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 කළමනාකරණ දෙපාර්තමේන්තුව

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT DEPARTMENT

02 වන පරිච්ඡේදය

- ✓ සංවිධානයක මානව සම්පත් කළමනාකරණ කාර්යයන් කාර්යක්ෂමව හා සඵලදායීව ඉටු කර ගැනීම සඳහා පිහිටුවා ඇති දෙපාර්තමේන්තුව මානව සම්පත් කළමනාකරණ දෙපාර්තමේන්තුවයි. මෙම දෙපාර්තමේන්තුව සඳහා පිළිගත් නිශ්චිත ව්‍යුහයක් නොමැත. එය සංවිධානයෙන් සංවිධානයට වෙනස් විය හැක.

- ✓ සංවිධානයේ ස්වභාවය, පරිමාව, කළමනාකරුවන්ගේ දර්ශණය, මූල්‍ය හැකියාව සහ භූගෝලීය පිහිටීම වැනි සාධක අනුව මානව සම්පත් කළමනාකරණ දෙපාර්තමේන්තුවේ ව්‍යුහය තීරණය වේ.

- ✓ කුඩා සංවිධානයක වුවද විශාල සංවිධානයක වුවද මානව සම්පත් කළමනාකරණ කාර්යයන් සිදු කළ යුතුය. නමුත් ඒ සඳහා වෙනමම දෙපාර්තමේන්තුවක් තිබීම අත්‍යාවශ්‍ය නොවේ.

- ✓ කුඩා ව්‍යාපාර සංවිධානවල (සේවකයින් 50 ට වඩා අඩු) වෙනමම මානව සම්පත් කළමනාකරණ දෙපාර්තමේන්තුවක් දැකිය නොහැකි අතර සංවිධානයේ ප්‍රධානියා විසින්ම මානව සම්පත් කළමනාකරණයට අදාළ කාර්යයන් ඉටු කරනු ලබයි.

- ✓ සංවිධාන විශාල වන විට මානව සම්පත් කළමනාකරණ කාර්යයන් ප්‍රමාණය සහ සංකීර්ණ බව ඉහල යයි. එවිට නීතියට අනුව සාර්ථකව මානව සම්පත් කළමනාකරණ කටයුතු ඉටු කිරීම සඳහා වෙනමම දෙපාර්තමේන්තුවක් අවශ්‍ය වේ.

- ✓ මධ්‍ය පරිමාණ සංවිධානයක මානව සම්පත් කළමනාකරණ දෙපාර්තමේන්තුවේ ප්‍රධානියා මානව සම්පත් කළමනාකරු වන අතර ඔහු යටතේ විධායක නිළධාරියෙකු හෝ විධායක නිළධාරීන් කිහිපදෙනෙකු සහ ලිපිකරුවන් කිහිපදෙනෙකු දැකිය හැක. ඒ අනුව මධ්‍ය පරිමාණ ව්‍යාපාර සංවිධානයක මානව සම්පත් කළමනාකරණ දෙපාර්තමේන්තුවක දළ ව්‍යුහය පහත පරිදි වේ.

- මානව සම්පත් කළමණාකරු
  - මානව සම්පත් විධායක
    - ලිපිකරු - A
    - ලිපිකරු - B

- ✓ සංවිධානය මහා පරිමාණ වන විට අනිවාර්යයෙන්ම මානව සම්පත් කළමනාකරණය සඳහා වෙනමම දෙපාර්තමේන්තුවක් දැකිය හැකි අතර එහි ප්‍රධානියා සාමාන්‍යාධිකාරී (මානව සම්පත්), නියෝජ්‍ය සාමාන්‍යාධිකාරී (මානව සම්පත්), අධ්‍යක්ෂක (මානව සම්පත්), නියෝජ්‍ය අධ්‍යක්ෂක (මානව සම්පත්) යනාදී වශයෙන් විය හැක.

- ✓ ඒ අනුව මහා පරිමාණ ව්‍යාපාර සංවිධානයක මානව සම්පත් කළමනාකරණ දෙපාර්තමේන්තුවේ ව්‍යුහය පහත පරිදි වේ.

සාමාන්‍යාධිකාරී (මානව සම්පත්)

- නියෝජ්‍ය සාමාන්‍යාධිකාරී (පුහුණු හා සංවර්ධන)
- නියෝජ්‍ය සාමාන්‍යාධිකාරී (සේවක සුභසාධක)
- නියෝජ්‍ය සාමාන්‍යාධිකාරී (සෞඛ්‍ය හා ආරක්ෂක)
- නියෝජ්‍ය සාමාන්‍යාධිකාරී (සේවාදායක විනය)

මානව සම්පත් කළමනාකරණ

දෙපාර්තමේන්තුව දෙපාර්තමේන්තුකරණය

කළ හැකි පදනම්

Bases for Human Resource Departmentalization

01- මානව සම්පත් කළමනාකරණ කාර්යයන් අනුව දෙපාර්තමේන්තුකරණය කිරීම

මානව සම්පත් කළමනාකරණ කාර්යයන් පදනම් කරගෙන මානව සම්පත් කළමනාකරණ දෙපාර්තමේන්තුව සංවිධානය කිරීම මින් අදහස් වේ.

මානව සම්පත් කළමනාකරු

- නියෝජ්‍ය කළමනාකරු (පුහුණු හා සංවර්ධන)
- නියෝජ්‍ය කළමනාකරු (සේවක සුභසාධක)
- නියෝජ්‍ය කළමනාකරු (සෞඛ්‍ය හා ආරක්ෂක)
- නියෝජ්‍ය කළමනාකරු (සේවාදායක විනය)

02 - මානව සම්පත් කළමනාකරණ ක්ෂේත්‍රයන් අනුව දෙපාර්තමේන්තුකරණය කිරීම

මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ ප්‍රධාන ක්ෂේත්‍රයන් පදනම් කරගෙන දෙපාර්තමේන්තුකරණය කිරීම මින් අදහස් වේ. (ශ්‍රිතයන් කිහිපයක් එකට එකතු කිරීමෙන් ක්ෂේත්‍රයක් නිර්මාණය)

මානව සම්පත් කළමනාකරු

සහකාර මානව සම්පත් කළමනාකරු

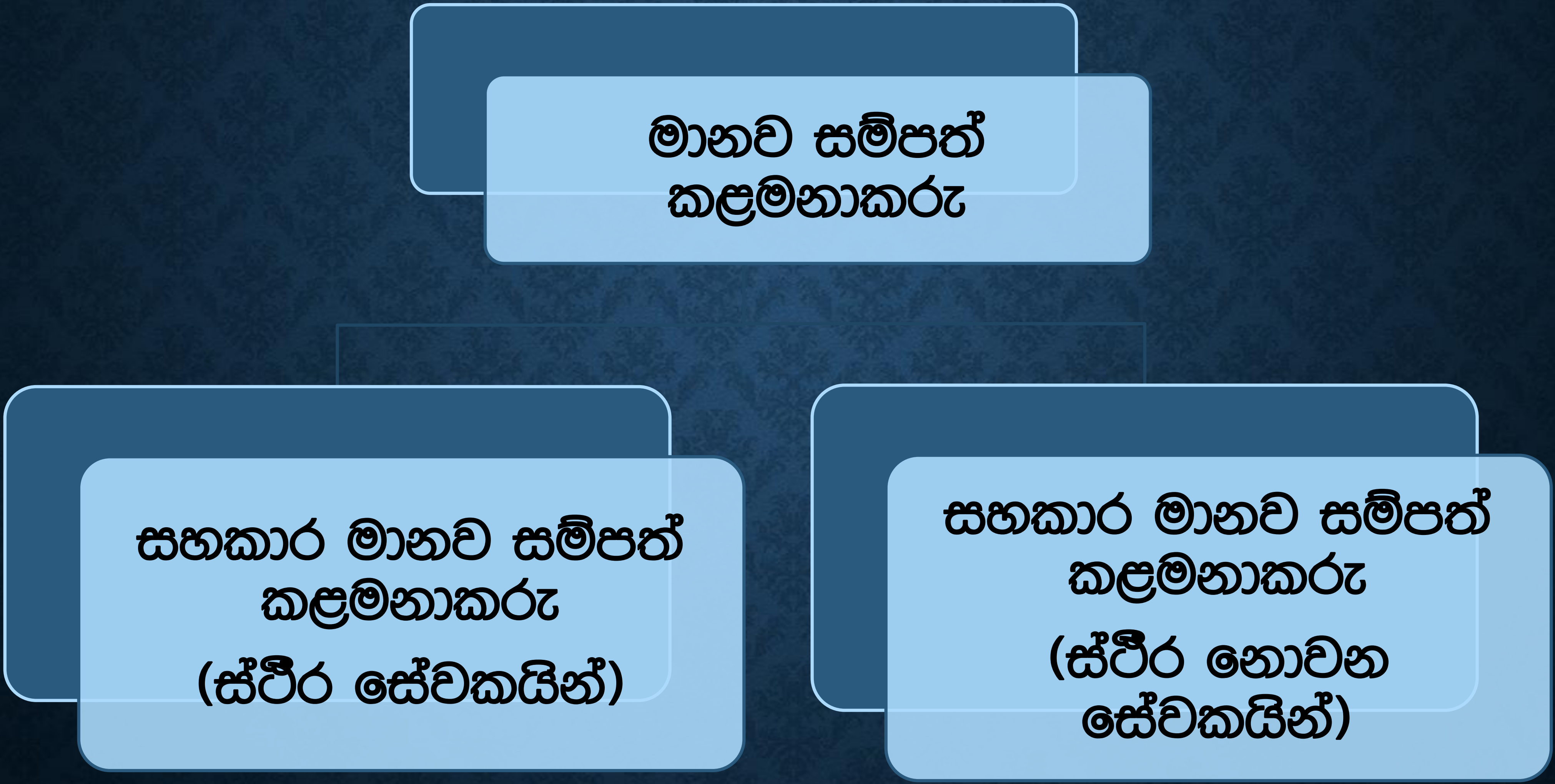
(මානව සම්පත් සැලසුම් කිරීම, ආකර්ෂණය, තෝරාගැනීම)

සහකාර මානව සම්පත් කළමනාකරු

(විනය හා කාර්යඵල ඇගයීම)

03 - සංවිධානයේ සේවාදායක වර්ග අනුව දෙපාර්තමේන්තුකරණය කිරීම. (Employee Basis)

සංවිධානයේ සේවාදායක වර්ග පදනම් කරගෙන දෙපාර්තමේන්තු ගත කිරීම මින් අදහස් වේ.


මානව සම්පත් කළමනාකරු
සහකාර මානව සම්පත් කළමනාකරු (ස්ථිර සේවකයින්)
සහකාර මානව සම්පත් කළමනාකරු (ස්ථිර නොවන සේවකයින්)

04 - සංවිධානයේ ව්‍යාපාර වර්ග/ඒකක අනුව දෙපාර්තමේන්තුකරණය කිරීම.

සංවිධානය ප්‍රධාන ව්‍යාපාර වර්ග කිහිපයකින් සමන්විත ව්‍යාපාරයක් නම් මානව සම්පත් කළමනාකරණ දෙපාර්තමේන්තුව ව්‍යාපාර වර්ගය පදනම්ව සැකසිය හැකිය.

සමූහ ව්‍යාපාරයේ මානව සම්පත් කළමනාකරු

- මානව සම්පත් කළමනාකරු (පරිගණක උපාංග)
- මානව සම්පත් කළමනාකරු (ඉදිකිරීම්)
- මානව සම්පත් කළමනාකරු (සංචාරක හෝටල්)

iMD CAMPUS
International Management Development Campus
PSB UNIVERSITY CAMBODIA
IAU INTERNATIONAL ASSOCIATION OF UNIVERSITIES

05 - සංවිධානය සිය ව්‍යාපාරික කටයුතු සිදුකරන භූගෝලීය ප්‍රදේශ අනුව දෙපාර්තමේන්තුකරණය කිරීම

(Geographical Basis)

ව්‍යාපාර සංවිධාන ලෝකයේ විවිධ වූ භූගෝලීය ප්‍රදේශවලට සිය ව්‍යාපාර ව්‍යාප්තකර තිබීම වර්තමානයේ දැකිය හැක. භූගෝලීය ප්‍රදේශවල ව්‍යාප්තිය පදනම් කරගෙන සංවිධානවල මානව සම්පත් කළමනාකරණ දෙපාර්තමේන්තුව වර්ග කළ හැකි අයුරු පහත දක්වා ඇත.

IMD CAMPUS

International Management Development Campus

PSB UNIVERSITY CAMBODIA

INTERNATIONAL ASSOCIATION OF UNIVERSITIES

✓ **ව්‍යාපාර සංවිධානය එක් රටක භූගෝලීය ප්‍රදේශවල ව්‍යාප්තව තිබීම.**

කිසියම් වූ ව්‍යාපාර සංවිධානයක් අදාළ රටේ විශාලත්වය අනුව පළාත්, දිස්ත්‍රික්ක, කලාප, කොට්ඨාශ පදනම් කරගෙන ව්‍යාප්තව තිබෙනු දැකිය හැකිය.

මානව සම්පත් කළමනාකරු
(ප්‍රධාන කාර්යාලය)

සහකාර මානව සම්පත් කළමනාකරු
(ගම්පහ)

සහකාර මානව සම්පත් කළමනාකරු
(මාතර)

සහකාර මානව සම්පත් කළමනාකරු
(මහනුවර)

සහකාර මානව සම්පත් කළමනාකරු
(අනුරාධපුරය)

IMD CAMPUS
International Management Development Campus
PSB UNIVERSITY CAMBODIA
IAU INTERNATIONAL ASSOCIATION OF UNIVERSITIES

✓ ව්‍යාපාර සංවිධානයේ ප්‍රධාන සමාගම/මවු සමාගම එක් රටකත් ශාඛාවන් වෙනත් රටවලත් ව්‍යාප්තව තිබීම.

විශේෂයෙන්ම බහු ජාතික සමාගම් ජාත්‍යන්තරව ව්‍යාපාර කටයුතු සිදු කිරීමේ දී මව් සමාගමේ මානව සම්පත් කළමනාකරණ දෙපාර්තමේන්තුවට අමතරව එක් එක් මහද්වීපයෙහි හෝ රටෙහි වෙන වෙනම අවශ්‍යතා පදනම් කරගෙන මානව සම්පත් කළමනාකරණ දෙපාර්තමේන්තු පිහිටුවනු ලබයි.

සාමාන්‍යාධිකාරී මානව සම්පත්
(මව් සමාගම)

නියෝජ්‍ය සාමාන්‍යාධිකාරී මානව සම්පත්
(ශ්‍රී ලංකාව)

නියෝජ්‍ය සාමාන්‍යාධිකාරී මානව සම්පත්
(සිංගප්පූරුව)

06 - සංවිධානය සිදුකරන ව්‍යාපෘති අනුව දෙපාර්තමේන්තුකරණය කිරීම

කිසියම් වූ ව්‍යාපාර සංවිධානයක් එකවර විශාල ප්‍රමාණයේ ව්‍යාපෘති කිහිපයක් ක්‍රියාත්මක කරන අවස්ථාවලදී ඒ ඒ ව්‍යාපෘති සඳහා වෙන වෙනම දෙපාර්තමේන්තු පිහිටුවනු ලබයි. ඒ අනුව ව්‍යුහය පහත පරිදි වේ.

මානව සම්පත් කළමනාකරු

- මානව සම්පත් විධායක (A ව්‍යාපෘතිය)
- මානව සම්පත් විධායක (B ව්‍යාපෘතිය)
- මානව සම්පත් විධායක (C ව්‍යාපෘතිය)

07 - මිශ්‍ර පදනම අනුව දෙපාර්තමේන්තුකරණය කිරීම

සමහර ව්‍යාපාර සංවිධානවල මානව සම්පත් කළමනාකරණ දෙපාර්තමේන්තු සංවිධානය කිරීමේ දී ඉහතින් සාකච්ඡා කරන ලද දෙපාර්තමේන්තුකරන පදනම් 02 ක් හෝ කිහිපයක් යොදාගෙන මානව සම්පත් කළමනාකරණ දෙපාර්තමේන්තුව සංවිධාන ගත කළ හැක.

එය පහත පරිදි දැක්විය හැක.

මානව සම්පත් කළමණාකරු

- සහකාර මානව සම්පත් කළමණාකරු (A - ව්‍යාපෘතිය)
  - මානව සම්පත් විධායක (ස්ථිර සේවකයින්)
  - මානව සම්පත් විධායක (අනියම් සේවකයින්)
- සහකාර මානව සම්පත් කළමණාකරු (B - ව්‍යාපෘතිය)
  - මානව සම්පත් විධායක (බැංකු)
  - මානව සම්පත් විධායක (සංචාරක හොටෙල්)

සංවිධානයකට මානව සම්පත් කළමනාකරනය සඳහා වෙනම ම දෙපාර්තමේන්තුවක් ස්ථාපිත කිරීමට බලපානු ලබන කරුණු

සෑම සංවිධානයකටම මානව සම්පත් කළමනාකරණය සඳහා දෙපාර්තමේන්තුවක් පවත්වාගෙන යාම අපහසු නොවේ. නමුත් පහත සඳහන් කාරණා නිසා සංවිධානයක් වෙනමම දෙපාර්තමේන්තුවක් ස්ථාපිත කරගනු ලැබේ.

- ✓ ව්‍යාපාර සංවිධානය ක්‍රමයෙන් වර්ධනය වීම

- ✓ මානව සම්පත් කළමනාකරණයට අදාළ කාර්යයන් කාර්යක්ෂමව, සඵලදායීව සහ නීත්‍යානුකූලව සිදු කිරීම සඳහා අවශ්‍ය දැනුම අනෙකුත් කළමනාකරුවන් සතුව නොමැති වීම

- ✓ මානව සම්පත් කළමනාකරණයට අදාළ කාර්යයන් සිදු කිරීම සඳහා අනෙකුත් කළමනාකරුවන්ට කාලය නොමැති වීම හෝ එකී කාර්යයන් සිදු කිරීම කාර්යය ශ්‍රිතයේ සඵලදායීතාවයට අහිතකරව බලපෑම

- ✓ තරඟකාරී ව්‍යාපාර සංවිධාන මානව සම්පත් කළමනාකරණය සඳහා වෙන්වූ දෙපාර්තමේන්තු පිහිටුවීම

- ✓ සංවිධානයේ මානව සම්පත් කළමනාකරණ කාර්යයන් ඉටු කිරීම සඳහා වෙනමම දෙපාර්තමේන්තුවක් පිහිටුවන ලෙස සේවාදායකයින් විසින් කළමනාකාරීත්වයෙන් ඉල්ලා සිටීම

නූතන ඩිජිටල් මානව සම්පත් කළමනාකරණ දෙපාර්තමේන්තුව

(The Modern Digital Human Resource Department)

- ✓ අතීත මානව සම්පත් කළමනාකරණයට අදාළ සියලුම කාර්යයන් හස්තමය ආකාරයෙන් පෑන් පැන්සල් ආදිය භාවිත කරමින් සිදු කරන ලද අතරම සංවිධානය ක්‍රමයෙන් වර්ධනය වීමත් සමඟ මානව සම්පත් කළමනාකරණ කාර්යයන් සංකීර්ණ විය. විශේෂයෙන් මහා පරිමාණ සංවිධානවල සේවකයින්ගේ ලිපි ගොනු පවත්වාගෙන යාම සඳහා විශාල ඉඩ ප්‍රමාණයක් අවශ්‍ය විය. එසේම කාර්යක්ෂම හා සඵලදායී මානව සම්පත් කළමනාකරණයක් සිදු කිරීම සඳහා විශාල සේවක පිරිසක් ද අවශ්‍යය විය. නමුත් වර්තමානය වන විට නූතන ඩිජිටල් මානව සම්පත් කළමනාකරණ දෙපාර්තමේන්තු, මානව සම්පත් කළමනාකරණ තොරතුරු පද්ධති හඳුන්වා දීමත් සමඟ මානව සම්පත් දෙපාර්තමේන්තුවට අවශ්‍ය සේවක සංඛ්‍යාව අඩු වී එහි ප්‍රතිඵලයක් වශයෙන් දෙපාර්තමේන්තු ව්‍යුහය ද කුඩා වී ඇත.

- ✓ දැන්වීම් පුවරු වෙනුවට අභ්‍යන්තර හා අන්තර්ජාල ඔස්සේ සේවකයාට තොරතුරු සැපයීම හා ප්‍රතිචාර ලබා ගැනීම, සේවක පැමිණීම සහ පිටවීම සටහන් කිරීම සඳහා ඇඟිලි සළකුණු යන්ත්‍ර වැනි යන්ත්‍ර භාවිතය, සේවක සුපරීක්ෂණය සඳහා කැමරා පද්ධති සවිකිරීම යනාදිය දැකිවිය හැකිය.

- ✓ නමුත් මානව සම්පත් කළමනාකරණයට අදාළ සියලුම කාර්යයන් නූතන තාක්ෂණය ඔස්සේ සිදුකළ නොහැකි බව අවබෝධ කර ගත යුතු වේ.

- ✓ සේවක පුහුණු කිරීම සම්බන්ධව, සේවක දුක් ගැනවිලි විසදීම, සේවකයින් අතර අන්තර් සම්බන්ධතාවයක් ගොඩනැගීම, අවස්ථානුකූලව තීරණ ගැනීම වැනි මානව සම්පත් මැදිහත් වීම වැඩි වශයෙන් අවශ්‍යවන මානව සම්පත් කළමනාකරණ කටයුතු සඳහා යොදා ගැනීමට නොහැකි වීම.

iMD CAMPUS

PSB UNIVERSITY CAMBODIA

සාරාංශය

ආයතනයක සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණය පිණිස විශේෂයෙන්ම පිහිටුවන ලද සේවා මණ්ඩල කළමනාකරුවෙකුගේ නායකත්වය යටතේ ඇති සංවිධාන ඒකකය සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණ දෙපාර්තමේන්තුවයි. රේඛීය කළමනාකරුවන් හට සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණ කාර්යයන් ඉටු කිරීමට අවශ්‍ය නිපුණතාව වත්මන් කළමනාකරුවන්ට නොමැති වූ විට හෝ සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණ විශේෂඥයෙකු ලවා සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණය වඩාත් කාර්යක්ෂමව හා සඵල කිරීමට ඇති හැකියාව නිසා සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණ දෙපාර්තමේන්තුව පිහිටුවනු ලැබේ. විවිධ සාධක අනුව සංවිධානයෙන් සංවිධානයට දෙපාර්තමේන්තු සංවිධානය කිරීමේ දී යොදාගත හැකි විකල්ප පදනම් කිහිපයකි.

එනම් ක්ෂේත්‍ර, ශ්‍රිත, සේවාදායක, ව්‍යාපාර සහ මිශ්‍ර පදනම් වේ.

අනෙකුත් කළමනාකරුවන් වෙත සේවා භූමිකාවක් දෙපාර්තමේන්තුව විසින් ඉටු කරනු ඇත. සේවා මණ්ඩළ කළමනාකරණයේ සාර්ථකත්වය, දෙපාර්තමේන්තුවේ සේවා නියුක්ත සේවාදායකයන්ගේ ගුණාත්වය මත රදා පවතින හෙයින් දෙපාර්තමේන්තුවේ මාණ්ඩලීකරණය ඉතාමත් නිවැරදිව සිදුකළ යුතුය. මෙය අග්‍ර කළමනාකරණයේ ඉතා වැදගත් වගකීමකි.

සමාලෝචන ප්‍රශ්න

1* මානව සම්පත් කළමනාකරණ දෙපාර්තමේන්තුව යන පදය කෙටියෙන් නිර්වචනය කරන්න.

2* මානව සම්පත් කළමනාකරණ දෙපාර්තමේන්තුව දෙපාර්තමේන්තුකරණය කළ හැකි පදනම් කිරීම සාකච්ඡා කරන්න.

3* සංවිධානයකට මානව සම්පත් කළමනාකරණය සඳහා වෙනමම දෙපාර්තමේන්තුවක් ස්ථාපිත කිරීමට බලපානු ලබන කරුණු සාකච්ඡා කරන්න.

4* නූතන ඩිජිටල් මානව සම්පත් කළමනාකරණ දෙපාර්තමේන්තු සංවිධාන ව්‍යුහය, සාම්ප්‍රදායික මානව සම්පත් කළමනාකරණ දෙපාර්තමේන්තු සංවිධාන ව්‍යුහයෙන් වෙනස් වන්නේ කෙසේදැයි කෙටියෙන් සාකච්ඡා කරන්න.

ස්තුතියි

iMD

CAMPUS

International Management Development Campus