

07

සේවාදායකයින්ගේ තෝරා ගැනීමේ ක්‍රම වල වලංගුතාවය සහ විශ්වාසනීයත්වය

යූ. එච්. නිශාන්ති, ඩබ්ලිව්. ඩී. ප්‍රියදර්ශනී, එස්. ඒ. ඩී. උදයංගනී, එල්. සී. කුරුණායක, එම්. කේ. ජී. සී. එම්. කේ. හේරත්, අයි. ඩී. තාරකා

හැඳින්වීම

මානව සම්පත් කළමනාකරණ පරිච්ඡේදයක සමස්ත සාර්ථකත්වය රඳා පවතිනුයේ නිවැරදි රැකියාවකට නිවැරදිම පුද්ගලයා බඳවා ගැනීමෙන්ය. නිවැරදිම රැකියාවකට නිවැරදිම පුද්ගලයා බඳවා ගැනීම සඳහා මානව සම්පත් කළමනාකරණ කාර්යයන් අතර තෝරා ගැනීම නැමති කාර්ය ඉතා වැදගත්ය. සේවකයින් තෝරා ගැනීමේදී සිදුවනුයේ විවිධ උපක්‍රම තෝරා ගෙන වඩාත් යෝග්‍ය යැයි සිතනු ලබන අයදුම්කරුවන්ට සංවිධාන රැකියා පිරිනැමීම වේ. මෙලෙස සංවිධාන භාවිතා කරන තෝරාගැනීමේ ක්‍රම වල සාර්ථක, අසාර්ථක බව පිළිබඳව විවිධ මිනුම් ඇති අතර මෙම ලිපියෙන් අපේක්ෂා කරනුයේ තෝරා ගැනීමේ ක්‍රම වල වලංගු භාවය හා විශ්වාසනීයත්වය පිළිබඳව විමසීමක් සිදුකිරීම වේ.

තෝරා ගැනීමේ ක්‍රම

සංවිධානයක රැකියාවක් සඳහා වඩාත්ම යෝග්‍ය පුද්ගලයන් හඳුනා ගැනීමේ කාර්යය සේවාදායක තෝරාගැනීම නම් වේ. සංවිධානයට සේවකයන් තෝරාගැනීම සඳහා භාවිතා කළ හැකි උපක්‍රම කීපයකි. අයදුම් පත් ඇගයීම, සේවා නියුක්ති විභාග, සම්මුඛ පරීක්ෂණ, පසුකල පරීක්ෂණ, වෛද්‍ය පරීක්ෂණ, ඇගයීම් මධ්‍යස්ථාන ඉන් සමහරක්ය. මෙම කුමන ක්‍රමයකට සේවකයකු තෝරාගත්ත ද එම ක්‍රමයේ සාර්ථකත්වය තීරණය වීම සඳහා විවිධ සාධක බලපානු ලබයි. එම නිසා වඩාත් නිවැරදිම පුද්ගලයා තෝරාගැනීමේ දී මානව සම්පත් කළමනාකරුවන්ට මෙම එක් එක් ක්‍රම වල පවතින වලංගුතාවය සහ විශ්වාසනීයත්වය පිළිබඳ අවබෝධයක් පැවතිය යුතුය.

තෝරා ගැනීමේ ක්‍රම වල වලංගුභාවය

තෝරා ගැනීමේ ක්‍රමය තුළින් ඇගයීමට භාජනය කරනු ලබන මූලිකාංග නිවැරදිව ඇගයීමට ලක් කළ හැකි වීම වලංගු භාවයෙන් කියවේ (Hemantha, 2006). එනම් තෝරාගැනීම සඳහා යෙදා ගන්නා මැනීමේ ශිල්ප ක්‍රමය රැකියාවට ඇති සම්බන්ධයයි. ඒ අනුව රැකියා කාර්යාල හා තෝරා ගැනීමේ ක්‍රමයේ මැනීම අතර ධනාත්මක හා ශක්තිමත් සහ සම්බන්ධයන් පවතී නම් එවිට එම තෝරාගැනීමේ ක්‍රමය වලංගු තෝරා ගැනීමක් ලෙස සැලකිය හැකි වේ.

විශ්වාසදායීභාවය

විශ්වාසදායීභාවය යනු අයදුම්කරුවකු බඳවාගැනීම සඳහා යොදා ගනු ලබන ක්‍රමයක, වෙනස් නොවී මනිනු ලබන දෙයම නැවත නැවත මැනීමට ඇති හැකියාව වේ (Hemantha, 2006). එසේ නොමැතිව කෙටි කාලීනව මනිනු ලබන දේ වෙනස් වන සුළු තෝරා ගැනීමේ ක්‍රමයක් නම් තෝරා ගැනීමේ ක්‍රමය යටතේ තෝරා ගනු ලබන අයදුම්කරුවන් නිවැරදි සේවකයන් නොවිය හැකිය.

තෝරා ගැනීමේ ක්‍රම වල වලංගුභාවය හා විශ්වාසනීයත්වය සලකා බැලීම

01. අයදුම්පත් වල වලංගුභාවය සහ විශ්වාසදායීභාවය

අයදුම්කරු විසින් යොමු කරනු ලබන අයදුම්පතෙහි වාර්ථා කරන ලද තොරතුරු අනුව රැකියාව සඳහා අයදුම්කරුගේ යෝග්‍යතාවය පරීක්ෂා කිරීම අයදුම්පත් ක්‍රමයේදී සිදුවේ (Arachchighe and Kottawatta, online). අයදුම්පත් ඇගයීමේ ක්‍රමයක් ලෙස වලංගුභාවය අතින් හොඳ තෝරා ගැනීමේ ක්‍රමයක් ලෙස පර්යේෂණ වලින් ඔප්පු වී ඇත (මාකින් සහ රොබට්සන්, 1986).

ඇතැම් ආයතන මගින් අයදුම්කරුවන් විසින් එවනු ලබන අයදුම්පත් සඳහා නිශ්චිත ආකෘතියක් ඉදිරිපත් කරයි. එහිදී අයදුම්කරුගේ අධ්‍යාපනය, පුහුණුව, පලපුරුද්ද ආදිය පිළිබඳව ලිඛිත ව තොරතුරු රැස්කරීම සිදුවේ. රැකියා විස්තරය හා රැකියා පිරිවිතරය

අධ්‍යයනය කර ආයතනය මගින් පිළියෙල කර ඇති අයදුම්පත් මගින් රැකියාවට අදාළ තොරතුරු ලබාගෙන නිවැරදි අයදුම්කරුවකු තෝරාගත හැකි නිසා එවැනි විටෙක අයදුම්පත් මගින් මනිනු ලබන දෑ රැකියාවේ කාර්යඵල වලට සෘජුවම සම්බන්ධ වේ. එම නිසා මෙම ක්‍රමය වලංගුතාවය අතින් ඉහළ වේ. නමුත් ආයතන මගින් සැලසුම් සහගතව පිළියෙල කර නොමැති අයදුම්පතක වලංගු භාවය අඩුවිය හැක.

වෙනස්කම් වලින් තොරව මනිනු ලබන දේ නැවත නැවතත් මැනිය හැකි නිසාත්, කෙටිකාලීනව මනිනු ලබන දේ වෙනස් වන සුළු නොවන නිසාත් අයදුම්පත් ක්‍රමය ඉහළ විශ්වාසනීයත්වයකින් යුක්ත වුවක් ලෙස පිළිගැනේ. උදාහරණයක් ලෙස ගත් කළ අධ්‍යාපන සුදුසුකම් පිළිබඳව අයදුම්පතේ සඳහන් කර ඇති තොරතුරු කෙටි කාලීනව වෙනස් නොවන නිසා එය විශ්වාසනීයත්වයෙන් යුක්ත වේ.

අයදුම්පත් ක්‍රමයේ වලංගු භාවය හා විශ්වාසනීයත්වය වැඩිදියුණු කිරීම සඳහා පහත නිර්දේශ ඉදිරිපත් කළ හැක.

- රැකියා විස්තරය හා රැකියා පිරිවිතරය පදනම් කර ගෙන අයදුම්පත් පිළියෙල කිරීම.
- අදාළ රැකියාව සාර්ථක ව ඉටු කිරීමට අවශ්‍ය නිපුණතාව පරීක්ෂා කිරීමට අදාළ ප්‍රශ්න පමණක් අයදුම්පත තුළ අන්තර්ගත කිරීම.
- රැකියාවට ගැලපෙන පරිදි අයදුම්පත සකස් කිරීම. යටත් පිරිසෙන් කළමනාකරණ රැකියා සඳහා වෙනම අයදුම්පතක් ද, කළමනාකරණ නොවන රැකියා සඳහා වෙනම අයදුම්පතක් ද, පිළියෙල කිරීම.
- අයදුම්පතෙහි අයිතමයන් සඳහා අපේක්ෂිත පිළිතුරු සම්බන්ධයෙන් ලකුණු ක්‍රමයක් හඳුන්වා දීම.

02. සේවා නියුක්ත විභාග වල වලංගුභාවය සහ විශ්වාසදායීභාවය

සේවා නියුක්තිය පිණිස අයදුම්කරුවන් අතුරෙන් වඩාත්ම නිවැරදි අයදුම්කරුවන් තෝරා ගැනීම සඳහා පවත්වන විභාග පරීක්ෂණ සේවා නියුක්ත විභාග නම් වේ (ඕපාත, 2003). ශ්‍රේණි විභාග, අභියෝගතා විභාග, කාර්යාඵල විභාග, ප්‍රවීණතා විභාග, මනෝ විද්‍යාත්මක විභාග යනාදී වශයෙන් විභාග වර්ග කීපයක් අයදුම්කරුවන් ඇගයීම සඳහා භාවිත කරයි. මෙම විභාග වර්ගවල වලංගුභාවය සහ විශ්වාසදායීභාවය විවිධාකාර විය හැකිය.

වලංගු භාවය යනු විභාගයෙන් මැනීමට අපේක්ෂා කරන දෙය සැබවින්ම එම විභාගය මගින් මැනීමට ලක්වේද යන්නයි. රැකියාවේ කාර්යඵල සහ විභාග ලකුණු අතර දැඩි සම්බන්ධතාවයක් පවතීනම්, එය වලංගු විභාගයකි. විභාගයක වලංගු භාවය සහතික කර ගැනීම පිණිස වලංගු කිරීමේ අධ්‍යයනයක් පැවැත්විය යුතුය. එමගින් රැකියා කාර්යාඵල/රැකියා ඉටුකිරීමට අවශ්‍ය ගුණාංග සහ විභාග ලකුණු සන්සන්දනය කෙරේ. විභාග වලංගු කිරීම පිණිස යොදා ගත හැකි විකල්ප පිවිසුම් දෙකකි.

1. ආනුභාවික පිවිසුම.

රැකියා සම්බන්ධිත කිසියම් නිර්නායකයක් සමඟ විභාග ලකුණු සම්බන්ධ කිරීමට මෙහිදී උත්සාහ කෙරේ. ආනුභාවික පිවිසුම ක්‍රම දෙකකින් ඇගයිය හැකිය.

- පෙර කියන වලංගු භාවය
- සමගාමී/සමකාලීන වලංගු භාවය

2. සහේතුක පිවිසුම.

මෙහිදී පුද්ගල විනිශ්චය භාවිතයෙන් මැනීමට බලාපොරොත්තු වන දෙය ඇත්ත වශයෙන්ම විභාගය මගින් මැනීමට ලක්වේද යන්න පරීක්ෂා කරයි. මෙහිලා යොදා ගත හැකි විකල්ප ක්‍රම 3 කි.

- අන්තර්ගත වලංගු භාවය - එනම්, විභාගය තුළ අදාළ රැකියාවේ කටයුතු, රාජකාරි සහ වගකීම් සම්බන්ධ කරුණු අඩංගු වන ප්‍රමාණයයි.
- සංරචක වලංගු භාවය - එනම්, මැනීමට අපේක්ෂිත සංරචක ඇත්ත වශයෙන්ම විභාගය මගින් මනිනු ලබන ප්‍රමාණයයි.

- මුහුණුවර වලංගු භාවය - යම් රැකියාවක් සඳහා පුද්ගලයන් තෝරාගැනීම පිණිස පවත්වන විභාගය, එම අරමුණු ඉටු කිරීම සම්බන්ධයෙන් කොතරම් යෝග්‍ය ද යන්නයි.

සේවා නියුක්ති විභාග තුළ විශ්වාසදායී භාවය යනු, කිසියම් කෙටි කාල සීමාවක් තුළ දී යම් පුද්ගලයෙකු විභාගයට පෙනී සිටින සෑම වතාවකදී ම ගනු ලබන ලකුණු ප්‍රමාණයන් අතර සංගතතාවයක් තිබිය යුතුය යන්නයි. විභාගයක විශ්වාසදායී භාවය සංඛ්‍යාත්මකව මැනීමෙන් ලැබෙන අගය විශ්වාසදායීභාවයේ සංගුණකය වන අතර එහි අගය 0.00 සිට 1.00 දක්වා වූ වටිනාකමක් ගනී (ස්ටෝන් සහ මෙල්ට්, 1983).

විභාගයක විශ්වාසදායී භාවය සංඛ්‍යාත්මකව මැනිය හැකි ක්‍රම කිහිපයකි.

තනි ආකාර ක්‍රමය

මෙහි දී සීමිත කාලයක් තුළ එකම පුද්ගල කණ්ඩායමක් වෙත දෙවතාවක් විභාගය පවත්වනු ලබන අතර එම විභාග දෙක අතර ඇති සහ සම්බන්ධතාවය අනුව විශ්වාසදායී භාවය අගයනු ලැබේ.

සමාන ආකාර ක්‍රමය

මෙහි දී අන්තර්ගතය, ව්‍යුහය, දුෂ්කරතාව යනාදියෙන් බෙහෙවින්ම සමාන වන විභාග දෙකක් එකම කණ්ඩායමක් සඳහා වෙනස් කාලයන් දෙකක දී පවත්වනු ලබන අතර විශ්වාසදායී භාවයේ සංගුණකය ගණනය කිරීම සඳහා ඉහත සූත්‍රයම යෙදා ගනු ලැබේ.

අර්ධ හින්ත ක්‍රමය

එක වතාවකදී එක් විභාගයක් පවත්වා එම විභාගය සමාන කොටස් දෙකකට විභේදනය කොට කොටස් දෙකට අදාල ලකුණු අනුව විභාගයේ විශ්වාසී භාවය ගණනය කෙරේ.

ඇඛැර්තු පිරවීම සඳහා අයදුම්කරුවන් අතුරින් යෝග්‍යතම පුද්ගලයන් තෝරා ගැනීමේ දී යෙදා ගන්නා කවර සේවනියුක්ති විභාගයක් වුවද එය වලංගු, විශ්වාසදායී සහ ප්‍රායෝගික විය යුතුය.

3. සම්මුඛ පරීක්ෂණ වල වලංගු භාවය සහ විශ්වාසනීයත්වය

සම්මුඛ පරීක්ෂණයක් යනු මුහුණට මුහුණලා සිදු කරනු ලබන තොරාගැනීමේ ක්‍රමයකි (Arachchighe and Kottawatta, online). සම්මුඛ පරීක්ෂණයක වලංගු භාවය යනු, සම්මුඛ පරීක්ෂණය කොතරම් රැකියාවේ කාර්යාල වලට සම්බන්ධ වේද යන්නයි (ඕපාත, 2003). සම්බන්ධය වැඩිනම් වලංගු භාවය වැඩිවන අතර සම්බන්ධය අඩු නම් වලංගු භාවය අඩු වේ. ලෙවිස්ට් (1992) අනුව වලංගුභාවය යනු රැකියා කාර්යාල පිළිබඳ නිවැරදි පුරෝකථනයක් සඳහා අත්‍යවශ්‍ය දේ ඇගයීමේ අවශ්‍යතාවයි. අසනු ලබන ප්‍රශ්න රැකියාවට අදාල නොවන්නේ නම්, එම සම්මුඛ පරීක්ෂණයේ වලංගු භාවයක් නොමැත.

සම්මුඛ පරීක්ෂණ වල වලංගු භාවය වර්ධනය කිරීමට පහත පියවර නිර්දේශ කළ හැක (Pattanayak, 2008).

- ව්‍යුහගත සම්මුඛ පරීක්ෂණවලදී නිශ්චිත ක්‍රියා පටිපාටියක් අනුගමනය කළ යුතුය. ව්‍යුහගත සම්මුඛ පරීක්ෂණයක ඉහළ විවිධත්වයක් පවතින අතර එය සඵලදායී තීරණ ගැනීමකට මග පෙන්වයි.
- පරීක්ෂණකයන් පුහුණු කිරීම කළ යුතුය.
- සම්මුඛ පරීක්ෂණයට අදාළ වන රැකියාව පිළිබඳ විස්තරාත්මක තොරතුරු සම්මුඛ පරීක්ෂණක සතු විය යුතුය.
- ඇගයීම් පරීක්ෂණය අතරතුර පරීක්ෂක විසින් අවශ්‍ය සටහන් තබා ගත යුතුය.
- වර්ෂා විද්‍යාත්මක සාධක පාදක කරගෙන ඇගයීම සිදු කළ යුතුය.

සම්මුඛ පරීක්ෂණ වල වලංගු භාවය පිළිබඳව සැලකීමේදී ව්‍යුහගත නොවන සම්මුඛ පරීක්ෂණ වලට සාපේක්ෂව ව්‍යුහගත සම්මුඛ පරීක්ෂණවල වලංගු භාවය වැඩි බව සොයාගෙන ඇත (Will and Steven, 1988). එසේම කේවල සම්මුඛ පරීක්ෂණ වලට සාපේක්ෂව සමූහගත සම්මුඛ පරීක්ෂණ වල වලංගු භාවය වැඩි බව සොයා ගෙන ඇත.

සම්මුඛ පරීක්ෂණ වල විශ්වාසදායී භාවය යන්නෙන් අදහස් වන්නේ සම්මුඛ පරීක්ෂණ වල දී ඇගයීම් නැතහොත් ප්‍රතිඵල අර්ථ නිරූපණය පරීක්ෂකවරයාගෙන් පරීක්ෂකවරයාට වෙනස් නොවිය යුතු බවයි. එක් පරීක්ෂකවරයෙකු විසින් යම් පරීක්ෂිතයෙකු සම්බන්ධයෙන් කරන ලද පරීක්ෂණයේ ප්‍රතිඵල වලට වඩා බෙහෙවින්ම තවත් පරීක්ෂකයෙකු විසින් එකී පරීක්ෂිතයා සම්බන්ධයෙන් කරන ලද පරීක්ෂණයේ ප්‍රතිඵල වෙනස් වන්නේ නම් එහි විශ්වාසදායී බවක් නොමැත. අයදුම්කරුවන් 57 දෙනෙකු පිළිබඳ විකුණුම් කළමණාකරුවන් 12 දෙනෙක් විසින් කරන ලද ඇගයීම් අතර සැලකිය යුතු වෙනස්කමක් පවතින බව හොලින්වර්න්ගේ (ඕපාත, 1995) අධ්‍යයනයකින් සොයා ගන්නා ලදී.

4. පසුතල පරීක්ෂණ වල වලංගුතාවය සහ විශ්වාසනීයත්වය

පසුතල පරීක්ෂණයක් යනු අයදුම්කරුවාගේ සත්‍ය පසුබිම අනාවරණය කර ගැනීම පිණිස පවත්වන විශේෂ විමර්ශනයකි (Arachchighe and Kottawatta, online). අධ්‍යයන පසුතල පරීක්ෂණ, සේවා නියුක්ත පසුතල පරීක්ෂණ, පුද්ගලික පසුතල පරීක්ෂණ, මූල්‍ය පසුතල පරීක්ෂණ ආදී වශයෙන් පසුතල පරීක්ෂණ වර්ග කිහිපයකි.

පසුතල පරීක්ෂණයක වලංගුතාවය අදාළ රැකියාවේ ස්වභාවය අනුව වෙනස් වේ. උදාහරණයක් ලෙස අධ්‍යයන හා මූල්‍ය පසුතල පරීක්ෂණ කළමනාකරණ මට්ටමේ රැකියා සහ මූල්‍ය පරිපාලන ආශ්‍රිත රැකියා සඳහා වලංගුතාවයෙන් වැඩි වුවත් කම්කරු හෝ පහළ මට්ටමේ රැකියා සඳහා එහි වලංගුතාවය අඩුවේ.

සේවක වර්ගවත් පිළිබඳ වාර්තා තබා ගැනීමෙන් (Documentation) පසුතල පරීක්ෂණවල විශ්වසනීයත්වය ඉහළ මට්ටමක පවතින බව සොයා ගෙන ඇත. නමුත් බාහිර පාර්ශවයන්ගෙන් ලබා ගන්නා තොරතුරු වල සත්‍යතාවය පිළිබඳ ගැටලුවක් පවතින බැවින්, පසුතල පරීක්ෂණයක වලංගුතාවය හා විශ්වාසනීයත්වය, නිවැරදි තොරතුරු ලබා ගැනීමට ඇති හැකියාව මත රඳා පවතී (Decenzo and Robbins, 2002).

පසුතල පරීක්ෂණයක වලංගුතාවය හා විශ්වසනීයත්වය වර්ධනය කර ගැනීමට පහත නිර්දේශයන් ඉදිරිපත් කළ හැක.

- ඥාති හිතමිත්‍රාදීන්, මැති අමතීවරුන් යනාදී පාර්ශවයන්ගෙන් විමසීම්/නිර්දේශ තොරතුරු ලබා නොගැනීම.
- ලිඛිතව තොරතුරු ලබා ගන්නා විට ආයතනය විසින් මැනවින් පිළියෙල කරන ලද ආකෘතියක් (ප්‍රශ්න මාලාවක් අඩංගු) තොරතුරු සපයන පාර්ශවය වෙත ඉදිරිපත් කිරීම.
- එක් පුද්ගලයෙකුට වඩා බැඩ් දෙනෙකුගෙන් තොරතුරු ලබා ගැනීම.

05 වෛද්‍ය පරීක්ෂණ වල වලංගුතාවය සහ විශ්වාසනීයත්වය

අයදුම්කරු අදාළ රැකියාවේ කටයුතු, රාජකාරී, වගකීම් අපේක්ෂිත ලෙස සාර්ථකව ඉටු කිරීමට අවශ්‍ය වන්නා වූ මනා සෞඛ්‍යයෙන් යුතු පුද්ගලයෙකු ද නැද්ද යන්න නිශ්චිත කිරීම පිණිස පවත්වන පරීක්ෂණය වෛද්‍ය පරීක්ෂණ ලෙස හැඳින්වේ (Arachchighe and Kottawatta, online). වෛද්‍ය පරීක්ෂණ හා රැකියාව අතර සහසම්බන්ධතාවය වැඩි නම් අදාළ පරීක්ෂණයේ වලංගුතාවය වැඩිවේ. උදාහරණ ලෙස ගුවන් නියමුවෙකුගේ රැකියාව සම්බන්ධයෙන් ගත් විට වෛද්‍ය පරීක්ෂණයක වලංගුතාවය ඉහළ මට්ටමක පවතී. එම රැකියාවේ කාර්යාල සම්බන්ධයෙන් පුද්ගල සෞඛ්‍ය තත්ත්වය විශාල බලපෑමක් ඇති කිරීම ඊට හේතුවයි. වෛද්‍ය පරීක්ෂණයක් තුළින් ලැබෙන ප්‍රතිඵල පරීක්ෂකයාගෙන් පරීක්ෂකයාට වෙනස් විය නොහැක. ඒ නිසා වෛද්‍ය පරීක්ෂණ සම්බන්ධයෙන් විශ්වාසනීයත්වය ඉහළ මට්ටමක පවතී.

06 ඇගයීම් මධ්‍යස්ථාන වල වලංගුභාවය සහ විශ්වාසනීයත්වය

යම් නිශ්චිත රුකියාවක් සඳහා අපේක්ෂකයන් සුදුසු ද නැද්ද යන්න නිශ්චය කිරීම පිණිස ඇගයීම් ශිල්පීය ක්‍රම සංකලනයක් යොදා ගනු ලබන වැඩසටහනක් ඇගයීම් මධ්‍යස්ථානයක් ලෙස හැඳින්වේ (Hemantha, 2006). මෙය වලංගුභාවය අතින් ඉතා හොඳ ක්‍රමයකි (ඕපාත, 2003). බහු ඇගයීම් ක්‍රම, බහු අපේක්ෂකයන්, බහු ඇගයීම් කරුවන් යනාදී ලක්ෂණ නිසා අනෙකුත් තොරා ගැනීමේ ක්‍රම වලට වඩා නිවැරදි අපේක්ෂයන් තොරා ගැනීමේ ඉහළ සම්භාවිතාවක් පවතී (ග්‍රැහැම් සහ බෙන්ට් 1992).

ආශ්‍රිත ග්‍රන්ථ

- 01 ඕපාත, එච්. එච්. ඩී. එන්. පී. (2003) මානව සම්පත් කළමනාකරණය/සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණය. කතෘ ප්‍රකාශන: කොළඹ.
- 02 ඕපාත, එච්. එච්. ඩී. එන්. පී. (1995) සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණය. කතෘ ප්‍රකාශන: කොළඹ.
- 03 Arachchighe, BJ and Kottawatta, KHH (online). Human Resource Management, e-student, Sri Lanka, Department of Business Administration, University of Sri Jayewardenepura. Online <http://estudentsrilanka.org/business_studies/hehrm/hrm_01_05/hehrm0101.htm> [10/02/2010].
- 04 Decenzo, A. Douvid and Robbins, P. Stephen, (2002), Human Resource Management.
- 05 Graham, H. T. and Benneft, R. (1992). Human resource management. 7th ediction, Pitman Publishing: London.
- 06 Hemantha, KHK. (2006). Human Resource Management, Author, Colombo.
- 07 Lewis, C. (1992). Employee selection. 2nr edition, Stanley Thornes Ltd: Cheltenham.
- 08 Markin, P and Robertzon, I. (1986). Selecting the best techniques. Personnel management, nove, pp. 38 – 40.
- 09 Pattanayak, Biswajeet. (2008), Human Resource Management. Asoke K. Ghosh: New Delhi.
- 10 Stone, T. H. and Melt, N. M. (1983). Personnel managemet in Canada. Holt, Rinchart and Winston of Canada, Ltd: Toronto.
- 11 Will, H. Wiesner and Steven, F. Cronshaw. (1988). A meta – Analytic investigation of the impact of inter view format and degree of structure on the validity of the employment interview. Journal of occupational Osychology. 61 (6988) 275-290.