

[10]

සංවිධාන ශ්‍රම බලකායේ විවිධත්වය සහ මානව සම්පත් කළමනාකරණය

ජේ. මලික් නිරෝෂන් පෙරේරා, එල්. එච්. කසුන් මදුසංක, ඩබ්ලිව්. එම්. බී. එල්. වීරසිංහ,  
ජේ. එච්. සී. ඒ. කුමාරි ජයමහ

හැඳින්වීම

සංවිධානයක සේවානියුක්ත ශ්‍රම බලකාය විමර්ශනය කිරීමේදී විවිධාකාර වූ විවිධත්වයක් දැකගත හැකිය (McInnes, 2000). මෙම විවිධත්වය මානව සම්පත් කළමනාකරණ පද්ධතියක් නිර්මාණය කර ක්‍රියාත්මක කිරීමේ දී සාර්ථකව ගැලපීමක් සිදු නොකළහොත් ඉන් සංවිධාන පරමාර්ථ ඉටු කර ගැනීමට බාධාවක් ජනිත වේ. එමනිසා මානව සම්පත් කළමනාකරණයේදී ශ්‍රම බලකායේ විවිධත්වය මැනවින් හඳුනාගෙන මානව සම්පත් කළමනාකරණ පද්ධතියට මැනවින් ගැලපීම සිදු කළ යුතුය. මෙම ලිපියෙන් බලාපොරොත්තු වනුයේ සංවිධානයක ශ්‍රම බලකායේ විවිධත්වය පිළිබඳව විමර්ශනයක යෙදීම වේ.

ශ්‍රම බලකායේ විවිධත්වය කළමනාකරණය කිරීම

සංවිධාන විවිධත්වය ප්‍රධාන ආකාර හතරකින් ජනිත වේ. ඒවා නම්, ශ්‍රම බලකායේ විවිධත්වය, වර්ගයා විවිධත්වය, ව්‍යුහාත්මක විවිධත්වය සහ ව්‍යාපාර විවිධත්වය ලෙසය (Hubbard, Online). සංවිධානයක සේවා නියුක්ත ශ්‍රම බලකායේ විවිධත්වය විවිධාකාරයෙන් අධ්‍යයනය කළ හැකිය. මනෝ විද්‍යාත්මකව, සමාජ විද්‍යාත්මකව, ආර්ථික විද්‍යාත්මකව මෙන්ම ප්‍රජා විද්‍යාත්මක ක්ෂේත්‍ර ඒවා වේ. මෙහිදී සලකා බලනුයේ ප්‍රජා විද්‍යාත්මක විවිධත්වය මානව සම්පත් කළමනාකරණය සඳහා බලපානු ලබන අයුරුය. ප්‍රජා විද්‍යාත්මක පදනම අනුව සංවිධානයක ශ්‍රම බලකායේ විවිධත්වය ඇති විය හැකි ක්‍රම කිහිපයකි.

- ස්ත්‍රී පරුෂ භාවය
- ආගම සහ ජාතිය
- විවාහක අවිවාහකත්වය
- අධ්‍යාපන මට්ටම
- වයස් ව්‍යුහය
- භූගෝලීය වෙනස්කම්

මෙම ප්‍රජා විද්‍යාත්මක වෙනස්කම් සංවිධාන මානව සම්පත් කළමනාකරණ පද්ධතියක් නිර්මාණය කර පවත්වාගෙන යාමේ දී සැලකිල්ලට ගැනීම අවශ්‍ය ම සාධකයක් වනුයේ මෙකී විවිධත්වය නිසා ඇතිවන ශ්‍රම බලකායේ විවිධ ගැටලු නිසාවෙනි.

සංවිධානයක ශ්‍රම බලකායේ විවිධත්වය කළමනාකරණය කිරීම වර්තමාන සංවිධාන කළමනාකරණයේ දැක ගත හැකි කළමනාකරණ කාර්යයකි. ශ්‍රම බලකායේ විවිධත්වය කළමනාකරණය කිරීම යනු වාසිදායකත්වයක් සහ අවාසිදායකත්වයක් ඇති නොවන පරිදි කණ්ඩායම් සාමාජිකයන්ට හෝ සංවිධාන සාමාජිකයන්ට සමානතාවය පවතින පරිසරයක් නිර්මාණය කිරීම සඳහා වූ සමජාතික වැඩ කණ්ඩායම් ජනිතකිරීම වේ (Torres and Bruxelles, 1992). සංවිධානයක ශ්‍රම බලකායේ විවිධත්වය ජනිතවීම සඳහා බලපානු ලබන ප්‍රධාන සාධක පහක් Jakson සහ Alvarez දක්වයි (Jakson and Alvarez, 1992).

- නිෂ්පාදන ආර්ථිකයේ සිට සේවා ආර්ථිකය වෙත විතැන් වීම.
- විශ්වීය වෙළෙඳපොළ වෙත යොමුවීම.
- කණ්ඩායම් පාදක කරගත් නව ව්‍යාපාරික උපක්‍රම.
- විවිධ සංස්කෘතීන්ගෙන් පැමිණි කළමනාකරුවන් සහ සේවකයන් එකට වැඩකිරීම.
- ශ්‍රම වෙළෙඳපොළ වෙනස්වීම.

ශ්‍රී ලංකාවේ නිෂ්පාදන ආර්ථිකය වෙනස් වෙමින් පවතිනු ලබන අතර ක්‍රමිකව සේවා අංශය වෙත ආර්ථිකය විතැන් වීම දැක ගත හැකිය. එය අප රටේ විවිධ ශ්‍රමික කණ්ඩායම් වෙත

විවිධාකාරයෙන් බලපානු ලබන බව පෙනේ. විශ්වීය වෙළඳපොළ පාදක කර ගත් නිෂ්පාදනයන් ශ්‍රී ලංකා ආර්ථිකයේ නව ප්‍රවණතාවකි. ඇගයීම් ආදී වූ නිෂ්පාදනයන්වල සිට ගෘහ කර්මාන්තද අද විශ්වීය වෙළඳපොළ වෙත යොමු වෙමින් පවතී. මෙම තත්ත්වය විවිධ විරැකියා කණ්ඩායම් වලට මෙන්ම විවිධ ශ්‍රමික කණ්ඩායම්වලට බලපානු ලබන බව පෙනේ.

ශ්‍රී ලංකාව කුඩා රටක් වුවත් එහි විවිධ සංස්කෘතීන් අනුව ජීවත්වන ජන සමූහ දැක ගත හැකිය. මෙම සියලු ම ජන සමූහ වෙත සමාන රැකියා අවස්ථා සඳහා විවෘත භාවයක් පවතිනු ලබන නිසා සංවිධාන පරිච්ඡේදය තුළ විවිධ සංස්කෘතීන්වලට අයත් සේවකයන් එකට සේවා නියුක්ත වී සිටිනු දැකගත හැකිය.

වර්තමාන ශ්‍රම වෙළඳපොළ ව්‍යුහය වෙනස් වෙමින් පවතී. පිරිමි පාර්ශ්වය මෙන්ම කාන්තා පාර්ශ්වය ද අධ්‍යාපන මට්ටමින් වැඩි වීම නිසාත් කාන්තාවන් රැකියා සඳහා යොමු වීමත් නිසා මෙම ප්‍රවණතාවය ජනිත වී ඇත.

ඉහත විස්තරකල සාධකවලට අමතරව සමාජ, සංස්කෘතික, දේශපාලන හා ආර්ථික සාධකද ශ්‍රී ලංකාවේ ශ්‍රම බලකායේ විවිධත්වය සඳහා බලපානු ලබන සාධක අතර වැදගත් වන බව පෙන්වා දිය හැකිය.

වර්තමාන සංවිධාන සිය ශ්‍රම බලකායේ විවිධත්වය කළමනාකරණය කරනුයේ පහත සඳහන් පරමාර්ථ ඉටු කර ගැනීම සඳහාය (Cox, 1991).

- වඩා හොඳ තීරණ ගැනීම සඳහා.
- ගැටලු විසඳුමේ කාර්යය වර්ධනය වනු ලබන නිසා.
- ඉහළ නිර්මාණශීලීත්වය සහ නව්‍යතාවය නිසා.
- නිර්මාණශීලීත්වය සහ නව්‍යතාවය තුළින් ජනිත වන නව නිෂ්පාදන නිසා.
- විවිධාකාර වූ පාරිභෝගිකයන් ජනනය කළ හැකි නිසා.

මීට අමතර ව සංවිධානයකට සිය ශ්‍රම බලකායේ විවිධත්වය කළමනාකරණය කිරීමෙන් ලබා ගත හැකි වාසියක් වනුයේ ගෝලීය වෙළඳපොළ තුළ තරගකාරීත්වයක් ජනිත කිරීමට හැකි වීමයි (Fine, 1980). මේ අනුව බලන කළ සංවිධානයක් වර්තමානයේ සිය ශ්‍රම බලකාය විවිධත්වයක් ජනිත වන පරිදි නිර්මාණය කරනු දැක ගත හැකිය.

**ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය**

පිරිමි පාර්ශ්වය සමග සැසඳීමේ දී වැඩ පරිසරය තුළ දී කාන්තාවන්ට විවිධ දක්ෂතාවන් සහ දක්ෂතාවන් පැවතීම අවශ්‍ය සාධකයක් වේ (Jucker, 2007). කාන්තාවන් සමග සැසඳීමේ දී පිරිමි පාර්ශ්වය තුළ පවතින විශේෂ දක්ෂතාවන් වනුයේ අවකාශය පිළිබඳ දක්ෂතාවයයි. කාන්තාවන් ගත් විට වාචිකමය දක්ෂතා වන ව්‍යාකරණ, අක්ෂර වින්‍යාසය, ලිවීම ආදියෙහි දක්ෂතාවන් පෙන්වනු ලබයි (Bannon, 2004). වර්තමානයේ ශ්‍රී ලංකාවේ බොහෝ සංවිධාන තුළ (ස්ත්‍රී) සේවිකාවන් මෙන්ම (පිරිමි) සේවකයන් දැක ගත හැකිය. කළමනාකරණයේ දී එකිනෙක පාර්ශ්වයන්ට අභිප්‍රේරණයක් ජනිත වනු ලබන නිසාත්, සමානාත්මතාවය ජනිත කිරීම සඳහා ත් දෙපාර්ශ්වයේ ම සේවකයන් සේවා නියුක්ත කිරීම දැක ගත හැකිය. අතීතයට සාපේක්ෂව වර්තමානයේ කාන්තා සේවක දායකත්වය වැඩිවෙමින් පවතිනු ලබන අතර සංවිධාන වල ඉහළ තනතුරුවල පවා කාන්තා නියෝජනය දැකගත හැකිය. නමුත් සමස්ත ලෝකයේම ප්‍රවණතාවය විමසීමේ දී පෙනී යන්නේ කාන්තා සේවා නියුක්තිය අවම මට්ටමක පවතිනු ලබන බවයි. ඒ අනුව කාන්තාව බොහෝ විට ගෘහ කාර්යයන්ගේ යෙදෙනු ලබන බව පෙනේ (Ferree, 1990). කැම සැකසීම, ආහාර මිලදී ගැනීම, පිරිසිදු කිරීම, ඇඳුම් සේදීම, දරුවන් බලාගැනීම ආදී කාර්යයන් සාමාන්‍යයෙන් කාන්තාව විසින් ගෘහයේ දී සිදුකරනු ලබන කාර්යයන් වේ (Stohs, 1994).

ස්ත්‍රී සහ පුරුෂ ලෙසට සේවකයන් වර්ග වනුයේ ජීව විද්‍යාත්මක පදනම අනුවය. විවිධ රටවල කළමනාකරණ පද්ධතිය අධ්‍යයනය කිරීමේදී ස්ත්‍රීන්ට ආවේණික රැකියා මෙන්ම පිරිමින්ට ආවේණික රැකියා ලෙසට රැකියා වර්ග කිරීම දැකගත හැකිය. කාන්තා රැකියා

ලෙසට සාක්ෂු සේවය, ගුරු වෘත්තීය, සමාජ සේවය, ලේකම් තනතුර, සාප්පු සහායක තනතුර, කොණ්ඩා සැකසීම ආදිය බහුල ලෙස දැක ගත හැකි වන අතර (පිරිමි) සේවකයින් බොහෝ විට ඉංජිනේරු, කළමනාකරණ, විද්‍යාඥයින් සහ නීතීඥයන් ආදී රැකියා වල යෙදෙනු හැකිය (Michael, 1987).

(ස්ත්‍රී) සේවිකාවන් පිළිබඳ ව සලකා බැලීමේ දී ඔවුන් ශාරීරික වශයෙන් (පිරිමි) සේවකයන්ට සාපේක්ෂ ව අඩු බලයකින් යුක්ත වේ. එම නිසාම (ස්ත්‍රී) සේවිකාවන් මෘදු ස්වභාවයක් ගනු ලබන අතර (පිරිමි) සේවකයන් දෘඩ ස්වභාවයක් ගනු ලබයි. මෘදු සහ දෘඩ ලෙසට සේවකයන් වර්ග කළ හැකි වුවත් වර්තමානයේ පිරිමින් මෙන්ම ස්ත්‍රීන් ද රැකියාවල සම සමව යෙදී සිටිනු දැකගත හැකිය. ශ්‍රී ලංකාවේ සමාජ සහ සංස්කෘතික පරිසරයේ පවතින සීමාවන් නිසාවෙන් කාන්තා සේවා නියුක්තිය සීමාවනු දැකගත හැකිය. රාත්‍රී කාලයේ සේවය කිරීමට (ස්ත්‍රී) සේවිකාවන්ට ඇති බාධාවන් ඉන් එකකි. විවිධ වෘත්තීන් සඳහා සමාජය තුළ පවතින සෘණ ආකල්ප නිසා ස්ත්‍රීන්ට රැකියා තෝරා ගැනීමේ දී විවිධ බාධාවන් ජනිත වේ. මීට අමතරව කුටුම්භය තුළ කාන්තාවගේ භූමිකාව ප්‍රබලව ඇගයීමකට ලක් කරනු ලබන නිසා කාන්තාවගේ වෘත්තීය සංවර්ධනයට බාධා ජනිත වේ. මෙවන් සීමාවන්ට අමතර ව පුරුෂාධිපත්‍ය නිල නොලත් ලෙස ක්‍රියාත්මක වීම නිසා (ස්ත්‍රී) සේවිකාවන්ට සිය වෘත්තීය ගමන් මගේ ඉහළ තනතුරු සඳහා ගමන් කිරීමට ඇති ඉඩ ප්‍රස්ථා අවම වීම දැක ගත හැකිය. මෙය විදුරු සිවිලිම ලෙසට හැදින්වේ (Kottawatta, 2010). මේ අනුව සමහර සමාජ පද්ධති තුළ කාන්තාව යටත් සේවකයන් ලෙස ක්‍රියා කරනු දැක ගත හැකිය (Smelser, et. al, 1994).

කාන්තාවන් රැකියා වල සේවා නියුක්ත වීම නිසා විවිධ සමාජ ගැටලු ජනිත වීම දැක ගත හැකිය. කුටුම්භය තුළ ගැටලු ඇති වීම, කුටුම්භය විනාශ වීම, දරුවන් සංඛ්‍යාව සීමා කිරීම, දරුවන් ජනිත කිරීම පමා කිරීම, විවාහ වීම ප්‍රමාද කිරීම, කාන්තා හිංසනය සහ ලිංගික අතවරය මේ අතර වැදගත්ය.

සංවිධාන මානව සම්පත් කළමනාකරණ පද්ධතිය තුළ කාන්තාව සහ පිරිමි පාර්ශ්වය අතර ඇති සමාන කළමනාකරණ පරිචය මෙකී සාධක අනුව කොතරම් සාධාරණද යන්න සිතා බැලිය යුතු කරුණකි. ඒ නිසා මානව සම්පත් කළමනාකරණ පද්ධතියක් තුළ කාන්තා සේවිකාවන් සඳහා විශේෂ වරප්‍රසාද ලබාදිය යුතු බව හැඟේ. විශේෂයෙන් ම රැකියාවලට තෝරාගැනීමේ ප්‍රතිපත්ති, උසස්කිරීමේ ප්‍රතිපත්ති, මාරු කිරීමේ ප්‍රතිපත්ති මෙන්ම ප්‍රතිදාන ප්‍රතිපත්තිද වෙනස්කිරීමට යොමු විය යුතු බව පෙනේ. විශේෂයෙන් ම රැකියා බෙදා ගැනීම, අර්ධ කාලීන රැකියාවල යෙදීමට උත්සුක කිරීම, නිවසේ සිට කාර්යාලීය කාර්යයන් ඉටු කිරීමට අවස්ථා ලබාදීම හෝ විද්‍යුත් සන්නිවේදන ක්‍රම මගින් රැකියාව ඉටු කිරීමට පහසුකම් සලසා දීම, රැකියා ආරම්භ කිරීමේ සහ අවසාන කිරීමේ වේලාවන් නමාශීලී කිරීම හෝ හර/ප්‍රධාන ව්‍යාපාරික කාලයන් නමාශීලී කිරීම ආදිය (ස්ත්‍රී) සේවිකාවන්ගේ දායකත්වය ප්‍රශස්ත කිරීමට යොමු වන මානව සම්පත් කළමනාකරණ උපක්‍රම වේ (Heathfield, Online).

**ආගම හා ජාතිකත්වය**

වර්තමාන ශ්‍රම බලකාය තුළ විවිධ ආගම් වලට මෙන් ම විවිධ ජාතිකත්වයන්ට අයත් සේවකයන් සේවා නියුක්ත වී ඇති අයුරු පෙනේ. නමුත් බොහෝ අය උත්සාහ කරනුයේ රැකියාව සහ ආගම අතර වෙනසක් පවත්වාගෙන යාමටය (Brucifero, Online). නමුත් සංවිධාන උත්සාහ කරනුයේ බහු සංස්කෘතියත්වයක් සංවර්ධනය වැඩ පරිසරය තුළ ජනිත කිරීමටය (McCabe and Stream, 2000). ආගම සහ ජාතිකත්වය අනුව සේවක විවිධත්වය ජනිත වනුයේ ඔවුන්ගේ සංස්කෘතික විවිධත්වය නිසාවෙනි. සිංහල, ද්‍රවිඩ, මුස්ලිම් සහ බර්ගර් ලෙසට ජාතිකත්වයෙන් වෙනස් වන ශ්‍රමිකයන් බෞද්ධ, හින්දු, මුස්ලිම් සහ කතෝලික ආදී ආගම් අදහනු ලබයි. මෙම සියලුම සේවක වර්ගයකටම ආවේණික වූ සංස්කෘතියක් පවතී. මෙම වෙනස්කම් මැනවින් හඳුනා ගෙන සංවිධාන මානව සම්පත් කළමනාකරණයේදී නිවාඩු ලබාදීම, උත්සව අත්තිකාරම් ලබා දීම ආදිය සිදු කළ යුතු වේ. උදාහරණ ලෙසට මුස්ලිම් ජාතිකයන් සඳහා සිකුරාදා දිනයේ දී සවස් වරුව නිවාඩු ලබාදීම දැක්විය හැකිය. සංවිධානය තුළ විවිධ ආගමික උත්සව සංවිධානය කිරීම ආදිය ප්‍රවර්ධනය කිරීමෙන් විවිධ සේවක

කණ්ඩායම් අතර සහයෝගය වර්ධනය කර සංවිධානය තුළ කාර්මික සාමය සඳහා පදනමක් ජනිත කර ගැනීමට හැකියාව ලැබේ.

**විවාහකත්වය හා අවිවාහකත්වය**

සංවිධානයක ශ්‍රම බලකායේ විවිධත්වය සඳහා බලපානු ලබන තවත් සාධකයක් වනුයේ සේවකයන්ගේ විවාහක සහ අවිවාහකත්වයයි. විවාහක සේවකයන්ට සාපේක්ෂව අවිවාහක සේවකයන් අවදානම් බාර ගැනීමට කැමති වනු ලබන අතර වගකීම් පැවරීමේ දී විවිධ ගැටලු ජනිත විය හැකිය. විවාහයක් සමඟ ඇති වන බැඳීම් හරහා විවාහක සේවකයන් වගකීම් දැරීමට ඇති හැකියාව වැඩි වන අතර සැහැල්ලු ජීවිත තත්ත්වය හේතුවෙන් වගකීම් දැරීමේදී අවිවාහක සේවකයන්ගේ ස්වභාවය වෙනස් වනු දැක ගත හැකිය. නිර්මාණශීලීත්වය අතින් අවිවාහක සේවකයන් ඉදිරියෙන් සිටිනු ලබන අතර රැකියා ප්‍රවාසිතාවය සහ නිවාඩු ලබාගැනීමට අවිවාහක සේවකයන් වැඩි වශයෙන් පෙළඹෙනු දැක ගත හැකි වේ. වෘත්තීය ගවේෂණය සිදු කරනු ලබන අවිවාහක සේවකයන් රැකියාව තුළින් විනෝදයක් ලබා ගැනීමට ක්‍රියා කරනු ලැබේ.

සංවිධානයක සේවක කළමනාකරණයේ දී විවාහක හා අවිවාහක සේවකයන්ගේ හැසිරීම මැනවින් අධ්‍යයනය කර ඒ අනුව කළමනාකරණ පරිචය තීරණය කිරීම තුළින් සංවිධාන පරමාර්ථ ඉටු කර ගැනීමට සංවිධානයකට හැකියාව ලැබේ.

**අධ්‍යාපන මට්ටම**

සංවිධානයක ශ්‍රම බලකායේ විවිධත්වය ඇති වනු ලබන තවත් එක් ක්‍රමයක් වනුයේ සේවකයන්ගේ අධ්‍යාපන මට්ටමයි. එකම සංවිධානයක් තුළ ඉහළ රැකියා වල සිට පහළ රැකියා දක්වා සේවනියුක්ත සේවකයන් ගත්වට ඔවුන්ගේ අධ්‍යාපන මට්ටම විවිධ වේ. බොහෝ විට ඉහළ රැකියා වල යෙදෙන්නන් ඉහළ අධ්‍යාපන මට්ටමක් ඇති අතර පහළ රැකියා වල යෙදෙන්නන් සතු වනුයේ පහළ අධ්‍යාපන මට්ටමකි.

අධ්‍යාපන මට්ටමේ ස්වභාවය අනුව ජීවිත අපේක්ෂාවන්, රැකියා අපේක්ෂාවන්, සිතූම් පැතුම්, ඇඳුම් පැළඳුම්, කතා කිරීමේ රටාව, ආදී වූ විවිධ සාධක අනුව මිනිසා වෙනස් වේ. මෙකී වෙනස නිවැරදිව තෝරාගෙන ඒ අනුව මානව සම්පත් කළමනාකරණ පද්ධතිය ගොඩනැගීම සිදු කළ යුතුවේ. උදාහරණයක් ලෙසට ඉහළ අධ්‍යාපන මට්ටමක් පවතින ඉහළ රැකියා කරන්නන්ට ඔවුන්ගේ සිතූම් පැතුම්, ජීවිත අපේක්ෂා, රැකියා අපේක්ෂා ආදිය ඉටුකරගත හැකි වන පරිදි කළමනාකරණ පද්ධතිය නිර්මාණය කළ යුතු වන අතර පහළ රැකියා වල සේවා නියුක්ත වන්නන්ට ඇවැසි අයුරෙන් වැටුප් පද්ධති, නිවාඩු පද්ධති ආදිය නිර්මාණය කළ යුතුය. ශ්‍රී ලංකාවේ බොහෝ සංවිධාන වල පහළ ශ්‍රේණිවල සේවකයන් ගේ වෘත්තීය සමීති ක්‍රියාකාරීත්වය අතින් ප්‍රබල වනුයේ ඔවුන්ගේ අධ්‍යාපන මට්ටම අනුව තෝරා ගනු ලබන වෘත්තීය සමීති ක්‍රියාකාරකම් ප්‍රබල වන නිසාවෙනි.

**වයස් ව්‍යුහය**

ශ්‍රම බලකායේ විවිධත්වය තීරණය කරනු ලබන අනෙක් සාධකය වනුයේ සේවකයන්ගේ වයස් ව්‍යුහයයි. මිනිසාගේ වයස අනුව වැඩ පරිසරය පිළිබඳව ඇති ආකල්ප වෙනස් වනු ලබයි (Smith, 2005). සංවිධානයක සේවා නියුක්ත සේවකයින් ගත් විට තරුණ වයසේ සිට විශ්‍රාම ලබන වයස දක්වා ඔවුන්ගේ වයස් ව්‍යාප්ත ව පැවතිය හැකිය. තරුණ සේවකයන් ගත් විට ඔවුන්ගේ වර්ෂා රටාවට වඩා වැඩිහිටි තත්ත්වයට පත් සේවකයන්ගේ වර්ෂා රටාවේ වෙනසක් දැකිය හැකිවේ. සංවිධාන තුළ වගකීම් ලබා දෙන රැකියා බොහෝ විට ලබා දෙනුයේ වයසින් මුහුකුරා ගිය පරිණත සේවකයන්ට වනු ලබන අතර තරුණ සේවකයන් සඳහා අවදානම්කාරී රැකියා පිරිනමනු ලැබේ. වයස යනු පුද්ගලයකුගේ පළපුරුද්ද වේ. ඒ අනුව වයස වැඩිවෙත් ම පුද්ගලයා මුහුණ දී ඇති අත්දැකීම් ප්‍රමාණය වැඩි වන අතර ඒ අනුව ලෝකය තේරුම් ගැනීමට පුද්ගලයන්ට හැකියාව ලැබේ.

සංවිධාන කළමනාකරණයේ දී ජ්‍යෙෂ්ඨත්වය මුල් කර ගනිමින් මානව සම්පත් උපයෝජනය කිරීම මේ සාධකය අනුව ප්‍රඥා ගෝචර බව පෙන්වා දිය හැකිය. ජ්‍යානය වැනි රටවල

ජ්‍යෙෂ්ඨත්වය සඳහා මුල්තැන දෙනු ලබන්නේ මේ නිසාවෙනි (උදයාංග, 2005). වැටුප් පද්ධති නිර්මාණය කිරීමේදීත්, උසස්වීම් ආදිය ලබාදීමේදීත් අත්දැකීම් ඇති සේවකයන් පදනම් කර ගැනීමට මානව සම්පත් කළමනාකරණ පද්ධතියට මේ අනුව හැකියාව ලැබේ.

**භූගෝලීය වෙනස්කම්**

ශ්‍රී ලංකාව විශාල රටක් නොවුවත්, ස්වාභාවිකව පිහිටීම අතින් යම් යම් භූගෝලීය වෙනස්කම් දැක ගත හැකිය. අධික සීත ප්‍රදේශ සහ වියළි කලාප මේ සඳහා ඇති උදාහරණ වේ. භූගෝලීය වෙනස්කම් නිසා සේවකයාගේ ඵලදායීතාවයේ වෙනස්කම් ඇති විය හැකිය. ඒ ඒ පළාතේ පවතින දේශගුණික සහ කාලගුණික වෙනස්කම් සැලකිල්ලට ගෙන රැකියා නිර්මාණය, ප්‍රතිදාන පද්ධති තීරණය කිරීම, උසස්වීම් සහ මාරු වීම් තීරණය කිරීම ආදිය මානව සම්පත් කළමනාකරණය යටතේ සිදු කළ යුතුය.

**ශ්‍රම බලකායේ විවිධත්වය සහ මානව සම්පත් කළමනාකරණය**

සංවිධාන මානව සම්පත් කළමනාකරණය දෙස බැලීමේ දී පෙනීයන පොදු කරුණක් වනුයේ විවිධ සංවිධාන අන්තර් විධි මානව සම්පත් කළමනාකරණ පරිචයන් පවත්වාගෙන යනු ලබන බවයි (Boselie, Dietz and Boon, 2005). මානව සම්පත් කළමනාකරණය යටතේ ශ්‍රම බලකායේ විවිධත්වය ඇති කිරීමට යොදා ගත හැකි කාර්යයන් වනුයේ ආකර්ෂණය, තෝරා ගැනීම, පුහුණුව සහ සංවර්ධනය, කාර්යඵල ඇගයීම සහ ප්‍රතිදාන කළමනාකරණයයි (Monga, 2008).

**ආකර්ෂණය සහ තෝරාගැනීම**

ආකර්ෂණයෙන් සිදු වනුයේ සංවිධාන පරමාර්ථ ඉටු කර ගැනීම සඳහා වඩාත් යෝග්‍යය පුද්ගලයන් හඳුනා ගැනීම යි. ඒ සඳහා විවිධ සංවිධාන විවිධ යෝග්‍ය කළමනාකරණ පරිචයන් අනුගමනය කරනු ලබයි (Morrison, 1992; Schreiber et al. 1993). මෙහිදී විවිධ ගතානුගතික ප්‍රමිත භාවිත කරමින් ශ්‍රම බලකායේ විවිධත්වය වර්ධනය කරනු ලැබේ. විශේෂිත වූ පුද්ගල තනතුරු සහ විවිධත්වයට අවශ්‍ය නිර්ණායක සංවර්ධනය කරමින් රැකියා විස්තරයන් සහ තෝරාගැනීමේ ක්‍රියාවලිය සංවර්ධනය කිරීම මෙහි දී සිදු වේ. විවිධ පාර්ශ්වයන්ට සිදුවන අසාධාරණය සහ කොන් කිරීම් ආදිය අවම වන අයුරෙන් මෙම නිර්ණායක සංවර්ධනය කරනු ලබයි. උදාහරණ වශයෙන් රාජකාරී, භාෂා නිපුණතාවය, සුදුසුකම් සහ පළපුරුද්ද ආදී නිර්ණායක මේ සඳහා භාවිත කළ හැකිය. තෝරා ගැනීමේ දී විවිධත්වයෙන් යුත් කළමනාකරුවන් සම්මුඛ පරීක්ෂණ සඳහා යොදා ගැනීම ආදිය ද මෙහිදී සිදු කළ හැකිය (Monga, 2008). ඉපදුනු රට, සමේ වර්ණය සහ ජාතිය ආදියට වඩා රැකියාවට වඩාත් සුදුසුකම් සහිත පුද්ගලයන් හඳුනා ගැනීමට සම්මුඛ පරීක්ෂණ යොමුවීම තුළින් මෙම ගැටලුව අවම කර ගත හැකිවේ (Morrison, 1992; Schreiber et al. 1993). කෙසේ වෙතත් ලෝකයේ විවිධ රට වල සිදු කරන ලද පර්යේෂණ වලින් අනාවරණය කරගෙන ඇත්තේ අයදුම්කරුවන් හඳුනා ගැනීමේදී මෙම කුඩා කණ්ඩායම් පිළිබඳ ව එතරම් අවධානය යොමු නොකරනු ලබන බවයි (Caudron, 1990; Morrison, 1992).

**පුහුණුව සහ සංවර්ධනය**

පුහුණුව තුළින් සිදු වනුයේ රැකියා අවශ්‍යතා වර්ධනයටත්, කාර්යඵල වර්ධනය කිරීමටත් අවශ්‍ය වන පරිදි සේවකයන්ගේ දැනුම, දක්ෂතා සහ ආකල්ප වැඩි දියුණු කිරීමයි (Goldstien, 1980; Latham, 1988; Schuler et al. 1992; Tharenou, 2006). සංවිධාන පරමාර්ථ ඉටු කර ගත හැකි වන පරිදි ශ්‍රම බලකායේ විවිධත්වය සලකා බලා පුහුණු අවශ්‍යතා හඳුනාගැනීම සිදුකල යුතුය (Monga, 2008). සාමාන්‍යයෙන් ශ්‍රම බලකායේ විවිධත්වය කාර්යඵල වක්‍රව සංවිධාන කාර්යඵල සඳහා බලපානු ලබයි (Raynes and Rosen, 1995; Kossek, Lobel and Brown, 2005). නමුත් බලපෑම් කළ හැකි සංවිධාන සේවක කණ්ඩායමේ බලපෑම් කිරීමට මෙම විවිධත්වයෙන් යුත් සේවකයන් ගොදුරු වනු ලබයි. මේ සඳහා සංවිධාන සිදු කළ යුත්තේ සිය පුහුණු සහ සංවර්ධන වැඩසටහන්වල දී හැකි තාක් ශ්‍රම බලකායේ විවිධත්වය පිළිබඳව අවධානය යොමු කිරීම වේ. උපදේශනය (Mentoring) මේ සඳහා හොඳ උදාහරණයකි. මෙම පුද්ගල උපදේශනය තුළින් විදුරු සිවිලිම හරහා සංවිධාන තනතුරු වෙත ළඟා වීමට සංවිධාන සේවකයන්ට හැකියාව

ලැග්බි (Ragins, 2002; Thomas and Gabarro, 1999). වෙනත් කණ්ඩායම් සමග සඵලදායී බැඳීම් මේ සඳහා ප්‍රවර්ධනය කළ යුතු බව Pettigrew (1998) දක්වයි.

**කාර්යඵල ඇගයීම**

කාර්යඵල ඇගයීමේ දී ශ්‍රම බලකායේ විවිධත්වය පිළිබඳව අවධානය යොමු කළ යුතු වන අතර විශේෂයෙන් ම නිර්ණායක සංවර්ධනය කිරීමේදීත් ඇගයීමේදීත් අපක්ෂපාතී ව සිදු කළ යුතු බව පෙන්වා දේ.

**නිගමනය**

මානව සම්පත් යනු සංවේදී සම්පතකි. එ නිසාම සංවිධානයක මානව සම්පත උපයෝජනය කර ගැනීමේ පද්ධතිය ද සංවේදී ස්වභාවයෙන් යුක්ත විය යුතුය. විශේෂයෙන්ම මානව සම්පතේ ඇති විවිධ විවිධත්වය අනුව මානව සම්පත උපයෝජනය කර ගනු ලබන්නේ නම්, එවිට මානව සම්පත තුළින් සංවිධාන පරමාර්ථ ඉටු කර ගැනීමට හැකිවේ. මානව සම්පත් කළමනාකරුවන් ලෙසට අපගේ යුතුකම හා වගකීම වනුයේ ශ්‍රම බලකායේ විවිධත්වය අධ්‍යයනය කර ඒ අනුව විවිධ ගැලපීම් සහිත ව මානව සම්පත් කළමනාකරණ පද්ධති නිර්මාණය කිරීමයි.

**ආශ්‍රිත ග්‍රන්ථ**

1. උදයාංග, ශ්‍යාමන්. (2005). කළමනාකරණය සරලව. දෙවන සංස්කරණය, කර්තෘ: කොළඹ.
2. Bannon, M. E. (2004). The two sexes: growing up apart, coming together. Cambridge, MA. Belknap Press.
3. Brucifero. (online). Religious diversity in the workplace. <http://hubpages.com/profile/brucifer07>. [10/02/2010].
4. Cox, Jr. Taylor (1991). The multicultural organization. Academic of management executives, 5 (2), 34 – 47.
5. Ferree, M. M. (1990). Beyond separate spheres: Feminism and family research. *Journal of Marriage and the Family*, 52,
6. Fine, Marlene G. (1980). Cultural diversity in the workplace: the state of the field. *Journal of business communication*, 33 (4), 485 – 502.
7. Heathfield, Susan. (online). women and work: the now and predicting the future for women in the workplace. Business women in the workplace. [http://humanresources.about.com/od/worklifebalance/a/business\\_women.htm](http://humanresources.about.com/od/worklifebalance/a/business_women.htm). [10/02/2010].
8. Hubbard, Edward. (online). Measuring the value and impact of workforce diversity. [http://www.executiveforum.com/PDFs/e\\_hubbard.pdf](http://www.executiveforum.com/PDFs/e_hubbard.pdf). [10/02/2010].
9. Jackson, S. E. and Alvarez, E. B. (1992). Working through diversity as a strategic imperative. In S. E. Jackson (Ed), *Diversity in the workplace*. New York: Guilford, pp. 13 – 35.
10. Jucker, Jan. (2007). Gender and work differences between men and women. [http://businessmanagement.suite101.com/article.cfm/gender\\_and\\_work](http://businessmanagement.suite101.com/article.cfm/gender_and_work). [10/02/2010].
11. Kottawatta, KHH. (2010). Women education, employment and issues of employment in Sri Lanka, Sama Sangrahaaya, Department of Sociology and Anthropology, University of Sri Jayewardenepura.
12. McCabe, B. C. and Stream, C. (2000). Diversity by the numbers: changes in state and local government workforces 1980 – 1995. *Public personal management*, 29, pp. 93 – 106.
13. McInnes, Rob. (2000). Workforce diversity: changing the way you do business. [http://businessmanagement.suite101.com/article.cfm/gender\\_and\\_work](http://businessmanagement.suite101.com/article.cfm/gender_and_work). [10/02/2010].
14. Michael A. O’Toole, (1997). Women in Jail: Classification Issues 1987. [http://64.233.169.104/search?q=cache:4IC71BoIV\\_OJ:www.nicic.org/pubs/1997/013768.pdf+%22Michael,+1987%22%2Bwomen+jobs&hl=en&ct=clnk&cd=6&gl=lk](http://64.233.169.104/search?q=cache:4IC71BoIV_OJ:www.nicic.org/pubs/1997/013768.pdf+%22Michael,+1987%22%2Bwomen+jobs&hl=en&ct=clnk&cd=6&gl=lk).
15. Monga, Manjit. (2008). HRM practices to manage multicultural workfoce: do the recommended best practices wor for small business? A case study. *Europen journal of management*, summer.
16. Smith, Kennedy. (2005). Diversity in age in the workplace brings about changes in workplace. *Daily journal of commerce*.
17. Torres, C. and Bruxelles, M. (1992, Dec.). Capitalizing on global diversity. *HRMagazine*, pp.30 – 33.