

[09]

මානව සම්පත් සංවර්ධනය කෙරෙහි බලපාන බාහිර සාධක

එම්. එල්. ඩී. පී. ඩී. අභයවර්ධන, පී. ඩබ්. භාග්‍යා, එල්. එන්. එම්. ද. සිල්වා, ඩී. ජී. මධුෂා එරංඳි, ඩබ්ලිව්. එම්. ඩී. එස්. විජේසුන්දර

1. මානව සම්පත සහ එහි කළමනාකරණය

සංවිධානයක් විසින් තම අරමුණු කටයුතු මුදුන් පමුණුවා ගැනීම සඳහා විවිධාකාර වූ සම්පත් භාවිතයට ගැනේ. ඒවා 5 M ලෙසට මැනකාලීනව හැඳින්වේ. Money, Machine, Men, Method, Material ලෙස හැඳින්වෙන්නේ එම සම්පත්ය. මේ අතරින් සුවිශේෂී වූ සම්පත් වර්ගය වන්නේ Men හෙවත් මානව සම්පතයි. සරලවම ගතහොත් මුදල්, යන්ත්‍රෝපකරන, ක්‍රම, අමුද්‍රව්‍ය යන සියලු සාධක පාලනය කරමින් ඒවා අරමුණු ලඟා කර ගැනීම සඳහා මෙහෙයවන්නන් මානව සම්පතවේ.

ආයතනයක හෝ සංවිධානයක ඇති මානව සම්පත මගින් අනෙකුත් සම්පත් කළමනාකරණය කරනවා සේම මානව සම්පතද නිසි ආකාරව කළමනාකරණය කළ යුතුය. ආයතනයක ප්‍රධාන කළමනාකරණ ශ්‍රිතයන් ලෙස නිෂ්පාදන කළමනාකරණය, අලෙවි කළමනාකරණය, මූල්‍ය කළමනාකරණය හා මානව සම්පත් කළමනාකරණය දැක්විය හැකිය. මේ ශ්‍රිත අතුරින් සජීවී වූ සම්පත කළමනාකරණයකරනු ලබන ශ්‍රිතය මානව සම්පත් කළමනාකරණය ලෙස දැක්විය හැකිය.

ලොව පුරා විවිධ වූ පුද්ගලයන් විවිධ ආකාරවලින් මානව සම්පත් කළමනාකරණය යන්න නිර්වචනය කර ඇතත් ඒ හැම ආකාරයෙන්ම මානව සම්පත් කළමනාකරණය සඳහා ඇති පොදු ලක්ෂණ හඳුනාගත හැකිය. ඒ අනුව මානව සම්පත් කළමනාකරණය යනු, “කිසියම් සංවිධානයක යම් නිශ්චිත වූ අරමුණු හා පරමාර්ථ ඉටුකර ගැනීම සඳහා එහි සතු වූ මානව සම්පත සඵලදායීව හා කාර්යක්ෂමව සේවයේ යෙදවීමය.”

2. මානව සම්පත් සංවර්ධනය

“මානව සම්පත් සංවර්ධනය” යන සංකල්පය 1980 වර්ෂය හා ඉන් ඔබ්බට බටහිර බොහෝ සංවිධාන තුළ ඉතා වැදගත් පොදු මාතෘකාවක් බවට පත් වී ඇත. ගෝලීයකරණය හා තාක්ෂණික දියුණුවත් සමගම වර්තමානයේ සෑම සංවිධානයක්ම පාහේ දිගින් දිගටම වෙනස්වීම්වලට භාජනය වන අතර මෙම සංවිධාන වෙනස්වීම් ව්‍යාපාරයට පමණක් නොව එහි සේවකයන් කෙරෙහිද බලපානු ලබයි. එබැවින් සංවිධාන කාර්යක්ෂමතාවය උපරිම කිරීම සඳහා එහි මානව සම්පත් විභවතාව, පුද්ගල හැකියාවන්, කාලය මෙන්ම දක්ෂතාවයන් ද කළමනාකරණය සහ සංවර්ධනය කළ යුතුය (Tabibi et al, 2011). Tabibi සහ අන් අය (2011) ට අනුව සංවිධාන විසින් මානව සම්පත ඉතා වැදගත් සාධකයක් ලෙස හඳුනාගන්නා ලදී. එමෙන්ම එහි සේවකයන්ගේ කුසලතාවයන් හා කාර්යඵල වැඩි දියුණු කිරීම තුළින් සංවිධාන වල ඵලදායීතාවය ඉහල නංවා ගැනීම සඳහා සංවිධාන විසින් සේවකයන් පුහුණුකිරීම ආරම්භ කරන ලදී. එතැන් සිට මානව සම්පත් සංවර්ධනය ඉතා වැදගත් ව්‍යාපාර උපාය මාර්ගයක් ලෙස සලකනු ලැබීය.

සෑම සංවිධානයකම අවම වශයෙන් හෝ තිබිය යුතු පොදු හා ඉතා වැදගත් අවශ්‍යතාවක් වනුයේ තරඟකාරී හා අභිප්‍රේරිත සේවක මණ්ඩලයක් සේවයෙහි යෙදවීම වේ. ඉතා සීඝ්‍රයෙන් වෙනස්වන, අවිනිශ්චිත ගෝලීය ආර්ථිකයට මුහුණ දීම සඳහා සහ අභිප්‍රේරිත සේවකයන් සේවයෙහි යෙදවීම සංවිධානයට දැඩි විශ්වසනීය වූ ශක්තියක් ගෙන දෙනු ලබයි. මේ සඳහා බොහෝ සංවිධාන තම උපාය මාර්ග ස්ථාපනය කිරීමේදී සේවක අධ්‍යාපනය, පුහුණුව හා සංවර්ධනය ඉතා වැදගත් සාධක ලෙස සැලකිල්ලට ගනු ලබයි. පුහුණුව හා සංවර්ධනය සඳහා වන ඇමරිකානු සමාජයේ ඇස්තමේන්තු අනුව ඇමරිකානු සංවිධාන, සේවක ඉගෙනීම හා සංවර්ධනය සඳහා ඩො. බිලි. 134.1 ක ප්‍රමාණයක් 2008 වර්ෂයේදී වැයකර ඇති අතර 2009 වර්ෂයේදී ඩො. බිලි 125.9 ක් වැය කර ඇත. මහා පරිමාණ සංවිධානවල මානව සම්පත් කළමනාකරුවන්ගේ ශ්‍රේණි ගත කිරීම්වලට අනුව මානව සම්පත් සංවර්ධනය යනු කළමනාකරුවන් විසින් සම්බන්ධ වී කටයුතු කළ යුතු ඉතාමත් වැදගත් මානව සම්පත් ශ්‍රිතයකි (Function) (Werner & Desimone, 2012).

ශාස්ත්‍රීයත්, පර්යේෂකයන් හා වෘත්තිකයන් විසින් අනෙක වූ ප්‍රයත්නයන් මානව සම්පත් සංවර්ධනය සඳහා දැරීම මගින් මානව සම්පත් සංවර්ධන සාහිත්‍යය තුළ ව්‍යාකූලතාවයක් ඇතිකරන ලදී. මෙම නිසා මානව සම්පත් සංවර්ධනය යන්නට සංකල්පනාත්මක හෝ න්‍යායාත්මක නිර්වචනයක් නොමැති අතර මෙය විවාදයට බඳුන් වූ කරුණක් බවට පත්ව ඇත (Tabibi et al, 2011). Tabibi සහ අන් අය (2011) ට අනුව මානව සම්පත් සංවර්ධනය සඳහා Watkins “ඉගෙනීම” ලෙසත් Swanson විසින් “

කාර්යඵල” ලෙසත් තනි නිර්වචන ඉදිරිපත්කර ඇති අතර ඒ සඳහා අනිකුත් කතුවරුන්ගෙන් විරෝධතා ඉදිරිපත් වී ඇත. කෙසේ නමුදු මානව සම්පත් සංවර්ධනය යන්නට විවිධ වූ නිර්වචන ඉදිරිපත් වී ඇත.

Jones (1981) ට අනුව මානව සම්පත් සංවර්ධනය යනු මිනිසුන්ගේ කාර්යය හා සම්බන්ධ හැකියාවන් තුළින් විධිමත් ලෙස ප්‍රසාරණය කිරීම මගින් සංවිධානයේ හා පුද්ගලයන්ගේ අරමුණු ලඟාකර ගැනීමයි (cited in McGurire, 2010). තවත් අයුරකින් බලනකල මානව සම්පත් සංවර්ධනය යනු ඉගෙනීම, සංවර්ධනය, පුහුණුව යන ක්ෂේත්‍ර සමග සම්බන්ධ වූ පුද්ගල, කණ්ඩායම් හා ආයතන කාර්යඵල වැඩි දියුණු කිරීම සඳහා යොමු වූ කාර්යයකි (Armstrong, 1999, cited in McGurire, 2010).

මානව සම්පත් සංවර්ධනය යනු සංවිධානයක කාර්යඵල වැඩි දියුණු කර ගැනීම උදෙසා පුහුණුව, සංවර්ධනය හා සංවිධාන සංවර්ධනය තුළින් මානව ප්‍රවීණත්වය වර්ධනය කිරීමේ ක්‍රියාවලිය වේ (Richard Swason cited in Werner & Desimone, 2012). මෙහිදී මූලික වශයෙන් අවධානය යොමුකරනුයේ ආයතනය තුළ වැඩ පරිසරයේ ඉගෙනීම හා කාර්යඵල සම්බන්ධ කිරීමයි.

තවදුරටත් මානව සම්පත් සංවර්ධනය යන්න නිර්වචනය කිරීමේදී සංවිධානයක් විසින් තම සාමාජිකයන්ගේ වර්තමාන හා අනාගත රැකියා අවශ්‍යතාවයන්ට ගැලපෙන අත්‍යවශ්‍ය කුසලතා වර්ධනය කර ගැනීම සඳහා විධිමත් හා සැලසුම් සහගත ලෙස නිර්මාණය කරන ලද ක්‍රියාවලි සමූහයක් ලෙස හඳුනාගත හැක (Werner & Dsimone, 2012). ඉතා පුළුල් අර්ථයකින් මානව සම්පත් සංවර්ධනය දෙස අවධානය යොමු කරන විට එය පුද්ගලයන්ගේ රැකියාව සම්බන්ධ දැනුම ප්‍රවීණත්වය, ඵලදායීතාවය හා තෘප්තිය වර්ධනය කිරීම තුළින් පුද්ගල හා කණ්ඩායම් වාසි ලබාගැනීමට මෙන්ම සංවිධානය, සමාජ, ජාතික හා අවසානයේදී සමස්ථ මනුෂ්‍යත්වය ප්‍රයෝජනය සඳහා වන ඕනෑම ක්‍රියාවලියන් හෝ කාර්යයක් ලෙස අර්ථකථනය කල හැකිය (Mclean & Mclean cited in Werner & Desimone, 2012). මේ අයුරින් විවිධාකාර ලෙස මානව සම්පත් සංවර්ධනය යන්න බටහිර බොහෝ පර්යේෂකයන් විසින් නිර්වචනය කර ඇත.

සංවිධානයකට සේවකයන් බඳවා ගන්නා පළමු අවස්ථාවේ සිට එම සේවකයන්ගේ සංවිධානය තුළ සමස්ත රැකියා ජීවිතය පුරාම, සංවිධානයක් විසින් මානව සම්පත සංවර්ධනය සඳහා වූ ක්‍රියාවලි වෙත අවධානය යොමු කළ යුතුය. එසේම එම මානව සම්පත් සංවර්ධනය සඳහා වන ක්‍රියාවලි සංවිධානයේ සමස්ත උපාය මාර්ග සමඟ සම්බන්ධ වීම හා ගැලපීම ඉතා වැදගත් තැනක් ගනී (Werner & Desimone, 2012).

**3. මානව සම්පත් සංවර්ධනයේ විකාශනය**

මානව සම්පත් සංවර්ධනයේ විකාශනය පියවර කිහිපයකින් සමන්විත වන බව සාහිත්‍ය විමර්ශනයේදී අපට පෙනී යයි. එය පහත සඳහන් පියවර හතෙන් යුක්ත වේ.

**3.1 ආධුනිකත්ව පුහුණු වැඩසටහන්**

18 වන ශතවර්ෂයේදී කුඩා කර්මාන්ත හිමියන් තම නිෂ්පාදන සඳහා වූ ඉල්ලුම ඉහළයාමත් සමඟ අතිරේක සේවකයන්ගේ අවශ්‍යතාවය මතුවිය. ඒ සඳහා ආධුනිකයන් බඳවාගෙන කර්මාන්ත හිමියන් විසින්ම ඔවුන්ම පුහුණු කරන ලදී. මෙය කර්මාන්ත සඳහා පමණක් නොව මානව විද්‍යාව, අධ්‍යාපනය සහ නීතිය යන අංශවලද දක්නට ලැබේ.

**3.2 වෘත්තීමය අධ්‍යාපන වැඩසටහන්**

නුහුණු වෘත්තීමයන් පුහුණු කිරීම සඳහා වෘත්තීමය අධ්‍යාපන පාසල් සහ අන්වැඩ පාසල් ආරම්භ විය. වර්තමානයේදී වෘත්තීමය අධ්‍යාපන වැඩසටහන් ඉතා ජනප්‍රිය වේ.

**3.3 කාර්මික පාසැල්**

කාර්මික විප්ලවයත් සමඟ කර්මාන්ත ශාලා සඳහා යන්ත්‍ර සූත්‍ර භාවිතය ඉහළ යාමනිසා පුහුණු හා අර්ධ පුහුණු සේවකයන්ට පුහුණු කිරීම සඳහා කාර්මික පාසල් යොදා ගන්නා ලදී.

**3.4 පුහුණු හා අර්ධපුහුණු සේවකයන් සඳහා පුහුණු වැඩසටහන් යොදවාගැනීම**

රැකියා අවශ්‍යතාවයට ගැලපෙන පරිදි බොහෝ සංවිධාන පුහුණු හා අර්ධ පුහුණු සේවකයන් සඳහා පුහුණු වැඩසටහන් ක්‍රියාත්මක කිරීම ආරම්භ කරන ලදී.

**3.5 මානව සම්බන්ධතා අධ්‍යාපනය**

සේවකයන් සඳහා, යන්ත්‍ර සූත්‍ර පුහුණුවට අමතරව පුළුල් මානව සම්බන්ධතා පිළිබඳ අවබෝධයක් මෙහිදී ලබාදෙන ලදී.

**3.6 පුහුණු වෘත්තීයයන් බිහිවීම**

බොහෝ සංවිධාන තම ආයතන තුළ පුහුණුව සඳහා වෙනම අංශ ස්ථාපනය කළ අතර පුහුණු කිරීමේ අධ්‍යක්ෂකවරු සඳහා පොදු පිළිගත් සංවිධානයක් බිහිවිය.

**3.7 මානව සම්පත් සංවර්ධනය**

1980 දශකයවන විට මානව සම්පත් සංවර්ධනය පුළුල් ලෙස ලෝකය පුරා ව්‍යාප්ත විය (Werner & Desimone, 2012).

**4. මානව සම්පත් සංවර්ධනය ක්ෂේත්‍ර**

මානව සම්පත් සංවර්ධනය ප්‍රධාන ක්ෂේත්‍ර දෙකකින් යුක්තවේ.

**4.1 සංවිධාන සංවර්ධනය**

සංවිධානය සංවර්ධනය යනු ආයතනයේ කාර්යක්ෂමතාවය හා සාමාජිකයන්ගේ සුභසාධනය වැඩි දියුණු කිරීමේ ක්‍රියාවකි. සංවිධාන සංවර්ධනය සුක්ෂම හා සාර්ව සංවිධාන වෙනස්කම් පිළිබඳව අවධානය යොමු කරනු ලැබිය. සාර්ව වෙනස්වීම යනු සංවිධානයේ කාර්යක්ෂමතාවය සමස්ත වශයෙන් වැඩි දියුණු කිරීම වන අතර සුක්ෂම යනු කාර්යඵල වැඩිදියුණු කිරීම වේ. මානව සම්පත් සංවර්ධන වෘත්තීයයන් උපාය මාර්ග ස්ථාපනය තුළින් සංවිධාන සංවර්ධනය සඳහා මැදිහත් වේ.

**4.2 පුහුණුව හා සංවර්ධනය**

පුහුණුව හා සංවර්ධනය යනු පුද්ගලයන්ගේ දැනුම, කුසලතා හා ආකල්ප වැඩි දියුණු කිරීමේ ක්‍රියාවලියයි. පුහුණුව මූලික වශයෙන් පුද්ගලයන්ගේ වර්තමාන කාර්යයන් කාර්යක්ෂමව කිරීම සඳහා දැනුම, කුසලතා හා ආකල්ප වැඩිදියුණු කිරීම සඳහා අවධානය යොමු කරයි. සංවර්ධනය මූලික වශයෙන් පුද්ගලයන්ගේ හැකියාව ධාරිතාවය දිගු කාලීන වශයෙන් වෙනස් කිරීම සඳහා අවධානය යොමු කරනු ලබයි.

**5. මානව සම්පත් සංවර්ධනයේ උප ශීර්ෂ**

මානව සම්පත් සංවර්ධනය යටතේ සිදුකරනු ලබන ප්‍රධාන කාර්යයන් කිහිපයකි

1. පුහුණුව
2. පුහුණුව හා සංවර්ධනය
3. සේවක සංවර්ධනය
4. කාර්මික පුහුණුව
5. විධායකයින් හා නායකයින් සංවර්ධනය
6. මානව කාර්යඵල සංවර්ධනය
7. සංවිධාන සංවර්ධනය
8. සංවිධාන ඉගෙනීම (Swanson & Holton cited in Werner & Desimone, 2009)

**6. මානව සම්පත් කළමනාකරණය හා සංවර්ධනය අතර ඇති සම්බන්ධතාවය**

මානව සම්පත් සංවර්ධනය යනු මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ කොටසකි. මානව සම්පත් කළමනාකරණය යනු ආයතනයේ අරමුණු හා උපායමාර්ග ඉටුකර ගැනීම සඳහා මානව සම්පත් කාර්යක්ෂම හා ඵලදායී ලෙස උපයෝජනය කිරීම වේ. මේ අනුව මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ අරමුණු ඉටුකරගැනීම සඳහා මානව සම්පත් සංවර්ධනය අත්‍යවශ්‍ය වේ. සමහර ආයතන වල මානව සම්පත් සංවර්ධනය වෙන්වූ ක්‍රියාවලියක් වන අතර ඒ සඳහා මානව සම්පත් වෘත්තීයයන්ද යොදවා ඇත. මෙය ආයතනයෙන් ආයතනයට වෙනස් වේ.

මානව සම්පත් කළමනාකරණය මූලික වශයෙන් කොටස් 2කට බෙදා දැක්විය හැක. ඒ ප්‍රාථමික කාර්යයන් හා ද්විතීක කාර්යයන් යනුවෙනි. ප්‍රාථමික කාර්යයන් යනු සේවකයන් බඳවා ගැනීම, පාලනය හා සංවර්ධනය වේ. ද්විතීක කාර්යයන් යනු ආනයනයේ සාමාන්‍ය කළමනාකරණය සඳහා සහයෝගය දැක්වීම වේ. මේ අනුව මානව සම්පත් සංවර්ධනය මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ මූලික කාර්යයන් වලට ඇතුළත් වන බව මින් පෙනීයයි. එසේම මානව සම්පත් සංවර්ධනයට මෙන්ම කළමනාකරණයටද ආයතනයක් තුළ හිමිවනුයේ මාණ්ඩලික අධිකාරියක් වේ (Staffing Authority).

7. මානව සම්පත් සංවර්ධනය කෙරෙහි බලපාන සාධක

මානව සම්පත් සංවර්ධනය කෙරෙහි අවධානය යොමු කිරීමේදී ඒ සඳහා බලපාන සාධක සාකච්ඡා කිරීම වැදගත් වේ. මෙහිදී පළමුව මානව සම්පත යනු කුමක්ද, මානව සම්පත සත්‍ය වශයෙන්ම ගනුදෙනු කරනුයේ කුමන සාධක සමඟද යන්න පිළිබඳ අවබෝධ කර ගැනීම අත්‍යවශ්‍ය වේ. මන්ද, ඒවා මානව සම්පත සමඟ ගනුදෙනු කරනු ලබන සාධක වන බැවින් ඒ පිළිබඳ අවධානය යොමු කිරීම වැදගත් වේ.

මානව සම්පත් සංවර්ධනය කෙරෙහි බලපාන සාධක ප්‍රධාන වශයෙන් අභ්‍යන්තර සාධක හා බාහිර සාධක වශයෙන් කොටස් 2 ක් යටතේ සාකච්ඡා කළ හැක. මෙහිදී අභ්‍යන්තර සාධක වශයෙන් පුද්ගලයා හා කළමනාකාරීත්වය සම්බන්ධ සාධක සහ සංවිධානය තුළ පවත්නා සාධක හඳුනාගත හැක. මේ යටතේ හඳුනාගත හැකි සාධක කිහිපයක් Joseph විසින් දක්වා ඇත.

- සංවිධාන ව්‍යුහය හා ධුරාවලිය
- කළමනාකරණ පරිචය හා රීති (සේවකයන් කළමනාකරණය කරන ආකාරය හා ඔවුන්ට කළමනාකාරීත්වයෙන් ලැබෙන සහය මේ යටතට වැටේ)
- මානව සම්පත් කළමනාකරන පද්ධතියේ ස්වභාවය (මෙහිදී මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ අනෙකුත් ක්‍රියාවලීන් හා පටිපාටි හා නීතිරීති මානව සම්පතෙහි සංවර්ධනය කෙරෙහි සෘජුවම බලපෑම් ඇති කරයි)
- අනෙකුත් කාර්ය පරිචයන් සහ පද්ධති (සංවිධානය තුළ නව තාක්ෂණය හා තොරතුරු පද්ධති භාවිතය මඟින් අදහස් කරයි)
- ආයතනය තුළ ශ්‍රම විකාශනය හා එහි ස්වභාවය
- සේවකයාගේ සහ කළමනාකාරීත්වයේ අපේක්ෂාවන් සහ අරමුණු
- ආයතනයේ අරමුණු හා ක්‍රමෝපායන්
- කළමනාකරණ ගෛලිය හා මූලධර්ම
- සංවිධානය හා වැඩ පරිසරය
- මානව සම්පත් සංවර්ධනය පිළිබඳ කළමනාකාරීත්වය සහ සේවකයා තුළ පවත්නා ආකල්ප (කළමනාකරුවන් තුළ හා සේවකයා තුළ පවත්නා ධනාත්මක මෙන්ම සෘණාත්මක ආකල්ප මානව සම්පත් සංවර්ධනය කෙරෙහි බලපායි. මන්ද ඔවුන්ගේ හැසිරීම් හා තීරණ ගැනීම් කෙරෙහි ඔවුන්ගේ ආකල්ප සෘජුවම බලපාන බැවිනි)
- සේවකයාගේ පුද්ගල ආකල්ප, පුද්ගල චරිත ස්වභාවය හා පුද්ගලභාවය
- අභිප්‍රේරණ ක්‍රියාවලිය
- ආයතනික වෙනස්වීම් සහ ආයතනික වර්යා
- පුද්ගලයකු තුළ පවත්නා නිපුණතා පරතරය
- යාව ජීව ඉගෙනුම සඳහා ඇති අවශ්‍යතාවය (තාක්ෂණික වෙනස්වීම්, ආයතනික වෙනස්වීම්, නිෂ්පාදිත වෙනස්වීම්, නවෝත්පාදන, ක්‍රියාවලි නවීකරණය වැනි හේතූන් මත සේවකයා තුළ මෙන්ම ආයතනය තුළද යාවජීව ඉගෙනුම් සඳහා අවශ්‍යතාවය පැන නගියි)
- වෘත්තීය සමිති
- සේවක ප්‍රතිස්ථම්භනය
- නිරවද්‍ය ප්‍රතිපෝෂණය හා තොරතුරු වල විවෘතභාවය (Joseph, 2008)

මෙවන් බොහෝ අභ්‍යන්තරික සාධක සෘජුව මෙන්ම වක්‍රාකාරයෙන් ද මානව සම්පත් සංවර්ධනය කෙරෙහි බලපෑම් ඇති කරයි. එමෙන්ම මේ කෙරෙහි බලපාන බාහිර සාධකද බොහෝමයක් පවතී. මානව සම්පත් සංවර්ධනය කෙරෙහි බලපාන බාහිර සාධක හයක් දක්වා ඇත. ඒවානම්,

- ආර්ථික සාධක සහ වෙනස්වීම්.
- දේශපාලන වාතාවරණය
- තාක්ෂණික දියුණුව හා විකාශනය
- නෛතික පරිසරය
- තරඟකරුවන්ගේ බලපෑම්
- ශ්‍රම වෙළඳපලෙහි පවතින තත්වය

මේ අතුරින් ආර්ථික පරිසරය, දේශපාලන පරිසරය හා ඉතා ආසන්නව සන්නිශ්‍රිත වුවක් වන බැවින් දේශපාලන පරිසරයේ සිදුවන වෙනස්වීම් ආර්ථික පරිසරය කෙරෙහි ද බලපෑම් ඇති කරයි. එබැවින් මානව සම්පත් සංවර්ධනය කෙරෙහි සෘජුව මෙන්ම වක්‍රාකාරවද සාධකවල බලපෑමක් පවතී. නෛතික පරිසරය යන්නට විවිධ නීති රීති හා රෙගුලාසි, අණ පනත් මේ යටතට ඇතුළත් වේ.

ශ්‍රම වෙළඳපළෙහි පවතින තත්ත්වය සලකා බලන විට, පුහුණු ශ්‍රමය හා වියත් ශ්‍රමය කෙරෙහි වැඩි අවධානයක්, නැඹුරුතාවයක් ශ්‍රම වෙළඳපළෙහි පවතින බැවින් මානව සම්පත් සංවර්ධනය කෙරෙහි මෙම තත්වය සෘජුවම බලපායි (Benjamin, 2009).

මීට අමතරව Metcalfe සහ Rees විසින් තවත් සාධක 02ක් දක්වා ඇත.

1. ගෝලීය ආර්ථිකයේ පවතින තරඟකාරිත්වය
2. සන්නිවේදනය (Metcalfe & Rees, 2005)

මේ අනුව මානව සම්පත් සංවර්ධනය හුදෙක් සරල විෂය ක්ෂේත්‍රයක් නොවන බව පැහැදිලිය. ඒ කෙරෙහි බලපාන අභ්‍යන්තරික හා බාහිර සාධක බොහොමයක් බලපෑම පවතින බැවින් විශේෂ අවධානයක් යොමුකළ යුතු විෂය ක්ෂේත්‍රයක් ලෙස මානව සම්පත් සංවර්ධනය දැක්විය හැක.

**8. මානව සම්පත් සංවර්ධනය සඳහා බාහිර සාධක බලපාන්නේ කෙසේද?**

ඉතා සරල මට්ටමකදී සලකා බැලිය හැකි පළමු දෙය වනුයේ මානව සම්පත සැබැවින්ම ගණුදෙනු කරනුයේ කවරෙකු සමඟද යන්නයි. එනම් සත්‍ය වශයෙන්ම මනුෂ්‍යයායි. මෙම මනුෂ්‍ය සම්පත විශ්වාස කළ නොහැකි බව, විසංවාධී බව, සංරෝධක සහිත බව යන ලක්ෂණවලින් සමන්විත වේ. එම නිසා මානව සංවර්ධනය සඳහා බලපෑ හැකි ප්‍රථම සාධකය වනුයේ ඔවුන් ගණුදෙනු කරනු ලබන සැබෑ සම්පතයි.

මෙය ආයතනයේ ඉතාමත් පහළ මට්ටමේ පවතින දෙයක් නොවේ. එය බොහෝ අවස්ථාවල කළමනාකරුවන් තුළින් පැමිණෙන දේයි. ඔවුන් මානව සම්පත් පුද්ගලයින් ඔවුන්ට පොදු අරමුණක් පවතින බව දැකීමට විරුද්ධ වෙමින් අරමුණුවල ඇති වාසි අවාසි මත දකියි. එම නිසා සෑම මට්ටමකම සේවකයන් සඳහා පුහුණුව හා සංවර්ධනය අත්‍යවශ්‍ය සාධකයක් වේ.

මානව සම්පත ඔවුන්ගේ ශ්‍රම බලකාය සඳහා අදාළ වන සියළු දේ පිළිබඳ දැනුමක් පැවතීම අවශ්‍ය වේ. උදාහරණ ලෙස ජනගහනය වැඩි වේය යන බලාපොරොත්තුව තුළින් සංවර්ධනය සඳහා බාධා පැමිණවිය හැකි අතරාචාර්ය අවම කළ හැක. මානව සම්පත් සංවර්ධනය සඳහා බලපාන සියලුම සාධක සාමාන්‍යම නොවන බව වටහා ගත යුතුය. ව්‍යවස්ථාවන් සහ නීතිරීති ශ්‍රම බලකාය සුරැකීම සඳහා යොදා ඇති අතර, ඒවා මානව සම්පත් කළමනාකරුවන් විසින් යහපත් බලපෑම් ඇති කිරීම සඳහා භාවිතා කළ හැක.

සාර්ථක මානව සම්පත් උපායමාර්ගයක් තුළ මෙහෙවර සහ අරමුණු අතුළත් වේ. එමනිසා කර්මාන්තය තුළ ඉතා විශාල සමාගමකට අදාළ වන සියලුම දේවල් ඉතා කුඩා ව්‍යාපාරයකට අදාළ නොවන බව වටහා ගත යුතුය. මානව සම්පත් කළමනාකරණ කාර්යයන් සඳහා බලපාන සාධක ස්ථාවර නොවේ. සේවකයන් ආකර්ශනය කිරීම සහ රඳවාගැනීම උපරිම කිරීමට සහ සේවකයන් සම්බන්ධ ගැටලු අවම කිරීමට කුඩා ව්‍යාපාරවල කළමනාකරුවන් අඛණ්ඩව අභ්‍යන්තර සහ බාහිර පාරිසරික බලපෑම් කෙරෙහි අවධානයක් යොමුකළ යුතු අතර, ඒ අනුව තම මානව සම්පත් උපායමාර්ගය හැඩගස්සවා ගත යුතුය. ඒ සඳහා අභ්‍යන්තර සහ බාහිර සාධක තුළ අඩංගු වන්නේ මොනවාද යන්න දැනගැනීම වැදගත් වේ (Benjamin, 2009).

මානව සම්පත් දෙපාර්තමේන්තුවක් ආයතනයකට සේවකයන් බඳවාගැනීම, සේවක ගැටලු සහ නීතිමය තත්ත්වයන්ට අනුකූල වීම සඳහා ඉතා වැදගත් කාර්යයක් ඉටු කරනු ඇත. මානව සම්පත් කළමනාකරණය භාණ්ඩ හා සේවා නිෂ්පාදනය තුළ සෘජුවම ඇතුළත් නොවන නිසා එය ව්‍යාපාරයේ ඒදිනෙදා කාර්යයන් වෙන්ව දැක්වුවද කාර්යක්ෂම මානව සම්පත් දෙපාර්තමේන්තුවක් සාර්ථකත්වය ලඟා කර ගැනීම අවශ්‍ය වේ. එම නිසා මානව සම්පත් දෙපාර්තමේන්තුවක් විසින් මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ කොටසක් ලෙස බොහොමයක් අභ්‍යන්තර සහ බාහිර සාධක සමඟ ගනුදෙනු කළ යුතුය (Joseph, 2008).

**8.1 තරඟකාරිත්වය**

ඔබගේ ආයතනය පවතින කර්මාන්තය තුළ පවතින තරඟකාරිත්වයේ ප්‍රමාණය සුදුසුකම් ලත් සේවකයන් ආයතනයට ආකර්ශනය කරගැනීම කෙරෙහි බලපානු ඇත. රැකියා අපේක්ෂකයන් ස්වාභාවයෙන්ම කර්මාන්තය තුළ පවතින විශාල සමාගම් කෙරෙහි යොමුවනු ඇත. එවන් අවස්ථාවකදී සෑම බඳවාගැනීමක්ම ප්‍රචාරණය කිරීම සඳහා මුදල් වැය කිරීම අවශ්‍ය නොවේ. මන්ද රැකියා අපේක්ෂකයන් ඔවුන්ගේ කැමැත්තෙන්ම ආයතනයේ වෙබ් අඩවියට පිවිසෙන බැවිනි. කුඩා ව්‍යාපාර වලට එවැනිම සන්නම් බලයක් හෝ ආයතනික පිළිගැනීමක් නොමැති අතර තීරණාත්මක

තනතුරු සඳහා සුදුසුකම් ලත් සේවකයන් නිරන්තරයෙන් සෙවීමට ලක්කිරීම සිදුකළ යුතුය. එවැනි සිදුවීමකදී, මානව සම්පත් කළමනාකරණ දෙපාර්තමේන්තුව විසින් සේවකයන් ආකර්ශනය කිරීම සඳහා අවශ්‍ය අනෙකුත් උපාංග සංවර්ධනය කිරීම, ආයතනය ප්‍රචාරනය කිරීම සඳහා අවශ්‍ය අනෙකුත් උපාංග සංවර්ධනය කිරීම, ආයතනය ප්‍රචාරනය කිරීම සඳහා රැකියා වෙළඳපලවල් වලට සහභාගී වීම සහ රැකියා අපේක්ෂකයන් ආකර්ශනය කිරීම අවශ්‍ය වනු ඇත. ඊට සමානවම ඉතා වැදගත් සේවකයන් ආයතනය තුළම රඳවා ගැනීම සඳහා වැසටහන් සංවර්ධනය කිරීමත් අභිප්‍රේරණයන් ලබාදීමත් සිදුකළ යුතුය (Benjamin, 2009).

**8.2 ව්‍යවස්ථාවන් සහ රජයේ නීති රීති**

ව්‍යවස්ථාවන් ආයතනයක සියලුම මානව සම්පත් කළමනාකරණ කාර්යයන් සඳහා බලපෑම් ඇති කරනු ඇත. ඒකාබද්ධ සහ ප්‍රාන්ත රාජ්‍ය ව්‍යවස්ථාවන් ව්‍යාපාර ආයතනයක් පුද්ගලික වාර්තා සහ සේවක දත්ත තබාගත යුතුද, ගබඩාකර තබා ගත යුත්තේ මොනවාද සහ කෙසේද යන්න තීරණය කරයි. උදාහරණ ලෙස සමහරක් පනත් සේවකයන්ගේ වෛද්‍ය තොරතුරුවල රහස්‍යභාවය සුරැකීම සඳහා සේවා පක්ෂය කෙරෙහි සීමාවන් පනවන අතර ආයතනයේ කළමනාකරුවන් පනවන ලද නීතිමය රාමුවලට අනුව කටයුතු කරන බව තහවුරු කරයි. මානව සම්පත් වෘත්තීයයන් ව්‍යවස්ථාවන් කෙරෙහි නිරන්තර අවධානයෙන් පසුවිය යුතු අතර කළමනාකරුවන් ඔවුන්ගේ වගකීම් කෙරෙහි පුහුණු කළ යුතුය (Benjamin, 2009)

ව්‍යාපාර ආයතන සම්බන්ධයෙන් රජයේ නව නීතිරීති හඳුන්වාදීම ආයතනය නීතිරීති වලට අනුකූල බව තහවුරු කිරීම සඳහා මානව සම්පත තුළ අවශ්‍යතාවක් ඇති කරයි. නීති රීති මගින් ආයතනයක් සේවකයන් බඳවා ගැනීම, පුහුණු කිරීම, වැටුප් සහ වේතන ගෙවීම මෙන්ම සේවකයන් විනයානුකූලව හැසිරවීම කෙරෙහි බලපෑමක් ඇති කරයි. වැරදි ක්‍රියාමාර්ගයක් ආයතනයට එරෙහිව දඬුවම් පැනවීමක් හෝ වර්තමාන සේවකයන්, වෙළඳුන් සහ පාරිභෝගිකයන් විසින් ආයතනයට එරෙහිව නඩු පැවරීමක් සිදු කරනු ඇත. උදාහරණ ලෙස විශේෂ අවශ්‍යතා ඇති පුද්ගලයන් සම්බන්ධයෙන් ඇති පණත් ව්‍යාපාර ආයතනයක් විශේෂ අවශ්‍යතා ඇති පුද්ගලයන් අනුකූලව හැඩගැස්වීමේ අවශ්‍යතාවයක් ඇති කරයි (Joseph, 2008).

පහත විස්තර කර ඇති බාහිර පාරිසරික සාධක මානව සම්පත් සංවර්ධනය සඳහා සෘජු හෝ වක්‍රාකාර බලපෑමක් ඇති කරනු ඇත. මෙහිදී මානව සම්පත් කළමනාකරුවන් අඛණ්ඩව බාහිර පරිසරය පාලනයට ලක්කිරීමත්, සිදුවන කිසියම් වෙනසක බලපෑම අගය කිරීමත් ප්‍රතිපත්ති සහ වැඩසටහන් ක්‍රියාත්මක කිරීමේදී මූලිකත්වය ගැනීමත් අවශ්‍ය වනුයේ මෙම අභියෝග සමග සාර්ථකව ගනුදෙනු කිරීම උදෙසාය.

**8.3 ආර්ථික පරිසරය**

ආර්ථික පරිසරය ව්‍යාපාරය මත ප්‍රධාන බලපෑමක් ඇති කරයි. ආර්ථිකමය සාධක භාණ්ඩ හා සේවා සඳහා පවතින ඉල්ලුමට හා සැපයුමට බලපෑමක් ඇති කරනවා සේම, අවශ්‍ය වන සේවකයන් ප්‍රමාණය සහ වර්ගය අනුව ශ්‍රම බලකාය මත බලපෑමක් ඇති කරන අතර, සේවා පක්ෂයට වැටුප් සහ වේතන ගෙවීමට ඇති හැකියාවට බලපෑමක් කරයි. ආර්ථිකය ඉතා හොඳ තත්ත්වයක පවතින විට, ආයතන වැඩිපුර සේවකයන් ප්‍රමාණයක් බඳවා ගන්නා අතර, භාණ්ඩ හා සේවා සඳහා පවතින ඉල්ලුමද ඉහළ යයි. අනුක්‍රමයෙන් විරැකියා ප්‍රතිශතය පහළ බසින අතර, සුදුසුකම් ලත් සේවකයන් සඳහා වැඩි තරඟයක් සහ පුහුණු කිරීම් සහ රඳවා ගැනීමේ උපාය මාර්ගවල වැදගත්කමද ඉහළ යයි. ඊට විරුද්ධ ලෙස ආර්ථික පසුබෑමකදී සමහර ආයතන සේවකයන් ආයතනය තුළ රඳවා ගැනීම උදෙසා ගෙවනු ලබන වැටුප් සහ අනෙකුත් ප්‍රතිලාභ අවම කරයි. අනෙකුත් සේවකයන් සඳහා ආයතනය විසින් ආකර්ශනීය පූර්ව විශ්‍රාම ගැන්වීම, පූර්ව නිවාඩු වැඩසටහන්, සේවයෙන් ඉවත් කිරීම් සහ සේවය අත්හිටුවීම් වැනි දෑ හඳුන්වාදෙනු ඇත. විරැකියා ප්‍රතිශතය ඉහළ යාමකදී සේවා පක්ෂය කිසියම් රැකියා පුරප්පාඩුවක් සඳහා දැන්වීම ප්‍රකාශයට පත් කළ විට අයදුම් පත්‍ර විශාල ප්‍රමාණයක් ලැබීම ස්වභාවයෙන් සිදුවනු ඇත.

පහත සඳහන් සමීකරණයට අනුව ඵලදායීත්වය යනුවෙන් හැඳින්වෙන්නේ සංවිධානයක පවතින නිමැවුම් (භාණ්ඩ සහ සේවා) සහ එහි යෙදවුම් (පුද්ගලයන්, ප්‍රාග්ධනය, ශක්තිය සහ අමුද්‍රව්‍ය) අතර පවතින අනුපාතයයි. ඵලදායීත්වය වැඩි කිරීම උදෙසා කළමනාකරුවන් විසින් වැඩි නිමැවුම් ප්‍රමාණයක් පවතින යෙදවුම් මට්ටම තුළින් හෝ පවතින නිමැවුම් ප්‍රමාණය අඩු සම්පත් ප්‍රමාණයකින් නිපදවීමේ ක්‍රම සොයාගත යුතුය. වර්තමානයේ බොහෝමයක් සංවිධානවලට දිගුකාලීන සාර්ථකත්වය සඳහා ඵලදායීත්ව සංවර්ධනය අත්‍යවශ්‍ය සාධකයක් වී ඇත (Werner & Desimone, 2012).

$$\text{ඵලදායීත්වය} = \frac{\text{නිමවුම (භාණ්ඩ සහ සේවා)}}{\text{යෙදවුම් (පුද්ගලයන්, ප්‍රාග්ධනය, ශක්තිය, අමුද්‍රව්‍ය)}}$$

ඵලදායීත්ව වර්ධනයන් තුළින් කළමනාකරුවන්ට පිරිවැය අඩුකරගැනීම, දුර්ලභ සම්පත් සංරක්ෂණය කිරීම සහ ලාභය වැඩිකරගැනීම යනාදී වාසි අත්කර ගත හැක. මෙම ඉහළ ලාභදායීත්වය වැඩි වැටුප් සහ යහපත් වැඩ පරිසරයක් ඇති කිරීමට බලපෑම තුළින්, සේවකයන්ගේ වැඩ ජීවිතයේ ගුණාත්මකභාවය ඉහළ යාමත්, තවදුරටත් ඵලදායීත්වය වැඩි කිරීම උදෙසා සේවක අභිප්‍රේරණය ඉහළ යාමත් තුළින් දෙපාර්ශවයම ජයග්‍රහණය කිරීමේ තත්ත්වයකට මග පාදනු ඇත (Werner & Desimone, 2012).

මෑතදී ලබාගන්නා ලද සංඛ්‍යානමය දත්ත යහපත් මෙන්ම අයහපත් තොරතුරු හෙළිදරව් කරයි. උදාහරණ ලෙස 1999 වර්ෂයේ කැනඩාවේ ශ්‍රම ඵලදායීත්වය 1998 වර්ෂයට වඩා තුන් ගුණයක වර්ධනයක් පෙන්වූ කළත් (නවා නිෂ්පාදනය, පර්යේෂණ සහ සංවර්ධන සහ සේවක පුහුණුව ඇතුළුව) කැනේඩියානු සමාගම්වල දුර්වල කාර්යඵල නිසා එය ස්විඩනය, ජර්මනිය, ජපානය සහ ඇමරිකානු එක්සත් ජනපදයට සාපේක්ෂව අඩු ඵලදායීත්ව වර්ධනයක් පෙන්වූ කරයි.

විදේශ සමාගම් සමඟ පවතින තරඟකාරීත්වයේ වර්ධනය නිසා සාපේක්ෂ වශයෙන් පවතින කැනේඩියානු අඩු ඵලදායීතාවය සහ ඉහළ ශ්‍රම පිරිවැයට දැක්විය යුතු අවධානය වැඩි වී ඇත. උතුරු ඇමරිකානු නිදහස් වෙළඳ ගිවිසුම මඟින් (NAFTA) කැනඩාව, ඇමරිකා එක්සත් ජනපදය සහ මෙක්සිකෝව අතර ස්ථාපිත කරන ලද නිදහස් වෙළඳාම නිසා, කැනේඩියානු සේවකයන්ට ජාත්‍යන්තර ගුණාත්මක බව සහ ඵලදායීත්ව ප්‍රමිතිවලට ලඟාවීමට ඇති හැකියාව සහ පිරිවැය - තරඟකාරීත්වයට මුහුණ දීමට ඇති හැකියාව මත කැනඩාවේ ආර්ථික සාර්ථකත්වය රඳා පවතිනු ඇත. කැනඩාවේ මෙම තත්ත්වය විදේශ වෙළඳවල් සමඟ තරඟයට මුහුණ දෙන දේශීය වෙළඳපල තුළ භාණ්ඩ සහ සේවා නිපදවන ඕනෑම ආයතනයකට අදාළ වනු ඇත (Werner & Desimone, 2012).

**8.4 ශ්‍රම වෙළඳපල තත්ත්වයන්**

ආයතන විසින් සේවකයන් බඳවා ගන්නා සහ තනි පුද්ගලයන් විසින් රැකියා අවස්ථාවන් සොයනු ලබන භූගෝලීය ප්‍රදේශය ශ්‍රම වෙළඳපලක් වශයෙන් හැඳින්විය හැක. තවත් ආකාරයකට අනුව එය සැපයුම සහ ඉල්ලුම යන බලවේග එකිනෙකට සම්බන්ධ වන ප්‍රදේශය ලෙස හැඳින්විය හැක. ශ්‍රම වෙළඳපල සංවිධානයක් තුළ සිටින විවිධ වූ සේවක කණ්ඩායම් සඳහා වෙනස් ආකාරයෙන් බලපානු ඇත. ආයතනයක් ලිපිකරුමය සහ තාක්ෂණික සේවකයන් දේශීය වෙළඳපලක් තුළින් බඳවා ගත්තද ඉහළ කළමනාකරණය සහ අධි විශේෂීකරණය වූ සේවකයන් සඳහා වූ ශ්‍රම වෙළඳපල ජාතික හෝ ජාත්‍යන්තර විෂය පථයක් තුළ විහිදී ඇත (Werner & Desimone, 2012).

ආයතනයක සඵලදායීත්වය මැනීමේ එක් මිම්මක් වනුයේ ඉහළ ගුණාත්මක බවක් සහිත මානව සම්පතක් ලබාගැනීමට ඇති හැකියාවයි. කිසියම් ආයතනයක රැකියාවක් සඳහා සේවකයන් අභිප්‍රේරණය කරන සාධකයන් අතර, ව්‍යාපාරයේ/කර්මාන්තයේ වර්ගය, පිළිගැනීම, දියුණුවීම සඳහා ඇති හැකියාව, වේතනය, රැකියාවේ සුරක්ෂිතභාවය, වැඩ කිරීමේ තත්වයන් යනාදිය පවතී. උදාහරණ ලෙස මෑත වර්ෂ කිහිපය තුළ කැනඩාව සහ ඇමරිකා එක්සත් ජනපදය වැනි රටවල ශ්‍රම ගලනය (හොඳින් අධ්‍යාපනය ලද සේවකයන් රට හැරයාම) සඳහා බලපාන සාධක ලෙස අඩු වේතනයන් සහ ඉහළ ආදායම් බදු අනුපාතයන් යන සාධක දැක්විය හැක. සියළුම විශේෂඥයන් මේ සමඟ එකඟ නොවුවත් සත්‍ය වශයෙන්ම පවතින තත්ත්වය මෙය බව වටහා ගත යුතුය (Werner & Desimone, 2012).

කිසියම් ආයතනයකට සේවකයන් ආකර්ෂණය කරගැනීමටත්, රඳවා ගැනීමටත් බලපාන සාධක අතර ආයතනය පවතින ස්ථානය, දේශගුණය සහ නවාතැන් පහසුකම්, ප්‍රවාහන පහසුකම් සහ ජීවන වියදම් යනාදී ආයතනයේ භෞතිකමය වටපිටාවන් යනාදී සාධක හඳුනාගත හැක. ටොරොන්ටෝ, වෑන්කුවර් වැනි විශාල නගරවල සිටින විශේෂඥයන් ප්‍රකාශ කරන ආකාරයට අධිවේදී මාර්ග සහ හුවමාරු පද්ධති නිසා වර්ධනය වන තදබඳය කිසියම් නගරයක ආර්ථික සහ සමාජ වර්ධනය සඳහා බලපෑමක් ඇති කරනු ඇත (Werner & Desimone, 2012).

අවසානයේ වටහාගත යුතු කරුණක් වනුයේ කිසියම් එක් සාධකයක් පමණක් ශ්‍රම වෙළඳවල පාලනය කිරීමක් හෝ බලපෑමක් ඇති නොකරන අතර, එය කිසියම් නිශ්චිත ව්‍යුහයක් රහිත හෝ පූර්ව අනාවැකි පලකළ නොහැකි දෙයක් බවයි. කෙසේ නමුත් ආයතනයක් විසින් නිරන්තරයෙන් ශ්‍රම සැපයුම් සහ ඉල්ලුම කෙරෙහි බලපාන සාධක වෙත අවධානයක් යොමු කළ යුතුය. එසේ කිරීම

තුළින් කිසියම් නිශ්චිත හැකියාවක් හෝ කුසලතාවයක් සහිත සේවක කණ්ඩායමක් සඳහා ගෙවනු ලබන වැටුප් අනුපාතයන් හඳුනාගත හැකි අතර, එවැනි සේවකයන් ආකර්ශණය සහ බඳවා ගැනීම කෙරෙහි දුෂ්කරද යන්න ප්‍රකේෂ්පනය කළ හැක (Werner & Desimone, 2012).

වර්තමාන සහ නැගී එන ප්‍රවණතාවයන් (ශ්‍රම බලකායේ සංයුතිය වෙනස්වීම වැනි) සහ වෙනස්වන වටිනාකම් සහ අපේක්ෂාවන් තීරණය කිරීම සඳහා ද ශ්‍රම වෙළඳපල තත්ත්වයන් කෙරෙහි අවධානය යොමු කළ යුතුය. එසේ කිරීම තුළින් ප්‍රවණතාවයන්හි වාසි හඳුනාගැනීම හෝ ලබාගැනීම සඳහා ප්‍රතිපත්ති සහ වැඩසටහන් වලට අනුවර්ථනය වීම හෝ සැලසුම් කිරීම සිදුකළ හැක (Werner & Desimone, 2012).

**8.5 වෘත්තීය සමිති.**

වෘත්තීය සමිතියක් ලෙස හැඳින්වෙන්නේ සමාජ සහ ආර්ථිකමය වාසි සහ සාමාජික සුභසිද්ධිය ආරක්ෂා කරගැනීම හෝ වර්ධනය කිරීම අරමුණු කරගත් කළමනාකරණය සමඟ ගනුදෙනු කිරීමේදී එක්සත්ව සහ සාමූහිකව තම ඉල්ලීම් ඉදිරිපත් කිරීම සඳහා එකට එකතු වී ඇති, එකම වෙළඳාමක් සිදුකරන හෝ එකම ආයතනයක් හෝ කර්මාන්තයක් තුළ කටයුතු කරනු ලබන, රාජකාරිමය වශයෙන් හඳුනාගත් සේවක එකමුතුවකි. මෙහිදී වෘත්තීය සමිති අභ්‍යන්තරව හෝ බාහිරව අභියෝග එල්ල කළද, එය බාහිර සාධකයක් ලෙස නම් කර ඇත්තේ එය ආයතනය සහ සේවකයන් අතර පවතින සම්බන්ධයේදී අතිරේක සාධකයක් වන බැවිනි. වෘත්තීය සමිතියක් කිසියම් නිශ්චිත සේවක කණ්ඩායමක් නියෝජනය කිරීම සඳහා සහතික වී ඇති විට හෝ හඳුනාගෙන ඇති විට එම වෘත්තීය සමිති කිසියම් තනි සේවකයෙකු විසින් සිදුකරනවාට වඩා හොඳම රැකියාවට අදාළ කොන්දේසි තත්ත්වයන් කළමනාකරණය සමඟ සාකච්ඡා කරනු ඇත. පවතින නීතිමය තත්ත්වයන් අනුව ආයතනයක් විසින් වෘත්තීය සමිති හඳුනාගෙන ඔවුන් සමඟ වඩාත් හොඳ විශ්වාසයකින් සාමූහික කේවල් කිරීම වලට එළඹිය යුතුය (Werner & Desimone, 2012).

කැනඩාව වැනි රටවල වෘත්තීය සමිති ඉතාමත් බලගතු බලපෑමක් ඇති කරනු ඇත. 1999 වර්ෂයේදී වෘත්තීය සමිති සාමාජිකත්වය සුළු වශයෙන් පහළ බැස්සද සාමූහික ගිවිසුම් තුළින් සේවකයන්ගෙන් 32.2% ක ප්‍රමාණයක් ආවරණය කරන ලදී. මෙම තත්ත්වය ඇමරිකානු එක්සත් ජනපදයේ සමඟ සැබෑ ලෙස වෙනස්වන අතර, මෑත වර්ෂ කිහිපය තුළ එහි වෘත්තීය සමිති සාමාජිකත්වය විශාල ලෙස පහත වැටී ඇත. වර්තමානය වන විට ඇමරිකා එක්සත් ජනපදයේ ශ්‍රම බලකායෙන් සංවිධානගත ශ්‍රම කොටස සියළුම කෘෂිකාර්මික නොවන ගෙවීම් ලත් සේවකයන්ගෙන් 13.9% ප්‍රතිශතයක් වනු ඇත (Werner & Desimone, 2012).

වෘත්තීය සමිති ආයතනවලට ආකාර කිහිපයකින් බලපානු ඇත. කළමනාකරණයට වෘත්තීය සමිති සමඟ කටයුතු කිරීමේදී මානව සම්පත් ප්‍රතිපත්ති සහ ක්‍රියාමාර්ග ක්‍රියාත්මක කිරීම සහ පරිපාලනය කිරීමේදී අකමැත්තක් සහ අඩු නම්‍යශීලීත්වයක් පවතී. එයට හේතුව නම් වැටුප් සහ ප්‍රතිලාභ වැඩිකිරීමේ තත්ත්වයන් සහ රැකියාවේ සුරක්ෂිත භාවය ඇතුළත්ව සාකච්ඡාවට බඳුන් කරන ලද සාමූහික ගිවිසුමක් පාලනය කරන බැවිනි. සෑම විටම වෘත්තීය සමිතිවලට අයත්වන සහ අයත් නොවන මිශ්‍රණයක් සහිත සංවිධාන වෘත්තීය සමිතිවලට අයත් නොවන සේවකයන් එහිම රැඳී සිටීම සඳහා ධෛර්යමත් කිරීමට රැකියාවට අදාළ වඩාත් හොඳ සහ සමාන කොන්දේසි තහවුරු කිරීම සඳහා ප්‍රතිපත්ති සපයනු ඇත. වෘත්තීය සමිතිගත නොවූ සංවිධානවල ප්‍රතිපත්තිවලට එම තත්ත්වයේම රැඳී සිටීම සඳහා බලපෑමක් ඇතිකරනු ඇත. එවැනි සංවිධාන සමාජයේ සහ කර්මාන්තය තුළ පවතින කේවල් කිරීමේ ක්‍රියාකාරකම් කෙරෙහි අවධානය යොමු කරන අතර, වෘත්තීය සමිති සහිත සංවිධානවල සේවක තත්ත්වයන්ට සමාන හෝ වඩා හොඳ ආකාරයට සේවක කොන්දේසි සපයා ඇති බව තහවුරු කරයි (Werner & Desimone, 2012).

ආයතනයක සේවකයින් කිහිප දෙනෙක් හෝ සියළුම දෙනා වෘත්තීය සමිතිගත වී ඇති විට එහි මානව සම්පත් දෙපාර්තමේන්තුව හට හොඳ සේවය - සේවක සම්බන්ධතාවයක් වර්ධනය කරනු ලබන මානව සම්පත් ප්‍රතිපත්ති සහ පරිවෘත්තීය වර්ධනය කිරීමටත් සාමකාමී වැඩ පරිසරයක් ඇති කිරීම සහ පවත්වාගෙන යාමටත් වගකීමක් පවතී. සාමූහික කේවල් කිරීම සම්බන්ධ දැනුම, ගිවිසුම් පරිපාලනය සහ ස්ථාවර සේවක සම්බන්ධ ව්‍යවස්ථාවන් වර්තමානය වන විට අත්‍යවශ්‍ය සාධක බවට පත්වී ඇත (Werner & Desimone, 2012).

**8.6 රජයේ බලපෑම**

ව්‍යාපාරික ලෝකයේ කාර්යයන් පාලනය කිරීමට මෙන්ම රටක මහජනතාවගේ සුබසිද්ධිය සඳහා රජයක් විසින් ආර්ථිකයට මෙන්ම ව්‍යාපාරික ලෝකයට විවිධ මැදිහත් වීම් කරනු ලබයි. එයද ඕනෑම රජයක් පොදු නීති, විවිධ අණපණන් රෙගුලාසි හා අනිකුත් විවිධ නීතිරීති පනවනු ලබයි. ඕනෑම



රටක සෑම ව්‍යාපාරයක්ම රාජ්‍ය නීතිරීති හා රෙගුලාසි වලට අනුකූලව තම ව්‍යාපාරික කටයුතු කළ යුතුය. එම නිසා රජය විසින් පනවනු ලබන නීතිරීති හා රෙගුලාසිවලට අනුව කළමනාකරණ ප්‍රතිපත්ති, ක්‍රමවේදයක් හා පිළිවෙත් වෙනස් කළ යුතුය. මේ අනුව මානව සම්පත් කළමනාකරණයේදී මානව සම්පත් සංවර්ධනයට බලපාන නීතිරීති අවශ්‍යතා පිළිබඳව අවධානය යොමු කළ යුතුය (Werner & Desimone, 2012).

**8.7 තාක්ෂණය**

නව තාක්ෂණය සීඝ්‍රයෙන් වර්ධනය වීමත් සමඟම බොහෝ සංවිධාන නව නිෂ්පාදන හා සේවා බිහි කිරීම මෙන්ම දැනට පවතින නිෂ්පාදන ක්‍රම හා ශිල්ප ක්‍රමයන් වැඩි දියුණු කිරීම තුළින් වෙළඳපළ තුළ තරඟකාරී වාසි ලබා ගැනීම සඳහා යොමු වී ඇත. වර්තමාන ගෝලීය ආර්ථිකයේ වර්ධනය වන තාක්ෂණය තුළින් උපරිම ප්‍රතිඵල ලබා ගැනීම සඳහා ඉතා දක්ෂ ප්‍රවීණ සේවක මණ්ඩලයක් ඕනෑම සංවිධානයකට අත්‍යවශ්‍ය සාධකයකි. එනම් තාක්ෂණික වර්ධනයත් සමඟම සේවකයන්ගේ දැනුම කුසලතා හා ආකල්පද වර්ධනය විය යුතුය. එනම් යල්පැන ගිය දැනුම කුසලතා මෙන්ම ආකල්ප සහිත සේවක මණ්ඩලයක් මඟින් ආයතනයකට තාක්ෂණික දියුණුවේ ප්‍රතිඵල ලබාගත නොහැක (Werner & Desimone, 2012).

නව තාක්ෂණයේදී වර්තමානයේදී වැඩි අවධානයක් යොමු වනුයේ තොරතුරු තාක්ෂණ වෙතය. අද වනවිට තොරතුරු තාක්ෂණයේ සීඝ්‍රදියුණුවක් සමඟම මුළු ලෝකයම විශ්ව ගම්මානයක් බවට පත් වී ඇත. පරිසරයක, අන්තර්ජාලය අද ව්‍යාපාරික ලෝකය තුළ මෙන්ම මිනිසාගේ ජීවිතය තුළ ප්‍රධාන අවශ්‍යතාවයක් බවට පත්වී ඇත. ව්‍යාපාරික ලෝකය තුළ තොරතුරු තාක්ෂණයේ තරඟකාරී වාසි ලබාගැනීම සඳහා ඕනෑම සංවිධානයක් ඒ සඳහා තම සේවකයන් අනුවර්තනය කළ යුතුය. තොරතුරු තාක්ෂණයේ බලපෑමක් සමඟම අද ව්‍යාපාරික ලෝකයේ සේවක දැනුම කුසලතා හා ආකල්ප දිනෙන් දින වර්ධනය කිරීමේ අවශ්‍යතාවය මතු වී ඇත. සෑම ආයතනයක්ම ඒ සඳහා පුහුණු සංවර්ධන වැඩසටහන් කෙරෙහි අවධානය යොමු කළ යුතුය (Werner & Desimone, 2012).

එසේම නව තාක්ෂණය හේතුවෙන් නව නිෂ්පාදන ශිල්පීය ක්‍රම, නව යන්ත්‍ර සූත්‍ර, නව තත්ත්ව හා නව ක්‍රමවේදයන් ( උදා: රෝබෝවරුන්, නවීන යන්ත්‍ර) ව්‍යාපාරික ලෝකය ආක්‍රමණය කර ඇත. මේ නිසා ආයතනයක මානව සම්පතේ විවිධාකාර වෙනස්කම් සිදු කළ යුතුව ඇත. ඒ අතුරින් මානව සම්පත් සංවර්ධනය යනු මූලික අවශ්‍යතාවයකි. ඕනෑම ආයතනයක් නව තාක්ෂණික දියුණුව ලඟා කරගැනීම සඳහා මානව සම්පත් ඒ හා සමඟම සංවර්ධනය කිරීම අත්‍යවශ්‍ය වේ. තාක්ෂණික දියුණුවත් සමඟම මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ ද විවිධ නව්‍යතා දක්නට ඇත. නව තොරතුරු පද්ධති නව මානව සම්පත් කළමනාකරණ තොරතුරු පද්ධති බිහිවී ඇත. එසේම ආයතනයක මානව සම්පත් කළමනාකරණ දෙපාර්තමේන්තුවේදී වගකීම ඉහළ ගොස් ඇත. තාක්ෂණික දියුණුවත් සමඟ මානව සම්පතේ කුසලතා මෙන්ම දැනුමද යල්පැන ගිය තත්වයට පත්වේ. ඒ සඳහා මානව සම්පත අභිප්‍රේරණය කර ඔවුන්ගේ කුසලතා වර්ධනය කොට අභිප්‍රේරිත, කාර්යක්ෂම මානව සම්පත් බිහි කිරීම මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ වගකීමයි.

**8.8 ගෝලීයකරණය**

ගෝලීයකරණය යනු සංවිධාන තම නිෂ්පාදන හා විකුණුම් කටයුතු විදේශ වෙළඳපළ දක්වා ව්‍යාප්ත කිරීමේ නැඹුරුතාවයයි. පසුගිය වසර කිහිපය තුළ මෙම ගෝලීයකරණ ප්‍රවණතාවය වෙත බොහෝ ව්‍යාපාර සංවිධාන යොමු වී ඇත. මේ අනුව ගෝලීය වෙළඳපළේ තරඟකාරීත්වය තීව්‍ර වෙමින් පවතී.

නිෂ්පාදන ව්‍යාපාර ආයතනවලට තම නිෂ්පාදන කටයුතු වාසිදායක ලෙස ස්ථානගත කිරීමේ හැකියාව ලැබී ඇත්තේ නිෂ්පාදන කටයුතු ද ගෝලීයකරණයට ලක්වී ඇති නිසාය. එමඟින් නිෂ්පාදනය පුළුල් කිරීමේ හැකියාව ද ලැබී ඇත.

බහුජාතික සමාගම් වැඩිවීමේ ප්‍රවණතාවයක්ද දක්නට ලැබේ. බහුජාතික සමාගම් යනු තම මූලස්ථානය පිහිටා ඇති රටෙන් පිට ව්‍යාපාර කටයුතුවලින් වැඩි ප්‍රතිශතයක් පවත්වා ගන්නා සමාගම් විශේෂයකි. මෙම සමාගම් තම කර්මාන්තශාලා බොහෝ කොට පිහිටු වන්නේ වැටුප් සහ අනෙකුත් මෙහෙයුම් වියදම් පහළ ප්‍රදේශවලය. උදාහරණ ලෙස Hewlett Packard ආයතනය තම නිෂ්පාදන කටයුතු ඉන්දියාවේ පිහිටුවා ඇත්තේ මෙම හේතුවෙනි.

අඩු පිරිවැයකින් ශ්‍රමය ලබා ගැනීමේ හැකියාව පමණක් නොව, විදේශයන්හි ව්‍යාපාර කටයුතු ස්ථානගත කිරීමට බලපාන තවත් හේතුවක් වන්නේ, එම රටවල්වල වෘත්තීය හා තාක්ෂණික හැකියාවන් උපරිම ප්‍රයෝජන ගැනීමයි.

නිෂ්පාදනය හා වෙළඳපල ගෝලීයකරණයට ලක්වීම තුළින් ජාත්‍යන්තර තරගකාරීත්වය සිසු ලෙස වර්ධනය වී ඇත. ලොව පුරා ව්‍යාප්ත ආයතන මෙම විදේශීය තරගකාරීත්වයට මුහුණ දෙමින් පවතී. ඒ සමඟම මෙම ගෝලීයකරණය සමඟ ගෝලීය ශ්‍රම බලකාය කළමනාකරණයේ අවශ්‍යතාවක් මතු වේ. මෙය මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ අභියෝගයක් බවට පත් වී ඇත.

**8.9 රැකියා සහ වැඩ ස්වභාවයේ ප්‍රවණතාවයන්**

පරිසරයේ ඇතිවන අභියෝගයන්ට ප්‍රතික්‍රියාවක් ලෙස රැකියා ස්වභාවයේ හා වැඩ ස්වභාවයේ වෙනස්කම් සිදුවෙමින් පවතී. ප්‍රධාන වශයෙන් රැකියා ස්ථානයේ සිදුකරන කාර්යයන් නිවසේ සිට, පරිගණක ජාල හා අනෙකුත් සන්නිවේදන තාක්‍ෂණයන් යොදාගෙන නිවසේ සිට සිදු කිරීම දැක්විය හැක. උදාහරණ ලෙස කැනඩාවේ ශ්‍රම බලකායෙන් මිලියන 1.5 ක් මෙම ක්‍රමය භාවිතා කරයි. තව දුරටත් ස්ථිර ලෙස බඳවා නොගැනෙන, අවශ්‍යතාවය අනුව බඳවා ගන්නා සේවකයින් දැක්විය හැක (අධි ඉල්ලුම, අධික වැඩ ප්‍රමාණය, විශේෂ කර්තව්‍යන් සඳහා) උදාහරණ ලෙසට කොන්ත්‍රාත්තු සේවකයන්.

අර්ධකාලීන සේවකයන් මීට තවත් උදාහරණයකි. මෙම සේවකයින් පූර්ණ කාලීන සේවකයන් වැඩ කරන පැය ගණනට අඩු පැය ගණනක් සේවයේ නිරත වෙයි. අධික ඉල්ලුමක් ඇති අවස්ථාවලදී විශේෂයෙන් අර්ධකාලීන සේවකයන් යොදා ගනී.

**9. සංවිධාන හා මානව සම්පත් සංවර්ධන වෘත්තිකයන් මුහුණ දෙන අභියෝග**

මානව සම්පත් සංවර්ධන ක්‍ෂේත්‍රයේ ඇති ප්‍රවණතාවයන් මෙම අභියෝගවලට මූලික හේතුව වී ඇත. නමුත් බාහිර පරිසරයෙන් පැමිණෙන මෙවැනි ගැටලු හා අස්ථිරත්වයන්ට නොයෙකුත් විසඳුම් ඉදිරිපත් කළ හැක. මෙයට, සේවක කුසලතා සංවර්ධනය ක්‍ෂේත්‍රයේ ඇති ප්‍රමාණවත් මෙම අභියෝගවලට මූලික හේතු වී ඇත. නමුත් බාහිර පරිසරයෙන් පැමිණෙන මෙවැනි ගැටලු හා අස්ථිරත්වයන්ට නොයෙකුත් විසඳුම් ඉදිරිපත් කළ හැක. මෙයට, සේවක කුසලතා සංවර්ධනය, නවීන තාක්‍ෂණය ඵලදායක ලෙස භාවිතා කිරීම, සංවිධාන ව්‍යුහයන් නැවත ගොඩනැගීම, ඉගෙනුම් හා නවීන සොයා ගැනීම්වලට තුඩු දෙන සංස්කෘතීන් බිහි කිරීම වැනි දේ ඇතුළත්ය. මෙය නිරාසයෙන්ම මානව සම්පත් සංවර්ධනය හා බැඳී පවතින බව පැහැදිලිය. ඒ අනුව පහත දක්වා ඇති අභියෝග 6 මානව සම්පත් සංවර්ධන ක්‍ෂේත්‍රය වර්තමානයේ මුහුණදෙන අභියෝග ලෙස පෙන්වා දිය හැක.

**9.1 ගෝලීය ආර්ථිකය තුළ ඇති තරගකාරීත්වයට මුහුණදීම**

ගෝලීය ආර්ථිකය තුළ ආයතන, නව තාක්‍ෂණය හඳුන්වා දීම හේතුවෙන් ඒ සඳහා පුහුණු සේවකයන්ගේ අවශ්‍යතාවයන් මතු වේ. නමුත් අද පවතින ගෝලීය ආර්ථිකය තුළ තරඟ වැදීමට ආයතනික සේවකයන් හට පුහුණුව හා අධ්‍යාපනයට අමතරව, සේවකයන්ගේ තත්ව සංවර්ධනය වැඩසටහන්, වෙනස්වීම්වලට මුහුණදීම, සංස්කෘතික වෙනස්කම්වලට මුහුණදීමට පුහුණු කිරීම් වැනි දෑ වල අවශ්‍යතාවය මතු වී ඇත.

**9.2 කුසලතාවයන්ගේ පරතරය ඉවත් කිරීම**

ගෝලීය වෙළඳපල තුළ සාර්ථකව මුහුණදීමට ආයතන උගත් සේවක පිරිසක් බඳවාගත යුතුව ඇත. පළමු කොට සංවර්ධනය කිරීම සඳහා එම සේවකයන් තුළ මූලික දැනුමක් තිබිය යුතුමය. ඔවුන් සතුව මූලික අධ්‍යයනයක්, කුසලතා හා පරිගණක සාක්ෂරතාවය තිබීම තම අධ්‍යාපන පද්ධතීන් එම රැකියා කුසලතා වර්ධනය වන අයුරින් සැලසුම් කර ඇත.

**9.3 ශ්‍රම බලකායේ විවිධත්වය**

ශ්‍රමිකයන් විවිධත්වයෙන් පත්වීමේ ප්‍රවණතාවයන් පවතී. එම විවිධත්වය ඇති වී ඇත්තේ වයස් හේදය, ජාන වර්ගික, ලිංග හේදය යන කරුණු මතය. මානව සම්පත් කළමනාකරණයේදී මෙම වෙනස්කම් හඳුනාගෙන ඒ අනුව වෙනස්කම් සිදු කිරීම අත්‍යවශ්‍ය කරුණකි. එසේම ශ්‍රම බලකායේ කාන්තා නියෝජනය වැඩිවීමත් සමඟ, කාන්තාවන් සංවර්ධනය හා සුරක්‍ෂිතභාවය ගැන අවධානය යොමු කළ යුතුය. එසේම තරුණ මෙන්ම වයස්ගත සේවකයන් සඳහා ද ඉගෙනුම් ක්‍රියාවලිය සැලසුම් කළ යුතුය.

**9.4 අඛණ්ඩ ඉගෙනුම් ක්‍රියාවලිය**

වෙනස් වන බාහිර පරිසරයක් සමඟ ආයතනයක සේවකයන් මෙම අභියෝගවලට මුහුණ දීම සඳහා අඛණ්ඩ ඉගෙනුම් ක්‍රියාවලියන් අත්‍යවශ්‍යය. එම නිසා මානව සම්පත් සංවර්ධනය මත අඛණ්ඩව ඉදිරියට යන ආයෝජනයන් කළ යුතුය. මෙය විවිධ සේවකයන්ගේ අවශ්‍යතාවයන් අනුව වෙනස්

වන නිසා, මානව සම්පත් සංවර්ධන වෘත්තිකයන්ට සියලු ආකාරයේ ඉගෙනුම් අවස්ථාවන් සැපයීම කළ යුතුව ඇත.

**9.5 ආයතනික ඉගෙනුම් ක්‍රියාවලිය**

බාහිර සාධකවල වෙනස්වීම් මත ආයතනයක් කළ යුත්තේ ඒ ගැන අධ්‍යයනය සහ පසුව ඒ අනුව වෙනස් කිරීමයි. ඒ අනුව ආයතනයක් “ඉගෙනීමේ සංවිධානයන්” බවට පත් විය යුතුය. මේ සඳහා මූලිකවම ඉගෙනීමේ මූලධර්ම ගැන අවධානය යොමු කළ යුතුය. මෙහිදී මානව සම්පත් සංවර්ධක වෘත්තිකයන් මුහුණ දෙන අභියෝග වනුයේ සාම්ප්‍රදායික ක්‍රමයේ සිට ඉගෙනුම් ක්‍රියාවලියට විතැන් වීමයි. මෙයට මුහුණදීම සඳහා ඔවුන් සේවකයන්ගේ පුද්ගල සංවර්ධනය කෙරෙහි අවධානය යොමු කළ යුතුය.

**9.6 ආචාරධර්ම සම්බන්ධ ගැටලු**

මානව සම්පත් සංවර්ධනයේදී ආචාරධර්ම පිළිබඳ අවධානය යොමු කළ යුතුය. මක් නිසාද යම් අවස්ථාවලදී මානව සම්පත් සංවර්ධනයේදී ආචාර ධර්ම මත තීරණ වෙනස් කිරීමට හැකියාවක් ඇති නිසාය.

**10. සාරාංශය**

සංවිධානයක් විසින් තම අරමුණු මුදුන් පමුණුවා ගැනීම සඳහා විවිධාකාර වූ සම්පත් භාවිතා කරන අතර මානව සම්පත මේ අතුරින් සුවිශේෂී සම්පත වේ. මෙම සාහිත්‍ය විමර්ශනයේ අරමුණ වනුයේ මානව සම්පත් සංවර්ධනය, සංවිධානයක කාර්යඵල වැඩිදියුණු කරගැනීම සඳහා පුහුණුව, සංවර්ධනය සහ සංවිධාන සංවර්ධනය තුළින් මානව ප්‍රවීණත්වය වර්ධනය කිරීමේ ක්‍රියාවලියක් ලෙස හඳුනා ගත හැක. මානව සම්පත් සංවර්ධනය කෙරෙහි බලපාන සාධක ප්‍රධාන වශයෙන් අභ්‍යන්තර සාධක සහ බාහිර සාධක වශයෙන් කොටස් 2ක් යටතේ හඳුනා ගත හැක. මේ අතුරින් බාහිර සාධක සහ එහි බලපෑම පිළිබඳ වැඩි අවධානයක් යොමු කළ යුතුය. ශ්‍රම වෙළඳපොළ තත්ත්වයන්, ගෝලීයකරණය, තාක්ෂණය යනාදී සාධක මේ අතුරින් වැදගත් ස්ථානයක් ගන්නා බව පෙනේ. මෙම බාහිර සාධක සමඟ ගණුදෙනු කිරීමේදී සංවිධාන මුහුණ දෙන අභියෝග හඳුනා ගැනීම මානව සම්පත් සංවර්ධන අභියෝග ජය ගැනීමට උපකාරී වනු ඇති බව නිසැකය.

**ආශ්‍රිත ග්‍රන්ථ**

- [1.] Benjamin, T., (2009). External and Internal environmental factors influencing HR activities [Available at: <http://smallbusiness.chron.com/external-internal-environmental-factors-influencing-hr-activities-34745.html>].
- [2.] Dessler, G., (2006). Human resource management, Florida International University, USA.
- [3.] Joseph, C., (2008). Internal and External factors affecting human resources, [Available at: [http://www.ehow.com/info\\_8612477\\_internal-factors-affecting-human-resources.html](http://www.ehow.com/info_8612477_internal-factors-affecting-human-resources.html)].
- [4.] McGuire, D. (2011). Human resource development: theory & practice. Chapter 1: foundation of human resource development. London: Sage.
- [5.] Metcalfe B. D., Christopher J. Rees, (2005). Theorizing advances in international HRD, HRD international, Vol 8, No 4, 448-465.
- [6.] Opatha, H. H. D. N. P., (2011). Sewamandala Kalamanakaranaya (Personal Management), Colombo.
- [7.] Tabibi, S.J., Khah, S.V., Nasiripour, A.A., Vahdat, S., Hessam, S., (2011). Factors affecting human resource development in the Iranian social security organization's hospitals, world applied science journal, Vol 15, No 2, 164-173.
- [8.] Werner, J.M., Desimone, R.L., (2012). Human resource development, 6th edition, Joyner, USA.



එම්. එල්. ඩී. පී. ඩී.  
අභ්‍යවර්ධන



පී. ඩබ්. භාග්‍යා



වී. ජී. මධුෂා එරංඳි



ඩබ්ලිව්. එම්. ඩී. එස්. විජේසුන්දර



එල්. එන්. එම්. ද. සිල්වා