

[05]

වෘත්තීය සැලසුම්කරණය

බී. ටී. ඉෂංකා, ජීවන් ජයන්ත, ජයමාලි රත්නායක, ආර්. තාරුනා, එච්. පී. ඩබ්. එල්. තිලකරත්න

1. වෘත්තීය සැලසුම්කරණය හා එහි වැදගත්කම

“ඔබ අනාගතයේ කවුරු වීමටද කැමති?” “ඔබ අනාගත රැකියාව වශයෙන් තෝරා ගන්නේ කුමක්ද?” මේ ආකාරයේ ප්‍රශ්න ඕනෑම පුද්ගලයෙකුගෙන් කුඩා කල, ළමා අවදියේදී ඇසූ විට බොහෝ විට ලැබෙනුයේ බොහොමත්ම ප්‍රචලිත වෘත්තීය නාමයන්ය. අයෙකු වෛද්‍යවරයෙකු වීමටද, තවත් අයෙකු ගුරුවරයෙකු වීමටද, තවත් අයෙකු ප්‍රසිද්ධ ක්‍රීඩකයෙකු වීමටද ආදී වශයෙන් විවිධ පිළිතුරු ලබාදීමෙන් පුද්ගලයන් පිළිබිඹු කරන්නේ අවට සමාජයේ පවතින බාහිර බලපෑම මත තම වෘත්තීය මාර්ගය තීරණය කර ගැනීමට මිනිසුන් ස්වභාවයෙන්ම කුඩා කල සිටම පෙළඹ සිටින බවයි. මිනිසුන් ටිකෙන් ටික පරිනත වන විට ලෝකයේ යථාර්තය දකින්නට, යථාර්ථය වටහා ගන්නට උත්සහ කරයි. අධ්‍යාපනය හා පුහුණුව ලබා ගැනීම තුළින් පුද්ගලයන්ට වෘත්තීයන්ට ප්‍රවේශවීමට ඇති අවස්ථා සොයා බලා, තමන්ට සුදුසු වෘත්තීය මාර්ගයට පිවිසීමට ඉඩ සලසා ගත හැකිය.

වෘත්තීය සැලසුම්කරණය යනු, යමෙක් අඛණ්ඩව ක්‍රියාවට නැංවිය යුතු ක්‍රියාවලියක් වන අතර එය රැකියාවක් තෝරා ගැනීම, රැකියාවක නියුතු වීම, රැකියාවෙහි දියුණු වීම, රැකියාවක් අතර මාරු වීම, සහ අවසානයේ රැකියාවෙන් විශ්‍රාම යාම යන අංග වලින් යුක්ත භූමිකාවකි (Online<sup>3</sup>).

වෘත්තීය සැලසුම්කරණයෙහි මූලාරම්භය, වෘත්තීය අරමුණු ස්ථාපනය කිරීම ලෙස දැක්විය හැක. එනම් සාපේක්ෂ ලෙස නිශ්චිත අරමුණු ස්ථාපිත කිරීමයි. වෘත්තීය අවස්ථාවන් පිළිබඳ මනා දැනුමක් හා අවබෝධයක් තිබීම වෘත්තීය අරමුණු ස්ථාපනයට අතිශය වැදගත් වේ. එමෙන්ම, පුද්ගලික කුසලතා හා හැකියාවන් පිළිබඳ පූර්ව විනිශ්චයක්ද අරමුණු ස්ථාපනය සඳහා අත්‍යවශ්‍ය වේ (Online<sup>3</sup>).

එනම්, වෘත්තීය සැලසුම්කරණයෙහි පදනම නිශ්චිත හෝ පොදු වෘත්තීය අරමුණු මත අත්තිවාරම් වේ. වෘත්තීය අවස්ථා හඳුනාගැනීමට හා වෘත්තීය මාර්ග තීරණය කිරීම සඳහා රැකියා තක්සේරු කිරීමක් සිදුකළ යුතුය. එය තරමක් අපහසු කර්තව්‍යකි. එය අවිධිමත් සිට විධිමත් පරාසයක් තුළ විහිදේ. වෘත්තීය තක්සේරුව උදෙසා විධිමත් / අවිධිමත් කුමන ක්‍රමයක් භාවිතා වුවද, රැකියාව ඇගයීම හෙවත් රැකියාවෙහි වටිනාකම විනිශ්චය කිරීමය මෙමගින් අර්ථනය විය යුත්තේ (Online<sup>3</sup>).

“රැකියා සැලසුම්කරණ ක්‍රියාවලිය සහ මානව සම්පත් කළමනාකරණය තුළ එහි කාර්යභාරය” යන ලිපිය ලියන ලද Eliza Antoniu සඳහන් කර ඇති ආකාරයට මානව සම්පත් කළමනාකරණය යන විෂය පථය තුළ රැකියා සැලසුම්කරණයේ අරමුණ වන්නේ පුද්ගලයෙකුගේ වෘත්තීයට අදාළ අවශ්‍යතා, බලාපොරොත්තු සහ අවස්ථාවන් හඳුනා ගැනීම සහ එම වෘත්තීයන්ට සහයෝගය දැක්වීමට වැඩසටහන් ක්‍රියාත්මක කිරීමයි. එම නිසා වෘත්තීය සැලසුම්කරණය යන ක්‍රියාවලිය අදාළ පුද්ගලයාගේ අවශ්‍යතා සහ බලාපොරොත්තු මෙන්ම, අදාළ සංවිධානයේ අවශ්‍යතා සහ පවතින අවස්ථා සමඟ බද්ධ විය යුතුය.

කිසියම් පුද්ගලයෙකු වෘත්තීය මාර්ගය තෝරා ගැනීමේදී සලකා බැලිය යුතු සාධක කිහිපයක් ඇත (Ryan & Ryan,1997).

- ස්වයං අවබෝධය
 

මෙය ගැලපෙන වෘත්තීය මාර්ගයක් තෝරා ගැනීමේ අධිතාලම ලෙස හැඳින් විය හැකිය. පුද්ගලයෙකු තමාට ගැලපෙන වෘත්තීය මාර්ගයක් තෝරා ගැනීමේදී තම වර්ත ලක්ෂණ, අගනාකම්, ආකල්ප ආදිය පිළිබඳ මනා අවබෝධයක් තිබිය යුතුය.
- එලදායී සන්නිවේදන කුසලතා
 

මෙය වෘත්තීයකට ප්‍රවේශවීමේදී සහ එහි නිරතවීමේදී පුද්ගලයෙකු සතු වෘත්තීය යුතු වැදගත්ම සාධකයකි. තම රැකියාව පිළිබඳ අවබෝධයක් ලබා ගැනීමට සහ තමා පිළිබඳ හොඳ ප්‍රතිරූපයක් අන් අය තුළ නිර්මාණය කිරීමට මෙම කුසලතාවය ඉමහත් ප්‍රයෝජනවත් වේ.
- රැකියා ලෝකයේ වෙනස්වීම පිළිබඳ ඇති අවබෝධය
 

පුද්ගලයෙකුගේ රැකියා ජීවිතයේ මුල් අවදියේදී ඔහුට හෝ ඇයට විවිධාකාර වූ ව්‍යාපාර ආයතන මුණගැසෙනු ඇත. එමෙන්ම රැකියාවක් තෝරා ගැනීම සඳහා පුද්ගලයන් සිය ගණනක් තරම් සම්මුඛ

පරික්ෂණයන්ට මුහුණ දෙනු ඇත. වෘත්තීය වෙනස් කිරීම නිසා යම් අයෙකුට තම පදිංචි ස්ථානය පවා වෙනස් කිරීමට සිදු වී තිබෙන්නට පුළුවන. එමෙන්ම සමහර ව්‍යාපාර ආයතන වසා දැමීම හේතුවෙන් සේවකයන්ට අලුත් රැකියාවක් සොයා ගැනීමට සිදුවනු ඇත .

වෘත්තීය සැලසුම්කරණය ජීවිතය පුරා පැවතෙන අඛණ්ඩ ක්‍රියාවලියකි. එය රැකියා ජීවිතය හා පවුල් ජීවිතය සාර්ථක කරගැනීමට උපකාරීවේ. සාර්ථක වෘත්තීය සැලසුම්කරණයක් මගින් පහත ප්‍රතිලාභ අත්පත් කරගත හැකිය (Online<sup>1</sup>).

1. රැකියා පරිසරයේ වෙනස්වීම් වලට සාර්ථකව මුහුණදීමට හැකිවීම.
2. රැකියාවට බලපාන සාධකයන් හා එහි වෙනස්වීම් පුරෝකථනය කළ හැකි වීම.
3. පුද්ගල කුසලතා දියුණු කිරීම හා පවත්වාගෙන යාමට සැලසුම් කළ හැකිවීම.

තවද පුද්ගලයන් තමන් වඩාත් ආකර්ශනීය වෘත්තීය තෝරාගත්තද, ඇතැම්විට කාලයත් සමඟ ලබන උපයෝගීතාවය හීන වේ. එවිට වෙනත් රැකියා අවස්ථාවන් සඳහා යොමු වීමක් දක්නට ලැබේ. නිසි වෘත්තීය සැලසුමක් මගින් මෙය වලක්වා ගතහැක. එනම්, ආකර්ශනයට පමණක් සීමා නොවී තම කුසලතා හා හැකියාවන් නිවැරදිව අධ්‍යයනය කර රැකියාවක් තෝරා ගැනීමයි (Online<sup>3</sup>).

**2. වෘත්තීය සැලසුම්කරණය සඳහා ආකෘතීන්**

මානව සම්පත් කළමනාකරණය විද්‍යාඥයන්ට අනුව, වෘත්තීය සැලසුම්කරණය සඳහා පහත ආකෘතීන් යොදා ගත හැකිය (Mathis et al, 1997).

**2.1 අවස්ථාව සහ වාසනාව ("Chance and luck" model)**

කිසියම් පුද්ගලයෙකු තමා අපේක්ෂා කරන තනතුරට ළඟාවීම රඳා පවතිනුයේ තම වාසනාව මතම පමණක් බව මෙම ආකෘතිය මගින් කියවේ.

**2.2 ආයතනය පුද්ගලයා යායුතු මග හොඳින් දන්නා විට "Organization knows best" – model**

සේවකයන්ගේ අවශ්‍යතාව අනුව ඔවුන් එක රැකියාවකින් තවත් රැකියාවකට මාරු වීම මත මෙම ආකෘතිය ගොඩනැගී ඇත. මෙය බොහෝ විට යොදාගත හැකි වන්නේ පරිණත සේවකයන් මත යැපෙන තරුණ සේවකයන් සඳහායි.

**2.3 "ස්වයං අභිමුඛ ආකෘතිය" ("self - oriented" model)**

මෙහිදී වැඩි අවධානය යොමු වෙනු ලැබෙන්නේ තමා පිළිබඳවයි. මෙහිදී අදාළ පුද්ගලයා තම වෘත්තීය ජීවිතයේ සංවර්ධනය, අනෙක් අයගේ සහයෝගය ද ඇතිව තමා විසින්ම ගොඩනගා ගත යුතු බව කියවේ.

පුද්ගල අරමුණු සහ සංවිධාන අවශ්‍යතා මත රැකියා සැලසුම්කරණය සඳහා ප්‍රවේශයන් 2ක් හඳුන්වා දිය හැක (Manolescu, 2003).

1. සංවිධාන කේන්ද්‍රගත වෘත්තීය සැලසුම්කරණ පද්ධතිය මෙවැනි පද්ධතියක අරමුණු කිහිපයකි.
  - o මානව සම්පත් අවශ්‍යතා සංවර්ධනය
  - o ඵලදායීතාවය වර්ධනය සඳහා මානව සම්පතෙහි ගුණාත්මකභාවය ඉහළ නැංවීම.
  - o වෘත්තීය මාර්ග අර්ථ දැක්වීම.
  - o තම රැකියාව ඇගයීමට පුද්ගලයාට ඇති හැකියාව වර්ධනය කිරීම.
  - o රැකියාව සහ ජීවිතය අතර ගුණාත්මක බව වැඩි කිරීම සඳහා, වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශනය ලබාදීම.

හඳුන්වා දිය හැක.
2. පුද්ගල කේන්ද්‍රගත වෘත්තීය සැලසුම්කරණ පද්ධතිය මෙවැනි පද්ධතියක අරමුණු කිහිපයකි.
  - o තම හැකියාවන්, කුසලතාවයන්, වෘත්තීය මනාපයන් හඳුනා ගැනීම
  - o තම ජීවිතයේ සහ වෘත්තීයෙහි අරමුණු හඳුනා ගැනීම
  - o පුද්ගල අරමුණු ලඟාකර ගැනීම සඳහා අවශ්‍ය ලිඛිත සැලසුම් සංවර්ධනය
  - o වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශනය ලබාගැනීම
  - o අභ්‍යන්තර සහ බාහිර වෘත්තීය අවස්ථාවන් තක්සේරු කිරීම.

### 3. රැකියා සැලසුම්කරණයේ වගකීම

රැකියා සැලසුම්කරණය අදාළ පුද්ගලයාට පමණක් පැවරෙන වගකීමක් නොවන අතර එය ඔහු හෝ ඇය සේවය කරන ආයතනය හා බැඳුණු වගකීමක් ද වේ. අදාළ ආයතනය එම වගකීම බැහැර කළහොත් අදාළ පුද්ගලයාගේ රැකියා ජීවිතයේ අසාර්ථකත්වයට එය ද බලපාන බව පසුගිය පර්යේෂණ ලිපිවලින් ද පැහැදිලි වේ.

#### 3.1 රැකියා සැලසුම්කරණයේදී පුද්ගලයාට ඇති වගකීම

Zlate (2004) සඳහන් කර ඇති ආකාරයට පුද්ගල රැකියා සැලසුම්කරණය යනු පුද්ගලයෙකුගේ රැකියා සැලසුම්කරණය සඳහා උපකාරී කර ගත හැකි ස්වයං තක්සේරුකරණය, අවස්ථා ගවේෂණය හා අරමුණු ස්ථාපිත කිරීම යන සියළුම පියවරයන්ගේ එකතුවකි. මින් කියවෙන පරිදි කෙටි කාලීන සහ දිගු කාලීන වෘත්තීය අරමුණු ස්ථාපිත කිරීම, ක්‍රමානුකූල ක්‍රියාදාමයකින් සහ මැනවින් සිතා බලා සිදුකළ යුතු සංකීර්ණ ක්‍රියාදාමයකි.

පුද්ගල රැකියා සැලසුම්කරණය, පියවරයන් 5ක් හරහා විමසා බැලිය හැක (Zlatte, 2004),

1. ස්වයං තක්සේරුකරණය - තමා පිළිබඳ තොරතුරු එක්රැස් කිරීම, එම තොරතුරු නිරන්තර ඇගයීම සහ අන් අයට වාර්තා කිරීම මින් අදහස් වේ.
2. අවස්ථා ගවේෂණය - සංවිධානය තුළ හා බාහිර පවතින අවස්ථා පිළිබඳ තොරතුරු එක්රැස් කිරීම පිළිබඳව මින් කිය වේ.
3. තීරණ ගැනීම සහ අරමුණු ස්ථාපිත කිරීම.
4. සැලසුම්කරණය- මෙහිදී, අරමුණු ඉටුකර ගැනීම සඳහා ක්‍රම සහ විධි හඳුනා ගැනීම, එම අරමුණු ලඟාකර ගැනීම සඳහා පියවරයන් පිහිටුවා ගැනීම සිදුකරනු ලැබේ. එහිදී සම්පත් අවශ්‍යතාවයන්, කාල රාමු ස්ථාපිත කිරීම සහ සැලසුම්කරණයේ ප්‍රතිඵල පිළිබඳව සලකා බැලිය යුතුය.
5. අරමුණු ලඟාකර ගැනීම සඳහා ක්‍රියාත්මක වීම.

#### 3.2 රැකියා සැලසුම්කරණයේදී සංවිධානයට ඇති වගකීම

කෙටිකාලීන පැවැත්ම සඳහා සහ දිගුකාලීනව තරඟකාරී වාසි ලබා ගැනීම සඳහා, සංවිධානයක්, තම සේවකයන්ගේ කුසලතා සලකා බලා, ඔවුන් නිවැරදි තනතුරුවලට පත් කිරීමට කටයුතු කළ යුතුය. සේවකයන් සහ ඔවුන් තුළ පවතින හැකියාවන් විවිධ වන අතර, එම විවිධත්වය නිර්මාණ වන්නේ ආයතන විෂය පථය, ආර්ථිකය, තාක්ෂණය සහ පාරිභෝගික ගතිලක්ෂණ යන කරුණු මතය (Zlatte, 2004). ආයතනයකට සේවකයන් ආකර්ෂණය කර ගැනීම, ඔවුන් සංවර්ධනය කිරීම සහ පවත්වාගෙන යාම යන කාර්යභාරයේදී, සංවිධාන රැකියා සැලසුම්කරණය සතුව ඉමහත් වගකීමක් පැවරී ඇත.

සේවකයන්ට ඔවුන්ගේ රැකියා සැලසුම්කරණය සාර්ථකව සිදුකර ගැනීම සඳහා ඔවුන්ට අවශ්‍ය සම්පත් ලබාදීම සංවිධානයක් සතු කාර්යභාරයකි. මෙහිදී සේවකයන්ට පහත ආකාරයට පහසුකම් සලසා දිය හැක (Zlatte, 2004).

1. වෘත්තීය වැඩමුළු (රැකියා සැලසුම්කරණයට අදාළ විවිධ මාතෘකා සම්බන්ධයෙන් වැඩමුළු පැවැත්වීම).
2. රැකියා මධ්‍යස්ථාන හෝ තොරතුරු පද්ධති (රැකියා පිළිබඳ හඳුනා ගැනීමට මධ්‍යස්ථාන පිහිටුවීම හෝ දත්ත ගබඩා කර තැබීම).
3. රැකියා සැලසුම්කරණ උපදේශන (රැකියා සැලසුම්කරණය සඳහා මූලික මාධ්‍යයන්ගෙන් ක්‍රියාකාරකම්, සාකච්ඡා සහ උපදෙස් සැපයීම).
4. වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශනය (විශේෂඥ වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශයෙකු හරහා සේවකයන්ට රැකියා සැලසුම්කරණය පිළිබඳව උපදෙස් ලබා දීම).
5. වෘත්තීය මඟ පෙන්වීම (වෘත්තීය අදියරයන් පිහිටුවා ගැනීම සඳහා අදාළ ආයතනය විසින් සේවකයන්ට උපකාර කළ යුතුය).

රටක ආර්ථිකය හැඩ ගැස්වීමේදී සහ අරමුණු සහගතව සංවර්ධනය කිරීමේදී වෘත්තීය හැකියාවන්ගෙන් යුත් ශ්‍රම බලකායක් ගොඩනැගීම සම්බන්ධයෙන් වෘත්තීය පුහුණු වැඩසටහන් වලට ඇත්තේ වැඩි දායකත්වයකි. එය පුරවැසියන්ට තමන්ට අදාළ වෘත්තීය තෝරා ගැනීමට, ඒ සඳහා අවශ්‍ය දැනුම ලබා ගැනීමට සහ ඊට අවශ්‍ය හැකියාවන් අත්පත් කරගැනීමට උපකාර කිරීම රජය සතු වගකීමකි. එය රටකට අනාගත ප්‍රතිලාභ ලබාදෙන හොඳ ආයෝජනයක් බව විමලදාස සමරසිංහ මහතාගේ “ශ්‍රී ලංකාවේ මිනිස් බල ගැටළු” (1999) නම් කෘතියෙහිදී සඳහන් කර ඇත. මෙයට අනුව පුද්ගලයෙකුගේ වෘත්තීය සැලසුම්කරණයට වෘත්තීය පුහුණු ආයතන හා වෘත්තීය පුහුණු වැඩසටහන් මගින් ශක්තිමත් අඩිතාලමක් ගොඩ නැගෙනු ඇත.

**4. වෘත්තීය සැලසුම්කරණ ක්‍රියාවලියේ පියවර**

නිවැරදි වෘත්තීය සැලසුම්කරණ ක්‍රියාවලියක් සඳහා නිවැරදි සැලසුම්කරණ ක්‍රියාවලි පියවර අනුගමනය කළ යුතු වේ. ඕපාත (2009) දක්වා ඇති පරිදි සැලසුම්කරණ ක්‍රියාවලිය කොටස් පහකට වෙන් කළ හැකිය.

**4.1 වෘත්තීය සම්බන්ධ තොරතුරු එකතු කර ගැනීම**

තොරතුරු ඒකරාශී කර ගැනීමට පෙර නිශ්චිත වූ ක්ෂේත්‍රයන් තෝරා ගත යුතුය. වෘත්තීය අවස්ථාවන් තම දක්ෂතාවය, අත්දැකීම්, අධ්‍යාපන මට්ටම, ආදිය මත රඳා පවතී (උදා:- මූල්‍ය ගිණුම්කරණය මෙහෙයුම් කළමනාකරණය ආදිය).

නෙල්සන් සහ ක්වික් (1997) දක්වා ඇති පරිදි තම කැමැත්ත පරිදි වෘත්තීය ක්ෂේත්‍රය තෝරා ගැනීමට නිදහස තිබෙනම් වෘත්තීය නැංගුරම් පහක් පවතී. මෙම වෘත්තීය නැංගුරම් භාවිතා කරමින් තම වෘත්තීය ක්ෂේත්‍රය තෝරා ගත හැකිය.

- තාක්ෂණික හැකියාවන් (මෙම හැකියාවන් පවතින පුද්ගලයින් තෝරාගනු ලබන ක්ෂේත්‍රය තුළ විශේෂීකරණය වේ).
- කළමනාකරණ හැකියාවන් (මොවුන් කළමනාකරණ වගකීම් දැරීමට කැමැත්තක් දක්වයි. එමෙන්ම ආයතනයේ සාර්ථකත්වය සඳහා තම දායකත්වය ලබා දීමට කැමැත්තක් දක්වයි).
- නිදහස හා ස්වාධීනත්වය (මොවුන් තම වෘත්තීය තුළ නිදහස හා ස්වාධීනත්වය අගය කරයි (උදා:- ලේඛකයින් , උපදේශකයින්, මහාචාර්යවරුන්)).
- නිර්මාණශීලීත්වය (මොවුන් හට නිර්මාණීය දේ කිරීමේ දැඩි අවශ්‍යතාවයක් පවතී (උදා :- නව නිපැයුම්කරුවන්, ව්‍යවසායකයින්)).
- සුකේෂිතතාවය/ පැවැත්ම (මෙම පුද්ගලයන් හට අවශ්‍ය වන්නේ වෘත්තීයේ දිගුකාලීන පැවැත්මයි. බොහෝ විට මොවුන් එකම ආයතනයක් තුළ එකම භූගෝලීය ප්‍රදේශයක තම වෘත්තීය කටයුතු කරගෙන යාමට ප්‍රියතාවයක් දක්වයි). (නෙල්සන් සහ ක්වික් , 1997)

**4.2 නිවැරදි ආකල්ප හා ධනාත්මක චින්තනය වර්ධනය කර ගැනීම**

මෙයින් අදහස් වන්නේ තෝරාගත් ක්ෂේත්‍රය සම්බන්ධව විශ්වාසය ගොඩනගා ගැනීමයි. නිවැරදි ආකල්ප ගොඩනගා ගැනීම හා ජීවිතය දෙස ධනාත්මකව බැලීම, අනාගතය පිළිබඳව සුභවාදී චින්තනයක් ගොඩ නගා ගැනීම ආදිය වේ.

**4.3 වෘත්තීය සැලසුම් කිරීම.**

මෙහිදී අදහස් කෙරෙන්නේ වෘත්තීය ඉලක්ක අරමුණු තීරණය කිරීම හා එම ඉලක්ක හා අරමුණු කරා යාමට අවශ්‍ය මාර්ගය තීරණය කිරීමයි. පලමුව වෘත්තීය ඉලක්ක තීරණය කරන්න. පසුව එම අරමුණු කරා යාමට අවශ්‍ය මාර්ගය තීරණය කරන්න. සාර්ථක වෘත්තීය සැලසුම්කරණ ක්‍රියාවලිය ප්‍රතිඵලය වන්නේ නිවැරදි වෘත්තීය සැලසුමයි. මෙම නිවැරදි වෘත්තීය සැලසුම වෘත්තීය ඉලක්ක සාර්ථකව සපුරා ගැනීම සඳහා උපකාරී වේ.

**4.4 සුදුසු ගති ලක්ෂණ හා වර්යාවන් වර්ධනය කර ගැනීම**

මෙහිදී සුදුසු ගති ලක්ෂණය ලෙස අදහස් කෙරෙන්නේ වෘත්තීය සැලසුම සාර්ථක කර ගැනීම සඳහා සඳහා පුද්ගලයෙකු තුළ පවතින ගුණාංගයන්ය (උදා:- අධිෂ්ඨානය, ආත්ම විශ්වාසය). වර්යාවන් ලෙස අදහස් කෙරෙනුයේ වෘත්තීය සැලසුම සාර්ථක කරගැනීම සඳහා සිදු කරනු ලබන ක්‍රියාකාරකම්ය (උදා:- කාලය කළමනාකරණය කිරීම, කැපවීම, විනය). තම වෘත්තීය ඉලක්ක සපුරා ගන්නා තුරු ඔබ තෘප්තිමත් නොවිය යුතුයි.

**4.5 පුද්ගල සංවර්ධන ක්‍රියාකාරකම් සිදු කිරීම.**

පුද්ගල සංවර්ධනය ඇති කර ගැනීමකින් තොරව පුද්ගලයෙකුට තම වෘත්තීය ඉලක්ක සාර්ථකව සපුරා ගැනීමට අපහසු වේ. විශිෂ්ඨ කාර්ය සාධනය, සුදුසු අධ්‍යාපනය ලැබීම, අවශ්‍ය අත්දැකීම් ලබාගැනීම යන අංග තුන පුද්ගල සංවර්ධනයේ ප්‍රධාන සංරචක ලෙස සැලසේ.

වෘත්තීය සැලසුමේ, සැලසුම් කළ කාලය අවසානයේදී ගතවූ කාලය පිළිබඳව නැවත විග්‍රහයක් කළ යුතුවේ. එම කාලය අවසන් වීමට පෙර වෘත්තීය සැලසුමේ සාර්ථක වර්ධනය පිළිබඳව ඇගයීමක් සිදුකළ යුතුය. එහිදී ඉලක්ක ලඟා කර ගැනීමේදී ඔබ සිටිනා ස්ථානය කුමක්ද? ඔබ සාර්ථකද? සාර්ථක නොමැති නම් ඊට හේතු මොනවාද? යනාදිය පිළිබඳව විග්‍රහ කළ හැකිය.

වෘත්තීය සැලසුම්කරණ ක්‍රියාවලිය පියවර හතරකින් විග්‍රහ කරයි (Online<sup>4</sup>).

1. තමා පිළිබඳව තොරතුරු ඒකාගාමී කිරීම (උදා:- තමන්ගේ කැමැත්ත, අගනාකම්, හැකියාවන්, ආකල්ප, තමා ප්‍රිය කරන පරිසරය, සංවර්ධනය අවශ්‍යතා, තම භූමිකාව, ආදිය).
2. විකල්ප තෝරා ගැනීම (උදා:- තමාට උචිත රැකියා අවස්ථාවන්, රැකියා වෙලඳපල).
3. ගලපා ගැනීම (එහි පියවර කීපයකි).
  - I. සුදුසු වෘත්තීය අවස්ථා හඳුනාගැනීම.
  - II. හඳුනාගත් වෘත්තීය අවස්ථා ඇගයීම
  - III. විකල්ප හඳුනාගැනීම
  - IV. කෙටි කාලීන හා දිගුකාලීන සුදුසු විකල්ප තෝරා ගැනීම.
4. ක්‍රියාත්මක කිරීම (මෙහිදී අදහස් වන්නේ තම වෘත්තීය ඉලක්ක සපුරා ගැනීම සඳහා ක්‍රියාත්මක වීමයි. උදා:- අධ්‍යාපනය හා පුහුණුව ලබාගැනීම, උපක්‍රම ගොඩනගා ගැනීම, ආයතනය සම්බන්ධ තොරතුරු ඒකාගාමී කිරීම, සම්මුඛ පරීක්ෂණය සඳහා පෙර සුදානම)

වෘත්තීය සැලසුම්කරණ ක්‍රියාවලිය තවදුරටත් පියවර පහකින් විස්තර කරයි (Online<sup>2</sup>).

1. තමා පිළිබඳ ඇගයීම (හැකියාවන්, වටිනාකම්, කැමැත්ත, පුද්ගල ගුණාංගයන් පිළිබඳව ඇගයීම මෙයින් අදහස් කෙරේ).
2. පිරියෙසුම (තමා කැමති, තමන් හට ගැලපෙන ක්ෂේත්‍රයන්, ආයතන, රැකියාවන් පිළිබඳව තොරතුරු ඒකාගාමී කරගැනීම).
3. තීරණය ගැනීම (තම කැමැත්තට තම හැකියාව, දැනුමට, පලපුරුද්දට ගැලපෙන වෘත්තීය ක්ෂේත්‍රය කුමක්ද යන්න තීරණය කිරීම).
4. පරීක්ෂාකර බැලීම (වෘත්තියේ අරමුණු හඳුනාගැනීම, සම්මුඛ පරීක්ෂණ සඳහා සුදානම, ආදිය)
5. පිලිගැනීම (වෘත්තීය භාර ගැනීම මෙයින් අදහස් වේ).

නිවැරදි වෘත්තීය සැලසුම්කරණ ක්‍රියාවලියක් අනුගමනය කිරීම තුළින් පුද්ගලයෙකු හට තම වෘත්තීය ජීවිතයේ අරමුණු ඉලක්ක සාර්ථකව ලගා කරගත හැකි වනු ඇත. රැකියා සැලැස්මක් නිර්මාණය කිරීමේ දී පහත පියවරයන් අනුගමනය කළ යුතුය (Ryan and Ryan,1997).

1. පුද්ගලික සහ වෘත්තීය කැමැත්තන්, ස්වභාවික හැකියාවන්, රැකියා කුසලතාවයන්, අධ්‍යාපනික ලගාකර ගැනීම් සහ අගනාකම් හඳුනාගත යුතුය.
2. දිගු කාලීන සහ කෙටි කාලීන අරමුණු පිහිටුවා ගත යුතුය. එම අරමුණු වලට ළඟාවීමට කාල සීමාවන් පිහිටුවා ගැනීම සහ සාර්ථකත්වය ඇගයීම සඳහා නිසි ක්‍රමයක් තෝරා ගැනීම ද මෙහිදී වැදගත් වේ.
3. වෘත්තීයමය තොරතුරු ගබඩා කිරීම හා භාවිත කිරීම
4. තම මනාපයන්ට, හැකියාවන්ට සහ අගනාකම්වලට අදාළ වන පුළුල් වෘත්තීයමය පැතිකඩයන් හඳුනා ගැනීම
5. එම පුළුල් වෘත්තීයමය පැතිකඩයන් තුළ පවතින වෘත්තීන්, හැකිතාක් තෝරා ගැනීම
6. එම තෝරා ගැනීම් තුළින් තමාට වඩාත් ගැලපෙන, තමන් වඩාත් කැමති වෘත්තීන් කිහිපයක් තෝරා ගැනීම
7. එම තෝරාගත් වෘත්තීයන්ට පිවිසීම සඳහා අවශ්‍ය අධ්‍යාපනය සහ පුහුණුව අත්පත් කර ගැනීමට සැලැස්වීම් ගොඩනැගීම.
8. රැකියා සැලැස්ම සාර්ථකව ලගාකර ගැනීම සඳහා, කිරීමට සුදානම් කැප කිරීම් තීරණය කිරීම.

**5. වෘත්තීය සැලසුම්කරණයට ඇති සීමා**

වෘත්තීය සැලසුම්කරණ තීරණ ගැනීමේ ක්‍රියාවලිය කෙරෙහි බලපෑම් ඇති කරන සීමා හෙවත් බාධක, බොහෝ පර්යේෂකයන් විසින් ඔවුන්ගේ පර්යේෂණ අනුසාරයෙන් ප්‍රත්‍යක්ෂව සනාථ කර ඇත. උසස් අධ්‍යාපන හා විශ්වවිද්‍යාල සිසුන්, වෘත්තීය සැලසුම්කරණ ක්‍රියාවලියේදී බොහෝ ගැටළුවලට මුහුණ පාන බව වර්තමාන අධ්‍යයන මගින් හෙළිදරව් කර ඇත. වෘත්තීය අරමුණු සාක්ෂාත් කර ගැනීමට බාධා පමුණුවන සාධක වෘත්තීය සැලසුම්කරණයේ සීමා ලෙස හැඳින්විය හැක. මෙම සංරෝධක හෙවත් බාධා අභ්‍යන්තර හා බාහිර ලෙස දැක්විය හැක (Online<sup>1</sup>).

**5.1 අභ්‍යන්තර බාධා**

අභ්‍යන්තර සාධක පුද්ගලයා තුළින්ම ජනිත වන සාධක වේ. එනම්, අවම අභිප්‍රේරණය හා ආත්ම විශ්වාසය, නොදියුණු හැකියාව හා කුසලතා, අවම ස්වකැමැත්ත ලෙස හඳුනා ගත හැක (Online<sup>1</sup>).

ඕනෑම කර්තව්‍යයක සාර්ථකත්වය රඳා පවතින මූලිකාංග වනුයේ එම කාර්යය කෙරෙහි ඇති අභිප්‍රේරණ මට්ටම සහ එම පුද්ගලයාට තමා කෙරෙහි ඇති ආත්ම විශ්වාසයයි. යතෝක්ථ පොදු මූලධර්මය වෘත්තීය සැලසුම්කරණයට ද එලෙසින්ම බලපායි. එනම්, වෘත්තීය සැලසුම්කරණයට අදාළ පුද්ගලයා සතුව පවතින අඩු අභිප්‍රේරණ හා තමා පිළිබඳව ඇති අඩු ආත්ම විශ්වාස මට්ටම සාර්ථක වෘත්තීය මට්ටමක් කරා හඹායාමට ඇති බාධාවකි (Online<sup>1</sup>). තවද නිසි වෘත්තීය සැලසුමක් ගොඩ නගා ගැනීමට ඒ සඳහා මනා කුසලතා හා හැකියාවක්ද අත්‍යවශ්‍ය වේ. එනම්, නිදසුනක් ලෙස වෘත්තීය අරමුණු පිහිටුවීමේ කෙටිකාලීන මධ්‍යකාලීන හා දිගුකාලීන ලෙස අරමුණු ස්ථාපනය සඳහා ඉහත සඳහන් කළ හැකියාවන් හා කුසලතා නිතැතින්ම අත්‍යවශ්‍ය වේ. එමෙන්ම, වෘත්තීය සැලසුම්කරණය තුළින් වෘත්තීය සාර්ථකත්වය ලබා කර ගැනීම කෙරෙහි, එම පුද්ගලයා තුළ පවතින ස්ව කැමැත්තද බලපානු ලබයි (Online<sup>1</sup>).

**5.2 බාහිර බාධක**

වෘත්තීය සැලසුම්කරණයෙහි සාර්ථකත්වයට සෘණාත්මක බලපෑමක් ඇති කරනු ලබන පාරිසරික සාධක බාහිර සාධක ලෙස හඳුනාගත හැක. ප්‍රමාණවත් අධ්‍යාපන පහසුකම් නොමැති කම, ස්ත්‍රී/ පුරුෂ භාවය මත සිදුකරන වෙනස්කම්, පවුලේ ආකල්ප, ජනවාර්ගික ගැටලු, මූල්‍ය ගැටළු හා පවත්නා ආර්ථිකයේ හැසිරීම ආදිය ඉන් කිහිපයකි (Online<sup>1</sup>).

බොහෝ විට වෘත්තීය සැලසුම්කරණයට අවධානය යොමු කරන්නේ උසස් අධ්‍යාපනයට යොමු වන පුද්ගල කාණ්ඩයකි. උසස් අධ්‍යාපනයක් නොලැබ, ප්‍රාථමික අධ්‍යාපනයක් පමණක් ලැබූ පුද්ගලයන් බොහෝ විට වෘත්තීය සැලසුම්කරණය යොමු නොවන අතර ඔවුන්ට කිසියම් සැලසුමක් මගින් කිසියම් වෘත්තීය ඉහළ තත්ත්වයකට පත් විය හැකි අවස්ථාවන් ඉතා අල්ප වේ. තවද, ශ්‍රී ලංකාව වැනි දියුණු වෙමින් පවතින රටවල වෘත්තීය සැලසුම්කරණයේ වැදගත්කම පිළිබඳ ඇති අධ්‍යාපන අවස්ථා ප්‍රමාණවත් නොවේ. ඉහත සඳහන් කළ අධ්‍යාපනය මත පදනම් වන සාධක ද්විත්වයම, වෘත්තීය සැලසුම්කරණයට ඇති පාරිසරික බාධාවන්ය.

බහුතර පෙරදිග රටවල, කාන්තා පාර්ශවය බොහෝ විට වෘත්තීය කෙරෙහි යොමු නොවන අතර ඔවුන් බොහෝ විට ගෘහ පරිපාලනය කෙරෙහි තම අවධානය යොමු කරයි. නමුත්, අපරදිග රටවල, මෙම තත්ත්වයෙහි පැහැදිලි වෙනසක් දැකිය හැකි අතර ස්ත්‍රී/ පුරුෂ දෙපාර්ශවයම තම කැමැත්ත, හැකියාව, අධ්‍යාපන මට්ටම වැනි සාධක මත තීරණය කළ වෘත්තීයකට යොමු වේ. මෙහිදී අප අවධානය යොමු කරන ප්‍රධානතම කරුණු වන්නේ සමහර සංස්කෘතික පද්ධති තුළදී කිසියම් කාන්තාවකට, ඇයගේ කැමැත්ත, හැකියාව, ආත්ම විශ්වාසය හා අධ්‍යාපන සුදුසුකම් මත පදනම් වී තෝරාගන්නා ලද වෘත්තීයකට අවතීර්ණ වී ඉහළ වෘත්තීය මට්ටම් සඳහා වෘත්තීය සැලසුමකට යොමු නොවීමට ප්‍රධානතම සාධකයක් වන්නේ, ස්ත්‍රී/ පුරුෂ භාවය මත රැකියා අවස්ථා හා උසස් වීම් වැනි දෑ තීරණය වීමය (Online<sup>1</sup>).

සමහර පවුල් සංස්ථා තුළ යම් පුද්ගලයෙකුට ස්වකීය අවශ්‍යතා මත තම වෘත්තීය ජීවිතය සැලසුම්කරණ අවස්ථා ගිලිහී ඇත්තේ පවුල් සාමාජිකයන්ගෙන් එල්ල වන අනවශ්‍ය බලපෑම් නිසාවෙනි (Online<sup>1</sup>). එමෙන්ම, ආර්ථිකයක් තුළ පවත්නා ශ්‍රම වෙළඳපොලෙහි පවත්නා ස්වභාවය අනුව, එනම් අවම රැකියා අවස්ථා, අවම වැටුප් මට්ටම් අධි ශ්‍රම සැපයුම ආදිය මනා වෘත්තීය සැලසුම්කරණයකට එල්ල වන බාධාවන්ය (Online<sup>1</sup>). මෙම පරිච්ඡේදය තුළින් උත්සුක වන්නේ කිසියම් පුද්ගලයෙකුගේ වෘත්තීය සැලසුම්කරණයට බලපෑම් එල්ල කළ හැකි බාධා හඳුනාගැනීම වන අතර එහි අරමුණ වන්නේ එහි ගැටළු හඳුනාගෙන ඒ සඳහා නිසි ක්‍රියා මාර්ග ගැනීමට ඔවුන් යොමු කිරීමයි. වෘත්තීය සැලසුම්කරණයට බලපාන ගැටළු සඳහා විසඳුම් සෙවීමේ මූලික අධිකාරම වන්නේ, ඊට බලපාන ගැටළු පැහැදිලිව හඳුනාගැනීමයි. එමගින්, සාර්ථක වෘත්තීය සැලසුමක් ස්ථාපනය කිරීම ප්‍රායෝගිකව ක්‍රියාවට නැංවිය හැකිය.

Opatha (2009) ට අනුව, පුද්ගල වෘත්තීය කළමනාකරණයේ ඇති ගැටළු, පහත ලෙස දැක්විය හැකිය. සංවිධානයක වෘත්තීන් සම්බන්ධයෙන් පුද්ගල මට්ටමින් මුහුණපෑමට සිදුවන ගැටළු ඇත. සේවකයන්ගේ වෘත්තීය කළමනාකරණය පිළිබඳ අවධානය යොමු කරන සංවිධාන, මෙම ගැටළු පිළිබඳවද සලකා බැලිය යුතුය.

**5.2.1 වෘත්තීය සානුව (Career Plateau)**

එනම්, සේවකයා හට තවදුරටත් උසස්වීම් නොමැති අවස්ථාවක ආයතනය සතු රැකියා අවස්ථා සීමා සහිත වීම, මෙයට හේතුවයි. යම් සේවකයකුට ආයතනයේ ඉහළ තනතුරු වලට යාමට නම් එම ඉහළ තනතුරු වල සිටින සේවකයන් විශ්‍රාමයාම, ඉවත් වීම් වන තෙක් සිටීමට සිදුවේ. මෙයට

විසඳුමක් ලෙස quash - promotion opportunity (අර්ධ උසස්වීම් අවස්ථා) හඳුන්වා දිය හැක. එනම් සේවකයාගේ වගකීම් ප්‍රමාණය වැඩි නොවන නමුත් ඔහුගේ චේතනය වැඩිවීමයි.

**5.2.2 ද්විත්ව වෘත්තීය පවුල් (Dual-career couples)**

එනම් පවුලක ස්වාමියා හා භාර්යාව යන දෙදෙනාම රැකියාවල නියුතු අවස්ථාවකි. එහිදී, රැකියා හා පවුල් ජීවිතය අතර තුලනයන් ඇති කර ගැනීම අපහසු වේ. වර්තමානයේ කාන්තාවන් වැඩිවශයෙන් වෘත්තීය සඳහා යොමුවීමක් දක්නට ඇත. එහිදී, ආයතනයක් සේවකයෙකුට උසස්වීමක් හෝ ස්ථානමාරුවක් ලබාදීමේදී, එම සේවකයාගේ රැකියා හා පවුල් ජීවිතයේ සමබරතාවයට හානියක් නොවන ලෙස ලබාදිය යුතුය. එහිදී, ඇතිවන අපහසුතා මඟහරවා ගැනීම සඳහා පහත ක්‍රියාමාර්ග අනුගමනය කළ හැක.

1. සංවිධාන ශ්‍රම බලකාය තුළ සිටින ද්විත්ව රැකියා යුවල් ප්‍රමාණය සංඛ්‍යාත්මකව හඳුනා ගැනීමට සම්පූර්ණ සිදු කිරීම. එහිදී, සංවිධානයේ දැනට සිටින හා අනාගතයේ බඳවා ගැනීමට අපේක්ෂිත ද්විත්ව වෘත්තීය යුවල් පිලිබඳ සලකා බැලේ.
2. ද්විත්ව වෘත්තීය යුවල් සඳහා යෝග්‍ය ප්‍රතිපත්ති නිර්මාණය කිරීම.
3. සංවිධානය, අනෙකුත් සංවිධාන සමඟ සහයෝගීතාවයෙන් එකඟවීම් වලට එල්ලීමට කටයුතු කිරීම.
4. නමැයිලී වැඩ කාලසටහන් හඳුන්වා දීම.

**5.2.3 තාක්ෂණික හා වෘත්තීය සේවකයන් සඳහා දිත්ව රැකියා මාර්ග**

තාක්ෂණික සහ වෘත්තීය සේවකයන් විශේෂ වර්ගයකට අයත් සේවකයන් වන අතර බොහෝ විට මොවුන් කළමනාකරනය නොවන උසස් රැකියා වල නිරත වේ. මොවුන්ට අදාළ ක්ෂේත්‍රය පිලිබඳ ඉතා පුළුල් අවබෝධයක් පවතී. උදාහරණ ලෙස ඉංජිනේරුවන්, ගණකාධිවරුන්, නීතිඥයන්, වෛද්‍යවරුන් යනාදී පුද්ගලයන් හැදින්විය හැකිය. බොහෝ විට මෙවැනි සේවකයන් ඔවුන්ගේ වෘත්තීමය රැකියාවන් සමඟ තෘප්තිමත් වන අතර සාමාන්‍යයෙන් කළමනාකරන රැකියාවන් වලට මාරුවීමක් සිදුනොවේ. නමුත් ඔවුන්ට රැකියාව තුළ උසස්වීම් ලබාගැනීම සඳහා බොහෝවිට ඔවුන් කළමනාකරන රැකියාවන් සඳහා මාරු වේ. මෙහිදී සිදුකෙරෙනුයේ වෘත්තීය සේවකයන් සඳහා ද්විත්ව රැකියා මාර්ග සකස් කිරීමයි. එක් මාර්ගයක් ඔහු/ඇය සුවිශේෂීකරණය වූ ක්ෂේත්‍රය තුළින් සපයන අතර අනෙක් මාර්ගය කළමනාකරන හෝ පරිපාලන ක්ෂේත්‍රය තුළින් සැපයීම සිදුකරයි.

**5.2.4 Job hopping**

එනම් ඉතා කෙටි කාලයක් තුළ රැකියා කිහිපයක් අතර මාරුවීමයි. මෙහිදී පුද්ගලයන් උසස්වීම් බලාපොරොත්තුවෙන් එකී සංවිධානයක සිට තවත් සංවිධානයකට මාරුවීම සිදුවේ. තමන් සේවය කරන ආයතනයේ වෘත්තීය සානු (Career plateau) අවස්ථා පැමිණීම හෝ වඩාත් හොඳ මූල්‍ය ප්‍රතිලාභ ලබාගැනීමට හෝ මෙලෙස රැකියා අතර හුවමාරු වියහැක. ආයතනය තුළ උසස්වීම් අවස්ථා වැඩිකාරීම් තුළින් මෙම තත්වය වලක්වා ගත හැක.

**6. නිගමනය**

වෘත්තීය සැලසුම්කරණය යනු අඛණ්ඩව ජීවිතය පුරා දිවෙන ක්‍රියාවලියකි. ඒ පුද්ගලයාගෙන් පුද්ගලයාට වෙනස් වේගඅවිනිශ්චිත අනාගතයක් තුළ ඔබට ඔබ ඉලක්ක කරා යාමට වෘත්තීය සැලසුම්කරණය මූලික අඩිතාලම සපයයි. පුද්ගලයෙකුගේ ජීවිතය වෘත්තීය ජීවිතය හා පවුල් ජීවිතය ලෙස කොටස් 02 කි. මනා ලෙස සංවිධානය වූ වෘත්තීය සැලසුමක් තුළින් වෘත්තීය ජීවිතය පමණක් නොව වක්‍රාකාර ලෙස සාර්ථක පවුල් ජීවිතයකටද මග පාදයි.

**ආශ්‍රිත ග්‍රන්ථ**

- [1.] Antoniu, E. (2003), The Role of Human Resource Management in Career Planning Process.
- [2.] Birasnav, M. & Rangnekara, The Role of Career Management between human capital & interim leadership, Jurnal of Advances in Management Research , 2012
- [3.] Opatha, H. H. D. N. P, (2009), Human Resource Management. Nugegoda, Colombo, Sri Lanka: Author Printed in Sri Lanka.
- [4.] Orpen, C. The effect of organizational and individual career Management on career Success, 1994
- [5.] Rayan, J. & Rayan, R., (1997), Career Success
- [6.] Vos, A.D. & Dewettinck, k., To move or not to move ?, The relationship between career Management & preferred career moves, Employee relations, 2008
- [7.] Online<sup>1</sup> : [http:// www.Onlinelibrary.Wiley.com](http://www.Onlinelibrary.Wiley.com)
- [8.] Online<sup>2</sup> : [http:// www.about.com](http://www.about.com)
- [9.] Online<sup>3</sup> : [Your.nmsu.edu/2013/03/importance-of-career-planning](http://Your.nmsu.edu/2013/03/importance-of-career-planning)

- [10.] Online<sup>4</sup> : [Careerplaning.about.com/cs/choosing\\_career/a/cp-process.htm](http://Careerplaning.about.com/cs/choosing_career/a/cp-process.htm)  
[11.] Online<sup>5</sup> : [http:// www.maintobacareerdevelopment.ca/plan\\_your\\_career.pdf](http://www.maintobacareerdevelopment.ca/plan_your_career.pdf)  
[12.] Online<sup>6</sup> : [http:// www.augie.edu/campuslife/career-center/career-center-service/career-planning-process](http://www.augie.edu/campuslife/career-center/career-center-service/career-planning-process)  
[13.] Online<sup>7</sup> : [http:// www.federalcareerexpert.com/pdf/career-planningprocess.pdf](http://www.federalcareerexpert.com/pdf/career-planningprocess.pdf)



බී. ටී. ඉෂංකා



ජීවන් ජයන්ත



ජයමාලි රත්නාසක



ආර්. තාරුනාසා



එච්. ඩී. ඩබ්. එල්. නිලකරත්න