

[07]

දැනුම් කළමනාකරණය සඳහා මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ දායකත්වය

ජී. ඩී. කේ. සන්නරනති, ඊ. එම්. එන්. ඩී. ඒකනායක, ඩබ්ලිව් පී. ටී. චතුරන්ගනි, ටී. ජී. ජී. වාමර, ජී. ඒ. අනිල්

හැඳින්වීම

සේවා කර්මාන්තයේ වර්ධනයක් සමඟ නූතන ගෝලීය ආර්ථිකය තුළ දැනුම, මූලික හා ඉතා වැදගත් සම්පතක් මෙන්ම තරගකාරීත්වයේ වාසි ලබා ගැනීමේ මූලාශ්‍රයක් ලෙසද සැලකේ. ගෝලීය වශයෙන් තොරතුරු ගලා යාමේ වේගය වැඩි වීමත්, බුද්ධිමය දේපල, බුද්ධිමය අයිතීන් පිළිබඳ අවධානය වැඩි වීමත් සමඟ අස්පාශ්‍ය දැනුම, ස්පාශ්‍ය භාණ්ඩ, සේවා හා නිෂ්පාදනවලට වඩා ආර්ථික ක්‍රියාවලීන්හි වැදගත් අංගයක් බවට පත් වී ඇත.

එළිසන් (2000: සුම් ජා උපුටා ඇති පරිදි) සඳහන් කර ඇති පරිදි දැනුම් කළමනාකරණය යනු හැකියාවන් පිරි සේවකයන් තෝරා ගැනීම හා වෙන් කිරීම තුළින් ආයතනයේ ඵලදායීතාවය ඉහළ නංවන දක්ෂ කණ්ඩායමක් පවත්වාගෙන යාම වේ. එලෙසම පීටර්සන් සහ පෝල්ෆෙල්ට් (2002) සඳහන් කර ඇති පරිදි දැනුම් කළමනාකරණය යනු සංවිධානයකට තරගකාරීත්වයේ වාසි ලබා ගැනීමටත් පවත්වා ගෙන යාමටත් සංවිධානයේ දැනුම වර්ධනය, බෙදා දීම හා යෙදවීමයි. තවද නොතකා හා ටකෙයුච් (1995) පවසන පරිදි ව්‍යාපෘති පදනම් කර්මාන්ත ක්ෂේත්‍රයේ පොදු පිළිගැනීම වන්නේ, දැනුම තරගකාරීත්ව ව්‍යාපාර පරිසරයක වෙලදපොළ සම්බරතාවයට හා ව්‍යාපෘති සාර්ථකත්වයට දායක වන අත්‍යාවශ්‍ය සංවිධාන හා ව්‍යාපෘති සම්පතක් ලෙසය. එලෙසම ඔවුන් තවදුරටත් සඳහන් කරනු ලබන්නේ නව්‍යතා සිදුකිරීමට සංවිධානයකට ඇති හැකියාව සැලකිය යුතු ප්‍රමාණයකින් සංවිධානයේ සේවකයින්ගේ දැනුම හා විශේෂඥතාවය මත පදනම් වන බවයි.

දැනුම තිබීම පමණක් සංවිධානයකට වැදගත් නොවේ. එලෙසම බොහෝ වශයෙන් සංවිධානයක පවතින දැනුම ග්‍රහණය කර ගැනීමද සිදු නොවේ. එබැවින් සංවිධානයක පවතින දැනුම හඳුනා නොනැගීම නිසා නව්‍යතා උත්පාදනය හා නිර්මාණය සඳහා අවශ්‍ය කළමනාකාරීත්වය හා නායකත්ව හැකියා සංවර්ධනය කිරීමට මානව සම්පත් කළමනාකරණයට හා දැනුම් කළමනාකරණයට සහය දැක්වීම අපහසු වී ඇත.

සුම් ජා (2011) සඳහන් කරන පරිදි ඉහළ සංවිධාන සංකීර්ණත්වය, ගෝලීය සංවිධාන වල වැඩි වීම සහ ශීඝ්‍ර වෙනස් වීම මුසු සන්නිවේදන හා තොරතුරු තාක්ෂණයේ වර්ධනය දැනුම් ආර්ථික නැගීම තුළ දැකිය හැක. මෙසේ දැනුම් ආර්ථිකයෙහි වෙනස්වන ඉල්ලීම් වලට ප්‍රතිචාර දැක්වීමට මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ සීඝ්‍ර වෙනස්වීමක් ඉල්ලා සිටී. තවද මානව සම්පත් කළමනාකරණ පරිචය මඟින් දැනුම් වර්ධනයට හා උපයෝජනය පහසුකම් සැලකිය හැක. තවද සුම් ජා (2011) පවසන්නේ ප්‍රත්‍යක්ෂ මූල සාක්ෂි වලට අනුව මානව සම්පත් කළමනාකරණය හා දැනුම් කළමනාකරණය එකිනෙකාට අනුපූරක වූ විෂයයන් දෙකක් බවයි.

එවාන් (2003 එවාර්ඩ්සන් උපුටා ඇති පරිදි) පවසන පරිදි දැනුම රඳා පවතින්නේ පුද්ගලයින් හා මානව සම්පත් කළමනාකරණය මත බවයි. ලෙග්නික් හෝල්ගේ (2003) දැක්මට අනුව දැනුම් ආර්ථිකය තුළ සංවිධානයක හැකියාවන් උත්පාදනය හා පවත්වා ගෙන යාම සඳහා සහය දැක්වීමේ කාර්යභාරය සිදුකල හැකි මානව සම්පත් කළමනාකරණයක් සංවිධානයකට අත්‍යාවශ්‍ය බවයි. එලෙසම ඔහු තවදුරටත් සඳහන් කරන්නේ මානව සම්පත් කළමනාකරණය සාම්ප්‍රදායික සේවකයින් කළමනාකරණයෙන් ඔබ්බට ගිය ආයතනයේ හැකියාවන් කළමනාකරණය, සබඳතා කළමනාකරණය හා දැනුම් කළමනාකරණය දක්වා විහිදී යායුතු බවයි.

මේ අනුව දැනුම, දැනුම් කළමනාකරණය හා දැනුම් කළමනාකරණයට මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ දායකත්වය පිළිබඳ මෙම ලිපිය තුළින් සාකච්ඡා කරනු ලැබේ.

දැනුම

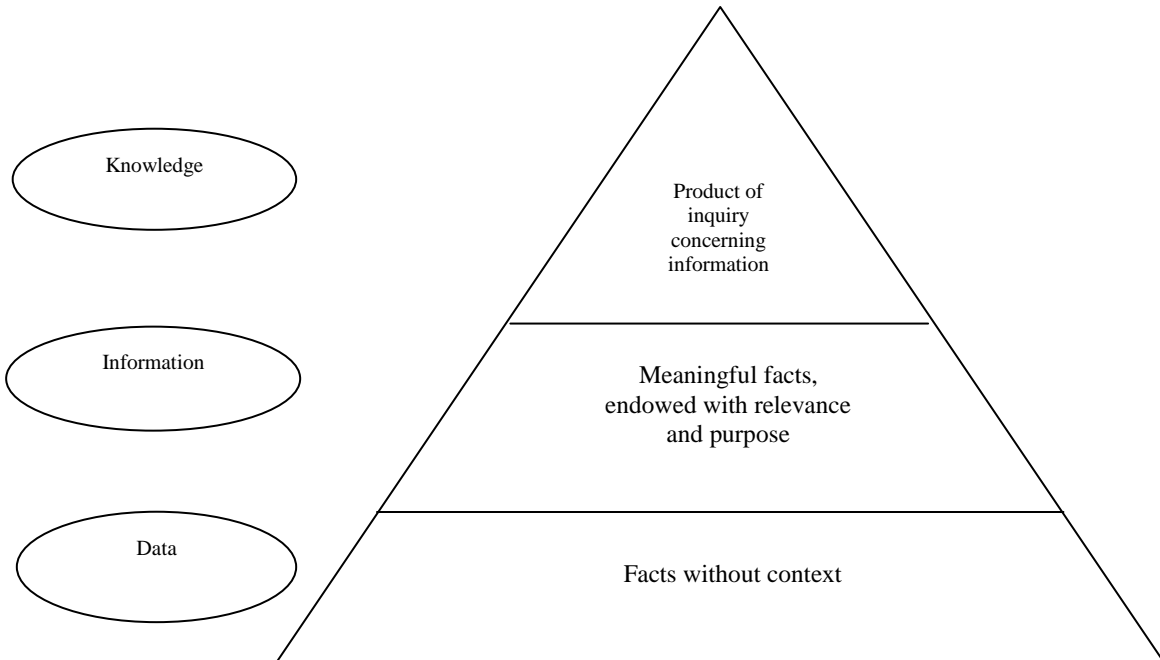
බොහෝ කාලයක සිට නිෂ්පාදනයක් සඳහා අවශ්‍ය සාධක තුනක් හඳුනාගෙන තිබුණි. එනම් ශ්‍රමය ප්‍රග්ධනය සහ භෞතික සම්පත්ය. ඒවා හැසිරවීම පහසු විය. නමුත් මෑත කාලීනව හඳුනාගත් හතරවන සාධකය වන දැනුම නිෂ්පාදනය සඳහා අවශ්‍ය ප්‍රධානම හා වැඩි අවධානයක් දිනාගත් සාධකය වී තිබේ (Castells, 1998). දැනුම අද පවතින ගෝලීය ආර්ථිකය තුළ හදවත වී ඇති අතර ආයතනයකට තරගකාරීත්ව වාසිය සඳහා වැදගත් වී ඇත. එම නිසා අද වන විට දැනුම බලයක් වී ඇත. නැතිනම් දැනුම බලයක් වේ, ලෙස හඳුනාගෙන ඇත (Liao, 2003). දැනුම විවිධ විධයන් විවිධ

ආකාරයෙන් උගන්වනු ලබයි. Davenport and Prusak (2002) විසින් අර්ථ ගන්වනු ලබන්නේ අත්දැකීම්, අගනාකම්, පරිපූර්ණ වූ තොරතුරු සහ විශේෂඥ අර්ථ දැක්වීම් වල එකතුවක් ලෙසය. තවද ඉහත දැක්වූ මිශ්‍රණය විසින් අලුත් අත්දැකීම් හා තොරතුරු අගයන් හා වූද එකතුකරන්නා වූද රාමුවක් සැපයිය යුතුවේ. දැනුම බිහිවන්නේ හෝ භාවිතා වන්නේ දැනුම තිබෙන්නන්ගේ සිත තුළය. ආයතනයක් ගත් කල දැනුම ගබඩා වල හෝ ලිපි ලේඛණ වලට පමණක් සීමා නොවන අතර එය ආයතන සේවකයින්, ක්‍රියා පිළිවෙත්, ක්‍රියා දාමයන්, පරිචයන් හා රීතීන් තුළ දක්නට හැකිය. Schreiber සහ අන් අය (1999) විසින් දැනුම වෙනත් ආකාරයකින් පැහැදිලි කොට ඇත. එනම් කාර්ය සිදුකිරීම, නව තොරතුරු ජනනය වැනි ප්‍රායෝගික භාවිතයන් සඳහා පුද්ගලයින්ට භාවිතා කළ හැකි දත්ත හා තොරතුරු වල සමස්ථයයි. Schreiber පැහැදිලි කරන ආකාරයට දැනුම සඳහා පැතිකඩ දෙකක් තිබේ.

- අරමුණු අවශ්‍යතාවය සඳහා (දැනුම් ඉලක්ක සපුරා ගැනීම සඳහා වූ බුද්ධිමය යාන්ත්‍රණයක් වේ)
- හැකියා උත්පාදනය සඳහා (නව තොරතුරු නිෂ්පාදනය හා බිහිකිරීම සඳහා මූලික වීම)

එම නිසා දැනුම අහඹු ලෙස බිහිවන දෙයක් නොවේ. එය අර්ථගාමීව තොරතුරු, අත්දැකීම්, අගනාකම් වලින් සපිරුණු දෙයකි. මෙහිදී දැනුම, තොරතුරු හා දත්ත අතර වෙනස හඳුනාගත යුතුය. Heeks (2003) හා Schueber (2002) විසින් තොරතුරු පිරමීඩය හඳුන්වාදෙනු ලැබීය. එමඟින් දත්ත තොරතුරු හා දැනුම අතර සම්බන්ධය අවස්ථා හතරකින් විස්තර කරයි. තොරතුරු පිරමීඩය රූප සටහන් අංක 01 න් දැක්වේ.

රූප සටහන් අංක 01: තොරතුරු පිරමීඩය



Source: Modified From (Heeks, 2003:2; Schueber, 2002)

Dixon (2000) අනුව දත්ත යනු සම්බන්ධතාවයන් හෝ පෙළගැස්මකින් තොර කරුණු හෝ අවස්ථාවන්ය. තොරතුරු යනු රූපමය හෝ ගණිතමය වගු මගින් ගබඩා කිරීම, විශ්ලේෂණය හෝ සන්නිවේදනය ක්‍රම ඇතුළත් දත්ත වෙනස් කිරීම වේ. දැනුම යනු තොරතුරු හා තොරතුරු විවිධ කාර්යයන්ට භාවිතා කිරීම යන්න වන අතර මිනිස් මනස තුළින් අර්ථගාමීව සම්බන්ධතාවයක් ගොඩනැගීම වේ.

දැනුම වර්ගීකරණය

දැනුම එහි ස්වභාවය සහ භාවිත කරනු ලබන ආකාරය අනුව විවිධාකාරයෙන් විස්තර කල හැකිය. පහත දක්වා ඇත්තේ එවැනි වර්ගීකරණයකි.

• **ව්‍යංග දැනුම (Tacit Knowledge)**

Newell සහ අන් අය 2002 පැහැදිලි කරන ආකාරයට ව්‍යංග දැනුම යනු සිත් තුළ ප්‍රායෝගික කුසලතා හා ක්‍රියාවන් වල පවතින යමක් කිරීමට ඇති දැනීම වේ. එය හඳුනා ගැනීම හෝ සන්නිවේදනය කිරීම ඉතා අපහසුය. උදාහරණයක් ලෙස බොහෝ මිනිසුන් පා පැදියක් පැදීමට දැනී. නමුත් තව කෙනෙකුට පැහැදිලි කිරීම හෝ පා පැදියක් පැදීමේ පියවර ලියා දැක්වීම ඉතා ගැටළුකාරී තත්ත්වයකි. එය පුද්ගලයෙකු විසින් සිය පාපැදිය පැදීම තුළින් ලබා ගන්නා අත්දැකීම් තුළින් ඉගෙන ගන්නා දැනුම වේ. එලෙසම ව්‍යංග දැනුම සංවිඥනයෙන් තොර හෝ අර්ථ සංවිඥනයෙන් ලබා ගන්නා දෙයකි. තවද එය ගම්‍ය මනෝමූල්‍ය හා අවිඥනික තේරුම් ගැනීම හා කුසලතා ඇති කර ගැනීම යන්නෙහි සමස්ථ එකතුවයි (DeFreitas, 2002). Polanyi (1962) ව්‍යංග දැනුම හඳුන්වනුයේ, "අප ප්‍රකාශ කරන හෝ කථා කරන දෙයට වඩා අප යමක් නිරතුරුම දන්නා බවයි" ලෙසටය.

• **ප්‍රකාශිත දැනුම (Explicit Knowledge)**

ප්‍රකාශිත දැනුම යනු පැහැදිලිව ප්‍රකාශ කරන ලද සහ විස්තර කරන ලද දැනුම වේ. තවත් ආකාරයකින් කිවහොත් දැකිය හැකි, හුවමාරු කරගත හැකි සන්නිවේදනය කළ හැකි හා පහසුවෙන් හසුරවා ගත හැකි දැනුම වේ. එය විවිධ සංකේත මගින් විධිමත් ලෙස ප්‍රකාශ කළ හැකි වේ. ප්‍රකාශිත දැනුම ආකාර දෙකකි.

o වස්තු මූල (Object Based)

වචන, අංක වැනි සංකේත, ආකෘති, උපකරණ වැනි භෞතික දේවල් මගින් නියෝජනය කරන දැනුම මෙම ගණයට අයත් වේ.

o නීති මූලික (Rule Based)

නීති රීති, පියවරයන් හෝ මෙහෙයුම් ක්‍රියා දාමයන් මගින් නියෝජනය කරන දැනුම මෙම ගණයට අයත් වේ.

සංවිධානයක් තුළ පවතින දැනුම පුද්ගල හා සාමූහික ලෙස ආකාර දෙකකටද වෙන් කළ හැකිය (Chua, 2002).

• **පුද්ගල දැනුම (Individual Knowledge)**

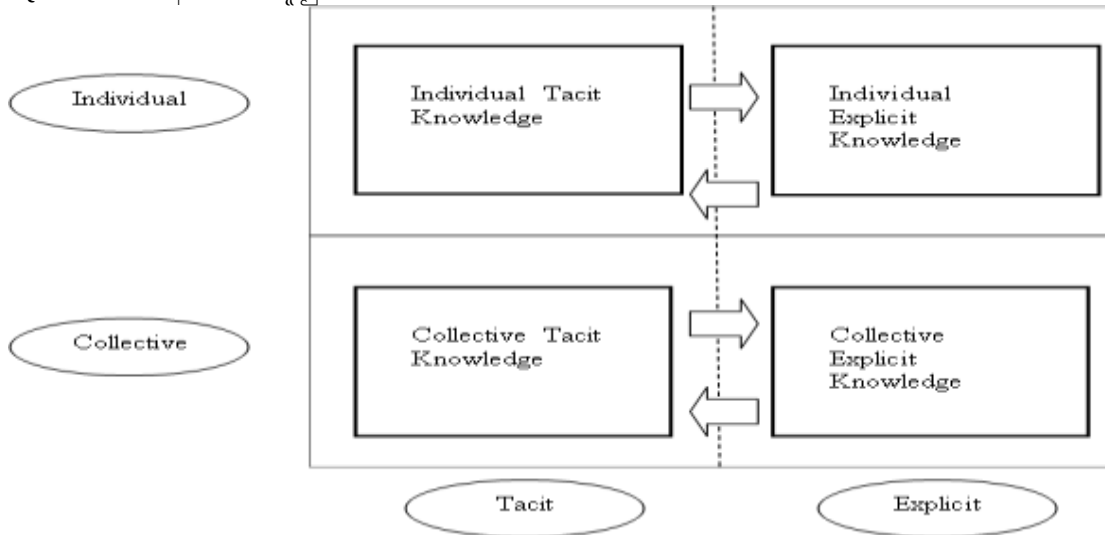
Chua (2002) පැහැදිලි කරන ආකාරයට පුද්ගල දැනුම යනු ආයතනයේ සිටින සේවකයෙකු විසින් සිතෙහි රඳවාගෙන තිබෙන දැනුම වේ. උදාහරණයක් ලෙස යම්කිසි සේවකයෙකු ආයතනය තුළ අලුත් කාර්යයක් සිදුකරයි හෝ පැවරූ කාර්යයන් අලුත් ආකාරයකින් සිදු කරයි. එවිට එම කාර්ය පිළිබඳ ඔහුට ආවේනික වූ දැනුමක් ලබා ගනී. එම දැනුම අන් අය සමඟ හුවමාරු කර නොගන්නා නිසා එම දැනුම ආයතනය තුළ වර්ධනය කිරීමටත් සමබර කිරීමටත් නොහැක. එහිදී සේවකයා ආයතනයෙන් ඉවත්ව යන විට ආයතනයට එම දැනුම ස්ථිර ලෙස අහිමි වේ (Davenport & Prusak1998).

• **සමූහ දැනුම (Collective Knowledge)**

Chua (2002) පැහැදිලි කරන ආකාරයට සමූහ දැනුම යනු සංවිධානයේ කණ්ඩායම් වල සියළු සමාජිකයන් දන්නා දැනුම වේ. Zander & Kout (1995) පවසන පරිදි එයට ආයතන ප්‍රතිපත්ති, ක්‍රියාපිළිවෙලවල්, පරිවයන්, ආයතනය විසින් එකඟතාවයකට අතින් අත්දැකීම් හා ඉලක්ක ඇතුළත් විය හැක. මෙහිදී පුද්ගල දැනුම සියළුදෙනා අතර හුවමාරු කර ගත් විට එම දැනුම නිතැතින්ම සමූහ දැනුම බවට පත්වේ.

ඉහත දැක්වූ සියළු ආකාරයෙන් වූ දැනුම සලකා බලන Spender (1996) විසින් පුද්ගල හා සාමූහික සහ ව්‍යංග හා ප්‍රකාශිත දැනුම ආකාර හතර අතර ඇති සබඳතාවක් ගොඩ නගන ලදී. එය රූප සටහන් අංක 02 න් දැක්වේ.

රූප සටහන් අංක 02: දැනුම වර්ගීකරණය



(Source: Spencer, 1996)

දැනුම් කළමනාකරණය

1995 වර්ශයේදී විශ්ව විද්‍යාල පාඨමාලා සහ වෘත්තීමය සහ අධ්‍යාපනික සඟරා මඟින් බිහිවූ වැදගත් සංකල්පයකි දැනුම් කළමනාකරණය. බොහෝ මහා පරිමාණ ව්‍යාපාර සංවිධාන විසින් තොරතුරු තාක්ෂණ දෙපාර්තමේන්තුව යටතේ හෝ මානව සම්පත් කළමනාකරණ දෙපාර්තමේන්තුව යටතේ දැනුම් කළමනාකරණය සඳහා සම්පත් යොදවා ඇත. දැනුම් කළමනාකරණ වැඩසටහන් කාර්යඵල වර්ධනයට තරගකාරීත්වයේ වාසි ලබා ගැනීම සඳහා නව්‍යතා සම්පාදනය කිරීම සහ සාමූහික ක්‍රියාවලීන්ගේ පොදු වර්ධනය යන ආයතනික පරමාර්ථ සමඟ නියම ආකාරයෙන් බැඳී පැවතිය යුතු වේ.

දැනුම් කළමනාකරණය යන්න නිර්වචනය කිරීමේ දී විවිධ පැතිකඩයන් ඔස්සේ එය නිර්වචනය කළ හැකි අතර සමහර අවස්ථාවල එය තරමක් දුරට ව්‍යාකූල ස්වභාවයක් උසුලයි. එමෙන්ම දැනුම් කළමනාකරණය යන්න නිර්වචනය කිරීමේ දී එය විවිධ දෘෂ්ටිකෝණයන් ඔස්සේ පහත පරිදි ගෙනහැර දැක්විය හැකිය.

දැනුම් කළමනාකරණය යනු

- පද්ධති හා තාක්ෂණය පිළිබඳ වේ.
- පුද්ගලයන් හා අධ්‍යාපනික ආයතන පිළිබඳ වේ.
- ක්‍රියාවලීන්ල ආකාර හා ක්‍රමෝපායන් පිළිබඳ වේ.
- දැනුම් වත්කම් කළමනාකරණය කිරීම පිළිබඳ වේ.
- සංවිධානය පුරාම විහිදී යන සාමූහික මූලපිරීමක් පිළිබඳ වේ.

තවද දැනුම් කළමනාකරණය යනු සෑම දැනුම් සේවකයන්ගේම දෛනික වගකීම් පිළිබඳ වූ අත්‍යවශ්‍ය කොටසක් විය යුතු අතර එය නීතියක් සම්බන්ධයෙන් නොවේ.

ඉහත ඉදිරිපත් කරන ලද විවිධ දෘෂ්ටිකෝණයන් ඔස්සේ විවිධ පර්යේෂකයන් විසින් දැනුම් කළමනාකරණය පිළිබඳ ඉදිරිපත් කරනු ලැබූ නිර්වචන කිහිපයක් පහත වේ.

ආයතනයේ පරමාර්ථයන් සාර්ථකව ලඟා කරගැනීම උදෙසා ආයතනයේ සිටින පුද්ගලයන්ට කණ්ඩායම් වලට හා සමස්ථ සංවිධානයටම දැනුම සාමූහිකව හා ක්‍රමානුකූලව නිර්මාණය කිරීමටත් බෙදාහැරීමටත් හා යොදවා ගැනීමටත් අවශ්‍ය හැකියාව ලබා දීමයි. රොන් යන්ග් ප්‍රධාන විධායක නිලධාරී (CKO Knowledge Associates International). අප හඳුනාගත් ආකාරයට අපගේ අතිශය වැදගත් වත්කම වනුයේ මිනිසුන් හා ඔවුන්ගේ දැනුම වේ. අපගේ අවබෝධය පරිදි දැනුම් කළමනාකරණය යනු මිනිසුන් දැනුම හුවමාරු කර ගැනීමටත්, ඉගනීමටත්, සාමූහික අභිවෘද්ධිය සලසා ගැනීම සඳහාත් දැනුම් වටපිටාවක් පවත්වාගෙන යාම වේ (Care Services Improvement Partnership (CSIP)).

දැනුම හඳුනා ගැනීමටත්, නිර්මාණය කිරීමටත්, ඉදිරිපත් කිරීමට සහ බෙදා හැරීම සඳහාත් ආයතන විසින් යොදා ගන්නාවූ භාවිතයන් සමුදායක් දැනුම් කළමනාකරණය වේ.

දැනුම් කළමනාකරණය සඳහා බලපාන සාධක

බොහෝ පර්යේෂකයන් හැකියාවන්, ක්‍රියාදාමයන් හා ආයතන කාර්යඵලය යන දැනුම් කළමනාකරණයට බලපාන ප්‍රධාන සාධක තුනක් මූලික කොට දක්වා තිබේ.

• **හැකියාවන්**

සංවිධානයක් විසින් කාර්යක්ෂම ලෙස තරඟ කිරීමට ඔවුන් විසින් තෝරාගත් වෙලදපොළ තුළ සතුටුදායක ස්ථායක රැඳීමත්, දැනුම සමබර කිරීමත් හා අලුත් දැනුම නිර්මාණය කිරීමත් කළයුතුය. Ichijo, Krogh and Nonakam (1998) නිර්වචනය කරන පරිදි දැනුම් කළමනාකරණ හැකියාවන් යනු නිරන්තර දැනුම් උත්පාදනය සඳහා වූ සංවිධාන යාන්ත්‍රණයයි. එලෙසම Stonehose සහ Pemberton (1999) දැනුම ලබා ගැනීමටත්, ආරක්ෂා කිරීමටත් හා බෙදාහැරීමටත් අවශ්‍ය පහසුකම් සැලසීමට, දැනුම් කළමනාකරණ හැකියාවන් මගින් සංවිධානය උනන්දු කළ හැකිය. Cohen සහ Levinthal (1990) පවසන පරිදි ඉහත ඉලක්ක මුදුන් පමුණුවා හැනීමට සංවිධානය විසින් අලුත් දැනුම හා හැකියාවන් නිර්මාණය කිරීමට අවශ්‍ය වන තොරතුරු වල අගය හඳුනාගැනීමට තේරුම් ගැනීමට හා යෙදවීමට යන මූලික දැනුම භාවිතා කිරීමේ හැකියාවන් දියුණු කළයුතු වේ. බොහෝ පර්යේෂකයන් යොජනා කර ඇති පරිදි හැකියාවන් යනු දැනුම් කළමනාකරණය සඳහා වූ මූලික කොන්දේසියන් හෝ සංවිධාන සම්පතක් වන බවයි.

දැනුම් කළමනාකරණ පහසුකම් යන්න සංවිධාන සම්පතක් වශයෙන් හඳුනාගත හැකිය. Krogh (2001) විසින් පවසන පරිදි දැනුම් කළමනාකරණ පහසුකම් යනු ආයතනය තුළ නිරන්තර හා සීමාමාලි දැනුම් නිර්මාණයට අවශ්‍ය ආයතන යාන්ත්‍රණයයි. එලෙසම ඔහු දැනුම් කළමනාකරණ පහසුකම් සඳහා වූ සාධක 05 ක් දක්වනු ලැබේ.

1. දැනුම උත්පාදනයට වූ කැමැත්ත
2. සේවකයන් අතර වූ සන්නිවේදනයන්
3. ආයතන ව්‍යුහය
4. සේවක සම්බන්ධතා
5. මානව සම්පත්

Quinn (1996) පවසන පරිදි දැනුම කාර්යක්ෂම ලෙස භාවිතා කිරීමට සුදුසු සේවා මාණ්ඩලිකරණය, සේවක හැකියාවන් හා තාක්ෂණයන් දියුණු කිරීම, සංවිධාන ව්‍යුහය දියුණු කිරීම, වැනි ක්‍රියාකාරකම් ප්‍රවර්ධනය කළ යුතුවේ. Gray (2001) ඉදිරිපත් කරන පරිදි,

- o විධිමත් සේවක පුහුණුව
- o දැනුම් ගබඩාවක් බිහිකිරීම
- o සේවක අවිධිමත් දැනුම් ගලායාම
- o පරීක්ෂණ හා සංවර්ධන සේවකයන්ට සිය ව්‍යාපෘති පිළිබඳ සාකච්ඡාවට අවස්ථාවන් වැනි දැනුම් කළමනාකරණ පරිචයකම සංවිධානයේ කාර්යඵල ඉහළ නැංවීමට උපකාරීවේ.

Gold (2001) විසින් ආයතන හැකියා මූලික කොට ගත් කාර්යක්ෂම දැනුම් කළමනාකරණ අකෘතියක් පරීක්ෂාවට ලක්කොට ඇත. මෙම අකෘතිය යෝජනා කරන පරිදි තාක්ෂණය, ව්‍යුහය හා සංස්කෘතීන් (දැනුම පරිවර්ථනය, ලබාගැනීම හා යෙදවීම සමඟ මුසුව) අන්තර්ගතවූ දැනුම් කළමනාකරණ යටිතල පහසුකම් කාර්යක්ෂම දැනුම් කළමනාකරණය සඳහා වූ අත්‍යවශ්‍ය ආයතන හැකියාවක් වේ.

• **ක්‍රියාදාමයන්**

බොහෝ අධ්‍යයනයන් දැනුම් කළමනාකරණ ක්‍රියාදාමයන් සාකච්ඡාවට බඳුන් කොට ඇත. එලෙසම දැනුම් කළමනාකරණ විවිධ ක්‍රියාදාමයන්ට බෙදා දක්වා ඇත. දැනුම් කළමනාකරණ ක්‍රියාදාමයන් සඳහා වූ බොහොමයක් පැතිකඩයන් විවිධ අය විසින් හඳුන්වාදී තිබේ.

- ග්‍රහනය, මාරුකිරීම හා භාවිතය (Delong, 1997)
- ලබා ගැනීම, එක් කිරීම, මුසු කිරීම, පරීක්ෂා කිරීම (Barton, 1995)
- නිර්මාණය, මාරුකිරීම, එකතු කිරීම, හා එළිදැක්වීම (Teece, 1998)
- නිර්මාණය, මාරුකිරීම හා භාවිතය (Spender, 1996)

Gold (2001) විසින් හැකියා පුළුල් ක්‍රියාදාමයන් හතරකට ගොනුකර ඇත. දැනුම ලබා ගැනීම, ප්‍රයෝජනවත් ආකාරයට දැනුම පරිවර්ථනය කිරීම, යෙදවීම හෝ භාවිතා කිරීම හා ආරක්ෂා කිරීම, එම හැකියාවන් ගොනු වූ පුළුල් ක්‍රියාදාමයන් හතර වේ. Lee and Choi (2003) දැනුම් කළමනාකරණ නිර්මාණ ක්‍රියාදාමයන්ට අවදානය යොමුකොට ඇති අතර ඔවුහු Nonaka and Takeuch ගේ SECI (Socialization, Externalization, Combination, Internalization) ආකෘතිය දැනුම් නිර්මාණය ක්‍රියාදාමයන් හඳුනාගැනීමට යොදාගෙන ඇත.

Ruggles (1998) දැනුම් කළමනාකරණ ක්‍රියාදාමයන් වර්ග හතරකට ගොනු කර දක්වයි. එය පහත පරිදි වේ.

වර්ගය	ක්‍රියාදාමයන්
උත්පාදනය හා ඇතුළු වීම	<ul style="list-style-type: none"> o නව දැනුම් උත්පාදනය o බාහිර මූලාශ්‍ර මඟින් වටිනා දැනුම් මූලාශ්‍ර වලට අතුළු වීම
පහසුකම් සැලසීම හා නියෝජනය කිරීම	<ul style="list-style-type: none"> o සංස්කෘතීන් හා දිරි දීමනා වලින් දැනුම් වර්ධනයට පහසුකම් සැලසීම o මෘදුකාංග, දැනුම් ගබඩා හා ලිපිගොනු තුළින් දැනුම නිරූපනය
ඔබ්බවීම (Embedded) හා භාවිතය	<ul style="list-style-type: none"> o සේවා, නිෂ්පාදන, හා ක්‍රියාදාමයන් තුළට දැනුම එබ්බවීම. o දැනුම තිරණ ගැනීම් සඳහා යොදා ගැනීම
මාරු කිරීම හා මැනීම	<ul style="list-style-type: none"> o පවතින දැනුම ආයතනයේ අනෙක් අංශයන් සමඟ හුවමාරු කර ගැනීම o දැනුම් කළමනාකරණයේ බලපෑම හා දැනුම් වත්කම් වල අගය මැනීම

• **කාර්ය සාධනය**

කාර්ය සාධනය ඇගයීම සංවිධානයක අතිශය වැදගත් ක්‍රියාකාරකමකි. කාර්ය සාධනය කළමනාකරණ උපක්‍රමයන් පිහිටුවීම හා අනාගත ඉලක්ක සපුරා ගැනීමට පදනමක් වේ. එයට හේතුව වන්නේ සංවිධානයේ දැක්ම හා උපක්‍රමික ඉලක්ක සංවිධානයේ ප්‍රධාන විධායක නිලධාරීවරයාගේ සිට සියළු සාමාජිකයන් වෙත ගෙන යාමත්, කාර්යක්ෂම අභ්‍යන්තරික ක්‍රියාදාමයන් ඇති කිරීමත් කාර්ය සාධනය මගින් සිදුකරන බැවිනි. බොහෝ දුරට සංවිධානයක කාර්යඵල මූල්‍ය වාර්ථාකරණයෙන් පෙන්වනු ලබයි. නමුත් Arora (2002), Brooking (1997) හා Drew (1997) වැනි අය ප්‍රකාශ කරනු ලබන්නේ මෙම කෙටි කාලීන හා දිගුකාලීන මූල්‍ය තොරතුරු සංවිධානයක නිවැරදි අගය පෙන්වනු නොකරන බවයි. එම නිසා දැනුම වැනි අස්පාෂ්‍යය වත්කම් ස්පාෂ්‍යය වත්කම් වලට වඩා සංවිධානයක අගය මැනීමට උපකාරී වේ. මෙය තවත් තහවුරු කිරීමට මානව ප්‍රශ්නවල, ව්‍යුහ ප්‍රාග්ධනය වැනි අස්පාෂ්‍යය වත්කම් මැනීම සඳහා අස්පාෂ්‍යය වත්කම් ගණනය (IAM) වැනි මිනුම් දර්ශකයක් Sveiby (1997) විසින් ඉදිරිපත් කරනු ලැබීය. මෙම දර්ශකය මඟින් අස්පාෂ්‍යය වත්කම් වලට අදාළ කාර්ය සාධන දර්ශක කිහිපයක් හඳුන්වා දෙන ලදී. එහිදී බුද්ධිමය හෝ අස්පාෂ්‍යය ප්‍රාග්ධනය කොටස් කිහිපයකට වර්ග කොට, එම වර්ග වලට අදාළ ස්ථාවරභාවය, කාර්ෂක්ෂමතාවය, වර්ධනය හා නව නිපයුම් වලින් යුක්ත කාර්ය සාධන දර්ශක තුනක් භාවිතා කරනු ලැබේ. Kaplan & Norton (1996) තවත් දර්ශකයක් යෝජනා කරන ලදී. එම දර්ශකය මඟින් ආයතනයේ කාර්ය සාධනය දැනුම් කළමනාකරණය තුළින් ඇගයීමට ලක්කෙරේ. Gooijer (2000) මෙම දර්ශකය අනුමත කරන අතර දැනුම් කළමනාකරණය කාර්ය සාධනය මැනීම සඳහා දැනුම් කළමනාකරණ ලකුණ පත්‍රිකාවක (Sorecard) හඳුන්වා දෙනු ලබයි.

දැනුම් කළමනාකරණයෙහි වැදගත්කම

ජීවිත කාලයම පුරා එකතු කරගත් කරුණු, අවස්ථා, අත්දැකීම්, ක්‍රියාපිළිවෙත් හා සහ තවත් දේ වලින් පිරුණු පුද්ගල මතකය එදිනෙදා කටයුතු කිරීමටත් අවට ලෝකය තේරුම් ගැනීමටත් උපකාරී වේ. කෙසේ වෙතත් රුකියා ජීවිතයක අවසානයත් සමඟ පුද්ගලයන් සංවිධානයෙන් පිටව යන විට එම පුද්ගල දැනුම ව්‍යාපාරයට අහිමි වේ. Hildreth (1999) පවසන්නේ මෙම දැනුම අහිමිවීමේ තර්ජනය දැනුම් කළමනාකරණය බිහිවීමට මූලික වී ඇති බවයි. තවද බොහෝ පරීක්ෂකයන් පවසන්නේ බුද්ධි ගලන ගැටළුවට පිළිතුරක් සැපයීමට දැනුම් කළමනාකරණයට හැකි බවයි. බොහෝ ආයතන දැනුම් කළමනාකරණ ව්‍යාපෘති වලට සිය අවදානය යොමු කොට ඇත. එයට හේතුව වන්නේ ලාභ ඉහල

නැංවීමට තරඟකාරී නව්‍යතා ඇතිකිරීම සහ වෙළඳපොළතුළ දිවි පැවැත්ම රැකගැනීම වැනි කරුණු නිසා දැනුම් කළමනාකරණය වැදගත් වන නිසාය (Nonala and Takeuch, 1995).

දැනුම් ආර්ථිකය තුළ සාර්ථකත්වය ලගා කර ගැනීමට දැනුම් කළමනාකරණය අතිශය වැදගත් වේ. තවද දැනුම උකහා ගැනීමට තරඟකාරී ලෙස කටයුතු කිරීම හා නව්‍යතා උත්පාදනයට දැනුම් කළමනාකරණය වැදගත් වේ.

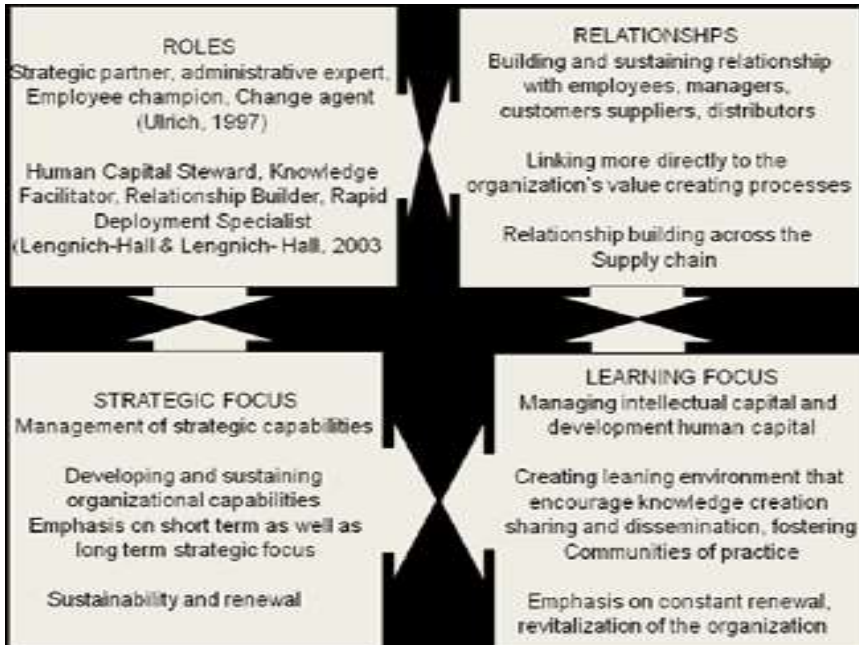
දැනුම් කළමනාකරණය සඳහා මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ දායකත්වය

දැනුම සහ තරඟකාරීත්ව වාසිය එකට මුසුකළ යුතුයැයි හැඟෙන යුගයක දැනුම් කළමනාකරණය පිළිබඳ අවධානය යොමු වීම අද පවතින ප්‍රවණතාවයයි. Evans (2003) පවසන පරිදි දැනුම මිනිසුන් මත රඳා පවතින අතර ආකර්ෂණය, බඳවා ගැනීම, කාර්යඵල ඇගයීම වැනි මානව සම්පත් කළමනාකරණ ක්‍රියාකාරකම් දැනුම් කළමනාකරණය සඳහා වැදගත් වේ.

Ulrich (1997) පවසන පරිදි දැනුම් ආර්ථිකය තුළ මානව සම්පත් කළමනාකරණ කාර්යභාරය ආයතනය තුළටත් හා පිටතටත් විහිදී යා යුතුය. තවද පිරිස් කළමනාකරණය සඳහා වූ සාම්ප්‍රදායික අවධානය, ආයතනික හැකියාවන්, සබඳතා සහ දැනුම් ඉගෙනුම් කළමනාකරණය දක්වා විහිදී යා යුතු බවත් දක්වේ. දැනුම් ආර්ථිකයේ ඉල්ලුම සපුරාලීමටත් දැනුම් කළමනාකරණය සමඟ ඒකාබද්ධ වීමටත් මානව සම්පත් කළමනාකරණය වෙනස් විය යුතු අංශ 04 ක් Runar (2003) පෙන්වා දී ඇත.

- මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ කාර්යභාරය
- ඉගෙනුම් යොමුකිරීම
- දැනුම් කළමනාකරණය හා මානව සම්පත් කළමනාකරණ උපක්‍රම
- සබඳතා

Gloet (2004) විසින් ඉහත අංශ අතර ඇති සබඳතාවය පහත රූපයෙන් දක්වා ඇත.



මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ කාර්යභාරය

Chivu සහ Popesthu (2008) දැනුම් කළමනාකරණය සඳහා මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ කාර්යභාරය අවස්ථා 04 කින් සාකච්ඡා කරනු ලබයි. ඒවා නම්,

1. සංවිධානයේ දැනුම් කළමනාකරණ පද්ධතියක පරමාර්ථ පැහැදිලි කිරීමට සහයවන්නෙකු ලෙස
2. දැනුම් පහසුකම් සලසන්නෙකු ලෙස
3. සේවක අත්දැකීම් වැඩි කරන්නෙකු ලෙස
4. දැනුම හුවමාරු කරන්නෙකු ලෙස

- සංවිධානයේ දැනුම් කළමනාකරණ පද්ධතියක පරමාර්ථ පැහැදිලි කිරීමට සහයවන්නෙකු ලෙස

Chivu සහ Popesthu (2008) පවසන පරිදි දැනුම් කළමනාකරණ පද්ධතියක පරමාර්ථ පිළිබඳ පැහැදිලි අදහසක් නොමැතිව ඒ සඳහා ආයෝජනය කිරීම තමාගේ උවමනා වලට වඩා විවිධ අංග සහිත ඉහළ වටිනාකමක් ඇති කැමරාවක් භාවිතා කරනවා හා සමාන බවයි. බොහෝ විට ආයතන තමා විසඳීමට යන ප්‍රශ්න නිවැරදි ලෙස හඳුනා නොගෙන ප්‍රශ්න විසඳීමට තාක්ෂණික උපාංග සඳහා ආයෝජනය කරනු ලබයි. නමුත් අවසානයේ ප්‍රශ්නය නිවැරදි ලෙස හඳුනාගත් පසු යෙදවූ ආයෝජනය අපතේ ගොස් ඇති අතර නැවත අවශ්‍ය ආයෝජනයද සපයා ගැනීමට අපහසු වේ. මෙවැනි හේතු මත සංවිධානය දැනුම් කළමනාකරණ පද්ධතිය පිහිටුවීමේ පරමාර්ථ පැහැදිලි කිරීමට මානව සම්පත් කළමනාකරණයට සහය විය හැකිය.

- දැනුම් පහසුකම් සලසන්නෙකු ලෙස

මානව සම්පත් කළමනාකරණ ක්‍රියාවලිය සංවිධානයක දැක්ම, සාරධර්ම සහ ප්‍රතිපත්ති ඒකාබද්ධ කිරීම සහතික කළ යුතුය. මෙහිදී ඉහත ඒකාබද්ධ කිරීමේ ක්‍රියාවලියට දැනුම බෙදා ගැනීමේ හා භාවිතා කිරීමේ පරිසරයක් තුළින් මඟ පෙන්වීමක් කළ යුතුය. එලෙසම මානව සම්පත් කළමනාකරණය විසින් නිවැරදි තොරතුරු නිවැරදි පුද්ගලයාට නියම වේලාවට ලැබීමේ පරිසරයක්ද නිර්මාණය කළ යුතුය. මෙහිදී වැදගත් කාරණය වන්නේ කාර්යක්ෂම දැනුම් පහසුකම් සලසන්නෙකු විමට නම් මානව සම්පත් කළමනාකරණය,

- හැකියා නිර්මාණකරුවෙකු ලෙස
- දැනුම් සේවකයන්ගෙන් පිරුණු සමාජයක් නිර්මාණය කිරීමට අවශ්‍යය ලෙස මානව සම්පත ප්‍රශ්ධනීකරණය කළ යුතුය.

- සේවක අත්දැකීම් වැඩි කරන්නෙකු ලෙස

මානව සම්පත් කළමනාකරු විසින් උපරිම අත්දැකීම් සහිත සේවකයකු නිර්මාණය කළ යුතුය. මෙය සිදු කළ හැක්කේ අධ්‍යාපනය තුළින් ව්‍යාංග දැනුම, ප්‍රකාශිත දැනුමට පරිවර්තනය කිරීමෙන් සහ සංවිධානය විසින් සේවකයන් තුළ හැකියා බිහිකිරීම තුළිනි. මේ නිසා මානව සම්පත් කළමනාකරණය සතු සාම්ප්‍රදායික වගකීම මානව ප්‍රාග්ධන සපයන්නෙකුගේ වගකීම ලෙස පරිවර්තනය විය යුතුය. එහිදී ආයතනය සතු සියළු සම්පත් උපක්‍රමික හැකියා නිර්මාණයට භාවිතා කළ යුතුය.

- දැනුම හුවමාරු කරන්නෙකු ලෙස

මානව සම්පත් කළමනාකරණය විසින් කාර්යක්ෂම දැනුම් හුවමාරුව හා භාවිතය සේවක ඵලදායී ජීවිතයන් හා මුසුකළ යුතුය. එනම්, දැනුම බෙදාගැනීම හා භාවිතා කිරීම සියළුදෙනා බලාපොරොත්තු විය යුතු, හඳුනාගත යුතු හා ඇගයීමට ලක් කළ යුතු ක්‍රියාවක් වේ. නමුත් දැනුම හා බලය අතර තිබෙන සම්බන්ධතාවය නිසා මෙම ක්‍රියාවලිය ආපස්සට හරවනු ලබයි. එලෙසම පොදු ක්‍රියාපිළිවෙත වන්නේ දැනුම පුද්ගලයෙකු හෝ ආයතනය මතම රඳවා තබා ගැනීමය. එයට හේතුව වන්නේ විවිධ දැනුම, වටිනාකමින් වැඩිවන අතර එය ආදේශ කිරීමට අපහසු වන බැවිනි. කාර්යක්ෂම දැනුම් කළමනාකරණය ඉල්ලුම් කර සිටින්නේ මෙම ප්‍රවනතාවය වෙනස්කර සිටීම හා දැනුම සපිරි සේවකයන් ගුරුවරුන් ලෙස හා උපදේශකවරුන් ලෙස කටයුතු කිරීමත්ය. මෙවැනි තත්ත්වයක් ඇතිකර ගැනීමට මානව සම්පත් කළමනාකරණය, මානව සම්පත් බඳවා ගැනීම්, කාර්යඵල ඇගයීම් සහ ගෙවීම් වැනි ක්‍රියාකාරකම් නැවත සකස්කළ යුතුය. එලෙසම දැනුම් බෙදාගැනීම් පරිසරයක් නිර්මාණය, මැනීම, බලාත්මක කිරීම සඳහා මානව සම්පත් කළමනාකරුට හැකියාව තිබේ.

Lengnik (2003) දැනුම් ආර්ථිකය තුළ සංවිධාන හැකියාවන් පවත්වාගෙන යාමට හා උත්පාදනයට සහයවන මානව සම්පත් කළමනාකරණ කාර්යභාර 04 ක් දක්වයි. එම කාර්යභාර 04 නම්,

1. මානව ප්‍රාග්ධන සපයන්නෙකු ලෙස,
 - බුද්ධිමය ප්‍රශ්ධනයෙහි අගය හඳුනාගත යුතුය.
 - එහි අගය හඳුනාගත්තායැයි තහවුරු කළ යුතුය.
 - මානව ප්‍රශ්ධනය පවතින බවත් එය කාර්යක්ෂම බවත් හා අගය වැඩි වනවාත් සමඟ වර්ධනය වන බවත් තහවුරු කළ යුතුය.
2. දැනුම් පහසුකම් සපයන්නෙකු ලෙස,
 - ඉගෙනීම හා සංවර්ධනය පිළිබඳ වැඩි අවදානයක් යොමු කළ යුතුය.

- දැනුම කාර්යක්ෂම ලෙස කළමනාකරණය කිරීම හා දැනුම් බිහිකිරීමේ පරිසරයක් නිර්මාණය කළ යුතුය.
- දැනුම බෙදා ගැනීම හා බෙදාහැරීම කළ යුතුය.
- 3. සම්බන්ධතා ගොඩ නගන්නෙකු ලෙස
 - පුද්ගල ජාල හා සමාජ බිහිකිරීම හා පවත්වාගෙන යා යුතුය.
 - විවිධ අංශ වල පුද්ගලයින් එක්කාසු කිරීම කළ යුතුය.
- 4. වේගවත් සංවර්ධන විශේෂඥයෙකු ලෙස
 - වේගවත් සංවර්ධන විශේෂඥයෙකු ලෙස මානව සම්පත් කළමනාකරණය තොරතුරු ව්‍යාපාර ක්‍රියාදාමයන් හා විවිධ සංවිධාන ආකෘතින් එක්වූ වෙළදපොළක් තුළින් එන විවිධ අභියෝග වලට මුහුණ දීම සිදු කළ යුතුය.

ඉගෙනුම් යොමුකිරීම

ඉගෙනීමේ අවශ්‍යතාවය දැනුම් ආර්ථිකය තුළ මූලික හා මධ්‍යගත වූ පැතිකඩකි. මෙයට ඉගෙනුම් පරිසරයක් නිර්මාණය හා පවත්වාගෙන යාම වාගේම එවැනි භාවිතයක් ඇති සමාජයන් පෝෂණය කිරීම ද ඇතුළත් වේ. එහිදී මානව ප්‍රග්ධනය දියුණු කිරීමත් හා බුද්ධිමය ප්‍රග්ධනය කළමනාකරණය මානව සම්පත් කළමනාකරණය මත ඇති නව කාර්ය භාරයකි. Legnick Hall (2003) පවසන පරිදි ඉගෙනුම් පරිසරයක් නිර්මාණය හා පවත්වා ගෙන යාම උදෙසා මානව සම්පත් කළමනාකරණයට මූලික විය හැකි අවස්ථා හතරක් වේ.

1. අඛණ්ඩ ඉගෙනුම් ක්‍රියාවලියක් සඳහා පහසුකම් සැපයීම.
2. සේවක දැනුම ඇතුළත් ප්‍රභව හඳුනා ගැනීම.
3. දැනුම බෙදාගැනීමට පහසුකම් සපයන මැදිහත්කරුවන් හඳුනා ගැනීම.
4. සේවකයින්ට දැනුම සුලභ කිරීම.

Lin සහ Kuo (2007) පෙන්වන පරිදි මානව සම්පත් කළමනාකරණය ආයතනයක ඉගෙනීම වාගේම දැනුම් කළමනාකරණ හැකියාවන් මත සෘජු හා වැදගත් බලපෑමක් ඇති කරයි.

මානව සම්පත් කළමනාකරණය දැනුම් කළමනාකරණය මත බලපෑම් කළ හැකි ප්‍රවේශයන් දෙකක් විවිධ පර්යේෂකයන් විසින් පෙන්වා දී ඇත.

1. උපයෝජන ප්‍රවේශය (Exploitative Approach): මෙහිදී ප්‍රකාශිත (Explicit) දැනුම මත වැඩි අවදානයක් යොමු කරන අතර දැනුම් කළමනාකරණය සඳහා තොරතුරු තාක්ෂණය තුළින් පිළිතුරු සැපයීමට උත්සාහ කරයි.
2. ගවේෂණාත්මක ප්‍රවේශය (Explorative Approach): මෙහිදී ව්‍යංග (Tacit) දැනුම මත වැඩි අවදානයක් යොමු කරන අතර දැනුම හුවමාරු කිරීම, නව්‍යතා උත්පාදනය හා ආයතනික ඉගෙනුම් ක්‍රියාවලිය වැඩිකිරීම වැනි ප්‍රවණතාවයන් දක්නට ලැබේ.

Haesli and Boxall (n.d) සඳහන් කරන පරිදි මෙම ක්‍රම දෙක අනෝන්‍ය වශයෙන් ප්‍රතිවිරුද්ධ ක්‍රම දෙකකට වඩා එකිනෙකට අනුපූරක ක්‍රම දෙකක් වශයෙන් ආයතනයේ ඉගැන්වීම් පරිසරය තුළ ක්‍රියාත්මක කළ යුතුය.

O’nell And Adya (2007) යෝජනා කරන පරිදි සේවකයින්ගේ දැනුම බෙදා ගැනීමට ඇති කැමැත්ත ප්‍රධාන සාධක දෙකක් මත පවතින බවයි. එනම්, දැනුම බෙදාගැනීමේ පරිසරය හා සම්බන්ධ දීමනා හි ගුණාත්මක බව හා වැදගත් ආයතනික හා පුද්ගලික සංස්කෘතික වටිනාකම් වේ.

දැනුම් කළමනාකරණය හා මානව සම්පත් කළමනාකරණ උපක්‍රම

Beardwell (2001) පවසන පරිදි මානව සම්පත් කළමනාකරණ උපක්‍රමයන් පිළිබඳ අවධානය යොමු වී ඇත්තේ 1980 දී පමණ වේ.මේ සමඟම ආයතනයක් ගමන් ගන්නා මාර්ගය හා ආයතනයේ සැලසුම් කළමනාකරණය අඛණ්ඩව කරගෙන යාම උදෙසා මානව සම්පත් කළමනාකරණ උපක්‍රමිකයන්හි අවශ්‍යතාවය සියළු පාර්ශවයන්ගේ අවධානයට යොමු විය යුතුය.

තවද Beardwell (2001) විසින් උපක්‍රමික මානව සම්පත් කළමනාකරණය සඳහා තරඟකාරී ප්‍රවේශ දෙකක් ඇති බව පෙන්වා දී ඇත. මින් පළමු ප්‍රවේශය වනුයේ මානව සම්පත් උපක්‍රමයන් හා ව්‍යාපාර උපක්‍රමයන් අතර මනා වූත් ගැඹුරු සම්බන්ධතාවයක් පවත්වා ගැනීම වන අතර අනෙක් උපක්‍රමික ප්‍රවේශය වනුයේ කොටස් හිමියන්, විවිධ සේවක කණ්ඩායම්, රජය ඇතුළු විවිධ පාර්ශවයන් අතර මනා සම්බන්ධතාවයක් පවත්වා ගැනීමයි.

Schuler සහ Jackson 2003 විසින් තරඟකාරීත්ව උපක්‍රමයන් හා මානව සම්පත් පරිවයන් වඩා සිත් ගන්නා සුළු ආකාරයෙන් ඉදිරිපත් කර ඇත. ඔහු සඳහන් කරන පරිදි ආයතනයක් විසින් තරඟකාරීත්වයේ වාසි ලබා ගැනීම සඳහා භාවිත කළ හැකි තරඟකාරීත්ව උපක්‍රමිකයන් 3ක් ඇත. එනම්,

1. නව්‍යතා උත්පාදන උපක්‍රමිකය (මෙම උපාය මාර්ගය තරඟකරුවන්ගෙන් වෙනස් වූ නිෂ්පාදනයන් ඉදිරිපත් කිරීම සඳහා භාවිතා කළ හැකිය)
2. ගුණත්ව වර්ධන උපාය මාර්ගය (මෙම උපාය මාර්ගයේ ඉලක්කය වනුයේ නිෂ්පාදනයේ, සේවයේ ගුණත්වය වර්ධනය කිරීමය)
3. අවම පිරිවැය උපාය මාර්ගය (මෙහිදී තරඟකාරීත්වයේ වාසි ලබාගැනීම උදෙසා අවම පිරිවැයකින් යුක්තව තම නිෂ්පාදන නිපදවීමයි.)

ඉහත සඳහන් කළ උපාය මාර්ග තුන මනා ලෙස ක්‍රියාත්මක කිරීමට නම් ආයතනයක සේවක මණ්ඩලය විවිධ දැනුමෙන්, හැකියාවන්ගෙන් හා තාක්ෂණික කුසලතාවයන් ගෙන් පරිපූර්ණය විය යුතුය. ආයතනයක් තරඟකාරීත්වයේ වාසි ලබා ගැනීම සඳහා ඉහත සඳහන් කරන ලද උපක්‍රමිකයන් තුන කුමන මානව සම්පත් කළමනාකරණ පරිවයන් සමඟ සම්බන්ධ කරනවාද යන්න ආකාර පහක් යටතේ පෙන්වා දිය හැකිය. Schuler සහ Jackson (2003) දක්වා ඇති පරිදි ඒවා නම් සැලසුම්කරණය, මාණ්ඩලීකරණය, කාර්යඵල ඇගයීම, වැටුප් හා වේතන හා පුහුණුව හා සංවර්ධනයයි.

එමෙන්ම Hansen (1999) දක්වා ඇති පරිදි දැනුම් කළමනාකරණය යන්නට ප්‍රධාන උපායමාර්ගයන් දෙකක් අඩංගු වේ. එනම් සංග්‍රහනය (Codification) සහ පුද්ගලායනය (Personalization) යන්නයි.

සංග්‍රහනය යනු ආයතනය තුළ අවශ්‍ය ඕනෑම පාර්ශවයකට පහසුවෙන් භාවිතා කළ හැකි ලෙස පවතින පරිසරයක දත්ත ගබඩාවන් උපායශීලීව හැසිරවීම වේ. මෙම උපාය මාර්ගය අනුගමනය කරන ආයතනයක් තුළ බහුල වශයෙන් අභ්‍යන්තර ජාල, දත්ත ගබඩා, දත්ත කැණීම, දැනුම් අනුරූපනය හා විද්‍යුත් පුස්තකාල වැනි පද්ධතීන් සඳහා ඉහළ ආයෝජනයක් සිදු කරනු ලබයි. මෙවැනි පද්ධතීන් සහිත වීම ආයතනයේ කාර්යක්ෂමතාවයට මෙන්ම වර්ධනයටද ඉවහල් වේ.

පුද්ගලායනය යනු ඉහතින් දක්වූ පද්ධතීන් නිපදවනවාට වඩා පුද්ගලයන් එකිනෙකා සම්බන්ධ කිරීම සඳහා විවිධ ජාලයන් වර්ධනය කිරීමේ උපාය මාර්ගයයි. මෙතුලින් පුද්ගලයන් තුළ ඇති ව්‍යංගිත (tacit) දැනුම පුද්ගලයන් අතර හුවමාරු කර ගැනීම සඳහා අවකාශ සැලසේ. මෙවැනි උපායමාර්ග අනුගමනය කරන ආයතන විවිධ පද්ධතීන් කෙරෙහි ආයෝජනය අවම මට්ටමක පවතින අතර මෙම උපක්‍රමයන් අනුගමනය කරනුයේ උපක්‍රමික උපදෙස් දීම වැනි විශාල ලෙස පුද්ගලයන්ගේ ව්‍යංගිත (tacit) දැනුම භාවිතා කරමින් විසඳිය හැකි අන්‍ය ගැටළු සඳහා ය. මෙසේ ඉහතින් දක්වන ලද දැනුම් කළමනාකරණ උපායමාර්ගයන් දෙක සඳහා මානව සම්පත් පරිවයන් යොදා ගත යුතු ආකාරය පිලිබඳව Hansen (1999) දී දක්වා ඇත.

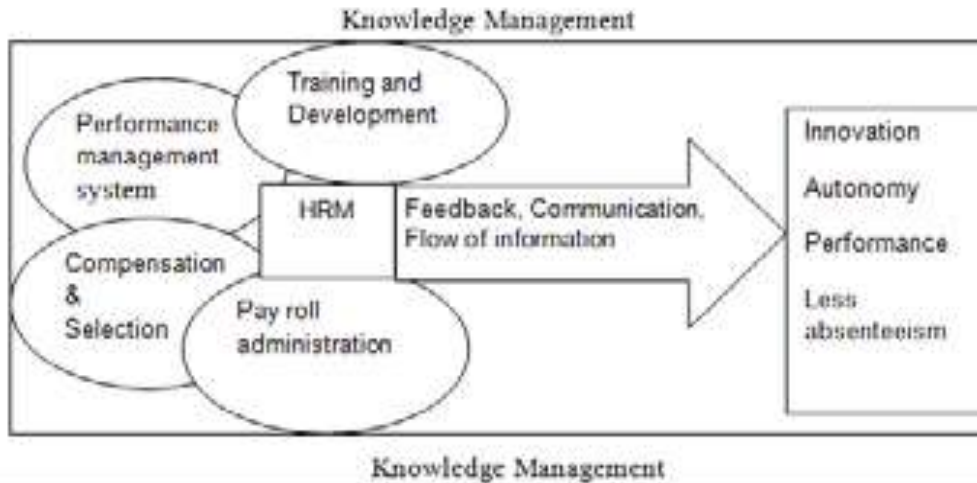
සංග්‍රහනය උපායමාර්ගය අනුගමනය කරන ආයතනයක් නම්, සේවාදායක ආකර්ෂණය හා තෝරාගැනීම සිදුකළ යුත්තේ විවිධ පද්ධතීන් පිලිබඳ, එම පද්ධති නැවත භාවිතය පිලිබඳ හා එම පද්ධති දෝෂ සම්බන්ධයෙන් විසඳුම් ලබා දීමට දැනුමැති අය වේ. එමෙන්ම ඔවුන්ට ලබා දෙන්නා වූ පුහුණු හා සංවර්ධන වැඩසටහන් පරිගණක පාදක කර ගත් කණ්ඩායම් වැඩසටහන් ලෙස ක්‍රියාත්මක කළ යුතු වේ. තවද මෙවැනි සේවකයන් සඳහා වැටුප් හා වේතන ලබා දිය යුත්තේ ඔවුන් විසින් පරිගණක දත්ත ගබඩා භාවිත කරනු ලබන ප්‍රමාණය මත හා ඒ සඳහා ඔවුන් දායකවන ප්‍රමාණය මතයි.

සබඳතා

මානව සම්පත් කළමනාකරණ, අලෙවිකරණ, මූල්‍ය හා දැනුම් කළමනාකරණ ක්‍රියාකාරකම් ආවරණය වන පරිදි ආයතන හැකියාවයන් පවත්වා ගැනීමේත් දියුණු කිරීමේත් වගකීම ගත යුතුය. මෙහිදී කළමනාකරුවන්, සේවකයින්, ගනුදෙනු කරුවන් හා සැපයුම් කරුවන් සාමූහික වගකීමට බැඳෙන ලෙස සම්බන්ධතා ඇති කිරීම දියුණු කිරීම කළ යුතුය (Lega and hall 2003). මෙම සම්බන්ධතා දියුණු කිරීම හා ඇති කිරීම මානව සම්පත් කළමනාකරණය මත දැනුම් කළමනාකරණය විසින් නිර්මාණය කළ කාර්ය භාරයක් ලෙසද ගත හැකිය.

දැනුම් කළමනාකරණය සඳහා වූ මානව සම්පත් පරිවයන්

මානව සම්පත දියුණු කිරීමට උපකාරී වන දැනුම පදනම් මානව සම්පත් පරිවයන්ගෙන් යුත් පද්ධතියක්, වටිනා හා සුච්ඡේද්‍ය වූ දැනුම් ලබාගැනීමේ එක් ක්‍රමයක් ලෙස හැඳින්විය හැක (Lepak & Snell, 2002). මෙහිදී ආකර්ෂණය, තෝරා ගැනීම, පුහුණුව හා සංවර්ධනය, කාර්යඵල ඇගයීම සහ ගෙවීම් කළමනාකරණය වැනි මානව සම්පත් ක්‍රියාකාරකම් මූලික කරුණු සැලකිය හැකිය.



Source: Sumi Jha, 2011

Pauma සහ Boselie (2005) යෝජනා කරන පරිදි උපක්‍රමික මානව සම්පත් උදෙසා සේවක වර්ගවලට බලපෑම් කිරීමට මානව සම්පත් පරිවයන්ට හැකිවේ. එයට හේතුවක් දැක්වුවහොත් ආයතනික නව්‍යනා වර්ධනය කරන රැකියා නිර්මාණය, පුහුණුව හා සංවර්ධනය වැනි ස්ථාවර මානව සම්පත් පරිව ක්‍රම ඕනෑම ආයතනයකට යොදා ගත හැකි බැවිනි.

රැකියා නිර්මාණය ගතහොත් රැකියාව පුළුල්ව විස්තර කර ඇති හා ස්වයං කීරණ ගැනීමට අවකාශය සලසා ඇති අවස්ථාවක අවස්ථා හඳුනා ගැනීමට හා ආයතනය තුළ පැන නගින ප්‍රශ්න වලට පිළිතුරු සපයන්නට සේවකයින්ට හැකිවේ (Kang et al, 2007). මෙවැනි සේවක බලාත්මක පරිවයන් මගින් විමර්ශනකරණය ඉහළ නැංවිය හැකි අතර ආයතනයේ පහළ මට්ටමෙන් පවා නව විසඳුම් බිහිවීමේ ප්‍රවණතාවයක් ඇතිවේ. ආයතනය පුහුණුව හා සංවර්ධනය වැදගත් වන්නේ එමගින් ප්‍රශ්න විසඳීමට අවශ්‍ය තාක්ෂණික දැනුම සේවකයන්ට ලබා දෙන බැවිනි. එලෙස Mumford (2000) පවසන පරිදි හරාත්මක කුසලතා පුහුණුව, නිෂ්පාදන නව්‍යතාවයන් උත්පාදනයට ප්‍රයෝජනවත් බවය.

තවද Mak සහ Alerther (2003) පවසන්නේ පරිදි සේවක සංවර්ධනය හා නව්‍යනා උත්පාදනය හා ඉගනීමේ හැකියා වර්ධනය උදෙසා සේවක කැපවීම උපරිමතාවයකට පත් කරන බවය. කළමනාකරුවන් කාර්යඵල ගැටළු වලින් මිදීමට මඟ පෙන්වීම හා ප්‍රතිචාර දැක්වීම තුළින් සහය විය හැකිය. ගෙවීම් කළමනාකරණ පරිවය තුළින් නව්‍යනා උත්පාදනය හා නව විසඳුම් සෙවීම සඳහා දීමනා දිය හැකිය. එලෙස දීමනා දැනුම හා නව අදහස් සමඟ මුසුකළ හැකිය.

ඉගනීම ආයතනයකට සම්පතකි. එයට හේතුව වන්නේ වෙළඳපොළ දැනුම ග්‍රහණය වේගවත් කිරීම තුළින් තරඟකාරීත්ව වාසි පවත්වාගෙන යා හැකි බැවිනි. කාර්යක්ෂම දැනුම හුවමාරුව දැනුමේ වටිනාකම වැඩි කිරීමට හේතුවේ. එබැවින් විධිමත් දීමනා ක්‍රමයන් නොතිබීම නිසා

1. දැනුම හුවමාරුව සඳහා ඇති මූලිකත්වය වලක්වයි
2. දැනුම දරන්නා සිය බලය හා වටිනාකම අහිමි වේ යැයි බිය වේ
3. දැනුම හුවමාරුව සඳහා කාලය හා ශ්‍රමය කැපකිරීම අනවශ්‍යයැයි මතයන් ඇතිවීම වැනි අහිතකර තත්වයන් ඇතිවිය හැකිය

Simonin සහ Ozsomer (2009) දැනුම් කළමනාකරණ සහ මානව සම්පත් කළමනාකරණ පරිවයන් සම්බන්ධ කිරීමේ වැදගත්කම සඳහන් කරයි. එලෙසම බොහෝ පරීක්ෂණ අනුව මානව සම්පත් කළමනාකරණය විදේශීය නියුක්තිකයන් පිළිබඳ සිය අවධානය යොමු කොට ඇත. කිම ද යත් බහු ජාතික සමාගම් අතර දැනුම් හුවමාරුවට පහසුකම් සලසන බැවිනි. එහිදී කුසලතා හුවමාරුව මෙන්ම

දේශීය සේවකයන් සංවර්ධනයද සිදුවේ. මෙහිදී විදේශීය නියුක්තිකයන් සමාගමේ දැනුම දේශීය ව්‍යාපාර වලට යොදනවා මෙන්ම දේශීය සමාගමේ දැනුම ගෝලීය මට්ටමට ගෙන යයි.

Cabrera සහ Cabrera (2009) යෝජනා කරන පරිදි පුද්ගල හා ආයතන ඉලක්ක, වටිනාකම් යාකරන හා පුද්ගලයා ආයතන පරිසරයට හුරු කරන සේවා මණ්ඩලිකරණයක් විසින් දැනුම් කළමනාකරණට පහසුකම් සපයන බවයි.

දැනුම් හුවමාරු වර්ගවත් මනිනු ලබන හා ඵලදායී වර්ගවත් සඳහා ප්‍රතිචාර දක්වන කාර්යඵල ඇගයීමේ ක්‍රමවේදයක් කාර්යක්ෂම දැනුම් කළමනාකරණයක් සඳහා උපකාරී වේ. ධනාත්මක ප්‍රතිචාර ලබා දීම තුළින්,

1. පුද්ගල හැකියා පිළිබඳ විශ්වාසය වැඩි කරයි
2. ගුණාත්මක කළමනාකරන හා සේවක සම්බන්ධතා ඉහළ නංවයි

කාර්යඵල ඇගයීමේ සම්මුඛ සාකච්ඡා තුළින් කළමනාකරුවන්ට ඉතා වටිනා අවස්ථාවන් දෙකක් ලබාදේ. ඒවානම්, දැනුම හුවමාරුව ආයතනය අගය කරන බවත්, දැනුම් හුවමාරු ඊති ඉහළ නැග්වන බවත්ය.

පුහුණුව හා සංවර්ධනය තුළින් ආයතනයකට දැනුම හුවමාරුවේ වර්ගවත් පිළිබඳ ඊතින් සංනිවේදනය කිරීමත් නිර්මාණය කිරීමටත් අවස්ථාව සලසා දෙයි. ඒවාගේම පුහුණුව හා සංවර්ධනය තුළින් ඉලක්ක කාර්යඵල ඉහළ නැංවීමත්, සංවර්ධන පුරවැසිභාවයත්, සේවක අස්වීම අඩුකිරීමත් සිදුකරයි.

සාරාංශය

දැනුම යනු වර්ථමානයේ සංවිධාන කළමනාකරණයේ දී ඉතා වැදගත් සම්පතක් ය. දැනුම කළමනාකරණය කිරීම තුළින් සංවිධානයක පරමාර්ථ කරා ලගාවීමට සංවිධානයකට හැකියාව ලැබෙන අතර ඒ සඳහා දැනුම කළමනාකරණය කල යුතු වේ. දැනුම කළමනාකරණය කිරීමේ දී මානව සම්පත් කළමනාකරණය සතු වනුයේ ඉතා විශාල කාර්යභාරයකි.

ආශ්‍රිත ග්‍රන්ථ

- [1.] Chua, A. (2002) Taxonomy of Organisational Knowledge, Singapore Management Review, 24(2) 69-76.
- [2.] Davenport, T. H. & Marchand, D. A. (2000) ‘Is KM Just Good Information Management?’, In T. H. Davenport, T. Dickson & D. A. Marchand (eds) Mastering Information Management Complete MBA Companion in Information.
- [3.] Edvardsson, I. (2003). Knowledge Management and Creative HRM (Occasional Paper). University of Akureyri, Iceland.
- [4.] Iulia. C & Dan. P. (2008). Human Resources Management in the Knowledge Management. Revista Informatica Economică, nr. 4(48).
- [5.] Jha. S, (2011). Human Resource Management and Knowledge Management: Revisiting Challenges of Integration. International Journal of Management & Business Studies, 2(1), 56-61 ISSN : 2330-9519 (Online).
- [6.] Lee, Y. & Lee, S. (2007). Capabilities, Processes, and Performance of Knowledge Management: A Structural Approach. Human Factors and Ergonomics in Manufacturing, Vol. 17 (1) 21–41 DOI: 10.1002/hfm.20065.
- [7.] Lengnick-Hall, M., Lengnick- Hall, C., “Human Resource Management in the Knowledge Economy”. Berrett-Koehler, San Francisco.
- [8.] Nonaka, I., Takeuchi, H. “The knowledge creating company”. Oxford: Oxford University Press, 1995.
- [9.] Richard. B, (2011). Knowledge Management and HR (Handout). (Available From ICITD, Southern University and University of Ghana Business School).