

26 03 2025

නිතවත් සාලිය

අප වෙත ලබා දී ඇති මාතෘකාව

“නිතවත් සිටි බොහෝ පිරිස් මාලිමාව විවේචනය කිරීමට පෙළඹී ඇත්තේ ඇයි? Vs අධ්‍යයන ව්‍යවස්ථා : පෙර දක්ෂයන් දැන් දුර්වලයන් වී ජනාධිපති උපදේශකවරුන් ලෙස ක්‍රියා කරන (උදාහරණ) : මහාචාර්ය ගෝමික උඩුගමසූරිය : ආචාර්ය නාන්ද්‍ය විජේසූරිය : අරුණ ජයසේකර : සම්පත් නුගේකොන්නා : රවි සෙනෙවිරත්න : ශානි අබේසේකර **Vs Career & Succession”**

හැඳින්වීම

- > නිතවත් සිටි බොහෝ පිරිස් මාලිමාව විවේචනය කිරීමට පෙළඹී ඇත්තේ ඇයි?
- > අධ්‍යයන ව්‍යවස්ථා : පෙර දක්ෂයන් දැන් දුර්වලයන් වී ජනාධිපති උපදේශකවරුන් ලෙස ක්‍රියා කරන (උදාහරණ)
 - > මහාචාර්ය ගෝමික උඩුගමසූරිය
 - > ආචාර්ය නාන්ද්‍ය විජේසූරිය
 - > අරුණ ජයසේකර
 - > සම්පත් නුගේකොන්නා
 - > රවි සෙනෙවිරත්න
 - > ශානි අබේසේකර
- > **Career Planning**
- > **Succession Planning**

යන ප්‍රධාන කුලීණු ඔස්සේ

(වර්තමාන ගැටලුව නිරාකරණය කර ගැනීමේ පරම පවිත්‍ර වේතනාවෙන් සැලකිල්ලට ගත යුතු ප්‍රධාන කරුණු පමණක් ඇතුළත් කොට)

විශ්ලේෂණාත්මකව මෙම වාර්තාව නිර්මාණය කොට ඇත.

බලධාරීන්ගේ අවධානය එම (කරුණු) වෙත යොමු වේවා !

| යොමු අංකය | ප්‍රධාන මාතෘකා | ව්‍යාපෘතිය | උපාය මාර්ග (Strategies) | | |
|---|--|--|--|--|---|
| SaliyaT / 260320 25/01 | <p>නීතඩව සිටි බොහෝ පිරිස් මාලිමාව විවේචනය කිරීමට පෙළඹී ඇත්තේ ඇයි?</p> | <p>NPP 159 දෙනෙකු පාර්ලිමේන්තුවට පත් වී තිබුණත්</p> | <p>ජනාධිපතිතුමා සතුව සාධනීය කරුණු කාරණා තිබුණත් ඔහුට යෝජිත ක්‍රමවේදය කවුරුන් හෝ සකසා දිය යුතුය.</p> | | |
| | | <p>ශක්තිමත් ප්‍රතිපත්ති ප්‍රකාශයක් බිහිවී තිබුණත්</p> | <p>ගෝමික සහ නාන්ස් ගේ වටිනා දායකත්වය මත නිසි පරිදි ප්‍රතිපත්ති ප්‍රකාශය ශක්තිමත් කිරීම පිණිස සුදුසු අමාත්‍යාංශයක ලේකම් ධුරයක් විධිමත් කිරීම තුළින් මෙම සියලු ප්‍රශ්න සියල්ලම විසඳාගත හැක.</p> | | |
| | | <p>යෝජිත ඉලක්ක භූමියේ සාක්ෂාත් කරනු වස් පුළුල් විද්‍යාත්මක රාජ්‍ය පරිපාලන ක්‍රමවේදයක් නොමැත.</p> | <p>ජනාධිපතිතුමා එකඟ වන්නේ නම් නම් එක පැත්ත පාරකින් විසඳාගත හැකි ප්‍රශ්නයකි.</p> | | |
| SaliyaT / 260320 25/02 | <p>අධ්‍යයන ව්‍යාපෘතිය : පෙර දක්ෂයන් දැන් දුර්වලයන් වී ජනාධිපති උපදේශකවරුන් ලෙස ක්‍රියා කරන (උදාහරණ)</p> | <table border="1"> <tr> <td data-bbox="699 1747 895 2101"> <p>මනාවාර්ය ගෝමික උඩුගමසූරිය</p> </td> <td data-bbox="895 1747 1106 2101"> <p>දක්ෂයෙකු ගෙන් වැඩ ගැනීමට ජනාධිපතිතුමා (සමත්) වූයේ නැත</p> </td> </tr> </table> | <p>මනාවාර්ය ගෝමික උඩුගමසූරිය</p> | <p>දක්ෂයෙකු ගෙන් වැඩ ගැනීමට ජනාධිපතිතුමා (සමත්) වූයේ නැත</p> | <p>ගෝමික සහ නාන්ස් මූලාමතීන්ම අතරමං කරන ලදී.</p> <p>හොඳ තේරීමක් වුවත් පවත්වාගෙන යාම සඳහා ක්‍රමවේද නොදැනී.</p> <p>ඔවුන් සඳහා රාජකාරී ව්‍යාපෘතිය සැකසෙන්නේ අකාර්යක්ෂම අමාත්‍යාංශ ලේකම්වරුන් දෙදෙනෙකුගෙන්ය.</p> <p>මීට වඩා වැඩි දෙයක් බලාපොරොත්තු විය නොහැක.</p> |
| <p>මනාවාර්ය ගෝමික උඩුගමසූරිය</p> | <p>දක්ෂයෙකු ගෙන් වැඩ ගැනීමට ජනාධිපතිතුමා (සමත්) වූයේ නැත</p> | | | | |

| | |
|---|--|
| <p>ආචාර්ය නාන්ද් විජේසූරිය</p> | <p>දැක්මක් සහිත අමාත්‍යාංශ ලේකම්වරුන් (පත්කළේ) නැත</p> <p>දුර්වල ලේකම් දුර දරන්නන් යටතේ මෙම දක්ෂයන් දෙදෙනා මුළුමනින්ම පාලනය වීමට සලස්වා ඇත.</p> <p>වැඩිදුර යා නොහැක.</p> |
| <p>අරුණ ජයසේකර</p> | <p>සාම්ප්‍රදායික රාජ්‍ය නිලධාරීන්ය.</p> |
| <p>සම්පත් නුයියකො න්නා</p> | <p>මීට වඩා දෙයක්</p> |
| <p>රවි සෙනෙවිර න්ත</p> | <p>බලාපොරො ත්තු විය නොහැක</p> |
| <p>ශානි අබේසේක ර</p> | <p>තමාගේ රාජකාරිය නොඳින්න දැනී.</p> |

අරුණ, සම්පත්, රවි ඔවුන්ගේ පෙර රාජකාරී සඳහා සුදුසු වූවත් ජනාධිපතිතුමා විසින් භාරදුන් නිලතලවල මෙහෙවර සහ දැක්ම ස්ථායීත කිරීමෙහිලා සඳහා සුදුස්සන් (නොවේ).

| | | | | |
|-------------------------------|-----------------------------------|---|--|--|
| <p>SaliyaT / 260320 25/03</p> | <p>Career Planning</p> | <p>Definition "Career planning is a strategic process where individuals assess their skills, interests, and values to identify career goals and develop a plan to achieve them, essentially creating a roadmap for their professional journey"</p> | <p>නිලධාරීන් (දැනට) කරන රුකියාවේ නිපුණත්වය සඳහා පුහුණු කිරීමයි</p> | <p>අරුණ, සම්පත්, රටි නිදහස මවුත්තේ පෙර රාජකාරී සඳහා සුදුසු වූවන් NPP රජය මඟින් පත්කළ තනතුරුවල යෝජිත වසරිය සඳහා නිපුණත්වයක් නොදරයි. පනාටපතිතුමාට වැරදුනේ මෙතැනයි. මෙය නිවැරදි කළ ගත නැත්තේ අවම තරමින් එක් අමාත්‍යාංශයක රාජ්‍ය පරිපාලනය සඳහා පුළුල් විද්‍යාත්මක විසඳුම් සැකසිය හැකි ලේකම්වරයෙක් පත්කර ගැනීමෙන්ම පමණයි.</p> |
| <p>SaliyaT / 260320 25/04</p> | <p>Succession Planning</p> | <p>Definition "Succession planning is a strategic process where organizations identify and develop internal candidates to fill key roles, ensuring business continuity and leadership stability during transitions, departures, or unforeseen events"</p> | <p>නිලධාරීන් (අනාගත) රුකියාවේ නිපුණත්වය සඳහා පුහුණු කිරීමයි</p> | <p>අන්තර්ජාතිකව අයදුම් පත් කැඳවීමකින් අනතුරුව නිපුණතා සහිත පුද්ගලයකු තෝරා ගත යුතුය. කොටස්ම එක පැත්ත පාරකින් විසඳිය හැකි ප්‍රශ්නයකි. මාතෘ භූමිය වෙනුවෙන් නොමිලේ සේවා ලබාගත හැකි ක්‍රමවේද මේ වන විට සම්පාදනය වී ඇත. (වතුර උතුරක වත් බලාපොරොත්තුවක් නොමැතිව) විදේශගත ශ්‍රී ලාංකික විද්වත් මණ්ඩපයක් වෙනුවෙන්</p> |

Prof SW