

[15]

මානව සම්පත් කළමනාකරණය වෘත්තීයයක්ද?

කේ. එම්. ඒ. කේ. ඔලගම, ජේ. ජී. පවිත්‍රී ඩිල්හාරා, එච්. ටී. එන්. පී. හේවාචිතාරණ, ජී. ඒ. සී. සද්මාලි,
එස්. ටී. ජයවර්ධන, එච්. ඩී. අයි. දිල්ලැක්ෂි, එම්. බී. කේ. හේවාචසම්

හැඳින්වීම

මානව සම්පත් කළමනාකරුවන් හා නියුක්තිකයන්ගේ තර්කය වන්නේ වර්තමානය වන විට මානව සම්පත් කළමනාකරණය වෘත්තීයයක් බවට පත්වෙමින් ඇති බවයි. ෆර්ගිවිස් හා ගුඩ්සන් (1996) ට අනුව වෘත්තීය, වෘත්තීය දක්ෂතාවය සහ වෘත්තීයකරණය යන පද සඳහා පොදුවේ පිළිගන්නා ලද අර්ථකථනයක් නොමැත. මෙයින් සිත්ස් හා වොට්සන් ප්‍රකාශ කරන පරිදි වෘත්තීය යන්නට අදාළ එක් නිශ්චිත න්‍යායක් නැති අතර පවතින්නේ තරඟකාරී න්‍යායන් කිහිපයකි. වෘත්තීයයක් යනු රැකියාවක් සඳහා වූ විශේෂඥ දැනුම හා ප්‍රවීණතාවයයි (බ්‍රවුන්ස් සහ මැකාකි, 2000). යම් විශේෂිත ආයතන කිහිපයකින් සැදුම්ලත් සහ පවත්වාගෙන යන කාර්යයන් පාලනය කරනු ලබන රැකියාවක් ලෙසද වෘත්තීය යන්න අර්ථ දැක්විය හැකිය. තවද ඒ තුළ ප්‍රවීණතාවය සහ සේවාව පිළිබඳ මතවාදයන් ද අන්තර්ගත විය හැක. ඩවුනිට් (1990) අනුව වෘත්තීය යන්න වර්ධනය වෙමින් පවතින සංකල්පයක් වන අතර එය ස්ථාවර නොවේ. තවද එකී නිර්වචනය නීතිය සහ වෛද්‍ය විද්‍යාවෙහි ඇතුළත් ලක්ෂණ වලින් තොර වූවක් නොවිය යුතුය.

අරමුණ හා විෂය පථය

වෘත්තීය යන්නෙහි සාහිත්‍ය මූලාශ්‍ර සැලකිල්ලට ගැනීමේදී පිරිස් කළමනාකරණයේ සිට මානව සම්පත් කළමනාකරණය දක්වා පරිණාමය වීමත් සමගම, එය කළමනාකරණ කාර්යයන් අතරින් අතිශය වැදගත් ශ්‍රිතයක් බවට පත්විය. නමුත් තවදුරටත් මානව සම්පත් කළමනාකරණය වෘත්තීයයක් වන්නේද? නොවන්නේද? යන්න පිළිබඳව මතවාද පවතී. එබැවින් මානව සම්පත් කළමනාකරණය යනු වෘත්තීයයක් වන්නේද? නොවන්නේද? යන්න බව තවදුරටත් සලකා බැලීම මෙම අධ්‍යයනය තුළින් සිදු කෙරේ.

වෘත්තීය අර්ථ දැක්වීම.

1972 හේයස් කමිටුවට අනුව, වෘත්තීයමය වශයෙන් සිදු කරනු ලබන කටයුතු, අත්දැකීම් වලට සම්බන්ධ මූලික සංකල්ප රාමුවකින් අනිවාර්යයෙන් ම වෙනස් වේ. එය ඉහළ මට්ටමක පවත්නා විශේෂිත හැකියාවක් තුළින් විශේෂීකරණය වූ අධ්‍යාපනය පුහුණුව හා අත්දැකීම් ඇතුළත් කුසලතා සමුදායක් පිළිබිඹු කිරීමක් මෙනි. ආම්ස්ට්‍රෝග්ට් (1996) අනුව මෙය වගකීම් පිළිබඳ හැඟීමක් සහ අනුමත ප්‍රමිතීන් පිළිගැනීම තුළින් සපුරා ගත යුතුය. එල්ඩරයිඩ් හා හෙජ් සඳහන් කරන පරිදි වෘත්තීයයක් යනු, ඉතා දිගු පුහුණුවක් අවශ්‍ය වන, ප්‍රායෝගිකත්වය සඳහා පසුබිමක් ලෙස න්‍යායන් අන්තර්ගත වන, සහ ඊට අදාළ වූ වර්ග සංග්‍රහයක් සහ ඉහළ මට්ටමක ස්වාධීනතායක් සහිත රැකියාවකි. සේවා අවාර ධර්මයන් අනුව වෘත්තීයමය පුද්ගලයකු සිටිය යුත්තේ අන්‍යයන්ට සේවය කිරීමට ය (ආර්ම්ස්ට්‍රෝග්, 1996). වෘත්තීයකට අදාළ ලක්ෂණ දෙස සලකා බැලීමේදී, එහි ප්‍රායෝගිකත්වය සඳහා වන පුහුණුව ස්වභාවයෙන්ම බුද්ධිමත් විය යුතුය. එය යමකුගේ ස්වකීය ප්‍රයෝජනය සඳහා නොව අන්‍යයන් වෙනුවෙන් විය යුතුය, එමෙන්ම එහි මූල්‍යමය ප්‍රතිලාභයේ ප්‍රමාණය සාර්ථකත්වයේ මිනුම් දණ්ඩක් ලෙස නොසැලකිය යුතුය (මැමෝරියා, 1991).

වෘත්තීයයක් සතුව මූලික පුහුණුවේදී සහ ඉන් අනතුරුව අත් කර ගත් සැලකිය යුතු දැනුම හා කුසලතා ප්‍රමාණයක් පවතී. වෘත්තීමය පුද්ගලයෙකු, අදාළ වෘත්තියේ කරුණු සම්බන්ධව අතිශය ආවාර ධර්ම වලට අනුකූල විය යුතු බවට යමෙක් අපේක්ෂා කළ හැක. ඔහු/ඇය තුළින් දැඩි කැපවීමක් හා බැඳීමක් අපේක්ෂා කෙරෙන අතර වත්මන් තත්ත්වයන්ගෙන් ඇත්ව එය නව දෘෂ්ටියකින් බැලීමට හැකියාවක් ඇත්තකු විය යුතුය (එල්ඩ්‍රයිඩ් සහ හෙජ්). හොඩ්සන් හා සුල්වින් (2002) වෘත්තීය අර්ථ දැක්වීම මෙසේ සිදු කරයි. ඒ අනුව වෘත්තීයයක් යනු මූලධර්ම හතරකින් යුත් ඉහළ තත්ත්වයක් ඇති දැනුම පදනම් කරගත් රැකියාවකි. විශේෂඥ දැනුම, ස්වාධීනතාවය, අනෙකුත් යටත් රැකියා කණ්ඩායම් කෙරෙහි ඇති වගකීම

හා පරාර්ථකාමී බව මෙම මූලධර්ම අතර වේ. මොරිස් සඳහන් කරන පරිදි වෘත්තීයයක් යනු ඉගෙනීම සහ විද්‍යාව සම්බන්ධ දෙපාර්තුමේන්තු කීපයක න්‍යායාත්මක ව්‍යුහය පිළිබඳ අවබෝධයක් සහිතව කටයුතු කරනු ලබන, අදාළ අවබෝධයන් කැටුව යන හැකියාවන්ගෙන් සමන්විත වන යමකට පක්‍ෂව ක්‍රියා කරන්නෙකි. මෙකී අවබෝධය හා හැකියාවන් මිනිසාගේ අත්‍යවශ්‍ය ප්‍රායෝගික ක්‍රියාකාරකම් වෙනුවෙන් යොදා ගනු ලැබේ. විශේෂඥතාවයේ වැරදි නිවැරදි කිරීම පිණිස වන මනුෂ්‍ය වර්ගයා විසින් අත්පත් කරගත් ඥානය සහ අත්දැකීම් මෙන්ම සාමාන්‍ය දැනුම තුළින් යම් වෘත්තීයක ප්‍රායෝගික බව වෙනස් විය හැක. මැමෝරියා (1991) සඳහන් කරන පරිදි, වෘත්තීයක දී මිනිසාගේ අනිවාර්ය අවශ්‍යතා ඉටුකරනු ලබන අතර සේවාදායකයා වෙනුවෙන් වන පරාර්ථකාමී භාවය උදෙසා අවශ්‍යයෙන් ම කළ යුතු මූලික ආචාරධර්මයන් ද සැලකිල්ලට ගනී.

ඉහත නිර්වචන හා අර්ථ දැක්වීම් පුළුල් ව සැලකිල්ලට ගනිමින් වෘත්තීයයක් යන්න පහත පරිදි නිර්වචනය කළ හැක. ඒ අනුව වෘත්තීයයක් යනු අත්දැකීම්, විශේෂඥ අධ්‍යාපනය, දිගුකාලීන පුහුණුව, ප්‍රායෝගිකත්වය සඳහා පසුබිමක් ලෙස න්‍යායන්, ඊටම අදාළ වන වර්ග සංග්‍රහ, ඉතා ඉහළ මට්ටමක ස්වාධීනත්වයක්, සහිත එමෙන් ම ස්වකීය ප්‍රයෝජනත්වයෙන් තොරව අන්‍යයන් සඳහා වන රැකියාවකි (කේට්ට්ට්, 2008).

වෘත්තීයයකුගේ ලක්ෂණ

ඉහත නිර්වචනයන්ට අනුව වෘත්තීයක ලක්ෂණ කීපයක් හඳුනා ගත හැක. එල්ඩ්‍රිඩ් හා හෙජ්ට් අනුව වෘත්තීයයන්ට ගෙවනු ලබන්නේ ඔවුන් කරනු ලබන කාර්යයන්ටයි. මෙය ඔවුන් ආධුනිකයන්ගෙන් වෙනස් කරනු ලබන අතර වෘත්තීයයින් බිහි වනුයේ එකග වූ ප්‍රමිතීන් සමුදායක් මත පිහිටුවන දිගුකාලීන පුහුණුවක ප්‍රතිඵලයක් වශයෙනි. වෘත්තීයකදී, න්‍යායන් මගින් ප්‍රායෝගිකත්වයට සහය වනු ලබයි. වෘත්තීයයන් විසින් ඔවුන්ගේ කාර්යයන් කෙරෙහි වගකිව යුතු අතර වෘත්තීයකට එකඟ වූ ආචාර ධර්ම සංග්‍රහයක් පවතී. ඒ තුළ වගකීම් පමණක් නොව අයිතීන්ද අන්තර්ගත විය යුතුය. වෘත්තීයක් තුළ සැලකිය යුතු ස්වාධීනතා මට්ටමක් පවතින අතර ස්වකීය සාමාජිකයන්ට ප්‍රවේශ වීමට වගකීමක් ද පවතී. ආම්ස්ට්‍රෝග් (1996) සඳහන් වන පරිදි වෘත්තීයයකුගේ ලක්ෂණ අතර න්‍යායාත්මක දැනුම මත පදනම් වූ කුසලතාත් පුහුණුව හා අධ්‍යාපනය සඳහා කරනු ලබන වෙන් කිරීම මත වෘත්තීයකු මගින් මෙහෙයවනු ලබන සාමාජිකයන්ගේ ශක්‍යතා විභාගයන්, විධිමත් වෘත්තීය ආයතනයක් සඳහා අදාළ වෘත්තීයට ඇතුළත් වීම පාලනය කිරීම පිණිස බලය පැවතීම, සහ වෘත්තීමය වර්ග සංග්‍රහයක් පැවතීම දැක්විය හැක.

තව දුරටත් එල්ඩ්‍රිඩ් හා හෙජ්ට්ට් අනුව වෘත්තීයයකුගේ ලක්ෂණ පහත පරිදි විග්‍රහ කර ඇත. ශක්තිමත් අභිප්‍රේරණයන්, දිගුකාලීන අධ්‍යාපනයන්, පුහුණුවක් තුළින් අත්පත් කරගත් විශේෂඥ දැනුම සහ කුසලතාවයන්ගෙන් යුක්ත වීමත්, ප්‍රමිති පාලනයන්, ප්‍රවේශයන්, වෘත්තීය මාර්ග හා වර්ග ගැටලුන්, කාර්යයන් ඉටු කරගෙන යාමේදී හා සංවිධානය කිරීමේදී පවත්නා ස්වාධීනතාවයන්, වෘත්තීමය තීරණයක් වෙනුවෙන් අඛණ්ඩ හැසිරීම් සඳහා වන අවශ්‍යතාවයන්, සාමාජිකයන් විසින් එකඟ වූ හා අනුගමනය කරනු ලබන වෘත්තීමය හැසිරීම් සංග්‍රහයන්, සේවා ආචාර ධර්මත්, වෘත්තීමය කටයුතු වල ඉල්ලුමත්, වෘත්තීමය සගයන් සහ අනෙකුත් උනන්දුවන (Stakeholders) පාර්ශවයන් පිළිබඳ ඉගෙනීමට ඇති දිගුකාලීන විවෘත භාවයන්, වෘත්තීමය ප්‍රවීණතාවයට ඇති ගරුත්වයන්, උපරිම කාර්යයන් සඳහා වන සැලකිය යුතු ප්‍රතිලාභත් වෘත්තීමය ප්‍රමිතීන් පවත්වාගෙන යාමත් සහ ආචාරශීලී හැසිරීමත් මේ අතර ඉතා වැදගත් කොට සැලකේ. බීච් ට අනුව වෘත්තීයක පහත ලක්ෂණ දැකිය හැක. ඒ සඳහා උසස්, විශේෂඥ අධ්‍යාපනයක් සහ පුහුණුවක් අවශ්‍ය වීම, අපේක්ෂිත හා ස්වාධීන තීරණයක් සඳහා අනුරූපී හැසිරීමක් අවශ්‍ය වීම, ගැඹුරු සහ පිළිගත් දැනුම් සම්භාරයක් මත පදනම් වීම, අදාළ වෘත්තීයේ දැනුම පුළුල් කිරීම පිණිස නිරන්තරයෙන් වැරදි සිදු කිරීම, මනා ලෙස සංවර්ධනය කරන ලද ආචාරධර්ම හා පොදු වගකීමකින් යුක්ත වීම සහ අදාළ වෘත්තීයේ සාමාජිකයන්ට පොදු හඳුනාගැනීමක් සහ අරමුණක් පැවතීම දැක්විය හැක.

යම් වෘත්තීයක ක්ෂේත්‍රය උසස් කිරීමට සහ එහි ප්‍රමිතීන් වැඩිදියුණු කිරීම පිණිස වෘත්තීමය අයතනයක් පවතින අතර ඒ සඳහා අධ්‍යාපනය, පුහුණුව, අත්දැකීම් සහ මානව කාර්යයන් සම්බන්ධ පිළිගත් ප්‍රමිතීන් කීපයක් අවශ්‍ය වේ (මැමෝරියා, 1991).

වෘත්තීමය ආචාර ධර්ම සංග්‍රහයට අනුව වෘත්තීයයකුගේ ප්‍රධාන ලක්ෂණ ගත් කළ එහි පහත ලක්ෂණ අන්තර් ගත වේ. නියුක්තියෙන් විසින් පොදු අරමුණු ක්‍රියාත්මක කිරීමෙහි ලා වගකීමෙන් යුක්ත වීම සහ සේවා යෝජකයාගේ කැමැත්ත අන්ධානුකරණය නොවී පොදු අපේක්ෂාවන් ඉතා වැදගත් කොට සුරැකීමට යොමු වීම, දෛනික කටයුතු වලදී වෘත්තීයයන් විසින් අදාළ ගැටලු ගැඹුරින් අවබෝධ කර ගැනීම සහ නිරන්තර හැකියාව හා හොඳම වෘත්තීමය අවධානය තහවුරු කිරීම පිණිස අවශ්‍ය වන අධ්‍යයනයන් සහ සමීක්ෂණයන් අනිවාර්යයෙන් ම සිදු කිරීම, වෘත්තීයයන් විසින් සෑම දෛනික කටයුත්තකදී ම ඉතා ඉහළ මට්ටමක පුද්ගලික අවංකත්වයක් හා සෘජු බවක් පවත්වා ගෙන යාම, සිය අනුමැතීන් හා විස්තරාත්මක ප්‍රකාශයන්ගෙන් බලපෑමට ලක්වන සේවකයන්ගේ අභිමානය, අවශ්‍යතා සහ සුබසාධනය කෙරෙහි වෘත්තීයයෙක් වශයෙන් ගැඹුරින් සලකා බැලිය යුතු වීම, සහ වෘත්තීයයන් විසින් ඔවුන් නිරූපණය කරන ආයතන පොදු අරමුණු කෙරෙහි සැලකිලිමත් වන නමුත් පෞද්ගලික අරමුණු හෝ සේවක අභිමානය කෙරෙහි කිසිසේත් නොසලකන අය විය යුතු වීම ය (යෝදර් හා හෙන්මන්, 1978). උල්රිච්ට අනුව, වෘත්තීයයන් පහත සඳහන් ලක්ෂණ හුවමාරු කර ගනී. යම් නිශ්චිත ප්‍රතිඵලයක් කෙරෙහි ඉලක්ක ගත වීම, බෙදාහදාගත් දැනුම් සම්භාරය, අත්‍යවශ්‍ය හැකියාව, වරලත් ආයතනයක් විසින් සහ මගින් පවත්වා ගෙන යනු ලබන ආචාරශීලී ප්‍රමිතීන්, පැහැදිලි භූමිකාව, යන ලක්ෂණ යම් රැකියාවක් වෘත්තීයයක් ලෙස පිළිගැනීමට උපකාරී වේ.

මානව සම්පත් කළමනාකරණය හා වෘත්තීයයන්

මැමෝරියා (1991) ට අනුව කාලයාගේ ඇවෑමෙන් පිරිස් කළමනාකරණය පරිණත භාවයට පත්විය. කාර්යයන් කිරීමේදී දක්වන ප්‍රවීණතාවයට අනුව පිරිස් කළමනාකරණය විශේෂඥයින් වෘත්තීයයන් බවට පත්වන බව ආම්ප්‍රෝග් ප්‍රකාශ කරයි. එමෙන්ම වෛද්‍ය විද්‍යාව හා නීති වෘත්තීය ගැන සලකා බැලීමේදී එම වෘත්තීන් කරගෙන යාම සඳහා එහි සාමාජිකයන්ට වරලත් ආයතන මගින් වෘත්තීමය අයිතිය සහ වෘත්තීයේ නියැලීමේ අයිතිය පවරා දෙනු ලැබේ. ටයිසන් ඇන්ඩ් ගෙල් (1986) පවසන අන්දමට වර්තමානය වන විට සෙසු කළමනාකරුවන් පිරිස් කළමනාකරුවන්ගේ සේවාදායකත් බවට පත් වෙමින් පවතින අතර, ඊට සමාන්තරව සමාජ සම්මත නියමයන් පිළිබිඹු කරමින් සේවකයින් තුළ සිය සේවය පිළිබඳව හැඟීමක් වර්ධනය කිරීමට කටයුතු කරයි. පිරිස් විධායක වරුන් මේ හේතුව කරණ කොටගෙන ව්‍යාකූලතාවයට සහ අපහසුතාවයන්ට පත්වන බව ආම්ප්‍රෝග් තව දුරටත් ප්‍රකාශ කර සිටියි.

පසුගිය අවුරුදු 10 ක කාල සීමාව සම්බන්ධයෙන් සලකා බලන කල පිරිස් කළමනාකරණයට සාපේක්ෂව සේව්‍ය - සේවක සම්බන්ධතා සඳහා ඉතා සුක්ෂම ප්‍රවේශයක් සහ පිවිසුමක් මානව සම්පත් කළමනාකරණයෙහි දක්නට ලැබෙන බවට ගෝල්ඩ් සහ බ්‍රැටන් හඳුනාගෙන ඇත. වර්තමානයේ දී ආයතන මානව සම්පත් කළමනාකරණය ආයතනයන්හි වැදගත් කාර්යභාරයන් සිදු කරමින් සිටියි. ආයතනික කාර්යඵල සහ මානව සම්පත් කළමනාකරණ කාර්යයන් අතර සෘජු සම්බන්ධතාවයක් පවතින බව අධ්‍යයනයන්ගෙන් අනාවරණය වෙයි (බේකර්, 1999: බයෙන්ස් සහ ද වොස්, 2001: ෆඩ්සන්ස් සහ පිරිස, 2000 සහ පර්සෙල්, 1999). බ්‍රිතාන්‍යයේ රැකියා නාම සඳහා මානව සම්පත යොදාගන්නා ආයතන ප්‍රමාණය, 1998 දී සිදු කරන ලද වැඩ බිම තුළ සේවක සම්බන්ධතා සමීක්ෂණයට පාදක වූ ප්‍රධාන අංගයක් විය. එම සමීක්ෂණයට අනුව පදවි නාමයන් මානව සම්පත් කළමනාකරණ වෘත්තීයයන් සිය තරාතිරම උසස් කරගැනීම සඳහා තනතුරු නාම සංශෝධනයේ හා අවශ්‍ය සුදුසුකම් වර්ධනයෙහි සාමූහික ප්‍රයත්නයක යෙදෙමින් සිටියි. හෝක් සහ නූන් (2001) සොයා ගනු ලැබූ අන්දමට මෙම මානව සම්පතෙහි තනතුරු එම ක්ෂේත්‍රයෙහි වෙනසක් ඇති කරවීය. පිරිස් විශේෂඥයන් හා සසඳා බැලීමේ දී මානව සම්පත් විශේෂඥයින්ගේ පෞරුෂය පිරිස්සුම (Personality Testing), ආකල්ප සමීක්ෂණ (Attitude Survey) සහ රැකියා ස්ථාපනයෙන් බැහැර පුහුණුවීම් (off - the - Job training) වැනි සංකීර්ණ වූ මානව සම්පත් කළමනාකරණ කාර්යයන්

හි නියැලෙන අතර වැඩි වශයෙන් උපක්‍රමශීලී සැලසුම්කරණයෙහිද යෙදෙනු දක්නට ලැබෙයි. ඒ මත පදනම් වීම මඟින් විෂම වූ තර්ක හරහා මානව සම්පත් කළමනාකරණය වෘත්තීයක් වන්නේද? නොවන්නේද? යන මතය සහ තර්කය තවදුරටත් ව්‍යුත්පන්න කළ හැක.

පර්යේෂකයන්ගේ විවිධ සොයා ගැනීම් වලට අනුකූලව කාර්යයන්හි නියැලීමෙන් ලත් නිපුණතාවයෙන්, උසස් කාර්ය සාධනයෙන්, සංකීර්ණත්වයෙන්, හෝ වෘත්තීමය වශයෙන් මානව සම්පත් කළමනාකරණ වෘත්තීය එහි කාර්යයන් සඳහා බලපෑම් ඇති කරයි (හුසෙලිඩ්, 1995; ගොලර් සහ ඩිස්පැන්ඩ්, 1997; හෝන්ස්බේ සහ කුරාට්කෝ, 1990; වැග්නර්, 1998; ග්නැන් සහ සොන්ගිනි, 2003; මැට්ලේ, 1999). පසුගිය අධ්‍යයන වලට අනුව කුමන හෝ වෘත්තීයක් සපුරාලිය යුතු සුදුසුකම් කිහිපයකි. පළපුරුද්ද හෝ ප්‍රවීණතාවය, විශේෂිත වූ අධ්‍යාපනය සහ දිගු කාලීන පුහුණුව, න්‍යායාත්මක පසුබිම. පුළුල් ස්වාධීනතාවය සහ ආත්මාර්ථයට නොව ස්වාර්ථයට කටයුතු කිරීම ආදිය ඉන් කිහිපයකි. ඒ අනුව ඕනෑම රැකියාවක් වෘත්තීයක් වන්නේද? නොවන්නේද? යන්න සසඳා බැලීම සඳහා ඉහත කරුණු නිර්ණායක ලෙස යොදා ගත හැක.

රාම් (1999) පවසන අන්දමට මානව සම්පත් කළමනාකරුවකු වෘත්තීමය වශයෙන් පුහුණුව ලද අයෙකු හෝ සුදානම් වූවකු විය යුතුය. ඒ අනුව මානව සම්පත් සංවර්ධනයෙහි අධ්‍යයනයන්ට අනුව මානව සම්පත් කළමනාකරණ වෘත්තීයයන් විසින් නිපුණතාව පිළිබිඹු කළ යුතු අංශ කිහිපයක් පහත පරිදි උපුටා දැක්විය හැක. සංවිධානය පිළිබඳ දැනුම, මානව වර්ග රටාවන්, මානව සම්පත් සංවර්ධන පද්ධතිය පිළිබඳ දැනුම, වෘත්තීය සැලසුම්කරණය, වෙනස් වීම හා වර්ධනය පිළිබඳ දැනුම, හැකියා සහ කාර්යඵල ඇගයීම හා සංවර්ධනය පිළිබඳ නිපුණතාවය, පුහුණුව සහ සංවර්ධනය, සංවිධානාත්මක වර්ධනය හා දායකත්වය, මානව සම්පත් සංවර්ධන උපක්‍රම පිළිබඳ අවබෝධය සහ පුද්ගල වර්ධන දායකත්වය ඒවා වේ. එම අංශ වලට අමතරව දැනුම, ශ්‍රමික නීතින්, සේවක සුබසාධනය, සාමූහික කේවල් කිරීම, වෘත්තීය සමිති, සේවක බඳවා ගැනීම්, මිනිස් බල සැලසුම්කරණය, මානව සම්පත් තොරතුරු පද්ධති, වැටුප් හා වේතන පරිපාලනය සහ ප්‍රතිලාභ කළමනාකරණය යන ශ්‍රිතයන් පිළිබඳ ව ද මානව සම්පත් කළමනාකරණ වෘත්තීයයන් මනා දැනුමකින් සමන්විත විය යුතුය.

වෘත්තීයක මූලික ලක්ෂණ ලෙස විශේෂිත දැනුම, ස්වාධීනත්වය, බලය හා පරහිතකාමිත්වය යන සතර හඳුනා ගත හැකි බව හොට්සන් හා සුලිවැන් (2002) ප්‍රකාශ කරති. ස්කුයිරෙස්ට් අනුව (2002) ඉහත සඳහන් මූලික ලක්ෂණ අතරින් ප්‍රථම ලක්ෂණය වන විශේෂිත දැනුම, න්‍යායාත්මක දැනුම, රැකියානුබද්ධ තොරතුරු සහ පද්ධතීන් වශයෙන් මිනුම් දඬු තුනකින් සමන්විත වේ. එමෙන්ම මානව සම්පත් කළමනාකරණ වෘත්තීයයන් කාර්මික මනෝ විද්‍යාව, සමාජ විද්‍යාව හා රැකියාවන් සම්බන්ධ නීතින් පිළිබඳ ව මූලික න්‍යායාත්මක දැනුමෙන් ද සමන්විත වේ. වෘත්තීමය දැනුමෙහි දෙවන මිනුම් දඬුවට අනුව එනම් රැකියානු බද්ධ තොරතුරු තුළ ඇතුළත් වන්නේ මානව සම්පත් කළමනාකරණයෙහි ප්‍රධාන ශ්‍රිතයන්හි තොරතුරුය. ඒ යටතේ මානව සම්පත සැලසුම්කරණය, සේවක තෝරා ගැනීම් හා බඳවා ගැනීම්, කාර්යඵල ඇගයීම්, ප්‍රතිලාභ කළමනාකරණය, පුහුණුව සහ සංවර්ධනය ඇතුළත් වේ (ස්කුයිරෙස්ට් 2002). මානව සම්පත් වෘත්තීයයන් විසින් ගැටලු නිරාකරණය, සාකච්ඡා කිරීම, සන්නිවේදනය කිරීම සහ පුහුණු කිරීම යන පද්ධතීන් හරහා සිය කාර්යයන් සාර්ථකව නිම කිරීම තුළින් තෙවන මිනුම් දඬුවද සපුරාලයි. ඒ අනුව වෘත්තීයකට අදාල වන මිනුම් දඬු ත්‍රිත්වයම සපුරාලන නිසා මානව සම්පත් කළමනාකරණය වෘත්තීයක් වශයෙන් දැදිත්වය හැකිය.

වෘත්තීයක මූලික ලක්ෂණය අතරින් දෙවැන්න වන ස්වාධීනත්වය ගැන සලකා බැලීමේදී මානව සම්පත් වෘත්තීයයෙකුට සිය කාර්යයන් සාර්ථකව නිම කිරීම සඳහා අනුගමනය කළ යුතු ක්‍රියා පටිපාටීන් සිය අභිමානය පරිදි තෝරා ගැනීමට හැකිය (හොඩ්සන් හා සුලිවැන්, 2002). මානව සම්පත් කළමනාකරණ වෘත්තීයයන් ඔවුන්ගේ දැනුමෙහි සහ මානව සම්පත්

පිළිබඳ තීරණ ගැනීමේ ප්‍රවීණත්වය තුළින් වෘත්තීමය සබඳතා කළමනාකරණය කිරීමේ ස්වාධීනත්වයට සුදුසු බව ඔප්පු කර පෙන්වයි.

තෙවන ලක්ෂණය වන බලය යන්නෙන් අදහස් වන්නේ යටත් සේවක කණ්ඩායම් විසින් මානව සම්පත් කළමනාකරණ වෘත්තීයයන් සිය අධිකාරී බලය උපයෝගී කොට ගෙන දෙනු ලබන උපදෙස් වලට අවනත වීමය (හොඩ්සන් හා සුලිවැන්, 2002). වෘත්තීය, නීතිය හා රැකියාමය කොන්ත්‍රාත්තුව මත එහි බලපෑම සම්බන්ධයෙන් සෙසු කළමනාකරුවන්ට උපදෙස් සැපයීම සඳහා මානව සම්පත් කළමනාකරණ වෘත්තීයයන්ට අධිකාරී බලයක් පවතියි.

පරහිතකාමිත්වය යනු වෘත්තීයයට අදාළව සිදු කරන සියළුම කාර්යයන්, වෘත්තීය ආචාර ධර්මවලට අනුකූලව සහ ස්වයං කැපකිරීම තුළින් ඉටුකිරීමට ඇති බැඳීමයි. එය හොඩ්සන් හා සුලිවැන් (2002) අනුව වෘත්තීයක මූලික ලක්ෂණයන්හි අවසාන කරුණය. මානව සම්පත් කළමනාකරණ වෘත්තීයයන් සිය වෘත්තීමය තොරතුරු වල රහස්‍යභාවය සුරැකීම මේ සඳහා කදිම නිදසුනකි.

මානව සම්පත් කළමනාකරණ ක්‍රමවේදයන් සහ සංවිධානයේ උපාය මාර්ග අතර අන්තර් සම්බන්ධතාවයක් පවතී දැයි සොයා බැලීමට බර්මන්ටන් (1994), ඉඩ්නියෝස්කි සහ පිරිස (1994), ගෙස්ට් සහ පිරිස (2000), ඇෂ්ටන් සහ සන්ග් (2002), ප්‍රයන්ත දැරිය. ගෙස්ට් විසින් කළමනාකරුවන් සහ ප්‍රධාන විධායක නිලධාරීන් දහසකට වැඩි පිරිසක් සහභාගී කරගෙන සිදු කරන ලද සමීක්ෂණයට අනුව, මානව සම්පත් කළමනාකරණ ක්‍රමවේදයන් සඳහා ඉහළ කැපවීමක් පැවතීම ව්‍යාපාරික කාර්යඵල ධනාත්මක වර්ධනයට ඉවහල් වන බව අනාවරණය කරගෙන ඇත.

මානව සම්පත් කළමනාකරණ වෘත්තීය සම්බන්ධයෙන් අදාළ වෘත්තීයයා දැනුමෙන් සහ ශක්‍යතාවයෙන් යුතු වීම එම වෘත්තීකරණ ක්‍රියා පටිපාටියෙහි තවත් එක් වැදගත් අංගයක් වේ. රටක මානව සම්පත් කළමනාකරණය සම්බන්ධයෙන් ජාතික ප්‍රමිතීන්, ගොඩනැගීම සහ ඒවායේ වර්ධනයට කටයුතු කිරීම මානව සම්පත් කළමනාකරණ වෘත්තීයයන්ගේ සමාජ තත්ත්වය සහ රැකියාවේ අධිකාරීත්ව බලය උසස් කිරීමට උපකාරී වේ.

කෙතරම් ප්‍රමාණයකට වෘත්තීමය සාමාජිකත්වය වර්ධනය වෙනවාද? වෘත්තීය සඳහා කෙතරම් පිළිගැනීමක් පවතිනවාද සහ මානව සම්පත කළමනාකාරීත්වයේ වෘත්තීමය බලයක් පවතිනවාද යන නව පැති කඩ කරා මානව සම්පත් කළමනාකරණ වෘත්තීයෙහි අවධානය යොමු වෙමින් පවතී. හොඩ්සන් හා සුලිවැන්ට අනුව අන්‍යයන්ගේ වර්යාවන් වෙනස්කිරීමට හෝ බලපෑම් කිරීමට තනි වශයෙන් හෝ කණ්ඩායම් වශයෙන් වෘත්තීයයන්ට ඇති හැකියාව, බලය යනුවෙන් නිර්වචනය කළ හැකිය. සුවිශේෂී දැනුමකින් හෙබි හා වඩාත් සංකීර්ණ මෙන්ම අභියෝගාත්මක කාර්යයන්හි නියැලෙන ආයතනික සම්පත් විශාල වශයෙන් උපයෝජනය කර ගනිමින් එහි ගෞරවනීය සේවාදායකයන්ට සිය සේවය ලබා දෙන රැකියා කණ්ඩායම් එම ආයතනයේ වඩා බලවත් කණ්ඩායමක් බවට පත්වේ (2000). වෘත්තීය බලය ඩීට්ට්ව් සහ රොබර්ට්ස් (1997) නිර්වචනය කරනුයේ, ආයතනයෙහි සේවාදායකයන්ගේ විචාරශීලිතාවයන් තුළ තීරණ ගැනීමේ ඇති සංකීර්ණතාවය පිළිබඳ අත්දැකීමක් ලෙසටය.

මානව සම්පත් කළමනාකරණ වෘත්තීයෙහි ප්‍රධාන සාධකයක් වන්නේ සේවාදායකයන්ට බලපෑම් කිරීම සඳහා විශ්වාසනීය මූලාශ්‍රයක් සපයන, වෘත්තීමය දැනුම පදනම් කොටගෙන කොතරම් දුරකට නීති ප්‍රකාර පැහැදිලි සීමාවන් ස්ථාපනය කළ හැකිද යන්නයි. රයිල්ට (1984) අනුව දැනසිටින සහ ප්‍රායෝගික දැනුම අතර භාවිතයේදී වෙනසක් දැකිය හැක. ඊයෝට් අනුව දැන සිටින දැනුම පොදු දැනුම ලෙස හඳුන්වා දෙන අතර එය මූලාරම්භයේ සිටම පැවත එන ප්‍රකාශිත සහ සන්නිවේදනය කළ හැකි දැනුම ලෙස ඔහු තවදුරටත් නිර්වචනය කරයි. වෘත්තීමය දැනුමෙහි මූලාශ්‍ර මත ස්වාධීන වූ පාලන බලයක් නොමැති නිසාවෙන් බොහෝ ආයතන වල මානව සම්පත් කළමනාකරණ වෘත්තීයයන් සිය අධිකාරී බලය පවත්වාගෙන යාමට අකැමැත්තක් දක්වනු ලැබේ. එවැනි වූ අවස්ථාවන්හි දී මානව

සම්පත් කළමනාකරණ නියුක්තිකයන් අවදානම් තත්ත්වයන්ට මුහුණ දෙනු ලැබේ (කෝල්ඩ්වෙල්, 2001). යුක්ති සහගත අධිකාරී බලයකට මූලාශ්‍ර සැපයීම සඳහා මානව සම්පත් කළමනාකරණ අවශ්‍ය වන්නේ වෘත්තීමය දැනුම සඳහා පිළිගත් පදනමක් ස්ථාපනය කිරීමයි. මානව සම්පත් කළමනාකරණය වෘත්තීමය ලක්ෂණ ශක්තිමත් කිරීමේ සහ දුර්වල කිරීමේ අවස්ථාවන් පිළිබඳ ව සහ වෘත්තියකරණයේ මූලාරම්භය පිළිබඳ ව ඓතිහාසික මූලාශ්‍ර වැදගත් කාර්ය භාරයක් ඉටුකර ඇත.

රාම් පෙන්වාදෙන ආකාරයට මානව සම්පත් න්‍යායන්, උපකරණ, ධාරිතාවයන්, ප්‍රස්තෘතයන්, පාලනයන්, වෘත්තීන් සහ හැකියාවන් මානව සම්පත් වෘත්තීයකරණය වැදගත් වේ (1999).

ඉහත සඳහන් කළ ආකාරයට නව්‍ය හා තවදුරටත් සංවර්ධනය වෙමින් පවතින විෂය ක්ෂේත්‍රයක් ලෙස මානව සම්පත් කළමනාකරණය වෘත්තීයකරණය වන්නේද? නොවන්නේද? යන බවට මතභේද පවතී.

නිගමනය

අවසාන වශයෙන් මැමෝරියා (1991), ආම්ස්ට්‍රෝන්ග් (1996), ටයිසන් හා ෆෙල් (1986), ගෝල්ඩ්, බ්‍රැටන්, සහ පාකර් (1999), බයෙන්ස් සහ ද වොස් (2001), හව්සන් සහ පිරිස (2000), පර්සෙල් (1999), හෝක් සහ නූන් (2001), හුසෙලිස් (1995), ගොල්හ(ර්) සහ ඩෙස්පැන්ඩ් (1997), හොන්ස්බ් සහ කුරාන්කො (1990), ගෝස් සහ පිරිස (1994), වැන්ගර් (1998), ගැන් සහ සොන්ගිනි (2003), මැට්ලි (1999), ස්කුවිස් (2001), බෙර්මන් (1994), ඉවිනිම්බිස්කි සහ පිරිස (1996), ගෙස්ට් සහ පිරිස (2000), ඇෂ්ටන් සහ සන්ග් (2002), කෝල්මන් සහ කීප් (2001), ටේලර් (2002), ඩිට්‍රිච් සහ රොබට්ස් (1997), ෆ්‍රෙයිඩ්සන් (2001), රයිල් (1984), ඉරට් (2000), ඇබට් (1988), වට්සන් (1977), රාම් (1999), අල්බ්‍රි (1997) යන අයවලුන්ට අනුව මානව සම්පත් කළමනාකරණ වෘත්තීය සඳහා සෘජු ලෙස සහ වක්‍ර ලෙස බලපාන බොහෝ සාධක ඇති අතර ඒවා සලකා බැලීමෙන් අනතුරුව මානව සම්පත් කළමනාකරණය යනු වෘත්තීයකරණය බව ප්‍රකාශ කළ හැකිය.

ආශ්‍රිත ග්‍රන්ථ

1. Abbott, A. 1988. The system of professions. Chicago: University of Chicago Press.
2. Armstrong, M. 1996. Personnel Management Practice. 6th edition, London: Kogan Page Limited.
3. Ashton, D. and Sung, J. 2002. Supporting workplace learning for high performance working. Geneva: International labour office.
4. Baker, T. 1999. Doing well by doing good. Washington: Economic policy institute.
5. Beach, Dale S. 1975. Personal: The management of people at work New York: Collier – MacMillan Publishing Co.
6. Brown, Berman R and McCartney, S. 2000. Professionalism definition in managing health services, Professionalism. Ed, Boundaries and the Workplace Malin Routledge.
7. Buyens, D. & De Vos, A. 2001. Perceptions of the value of HR function. Human resource management journal, Vol. 11: No.3: 70-89.
8. Caldwell, R. 2001. Champions, adapters, consultants and synergists: the new change agents in HRM. Human resource management journal, Vol. 11: No.03: 39-52.
9. Chandan, J.C. 1997. Management: Theory and Practice. New Delhi: Vikas Publishing house pvt ltd.
10. Colman, S. and Keep, E. 2001. Background literature review for PIU project on workforce development. [on line] www.Cabinet-office.gov.uk/innovation/2001/workforce.attachments/literturereview.pdf
11. Dietrich, M. and Roberts, J. 1997. Beyond the economic of professionalism. Eds: J.Broadbent, M. Dietrich and J.Roberts. The end of the professions. Landon: Routledge.
12. Drucker, Peter F. 1994. The practice of Management. Oxford: Butterworth – Heinemann Ltd.
13. Eldride, John and Hedge, Pamela. What is professionalism?. [On line¹] <http://sft.emu.edu.tr/trainingunit/pd/sfl/cem/professionalism.htm>
14. Eraut, M. 2000. Non-formal learning and tacit knowledge in professional work. British journal of education psychology, Vol. 70: 113-136.
15. Exworthy, M and Halford, S. 1999 Professionalism and the New managerialism. Buckingham: Open University press.
16. Freidson, E. 2001. Professionalism. Cambridge: Polity press.

17. Gnan, L., L. Songini, 2003, 'The Professionalization of Family Firms: The Role of Agency Cost Control Mechanisms' FBN Proceedings 2003, 141-172.
18. Gold, Jeff and Bratton, John. The dynamics of professionalization: Whither the HRM profession? [Online²]
www.mngt.waikato.ac.nz/research/ejrot/cusconconference/2003/proceedings/hrmphenomena/Gold.pdf
19. Golhar, D.Y. and S.P. Deshpande, 1997, 'HRM Practices of Large and Small Canadian Manufacturing Firms', Journal of Small Business Management, Va.35 No.3, 93-97.
20. Goss D. 1994. Human resource management: the workers' verdict. Human resource management journal, Vol.9: No.3: 5-25.
21. Guest, D., Michie, J., Sheehan, M and Conway, N. 2000. Getting insight the HRM –performance relationship. Swindon: Esrc.
22. Hargreaves, A. and Goodson, I. 1996. Teacher s professional lives: aspirations and actualities in 1. Landon: Falmer Press.
23. Hodson, R. and Sullivan, T.A. 2002. The social organization of work. Belmont, CA: Thomson.
24. Hoque, K. and Noon, M. 2001. Counting angels: a comparison of personnel and HRM specialists. Human resource management journal, Vol. 11: No.3, 5-22.
25. Hornsby, J. S. and D. K. Kuratko, 1990, Human Resource Management in Small Business: Critical Issues for the 1990s'. Journal of Small Business Management, Vol. 28: No. 3, 9-18.
26. Huselid, M.A., 1995, The Impact of Human Resource Management Practices on Turnover, Productivity, and Corporate Financial Performance, Academy of Management Journal, Vol. 38: No. 3: 635-672.
27. Hutchinson, S., Purcell, J. and Kinnie, N. 2000. Evolving high commitment management and the experience of the RAC call centre. Human resource management journal, Vol. 10: No. 1: 63-78.
28. Mamoria, C.B. 1991. Personnel Management. Bombay: Himalaya Publishing House.
29. Matlay, H. 1999, Employee Relations in Small Firms: A Micro-Business Perspective, Employee Relations, Vol. 21; No. 3: 285-295.
30. Purcell, J. 1999. Best practices and best fit: chimera or cul-de? Human resource management journal, Vol. 9: No. 3: 26-41.
31. Rao, T.V. 1999. HRD audit: Evaluating the human resource function for business improvement. New Delhi: Response Book.
32. Ryle, G. 1984. The concept of mind. Chicago: University of Chicago.
33. Squires, G. 2001. Management as a professional discipline, Journal of management studies, Vol. 38: No. 4: 473-487.
34. Suppes, Mary Ann and Wells, Carolyn Cressy. 1991. The social work experience. Introduction to the profession. New York: McGraw – Hill, Inc.
35. Taylor, R. 2002. Britain's world pf work-myths and realities. Swindon: Economic and social Research council.
36. Tyson, S. and Fell, A. 1986. Evaluating the personnel function. Landon: Hutchunson.
37. Ulrich, D. 1997. The Human Resource Champions. The next agenda for adding value and delivering results, Boston, MA: Harvard Business School.
38. Wagner, 1998
39. Watson, A. 1977. The personnel manager. London: Routledge and Kegan Paul.
40. Yoder, D. and Heneman. Jr, H. 1978. Handbook of personnel and industrial relations. Washington: The bureau of national affairs.