

මානව සම්පත් කළමනාකරණය සහ ආර්ථික බලපෑම

එච්. ඇම්. ඒ. විමෝදි පැතුම්‍භා ශාස්ත්‍රවේදී (විශේෂ) ආර්ථිකවිද්‍යා දෙවන වසර
vimodi.pathumsha@gmail.com

සංකෙෂ්පය

ඉතා සුක්ෂමව පරිහරණය කළයුතු තීරණාත්මක සාධකයක් වන මානව සම්පත සෙසු සම්පත් වලට සාපේක්ෂව වටිනාකමින් ඉහළ සම්පතක් වේ. මන්ද යත් ආයතනයක නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලිය උදෙසා සියළුම සම්පත් රැස් කරමින් තීන්දු තීරණ ගනු ලබන්නේ මානව සම්පතයි. එහි ගුණාත්මකඛව කුලින් ඵලදායීතාව තීරණය වන අතර නිෂ්පාදන ආයතනයන්ට සිය අරමුණු මුදුන් පමුණුවා ගැනීමට එය ඉවහල් වේ. එහෙයින් මානව සම්පත් නිසිපරිදි කළමනාකරණය කිරීම ආයතනයකට ඉතා වැදගත් ය. නිෂ්පාදන ආයතනයක මූලික පරමාර්ථ වන ජනයාගේ ජීවන තත්වය ඉහළ නංවාලමින් තම ස්වාර්ථය උදෙසා කටයුතු කිරීම සඳහා ආයතන විසින් මානව සම්පත කළමණාකරණය කිරීමෙන් ආර්ථිකමය වශයෙන් සිදුවන බලපෑම විමසා බැලීමත් මානව සම්පත් කළමණාකරණය සාර්ථක කර ගැනීමට සුදුසු ක්‍රම යෝජනා කිරීමත් මෙම ලිපියේ මුඛ්‍ය අරමුණයි.

මුඛ්‍ය පද: මානව සම්පත් කළමනාකරණය, ආර්ථික බලපෑම

හැඳින්වීම

සෑම ආර්ථිකයක ම අවසාන පරමාර්ථය නම් වඩා උසස් ජීවන තත්වයක් ජනතාවට අත්පත් කර දීමයි. උසස් ජීවන තත්වයක් යන්නෙන් අදහස් කරන්නේ මිනිසාගේ අපේක්ෂාවන්ට අනුව පෙරට වඩා වැඩි භාණ්ඩ හා සේවා ප්‍රමාණයක් භුක්ති විඳීමට ඔවුන්ට ඉඩහසර ලබා දීමයි. නමුත් මිනිස් අවශ්‍යතා ඉතාමත් සංකීර්ණ සහ අසීමිත වන අතර ඒවා සපුරා ගැනීමට ඇත්තේ සීමිත සම්පත් ප්‍රමාණයකි. එහිදී හිඟ නිෂ්පාදන සම්පත් භාවිතා කොට අසීමිත මිනිස් අවශ්‍යතා උපරිමයෙන් තෘප්ත කරමින් මානව සමාජයට සේවය කිරීම මූලික පරමාර්ථය කරගෙන සංවිධාන බිහිවේ. පුද්ගල සමූහයක් එක්වී ඇතිකර ගන්නා මෙම සංවිධානයන් සිය මූලික පරමාර්ථ ඉටුකර ගැනීම සඳහා විවිධ අභියෝග වලට මුහුණ දෙමින් භාණ්ඩ හා සේවා නිෂ්පාදනය කරයි. ජනගහනය ශීඝ්‍රයෙන් වර්ධනය වීම, සම්පත් ව්‍යාප්තියේ විෂමතාව, දරිද්‍රතාව, සේවා වියුක්තිය, උද්ධමනය ඇතුළු ආර්ථිකයට එල්ල වන සියළුම අභියෝගයන්ට සාර්ථකව මුහුණ දෙමින් මිනිස් අවශ්‍යතා වෙනුවෙන් සම්පත් යොමු කිරීම සංවිධානයන්ට පැවරේ. නිදසුන් වශයෙන් රෝහල, පොලීසිය, ලංකා විදුලි බල මණ්ඩලය, ගමනාගමන මණ්ඩලය යනාදී සංවිධාන මගින් මිනිසාගේ ජීවන තත්වය ඉහළ නැංවීම සඳහා කටයුතු කරයි. හිඟ නිෂ්පාදන සම්පත් කාර්යක්ෂමව උපයෝජනය කිරීමේදී වඩා වැඩි අවධානයක් යොමුවන්නේ මානව සම්පත කෙරෙහි ය. ඊට හේතුව අනෙකුත් සම්පත් තුළ දැකිය නොහැකි සුවිශේෂී ගුණාංග සමූහයක් මානව සම්පතට අයත් වීමයි. එනම් සජීවී බව, ප්‍රාණවත් බව, නිර්මාණශීලී බව, සිතීමට, හැඟීම් දැනවීමට හා ප්‍රතික්‍රියා දැක්වීමට ඇති හැකියාව යනාදිය මානව සම්පතට ම සුවිශේෂී වේ. එසේම අනෙකුත් සම්පත් පිළිබඳව ද තීරණ ගනු ලබන්නේ මානව සම්පත වන අතර කාලයත් සමඟ

ලබන අත්දැකීම්, පුහුණුව හා අධ්‍යාපනය මඟින් එහි වටිනාකම වැඩිකර ගත හැකි ය. (ඕපාත, 1995).

ඉතා සුක්ෂ්මව පරිහරණය කළයුතු සාධකයක් වන මානව සම්පත් සතු උපරිම හැකියාවන් නිෂ්පාදනය සඳහා පොළඹවන සේවා පරිසරයක් සංවිධානය තුළ ඇතිවිට මානව සම්පත දක්වන ඉහළ ප්‍රතිචාර හමුවේ සංවිධානයේ මූලික පරමාර්ථ පහසුවෙන් ඉටුකර ගත හැකි වේ. බොහෝ ඉහළ පෙළේ බටහිර සමාගම් සිය වෙළෙඳපොළ ඉලක්ක කරා ළඟාවීමට දරන ප්‍රයත්නයන්හි වැඩි අවධානයක් යොමුකරන්නේ මානව සම්පත කෙරෙහි ය. ඔවුන්ට හිතකර සේවා පරිසරයක් නිර්මාණය කර දී ගුණාත්මකභාවයෙන් උසස් මානව සම්පත් නිෂ්පාදනයට යොදා ගනිමින් අපේක්ෂිත අභිමතාර්ථ සාක්ෂාත් කර ගැනීමට මෙම සමාගම්වලට හැකි වී තිබේ (මනුරත්න, 1994). කිසියම් සංවිධානයක් සිය පරමාර්ථ ඉටුකර ගැනීම සඳහා මානව බලය කාර්යක්ෂමව සහ සඵලව උපයෝජනය කිරීම මානව සම්පත් කළමනාකරණය ලෙස හඳුන්වයි. මානව සම්පත් කාර්යක්ෂමව උපයෝජනය කිරීම යන්නෙන් අදහස් කරන්නේ නාස්තියක් හෝ අපතේ යාමක් ඇති නොවන ලෙස මිනිස් බලය ප්‍රශස්තව නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලියට යොදා ගැනීමයි. කිසියම් සංවිධානයක නැතහොත් ආයතනයක සේවයේ නියුතු සේවාදායකයන් සංඛ්‍යාව, ඔවුන්ගේ කාර්යයන් අවසන් කිරීමට ගතවන කාලය හා පිරිවැය යනාදිය අවම කරමින් නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලිය සඳහා යොදා ගැනීම කාර්යක්ෂමව උපයෝජනය කිරීම ලෙස දැක්වේ (ඕපාත, 1995). ඒ අනුව සංවිධානයක් තම සේවාදායකයන් ප්‍රමාණය අඩු කොට නිෂ්පාදන පිරිවැය අඩු කිරීමෙන් මානව සම්පත් කාර්යක්ෂමව උපයෝජනය කළ ද ඉන් සංවිධානයේ පරමාර්ථ හරිහැටි ඉටු නොවේ නම් කාර්යක්ෂමව උපයෝජනය කිරීම අර්ථවත් නොවනු ඇත. එහෙයින් ආයතනයක සේවාදායකයින් සේවනියුක්ත කළ යුත්තේ ආයතනයේ අරමුණු සම්පූර්ණයෙන් ම ඉටුවන පරිදි ය. එය මානව සම්පත් සඵලව උපයෝජනය කිරීම ලෙස දැක්වේ. බොවේ (1993) නම් විශේෂඥයාට අනුව මානව සම්පත් කළමනාකරණය යනු සංවිධාන පරමාර්ථ ළඟා කර ගැනීමේ ප්‍රයත්නයේ සේවාදායක පිරිස සඵලව කළමනාකරණය කීම පිණිස වූ පුළුල් ඒකාබද්ධ පද්ධතියකි. සංවිධානයක් සිය අරමුණු නියමාකාරයෙන් ඉටුකර ගනිමින් සමාජයට ඵලදායී සේවාවක් සැලසීම සඳහා ගුණාත්මක භාවයෙන් උසස් හා ප්‍රමාණවත් මානව සම්පත් නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලිය සඳහා යොදාගත යුතුයි.

ආයතනයක මූලික පරමාර්ථ තෘප්ත කර ගැනීමට මානව සම්පත් දායක කරගන්නා ආකාර

1. මානව සම්පත්වල ඵලදායීතාව ඉහළ නැංවීම

අඩු යෙදවුම් යටතේ ඉහළ නිමවුම් මට්ටමක් අත්කර ගැනීම ඵලදායීතාව යනුවෙන් හඳුන්වන අතර එක් සේවාදායකයෙක් ආයතනයක ජනිත කරන මුළු නිමවුම් ප්‍රමාණය සේවක ඵලදායීතාවෙන් අදහස් කරයි. එම ප්‍රමාණය වර්ධනය කර ඵලදායීතාව ඉහළ නැංවීමෙන් සේවාදායකයින්ගෙන් පෙරට වඩා වැඩි භාණ්ඩ හා සේවා ප්‍රමාණයක් ආර්ථිකයට හිමිවන විට පාරිභෝගිකයින්ගේ පරිභෝජන අවස්ථා පුළුල් වීමෙන් ජීවන තත්වය ද ඉහළ යනු ඇත.

2. මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීම

සේවාදායකයින්ගේ දැනුම, කුසලතා හා ආකල්ප වර්ධනය කරමින් නිපුණතා ඉහළ නැංවීම මානව සම්පත් සංවර්ධනය මඟින් සිදුවන අතර මානවයා උපන්දා සිටම අවට සමාජයෙන් ලබා ගන්නා අත්දැකීම් හා අධ්‍යාපනය තුළින් මානව බලය සංවර්ධනය වේ. කිසියම් නිෂ්පාදනයක ගුණාත්මකභාවය, ඒ සඳහා යොදාගෙන ඇති නිෂ්පාදන සම්පත්වල ගුණාත්මක බව මත තීරණය වන හෙයින් මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීම නිෂ්පාදනවල ගුණාත්මක බව ඉහළ යාමට ද හේතුවනු ඇත. ජපන් සමාගම් විසින් බටහිර වෙළෙඳ සමාගම් ආක්‍රමණය කර වෙළෙඳපොළ ග්‍රහණය කර ගැනීමට උපක්‍රමයක් වශයෙන් යොදාගනු ලැබුවේ ද පාරිභෝගිකයින්ගේ උපරිම තෘප්තියට හේතුවන ගුණාත්මකයන් උසස් භාණ්ඩ හා සේවා නිෂ්පාදනය කර වෙළෙඳපොළට සැපයීම යි.

3. රැකියා ජීවිතයේ ගුණාත්මකභාවය ඉහළ නැංවීම

සේවාදායකයින්ට තම වෘත්තීය ජීවිතය තුළ නිදහසේ අදහස්, මත, යෝජනා ඉදිරිපත් කිරීමට ඇති හැකියාව සහ ස්වාධීනව තීරණ ගැනීමට ඇති ඉඩකඩ රැකියා ජීවිතයේ ගුණාත්මකභාවය යන්නෙන් අදහස් කෙරේ. මෙය ඉහළ නැංවීමෙන් සේවාදායකයින්ගේ මානසික තෘප්තිය වර්ධනය වී ඔවුන්ට ඉහළ ගුණාත්මකයෙන් යුතු භාණ්ඩ හා සේවා නිෂ්පාදනය කර වෙළෙඳපොළට සැපයීමට හැකිවන අතර ඉන් පාරිභෝගික සුභසිද්ධිය ද සැලසෙනු ඇත.

4. මානව සම්පත් සම්බන්ධ නීතිරීතිවලට අනුකූල වීම

මානව සම්පත් විවිධ සංවිධානයන්හි නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලීන් සඳහා අනුයුක්ත කිරීමේ දී රජය විසින් පනවනු ලබන නීති අණපනත් ආදියට අනුකූල වීම ඉතා වැදගත් වේ. සේවක අර්ථසාධක අරමුදල, සේවා නියුක්තිකයන්ගේ භාරකාර අරමුදල, සේවක වන්දි ආඥා පනත, වෘත්තීය සමිති ආඥා පනත ආදිය රජය විසින් පනවන ලද අණපනත් අතරින් කිහිපයකි. මේ සම්බන්ධව නීත්‍යානුකූල එකඟවීම් ඇති නොවුවහොත් මානව සම්පත් අතර ආරවුල් හටගැනීමෙන් සංවිධානයන්හි පැවැත්ම බිඳ වැටේ. එවිට මානව සමාජයට සේවය කිරීමේ පරමාර්ථය එම සංවිධාන වෙතින් ඉටු නොවේ. සංවිධානයක් සිය අභිමතාර්ථයන් සඵල කර ගැනීම උදෙසා සියළුම සම්පත් රැස් කිරීමක් පොදුවේ තීරණ ගැනීමක් සිදුකරන්නේ මානව සම්පත මගිනි. එහෙයින් නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලිය තුළ අනෙකුත් සම්පත්වලට සාපේක්ෂව මානව සම්පතට සුවිශේෂී ස්ථානයක් හිමිවන අතර මානව බලය නිසිලෙස කළමනාකරණය කිරීම ආයතනයකට ඉතා වැදගත් වේ. මන්ද යත් ආයතනයේ නිෂ්පාදන, මූල්‍ය හා අලෙවි ඇතුළු සියළුම අංශවල සාර්ථකත්වය රඳා පවතින්නේ මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ සාර්ථකත්වය මතයි. මෙහි පූර්ණ වගකීම ආයතනයේ මානව සම්පත් කළමනාකරු වෙත පැවරෙන අතර ඔහුට තම විෂය සහ ඊට අයත් කාර්යයන් පිළිබඳ පුළුල් දැනුමක් තිබිය යුතු වේ (ඕපාත, 1995). මානව සම්පත් කළමනාකරණයෙහි විශේෂ ලක්ෂණ පහත පරිදි දැක්විය හැකි ය.

- එය සැලසුම්කරණය, සංවිධානය, මෙහෙයවීම, පාලනය වැනි කළමනාකරණ කාර්යන්ට සම්බන්ධ වේ.

- එය මානව සම්පත් සංවර්ධනය, ප්‍රතිසම්පාදනය හා නඩත්තු කිරීම් සඳහා වැදගත් වේ.
- එය පෞද්ගලික, සංවිධාන සහ සමාජ අරමුණු ජය ගැනීම සඳහා වැදගත් වේ.
- එය මනා හික්මීමක් ඇති කරන විෂයකි. එයට කළමණාකරණ සන්නිවේදනය, ආර්ථික විද්‍යාව, සමාජ විද්‍යාව ආදිය ද ඇතුළත් වේ.
- එය කණ්ඩායම් ක්‍රියාකාරකම් සඳහා වැදගත් වේ (Study value,2015).

මානව සම්පත් කළමනාකරණයට අයත් කාර්යයන් සහ ආර්ථික වැදගත්කම

මානව සම්පත්වල කැපවීම, තරඟකාරිත්වය, පිරිවැය ඵලදායිකත්වය, අරමුණුවල යෝග්‍යතාව යනාදිය සහතික කරමින් මානව සම්පත් කළමණාකරණය කිරීමේ ක්‍රියාවලිය එකිනෙකට සම්බන්ධ වූ කාර්යයන් සමූහයකින් යුක්ත වේ. රැකියා නිර්මාණය, රැකියා විශ්ලේෂණය, මිනිස් බලය සැලසුම් කිරීම, ආකර්ශනය, තෝරා ගැනීම හා අනුස්ථාපනය වශයෙන් දැක්විය හැකි මෙම කාර්යයන් අතර මනා අන්තර් සබඳතාවක් පවතී. කිසියම් නිෂ්පාදන ආයතනයක් වෙළෙඳපොළට සපයන භාණ්ඩ හා සේවා සඳහා වෙළෙඳපොළෙහි විශාල ඉල්ලුමක් පවතින විට ඊට සරිලන සැපයුමක් ජනිත කිරීම සඳහා විශාල ශ්‍රම සම්පතක් ආයතනයට අවශ්‍ය වේ. තනි පුද්ගලයෙකුට පමණක් ඉටුකළ නොහැකි එම සැපයුම බිහිකිරීමේ ක්‍රියාවලිය කොටස් වශයෙන් පුද්ගල සමූහයක් අතර බෙදා වෙන් කිරීමෙන් රැකියා නිර්මාණය කරගනී. මෙහිදී නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලිය කොටස් වලට බණ්ඩනය කිරීමෙන් එක් ශ්‍රමිකයෙකුට හිමිවන කාර්යයන් ඉතා සීමිත වන බැවින් ශ්‍රම විභජනයේ වාසි ද අත්වේ. රැකියා නිර්මාණය සාර්ථකව සිදුවන විට මානව සම්පත්වල කාර්යක්ෂමතාව, ඵලදායිතාව හා රැකියා තෘප්තිය වර්ධනය තුළින් නිෂ්පාදනවල ගුණාත්මකබව ඉහළ නැංවිය හැකියි. ආයතනයක පවතින රැකියා තත්වයන් පිළිබඳ තොරතුරු රැස්කිරීම, ඒවා සංවිධානය කිරීම හා වාර්තා කිරීම රැකියා විශ්ලේෂණයට අයත්වේ. මෙහිදී රැකියාවේ ලක්ෂණත් එය සාර්ථකව ඉටුකිරීමට සේවාදායකයා තුළ තිබිය යුතු ගුණාංග පිළිබඳවත් අවධානය යොමුකළ යුතු අතර මානව සම්පත් සම්බන්ධව තීරණ ගැනීමට ද එය විශාල පහසුවක් සලසයි.

ආයතනයක අරමුණු සහ පරමාර්ථ මුදුන් පමුණුවා ගැනීම සඳහා අවැසි මිනිස් බල අවශ්‍යතා නිශ්චය කිරීමත් ඊට ගතයුතු ක්‍රියාමාර්ග තීරණය කිරීමත් මානව සම්පත් සැලසුම් කිරීමෙන් සිදුවේ. මෙයින් ආයතනයට අවශ්‍ය ප්‍රමාණත්වයෙන් හා ගුණත්වයෙන් උසස් මානව සම්පත් ලබා ගැනීමට හැකිවන අතර ආයතනයේ මානව සම්පතින් උපරිම ප්‍රයෝජන ලද හැකිවේ. එමෙන්ම මානව සම්පත් සම්බන්ධව ඇතිවිය හැකි අතිරික්තතා හෝ හිඟතා කල්තියා හඳුනාගත හැකිවීම ආර්ථික වශයෙන් ඉතා වැදගත් ය. (අම්ස්ට්‍රෝ, 1979) ආයතනයට සේවකයින් බඳවා ගැනීම, උසස් කිරීම, මාරු කිරීම සහ පුහුණුව ඇතුළු සියලු කාර්යයන් මානව සම්පත් සැලසුම් කිරීමත් සමග බැඳී ඇති නිසා එය ඵලදායීව සිදුකිරීමෙන් ආයතනයට කාර්යක්ෂමතාව තම අරමුණු කරා ළඟාවිය හැකියි. තවද සේවා නියුක්ති පිරිවැය කල්තියා හඳුනා ගැනීමට හැකිවීම නිසා ආයතනයේ පිරිවැය අවම කර අඩු යෙදවුමකින් උපරිම නිමවුමක් ලබා ගැනීමට ආයතනය මෙහෙයවිය හැකිය. සේවා නියුක්තියට සුදුසු හැකියා, දක්ෂතා සහ කුසලතාවන්ගෙන් පිරිපුන් මානව සම්පත් ආයතනයට නංමවා ගැනීම ආකර්ශනයෙන් සිදුවේ. ශ්‍රී ලංකාව වැනි රටවල විවිධ නිපුණතා සහ කෞෂල්‍යයන්ගෙන් පිරිපුන් තරුණ

මානව සම්පත් රාශියකි. එහෙයින් ආයතනයේ පවතින රැකියා ආබැරවු සහ ඒවායේ රැකියා තත්වය පිළිබඳ නිවරදි විස්තර ප්‍රචාරය කොට නියමිත සුදුසුකම් සපුරන රැකියා අපේක්ෂකයන්ට ඊට අයදුම් කිරීම සඳහා යම් උත්තේජනයක් ලබාදිය යුතුවේ. මෙයින් අදාළ රැකියාව සඳහා වඩාත් යෝග්‍යතම මිනිස් බලය යොදාගත හැකි විමෙන් ආයතනයේ කාර්යක්ෂමතාව සහ ඵලදායීත්වය වර්ධනය කරගත හැකිය. (බාලසූරිය, 2003) එවිට උසස් ගුණත්වයකින් යුතු භාණ්ඩ හා සේවා වැඩි ප්‍රමාණයක් වෙළෙඳ පොළට සැපයීමට හැකියාව ලැබෙන අතර ආයතනයේ මූලික පරමාර්ථයක් වන පාරිභෝගිකයාගේ සුභසෙන සැලසීම ද තෘප්ත කරගත හැකිවේ. ආකර්ශනය හරහා රැකියාවට අයදුම් කරන්නන් අතරින් සුදුසුකම් උපරිම කරන ලද දක්ෂ පිරිසක් ආයතනයට තෝරා ගැනීම මානව සම්පත් කළමනාකරණ ක්‍රියාවලිය තුළ ඉතා වැදගත් කටයුත්තකි. මන්ද ආයතනයේ කාර්යභාරය ඉතා ඉක්මනින් සහ පහසුවෙන් ග්‍රහණය කර ගැනීමට එවන් පිරිසකට හැකි අතර දක්ෂතාවන්ගෙන් යුත් පිරිසකගේ සේවාව තුළින් ආයතනයේ කීර්ති නාමය වර්ධනය වීම හා මහජන පැසසුම් ලැබීම ආර්ථික වශයෙන් ආයතනයකට ඉතා වැදගත් වේ. මෙලෙස බඳවා ගත් නවක සේවක පිරිසට ඔවුන් සපුරා ඇති සුදුසුකම් වලට අනුව සුදුසු තනතුරු ලබාදිය යුතු අතර එයින් මානසිකව මෙන්ම කායිකවද තෘප්තිමත් මිනිස් බලයක සේවාව ආයතනයට ලද හැකිවේ. නව සේවාදායකයෙක් ලෙස ආයතනයට සම්බන්ධ වන ඕනෑම පුද්ගලයෙක්ට එහි තමන්ට පැවරෙන කාර්යය පද්ධතිය සහ එය සාර්ථකව ඉටුකළ හැකිවේ ද යන්න පිළිබඳ කුතුහලයක් පවතී. මානව සම්පත් කළමනාකරණ ක්‍රියාවලියේ එන අනුස්ථාපනය හරහා නවක සේවකයින්ට ආයතනයේ දැක්ම, කාර්යභාරය, ප්‍රතිපත්ති පිළිබඳ අවබෝධයක් ලබාදී දැනට සේවයේ නියුතු පිරිස හඳුන්වා දීමෙන් ඔවුන් අතර ආයතනය පිළිබඳ ආගන්තුක බව වෙනුවට මනා විශ්වාසයක් ගොඩනැගෙයි. මෙම සමාජානුයෝජන ක්‍රියාවලිය ආයතනයක සාර්ථකත්වයට ඉතා වැදගත්ය. ඇමරිකා එක්සත් ජනපදයෙහි විද්‍යුත් උපකරණ නිපදවන Teckshas Instruments සමාගම කළ පරීක්ෂණයක ප්‍රතිඵලයට අනුව අනුස්ථාපනය මගින් සේවකයින්ගේ පමාව සහ ප්‍රවාසිතාව 50%කින් ද නාස්තිය 80%කින් ද නිෂ්පාදන පිරිවැය 30% සිට 15% දක්වා ද පුහුණු කාලය 50%කින් ද පුහුණු පිරිවැය 66 2/3%කින් ද අඩුව ඇතිබව ග්‍රහයින් (1989) දක්වයි (ඕපාත,1995).

මානව සම්පත් කළමනාකරණ කාර්යයන්හි සාර්ථකත්වය මත සංවිධානයක කාර්යක්ෂමතාව සහ සඵලත්වය තීරණය වේ. හැකියාවන් හා කුසලතාවන්ගෙන් අනුන මිනිස් බලය කළමනාකරණය කිරීම මගින් සංවිධානයේ ගුණාත්මකබව වර්ධනය විමෙන් ආයතනයක මූලික පරමාර්ථ වන උසස් ජීවන තත්වයක් ජනනාවට අත්කර දීම සහ ස්චාර්ථය සලසා ගැනීම ඉටුවේ.

සමාලෝචනය

ශ්‍රී ලංකාවේ ආර්ථිකය, මානව සම්පත් කළමනාකරණය කිරීමෙන් ඉහළ ප්‍රතිලාභ ලබන තත්වයට පහසුවෙන් ගෙන ආ හැකි අංශයකි. මානව ප්‍රාග්ධනයෙන් පොහොසත් රටක් වශයෙන් ශ්‍රී ලංකාවේ මානව සම්පතෙහි ගුණාත්මකභාවය දියුණුකොට නිෂ්පාදනයට යොදා ගැනීමෙන් සහ සංවිධානයන් තුළ නිසි පරිදි මානව සම්පත කළමනාකරණය කිරීම මගින් ආර්ථික සංවර්ධනයක් ලද හැකිය. මානව සම්පත්හි ගුණාත්මක බව වර්ධනයට විධිමත් අධ්‍යාපනයක් සහ පුහුණුවක් ඇති කිරීම ඉතා අගන්ය. දිනෙන් දින

තාක්ෂණික වශයෙන් ඉදිරියට යන ලෝකයේ ඊට අනුගතවන්නට මානව සම්පත් වලට නොහැකි නම් ඔවුන් නුසුදුස්සන් බවට පත්වේ. විශේෂයෙන්ම නිපුණතාවන්ගෙන් පිරිපුන් තරුණ ශ්‍රම සම්පත් සඳහා කාර්යක්ෂම සහ නිවර්දි මාර්ගෝපදේශකත්වයක් ලබා දී නිෂ්පාදන ආයතනයන්ට යොමුකර අඩු යෙදවුම් යටතේ උපරිම නිමවුමක් ලද හැකිවේ. එසේම නිෂ්පාදන සංවිධාන සුදුස්සාට සුදුසු තැන ලබාදෙමින් මානව සම්පත් සඳහා හිතකර පරිසරයක් ආයතනය තුළ නිර්මාණය කළයුතු අතර එසේ නොවන කළ ශ්‍රමිකයින්ගේ තෘප්තිය පහත වැටීමෙන් ඔවුන්ගේ කාර්යක්ෂමතා මානසික සෞඛ්‍යට බලපෑම් එල්ලවී විභව ශක්තිය හීනවනු ඇත.

එසේම සේවක කාර්ය සාධනය අගය කරමින් දීමනා ලබාදීම, වැටුප් ඉහළ දැමීම, උසස්වීම් ප්‍රදානය ආදිය තුළින් සේවක තෘප්තිය වර්ධනය කරගත හැකි අතර ඒ සඳහා මිනුම් දැඩු ලෙස ඔවුන්ගේ කඩිසරබව, කලට වේලාවට සේවයට පැමිණීම, ආයතනයේ ප්‍රතිපත්තින්ට අනුකූල වීම ආදිය භාවිතා කළ හැකි අතර ඉන් ආයතනයේ අරමුණු පහසුවෙන් සඵල කරගත හැකිවේ. මානව සම්පත් කළමනාකරණය යටතේ 'රැකියා නිර්මාණය' තුළින් ශ්‍රම විභජනයකට ඉඩ සලසන අතර එහිදී පුද්ගල කොටසක් එකම ක්‍රියාවක දිගුකාලයක් නිරත වනවිට ඇතිවිය හැකි රෝගාබාධ තත්වයන්, නිරසවීම් ආදියේදී ඔවුන්ට සේවා පරිසරය හිතකර කිරීම කෙරෙහි කළමනාකරුවන්ගේ අවධානය යොමුවිය යුතුය. එසේම නිපුණතාවන්ගෙන් සමන්විත දක්ෂයින්ට ආයතනයේ ඉඩකඩ ලබාදිය යුතු අතර කලින් කලට පුහුණු වැඩසටහන් හා වෘත්තීමය දේශන පැවැත්වීම මගින් මානව සම්පත්හි ගුණාත්මකබව වැඩිකොට ඵලදායීතාව වර්ධනය කරගත හැකියි.

ආශ්‍රිත ග්‍රන්ථ

ඕපාත, එච්.එච්.ඩී.එන්.පී. (1995), "සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණය", පී ඇන්ඩ් පී ඇසෝසියේට්ඩ් ප්‍රකාශන

මනුරත්න, එම්. (1994), "මානව සම්පත් කළමනාකරණය- ඉදිරි දර්ශනයන් සමහරක්", ආර්ථික විමසුම-මාර්තු, මහජන බැංකුව, පර්යේෂණ දෙපාර්තමේන්තුව, කොළඹ.

බාලසූරිය ලාල්, "ජාතික ඵලදායීතාව සඳහා සම්පත් පදනමක් ලෙස තරුණයන් පුහුණු කිරීම කෙරෙහි පාලනය ඇති කරන බලපෑම,, ආර්ථික විමසුම (2003) අප්‍රේල්/ජූනි, මහජන බැංකුව, පර්යේෂණ දෙපාර්තමේන්තුව, කොළඹ.

Study value, "Human Resource Management notes", viewed 10 October 2015, http://studyvalue.com/_management_sciences/_hrm/hrm.html#.VhfGu_mqqkr.