

- කළමනාකරණයට ප්‍රතිකර්ම යෝජනා කළයුතුය
- කණ්ඩායම් සාමාජික සංඛ්‍යාව කුඩා විය යුතුය
- අංශ වශයෙන් හෝ ක්‍රියාවන් අනුව කණ්ඩායම් ගත විය යුතුය.

තත්ත්ව කව අරමුණු

- කණ්ඩායම් හැභීම වර්ධනය කිරීම
- සේවකයන්ගේ ගැටළු විසඳීමේ සහ විශ්ලේෂණය කිරීමේ ධාරිතාවය වර්ධනය වීම
- භාණ්ඩයේ/සේවාවේ තත්ත්වය සහ ඵලදායිතාවය වර්ධනය කිරීම
- ප්‍රියදායී සේවා ස්ථානයක් ඇති කිරීම
- ස්වයං විශ්වාසය සහ ධෛර්යය ඉහළ නැංවීම
- කාර්ය මණ්ඩලයේ දැනුම හා කුසලතා සහ ආකල්ප වර්ධනය
- අලුත් සංවිධාන සංස්කෘතියක් ගොඩ නැංවීම
- ඉහළ සේවක අභිප්‍රේරණයක් ඇති කිරීම
- අභ්‍යන්තර සන්නිවේදනය පුළුල් වීම
- රාජකාරිය කෙරෙහි ඇල්මක් ඇති වීම

තත්ත්ව කව වල වාසි

- සේවකයින් සහ කළමනාකාරිත්වය අතර කිට්ටු සම්බන්ධතාවයක් ඇති වීම
- සේවකයින් අතර සහයෝගය වර්ධනය වීම
- නව දැනුමක් ලැබීම
- රැකියාවේ තෘප්තිය වැඩිවීම
- සේවකයින් අතර නිර්මාණශීලීත්වය ඇති වීම
- වැඩ පද්ධති සහ ක්‍රමවේද, ක්‍රියා පටිපාටීන් වර්ධනය වීම, ක්‍රමවත් වීම
- ආත්ම විශ්වාසය වර්ධනය වීම
- ආයතනයෙන් සපයන සේවාවේ තත්ත්වය /ඵලදායිතාවය වර්ධනය වීම
- ගැටළු විසඳීමේ ක්‍රමවේදය වටහා ගැනීම

තත්ත්ව කව

අත් පත්‍රිකා 2014 - I



- ඵලදායිතා ඒකකය -

ප්‍රධාන අමාත්‍යාංශය

වෙනස් වන ලෝකයට මෙම සංකල්පය කොතක් අදාල වේද?

- අද ලෝකය විශ්ව ගම්මානයක් බවට පත්වී ඇත.
- තාක්ෂණික දියුණුව ලෝකය දේශ සීමා වලින් තොර සමස්තයක් බවට පත් කර ඇත.
- මේ තුළ තරගය ඉතාමත් සුක්ෂම ආකාරයට වැඩි දියුණු වී ඇත.
- මේ තුළ ජනතාවගේ අවශ්‍යතාවයන් හා පරමාදර්ශයන් ඉහළ යමින් පවතී. ඊයේ සුබෝපභෝගී දේ අද අත්‍යාවශ්‍ය දේ බවට පත්ව ඇත.
- දියුණු රටවල් ඔවුන්ගේ භාණ්ඩ හා සේවා සඳහා නොදියුණු හා දියුණුවෙමින් පවතින රටවල වෙළඳාමට ඇති බාධා ඉවත් කිරීමට බලපෑම් කරයි.
- මේ තත්ව තුළ අපගේ පැවැත්ම සඳහා උනන්දුව, භාණ්ඩ හා සේවා වල තත්ව අඛණ්ඩව වැඩි දියුණු කිරීම හා නව නිර්මාණශීලී සොයාගැනීම් අත්‍යාවශ්‍ය වේ. සම්ප්‍රදායක ක්‍රම මේ තත්ව තුළ වැඩ නොකරයි.
- මේ සඳහා නිර්මාණශීලී අදහස් ලබා ගැනීම සඳහා කව යොදාගත හැක.

තත්ව වර්ධන කව ඇති කල යුත්තේ මන්ද?

දෘෂ්‍යමාන ප්‍රතිලාභ

- ඉහළ ගුණාත්මක භාවය
- ඉහළ ඵලදායීතාවය
- ඉහළ ආරක්ෂාව
- පිරිවැය අවම වීම
- විධිමත් ආයතන පරිසරයක්
- ලාභය ඉහළ නැංවීම
- අපතේයැම් අවම වීම
- දුක්ගැනවිලි අඩුවීම
- අන්තර් පුද්ගල සම්බන්ධතා
- රැකියා පිලිබඳ උනන්දුව වැඩිවීම

අදෘෂ්‍යමාන ප්‍රතිලාභ

- තෘප්තිමත් රැකියා ජීවිතයක්
- ආකල්ප පරිවර්තනයක්
- අන්‍යෝන්‍ය විශ්වාසය වර්ධනය වීම
- සන්නිවේදනය වර්ධනය වීම
- කණ්ඩායම් සංස්කෘතියක්
- සහභාගීත්ව සංස්කෘතියක්
- මානව සම්පත් සංවර්ධනය
- වැඩ පිලිබඳ දැනුම වර්ධනය
- තමාගේය යන හැඟීම

තත්ව කවයක් යනු

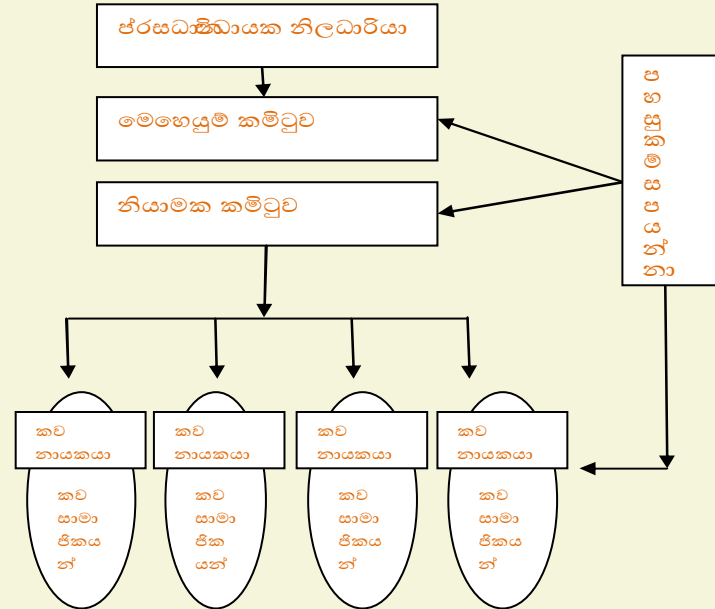
යම් ආයතනයක ඵලදායීතා වර්ධනය උදෙසා එම ආයතනයේ සේවකයන් එක්ව සාකච්ඡා කොට හඳුනා ගන්නා ගැටළු හා ඊට නිර්දේශිත ප්‍රතිකර්ම කළමනාකරණය වෙත ඉදිරිපත් කරමින් ආයතනයේ උන්නතිය උදෙසා එම ආයතනයේ අරමුණු ඉහළම මට්ටමකින් සාක්ෂාත් කර ගැනීම සඳහා කටයුතු කරන කණ්ඩායම් වේ.

සංවිධාන ව්‍යුහය

- ප්‍රධාන විධායක නිලධාරියා
- මෙහෙයුම් කමිටුව
- නියාමක කමිටුව
- කව නායකයා
- කව සාමාජිකයන්
- පහසුකම් සපයන්නා

තත්ව කව විසින් තෝරා නොගත යුතු ව්‍යාපෘති

- රජයේ ප්‍රතිපත්ති
- වක්‍රලේඛ සම්බන්ධ ගැටළු
- වෘත්තීය සමිති කොන්දේසි
- සුභ සාධක කටයුතු
- විනය ක්‍රියාමාර්ග
- සාමාන්‍ය පරිපාලන කටයුතු - බඳවා ගැනීම්, උසස් කිරීම්, වැඩ තහනම්, වැටුප් වර්ධක



තත්ව කව වල ස්වභාවය

- කුඩා කණ්ඩායමකි. (3-10 සාමාජික පිරිසක් සිටීම)
- එකම අංශයක සේවය කිරීම හෝ සමාන සේවාවක නියැලීම
- පොදු අරමුණක් තිබීම
- පෞද්ගලික අභිමතාර්ථ වෙනුවෙන් නොව ආයතනයේ උන්නතිය වෙනුවෙන් කටයුතු කිරීම
- නිතරම එක් රැස් වීම
- තමන්ගේ සේවාවන්ට අදාල ගැටළු හඳුනා ගැනීම
- ගැටළු විශ්ලේෂණය හා විසඳුම් කළමනාකාරිත්වයට ඉදිරිපත් කිරීම

තත්ව කව වල ලක්ෂණ

- ස්වේච්ඡාවෙන් ක්‍රියාත්මක විය යුතුය.
- ආයතනයේ අරමුණු සාක්ෂාත් කර ගැනීම සඳහා ඒක රාශි විය යුතු අතර පෞද්ගලික අභිමතාර්ථ ඉටු කර ගැනීම සඳහා නොවිය යුතුය.
- නිරන්තරයෙන් මුණ ගැසීම අත්‍යාවශ්‍යයි
- සාමාන්‍ය වැඩ කරන කාලයේදී මුණ ගැසීම
- යම් අධීක්ෂකයෙකුගේ නායකත්වය යටතේ කිරීම
- වැඩිවලට අදාල ගැටළු විසඳීම සඳහා විය යුතුය