

වෛෂ්‍ය කළමනාකරණය

AAT අදියර II BMA - ව්‍යාපාර කළමනාකරණය

යොහාන් ධනංජය
Reading for MLRHRM. (UOC), PHDLR. (HRM) (UOC), HRM. (NIBM), BIT Dip. (UOC)



JMC Jayasekera Management Centre (Pvt) Ltd
Pioneers in Professional Education
65/2A, Chittampalam Gardiner Mawatha, Colombo 02 | T: +94 112 430451 | E: info@jmc.lk | F: +94 115 377917

වෙනස කළමනාකරණය



Ayohan Dananjaya

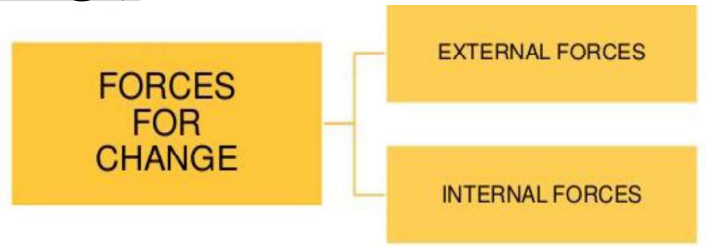
- ලොව පුරා ජීවත්වන සෑම දෙනෙකුටම පොදුවේ මුහුණදීමට සිදුවන දෙයක් ලෙස වෙනස හඳුනාගත හැක
- ඒ අනුව පුද්ගලයන්, ආයතන, රජයන්, රටවල් පොදුවේ ලෝකයන් වෙනසට මුහුණ දෙයි
- යම් ආයතනයකට පුද්ගලයෙකුට රටකට ඇතිවන වෙනසට සාර්ථකව මුහුණදීමට නොහැකි වුවහොත් එය පද්ධතියේ පරිහාණියට හේතුවේ
- ආයතනයක වෙනස යනුවෙන් හඳුන්වන්නේ ආයතනයක යම් කොටසකට සිදුවන සැලකිය යුතු නවීකරණයකි



වෙනසෙහි බලවේග (Forces of Change)

➤ වෙනසෙහි බලවේග ප්‍රධාන වශයෙන් මූලාශ්‍ර 2 ක් න් පැන නගී

➤ එනම් **බාහිර බලවේග** සහ **අභ්‍යන්තර බලවේගය**



බාහිර බලවේග (External Forces)

➤ ආයතනයක **ආසන්න පරිසරයෙන්** හෝ **සාර්ව පරිසරයෙන්** මෙම බලවේග මතු වේ.

➤ **ආර්ථික සාධක, සමාජීය සාධක, දේශපාලන පරිසරයේ සාධක, නරගකරුවන්ගේ බලපෑම, සැපයුම්කරුවන්ගේ බලපෑම** ඒ අතර ප්‍රධාන වේ.

➤ **සංවිධානය තුළ වෙනසක් ඇති කිරීමට හේතුවන සංවිධානයෙන් පිටත සිට බලපෑම් කරන බාහිර සාධක බාහිර ප්‍රේරක නම් වේ**

අභ්‍යන්තර බලවේග (Internal Forces)

➤ **ආයතනය තුළ ඇති බලවේග ආයතනය තුළ වෙනස ඇති කිරීමට බලපායි**

➤ ආයතනයේ **ව්‍යාපාර උපායමාර්ග, වැඩ පරිසරයේ තත්වයන්, සේවකයන්ගේ වර්ගාවන්වල වෙනස්කම් ආයතන සැකැස්ම තුළ වෙනස්කම් මීට උදාහරණ වේ.**

නිර්වචනයන්

➤ **බාහිර හා අභ්‍යන්තර ගණුදෙනුකරුවන්ගේ වෙනස් වන අවශ්‍යතා සපුරාලීම සඳහා සංවිධානයේ දිශාව, ව්‍යුහය සහ හැකියාවන් අඛණ්ඩව අලුත් කිරීමේ ක්‍රියාවලියයි**

➤ **වෙනස්කම් කළමණාකරණය යනු අවශ්‍ය ව්‍යාපාර ප්‍රතිඵල ලබාගැනීම සඳහා මිනිසුන්ගේ පැතිකඩින් වෙනස කළමණාකරණය කිරීමේ ක්‍රියාවලිය, මෙවලම් හා ශිල්ප ක්‍රම වේ**

➤ **වෙනස්කම් කළමණාකරණය යනු එය සැලසුම් සහගතව හා ක්‍රමානුකූලව හඳුන්වාදීමේ වෙනස සුමට ලෙස ක්‍රියාත්මක කිරීමේ ක්‍රියාවලියයි**

➤ **වෙනස කළමණාකරණය යනු සංවිධානයේ අරමුණු ක්‍රියාවලින් තාක්ෂණයන්හි සංක්‍රාන්තියන් හෝ පරිවර්තනයන් සමග කටයුතු කිරීම සඳහා වූ ක්‍රමානුකූල ප්‍රවේශයකි**



සර්ථක වෙනසක පරාමිතීන් (Parameters for successful change)

Richard Daft (1998) ට අනුව වෙනසක් සර්ථක වීමට නම් එහි පැවතිය යුතු පරාමිතියන් කිහිපයක් තිබේ

➤ වෙනසෙහි අවශ්‍යතාව

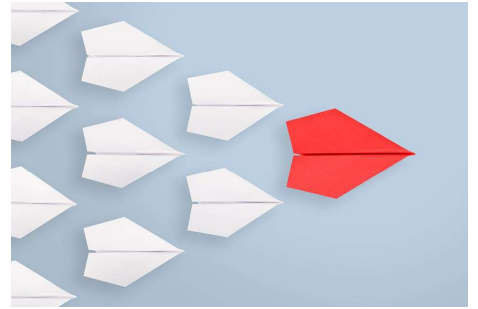
වෙනසකට අවශ්‍යතාවක් තිබිය යුතුය

➤ අනුගත වීම

යෝජිත වෙනස සමග ඉදිරියට යාමට ආයතනයේ කළමනාකරුවන් තීරණය කළ විට අනුගත වීම සිදුවේ

➤ සම්පත්

වෙනස සියන්කියව ඇති නොවේ. එය පළමුව නිර්මාණයට හා සැලසුම්කරණයටත් අනතුරුව ක්‍රියාත්මක කිරීමටත් කාලය හා සම්පත් අවශ්‍ය වේ



වෙනස්කම් වර්ග (Types of change)

සැලසුම්කල වෙනස

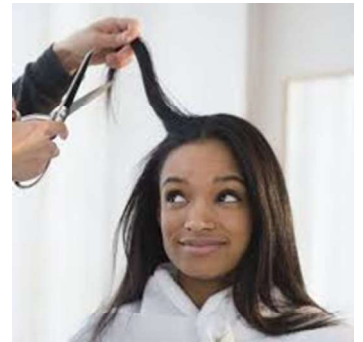
අනාගත කටයුතු පිළිබඳ කල්තියා අවබෝධ කරගෙන කාලනුරූපව නිර්මාණය කොට ක්‍රියාත්මක කරන වෙනස මින් අදහස් කරයි

උත්භව වෙනස

පුරෝකතනය කළ නොහැකි හා විවෘත පරිසරයට නිරන්තරයෙන් අනුගත වීම යන නූතන දර්ශනයන් පදනම් කරගෙන මෙම ප්‍රවේශය නිර්මාණය වී ඇත

උත්භව ප්‍රවේශය සංවිධානය අවිනිශ්චිත සහ / හෝ පුරෝකථනය කළ නොහැකි පරිසරයක එනම් ඉතා කුඩා පාලන හැකියාවක් සහිත පරිසරයක ක්‍රියාත්මක වන බව උපකල්පනය කරයි.

යම් අවස්ථාවක් වර්ධනය වන විට ඒ සඳහා ක්‍රමානුකූලව දක්වන ප්‍රතිචාරය මින් අදහස් කරයි



වෙනස්කම් වර්ග (Types of change)

පියවර වෙනස

පියවර වෙනස අවශ්‍ය වන්නේ යම් සාධකයක වර්ධන ප්‍රවණතාව නතර වී එකම ආකාරයෙන් ක්‍රියාත්මක වන විට හෝ සැලකිය යුතු හා අපේක්ෂා නොකළ ලෙස එය ඉහලට හෝ පහලට යාම නිසායි

පියවර වෙනස පෙර නිසා වලක්වා ගැනීම ඉතා අපහසු මෙන්ම සමහරක් විට කල නොහැකි දෙයකි

වර්ධනය වන වෙනස (Incremental change)

විකුණුම් වර්ධනය හෝ බොහෝ විට තාක්ෂණික දියුණුව වැනි පාරිසරික උපහතීන්ට ප්‍රතිචාර දැක්වීම මගින් සිදුවන වෙනස වර්ධනය වන වේගය තුළ අන්තර්ගත වේ. එය අවසාන ප්‍රතිඵලයට කුඩා සංශෝධනයක් සිදු කිරීමක් ලෙසද දැක්විය හැක. මෙහිදී ව්‍යාපාර පරිසරය තුළ සාමාන්‍යයෙන් යමක් කරන ආකාරය පියවරෙන් පියවර වෙනස් කිරීමක් සිදුවන අතර ඒ සඳහා පවතින බල ව්‍යුහයේ හෝ පවතින කාර්යන් සිදු කිරීමේ ක්‍රමයේ සැලකිය යුතු මට්ටමින් වෙනස්කම් කර එවා අවදානමකට ලක් නොකරයි.



වෙනස්කම් වර්ග (Types of change)

පරිවර්තනය වෙනස

ජෝන්සන් සහ ජුල්ස් (Johnson සහ Scholes) 2002 පරිවර්තනය වෙනස තවත් වෙනස්වීම් වර්ගයක් ලෙස විස්තර කරයි

පරිවර්තනය වෙනසක් යනු සමාගමක් සිය ව්‍යාපාර ආකෘතියේ විප්ලවීය වෙනසක් සිදු කිරීම සඳහා බොහෝ විට සමාගම් ව්‍යුහය, සංස්කෘතිය සහ කළමනාකරණය වෙනස් කිරීම අවශ්‍ය වේ

සමාගම් අර්බුදයට ප්‍රතිචාර වශයෙන් පරිවර්තනය වෙනසකට භාජනය විය හැකිය



වෙනස්කම් වර්ග (Types of change)

උපායමාර්ගික වෙනස (Strategic change)

උපාය මාර්ගික වෙනස සැලකිලිමත් වන්නේ පුළුල් හා දිගුකාලීන හා සංවිධානාත්මකව වෙනස්වීම සම්බන්ධ ගැටළු සම්බන්ධයෙනි

එය සංවිධානයේ අරමුණු, මෙහෙවර සේවකයන්ගේ ගනුදෙනුකරුවන්ගේ වර්ධනය ගුණාත්මකභාවය, නවඋත්පාදනය සහ සාරධර්ම, තරගකාරී ස්ථානගත කිරීම තරගකාරී වාසි අත්කර ගැනීම සහ පවත්වාගෙන යාම වැනි දෑ ආවරණය කරයි



මෙහෙයුම් වෙනස (Operational Change)

මෙහෙයුම් වෙනස සම්බන්ධවන්නේ සංවිධානයේ කොටසක් තුළ වැඩ කිරීමේ විධිවිධාන කෙරෙහි ක්ෂණික බලපෑමක් කරන පද්ධති, ක්‍රියාපටිපාටි ව්‍යුහය හා තාක්ෂණය. නමුත් එහි බලපෑම පුළුල් උපායමාර්ග වෙනසට වඩා මිනිසුන් කෙරෙහි වැදගත් විය හැකි අතර එය පරිස්සමින් කළයුතුය.



වර්ධන වෙනස සහ උපායශීලී වෙනස අතර වෙනස

	වර්ධන වෙනස	උපායශීලී වෙනස
පුර්ව ක්‍රියාකාරී	සුසර කිරීම	ප්‍රති දිශානිතිය
පශ්චිම ක්‍රියාකාරී	නව්‍යශීලීභාවය	ප්‍රති නිර්මාණය

අනපේක්ෂිත තත්වයන්වලට ප්‍රතිචාර දැක්වීම සඳහා වෙනස්කම් සිදුකිරීම පශ්චිම ක්‍රියාකාරී වෙනස්කම් ලෙස හැඳින්වේ.

පුර්ව ක්‍රියාකාරී වෙනස්කම් යනුවෙන් අදහස් කරන්නේ කළමනාකරුවන් විසින් **අපේක්ෂිත තත්වයන්** ඔස්සේ සැලසුම්ගත වෙනස්කම් සිදු කිරීමයි

වෙනස්කම් වර්ග හතරක් හඳුනාගත හැකි බව හැඩ්ලර් සහ ට්‍රෂ්මාන් දෙදෙනා විසින් පෙන්වා දී තිබේ

සුසර කිරීම (Tuning)

බොහෝ අවස්ථාවන්වලදී පොදුවේ දක්නට ලැබෙන වෙනස්කම් විශේෂයන් වන අතර, මෙහිදී කළමනාකරුවන් විසින් දැරිය යුතු පරිශ්‍රමය සහ අවදානම සාපේක්ෂව ඉතාම අඩුය. ජපන් සමාගම් විසින් අකණ්ඩව වර්ධනයන් (Continuous Improvements “Kaizen”) නැමැති සංකල්පය ඔස්සේ කරනලද වෙනස්කම්වලට මෙය සමාන කළ හැකිය

නමයශීලිතාවය (Adaptation)

මෙයද සුසර කිරීම මෙන්ම ආයතනවල ක්‍රමිකව කරනු ලබන වෙනස්කම් වර්ගයකි නමුත් මෙහිදී බාහිර පාරිසරික වෙනස්කම් පිළිබඳව වර්ගයකි නමුත් මෙහිදී බාහිර පාරිසරික වෙනස්කම් පිළිබඳව ඉහළ අවධානයක් යොමු කරනු ලැබේ Ford , General Motors වැනි ලෝක ප්‍රසිද්ධ මෝටර් රථ නිපදවන සමාගම් විසින් මෙම උපක්‍රමය අනුගමනය කොට තිබේ

KAI ZEN
改善
Change for Good



ප්‍රති දිශානතිය (Re-Orientation)

පූර්ව ක්‍රියාකාරී වෙනස මෙන්ම උපායශීලී වෙනස්කම් වර්ගයකි. මෙමගින් විධානයක් සැලකිය යුතු පරිදි වෙනස් කරනු ලබයි. ක්ෂණික ආහාර සමාගම් (Fast Food Companies) විසින් බහුල වශයෙන් මෙම වෙනස්කම් වර්ගය භාවිතා කරනු ලබන බැවින් පෙනේ Pepsi, Coca Cola, McDonald, Pizza Hut, WalMarts වැනි සමාගම් මීට හොඳ නිදසුන් කිහිපයකි

ප්‍රති නිර්මාණය (Re-Creation)

මෙම වෙනස්කම් මගින් සංවිධානවල පවතින රාමුන් බිඳ දමනු ලබන බැවින් හැඩලේ සහ උප්මාන්ගේ අදහසකි. දැඩි තරගකාරීත්වයකට මුහුණ දී තිබෙන සංවිධානවලට මෙම උපක්‍රමය භාවිත කිරීමට සිදුවේ. ජර්මනියේ Daimler Benz , Mercedes Benz නැමැති මෝටර් රථ විශේෂය ලොවට හඳුන්වා දීමේදී ප්‍රතිනිර්මාණය නැමැති උපක්‍රමය භාවිතා කොට තිබේ

වෙනසට ප්‍රතිරෝධය දැක්වීම (Resistance to Change)

අවිනිශ්චිතතාවය (Uncertainty)

විශේෂයෙන්ම වෙනස නිසා නම රැකියාවට තර්ජනයක්වේය යන බියක් රැකියාවේ නව දේවල් සිදු කිරීමට වේ යන බිය මේ අතර ප්‍රධාන වේ. මේ නිසා ඔවුන් විවිධ කටකටා පතුරුවන අතර නම නායකයින් කෙරෙහි අසතුට ප්‍රකාශ කරයි

ස්වයං අවශ්‍යතාවලට තර්ජනයක්වීම (Threatened self interests)

බොහෝ කළමනාකරුවන් සිදු කරනුයේ වෙනස නිසා නම ආයතනය පුරා පතුරුවා ඇති බලයට තර්ජනයක් වේය යන්න

විවිධ සංජානනයන් (වෙනසේ ස්වභාවය නේරුම් ගැනීමේ අඩුවීම)

කළමනාකරුවන්, අනෙකුත් සේවකයන් විවිධ අයුරින් වෙනස නේරුම් ගැනීම

අනිමිවීමේ හැඟීම

විශේෂයෙන්ම බලය, තත්වය, ආරක්ෂාව සම්පතාවය, ස්වයං විශ්වාසය වෙනස නිසා අනිමි වී යා හැක යයි සිතා

වෙනසට ඇති බාධක ජයගැනීම

බාධක සමග ගනුදෙනු කිරීමට ප්‍රධාන ක්‍රම 06 ක් කොට්ට් (Kotter) සහ ස්කෙලෙසින්ගර් (Schiesinger) 1979 විසින් හඳුන්වා දී ඇත

01. අධ්‍යාපනය හා සන්නිවේදනය

- ✓ මෙහිදී කළමනාකාරිත්වය නම ශ්‍රම බලකායට වෙනසෙහි අවශ්‍යතාවය දැනුවත් කළ යුතුය
- ✓ වෙනස සාධාරණය කළ යුතුය
- ✓ මෙය ළගා කරගැනීමට හොඳම ක්‍රමය සමාගමට මෙන්ම ශ්‍රම බලකායට ලැබෙන ප්‍රතිලාභ විස්තර කළ යුතුය



02. සහභාගීත්වය හා සම්බන්ධවීම

- ✓ කළමනාකාරිත්වය වෙනස් කිරීමේ කාර්යය සඳහා සේවක මණ්ඩලයේ සහභාගීත්වය ගත යුතුය
- ✓ කාර්යය මණ්ඩලයේ උපදේශනය ලබාගෙන ඔවුන් වෙනස් වීමේ ක්‍රියාවලියේ ඇල්ම ඇති පාර්ශවයන් බවට පත් කළ යුතුය.



වෙනසට ඇති බාධක ජයගැනීම

03. පහසුකම් සැලසීම හා සහාය ලබාදීම

පහසුකම් සැලසීම හා සහාය ලබාදීමෙන් බිය හා ව්‍යාකූලත්වය අවම කළ හැක.



04. තනිකම හා එකඟතාවය

මෙහිදී කාර්යය මණ්ඩල නියෝජිතයන් හා කළමනාකාරීත්වය අතර එකඟතාවයන්ට එළඹේ.



05. මෙහෙය වීම හා සහයෝගය

වෙනසට බාධා ඇති කළ හැකි අයුරින් පුද්ගලයන්ව නොමග යවන සුළු තොරතුරු ප්‍රකාශයට පත්වීම පාලනය කරයි

06. ප්‍රකාශිත හා අප්‍රකාශිත

ප්‍රකාශිත හා අප්‍රකාශිත බලපෑම් යන විවිධ බලවේග හෝ තර්ජනාත්මක බලවේග (අතරමැදි) වෙනස ක්‍රියාත්මක කිරීමට බලපෑම් ඇති කිරීම සඳහා භාවිතා කිරීම.



සේවකයින් වෙත පිළිගැනීම සඳහා පොළඹවන ක්‍රම (Ways encourage employees to embrace change)

සේවකයින්ට විවෘත වීම

කළමනාකාරීත්වය වෙනස පිළිබඳ දැනුවත් වූ වහාම ඔවුන් විසින් සමාගමේ සේවකයින්ව එයට පුහුණු කිරීම අවශ්‍ය වේ. වෙනසට වන බාධක ජය ගැනීමට හොඳම ක්‍රමය වන්නේ වෙනස පිළිබඳ සේවකයින් කල් තියා දැනුවත් කිරීමයි



සංනිවේදන මාර්ග විවෘතව තබා ගැනීම

නිරන්තරයෙන්ම සේවකයින්ගෙන් ව්‍යාපාරය තුළදී කළමනාකරුවන්ට අවශ්‍ය දේ පැහැදිලි කිරීම සිදුකල යුතුයි. එහිදී සේවකයින්ගේ ගැටළු, බිය හා වෙනස සිදුකිරීම කෙරෙහි ඇති අභියෝගයන් මනා ලෙස සන්නිවේදනය කිරීම තුළින් ඒවා විසඳා ගැනීම සිදුකල හැක



සේවකයින් වෙත ස පිළිගැනීම සඳහා පොළඹවන ක්‍රම
(Ways encourage employees to embrace change)

➤ **වෙනස පිළිගැනීමේ අවශ්‍යතාවය පිළිබඳව පැහැදිලි අදහසක් පවත්වා ගැනීම**

පුද්ගලයින් බාධාවන් සිදුකරයි නම් ගැටළුව පිළිබඳව විවෘතව හා අවබෝධ ඔවුන් සමග සාකච්ඡා කිරීම වැදගත් වේ

ඔවුන් නවදුරටත් බාධා ඇති කරයි නම් හා ඔවුන් වෙනස පිළි නොගන්නේ නම් ඔවුන්ට මෙහි ඇති වැදගත්කම හා ඔවුන්ට හා සමාගමට සමස්තයක් ලෙස ගත් කල එහි ඇති ප්‍රතිවිපාක තේරුම් ගැනීමට අවශ්‍ය වන පරිදි සන්නිවේදනය සිදුකිරීම නො වැදගත් වේ.



සේවකයින් වෙත ස පිළිගැනීම සඳහා පොළඹවන ක්‍රම
(Ways encourage employees to embrace change)

වගවීමට ඉඩ සැලැස්වීම

වෙනස හසුරුවන ආකාරය අනුව පුද්ගල මට්ටමින් වග වේ. සෑම පුද්ගලයෙකු පියවරක් ඉදිරියට නැඹීම හෝ පිටුපසට නැඹීම තුලින් පෞද්ගලිකවම වගවීමක් සිදුවන බව තේරුම් ගැනීම ඉතා වැදගත් වේ.

යථාර්ථවාදී වීම

පුද්ගලයන් සෑමවිටම වෙනසට බාධා ඇති කරන්නේ නම් සෑම විටම එම බාධකයන් පැවතීමට ඉඩ කඩ පවතියි. එම නිසා බාධාවන් ඇති වීම පිළිබඳව යථාර්ථවාදීව බැලිය යුතුයි.



සංවිද්‍යනයේ වෙනස කළමනාකරණය කිරීම (Manage Change In And Organization)

ලොවින්ගේ බලවේග ක්ෂේත්‍ර විශ්ලේෂණය (Force Filed Analysis)

ජෝන් කොටර් ගේ වෙනස කළමනාකරණය සඳහා පියවර අටේ ආකෘතිය (John Kotter's 8-Step Change Model)

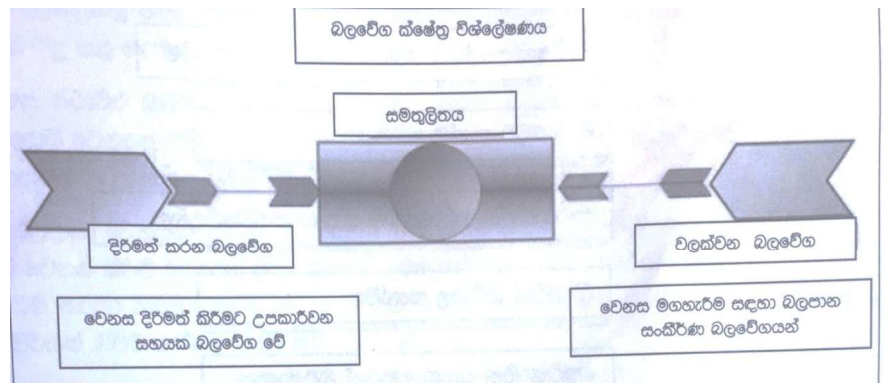
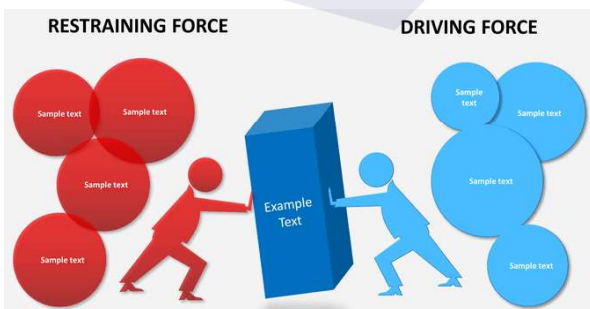
සංවිද්‍යනයේ වෙනස කළමනාකරණය කිරීම (Manage Change In And Organization)

ලොවින්ගේ බලවේග ක්ෂේත්‍ර විශ්ලේෂණය (Force Filed Analysis)

ලොවින් විසින් තම සංකල්පය බලවේග ක්ෂේත්‍ර විශ්ලේෂණයට ඇතුළත් කරමින් පුළුල් කරන ලදී

මෙහිදී ප්‍රතිවිපාක හඳුනා ගැනීමේ මාර්ග හා සමගම ඇතුළත හා ප්‍රජාව තුළ වෙනස හැසිරවීමේ පිලිබද වූ මූලික කාරණා ඉදිරිපත් කරන ලදී

ඕනෑම වෙනසකට බලපෑම් ඇතිකරන සාධක මෙන්ම ඒවා මැඩපවත්වන සාධක පවතින බව ලොවින්ගේ විශ්වාසයි



ලොවින්ගේ බලවේග ක්ෂේත්‍ර විශ්ලේෂණය (Force Filed Analysis)

දිරිමත් කරන බලවේග (Driving Forces)

යම් අවස්ථාවක වෙනසක් ඇති කිරීම දිරිමත් කරන බලවේග වේ. මේවා ආයතනයක් යම් දිශාවකට ගමන් කිරීමට බල කරයි

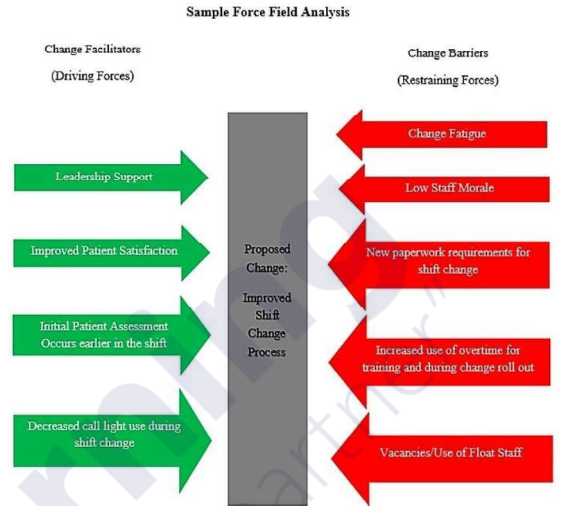
කළමනාකරුගෙන් ලැබෙන ප්‍රීඩනය, ප්‍රසාද, කාර්යය කිරීමේ වර්තමාන ක්‍රමය පිළිබඳ කලකිරීම සහ තරගකාරීත්වය හෝ සමාජ අවශ්‍යතා දිරිමත් කරන බලවේග වලට නිදසුන් වේ.

වලක්වන බලවේග (Restraining Forces)

ඉටුකිරීම සීමා කරන හෝ අවම කරන හේතූන් මෙයට අයත් වේ

මේවා වෙනස ඉදිරියට ගෙන යාම අපහසු කරවයි

නොසැලකිල්ල, ලගා විය හැකි පිරිවැය ඉක්මවා යාම, කෝපය, තාක්ෂණය පිළිබඳ නුගත්කම හා උපකරණවල නඩත්තුව අප්‍රමාණවත් වීම මෙයට නිදසුන් වන අතර වෙනස සීමා කිරීමට හෝ කාර්යක්ෂමතාවයේ සීමා කිරීමට මේවා හේතු වේ.



ලොවින්ගේ බලවේග ක්ෂේත්‍ර විශ්ලේෂණය (Force Filed Analysis)

සමතුලිතය (Equilibrium)

සමතුලිතය යනු කාර්යක්ෂමතාවයේ තත්වය හෝ පවත්නා තත්වය වන අතර දිරිමත් කරන බලවේග හා වලක්වාලන බලවේග අතර සමබන්ධතාවය පෙන්නුම් කරයි

සමතුලිතතාව ලගා කර ගත හැක්කේ දිරිමත් කරන බලවේග වල එකතුව හා වලක්වාලන බලවේග වල එකතුව සමාන වන විටදීය.



සංවිධානයක වෙනස කළමනාකරණය කිරීම

ජෝන් කෝටර් ගේ වෙනස කළමනාකරණය සඳහා පියවර අටේ ආකෘතිය (John Kotter's 8-Step Change Model)

භාවිච්චි ව්‍යාපාරික පාසලේ නායකත්වය සහ වෙනස්වීම් කළමනාකරණ මහාචාර්යවරයකු වන ජෝන් කෝටර් 1995 දී ඔහුගේ “ප්‍රමුඛ වෙනස” නම් ග්‍රන්ථයේ පියවර 8 කින් යුත් වෙනස් කිරීමේ ආකෘතිය හඳුන්වා දුන්නේය



ජෝන් කෝටර් ගේ වෙනස කළමනාකරණය සඳහා පියවර අටේ ආකෘතිය (John Kotter's 8-Step Change Model)

අවශ්‍යතාවය ඉහල යෑම (Increase urgency)

- කළමනාකරුවන් විසින් පුද්ගලයින් වෙනස්වීමට අභිප්‍රේරණය කළ යුතුය
- සුදුසු හා සත්‍ය ඉලක්ක නිර්මාණය කළ යුතු අතරම ඔවුන් තුළ වෙනස ක්‍රියාත්මක කිරීමේ අවශ්‍යතාව ඇති කළ යුතුය



මාර්ගෝපදේශන කණ්ඩායම් ගොඩනැගීම (Build The Guiding Team)

- සංවිධාන තුළ නිවැරදි මානසික මට්ටමකින් යුතු සහ දැනුමකින් යුතු නිවැරදි පුද්ගලයින් කළමනාකාර ධුර දැරිය යුතු අතරම නිවැරදි හැකියාවන් හා ශක්ති මට්ටම් ඔවුන් සතුව පැවතිය යුතුය
- ඔවුන් නිවැරදි මාර්ගෝපදේශන සැපයිය යුතුය



ජෝන් කොටර් ගේ වෙනස කළමනාකරණය සඳහා පියවර අටේ ආකෘතිය
(John Kotter's 8-Step Change Model)

නිවැරදිව දැක්ම නිර්මාණය (Get the Vision Right)

➤ පසුව සේවාවන් සහ කාර්යසාධනය දිරිගන්වීම සඳහා වන මානසික සහ නව්‍ය සාධක කෙරෙහි අවධානය යොමුකර නිවැරදි දැක්මක් නිර්මාණය කල යුතුයි.



දායකත්වය ලබාගැනීම සඳහා වන සන්නිවේදනය (Communicate for buy-in)

➤ හැකි තරම් පුද්ගලයින් සම්බන්ධ කර ගනිමින් කළමනාකරුවන් විසින් අවශ්‍යතාවය හා අකාර්යක්ෂමය සම්බන්ධ කල යුතු අතර

➤ ඔවුන්ගේ ව්‍යාකූලත්වය නැති කළ යුතු අතරම විද්‍යුත් තැපැල් ශිල්ප ක්‍රම මගින් සිදුවන සන්නිවේදනයේ නිරවද්‍යතාවය දියුණු කළ යුතුය.



ජෝන් කොටර් ගේ වෙනස කළමනාකරණය සඳහා පියවර අටේ ආකෘතිය
(John Kotter's 8-Step Change Model)

ක්‍රියාවන් සවිබල ගැන්වීම (Empower Action)

➤ සෑමවිටම බාධක ඉවත් කර ප්‍රතිලාභ සහිත විමර්ශනයන්ට ඉඩ සලසන අතර නායකයින්ගේ සහාය ලබා ගනී

➤ වැඩිදියුණු කිරීම හා සාර්ථකත්වය ලබාගැනීම සඳහා පොළඹවන සුළු ප්‍රතිලාභ කෙරෙහි මෙහිදී අවධානය යොමු කරයි.



කෙටිකාලීන ජයග්‍රහණයන් නිර්මාණය (Create short-term wins)

➤ පාලනය කළ හැකි අංශයන් වලට අදාළ කළමනාකරුවන් විසින් පහසුවෙන් ලබා කර ගත හැකි පරමාර්ථ ස්ථාපිත කළ යුතුය.

➤ එසේම නව ව්‍යාපෘතියක් ආරම්භ කිරීමට පෙර දැනට පවත්නා ව්‍යාපෘතීන් සියල්ලම තෝරා දැනට සිදුකල යුතු කාර්යන් නිම කල යුතුය.



ජෝන් කොටර් ගේ වෙනස කළමනාකරණය සඳහා පියවර අටේ ආකෘතිය (John Kotter's 8-Step Change Model)

ඉඩ නොදෙන්න (Don't let Up)

- කළමනාකරුවන් නිරන්තරයෙන් සේවකයින්ගේ කැපවීම ප්‍රවර්ධනය කිරීම හා අභිප්‍රේරණය කිරීම කළ යුතුය
- එතුලින් ඔවුන්ට ආයතනයේ පවත්නා තත්වය දිගින් දිගටම වැඩි දියුණු කල හැක



වෙනස ස්ථාවර කිරීම

- සංවිධානයක් මෙම අදියරේදී ආයතනයේ ක්‍රියාත්මක වූ ආකාරය සම්පූර්ණයෙන්ම වෙනස් කළ යුතුය.



JMC vLearning
"your virtual learning partner"