

[06]

මානව සම්පත් කළමනාකරුවෙකු සතු විය යුතු වර්ත ලක්ෂණ

ඒ. එම්. එන්. ද අල්විස්, කේ. එල්. ආර්. කල්දේරා, එච්. ඩී. එදිරිවීර, ජී. එම්. ඒ. ජේ. එස්. මුණසිංහ,
එල්. එල්. ටී. පෙරේරා, ඒ. ඩී. ජී. ප්‍රියංගිකා

හැඳින්වීම

සංවිධානයක සාර්ථකත්වය ප්‍රබල ලෙස රඳා පවතින්නේ එම ආයතනයේ මානව සම්පතෙහි ගුණත්වය මත බවත්, මානව සම්පතෙහි ගුණත්වය ප්‍රබල ලෙස රඳා පවතින්නේ මනා මානව සම්පත් කළමනාකරණයක් මත බවත්, සෛද්ධාන්තිකව මෙන්ම පර්යේෂණාත්මකව ද තහවුරු කර ඇත. (ඕපාත, 2007). කාර්යක්ෂම හා සඵලදායී මානව සම්පත් කළමනාකරණ ක්‍රියාවලියක් පවත්වාගෙන යාම සඳහා මානව සම්පත් කළමනාකරුගේ වෘත්තීයමය ගුණාංග පමණක් ප්‍රමාණවත් නොවේ. ඒ සඳහා විශේෂයෙන්ම ඔහුගේ පුද්ගල වර්ත ලක්ෂණද වැදගත් වේ. කළමනාකරණ සාහිත්‍යය තුළ ඒ පිළිබඳව ලියවී ඇති සාස්ත්‍රීය ලිපි නොමැති තරමය. එනිසා මෙ මගින් මානව සම්පත් කළමනාකරුවෙකු සතු විය යුතු ගුණාංග සහ ඔහු තුළ නොතිබිය යුතු වර්ත ලක්ෂණ පිළිබඳ ව සාකච්ඡා කිරීම සිදුකරයි.

මානව සම්පත් කළමනාකරු

මානව සම්පත් කළමනාකරු යනු යම් සංවිධානයක මානව සම්පත් දෙපාර්තමේන්තුව කළමනාකරණය කිරීම හා පාලනය කිරීම සම්බන්ධයෙන් වගකිව යුතු පුද්ගලයාය (jobprofiles, online¹). ආයතනයේ මානව සම්පත්වලට අදාළ කටයුතු එනම්, මිනිස් බල සැලසුම්කරණය, ආකර්ශනය හා බඳවා ගැනීම, පුහුණුව හා සංවර්ධනය, කාර්යඵල ඇගයීම, වැටුප් හා වේතන පරිපාලනය යනාදී කාර්යයන් සම්බන්ධයෙන් මොහු වගකිව යුතුය (බණ්ඩාරනායක, 2005). තවත් අයුරකින් දක්වන්නේ නම් සේවකයන්ගේ වැටුප් බඳවා ගැනීම, කාර්යඵල කළමනාකරණය, ව්‍යාපාර සංවර්ධනය, ආරක්‍ෂාව, සේවක යහ පැවැත්ම, ප්‍රතිලාභ, සේවක අභිප්‍රේරණය, සන්නිවේදනය, පරිපාලනය සහ පුහුණු කිරීම යනාදී කාර්යයන් සම්බන්ධව කටයුතු කරනු ලබන පුද්ගලයා මානව සම්පත් කළමනාකරු ලෙස හැඳින්විය හැක. ඔහුට ප්‍රාදේශීය, ජාතික හා අන්තර්ජාතික සේවක නීති රීති පිළිබඳවද මනා අවබෝධයක් තිබිය යුතුය (about, online²).

වර්ත ලක්ෂණ

වර්ත ලක්ෂණ යන්නට පොදුවේ පිළිගත් සම්මත නිර්වචනයක් නොමැත. පුද්ගලයෙකුගේ, පුද්ගල කණ්ඩායමකගේ හෝ යම් ස්ථානයක වර්ත ලක්ෂණයන්, ඔවුන්ගේ පෞරුෂත්වය හෝ ඒවායේ වටපිටාව ගොඩනැගීම සඳහා සංයුක්ත වන්නා වූ ගුණාංගයන්ගෙන් සමන්විත වේ (Collins, 1987). තවද, වර්ත ලක්ෂණ යන්න පුද්ගලයෙකුගේ චිත්ත ස්වභාවය (Moral Nature) වේ (Oxford Dictionary, 1979). යහපත හෝ අයහපත සහ හොඳ හෝ නරක වීම නොහොත්, මනා යහ පැවැත්මකින් යුක්ත වීම "චිත්ත ස්වභාවය" ලෙස නිර්වචනය කළ හැක (Oxford Dictionary, 1979).

සංවිධානයක මානව සම්පත් කළමනාකරුවෙකු සතු විය යුතු වර්ත ලක්ෂණ කිහිපයකි.

සංවිධානයක සේවා නියුක්ත මානව සම්පත් කළමනාකරුවෙකු සතු විය යුතු විවිධ ගුණාංග රාශියකි. මෙම ගුණාංග අතර වර්ත ලක්ෂණ කිහිපයක් පහත දක්වා ඇත.

හොඳින් සවන් දෙන්නෙකු වීම

සමූහයක් සමඟ කටයුතු කිරීමේදී අනෙක් පුද්ගලයන්ගේ ආකල්ප පිළිබඳ ව මනා අවබෝධයකින් යුක්තව කටයුතු කළ යුතු අතර ඒ සඳහා ඔවුන්ගේ ගැටලුවලට හොඳින් සවන් දිය යුතු වේ. හොඳින් සවන් දෙන්නෙක් සැමවිටම විවෘත මනසකින් යුතුව කටයුතු කරනු ලබයි. එසේ කටයුතු කිරීමේදී සෑම සේවකයෙකුටම සමානාත්මතාවයෙන් යුතුව සැලකිය යුතු වේ. හොඳින් සවන් දීම යන ගුණාංගය වර්ධනය කර ගැනීමෙන් සේවකයන් සමඟ ගැටලුකාරී තත්වයන් පැන නැගී ඇති අවස්ථාවන්හි දී දෙපාර්ශවයට ම පිළිගත හැකි විසඳුමක් කරා එළඹීමට හැකි වේ (Helium, online³).

ආත්ම විශ්වාසය

කළමනාකරුවෙකු සෑම විටම තමා පිළිබඳ ව හා තම හැකියාවන් පිළිබඳ ව මනා විශ්වාසයකින් සිටිය යුතු අතර, ඉදිරි සැලසුම් කරා යාමේ දී සුබවාදීව ක්‍රියා කළ යුතුය. ආත්ම විශ්වාසයෙන් යුතු පුද්ගලයා තම අරමුණු සාක්ෂාත් කර ගත නොහැකිවේ යැයි කිසි විටෙකත් බිය නොවේ (Helium, online³).

නමාගිලි වීම

නමාගිලි වීම යනු සැලසුම් කිරීමේ දී සහ තීරණ ගැනීමේදී තම අදහස් මෙන් ම අන්‍යයන්ගේ අදහස් පිළිබඳවද සැලකිලිමත් වීමයි. නමාගිලි කළමනාකරුවෙකු කිසි විටෙකත් තමාගේ තීරණය පමණක් නිවැරදි යැයි සිතා කටයුතු කරනු නොලැබේ (Helium, online³).

නායකත්වය

නායකත්වය යනු සංවිධානයේ අරමුණු ඉටු කර ගැනීම අරභයා වැඩෙහි නියැලී සිටින මිනිසුන්ගේ ක්‍රියාකාරකම්වලට බලපෑම් කිරීමේ හැකියාවයි (සිල්වා, 2005). නායකත්වය උපතින් ම පැමිණෙන ගුණාංගයක් ලෙස පැරණි මතයක් පැවතිය ද, කළමනාකරණ විශාරදයන්ගේ මතය වනුයේ නායකත්වය යනු තමන් සතු කුසලතා වර්ධනය මගින් උපයා ගත යුතු දෙයක් බවයි.

මනා අන්තර්පුද්ගල සම්බන්ධතා ගොඩනගා ගැනීමේ හා සන්නිවේදන හැකියාව

මනා අන්තර් පුද්ගල සම්බන්ධතා ගොඩනගා ගැනීමේ හැකියාව යනු අනෙක් පුද්ගලයන් සමඟ සහයෝගයෙන් කටයුතු කිරීමට ඇති හැකියාවයි. මෙම හැකියාව සෑම මානව සම්පත් කළමනාකරුවෙක් කුළම අනිවාර්යයෙන් තිබිය යුතු වේ. නමුත් මෙය වඩාත් වැදගත් වන්නේ සුළු පරිමාණ ආයතනවල මානව සම්පත් කළමනාකරුවන් සම්බන්ධයෙනි. මන්ද යත්, ඔවුන් මහා පරිමාණ ආයතනවල මානව සම්පත් කළමනාකරුවන්ට වඩා පුළුල් වූ කාර්යභාරයක් ඉටු කරන බැවිනි. සුළු පරිමාණ ආයතනයක මානව සම්පත් කළමනාකරුවෙකු ගැටලු විසඳීම, අයවැය සැකසීම, උපාය මාර්ගික සැලසුම් සකස් කිරීම, සේවක සම්මුඛ පරීක්ෂණ පැවැත්වීම, ලිපි ලේඛන ගනුදෙනු වල නියැලීම හා සේවා සපයන ආයතන සමඟ සම්බන්ධතා පැවැත්වීම යනාදී සියලු කාර්යයන් සඳහා සිය කාලය මිඩංගු කරයි. නමුත්, මහා පරිමාණ ආයතනවල එක් එක් කාර්යයන් සඳහා විශේෂීකරණය වූ මානව සම්පත් කළමනාකරුවන් දැකිය හැකිය (princetonreview, online⁴).

පාලකයන් හා සේවකයන් අතර මනා අන්තර් පුද්ගල සම්බන්ධතා ගොඩනගා ගැනීම සඳහා යහපත් සන්නිවේදන කුසලතා පැවැතීම අත්‍යවශ්‍ය වේ. මෙහිදී පෞද්ගලික මිතුරු සබඳතා පවත්වා ගැනීම අත්‍යවශ්‍ය නොවන අතර, සේවකයන් කිහිප දෙනෙකු සමඟ සමීප වෘත්තීමය සබඳතා පවත්වා ගනිමින්, තමා පිළිබඳ ව සහ ආයතන පිළිබඳව ප්‍රතිපෝෂණ ලබා ගැනීමට කළමනාකරු උපායගිලි විය යුතුය (btimes, online⁵).

සුපරීක්ෂාකාරී බඳවා ගැනීම් හා ඉවත් කිරීමේ හැකියාව

ප්‍රශස්ත නිමැවුමක් බලාපොරොත්තු විය හැක්කේ ප්‍රශස්ත සේවක මණ්ඩලයකිනි. මෙම නිසා මානව සම්පත් කළමනාකරු විසින් වඩාත් සුදුසු සේවකයන් බඳවා ගැනීම සිදු කළ යුතු අතර, පැවරූ කාර්යයන්හි නිසි කාර්යඵල නොපෙන්වන සේවකයන්, ඔවුට වඩාත් හොඳින් ඉටුකළ හැකි කාර්යයන් සඳහා නොපමාව මාරු කළ යුතුය (btimes, online⁵).

සාමූහිකව කටයුතු කිරීම

කණ්ඩායම් සාමාජිකයෙකු වශයෙන් තම ආයතනයේ සාර්ථකත්වය උදෙසා තම උපරිම දායකත්වය ලබාදිය යුතුය. මෙම ලක්ෂණයෙන් යුතු කළමනාකරුවෙකු විසින් තමාගේ මෙන් ම අන් අයගේ කාර්යයන්ද නිසි ලෙස හඳුනා ගනී (web.mit, online⁶).

විවිධ කාර්යයන් කිරීමේ හැකියාව

මානව සම්පත් කළමනාකරු නව කාර්යයන්, පැවරුම් සහ වගකීම් භාර ගැනීම සඳහා නමාගිලි විය යුතුය (web.mit, online⁶).

ඉහත දැක්වූ වර්ත ලක්ෂණ වලට අමතර ව මානව සම්පත් කළමනාකරුවකු සතු විය යුතු විශේෂ ගුණාංගද තිබේ. ඒවා පහත පරිදි දැක්විය හැකිය (ඕපාත, 2003).

- මානව සම්බන්ධතා පිළිබඳ නිපුණත්වය
- සන්නිවේදන හැකියාව
- සහේතුක තීරණ ගැනීමේ හැකියාව
- ප්‍රකෝපනයන් විඳ දරා සන්සුන්/ශාන්ත සහ විනීත වීමේ හැකියාව
- එකිනෙකට වෙනස් වන අදහස් හා මත අවබෝධ කර ගැනීමේ හා අගය කිරීමේ හැකියාව
- කේවලය කිරීමේ හැකියාව හා ඒත්තු ගැන්වීමේ හැකියාව
- කාර්මික හා කම්කරු නීති පිළිබඳ නිපුණතාව
- සංකල්පනාත්මක නිපුණතාව
- පුද්ගල විභවය හඳුනා ගැනීමේ හා වර්ධනය කිරීමේ හැකියාව.

ඉහත සඳහන් කරන ලද වර්ත ලක්ෂණ සහ ගුණාංග වලට අමතර ව මානව සම්පත් කළමනාකරුවෙකු විසින් මඟහරවා ගතයුතු වර්ත ලක්ෂණ ද වේ. අධික කෝපය, ඊර්ෂ්‍යාව, පුද්ගල පක්ෂපාතීත්වය, ප්‍රතිපත්ති ගරුක නොවීම, දෘඪ බව, පළිගැනීම, ආචාරශීලී නොවීම ආදිය ඉන් සමහරකි. ඉහත දක්වන ලද අධික කෝපය, ඊර්ෂ්‍යාව, දෘඪ බව වැනි වර්ත ලක්ෂණ නිසා මානව සම්පත් කළමනාකරු හා සේවකයන් අතර මත හේද හට ගැනීමේ හැකියාව ඉහළය. එබැවින් එය යහපත් සේව්‍ය සේවක සම්බන්ධතාවය බිඳ වැටීමට හේතු විය හැක.

මානව සම්පත් කළමනාකරු යනු ප්‍රධාන වශයෙන්ම මිනිසුන් සමඟ වැඩ කටයුතු කරන, ඔවුන් ව මෙහෙයවන පුද්ගලයෙක් වන බැවින්, මනා අන්තර් පුද්ගල සහභාගී ගොනගා ගැනීම හා එතුළින් ආයතනික සාර්ථකත්වය ළඟා කර ගැනීම උදෙසා ඉහත සඳහන් කරන ලද යහපත් වර්ත ලක්ෂණ සහ ගුණාංග වඩ වඩාත් වර්ධනය කර ගැනීම හා අවම කර ගත යුතු වර්ත ලක්ෂණ අවම කර ගැනීම ක්‍රියා කිරීම ඉතා වැදගත් වේ.

ආශ්‍රිත ග්‍රන්ථ හා දත්ත

1. ඕපාත, හෙන්රි එච්. ඩී. එන්. පී. (2003) සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණය පළමු කොටස. අයි. එම්. එස්. ප්‍රින්ටර්ස්: නුගේගොඩ.
2. බණ්ඩාරනායක, ජගත්. (2005). උසස් පෙළ ව්‍යාපාර අධ්‍යයනය II කොටස. තරංජී ප්‍රින්ටර්ස්: මහරගම.
3. සිල්වා, ආර්. ජේ. (2005). මානව සම්පත් සංවර්ධනය හා කුසලතා වර්ධනය (How to develop your personal management skills by Jane Allen), ද සිල්වා ආර්. ජේ. කොළඹ 05.
4. About, online². Guidance. Not guesswork. <http://www.about.com>. [10/02/2010].
5. Bitmes, online⁵. Keyword spy. <http://www.btimes.com.za>. [10/02/2010].
6. Collins, (1997). Birmingham University International Language Database (Cobuild) English Language Dictionary. Collins, London.
7. Helium, online³. Where knowlwdge rules. <http://www.helium.com> [10/02/2010].
8. Jobprofiles, online¹. Your guid to careers and education. <http://www.jobprofiles.org/bushrmanager.htm> [10/02/2010].
9. Mit.edu, online⁶. Joe Hadzima. Practical advice for entrepreneurs boston business journal. <http://www.web.mit.edu/e-club/hadzima/seven-characteristics-of-highly-effective-entrepreneurial-employees.html> [10/02/2010].
10. Opatha, H.H.D.N.P. (2007). Individual character: a perspective. Sri Lankan Journal of Human Resource Management. Vol 1, No.01, University of Sri Jayewardenepura, Nugegoda, pp. 1- 13.
11. Princetonreview, online⁴. The Princeton review. <http://www.princetonreview.com>. [10/02/2010].
12. The Oxford Paperback Dictionary. (1979).