූර්ණ එකිනෙකට වෙනස් වූ දෙදෙනෙක්. මම හිතන්නේ මේ දෙදෙනා එක විදියට හිතුව නම් එක විදියට වැඩකළා නම් මෙම ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය මෙච්චර දිගු ගමනක් යන්නේ නැහැ. මේ දෙදෙනා එකම විදියට හිතුවනම් පවතින්නේ නැහැ. තිස්ස මහතා ගතහොත් තමන් ගැන වගේම විශ්වාසය ගැන අවබෝධය තිබුණ සුවිශේෂී යුනික් චරිතයක්. සර් හිතන විදිය, සර්ගේ දැනුම ව්‍යාපාරයට වැදගත් වගේම අවශ්‍ය වුණා. ප්‍රින්ජස් මහතා සම්පූර්ණ තාක්ෂණය, ව්‍යාපාරය පැත්තෙන් තීරණ ගන්න කටයුතු කළා. තිස්ස මහතා සම්පූර්ණ කළේ අපේ විභවයන් දකින්න, එය එළියට ගන්න කටයුතු කළා. මේ දෙදෙනාම එක දෙයක් කරන්න ගියා නම් හරියන්නේ නැහැ. දෙදෙනා ම මානව සම්පත ගැන හිතුවා නම්, දෙදෙනාම තාක්ෂණය ගැන හිතුවා නම් පැවැත්මක් නැහැ. මම ගතහොත් මම වැඩ කළේ මෙම ව්‍යාපාරයට. මම තිස්ස මහතාට ප්‍රින්ජස් මහතාට වැඩ කළේ නැහැ. මම සර්ලා දෙන්නට ම රිපෝට් කරන ගමන් දෙදෙනාගේ ම මම දුටු හොඳ දේවල් අරන් මම මනුස්සයෙක් වෙලා කටයුතු කළා. ඒක මට සර්ලා දෙන්නම ඉගැන්නුවා. ප්‍රින්ජස් මහතා ආයතනයට ඇවිත් බැලුවේ නිෂ්පාදනය කොච්චර කළාද? තත්ත්වය කොහොමද කියලා. තිස්ස මහතා ඇවිත් බැලුවේ ඔයාලා හොඳින්ද? ඔයාලගේ පවුල් හොඳින් ද? ඔයාලා ඉගෙන ගත්ත ද? කියලා. නමුත් මේ දෙදෙනා ම කළේ ව්‍යාපාරයක්. ව්‍යාපාරය කතා කරන එක අපේ දෙයක් වුණා. ප්‍රින්ජස් මහතා ඇවිත් කියනවා ට්‍රක් නිෂ්පාදනය තව 50 කින් වැඩි කරන්න කියලා. තිස්ස මහතා කියනවා ඒ සඳහා ළමයි දෙන්නේ පුහුණු කරලා තමයි කියලා. ඉතින් අපි මොකද කළේ මේ දෙදෙනාගේම අවශ්‍යතාවය ඉටුවෙන විදියට ආයතනය කළමනාකරණය කරගත්තා. දෙදෙනාගේ ම අවශ්‍යතාවය ඉටු කරන්න අපට නිදහස දීලා තිබුණා. ඒ නිදහස තුළ අපි වගකීම දාලා ගෙදර ගියේ නැහැ. රෑ 12 - 1 වෙනකම් ආයතනයේ ඉලක්ක ජය ගන්න ළමයි සමඟ ආයතනය තුළ කටයුතු කළා. දෙදෙනාගේ ම අවශ්‍යතා ඉටු

කරන්න අපට සිදු වුණාසේම ඔවුන් දෙදෙනාගේම අවශ්‍යතාවය ගැටලුවක් නොවන ආකාරයෙන් ඉටුකර දෙන්න පරිසරය සකස් කරගත්තා. මෙන්න මේකයි අද කළමනාකරණයේ ඉන්න අය දැනගන්න, ඉගෙනගන්න ඕන. අද ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයේ නිර්මාතෘරුවරු දෙදෙනාම නැහැ. නමුත් මෙම ව්‍යාපාරිකයින් දෙදෙනා දෙයා ආකාරයකින් අදත් මේ රටට සේවයක් කරනවා. තිස්ස මහතා තරුණ දරුවන් දියුණු කරන්න, රටේ පැන නඟින ගැටලුවලට සහ අනාගතයේ දී ඇතිවිය හැකි ගැටලුවලට තරුණයින් කෙසේ සකස් විය යුතු ද ? යන්න සිතමින් ඒ සඳහා කටයුතු කරනවා. ප්‍රින්ස්ස් මහතා මෙරට තුළ රැඳී සිටිමින් BAFF ආයතනය හරහා බෝට්ටු නිෂ්පාදනය කරමින්, රැකියා අවස්ථා ලබාදෙමින් මෙරටට ඩොලර් ගේන්න කටයුතු කරනවා. මෙසේ මේ දෙදෙනාම සතුටු වෙනවා තමන් වර්තමානයේ දී උනත් කරන වැඩෙත්.

තව දෙයක් මම කියන්න ඕන. මම ලෝඩ්ස්ටාර් කාලයේ දී තදින් අසනීප වුණා. ඒ වෙලාවේ ප්‍රින්ස්ස් මහතා ඇවිත් ඇහුවා මාව රට අරන් යන්න ද සනීප කරන්න කියලා. එහෙම අවශ්‍යතාවයක් නොතිබුණ තැන තිස්ස මහතා සියල්ල හොයලා බලලා මගේ රෝහල් බිල පවා ගෙවන්න සර් කටයුතු කළා. මාව රට ගෙනිහින් සනීප කරන්න ඕනද කියලා තිස්ස මහතා නිතර හොයලා බැලුවා. මම අද වනවිට තනි තට්ටුවේ ගෙයක් හදලා කොළඹ ප්‍රදේශයේ පදිංචි වෙලා හොඳින් ඉන්නවා. මේක මට ජීවත් වෙන්න හොඳටම ඇති. සර් උගන්නපු අරමුණ මම අද ක්‍රියාත්මක කරනවා. තරුණ කාලේ ගෙයක් හැදුවා තට්ටු තුනක. එදා සර් ඒක දැනගත්තා නම් මට හදන්න දෙන්නේ නැහැ. පසුව දැනගත්තාම මම ඒක කිව්වම තමයි තේරුණේ සර් ඒක එපැයි කියලා කිව්වේ ඇයි කියලා. මම තට්ටු තුනේ ගෙදර හිටියනම් අද මගේ පවුල ගොඩක් දුරස් වේවි. මගේ කොල්ලෝ දෙන්නා ඉදිවි උඩ තට්ටුවල. අපි දෙන්නා ඉදිවි තව තැනක. නමුත් අද මේ තනි තට්ටුවේ පොඩි ගෙදරට ආවම මගේ පවුලේ සියලුදෙනා මට පේන්න ඉන්නවා. ඒ පාඩම මට කියලා දුන්නේ තිස්ස මහත්තයා. අද උනත් ලොකු වාහන අරන් සෝබනේට ජීවත් වෙන්න උත්සාහ ගන්නේ නැහැ. අද මගෙන් අහනවා ආයතනයේ මට පල්ලෙහා තනතුරුවල ඉන්න අය සර් දැන් ආයතනයේ අධ්‍යක්ෂකවරයෙක්. BMW එකක්වත් තියෙන්න ඕන නේද? කියලා. නමුත් මට එහෙම අවශ්‍යතාවයක් දැනෙන්නේ නැත්තේ මගේ දෙමාපියන් සහ තිස්ස මහතා ලබාදුන්න නිවැරදි මඟ පෙන්වීම සහ සරලකමේ අති වැදගත්කම මට හොඳින් කියලා දුන්න නිසයි. ඒ වගේම තිස්ස මහතා ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය තුළ දී සාමාජික ප්‍රජාව රැගෙන ගිය අධ්‍යාත්මික ගමන විශේෂයෙන් අගය කල යුතුයි. මම මුලින් සඳහන්කළා සර්ගේ තිබුණේ Parents Leadership එකක් කියලා. තාත්තා කෙනෙකු දරුවකු නිවැරදි මාර්ගයේ රැගෙන යනවා වගේ සර් ආයතනය තුළ සිට සාමාජික ප්‍රජාව දරුවන් විදියට දකිමින් ඒ අය අධ්‍යාත්මිකව පෝෂණය කරන්න හැකි සෑමවිට ම කටයුතු කළා. ආගමික කටයුතුවලට සම්බන්ධ වෙන්න අවස්ථාව ලැබෙන්නේ තමන්ගේ කැමැත්ත සහ පින අනුවයි. ඒ පින සහ කැමැත්ත තිබුණ ලෝඩ්ස්ටාර් සාමාජිකයින් සර් සමඟ අධ්‍යාත්මික ගමනක් ගියා. නමුත්කිසි කෙනෙක් බලෙන් ඒ සඳහා යොමු කළේ නැහැ. කැමති අය ඒ සඳහා යොමු වීමට අවස්ථාව දුන්නා. ඒ කාලේ එසේ ආගමික පැත්තට නැඹුරු වූ තරුණ ළමයින් අද සාර්ථක පුද්ගලයින් ලෙස ආයතනයේත්, පවුල් ජීවිතය තුළත් කටයුතු කරනවා. එදා ඒ ආගමික පසුබිම නිසයි අපි මේ කතාකරන ලෝඩ්ස්ටාර් සංස්කෘතිය හැදුනේ. සර් ළමයි රැගෙන ගොස් ශ්‍රී මහා බෝධියට වැලි ඇතිරුවා. කාටද යන්න පුළුවන් ශ්‍රී මහා බෝධීන් වහන්සේ ළඟටම. නමුත් සර් ළමයින් එතනට රැගෙන ගියා. මට පුද්ගලිකව ඒ ස්ථානයට යන්න පින තිබුණේ නැහැ. නමුත් පින තිබුණ ළමයින්ට එතනට යන්න හැකිවුණා. ආයතනයේ ළමයින්ගේ දරුඵල නැති අය රැගෙන ගොස් සර් අනුරාධපුරයේ රුවන් වැලිසෑය අභියසට, ශ්‍රී මහා බෝධීන් වහන්සේ අභියසට ගොස් පූජාවන් පැවැත්වූවා. ඒ ආශීර්වාදය ලබාදුන්නා. නමුත් අද එවැනි දේවල් ආයතනයේ සිදුවෙන්නේ නැහැ. අද ඒ ආගමික පසුබිමේ ක්‍රියාවන්වල හිඟයක් ආයතනය තුළ නිර්මාණය වෙලා තියෙනවා. එදා සර් ඒවා කළේ ලාභ ප්‍රයෝජන බලා පොරොත්තුවෙන් නොවෙයි. එදා ඒ ලබාදුන්න හුරුව නිසා අදටත් අපේ ආයතනයේ ළමයින් පවුල්පිටින් වාර්ෂිකව අනුරාධපුරයට යනවා. පවුල සමඟ පන්සලට යනවා. ඒ හුරුව තරුණ ළමයින්ට ලැබුණේ ආයතනය තුළ සර් ක්‍රියාකළ ආකාරය නිසයි. අපේ ආයතනවල ගතහොත් ලෝඩ්ස්ටාර් සමයෙහි හදුන්කුරු ලොරි ගණන් පත්තු කරලා ඇති. තෙල් බවුසර් ගණන් පහන් පත්තු කරලා ඇති එයට හේතුව එසේ වතාවත් කරන්න මේ ආයතන පුණ්‍ය භූමිබවට පත්වුණා. එම නිසා ඒවාට වරදින්න විදියක් නැහැ. නමුත් ඒ තිබුණ පින ඉවර වුනාම දැන් තියෙන, දැන් වෙන දේවල් වෙන්න පුළුවන්. ලෝකයේ තියෙන ඉහලම තලයක අද අපි ඉන්නවා තමයි. අපට හොඳ වැටුප් වරප්‍රසාද ලැබෙනවා තමයි. නමුත් එදා තිබුන සතුට අද කිසිකෙනෙකු ළඟ නැහැ. අපේ මිනිසුන් එදා සතුටෙන් හිටියා. අපේ ළමයි එදා බලාපොරොත්තු වුණේ ආදරය සහ රැකවරණය. එය අපට ආයතන ප්‍රධානීන්ගේ ඉදලා ලැබුණා. නමුත් අද සමාජ ක්‍රමයත් සමඟ එලිය ඉතා විශාල වශයෙන් වෙනස් වෙනවා. මිනිසුන්ගේ අවශ්‍යතා වෙනස් වෙනවා. මිනිසුන්ට දැනෙන පීඩනය වැඩි වෙනවා. ඒ හැම දෙයකටම විසදුම අද ආයතනය තුළින් බලාපොරොත්තු වෙනවා. එය නොලැබෙන විට ආයතනතුළ සතුට නැති වෙනවා.

ලංකාව අද වනවිට ආර්ථිකමය වශයෙන් අස්ථාවරයි. එවන් තැනක මිනිසුන් ඉන්නේ ව්‍යාකූල වෙලා. අන්න ඒ නිසා මල්ටිනැෂනල් ආයතනවල කොච්චර මුදල්, වරප්‍රසාද දුන්නත් අපි අන්න ඒ වෙනසට වෙනස්වීමට ළමයින් එක්ක නැහැ. ඒක තේරුම් කරලා දෙන සංස්කෘතියක් අද නැහැ. උඹලා මේ අමාරු වෙලාවේ කොහොමද හැසිරෙන්න ඕන කියලා සන්නිවේදනය අද ආයතනයේ නැහැ. නමුත් එදා 2009 ලෝක ආර්ථික අවපාතය හමුවේ තිස්ස මහතා ළමයින් සියලුදෙනා දැනුවත් කළා. අමාරු කාලේ අපි කොහොමද කළමනාකරණය කර ගන්නේ, ආයතනය සහ තමන්ගේ ජීවිතය කියලා. එදා ආයතනය ලාබත් නැති පාඩුත් නැති මට්ටමට දුවන්න ටොන් 7000 ක් තිබුණා. ඒක ළමයින් එක්ක කතා කරලා, දැනුවත් කරලා, නාස්තීන් අවම කරලා, ටොන් 3500 ට ගෙනාවා. ඒ අවබෝධය තුළින්. නමුත් අද පවතින තත්ත්වයට ළමයින් හුරුකරන සංස්කෘතියක් මල්ටිනැෂනල් ආයතනවල වර්තමානයේ නැහැ. අද මිනිසුන් කළමනාකරණය කරන කළමනාකරුවන් ආයතනය තුළ නැහැ. එදා ලෝඩ්ස්ටාර් කාලයේ සර් කතා කළේ ළමයින්ගේ අධ්‍යාත්මයට, ළමයින්ගේ ජීවිතයට, ළමයින්ගේ ආර්ථිකයට ඒ නිසයි ණයක් ගන්න ගියත් ආයතනය විශේෂයෙන් තිස්ස මහතා සීමාවන් දාලා තිබුණා. ළමයින්ට අනවශ්‍ය විදියට ණය ගන්න දුන්නේ නැහැ. සර්ට වගකීමක් තිබුණා වගකීම ගන්න ළමයා ණය ගන්න යන විට එයාව පාලනය කරන්න. මටම සර් කියලා තියෙනවා සුමුදු අනවශ්‍ය විදියට ණය ගන්න එපා කියලා. අද අපි කරන්නේ පිළිකාවට බෙහෙත් දෙන්න ඕන එකට වේදනාවට බෙහෙත් දෙන්න යනවා. ඒ නිසාම ආයතන තුළ වෙරි මානසිකත්වයක් ගොඩනැගිලා තියෙනවා. අද බොහෝ අය එදාවගෙ නෙමෙයි. ආයතනයෙන් හොරකම් කරනවා. මිනිසුන්ගේ වටිනාකම් වෙනස් වෙලා. ඒ නිසාම මිනිසුන්ගේ සතුට නැතිවෙලා.

සුමුදු බෝවත්ත
කර්මාන්ත ශාලා අධ්‍යක්ෂක
මිවලින් ශ්‍රී ලංකා ආයතනය







> තිස්ස පිනසේනයන් ගොඩනැගූ ලෝඩ්ස්ටාර් සංස්කෘතියට ලෙහෙසියෙන් පිට කෙනෙකුට ඇතුලු වෙන්න බැහැ. ලෝඩ්ස්ටාර් සංස්කෘතියට ඇතුලු වන කෙනෙක් ලෙහෙසියෙන් එම සංස්කෘතියෙන් යන්නෙත් නැහැ.

මගේ නම රන්දික ජයසිරි. මම දැනට කොටුගොඩ සහ CMP කියන ආයතන දෙකෙහි ජේෂ්ඨ මානව සම්පත් කළමනාකරු විදියට වැඩ කරනවා. මම තිස්ස මහතා අඳුනනවා ආකාර දෙකකින්. එකක් තමයි මම මේ ආයතනයට සාමාජිකයෙක් විදියට බැඳුණ දා ඉඳලා දන්න තිස්ස මහත්තයා. අනිත් කාරනය තමයි මම ආයතනයට බැඳෙන්න කළින් ගම් වැසියෙක් විදියට පාසල් ශිෂ්‍යයෙක් විදියට මම දන්න හඳුනාගත් තිස්ස මහත්තයා.

මම දන්න ඉතිහාසය ගත්තොත් 1984 දී ලෝඩ්ස්ටාර් කියල ආයතනයක් ඒකල ප්‍රදේශයේ ආරම්භ කළා කියල දන්නවා. අපි මුලින්ම දන්නේ ලෝඩ්ස්ටාර් කියන නම නොවේ. පිනසේන කියන නමයි. මේ කාලයේ මගේ ඥාතීන් කීපදෙනෙක් පිනසේන ආයතනයේ වැඩකළා. ඒ අයගෙන් මම තිස්ස පිනසේන මහතා පිළිබඳව යම්කිසි අර්ථකතනයක් ලබාගන්නවා. මේ කාලයේ දී පිනසේන කියන වෙළඳ නාමයට සමාජයේ හොඳ පිළිගැනීමක් තිබුණා. ඒ වගේම පිනසේන ආයතනයේ යන වැඩපිළිවෙළ සම්බන්ධයෙන් යම්කිසි අවබෝධයක් තිබුණා. පාසල් කාලයේ දී ආයතනය පිළිබඳව යම්කිසි මට්ටමකින් දැනගෙන හිටියට 1992 න් පසුවයි ආයතනයේ ක්‍රියාකාරිත්වය පිළිබඳව හරියටම දැනගන්නේ. ඒකට හේතුව තමයි 1992 වර්ෂයේදී පිනසේන ආයතනය මේ කොටුගොඩ ආයතනය මිලදී ගන්නවා. ඒ වනවිට අතහැර දමා තිබූ ආයතනයක් පිනසේන ආයතනය මිලදී ගෙන කොටුගොඩ ඕපාත කියන මගේ ගමට එන්නේ. මගේ ගෙදරයි ආයතනයයි අතර මීටර් 100ක විතර දුරක් විතරයි තිබුණේ. ඒ කාලයේදී අපි සෙල්ලම් කරන්න එනවා මේ ආයතනයේ ඉදිරිපිට තිබුන පිට්ටනියට. ඒවගේම උදේ හවස මේ ආයතනය වටේ යන්න ගමේ ජීවත්වන සාමාන්‍ය කොල්ලෙක් හැටියට අවස්ථාව ලැබුණා. ඒ නිසාම මේක ඇතුලේ මොනවාද වෙන්නේ කියලා ඒ කාලෙත් ටිකක් දැනගෙන හිටියා. 1992 වර්ෂයේ දී මේ ආයතනය මිලදීගෙන නව ආයෝජකයෙක් විදියට මේ ආයතනය පිනසේන ආයතනය මිලදීගත් පණිවිඩය ගමේ අපට ලැබෙන්නේ. ඒ වනවිට මේ ආයතනය වල් බිහිවෙලයි තිබුණේ. මුල්කාලයේ දී තිස්ස පිනසේන කියන මහත්තා පොඩි කාර් එකකින් මේ ආයතනයට එනව අපි දකිනවා. මූණ පුරා රැවුල වවාගත්තු කෙනෙක් එනවා යනවා අපි දකිනවා. ඒ වෙලාවේ දී ගමේ අය ඔය යන්නේ තිස්ස මහත්තයා කියලා කිව්වා. ඒ වනවිට මගේ වයස අවුරුදු 13 විතර ඇති. මේ ආයතනයේ ආසන්නයේම තිබුණා වයසක ආච්චි කෙනෙකුයි සීයා කෙනෙකුයි හිටිය ගෙයක්. ඒ සීයාගේ නම හරුමානිස්. ඒ අය සමඟ අපේ පවුලේ හොඳ සබඳතාවයක් තිබුණා. ඒ නිසාම මේ ආයතනය ඉස්සරහින් අපි නිතර ගියා. කොහොමහරි තිස්ස මහතා මෙම ආයතනය මිලදී අරගෙන ආයතනය ටික ටික පටන්ගන්න අවශ්‍ය පරිසරය නිර්මාණය කළා. ඒ සමඟම ගමේ අයට එක එක රැකියා අවස්ථා උත්පාදනය වෙනවා, ගමේ හිටිය වැඩිහිටියන්, තරුණයන් ආයතනය සමඟ සම්බන්ධ

වෙනවා මුල්ම කාලයේ අපි දකිනවා. මුලින්ම පිනසේන ආයතනයේ ට්‍රැක්ටර් නිෂ්පාදන අංශයේ ඇග්‍රිමෙට් අංශය මෙතනට ගේනවා. මගේ අයියත් පාඨමාලාවක් හදාරලා මේ අවස්ථාවේදී පිනසේන ආයතනයත් සමඟ සම්බන්ධ වෙනවා. තිස්ස පිනසේන මහතා පිළිබඳව මේ වනවිට ගමේ කතා වෙනවා. අපි මෙතුමා පිළිබඳව යම් විග්‍රහයක්, චිත්‍රයක් මේ කාලයේ දී මවා ගන්නවා. ආගම දහමට ලැදි, මිනිසුන්ට උදව් උපකාර කරන පුද්ගලයෙක් විදියට හා පහළට බැහැල මිනිසුන් සමඟ ඉන්න කෙනෙක් විදියට තිස්ස මහතා ගමේ අපි දකිනවා. සෙරෙප්පු දෙකක් දාගෙන ඇවිදින සරල කෙනෙක් විදියට හා බෞද්ධ පරිසරයක් එක්ක, ආයතනයේ පිරිත් නිතර ඇහෙන්න සලස්වන කෙනෙක් විදියට තිස්ස මහතා අපි දකිනවා. අනිත් කාරණය තමයි තිස්ස මහතා ගමට ඇවිත් මුලින්ම ගත්තේ අක්කර 5ක විතර ඉඩමක්. එම ඉඩමේ සැබෑ අයිතිකරුවන් වූයේ ජයවර්ධන කියලා කෙනෙකුට. ජයවර්ධන පවුල සමඟ මගේ පවුලේ හොඳ සබඳතාවයක් තිබුණා. මගේ දෙමව්පියන් ගත්තොත් ඒ දෙදෙනාම ගුරුවරු. අපිත් මේ ගමේ මුල්ම පවුලක්. මේ නිසාම අපේ පවුල් දෙක අතර තිබුණා සමහර සබඳතාවන් එක්ක තිස්ස පිනසේන මහතා පිළිබඳව අපට තොරතුරු ලැබුණා.

පසුව ටයර් නිෂ්පාදනය මේ ස්ථානයේදී ක්‍රමානුකූලව ආරම්භ කළා. අද වගේ තාක්ෂණයක් එදා තිබුණේ නෑ. ටයර් නිෂ්පාදනය කරන ආයතනයක තිබෙන පරිසරය අපි හොඳින් දකිනවා. කළුකුඩු සමඟ වැඩකරන මිනිසුන් සහ ඒ මිනිසුන් ආයතනයට යන එන විදිය අපි දකිනවා. ඒ වගේම ගමේ රැකියා අවස්ථා උත්පාදනය වන ආකාරය අපි හොඳින් දකිනවා, කොටුගොඩ ආයතනයෙන් පසු ඒ ආසන්නයේම CMP ආයතනය ක්‍රමානුකූලව ගොඩනඟනවා. මේ කාලය වනවිට මමත් උසස් පෙළ සමත් වෙලා විශ්වවිද්‍යාලයට යනවා. විශ්වවිද්‍යාල ජීවිතය අවසන් කරලා උපාධිධාරියෙක් විදියට ගමට එනවා. ඒ වනවිට මම සමඟ ඉස්කෝලේ ගිය යාළුවෝ, සමකාලීන් ලෝඩිස්ටාර් ආයතනයේ සේවය කළා. ඒ අය හරහාත් ආයතනය පිළිබඳව තොරතුරු මම දැනගන්නවා. මම සම්පත් බැංකුවේ සම්මුඛ පරීක්ෂණයකට ගිහින් එන ගමන් අහම්බයෙන් ඒකල රිජන්ස්කෝට් එක ළඟ බහිනවා. එතන තිබුණ සුපර් මාර්කට් එකේ දී තිස්ස මහතාගේ ලේකම්වන ලක්ෂ්මන් සෙනෙවිරත්න මහතා හමුවෙනවා. එතනදී එතුමා මගෙන් ඇහුවා කැමති නැද්ද මේ ආයතනයට සම්බන්ධ වෙන්න කියලා. ඉන්පසු මගෙන් ඉල්ලුම් පත්‍රයක් ඉල්ලගෙන තිස්ස මහතාට යොමුකළා. ඒ අනුවයි මුලින්ම තිස්ස මහතා සමඟ සම්මුඛ සාකච්ඡාවකට එන්නේ. සර් මම දිහා බලලා මට කතා කරලා මාව යොමුකළා සරත් මහතා සහ කපිල මහතා ළඟට. මෙයා Interview කරලා ගන්න කියලා කිව්වා. පසුව මාව දින 21 Induction Program එකට දානවා. ඊට පස්සේ මට අවස්ථාව ලැබෙනවා දින 21 පුහුණුවේදී සර් සමඟ කතා කරන්න. අපේ කණ්ඩායමේ 40 ක් විතර හිටියා. ඒ අතර උපාධිධාරීන් මම සමඟ හතර පස්දෙනෙක් හිටියා. අන්තිමට සර් තීරණය කරනවා අපි උපාධිධාරීන් කීපදෙනා කියතෝ රිම් නිෂ්පාදන ආයතනයට යොමුකරන්න. මේ කාලයේදී කියතෝ ආයතනය හදාගෙන එනවා. මේ පුහුණු කාලයේ දී අපි සර් එක්ක නිතර සම්බන්ධ වුණා. අපි සර්ගෙන් ප්‍රශ්න ඇහුවා. ඇයි මෙහෙ පොඩි ටයර් ගහන්නේ නැත්තේ කියලා. අපි ප්‍රශ්න අහමින් නිතර දොඩමළු වෙමින් සර් සමඟ බොහොම සමීප වුණා. එතනදී ඇත්තටම ගත්තොත් ඒ සමීපතාවය ව්‍යවසායකයෙක්, ආයතනයේ අයිතිකරුවෙකුට වඩා සාමාන්‍ය තත්ත්වයකින් තමයි සමීපතාවය ගොඩනැඟුණේ. දින 21 පුහුණුව තුළදී අපට කිහිප අවස්ථාවක් සර් සමඟ දොඩමළු වෙන්න අවස්ථාව ලැබුණා. පුහුණුව අවසන් වූ ගමන් සර් තීරණය කළා මම පුහුණු මධ්‍යස්ථානයේ කපිල මහතා ළඟට දාන්න. ඒ පුහුණුකරුවෙක් විදියට කටයුතු කරන්න. මෙතනින් තමයි මම වෘත්තිකයෙකු විදියට ආයතනයට සම්බන්ධ වෙන්නේ. මෙතනදි තමයි මම නියම තිස්ස පිනසේන කියන කෙනා හඳුනාගන්නේ. මොකද ලෝඩිස්ටාර් පුහුණු මධ්‍යස්ථානය කියලා කියන්නේ ඒ වෙලාවේ ගම්වල හිටිය තරුණයන් කෘෂිකාර්මික අංශයේ ඉඳලා කාර්මික අංශයට ඔබින විදියට පුහුණු කරන්න, කරන වැඩසටහනක් මූලිකවම දියත් කරා. ඒ වැඩසටහනේ පුරෝගාමියෙක් විදියට මට කටයුතු කරන්න අවස්ථාව ලැබුණා. මෙතනදි ව්‍යාපාරයට ඕන කරන මිනිහෙක් නිර්මාණය කිරීමේ කර්තව්‍යයට කොටස්කාරයෙක් වෙන්න මට අවස්ථාව හම්බෙනවා. එම නිසා ව්‍යාපාරය, ව්‍යාපාරයේ තියන දර්ශණය සර් අපට කියනවා. ඒ අනුවයි අපි සියලු පුහුණු වැඩසටහන් සැලසුම් කළේ. හැබැයි අපට පොඩි බයක් තිබුණා. කොහොම කටයුතු කළත්, තිස්ස පිනසේන මහතා ටිකක් සැර පරුෂ කෙනෙක්. ඒ නිසාම සර් සමඟ කටයුතු කිරීමේදී අපි හිස් අතින් ගියෙ නෑ. හිස් අතින් ගියෙ නෑ කියලා අදහස් කළේ ඔහු දෙන මොකක් හරි පැවරුම සම්බන්ධව අපි රෑ දවල් නැතුව අධ්‍යයනය කරලයි ඔහු සමඟ කතා කරන්න ගියේ. මොකද කොයි පැත්තෙන් ඇහුවත් උත්තර දෙන්න සහ අපි කතා කරද්දි බොහොම ප්‍රවේශමෙන් ඉංග්‍රීසි වචන කතා කරන්නේ නැතුව සුද්ද සිංහලෙන් කතා කළා. සර් අපි සමඟ ඉංග්‍රීසියෙන් කතා කරන්න කැමති වුණේ නෑ. මේ විදියට තමා අපි හැදෙන්නෙ වැඩෙන්නේ. Are You Ready, Living Leader වැනි විශේෂ පුහුණු වැඩසටහන් ගණනාවක් අපි නිර්මාණය කරා. කාබුල් ලංකා ආයතනයේ පුහුණු මධ්‍යස්ථානය තෝරාගෙන මේ වැඩසටහන් එක දිගට කරගෙන යද්දී සර් ඒ සඳහා සම්බන්ධ වුණා. මෙන්න මෙතනදි තමයි අපි දකින නියම ව්‍යවසායකත්වය සර් දෙන්නේ. අපි කතා කරන

කළමණාකරණය කියන එකට සර් නිතරම ගේන්න උත්සාහ ගත්තා අපේ දේශීයත්වය කියන එක. ඒක දැකපු එක් අවස්ථාවක් තමා Living Leader කියන පුහුණු වැඩසටහනේදී කොහොමද නායකයෙක් නිර්මාණය වෙන්නේ, නායකයෙක් බිහිකරන්නේ කොහොමද, සැබෑ නායකයකත්වය කුමක්ද කියන දේ පිළිබඳව අපි අතර කතා බහක් ඇති වෙනවා. අපි මේ පිළිබඳව උදාහරණ සමඟ තර්ක විතර්ක කළා. එතනට ගමේ තියන නායකත්වය, දේශීය නායකත්වය පිළිබඳ සමහර භික්ෂූන් වහන්සේලා පවා ගෙනැවිත් වැඩසටහනට එකතු කරමින් බොහොම මධ්‍යස්ථ තීරණ ගනිමින් තිස්ස පිනසේන මහතා කටයුතු කළා. ඒ මධ්‍යස්ථ තීරණ ඇතුළේ ලොකු අර්ථයක් තියන බව අපට අවබෝධ වුණා. සර් ළඟ තිබෙන සැබෑ නායකත්වය පෙන්වද්දී අපිට හරි පුදුමත් හිතෙනවා. පුහුණු වැඩසටහන් යන දවස් කිහිපයකම සම්පූර්ණ අපිත් සමඟ ඉඳිමින්, අපි කන බොන විදියටම කමින් බොමින්, අපිත් එක්කම අල්ලපු කාමරයේ ඉඳගෙන, වෙලාවක් කලාවක් නොමැතිව මහන්සිය ගැන නොසිතා මහ රෑ දොළහ, එක වෙනකම් කැපකිරීම් කරමින් සර් කටයුතු කළා. ඒ නිසාම ඒ සංකල්ප සමඟ අපිත් බොහොම ළඟින් කටයුතු කරන්න හුරුවුණා.

ඒ වගේම අපි ඔය කතා කරන කොහොමද ව්‍යවසායකයෙකු බිහිකරන්නේ කියන එකට සර් එදා ලෝඩ්ස්ටාර් කාලයේදීම පුළුවන් මට්ටමින් අඩිතාලම දැම්මා. ඒ තමයි විශ්වවිද්‍යාලවල, තාක්ෂණික ආයතනවල, රාජ්‍ය ආයතනවල තරුණයින් ගෙනල්ලා සර්ගේ අද්දැකීම් බෙදාගන්න එදත් කටයුතු කළා. සර්ගේ තිබුණ බෞද්ධ ආභාසයත්, ප්‍රායෝගික අවබෝධයත් සමඟ සැබෑ මිනිසෙක් නිර්මාණය කරන්න සර් හැමවිටම කටයුතු කළා. මේවා සමඟ ආයතනය තුළ යම් සංස්කෘතියක් ගොඩනැඟුවා. එම සංස්කෘතියට ලෙහෙසියෙන් පිට කෙනෙකුට ඇතුළුවෙන්නත් බෑ. ටොයෝටා ආයතනය ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනික කණ්ඩායමක් බලන්න ගිය වෙලාවේ ටොයෝටා ආයතනය කිව්වේ උඹලට මේක බලන් ගියාට මේ ක්‍රමවේදය උඹලට එහේ දාන්න බැහැ කියලා. ඒ වගේ ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයේත් මේ ආයතනයටම ආවේණික වූ සංස්කෘතියක් තියනවා. එම සංස්කෘතිය බිහිකරද්දී තිස්ස පිනසේන කියන පුද්ගලයා තුළ තිබෙන ගුණාංගයන් එක්ක මිනිසුන් ඇදෙනවා බැඳෙනවා. මිනිසුන් සමඟ එකට වැඩකරමින් මුහුණට කතා කරමින් ඒ හරහා හොඳ බැඳීමක් ගොඩනැඟුණා. මට මතකයි එක අවස්ථාවක කොටුගොඩ ආයතනය ගිනිගන්නවා. ඒ ගිනිගන්න අවස්ථාවේදී සර් ඇවිත් ළමයින් සමඟ පිච්චි පිච්චි ටයර් එළියට දාන්න, ගින්න නිවන්න කටයුතු කළා. තිස්ස මහතා ඒ වගේ ප්‍රායෝගික ක්‍රමවේද හරහා තිබෙන බැඳීම ඔප්පු කළා. මම උඹලත් සමඟ ඉන්නවා, අපි එකවගේ කියන එක, ඒ කියන්නේ සමානාත්මතාවය කියන එක ක්‍රියාවෙන් සර් හැමවිට ඔප්පු කළා.

මේක තමයි නායකත්වයේ තියන සුවිශේෂීතාවය. වෙලාවක් කලාවක් නැතුව, තැනක් නොතැනක් නැතුව සිද්ධිය කුමක් වුවත් කමක් නැහැ. සර් පුද්ගලිකව ඒ හැම තැනකටම බහිනවා. 1996 වර්ෂයේ ගලපු ගංවතුර අවස්ථාවේදී සර් වතුරට බහිනවා. මේක බලන් හිටිය මිනිසුන්ට මාර ගැම්මක් ආවා. සර් හැමවිට ඕනෙම දෙයක් කරල පෙන්නුවා. ඒ නිසාම මිනිසුන් ඇද බැඳ තබාගන්න වගේම ඕනෙම දේකට මිනිසුන් වශීකරගන්න නාත්තා කෙනෙක්, සැබෑ මිතුරෙක් කියන සංකල්පය මිනිසුන් අතරට සර් ක්‍රියාව තුළින් ගෙනගියා.

ඒ වගේම මම දැක්ක තවත් දෙයක් තමයි සර් ව්‍යවසායකයෙක් මෙන්ම මේ ආයතනයේ අයිතිකරු විදියට ඉක්මනින් තීරණ ගන්න පුළුවන් වුණා. ඒ සඳහා කාගෙන්වත් අහන්න දෙයක් තිබුණේ නෑ. ඒ නිසා තීරණ ඉතා වේගයෙන් ගන්න පුළුවන් වුණා. තුවාලයක් වුණ කෙනාට ඒ වෙලාවේදීම බෙහෙත් දැම්මොත් තමයි වටිනාකමක් තියෙන්නේ. ඒ කැක්කුම දිගට පැවතියහොත් වැඩක් නෑ. ඒ වගේ සර් ක්ෂණික වේදනාවට ප්‍රතිකාර කරනවා වගේ ඉක්මන් තීරණ ගත් නිසයි ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය සාර්ථකත්වයට ආවේ. ව්‍යවසායකයා, ආයතනයේ අයිතිකරු විදියට පහළට බැහැලා ඒ දුන්න ආදර්ශය හා ප්‍රායෝගික තත්ත්වය නිසා මිනිසුන් සර් සමඟ එකතුවී මිනිසුන්ට ඇති ශක්තිය ඒ විදියටම ආයතනය තුළ ප්‍රදර්ශයනය කළා. ඇයි මම එහෙම කියන්නේ ඔය කාලයේදී තමයි පැය 12 ක සේවා මුරය පටන් ගත්තේ. මිනිසුන් ඒ කාලයේ සේවා මුරය පටන් ගැනීමට පැය 2 කට විතර කලින් වැඩට ආවා. ඒ වැඩට කලින් ආවේ කළමණාකරණය කියල නෙවේ. සේවා මුර අතර වැඩිපුර ටයර් ගහන්න තරගයක් නිර්මාණයක් වී ඒ තරගයට මුහුණදෙන්න තම සේවා මුරය පටන්ගන්න කලින් ඇවිත් සූදානම් වුණා. කලින් ආවා කියලා ඒ සඳහා අමතර කිසිම දෙයක් දුන්නේ නෑ. එම කැපකිරීම නිසයි ආයතනය මේ වගේ කෙටි කාලයකදී මෙච්චර දුර ගමනක් සාර්ථකව ආවේ. ETD එකෙන් පටන් ගත් ආයතනය ආයතන ජාලයක් බවට පත්වූයේ ඒ නිසයි.

ඒ වගේම සමහර බැරෑරුම් අවස්ථාවලදී තිස්ස මහත්තයා මෙහෙම කරමු කියලා කියනවා. මේ මොනවා කළත් මේක ඇතුළේ හිටියා සමහර සෘණාත්මක අදහස් තිබුණ, මේ සංස්කෘතිය සමඟ එකතු නොවුණ අය. මේ පුද්ගලයින් ගැන හොඳ අවබෝධයක් සර්ට තිබුණා. ඒ නිසාම හැම සුවිශේෂී අවස්ථාවකම එම අවස්ථාව මඟහැර නොගෙන සර් කටයුතු කළා. සිංහල අලුත් අවුරුද්ද, ජනවාරි පළවෙනිදා, වැටුප් වැඩිකරන දිනය, බෝනස්දෙන දිනය වැනි අවස්ථාවලදී සර් අතින්ම ඒක දෙන්න හුරුවෙලා හිටියා.

ඒක සාමාන්‍ය කෙනෙකුට කරන්න බැහැ. ඒ හැමදෙයක්ම වෙනුවෙන් කාලය සොයාගෙන කටයුතු කරන්න තිස්ස මහතා කටයුතු කරා. මෙන්න මෙතනදී ඒ හරහා ආයතනයේ එවකට සිටි 7000 කට මුහුණට මුහුණ කතා කරන්න, සුබපතන්න, ඒ පුද්ගලයා හඳුනාගන්න සර් අවස්ථාවක් උදාකරගත්තා. ඒක තමයි මම දකින සුවිශේෂීතාවය. හැම පුද්ගලයෙක්ම මුහුණේ ඉරියව්වලින් කියවන්න පුළුවන් හැකියාව තිස්ස මහතාට තිබුණා. ඒක මම හිතන්නේ කලාතුරකින් මිනිසෙකුට පිහිටන හැකියාවක්. එම අවස්ථාවේදී HR එකේ අපට පුද්ගලයා පිළිබඳව ඉඟියක්, ඔහුගේ හැකියාවන් පිළිබඳව හෝඩුවාවක් දෙන්න සහ පුද්ගලයා හඳුනාගෙන ඒ අය ඉස්සරහට ගේන ක්‍රමවේදයක් එදා ක්‍රියාත්මක කළා. මෙවැනි ක්‍රම හරහා තිස්ස මහතා ආයතනයේ පහළ කොටස්වලින් නායකත්වය හඳුනාගෙන, ඔවුන් සංවර්ධනය කරලා ආයතනය භාරදෙන්න අවශ්‍ය පරිසරය සකස් කළා. ඒක දුන්නේ දැකපු, ප්‍රායෝගිකව හඳුනාගත් චරිතවලට මිසක් කවුරුත් කිව්වට නොවෙයි. තිස්ස මහතා කාලය, වෙලාව බලන්නේ නැතුව මිනිසුන්ගේ හදගැස්ම තේරුම් ගන්න කටයුතු කළා. මම හිතන්නේ ඉදිරියට අපේ රටේ ව්‍යවසායකයෝ කාලය වෙලාව බලන්නේ නැතුව තිස්ස මහතා වගේ තමන්ගේ සේවක මහතුන්ගේ හදගැස්ම හඳුනාගන්න තැනට යන්න පුළුවන්නම් ව්‍යවසායකයෙක් විදියට සාර්ථක වෙන්න සහ ඒ හරහා ආයතනයට තියන සාමාජික බැඳීම සකස් කරගන්න හැකියාව තියනවා.

මම උපාධිධාරියෙක් විදියට ආයතනයට එන්නේ සමාජ විද්‍යාව පිළිබඳව හදාරලා. ඉගෙනගත් සමාජ විද්‍යාවේදී මිනිසා, මිනිසාගේ හැසිරීම්, මිනිස් සිත කියන එක සෛද්ධාන්තිකව ඉගෙනගෙන ආවට එය ප්‍රායෝගිකව කොහොමද ව්‍යවසායකයෙකු යොදාගන්නේ කියන එක පිළිබඳව මම මා විසින් තුළනාත්මක විග්‍රහයක යෙදෙනවා. කවුද මේ මනුස්සයා, කොහොමද මේ වෙලාව වෙන්කරගන්නේ, ඒ පුද්ගලයා පිළිබඳව තිබෙන ආකල්ප, ඒ පුද්ගලයා තුළ තිබෙන සංකල්ප කොහොමද අත්හදා බලන්නේ කියලා සමාජ විද්‍යාත්මකව දකින්න මට අවස්ථාව ලැබෙනවා. ඉංජිනේරුවරයෙක් විදියට පසුබිම තියෙන්නේ ඉංජිනේරු තාක්ෂණය තිබෙන පුද්ගලයෙක් කොහොමද මානව සම්පත් කළමණාකරණයට යොමුවෙන්නේ සහ කොහොමද මේ දෙක ගළපා ගන්නේ කියන ස්වයං විග්‍රහයට අපව නතුකරගන්නවා. ඔය කියන දෘෂ්ටි කෝණයෙන් තමයි අපි සර් දිහා බැලුවේ. එතනදී ව්‍යවසායකයෙකු විදියට තිබිය යුතු ලක්ෂණ, ව්‍යවසායකයෙකු ගමන් කරන්න ඕන මඟ, ප්‍රායෝගික ව්‍යවසායකයෙකු වන්නේ කෙසේද යන වග, තම සේවකයින්ගේ හිත දිනාගන්නේ කෙසේද, ඒ දිනාගත් සාමාජිකයින්ගේ හිත, ඒ ආකල්ප හා ඒ ශ්‍රම ශක්තිය කොහොමද වැඩබිම තුළ, යන්ත්‍ර සූත්‍ර තුළ යොදවාගන්නේ කියන එක තිස්ස පීනසේන කියන ව්‍යවසායකයා ලබාදුන්නු පෙරහුරුවෙන් අපට සනාථ වෙනවා.

ඒ වගේම රටේ පැවති ජනවාර්ගික අර්බුදය, රටේ තරුණ නැඟිටීම් තිබුණ වකවානුවක, රටේ යුද්ධයක් තිබුණ පරිසරයක තමයි තිස්ස පීනසේන සහ පියරේ ප්‍රින්ස්ටර්ස් යන ව්‍යවසායකයින් දෙන්නා මේ ලෝඩ්ස්ටාර් කියන ආයතනය ගොඩනඟන්නේ. මේ දෙදෙනාට ආව සමහර බාධක ගණන් නොගෙන එදා කටයුතු කළා. අපි විශේෂයෙන් අගය කරන්න ඕනෙ පියරේ ප්‍රින්ස්ටර්ස් මහතා. මොකද මේ වගේ ගැටලු තිබුණ රටකට ඇවිත් තිස්ස පීනසේන මහතා සමඟ මේ ව්‍යාපාරය ගොඩනඟන්න කටයුතු කිරීම, විදේශීය ආයෝජකයාගේ හිත දිනාගෙන, ඔහුගේ විශ්වාසය තහවුරු කරගෙන තිස්ස පීනසේන නම් දේශීය ව්‍යාපාරිකයා ගත් ප්‍රයත්නය සුවිශිෂ්ටයි.

ඒ වගේම තිස්ස පීනසේන මහතාට මිනිසුන් දියුණු කරන්න තිබූ නිර්ලෝභීතාවය කතා කළයුතුයි. මම මුළින් සඳහන් කළ මේකේ හිටිය අපට නොගැළපෙන ආකල්ප තිබුණු මිනිස්සු එක තැනකට එකතු කරල මේ මිනිසුන් යම් තැනකට ගේන්න ඕන කියන අදහස සර්ට එනවා. ඒ වෙනුවෙන් නෝර්ත් පෝල් ආයතනය පසුව APD ආයතනය ලෙස නම් කළ ස්ථානයේ HR එකක් පටන් අරන් මිනිසුන් දියුණු කරන්න තිස්ස පීනසේන මහතා කටයුතු ආරම්භ කරනවා. ඒ මිනිසුන් පාලනය කරන්න, බලාගන්න මට භාරදෙනවා. ඒ භාරදී හැමතිස්සේම මගෙන් තොරතුරු ගනිමින් මගේ පිටිපස්සෙන් සර් හිටියා. ඊටපස්සේ ඒ අය යහමඟට ගන්න පුනරුත්ථාපනය කරන වගකීම සර් අපට දෙනවා. ඒ වෙනුවෙන් මුදල් වියදම් කරමින්, මිනිසුන් පුහුණු කරමින්, මිනිසුන් දියුණු කරන්න සර් එදා කටයුතු කළා. ඒ ස්ථානයේහි ඉංජිනේරු තාක්ෂණය නිර්ලෝභීව ඒ අයට ලබාදෙමින් ඔවුන් සඳහා උපකරණ, යකඩ, අවශ්‍ය මුදල් අවශ්‍ය තරම් ලබාදෙමින් ඒවා නාස්තියක් ලෙස නොදැක ඒවා ආයෝජනයක් ලෙස දකිමින් ඉංජිනේරු තාක්ෂණය සමඟ හැප්පෙන්න අවශ්‍ය දැනුම දෙන්න වියදම තිස්ස පීනසේන කියන ව්‍යවසායකයා නිර්ලෝභීව දරනවා. එයාලට ඉංජිනේරු තාක්ෂණය සමඟ සෙල්ලම් කරන්න අවස්ථාව සකස්කර දෙනවා. වරද්ද වරද්ද හරි යකඩ කොච්චර අපතේ ගියත්, කොච්චර ගෑස් උපකරණ අපතේ ගියත් මේක කපලා කොටලා ඉගෙන ගන්න කියලා සර් කිව්වා. මැෂින් කැඩිල ඉවත් කරන්න වුණාත් කමක් නෑ ඉගෙන ගන්න කියන එක සහ ඒ සඳහා පරිසරය සකස් කළා. ගමෙන් ආපු කැත්ත උදැල්ල අල්ලපු මිනිසුන්ට ඉංජිනේරු කටයුතු කරන්න අවස්ථාව ලබා දී අද්දැකීම් ලබන්න අවස්ථාව ලබාදීම තුළ ඉංජිනේරු අංශයේ දක්ෂ කණ්ඩායමක් ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය තුළ නිර්මාණය කරන්න තිස්ස පීනසේන මහතා සමත් වුණා. එහි ප්‍රතිඵලයක්

විදියට ගොඩක් මැෂින් මෙහෙ හදාගන්න, නඩත්තු කටයුතු අප විසින්ම කරගන්න අවශ්‍ය ආයතනයක් APD කියල සර් නිර්මාණය කළා. ඒකත් ලෝඩ්ස්ටාර් සාර්ථකත්වයට හේතුවුණ එක් කරුණක් වුණා.

ලෝඩ්ස්ටාර් කළමණාකරණ ක්‍රමවේදය දිහා බලද්දී අප විශ්වවිද්‍යාලවලදී ඉගෙනගෙන එන කළමණාකරන ක්‍රමවේදයන්ට වඩා අමුතුම කළමණාකරන ක්‍රමවේදයක් තමයි ආයතනයේ තිබුණේ. කළමණාකරනය කියලා සැලසුම්කිරීම, සංවිධානය වැනි කරුණු ඉගෙනගත් අපිට ප්‍රායෝගිකව කොහොමද කර්මාන්තශාලාවක, ව්‍යාපාරයක එය යොදාගන්නේ කෙසේද කියලා හොඳ ආභාසයක් ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයේ දී ලැබුවා. ඒ වගේම මේවායේ තිබෙන බාධක මොනවාද, ඒවා අභික්‍රමණය කරලා කොහොමද ජයගන්නේ කියන දෙය පිළිබඳව අපිට හොඳ අවබෝධයක් ලැබෙනවා. විවිධ සමාජ කොට්ඨාශ එක්ක කොහොමද වැඩ කරන්නේ, තාක්ෂණික අංශය පිළිබඳව කිසිම අවබෝධයක්, බරක් පතලක් නැති අය ගෙනත් කොහොමද ඒ අය තාක්ෂණික ක්ෂේත්‍රයට ගන්නේ, ඒ අවශ්‍ය කරන මානසිකත්වය නිර්මාණය කරන්නේ කෙසේද කියන දෙය සර් හරියටම ඒ වෙලාවේ කළා. තරුණයින්ට හැමවෙලාවේදීම මුල්තැන දෙන්න උත්සාහ ගත්තේ, තරුණයින් බලමුළු ගැන්වීම තුළ ශරීරය තුළ තිබෙන ජවය ව්‍යාපාරයට ආයෝජනයක් විදියට ගන්න තිස්ස මහතා තුළ මාර හැකියාවක් තිබුණා. මේ තරුණ ජවය තමයි ආයතනය ලෝක පරිමාණ ආයතනයක් මට්ටමට අවුරුදු 20ක් යනවිට රැගෙන එන්න තිස්ස ජිනසේනයන් භාවිතා කළේ. තරුණ ජවය, නිර්මාණශීලී චින්තනය සහ තරුණ කැපවීම හා දායකත්වය ව්‍යාපාරය තුළට ගන්න තිස්ස මහතා මඟපෙන්වූවා. එයයි මෙහි සාර්ථකත්වයට හේතුව වූයේ.

මේ වනවිට මම ඉන්නේ Multi National ආයතනයක. Multi National ආයතනයක ඉන්න HR Manager කෙනෙක් ඒ වෙලාවේ දේශීය ආයතනයත් සමඟ අද සංසන්ධනය කරද්දි මම දකින්නේ එදා Multi National ප්‍රවේශයට යන්න අවශ්‍ය ජාත්‍යන්තර ප්‍රවේශය හැදුවා. ඒ තමයි තව රටක තිබෙන නිෂ්පාදන ක්‍රමවේදයක් අරගෙන ඒක අපේ රටට ගැලපෙන විදියට සකස් කළා. මේක තමයි සාර්ථකත්වයට තිබුණු තවත් ප්‍රධානම දෙයක් වන්නේ. තවදෙයක් පැළයක් එක තැනකින් වෙන තැනකට ගෙනත් ඒ විදියටම පැළ කරන්න බැහැ. ගහක් එක තැනකින් ගලවල තවත් තැනක හිටවද්දී අර ප්‍රතිඵලයම ගන්න බැහැ. ඒ භූමියට, කාලගුණයට ඕන විදියට ගැලපෙන විදියට වෙනස් කරන්න ඕන. සර් ඒක කළා. ගෙඩිය පිටින් යමක් ගෙනත් ආයතනයට දාන්න උත්සාහ ගත්තේ නැහැ. බුදුන් වහන්සේ පස්මහ බැලුන් බැලුවා වාගේ එය බලල තමයි සර් යම් දේකට අතගැහුවේ. විශේෂයෙන්ම ටොයෝටා නිෂ්පාදන ක්‍රමවේදය සර් ආයතනයට ගෙනාවා. ලෝඩ්ස්ටාර් ක්‍රමවේදය ලෙස මූලික සිද්ධාන්ත, කාරණා අපේ සංස්කෘතියට ගැලපෙන විදියට වෙනස් කළා. අන්න ඒ නිසා තමයි සර්ට පුළුවන් වුණේ ලෝඩ්ස්ටාර් භූමිය තුළ ඕනෑම දෙයක් රෝපණය කරන්න සහ සමාජගත කරන්න.

ලෝඩ්ස්ටාර් කාලය තුළ මෙම ආයතනයට වෘත්තීය සමිති, බාහිර පාර්ශවයන් ඇඟිලි ගහන්න ආවේ නෑ. ඇයි ඇඟිලි ගහන්න ආවේ නැත්තේ, ඒ විශ්වාසය නිසයි. අපි අපේ තාත්තත් එක්කයි ඉන්නේ කියන විශ්වාසය එදා තිබ්බා. කාටවත් එදා මේ සංස්කෘතිය විනාශ කරන්න බැරිවුණා. කාටවත් ලේසියකට මේ සංස්කෘතියට එන්නත් බැහැ. ඒ ආපු මිනිහෙක් ලෙහෙසියෙන් මේ සංස්කෘතියෙන් යන්නෙත් නෑ. ඒ තමයි තිස්ස ජිනසේන කියන ව්‍යවසායකයා හදපු ලෝඩ්ස්ටාර් සංස්කෘතිය. ඒකට හොඳම උදාහරණය තමයි අපගේ සේවය අතරමැද අතහැර යෑම බිංදුවේ තියෙන්නේ. ලෙහෙසියෙන් මිනිහෙක් ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය දාල ගියේ නෑ. ඒ නිසයි තිස්ස මහතා VRS ක්‍රමවේදයක් හඳුන්වාදුන්නේ. එතනදී සර් හරි වටිනා සංකල්පයක් ගෙනාවා. ව්‍යවසායකයෙක් විදියට සර් ව්‍යාපාරය ගැන විතරක් නෙවෙයි හිතුවේ. තමන්ට ව්‍යාපාරය මෙතනට ගේන්න උදව් වුණ මනුස්සයට, තමන්ගේ ගමෙන් පවුලෙන් ඈත් වුණ මිනිසාට අවුරුදු 40 - 45 ක් යනවිට නැවත ගමට පූර්ණ කාලීන ලෙස යන්න VRS එකක් දීල යවන්න ඕනේ කියන සංකල්පය සර්ට තිබුණා. අපිට HR එක විදියට සර් හැමදාම කිව්ව දෙයක් තමයි කෙළෙහිගුණ සැළකීම කියන දෙය. මිනිසුන්ට දෙයක් දීල තමයි යවන්න ඕනෙ කියන තැන සර් බොහොම නිර්ලෝභීව කටයුතු කළා. ඒ වෙලාවේ රජයේ තිබුණ VRS ක්‍රමවේදයට වඩා ලොකු මුදලක් දීලා සතුටු කරලා තමයි සාමාජිකයින් ගෙදර යැව්වේ. ඒ වගේම පවුලේ අයට අවශ්‍ය නම් ආයතනය ඇතුළට එන්න තිබුණු අවස්ථා, ඉඩ ප්‍රස්ථා හදල තමයි කටයුතු කළේ.

ඒ වගේම ජාත්‍යන්තරයට යන්න අවශ්‍ය ක්‍රමවේද ආයතනයට සර් ගෙනාවා. ඒ වගේම ව්‍යාපාරය මේ විදියට ගිහින් බැරි බව තේරුම්ගත් මෙම ව්‍යවසායකයින් දෙදෙනා ව්‍යාපාරයේ වර්ධනය සමඟ දරාගන්න පුළුවන් මට්ටමට ව්‍යාපාරය සන්නද්ධ කරන්න සහ ජාත්‍යන්තරය සමඟ ගැටෙන්න අවශ්‍ය පරිසරය සකස් කරන්න 2007 කාලයේදී මැකෙන්සි ආයතනයේ උපදේශනයෙන් නවෝදය කියලා ක්‍රමවේදයක් හා 2009 වනවිට ටොයෝටා ආයතනයේ ආභාසයෙන් ලෝඩ්ස්ටාර් නිෂ්පාදන ක්‍රමවේදය කියලා ක්‍රමවේදයක් ආයතනය තුළ ක්‍රියාත්මක කළා. මේවා හරහා ජාත්‍යන්තරයේ ක්‍රියාකරන්න අවශ්‍ය ක්‍රමවේද හදන්න, මානසිකත්වය හදන්න අවශ්‍ය පසුබිම මෙම ව්‍යාපෘති හරහා, ක්‍රමවේද හරහා

ආයතනය තුළ ක්‍රියාත්මක කළා. මෙය ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය ලබාගත් ලොකු ජයග්‍රහණයක්. ව්‍යාපාරය යන විදිහට යන්න නොදී ඒ අවශ්‍ය තැන්වල දී වෙනස් කරමින් එදා කටයුතු කළා. ලෝකයේ මොනවාද සිදුවෙන්නේ, අලුත් තාක්ෂණය කුමක්ද කියන එක පිළිබඳව ප්‍රායෝගික අවබෝධයෙන් සිටිමින් ව්‍යවසායකයෙක් විදියට සමස්ථ ජීවිතයම තිස්ස පිනසේන මහතා මෙය වෙනුවෙන් කැප කළා. ඒ කැපකිරීම නිසයි අපට මේ වගේ ශීඝ්‍රගාමී දියුණුවකට යන්න පුළුවන් වුණේ. අපි දන්නවා අපට විවාහකයෙක්, ස්වාමි පුරුෂයෙක්, පියෙක් විදියට මොනවගේ කැපකිරීමක් ද කරන්න වෙන්නේ කියලා. නමුත් තිස්ස මහතාට ඒ නිදහස තිබුණා රැයක් දවාලක් නැතුව කැපකිරීම් කරමින් ආයතනය දියුණු කරන්න කටයුතු කරන්න. ඒ කටයුතු කිරීමේදී කවදාවත් සමාජය පිළිනොගත් දේ කරන්න කිව්වේ නෑ. සුරාව, සූදුව, සල්ලාලකම නිසා තමයි මිනිහෙක් නැතිවෙන්නේ, මේවට ඉඩතියන්න එපා කියන එක සර් හැමදාම කිව්වා. ව්‍යාපාරය දියුණු කරද්දී එයට අතහිත දෙන සියලුදෙනාත් දියුණු කරගෙන යන ගමනක් සර්ට තිබුණා. පොඩි මිනිහාට තැනක් දෙන්න සර් හැමවිටම උත්සාහ ගත්තා. බාහිර මහා පරිමාණ ආයතනවලට මේ ආයතනයේ සමහර කටයුතු කිරීමේදී අවස්ථාව නොදී පොඩි මිනිහාට අවස්ථාව දෙන්න, තැනක් දෙන්න සර් හැමවිට කටයුතු කළා. මේ සමස්ත ක්‍රියාදාමයන් හේතුවෙන් ජාත්‍යන්තර ආයතනයක් මෙරට නිර්මාණය කරන්න තිස්ස පිනසේන සහ පියරේ ප්‍රින්ජර්ස් කියන ව්‍යවසායකයින් දෙදෙනා සමත් වුණා. ඒ නිසාම මේ ආයතනය 2011 වර්ෂයේදී කැම්සෝ ආයතනය මිලදී ගැනීමත්, 2018 වර්ෂයේදී කැම්සෝ ආයතනය මිවලින් ආයතනය මිලදී ගැනීමටත් අවශ්‍ය පරිසරය එදා ලෝඩිස්ටාර් සමයෙහි මෙම ව්‍යවසායකයින් දෙදෙනා ගොඩනඟා තිබුණා.

අපි කඩේකට ගිහින් පාරිභෝගිකයෙක් විදියට භාණ්ඩයක් ගන්නේ අපිට ඕනෙ දේ තියනවනම් විතරයි. ඒ වගේ කැම්සෝ ආයතනය අපේ ආයතනය මිලදී ගත්තේ එදා තිස්ස මහතා ලෝකෙට ඕන ආයතනයක් තමයි ලෝඩිස්ටාර් නමින් ගොඩනඟන්නේ. ව්‍යවසායකයෙක් විදියට ලෝකය එක්ක තරඟ වදින්න පුළුවන් ආයතනයක් සර්ලා ලංකාවේ හදනවා. ඒ නිසා තමයි කැම්සෝ ආයතනය ඇවිත් ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය මිලදී ගන්නේ. ලෝක තලයේ ආයතනයක තියන අත්තිවාරම එදා ලෝඩිස්ටාර් ආයතනයේ තිබුණා. කැම්සෝ ආයතනය ඇවිත් ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය කලින් බලද්දී මේ හරය ඔවුන් දැක්ක නිසයි ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය ඔවුන් මිලදී ගත්තේ. ඒ නිසා අපේ ලෝඩිස්ටාර් සාමාජිකයින් යම් මට්ටමකට හඳුල තිබුණ නිසා ඉන් ඉදිරියට ගෙන යන්නයි කැම්සෝ ආයතනයට තිබුණේ. එදා සර් කිව්වේ ළමයෝ අපි හරියට බැටල් චේන්ජ් එක කරන්න ඕනේ කියලයි. ඒ වෙලාවේ සර් ව්‍යවසායකයෙක් විදියට ගන්න ඕනේ අමාරු තීරණය ගත්තා. ඒක පෘථග්ජන මිනිහෙක් විදියට ගන්න අමාරු තීරණයක් වුණත් සර් ආයතනය ශක්තිමත් ආයතනයකට සම්බන්ධ කරන්න ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය විකුණන්න තීරණය කළා. ලෝකයේ තිබුණ හොඳ සංකල්ප ලංකාව තුළ රෝපණය වී නොතිබුණ කාලයක සර් ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය තුළ ලෝකයේ තිබුණ හොඳ සංකල්ප ගොඩනැඟුවා. ලංකාවේ ප්‍රාථමික, ද්විතියික, තෘතියික අධ්‍යාපනය හරහා නිර්මාණය කරේ රැකියාවට උචිත මිනිසෙකු නෙවේ. ලබාදුන් දැනුම ශාස්ත්‍රීය එකක් වුණා. නමුත් තිස්ස පිනසේන කියන ව්‍යවසායකයා මේ කියන න්‍යායාත්මක දැනුම බාහිර තාක්ෂණයට එකතු කළා. ඒ තුළට කළමණාකරනය එකතු කළා. එහි එක් වැඩසටහනක් තමයි අර කියූ උපාධිධාරීන් ගෙන්නලා, ආයතනය පෙන්නලා උඹලා මේ විදියට වෙනස් වෙන්න කියලා අවස්ථාව දුන්නේ. ඔවුන්ට ව්‍යවසායකයාගෙන් ප්‍රශ්න කරන්න අවස්ථාව දුන්නා. අන්න එහෙමයි සර් එදා ඒ ප්‍රායෝගික ප්‍රවේශය ගත්තේ. වැටුප් වැඩිකිරීම පිළිබඳව කතා කළොත් සර්ට තිබුණා සාමාජිකයන්ගේ හදගැස්ම. සර් එදා හැදුවේ යම්කිසි සහජීවනයක්. එදා සර්ගේ කාලේ මේ ව්‍යාපාරේ තිබුණේ ඉතා ළදරු වියක. ඒ නිසා ආයෝජනය කරන්න මුදල් අවශ්‍ය වුණා. එම නිසා එදා සර් ක්‍රමානුකූලව වැඩකරන මිනිසා හඳුනාගෙන සාධාරණ ක්‍රමවේදයක් හරහා වැටුප් වැඩිකළා. ජීවන වියදම, ආයතනයේ ආර්ථික ශක්තිය පිළිබඳ සැලකිලිමත් වෙමින් හැකි උපරිමයෙන් සාධාරණව වැටුප් වැඩි කළා.

නමුත් අද මල්ටිනැෂනල් ආයතන ගත්තොත් දත්ත පදනම් කරගෙන කටයුතු කරනවා. එදා අපි බෞද්ධයන් විදියට අල්පේච්චතාවයෙන් කටයුතු කළා. අවශ්‍ය තැනදී මිනිසුන්ට උදව් කරමින් ජීවිතය කළමණාකරණය කරන විදිය ළමයින්ට ඉගැන්නුවා. කොහොමද සැලසුම් කරමින් ජීවත්වෙන්නේ කියන දෙය එදා කියලා දුන්නා. එදාට වඩා අද සන්නිවේදන තාක්ෂණය දියුණු නිසා අද එදා මෙන් කටයුතු කරන්න බැහැ. තිස්ස මහතාගේ කාලයේ වුණත් අද වගේ වට්ස්අප්, වයිබර් වැනි තාක්ෂණයක් තිබුණ නම් ලේසිවෙන්නේ නෑ. එදා නිර්මාණය කළේ හුදෙකලා වූ ගමක හිටිය තරුණයෙක්. හැබැයි අද ඉන්නේ හුදෙකලා වුණ තරුණයෙක් නෙවෙයි. ලෝකයේ වෙන සියලුම දේවල් පිළිබඳව තොරතුරු අතේ තියාගත්ත පුද්ගලයෙක්. ඒ නිසා එයා පාලනය කරන්න අද හරි අමාරුයි. ලෝකයේ හතර කොණ අද පෙනෙන නිසා මිනිසුන්ගේ අවශ්‍යතාවයන්, සිතුම් පැතුම්, ජීවත්වන ආකාරය සම්පූර්ණ වෙනස් වෙලා තියනවා. අද ගම්වල ඉන්න තරුණයින් එදා මෙන් නොවෙයි මංමුලා වෙනවා. එම නිසා ජාත්‍යන්තර ආයතනවලට සේවක පිරිස ඇද බැඳ තබාගන්න නොයෙක් දේ කරන්න වෙනවා. මොකද මල්ටි

නැෂනල් ආයතනයක් විදියට අපිට මිනිසුන්ගේ පුද්ගලිකත්වයට ඇඟිලි ගහන්න බැහැ. අද පුළුවන් රැකියාවට වේතනයක් ගෙවන්න. එයා තමයි දැනගන්න ඕනෙ ජීවත්වන හැටි. හැබැයි අද හත් අටසියක් බැංකුවලට අධික ණය වෙලා සියදිවි නසාගන්න මට්ටමට පත්වෙලා. එදා සර් නිර්මාණය කළේ ආර්ථිකය තියන මිනිහෙක් නොවෙයි. ආර්ථිකය කළමණාකරණය කරන මිනිහෙක් නිර්මාණය කළා. එම නිසා ප්‍රබල හැඟීමක් ආයතනය පිළිබඳව එදා තිබුණා.

කෙසේවෙතත් මල්ටිනැෂනල් ආයතනවල සාරධර්ම හා එදා අපේ ලෝඩ්ස්ටාර් සාරධර්ම ගොඩක් සමානව ගමන් කරනවා. අපේ තිබුණ සාරධර්මවලට බොහෝ සමානව මල්ටිනැෂනල් සාරධර්ම හැදිලා තියනවා. සර්ට ලැබුණු බටහිර අධ්‍යාපනය සහ ලෝකය සමඟ ඉඳීම තුළ ලබාගත් සංකල්ප ලංකාවේ හැඩයට ගැලපෙන විදියට සර් ප්‍රතිනිර්මාණය කළා. ඒ වෙලාවේ ලෝකය දැකලා, ලෝක තාක්ෂණය දැකලා, ලෝකය කොහාටද යන්නේ කියන එක දැකලා ඒ වෙනස් වන තැනට ඕන පරිසරය නිර්මාණය කළා. ඒ නිසයි මිදිගම වැනි තැනකට ගිහින් ඒ තියන හැකියාවන් දැකලා ගමට කම්පියුටර් තාක්ෂණය දීලා ඒ අවශ්‍ය පරිසරය සකස් කරේ.

ලෝඩ්ස්ටාර් කවුන්සිල් එක පිළිබඳව කතා කළොත් නිෂ්පාදන සේවකයා හා කාර්යමණ්ඩලය කියන්නේ ඇත්තටම පන්ති දෙකක්. එතනදි සර්ගේ සංකල්පය වුණේ මේ පන්ති දෙක. ඒ කියන්නේ සේවක පන්තිය නිලධාරී පන්තියේ අඩන්තේට්ටම්වලට ලක්වෙන්න ඕනෙ නෑ කියන මතයේ සර් හිටියා. සර් ඕක එදා පාලමක් විදියට අතරමැද ඉඳගෙන හරි ලස්සනට පාලනය කළා. සේවක පන්තිය තළා පෙළන්නට ඉඩ දුන්නේ නෑ. සේවක පන්තියට නැඟී සිටින්න අවශ්‍ය පරිසරය කවුන්සිල් එක හරහා නිර්මාණය කළා. අද බටහිර ක්‍රම තුළ කතාකරන Open Door Policy එක සර් ගෙනාවේ ඔය කවුන්සිල් එක හරහායි. එදා ලංකාවේ යූනියන් කියන්නේ සම්පූර්ණ දේශපාලන අතකොළුවක්. සර් මේක හඳුනාගෙන ලංකාවේ තියන දේශපාලනය ආයතන තුළට රිංගා ගත්තොත් මොකක්ද වෙන්නේ කියලා දැනෙගෙන තමයි වෙනමම මේකට ගැළපෙන කවුන්සිල් සංස්කෘතියක් හැදුවේ. රටේ දේශපාලනය වුණත් මිනිසුන් අල්ලන්නේ මිනිසුන්ගේ පංචේන්ද්‍රියන් හරහායි. මම දකින්නේ සර් මිනිසුන්ගේ පංචේන්ද්‍රියන් ඇල්ලුවේ හරි අමුතු විදියකට. ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය තුළ සර් හරි ලස්සනට නිර්මාණය කළා. බාහිර ලෝකයට ටච් කරන්න බැරි විදියට අවුරුද්දේ මාස 12 ට සර් ක්‍රියාකාරකම් රාශියක් ගෙනාවා. ජනවාරි පළමුවෙනිදාට සීරෝ ඇබ්සන්ට් එකක් ගෙනත් තෑග්ගක් දීලයි ගෙදර ඇරියේ. පෙබරවාරි, මාර්තු මාසවල ආයතනය පුරාම පිරිත් දේශනා සිදුකරනවා. ඒ හරහා බෞද්ධ ආභාසය හා නූතන ලෝකයේ කතා කරන ආරක්ෂාව ගේන්නේ මෙතනින්. මේක විශ්ව දහමක්. මේ විශ්ව දහම තුළ යහපත් සිහියෙන් කොහොමද වැඩකරන්නේ කියල අවබෝධය හැමෝටම දෙනවා. පිරිත් කියලා කියන්නේ ආරක්ෂාවක්.

<u>අපි කඩේකට ගිහින් පාරිභෝගිකයෙක්</u>
<u>විදියට භාණ්ඩයක් ගන්නේ අපිට ඕනෙ දේ තියනවනම් විතරයි. ඒ වගේ කැම්සෝ ආයතනය අපේ ආයතනය</u>
<u>මිලදී ගත්තේ එදා තිස්ස මහතා ලෝකෙට ඕන ආයතනයක් තමයි ලෝඩ්ස්ටාර් නමින් ගොඩනඟන්නේ.</u>
<u>ව්‍යවසායකයෙක් විදියට ලෝකය එක්ක තරඟ වදින්න පුළුවන් ආයතනයක් සර්ලා ලංකාවේ හදනවා. ඒ නිසා</u>
<u>තමයි කැම්සෝ ආයතනය ඇවිත් ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය මිලදී ගන්නේ. ලෝක තලයේ ආයතනයක තියන</u>
<u>අත්තිවාරම එදා ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයේ තිබුණා. කැම්සෝ ආයතනය ඇවිත් ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය කලින්</u>
<u>බලද්දී මේ හරය ඔවුන් දැක්ක නිසයි ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය ඔවුන් මිලදී ගත්තේ.</u>

ඒ තුළින් සර් මිනිසුන්ට ආරක්ෂාවක් ගෙනාවා. ඒක කරනු ලැබුවේ මනෝ විද්‍යාත්මකවයි. ආයතනය සමඟ සාමාජික බැඳීම හැදුවේ බයවෙන්න එපා උඹලට අනතුරක් වෙන්නේ නෑ, මම ඒ ආරක්ෂාව දෙනවා, ඒ සඳහා පරිසරය හදනවා කියලා සර් කටයුතු කළා. වටේට පිරිත් නූල් ඇදලා, පැය 24 පුරා ආයතනය වටා පහන් ටික සතර වරම් දෙවිවරුන්ට පත්තු වෙනවා. ඒ හරහා විශ්වාසය ගොඩනඟන්න සර්ට හැකි වුණා. සර් කළේ අපි යමු පන්සලට උදව් කරන්න, අපි යමු ශ්‍රී මහා බෝධියට වැලි අතුරන්න කියලා මිනිසුන්ගේ මුදුන් මල්කඩේ තිබුණ සමහර දේවල් ව්‍යාපාරික අරමුණ සමඟ සම්බන්ධ කරන්න තිස්ස මහතා සමත් වුණා. වැඩ කර කර ඉන්න ගමන් මෙවැනි කටයුතු සඳහා සාමාජිකයින් රැගෙන ගියා.

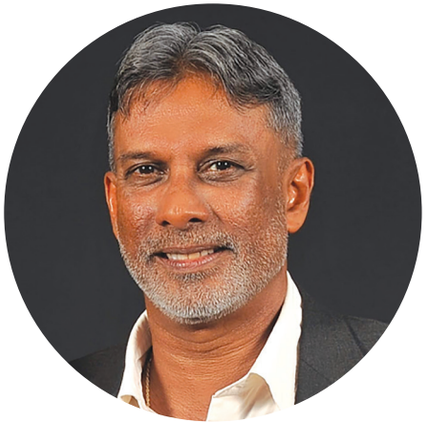
ස්වාභාවික ආපදාවකදී සර් ආයතනයේ මිනිසුන් ගෙනගොස් උදව් කරන්න පරිසරය හැදුවා. ගංවතුර, නායයෑම්, සුනාමි වැනි අවස්ථා මේ සඳහා හොඳ උදාහරණ. තිස්ස මහතා මෙවැනි අවදානම් අවස්ථාවලදී පවා ජීවිතයට අරුතක් එක්කරන්න කටයුතු කළා. සර් ප්‍රගුණ කළ බෞද්ධ දර්ශනයත්, බටහිර විද්‍යාවත් දෙක එකට ගළපන්න සර් කටයුතු කළා. ඒ ගළපන ඒ සංකලනය තුළින් ලබාගත් අවබෝධය ප්‍රායෝගිකව ගේන්න සමත්වුණා. තිස්ස මහතා ලංකාවේ මිනිසුන්ගේ සිත් දිනාගත්තේ ලංකාවේ මිනිසුන්ගේ මනෝභාවයන් තේරුම්ගෙන ඒක සමාජ ජීවිතයත් සමඟ බද්ධ කරලයි ආයතනය ජයග්‍රාහී මාවතකට රැගෙන ගියේ. ඒ නිසා ආයතනය තුළ කෘතිම මිනිසෙකු නිර්මාණය වුණේ නැහැ.

රන්දික ජයසිරි

මානව සම්පත් කළමනාකරු

මිවලින් ශ්‍රී ලංකා ආයතනය







> කෝටි ගණනක් වටින මැෂින්, කෝටි ගණනක් වටින ආයතනයක් අඩු අද්දැකීම් තිබුණ තරුණ ළමයින්ට භාරදුන්නා කියන්නේ එතනදි මම දැක්ක ප්‍රධානම දේ තමයි සර්ගේ තිබුණ දැක්ම සහ ළමයින් කෙරේ තිස්ස මහතාට තිබුණ විශ්වාසය

මම ජගත් ආදිපොල. රුසියාවේ වැඩිදුර අධ්‍යාපනය හදාරා ලංකාවට ආ මම මුලින්ම 1994 වර්ෂයේ ඉඳන් DSI සමූහයේ මහර පිහිටි සැමිසන් ඉංජිනියස් කියන ආයතනයේ ඉංජිනේරුවකු ලෙස සේවය කළා. මගේ නෝනා දළුගම කැලණිය විශ්වවිද්‍යාලයේවැඩකළා. අපි දෙන්නා නැවතිලා හිටියේ කිරිබත්ගොඩයි. මට මහරට විනාඩි 10 ක දුරයි තිබුණේ. නෝනටත් විනාඩි 10 කින් කැලණිය විශ්ව විද්‍යාලයට යන්න පුළුවන් වුණා. එම නිසා අපි බොහොම ලෙහෙසි ජීවිතයක් ගත කළා.

ඔය අතරේ මගේ නෝනට රුහුණු විශ්වවිද්‍යාලයේ ස්ථිර රැකියාවක් ලැබුණා. ඒ වෙලාවේ මම DSI කලමනාකරණයෙන් ඉල්ලුවා මට ගාල්ලට මාරුවක් දෙන්න නැත්නම් මම දකුණෙන් වෙන රැකියාවක් හොයා ගන්නවා කියලා.

එවිට එහි අධ්‍යක්ෂක කෙනෙකු වූ මහින්ද රාජපක්ෂ මහතා මට කිව්වා ආදි තව දවස් කිහිපයකින් ඇවිත් මාව හමුවන්න කියලා. ඒ හමුවුණු විට මට කිව්වා ඔය කොල්ලෝ ටිකයි, මැෂින් ටිකයි, වර්ක්ෂොප් එකයි සේරම ටික අරන් ඔයා ගාල්ලට යන්න කියලා. මම ගාල්ලට ඇවිල්ලා අලුත් ගොඩනැගිල්ලක වර්ක්ෂොප් එක දාගෙන DSI ආයතනයේ නඩත්තු කටයුතු ගොඩක් කරමින් සේවය කළා. ඔය අතර මට දැන ගන්න ලැබුණා පිනසේන ආයතනයෙන් මිදිගම ටයර් පැක්ට්‍රියක් දානවා කියලා. මම අයදුම්පත්‍රයක් හදලා කොළඹට යැව්වා ආචාර්ය නිහාල් පීනසේන මහතාට ඇඩ්ඩ්‍රස් කරලා. ඒ යවපු අයදුම් පත්‍රය තමයි කොහොමහරි තිස්ස මහතාගේ අතට ඇවිල්ලා මගේ අද්දැකීම් පිළිබඳ වගේම මා ගැන මොනවා හරි දැකලා මට සම්මුඛ පරීක්ෂණයට කතා කළා.

මගේ සම්මුඛ පරීක්ෂණය තිබුණේ කොටුගොඩ ආයතනයේ. මාව මුලින්ම Interview කළේ මංජුල කියලා මහත්තයෙක්. මංජුල මහතා මාත් එක්ක ටිකක් කතා කරා. මම මීට කලින් වෙන ආයතනවල Interview ගිහින් තිබුණත් මෙම ආයතනයේ ඒක වෙනස් විදියට දැනුණා. සෝබනය කියන එක මෙතන තිබුණේ නැහැ. මංජුල මහතා බොහොම සරලව මාත් එක්ක කතා කළා. මම රුසියාවේ ඉඳලා ආපු නිසා මට රුසියන් භාෂාව හොඳින් පුළුවන් උනත් මට ඉංග්‍රීසි ටිකක් හිරවුණා. මංජුල මහතා ඒක මට බාධාවක් කළේ නැහැ. එයා මට නිදහස දුන්නා මගේ හිතේ තියෙන දේවල් ටික සිංහලෙන් කතා කරන්න. එතනදි මංජුල මහතා සමඟ හොඳ Interview එකක් ගියා. පසුව මංජුල මහතා කිව්වා මට ඔයා පිළිබඳ ලොකු කැමැත්තක් තියෙනවා නමුත් ආදිපොල ඔයා අපේ ලොකු මහතුන් දෙදෙනා හමුවන්න වෙයි කියලා. පසුව ඇහුවා ඔයාට ආපහු එන්න පුළුවන්ද ? නැත්නම් අද හවස් වෙනකම් ඉන්න පුළුවන් ද ? කියලා. මම කිව්වා මම මාතර ගිහින් නැවත දවසක එනවට වඩා මට ඉන්න එක පහසුයි කියලා. ඊට පස්සේ ප්‍රින්ජස් මහතා මාව Interview කළා. එයා මගෙන් තාක්ෂණික දේවල් ගොඩක් ඇහුවා. DSI ආයතනයේ දී ටයර් නිෂ්පාදනයට අදාල මැෂින් පිළිබඳ අවබෝධයක් තිබුණ නිසා එයා අහපු බොහෝ ප්‍රශ්නවලට පැකිලීමකින්

තොරව මම උත්තර දුන්නා. මම එතනදි ඉංග්‍රීසි භාෂාව කියන එක බාධාවක් උන නමුත් මංජුල මහතා මට උදව් කළා. කෙනෙක්ගේ ප්‍රායෝගික දැනුම භාෂාවක් නිසා පස්සට තල්ලු කළේ නැහැ. එම වටිනාකම මම එතනදි දැක්කා. මම යුනිලීවර් වගේ ආයතනයකට ගියානම් මම පළවෙනි Interview එකෙන්ම හැලෙනවා. නමුත් ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයේදී එහෙම වුණේ නැත්තේ ආයතතනයේ තිබුණු වටිනාකම් නිසා කියලා මට හිතෙනවා. පසුව ප්‍රින්ජස් මහතා කිව්වා මට ඔයා OK නමුත් මගේ Partner ගාවට දාන්න ඕන කියලා.

මම සාමාන්‍යයෙන් වැඩ කරන සුදු මහතුන් සරලව ඉන්නවා දැකලා තියෙනවා. නමුත් ලංකාවේ පීනසේන වගේ ආයතතනයක ප්‍රධානියෙක් අදින විදිය මම හිතුවේ අත්දිග ඇදලා ටයි දාලා කෝට් දාගෙන එයි කියලයි. මම වාඩි වෙලා තිස්ස මහතා එනකම් බලාගෙන හිටියා. නමුත් මම තිස්ස මහතාව දන්නේ නැහැ. ඒ අතර කෙනෙක් සෙරෙප්පු දෙකක් දාගෙන සාමාන්‍ය විදියට ඇදලා පෝන් එකක් ද කොහෙද බෑග් එකක දාගෙන එකත් අතේ එල්ලාගෙන තිස්ස මහතාගේ නම ගහලා තිබ්බ කාමරයට ගියා. මට හිතුණේ ඒ පියන් කෙනෙක් වෙන්නැති කියලා. පසුව විනාඩි පහකින් විතර මට එන්න කියලා කිව්වා. මම හිතුවේ වෙන පැත්තකින් තිස්ස මහතා කාමරයට එන්න ඇති කියලා. මම තිස්ස මහතාගේ කාමරයට යනවිට එතන තිබුණ ප්‍රධාන පුටුවේ වාඩි වෙලා හිටියේ අර සෙරෙප්පු දෙකක් දාගෙන සාමාන්‍ය විදියට ඇදලා බෑග් එකක් අතේ එල්ලගෙන ආපු කෙනා. ඒක දැක්කම මම තව ටිකක් රිලැක්ස් වුණා. මොකද පළමු Interview එක මංජුල මහතාගෙන් ගොඩගියා. පසුව සුදු මහතාට Face කරලා ඒකත් හරි ගියා. තිස්ස මහතා හිටි විදිය සහ සරල බව නිසා මම ගොඩක් විවෘත වුණා. හිතේ තිබුණ Interview එකට Face කරන චකිතය නැතිව ගියා. ඊට පස්සේ මට වාඩිවෙන්න කියලා ප්‍රංචි ප්‍රංචි ප්‍රශ්න ටිකක් මගෙන් ඇහුවා. ගෙදර විස්තර අම්මා තාත්තා ගැන ඇහුවා. ඊට පස්සේ රුසියාව ගැනත් පොඩි විස්තරයක් අහලා, රුසියාවේ සිටියානම් හොඳට වොඩ්කා බොන්න ඇති කියලා මගෙන් ඇහුවා. එහෙම අහන කොට මම තවත් විවෘත වුණා. මට හිතුණා මෙයා හොඳට බොන කෙනෙක් තමයි මගෙන් විස්තර අහන්නේ කියලා. පීනසේන එකේ ලොකු මහත්තයෙක් මගෙන් රුසියාවේදී වොඩ්කා බිව්වද කියලා අහනකොට බොහොම සරලව මම තවත් විවෘත වෙලා උත්තර දුන්නා. මම කිව්වා එහේ ඉදියකෙනෙක් නොබොන්නේ නැහැනේ සර් කියලා මම උත්තර දුන්නා. ඊට පස්සේ තව තව දේවල් කතාකලාට තාක්ෂණික කිසිම දෙයක් ඇහුවේ නැහැ. මට තේරුණා තිස්ස මහතා පොඩිකාලේ ඉඳන් මම හැදිච්ච වටපිටාව ඇදලා ගත්තා කියලා. ඒ කියන්නේ කෙනෙකුගේ තියෙනවනේ පවුල් පසුබිමක් සමඟ හැදෙන වටපිටාවක්. අන්න ඒක එයා බොහොම සරල ප්‍රශ්න කිහිපයකින් පවුල් වටපිටාව එලියට ගත්බවක් මට තේරුණා. පසුව තමයි මට තේරුණේ තිස්ස මහතා මගේ අතීත තොරතුරු තමයි අවුස්සලා බැලුවේ කියලා. මගේ ඉස්කෝලේ, මගේගම, මගේ අම්මා තාත්තා, පවුල් පසුබිම, හොඳින් බැලුවා. පසුව හොඳයි අපි ඔයාව වැඩට ගන්නම් කියලා තිස්ස මහතා කිව්වා. පසුව පඩිය කොච්චර ඕනද කියලා මගෙන් ඇහුවා. එතකොට මට DSI එකේ රුපියල් 12,000 ක් තමයි පඩිය දුන්නේ. මම කිව්වා සර් මට රුපියල් 15,000 ක් ඕන කියලා. හොඳයි අපි ඒ ගාන දෙන්නම් කියලා එවලේම මගේ පත්වීමේ ලිපිය ගහන්න කියලා HR එකේ හිටිය බණ්ඩාර කියලා මහත්තයෙකුට කිව්වා. පසුව මට මිදිගමට Report කරන්න කියලා කිව්වා. මට තේරුණා මෙතන බොහොම ලෙහෙසියෙන් වැඩකරන්න පුළුවන් තැනක් කියලා.

මම මිදිගම ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයට ඇවිත් වැඩට බැස්සා. මම Report කළේ මංජුල මහතාට. මම ටිකක් අනෙක් අයට වඩා වැඩ කරන විදිය වෙනස්. මමත් වැඩේට බැහැලා ටිකක් අනෙත් අය පුෂ් කරලා යකා වගේ කෑගහලා මම වැඩ කළා. මම ගාව හිටියා ගරාජ් එකක වැඩ කරලා ආපු මැකැනික් කොල්ලෙක්. එයා ගමේම කෙනෙක්. මෙයා වැඩ කරද්දී ටිකක් පණ්ඩිතයි. කියනදෙය අහන්නේ නැහැ. බැරිම තැන දවසක් මම මේ කොල්ලට ගැහුවා කනට එකක්. ගැහුවේ තරහකට නම් නෙමෙයි. හැදෙන්නයි. මේ සිද්ධිය තිස්ස මහතා දක්වා ගියා. ඒක ගියේ මම ගැන ඉතාමත් වැරදි ප්‍රතිරූපයකින්. මෙය ප්‍රශ්නයක් කරන්න බොහෝඅය උත්සාහ ගත්තා. මෙයා ගමේ කෙනෙක් නිසා වෙනත් අය මෙයා උසිගැන්නුවා. ඒකෙන් ඒ පිරිස් උත්සාහ ගත්තේ තිස්ස මහතා ඉදිරියේ දී මුහුණ හොඳ කරගන්නයි.

මිදිගම ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයේ කවුන්සිල් එක මුලින්ම පටන් ගත්තේ 1999 වර්ෂයේදි. එතකොට මිදිගම මොඩියුල් 4 ක් විතරයි පටන්ගෙන තිබුණේ. මොඩියුල් එකේ ෆැබ්රික් කැලැන්ඩරය ළඟ බිම කාඩ්බෝඩ් දාගෙනයි පළවෙනි මිදිගම කවුන්සිල් එක කළේ. මංජුල මහතා තමයි මුලින්ම හැම අංශයකින්ම සාමාජිකයින් දාගෙන මිදිගම කවුන්සිල් එක ආරම්භ කළේ.

ඊට පස්සේ කවුන්සිල් එක පවත්වාගෙන ඒ සඳහා මිනිසුන් යොමු කරගෙන යද්දී ටිකෙන් ටික ආයතනය ලොකු වුණා. ඒ වගේම මිදිගම කවුන්සිල් එකත් ලොකු වුණා. මිදිගම ආයතනයේ පන්සල හැදුවට පස්සේ කවුන්සිල් එක පන්සලේ පැදුරු දාගෙන බිම වාඩිවෙලා කළේ. තිස්ස මහතාත් වාඩි වුණේ කොල්ලෝ ටිකත් එක්ක බිමයි. ඒක ලංකාවේ සමාජයේ දකින්න නොලැබෙන අහඹු දෙයක් වුණා. ඒ වගේ අද්දැකීම් ළමයින්ට ලැබෙනවිට ළමයින් විවෘත වෙන්න

පටන් ගත්තා. පසුව ළමයින් දිගින් දිගටම ආයතනයේ අඩුපාඩු නොබියව කතා කරන්න ගත්තා.

ඉස්සර දැන්වගේ නෙමෙයි ළමයින් ආවම ඔක්කොම ප්‍රශ්න කියලා දානවා. ඒ වෙලාවේ දි තිස්ස මහතා කළේ කවුන්සිල් එකේදි අපිට නෙලපු එකයි. අපිට ළමයින් ඉදිරියේ දී මේවා ඉක්මනට කරන්න ඕන කියලා අපිට බනින්න ගත්තා. අපිත් මහන්සිවෙලා වැඩ කරනවා. මට මේක ප්‍රශ්නයක් වුණා. ඇයි සර් ළමයින් ඉස්සරහා අපිට බනින්නේ කියලා මම තිස්ස මහතාගෙන් ඇහුවා. සර් මට කිව්වා ආදි ඔය කවුන්සිල් එක කියන්නේ පෙෂර් රිලීස් වෑල් එක කිවුවා. ඔය ළමයින්ට තියෙන පෙෂර් එක ඔතනින් රිලීස් කරලා දානවා කියලා සර් හිනාවේවී කිව්වා. ඕක ඔතනින් රිලීස් වුණාට පස්සේ ආපහු ඔය ප්‍රශ්නය ලොකුවට ඇතුළේ ඇති වෙන්නේ නැහැ කියලා සර් කිව්වා. සර් ඒක හරි ලස්සනට Manage කළා. ළමයින්ගෙන් කොච්චර වැරදි උනත් හැමදාම සර් ළමයින්ගේ පැත්තට කතා කළා මිසක් Management එක පැත්ත ගත්තේ නැහැ. සර් අපිට කිව්වේ ළමයින්ගේ අවශ්‍යතා, ඉල්ලන දෙය අපිට දෙන්න කියලා විතරයි.

ප්‍රින්ජස් මහතා සහ තිස්ස මහතා එකිනෙකට වෙනස් චරිත දෙකක්. ප්‍රින්ජස් මහතාට අවශ්‍ය වුණේ කරන වැඩේ විතරයි. නමුත් එය කරන විදිය ප්‍රින්ජස් මහතාට අවශ්‍ය වුණේ නැහැ. එයාගේ තිබුණේ කොහොමහරි වැඩේ කරන එක විතරයි. නමුත් තිස්ස මහතාට වැඩෙත් කෙරෙන්න ඕන. ඒක කරපු ආකාරයත් අවශ්‍ය වුණා. ප්‍රින්ජස් මහතාගේ ක්‍රමවේදය ඉස්සරහට තල්ලුවෙලා ගියා. එයා සුදු ජාතිකයෙක් නිසා එයාට අපේ සංස්කෘතිය අදාල වුණේ නැහැ. නමුත් තිස්ස මහතාට අවශ්‍ය වුණේ නැහැ මිනිසුන් තලලා පෙලලා වැඩගන්න. තිස්ස මහතා කිසිවිටක වැඩක් බලෙන් ගන්නවා කියන එකට කැමති වුණේ නැහැ. ඒක නිසා මමත් වැඩ කරන විදිය ටිකක් ටප් ක්‍රමවේදයක් නිසා තිස්ස මහත්තයා මාව තේරුම් අරන්ද කියලා මටම ප්‍රශ්නයක් වුණා. මොකද ප්‍රින්ජස් මහතාට මොනවා උනත් ගැටලුවක් නැහැ. එයා බැලුවේ වැඩේ විතරයි. නමුත් තිස්ස මහතාට වැඩේ කෙරෙන්නත් ඕන. එය තිස්ස මහතා බලාපොරොත්තු වන රාමුව ඇතුළේ වැඩේ කෙරෙන්න ඕන වුණා. මගේ තිබුණේ හැම තිස්සෙම එළියට පැනලා කැකෝ ගහලා, බැනලා කොහොමහරි වැඩේ කරන එක. නමුත් පසුව තිස්ස මහතා මාව තිස්ස මහතාගේ රාමුව ඇතුළට ගත්තා. මම තිස්ස මහතාට ගරු කරන ප්‍රධාන කාරණය මේකයි. මම රුසියාවේ ඉදලා හොඳට කාලාබීලා, බොහොම විනෝදයෙන් ගත කරපු කෙනෙක්. නමුත් ලංකාවට ඇවිල්ලා ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයට ආපු මාව තිස්ස මහතා එයාගේ රාමුව ඇතුළට හරි සූක්ෂම ලෙස ගත්තා. කාලයක් ගතවුණාට පස්සෙයි මට තේරුණේ තිස්ස මහතා සමඟ වැඩ කරපු විදියෙන් එක් පැත්තකින් වැඩෙත් සිදුවුණා. ඒක සිදුකළේ අපිට ගැලපෙන සංස්කෘතියක් සහ අපිට ගැලපෙන වටපිටාවක් එක්කයි. ඒක සිදුකළේ සුදු මහතුන්ට ඕන විදිහටවත්, මම රුසියාවේ ඉඳපු විදිහටවත් නෙමෙයි. තිස්ස මහතාට අවශ්‍ය සංස්කෘතියේ සිටිමින් අපෙන් වැඩේ ගන්න ගමන් අපිව වෙනස් කරන්න තිස්ස මහතා සමත් වුණා. ඒක පර්පස්ලි කරනවාද? තිස්ස මහතා සමඟ වැඩකරන කොට ස්වභාවයෙන්ම සිදුවනවා ද මම දන්නේ නැහැ. උදාහරණයක් විදිහට කිව්වොත් මම ඇත්තටම බුදුදහම ගැන මෙලෝ දෙයක් දැනගෙන හිටියේ නැහැ. මට බුදුදහම ගැන යම් අවබෝධයක් ආවේ තිස්ස මහතාගේ මගපෙන්වීම නිසයි. තිස්ස මහතා තමයි ඒකට හෙමිහිට මාව තල්ලු කළේ. මට හොඳට මතකයි ඒකට ප්‍රධාන පාර කැපුවේ කිරිබත්ගොඩ ඤාණානන්ද හාමුදුරුවෝ හමුවීමත් එක්කයි. කිරිබත්ගොඩ ඤාණානන්ද හාමුදුරුවන්ට තිස්ස මහතා අපරුක්ක හඳුන්න කලින් තිස්ස මහතා පොල්ගහවෙල අසපුවට ගිහිල්ලා ධර්ම දේශනා පටිගත කරපු කැසට් වගයක් ගෙනත් ඒවා අපට අහන්න සැලැස්සුවා. ඒවා අහනකොට තමයි මට තේරුණේ බුදුන්වහන්සේ මෙහෙම දේශනා කරලා තියෙනවා නේද කියලා. ඊට පස්සේ ධර්මය අහලා තමයි මම තිස්ස මහතාට පින්සිද්ධ වෙන්න ධර්ම මාර්ගයේ ගමන් කළේ. අද මම අපරුක්ක මහමෙවුනා අසපුවට අවුරුද්දට දෙපාරක් දානය දෙනවා. හැම දවසකම ධර්ම දේශනාවක් අහන්න පුරුදු වෙලා. අපරුක්කට දානය දීලා තිස්ස මහතාට අනිවාර්යයෙන් ම පිං දෙනවා මාව ධර්ම මාර්ගයේ ගෙන ගියාට.

ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය තුළ මා දැක්ක තවත් දෙයක් තමයි තිස්ස මහතා සහ ප්‍රින්ජස් මහතා අතර නොගැලපීම් තිබුණා. මම දන්න විදියට ඒ දවස්වල ලෝඩ්ස්ටාර් එකයි සොලිඩ්ල් එකයි වැඩකළේ කොස්ට් ප්ලස් 10% තමයි ගියේ. පිටරට මාකට්න් ටික කළේ ප්‍රින්ජස් මහතා සහ පිලිප් ඩැනියල් කියන මහතායි එකතුවෙලා. ප්‍රින්ජස් මහතා ඉඩක් දුන්නේ නැහැ පීනසේන එකට ඒ අයගේ කස්ටමස්ලා හඳුනගන්න. ඒ කාලේ කස්ටමස්ලා නම් කරලා තිබුණේ 1, 2, 3, 4 කියලා ගණිතමය ක්‍රමයකට. ලෝඩ්ස්ටාර් එක දැනගෙන හිටියේ නැහැ නොම්මර 1 ක අයිති කස්ටමර් කවුද කියලා. මේක බිස්නස් එකේ තිබුණ අපහැදිලි දෙයක් වුණා අපිට. මේ ගොල්ලෝ එකට වැඩකළාට ඒ අය අතර ව්‍යාපාරික රහස් කියන එක හරියට මේන්ටේන් කළා. එතනදි මම පසු කාලීනව දැක්කා පීනසේන මහත්වරු උත්සාහ කළේ නැහැ නොම්මර 1 ක කස්ටමර් කවුද කියලා හොයා ගන්න. ඒක හොයන්න ගියානම් මම හිතන්නේ ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයට මෙච්චර දුරක් යන්න බැරි වෙනවා. මම දකිනවා නිහාල් මහතා, තිස්ස මහතා ප්‍රධාන පීනසේන මහත්වරුන්ට එදා හිතුණා නම්, මේ සුද්දන්ට ගෙවන්නේ නැතුව

ටයර් හදන්න දන්න නිසා සෘජුව පාරිභෝගිකයින් අල්ලන්න, මේ තියෙන තත්ත්වය බොහෝ දුරට වෙනස් වෙන්න තිබුණා. නමුත් ප්‍රින්ජස් මහතාගේ විශ්වාසය ආරක්ෂා කරමින් පටුවිදියට හිතන්න පිනසේන මහත්වරු එදා කටයුතු කළේ නැහැ. ඒක පට්ට කොලිටි එකක්. තිබුණ ව්‍යාපාරික රහස් ටික ඒ අයුරින්ම රැකගෙන දෙපාර්ශවයම එකම අරමුණකට ගියා. දෙගොල්ලම එකම ප්‍රේම්වර්ක් එකක ඉදගෙන කටයුතු කළා. මම දකින්නේ ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයේ සාර්ථකත්වයට ප්‍රධානම හේතුවක් මෙම කාරණය කියලා. ප්‍රියරේ ප්‍රින්ජස් මහතා සහ තිස්ස පිනසේන මහතා අතර තිබුණ වටිනාකම තමයි ඒගොල්ලෝ අතරේ මහ ගැටුම් හැල හැප්පීම් තිබුණත් එක අරමුණකට ලොකු පින්තූරයක් දිහා බලමින් ගමන්කරා. ඉක්මණින් ලඟින් නවලා ගාන කපන්න ගියානම් ලෝඩ්ස්ටාර් එක දියුණුවෙලා අද පවතින තත්ත්වයට එන්නේ නැහැ.

ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයේ තිබුණ මීළඟ වැදගත් දෙය තමයි මම දකින්නේ ගමත් එක්ක වැඩකිරීම කියන කාරණය. මිදිගම කියන්නේ ටිකක් අමාරු ගමක්. අපි ප්‍රධාන පාරෙන් 4 km විතර ඇතුළට වෙන්න හිටියේ. අපිට ආයතනයට එන්න තිබුණේ ප්‍රධාන පාරවල් දෙකයි. එකක් පාතේගම පැත්ත. අනෙක මිදිගම පැත්ත. මේ ගමමැද ආයතනය කරගෙන යනකොට ගොඩක් ප්‍රශ්න ආවා මුලදි. පාරවල්වල ප්‍රශ්න , වාහන යනකොට ගෙවල්වල බිත්ති කැඩෙන ඒවා, ළිඳවල් කඩන් වැටෙන ඒවා වැනි මාර ප්‍රශ්න ගොඩක් ආවා. මේ හැම ගැටලුවක්ම විසඳන්න තිස්ස මහතා මැදිහත් වුණේ නැහැ. එතනදි තිස්ස මහතා මාව පොඩ්ඩක් පාවිච්චි කළා ගමේ කරන වැඩවලදී. ඒක ඇවිල්ලා තිස්ස මහතා ළඟ තියෙන හැකියාවක් තමයි කෙනෙක්ගේ හැකියාවන් දකින්න තියෙන පුළුවන්කම. එයා මගෙන් දැක්කා ගමේ PR එක හොඳයි කියලා. ඊට පස්සේ අපි වෑකඩ පන්සලේ ලොකු හාමුදුරුවෝ, ගමේ හිටිය ඉස්කෝලේ මහත්වරු, ගමේ පිළිගත් අය එක්ක එකතුවෙලා අපි දා ගත්තා පොඩි කොමිටි එකක්. ඒ කොමිටි එක අපි මාසෙකට වතාවක් රැස් වුණා. ඒ රැස්වීම් ආයතනය නිසා ගමට තියන ප්‍රශ්න අපි සාකච්ඡා කළා. එතනට ඒක ආවේ ලෝඩ්ස්ටාර් එකේ කවුන්සිල් එකේ අද්දැකීමයි. ඒ එන ප්‍රශ්න ටික අපි ඊලඟ මාසයේ රැස්වීමට කළින් විසඳුවා. එක උදාහරණයක් කිව්වොත් ගමේ අය කිව්වා ලෝඩ්ස්ටාර් එකේ වාහන හයියෙන් මේ පාරේ යන්නේ වේගය වැඩියි කියලා. එතකොට අපි කළේ අපේ වාහනවලට ස්පීඩ් ලිමිඩ් බෝඩ් ටික ගමේ ගැහුවා. කන්ටේනර් අයිතිකාරයින්ට අපි දැනුවත් කළා මෙන්න මේ ස්පීඩ් ලිමිට්වලට පාරේ යන්න ඕන කියලා. කවුරුහරි ඒක කඩනවා නම් වාහනයේ අංකය සමඟ අපිට දෙන්න කියලා අපි ගමේ අයට කිව්වා. ඊලඟ මීටින් එකට ගිහින් අපි ඒ ප්‍රශ්නය විසඳුවා කියලා අපි කරපු දෙය පැහැදිලි කළා. ඊට පස්සේ ඒ ප්‍රශ්නය එනනින් එහාට ආවේ නැහැ. තිස්ස මහතාට තිබුණා ඒ විදියට ප්‍රශ්න විසඳන ටැක්පුල් පට්ට ඇප්‍රොච් එකක්. මට මතකයි එක පාරක් ගමේ අය පාර වැහුවා. පාර වැහුවම අපි ලොකු පෙළපාලියක් ගියා බෝඩ් ලෑලි එල්ලගෙන ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාලයට. ඒක කරපු වෙලාවේ තිස්ස මහත්තයා ආවේ නැති වුණාට පිටි පස්සේ ඉදන් කරන්න ඕන වැඩේ කිව්වා. ඒක කරලා අපි ගමට පෙන්නුවා පාරවල් හදන එක ලෝඩ්ස්ටාර් එකෙන් කරන්න ඕන දෙයක් නෙමෙයි ඒක රජයේ වැඩක් කියලා. අපි ඇවිල්ලා ඉන්නේ බිස්නස් එකක් කරන්න. ඒක කරන්න රජයෙන් අපිට උදව් කරන්න ඕන. එකෙන් ගමටයි ආයතනයටයි දෙකටම යහපතක් වනබව අපි ගමට පෙන්නුවා. එතනදි ගමේ දගලපු රියදුරෙක් හිටියා උපාලි කියලා. එයා වැඩකළේ කන්ටේනර් යාඩ් එකක රියදුරෙක් විදියට. ඊට පස්සේ තිස්ස මහතා කොළඹින් කන්ටේනර් යාඩ් එක කන්ටැක් කරලා මිදිගමට එන කන්ටේනර්වල රියදුරු විදියට උපාලිව එව්වා. එතකොට පාර වහන්න උපාලිට බැරි වුණා. මොකද ඒක එයාගේ රැකියාව නිසා. ඒවා සර්ගෙන් ආපු අදහස් ඌරගේ මාළු ඌරගේ ඇගේ තියලා කපමු කියලයි සර් එදා ඒක කළේ. ගමක් මැද්දේ මේ වගේ පැක්ට්‍රියක් දලා මේ විදියට වැඩ කරගෙන යන්න පුළුවන් කියන හැඟීම, ගට්ටිලින් එක එදා සර්ට තිබුණා. ඒකයි මිදිගම ලෝඩ්ස්ටාර් එක සාර්ථක වුණේ. ඊට පස්සේ මම දැක්කා ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය ඉංජිනේරු පැත්තෙන් ගොඩක් ඉස්සරහට යන්න ගත්තා. එයට ප්‍රධාන හේතුවක් වූයේ ප්‍රින්ජස් මහතාගෙයි තිස්ස මහතාගෙයි දෙන්නගෙම තිබුණ ඉංජිනේරු Background එක. එතනදි ප්‍රින්ජස් මහතාත් මතක් කරන්න ඕන. මොකද තිස්ස මහතා ජෙනරල් මැනේජ්මන්ට් එක හැඩල් කළාට ප්‍රින්ජස් මහතාගේ ඉංජිනේරු තල්ලුවත් සැහේන බලපෑවා. උදාහරණයකට මිදිගම බැකොමැට්ක් ප්‍රෙස්ටික ඔක්කොම හැදුවේ මැදගෙදර කියලා මහත්තයෙක්. ඒවායේ අඩිතාලම ගත්තේ මැදගෙදර. මැදගෙදර ගත්ත අඩිතාලම පිටිපස්සේ තිස්ස මහතායි ප්‍රින්ජස්ම මහතායි දෙන්නම හිටියා. රුපියල් කෝටියක් යන මාකට් එකේ ප්‍රෙස් එකක් රුපියල් ලක්ෂ 25 න් විතර මෙහේ හදන්න පුළුවන් වුණා.

තිස්ස මහතා ගිහින් බලලා ඒකේ එක පැත්තක් ගේනකොට ප්‍රින්ජස් මහතා බලලා ඒකේ තව පැත්තක් අරන් එනවා. එහෙම කරලයි ආයතනයේ ඉංජිනේරු පැත්ත දියුණු කළේ. ටයර් එක රෝල් කරලා මිල් එකේ ගහන තාක්ෂණය තියෙන්නේ මම හිතන විදිහට ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයේ විතරයි. එම අදහස් ආවේ මේ දෙදෙනාගේ ම ඉංජිනේරු මඟ පෙන්වීම නිසයි. මේවා මෙම දෙදෙනාගේ සොයා ගැනීම්. අද තමයි ආයතනයට මැෂින් අලුතෙන් ගෙන්නේ. එදා ලදරන් මැෂින් ටික අපිමයි හදලා නිෂ්පාදනය කරගෙන ගියේ. ඒවායේ අඩුපාඩුකම් තිබුණත්

අඩු වියදමින් එදා අපි ඒවා කර ගත්තා. මේ නායකයින් දෙදෙනාගේ නව නිපැයුම් අපිට කිව්වම අපි ඒවා කළා. ඒ කරද්දි කාගෙන්ද මේ වැඩේ ගන්න ඕන කියලා එකිනෙකාගේ හැකියාවන් පිළිබඳ හොඳ අවබෝධයක් මෙම නායකයින් දෙදෙනාටම තිබුණා. පසුව මේ දෙදෙනා එකතුවෙලා ක්‍රමානුකූලව පටන් ගත්තා වැඩි දියුණුකිරීම්වලට යන්න. එහි පළමු අදියර විදියට තමයි Safety වලට අදාල දේවල් පටන් ගත්තේ. අපි මිදිගම පටන් අරන් මාස ගණනාවක් දිව්වා. Day Shift එක විතරක්. පසුව සර්ට අවශ්‍ය වුනා මිදිගම ආයතනයේ Night Shift එකත් දුවන්න. අපිට ප්‍රධාන ප්‍රශ්නයක් තිබුණා රාත්‍රී කාලයේදී කවුද ළමයින්ව සුපර්වයිස් කරන්නේ කියලා. මට හොඳට මතකයි තිස්ස මහතා එක මීටින් එකක කිව්වා ඒ මිනිස්සු ඒක කරයි. ළමයින් ළමයින්ව බලාගනියි කියලා. එක නිලධාරියෙක් හිටියම ඇති කියලා සර් කිව්වා. ඊට පස්සේ තමයි සිකුරිටි කෝඩිනේටර් කියන තනතුර පටන් ගත්තේ. ගබඩාවන් අරින්න වැනි රාත්‍රියේදී අවශ්‍ය තීන්දු තීරණ ගන්න හිටිය එකම නිලධාරියා සිකුරිටි කෝඩිනේටර් විතරයි. අනිත් සියලු වගකීම් ළමයින්ට භාරදෙන්න තිස්ස මහතා උපදෙස් දුන්නා. කෝටි ගණනක් වටින මැෂින්, කෝටි ගණනක් වටින ආයතනයක් අඩු අද්දැකීම් තිබුණ තරුණ ළමයින්ට භාර දුන්නා කියන්නේ එතනදි මම දැක්ක ප්‍රධානම දේ තමයි සර්ගේ තිබුණ දැක්ම සහ ළමයින් කෙරේ තිස්ස මහතාට තිබුණ විශ්වාසය. ඒකත් එක්ක ළමයින් තුළ ඇතිවුණ Confidence එක තමයි ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයේ දියුණුවට තල්ලුකර ප්‍රධානම සාධකයක් වුණේ. ළමයින්ට ඒ විශ්වාසභාවය නොදී දවල් දවසේ කරනවා වගේ කෙවිටෙන් පස්සෙන් එලෙව්වානම්, ඔය ළමයි කවදාවත් දියුණු වෙන්නේ නැහැ කියලා මම හිතනවා. එනනදි මට තිබුණා ලොකු අභියෝගයක්. මොකද මම මිදිගම ඉංජිනේරු ප්‍රධානියා විදියට හිටියේ. එතකොට අපි මැකනිකල්ලා කියලා මිනිසුන් ටිකක් අරන් තිබුණා. නමුත් ඒ අය ටයර් හදන හැටි දැනගෙන හිටියේ නැහැ. මම ටිකක් දැනගෙන හිටියා DSI ආයතනයේ වැඩ කල නිසා. එතකොට අපි බිල්ඩින් මැෂින්, මිල් මැෂින්වල ක්‍රියාදාමය දැනගෙන හිටියේ නැහැ. එතකොට මේ ආයතනය රෑට දුවන්න ගත්තම මට ඉන්න හමුවුණේ නැහැ. මට සිද්ධ වුණා රාත්‍රී කාලයේ දී දවස් දෙකකට සැරයක්වත් බ්‍රේක්ඩවුන්වලට උදව් කරන්න මිදිගම ආයතනයට රෑට එන්න. පසුව මම තිස්ස මහතාට කතා කරලා කිවුවා මට මේක හැමදාම කරන්න බැහැ. මට ඉන්න තැනක් ආයතනයේ දෙන්න මම ටික දවසක් මෙහේ නවතින්නම් කියලා. ඊට පස්සේ සර් මැද බංගලාවේ මට ඉන්න තැනක් ලැස්ති කරලා දුන්නා. මම අවුරුදු එකහමාරක් විතර ආයතනයේ නැවතිලා හිටියා. ඊට පස්සේ මම සර්ට කතා කරලා ළමයි 10 ක් විතර නවතින්න ගන්න රෑට මැද බංගලාවේ තැනක් හදාගත්තා. රෑට බ්‍රේක්ඩවුන් එකක් ආවම අදාල අය සමඟ ගිහින් එය සකස් කළා. එදා එච්චර ආරක්ෂාව ගැන හිතුවේ නැහැ. මම රෑට සරම ඇදගෙන ගිහිල්ලත් වැඩකළා. එහෙම අවස්ථානුකූලව එදා අපි තිස්ස මහතා සමඟ කටයුතු කළා. පසුව අපි මේ බ්‍රේක්ඩවුන් ටීම් එක Professional Training වලට යැව්වා. උදාහරණයක් කිව්වොත් ඉලෙක්ට්‍රොනික් කරන අය PNC ප්‍රෝගැමින්වලට, හයිඩ්‍රොලික් කරන අය ඒ සඳහා ට්‍රේනින්වලට යැවුවා. කොහොම හරි අද ලෝඩ්ස්ටාර් එකේ ඉන්න නායකයින් ලෙස කටයුතු කරන කණ්ඩායම් නායකයින් එදා අපි විවිධ තාක්ෂණික පුහුණුවට යවපු අයයි. එය අද අපට සතුටු විය හැකි කාරණයක්.

ඊට පස්සේ තාක්ෂණික පැත්තෙන් කරපු ලොකුම දෙය තමයි ලෝකයේ වැහිච්චි ටයර් පැක්ට්‍රි අප විසින්ම ගලවලා ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයට රැගෙන ඒම. ජපානයේ සිට කියොතෝ විල් ඩිවිෂන් ලයින් එක රැගෙන ඒම, ඉතාලියේ මායි ට්‍රැක් ප්‍රොඩක්ෂන් ලයින් එක ගලවන් රැගෙන ඒම, කැනඩාවේ යුනිට්‍රැක් කියන සොලිඩ් ටයර් ආයතනයක් ගලවාගෙන ඒම, සර්බියාවේ ටෙගුම් කියන ට්‍රැක් නිෂ්පාදන ආයතනයක් ලංකාවට ගෙන ඒම, ප්‍රංශයට ගිහින් ASM ට්‍රැක් නිෂ්පාදන ප්‍රොඩක්ෂන් ලයින් එකක් ගලවන් ඒම, ඔස්ට්‍රියාවට ගිහින් විශාල ප්‍රේස් ලයින් ගලවන් ඒම වැනි අභියෝග ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය භාරගත්තා. එම හැම ආයතනයක්ම ගලවන් එන්න යන්න මටත් අවස්ථාව ලැබුණා. මෙතනදි මෙම ආයතන ගන්න බලන්න යන්නේ ප්‍රින්ජස් මහත්මයයි තිස්ස මහත්මයයි. මේ දෙන්නා මෙම ආයතන දැක්කම අපේ අයට මෙම ආයතන ගලවලා ගෙනැත් නැවත හයිකරන්න පුලුවන් කියලා දැක්මක් නායකයින් දෙදෙනාටම තිබුණා. ඒ ගෙනාපු සියලු ආයතන අපි හොඳින් නිෂ්පාදනයට යොමුකරන්න, සකස් කරන්න හැකිවීම ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය ලබපු ජයග්‍රහණයක්. කියතෝ විල් ඩිවිෂන් එක ගේන කොට ලංකාවේ ප්ලැෂ් බට් වෙල්ඩින් තිබුණේ නැහැ. ඒ තාක්ෂණය ලංකාවට මුලින්ම ගෙනාවේ අපියි. පරණ මැෂින් දැක්කම ඒවා ගෙනැල්ලා අපට අවශ්‍ය විදියට හදාගන්න පුළුවන් කියන දැක්ම හැම වෙලාවෙම තිස්ස මහතාට සහ ප්‍රින්ජස් මහතාට තිබුණා.

ප්‍රින්ජස් මහතාට අයිතියක් තිබුණු සර්බියාවේ තිබුණ ට්‍රැක් නිෂ්පාදන ආයතනයක් 2000 අවුරුද්දේ විතර නේටෝ ආයතනයෙන් සර්බියාවට සම්බාධක දාලා ගැටලුවක් වුණාම තමයි ට්‍රැක් නිෂ්පාදන ආයතනය ලංකාවට ගෙන්න තීරණය කළේ. යුද්ධය නිසා ආයතනය ගලව ගලවා ඉන්න වෙලාවක් නැති නිසා ගෑස් කටර්වලින් කපලයි ප්‍රේස් ගෙනත් තිබුණේ. අපි මෙහේ ගෙනැල්ලා කොහොම හරි ට්‍රැක් ප්‍රේස් ටික හයිකළා. ඒ හයි කරනකොට සර්බියානුවක් කිහිපදෙනෙක් මෙහේ ආවා. එම ප්‍රෙස් හයිකරලා ලංකාවේ දී පළමු ට්‍රැක් එක ගැහුවේ මමයි,

ප්‍රින්ජස් මහතායි, චමත් මහතා සහ අර සර්බියාවෙන් ආපු අයයි එකතු වෙලයි. තිස්ස මහතාත් ආවා ඒක බලන්න. අපි ගහපු පළමු ට්‍රැක් එක වැරදුනා. නමුත් අපි වැඩේ අත්ඇරියේ නැහැ. පසුව ප්‍රින්ජස් මහතා පොඩි මැෂින් එකක් හදලා දෙන්න කියලා පොඩි ඩ්‍රෝවින් එකක් මට දුන්නා. මම ඒක හදලා ඒකෙන් ට්‍රැක් එකේ ඵලගුවේෂන් ටෙස්ට් එක කළා. ඒ කියන්නේ පෙෂර් එක දුන්නම ට්‍රැක් එක කොච්චර ඇදෙනවද කියලා අපි ටෙස්කළා. මාස ගණනක් චෙක් කරාම අපි ස්ටැන්ඩර්ට් එකක් හදා ගත්තා. මේවා ලෝකය උඩුයටිකුරුකර යෝජනා. මුලින් හැම ට්‍රැක් එකේම කරත් පසුව 10 යට එකක්, ඉන්පසු 100 යට එකක් කළා. මේ විදිහයයි මුලින්ම ට්‍රැක් නිෂ්පාදනය කරලා ටෙස්ට් කළේ. අපි ටයර් ගැන හොදින් දැනගෙන හිටියා. ඒ පිළිබඳ අපි හැමෝට ම අත්දැකීම් තිබුණා. නමුත් මුලදී අපි ට්‍රැක් නිෂ්පාදනය පිළිබඳ අද්දැකීමක් නොතිබුණ නිසා එය කරලම අපි අද්දැකීම් ලබා ගත්තා. මෙහෙමයි ට්‍රැක් නිෂ්පාදනය ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයේ ආරම්භ කළේ. මේ නායකයින් දෙදෙනා මේ විදියට බැහැලා ප්‍රෝඩක්ට් එකක් ඩිවලොප් කරනවා කියන එක මම මගේ ජීවිතයේ කවදාවත් දැකලා නැහැ.

දවසක් ප්‍රින්ජස් මහතා මට ඇවිල්ලා කිව්වා ආදී උබ බලපන් ට්‍රැක් එකේ තියන මැෂින් ප්‍රමාණය ඒ මැෂින් ටික Full Function වෙන කොට දවසකට ට්‍රැක් කීයක් ගහන්න පුළුවන්ද බලන්න කිව්වා. මම බලනකොට ඒ Capacity එකට ට්‍රැක් 600 ක් විතර ගහන්න පුළුවන් නමුත් අපි ඒ වනවිට ගැහුවේ ට්‍රැක් 200 ගණනයි. මේ කාලයේ ට්‍රැක් එක බැලුවේ සුමුදු මහත්තයයි. සුමුදුව තිස්ස මහතා ගත්තා අලුතෙන් පටන් ගන්න නවෝදය කියලා ව්‍යාපෘතියකට. ඒ වෙලාවේ ප්‍රින්ජස් මහතා මට කිව්වා ආදි උබ ට්‍රැක් එක බලපන් කියලා. ඒ වනවිට මිදිගම ඉංජිනියරින් කියන එක බලන්න හොද කණ්ඩායමක් හැදිලා හිටියා. ඒක නිසා මට දවසගානේ කරන්න ඉංජිනේරු වැඩක් තිබුණේ නැහැ. ඒ නිසා මට ගැටලුවකින් තොරව ට්‍රැක් එක බලන්න භාරගන්න පුළුවන් වුණා. ප්‍රින්ජස් මහතා මට කිව්වා ආදී ඉස්සරහට ලෝඩ්ස්ටාර් එකේ අනාගතය තියෙන්නේ ට්‍රැක් එක්ක. මට මේ ට්‍රැක් අංශය දියුණුකර ගන්න ඕන. ඒකට මට උදව් කරන්න කිව්වා. මේ කාලේ ට්‍රැක් එකේ ප්‍රංශ කොල්ලෙක් හිටියා පැරිබියන් කියලා. එයාට ප්‍රෙස් එකක් බාරදීලා තිබුණා මොඩියුල් 14 කොනේ. ASM නිෂ්පාදන එයා ඒ කොනේ ඉදන් හැදුවා. ඒ ප්‍රෙස් එකේ කියුරින් සයිකල් එක විනාඩි 45 යි. මෙයා දවසට ට්‍රැක් 23 ක් ගහනවා. ප්‍රින්ජස් සර් මට කතා කරලා කිව්වා මෙයා දැන් ට්‍රැක් 23 ක් ගහනවා දවසකට කියලා. උබ බලපන් මෙතන ට්‍රැක් 600 ක් ගහන්න පුලුවන් එකේ 200 යි ගහන්නේ. මොකක්ද ප්‍රශ්නය කියලා බලන්න කිව්වා. දවසක් මම ගිහින් ප්‍රංශ කොල්ලා වැඩ කරන විදිහ බලන් හිටියා. මට තේරුණා ජස්ටින් ටයිම් ට්‍රැක් ටික ගහන්න බඩුටික ළඟට එනවා. එක ට්‍රැක් එකක් ප්‍රේස් එකට දාලා කොල්ලව දුව්වලා යවනවා බඩුටික ගේන්න. මෙයා කරන්නේ බඩුටික ආපු ගමන් මෝල්ඩ් ඒකට දාලා ගහනවා. නමුත් අපේ ප්‍රෙස් ටිකේ ට්‍රැක් එක බලන කොල්ලා ගිහින් කරත්තේ දාගෙන බඩු ගෙනවිත් වටයක් ගිහින් එනකොට සෑහෙන වෙලාවක් යන නිසා විශාල ලොස්ට් එකක් තිබුණා. පස්සේ මම ට්‍රැක් එකේ අය සමඟ කතා කරලා ඔක්කොම බොටල්නෙක් ටික කැඩුවා. මැටීරියල් ප්ලෝ එකේ තිබුණ සෑහෙන ප්‍රශ්න හඳුනගෙන කොල්ලෝ ටිකත් එක්ක එකතුවෙලා ඔවුන්ගේ අදහස්ගෙන සති දෙකක් යනකොට අපිට ට්‍රැක් 500 ක් ගහන්න පුළුවන් වුණා. ඒ වෙලාවේ තිස්ස මහතා ඇවිත් හැමෝටම පැන් එක ගානේ තෑගිත් දුන්නා. හැමෝම ගාව තිබුණේ මාර ටීම් ස්ප්‍රිට් එකක්. හැමෝම මාර මෝටිවේෂන් එකකින් වැඩ කළා. එතත තිබුණ ප්‍රධානම ප්‍රශ්නය අවශ්‍ය මෙටල්පීස් හදන එක. මම එතන ඉදගෙන ටයිමින් හදලා ඒක සකස් කළා. ඒ විදියට අපට පුළුවන් වුණා ට්‍රැක් එක යම් ස්ථාවර තත්ත්වයකට හදන්න.

මම තව එක දෙයක් කියන්න ඕන. අපි ගියා ජපානයට කියොටෝ ආයතනය ගෙන්න. අපි 20 ක් එහි ගියා. ඉන් 14 දෙනෙක් ඉංජිනේරුවන්. අපිට තිබුණ වගකීම තමයි ඒ තිබුණ මැෂින් ටික ගලවන එක. අපි ජපානයට යනවිට එහාට ශීත කාලයක් තමයි තිබුණේ. අපි හැමෝම ශීතලෙන් උනත් උපරිමයෙන් වැඩ කළා. තිස්ස මහත්තයා දැක්කා සර් ගැන විශ්වාසයෙන් ආපු කොල්ලෝ ටිකක් පට්ට ගේමක් ගහනවා. සර් අපිට එහෙදි මැෂින් ටිකේ ලිස්ට් ටික කොම්පියුටරෙන් හදලා දුන්නා. අවශ්‍ය වේලාවට තේ එක ගෙනත් දුන්නා. මොනවා හරි පළතුරක් තිබුණ නම් ඒක කපලා දුන්නා. එයා තාත්තා කෙනෙක් හම්බකරලා ගෙදරට ගෙනැල්ලා ගෙදර අය වැඩක ඉන්නකොට තාත්තා කන්න දෙනවා වාගේ තිස්ස මහතා හරි සතුටෙන් කරනවා මම දැක්කා. එයා ප්‍රධානියා කියලා ලොකු ලයින් එකේ හිටියේ නැහැ. අපිත් එක්කමයි හිටියේ. අපි වගේම තිස්ස මහත්තයත් ශීතල දරාගෙන අපිත් එක්කම හිටියා. ඕන නම් සර්ට හෝටලයකට ගිහින් ඉන්න තිබුණා. නමුත් එයා එහෙම කළේ නැහැ. අපිත් එක්ක ඉදගෙන එයා අපිට අධික සීතලේ වැඩ කරන්න මෝටිවේෂන් එක දුන්නා. එහේ තිබුණා ලොකු කාමරයක් තරම් විශාල මැෂින් එකක්. එකේ කැටලොක් එකක් තිබුණට කොයි ඇණෙන් ද ගලවන්න පටන් ගන්න ඕන කියලා අපට ප්‍රශ්නයක් වුණා. එතකොට සර් ලංකාවට ඇවිල්ලා. මම සර්ට කතා කරලා කිව්වා මෙහේ මැෂින් එකක් තියෙනවා අපිට මේක ගලවන්න තේරෙන්නේ නැහැ කියලා. සර් කිව්වා ඕක තියන්න ළමයෝ මම තව දවස් දෙක තුනකින් ඔහාට එනවා කියලා. සර් කිව්ව වගේම ආවා. ඇවිත් බලලා ඩ්‍රෝවින් ටික ඉල්ලගෙන මාකර් කිහිපයකුයි, තව සුදු කොල කිහිපයකුයි ඉල්ලගෙන

මේක බලලා උදේට කතා කරන්නම් කියලා සර් ගියා. සර් ඒක බලලා සැලැස්මක් ඇඳගෙන මටයි සුසිල්ටයි උදේ කතා කරලා කිව්වා අපි මේ මේ තැන්වලින් පටන් ගමු කියලා. ඒ සර් කිව් පැතිවලින් මැෂින් එක ගලවන්න අපි පටන් ගත්තා. ඒක හරියටම හරි. අපි ඉංජිනේරුවෝ වුණාට ඒ වේලාවේ ඒ දැක්ම අපිට තිබුණේ නැහැ. සර් දැක්ක දේ එදා අපි දැක්කේ නැහැ. මට හොඳට මතකයි ජපන්නුත් කිව්වා ඕක ගලවන්න එපා කියලා. ජපන්නු කිව්වේ ඔය මැෂිම හදපු ආයතනයට කියලා කර ගන්න නැත්නම් හයිකර ගන්න බැරිවෙයි කියලා. නමුත් ඒ පින්කර් මැෂින් එක අපි ගලවලා ලංකාවට ගෙනත් නිවැරදිව හයිකළා. මම හිතන්නේ සර් ගාව එම දක්ෂතාවය ඇත්තේ පුංචි කාලේ ඉඳන් ඉංජිනේරු දේවල් දැකලා ඒ පරිසරයේ හැදිලා වැඩිලා, යකඩත් එක්ක හැප්පිලා ආපු දේවල් සහ උත්සාහයෙන් සර්ට සමහර දේවල් එන්න ඇති. පොත පත තුළින් සර්ගේ සමහර දේවල් අල්ලන්න බැහැ. සීයාගෙන් සහ තාත්තාගෙන් ආපු දැනුම වෙන්න ඇති තිස්ස මහත්තයට ඔය ලැබිලා ඇත්තේ. මිදිගම හදද්දි අර මහ කැළයක් ආයතනයක් විදියට ගොඩනඟන්න, ඔය පින්තූරය ඔලුවට දා ගන්න එක, සුනාමි ගෙවල් හදන්න පොල්අතුමෝදර ඉඩම අරන් ඔය ඉඩම අරන් බැලුවහම මටනම් කිසිම අදහසක් ආවේ නැහැ ගෙවල් හදන්න ඕන විදිහ. මේ මනුස්සයා මේ කැලේ රවුම් දෙක තුනක් ඇවිදලා මේ ගෙවල් හදන්න ඕන විදිය අවබෝධ කරගන්නවා කියන එක කෙහොම කරනවද කියන එක මට තේරෙන්නේ නැහැ. අපරුක්ක මහමෙව්නා අසපුව ගත්තත් එහෙමයි. ප්‍රින්ජස් මහතා ගත්තම ටෙක්නිකලි හරි නියමයි. නමුත් තිස්ස මහතාට වගේ විෂුවලයිස් කරන්න ප්‍රින්ජස් මහතාට බැහැ. ඒ වගේම සර්ට ලොකු හයියක් වුණා රාජසේකර මහතා. මොකද සර් කියන දෙය තේරුම් අරන් එය ඩ්‍රෝවින් කරන්න එතුමා සමත් වුණා. සර් කියන දෙය තේරුම් ගන්න පුළුවන් පිරිසක් සර් වටා හිටියා. මොකද සර් යමක් කියද්දී ලොකුවට විස්තර කළේ නැහැ. කියන පොඩි දෙයින් අපි තේරුම් ගන්න ඕන මොකක්ද සර් කිව්වේ කියලා. එවැනි තේරුමක් ඇති පිරිසක් සර් වටා හඳා ගන්නවා කියන එක සර් කරපු පට්ට වැඩක්.

ජගත් ආදිපොල
අධ්‍යක්ෂක
අනාගතය ගොඩනැගීමේ පදනම
(BAFF)







> සාමාන්‍ය මිනිසුන් වුවත් සංස්කෘතිය විශිෂ්ට නම් විශිෂ්ට ප්‍රතිඵල ලැබෙනවා සේම විශිෂ්ට මිනිසුන් සිටියත් සංස්කෘතිය සාමාන්‍ය නම් ප්‍රතිඵලය විශිෂ්ට නොවනු ඇත.

නමින් සිසිර ගොඩවත්ත වන මා ගාල්ල පිටදූව ප්‍රදේශය මාගේ උපන් ගමවන අතර මාගේ පියා කම්කරුවෙකු ලෙස කටයුතු කරන ලදී. මව කිසිදු රැකියාවක් නොකළ අතර සහෝදරියන් තිදෙනෙක් සහ සහෝදරයකු සමඟ පස්දෙනෙකුගෙන් යුතු පවුලක වැඩිමහල් සහෝදරයා ලෙස මෙලොව දුටු අයෙකි. මාගේ ජීවිතය තුළින් ඇත්තටම මා දැක්කේ මිනිසෙකුගේ ජීවිතය වෙනස් කරන්නේ අධ්‍යාපනය කියලා. නෙල්සන් මැන්ඩලාගේ කියමනක් තියෙනවා ''ලෝකය වෙනස් කරන්න තියෙන ප්‍රබලතම ආයුධය තමයි අධ්‍යාපනය'' ඉතින් මම ගත්තම මගේ ලෝකය වෙනස් කරගන්න තිබුණ එකම මෙවලම අධ්‍යාපනය විතරයි.

මුල්කාලයේ දී මට මාගේ පාසල ජයග්‍රහණවලට ගොඩක් හේතු වුණා. මාගේ ගුරුවරු මාව විශාල ලෙස ඇගයීමට ලක් කළා. ලණුමෝදර විජය මහා විද්‍යාලයට තමයි මම පාසල් ගියේ. මොන අපහසුකම් තිබුණත් එදා වගේම අදත් මට මගේ ගුරුවරු ටිකයි යාළුවෝ ටිකයි ඉන්නවා. ඒක තමයි මට තිබුණ ලොකුම හයිය. එයාලා එදා ඉදලා මාව විශ්වාස කළා. මම මොන පසුබිමක හිටියත් ආර්ථික අතින් මොන පසුබෑමක් තිබුණත් පාසල ඇතුළේ ලොකු අවස්ථාවක් මට හැදිලා තිබුණා. ඒක තමයි ප්‍රධානම රහස මගේ අධ්‍යාපනය සාර්ථක වෙන්න. මම A/L කළෙත් එම සබඳතා නිසාම ඒ පාසලෙන්මයි. ගුරුවරු සහ යාළුවෝ සමඟ හොඳ බැඳීමක් තිබුණ සංස්කෘතියක් අපේ ඉස්කෝලේ තිබුණා. අදටත් ඒ සංස්කෘතිය ආරක්ෂාවෙලා තියෙනවා. උදාහරණයක් කිව්වොත් මගේ යාළුවෝ සියලුදෙනා මෑතදී මගේ තාත්තා මියගියාම පිරිමි ළමයි සියලුදෙනා ම කි.මී. 250 ක් දුර ගෙවාගෙන මළගෙදර ආවා. එන්න බැරිවුන ගැහැණු ළමයි උදව් කළා. මට හිතාගන්න බැහැ එදා හිටපු කොල්ලෝ ටික ඔක්කොමලා තාත්තගේ මලගෙදර ආවා. ඉස්කෝලෙන් අයින්වෙලා අවුරුදු 25 කට පස්සෙත් සියලුදෙනා ම මලගෙදර ආවේ ඒකාලේ බැඳීම මාර බැඳීමක් නිසා.

ඒ බැඳීම තුළ මම ඉගෙන ගත්තා කොහොමද මිනිස්සු එක්ක වැඩ කරන්නේ කියලා. මනුස්සයෙක් අගයකලොත් මොන තරම් දුරට යන්න පුළුවන්ද කියලා ඉගෙන ගත්තා. සබඳතාවයක් මොනතරම් වැදගත් ද කියලා ඉගෙන ගත්තා. ඒ වගේම ලොකු සබඳතාවයක් තිබුණා පන්සලත් එක්ක. මගේ ගෙදරට උඩිනුයි පන්සල තිබුණේ. අධ්‍යාත්මික දියුණුව ලබන්න ළඟ තිබුණ පන්සල හේතු වුණා. ඒ වගේම ගමේ හැමදෙයකදීම මම ඉස්සරහින් හිටියා. ගමේදී සෙල්ලම් කරන්න හැමෝම එක්ක ගියා. සමාජයේ දී හොඳ ළමයි හොඳ නැති ළමයි ලෙස වර්ග කරනවානේ. මගේ එහෙම දෙයක් තිබුණේ නැහැ. මම හැමෝම එක්ක ගමේ සෙල්ලම් කරන්න යනවා. අවුරුදු උත්සවවලටත් යනවා. සමිතියක හිටියත් සභාපති, ලේකම් වෙනවා. ඕක තමයි මගේ තිබුණ වටපිටාව. මගේ සාර්ථකත්වයේ පලවෙනි පියවර වුණේ ඕකයි.

ඊට පස්සේ විශ්ව විද්‍යාලයට ගිහිල්ලා මගේ තිබුණ අද්දැකීම්, මගේ තිබුණ මිනිසුන් සමඟ සම්බන්ධ වී වැඩකිරීම කියන කාරණෙත් එක්ක මට පුළුවන් වුණා අපේ පීඨයේ ජනප්‍රිය චරිතයක් වෙන්න. ඒකට මගේ කුසලතාවයන් බලපෑවා. මගේ චිත්‍ර ඇඳීමේ හැකියාව, නිවේදනය කිරීමේ හැකියාව, වගේ මා තුළ තිබුණ බාහිර කුසලතා විශ්වවිද්‍යාලය තුළ මම චරිතයක් බවට පත්කළා. මගේ බිරිඳ හමුවුණෙත් මට විශ්වවිද්‍යාලයේ දී. එයත් මගේ ගමනට විශාල වශයෙන් උදව් කළා. ගොඩක් අය තමන්ගේ පාසල් ජීවිතය තමන්ගේ සුන්දරම කාලය කියලා කියනවා. මමත් එය අත්වින්දට විශ්වවිද්‍යාල ජීවිතය මම ඊට වඩා අත්වින්දා. ඒ තුළත් මම විශේෂයෙන් ඉගෙන ගත්තේ නායකත්වය කියන කාරණය. පසුගිය දවසක අපේ විශ්වවිද්‍යාල කණ්ඩායමේ සුහදහමුවක් තිබුණා. ඒක සංවිධානය කළේ මෙහේ ඉදගෙන මමයි. WhatsApp හරහා සබඳතා හදාගෙන පනිවිඩ යොමුකරමින් කටයුතු සංවිධානය කළේ. අදටත් මාර විශ්වාසයකින් කටයුතු කරනවා. අදටත් අපිත් එක්ක විශ්වවිද්‍යාලයේ ඉදලා මියගිය සාමාජිකයකුගේ දරුවන්ට අපි ශිෂ්‍යත්වයක් දෙනවා. හැමෝම මගේ පුද්ගලික ගිණුමට තමයි සල්ලි දාන්නේ. මගේ ගිණුමෙන් තමයි අදටත්සල්ලි කැපෙන්නේ. ඒ තරමටම අදටත් මාව විශ්වාස කරනවා. අද ඒ අයුරින් වැඩ කරන්න නායකත්වය කියන එක ඉගෙන ගත්තේ ආයතනයෙන් තමයි. ඒවගේම විශ්වවිද්‍යාලයේ සුභ සාධක අංශයේ සභාපති වෙන්න මට එදා හැකිවුණා. ඒකාලේ ඉදලම මිනිසුන් ඉලක්කකර වැඩ කරන්න මට හැකියාව සහ උනන්දුව තිබුණා. ඕනෑම කෙනෙකුට මොනවා හෝ Motivation Factor එකක් තියෙනවා. සමහරු මුදල්වලින් Motivate වෙනවා. සමහරු තනතුරු උසස්වීම්වලින් Motivate වෙනවා. සමහරු පිළිගැනීමට Motivate වෙනවා. නමුත් මගේ Motivation එක තිබුණේ මිනිස්සු. මිනිස්සුන්ට උදව් කරීම, මිනිස්සු සංවර්ධනයට උදව් කිරීම විශ්වවිද්‍යාල කාලේ ඉදලම මගේ Motivation එක වුණා. විශ්වවිද්‍යාල කාලයේ දී මම තනියම ඒක පුද්ගල චිත්‍ර ප්‍රදර්ශනයක් කළා. සබරගමුව විශ්වවිද්‍යාලය ලොකු ඉතිහාසයක් තියෙන විශ්වවිද්‍යාලයක් නෙමෙයි. එහි තනි දෙවැනියට කළ ඒක පුද්ගල චිත්‍ර ප්‍රදර්ශනය මගේ. ඒ විදියට විශ්වවිද්‍යාලයේ දී ගමනක් එන්න පුලුවන් වුණා.

විශ්වවිද්‍යාලයෙන් ඉවත් වී මම පළමුව තේ කර්මාන්ත ශාලාවක සහ දෙවනුව ගොඩනැගිලි ඉදිකිරීම් ආයතනයක වැඩකළා. මේ ආයතනවල සංස්කෘතිය සමඟ මට ඉන්න බැරිවුණා. මොකද මිනිසුන් පීඩනයට ලක්කර වැඩගන්න සංස්කෘතියක් ඒ ආයතන තුළ තිබුණේ. මිනිසුන්ට ගරු කරන සංස්කෘතියක් ඒ ආයතන තුළ විශේෂයෙන් තේ කර්මාන්ත ශාලාව තුළ මම දැක්කේ නැහැ. මිනිසුන් පීඩනයට ලක්කර වැඩගන්නා සංස්කෘතියකුයි මම ඒ ආයතනවලින් දැක්කේ. ඒ ආයතනවල නායකයින් අවංකවක කටයුතු කළේ නැහැ. ඒ නිසා රැකියාවක් මට අවශ්‍ය වුණත් සංස්කෘතිය මට හරිගියේ නැහැ. ඒ නිසා තේ කර්මාන්ත ශාලාවේ මාස 4 ක් සහ ගොඩනැගිලි ඉදිකිරීම් ආයතනයේ මාස 8 ක කාලයක් පමණයි මා සේවය කළේ. සංස්කෘතිය හරි නොයාම සහ මගේ දියුණුවක් මට නොදැනීම පළමු රැකියාවන් දෙක අත්අරින්න හේතු වුණා.

ඒ කාලේ මගේ යාළුවෙක් සේවය කළා ටයර් ආයතනයක. එයා ඒ ආයතනය පිළිබඳ ටිකක් මා සමඟ කියලා තිබුණා. එයාගාව රැකියාව පිළිබඳ තිබෙන සතුට මම දැකලා තිබුණා. ඒ නිසාම මම A/L ප්‍රතිඵල පමණක් පෙන්නලා උපාධිය පිළිබඳ සඳහන් නොකර අනියම් සේවකයෙක් විදියට මිදිගම ලොඩ්ස්ටාර් ආයතනයට වැඩට ආවා. රැකියාවක් කරන මිනිසෙකුට මුදල් විතරක් නෙමෙයි Motivation එක කියන එක මම එතනදි ඉගෙන ගත්තා. මට නිෂ්පාදනාගාරයේ වැඩකරන අතරතුර දැන්වීම් පුවරු සකස්කරන අවස්ථාවලදී උදව් කරන්න අවස්ථාව ලැබුණා. මට අකුරු ලස්සනට අඳින්න පුළුවන් වූ නිසා මගේ නායකයින් මාව නිතර ආයතනය තුළ දී අගය කළා. මගේ නායකයා මගේ හැකියාව HR එකට හඳුන්වා දුන්නා. HR එකේ මහත්තයා මාත් එක්ක කතා කරලා ඔයා A/L වලට වඩා උසස් දෙයක් කරලා තියෙනවද කියලා ප්‍රශ්න කළා. මම ඒ වෙලාවේ ඇත්තම කිව්වා. මම උපාධිධාරියෙක්. උපාධිය කිව්වනම් ආයතනයට ගන්නේ නැහැයි කියලා හිතුන නිසා A/L ප්‍රතිඵල පමණක් පෙන්නලා ආයතනයට සම්බන්ධ වූ බව මම කිව්වා. ආයතනවල බොහෝවිට හැකියා තියෙන මිනිසුන්ට ඉදිරියට එන්න නොදෙන සංස්කෘතියක් තියෙන ආයතන තුළ මේ ආයතනයේ සංස්කෘතිය මිනිසුන්ට අවස්ථාව දෙනවා කියලා මට හිතුණා. නමුත් මම වැඩ ඇරිලා දාඩිය දාගෙන ගෙදර යනකොට ගමේ හමුවන සමහරු මට කිව්වා අපරාදේ ඉගෙන ගත්ත එක නේද කියලා. නමුත් ඔවුන් කියන දේ ගණන් නොගෙන මම වැඩකරගෙන ගියා.

දවසක් HR එකෙන් මාව එක්කගෙන ගියා ඔයාට යාළුවෙක් හඳුන්වා දෙන්න ඕන කියලා. මම මුණගැහුණු පුද්ගලයා මගෙන් බොහොම සරල ප්‍රශ්න ටිකක් ඇහුවා. ආසාවෙන්ද වැඩකරන්නේ ? කොච්චර කල් මෙහේ වැඩකරනවද කියලා මගෙන් ඇහුවා. මීට වඩා හොඳ රැකියාවක් හමුවෙනකම් වැඩ කරනවා කියලා මම ඒ වෙලාවේ කිව්වා. බලමු ලමයෝ කියලා හොඳින් කතා කරලා මට යන්න කිව්වා. පසුව මගෙන් HR එකේ මහත්තයා ඇහුවා දන්නවද ඔයා කතා කළේ කා එක්කද කියලා ඇහුවා. එතකොට ඒ මහත්තයා කිව්වා ඒ තමයි මේ ආයතනයේ අයිතිකාර මහත්තයා කියලා. සාමාන්‍යයෙන් නායකයෙක් ළඟට ගියාම බයක් පරතරයක් දැනෙනවා. නමුත් මේ

ආයතනය නිර්මාණය කරපුකෙනා ගාවට ගියාම මට දැනුණේ එයාගාව තිබුණේ ආදරය කරුණාව බවයි. ඒ නිසාම මට සාමාන්‍යයෙන් මගේ යාළුවෙකුට, හිතවතෙකුට කතා කරන මට්ටමින් කතා කරලා එන්න පුළුවන් වුණා. පස්සේ කාලයක දී තමයි තේරුණේ පුද්ගලයකුගේ තියෙන Qualities එක්ක තමයි මේ ආයතනය නිර්මාණය වෙලා තියෙන්නේ කියලා. ඒ කෙනෙක්ව හඳුනගන්න, එයාව අගය කරන්න, එයාව ඉදිරියට යවන්න සංවර්ධනය කරන්න කියන එක පහළින්ම නායකයාගෙන් HR එකට, HR එකෙන් ඉහළම නිලධාරියා දක්වා යන්න හේතුව තමයි ඒ අවශ්‍ය දැක්ම තියෙන්නේ නායකත්වයේ හැසිරීම තුළ බව මම දැක්කා. ඒක මට තවත් මාස දෙක තුනක් වැඩ කරන් යන්න Motivation එකක් වුණා. තිස්ස මහත්තයා මාත් එක්ක කතාකළා. ඇයි මාත් එක්ක කතා කළේ. තිස්ස මහත්තයත් එක්ක ගද්දි මම කවුද ?, මට කතා කරන්නේ මොකටද ? කියලා මටම ප්‍රශ්ණයක් වුණා. මම ආයතනයේ ඉන්න අනියම් සේවකයෙක්. එහෙම කෙනෙකුටත් ආයතනය ඇතුළේ සංස්කෘතියක් හැදෙනවා කියන්නේ සුවිශේෂියි. ආයතනය තුළ සිටින අනියම් සේවකයෙක් ආයතනයේ අයිතිකාරයා ළඟට යනකල් ක්‍රියාවලියක් මාස දෙක තුනක් ඇතුළතදි හැදිලා තිබීමට තරම් ආයතනය දියුණුවෙලා තියෙන්නේ සහ ඒක එහෙම වෙන්න ඕන කියන එක එන්නේ නායකත්වයෙන්. නැත්නම් එහෙම ආයතනයක ක්‍රමවේදයක් නිර්මාණය වෙන්නේ නැහැ කවදාවත්. ආයතනයකට එහෙම දක්ෂයෙක් ආවොත් සාමාන්‍යයෙන් ඉදිරිපෙල ඉලක්කය වන්නේ පන්නන එක. මොකද එයාලට තර්ජනයක් නිසා. නමුත් මට එහෙම වුණේ නැහැ. මම මගේ පාසලේ දී දුටු සංස්කෘතියයි මේ ආයතනයේ සංස්කෘතියයි හරි සමානතාවයක් දැනුනා. පාසලේදීත් ආදරය, රැකවරණය, කරුණාව, අභිප්‍රේරණය, සබඳතාවයන් එක්ක තමයි ඉස්කෝලේ සංස්කෘතිය හැදිලා තිබුණේ. ඉස්කෝලේ වුණාට ඒ සංස්කෘතිය හරි ලස්සනයි. විවිධත්වය කියන එකට ඉස්කෝලේ හරියට ගරුකළා. ගැහැණු ළමයි පිරිමි ළමයි කියලා, අම්මලා තාත්තලා කියලා, ගුරුවරු කියලා ගරු කිරීමක් තිබුණා. මම දැක්කා ඒ Network එකම මෙහෙත් තියනවා. ගෝලයෝ ප්‍රධානීන් අතර හොඳ සබඳතාවයක් තිබුණා. සාපේක්ෂව ගත්තොත් ලංකාවේ වෙනත් ආයතනවලට වඩා මේ ආයතනය ගොඩක් වෙනස්බව දැනුණා. එහෙම එකක් ආයතනය තුළ නිර්මාණය වන්න මට තේරුණ එක තමයි තනි පුද්ගලයෙක්ගේ දැක්මක් එක්කයි මෙය නිර්මාණය වෙන්නේ කියලා. මේක තවත් සති කිහිපයක් යනවිට මට තවත් තහවුරු වුණා. මොකද තිස්ස මහතා හමුවෙලා සති කිහිපයක් යනවිට මට කොළඹ එන්න කියලා කිව්වා Interview එකකට. මම ඒකට යන්න සූදානම් වුණත් මට ප්‍රශ්නයක් ආවා මම Interview එකෙන් අසමත් උනොත් මොකද වෙන්නේ කියලා. මොකද නැවත අනියම් සේවකයෙක් විදියට එන්නත් බැහැ. කොහොම හරි මම ඒ අවදානම ගන්නවා කියලා හිතුවා. මට මේ ආයතනයේ දී එහෙම වෙන්නේ නැහැ කියලා ඒ වනවිට විශ්වාසයක් හැදිලා තිබුනා. මම HR එකෙනුත් ඇහුවා මම Interview එකෙන් අසමත් වුණොත් මෙහේ වැඩ කරන්න බැහැ නේද කියලා. පොඩි අවදානමක් තියෙනවා තමයි මල්ලි නමුත් ඔයාට එහෙම වෙන එකක් නැහැ කියලා HR එකෙනුත් කිව්වා. මට එහෙම වෙන එකක් නැහැ කියන විශ්වාසය මෙහේ හිටපු මිනිස්සු මට දුන්නා. මේක තමයි මම දැකපු සංස්කෘතිය.

Interview ගියාට පස්සේ 16 දෙනෙක් ඇවිත් හිටියා 4 දෙනෙක් ගන්න බවක් දැනගන්න ලැබුණා. ඔක්කොම හිටිනේ විද්‍යා අංශයෙන්, ගණිත අංශයෙන් උපාධි තියෙන අය. මම විතරයි හිටිය එකම කලා උපාධිධාරියා. මට 100% ක් විශ්වාසයක් තිබුණා මේකට තරඟ කරන්න බැහැ කියලා. නමුත් මම මටම කියා ගත්තා නැහැ එහෙම වෙන්නේ නැහැ. මම මේකට හොඳින් මුහුණදෙනවා කියලා. කොහොමහරි මම Interview එකට ගියා. එතන ආයතන ප්‍රධානියා වන තිස්ස ජිනසේන මහතා, මානව සම්පත් ප්‍රධානියා වගේම පුහුණු කළමනාකරු හිටියා. මට මතක ඒ තිදෙනා විතරයි. තව කවුද එතන හිටියා. එදත් මට අමුත්තක් වුණේ නැහැ. Interview එකක් වගේ දැනුණේ නැහැ. ඒකට හේතුව තමයි අර සමීප බව කියන එක සහ Interview එකක අහන ප්‍රශ්න නෙමෙයි මගෙන් ඇහුවේ. මගේ සහතික ටික සමඟ මම ඇදපු චිත්‍ර ටිකක් තිබුණා. මම ඒවා පෙන්නුවාම ඇහුවේ සරල ප්‍රශ්න ටිකක්. විශ්වවිද්‍යාල කාලයේ දී පෝස්ටර් ඇන්ද ද ? බැනර් ඇන්ද ද ? කියලා මගෙන් ඇහුවා. ඒවා බොහොම සරල ප්‍රශ්න. ඒවා ඇහුවේ මාගේ දැනුම පරීක්ෂා කරන්නවත්, මාව පරීක්ෂා කරන්නවත් නෙමෙයි. හැම ප්‍රශ්නයක්ම ඇහුවේ මාව සැහැල්ලු කරන්න සහ මට උත්තර දෙන්න පුළුවන් නිදහස් ප්‍රශ්න. ඒ නිදහස තුළ මම විවෘත වුණා. පස්සේ තමයි මට තේරුණේ ඒ අහන ප්‍රශ්න අහන්නේ මිනිහෙක් විවෘත කරන්න කියලා. මමත් දැන් Interview කරනවිට මිනිසුන් Relax කරන්න ඉගෙන ගත්තේ එතනින්. Interview එකකට ආපු මනුස්සයා Interview කරන කෙනා විනිශ්චය කරන්න ගියොත්, මනින්න ගියොත් එයා හිරවෙනවා. අපේ මිනිස්සු කරන්නේ Interview එකකට ආවම ඒ මනුස්සයා මනින්න අමාරු ප්‍රශ්න අහනවා. නමුත් මෙහේ ක්‍රමය වෙනස්. මම සර්ගෙන් දැකපු ප්‍රධානම දෙයක් තමයි සර් ලෙහෙසි ප්‍රශ්න අහලා මිනිහෙකුට විවෘත වෙන්න අරිනවා. එතකොට මනුස්සයා කතා කරනවා. කතා කරනවිට මනින්න ලේසියි. මම කලින් Interview 20 කට විතර සහභාගී වෙලා තියෙනවා. මේ විදියේ Interview එකක් මම දැකලා නැහැ. දන්න ප්‍රශ්න අහලා මිනිහෙකුට

විවෘත වෙන්නදිලා Interview කරන, නොදන්න ප්‍රශ්න අහලා හිරවුනොත් Potential එක හැංගෙනවා. මෙතනදි අහන්නේ දන්න ප්‍රශ්න. විශ්වවිද්‍යාල කාලයේ දී චිත්‍ර අඳින විට බැනර් ඇන්ද ද ? ඒක ඇහුවාම මට හරි විනෝදයි. මොකද මම බැනර් ඇන්ද බව මම දන්නවා. එවැනි ප්‍රශ්න අහන විට මම විවෘත වෙනවා. එතකොට මගේ දේ මම කියනවා. එවිට මාව හඳුනාගන්න ලෙහෙසියි. මේ අද්දැකීම නිසා මමත් පසු කාලයේ දී කළේ Interview එකට එන මනුස්සයා හිර කළේ නැහැ. HR කෙනෙක් විදියට මම යම් සාර්ථකත්වයක් ආයතනය තුළ ලබන්න ප්‍රධාන හේතුව Recruitment කරපු එකයි. ඒක සාර්ථක නොවුණ නම් මොනවත් සාර්ථක වෙන්නේ නැහැ. එතනදී මම දැකපු දේ තමයි මනුස්සයෙක් විවෘත නොවුනොතින් අපට ඒ මනුස්සයා අඳුන ගන්න බැහැ. ඇත්තටම ඒක මම ඉගෙන ගත්තේ සර්ගෙන්. මගෙන් අහපු හැම ප්‍රශ්නයක්ම ඇහුවේ මට උත්තර දෙන්න පුළුවන් ඒවා. උත්තර දෙන්න පුළුවන් ඒවා ඇහුවම අපි දන්න දේ නිසා උවමනාවට වැඩියෙන් කතා කරනවා. මිනිහෙක් හඳුනාගන්න හොඳම දේ දන්න ප්‍රශ්න අහන එක. නැත්නම් ඉත්තෑවා පුම්බ ගන්නවා වාගේ, ඉබ්බා කටුව ඇතුළට යනවා වාගේ ආරක්ෂාකාරී වෙනවා අමාරු වෙලාවට. ඉතින් මම Interview එකෙන් 16 දෙනාගෙන් තෝරාගත් හතරදෙනාට මමත් තේරුණා. මට මාර සතුටක් ආවා මම ගැන සහ ආයතනය ගැන. 16 දෙනාගෙන් හතරදෙනාට මම තේරුනාම මට දැනුණේ ආයතනය මාව පිළිගන්නවා. වටිනාකමක් මට දුන්නා කියලා. පසුව මම Management Trainee කෙනෙක් විදිහට බඳවා ගත්තා. මගේ වැටුපත් සැලකිය යුතු මට්ටමකින් වැඩි වුණා. මේ කාලයේ දී උපාධිධාරීන්ට රජයෙන් පුහුණුවක් දුන්නා රු.6000ක දීමනාවක් සමඟ පසුව ඒ අයට රජයේ රැකියාව දෙන්න. මම ඒ අවස්ථාව නොගන්න තීරණය කළා. පසුව ගුරුපත්වීම් ලබාදෙන විට මට ගුරුපත්වීම් ලැබුණා මම ඉගෙන ගත්ත පාසලටම. ගෙදරින් රජයෙන් ලබාදෙන ගුරුපත්වීම ලබාගන්න බලකලත් මම තනියම තීරණය කළා රජයේ රැකියාවට නොයන්න. මේ කාලය වනවිට ආයතනය මඟින් මුදල් වියදම් කරලා පුහුණු අවස්ථා කිහිපයක්ම මට ලබා දුන්නා. ලොකු ගසක් විදියට වැඩෙන්න අවශ්‍ය පරිසරය ආයතනය තුළ තිබෙන බව මම විශ්වාස කළා. දියුණු වෙන්න හොඳම තැන ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය කියලා මට හිතුණා. නමුත් මම තාමත් Management Trainee කෙනෙක් විදියට ආයතනය තුළ ඉන්න එක ගැන පොඩි අවදානමක් තිබුණා. කොහොම හරි මම අවුරුද්දකට පස්සේ A+ එකක් ලබා ගනිමින් පුහුණු කාලසීමාව අවසන් කරලා පුහුණු නිලධාරියෙක් විදියට ලෝඩ්ස්ටාර් පුහුණු මධ්‍යස්ථානයේ සේවය කරන්න අවස්ථාව මට හිමි වුණා. මේ කාලයේ දී මොරුන්න පුහුණු මධ්‍යස්ථානයේ දී ආයතනයේ සාමාජිකයින් පුහුණු කරන්න මට අවස්ථාව ලැබුණා. මම ගාවදී මිනිසුන් විවෘත වෙලා Potential එක එළියට එනවා මම දැක්කා. ඒක දැකපු තිස්ස මහතා මොරුන්න පුහුණු මධ්‍යස්ථානයේ දී මම නිතර අගය කළා. ඒකෙන් මම තවත් Motivate වුණා වගේම මට තේරුම් ගියා ළමයින්ගේ Potential එක එළියට ගන්න විදිය. එහිදී ශිල්පීය ක්‍රමවේද මට අහු නොවුණත් මගේගාව තිබුණ Quality's නිසා තමයි එහෙම Potential එක එළියට ගන්න පුලුවන් වුණේ. පසුව මට තේරුණා මේක හැමෝටම තියෙන හැකියාවක් නෙමෙයි කියලා. මොකද ඒකට අවශ්‍ය නිපුණතා ටික තමන් ළඟ තියෙන්න ඕන. මම ගාව ඒ නිපුණතා තිබුණු බව මම නොදැන හිටියට ඒක මගේ ගාව තිබ්බලා තියෙනවා. මට ඒක කරන්න පුළුවන් කියන එක තිස්ස මහතා දැක්කා. මම පුහුණු කිරීම් පැත්තට යොමු කරන්න හේතුව ඒක කියලා මට හිතෙනවා. පසුව තමයි මම දැනගත්තේ සර්ට මිනිසුන් කියවන්න පුලුවන් කියලා. සර් මට මිනිසුන් හඳුනාගන්න ක්‍රම කියලා දීලා තියෙනවා. එක අවස්ථාවක සර් මට කිව්වා මිනිසුන් කියවන්න පුරුදු වෙන්න කියලා. සමහර පුහුණු වැඩසටහන්වල සර් සහ මම අතර පුංචි තරගයක් තියෙනවා. සමහර වැඩසටහන්වලට ඇවිත් සර් මට කියනවා මේකේ ඉන්න හොඳම ළමයා මට කියන්න කියලා. සර් බැලුවේ හැම තිස්සෙම සර් කියන කෙනාම මම කියනවද කියලා. මගේ සහ සර් දෙන්නාගේ ම තෝරා ගැනීම බොහෝ විට 90% ක් විතර ගැලපෙනවා. මේකේ ඉන්න Potential එක වැඩිම කෙනා තෝරන්න කිව්වොත් ඒක සර් සහ මම අතර වුණ හරිම ලස්සන සංවාදයක්. පොඩ්ඩක් හරි අපේ අදහස් වෙනස් උනොත් සර් අහනවා කොහොමද ඒක කියන්නේ කියලා. ඒක හරිම ලස්සන සංවාදයක් වගේම මම ඒ හැම අවස්ථාවකදීම මම සර්ගෙන් ඉගෙන ගත්තා. සර් කියනවා මම දැක්කේ මේ විදියට කියලා. මිනිසුන් කියවන එක HR එකට තියෙන ලොකුම කාර්යභාරය බව මම සර්ගෙන් ඉගෙනගත්තා. පුද්ගලයෙක්ගේ ශරීර ඉරියව් හරහා මිනිසා හැසිරෙන විදිය, ඒ අනුව පුද්ගලයා හඳුනාගන්න විදිය එක පැත්තක්. Potential එක තව පැත්තක්. මේ දෙක වෙනම හඳුනාගන්න විදිය සර් මට කියලා දුන්නා. මට මතකයි එක අවස්ථාවක මමයි තව ආයතනයේ මිත්‍රයෙක් කාර්යාලයේ ඉන්නවිට සර් කතා කරලා ඇහුවා කොහොමද ළමයෝ මනුස්සයෙක් කියවන්නේ කියලා. මට කිව්වා ඔයාලා කැමති ළමයෙක් මෙතනට ගෙන්න ගන්න කියලා. මම අලුතෙන්ම ආපු ළමයෙක් සර් ළඟට ගෙන්නුවා. මම දන්නවා මේ ළමයා ගැන සර් දන්නේ නැහැ කියලා. සර් දන්න කෙනෙක් ගෙන්නුවොත් සර් මේක කරන්නේ කොහොමද කියලා මට තේරෙන්නේ නැහැ. ඒ නිසා සර් නොදන්න කෙනෙක් ගෙන්නුවොත් සර් හිතන පතන විදිය මට ඉගෙන ගන්න පුළුවන් වෙයි කියලා හිතුණා. ළමයා ආවට පස්සේ සර් කිව්වා මගේ හිටපු යාළුවට ප්‍රශ්න අහන්න කියලා. ප්‍රශ්න

දෙක තුනක් අහනකොට සර් කිව්වා ඔහොම බැහැ. ඔය පොලිසියෙන් ප්‍රශ්න අහන විදියට අහන්නේ. ඊට පස්සේ මට ප්‍රශ්න අහන්න කිව්වා. මම ප්‍රශ්න කිහිපයක් අහනවිට සර් කිවුවා ගොඩක් හොඳයි ඔය ප්‍රශ්න අහන විදිහ කියලා. පසුව සර්රුත් ප්‍රශ්න කිහිපයක් අහලා ළමයා යැවුවා. පසුව සර් මට කිව්වා ළමයා ගැන විස්තර ටිකක්. මේ ළමයා සමාජය ගැන ලොකු තරහකින් ඉන්නේ. මෙයාගේ එක්කෝ අම්මා, තාත්තා නැහැ. මෙයාගේ හැසිරීම අනුව මාස දෙකක් යන්න කළින් මෙයා වලියක් දා ගන්නවා. මෙයා නායකයිටත් ගරු කරන්නේ නැහැ කියලා සර් කිව්වා. සර් කිව්වා හරියටම හරි. ඒ වනවිටත් කැප්ඵක දාගෙන වැඩකරලා ප්‍රශ්නයක් ඇති කරගෙන තිබුණේ. මට හිතාගන්න බැරි වුණා සර් කොහොමද මේවා ඔක්කොම හඳුනාගත්තේ කියලා. සර් පසුව කිව්වා ළමයෝ මේ ඔක්කොම අපි ගාව තියෙනවා. Practise කරන්න. මම මෙවා හදාගත්තේ Practise කරලා. පුළුවන් තරම් මිනිසුන්ට කතා කරන්න. මිනිසුන් කියවන්න, එතකොට මේ කලාව අහුවෙනවා කියලා සර් කිව්වා. පොලීසියෙන් ප්‍රශ්න අහන විදියට අහලා හරියන්නේ නැහැ. මම ප්‍රශ්න අහපු විදිහ හරි. නමුත් මට පුළුවන් වෙන්න ඕන මිනිසුන් හදුනාගන්න කියන එක මට තේරුණා. පුහුණු වැඩසටහන්වලදී මම මේක Practise කළා. එවිට මට තේරුණා සර්ගෙයි මගෙයි අදහස් සමානව එනවා කියන්නේ මට ඒක තේරෙනවා කියලා මටම තේරුණා. සර්රුත් දැනගෙන හිටියා මට ඒක පුළුවන් කියන කාරණය. මම හිතනවා සර් එක්ක ඉදලා සර්ගෙන් මිනිසුන් කියවන කලාව හොදටම ඉගෙන ගත්ත කෙනා මම කියලා. සර් එක්ක විවිධ තරාතිරම්වල මිනිසුන් දහස් ගණනක් වැඩ කරලා ඇති. නමුත් සර්ගෙන් මිනිසුන් කියවන කලාව අදුනගත්තු හොඳම කෙනා මම වෙන්න ඇති.

සර් එක්ක වැඩ කරලා ඉගෙන ගන්න ක්‍රම කිහිපයක් මම දකිනවා. එකක් තමයි වැඩ කරන ගමන් ඉගෙන ගැනීම. සර් එක්ක වැඩ කරලා ඉවර වුනාට පස්සේ අපට අවබෝධ වෙනවා මොනවද මේ කළේ කියලා. සමහර දේවල් වැඩ කරලා අවුරුදු කිහිපයක් ගියාම තමයි අවබෝධ වෙන්නේ සර් මොකක්ද මේ කළේ කියලා. මට ඒ කාලේ තේරුම් නැත්තේ ඒ තරම් පරිණත කාලයක් යනවා සමහර සර්ගේ දේවල් තේරුම් ගන්න. සමස්ත පින්තූරය දිහා බලලා සර් ගත්තු තීන්දු තීරණ අපට එක පාර අහුවෙන්නේ නැහැ. අපි ටිකක් පරිණත වුණාම තමයි ඒක තේරෙන්නේ. උදාහරණක් කිව්වොත් සර් ගාව හිටියා සමහර වැරදි කරන මිනිස්සු. මම කල්පනා කළා ඇයි සර් ඒ අයට දඩුවම් කළේ නැත්තේ කියලා. එදා අනවබෝධයෙන් සිටි මට දැන් තේරෙනවා එදා සර් ඒ මිනිසුන් හද හදා හිටියනම් සර්ට සර්ගේ ගමන යන්න බැරි වෙනවා. අපිට දැන් තමයි තේරෙන්නේ අපි ඒ කාලේ කරලා තියෙන්නේ අපි අපිව වටේ ඉඳපු හඳුන්න පුලුවන් මිනිස්සු හඳුන්න බැරි මිනිස්සු දෙගොල්ලම හඳුන්න ගිහින් තියෙනවා. ඒ කාලේ හඳුන්න පුලුවන් මිනිස්සුන්ට විතරක් කාලය යොමුකළා නම් අපි තවත් මිනිස්සු ටිකක් දියුණු කරලා. අපි හඳුන්න බැරි මිනිස්සුන්ට සෑහෙන මහන්සි වෙලා තියෙනවා. හැබැයි සර් හඳුන්න බැරි මිනිසුන්ට මහන්සි වුණේ නැහැ. බ්‍රිතාන්‍ය හිටපු අගමැතිවරයෙක් වූ විල්සන් චර්චිල් මහතා වරක් කියලා තිබුණා හරි ලස්සන කතාවක්. ''ඔබ ඔබේ අරමුණට ගමන් කරන විට මගදී බුරන හැම බල්ලෙකුටම ගල් ගහන්න ගියොත් ඔබට ඔබේ අරමුණට යාමට නොහැකි වනු ඇත.'' කියලා. මේකෙන් තේරෙන්නේ ගල් ගහන්න එපා කියලා නැහැ. අදාල වුණොත් විතරක් ගහන්න කියලා. සර් එදා ක්‍රියා කළ විදිහ අවුරුදු 10 - 15 ක් ගියාට පස්සේ අදයි අපිට තේරෙන්නේ. අපි එදා හිතුවේ සර් වැරදියි අපි හරියි කියලා. මොකද මගේ ඉදිරියේම වැරදි කරපු සාක්ෂි තියෙන මිනිසුන්ට සර් සමාව දීලා තියෙනවා. හැබැයි සර් ඒ තීරණය ගෙන තියෙන්නේ ඒ පුද්ගලයා ගැන දීර්ඝව හිතලයි. පවුල් පසුබිම ගැන හිතලා සර් මනුස්සයා ගැන හොඳට දැනගෙනයි සමාව දීලා තියෙන්නේ. සර්ට ඒ මනුස්සයට දඩුවම් කරලා ගන්න දෙයක් නැහැ. දැන්තමයි අපිට තේරෙන්නේ සර්ගේ ගමන වෙන කොහේවත් තිබුණේ කියලා. අපේ ගමන සහ දැක්ම තිබුණේ අවුරුදු කිහිපයකට. නමුත් සර්ගේ ගමන අවුරුදු 20 - 30 ක් ඈත එකක්. සර් ගාව තිබුණු විශේෂත්වය මෙයයි.

මට මගේ පාසලේ සංස්කෘතියයි ආයතනය තුළ සර් හඳපු සංස්කෘතියයි අතර බොහොම සමානකමක් තිබුණා. අපේ ඉස්කෝලේ අඩු සම්පත් තිබුණ පුංචි පාසලක්. මේක ඇතුලේ අපි ඉන්න කාලේ ලස්සන සංස්කෘතියක් තිබුණා. මගේ පන්තියේ හිටියේ ළමයි 10 දෙනයි. ඉන් හතර දෙනෙක් විශිෂ්ට මිනිසුන් ලෙස විශ්වවිද්‍යාලයට ගියා. පාසලකින් කරන්න පුළුවන් විශිෂ්ටතම දෙය මම හිතන්නේ හොඳ මිනිසුන් බිහි කිරීම. A/L වලින් පාසල් කාලය ඉවර වුණාට විශ්වවිද්‍යාලයට නොගියට අපේ කාලෙමිනිසුන් බිහිවුණා. සමහර ගැහැණු ළමයි ඉන්නවා හමුදාවට ගියපු. බාහිර උපාධි කරලා රජයේ රැකියාවට ගියපු, පුද්ගලික අංශයේ රැකියාවල්වලට ගිහින් ආයතනවල වගකීම් දරණ අය අපේ කාලේ බිහි වුණා. 1996 - 2000 වර්ෂවලදී අපේ පාසලේ A/L කරපු අය උපරිම 50 ක් ඉන්න ඇති. ඉන් 45 ක් වත් හොඳ රැකියා කරන වැදගත් ලෙස ජීවත් වන මිනිසුන් බවට පත් වුණා. ඒක තමයි අපේ ඉස්කෝලේ තිබුණ සංස්කෘතියේ ප්‍රතිඵල. පාසලේ සංස්කෘතිය එදා හැදිලා තිබුණේ මිනිසුන්ට දියුණු වෙන්න. පාසලේ සංස්කෘතිය එදා හැදිලා තිබුණේ මිනිසුන්ට ආදරය කරන්න. පාසලේ සංස්කෘතිය එදා හැදිලා තිබුණේ මිනිස්සුන්ට අවස්ථාව දෙන්න. පාසලේ සංස්කෘතිය ඇතුලේ ඉහළට යන්න අවස්ථාව, පරිසරය

හරිගැස්සිලා තිබුණා. ඒකට පවුලේ දෙමාපියන්ට සල්ලි තියෙනවද?, සමාජය උසස් ද?, කුලය මොකක් ද?, කියන එක වැදගත් වුණේ නැහැ. මම දකිනවා ඒ ගුණයම, ඒ සංස්කෘතියම තමයි සර් හදපු ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය තුළ තිබුණේ.

අපේ ඉස්කෝලේ හිටියේ සාමාන්‍ය පවුල්වලින් ආ මිනිස්සු. ආයතනය ඇතුළේ හිටියෙත් සාමාන්‍ය පවුල්වලින් ආ මිනිස්සු. පාසලේ සංස්කෘතිය සහ ආයතනයේ සංස්කෘතිය විශිෂ්ට නිසා පාසලෙන් එදා විශිෂ්ට මිනිසුන් බිහිවුණා වගේම ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනික හොඳ සංස්කෘතිය ඇතුළේ හොඳ විශිෂ්ට ප්‍රතිඵල ලැබුණා. හොඳ නායකයින් ආයතනය ඇතුළේ බිහි වුණා. හොඳ මිනිසුන් බිහි වුණා. ලෝකයේ ප්‍රධාන පෙළේ ආයතනවලට අපේ භාණ්ඩ ලබාදෙමින් 1984 දී පටන්ගත් ආයතනය 2000 වර්ෂය පමණ වනවිට ලෝකයේ විශාලතම සොලිඩ් ටයර් නිෂ්පාදනය කරන ආයතනය බවට පත් වුණා. මේ සර් ගොඩනගපු විශිෂ්ට සංස්කෘතියේ ප්‍රතිඵල. අපේ පාසලේ පොඩි සංස්කෘතිය ඇතුළේ තිබුණු ගුණාංග ආයතනික සංස්කෘතිය ඇතුලේ සිදු වෙනවා මම දැක්කේ ටිකක් පරිණත වුණහමයි. සාමාන්‍ය මිනිසුන් වුණත් සංස්කෘතිය විශිෂ්ට නම් විශිෂ්ට ප්‍රතිඵල හම්බ වෙනවා. නමුත් විශිෂ්ට මිනිසුන් හිටියත් සංස්කෘතිය සාමාන්‍ය එකක් නම් විශිෂ්ට ප්‍රතිඵල ගන්න බැහැ. ඒකට හේතුව තමයි විශිෂ්ට මිනිසුන් සාමාන්‍ය සංස්කෘතියක් තුළ විශිෂ්ට ප්‍රතිඵල ගෙනත් දෙන්නේ නැහැ. සංස්කෘතිය හොදනම් පමණක් ඕනෑම මනුස්සයෙක් විශිෂ්ට ප්‍රතිඵල ගෙන දෙන්නේ. ලෝක ක්‍රිකට් කණ්ඩායම ලෝකයේ ඉන්න දක්ෂතම විශිෂ්ට ක්‍රීඩකයින් එකතු කරලා තව එක් රටක් එක්ක ක්‍රීඩා කරනවිට ලෝක ක්‍රිකට් කණ්ඩායම පරාජය වෙනවා මම දැකලා තියෙනවා. ඒකට හේතුව තමයි විශිෂ්ටයන් සේරම එකතු වුණාට සංස්කෘතිය විශිෂ්ට නොවන නිසා ප්‍රතිඵලය ගන්න බැරි වෙන එක.

සර් ගොඩනැගුවේ O/L වැඩ තුනක් පමණක් තිබුණු සාමාන්‍ය මිනිසුන් අරගෙන ලෝකයේ විශිෂ්ටතම ආයතන වන ටොයෝටා, නිසාන්, ජෝන් ඩියර්, කොමොට්සු වැනි ලෝකයේ දැවැන්ත ආයතනවලට භාණ්ඩ හැදුවා පමණක් නොවෙයි ඔවුන් ඔවුන්ගේ ජීවිතත් හදා ගත්තා. ඒ මිනිසුන් රටට වැඩක් කරන, සමාජයට වැඩක් කරන මිනිසුන් බවට පත්වෙලා. මෙය තමයි මම පෙර කී විශිෂ්ට සංස්කෘතියේ ප්‍රතිඵල. ස්ථිරසාර දැක්මක් තිස්ස මතාට තිබුණ නිසා ආයතනයට සම්බන්ධ වුණ හැමෝම සංස්කෘතිය හරහා දිගු ගමනක් ගෙන යන්න තිස්ස මහතාට හැකි වුණා. ඒක තමයි මම දකින නායකයකුට කරන්න පුළුවන් දැවැන්තම විප්ලවය.

අපේ ආයතනය ඇතුළේ වෙනම විදිහේ නීති රීති, අදින පලදින විදිය, භාෂාව, භාවිතා කරන සංකේත, වටිනාකම් තිබුණා. ඇඳුම ගත්තොත් හැමෝටම එකම ඇඳුමක් තිබුණා. හැසිරීමේ ධනාත්මක වෙනසක් තිබුණා. ඒ නිසාම අපේ ආයතන සංස්කෘතියේ ගොඩනැගුණු ළමයි සමාජයේ දී කැපී පෙනෙණ චරිත බවට පත්වුණා. ආයතනය තුළ සමාජ සේවා කටයුත්තක දී ගමක අම්මා කෙනෙක් ප්‍රසිද්ධියේ කතා කරලා කිව්වා ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයේ හැදිච්ච මනුස්සයෙක් නම් දුවෙක් දෙන්න හොයලා බලන්නේ නැහැ. ලෝඩ්ස්ටාර් නමටයි දෙන්නේ කියලා තුන්හාර සියයක් ඉන්න තැන දී ප්‍රසිද්ධියේ කිව්වා. අම්මා කෙනෙක් එහෙම කියන්නේ ඒතරමටම සර් හදපු ලෝඩ්ස්ටාර් සංස්කෘතියට සමාජයේ මිනිසුන් ගරු කරන නිසයි.

මම ඉහතින් කතා කරපු ඔය සංස්කෘතිය නිකම්ම නෙමෙයි නිර්මාණය වුණේ. සර් ළඟ තිබුණු දැනුම, කුසලතාවලින් සහ සර්ගේ තිබුණ වෙන රටවල්වල ක්‍රමවේද අධ්‍යයනය කරලා ලෝකයේ තිබෙන හොඳ භාවිතයන් අපිට හරියන විදියට ක්‍රියාත්මක කරලයි ඔය අපි කතා කරන සංස්කෘතිය උපරිම අවස්ථාවට ආයතනය තුළ ගෙන ආවේ. රීති විදිහට තිබුණ සංස්කෘතිය සර් ලෝඩ්ස්ටාර් අවසාන කාලයේදී විධිමත් විදියට සකස් කරන්න LPS, TLBO වැනි ක්‍රමවේද ක්‍රියාත්මක කරලා ලෙගසි එකක් ආයතනය තුළ තියලයි ආයතනයෙන් ඉවත්ව ගියේ. සර්ගේ දඩුවම් ගැන කතා කලොත් සර්ගේ තිබුණේ නීතිවලට වඩා රීති මඟින් දෙන දඩුවම්. නීතිය ක්‍රියාත්මක කරනවාට වඩා සර් කැමති සර්ගේ රීතිය ක්‍රියාත්මක කරන්න. සමහර අවස්ථාවලදී රීතිය බලවත් නීතියට වඩා. සර්ගේ සංස්කෘතියේ රීතින් හරි බලවත්. සර් හැමවිට බලාපොරොත්තු වුණේ මිනිහෙක් නිර්මාණය කරන්න මිසක් දඩුවම් දීලා නැති කරන්න නෙමෙයි. එතනදි සර්ගේ නීතිය ඇතුළේ තිබුණේ, දඩුවම තිබුණේ හැම වේලාවෙම ආයතන නීතියට වඩා පහළිනුයි. ලියුමක් ගහලා අවවාද කරන්න ඕන එකට සර් කළේ බොහෝවිට කතා නොකර ඉදීමයි. අස්කරන්න ඕන මනුස්සයට සර් කළේ ලියුමක් ගහන එකයි. ඒ වගේ හැම වේලාකවකදීම Step එකක් පහළිනුයි සර්ගේ දඩුවම තිබුණේ. හැම වේලාවේම ආයතන නීතියට වඩා Step එකක් පහළින් දඩුවම් දෙනවා මම හොඳට අත් වින්දා. මටත් සමහර පුද්ගලික අද්දැකීම් ඒ පිළිබඳ තියෙනවා. මම හරියට වැඩ කළේ නැති අවස්ථාවලදී සර් මා එක්ක කතා කළේ නැහැ. ඒක තමයි මාව වෙනස් කරන්න ප්‍රධාන හේතුව වුණේ. මම දන්නවා සර් මගේ මොනවාහරි වෙනසක් ඉල්ලන බව. සර් කතා නොකර ඉන්නවිට මට තේරුණා මම වෙනස් වී හරි ට්‍රැක් එකට වැටෙන්න ඕන කියලා. වෙන නායකයින් නම් කෑගහලා, බැනලා අඩි පොළොවේ ගහලා ලොකු පීඩනයක් දෙනවා. නමුත් සර්ගේ මෙම ක්‍රමය තුළ පීඩනය තිබුණත් නිවැරදි වෙන්න අවස්ථාව තිබුණා. මොකද මට එන්නේ පනිවිඩය විතරයි. පීඩනයක් ආවේ නැහැ. මගේ හැදෙනවා මතයක් මම

නිවැරදි වෙන්න ඕන කියලා. ඒ නිසාම මම නිවැරදි වෙනවා.

ඒ වගේම සර්ට ආයතනය ඇතුළේ තරහා යන්නේ නැහැ. නමුත් කෑගහන්නේ, බනින්නේ මවා ගත්තු චරිතයකින්. ඒ කට හොඳ උදාහරණයක් තමයි එක අවස්ථාවකදී ආයතනයේ කළමනාකාරිත්වයට LPS ගැන කියලා දුන්නේ ළමයි. ළමයි කියලා දෙනවිට අහන් හිටියේ නැහැ. ගණන් ගත්තේ නැහැ. ඒ අවස්ථාවේදී සර් මේක දැකලා තමුන්නාන්සේලා මේක හරියට ගත්තේ නැතොත් සියලුදෙනා එලවනවා කියලා බැන්නා. මමත් අම්බානෙකට බය වුණා. මොකද මමයි ඒ පුහුණු වැඩසටහනේ භාරකරු. මටත් ලොකු පීඩනයක් ආවා මොකක්ද මේ වුණේ කියලා. සර්ට තේරුණා සර් බලාපොරොත්තු වන වෙනස මේ විදියට මේ අයගෙන් ගන්න බැරිබව. පසුව මට එන්න කියලා මම සර්ගේ කාමරයට ගියා. මොකද ළමයෝ කට්ටිය. මම කියපු දේ දැනුනද? කියලා හිනාවෙවී මගෙන් ඇහුවා. මොහොතකට කලින් තරහෙන් කෑගහපු මනුස්සයා හිනාවෙවී කතා කරනවිට මට තේරුණා මේ මවා ගත්තු තරහකින් තමයි සර් කටයුතු කළේ කියලා.

සර්ට අවශ්‍ය වී තිබුණේ අවශ්‍ය වෙනස කරන්න විතරයි. සර් පිළිබඳ නොදන්න මනුස්සයෙක් හරියට කතාව දන්නේ නැහැ. සර් කවුද කියලා හරියට හඳුගන්න නම් ඒකටත් බුද්ධියක් තියෙන්න ඕන. සාමාන්‍ය කෙනෙකුට ඒක තේරෙන්නේ නැහැ. සාමාන්‍ය කෙනෙක් දකින්නේ සර් අපට බැන්නා කියලා. නමුත් මම කලින් කිව්වේ සර් කරපුවා අපට තේරෙන්නේ අවුරුදු 10 ක් 15 ක් ගියාට පස්සේ.

මම මගේ කාලය තුළ ගොඩක් නායකත්වය පිළිබඳ අධ්‍යයනය කළා. නායකත්ව ශෛලීන්, ඒවායෙහි ඇති ගුණාංග ගැන මම අධ්‍යයනය කළා. මහත්මා ගාන්ධි, නෙල්සන් මැන්ඩෙලා, විල්සන් චර්චිල්, ඒබ්‍රහම් ලින්කන් වැනි චරිත පිළිබඳ මම සොයා බැලුවා. මිනිහෙකුට දියුණු වෙන්න තියෙන අවස්ථාවක් තමයි චරිත කතා. ලෝකයේ බිහිවුණ විශිෂ්ට මිනිසුන් තුළ තිබුණේ මොනවද කියලා අධ්‍යයනය කරන එක මගේ ආශාවක් වුණා. ඔවුන් ළඟ තිබුණු නායකත්ව ශෛලීන් මොනවද කියලා මම හොයා බැලුවා. එවිට මට හමුවුණු නායකත්ව ශෛලීන්වලින් එකක් තමයි Servant Leadership කියන්නේ. මෙම Servant Leadership ක්‍රමවේදය මගේ හිතට තදින්ම වැදිච්ච නායකත්ව ක්‍රමවේදයක්. මොකද Servant Leader කෙනෙක් වෙනස් වෙනවා සාමාන්‍ය Leader කෙනෙක්ගෙන් ප්‍රධාන කාරණා තුනක් නිසා. එකක් තමයි Listening කියන එක. අනෙක Empathy කියන එක සහ Healing කියන එක. මම දකින ප්‍රධානතම කාරණාව තමයි ඔය කියන ප්‍රධාන කරුණු තුනම සර් ගාව තිබුණා. Listening කියන එක සර් ගාව උපරිමයෙන් තිබුණා. අනියම් සේවයේ සිටින ළමයෙක්ගේ ඉදලා ඉහළම කළමනාකාරිත්වයේ කෙනෙක් දක්වා සර්ට සවන් දෙන්න පුළුවන්කම තිබුණා. සර් සවන්දීම කියන එක සර්ගේ කුසලතාවයක් මිසක් රැකියාවට ඕන නිසා කරපු එකක් නොවෙයි. නායකත්වය නිසා කරපු එකකුත් නොවෙයි. ඒක සර්ගෙ ඇගේ තිබුණ එකක්. නැත්නම් මුලදී අනියම් සේවකයෙක් වුණ මට සර් ඇහුම්කම් දෙන්න ඕන නැහැනේ. සර්ට පුළුවන් හැම කෙනෙකුගේම සපත්තුවට බැහැලා තීරණ ගන්න. ඒක තමයි එන්පති කියන්නේ. එම එන්පති කියන එකත් එක්ක නිර්මාණය වනවා මානසික සුවය කියන එක. ඒ කියන්නේ සුවපත් කිරීම කියන එක නිර්මාණය වෙන්නේ ඒ විදියට. මේක මම දකින විදියට ක්‍රියාවලියක්. මෙම ක්‍රියාවලිය හරියට කරපු මම දැකපු ප්‍රායෝගික නායකයා සර් විතරයි. ලෝකයේ මම චරිත කතා කියවලා තියෙනවා. නමුත් මම දැකලා නැහැ ඒක හරියට අපි දෙවියන් අදහනවා වාගේ. ගොඩක් දෙවියන් ගැන අහලා තිබුණට අපි දැකලා නැහැ. ඒ වගේ නෙල්සන් මැන්ඩෙලා, මත්මා ගාන්ධි, මදර් තෙරේසා ගැන අපි අහලා තිබුණට දැකලා නැහැ. හැබැයි මම කියන ඔය Servant Leadership Quality's ක්‍රියාත්මක කරනවා දැක්ක සහ ඒය ක්‍රියාවලියක් ලෙස නිවැරදිව භාවිතා කරපු මම දැක්ක එකම නායකයා සර් විතරයි. කෙනෙකුගේ ප්‍රශ්නයකට ඇහුම්කන් දුන්නම ප්‍රශ්නයෙන් යම් ප්‍රතිශතයක් ඉවර වෙනවා. පසුව එයාගේ කෝණයෙන් බලා ප්‍රශ්නය තේරුම් ගත්තම තව තේරෙනවා. 100% ක් ප්‍රශ්නය විසඳුනාම තමයි කෙනෙකු ප්‍රශ්නයක දී සුවපත් වෙන්නේ. සර් ගාව තිබුණු විශේෂත්වය තමයි ඕනෑම මට්ටමක කෙනෙකුගේ ප්‍රශ්නයක දී සර්ගාව උත්තරයක් තිබුණා. ඒක නිසා ඕනෑම ප්‍රශ්නයක් සර් එක්ක කතා කරාම මනුස්සයෙක් නිවිලයි ගියේ. මට ඒකට හොඳ උදාහරණයක් තියෙනවා. මගේ ආයතනය තුළ විනය සම්බන්ධ ගැටලුවක දී මම ගියා සර් හමුවන්න. මොකද මම දන්නවා සර්ගාව උත්තරයක් තියනවා කියලා. මම හිතන්නේ සර් ගාව ලොකු ආශ්චර්යක් තියෙනවා. මට ඒ වෙලාවේ ප්‍රශ්නය විසඳගන්න උදව්වට කවුරුත් හිටියේ නැහැ. මම දන්නවා සර් මාව විශ්වාස කරනවා කියලා. ඒක මට තිබුණු හයියක්. සර් මට ඇහුම්කම් දීලා මාව තේරුම් අරන් මට ලැබුණු විශ්වාසය මට මතකයි. එදා සර් මට දුන්න උපදේශය මට අදටත් මතකයි. සර් කිව්වේ ළමයෝ ඔයා වරදක් කරලා නැහැ කියලා මම දන්නවා. ඔයාට කරන්න තියන හොඳම දේ තමයි කාටවත් බය නැතිව ඇත්තම කියන්න. ඕන නම් ඔයාගේ රැකියාව නැතිවෙයි. ආයතනයට දෙන්න පුළුවන් ලොකුම දඩුවම ඒක. හැබැයි සිසිර ඔයා නැති වෙන්නේ නැහැ කවදාවත්. සර් එතනදි කිව්වේ ඔයාගේ රස්සාව නොවෙයි සාරධර්මයි වටින්නේ කියලා. සාරධර්ම රකින හැම මනුස්සයෙක්ම කවුරුහරි ආරක්ෂා කරනවා. ඒක තුළ

ඔයාට රස්සාව නැති වුණාත් ඊට වඩා හොඳ රැකියාවක් හම්බවෙයි කියලා සර් කිව්වා. හැබැයි බොරු කියලා ඔයාගේ තත්ත්වය නැතිකර ගන්න එපා කියලා සර් කිව්වා. ඒක තමයි සර් අපට කියලා දුන්න වටිනාකම්. මම ගිහින් කළේ සිදුවූ ප්‍රශ්නෙට කවුද හරි කවුද වැරදි කියලා කතා කළේ නැහැ. සම්පූර්ණ ඇත්ත කතාව මම කිව්වා. ඒක තුළ මට ආයතනය තුළ හානියක් වුණේ නැහැ. එදා මම හිතුවා සර් මට පෙන්නුවේ සර් තුළ තිබුණ සුවපත් කිරීමේ හැකියාව කියලා. ඒකයි මම සර් ගැන මේ විදියට කතා කරන්නේ. සමහර නායකයින් ඇහුම්කන් දෙනවා මම දැකලා තියෙනවා නමුත් ඒ තමන්ගේ තනතුරට හෝ රැකියාවට ඕන නිසා. ඒ නිසා එයින් එහාට ඔවුන් යන්නේ නැහැ. සහකම්පනයක් ඇති වෙන්නේ නැහැ. ඒකට හේතුව ඔවුන්ට මිනිසුන්ගේ සපත්තුවට බහින්න බැහැ. මිනිස්සුන් තේරෙන්නේ නැහැ. ඉන් එහාට සුවපත් කිරීමක් නැහැ. මනුස්සයෙකුට ප්‍රශ්නෙකට උත්තරයක් ලැබෙන්නේ නැහැ.

සර් ළඟ තිබුණු Servant Leadership ගුණාංගවලදී නායකයා කියන කෙනා සේවා සපයන්නෙක් කියලා කතා කරනවා. හැමවිට නායකයා සේවාවක් තමයි ලබාදෙන්නේ. අපි දැක්කා තිස්ස මහතා හැමවිට තමන්ගෙන් වෙන්න ඕන දෙය හරියටම හඳුනාගෙන වැඩ කළා. ඒ ඒ අවස්ථාවට එතනදි රඟපාන්න ඕන චරිතය කුමක්ද කියන එක සර් දැනගෙන හිටියා. ඒ වේලාවට අවශ්‍ය ළමයෙකුට තේ එකක් හදලා දෙන්න ද සර් ඒක කරන්න ලෑස්තියි. ජපානයේ මිනිබෙයා ආයතනය ගලවන්න ජපානයට ගිය කණ්ඩායමට අවශ්‍ය විට තේ හදලා දුන්නේ සර් කියලා ගිය අය මා සමඟ කියලා තියෙනවා. වැඩ කරන ළමයින්ට අවශ්‍ය පහසුකම් ටික සර්ගේ අතින් ලබාදීලා තියෙනවා. මම හිතනවා වැඩකරන ළමයෙකුට ඊට වඩා Motivation එකක් නැහැ වැඩ කරන්න. දින 45 කින් ගලවන්න සැලසුම් කළ ආයතනය දින 30 කින් ගලවන්න පුළුවනන් වෙලා තියෙනවා. එසේ හැකි වුණේ අපි දන්න සර්ගේ නායකත්වය නිසයි. සාමාන්‍යයෙන් දින 45 ක් කිව්වොත් දින 60 ක් වත් යන රටක් අපි. නමුත් ලෝඩ්ස්ටාර් අපේ කණ්ඩායමට දින 45 දින 30 කට අඩු කරන්න පුලුවන් වුණේ සර්ගේ නායකත්වය නිසයි. ගලවන් ගිහින් හයිකරන්න බැහැයි කියලා ජපනුන් අභියෝග කරද්දී ජපනුන් පුදුමයට පත්කරමින් ලංකාවට නැවක් පිරෙන්න ගෙනැල්ලා ආයතන ගොඩනඟලා තියෙනවා. මෙහෙම කරන්න තියෙන්න ඕන අසාමාන්‍ය මිනිසුන් ප්‍රබෝධමත් කරන දෙයක්. ඒක තමයි සර්ගේ නායකත්වය.

ජයසයුර බෝට්ටුව තරුණයින් හදලා මුහුදට දාන්න බැරිවූ අවස්ථාවේ දී සර් වතුරට බැහැලා කබෙන් ඇදලා සර් අනෙත් අයට Motivation දුන්නා. එවිට පහසුවෙන් බෝට්ටුව මුහුදට දාන්න හැකි වුණා. මේවා තමයි මම දැක්ක Servant Leader කෙනෙක් විදියට සර් ගාව තිබුණ සුවිශේෂී ගති ලක්ෂණයන්.

සාමාන්‍යයෙන් මිනිසුන් සාමාන්‍ය වැඩක් කරලා අසාමාන්‍ය ප්‍රචාරයක් ප්‍රසිද්ධියක් ලබනවා. හැබැයි සර් හැමවිට කළේ අසාමාන්‍ය වැඩ කරලා නිහඬව ඉදීමයි. හොඳම උදාහරණය සුනාමි ගෙවල් හදලා පැලෑනේ විවෘත කරන අවස්ථාවේ දී සර් පොල් ගහකට හේත්තුවෙලා ඒ දිහා බලාගෙන හිටිය මිසක් උත්සවයට ගිහින් පහන් පත්තු කරන්න ගියේ නැහැ. සර් කරපු දෙයින් සතුටු වුණා මිසක් මම මේක කරා කියලා ලංකාවේ චරිතයක් වෙන්න සර් ගියේ නැහැ. සර්ට තිබුණේ නිරාමිස සතුටක් විතරයි. සර් මිනිසුන්ට හදපු ගෙවල් දිහා බලලා මිනිසුන් ඒ නිවාස තුළ ජීවත් වෙනවා දැකලා සතුටු වුණා මිසක් මම ගෙවල් 750 ක් දුන්නා කියලා කියන්න ප්‍රවෘත්ති සාකච්ඡාවලට ගියේ නැහැ. ලංකාවේ නායකයින් ගාව නැති සර්ටම ආවේණික තත්ත්වයක් මේක. මේක තමයි Servant Leader කෙනෙක් කියන එකේ තියෙන අපිට නොතේරෙන බැරෑරුම් පැත්ත. මෙහිදී කරන සේවය විතරයි සතුට. ප්‍රචාරණය නෙමෙයි. මාධ්‍ය සංදර්ශන නෙමෙයි. සර්ගේ නායකත්වය අපට සුවිශේෂී වෙන්නේ ඒකයි.

ඊළඟ කාරණේ තමයි සර්ගෙන් ලැබුණ දෙයින් මම මොනවද කරන්නේ කියන එක. ඔය මම කිව්ව Servant Leadership එක ඇතුළේ තියෙන කුසලතා මටත් අද තියෙනවා. මටත් මිනිස්සුන්ට සවන් දෙන්න පුළුවන්. ඒ සඳහා කාලය මා ගාව ඕන තරම් තියෙනවා. සර්ගේ තිබුණ විශේෂම දේ තමයි ඇහුම්කන් දීලා තමයි සර්ගේ අනෙක් වැඩ කරන්නේ. සර්ට අනියම් සේවක ළමයෙක්, LTC ළමයෙක්, ආයතනයේ ස්ථිර ළමයෙක්, නායකයින්, කාර්ය මණ්ඩලයේ නිලධාරියෙක්, ඉහළ කළමනාකාරීත්වයේ කෙනෙක් වැනි ඕනෑම කෙනෙක්ට කතා කරන්න වේලාව තිබුණා. තමන්ගේ අනිත් වැඩ කළේ ඉතිරි වේලාවේ. අද අපිත් සර්ගේ ආභාෂයෙන් සමහර වේලාවට ළමයින්ගේ ප්‍රශ්නවලට පැය දෙක තුන අහගෙන ඉන්නවා. රෑට ඇවිල්ලා බෝඩිමේදී මඟ හැරෙන වැඩ ටික කළත් ළමයගේ අවස්ථාව මඟ හැරියේ නැහැ. මම සර්ගෙන් ඉගෙන ගත්ත දෙයක් තමයි නායකයකුගේ ප්‍රධානම වගකීම මිනිසුන් කියන එක. ඒ වගේම සර් වගේ අපිත් අද මනුස්සයෝ දිහා බලන්න හුරුවෙලා. සර් සමහර විට ළමයෙක්ගේ ප්‍රශ්නයක් කිව්වම අතින් සල්ලි දෙනවා. ක්‍රමවේදය තුළ උදව් කරන්න බැරිවිට ක්‍රමවේදය හදලා උදව් කරනවා. කොහොමහරි මොනවාහරි උදව්වක් කරනවා. ඒකට සර් පොළඹවා ගන්නේ සහකම්පනය කියන කාරණාවයි. ඒ මනුස්සයාගේ කෝණයෙන් බැලුවම සර් ඒවට උත්තර දෙනවා. අද අපේ පුද්ගලික ජීවිතයේ දී මිනිසුන් ඇවිල්ලා අපෙනුත් උදව් ඉල්ලනවා. මට මතකයි අපේ වැඩකරන කෙනෙක් ඇවිල්ලා පරිගණකයක් ගන්න විදියක් නැතිව ඉන්න විට මම මගේ ක්‍රෙඩිට් කාඩ් එකෙන් ඒක අරන් දුන්නා. පරිගණක

පාඨමාලාවක් හදාරන්න සල්ලි නැහැ කිව්වම මම මගේ අතින් සල්ලි දීලා පාඨමාලාව කෙරෙව්වා. මේ වගේ හොඳ දේවල් අපෙනුත් එළියට එන්නේ අපි සර් වැඩ කරපු විදිය දැකපු නිසා. මම මගේ පුද්ගලික ධනයෙන් හැම අවුරුද්දකම කොහේ හරි දුෂ්කර පළාතකට ගිහිල්ලා මට පුළුවන් මට්ටමෙන් ගම්බද දරුවන්ට පොත් ටිකක් දීලා එනවා. එප්පාවල, පාදෙනිය, අපරුක්ක ප්‍රදේශවලට ගිහින් මම එහෙම කළා. සර්ගේ සහකම්පනය කියන එක හරහා ආපු දේවල් අද අපිටත් දැනෙනවා. ඒ නිසා අද අපිත් පුරුදුවෙලා තියෙනවා ඒ දේවල් කරන්න. සර් මිනිස්සුන්ට පුංචි පුංචි සතුටුවන දේවල් දුන්නේ නැහැ. සර් හැදුවේ මිනිසුන්ට දියුණු වෙන්න ක්‍රමවේදයක්. මට මතකයි සර් ආයතනයේ සුනාමියෙන් නිවාස අහිමි වූ සාමාජිකයන්ට ගෙවල් දුන්නේ නැහැ. නමුත් සර් ඒ ළමයින්ට සුනාමියෙන් වුණ ප්‍රශ්නවලටත් නැවත අවුරුදු 10 කින් සුනාමියක් ආවොත් මුහුණ දෙන විදිහේ මනුස්සයෙක් හැදුවා. ඕක පටු විදියට දැක්ක සමහරුන්ට මේක තේරුණේ නැහැ. නමුත් මම විශ්වාස කරනවා එතනදි සර් හැදුවේ ඊළඟ සුනාමිය ආවත් මුහුණදෙන්න පුලුවන් මිනිස්සු. ලංකාවේ දේශපාලන නායකයින් වගේ අර ඡන්දෙට මේ ඡන්දෙට වරප්‍රසාද දෙන නායකයෙක් නෙමෙයි සර්. සර් සංස්කෘතිය හදලා ඒ තුළ මිනිසුන් හදලා විශිෂ්ටයකු කරන නායකත්වයක් තමයි සර්ගේ තිබුණේ. ඒකයි සර්ගේ නායකත්වය ආයතනයට පමණක් නොවෙයි රටටත් වටින්නේ. සර්ගෙන් වෙන්න ඕන දෙය සමාජයට වෙනවද කියලා මම දැකපු අවස්ථා මගේ ජීවිතයේ තියෙනවා. එක අවස්ථාවක් තමයි අපරුක්ක සර් ඉදිකළ පන්සලේ චෛත්‍යය විවෘත කරපු දවස. තිස්ස ජිනසේන මහත්තයා කියන්නේ අසාමාන්‍ය නායකත්වයක් සහිත සාමාන්‍ය පුද්ගලයෙක් කියලා මම අපරුක්කෙදි දැක්කා. අපි එදා සර්ගේ ප්‍රතිපාදනවලින් දන්සලක් දුන්නා. එතනට සර් ඇවිල්ලා කිව්වා ළමයෝ මට බොන්න මොනවා හරි දෙන්න කියලා. අපි ගාව තිබුණේ කහටයි හකුරුයි විතරයි. ළමයෝ මට වාඩිවෙන්න තැනක් කෝ කියලා ඇහුවා. වාඩිවෙන්න තිබුණේ යකඩ බැරල් දෙකකට දාපු ලී පඩි දෙකක් විතරයි. අපි කිව්වා අපි මෙතන තමයි වාඩිවෙලා හිටියේ පුටුවක් නම් නැහැ කියලා. කමක් නැහැ ළමයෝ මෙතන හොඳයි කියලා සර් එතන වාඩිවෙලා කහට එක බිව්වා. ඒ වෙලාවේ අපි සර් හදපු චෛත්‍යය ගැන සතුටු වුණා.

මම සර්ට කිව්වා මම හිතන්නේ සර් ලංකාවේ දකුණු පළාතේ පුද්ගලිකව ඉදිකළ ලොකුම චෛත්‍යය මේක වෙන්න ඕන කියලා. සර් ඒ වෙලාවේ කිව්වා ළමයෝ මේකේ විශාලත්වය බලන්න එපා. මේක දැක්කම ශ්‍රද්ධාව ඇතිවෙනවද කියලා බලන්න කිව්වා. ඒකයි වැදගත් කියලා සර් කිව්වා. ඒකෙන් අපට තේරුණේ ලොකු චෛත්‍යයක් හැදුවා කියන්නේ අපි කියන මාධ්‍ය සංදර්ශනවලට තියෙන කැමැත්ත සහ මානසිකත්වයයි. නමුත් සර්ට ඕන වුණේ චෛත්‍යයේ ප්‍රමාණය නෙමෙයි. මම කළා කියන එක නෙමෙයි. තව අවුරුදු 100 කින් හරි කෙනෙක්ට ඇවිල්ලා වන්දනා කරන විට ශ්‍රද්ධාව ඇතිවනවා නම්, ඒකයි වැදගත් කියන එක සර්ගේ දර්ශනය වුණා.

අනෙත් කරුණා තමයි මම සර් එක්ක කතා කරලා තියෙනවා සමහර සිද්ධි ගැන. එම සිද්ධි ගැන කතා කරාම සර් දෙන උත්තරය අපි දකින උත්තරය නෙමෙයි. සර්ගේ උත්තරය ගොඩක් එහා ගිය උත්තරයක්. ඒක තමයි අපි නොදන්න වෙනත් ලෝකයක් සර් දකිනවා. මම මේ කියන්නේ සර්ගේ නායකත්වයට එහා ගියපු පැත්තක් ගැනයි. අපරුක්කේ චෛත්‍යය විවෘත කරපු දවසේ පාන්දර දෙකට විතර අසාමාන්‍ය මහ වැස්සක් වැස්සා. පිරිත් කියපු හාමුදුරුවන්ටවත් එතන ඉන්න බැරි විදියට ටකරන් මඩු ගැලවිලා යන්න හුළඟ සහ වැස්ස ආවා. හාමුදුරුවරුත් වෙනම තැනකට වැඩම කරලයි පිරිත් දේශනාව සිදුකළේ. චෛත්‍යය මළුවේ කාටවත් ඉන්න බැරිවුණා. අපි ඔක්කොම තෙමිගෙන වතුර බහින්න කාණු කැපුවා. සර්රුත් අපිත් එක්ක උදව් කරමින් එතන හිටියා. හිටපු මිනිස්සු එහාට මෙහාට වෙනකන් ඉඳලා මම සර්ගෙන් ඇහුවා. අපරාදේ නේද සර් පොඩ්ඩක් වැඩේ අවුල් වුණා වගේ නේද කියලා. සර් කිව්වා ළමයෝ මේවා අපි විතරක් බලන් ඉන්න දේවල් නෙමෙයි. ඔයා දැක්කද මෙතන කාටවත් ඉන්න බැරි විදියට වැස්සා කියලා. දැනටමත් චෛත්‍යය මළුවේ කවුරුත් නෑ නේද කියලා සර් ඇහුවා. එතකොට චෛත්‍යය මළුවේ කවුරුත් පෙන්න හිටියේ නැහැ. ළමයෝ සමහර අය මේක වන්දනා කරන්න එන්නේ නැහැ සාමාන්‍ය මිනිසුන් ඉන්නකොට. ඒ අයට වන්දනා කරන්න අවශ්‍ය පරිසරය ස්වභාව ධර්මය සකස්කරා මිසක් මෙතන කිසි අවුලක් නැහැයි කියලා සර් මට කිව්වා. අපි නොදකින ලෝකයක් සර් දකිනවා කියන්න මට තියෙන හොඳ උදාහරණයක් ඒක. තව අවස්ථාවකදී අපි සර් සමඟ කතරගම පූජාවට ගිහින් පසුව සර් සහ මම එක මේසයක කෑම කෑවා. සර් ඒ වේලාවේ මට කිව්වා ළමයෝ තමන් ගාව ශක්තියක් හදාගන්න තමන් දැන ගන්න ඕන. එම ශක්තිය නිර්මාණය කරගැනීමේ සම්පූර්ණ අයිතිය තියෙන්නේ තමන්ට. මට ඕන ප්‍රශ්නයක් ආවොත් උදව් කරන්න ගොඩක් කට්ටිය ඉන්නවා කියලා සර් මට කිව්වා. මට පුද්ගලික හෝ ආයතනික ප්‍රශ්නයක් ආවම මම නිදාගෙන නැගිටින්නේ ප්‍රශ්නයට උත්තරයක් එක්ක කියලා මට කිවුවා. ඒ උත්තර සඳහා සහයෝගය දක්වන කිහිපදෙනෙක් මට ඉන්නවා කියලා සර් කිව්වා. ඊට එහා සර් ඒ ගැන කතා කළේ නැහැ. මම තේරුම් ගත්ත දෙය තමයි සර්ට අපි නොදකින ලෝකයක් තියනවා කියන එක. මෙවැනි තව අවස්ථාවක් තමයි මිදිගම පුහුණු මධ්‍යස්ථානය විවෘත කරන්න රාත්‍රී පිරිත් කියන්න සූදානම් වෙද්දී ධාරානිපාත වැස්සක් වැස්සා.

ඇතුළට වතුර ඇවිත් ගැටලුවක් වුණා. ඒ වේලාවේ සර් කියපු දේ තමයි මේක සුභ ලකුණක් කියලා. සමස්ත සමාජයම මෙවැනි සිද්ධීන් අසුහයි කියලා දකිද්දී සර් දැක්කේ සුභවාදී විදිහටයි. සර් ඒ වේලාවේ හිනාවෙලා සතුටුවනවා මම දැක්කා. මට මේ අවස්ථාවලදීයි තේරුණේ සමස්ත සමාජයේම මිනිසුන්ට වඩා එහා ගිහින් දෙයක් දකින්න පුළුවන් හැකියාවක් සර්ට තිබුණා කියන එක.

සර් මේ සමාජයට තියලා යන ඉගෙනුම් සිද්ධාන්ත ප්‍රධාන පැති කඩයන් 3 කින් මම දකිනවා. එකක් තමයි කළමනාකරණයට එකතු කරන ලද ඉගෙනුම් සිද්ධාන්තය. එතනදි වෙනස්ම වූ සංස්කෘතියක් නිර්මාණය කිරීම සහ මනුස්සකම කියන එක නායකත්වයට සහ කළමනාකරණයට එකතු කිරීම සර් විසින් සිදුකළ සුවිශේෂී කාර්යක්. දෙවන ඉගෙනුම් සිද්ධාන්තය තමයි රටම එකතුකරන ස්ථිරසාර සංවර්ධනය පැත්තෙන් තබන ලද ඉගෙනුම් සිද්ධාන්තය. සර්ගේ සංවර්ධනය තුළ ගම දියුණු වුණා. පරිසරය දියුණු වුණා. මිනිසුන් දියුණුවුණා මෙන්ම සංස්කෘතියත් දියුණුවුණා. ඒ නිසාම එම සංවර්ධනය ස්ථිරසාරයි. නිෂ්පාදන ආයතනයක් තුළ අංග සම්පූර්ණ පන්සලක් සර් ඉදිකළා. ඒ අධ්‍යාත්මික මිනිසුන් ගොඩනගන්න සර් ගාව තිබුණු අවශ්‍යතාවය නිසයි. අධ්‍යාත්මික ගමනක් තම සාමාජිකයින් ගෙනියන්න සර් හැමවිට කටයුතු කළා. ස්වාභාවික රබර් අපගේ නිෂ්පාදනයේ ප්‍රධාන අමුද්‍රව්‍යයක් ලෙස භාවිතා කළා. ලංකාවේ රබර් ගොවියා දියුණු කරන්න, රබර් වගා කරන්න ඒ වගේම රබර් සඳහා හොඳ මිලක් ලබාදීම සර්ගේ දර්ශනය වුණා. සමාජ වට පිටාව දියුණු කරන්න පාසල් විශ්වවිද්‍යාලවලට පුහුණුව සහ උදව් කිරීම් කළා. සමාජ ප්‍රශ්න වුනාම වැඩකල විදිය හැමවිට ආදර්ශයක් සහ ස්ථිරසාරබවක් තිබුණා. එම නිසා සර් ගාව තිබුණු විශේෂත්වය තමයි ස්ථිරසාර බව කියන එක කළමනාකරණයට ගෙන ආවා. තෙවන ඉගෙනුම් සිද්ධාන්තය තමයි සර්ගේ මයින් සෙට් එකත් එක්ක හදලා යන මිනිස්සු ටික. මම දකිනවා සර් එක්ක වැඩකරලා සර්ගාව නැතත් සර්ගේ ප්‍රැක්ට්‍රික්ස් ක්‍රියාත්මක කරන මිනිසුන් විශාල ප්‍රමාණයක් ලංකාවේ ඉන්නවා. අද අපිත් පුහුණු කිරීම් කරනවා නොමිලේ පාසල්වලට. ඇයි අපි එහෙම කරන්නේ. ඒ සර් හදලා ගිය ප්‍රතිඵලය, දර්ශනය අපේගාව තියෙන නිසා. හොඳම උදාහරණය තමයි මහනුවර දම්පිටිය සිද්ධාර්ථ විද්‍යාලයට මම නායකත්ව පුහුණුවක් කළා. ඒ ළමයි අපි සර්ගෙන් ඉගෙන ගත්ත නායකත්වයට කොතෙක් ගරු කරනවා ද කිවුවොත්, ළමයි විදුහල්පතිතුමා ඇතුලු ගුරුවරුන්ට බලපෑම්කරලා අපිට කිසිදු දේශපාලඥයෙක්වත්, උසස් නිලධාරියෙක්වත් ගෙනැල්ලා අපට බැඳ පළන්දන්න එපා කියලා. අපිට නායකත්වය උගන්වපු සර් විතරක් ගෙනාවම ඇති කියලා ළමයි කියලා තියෙනවා. ඒ වැඩසටහනට මම ගියාමයි තේරුණේ සර්ගේ නායකත්වය අපේ රටට කොතරම් ගැළපෙනවද කියලා. ඒ නිසා සර් දුන්න ටූල් අරගෙන ඒවා භාවිතා කරලා යම් දෙයක් කරන පිරිසක් මෙරට තුළ බිහිකිරීම සර් තියලා යන තවත් ඉගෙනුම් සිද්ධාන්තයක්.

මේ සියලු කරුණු සමස්තයක් ලෙස ගත්විට මම හිතනවා සර්ගාව තිබුණ දැනුම, කුසලතා, අවබෝධය, පරිනත බව සහ අපට නොපෙනෙන සර්ගාව තිබුණ යම් හැකියාවන් ටිකක එකතුවෙන් තමයි සමස්ථ නිස්ස පිනසේන කියන නායකයා බිහි වන්නේ කියලා මම හිතනවා.

සිසිර ගොඩවත්ත
කළමනාකරු
ඉගෙනුම් හා සංවර්ධන
මිවලින් ශ්‍රී ලංකා ආයතනය







> ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය තුළ ගොඩනඟා තිබුණේ ආගම දහම මුහුවෙච්ච, ආගම දහම තුළ මිනිසුන් ඒකා බද්ධවුණු, ගුණ ධර්මවලින් පෝෂණය වූ ආයතනික වැඩ පරිසරයක්.

මගේ නම ගයාන් මොහොට්ටි. මගේ ගම නුවර ගෙලිඔය. සහෝදර සහෝදරියන් හතර දෙනෙක්ගෙන් යුත් පවුලක දෙවැනි සහෝදරයා විදියටයි මම මෙලොව එලිය දුටුවේ. මගේ අප්පච්චි සමුපකාර පරීක්ෂක වරයෙක් ලෙස රැකියාව කළා. මගේ මව රැකියාවක් කළේ නැහැ. මම උසස් පෙළ විභාගය සමත්වෙලා කැළණිය විශ්වවිද්‍යාලයට ඇතුළු වුණා. මාගේ විශ්වවිද්‍යාල ජීවිතයේ අවසාන මාස හයක කාලයක් තිබියදීම පුද්ගලික ආයතනය රැකියාවකට සම්බන්ධ වුණා.

මම එම ආයතනයේ මාස 10 ක් වැඩ කරලා පසුව ඇගළුම් අංශයේ පුද්ගලික ආයතනයක රැකියාව සඳහා සම්බන්ධ වුණා. එතන වසරක් පමණ සේවය කරමින් සිටිනවිට තමයි හිතවතෙකුගේ මාර්ගයෙන් මට ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයට එන්න ලැබුණේ. උපාධිධාරීන් ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයට බඳවා ගත්තේ බොහෝවිට Management Trainee විදියට හෝ ලෝඩ්ස්ටාර් පුහුණු මධ්‍යස්ථානය හරහා පුහුණු වන සේවකයෙක් විදියට. නමුත් මට අවස්ථාව ලැබුණා එළියේ වැඩ කරලා පලපුරුද්ද තිබුණ නිසා මම කෙලින්ම Officer කෙනෙක් විදියට සම්බන්ධ වෙන්න අවස්ථාව ලැබුණා. නමුත් මෙහාට ඇවිල්ලා Induction Program එකටම තමයි උපාධිධාරීන් වුණත් අපිවත් සම්බන්ධ කළේ. Management Trainee ආපු උපාධිධාරීන් කිහිප දෙනෙක් සමඟ මමත් ඒ Induction Program එකට සම්බන්ධ කළා. නිෂ්පාදන අංශයට බඳවා ගන්න ළමයින් එක්කම දින 14 ක වැඩසටහනකට. මගෙත් කොණ්ඩය නෝට් එකට කපලා සම්බන්ධ කළා. එතනදි අභියෝගයක් තිබුණා. මොකද රස්සාව මාරු කරලා මේ ආයතනයට ඇවිත් ආපහු හැරෙන්නත් බැහැ. ඒ කණ්ඩායම ඇතුළේ උපාධි නියන අය 8 දෙනෙක් හිටියා. පසු කාලීනව අවුරුදු 10 ක් විතර යනවිට ඒ උපාධිධාරීන් සියලුදෙනා කළමනාකරුවන් මට්ටමට ඉදිරියට ගෙනඑන වැඩ පිළිවලක් ආයතනය තුළ සකස්කර තිබුණා. මම ඒක දැක්කේ තිස්ස මහතාගේ පැත්තෙන් ආයතනයට සම්බන්ධ වන මිනිසුන් වෙනුවෙන් කරන ආයෝජනයක් විදියට. ඒ කියන්නේ තිස්ස මහතා හැමවිටම කුසලතාවලට ආයෝජනය කළා. එයට මුදල් පිළිබඳ ප්‍රශ්නයක් වුණේ නැහැ. මොකද සියලු තීරණ ගත්තේ තිස්ස මහතා නිසා. අවුරුදු 10 - 15 කට එහා තිස්ස මහතා දැකලා ඒකට ඕන කරන නායකයින් හදන්න තිස්ස මහතා කටයුතු කළා. අද ගත්තම බර කරට අරන් දුවන පිරිස බහුතරයක් ගත්තොත් එදා සර් සංවර්ධනයකර ඉදිරියටගත් අයයි බර අරන් දුවන්නේ. අවුරුදු 10 කට 15 කට පස්සේ මේ ව්‍යාපාරය කරගෙන යන්න ඕන මිනිස්සු සර් එදා හැදුවා. ඒ වෙනුවෙන් මුදල් ආයෝජනය කරන්න සර් දෙපාරක් හිතුවේ නැහැ. අපි ආයතනයට සම්බන්ධ වනවිට ලොකු කුසලතාවයක් තිබුණේ නැති වුණාට සර් හැම වේලාවේදීම අලුතෙන් Interview කරන විට බැලුවේ කුසලතා ගොඩක් තියෙනවද කියන එකට වඩා ආකල්ප හොඳින් බැලුවා. අද්දැකීම්වත්, කුසලතාවයවත්, එයාට

කොච්චර දේවල් කරන්න පුළුවන්ද කියන එකටත් වඩා සර් නිතරම බැලුවේ ආකල්ප පිළිබඳවයි. මම මේ ආයතනයට එනවිටත් මහලොකු පළපුරුද්දක් තියෙන කෙනෙක් නෙමෙයි. රස්සාවල් කරලා තිබුණට ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයට ඇවිල්ලා තමයි ගොඩක් දේවල් සංවර්ධනය කරගත්තේ.

ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයට ඇවිල්ලා දැන් අවුරුදු 20 ක් වෙනවා. මම හිතන්නේ මගේ තිබුණු වටිනාකම් ආයතනයේ තිබුණු වටිනාකම් සමග ගැලපෙනවා. සර් හැමදාම කිව්වේ මිනිසුන්ට මිනිසුන් විදියට සලකන්න කියන එක. ඒක මගේ ඇගෙත් තිබුණ නිසා මේ ගමන දිගටම ආවා. ඒක තමයි මම දකින විදියට ආයතනයයි මමයි අතර මේ ගමන එන්න තිබුණ හේතුව.

සර් හැම වේලාවකදීම උත්සාහ කළා මිනිස්සුන්ට මිනිසුන් විදියට සලකන්න. මනුස්සකම කියන එක තමයි හැම වේලාවේදිම සර් ඉස්මතු කළේ. මිනිසුන් ගත්තම එකිනෙකාට තිබෙන්නේ විවිධ ගති පැවතුම්. නමුත් මේක ආයතනය ඇතුළේ එක රාමුවකට හදන්න සර් කිව්වේ මෙහේ වැඩකරනවා නම් මිනිස්සුන්ට ගරු කරලා මිනිස්සු එක්ක ඉන්න ඕන කියලා. එහෙම බැරි අයට අනියෝගයක් වුණා මෙහේ ඉන්න එක. මෙහේ තිබුණ රාමුව ඇතුළට එන්න බැරි අයට ගැටලුවක් වුණා වගේම ඒක ඇතුළේ ප්‍රගුණ කරපු අයට ගැටලුවක් නැතුවම මේ ආයතනය තුළ තමන්ගේ අනාගතය හදාගෙන කටයුතු කරන්න අවස්ථාව ලැබුණා.

සර්ගේ මම දැකපු තවත් විශේෂ ලක්ෂණයක් තමයි Empowerment කියන එක. මට ආයතනයේ HR බාර දෙන කොට මම Executive කෙනෙක්. ඒ කාලේ ඉදපු Managers ලා ගත්තාහම මගේ තත්ත්වයයි ඒ අයගේ තත්ත්වයයි අහසට පොළොව වගේ. මට කලින් ඉදපු අය ගත්තොත් ඒ අය ගොඩක් අත්දැකීම් තිබුණ අය. ඒ අය එළියේ වැඩ කරලා අද්දැකීම් සමග ආයතනයට බදවාගත් අය. ඒ අය සමග වැඩ කරපු මට 2010 වර්ෂයේ වීල් අංශයේ HR බලන්න මට අවස්ථාව දෙනවා. ව්‍යාපාරයක මේ වගේ වගකීමක් මම වගේ පොඩි කෙනෙකුට දෙනවද කියලා මට හිතුණා. නමුත් ඒ වේලාවේ දී සර් එම වගකීම මට දුන්නා. ඒක මට අවස්ථාවක් වුණා මගේ තියෙන අඩුපාඩුකම් හදා ගන්න සහ ඉස්සරහට යන්න. මම සර්ගෙන් දකින Empowerment කියන එකට සර් ලොකු අවදානමක් ගන්නවා. Empowerment කියන එක විශාල අවදානමක්. මොකද සාර්ථක වෙන්නත් පුළුවන්. අසාර්ථක වෙන්නත් පුළුවන්. නමුත් සර් ඒ අවදානම අරන් අත්හදා බලනවා මිනිසුන් එක්ක. මොනවාහරි ගැටලුවක් තිබුණොත්, වැරැද්දක් තිබුනොත් ගෙන්නලා කතා කරලා ප්‍රතිපෝෂණය දෙනවා. එහෙම නැත්නම් ඉහළ කළමනාකරණය හරහා ප්‍රතිපෝෂණය දීලා අවශ්‍ය තැනට අදාල කෙනා හදාගන්නවා. එහෙම තැනකට දාලා වගකීම් දීලා සර් කවදාවත් සොයා නොබල හිටියේ නැහැ. හොඳින් හොයලා බලලා අදාල නිවැරදි පාරේ යනවද කියලා බලනවා. පාර වැරදිනම් ඉක්මනට නිවැරදි කිරීමක් කළා. සර් හැම වේලාවේදිම Talent Pool එකක් හැදුවා. එය විශේෂයෙන් ඉංජිනේරු අංශයේ. ඕනම වේලාවක මොනවාහරි වෙනසක් උනොත් අපිගාව හිටියා මනුස්සයෙක් ඒ වෙනුවෙන් ගන්න. ඒ කියන්නේ දෙවන පෙළක් ආයතනය තුළ සර් ගොඩ නගලා තිබුණා. ගොඩක් ආයතනවලට තියෙන ප්‍රශ්නයක් තමයි මුදල් ප්‍රශ්න. ලාභය පිළිබඳ හිතලා ගොඩක් වේලාවට ඒ වගේ දෙයකට මුදල් වියදම් කරනවා අඩුයි. නමුත් අපි ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයට එන කාලේ Management Trainees ලා 10 කට වැඩි පිරිසක් එක එක අංශයෙන් ගත්තා. ඒ වෙනුවෙන් සර් මුදල් වියදම් කළා. ඒ අයගේ වියදම ආයතනයට බරක් විදියට නෙමෙයි සර් දැක්කේ ඒක ආයතනයට කරන වැදගත් ආයෝජනයක් විදියට. එසේ දියුණු කරපු මිනිසුන් ආයතනයෙන් ගියත් සර්ට එය ප්‍රශ්නයක් වුණේ නැහැ. මොකද හැමවිටම අනුප්‍රාප්තිකයින් හදලා තිබුණා.

ඒ වගේම Empowerment එකක් කරන්න බැහැ විශ්වාසය නැතුව. සර් හැමවිට මිනිසුන් විශ්වාස කරනවා. සමහර වේලාවට අප දැක තියෙනවා මිනිසුන් සර් තැබූ විශ්වාසය කඩ කරනවා. ඒක සර්ගේ ප්‍රශ්නයක් නෙමෙයි. මාව විශ්වාස කරනවා නම් ඒ විශ්වාසය රකින එක මගේ ගුණාංගයක් මිසක් සර්ගේ ගුණාංගයක් නොවෙයි. ඒ වගේම මිනිසුන් Inspire කිරීමට සර්ට ලොකු හැකියාවක් තිබුණා. ඕනම කෙනෙකුට ඔයාට කරන්න පුළුවන් කියලා එක වචනයයි දෙකයි කියන්නේ. සර්ගේ එක වචනයට මිනිසුන් ගොඩක් දේවල් කරන්න පෙළඹුණා. උදාහරණයක් විදියට 2009 ලෝක ආර්ථික අවපාතය නිසා ආයතනයට එය තදින් දැනෙන්න ගත්තා. ඒ කාලයේ දී ආයතනයේ ළමයින් අපි වැඩ කරන්නම් වැටුප් එපා කියන මට්ටමට ආවා. එවැනි ආකල්පයක් ළමුන් තුළ හදන එක ලේසි නැහැ. ඒ කළේ සර් ළමයින්ට කතා කරලා. ආයතනයේ ළමයින් ගාවට ගිහින් මිනිසුන් Inspire කරන්න සර්ගාව සුවිශේෂී හැකියාවක් පෞරුෂත්වයක් තිබුණා. ප්‍රධානියාට අධිකාරී බලයක් එනවා. ඒ ආවට ඒ බලයට එහා ගියපු පෞරුෂත්වයක් මම සර් ගාව දැක්කා. සර්ගේ ඒ පෞරුෂත්වයට, විශ්වාසයට, Empowerment එකට, මිනිසුන් දියුණු කරන්න කරන ලද ආයෝජනයට මිනිසුන් Inspire වුණා. ඒ කියන්නේ අපි ගමේදී හරි විශ්වවිද්‍යාලයේදී හරි ලොකු ධනවත් පවුල්වලින් ආපු අය නොවෙයි. නමුත් ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයේ දී ඒ දුප්පත් පල්ලෙහායින් ආපු මිනිසුන්ට උඩට එන්න පාර හදලා තිබුණා. ඒ පාර නිතරම විවෘත කරලා තියන්න

සර් කටයුතු කළා. ලංකාවේ ගොඩක් ආයතනවලට ලොකු තනතුරුවලට එන්නනම් ධනපති පන්තිය නියෝජනය කරන Posh ගතිය තියෙන්න ඕන. නමුත් මෙම ආයතනයේ දී එහෙම වුණේ නැහැ. සාමාන්‍ය පවුල්වලින් එන ඕනෑම කෙනෙකුට තමන්ගේ අනාගතය හදාගෙන ඉදිරියට එන්න පාර විවෘත කරලා තිබුණා වගේම එතනින් එහාට මේ ආයතනයෙන් අවශ්‍ය නම් එළියට යන්නත් ගත් පන්නරය හේතු වුණා.

ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය තුළ මම දැක්ක තවත් ප්‍රධාන කාරණයක් විදියට මිනිසුන් දියුණු කිරීම කියන එක සුවිශේෂීයි. සර් මගෙන් මම ආයතනයට බඳවා ගන්න පළමු Interview එකෙත් ඇහුවේ HRM වලට කැමතිද HRD වලට කැමතිද කියලා. සර් එතනදිම මට කිව්වා අපේ වැඩි අවදානය HRD පැත්තට කියලා. ඒකට කැමති නම්, මේ ආයතනයට එන්න කියලා සර් කිව්වා. මෙතනදි තිස්ස මහතා නිෂ්පාදන සාමාජික මහතුන් වෙනුවෙන් කරපු කැප කිරීම ඇත්තටම සර් මම වුණානම් කරන්නේ නැතිවෙයි. සර් පාන්දර 2 - 3 වෙනකම් සාමාජික මහතුන්ට කතා කරනවා. ළමයින්ගේ ඇගයීම්වලට ඉන්නවා. ඒක ළමයින්ට ලොකු Inspire එකක්. සාමාජිකයින් දන්නවා ඒ අයට සර් කතා කරනවා කියලා. ඒ ළමයින්ට නම කියලා කතා කරන්න පුලුවන්වීම, ඇගයීම් කිරීමේදී ඔවුන්ගේ අනාගතය බොහෝවිට තීරණය කිරීම සර් සිදුකළා. ඒ අයගේ සුවිශේෂී හැකියාවන්, දක්ෂතාවයන් සර් හඳුනගත්තොත් ඒ හඳුනගත් ළමයින්ටත් වුවමනාවක් තිබුනොත් එයාගේ ජීවිතය සම්පූර්ණයෙන් වෙනස්කර ගන්න අවස්ථාව සකස්කර දෙන්න තිස්ස මහතා කටයුතු කළා. මම කොහේවත් දැකලා නැහැ ආයතනයක අයිතිකරුවෙක් ආයතනයේ නිෂ්පාදන සාමාජික මහතුන්ගේ ඇගයීම්වලට, ඔවුන්ගේ සංවර්ධනයට සර් තරම් මහන්සි වුණ කෙනෙක්. සර් එහෙම කැපවී මහන්සි වනවිට අනිත් අයට මහන්සි නොවී බැරි වුණා. සර්ගේ හැසිරීම උදාහරණාත්මක හැසිරීමක් වුණා. සර් එහෙම මහන්සි වෙනකොට, අපේ රස්සාව ඒක වෙනකොට අපි එතනින්ම Inspire වෙනවා.

මම දැක්ක සර්ගේ කළමනාකරණය පැත්ත ගත්තොත් එය එකක් නෙමෙයි. එය සම්මිශ්‍රණයක්. එක වේලාවකට සර්ගේ අවස්ථානුකූල කළමනාකරණය තියෙනවා. තව වේලාවක සහභාගීත්ව කළමනාකරණය තියෙනවා. ලෝකේ කොහේ හරි කළමනාකරණ ක්‍රමවේදයක් තිබුණ නම්, සර් ගාව එම ක්‍රමවේදය තිබුණා. ඕනම දෙයක් අලුතෙන් කරන වේලාවේ දී සර් පළමු පියවරේදී එතනට එනවා. විවෘත කිරීමක් වේවා, වෙන ආරම්භයක් වේවා සර් එතනදි පළමු පියවර ගන්නවා. මම ඒක දකින්නේ කලිනුත් කිව්ව උදාහරණාත්මක හැසිරීම නිසයි. හැම වේලාවකදීම කෙනෙකුට දෙයක් කියන්න කලින් එයා ඒක ඇතුළේ ඉන්නවා. උදාහරණයක් කිව්වොත් ගංවතුරේ දී පළමුව වතුරට බහින්නේ සර්. අනෙත් අයට කවුරුත් කියන්නේ නැහැ බහින්න කියලා. අනෙත් අය ස්වභාවයෙන්ම ඒකට ඇදිලා යනවා සර්ගේ හැසිරීම නිසා.

ව්‍යාපාරික පැත්තෙන් ගත්තොත් එකක් කරගෙන යනවා. ඒක වැටෙන කල් ඒකම කරගෙන යනවා කියන එකක් නෙමෙයි මම සර්ගෙන් දැක්කේ බොහෝ වේලාවට අවුරුදු 10 ක් එහාට දැකලා සර් කටයුතු කළා. 2009 ලෝක ආර්ථික අවපාතය හමුවේ සර් කිව්වේ මේක තනියෙන් තියාගෙන ඉන්න අමාරුයි කවුරුහරි බලයක් එක්ක සම්බන්ධ කරන්න ඕන කියලා.

ඒ අනුව තමයි දශක තුනකට ආසන්න කාලයක් හදපු ආයතනය කැම්සෝ ආයතනය සමඟ සම්බන්ධ කළේ. එතනින් අවස්ථාවක් වුණා පසුව මිචලින් ආයතනය සමඟ සම්බන්ධ වෙන්න. මුලදී ටයර් විතරක් තිබුණා ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයට පසුව වීල් අංශය ගෙනාවේ ඇත්තටම සර්. 2006 දී මම ආයතනයට සම්බන්ධ වනවිට වීල් අංශය ව්‍යාපාරයක් විදියට ලාභ උපයපු අංශයක් නෙමෙයි.

ව්‍යාපාරික පැත්තෙන් ගත්තොත් එකක් කරගෙන යනවා. ඒක වැටෙන කල් ඒකම කරගෙන යනවා කියන එකක් නෙමෙයි මම සර්ගෙන් දැක්කේ බොහෝ වේලාවට අවුරුදු 10 ක් එහාට දැකලා සර් කටයුතු කළා.
2009 ලෝක ආර්ථික අවපාතය හමුවේ සර් කිව්වේ මේක තනියෙන් තියාගෙන ඉන්න අමාරුයි කවුරුහරි බලයක් එක්ක සම්බන්ධ කරන්න ඕන කියලා.

ඒ අනුව තමයි දශක තුනකට ආසන්න කාලයක් හදපු ආයතනය කැම්සෝ ආයතනය සමඟ සම්බන්ධ කළේ. එතනින් අවස්ථාවක් වුණා පසුව මිචලින් ආයතනය සමඟ සම්බන්ධ වෙන්න. මුලදී ටයර් විතරක් තිබුණා ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයට පසුව වීල් අංශය ගෙනාවේ ඇත්තටම සර්. 2006 දී මම ආයතනයට සම්බන්ධ වනවිට වීල් අංශය ව්‍යාපාරයක් විදියට ලාභ උපයපු අංශයක් නෙමෙයි.

2009 ලෝක ආර්ථික අවපාතය හමුවේ සර් කිව්වේ මේක තනියෙන් තියාගෙන ඉන්න අමාරුයි කවුරුහරි බලයක් එක්ක සම්බන්ධ කරන්න ඕන කියලා. ඒ අනුව තමයි දශක තුනකට ආසන්න කාලයක් හඳපු ආයතනය කැම්සෝ ආයතනය සමඟ සම්බන්ධ කළේ. එතනින් අවස්ථාවක් වුණා පසුව මිවලින් ආයතනය සමඟ සම්බන්ධ වෙන්න. මුලදී ටයර් විතරක් තිබුණ ලෝඩිස්ටාර් ආයතනයට පසුව වීල් අංශය ගෙනාවේ ඇත්තටම සර්. 2006 දී මම ආයතනයට සම්බන්ධ වනවිට වීල් අංශය ව්‍යාපාරයක් විදියට ලාභ උපයපු අංශයක් නෙමෙයි. ඒක සර් පැෂන් එකකට වගේ කරගෙන ගියපු එකක්. වීල් අංශය දිහා ටයර් අංශය දැක්කේ ටයර්වලින් ලැබෙන ලාභය කන්න බලන් ඉන්න අංශයක් විදියට. නමුත් සර් පැෂන් එකක් විදියට වීල් අංශය පවත්වාගෙන ගියා. තාක්ෂණික නිෂ්පාදනයක් නිසා වීල් අංශයට හොඳම මිනිසුන් තෝරාගෙන ඒ අංශයට යොමුකළා. කොහොමහරි ලෝඩිස්ටාර් එක ඇතුලේ වීල් අංශය වෙනස් එකක් බවට පත්කළා. ඒක එදා සර් කළේ පැළයක් හදන විදියට. පොඩිකාලේ රුක ගන්න ඕන. බලාගන්න ඕන. ඒ වගේ රැකවරණය සර්ගෙන් එදා වීල් අංශයට තිබුණා. ඒ වගේම සර් නව නිපයුම් පැත්තට දීපු දායකත්වය සහ කයිසන් සඳහා දක්වපු දායකත්වය කතා කළ යුතුයි. ආයතනය ඇතුළේ කයිසන් සහ නව නිපැයුම්වලට අවස්ථාවක් දෙන තැනක්, දෙන සංස්කෘතියක් හදලා තිබුණා. සේවක සාමාජිකයන්ගේ සිට ඉහළට ඒ සඳහා අවස්ථාව සකස්කර තිබුණා. අද ඉන්න අය වුණත් කල්පනා කරන්නේ එදා ඒ පුරුද්ද අනුවයි. මේ ව්‍යාපාරය අපේ කියලා හිතෙන තැනට, මෙම ආයතනය අපේ දෙවැනි ගෙදර කියලා හිතෙන තැනට මිනිසුන්ට හිතෙන්න මනස හදන්න සර් සමත් වුණා. ලෝඩිස්ටාර් සාමාජිකයින් තිස්ස මහත්තයා දැක්කේ උපද්දවපු තාත්තා නොවුනට රස්සාවෙදී හමුවුණු තාත්තා විදියට. HR පොලිසි එකේ ගොඩක් දේවල් තිබුණේ තිස්ස මහතා ගොඩනගපු දේවල් සහ ක්‍රියාත්මක කරපු දේවල්. ඒ හැම දෙයක්ම ලංකාවේ මිනිසුන්නේ හැඟීම් සහ අවශ්‍යතා සම්පූර්ණ කරන්න තමයි සකස් කරලා තිබුණේ. ළමයි කියන්නේ අපේ දෙවැනි තාත්තා වාගේ අපේ අනාගතය දියුණු කරලා අද ඉන්න තත්ත්වයට ආවේ සර්ගේ තීරණ සහ සහයෝගය ඇතුව බවයි. ළමයින්ට මෙම ව්‍යවසායකත්ව මානසිකත්වය ගොඩනැගුණේ සර්ගේ තිබුණ මේ හැසිරීම නිසයි.

ඒ වගේම සර්ගේ අදහසකින් ආරම්භ කළ ලෝඩිස්ටාර් සේවක ක්‍රියාකාරී කමිටුව සුවිශේෂීයි. ලංකාවේ තවත් ආයතනවල සේවක ක්‍රියාකාරී කමිටු තියෙනවා. නමුත් ලෝඩිස්ටාර් සේවක ක්‍රියාකාරී කමිටුව ඒ හැම එකකටම වඩා වෙනස් එකක්. ආයතනයේ හිමිකරු සම්බන්ධ වෙලා ළමයින්ට ගරුත්වයක් දෙනවා කියන එක සුවිශේෂීයි. පහළ සිට ඉහළට එන සන්නිවේදනය ශක්තිමත්කර තිබුණු අතර ඒ සඳහා වටිනාකමක් දීලා තිබුණා. ඒ එන තොරතුරුවලට අනුව තීරණ ගන්න සර් එදා කටයුතු කළා. ඒ විශ්වාසය සර් ගැන ළමයින්ට තිබුණා. මොනවා හරි දෙයක් වෙන්නේ නැත්නම් සර්ට කියන්න ඕන කියන එක ළමයින් ගාව තිබුණා. සර්ට කිව්වොත් සර් හොයලා බලලා කරන්න ඕන දේ කරන බව ළමයින්ට විශ්වාසයක් තිබුණා. ඒක පහළ සිට ඉහළට සිදුවන සන්නිවේදනයේ සක්‍රීය සවන්දීම කියන එක අපි සර්ගෙන් දැක්කා.

මම දකිනවා සර්ගේ නායකත්වය තුළ අවස්ථානුකූල නායකත්වය කියන එක. විවිධ අවස්ථාවලදී මිනිසුන්ගේ අනවබෝධය නිසා හෝ වෙනත් පාර්ශවයන්ගේ තියෙන බලපෑම් එක්ක ව්‍යාපාරයේ ගැටලුවක් එන සෑම අවස්ථාවකදීම සර් එම අවස්ථාවට නායකත්වය ගත්තා. සර් ලංකාවේ දේශපාලනය, ආර්ථිකය, සමාජය හැසිරෙන්නේ කොහොමද කියලා හොඳ අවබෝධයෙන් කටයුතු කළා. ඒවායින් යම් බලපෑමක් ආවොත් කුමක්ද කළ යුත්තේ කියලා සර්ට හොඳ අවබෝධයක් තිබුණා. ඒ වගේ තත්ත්වයන් තුළදී ඒක අවස්ථානුකූලව තේරුම්ගෙන ඒ මොහොතට එය විසඳන එක ආයතනයට ප්‍රශ්නයක් නොවන විදියට, ආයතනයේ අඛණ්ඩ පැවැත්ම තහවුරු කරගන්න වගේම බාහිරින් එකිනෙකාට අවශ්‍ය විදියට ආයතනය මෙහෙය වන්න ඉඩ නොදී රැකගෙන ඉස්සරහට රැගෙන යන්න සර් හැමවිට නායකත්වය ලබාදුන්නා.

ඒවගේම සර්ට ලංකාවේ මිනිස්සු ගැන තිබුණු අවබෝධය සුවිශේෂීයි. මම කලිනුත් සඳහන් කළා HR එකේ බොහෝ ක්‍රමවේද හැදිලා තිබුණේ, අදටත් ඒවා ක්‍රියාත්මක වන්නේ එදා සර් අතින් ඒවා හැදිලා තිබුණ නිසා. මිනිසුන්ගේ අවශ්‍යතා තේරුම් ගන්න, ඉටුකරන්න අර අපි කියන සංවේදීකම සර්ට තිබුණා. අපි සාමාන්‍යයෙන් ආයතනවල ප්‍රධානීන්ගෙන් දැකලා තියෙන්නේ පහළ ඉන්න මිනිසුන්ගේ අවශ්‍යතා පිළිබඳ එච්චර දැනෙන්නේ නැහැ. ලොකුවට තේරෙන්නෙත් නැහැ. හැබැයි ලෝඩිස්ටාර් ආයතනයේ මම දැකපු ලොකුම දෙය තමයි ඒ මම කියපු පහළ මිනිසුන්ගේ අවශ්‍යතා පිළිබඳ දැනීම කාටත් වඩා හොඳට ඉහළින්ම සිටිය සර්ට තේරුණා. එතනින් ඒක පහළ සිටිය නිලධාරීන්ට එලෙසම බෙදිලා ගියා. මේක නිසා තමයි මිනිසුන් සර්ගේ කළමනාකරණ ක්‍රමවේදය සමඟ පෙළ ගැසුණේ. සර්ගේ මිනිසුන් දියුණු කිරීම කියන එක ගත්තොත් එතනදි මිනිසුන්ගේ කුසලතා සංවර්ධනය කියන එක සුවිශේෂීයි. කෙනෙකුගේ පුද්ගල සංවර්ධනය, කළමනාකරණ කුසලතා දියුණු කිරීම විතරක් නෙමෙයි සර් මිනිසුන්ගේ අධ්‍යාත්මික දියුණු කිරීමත් හොඳින් සිදුකළා. විවිධ ආගමික වැඩසටහන් හරහා මිනිසුන් ඒ සඳහා යොමු කළා. වර්තමානයේ ගත්තොත් බොහෝවිට මිනිසුන් හොඳ

නරක දන්නේ නැහැ. පව්, පින් දන්නේ නැහැ. එලොවක් මෙලොවක් නැහැ. දැන් වෙලා තියෙන්නේ මිනිසුන්ට යහපත අයහපත කියන එකවත් හොයා ගන්න බැහැ. අම්මා තාත්තා කවුද කියලවත් අඳුරන්නේ නැහැ. නමුත් ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයට එනවිට තිබුණේ ආගම මුහුවෙච්ච, ආගම දහම ඇතුළේ මිනිසුන් ඒකාබද්ධ වී තිබෙන, ගුණධර්මවලින් පෝෂණය වූ පරිසරයක්.

මම හිතනවා ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය ලංකාවේ ආපු ගමන ඇතුලෙදි ඒ කෘතවේදීත්වය, ස්තුතිපූර්වක බව කියන එක මිනිසුන්ට කා වැදෙන්න හේතුවක් වුණා සර් විසින් ආගම දහමත් සමඟ අරන් ගිය ගමන.

මීට අමතරව ආයතනයේ සමාජ වගකීම ඉටුකිරීම කියන එක ගත්තොත් ඒ සඳහා විශේෂ වැඩසටහන් රාශියක් දියත් කළා. ඒවා කරපුවාම සාමාජිකයින්ට අභිමානයක් ගෙන ආවා මේවා කරන්නේ අපේ ආයතනයෙන් කියලා. ගොඩක් වෙලාවට ඒ දේවල් කරන්න ආගම දහම පැත්තෙන් ආපු මානසික මට්ටම හේතු වුණා. මිනිසුන්ගේ හැසිරීම් හැදෙන්නේ අපි නිතර නිතර අහන, නිතර නිතර දකින විශ්වාස කරන දේවල් එක්ක. මේ ආයතනයේදී ආගම දහම පැත්ත සහ සමාජ වගකීම කියන එක හොඳින් සහසම්බන්ධ වුණා. මොනවාහරි සමාජයට යමක් කරනවා කිව්වම ඕන තරම් මිනිසුන් ඒ සඳහා ආයතනය තුළ හිටියා. ඒ සඳහා සහසම්බන්ධ වෙන්න කැමති පිරිසක් ආයතනය තුළ සර් නිර්මාණයකර තිබුණා.

මම ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයට එනවිට කොහොමද හිටියේ කියලා මමත් දන්නවා. තිස්ස මහත්තයත් දැනගෙන හිටියා. සර් මට අවස්ථාව දුන්නා මුල ඉදලම හොඳ අද්දැකීම් තියෙන HR Managers ලා එක්ක වැඩ කරන්න. ඒ වගේම මට තනියෙන් HR එකේ වැඩ කරන්න ලැබුණේ 2009 වර්ෂයේ ඉදලා. මම ඉගෙන ගත්ත දේවල් සහ මගේ දේවල් මට ප්‍රායෝගිකව භාවිතා කරන්න එතනදි අවස්ථාව සර් මට ලබාදුන්නා. ඒක තමයි සර් මට දුන්න හොඳම අවස්ථාව. ඒ වගේම ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය කියන්නේ ගොඩක් කළමනාකරණ ක්‍රමවේදයන් තිබුණු තැනක්. ලීන් පැත්තෙන් ගත්තත් වැඩකරන ගමන් ඉගෙන ගන්න ගොඩක් අවස්ථා ලැබුණා. ඒක අපිට ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය ඇතුලේ දියුණු වෙන්න අවස්ථාවක් වුණා. බලමුළු ගැන්වීමේ සංස්කෘතිය ඇතුළෙදි අපිටම ඒ වගකීම සර් දුන්නා. එතනදි කවුරුහරි කියන දෙයක් නෙමෙයි කරන්න තිබුණේ. ඒ නිසා අලුත් දේවල් අත්හදා බලන්න, අලුත් දේවල් ඉගෙන ගන්න අවස්ථාව ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය තුළදී අපට ලැබුණා. ඒක ලැබුණේ ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයේ දී සර් නිසයි.

ගයාන් මොහොට්ටි
මානව සම්පත් කළමනාකරු
මිවලින් ශ්‍රී ලංකා ආයතනය







> කැම්සෝ ආයතනය සමඟ සම්බන්ධ වී වැඩකරනවිට එච්චර දැනුණේ නැහැ. නමුත් මිචලින් සමඟ සම්බන්ධවීමේදී මට තේරුණා මේ අලුත් විදියට එන්නේ සර් 2005, 2006 කියපු දේවල්මයි නේද කියලා.

මගේ නම චින්තක අතුකෝරාල. 2006 වර්ෂයේ විශ්වවිද්‍යාල අධ්‍යාපනය අවසන් කරන්න නියමිතව තිබිය දී මම විශ්වවිද්‍යාලයෙන් ඉවත්වීමට ප්‍රථම කොහේ හරි රැකියාවක් කිරීමේ වුවමනාව මට තදින්ම තිබුණා. විශ්වවිද්‍යාල උපාධියට වෘත්තීය පුහුණුවක් ලබා ගැනීම අනිවාර්ය නොවුනත් මට අවශ්‍ය වී තිබුණා ඉගෙනගත්ත දේ පිළිබඳ පුහුණුවක් ලබාගන්න. විශ්වවිද්‍යාලයේ දී ඉගෙනගත් දේ ප්‍රායෝගික භාවිතය පිළිබඳ ඉගෙනගන්න තිබුණ උවමනාව නිසා Interview කිහිපයකට ගියා. ස්මාර්ට් ෂර්ට් ආයතනයේ Interview එකකට ගියා එකෙන් මාව තේරුණේ නැහැ. එතන Interview කළේ Job එකකට මට අවශ්‍ය වුණේ පුහුණුවක් ලබාගන්න.

පසුව මම ස්ටාර් ගාමන්ට් ආයතනයේ Interview ගියහම කිව්වා මට Job එකක් එපා මට දෙන්න ඔය ගොල්ලන්ගේ Process ටික ඉගෙන ගන්න අවස්ථාවක් කියලා. එයාලා කිව්වා විධායක ශ්‍රේණියේ පුරප්පාඩුවකට කෙනෙක් අපි හෙව්වේ කියලා. මම කිව්වා නාම මම විශ්වවිද්‍යාලයේ ඉගෙග ගන්න කෙනෙක් මට අවශ්‍ය පුහුණුවක් බව. පසුව මට එතන පුහුණුවක් ලබන්න අවස්ථාව ලබා දුන්නා. මම මාස 11 ක් එතන වැඩකළා. එතන පුහුණුවට යන්න කිසිම Motivation එකක් තිබුණේ නැහැ. මම මහන්සිවෙලා වැඩකළත් මට ලැබුණේ ආහාර සහ ප්‍රවාහන පහසුකම් විතරයි. සත පහක්වත් ගෙව්වේ නැහැ. නමුත් ඉගෙන ගත්ත දේවල් ප්‍රායෝගිකව භාවිතය පිළිබඳ යම් වැටහීමක් මෙතනදී ආවා. සමහර අවස්ථාවලදී අප ඉගෙන ගත්ත දේවල් මේ මහ පොළොවේ ප්‍රායෝගික වෙන්නේ නැහැ කියලා එතනදි තේරුම් ගත්තා. පොතේ තියන එක ප්‍රායෝගික භාවිතය අතර පොඩි වෙනසක් තියනවා කියන එක සහ එය කලාවක් බව හිටපු මාස 11 දී මට යම් මට්ටමකින් තේරුම් ගියා.

කොහොම හරි මම මාස 11 ක් ස්ටාර් ගාමන්ට් ආයතනයේ පුහුණුව ලබලා 2006 ජනවාරි පෙබරවාරි මාසවල විශ්ව විද්‍යාලයේ අවසන් විභාගවලට පෙනී ඉදලා 2006 මාර්තු විශ්වවිද්‍යාල අධ්‍යාපනය අවසන් කළා. පසුව මම අපේ විශ්වවිද්‍යාලයේ අයියා කෙනෙක් ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයේ වැඩකළා බුද්ධික කියලා. ලෝඩ්ස්ටාර් කියන්නේ ටයර් හදන ආයතනයක් කියලා මම දැනගෙන හිටියා. ඒක තියෙන්නේ කොහේද, ලංකාවේ ආයතන කොච්චර තියෙනවද ? කියලා කිසිදෙයක් මම දැනගෙන හිටියේ නැහැ. මම ඇහුවම කිව්වා මල්ලි ඔයා එවන්න CV කිහිපයක් Management Trainees විදියට කැළණියෙන් ගන්නවා මෙහාට. හැබැයි ඔයාගේ එක විතරක් එවන්න එපා හය හතක් එවන්න එතකොට Interview එකක් Plan කර ගන්න පුළුවන් කිව්වා. පසුව මම CV හතක් විතර යාළුවන්ගේ එකතු කරලා මගේ CV එකත් එක්ක ඒකලට ගිහින් භාරදීලා ආවා.

පසුව සතියක් දෙකක් බලන් ඉන්න කොට Interview එකට කෝල් එකක් ආවා. දැන් වචනයෙන් කිව්වොත් CHRD එකෙන්. මට මතකයි 2006 ජූනි 6 වගේ දවසකයි මට Interview ආවේ. මාස කිහිපයක් වුණාට Campus Out වෙලා මම ගෙදර ආවේ කොළඹින්

බෝඩිමක් හොයලා Campus එකේ බඩු මුට්ටු ටික එම බෝඩිමට දාලයි. මොකද කොළඹ රැඳෙන්න ඕන වුණා රැකියාවක් කරන්න ගෙදර ඇවිල්ලා වැඩක් නැති නිසා. සතියක් විතර ගෙදර ඉදලා ආපහු කොළඹ ආවා. හැබැයි Job එකක් නැහැ. AC නිල්සන් කියලා මාකටින් රිසර්ච් ආයතනයක් තිබුණා බම්බලපිටියේ. මම Campus ඉන්න කාලේ විටින් විට ගිහින් වැඩ කරලා ගානක් හොයා ගත්තා. මගේ යාළුවෝ දෙන්නෙක් එක්ක පාට් ටයිම් වැඩ කර කර ඉන්න කොට තමයි ලෝඩිස්ටාර් ආයතනයේ Interview ආවේ. Interview ආවට පස්සේ මම ආයතනය ගැන හෙව්වත් ලොකු විස්තරයක් හොයා ගන්න බැරි වුණා. කොහොම හරි මම Interview එකට එන්න සහතික ටික ගෙදර තිබුණ නිසා ඒක ගෙන්නම ගෙදර ගියා. සහතික ටිකත් සූදානම් කරන් උදෙන්ම මම Interview එකට එන්න ආවත් වැල්ලවත්තෙදි බස් එකෙන් බැස්සම තමයි දැන ගත්තේ සහතික ෆයිල් එක නැහැයි කියලා. මොනවා කරන්නද අනිත් පැත්තෙන් බස් එකේ නැගලා ගෙදර ආවා. ඊට පස්සේ එදාම රු. 2 කට විතර ආපහු බස්එකේ නැගලා සහතික ටිකත් රැගෙන Interview එකට ආවා.

උදේ 8 ට තමයි අපිට එන්න කියලා තිබුණේ. නමුත් 11 විතර වෙනකම් Interview කළේ නැහැ. කොහොමහරි දැන් එන්න කියලා පනිවුඩයක් ආවා. යනකොට මම බලාපොරොත්තු නොවෙච්ච වයසක කෙනෙක් හිටියා. අපි හිතුවේ ටයි කෝට් දාගෙන ඉන්න අය Interview කරන්න ඇතෙයි කියන එක තමයි Campus ඉන්න කාලේ අපේ මතය වුණේ. Interview කරන්න හිටපු අනිත් කෙනත් බොහොම සරල නිල්පාට ෂර්ට් එකක් ඇඳගෙන හිටියා. පසු කාලීනව තමයි තේරුම් ගත්තේ මේ හිටියේ තිස්ස මහතා සහ මානව සම්පත් ප්‍රධානී සරත් මහතා කියලා. ඉතාම සරල Interview එකක් තමයි කළේ. වාඩිවුණු ගමන් ළමයා කොහේද කියලා තමයි ඇහුවේ. මීට කලින් මම ටිකක් ටප් Interview ගිහින් පොඩි අද්දැකීමකුත් තිබුණා. ටයි කෝට් දාගත්තු කිහිපදෙනෙක් ඉන්න සහතික A to Z බලන එක සාමාන්‍ය ක්‍රමය වුවත් මෙතනදි මගෙන් ඇහුවේ හරිම වෙනස් ප්‍රශ්න ටිකක්. සහතික ෆයිල් එක බැලුවෙවත් නැහැ. Campus එක ගැන ඇහුවෙවත් නැහැ. මගෙන් ඇහුවේ මොනවද ඔයා ගමේ කරලා තියෙන්නේ කියලා. ඔයා මිනිසුන් එක්ක වැඩ කරලා තියෙනවද.? ඔයා HR Job එකක්නේ කරන්න ඇවිත් ඉන්නේ කියලා. මම ඒ කාලේ කරපු ක්‍රීඩා සමාජ, යෞවන සමාජ, සමිති සමාගම් වල දරපු නිලතල, කරපු කියපු වෙනස්කම් විනාඩි 15 ක් විතර විස්තර කළා. සර් තමයි මගෙන් ඒ ප්‍රශ්න ටික ඔක්කොම ඇහුවේ. මම කියපු විස්තර සියල්ල ඒ අය මගෙන් අහගත්තා කියලා මට දැනුණා. ඊට පස්සේ Campus එකේ මොනවද කලේ ඇහුවත් විෂයන් කීයක් පාස් ද ක්ලාස් එක මොකක්ද යන්න කිසි දෙයක් ඇහුවේ නැහැ. ඇහුවේ බාහිර වැඩ කරපුවා විතරයි. ක්‍රීඩා සහ වෙනත් කරපුවා මම විස්තර කළා. ඒවට සර් හරි කැමති වුණ බවක් මට තේරුණා. එවිට මට තේරුණා මේ හොයන්නේ ප්‍රායෝගික භාවිතයන් පිළිබඳව බව. වෙනත් Interview වලට ගියහම ILO ගැන අහනවා. ලංකාවේ කම්කරු නීති ගැන, පනත් ගැන අහනවා. සේවක ප්‍රශ්නයක් ආවම එක කළමනාකරණය කරන්නේ කොහොමද අහනවා. නමුත් මෙතනදි එහෙම කිසිම ප්‍රශ්නක් මගෙන් ඇහුවේ නැහැ. සම්පූර්ණ ඇහුවේ ප්‍රායෝගික භාවිතයන් කෙසේද කරන්නේ යනවග බව මට වැටහුනා. මෙහෙම ඇහුවට ඒවායේ තියෙන්නේ HR ම තමයි. නමුත් මගෙන් ප්‍රශ්න ඇහුවේ වෙන මූඩ් එකකින් බව මට තේරුම් ගියා. මම ප්‍රශ්නවලට උත්තර දුන්න විදියෙන් මට තේරුණා පැනල් එක ටිකක් මම ගැන සතුටුයි වගේ කියලා. මම ගමේ කරපු කියපු දේවල්, මිනිසුන් එක්ක වැඩ කරපුවා ගැන කිව්වම විශේෂයෙන් සර් සතුටු බව මට තේරුණා. අවසානයේ තව එක ප්‍රශ්නයක් ඇහුවා මගෙන් ඔයා මේ කරපු කියපු දේවල් සන්තෝෂයෙන් ද කලේ සහ කරන්නේ කියලා. මම කිව්වා සර් මම දැනුත් ගමේ දේවල්වලට සම්බන්ධ වී සිටිනවා. ඒ හැම දෙයක්ම සන්තෝෂයෙන් කරන්නේ, මම ඒක විඳිනවා ඒක නිසයි කරන්නේ කියලා. ඊට පස්සේ හරි අපි ඔයාට දැනුවත් කිරීමක් කරන්නම් කියලා හරවලා එව්වා.

පසුව සතියකට විතර පස්සේ කෝල් එකක් ආවා ඔයා තෝරාගෙන තියෙන්නේ ඒකල පුහුණු මධ්‍යස්ථානයේ දින 21 පුහුණුවක් තියෙනවා ලිඛිතව ලිපියකින් දැනුම්දේවි කියලා. කිවුව වගේම ලිපිය ලැබුණා. දින 21 පුහුණුවක් තියෙනවා මෙන්න මේ අවශ්‍ය කරන දේවල් ටිකත් රැගෙන එන්න කියලා. මට මතකයි කොණ්ඩේ කපන් එන්න ඕන විදිහත් ලිපියේ සටහන් කරලා තිබුණා. රැගෙන ආයුතු ඇඳුම් පැලඳුම්, දින 21 තුළ ගෙදර එන්න දෙන්නේ නැති බව ලිපියේ සඳහන් කරලා තිබුණා. මම කල්පනා කළා මේක හමුදා පුහුණුවක් වගේ කියලා. උපාධියක් අරන් අපි අහලා තිබුණේ ඇට්ලස් ගියා, බ්‍රැන්ඩිස් ගියා, මාක්ස් ගියා රැකියාවකට කියලා. මොකද අපේ සීනියස්ලා අත්දිගට ඇදලා ටයි දාගෙන උදේ හවස එනවා යනවා අපි දකිනවා. මොකක්ද මේ දවස් 21 ක් කොණ්ඩෙත් කොටට කපලා කරන්න යන්නේ කියලා හිතුණා. කොහොම හරි රැකියාවක් ඕන නිසා මේ අභියෝගයත් භාර ගන්නවා කියලා හිතුවා.

දවස් 21 පුහුණුව මගේ ජීවිතයේ ලැබුණු විශේෂ අද්දැකීමක්. හැබැයි ඒ අද්දැකීම විඳින්න මට ලොකු අපහසුවක් වුණේ නැහැ. මොකද ගමේ ගොඩේ ඉහළ පහළ හැම මට්ටමකම අය ආශ්‍රය කරලා ගොඩනැගිච්ච මනුස්සයෙක් නිසා අධ්‍යාපනයෙන් අඩු අය සමඟ දින 21 ක් පුහුණුව තුළ එකට හිටියට කිසිදු අපහසුවක් දැනුනේ නැහැ. Campus එකේ

හොස්ටල්වල එකට ඉඳලා හුරුවකුත් තිබුණ නිසා එයත් වාසියක් වුණා. පුහුණුවට එන විට කොණ්ඩය නෝට් කපලා එන්න කිව්වට මම කොණ්ඩය කපාගෙන ගියේ නැහැ. මම හුරුවෙලා තිබුණේ ගොඩක් වෙනස්කම් නොකර ජීවත් වෙන්න. ඇඳුම් පැළඳුම් සාමාන්‍ය විදියට අඳින්න පළඳින්න, කොණ්ඩය සාමාන්‍ය විදියට කපන්න මම හුරුවෙලා හිටියා. මට කොණ්ඩය නොට් කපන එක හරි අවුලක් වුණා. එමනිසා කොණ්ඩය නෝට් කපලා එන්න කියලා තිබුණට කපන්නේ නැතිව ගියා. ගිහින් බලනකොට කවුරුත් වගේ කොණ්ඩය කපන් නැතුවයි ඇවිත් තිබුණේ දෙවෙනි දවසේ පුහුණුකරුවන් ඇයි කොණ්ඩය කපාගෙග ආවේ නැත්තේ කියලා හැමෝටම සද්දයක් දැම්මා. අපි සද්ද නැතුව හිටියා. සියලුදෙනාට බැන්නට ඒ අය ඉලක්ක කරන්නේ උපාධිධාරීන් ලෙස ඉන්න අපි කිහිපදෙනා බව අපි කිහිපදෙනාටම තේරුණා. ඒ අය අපේ මාන්නය කඩන්න උත්සාහ කරන බව අපට තේරුම් ගියා. අපි පොඩ්ඩක් ප්‍රමාද වුණත් අපිට වැඩිපුර කෑගැහුවා. පසුව දෙවැනි දවසේ බාබර් කෙනෙක් ගෙනැල්ලා පෝලිමේ තියලා කොණ්ඩය කපන්න ගත්තා. යන යන කෙනාගේ කොණ්ඩය නෝට් එකට කපලා හාමුදුරුවෝ වගේ එන්න ගත්තා. කලින් දැක්ක අය කොණ්ඩය නෝට් කපලා සම්පූර්ණ වෙනස් ලෙස පෙන්න ගත්තා. මටත් ෆුල් අවුල් වුණාට අනෙත් අය වගේම කොණ්ඩය නෝට් එකට කපන්න වුණා. හැබැයි දවස් කිහිපයක් යනවිට හැමෝම එක වගේ නිසා ගාණක් නැතුව ගියා. මම කල්පනා කළා ඇයි මේ කොණ්ඩය නෝට් එකට කපන්නේ, කිසි සම්බන්ධයක් නැහැනේ පුහුණුවට කොණ්ඩය කපන එකේ කියලා. පස්සේ මම හොයලා බැලුවා මේ කොණ්ඩය කපන එක අපේ බැජ් එකට විතරක් කරපු එකක්ද කියලා. පසුව ආරංචි වුණා කොණ්ඩය කපන එක මේ පුහුණුවේ එක් කොටසක්, පුහුණුවට ගන්නේ හැමෝගෙම කොණ්ඩය කපලා කියලා. මට මතක් වුණා හමුදාවට ගන්න කොටත් කොණ්ඩය කපනවා නේද කියලා. මට හිතුණා මේ හදන්නේ උස් පහත් භේදයක් නැතිව අපි හැමෝම විවිධ සරිසරයන්ගෙන් ආවත් එක තැනකින් පටන් ගන්න හදනවා කියලා මට හිතුණා. රැකියාවට කොණ්ඩය කපන එක සම්බන්ධයක් නැති නිසා මේ හදන්නේ, අපි පොඩ්ඩක් වෙනස් කරන්නෙයි කියලා මට හිතුණා. මට එක සැරේට මතක් වුණේ විශ්වවිද්‍යාලයේ රැග්එක. විශ්වවිද්‍යාලයේ ඉඳලා ආපු නිසා අපි හිතන විදියේ පොඩි වෙනසක් තිබුණා. විශ්වවිද්‍යාලයේ අපේ බැජ් එකේ ගාල්ලේ රිච්මන් මහින්ද, කුරුණෑගල මලියදේව, නුවර ශ්‍රී පති, කොළඹ මහානාම, DS මාතර රාහුල වැනි ලංකාවේ සුපිරි පාසල්වල අය අපිත් එක්ක එක බැජ් එකේ හිටියා. උනුත් එක්ක එකට සෙට් වෙන්න බැරි වුණා. Campus එකේ අයියලා ආපු ගමන් දෙන්න ගත්තා දොඹෙන් යන්න රැක් එක. සති දෙකක් විතර යනකොට මම තේරුණා අපි ඔක්කොම එක මට්ටමකට වැටුණා. පාසල කුමක්ද? දාපු ප්‍රතිඵල මොනවද ? කිසි දෙයක් වැඩක් නැහැ. අපි ඔක්කොම එකයි කියලා මනස හැදුවා. කොණ්ඩය කපන එකෙනුත් වෙන්නේ මේ වගේ දෙයක් කියලා මට තේරුණා. මිනිසුන්ගේ Ego එකට අභියෝග කරනවා කියලා. මට හිතුණා ඇයි කොණ්ඩය කපන්නේ කියලා කියනවනම් හොඳයි කියලා. ඇයි කොණ්ඩය කැපුවේ කියලා පුහුණු වූවන්ගෙන් ඇහුවොත් ඒකට පිළිතුරක් කාටවත් දෙන්න බැහැ. ඒ අයගෙන් ඇහුවම උත්තරය වුණේ, කලින් අයගෙත් කපලා තිබුණා කියන එක.

දින 21 පුහුණුව ගතහොත් ඒක හරි වෙනස් සිරියස් ඇඟට දැනෙන එකක්. Campus එකේ දී HR පොලිසි, තියරි, පොත්පත් සමඟ යන ක්‍රියාවලියක් තිබුණේ. නමුත් දින 21 පුහුණුව තුළ පුද්ගල සංවර්ධනයට අදාල ටිකක් තමයි කතා කළේ. පුහුණුව තුළ අපි ආයතනවලට රැගෙන යනවා, ඇතැම් දේශනවලට ආයතනවල ඉන්න අයත් පුහුණු මධ්‍යස්ථානයට එනවා. මේ සියල්ල අලුත් අත්දැකීමක් වුණා. එකෙන් තේරුණා අප විශ්වවිද්‍යාලයෙන් ඉගෙනගත් ලෝකයට වඩා වෙනත් ලෝකයක් තව තියෙන බව. මනුස්සයෙක්ගේ ඇතුළේ තියෙන Potential එක කියන එක මට තේරිලා තිබුණේ නැහැ. මොකද අපි ඉගෙන ගත්තේ තියරි නිසා මිනිසුන්ගේ Potential එක පිළිබඳව සහ එය චුට්ට චුට්ට එළියට ගන්න ආකාරය ඉගෙන ගත්තේ දින 21 පුහුණුවේ දී. තර්ක කරන්න, වාද කරන්න අවස්ථාව නිරන්තරයෙන් අපට හිමි වුණා. විටින් විට සර් ඇවිල්ලා අපට කතා කළා. සමහරදාට කතා නොකර පිටිපස්සේ වාඩිවෙලා බලන් ඉඳපු වාර තිබුණා. අපි 40 ක විතර බැජ් එකේ 07 දෙනයි විශ්වවිද්‍යාලයෙන් ආපු අය හිටියේ. අප සියලුදෙනා එකට හොස්ටල් එකේ හිටියේ. හවස 4 න් පස්සේ ඒක වෙනම ම ලෝකයක්. අපි හැමෝම එකට පෝලිමේ නානවා. ඩබල් ඇඳන්වල අපි එකට හිටියේ. හැබැයි මම උපාධිය ගත්ත කෙනෙක් වග අනෙත් අයට දැනෙන්න ඉඩ ඇරියේ නැහැ. උපාධිය ගලවලා පැත්තකින් තියලා ඒ අයගේ සපත්තුවට බැහැලා මට උවමනා වුණා හරියටම තේරුම් ගන්න කර්මාන්ත ඇතුළේ ආයතනයක වැඩ කරන මිනිසුන් කොහොමද හිතන්නේ කියලා. මිනිසුන් සන්තෝසයෙන් ද වැඩ කරන්නේ කියලා මට දැනගන්න අවශ්‍ය වුණා. මොකද මම ස්ටාර්ගාමට් එකේ වැඩ කරලා තිබුණු නිසා ඒ ළමයින්ට වඩා මේ ළමයින්ගේ හැසිරීමේ වෙනසක් දැනුණා. ආයතනයට කැමති සහ ලැදි, ආයතනයේ ධනාත්මක දේවල් කතා කරන තිස්ස මහතා ගැන මාර විශ්වාසයක් තිබෙන, ආයතනය සහ සර් විශ්වාස කරන ස්වභාවක් ළමයින්ගෙන් මම දැක්කා. ආයතනය විදියට ඇත්තටම දැකලා තිබුණේ තිස්ස මහතා. නායකයා පරමාදර්ශී කියන එක මම දැක්කේ මෙතනදී. මෙතන පුහුණු වූ බොහෝදෙනා මාස 06 කට ආසන්න කාලයක් ආයතනයේ

වැඩ කරලා ආපු අය නිසා ළමයි සමඟ මම මට තියෙන ප්‍රශ්න සාකච්චා කළා. ආයතනයේ කීයක් ඉන්නවද ? HR එකේ කීයක් ඉන්නවද ? කියලා ප්‍රශ්න කළා. මිදිගම ආයතනයේ ඔක්කොම 2000 ක් විතර ඉන්නවා මචං කියලා පිළිතුරු දුන්නා. HR එකේ කීයක් ඉන්නවද කියලා ඇහුවම ගණනක් කියන්න බැහැ. හැබැයි නම් වශයෙන් ගණන් කරලා කීදෙනෙක් ඉන්නවද කියලා කිව්වා.

පුහුණුව අතර දින 5 ක් අපි උපාධිධාරීන් 7 දෙනා පමණක් වෙනම අරන් ළමයින් නැතුව EMPD ආයතනයට යැව්වා. එතන වෙනම අත්හදා බැලීම් කරන තැනක් ඒ කාලේ. අපිට ළමයි එක්කමයි හිටියේ. ළමයි එක්ක ඉඳලා සියලු තොරතුරු අපට ගන්න කිව්වා. අපි කැවේ බිව්වේ එකට. ළමයින්ට අපි වදයක් වුණා. මොකද අපි ප්‍රශ්න අහනවා වගේම පොත් පිරෙන්න ලියනවා. ළමයින් එක්ක සම්පූර්ණ දවස් 5 ක් ඉඳලා නිෂ්පාදනාගාරය කරන දේවල් පිළිබඳ ලොකු අදහසක් ආවා. මම ස්ටාර්ගාමට් එකේ මාස 11 ක් හිටියටත් වඩා ලොකු වැටහීමක් ආවා මිනිසුන් වැඩකරන විදිය පිළිබඳ. ස්ටාර්ගාමට් ඉදිද්දී HR එක නියෝජනය කරමින් මම ළමයින්ගේ අවශ්‍යතා බැලුවේ. මෙතනදි තාවකාලික දවස් 5 ට මම සාමාජිකයකු වී මිනිසුන් වැඩකරන විදිය පිළිබඳ ඉගෙන ගන්න අවස්ථාව ලැබුණා. දින 21 පුහුණුව ඉවරවෙලා ආපහු සති දෙකක Induction එකක් තියනවා කිව්වා කොලඹ. ඒකල CHRD ඉඳලා තමයි වැඩසටහන සම්බන්ධ කළේ. එම සති දෙකේදී අපේ ආයතන සියල්ලටම යන්න සහ එහි ප්‍රධානීන් හමුවී කතා කරන්න අවස්ථාව අපට ලැබුණා. අපගේ එකිනෙකට වෙනස් නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලින් පිළිබඳ අවබෝධයක් ලබාගන්න එමගින් අපිට හැකි වුණා.

පසුව මම මිදිගම පුහුණු මධ්‍යස්ථානයට යොමුකළා රැකියාව සඳහා. මිදිගම ආ මුල්ම දවසේ මට ඉන්න ලැබුණේ මැද බංගලාව කියන තැන. සර් ගාව වැඩ කළ ලාල් කියලා කෙනෙක් එතනදි හමුවුණා. එයාගෙන් සර් ගැන වගේම ආයතනය ගැනත් ගොඩක් විස්තර දැන ගන්න ලැබුණා. පහුවෙනිදා මම කුෂ්ඨ රජාළග පුහුණු මධ්‍යස්ථානයට ගියා. මට එතකොට පුහුණු කරන්න තේරුණේ නැහැ. කපිල කියලා මහත්තයෙක් තමයි එතන ප්‍රධානියා ලෙස හිටියේ. මම මිදිගම ආයතනයට නිතර යන්න එන්න අවස්ථාව ලැබුණා. හිටපු ගමන් මොරැන්න පුහුණු වැඩසටහන්වලටත් මට යන්න අවස්ථාව ලැබුණා. එම වැඩසටහන්වල පුංචි පුංචි දේවල් ටිකක් කරන්න අවස්ථාව ලැබුණා. මිදිගම අලුතින් බදවාගැනීම් කරද්දී ඒවාට ලොකු දායකත්වයක් දෙන්න අවස්ථාව ලැබුණා.

2007 පෙබරවාරි වනවිට නවෝදය කියලා ව්‍යාපෘතියක් එනවා කියලා කතිකාවතක් ගොඩ නැගුණා. 2010 වනවිට ලෝක තලයේ ආයනයක් කරා ගමන් කරන්න මැකෙන්සි කියලා ආයතනයක් ඇවිත් මඟ පෙන්නනවා කියලා කතාව ගියා. ලෝක තලය කියන්නේ මොකද්ද කියලවත් මම දැනන් හිටියේ නැහැ. ආයතනයේ හැම තැනම ලෝක තලයේ ආයතනයක් යන බැනර් දකින්න ලැබුණා. කැන්ටිමේ රාජාලියාගේ ජීවිත කතාව තුළින් වෙනසක් පිළිබඳ අදහසක් දීලා තියෙනවා දැක්කා. මොනවාහරි වෙනසක් කරන්න හදනවා ආයතනය නමුත් කොහෙන් ද වෙන්නේ කියලා පේන්න නැහැ. මේ කාලයේ මැකෙන්සිලගේ රිවිවි මිටින් එකක් සතියකට සැරයක් තිබ්බා කොලඹ. කපිල මහත්තයා මාවත් එක්කගෙන ගියා ඒක බලන්න. එතකොට මට පොඩි වැටහීමක් ආවා නවෝදය ව්‍යාපෘතියේ මොකක්ද වෙන්නේ කියලා. පසුව නවෝදය ව්‍යාපෘතියේ කොටුගොඩ කෝ ටීම් එකට මම තෝරාගත්තා. පසුව කියොතෝ, EMPD ආයතනවල නවෝදය පටන් ගන්නවිට ඒ ආයතනවලට ගිහින් PPM කණ්ඩායම නියෝජනය කරමින් වැඩකරමින් ඉගෙනගන්න අවස්ථාව ලැබුණා. එහිදී ඇමෙරිකන් ජාතික මයික් සමඟ වැඩ කරන්නත් අවස්ථාව ලැබුණා. පසුව මිදිගම ආයතනයේ නවෝදය පටන් ගන්න සුදානම් වෙද්දී මට නැවත මිදිගම යන්න අවස්ථාව ලැබුණා. 2007 නොවැම්බර් මාසයේ බූට්කැම් එකක් තියලා මැකෙන්සි ආයතනය නවෝදය කරන්නේ කොහොමද කියලා හොඳ පැහැදිලි කිරීමක් කළා. මිදිගම ආයතනයේදීත් PPM කණ්ඩායම නියෝජනය කරමින් වැඩ කළා.

2008 අප්‍රේල් වනවිට ජපානයේ TPS ක්‍රමවේදය ඇසුරෙන් ක්‍රියාත්මක කරන LPS කියලා ක්‍රමවේදයක් තිස්ස මහතා සහ සහාරත්න මහතා මුලිකත්වය ගෙන ආරම්භ කළා. තිස්ස මහතා සහ සහාරත්න මහතා ඇතුළු කණ්ඩායමක් ජපානයේ ටොයෝටා ආයතනය ගිහින් බලලා ඇවිල්ලයි මෙය පටන්ගත්තේ. නවෝදය ව්‍යාපෘතියේ තිබුණේ ටොප් ඩවුන් ඇප්රෝච් එකක්. ඒක හරිම ක්‍රමයද කියලා අපිටත් පොඩි චකිතයක් තිබුණා. මොකද කතා කරන දේවල් මේ මහපොලොවේ සිදුවෙන්නේ නැහැ. නමුත් ඒ හරහා සැහේන දැනුමක් ලබා ගන්න හැකි වුණා. ලීන් ගැන දැනගෙන නොසිටි අපිට ලීන් කියන්නේ කුමක්ද ? එහි භාවිතා කරන ටූල් පිළිබඳ, ඒවා භාවිතා කරන විදිය පිළිබඳව දැනුම ලැබුණා. සර් ලීන් සම්බන්ධ පොත්පත් ගෙනල්ලා පුස්තකාලවලට දැම්මා. මේ හරහා ලීන් කතිකාවතක් ආයතනය ඇතුළේ හැදෙන්න පටන් ගත්තා. ටයර් හදන් හිටිය අපි වෙනත් භාෂාවක් කතා කරන පිරිසක් බවට පත් වුණා. නමුත් ලොකු ප්‍රතිඵලයක් පෙන්නන්න බැරි වුණා.

නමුත් සර් සහ සහාරත්න මහතා ජපානයට ගිහින් නවෝදය අවසාන කලයේ දී ලීන් කියන දේ පිළිබඳව සරල ක්‍රමවේදයක් පෙන්වා දුන්නා. ඒ තුළින් LPS ක්‍රමවේදය ක්‍රියාත්මක කරන්න පටන් ගත්තා. LPS අපි දැක්කා

හරි පෝකස් ඇප්රෝච් එකක් තිබුණේ. සෙල් එකින් එක සකස් කරමින් ක්‍රමාකූලව ගොඩනැගෙන බවක් අපට පෙනුණා. පසුව LPS කියන එක අපේ භාෂාව වුණා. කෙහොමහරි නවෝදය ව්‍යාපෘතිය අවසන් වනවාත් සමඟ නවෝදයේ වැඩ කරපු අපි අපරාදයක් කරපු කණ්ඩායමක් ලෙස කරන්න දෙයක් නැතුව මාස 3 ක් විතර හිටියා.

පසුව මට අවස්ථාව ලැබෙනවා මිදිගම එයා ටයර් එකේ HR පැත්තට සම්බන්ධ වෙන්න. 2006 ජූනි මාසේ ආයතනයට සම්බන්ධ වුණාට අවුරුදු දෙකකට පස්සෙයි ඉගෙන ගත්දේ ප්‍රායෝගිකව භාවිතයට අවස්ථාව ලැබුණේ. පසුව මිදිගම සොලිඩ් එකේ HR වේකන්සියක් ඇති වුණා. ඒ අනුව මට අවස්ථාව ලැබෙනවා සොලිඩ් එකේ HR එක තනියම භාරගන්න. HR කියන එකේ බර දැනුණේ එතනදි තමයි. පසුව මට එයා ටයර් ටයර් එකේ බොම් පැත්ත භාරදෙනවා. 2009 - 2011 යන අවුරුදු තුන තමයි මට හරියටම මිනිසුන් තේරුම් අරන් වැඩ කරන්න ලැබුණ අවුරුදු තුන. ළමයින්ගේ අවශ්‍යතා හොඳින් සොයා බලලා පවුලේ අයගේ අවමංගල්‍ය ගෙවල්වලට යනවා, ළමයෙක් ලෙඩ වුනොත් බස් එකේ හරි ගිහින් හරි ළමයා බලලා එනවා. ඒ හරහා ළමයි සමඟ මාර සම්බන්ධයක් හැඳුනා. බොම් එකේ ළමයි 400 ගණනක වෙන් වශයෙන් විස්තර සමඟ කියන්න මට පුළුවන්කම තිබ්බා. ළමයා කවුද, ගෙදර කොහේද, පවුලේ විස්තර, එයා Motivation වෙන්නේ මොනවායින් ද යන වඟ සියලුදෙනා පිළිබඳ හොඳින් දැනගෙන හිටියා. නමුත් රාජකාරිය සහ පුද්ගලිකත්වය කිසිවිටක පටලවා නොගෙන හැමවිට කටයුතු කළා. ළමයි එක්ක විනෝද චාරිකාවක් ගියත් රාජකාරී සීමාව තුළ හැසිරෙන්නට හැමවිට මම කටයුතු කළා. මනුස්සකම තියාගෙන රාජකාරිය හරියට කරන්න උත්සාහ ගත්තා. විශ්වවිද්‍යාලයේ යන්න කළින් සහ විශ්වවිද්‍යාලයේ ගිහින් මිනිසුන් සමඟ වැඩකිරීම හේතුවෙන් රැකියාවේ දී මිනිසුන් තේරුම් ගෙන වැඩකිරීමට මට උදව් වුණා.

මේ කාලේ කවුන්සිල් එක හරිම ටප්. කවුන්සිල් එකට අනිවාරයෙන් සර්රුත් එනවා. සමහර ප්‍රශ්නවලදී HR එක විදියට Demotivation වෙච්ච අවස්ථා ද තිබුණා. මට මතකයි 2011 දී ලොකු ප්‍රශ්නයක් ආවා ළමයි සහ කාර්යමණ්ඩලය අතර ලොකු පරතරයක්, දුරස්තභාවයක් තියනවා කියලා. සර් එකට HR එකේම සිසිර අයියා පත් කරලා තියෙනවා මේක අධ්‍යයනයක් කරලා වාර්තාවක් දෙන්න කියලා. සිසිර අයියා මගේ ළමයින් සහ ආයතනයේ සියලු අංශ නියෝජනය කර ළමයින්ට කතා කළා. කොහොම හරි වාර්තාව එළියට එනකොට අපි බලාපොරොත්තු නොවූ වෙනස් එකක් වුණා. ඒකෙන් මාව සෑහෙන පීඩනට පතවුණා. සමහරුන්ට විශේෂයක් කරනවා, නිෂ්පාදනයට නැඹුරු වැඩියි, ළමයින්ගේ පැත්ත බලනවා අඩුයි වැනි චෝදනා මට ඇවිත් තිබ්බා. ඒක හරිම දේ නොවුත් මේ වාර්තාව කවුන්සිල් එකට දැම්මා. රැකියාව නැති වෙයි කියලා චකිතයකුත් ආවා. ඔය අතරේ සර් මට එන්න කිව්වා කියලා කෝල් එකක් ආවා. මම ගියාම සර් කිව්වා මොකෝ ළමයෝ ප්‍රශ්නයක නේද ඉන්නේ. ඕවා ගණන් ගන්න ඕන නැහැ. මම දන්නවා ඔය ළමයා වැඩක් කරන්න හදනවා කියලා. ඕවා ඔහොම තමයි. මේක පාඩමක් කරගන්න. සිසිරගෙන් වාර්තාව අරන් කියවා ගන්න. ඒකෙන් පොඩි වෙනසක් ගන්න. ඔය අතරේ අඩුපාඩුත් ඇති. ඒ ටිකත් හදාගන්න. මහන්සිවෙලා වැඩ කරනවා කියලා දන්නවා. අපැහැදීමක් නැහැ ඔය ළමයා ගැන. වාර්තාවේ කරුණු ධනාත්මකව අරගෙන ඒකට වැඩකරන්න කියලා සර් කිව්වා. සර් මට තිබුණ සම්පූර්ණ පීඩනට නිදහස් කරා. මම උදේ කවුන්සිල් ඉවරවෙලා රැකියාවත් නැතිවෙයි යන මතයෙන් තමයි ආවේ. නමුත් එදා හවස මම ගෙදර යන්නේ සම්පූර්ණ නිදහස් වෙලා. සර් කතාකළ විනාඩි 15 - 20 සම්පූර්ණ මාව වෙනස් කළා. අඩුපාඩු හදාගන්න ඕන කියන මානසිකත්වය සර් ඇති කළා. විශ්වාසයි ඔය ළමයා ගැන. අපැහැදීමක් නැහැ කියලා සර් කිව්වම ඒක වැදුනා කණ පැලෙන්නම. ඒකෙන් මාර Motivation එකක් ආවා. සර්ට ප්‍රශ්නයක් නැත්නම් වෙන කාටවත් ප්‍රශ්නයක් තියෙන්න විදියක් නැනේ කියලා මට හිතුණා. කාලයක් යද්දී එම අඩුපාඩු හදාගෙන ඒ ආපු චෝදනා නැති වෙලා ගියා.

මේ කාලයේ දී TLBO කියලා ක්‍රමවේදයක් ආයතනයට අළුතෙත් ආවා. කපිල මහතා මට කතා කරලා කිව්වා චින්තක සර් ඔයාවත් TLBO එකට තෝරගෙන කියලා. ඔයාට ඒකට යන්න වෙයි සති දෙකක් විතර ඔයාට කොළඹ ගිහින් ඉන්න වෙයි කියලා කපිල මහතා කිව්වා. 2012 මැයි 21 සති දෙකකට TLBO වැඩසටහන සඳහා කොළඹ ගියා. සති දෙකකට ගියාට මාස 18 ක් ඉන්න වුණා. ETD - 02 එකට ගියත් TLBO කියන අකුරු ටිකවත් තේරුණේ නැහැ අපිට. කැම්සෝ එක ලෝඩිස්ටාර් ආයතනය අරන් අවුරුදු දෙකක් ඒ වනවිට. කැනඩාවේ බ්‍රයන් කියලා කෙනෙක් ඇවිල්ලා TLBO ගැන Presentation එකක් කළා. නමුත් කිසිදෙයක් තේරුණේ නැහැ. දෙවන සතියේ සිකුරාදා සරත් මහතා, ලූක් මහතා සහ සර් ආවා අපි හමුවන්න. අපිට හරියට මේක තේරේන්නේ නැහැ කියලා අපි සර්ට කිව්වා. සර් මාර ලොකු මහන්සියක් මේ සඳහා ගන්න බව අපට තේරුණා. අපි ළඟත් වෙනම සෙල් ක්‍රමයක් දාලා නායකයකු සමඟ දුවන ක්‍රමයක් තිබුණා ඒක නිසා තියෙන එක සහ නව TLBO එක අතර වෙනසක් අපිට මේ වනවිට පෙනුනේ නැහැ. බ්‍රයනුත් පිටිපස්සේ ඉදිද්දිම අපි මේ මහතා කියනදෙය තේරෙන්නේ නැහැ කියලා සර්ට කිව්වා. සර්ට අපි කිව්වා මේක තේරුම් ගන්න නම් TLBO එක දුවන තැනක් අපිට බලන්න අවස්ථාවක් දෙන්න කියලා. සර් ඒකට පිළිතුරක් නොදී ගියා. පසුව සර් දවස් කිහිපයකට පස්සේ අමිත මහතාට

කියලා තිබුණා කණ්ඩායමක් තෝරා ගත්තා කැනඩාවට ගිහින් TLBO එක බලන්න කියලා.

ලීන් සබ්මිට් එකට සමගාමීව තමයි TLBO බලන්න කැනඩාවට යන්න සැලසුම් කරලා තිබුණේ. මමයි, අමිත මහතයි, කුමාරසිංහ සහ කසුන් තෝරාගෙන තිබ්බා. අමිල මහතා සහ සර් යනවා කියලා දැනගන්න ලැබුණා. 2012 ජූනි 16 තමයි කැනඩාවට අපි ගියේ. දින 10 කට තමයි අපි ගියේ. ලීන් සබ්මිට් එකට යන අය සමඟයි මට යන්න වුණේ. අමිත මහතා, කසුන්, කුමාරසිංහ සර් සමඟ ගියා. එකෙන් මම අවුල් වුණා. මොකද සර් එක්ක යන්න අවස්ථාව අහිමි වුණා වැනි හැඟීමක් මට ආවා. මොකද මීට කලින් ගුවන් ගමනක් ගිහින් අද්දැකීමක් මට තිබුණේ නැහැ. සුමුදු මහතා ඇතුළු කණ්ඩායම සමඟ මම කලින් ගියා. සුමුදු මහතා ඇතුළු කණ්ඩායම ලීන් සබ්මිට් එකට ගියාම මම තනියම කාමරයේ හිටියේ. හෝටලයේ තිබුණ කෑම බලු බල්ලෙකුට කන්න බැහැ. මට එපාවෙලා ඉන්න කොට එක පාරටම කොරිඩොවකින් සර් මතු වුණා. සර් එයි කියලා බලාපොරොත්තුවෙන් හිටියේ. දෙයියෙක් දැක්කා වගේ හැඟීමක් ඇති වුණා සර් දැක්කට පස්සේ. හා හා කාලා නෑනේ උදේ ඉඳන් කියලා සර් කිව්වා. ඇදුමක් දාගන්න අපි යන් කියලා සර් කිව්වා. පස්සේ අපි කට්ටියම එක්ක ගෙනගියා ෂොපින් මෝල්ඩ් එකකට. ගිහින් කිව්වා දවස් 10 කට අවශ්‍ය ඔක්කොම දේවල් ගන්න මම ගෙවන්නම් කිව්වා. බාස්කට් එකක් අරගෙන දාගන්නවා කිව්වා. සර් කිව්වට අපිට අවුල් මොකද ඒවා ටිකක් ගණන් බව තේරුණා. හා හා ඔහොම හරියකන්නේ නැහැ කියලා චොක්ලට් තියන තැනකට ගිහින් ඇදලා ඇදලා සර්ම අපේ කුඩවලට දාන්න ගත්තා. කොහොමහරි සර් අරන් දුන්න ඒවා කැනඩාවේ දවස් 10 ඉඳලා කාලා ඉවර කරන්න බැරිව ලංකාවටත් අරන් ආවා. පසුව ඔය ගොල්ලෝ දැන් හරියට කළා නැනේ කියලා අපි ටික මැග්ඩොනල් එකකට එක්කගෙන ගියා. ගිහින් කනවා කිව්වා ඇතිවෙනකම් බඩ පිරෙන්න කියලා සර් කිව්වා. ඒක විශේෂයෙන් කිව්වේ මට කියලා තේරුණා. සබ්මැරීන් වගේ දේවල්, චිෆ් සෝස් දාලා දුන් දදා ප්ලේට් එකක් ගෙනත් දුන්නා. මට මැවිලා පේනවා ඒ ප්ලේට් එක. අපි හොදටම බඩ පිරෙන්න කාලා හොටෙල් එකට ඇවිත් හොඳට නිදාගත්තා.

මුලින්ම අපි ලීන් සබ්මිට් එකට ගියා. පැක්ට්‍රිවලට යනවා එනවා. සර්රුත් අපේ ෂැඩුල් එකටම යනවා. ඔය අතරේ දවස් දෙකක් විතර පල්ලෙහා කාමරයක් බුක් කරලා TLBO අපිට ගැළපෙන විදියට සකස්කර ගන්න රාමුවක් සැලසුම් කළා. අපි දැකපු දේවල්, පොටෝ ගහපුවා එකතු කරලා බෝඩ් අරන් අපි වැඩකළා. සර්රුත් වාඩිවෙලා හරි සන්තෝසෙන් ඉන්නවා මම දැක්කා. මොකද සර්ටත් ඕන මේක හරියට කරගන්න. හා හා Reactions දානවා පින්තූරේ මම යනවා මම ආයි එන්නේ හවස කියලා සර් යනවා. නමුත් ආයි පැයකින් විතර සර් ආපහු එනවා. අපි අහනවා සර් ගියේ නැද්ද කියලා. මට ඉන්න බැහැ පල්ලෙහාට වෙලා කියලා සර් ආයි අපිත් එක්ක ඉන්නවා. කොහොම හරි රෑ වෙනකම් වැඩ කරලා කැනඩාවේදී තමයි TLBO එක ලංකාවේ දුවන්නේ කොහොමද කියලා දළ සැලැස්මක් හදා ගත්තේ. පසුව ලංකාවට ඇවිත් ETD - 02 එකෙන් තමයි TLBO එක පටන් ගත්තේ. එතන වැඩේ නියමෙට ගියා. සර් ඇවිත් නිතර Review කරලා බැලුවා. ETD - 02 එකෙන් පස්සේ ETD - 01 එකට TLBO එක අරන් ගියා. ETD - 01 එකේ වැඩ කරනවිට මට බ්‍රයන්, ඇලන්, ඉවි යන විදේශිකයන් තිදෙනා සමඟම මට වැඩකරන්න අවස්ථාව ලැබුණා. පසුව 2013 සැප්තැම්බර් මාසයේ මිදිගම ආයතනයට TLBO අරගෙන ගියා. මේ වනවිට සර්ගේ දායකත්වය ක්‍රමයෙන් අඩුවුණා. නමුත් TLBO දුවන්න අවශ්‍ය පරිසරය හදලයි සර් අයින් වුණේ. කොහොමහරි 2018 නොවැම්බර් 28 ඉදලා මට නැවත HR එකට එන්න අවස්ථාව ලැබුණා.

මට කැමිසෝ සමඟ ආයතනය සම්බන්ධ වී වැඩකරන විට එච්චර දැනුණේ නැහැ. නමුත් මිචලින් සමඟ සම්බන්ධ වීමේදී මට තේරුණා මේ අලුත් විදියට එන්නේ සර් 2005, 2006 කියපු දේවල් නේද කියලා මට දැනුණා. අදටත් මට එහෙමයි දැනෙන්නේ. මිනිසුන්ට ප්‍රතිපෝෂණය දීලා දියුණු කරනවා. තනතුරු සඳහා ආයතනය තුළින්මයි Recruitment වලට තැන දෙන්නේ. ආයතනය ඇතුළේ වැඩකරන මිනිසුන් විශ්වාස කිරීම වැනි ගුණාංග එදා සර් ක්‍රියාත්මක කරා වගේම මිචලින් ආයතනයත් කරනවා. කැමිසෝ ආයතනය 80% ක් පිටින් Recruitment කළා. නමුත් මිචලින් ආයතනය 80% ක් Recruitment ඇතුළෙන් එදා සර් කළාවගේ අද කරනවා. වෙනස තියෙන්නේ එදාට වැඩිය ක්‍රමවේද ඇවිත් සහ ඩිජිටල් ක්‍රමයට කරන එක විතරයි. සර් ඉන්න කාලේ විනෝද චාරිකා යන්න අවස්ථාව දුන්නා. නොමිලේ කෑම දුන්නා. නිවාස හදාගන්න ඉසුරු ණය පහසුකම දුන්නා. අතමාරු ණය පහසුකම් දුන්නා. අද වනවිට මිචලින් ඇවිල්ලා ළමයින් හැමෝටම හොඳ රක්ෂණාවරනයක් දුන්නා. මම දකින්නේ සර් නතරකර තැන ඉඳලා මිචලින් ආයතනය තව ඉස්සරහට හොඳ ක්‍රමවේද කරගෙන යනවා කියලා. අපි අපේ ළමයින් බලාගන්න ඕන කියන සර්ගේ සිතුවිල්ලමයි මිචලින් ආයතනයේ තියෙන්නෙත්. කිසිම වෙනසක් නැහැ. ක්‍රමවේදය, කරන විදිහ වෙනස් නමුත් එදා සර් ක්‍රියාත්මක කළ පිලෝසොපි එකමයි අද ක්‍රියාත්මක කරන්නේ කියලා මට හිතෙනවා. මිචලින් දකින්නෙත් අපි මිනිස්සුන්ට ඇහුම්කන් දෙන්න ඕන, ගරු කරන්න ඕන, මිනිසුන් පුහුණු කරන්න ඕන, මිනිසුන්ගේ ප්‍රශ්නවලට උදව් කරන්න ඕන, මිනිසුන්ට Potential එකක් තියෙනවා කියන එක මිචලින් දැඩිව විශ්වාස කරනවා. එදා සර්ගේ පිලෝසොපි එක විශ්වාස කළ සුමුදු

මහතා, අමිල මහතා, රුබේරු මහතා වැනි අය අද ආයතන ප්‍රධානීන් ලෙස කටයුතු කරන නිසා එදා සර්ගේ දර්ශනය සහ අද මිවලින් දර්ශනය බොහෝවිට සමානව ආයතන තුළ ක්‍රියාත්මක වෙනවා කියලා මට හිතෙනවා.

මම මගේ ජීවිතයේ දැකපු හොඳම නායකයා සර් තමයි. ඒකට හේතු කිහිපයක් තියෙනවා. මිනිසුන් විශ්වාස කරලා වගකීම්දෙන විදිය, මිනිසුන්ට දියුණු වෙන්න අවස්ථාදෙන විදිය, ඒ වගේම සමහර වෙනස්කම් කරන විදිය, ඒ වගේම මිනිසුන්ට ප්‍රශ්න ගැටලු ආවම ඒවා සමබර කරන විදිය, මඟ පෙන්වන විදිය නායයෙක් විදියට හරිම වෙනස්. සැබෑවටම මිනිසුන්ගේ දියුණුව දැකලා හදවතින් සතුටුවන නායකයෙක් තමයි සර්. ලෝකය කොහේද යන්නේ කියලා හැමෝටම කලින් සර් දැකලා අපි හැමෝම අවශ්‍ය දිශානතියට ගමන් කරවීම සුවිශේෂියි. ආයතනයට ගමනක් යන්න පුලුවන්කම ලැබුණේ අවශ්‍ය වේලාවට ගතයුතු තීන්දු තීරණ සර් නොබියව ගත් නිසයි. ව්‍යාපාරිකයෙක් වුණාම හැමවිට ආදායම, ලාභය වචන මාලාව වුණාට සර්ගෙන් හැමවිටම ඇහුණේ මිනිසුන් දියුණු කිරීම පිළිබඳවයි. 100 ක් ඇහුවොත් 80 ක් කියවෙන්නේ මිනිසුන් ගැන සහ ඔවුන් දියුණු කරන එක ගැනයි. ඉතුරු 20 සර් කතා කළේ ප්‍රොසෙස් සහ ටූල් ගැනයි. සර් හැම විටම වටිනාකම් සමඟ වැඩකළ සහ තීරණ ගත් කෙනෙක්.

චින්තක අතුකෝරාල
මානව සම්පත් කළමනාකරු
මිවලින් ශ්‍රී ලංකා ආයතනය







> පුද්ගලයාගේ හැකියාවයි, ව්‍යාපාරයේ අවශ්‍යතාවයයි දෙක සර් හැමවිට ගළපමින් මිනිසුන් දියුණු කළා.

මම නමින් එරංග රුබේරු. මගේ පියා වතු හිමිකරුවෙක්. මව රැකියාවක් කරේ නැහැ. මම ඉපදිල දින 21 ක් වනවිට මගේ පියා හදිසි අනතුරකින් මිය ගිහින් තියනවා. මම මගේ පාසල් ජීවිතයේ දී පාසල් කිහිපයකට ගිහින් තියනවා. මම මුලින්ම කළුතර තිස්ස සෙන්ටර් එකටත්, පසුව හොරණ රෝයල් එකටත්, බණ්ඩාරවෙළ ධර්මපාල විද්‍යාලයටත්, රත්නපුර ඇලෝසියස් විද්‍යාලයටත්, අවසානයේ 10 වසර අග සිට ගාල්ල රිච්මන් විද්‍යාලයේ උසස්පෙළ අවසන් වනකන් පාසල් ගියා.

පසුව A/L සමත් වෙලා රුහුණු විශ්ව විද්‍යාලයට ඇතුලු වුණා. මම මුලින්ම තිස්ස මහතා මුණගැහෙන්නේ රුහුණු විශ්වවිද්‍යාලයේ දී. එතකොට මම අවසාන විභාගය ලියලා ප්‍රතිඵල අපේක්ෂාවෙන් සිටියේ. විශ්වවිද්‍යාලයේ දී එක එක සංගම්වලට සම්බන්ධ වෙලා විවිධ ක්‍රියාකාරකම් අපි කළා. විවිධ අවස්ථාවලදී පොටෝ ගන්න වැඩ එහෙමත් මම කළා. අපේ තිබුණ සංගමයකින් විශ්වවිද්‍යාලයේ වී.සී ගෙන් ඉල්ලීමක් තිබුණා විශ්වවිද්‍යාලයට අවුරුදු 25 ක් පිරීම නිමිත්තෙන් රදී ජුබිලිය වෙනුවෙන් ඡායාරූප ප්‍රදර්ශනයක් කරන්න කියලා. මාස ගණනක් අපි ඒ වෙනුවෙන් මහන්සි වෙලා, කැම්පස් එකේ ඉදගෙන ඒ වැඩේ හොඳට කළා. පරිසරය පිළිබඳ වෙනමම ඡායාරූප ප්‍රදර්ශනයක් අපි එහි කළා. එතනදි අද වගේ මතකයි, කවුද එරංග රුබේරු කියන්නේ කියල හොයල තිබුණා. ඩොක්ටර් මධුරාවේ තමයි මගේ රසායනික විද්‍යා ගුරුවරයා විදියට හිටියේ. අපේ සංගමයේ උපදේශක කෙනෙකු ලෙසත් ඩොක්ටර් මදුරාවේ කටයුතු කළා. ඩොක්ටර් මදුරාවේ ඇවිත් මට කිව්වා, රුබේරු ඔයාට තිස්ස මහත්තයා කතා කරනවා කියලා. ඔයා දන්නවද ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය කියලා මගෙන් ඇහුවා. මම ඒ වනවිට ඒ ආයතනය ගැන දන්නේ නෑ. එතකොට මට කිව්වා, මගේ Husband වැඩ කරන ආයතනය කියලා. එතකොට මිස්ටර් ආදිපොළ දැකලා තිබුණට හඳුනාගෙන තිබුණෙ නෑ. මම ගියා තිස්ස මහත්මයා හමුවන්න. එතනට ගියාම තුන්දෙනෙක් හිටියා. එතනින් එක්කෙනයි මම දන්නේ. ඒ මිස්ටර් ආදිපොළ විතරයි. නමුත් ඔහු එක්කත් කතා කරලවත් නෑ. තව එක්කෙනෙක් හිටියා ටයි එකක් එහෙම දාගෙන. තව එක්කෙනෙක් හිටියා සෙරෙප්පු දෙකක් දාගෙන. ටයි එක දාගෙන හිටපු කෙනා ගිය ගමන් මගෙන් ප්‍රශ්න ඇහුවා. මම ඒවට උත්තර දුන්නා. මම දැන් හිතුවේ තිස්ස පිනසේන මහත්තයා කියල කියන්නේ මේ ටයි කෝට් දාගෙන ඉන්න කෙනා කියල. නමුත් ටික වෙලාවක් යනවිට මට තේරුණා මේක ටිකක් වෙනස් තිස්ස පිනසේන මහතා අර සෙරෙප්පු දෙක දාගෙන අර සරලව සිටි කෙනා කියලා. ඇත්තටම ඒ වෙලාවෙ මගෙන් ඇහුවේ. මොනවද කළේ, කරපු බාහිර දේවල් තමා ගොඩක් ප්‍රශ්න කළේ. ඒ වනවිට විශ්වවිද්‍යාලයේ විෂයානුබද්ධිත ගොඩක් සංගම් තිබුණා. නමුත් එයින් පිට පරිසරය පිළිබඳ සංගමයක් පළමුව විශ්වවිද්‍යාලය තුළ හැදුවේ මම හිතන්නේ අපි. ඒක ලෙහෙසි වැඩක් නෙවෙයි. ලෙහෙසියෙන් අවසර දෙන්නේ නෑ. සෙනෙට් එකට දාලා අනුමැතිය අරගෙන තමයි

අවසර දෙන්නේ. ඒක කරපු විදිය, කොහොමද ඒක කළේ කියලා මගෙන් විස්තර ඇහුවා. පසුව මගෙන් ඇහුවා මොනවද ඉදිරියට කරන්නේ කියලා. ඒ වනවිට මගේ ලොකු සැලැස්මක් නොවුණත් යම් අදහසක් මොකද කරන්නේ කියලා තිබුණා. මගේ අදහස තිබුණේ කවදාහරි ඇපරල් පැත්තෙන් ගාමන්ට් එකක කළමණාකරුවෙක් වෙන්න. එතනට යනවා කියන එක තමයි මගේ තිබුණු ඉලක්කය. ඒකට මම විශ්වවිද්‍යාලයේ ඉන්න ගමන් ඇඟලුම් කළමණාකරණය පිළිබඳ විවෘත විශ්ව විද්‍යාලයේ උපාධියකුත් කරමින් සිටියේ. ඒ වනවිට මම DSI ආයතනයේ ඇපරල් අංශයේ Management Trainee විදියට තේරිලා හිටියේ. මේ විස්තරය කිව්වට පස්සේ එතනින් එහාට මට මොනවත් කිව්වේ නෑ. මට තේරුණා මට කතා කළේ කැමතිද ආයතනයට එන්න කියලා වගේ. නමුත් මම මගේ අදහස කිව්වම මට කිසිදෙයක් කිව්වේ නෑ. පසුව මට තේරුණා මට අරමුණක් තිබුණා ඒකට වැඩ කරගෙන ගියා, ඒක නිසා තමයි මට කතා කලේ නැත්තේ කියලා. පසුව මම DSI ආයතනයේ මාස 6 ක් විතර රස්සාවට ගියා. ඒ කාලයේ ඉඳන් මට තිබුණ දෙයක් තමයි, යමක් ඉගෙන ගන්නවා වගේම ඒකට බැහැල කරන්න ඕන. මම මගේ යහළුවෙක් එක්ක DSI එකේ රෑ වෙනකන් වැඩ කළා. මහන්නත් ඉගෙන ගත්තා. ඔහොම කරගෙන යනකොට DSI ආයතනයෙන් අපි අරන් තිබුණේ එයාල නව ඇපරල් ආයතනයක් කොග්ගල ආරම්භ කරන්න සැලසුම් කරගෙන. නමුත් මොකක් හරි ප්‍රශ්නයක් නිසා ඒක නැවතුනා. පසුව ප්‍රශ්නයක් ආවා, Management Trainees ලා වැඩියි කියලා. ඊට පස්සේ දෙන්නෙක් විතරක් තියාගෙන අනිත් අය නැවැත්තුවා. ඒ නිසා මටත් එළියට එන්න සිදුවුණා. මගේ ජීවිතයේ හොඳ පැත්තට සිදුවෙච්ච ප්‍රධානම දෙයක් තමයි DSI එකෙන් මාව ඉවත් කිරීම. කොහොම හරි මගේ රස්සාව නැතිවුණු බව ඩොක්ටර් මදුරාවේ දැනගෙන තියනවා. ඩොක්ටර් මදුරාවේ මට කතාකරල ඇහුවා, ඔයා ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයට දාන්න, ඒකට කැමතියිද කියලා. මම ඒ වනවිටත් ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය පිළිබඳව වැඩිදෙයක් දන්නේ නෑ. මගේ ෆීල්ඩ් එක වෙනස් වුණත්, මට මුකුත් මේ වෙලාවේ නැති නිසා ඉල්ලුම් පත්‍රය දැම්මා. ඊට පස්සේ මට සම්මුඛ පරීක්ෂණයට එන්න කිව්වා. 2003 අගභාගයේ දී මට එන්න කිව්වේ. මම සම්මුඛ පරීක්ෂණයට යනවිට මිදිගම ආයතනය ගොඩනඟමින් තමයි තිබුණේ. මාව මුලින්ම Interview කළේ කපිල මහත්තයා. මාව Interview කරලා විස්තර අහලා කිව්වා, පුහුණුවක් තමයි තියෙන්නේ මුලින්ම, ඒක තියෙන්නේ ඒකල පුහුණු මධ්‍යස්ථානයේ, නිෂ්පාදන සාමාජික මහතුන් සමඟ එකට ඉන්න ඕනෙ කියලත් මට කිව්වා. දවස් 21 පුහුණුවට එනවිට තමුන්නාන්සේගේ කොණ්ඩය දිගයි, ඒක නෝට් එකට කපන්න වෙනවා කියලත් කිව්වා. පසුව මම කිව්ව දවසේ අවශ්‍ය ඇඳුම් ටිකත් අරගෙන ඒකල පුහුණු මධ්‍යස්ථානයට ගියා. මම ඒ වනවිට මගේ ගාව තිබුණු සෙල්ෆෝන් එකත් අරන් ගියා. පුහුණු මධ්‍යස්ථානයට ගිය ගමන් මගේ සෙල්ෆෝන් එක ගත්තා. ඊට පස්සේ කරකියා ගන්න දෙයක් නැහැ. මගේ අඳ බිරිඳ ඒ කාලේ පෙම්වතිය, එයා හිටියේ විශ්වවිද්‍යාලයේ. මට එයා එක්කවත් කිසිම සම්බන්ධතාවයක් තියාගන්න බැරිවුණා. කොහොමහරි මගෙයි තව එක් අයෙකුගෙයි විතරයි කොණ්ඩය තිබුණේ. අනිත් හැමෝම කොණ්ඩය නෝට් එකට කපලයි ඇවිත් තිබුණේ. එතකොට තමයි තේරුණේ අර Interview එකේදී සිරාවටමයි කොණ්ඩය නෝට් එකට කපනවා කියලා තියෙන්නේ. ඊට පහුවෙනිදා, බාබර් කෙනෙක් ඇවිත් කොණ්ඩය වැඩි අයගේ කැපුවා නෝට් එකට. පසුව පුහුණු වැඩසටහන ආරම්භ කළා. උපාධි තිබෙන කිහිප දෙනෙක් මමත් සමඟ හිටියා ඒ ළමයි සමඟ පුහුණු වැඩසටහනේ. දින 21 පුහුණුව සම්පූර්ණ වෙනස් අද්දැකීමක් වුණා. මට පුළුවන් ඕනෑම දේකට වෙනස් වෙන්න. ඒ වෙනස්වීම ගන්න එක, කරන එක මගේ දෙයක්. නමුත් එම වටපිටාව පුහුණුව තුළින් සකස් කර දුන්නු නිසා මට එය කා වැදුනා. ළමයින් එක්ක එකට පුහුණු වෙලා දින 21 ක් එකට හිටි නිසා, ළමයින් සමඟ එකට එකතු වී වැඩකරන පුරුද්ද ඇති වුණා. ඒ පුරුද්ද ඇති කරන ක්‍රියාවලියක් ආයතනයේ කටයුතු ආරම්භයේදීම දින 21 පුහුණුව තුළ සකස්කර තිබුණා.

පසුව දින 21 පුහුණුව අවසන් වෙලා මම කියතෝ ආයතනයට පුහුණුව සඳහා යොමු කළා. දවසක් මම රිම් එකක් අල්ලගෙන යමක් කරමින් ඉන්නකොට සර් ආවා කියතෝ ආයතනයට. ඒ ඇවිත් මගෙන් ඇහුවා කොහොමද පුහුණුව කියලා. ඔහොම වැඩ කරගෙන යන්නකෝ කියලා සර් ගියා. අනිත් අය හිතුවේ සර් මාව දන්නවා කියලා. පස්සේ කට්ටියට ප්‍රශ්නයක් වුණා, මම කවුද, කොහොමද සර් හඳුනන්නේ කියලා. ඔහොම පුහුණු කාලය කරගෙන යනවිට ක්‍රමවේදයක් තිබුණා පුහුණුවන ළමයින්ට, එය අවසන් වෙන්න කලින් සර්ට කතා කරන. පුහුණු මධ්‍යස්ථානයේ දී සර් මට කතා කරන ගමන් ඇහුවා, මොනවද කරලා තියෙන්නේ, මොනවද ඉදිරියට කරන්නේ කියලා. මම ඒ වෙලාවේ දී සර්ට කිව්වා, මගේ තිබුණේ මේ වගේ සැලැස්මක්, නමුත් ඇපරල් පැත්ත මෙතනින් එහාට වැඩක් නෑ කියලා. පසුව සර් කිව්වා, ළමයෝ එහෙම හරියන්නේ නෑ, ඉගෙන ගන්න එක එහෙම නවත්තන්න බැහැ. මම දානවා ඔයා ප්ලෑනින්වල ඉතා සංකීර්ණ තැනකට කියලා. එතන නියන ප්‍රශ්න විසඳලා දෙන්න ඕනෑ කියල සර් කිව්වා. මට තේරුණා ඒක ලොකු වැඩක්. මම ප්ලෑනින් කරලත් නැහැ. කොහොම හරි එතන ටික කාලයක් වැඩ කරමින් ඉන්න විට SAP ක්‍රමවේදය ආරම්භක අවස්ථාවේ දී සර් මාව මිස්ටර් සමන්පිත් හා මිස්ටර් රඹුක්වැල්ල ළඟට යොමුකළා. එතන ඉඳගෙන ව්‍යාපාරය සහසම්බන්ධ

වන අයුරු ඉගෙනගන්න අවස්ථාව ලැබුණා. එතන වැඩකරගෙන ඉන්න විට දවසක් සර්ගෙන් කෝල් එකක් ආවා. දවස් කිහිපයකට දෙනියායේ මිදේරිපිටියට යන්න එන්න කියලා. සර් කැමරා එකකුත් දීලා, මම දෙණියායේ එක්කගෙන ගියා. ගංවතුරෙන් විනාශ වුණු, ආයතනයෙන් හදපු ගෙවල් විවෘත කරන්නයි අපි එහෙ ගියේ. සර් එක්ක මම ඒවායේ පොටෝ ගත්තා. පසුව මම කැලෑවට කැමති බව සර් දන්න නිසා මෙහෙ දවස් කීපයක් ඉන්න කියලා සර් මට කිව්වා. මට ඒක ඉබ්බා දියට දැම්මා වගේ වුණා. මම සිංහරාජයේ, ලංකාගම, සිංහගල නැගලා ගොඩක් ඇවිදලා පරිසරය වින්දා. ඔහොම ඉන්නකොට සර් මාව කොළඹ හොයනකොට තමයි දන්නේ මම තාම දෙනියායේ කියලා. ඊට පස්සේ සර් කියලා තිබුණා, රුබේරුට කොළඹ එන්න කියලා. පසුව මම නැවත ඇවිත් සාමාන්‍ය විදියට වැඩකරගෙන ගියා.

මට ලොකු වගකීමක් එන්න ගත්තේ, මිදිගම කර්මාන්ත ශාලාවට දැම්මට පස්සේ. මට කිව්වා මිදිගම Improvement බලන්න කියලා. Improvement බලන්න කියලා මාව මිදිගම එක තැනකට කොටුකළේ නෑ. ඒකෙන් මට අවස්ථාව ලැබුණා මුළු ආයතනයේම හැම අංශයක් එක්කම වැඩ කරන්න. HR පැත්තෙන්, නිෂ්පාදනය පැත්තෙන්, තත්ත්වය පැත්තෙන් සමහර දේවල්වලට බැහැලා වැඩකරන්න අවස්ථාව ලැබුණා. ඒ සෑම අංශයකින්ම මට උදව් කළා.

පසුව මිදිගම SAP Implement කරන්න සම්බන්ධ වුණා. එතනදී ප්‍රායෝගිකව Floor එකට බැහැලා අද්දැකීම් ගන්න මට අවස්ථාව ලැබුණා. අද ආයතනය කතා කරනවා, Cross Functional වැඩ කරන්න ඕනෑ කියලා. ඒක ආයතනයේ සහ තමන්ගේ දියුණුවට අවශ්‍ය බව කියනවා. අද ඒක කතා කරනකොට එදා අපි Cross Functional වැඩ කළා. ඒ විදියටයි එදා ආයතනය ගොඩනඟල තිබුණේ. SAP Implement කරන්න මිදිගම මට වගකීම දෙනවා. මට උදව් කරන්න සර් ඉහළම නිලධාරියෙක් වූ භාතිය අමරකෝන් මහතා ඇතුළු කණ්ඩායමක් මිදිගමට එව්වා. ඒ අයට SAP පිළිබඳව ලොකු දැනුමක් තිබුණේ නෑ. නමුත් මාත් එක්ක ඉහළ නිළධාරියෙක් සමඟ කණ්ඩායමක් සිටිය එක නිසා, සර් ඒ අය තියලා තිබුණ නිසා කාගෙන්වත් මේ වැඩේට බලපෑමක් ආවේ නෑ. ඔවුන් හිටිය නිසා කොහොමහරි මිදිගම SAP එක Implement කරන වැඩේ සාර්ථක කරගත්තා.

ඉන්පසු කාලයත් සමඟ මට අවස්ථාව ලැබුණා, මැකෙන්සිලාගේ උපදෙස් සමඟ ක්‍රියා කළ නවෝදය වැඩසටහනට සම්බන්ධ වෙන්න. ඒකට ගිහින් ලීන් ගැන ඉගෙන ගත්තා. මිනිසුන් දියුණු කිරීම කියන කාරණේ ඊළඟ පියවර මට ගන්න පුළුවන් වුණා. ආයතනවල හිටිය ඉහළම නිළධාරීන් සමඟ වැඩකරන්න, නවෝදය ව්‍යාපෘතිය අවස්ථාවක් වුණා. නවෝදය ව්‍යාපෘතියෙන් ආයතනය බලාපොරොත්තු වුණු ප්‍රතිඵලය ලබාගන්න බැරි වුණත්, හොඳ අත්තිවාරමක් සකස් කරගන්න හැකි වුණා. අදටත් අපි දුවන්නේ ඒ එදා දාගත්ත අත්තිවාරම මතයි. 2007, 2008 කාලයේ නවෝදයේ ව්‍යාපෘතිය අසාර්ථකවීමත් සමඟ නවෝදයේ හිටිය අපිට කරකියාගන්න දෙයක් නැතුව ගන්ධබ්ධ අවස්ථාවකට පත්වුණා. මොකක්ද අපි කරන්නේ, මොකක්ද අපිට වෙන්නේ කියල හිත හිත ඉන්න විට සර් මට භාර දුන්නා මිදිගම ආයතනයේ Layout එක හදන්න කියලා. මට දැන් තමයි තේරෙන්නේ සර් ඇයි මට ඒක භාරදුන්නේ කියලා. මම එක එක විදියට Layout එක හැදුවා. සර් මිදිගම ආවාම මට පැයක් විතර දෙනවා ඒ ගැන කතා කරන්න. සර් බලනවා, හොඳයි කියනවා, තව Input ටිකක් දීල යනවා. මම නැවත හදනවා. හදන එකක්වත් අවුල් කියල කියන්නෙත් නෑ. හදපු එක Layout එකක්වත් Final වුණේ නැහැ. මට පස්සේ තමයි තේරුණේ, සර් කළේ මට ඒ කාලේ මොනවා හරි දෙයක් දීලා මගෙන් වැඩක් නෑ කියල ආයතනයට හිතෙන්න තිබුණ පරිසරය සර් නැතිකළා. මට දැනෙන්න දුන්නේ නැහැ, මගෙන් ආයතනයට වැඩක් නැහැ කියලා. මට ඒ කාලේ ඔය කරපු වැඩේ නොතිබුණානම්, මම ආයතනයට නැතිවෙන්න තිබුණා. සර් කළේ දැනට මාව ආයතනයට අවශ්‍ය නොවුණත්, ඉදිරියේ දී අවශ්‍ය වන බව දැනගෙන මේ කාලයට මොනවාහරි වැඩක් දීලා Demotivate වෙන්න නොදී මාව තියාගත්තා. පස්සේ තමයි මට තේරුණේ, මම කරපු වැඩේ කිසි තේරුමක් නැහැයි කියලා. නමුත් මම ඒ අවස්ථාවේ දී Layout පිළිබඳව ලබාගත්ත දැනුම අදටත් මම මගේ රැකියාවේ දී භාවිතා කරනවා. මොකද මම ඒක බැහැලා කරපු නිසා අදටත් Layout පිළිබඳ කතා කිරීමේදී යම් Input එකක් දෙන්න හැකියාව, කුසලතාවය ගොඩනැඟිලා තියනවා.

පසුව ආයතනය තුළ LPS කියලා ක්‍රමවේදයක් ක්‍රියාත්මක වෙමින් තිබුණා. ඒ සමඟම මට නැවතත් Planning සඳහා මිදිගම කටයුතු කරන්න අවස්ථාව ලැබුණා. 2009 ලෝක ආර්ථික අවපාතය සමඟ මම Planning වලට අමතරව පැලෑන ගබඩා සංකීර්ණය භාරගෙන කටයුතු කරන්න අවස්ථාව ලැබුණා. මේ කාලයේදී ආයතනය කැමිසෝ ආයතනයක් එක්ක සම්බන්ධ වුණා. ඒ සමඟම ලෝකය එක්ක වැඩ කරන්න, ලංකාවේ නොවන විදේශිකයන් සමඟ වැඩ කරලා අද්දැකීම් ලබන්න මට අවස්ථාව ලැබුණා. ඒ ඒ රටවලට ගිහින් අද්දැකීම් ලබන්නත් මට අවස්ථාව ලැබුණා. පසුව මිදිගම එයාර් ටයර් අංශයේ අධ්‍යක්ෂක තනතුරක් සඳහා පුරප්පාඩුවක් ආවා. ඒ සඳහා මට අවස්ථාව විවෘත වුණා. පසුව මාව ඒ සඳහා පත්කළා. කැම්සෝ Management එකට මම ගැන හොඳ ධනාත්මක පැත්තක් තිබුණා. මිනිසුන් කළමණාකරණය කරගැනීමේ දී මේ යකා මොනවා

කරගනියිද කියලා ප්‍රශ්නයක් වුණා. මොකද ලැබෙන කණ්ඩායම විශාල එකක් නිසා. කොහොම හරි කැම්සෝ කළමණාකරණය මම මිදිගම එයාර් ටයර් අංශයේ අධ්‍යක්ෂක ලෙස පත්කළා. මේ ආපු ගමන සඳහා මට පදනම සකස් වෙන්නේ සර් එක්ක ඉන්න කාලයේදී. මිනිසුන් කියවන ආකාරය දැකලා ව්‍යවසායකයෙකු ලෙස සර් සමඟ ළඟින් වැඩකරලා ගත්ත අද්දැකීම් මම අද ඉන්න තැනට එන්න ප්‍රධාන වශයෙන් හේතු වුණා. ව්‍යාපාරය පිළිබඳව හිතන විදිය, මිනිසුන් ගැන හිතන විදිය, මිනිසුන්ගෙන් කොහොමද ඒ වැඩේ කරගන්නේ කියන එක කොහොමද කරන්නේ කියලා අපි සර්ගෙන් දැකල තිබුණා. සමහර වෙලාවට තීරණ ගන්න වුණාම අපේ හිතට එනවා සර් මේ වගේ වෙලාවට මොකක්ද ගත්ත තීරණය කියලා. එහෙම හිතලා අපිත් අද තීරණ ගන්නවා. එදා සර් ගත්ත සමහර තීරණ නිසා සමහරු Demotivate වුණා. සමහරු Motivate වුණා. ඒක එක්තරා විදියකට සමබර කිරීමක් වෙන්න පුළුවන්. අලුත් සෙටප්වලදි කොහොමද ඒක භාවිතා කරන්නේ කියලා ඉගෙනගන්න අවස්ථාව ලැබුණා. ඒ කියන්නේ එදා සර් ගත්ත තීරණාවලින් කාර්යමණ්ඩලයට පොඩි පීඩනයක් දුන්නා. නමුත් ඒක තමයි එදා දුවපු ක්‍රමය. අද සමහර කෙනෙක් ඒක වැරදියට දකින්න පුළුවන්. නමුත් එදා දුවපු එක ක්‍රමවේදයක් ඒක. කාර්යමණ්ඩලයට කවදාවත් සර් Stable වෙන්න දුන්නේ නැහැ. මැදින් ඇවිල්ලා හොල්ලලා වෙනස් කරනවා. ඒක සර්ගේ තිබුණ එක උපක්‍රමයක්. සර් හිටපු කාලේ ආපහු හැරිලා බැලුවහොත් ඒක සර් කාලෙන් කාලෙට කරලා තියනවා. ඒක කරපු හැම වෙලාවකදීම වෙනමම තැනකට ගිහින් තමයි එය නතර වුණේ. හැමෝගෙම වෙනමම කුසලතා මට්ටමකට ගිහින් තමයි එය නතර වුණේ. ඒක මට තේරෙන්නේ නැහැ සමහර Define වෙච්ච දේවල් තුළ කරන්න පුළුවන්ද කියලා. නමුත් ව්‍යවසායකයෙක් විදියට සර් එය කිරීම තුළ සාර්ථක වූ අවස්ථා අපි දැකලා තියනවා. සමහර වෙලාවට අපිත් දුක් වෙච්ච, පසුබැස්ස අවස්ථා තිබුණා. නමුත් ඒක හරියටම තේරුම් ගත්තොත් ඒක තමයි Process එකේදී Individual Development එක. මොකද අපිට බොහෝම සුවපහසු තැනක් තිබුණොත් අපි එතනින් එහාට යන්න හදන්නේ නැහැ. එම නිසා එම Comfort එක අවශ්‍ය විටදී Discomfort කිරීම සර් සිදුකළා. ඒ Discomfort එක හැදුන ගමන් අපි ඊළඟ මට්ටමට ගියා.

පසුව අපි කැම්සෝ Management එක ක්‍රමයෙන් මිවලින් ආයතනය දක්වා ගියා. එතනින් ඔප්පු වුණේ ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනය තුළ කරපු දේවල්, කරගෙන ආව දේවල් හරියි කියලයි. එදා සර් කාලෙකට පෙර කරපු දේවල් අද මිවලින් ක්‍රමවේදය තුළ කරනවා. කළමණාකරණයේ ඉන්න අපට තීරණ ගන්නකොට ව්‍යවසායකත්ව මානසිකත්වයකින් තීරණ ගන්න කියලා මිවලින් කළමණාකරණය අපිට කියනවා. ඒක අපි සර් සමඟ වැඩකරලා එදා ව්‍යවසායකත්ව මානසිකත්වයකින් තීරණ ගන්න හැටි ප්‍රායෝගිකව සර් සමඟ කටයුතු කළා.

අද ලෝක මට්ටමේ ආයතන ඉල්ලන හැසිරීමක් තමයි, ව්‍යවසායකයෙකු ලෙස කටයුතු කරමින් තීරණ ගන්න එක. ව්‍යවසායකයෙකු ලෙස තීරණ ගන්න කිව්වට ව්‍යවසායකයෙකු සමඟ වැඩකරලා නැත්නම්, ව්‍යවසායකයෙකු තීරණ ගන්න විදිය ඉගෙනගෙන නැත්නම්, ව්‍යවසායකයෙකු ලෙස තීරණ ගන්න කිව්වට ගන්න විදියක් නෑ. මොකද කරලා නැති, අද්දැකීම් නැති දෙයක් නිසා. නමුත් ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයේදී සර් හැමදාම අපිට කියලා දුන්නා, ප්‍රායෝගික ව්‍යවසායකයෙකු තීරණ ගන්න කටයුතු කරන විදිය.

මිවලින් එක ඇතුළේ ඉස්සර තිස්ස මහත්තයා කරපු ගොඩක් දේවල් එළෙසම තියනවා. නමුත් තියන වෙනස තමයි, Limitless තීරණ ගන්න බැහැ. ඕක තමයි එදා ලෝඩ්ස්ටාර් සහ අද මිවලින් එක අතර තියන වෙනස. එද සර් ආයතන ප්‍රධානියා, ව්‍යවසායකයා ලෙස කටයුතු කළ අතර Limit එකකින් තොරව සීමාවෙන් එහාට ගිහින් තීරණ ගන්න පුළුවන් වුණා. අද අපිට එහෙම තීරණ ගන්න එක ලෙහෙසි නැහැ. හැමදෙයක්ම කරන විදිය ලියලා කියලා තියනවා. සර් එදා කරපු කියපු දේවල් බොහෝමයක් ක්‍රමවේදය තුළ ලිඛිතව සඳහන් කරලා තියනවා. උදාහරණයක් කිව්වොත්, මිනිසුන් දියුණු කිරීමේ පැත්තෙන් ගත්තොත්, මිවලින් ක්‍රමය තුළ ලිඛිතව සඳහන් කරලා තියනවා කරන විදිය. ප්‍රතිපෝෂණය දීල කෙනෙක් හදාගන්න විදිය, ලිඛිතව සඳහන් කරලා එය ක්‍රමවේදය තුළ රෙකෝඩ් කරන ක්‍රමවේදයක් තියනවා. එතනදී අපි හඳුනාගත්තොත් අපි සංවර්ධනය කරන්න ඕනේ හෝ සංවර්ධනය විය යුතු දේවල්, ක්‍රමවේදය තුළ ඉඳගෙන තොරතුරු හඳුනාගෙන රෙකෝඩ් කරලා ඒකට අවශ්‍ය පුහුණුව හා සංවර්ධනයට අදාළ ක්‍රමවේදය තුළ සකස්කර තියනවා. ඒ ඔස්සේ කටයුතු කරලා පුද්ගලයා සංවර්ධනය කරන ක්‍රමවේදයක් තමයි අද මිවලින් ආයතනයේ තියෙන්නේ. ඉස්සර ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයේ දී සර් කළේ, කෙනෙක්ගේ දියුණු වෙන්න, සංවර්ධනය වෙන්න ඕනේ පැතිකඩක් දැක්කොත්, හඳුනාගත්තොත් ඒකට අවශ්‍ය පුහුණුව, දැනුම ගන්න සර් යොමු කළා. ඒ සඳහා වියදම් කළා. අද මිවලින් ආයතනය ක්‍රමවේදය තුළ ඉඳන් කරනවා වාගේ සර් එදා ක්‍රමවේදයක් නොතිබුණාට සියල්ල සර් විසින්ම සිදුකළා.

සර් එදා වැටුප් වැඩිකරන විට, ජීවන වියදම පිළිබඳව සැළකිලිමත් වී ව්‍යාපාරය ගැනත් හිතලා, ව්‍යවසායකයෙකු ලෙස සර්ට තිබුණු තනි අයිතියද භාවිතා කරලා, පුද්ගලයාගේ කුසලතාවයට ද යම් සාධාරණයක් වන ලෙස වැටුප් වැඩි කළා. අද එම තීරණ ගන්න, තමන්ගේ

කළමණාකරුට ක්‍රමවේදය තුළින් ලබාදීලා තියනවා. එදා සර් කළ දේ, අද මිචලින් ආයතනයේ තවත් කළමණාකරුවෙකුට දීලා තියනවා. එදා සර් කළ දේ අද පහළ සිටින කළමණාකරුවෙක් කරනවා. ඒක තමයි වෙනස. තිබෙන ප්‍රශ්නය තමයි අද තීරණ ගන්න සියළු කළමණාකරුවෝ ව්‍යවසායකයෙකුගේ ක්‍රියාකලාපය පිළිබඳ දැනුම තියනවද කියන එකයි. එදා සර් ලෝඩ්ස්ටාර් ආයතනයේදී මිනිසුන් ගැන ගොඩක් හිතුවා. අද එය ක්‍රමවේදය තුළ ලියලා තියෙන්නේ. එය වැඩ කරන්නේ හඳවතින් නොවේ. එම නිසා මෙම ක්‍රම දෙක අතර වෙනසක් තියනවා. එම නිසා වර්තමාන ක්‍රමවේදය ක්‍රියාත්මක කිරීමේදී හඳවත එකතු කරන්න පුළුවන් වෙන්න ඕනේ. ඉස්සර ක්‍රමවේදය හා හඳවත යන දෙකම සර් ළඟ තිබුණේ. සර්ගේ තිබුණ ක්‍රමවේදය හිතන විදිය වර්තමානයේ ලියලා තියනවා. අර හඳවතේ කෑල්ල හරියට ආවොත්, එදා සහ අද අතර ලොකු වෙනසක් මම දකින්නේ නැහැ.

අපේ ජීවිතය පැත්තට සර් සමඟ ගත් දෙය පිළිබඳව කතා කළහොත්, මම ඉගෙනගත්ත ප්‍රධානම දෙය තමයි, සරලකම කියන එක. දවසක් සුනාමි කාලයේ, අපි පැලෑනේ ගෙවල් හදනකොට මම සර් එක්ක ගියා සර්ගේ වාහනයෙන් පැලෑනට. පැලෑනේ මනුස්සයෙක් වාහනය නතර කරලා සර්ට බැන්නා රැවුලා කියලා. මම වාහනයේ පස්සේ හිටියේ. මට මළ පැනලයි හිටියේ ඒ පුද්ගලයා සර්ට කතා කළ විදියට. නමුත් සර් ඒක බොහොම සරල විදියට කිව්වා, මොකක්ද ප්‍රශ්නය කියලා හොයලා බලන්න කියලා අපිට උපදෙස් දුන්නා. සර්ට තිබෙන බලයට කෙසේ ක්‍රියා කරන්න තිබුණා ද, නමුත් සර් බොහොම සරල විදියට ඒ පුද්ගලයා දිහා, ඒ ප්‍රශ්නය දිහා බැලුවේ. අපට ලොකු තනතුරු, නිළතල තියනකොට ඒවත් සමඟ ක්‍රියාකරන්න හැසිරෙන්න පුළුවන්. නමුත් සර් නිළතල, බලය සමඟ හැසිරෙන්නේ නැහැ. මනුස්සකම කියන එකයි හැමවිට සර්ගෙන් හැමවිට එළියට ආවේ. මේ වගේ කෙනෙක් අනුකරණය කළොත්, මොන නිළතල තිබුණත් හැසිරෙන්න ප්‍රශ්නයක් වෙන්නේ නෑ. ඒ සරලකම මම ඉගෙන ගත්තේ සර්ගෙන්. සමහර වෙලාවට සර් ගත්ත තීරණ කෙනෙකුට පේන්නේ සර් මිනිසුන්ගේ පැත්තෙන් විතරක් හිතල තීරණ ගත්තා කියලා.

නමුත් මම හිතනවා, ඒක ඒම නෑ කියලා. සර්ගේ හැම තීරණයක් පිටිපස්සෙම Business එකත් තියනවා. හැබැයි මේ ව්‍යාපාරය ගෙනියන්නේ මිනිස්සු ටික. මිනිස්සු ටික හිටියොත් තමයි ව්‍යාපාරය තියෙන්නේ කියන තැන සර් ඉන්නවා. ගොඩක් අය දැක්කේ සර් මිනිස්සු වෙනුවෙන් තීරණ ගන්නවා කියලා. නමුත් මම දකින්නේ සර් ගත්ත හැම තීරණයක් පිටිපස්සෙම ව්‍යාපාරය තිබ්බා. හැබැයි මිනිසුන්ට සාධාරණ තීරණ සර් හැමවිටම ගත්තා. මේකත් මම සර්ගෙන් විශේෂයෙන් ඉගෙනගත්ත දෙයක්. අපි මිනිසුන් වෙනුවෙන් තීරණ ගනිද්දී, එම සියළු තීරණ ගත යුත්තේ ව්‍යාපාරය රැකෙන විදියට. සර් ගත්ත හැම තීරණයක්ම මිනිසුන් වෙනුවෙන් ගනිද්දී ඒ තුළින් ව්‍යාපාරය රැකෙන්න කටයුතු කළා. සර් ඒක කොච්චර ලස්සනට කළාද කියනවනම්, මිනිසුන් වෙනුවෙන් තීරණ ගනිද්දී ව්‍යාපාරික පැත්ත රැකගන්න ගත්ත ක්‍රියාමාර්ග මිනිසුන්ට නොපෙනෙන්න සර් කටයුතු කළා. සර් හැමවෙලාවකදීම විශ්වාස කළ දෙයක් තිබ්බා. ඒ තමයි මිනිස්සුන්ගෙන් තමයි මේක ගෙනියන්න පුළුවන් කියන එක. අද ලෝකයේ තියන ආයතන එක්ක බලද්දී මිචලින් එකේදී වුණත් අපිට තියන ප්‍රධාන හයිය දෙකයි තියෙන්නේ. ඒකෙන් එක මිනිස්සු. දෙවැනි එක තමයි අපිට ක්‍රමවේද කිහිපයක් තියනවා. මේ දෙක තමයි අපිට තියන ලෝඩ්ස්ටාර් කාලයේදී සර් ගොඩනඟපු හයිය. අපි ඉස්සර ඉදලා හදලා තිබුණා, මිනිසුන්ගෙන් අදහස් ගන්න, ඒ අදහස්වලට වටිනාකමක් වන සංස්කෘතියක්. අද කතා කරන්නේ ඒක ක්‍රමවේදයට ගන්න කියලා. නමුත් මේක අපට අලුත් දෙයක් නෙවෙයි. අද මිචලින් කළමණාකරණයේදී කතා කරන මහා අභියෝග විදියට දකින දේවල් අද අපි ආයතන තුළ බොහොම සරල විදියට කරගෙන යනවා. එයාලා කතා කරන්නේ Floor එකට යන්න, මිනිසුන්ගෙන් අහන්න ඒක කරන්නේ කොහොමද කියලා තමයි ඔවුන් පුහුණු කරන්නේ. පහළ මිනිසුන්ගෙන් අදහස් ගන්නේ කොහොමද කියලා. ඒක ක්‍රියාත්මක කරන්නේ කොහොමද කියලා අද කතා කරනවා. මේවා අපි ලෝඩ්ස්ටාර් කාලයේදී සර් කරලා සාර්ථක වෙච්ච දේවල්. මේ පින්තූරය සම්පූර්ණ දකිනවිට හරි ලස්සනයි. අපි සර් සමඟ ඒ කාලේ වැඩකරලා අද මිචලින් එක්ක වැඩකරන විට මේ සමාන පින්තූරය හරි ලස්සනට අපිට පේනවා. සර් නායකයෙක් විදියට සර්ට එවෙලේ පේන, ඇහෙන දෙයට නෙවෙයි කටයුතු කළේ. ඒ වගේම තමන්ගේ වාසියට නොවෙයි, කටයුතු කළේ. එදා ආයතනයට, සර්ට අවශ්‍ය පින්තූර ටික මට කියලා හොඳට කරගන්න තිබුණා. නමුත් එදා සර් මගේ ඒ හැකියාවට වඩා වෙනස් දෙයක් දැකලා, මාව ව්‍යාපාරයට නිදහස් කළා. හරි සම්පත් නිවැරදි කාලයේදී සංවර්ධනය කරන්න සර් එදා කටයුතු කළා. එදා සර් මම මෙහෙම ගමනක් අරන් නොගියනම්, මම අද මෙතන නොඉන්න තිබුණා. පුද්ගලයාගේ හැකියාවයි, ව්‍යාපාරයේ අවශ්‍යතාවයයි දෙක සර් හැමවිට ගළපමින් මිනිසුන් දියුණු කළා. එදා මම මගේ හඳුනානොගත් හැකියාවන් සර් එදා මගෙන් හඳුනාගෙන තිබුණා. ඒක මට තේරෙන්නේ වර්තමානයේ දී. මීට අවුරුදු 18 කට කලින් මම හිතුවේ නෑ, මම දැක්කේ නැහැ මම අද ඉන්න තැන ඉඳියි කියලා. මේ මට්ටමින් ගමනක් එන්න හේතුව සර්ගෙන් ලැබුණු අත්තිවාරම තමයි.

එරංග රුබේරු
කර්මාන්ත ශාලා අධ්‍යක්ෂක
මිචලින් ශ්‍රී ලංකා ආයතනය

තිස්ස ජිනසේන පදනම
අංක 57, ලේක් ක්‍රෙසන්ට්, කොළඹ 02
www.tissajinasenagroup.com

