



**International Management
Development Campus**

Kulathunga Dinesh S.P.

B.Sc (Bus:Adm), Master (HRM - UOC)

CQHRM (CIPM), PQHRM - (CIPM)

Affiliate Member of CIPM

 **071 7708725**

 **kulathungadinesh@gmail.com**



Deputy General Manager (HR & A)

State Engineering Corporation of Sri Lanka
Ministry of Finance Economic Stabilization and National Policies

මානව සම්පත් කළමනාකරණය

HUMAN RESOURCE

MANAGEMENT

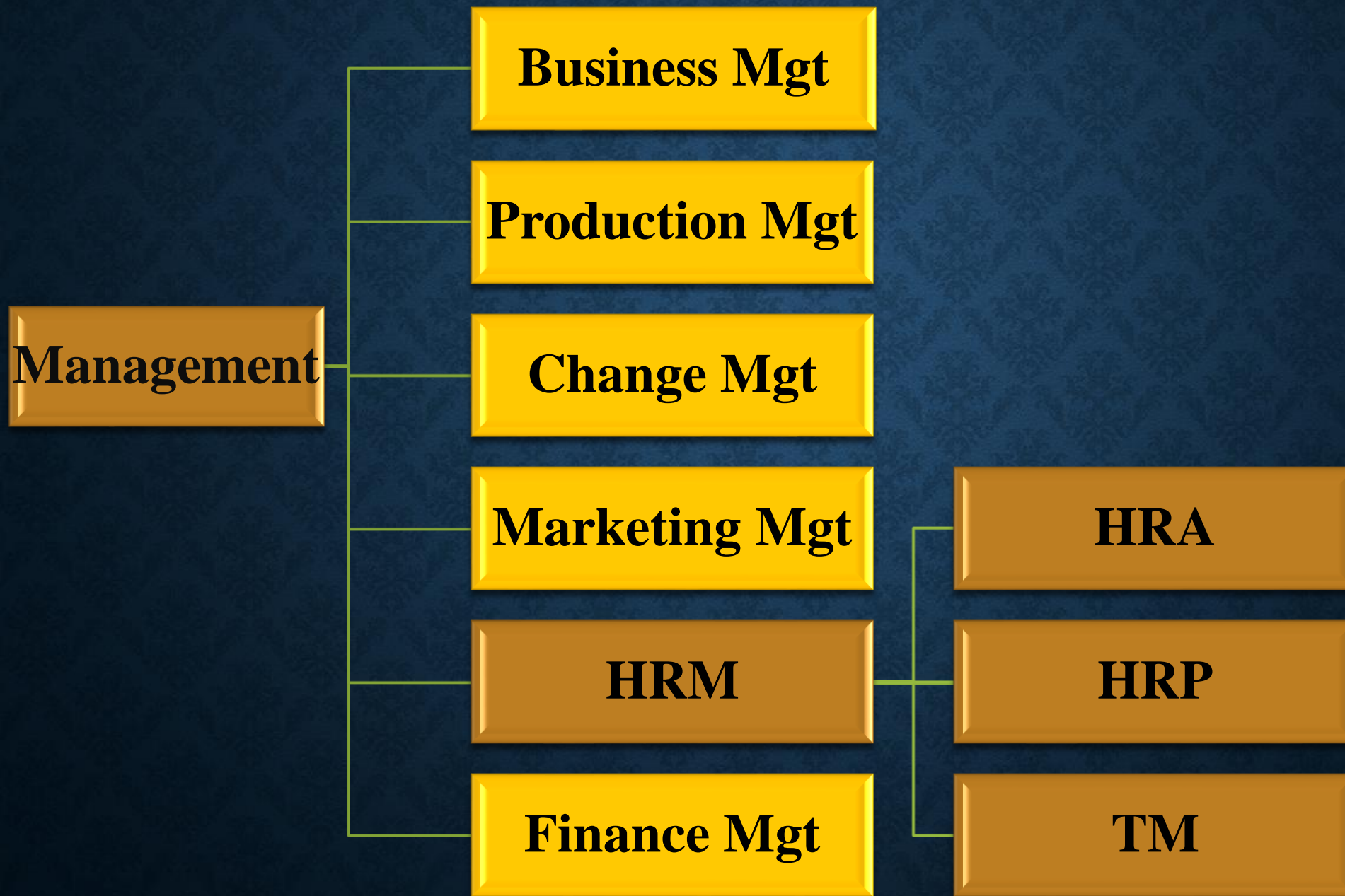
හැඳින්වීම (Introduction)



මානව සම්පත් කළමනාකරණය විෂය කළමනාකරණ ක්ෂේත්‍රයේ එක් කොටසක් වන අතර එය මිනිසුන් කළමනාකරණය සම්බන්ධයෙන් විශේෂ අවධානයක් යොමු කරන සුවිශේෂ විෂය ක්ෂේත්‍රයකි.

කළමනාකරණය හා මානව සම්පත් කළමනාකරණය අතර ඇති සම්බන්ධය පහත පරිදි වේ.





ඉහත සටහනට අනුව මානව සම්පත් කළමනාකරණය විෂය කළමනාකරණ ක්ෂේත්‍රයේ එක් උප කොටසක් වශයෙන් හඳුනාගත හැකිය. තවදුරටත් ඉතා සුපරීක්ෂාකාරීව කළමනාකරණ ක්‍රියාවලිය අධ්‍යයන කරන්නෙකුට මානව සම්පත් කළමනාකරණය වශයෙන් විකාශනය වී ඇත්තේ කළමනාකරණ කාර්යයන්ගෙන් එක් කාර්යයක් වන මාණ්ඩලීකරණය බව හඳුනාගත හැකිය. එය පහත පරිදි වේ

- ✓ සැලසුම්කරණය (Planing)
- ✓ සංවිධානකරණය (Organizing)
- ✓ අධ්‍යක්ෂණය (Directing)
- ✓ පාලනය (Controlling)

යනු සංවිධානයක රැකියා ඇබෑර්තු පිරවීම සඳහා නිවැරදි අයදුම්කරුවන් නිවැරදිම වේලාවට නිවැරදි ඇබෑර්තු සඳහා ලබාගැනීමයි

මානව සම්පත් කළමනාකරණය පිළිබඳ නිර්වචන

- ✓ සංවිධානයේ පරමාර්ථ සහ සේවා දායකයන්ගේ තෘප්තිය හා සංවර්ධනය යන ද්විත්වයම ඉටු කර ගැනීමට මානව සම්පත්වල සඵල උපයෝජනය සලසන සියලුම සංවිධානවල ශ්‍රීතය (ග්ලූයික් - 1979)
- ✓ සංවිධානයක මානුෂික සම්පත් සඵල උපයෝජනය වෙත යොමුවෙන කාර්යයන් සමූහයකි (මැනිස් සහ ජැක්සන් -1988)
- ✓ ඉතා වැදගත් මානුෂික සම්පත් ලෙස සංවිධානයක සේවක පිරිසේ වැදගත්කම පිළිගැනීම සහ පුද්ගලයාගේ, සංවිධානයේ සහ සමාජයේ යහපත පිණිස මානව සම්පත් සඵලව සහ නීත්‍යානුකූලව භාවිතය තහවුරු කිරීමට විවිධ කාර්යයන් සහ ක්‍රියාකාරකම් උපයෝජනය කිරීම (ස්වුල සහ යංබලඩ් - 1986)
- ✓ සංවිධානයක් තුළ වැඩෙහි නිරත මිනිසුන් සහ ඔවුන්ගේ සම්බන්ධතා පිළිබඳ කළමනාකරණ ශ්‍රීතයයි (බ්‍රිතාන්‍ය සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණ ආයතනය)

මානව සම්පතෙහි සුවිශේෂී ලක්ෂණ



- ✓ සජීවී සහ ක්‍රියාශීලී වීම.
- ✓ සිතීම හැඟීම් දැනීම් හා ඒවාට ප්‍රතික්‍රියා දැක්වීම.
- ✓ නිර්මාණශීලීත්ව හැකියාව.
- ✓ වර්ගවත් සංකීර්ණ වීම හා පුරෝකථනය කිරීමට අපහසු වීම.
- ✓ මානව සම්පත් පිරිවැයට බලපෑම් කිරීමට ඇති හැකියාව.
- ✓ වෘත්තීය සමිති, කණ්ඩායම් යනාදී වශයෙන් සංවිධානය වීමට හැකියාවක් තිබීම.
- ✓ පුද්ගලයාගෙන් පුද්ගලයාට විවිධ වීම.
- ✓ අනෙකුත් සියලුම සම්පත් පිළිබඳව තීරණ ගනු ලබන්නේ මානව සම්පත වීම.

මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ පරමාර්ථ / අරමුණු



(Goals/Objective of HRM)

➤ මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ අරමුණු හා පරමාර්ථ ප්‍රධාන කොටස් 03 ක් යටතේ සාකච්ඡා කළ හැකිය

1* ප්‍රධාන පරමාර්ථ

2* උපායශීලී අරමුණු

3* අනෙකුත් අරමුණු

03 - මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ අනෙකුත් අරමුණු

- ✓ සේවා නියුක්ත පිරිවැය අවම කිරීම
- ✓ සේවාදායකයින් අභිප්‍රේරණය කිරීම (දිරි ගැන්වීම)
- ✓ සේවා දායකයින්ගේ කැපවීම වර්ධනය කිරීම
- ✓ සේවාදායකයින්ගේ වැඩ හා චර්යාවන් ආයතනික අරමුණු ඉටුකරගත හැකිවන සේ හැඩගස්වා ගැනීම
- ✓ මනා ශ්‍රමික සම්බන්ධතාවයක් පවත්වා ගැනීම

ශ්‍රී ලංකා රජය පනවා ඇති වැදගත් කමිකරු නීති

- ✓ සේවා අර්ථසාධක අරමුදල් පනත
- ✓ සේවා නියුක්තිකයින්ගේ භාරකාර අරමුදල් පනත
- ✓ පඩිපාලක සහ ආඥා පනත
- ✓ සාප්පු හා කාර්යාල සේවක පනත
- ✓ වෘත්තීය සමිති ආඥා පනත
- ✓ සේවකයින්ගේ සේවය අවසන් කිරීමේ පනත
- ✓ කර්මාන්ත ශාලා ආඥා පනත
- ✓ සේවක බඳු වන්දි ආඥා පනත

සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණය පිළිබඳ ආකෘතිය



බඳවා ගැනීම හා අනුස්ථාපනය

සේවක තෝරා ගැනීම

- කාර්යයචල ඇගයීම
- පුහුණුව හා සංවර්ධනය
- වේතන කළමනාකරණය
- සේවා දායක වලහ
- විනය පරිපාලනය
- සෞඛ්‍ය හා ආරක්ෂාව
- දුක්ගැහවිලි කළමනාකරණය
- සේවක සුභසාධනය
- ශ්‍රමික සම්බන්ධව

අරමුණු

- නිවැරදි පුද්ගලයින් නිවැරදිම අයුරින් ලබා ගැනීම
- යෝග්‍යතම සේවා දායකයින් රඳවා ගැනීම
- කැපවීම ලබා ගැනීම සහ වර්ධනය
- අභිප්‍රේරණය
- සේවා නියුක්ත පිරිවැය පාලනය

උපක්‍රමික පරමාර්ථ

- සේවා දායක චලදායීතාව වැඩි කිරීම
- සේවා දායක සංවර්ධනය
- රැකියා වේතනයෙන් ගුණාත්මකභාවය නංවාලීම
- නීත්‍යානුකූල චකගතාවයකට සහතික කිරීම

මූලික පරමාර්ථ

- සංවිධානයේ සඵලත්වය පිණිස උපරිම පුද්ගලික දායකත්වය ගෙනදෙන ගුණක්ව යෝග්‍ය හා තෘප්ත මානව බලයක් ජනිතකොට පවත්ගෙන යාම

මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ කාර්යයන්

- ✓ රැකියා නිර්මාණය හා ප්‍රති නිර්මාණය
- ✓ පුහුණුව හා සංවර්ධනය
- ✓ රැකියා විශ්ලේෂණය
- ✓ සේවාදායක චලන (උසස්වීම්/පහත හෙළීම්)
- ✓ මානව සම්පත සැලසුම් කිරීම
- ✓ සේවක සෞඛ්‍ය හා ආරක්ෂාව
- ✓ සේවාදායක ආකර්ෂණය
- ✓ සේවක වීනය හා පරිපාලනය
- ✓ තෝරා ගැනීම
- ✓ සේවක සුභසාධනය
- ✓ බඳවා ගැනීම හා අනුස්ථාපනය
- ✓ මානව සම්පත් කළමනාකරණ තොරතුරු පද්ධති
- ✓ කාර්යඵල ඇගයීම
- ✓ අන්තර්ජාතික මානව සම්පත් කළමනාකරණය
- ✓ සංවේතන කළමනාකරණය

මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ විකාශනය (Evaluation of HRM)

මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ විකාශනය ප්‍රධාන කාලවකවානු කිහිපයක් ඔස්සේ ක්‍රමානුකූලව සිදුවුවත් නිසා එය පහත සඳහන් පරිදි අදියර කිහිපයකට බෙදා අධ්‍යයනය කළ හැකිය.

- 1* මානව සම්පත් කළමනාකරණය පිළිබඳ මූලික දර්ශණය
- 2* කාර්මික විප්ලවය
- 3* පළමුවන ලෝක යුද්ධය
- 4* අන්තර්ග්‍රාම අවධිය
- 5* දෙවන ලෝක යුද්ධය
- 6* පශ්චාත් ග්‍රාම අවධිය
- 7* මානව සම්පත් කළමනාකරණය පිළිබඳ නූතන දර්ශණය

මානව සම්පත් කළමනාකරණය පිළිබඳ මූලික දර්ශනය (Early Perspective of HRM)

මානව සම්පත් කළමනාකරණ විෂය එක් රැයකින් වර්ධනය වූ විෂයක් නොවේ. එහි මූලාරම්භය මිනිස් ශිෂ්ටාචාරයේ මූලාරම්භය තෙක් දිවයයි. අදින් වසර මිලියන ගණනකට පෙර සිය ජීවිතය ආරම්භ කළ මිනිසා මුල් කාලයේදී ඉතා පහසුවෙන් වන සතුන්ගේ ගොදුරු බවට පත්විය. මෙම තර්ජනය හේතු කොටගෙන මිනිසුන් ලෙස ඒකරාශී වීමටත්, සාමාජිකයින් අතර වැඩ බෙදා ගැනීමටත් පුරුදු විය. මෙහිදී කාර්යයන්වල ප්‍රමුඛතාවය ගත් ශක්තිමත් පුද්ගලයා නිරන්තරයෙන් කණ්ඩායම්වල නායකයන් බවට පත්විය. නායකයන් විසින් කණ්ඩායමේ සාමාජිකයින් පාලනය සඳහා ඔහු විසින් ගොඩනැගූ නීති ඊති පද්ධතියක් ද ක්‍රියාත්මක කර ඇත. කාර්යයන් නිසි ආකාරයෙන් ඉටුකරලීම සඳහා මිනිසුන් යෙදවීමේ ක්‍රියාවලිය අද වන විට මානව සම්පත් කළමනාකරණය ලෙස ගොඩනැගී ඇත.

කාර්මික විප්ලවය (Industrial Revaluation)

දහ අට වන සියවසේ දී බ්‍රිතාන්‍ය පාදක කර ගනිමින් ඇති වූ කාර්මික විප්ලවයේ ප්‍රතිඵලයක් නිසා කර්මාන්ත ශාලාවල බොහෝ හිමිකරුවන් කාර්යඝාතකාරීතාවය පිළිබඳව වැඩි වශයෙන් අවධානය යොමු කළ අතර තම ලාභය වැඩිකර ගැනීම සඳහා සේවකයින්ගෙන් වැඩි වැඩියෙන් වැඩ කර ගැනීමට පෙළඹුණි. වැඩියෙන් වැඩ කිරීම නිසි අධික වෙහෙසට පත් වූ පුද්ගලයින් වැඩ කිරීම ප්‍රතිරෝධී කළ විට ඔවුන්ගෙන් වැඩ ගැනීම සඳහා දඬුවම් ලබා දීම වැනි ක්‍රම යොදා ගන්නා ලදී. නමුත් ප්‍රතිලාභ වෙනුවට දඬුවම් ලබා දීම දිගටම කරගෙන යාමට භාෂිතයන්ට නොහැකි විය.

සේවකයින් මීට විරුද්ධ වූ අතර තමන්ට සිදුවන අසාධාරණයන් පිළිබඳව සොයා බලන ලෙස රජයන්ට බල කරමින් විවිධ උද්ඝෝෂන සංවිධානය කරන ලදී. එය කර්මාන්තශාලා ක්‍රියාකාරීත්වයට ගැටි සහගත වූ බැවින් කර්මාන්ත ශාලා හිමිකරුවන් සේවක සුභසාධනය පිළිබඳව අවදානය යොමු කරන ලදී. එහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස 1919 දී සේවක සුභසාධන ආයතන පිහිටුවීමෙන් පසු, සේවකයින්ගේ අයිතිවාසිකම් වරප්‍රසාද යනාදිය සහතික වැඩි පරිසරයක් සහ වටපිටාවක් නිර්මාණය විය.

පළමුවන ලෝක යුද්ධය

- ✓ 1914 දී පළමු ලෝක යුද්ධය ඇති වූ අතර කර්මාන්ත ශාලාවල පුහුණු පිරිමි ශ්‍රමය හිගවීම නිසා චීන හිගය පියවා ගැනීම සඳහා කාන්තාවන් කර්මාන්තශාලාවල ශ්‍රමිකයින් වශයෙන් පළමුවරට බඳවා ගන්නා ලදී.
- ✓ මෙම තත්ත්වය තුළ සුභසාධනය පිළිබඳව පෙරට වඩා අවධානය යොමු කිරීමට කර්මාන්තශාලා හිමිකරුවන්ට සහ කළමනාකරුවන්ට සිදුවිය.

අන්තර් යුධ අවධිය

- ✓ පළමු ලෝක යුද්ධය අවසාන වීමත් සමඟ ලෝකයේ රටවල් ආර්ථික අවපාතයකට මුහුණ දුන් අතර විරැකියා මට්ටම ඉහළ යන ලදී. කර්මාන්තශාලා හිමිකරුවන් වැඩිමිල ගුමය ක්‍රමයෙන් අඩුකර වී වෙනුවට විද්‍යාත්මක ශිල්පක්‍රම ආදේශ කරන ලදී. නමුත් සේවක කාර්යක්ෂමතාවය වැඩිකරගත හැකිවූයේ චිත්තරා මට්ටමකට පමණක් වන බැවින් කර්මාන්තශාලා හිමිකරුවන් සේවකයින්ගේ ආකල්ප, කණ්ඩායම් බලපෑම, අන්තර් පුද්ගල සම්බන්ධතා හා යොමු කරන ලදී.
- ✓ වී අනුව කර්මාන්තශාලා හිමිකරුවන්ගේ සහ සේවක කළමනාකරුවන් කාර්යයන් වෙනම කාර්යයන් ලෙස හඳුනාගැනීමේ වැදගත්කම අවබෝධ කරගන්නා ලදී.

දෙවන ලෝක යුද්ධය

- ✓ දෙවන ලෝක යුද්ධය අවසන් වීමත් සමඟ පුහුණු ශ්‍රමිකයින්ට නැවත යුධ පෙරමුණට යාමට සිදුවිය. එබැවින් කර්මාන්තශාලා හිමිකරුවන්ට පළමු ලෝක යුද්ධයේදී මෙන් ශ්‍රමික හිඟයට නැවත මුහුණ දීමට සිදුවිය.
- ✓ තවදුරටත් සේවක කාර්යඝාතකාරීත්වය වැඩි කිරීමට විද්‍යාත්මක ශිල්ප ක්‍රමවලට නොහැකි වීම නිසා සේවක ඵලදායිතාව වැඩි කිරීමට හැකියාවක් ඇති මානව සම්පත් කළමනාකරණ විශේෂඥයින් කෙරෙහි අවධානය යොමු කරන ලදී.
- ✓ එහි ප්‍රතිඵලයක් වශයෙන් සේවක පරිපාලනයට වෙනමම දෙපාර්තමේන්තුවක් පිහිටුවන ලදී.

පශ්චාත් යුධ අවධිය (Post - War - Period)



1945 දී දෙවන ලෝක යුද්ධය අවසන් වීමත් සමඟ පිරිස් කළමනාකරණය වෘත්තීයයක් ලෙස සංවර්ධනය වීම ආරම්භ වූ අතර 1946 දී බිත්තිය කමිකරු කළමනාකරණ ආයතන, පිරිස් කළමනාකරණ ආයතන ලෙස සිය නාමය වෙනස් කරන ලදී. 1960 හා 1970 දශකවලදී පිරිස් කළමනාකරණයට අදාළ අනපනත් බොහොමයක් බ්‍රිතාන්‍ය රජය කරලියට ගෙන ඒන ලදී. (1960 සහ 1970 දශකවල දී බ්‍රිතාන්‍යයේ පිරිස් කළමනාකරණ ක්ෂේත්‍රයේ සිදුවූ වෙනස්කම් උතුරු ඇමරිකානු මහද්වීපය තුළ ද දැකිය හැකි විය)



අනතුරුව 1970 දශකයේ දී වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාකාරකම් වර්ධනය වීමත් සමඟම කාර්මික සබඳතා හා නීති කටයුතු පිළිබඳ අවධානය වැඩිවිය. ශ්‍රී ලංකාවේ ද 1960 දශකයේ සිට ක්‍රමිකව පිරිස් කළමනාකරණයට අදාළ අණපනත් බිහිවී තිබේ. (උදා - සේවා කොන්ත්‍රාත් ආඥා පණත, ගෘහ සේවකයින් ලියා පදිංචි කිරීමේ ආඥා පණත, වතු කම්කරු ඉන්දියානු ආඥා පණත,) මෙම පසුබිම යටතේ සේවාදායක ඉල්ලීම් වැඩි වූ අතර එකී සේවා දායක ඉල්ලීම් මෙන්ම ව්‍යාපාර හිමිකරුවන්ගේ අරමුණු ද ඉටු කිරීම වෙනුවෙන් ක්‍රියා කිරීමට පිරිස් කළමනාකරුවන්ට සිදුවිය.

තව දුරටත් දැඩි නීති රීති තුළින් සේවා දායකයන් කළමනාකරණය කිරීම දුෂ්කර බව පිරිස් කළමනාකරුවන් මෙන්ම ආයතන ප්‍රධානීන් ද අවබෝධ කරගත් අතර සේවා දායකයන් මානව සම්පතක් ලෙස සලකා කළමනාකරණය කිරීම තුළින් ආයතනික අරමුණු මෙන්ම සේවා දායක අරමුණු ද ඉටුකර ගත හැකි බව ප්‍රත්‍යක්ෂ කර ගන්නා ලදී. පිරිස් කළමනාකරණයට අදාළව එතෙක් පැවති ප්‍රවේශය වෙනස් වීමත් සමඟම 1980 දශකයේ දී බ්‍රිතාන්‍යයේ ව්‍යාපාර සංවිධාන පිරිස් කළමනාකරණය යන ප්‍රවේශය වෙනුවට මානව සම්පත් කළමනාකරණ ප්‍රවේශය තම ව්‍යාපාර සංවිධානවලට හදුන්වා දුන් අතර පසුව එය ලෝකයේ අනෙකුත් රටවල ව්‍යාපාර සංවිධාන විසින් ද භාවිතයට ගන්නා ලදී.



මානව සම්පත් කළමනාකරණය පිළිබඳ නූතන දර්ශනය (Modern Perspectives Of HRM)

මානව සම්පත් කළමනාකරණය සංවිධාන කාර්යයවල වර්ධනය කිරීම උදෙසා සිදුකරනු ලබන දායකත්වය හේතුවෙන් වර්තමානය වන විට මානව සම්පත් කළමනාකරණය පිළිබඳව වර්ධනය වන උනන්දුවක් දක්නට ඇත. නූතන ව්‍යාපාරික පරිසරය තුළ මානව සම්පත් කළමනාකරණය ජනිත කරන්නා වූ ආර්ථික ප්‍රතිඵල පමණක් ප්‍රමාණවත් නොවන අතර මානව සම්පත් කළමනාකරණය තුළින් යහපත් ආර්ථික, සමාජීය සහ පාරිසරික ප්‍රතිඵල බලාපොරොත්තු වේ. නූතන ව්‍යාපාරික ගැටලු විසඳීමේ දී මානව සම්පත් කළමනාකරණ වෘත්තීයයන් උපායශීලී සහ තීරසාර මානව සම්පත් කළමනාකරණ ප්‍රවේශය හරහා ඉහළ කාර්යයවල ලගාකර ගැනීම කෙරෙහි අවධානය යොමු කරනු දැකිය හැකිය.

මානව සම්පත් කළමනාකරු (Human Resource Manager)

ආයතනික අරමුණු ඉටුකර ගැනීම සඳහා මානව සම්පත් කළමනාකරණ කාර්යයන්ට අදාළ ප්‍රතිපත්ති, ක්‍රියාමාර්ග සහ වැඩ සටහන් යනාදිය සකස් කිරීමේ ඒවායේ ක්‍රියාකාරීත්වය සහතික කරවා ගැනීමටත් සිය රාජකාරී හා වගකීම් ලෙස ඉටුකරන කළමනාකරු මානව සම්පත් කළමනාකරු ලෙස හැඳින්විය හැකිය. ආයතනයක මානව සම්පත් කළමනාකරුට ඇත්තේ මාණ්ඩලික අධිකාරියක් (Staff Authority) වන අතර මානව සම්පත් කළමනාකරු ආයතනයේ මානව සම්පත් කළමනාකරණ කාර්යයන් පිළිබඳ විශේෂඥ උපදෙස් හා නිර්දේශ ලබා දීම සිදු කරනු ලබයි.

මානව සම්පත් කළමනාකරුවන්ට තම කාර්යය ශ්‍රීතය සම්බන්ධයෙන් රේඛීය කළමනාකරුවන්ට අණ කළ නොහැක. ඒ අනුව ආයතනයක මානව සම්පත් කළමනාකරණයට අදාළ තීරණ ගැනීමේ දී මානව සම්පත් කළමනාකරු දෙන උපදෙස් පිළිනොගෙන ස්වකීය අභිමතය පරිදි තීරණ ගැනීමට රේඛීය කළමනාකරුවන්ට අවකාශය තිබේ. එහෙත් සාමාන්‍යයෙන් මානව සම්පත් කළමනාකරු මානව සම්පත් කළමනාකරණ කාර්යයන් සම්බන්ධයෙන් දෙන උපදෙස් ආයතනයක රේඛීය කළමනාකරුවන් පිළිගනී.

මෙයට හේතුව මානව සම්පත් කළමනාකරුවන් මානව සම්පත් කළමනාකරණයට අදාළව තිබෙන්නා වූ විශේෂඥ දැනුම හා පළපුරුද්ද බෙහෝවිට අනෙකුත් රේඛීය කළමනාකරුවන්ට නොමැතිවීමය. වර්තමාන ව්‍යාපාරික පරිසරය තුළ ආයතන මානව සම්පත් කළමනාකරණ කාර්යය සම්බන්ධයෙන් මානව සම්පත් කළමනාකරණ වෘත්තීයයන් මෙන්ම රේඛීය කළමනාකරුවන් ද වැඩි කාර්යභාරයක් ඉටු කරනු දැකිය හැකිය.

මානව සම්පත් කළමනාකරුවන්ගේ භූමිකාවන් (The Roles of Human Resource Manager)

නූතන ව්‍යාපාරික පරිසරය තුළ ක්‍රියාත්මක වන මානව සම්පත් කළමනාකරුවෙකුට ප්‍රධාන භූමිකා 03 ක් නිරූපණය කිරීමට සිදු වේ

- ✓ පරිපාලන භූමිකාව
- ✓ උපදේශන භූමිකාව
- ✓ උපායශීලී තීරණ ගැනීමේ භූමිකාව

මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ වැදගත්කම (Significance Of Human Resource Manager)

ව්‍යාපාරික ආයතනයක නිෂ්පාදන, අලෙවි, මූල්‍ය, පර්යේෂණ හා සංවර්ධන යනාදී කළමනාකරණ ශ්‍රේණියන්ට සාපේක්ෂව මානව සම්පත් කළමනාකරණ ශ්‍රේණිය ඉතාමත් වැදගත් ශ්‍රේණියක් ලෙස සැලකිය හැකිය. එම තත්ත්වය වැඩිදුරටත් පහත පැහැදිලි කර ඇත.

- මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ දී අවධානයට ලක් වන්නේ සංවිධානයේ මානව සම්පත සම්බන්ධයෙනි, එය අනෙකුත් සම්පත්වලට වඩා අද්විතීය වේ. විශේෂයෙන්ම මානව සම්පත සජීවී වීම හා සිතීමේ හැඟීමේ දැනීමේ ආදිය ග්‍රහණය කර ගැනීමටත් ඒවාට ප්‍රතික්‍රියා දැක්වීමටත් හැකියාව ඇත. එම නිසා යන්ත්‍ර සූත්‍ර මෙන් නොව මානව සම්පතෙන් වැඩ ගැනීම ඉතාම අපහසුය. එබැවින් මානව සම්පත් කළමනාකරණය ඉතා වැදගත් වේ.
- අනෙකුත් සියලු සම්පත් පිළිබඳව තීරණ ගන්නේ මානව සම්පත නිසා ආයතනයක වටිනාම සහ වැදගත් සම්පත, මානව සම්පත වේ. විශේෂයෙන්ම අනෙකුත් කළමනාකරණ ශ්‍රීතවල සඵලදායීතාවය රඳා පවතින්නේ මානව සම්පතේ සඵලදායීත්වය මතයි.

- සාර්ථක මානව සම්පත් කළමනාකරණය තුළින් නිර්මාණය වන මානව සම්පත ඔහුට ආසන්න පරිසරයේ පාර්ශව වෙත හා බාහිර පරිසරයේ සිටින පාර්ශවයන් වෙත ඉමහත් ප්‍රතිලාභ ලබා දෙනු ලබයි. එම නිසා මානව සම්පත් කළමනාකරණය සමාජ සුභ සිද්ධිය සඳහා වැදගත් වේ.
- නූතන ව්‍යාපාරික පරිසරය තුළ වෘත්තීය ආරවුල් හා ගැටුම් විශාල ලෙස වර්ධනය වී තිබීමත්, එවැනි ගැටුම් ඇතිවීම වළක්වාලීමටත්, යම් ගැටලුවක් ඇතිවුවහොත් එය විසඳාලීම සිදුකළ හැක්කේ මානව සම්පතට වන බැවින් එවන් සම්පතක් නිර්මාණය කිරීම සිදුවූයේ මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ ප්‍රතිඵලයක් වශයෙනි
- මානව සම්පත් සියලු කළමනාකරුවන්ගේ වගකීමක් වීම.

මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ වගකීම (Responsibility Of HRM)

මානව සම්පත් කළමනාකරණයට අදාළ වගකීම ආයතනයේ මානව සම්පත් කළමනාකරුවන්ගේ වගකීමක් පමණක් නොවන අතර ආයතනයේ සෑම කළමනාකරුවෙක්ම මානව සම්පත් කළමනාකරණය සඳහා වගකිව යුතු වේ. විශේෂයෙන් මානව සම්පත් කළමනාකරණයට අදාළ ප්‍රතිපත්ති, ක්‍රියාපාටි, වැඩසටහන් ආදිය සකස් කිරීමත් ඒවා ක්‍රියාත්මක කිරීමත් මානව සම්පත් කළමනාකරුවන්ගේ වගකීමක් වන අතර ඒවා සකස් කිරීමේදීත් ක්‍රියාත්මක කිරීමේදීත් මානව සම්පත් කළමනාකරුට උපකාරී වීම අනෙකුත් කළමනාකරුවන්ගේ වගකීම වේ. ඒ අනුව මානව සම්පත් කළමනාකරණය සඳහා වූ වගකීම දිවිත්ව වගකීමක් ලෙස මානව සම්පත් කළමනාකරු හා අනෙකුත් කළමනාකරුවන් අතර බෙදී යයි. එම නිසා සියලු කළමනාකරුවන් මානව සම්පත් කළමනාකරුවන් විය යුතුය යන්න ප්‍රකාශ කළ හැකිය.

මානව සම්පත් කළමනාකරුවෙකු සතු විශ យුතු

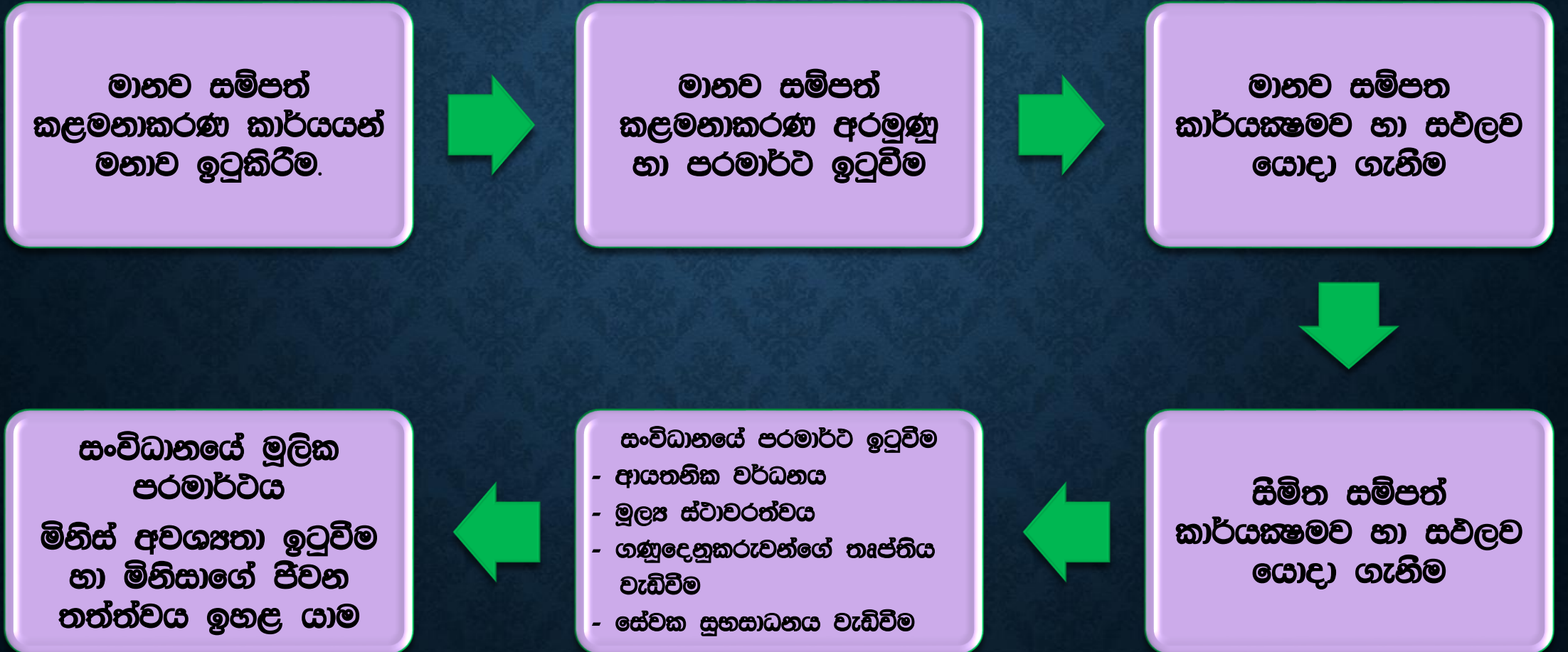
ගුණාංග

- ✓ නිවැරදි සන්නිවේදනය
- ✓ නිවැරදි තීරණ ගැනීම
- ✓ වගකිව යුතුභාවය
- ✓ ඒත්තු ගැන්වීමේ හැකියාව
- ✓ සම්බන්ධතා පවත්වාගෙන යාමේ හැකියාව
- ✓ කේවල් කිරීමේ හැකියාව
- ✓ අනුගත වීමේ හැකියාව
- ✓ කම්කරු නීති රීති පිළිබඳ හැකියාව



මානව සම්පත් කළමනාකරනය සංවිධානයේ

සාර්ථකත්වයට දායකවන අයුරු



සමාලෝචන ප්‍රශ්න

- 1* මානව සම්පත් කළමනාකරණය යන්න නිර්වචනය කරන්න.
- 2* මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ ප්‍රධාන උප විෂය ක්ෂේත්‍රයක් හඳුනාගන්න.
- 3* මානව සම්පත් කළමනාකරණය හැඳින්වීමට යොදා ගන්නා විකල්ප පද හඳුනාගන්න.
- 4* මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ අරමුණු හඳුනාගන්න.
- 5* මානව සම්පත් කළමනාකරණ කාර්යයන් හඳුනාගන්න.
- 6* මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ විකාශනය කෙටියෙන් සාකච්ඡා කරන්න.
- 7* මානව සම්පත් කළමනාකරුගේ භූමිකාවන් කෙටියෙන් සාකච්ඡා කරන්න.
- 8* මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ වැදගත්කම සාකච්ඡා කරන්න.
- 9* මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ වගකීම පැහැදිලි කරන්න.

അന്താരാഷ്ട്ര



International Management Development Campus