✓ Positive Thinking කියල දෙයක් නැහැ.
✓ නව අදහස් නැති නිලධාරීන්ගේ නියැඳියක් තියෙනවා.
✓ ලංකාවේ රැකියා ගැන තෘප්තිමත් 4% යි.
✓ කෘෂිකර්ම ලේකම්, මහවැලි ලේකම් Roll models

-දිනේෂ් විහඟුන් ප්‍රනාන්දු-

(By Dimuth Samarajeewa)

දිනේෂ් විහඟුන් ප්‍රනාන්දු නූතන නායකත්ව අධ්‍යාපනය වෙනුවෙන් ශ්‍රී ලංකාවෙන් බිහිවූ විශිෂ්ඨතම තරුණ පුහුණුකරුවා ලෙස සැළකිය හැකිය. නායකත්වය (Leadership) හා ආයතනික දැක්ම (Organizational Vision) පිළිබඳ ඔහු විසින් ඉදිරිපත් කළ මත හා ප්‍රායෝගික රීති නූතන වැඩ ප්‍රජාවේ හැසිරීම (Behavior) වෙනස් කිරීමට ප්‍රබල බලපෑමක් කරමින් සිටියි. පසුගිය මාස 12 තුළ රාජ්‍ය සේවයේ වැඩිම විධායක නිලධාරීන් ප්‍රමාණයක් පුහුණුවට සහභාගිවී ඇති පුහුණුකරුවාද වන ඔහු හයි බ්‍රෑන්ඩ් ටීම් (High Brand Team) හි කළමණාකාර අධ්‍යක්ෂකවරයා හා ප්‍රධාන විධායක නිලධාරියාද වේ. ජාත්‍යන්තර ව්‍යාපාර පිළිබඳ මහා බ්‍රිතාන්‍යයේ කාඩිෆ් විශ්වවිද්‍යාලයෙන් පශ්චාත් උපාධිය හිමිකරගත් ඔහු දේශිය විදේශිය පුහුණු වැඩසටහන් රැසක් නිර්මාණය කර අත්දැකීම්ලත් ප්‍රබල පුහුණුකරුවෙකි. වසර 2ක් තුළ ඔහුගේ පුහුණුව ලැබූ ආයතනික සේවක ප්‍රමාණය 15000ක් පමණ වේ. මේ ඔහු නූතන ආයතන සංස්කෘතියේ පදනම Mirror Education සමඟ විශ්ලේෂණය කළ අයුරුයි.

"දශකයේ පුහුණුකරුවා" Mirror සමඟ සංවාදයක !

- **අධ්‍යාපනයට නූතන කියන වචනය එක්කරල, එය නූතන නායකත්ව අධ්‍යාපනය කියල ඔබ දිගු කරල තියනව. අද එය සමාජ සාකච්ඡාවකට විවෘත කරලා. ඇයි එහෙම සාකච්ඡාවක් අවශ්‍ය?**

මම මේ උදාහරණය මීට කලිනුත් කියල තියනව. ලෝකයේ එතෙක් මෙතෙක් බිහිවුණු සුවිශේෂම ගුවන් සමාගම වන සවුත් වෙස්ට් (Southwest) ඇමරිකානු සමාගමේ ප්‍රධානියාගෙන් ඇහුවම ''ඔබට යම් දිනයක නින්ද නොයන ඔබව ඇහැරවන හේතුව මොකක් විය හැකිද?'' කියල ඔහු කිව්වේ ''අප විශිෂ්ඨත්වයට පත්කළ අපේ ආයතන සංස්කෘතිය දුර්වල වෙන දවසට'' කියල. ඔහු කිව්වෙ මූල්‍ය ලාභය නෙමෙයි, මිනිස්සු ගැන (Human). ලෝකයේ සියළුම ශකිත්මත් ගුවන් සමාගම් හිටපු ගමන් බිඳ වැටුනත්, කවදාවත් සවුත්වෙස්ට් බිඳවැටුනෙ නැහැ. විනාඩි 10ක් තුළ එකම යානාව, මගින් හා බඩුබාහිරාදිය ගොඩබාල, ආපහු අළුතෙන් ගමන්මලු ආදිය පටවගෙන පියාසර කරන්න පුළුවන් එකම ගුවන් සමාගම ඔවුන් පමණයි. ප්‍රංශ ගුවන් සමාගම ඇතුළු සමාගම් 12 ක් ඔවුන්ව කොපි කරන්න හැදුව. කිසිකෙනෙකුට බැරි වුණා. ඇයි ඒ ? ඒක තමයි Human difference එක. (මානව වෙනස) ඒක එන්නෙ ප්‍රබල ක්‍රියාකාරකම් රටාවකින්. ඒකයි අපි Culture (සංස්කෘතිය) කියල ගන්නෙ. ලෝකයේ විශිෂ්ඨත්වයට පත් රාජ්‍ය දෙපාර්තමේන්තුවක් හෝ ආයතනයක් වුවත් එතෙන්ට එන්නෙ ආයතන සංස්කෘතියක් (Culture) ඇතුළෙ. ඒක අනාදීමත් කාලයක එන දෙයක් නෙමෙයි. සාම්ප්‍රදායික බව අනාදීමත් කාලයක සිට එනවා. ඒත් ආයතන සංස්කෘතිය හැදෙන්නනෙ නූතන පුහුණුකිරීම ඇතුලෙ. ඒකයි අධ්‍යාපනය නූතන විය යුත්තෙ. මට මේ වගේ උදාහරණ ගොඩක් කියන්න පුළුවන්. ඒකට තියන එකම උත්තරේ නූතන නායකත්ව අධ්‍යාපනය විතරයි.

- **ලංකාවේ ආයතන සංස්කෘතිය, නූතන අධ්‍යාපනය සොයා යනවාද?**

ඒක සාපේක්ෂයි. ඒක එන්නෙ නායකත්වය (Leadership) ඇතුලෙ. ඒකත් සරළව තේරුම්ගන්න බැහැ. මේ තමයි තීරණවල තියන දුර්වලතාවය හෝ තීරණ නොගැනීම. එක්කෝ දුර්වල සිතීම (Weak Thinking). රජයේ මධ්‍ය විධායක නිලධාරීන් අපි ආයතන 27ක නිරීක්ෂණය කෙරුව. කිසිම නව අදහසක් ඉදිරිපත් කළ නැති අය ඉන්නවා 79% ක් අපේ නියැඳියේ. ශ්‍රී ලංකාවේ රැකියා ගැන තෘප්තිමත් ප්‍රමාණය 4%යි. මොකද මේ?. සංස්කෘතියක් නැතිකම. මම ඔබට තව සංවේදි සංඛ්‍යා දත්ත ඕන තරම් කියන්නම්. සමහර දේවල් අපේ අධ්‍යයනයට විතරයි. හෙළිකරන්න බැහැ. සමහර තැන්වල විතරත් දක්ෂ නිලධාරීන් මේක වෙනස් කරල ඇදගෙන යනවා. එයා එතනින් ගියාම බිඳවැටෙනවා. ඔබ දන්නවද මේ රටේ රාජ්‍යමය පුහුණු ආයතනයක් පවා මගේ පුහුණු මොඩලයක් කොපි ගහල බුද්ධිමය දේපල උල්ලඝනය කරල තියනවා. ඕකයි තත්ත්වය. අදහස් එන්නේ ප්‍රබල ආයතන සංස්කෘතියක් ඇතුළෙ විතරයි.

- **සංස්කෘතිය එතකොට හැදෙන්නෙ කොතනින්ද? සංස්කෘතිය කියන්නේ මොකක්ද?**

සංස්කෘතිය කියන්නේ පොදුවේ සම්මුතිගතකරන ලද විශ්වාස හා වටිනාකම් පද්ධතියක් සහිත මිනිස්සු කණ්ඩායමක්. ජාතියක්, රටක් හැදෙන්නෙත් ඔය අර්ථයෙන්. එතකොට පොදුවේ සම්මුතිගත කරල තියෙන්නෙ Behavior එක (හැසිරීම). ඒ කියන්නෙ විනීතව කතා කිරීම වගේ සරල දේවල් නෙමෙයි. අවසන් ඉලක්කය සහිත චිත්‍රය (Big picture for goals) වෙත අන්‍යෝන්‍ය වශයෙන් ගන්නා ක්‍රියාමාර්ග. අපේ පුහුණුවීම් ඇතුළෙ මේව අපි ඉතාම ප්‍රායෝගිකව කතා කරනවා. භාවිත කරනවා. මේක සරල දෙයක් නෙමෙයි. විශාල දෙයක්.

- **අපි දන්නව, දැකල තියනව විදේශගත පුහුණුවීම්වල පවා ප්‍රේක්ෂක ගණය නැත්නම් Audience එක හරිම සක්‍රියයි. එතකොට ඔවුන් අවදානයෙන් ඉන්න ගතිය විමසන ගතිය වැඩියි. ලංකාවෙ Audience එකට ප්‍රේක්ෂක ගණයට එහෙම හැඩයක් තියනවද?**

මම ඔබට ආසන්නම උදාහරණයක් කියන්නම්. මම මේවා ප්‍රසිද්ධියේ කතාකරන්න අකමැතියි. නමුත් උත්තරයක් හැටියට කියන්නම්. අපි තැපැල් දෙපාර්තමේන්තුවට නායකත්ව පුහුණු වැඩසටහන් විශාල ප්‍රමාණයක් කෙරුව. උතුරු නැගෙනහිර ඇතුළු හැම පළාතකම. අන්තිම වැඩසටහනට තැපැල්පතිතුමත් සහභාගි වුණා. ප්‍රධාන කාර්යාලයේ නිලධාරින්ටයි පුහුණුව. වැඩසටහන අවසානයේ එක මහත්මියක් කිව්ව එතුමිය එවැනි වැඩසටහන් විශාල ගණකට සහභාගී වූ බව. ඇය අධ්‍යාපනය හොයාගෙන ගිය කෙනෙක්. මේ රටේ නොම්බර 1 කියාගන්නා අයගේ පුහුණුවීම්වලට ගිහිල්ල තියෙනව. ඇය ප්‍රධාන නම් 3 ක් කිව්වා. අවසාන මනෝ විද්‍යාත්මක පුහුණුකරුවා අන්තිමට ඇයට යම් උත්තේජකයක් වගේ දෙයක් බොන්න දීලා තියෙනවා. ඇයගේ පුතාටත් බොන්න දීලා තියෙනවා. අවුරුදක් විතර බොනවා. ඇය කිව්වෙ අපේ වැඩසටහනට ආවම ලෝකෙ විශිෂ්ටතම අත්දැකීම ලබපු බව. ඇය කිව්වෙ එතෙක් කල් පුහුණුව කියලා හිටියේ මිත්‍යාවේ කියල. ඔබ තැපැල්පතිවරයාගෙන් මේ දේ අහන්න. එතුමා තමයි රාජ්‍ය සේවකයා සංවර්ධනයට වැඩියෙන්ම දැවෙන ආසාවකින් ඉන්න කෙනා. තැපැල් ඉතිහාසයේ විශිෂ්ඨම තැපැල්පතිවරයා. කොහොම හරි මං කියන්නේ මිනිස්සුන්ට ප්‍රයෝගික නිවැරදි අධ්‍යාපනය දුන්නම මිනිස්සු කවදාවත් ඔබව දාලා යන්නේ නැහැ. Audience එකේ නෙමෙයි සමහර ප්‍රශ්නෙ තියෙන්නෙ පුහුණුකරුවාගේ.

- **නූතන නායකත්ව අධ්‍යාපනයෙන් ආයතනයක කළ හැකි ප්‍රබල වෙනස්කම් මොනවාද?**

අරමුණුකට යාම සඳහා නව ප්‍රවේශයන් පිළිබඳ දැනුවත් බව (New ways of thinking) හා පුද්ගල සම්ප්‍රජානනය (Awareness) 64% කින් විතර, මානවයකුගේ බලාපොරොත්තුවල ස්වභාවය (Nature of hopes) 67% කින් විතර මූලික හැකියාවන් (Basic Skills) 65% කින් විතර, සැළසුම් කිරීමේ කාර්යක්ෂමතාවය (Efficiency of Planning) 70% කින් විතර, දැක්ම සමඟ අනුගත වීම (Aligning to the vision) 64% කින් පමණ වර්ධනය කරන්න පුළුවන්, ආයතනයට 80% ක විතර නව මුහුණුවරක් හදන්න පුලුවන්. (New face to the Organization) ආයතනයේ හැකියාවන්, (Organizational Capacity) 59% කින් පමණ වර්ධනය කරන්න පුළුවන්. වෙන බොහෝ ලෝකේ විෂයන්වලදී මේ අගය සාමාන්‍යයෙන් තිබෙන්නේ 40% ට වඩා අඩු අගයක.

- **එතකොට මේ නූතන අධ්‍යාපනය ඇතුලෙ හැදෙන්නේ ආයතනයේ සංස්කෘතියක් නම්, ඒකට මුලපුරන්න තීරණ ගන්න පිරිසක් බිහිවෙන්න ඕනනේ.**

ඔව් අපි රටට කියල තියෙන්නේ. අපි බොහෝ ආයතන ප්‍රබල නිරීක්ෂණයකට ලක් කරල තමයි, රාජ්‍ය අංශය සමඟ සමීපව වැඩ කරන්න පටන්ගත්තෙ. අපේ නායකත්ව සාකච්ඡාව ඇතුලෙ වැඩ නොකරන අලසයන් හෙළි වේවී. ඒක වලක්වන්න බැහැ. වැඩ නොකරන නිලධාරින් හෙළි වෙයි. ඒ වගේම වැඩ කරන අය ගැන අපි බරපතලව කතාකරනව. අපි ඒ අය රකිනව. අපි ඔවුන්ට ඇත්ත වටිනාමක් හදනව. මොකද ඊළග පෙළ විශිෂ්ඨයන් හඳුනාගත යුතුයි ඔවුන්ගේ කුසලතා සංවර්ධනයට. මම දැක්කා ජනාධිපතිතුමත් ප්‍රකාශයක් කරනවා ආයතනවලට මුදල් දෙන්නේ ඵලදායී ලෙස වියදම් කරන්නත් මානව සංවර්ධනයටත් කියලා. ඔහු කිව්වා මුදල් ඉතිරි කරලා කිසි කෙනෙකුට ලකුණු ලැබෙන්නේ නැහැ කියලා. ඒ නිසා නිලධාරීන් වැඩ කළ යුතු යි.

- **කව්ද අද රාජ්‍ය සේවයේ විශිෂ්ඨයන්? නම් කරන්න පුළුවන්ද?**

ඔව් බොහෝම අතලොස්සයි ඉන්නෙ. ඊයේ මට භාණ්ඩාගාර ලේකම් ආචාර්ය සමරතුංග මහත්මයා ගැනත් පොසිටිව් දේවල් ටිකක් කෙනෙක් කිව්වා. මට නිශ්චිතවම කියන්න බැහැ. ඔහු මුණගැහෙනකල්. හැබැයි ඔහු නව අදහසවලට ඇහුම්කන් දෙනවලු. නමුත් කෘෂිකර්ම ලේකම්තුමා බී. විජේරත්න මහත්මයා වගේ කෙනෙක් ගැන කෙළින් කියන්න පුළුවන්. නූතන රාජ්‍ය සේවයේ පරමාදර්ශයක් (A Roll Model). හරිම නූතනයි, මානව සංවර්ධනයට උනත් විශාල සේවයක් කරනව. පුළුවන් පැත්තමයි කතාකරන්නෙ (Representing Possibilities). ඔබට මං දැන් කියන්නම්, ඔහුට වැඩ කරන්න ලැබුනොත් 77 න් පසු කෘෂිකර්මයේ ස්වර්ණමය යුගය ඇති කරන්නෙ ඔහු. එමෙන්ම මහවැලි අමාත්‍යංශ ලේකම් උදය සෙනවිරත්න මහත්මය ගැනත් එපමණමයි කියන්න තියෙන්නේ. රාජ්‍ය සේවයේ අති විශිෂ්ඨයෙක්. ඔහුත් හිටපු රේගු අධ්‍යක්ෂක ජෙනරාල් විජේවීර මහත්මයත් ඔවුන්ගේ සේවාවෙන් ඉවත් වුණාම ඔවුන් නැවත ගෙන එන්න අපි සටනක් කළා රජයට බලපෑමකුත් කළා. දැන් ඔවුන් නැවත රාජ්‍ය සේවයේ විශාල වගකීම් දරනවා. මම මේ ගැන ජනාධිපතිතුමාට ස්තූතිවන්ත වෙනවා. අනිත් කෙනා ජයන්ති විජේතුංග මහත්මිය, බස්නාහිර ප්‍රධාන ලේකම්. එතුමිය ඉන්නේ අනිත් නිලධාරින්ට වඩා ගව්ගණනක් ඉදිරියෙන් තීරණ ගන්න අතගගා ඉන්නේ නැහැ. මානව සංවර්ධනය පැත්තෙන් උනත් මිනිස්සුන්ට පුහුණුව සංවර්ධනය දෙන්න වෙහෙසෙනවා. අනිත් කෙනා රෝහණ අබේරත්න මහත්මයා තැපැල්පතිවරයා. ඔහු තරම් මිනිස්සු කියවන්න දන්න කෙනෙක් නැති තරම්. මානව සංවර්ධනයට උනත් අතින් හරි සල්ලි වියදම් කරයි. අභියෝග වලට කැමතියි. ආවධානම් දරන්න රුසියෙක්. ඊළඟ කෙනා දේශීය ආදායම් කොමසාරිස් ජනරාල් කල්‍යාණී දහනායක මහත්මිය. වැඩ කරන්න, දේවල් වෙනස් කරන්න පුදුම අවශ්‍යතාවයක් තියෙනව. ඇයට අවශ්‍ය ප්‍රතිඵලයි. දුර දැක්මක් තියනව. ඇය බලන්න මානව සංවර්ධනයට උනත් විශාල වැඩ කොටසක් කරයි. ඒ වගේම සමාජ සේවා ලේකම්තුමිය රේණුකා ඒකනායක මහත්මිය වගේ කෙනෙක් ඊළඟ පරපුර හදන්න අතිශයින්ම කැප වෙනවා. ඇය නූතන පුහුණු කිරීම් ගැන තදබල ලෙස විශ්වාස කරන කෙනෙක්. ඇය ඔය සංස්කෘතිය හදනවා. ඔය වගේ සුළු පිරිසක් ඉන්නව. තව නයිටා (NAITA) ආයතනයේ අධ්‍යක්ෂ ජනරාල්වරිය ප්‍රදිපා උදාකර මහත්මිය වගේ කෙනෙක් ගත්තත් තීරණ ගන්න බය නැහැ. අවුරුදු පතා මිනිස්සු අලුත් වෙන්න ඕන කියලා හැම විටම කියනව. අපි අවුරුදේ අග නිශ්චිතවම නම් 25 ක් එළිදක්වනව. ඒ අයට ධෛර්ය දෙන්නත්, අනිත් අයට ඒ අය දිහා බලලා හැදෙන්නත්, ඒක ඊළඟ පෙළටත් හොඳයි. තව හේමසිරි ප්‍රනාන්දු මහත්මයා වගේ කෙනෙක් එතකොට දොස්තර සයුරු සමරසූන්දර වගේ කෙනෙක් එහෙම නැත්නම් මග නැගුම අධ්‍යක්ෂ ජනරාල් චන්ද්‍රසිරි මහත්මයා වගේ කෙනෙක් උනත් රාජ්‍ය අංශයේ දියුණුවට ඉන්න හොඳ කොටස්කරුවන්. ඔවුන්ගෙන් වැඩ ගත යුතුයි. තාක්ෂණ විශ්වවිද්‍යාල අධ්‍යෂ ජෙනරාල්වරිය නිල්මිණී දියබෙදනගේ වුවත් අතිශයින්ම නූතනයි. දියුණු දැක්මක් තියෙනවා. තීරණ ගන්න බය නැහැ. සංචාරක අමාත්‍යංශ ලේකම් ජනක සුගතදාස මහත්මය වගේ කෙනෙක් ඒ වගේම නූතන විෂයන් ගැන මානව සංවර්ධනය ගැන පුළුල් අදහසක් තියෙන කෙනෙක්. ඉදිරියේ දී හරියට ම අපි මේ පිළිබඳව ජනාධිපතිවරයාටත් වාර්තා කරනවා.

- **ඔබ සමහර විෂය සංකල්ප ගැන වෙනස් මත දරනවා. ඔබ කියන ප්‍රබල මතයක් තමයි Positive Thinking (ධනාත්මක චින්තනය) කියලා දෙයක් නැහැ කියලා?**

ඔව්, අපේ වැඩසටහන් වලට සහභාගී වූ අයගෙන් ඇහුවනම් ඔවුන් උත්තරය දෙයි. අපි කිව්වේ Positive Thinking කියලා දෙයක් නැහැ නෙමෙයි. ජීව විද්‍යාත්මක එවන්නක් සක්‍රියව පවතින්න බැහැ. මොකද මානවයා කියන්නේ රසායනික විපර්යාසයක්. ඔහු හැඟීම් (Feelings) පදනම් වුණු ජීවියෙක්. අද ලෝකය විද්‍යාත්මකව ඒක සනාථ කරලා තියෙනවා. වසර 33 ක් මේ රටේ ඔය විෂය උගන්වනවා. නමුත් සාපේක්ෂ ප්‍රතිඵල කෝ. පසුගිය වසර 18 ට සාපේක්ෂව අපි, අපේ පුහුණුවීමවලට ආපු අයගේ සේවක සතුට (Employee Happiness) 67% කින් වර්ධනය කරල තියෙනවා අවුරුදු 2 කින්. අපි ඇත්ත විෂය පුහුණු කරනවා. ඔබ බලන්න මෑතක කළ සමීක්ෂණ. සමහර රජයේ ආයතන තුන්වෙනි හතරවෙනි පාරත් අපි ළඟටම එනව. සමහර ආයතනවල සේවකයන් අපි සමඟ නැවත පුහුණුවීම් ඉල්ලලා ලිපිත් දිලා තියෙනව ඒ අයගේ ප්‍රධානීන්ට. කොන්දේසි විරහිතව මානවයා වෙනුවෙන් ඔබ පෙනී ඉන්න යම් දිනක මානවයා ඔබ වෙත එනව.