[08]
මානව සම්පත් ගිණුම්කරණයේ සංවර්ධන සංකල්පය

ඩී. එම්. එන්. යූ. දසනායක, ඒ. ජේ. එම්. ඩී. එච්. ජයසුන්දර, ඩී. එල්. ඒ. මධුසංක, එච්. කේ. එස්. මධුශානි, ආර්. එම්. ටී. කේ. රණතුංග

1. මානව සම්පත් ගිණුම්කරණයේ සංවර්ධන සංකල්පය

පසු ගිය දශක කිහිපය තුළ ලෝක ආර්ථිකය දැනුම පදනම් කරගත් ආර්ථික රටාවක් බවට පරිවර්තනය වී ඇත. (Johanson, Eklov, Holmgren and Martensson, n.d.). මෙම පර්වර්තනය හේතුවෙන් සාම්ප්‍රදායික ගිණුම්කරණ හා මුල්‍ය වාර්තාකරණය අඩු වැදගත්කමක් සහිත අංශයක් බවට පත් වී ඇත. (Johanson සහ අනෙකුත් අය උපුටා ගැනීම Roslender, 1997; Lev, 1997).

Johanson සහ අනෙකුත් අය දක්වන පරිදි අස්පෘශ්‍ය වත්කම් වන වෙළඳ නාමය, බුද්ධිමය දේපල හිමිකම, ස්වාධිකාරී අයිතිය, ප්‍රකාශන හිමිකම, පර්යේෂණ හා සංවර්ධන වියදම්, මානව සම්පත් යන වත්කම් ආයතනයේ මුළු වත්කම් මගින් වටිනාකම් උත්පාදනය සඳහා විශාල දායකත්වයක් ලබා දේ. එසේම එම වත්කම් වල වටිනාකම් ආයතනය සමඟ බද්ධ වී ඇත.

කෙසේ වෙතත් ආර්ථිකය දැනුම පදනම් කර ගත් ආර්ථිකයක් දක්වා පරිවර්තනය වීමත් සමග මෙම ඉහත කී වත්කම් සඳහා වර්ධනය වූ අවදානයක් නිර්මාණය වී තිබේ (Johanson සහ අනෙකුත් අය). නමුත් මෙම මෘදු වත්කම් මුල්‍ය වාර්තාකරණය තුළ හඳුනා නොගනී. මෙයට බලපාන ප්‍රධාන සාධක ලෙස තක්සේරුකරණ දුෂ්කරතාවය, අවසානයේ තීරණය කරන වටිනාකමේ ආවේනික අවිනිශ්චිතතාවය සහ ප්‍රයෝගයන් සඳහා පවතින විභවතාවය Johanson සහ අනෙකුත් අය විසින් හඳුනාගෙන ඇත. ක්ෂණිකව වෙනස් වන හා සංචලනය වන මෙම මෘදු වත්කම් සඳහා සුදුසු ආදර්ශයක් ලබා දීම අපහසු වන අතර බොහෝ අවස්ථාවන්වලදී සාපේක්ෂව දිගු කාලච්ඡේදයක් සඳහා ප්‍රතිරූපයක් ලබාදීම පමණක් සිදු වේ. (Johanson සහ අනෙකුත් අය).

අස්පෘශ්‍ය වත්කමක් ලෙස මානව සම්පත්වල වටිනාකම මැනීමට ගිණුම්කරණ ඉතිහාසය තුළ 1960 දී මානව සම්පත් ගිණුම්කරණය හදුන්වා දී ඇත. (Johanson සහ අනෙකුත් අය උපුටා ගැනීම Flamholtz 1985). 1964 දී Flamholtz විසින් මානව සම්පත් ගිණුම්කරණය බාහිර මුල්‍ය වාර්තාකරණය තුළ අන්තර්ගත කිරීම සම්බන්ධව පුරෝගාමී කාර්යයන් ප්‍රකාශයට පත් කර ඇත (Johanson සහ අනෙකුත් අය; Flamholtz 2002).

එසේම 1968 දී Brummet, Flamholtz සහ Pyle යන අය විසින් මානව සම්පත් ගිණුම්කරණය ප්‍රථම වරට භාවිතා කර ඇති අතර පසුව මානව සම්පත් ගිණුම්කරණ ක්ෂේත්‍රය පිළිබඳ බොහෝ ලිපි ප්‍රකාශයට පත් වී ඇත (Johanson සහ අනෙකුත් අය).

මානව සම්පත් ගිණුම්කරණය, මුල්‍ය සහ ගණකාධිකරණ ක්ෂේත්‍රවල විවිධ සමීක්ෂණයන්ගේ ප්‍රතිඵලයකි. (Woodruff, 2011). මෑත අතීතයේදී, සංවිධාන ගිණුම්කරණ භාවිතයන්වලදී මානව සම්පතට මුල්‍යමය අගයක් පැවරීමට උත්සහ කළ චර්යාවිද්‍යාඥයින් සංවිධානයන්හි මානව සම්පත අගය කිරීමට සුදුසු ක්‍රමවේදයන් වැඩි දියුණු කිරීමේ ප්‍රයත්නයන්ට මුල පුරන ලදී. ඒවා භෞතික සම්පත් එනම් සාම්ප්‍රධායික ගිණුම්කරණ භාවිතයන්ට පටහැනි වීම නිසා මානව සම්පත් ගිණුම්කරණය අසාර්ථක විය (Woodruff, 2011).

සාම්ප්‍රදායික සංකල්පයන්ට අනුව මානව සම්පත උදෙසා යන වියදම ආදායමට එරෙහි වියදමක් ලෙස සලකන බව යෝජනා කරන ලදී. මන්ද, ඒ තුළින් භෞතික වත්කමක් නිර්මාණය නොකරන නිසා වර්තමානයේදී මෙම සංකල්පයේ වෙනසක් පවතිනවා මෙන්ම ඕනෑම වත්කමක් සඳහා දරන ලද වියදම ප්‍රාග්ධන වියදමක් ලෙස සැලකිය යුතුවේ. එයට හේතුව වන්නේ මානව සම්පත තුළින් දීර්ඝකාලීනව මුල්‍යමය වශයෙන් මැනිය හැකි වාසි උපයා දෙන බැවිනි. (Woodruff, 2011).

2. මානව සම්පත් ගිණුම්කරණයේ ඓතිහාසික විකාශනය

Flamholtz, Bullen සහ Hua, (2002) අනුව මානව සම්පත් ගිණුම්කරණයේ විකාශනය ප්‍රධාන වශයෙන් අවධීන් 5කින් දැක්විය හැකිය. ඒවා නම්,

2.1. 1960 - 1966: අදාල සිද්ධාන්තයන් තුළින් මූලික මානව සම්පත් ගිණුම්කරණ සංකල්පයේ ව්‍යුත්පන්න වීම.

කළමනාකරණ අභිප්‍රායන් සඳහා මානව සම්පත මැනීමේ සංකල්පයේ අවශ්‍යතාවය මතු වුයේ ගණකාධිකාරීන්ගෙන් පමණක් නොවන අතර මනෝවිද්‍යාඥයින් හා සමාජවිද්‍යාඥයින් ද (නිදසුන්: Likert, 1967; Likert, 1962) මානව සම්පත් කළමනාකරණ ක්ෂේත්‍රයේ විවිධ ක්‍රියාවන්ගේ මූල්‍ය උපයෝගිතාවය මැනීම සිදු කළ යුතු යැයි යෝජනා කර ඇත (Johanson සහ අනෙකුත් අය, Flamholtz සහ අනෙකුත් අය, 2002). 1965 දී Cronback සහ Glaser; Naylor සහ Shine විසින් සේවක තෝරා ගැනීමේ මූල්‍ය උපයෝගීතාවය තක්සේරු කිරීම සඳහා ආකෘති හඳුන්වා දී ඇත (Johanson සහ අනෙකුත් අය).

2. 2 1967 - 1970: මිණුම්කරණ ක්‍රමවේදයන් සංවර්ධනයේ මූලික ශාස්ත්‍රීය ප්‍රවේශයන්.

මානව සම්පත් පිරිවැය හා වටිනාකම මැනීම සඳහා ක්‍රමවේදයන්ගේ වලංගුතාවය තක්සේරු කිරීම දෙවන අවධියේදී මූලික ශාස්ත්‍රීය ගවේෂණයන් තුළින් සිදු කරන ලදී (Flamholtz සහ අනෙකුත් අය, 2002). ඔවුන්ට අනුව මානව සම්පත් වෘත්තිකයන්, රේඛීය කළමනාකරුවන් හා ආයතනික මූල්‍ය තොරතුරුවල බාහිර භාවිතා කරන්නන් සඳහා මෙවලමක් ලෙස මානව සම්පත් ගිණුම්කරණය භාවිතා කිරීමට විවිධ ගවේෂණ නිර්මාණය විය (Flamholtz සහ අනෙකුත් අය, 2002).

2.3. 1971 - 1977: මානව සම්පත් ගිණුම්කරණය පිළිබඳ ඇල්ම වේගවත් ලෙස වැඩි දියුණු වීම.

මෙම අවධිය තුලදී මානව සම්පත් ගිණුම්කරණය පිළිබඳ ඇල්ම විශාල වශයෙන් වර්ධනය වූ අතර ඒ අනුව බටහිර රටවල් සහ ජපානය, ඔස්ට්‍රේලියාව වැනි රටවල් තුල සැලකිය යුතු ප්‍රමාණයක ශාස්ත්‍රීය ගවේෂණ වර්ධනය විය (Flamholtz සහ අනෙකුත් අය, 2002). එසේම මානව සම්පත් ගිණුම්කරණ සිද්ධාන්ත ආයතනය තුල යොදා ගැනීම සඳහා උත්සාහයන් ද මේ අතර දක්නට ලැබේ (Flamholtz සහ අනෙකුත් අය, 2002).

2.4. 1978 - 1980: මානව සම්පත් ගිණුම්කරණය පිළිබඳ ඇල්ම ක්‍රමානුකූලව අඩු වීම.

මෙම අවධියේදී මානව සම්පත් ගිණුම්කරණය පිළිබඳ ඇල්ම ක්‍රමයෙන් පහල බැසීම සිදු විය. නමුත් එය සම්පූර්ණ වශයෙන්ම ආයතන තුළින් ඉවත් වීම සිදු නොවිනි (Flamholtz සහ අනෙකුත් අය, 2002).

2.5. 1981 සිට වර්තමානය දක්වා: මානව සම්පත් ගිණුම්කරණ සිද්ධාන්තයන් හා ප්‍රයෝගයන් පිළිබඳ ජාත්‍යන්තර මට්ටමින් උනන්දුව වැඩි දියුණු විම.

1981 සිට වර්තමානය දක්වා පවතින මානව සම්පත් ගිණුම්කරණ අවධිය ලෙස මෙය හඳුන්වා දිය හැකිය. මෙහිදී මානව සම්පත් ගිණුම්කරණ සංවර්ධනය හා භාවිතය පිළිබඳ සැලකිය යුතු නව ගවේෂණයන් වැඩි දියුණු විය. එසේම ආයතනය තුළ මානව සම්පත් ගිණුම්කරණ භාවිතය සඳහා ඇති ප්‍රයත්නයන් සැලකිය යුතු ප්‍රමානයකින් වර්ධනය විය (Flamholtz සහ අනෙකුත් අය, 2002).

ලෝකයේ දියුණු ආර්ථිකයන් මෙම කාලච්ඡේදය තුලදී දේපල පිරියත හරය කරගත් කාර්මික ආර්ථිකයක සිට මානව සම්පත හා බුද්ධිමය දේපල හරය කරගත් පශ්චාත් කාර්මික ආර්ථිකයක් දක්වා විතැන් විය (Flamholtz සහ අනෙකුත් අය, 2002). වර්තමානය වන විට ආයතනයක සාර්ථකත්වයේ විභවතාවය එහි පවතින භෞතික සම්පත් වලට වඩා එහි බුද්ධිමය දේපල මත පදනම් වේ.

3. මානව සම්පත් ආයොජනය

සංවිධානයක ගිණුම්කරණ පද්ධතියට සේම, මානව සම්පතට සැලකීම පිළිබඳව මතවාද පවතී. එම මතවාද ආකාර 02ක් පවතී. (Woodruff, 2011). එනම් එක් පාර්ශවයක් කියා සිටිනුයේ මානව සම්පත යනු වත්කමක් බවත් සහ අනෙක් පාර්ශවය ඊට එකඟ නොවේ. වත්කමක් යනු, අනාගතයට සේවාවක් ලැබෙන නීතිමය වශයෙන් බැඳීමක්, වටිනාකමක් පවතින ව්‍යාපාර ඒකකයකට අයිති ඕනෑම දෙයකි.

ඒ ආකාරයට අනෙක් වත්කම්වල සේම, පවතින මානව සම්පතෙන් අනාගත වාසි උපයාදීමක් සහ විකුණුම් වටිනාකමක් ජනිත වීමක් පිළිබඳ සහතික වීමක් සැපයිය නොහැක. එබැවින්, නීත්‍යානුකූල ලෙස මානව සම්පත යනු හිමිකම් පෑ හැකි වත්කමක් නොවේ. ඊට අමතරව සමාගම් නීතියට අනුවද එය වත්කමක් සේ නොසලකයි. නමුත් අනෙක් පාර්ශවය මානව සම්පත වත්කමක් සේ කියා සිටී. එම අදහස සඳහා ඔවුන් කරුණු 04ක් අදාළ කර ගනිති (Woodruff, 2011).

- මානව සම්පතට නීත්‍යානුකූල අයිතියක් පවතී. එනම් ඉල්ලා අස්වීම් වැනි දේ ඉදිරිපත් කිරීමකින් තොරව වෙනත් ආයතනයක් සමඟ සම්බන්ධ වීමට නොහැකි වීම.

- වාසි උපයාදීම සම්බන්ධයෙන් සෑම වත්කමකටම අවිනිශ්චිතතාවක් පවතී. යල් පැනීම එක් නිදසුනකි.
- සාමාන්‍යයෙන්, සංවිධානයක් වත්කම් තුලින් දීර්ඝ කාලීන වශයෙන් ප්‍රතිලාභ උපයා ගැනීම සඳහා නඩත්තු කිරීම් සහ සංවර්ධනය කිරීම අවශ්‍ය වේ. එලෙසම මානව සම්පතටද සේවාදායකයාට ශක්ති සම්පන්න සේවයක් ලබා දීම සඳහා පුහුණු කිරීම් හා සංවර්ධනය අවශ්‍ය වේ.
- අනාගත ආර්ථික ප්‍රතිලාභ ලබා ගැනීම සඳහා මානව සම්පතට වත්කමක් සේ සැලකීම හා ඔවුන් ගිණුම්කරණය කිරීම තාර්කික වේ.

ඉහත විශ්ලේෂණයට අනුව, සංවිධානයේ දියුණුව සඳහා මානව සම්පතට ආයෝජනය කිරීම සුදුසු බව පැහැදිලි වේ. මන්ද සංවිධානයට මානව සම්පත යනු වටිනා සම්පතක් වන බැවිනි.

4. මානව සම්පත් ගිණුම්කරණ නිර්වචනයන්

මානව සම්පත් ගිණුම්කරණයේ අර්ථය මනාව වටහා ගැනීම සඳහා විවිධ නිර්වචනයන් අධ්‍යයනය කිරීම ඉතා වැදගත් වේ.

- 1973 දී මානව සම්පත් ගිණුම්කරණය පිළිබඳ ඇමරිකානු ගිණුම්කරණ සමාජ කමිටුවට අනුව මානව සම්පත පිළිබඳ දත්ත හඳුනා ගැනීම, මිණුම්කරණය කිරීම හා එම තොරතුරු ඇල්මක් ඇති පාර්ශවයන් වෙත සන්නිවේදනය කිරීමයි (Woodruff, 2011; Johaisson සහ අනෙකුත් අය උපුටා ගැනීම 1985).
- මානව සම්පත් ගිණුම්කරණය යනු, සංවිධානයක් මඟින් මානව සම්පත මත කරන ආයෝජනය හඳුනා ගැනීම හා වාර්තා කිරීමයි. මෙය වර්තමාන සාම්ප්‍රදායික ගිණුම්කරණ රාමුව තුළ ගණනය වීමක් දක්නට නැත (Woodruff, 2011)
- මානව සම්පතේ පිරිවැය හා වටිනාකම පිළිබඳ තොරතුරු සැපයීම, තීරණ ගැනීම සඳහා පහසුකම් සැපයීම, මානව සම්පත් ගිණුම්කරණ දෘෂ්ටිකෝණයන් යොදා ගැනීමට තීරණ ගන්නා පාර්ශව අභිප්‍රේරණය කිරීම සඳහා මානව සම්පත් ගිණුම්කරණය යොදා ගනී (Johansson සහ අනෙකුත් අය උපුටා ගැනීම Sackmann සහ අනෙකුත් අය 1989).

එමෙන්ම මානව සම්පත් ගිණුම්කරණය යනු මානව සම්පතේ වටිනාකම කිසියම් වූ ක්‍රමවේදයකයට අනුව තක්සේරු කිරීම, වාර්තා කිරීම හා ඉදිරිපත් කිරීමේ කලාවයි (Woodruff, 2011). මෙම නිර්වචනය මගින් මානව සම්පත් ගිණුම්කරණය මගින් සිදුකරන ක්‍රියාකාරකම් කිහිපයක් පහත පරිදි දැක්විය හැකිය. එනම්,

- මානව සම්පත තක්සේරු කිරීම
- එම තක්සේරු කිරීම් ගිණුම් පොත්වල වාර්තා කිරීම
- එම තොරතුරු ව්‍යාපාරයේ මූල්‍ය ප්‍රකාශන තුළ අනාවරණය කිරීම

සංවිධානයක් ගත් කළ එය විවිධ වූ සම්පත් රාශියකින් සමන්විත වී ඇත. එම සෑම සම්පතක්ම වර්තමානය වන විට මූල්‍යමය වටිනාකමක් ආරෝපනය කළ හැකි වත්කමක් වීම තර්කයක් නොවේ. භෞතික සම්පත්, මූල්‍ය සම්පත් මෙන්ම මානව සම්පත ද අද වන විට මූල්‍ය අගයක් සහිතව පෙන්වා දිය හැකිය (Woodruff, 2011).

භාණ්ඩ නිෂ්පාදනය කරන සංවිධානයකට සාපේක්ෂව සේවා සංවිධානයකට මානව සම්පතෙහි වටිනාකම ගණනය කිරීම ඉතා වැදගත්ය. මක්නිසාදයත් සේවා සංවිධානයක් සම්පූර්ණයෙන්ම පාලනය වන්නේ මානව සම්පත මතයි. උදාහරණයක් ලෙස බැංකු ආයතනයක් ගත් විට එහි මානව සම්පත ව්‍යාපාර නිර්මාණය හා ලාභ උත්පාදනය සඳහා විශාල වූ කාර්යභාරයක් ඉටු කරයි.

එමෙන්ම සංවිධානයක කාර්යඵල රඳා පැවැත්ම මානව සම්පතෙහි ගුණාත්මකභාවය සහ අනෙකුත් විවිධ වූ සාධක මත රඳා පවතී. වර්තමාන තරඟකාරී ව්‍යාපාර ලෝකය තුළ සංවිධායකයක ආයෝජනය කිරීම සඳහා ආයෝජකයන් හට ව්‍යාපාරය කොතරම් කාර්යක්ෂම ලෙස පවත්වාගෙන යන්නේද යන්න හෙළිදරව් කළ යුතු වේ. ආයතනයේ සේවකයින් සංවිධාන ඉලක්ක, අරමුණු සපුරා ගැනීම සඳහා ඔවුන්ගේ දැනුම, කුසලතා හා උපක්‍රම භාවිතා කරන්නේද යන්න විමසා බැලිය යුතුය (Woodruff, 2011).

5. මානව සම්පත් ගිණුම්කරණයේ වැදගත්කම

මානව සම්පත් ගිණුම්කරණයට ඉතා දිගු ඉතිහාසයක් නැතත් එය තවමත් අධ්‍යාපනික ක්‍රියාදාමයක් ලෙස සමාජය තුළ පැවත එයි. කෙසේ වුවද මෙම ගිණුම්කරණ ක්‍රියාවලිය තරමක් දුරට සංකීර්ණාත්මක හා අභියෝගාත්මක ස්වාභාවයක් ගනී (Woodruff, 2011). මානව සම්පත උපක්‍රමික සම්පතක් වන විට එය තිරසාර තරඟකාරී වාසි අත්කර දෙන අතර, මානව සම්පත තුළ ආයෝජනය කිරීම සඳහා දරන පිරිවැයෙහි ප්‍රතිලාභ වර්තමාන කාලයට පමණක් නොව ඉදිරි වසර ගණනාවක් සඳහා ද බල පැවැත්වේ. එම නිසා වර්තමානයේ පවතින දැනුම් පදනම් කරගත් ආර්ථිකයක් තුළ මානව සම්පත් තක්සේරු කිරීම හා ගණනය කිරීම ඉතා වැදගත් කරුණක් බවට පත්ව තිබේ (Woodruff, 2011). Woodruff (2011) දක්වන පරිදි මානව සම්පත් ගිණුම්කරණයේ වැදගත්කම් කිහිපයක් පහත දක්වා ඇත.

1. රැකියා ස්ථානයේ කළමනාකාරීත්වයට මානව සම්පත ස්ථාපිත කිරීම හා ඵලදායි ලෙස උපයෝජනය කිරීම.
2. සේවා මාරු කිරීම්, උසස් කිරීම් හා පුහුණුව හා සංවර්ධනය සම්බන්ධයෙන් තීරණ ගැනීමට.
3. සේවකයන්ගේ අධ්‍යාපනය හා පුහුණුවීම් සම්බන්ධිත පිරිවැය හා එහි ප්‍රතිලාභ මිණුම් කිරීමට.
4. විවිධ මට්ටම් වල සේවකයින්ගේ සේවය හැරයාම්වලට හේතු සොයා බැලීම හා ඒවා මඟ හරවා ගැනීමට පියවර ගැනීම සඳහා.
5. සේවක කාර්යඵල ඇගයීමට හා කේවල්කරණය සඳහා.

මානව සම්පත් ගිණුම්කරණ කාර්ය මගින් ප්‍රධාන වශයෙන් පාර්ශවයන් තුනක් සඳහා බලපෑම් එල්ල කරනු ලබයි. එනම්, ආයෝජකයන්ට තීරණ ගැනීම සඳහා, කළමනාකරුවන්ට තීරණ ගැනීම සඳහා, පුද්ගල හා ආයතනික ඉගෙනුම් ක්‍රියාවලිය සඳහා වේ (Johanson සහ අනෙකුත් අය).

1. ආයෝජකයන්ට තීරණ ගැනීම සඳහා

Johanson සහ අනෙකුත් අය දක්වන පරිදි විවිධ අධ්‍යනයන්ට අනුව (නිදසුන්: Elias 1972; Ackland, 1976; Hendricks, 1976; Schwan, 1976) මානව සම්පත් ගිණුම්කරණ තොරතුරු මගින් ආයෝජකයන්ගේ තීරණ ගැනීම් හා ආයතනය පිළිබඳ ඔවුන් තුළ ඇති සංජානනය සඳහා ද බලපෑම් කළ හැක. එසේම ආයෝජකයන්ට ආයෝජන තීරණ ගැනීම සඳහා මානව සම්පත පිළිබඳ ගිණුම්කරණ තොරතුරු අවශ්‍ය වේ.

2. කළමනාකරුවන්ට තීරණ ගැනීම සඳහා

මානව සම්පත් ගිණුම්කරණය පිළිබඳ බොහෝ අධ්‍යනයන්ට අනුව (නිදසුන්: Zaunbrecher, 1974; Flamholtz, 1976; Tomassini, 1977; Spiceland සහ Zaunverecher 1977; Oliver සහ Flamholtz, 1978; Harrell සහ Klick, 1980 සහ තවත් අය) කළමනාකරණ තීරණ වල අදාළත්වයට හා අවදානම අවම කර ගැනීම සඳහා මානව සම්පත් ගිණුම්කරණ තොරතුරු වැදගත් වේ. එසේම Johanson සහ අනෙකුත් අය දක්වන පරිදි ඔවුන්ගේ අධ්‍යනයන්ට අනුව බොහෝ කළමනාකරණ තීරණයන් මානව සම්පත් ගිණුම්කරණ තොරතුරු මත වෙනස් වී තිබේ.

එසේම මානව සම්පත් ගිණුම්කරණය බාහිර මුල්‍ය වාර්තාකරණය තුළ වැදගත් යෙදීමක් වුවද සමකාලීන ආර්ථික පරිසරය තුළ මානව සම්පත් ගිණුම්කරණය ශක්තිමත් කළමනාකරණ මෙවලමක් ලෙස අභ්‍යන්තර කළමනාකරණ තීරණ ගැනීමේ ක්‍රියාවලිය සඳහා වැදගත් වේ (Flamholtz, Bullen සහ Hua, 2002).

3. පුද්ගල හා ආයතනික ඉගෙනුම් ක්‍රියාවලිය සඳහා

මානව සම්පත් ගිණුම්කරණ පද්ධතියක් ස්ථාපිත කිරීම තුළින් පිරිවැටුම් පිරිවැය හා සංවර්ධන තීරණයන් සඳහා බදවා ගැනීම යන කාරණා පිළිබඳ දැනුවත්භාවය ඉහළ නංවයි (Johanson සහ අනෙකුත් අය). එසේම ඒ තුළින් පුහුණුව හා සංවර්ධනය යන ක්‍රියාකාරකම් පිළිබඳ අවධානය යොමු කරයි.

6. මානව සම්පත් ගිණුම්කරණයේ අරමුණු

මානව සම්පත් ගිණුම්කරණය සංකල්පය අංශ 02ක් යටතේ අධ්‍යනය කල හැක. (Woodruff, 2011). එනම්,

1. මානව සම්පත් ආයෝජනය
2. මානව සම්පත් අගය

මානව සම්පත් ආයෝජනය යනු බඳවා ගැනීම සහ මාණ්ඩලීකරණය, පුහුණු කිරීම හා මානව සම්පත් ගුණාත්මකභාවය සංවර්ධනය කිරීමයි. එම ආයෝජනයන්හි අවසන් ප්‍රතිඵලය වනුයේ අනාගත නිෂ්පාදනය හා ලාභය ඉහළ නැංවීමයි.

මානව සම්පත් අගය කිරීම සඳහා මානව සම්පත් ආයෝජනය පදනම සපයනු ලැබේ. සමස්තයක් ලෙස මානව සම්පත් ගිණුම්කරණයේ ප්‍රධාන අරමුණු පහත වේ (Woodruff, 2011).

1. මානව සම්පත් ආයෝජනයන්හි විමර්ෂණය මගින් කළමනාකරණය ඉහළ නැංවීම.
2. මිනිසුන් වත්කම් ලෙස සැලකීම.
3. සුදුසුකම් ලත් පුද්ගලයන් ආකර්ෂණය හා රඳවා තබා ගැනීම.
4. මූල්‍ය නියමයන් තුළ ආර්ථික පැතිකඩයන් නිර්මාණය.

මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ ප්‍රධාන අරමුණ වනුයේ මානව සම්පත් පිරිවැය හා වටිනාකම මත තොරතුරු කළමනාකරණයට සැපයීමයි. එහිදී මානව සම්පත් පිරිවැය පිළිබඳව උනන්දුවක් දක්වන්නන්ට තොරතුරු සැපයීමද සිදු කරනු ලැබේ. මානව සම්පත් ගිණුම්කරණයේ අරමුණු හුදෙක් ආයතනයක් මගින් භාවිතා කරන සියලුම සම්පත් වල වටිනාකම හදුනා ගැනීමට පමණක් නොව භාණ්ඩ හා සේවා වල ප්‍රමාණය මෙන්ම ගුණාත්මකභාවය වර්ධනය කරන මානව සම්පත් කළමනාකරණයද ඇතුළත් වේ (Woodruff, 2011).

මානව සම්පත් ගිණුම්කරණයේ මූලික අරමුණ වනුයේ මානව සම්පත්වල කාර්යක්ෂමතාවය ඇති කිරීමයි. එය මූලිකවම මානව සම්පත් වත්කම් ලෙස සලකන අතර මානව සම්පත් පිළිබඳව මානව දත්ත ලබා දේ (Woodruff, 2011).

මානව සම්පත් ගිණුම්කරණයේ ප්‍රධාන අරමුණු පහත දැක්වේ (Woodruff, 2011)

1. නිවැරදි හා ඵලදායී කළමනාකරණ තීරණ ගැනීම සඳහා අවශය පිරිවැය වටිනාකම් තොරතුරු (එනම් පිරිවැය ඵලදායී ආයතනික අරමුණු වලට අනුව මානව සම්පත් මගින් ලබා ගැනීම, අංශවලට බෙදා වෙන් කිරීම හා සංවර්ධනයට) ලබාදීම.
2. කළමනාකරණය විසින් මානව සම්පත් ඵලදායි ලෙස මෙහෙය වීමට අවශ්‍ය තොරතුරු ලබා දීම.
3. මානව සම්පත් විශ්ලේෂණයට
4. කළමනාකරණය මූලධර්ම සංවර්ධනයට සහය වීමට.
5. මානව තක්සේරුකරණයට, ගිණුම් පොත් වල එම තක්සේරුකරණය වාර්තා කිරීම සහ මූල්‍ය වාර්තා වල තොරතුරු නිරූපණයට.

තවද පහත තීරණ ගැනීමට ආයතන වලට සහය වේ.

1. සෘජුව බඳවා ගැනීම් හා උසස් කිරීම්
2. ස්ථාන මාරුවීම් හා රඳවා ගැනීම්
3. වියදම් අඩු කිරීම හා එය පවත්වා ගැනීම
4. මානව සම්බන්ධතාවල අයවැය පාලනය කිරීම සහ ආයතනික චර්යාව සඳහා

බොහෝ ආයතන තම ස්පෘශ්‍ය වත්කම් පිළිබඳ වාර්තා තබා ගත්තද අස්පෘශය වත්කම් පිළිබඳ නිල වාර්තා තබා නොගනී. එමනිසා අස්පෘශ්‍ය වත්කම් පිළිබඳ තොරතුරු ඇතුළත් නොවීම මෙහි ඇති දුර්වලතාවයකි. (Hosseini, 2012 උපුටා ගැනීම Beatti, Brandt, and Fernaley 1999).

7. මානව සම්පත් ගිණුම්කරණයේ සීමාවන්

ආයතනයෙන් ආයතනයට මෙන්ම සමාන ආයතන තුළද පුද්ගලයන් අතර ඇති දැනුම, හැකියාවන් සහ අභිප්‍රේරණය අතර සුවිශේෂි වු විෂමතාවයන් ඇතැයි මානව සම්පත් ගිණුම්කරණයේදී අනුමාන කරයි. එය තවදුරටත් විස්තර කළහොත් මානව සම්පත වත්කම් ලෙසට මෙන්ම සමහරක් වගකීම් ලෙසද දැක්වේ. (Woodruff, 2011). මානව සම්පත් ගිණුම්කරණයේ සීමාවන් කිහිපයක් පහත දැක්වේ (Woodruff,2011; Ratti, 2012).

1. ආයතනයක මානව සම්පත්වල පිරිවැය හා අගය සොයා ගැනිම සඳහා නිශ්චිත වෙන්වීමක් හෝ විශේෂිත ක්‍රියාපටිපාටියක් හෝ මාර්ග උපදේශනයක් නොමැත.
2. මානව සම්පතේ කල්පවතින කාලය අවිනිශ්චිත වන අතර එම නිසා එය තක්සේරුකරණය කිරීම අවිනිශ්චිතය. එය යථාර්ථයෙන් බැහැර වේ.
3. මානව සම්පත් ගිණුම්කරණය තුළින් සේවකයන් යාන්ත්‍රික කිරීම හා විධාන කිරීමක් සිදු කර ඇත. උදාහරණයක් ලෙස සාපේක්ෂ අඩු අගයක් සහිත සේවකයන් අධෛර්යයට පත්විය

හැකි අතර තමා පිළිබඳවද අසුභවාදී ආකල්ප ගොඩනැගී ඔහුගේ හෝ ඇයගේ සේවක ස්ථානය තුළ ශක්‍යතාවයට අහිතකර ලෙස බලපෑ හැක.

මානව සම්පත ශේෂ පත්‍රය තුල වාර්තා කිරීමේදී විවිධ ගැටළුවලට මුහුණ දීමට සිදුවේ (Flamholtz, Bullen සහ Hua 2002). එසේම මානව සම්පත් ගිණුම්කරණය සඳහා පිරිවැය හා වටිනාකම පදනම් කරගත් විවිධ ක්‍රමවේදයන් ගොඩනැගුනද මානව සම්පත මැනීමේදී විෂයාත්මක බවක් දක්නට ලැබේ. මෙයට හේතු ලෙස සත්‍ය වශයෙන්ම මානව සම්පත ආයතනය සතුව නොමැති අතර ඒ තුලින් ශ්‍රම පිරිවැටුම පිළිබඳ අවදානමක් මතු වේ (Flamholtz, Bullen සහ Hua, 2002). නමුත් මෙම දුර්වලතාවය මගහරවා ගැනීම සඳහා වටිනාකම් පදනම් කරගත් මානව සම්පත් ගිණුම්කරණ ක්‍රමය යොදා ගත හැකි අතර මේ තුළින් ආයතනය හැර යාමේ සම්භාවිතාවය, උසස්වීම්වල සම්භාවිතාවය, මාර්ත්‍යතාවය හා අනාගත වැටුප් පිළිබඳවද තක්සේරු කරයි. (Flamholtz, Bullen සහ Hua, 2002).

එසේම මානව සම්පත් ගිණුම්කරණ මිනුම් ක්‍රම විෂය මූලික වුවද මෙම මානව සම්පත් ගිණුම්කරණය තීරණ ගන්නන්ගේ හා ආයෝජකයන්ගේ සැබෑ අවශ්‍යතාවය සඳහා වඩා වැදගත් වේ (Flamholtz, Bullen සහ Hua, 2002).

8. මානව සම්පත් වෘත්තීයවේදීන් හා කළමනාකරුවන් සඳහා මානව සම්පත් ගිණුම්කරණය

මානව සම්පත් වෘත්තීයවේදීන් විසින් පුළුල් පරාසයක විහිදුනු කාර්යයන් රැසක් ඉටුකරනු ලබයි. පහතින් දැක්වෙනුයේ මානව සම්පත් වෘත්තීයවේදීන් වන මානව සම්පත් විධායක හා මානව සම්පත් කළමනාකරු විසින් ඉටුකරන කාර්යයන්වල සාරාංශයකි.

මානව සම්පත් විධායක හා මානව සම්පත් කලමනාකරු හට මානව සම්පත් ක්‍රියාකාරකම් සම්බන්ධ මූලික වගකීමක් පැවරේ. මොහු විසින් ආයතනයේ මානව සම්පත් සංවර්ධන වැඩසටහන් සමග එම ආයතනයේ අරමුණු හා පරමාර්ථ ඒකාබද්ධ කළයුතු අතර, සාමාන්‍යයෙන් මොහු විධායක සංවර්ධන වැඩසටහනේ නායකත්ව භූමිකාව දරයි (Woodruff, 2011).

මානව සම්පත් විධායකයකුගේ කාර්යයන් අතරින් ප්‍රධානතම කාර්යය වනුයේ මානව සම්පත් සංවධර්න ක්‍රියාවලියේ වටිනාකම උසස් කිරීම තුළින් ආයතනයේ සේවකයන්ගේ නිපුණතා වර්තමාන හා අනාගත රැකියා ඉල්ලුමට ගැලපෙන ලෙස හැඩගැස්වීමයි. ඉහළ කළමනාකරුවන් හට මානව සම්පත් සංවර්ධනයේ අගය වටහාගත නොහැකි වුවහොත් මානව සම්පත් සංවර්ධන විධායකයින් හට ඔවුන්ගේ මානව සම්පත් සංවර්ධනය සඳහා ලබා ගත හැකි දායකත්වය අවම වේ (Woodruff, 2011).

ඉහත කළමනාකරුවන් හට මානව සම්පත් සංවර්ධනයේ අගය වටහා ගත නොහැකි වුවහොත් මානව සම්පත් සංවර්ධන විධායකයින් හට ඔවුන්ගේ මානව සම්පත් සංවර්ධනය සඳහා ලබා ගත හැකි දායකත්වය අවම වේ. මූල්‍ය දුෂ්කරතා සහිත කාලවලදී මානව සම්පත් සංවර්ධන වැඩසටහන් හා මානව සම්පත් කළමනාකරණ පිරිවැය කපාහැරීමේ ප්‍රධාන මාර්ග ලෙස භාවිතා වූ බව පෙනී යයි. මානව සම්පත් විධායකයින් විසින් මානව සම්පත් සංවර්ධන පිරිවැය හා ආයතනයේ ඵලදායිත්වය ඇතැයි පැහැදිලි සම්බන්ධතාවයක් ස්ථාපිත නොකළහොත් මානව සම්පත් සංවර්ධන වැඩසටහන් සඳහා ඔවුන්ට අවශ්‍ය සහයෝගය නොලැබෙයි (Woodruff, 2011).

සංවිධානය පරිසර වෙනස්වීම් වලට ගැලපෙන ලෙස හැඩගැසී ඇති පරිදි මානව සම්පත් වෘත්තීයවේදීන් විසින් ඉටුකරනු ලබන කාර්යපටිපාටි ද වෙනසකට ලක්වී ඇත. පුහුණුව හා සංවර්ධනය පිළිබඳ ඇමරිකානු සංවිධානය විසින් සිදුකළ අධ්‍යනයේ ප්‍රතිපල අනුව වත්මන් නවතම වෘත්තීයවේදීන් විසින් සිදුකළ යුතු ප්‍රධාන කාර්යයන් නවයක් (Woodruff, 2011) දක්වා ඇත. ඒවා පහත වේ.

1. මානව සම්පත් උපක්‍රමික උපදේශක කාර්යය
2. මානව සම්පත් පද්ධති නිර්මාපක හා සංවර්ධනය කිරීමේ කාර්යය
3. සංවිධාන විපර්යාසවල නියෝජිතයකුගේ කාර්යය
4. සංවිධාන නිර්මාණ උපදේශකගේ කාර්යය
5. ඉගෙනුම් වැඩසටහන් විශේෂඥයකුගේ කාර්යය
6. උපදේශක/ පහසුකම් සම්පාදකයකුගේ කාර්යය
7. පුද්ගලික සංවර්ධනය හා වෘත්තීය උපදේශකයකුගේ කාර්යය
8. කාර්යඵල උපදේශකයකුගේ කාර්යය

9. පර්යේෂකයකුගේ කාර්යය

9. මානව සම්පත් වෘත්තිකයන් හට ඇති අභියෝග

මෙම නව ශත වර්ෂයේදී සංවිධාන විවිධ අභියෝග සමුදායකට මුහුණ දෙනු ලැබේ (Woodruff, 2011). Woodruff හඳුනාගත් පරිදි වර්ධනය වන ගෝලීයකරණය හා තාක්ෂණික විප්ලවය ඒ අතර ප්‍රධාන තැනක් ගනී. සංවිධානවල පවතින අවිනිශ්චිත හා විපරීත බාහිර පරිසරයට මුහුණ දීමට ඔවුන් විසින් ක්‍රියාමාර්ග කිහිපයක් යෝජනා කරයි. ඒ අතරට සේවකයන්ගේ හැකියාවන් සංවර්ධනය, නව තාක්ෂණය ඵලදායි ලෙස භාවිතා කිරීම, නව සංවිධාන ව්‍යුහ සංවර්ධනය හා ඉගෙනුම් හා නව නිර්මාණ ධෛර්යය කරවන සංස්කෘතියක් ගොඩනැගීම ඇතුළත්ය. මෙම ක්‍රියාමාර්ගවලදී මානව සම්පත් සංවර්ධනය ඉතා වැදගත් කාර්යයක් ඉටු කරයි. මානව සම්පත් සංවර්ධන ක්ෂේත්‍රය වර්තමානයේදී මුහුණදෙන අභියෝගයන් 5ක් මෙලෙස දැක්විය හැක (Woodruff, 2011).

1. වෙනස්වන ශ්‍රම බලකායේ විකාශනය
2. ගෝලීය ආර්ථිකය තුළ ඇති තරඟකාරීත්වය
3. හැකියා පරතරය තුරන් කිරීම
4. ජීවිත කාලීන ස්වයං ඉගෙනුමේ හි අවශ්‍යතාවය
5. සංවිධාන ඉගෙනුම් ක්‍රියාවලියට පහසුකම් සැපයීම

ඉහත කාර්යයන් සියල්ලම මානව සම්පත් සංවර්ධනය කෙරෙහි විභව බලපෑමක් ඇති කරයි. මානව සම්පත් ගිණුම්කරණයේදී ආයතනයක වැඩකරනු ලබන සේවක සංඛ්‍යාව ගණනය කිරීමක් සිදු නොවන අතර දැනුම, කුසලතා, හැකියාවන් සලකා බලනු ලබයි (Hosseini, 2012). එහෙත් මෙය ශේෂ පත්‍රය තුළ පෙන්නුම් නොකරයි. මානව ප්‍රාග්ධනය මැනීමේ ක්‍රමයක් ලෙස, මානව සම්පත් ගිණුම්කරණය මගින් චින්තනයට නව මං විවර කරයි (Woodruff, 2011). Woodruff (2011) දක්වන පරිදි මානව සම්පත් ගිණුම්කරණ මිනුම් හා ප්‍රතිලාභ මගින් පුළුල් පරාසයක විහිදුනු අරමුණු සමුදායක් ඉෂ්ඨ කරනු ලබයි. එය විපර්යාසවල උත්ප්‍රේරකයක් ලෙසද ක්‍රියා කරයි. තවද ඒ මගින් මානව සම්පත් කළමනාකරණ කාර්යයේ විශ්වසනීයත්වය ඉහළ නැංවීමට උපකාර කරනු ලැබේ.

විපර්යාස අතිවිශාල ප්‍රමාණයන්ගෙන් සිදුවන අතර ඒවා ඵලදායි ලෙස සිදුවීමට මානව සම්පත් වෘත්තීයවේදීන් හට උපක්‍රමික සැලසුම්කරණය හා ක්‍රියාවලි තාක්ෂණය පිලිබඳ සිය ව්‍යාපාරික කුසලතා සංවර්ධනය කර ගැනීමට අවශ්‍ය වේ. තිරසාර සංවර්ධනයේ මූලික පියවර වනුයේ මානව සම්පත් ගිණුම්කරණය මූල්‍යමය වශයෙන් සිදු කිරීමයි (Woodruff, 2011).

10. මානව සම්පත් ගිණුම්කරණයේ ප්‍රවේශයන්

මානව සම්පත් ඇගයීම සඳහා විවිධ ප්‍රවේශයන් ඇත. මෙම ප්‍රවේශයන් භාවිතා කිරීමේදී මතුවන ප්‍රධාන ව්‍යකුලතාවයන් 02කි (Woodruff, 2011). එනම්,

1. මානව සම්පත් අගය කරන්නේ කෙසේද? එනම් වර්තමාන වටිනාකම් ක්‍රම වල ඓතිහාසික පිරිවැය හෝ ප්‍රතිසම්පාදන අගය භාවිතා කළ යුතුද?
2. ප්‍රාග්ධනිත මානව සම්පත් වාර්තා වු පසු ඒවායේ ප්‍රතිඵල එනම් මානව සම්පත්වල අගය ක්ෂය කරන්නේ කෙසේද? මානව සම්පත් අඩුවීමේ ප්‍රතිඵල මොනවාද? අභ්‍යන්තර හා බාහිර අධීක්ෂණයෙන් මානව සම්පත් ගිණුම්කරණ වල ප්‍රතිඵල මොනවාද?

Johanson සහ අනෙකුත් අය දක්වන පරිදි අස්පෘශ්‍ය වත්කම් ඇගයීම සඳහා 1995 විසින් ප්‍රධාන ක්‍රම 3ක් හඳුන්වා දී ඇත. ඒවා නම්,

1. පිරිවැය පදනම් කරගත් තක්සේරුකරණ ක්‍රම
2. ආර්ථික තක්සේරුකරණය
3. වෙළෙඳපොල පදනම් කරගත් ක්‍රමවේදයන්

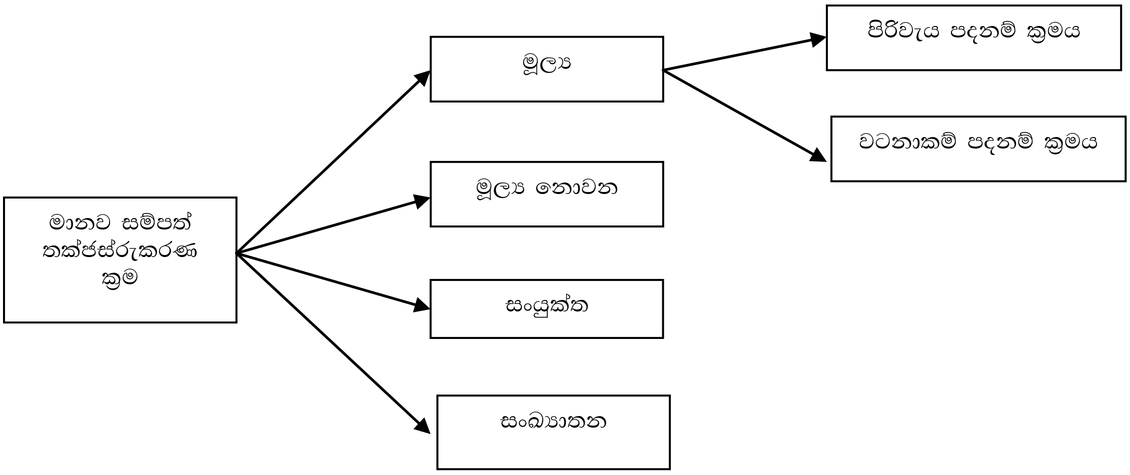
මානව සම්පත් ගිණුම්කරණ ඉතිහාසය දෙස බලනකල බොහෝ ගවේශකයන් ඉහත ප්‍රවේශයන් 3 පිළිබඳ අවධානය යොමු කර ඇත (Johanson සහ අනෙකුත් අය) . මානව සම්පත වත්කමක් ලෙස පිළිගත් පසු මෙම වත්කමේ පිරිවැය මැනීම පිළිබඳව ගැටළු මතු වේ. පිරිවැය හෝ ආර්ථික වටිනාකම මත මූල්‍ය ප්‍රවේශ වීම තුළින් මානව වත්කම් මැන බැලීම බහුලව සිදු කෙරේ. මානව සම්පත්වල පිරිවැය පරිගණක ගත කිරීම පිරිවැයට ප්‍රවේශ වීමට අදාලය (Woodruff, 2011).

පැරණි මානව සම්පත් ගිණුම්කරණ ක්‍රියාකාරකම් මගින් උත්සහ දරනු ලැබුවේ සාමාන්‍යයෙන් පිළිගත් ගිණුම්කරණ ක්‍රියාකාරකම්වල අවශ්‍යතාවයන් මත කටයුතු කිරීම හා පිරිවැය ප්‍රතිලාභ

අධ්‍යනයන් තුළින් උත්සාහ දරනු ලැබුවේ මානව සම්පත් පිරිවැය තුළින් වටිනාකම් ගලා ඒමක් සිදු වන බව පෙන්නුම් කිරීමටයි (Theeke, 2005). එසේම අනෙකුත් මානව සම්පත් ගිණුම්කරණ ක්‍රමවේදයන් තුළින් උත්සාහ දරනු ලැබුවේ මානව සම්පත සඳහා අගයක් තීරණය කිරීමට ක්‍රමවේදයන් නිර්මාණය කිරීමටයි (Theeke, 2005).

සාහිත්‍ය තුළින් බලන කළ මානව සම්පත් ගිණුම්කරණය පුළුල් ලෙස පහත පරිදි වර්ග කළ හැක. එම ප්‍රවේශයන් මුල්‍ය හා මුල්‍ය නොවන ප්‍රවේශයන් ලෙස වර්ග දෙකකට බෙදා දැක්විය හැකිය (Bullen and Eyler, n.d).

රූප සටහන් අංක 1: මානව සම්පත් ගිණුම්කරණයේ වර්ග



ඇතැම් ප්‍රවේශයන් පහත විස්තර කර ඇත.

1. මුල්‍ය ප්‍රවේශය
2. පිරිවැය පාදක කළ ප්‍රවේශය

10.1 ඓතිහාසික පිරිවැය ප්‍රවේශය

මෙම ක්‍රමයේදී සමාගමක මානව සම්පත් සංවර්ධනය සඳහා පාදක වන ප්‍රධාන දායකත්වය දැරූ සත්‍ය පිරිවැයට සමාන කර ඇත. මෙම ප්‍රවේශය මුලින්ම සංවර්ධනය කරනු ලැබුවේ William, Brummet සහ Flamholtz විසිනි (Woodruff, 2011).

මේ යටතේ බඳවා ගැනීම්, තෝරා ගැනීම්, කුලියට ගැනීම්, පුහුණු කිරීම්, ස්ථානගත කිරීම් සහ සමාගමක රැකියා නියුක්තිකයන්ගේ සත්‍ය පිරිවැය සහ ප්‍රාග්ධනිත අගය අඩුකර ඇත (Woodruff, 2011). මෙම ක්‍රමයේ ප්‍රධාන වාසි වන්නේ,

- අවබෝධ කර ගැනීමේ පහසුව සහ ක්‍රියාත්මක කිරීමේ පහසුව
- එය පිරිවැය සහ ආදායම් සංකල්පය සාම්ප්‍රදායික ගිණුම්කරණය තෘප්ත කරයි.
- සමාගමේ මානව සම්පත් ආයෝජනය ගණනය කිරීමට එය පදනමක් සපයයි. මෙම ප්‍රවේශය තුළ පහත සඳහන් සීමාවන් දක්නට ලැබේ.
- රැකියාව කරන්නාගේ ලබා ගැනීමේ පිරිවැය පමණක් මෙහිදී සලකා බලන අතර සමස්ත වටිනාකම සලකනු නොලැබේ.
- මිනිසුන්ගේ සුවිශේෂී හැකියාවන් අඩුවීම සිදු වූ වසර වල ඇස්තමේන්තු කිරීමට අපහසු වීම හෝ හැකියාවක් නොමැති වීම.
- ඉහත ගැටළුව හේතුවෙන් මෙසේ අඩුවීම පිළිබඳව සොයා බැලීම අපහසුයි.
- එක් සලකා බැලිය යුතු කාරණයක් වන්නේ මානව සම්පත් වැඩිවීමේදී ලබා ගත හැකි ආර්ථික වටිනාකම් අත්දැකීමයි. නමුත් මේ යටතේ මිනිසාගේ සුවිශේෂී ලක්ෂණවලින් ලබා ගත හැකි දෑ අඩු වී යයි.

10.2 ප්‍රතිසම්පාදන පිරිවැය ක්‍රමය

මෙය ප්‍රධාන වශයෙන් පදනම් වන්නේ ප්‍රතිසම්පාදන පිරිවැය නැමැති සංකල්පය මත වන අතර මෙය ආයතනයක මානව සම්පත් නැවත ස්ථාපිත කිරීමේ වියදම සඳහා වන මිනුමකි (Woodruff, 2011). මෙම සංකල්පය ප්‍රථමයෙන් සංවර්ධනය කරනු ලැබුවේ Renis Likert සහ පසුව Eric සහ Flanholtz විසිනි. මෙහිදී බඳවා ගැනීම, කුලියට ගැනීම, පුහුණු කිරීම ආදී වියදම් ද ඇතුළත්ය (Woodruff, 2011).

මෙම ප්‍රවේශය ආයතනයේ වර්තමාන මානව සම්පත් වටිනාකම සමඟ සහයෝගයක් දක්වයි. එය රැකියා වෙළෙඳපොලේ ඉහළ පහළ යාම, එසේම මිල මට්ටිමේ සාමාන්‍ය මිල පිළිබඳව සලකා බලයි. ප්‍රතිසම්පාදන පිරිවැයේ වාසිය වන්නේ වර්තමානය සමඟ බැඳී තිබීමයි (Woodruff, 2011).

ප්‍රතිසම්පාදන පිරිවැයේ අවාසිය වන්නේ අදාළ සේවකයා හට එවැනි මිනුමක් ලබා ගැනීම සෑම විට සිදු කළ නොහැකි වීමයි. මානව සම්පත් පැවැත්මේ සැබෑ පුහුණුවකට සැබෑ ප්‍රතිසම්පාදනයක් ගැලපීම අසීරුය. ප්‍රතිසම්පාදන පිරිවැය තුළින් දැනුම, තරඟකාරීත්වය, ආයතනයකට ඇති පක්ෂග්‍රාහිත්වය විදහා නොදක්වයි.

10.3 ආවස්ථික පිරිවැය ප්‍රවේශය

Goel Dean විසින් ආවස්ථික පිරිවැය මෙසේ අර්ථ දක්වා ඇත. "භාවිතා වන වඩාත් ලාභදායී විකල්පය වර්තමාන භාවිතය සඳහා යෙදවීම. " රැකියාව කරන්නාගේ විකල්ප භාවිතයේදී ඇති වටිනාකම මත ඇස්තමේන්තු පදනම තුළින් වටිනාකම ලබා ගැනීම මේ යටතේ සිදුවේ (Woodruff, 2011).

Hekimane සහ Jones විශ්වාස කරන්නේ මෙම ප්‍රවේශය තුළින් පුද්ගල හා ද්‍රවයාත්මක පදනමක් සැලසුම් කිරීම, අධීක්ෂණය හා ආයතනයේ මානව සම්පත් සංවර්ධනය සඳහා විකල්ප වෙන් කිරීමක් වැඩියෙන් සිදු කළ හැකි බවයි. කෙසේ හෝ මෙම ප්‍රවේශය අවස්ථා පිරිවැය සංකල්පය පටු කර ඇත. එය සිදු කර ඇත්තේ ආයතනය තුළින්ම ඊළඟ රැකියා නියුක්තිකයන්ගේ භාවිතය සීමා කරමිනි. මෙම ක්‍රමයේ දුර්වලතාවයන් වන්නේ ආයතනයක මානව සම්පත්වල සත්‍ය පිරිවැය නොපෙන්වයි (Woodruff, 2011).

මෙම ක්‍රමය මඟින් ලබා දෙනුයේ අර්ධ විසඳුමකි. රැකියා නියුක්තිකයන්ට ඇති ලන්සු මිල තීරණය කිරීමට එම නියුක්තිකයන්ගේ වටිනාකම ගැන කළමනාකරු තීරණාත්මක ඇස්තමේන්තුවක් සෑදිය යුතුය.

10.4 ප්‍රමිත මිල ක්‍රමය

ප්‍රතිසම්පාදන පිරිවැය යටතේ ගණනය කිරීමේදී ඇති සංකීර්ණතාවය මඟ හැරවීමට ප්‍රමිත පිරිවැය හෝ බඳවා ගැනීම්, කුලියට ගැනීම්, පුහුණු කිරීම් හා රැකියා නියුක්තිකයන්ගේ සංවර්ධනය කිරීම් සංවර්ධනය හා ස්ථාපිත කර ඇත. ගිණුම්කරණ අරමුණු සඳහා මානව සම්පත් වටිනාකම් මත මෙම ප්‍රමිත පිරිවැය සලකනු ලැබේ.

10.5 වර්තමාන ක්‍රය ශක්ති ක්‍රමය

මෙම ක්‍රමවේදය යටතේ ප්‍රතිසම්පාදන පිරිවැය ප්‍රාග්ධනිත කරනවා වෙනුවට මානව සම්පත් වළ ප්‍රාග්ධනිත ඓතිහාසික අගය, වර්තමාන ක්‍රය ශක්ති අගය වෙත මාරු කළ හැක. එය දර්ශක අංක ආධාරයෙන් සිදු කරයි. දර්ශක අංකවල වැඩිවීමක් සිදු වුවහොත් එය මානව සම්පත් වටිනාකම වැඩි වීමට හේතුවක් විය හැකිය. ප්‍රමිත මිල ක්‍රමය සහ වර්තමාන ක්‍රය ශක්ති ක්‍රමය පවා ප්‍රතිසම්පාදන පිරිවැයෙහි ඇති දුර්වලතාවෙන් පීඩා විඳිති (Woodruff, 2011).

11. සාරාංශය

මානව සම්පත් ගිණුම්කරණ සංකල්පය මානව සම්පත දැනගත් අවධියේ සිටම ආරම්භ වූ සංකල්පයකි. මෙහි වැදගත්කම මෑත වර්ෂවල ඉහළ ගොස් ඇත. මානව සම්පත් ආයෝජනය සෑම අයුරකින්ම වැදගත්වන සංකල්පයකි. මානව සම්පත් ගිණුම්කරණය විවිධ වූ කතුවරුන් විවිධ අයුරින් නිර්වචනය කර ඇත. මානව සම්පත් ගිණුම්කරණය අරමුණු ප්‍රධාන වශයෙන් අංශ දෙකක් යටතේ විමසා බැලිය හැක. එමෙන්ම එහි සීමාවන් ද දක්නට ලැබේ.

මෙම මානව සම්පත් ගිණුම්කරණය බොහෝ වෘත්තීයවේදීන්ට වැදගත් වන අතර ඒ සඳහා ඔවුන්ට විවිධ වු අභියෝගවලට මුහුණ දීමට ද සිදුව ඇත. මානව සම්පත් ගිණුම්කරණය ප්‍රවේශය ප්‍රධාන වශයෙන් කොටස් දෙකක් යටතේ විග්‍රහ කළ හැකි අතර එය තවදුරටත් විවිධ අනු ප්‍රවේශයන් කොටස් දෙකක් යටතේ විග්‍රහ කළ හැකි අතර එය තවදුරටත් විවිධ අනු ප්‍රවේශයන් යටතේ අධ්‍යනය කළ හැක.

ආශ්‍රිත ග්‍රන්ථ

[1.] Bullen, M.L. and Eyler, K.A. (n.d.). Human resource accounting and interítioíl developments: implementation for measurement of human capital. Journal of international business and cultural studies, pp. 1-16.

[2.] Flamholtz, E.G., Bullen, M.L. and Hua, W. (2002). Human resource accounting: a historical perspective and future implications. Management Decision, pp. 947-954.

[3.] Hosseini, M.G. (2012). Human resource accounting. IOSR Journal of business and management, Vol. 2, No. 5, pp. 6-10.

[4.] Johanson, U., Eklov, G., Holmgren, M and Martensson, M (n.d.). Human resource costing and accounting versus the balanced scorecard: a literature survey of experience with the concepts. School of Business Stocholm University.

[5.] Mamun, S.A.A. (2009). Human resource accounting; declosure of Bangladeshi companiesand its association with corporate characteristics. BRAC University Journal, Vol. 1, No. 1, pp. 35-43.

[6.] Ratti, M. (2012). An analytical study of human resource accounting-practices-an Indian experiences. A Journal of Management, Vol. 5, No. 2, pp. 37-45.

[7.] Theeke, H.A. (2005). A human resource accounting transmission: shifting from failure to a future. Journal of Human Resource Costing and sccounting, Vol. 9, No. 1, pp. 40-59.

ඩී. එම්. එන්. යූ. දසනායක

ඒ. ජේ. එම්. ඩී. එච්. ජයසුන්දර

ඩී. එල්. ඒ. මධුසංක

එච්. කේ. එස්. මධුශානි

ආර්. එම්. ටි. කේ. රණතුංග