

[12]

හරිත මානව සම්පත් කළමනාකරණය: න්‍යාය සහ පරිචය

ආර්. එම්. අහේසේකර, කේ. කේ. පී. පුෂ්පකුමාර, අයි. එම්. රාජසිංහ, එල්. එල්. කේ. ඩී. සිල්වා

හැඳින්වීම

තිරසාර සංවර්ධනය යන සංකල්පය වර්තමානයේදී ලෝකය තුළ ඉස්මතු වෙමින් පවතී. තිරසාර සංවර්ධනය යනු අනාගත පරම්පරාවන්හි පැවැත්ම තහවුරු කරමින් වර්තමානයේ සම්පත්වලින් උපරිම ප්‍රයෝජන ගැනීම වේ. මෙම තත්ත්වය නිසා වර්තමානයේදී ආයතන පාරිසරික කළමනාකරණය පිළිබඳ දැඩි අවධානයක් යොමු කරති. එමෙන්ම වර්තමානයේ ගෝලීය පරිසරය තුළ පාරිසරික කළමනාකරණය පිළිබඳ ධනාත්මක ප්‍රවේශයක අවශ්‍යතාවයද මතුවෙමින් පවතී.

අතීතයේදී ආයතනයක සාර්ථකත්වය, ආයතනයේ ආර්ථික වටිනාකම වර්ධනය මත තීරණය විය. මේ සඳහා ආයතන තම ලාභ වර්ධනය සඳහා පමණක් අවධානය යොමු කළ අතර පාරිසරික වශයෙන් ලෝකයට වන අහිතකර ප්‍රතිඵලයක කෙරෙහි අවධානය අවම විය. වර්ධනය වන ගෝලීය පරිසරය හා ජාත්‍යන්තර පාරිසරික සම්මතයන්ගේ වර්ධනය විධිමත් පාරිසරික උපාය මාර්ග හා වැඩසටහන් සඳහා අනුගත වීමට අවශ්‍යතාවයක් ඇතිකරන ලදී (Daily and Huang, 2001). සාමාන්‍යයෙන් ලෝකයේ බහුතරයක් සමාගම් විසින් පනවන ලද නීතිරීති හා රෙගුලාසිවලට අවනත වීම පමණක් සාමාන්‍යයෙන් සිදුකරන ලදී. නමුත් පසුගිය වර්ෂ කිහිපය තුළ පාරිභෝගික පිටුදකීම් හා පාරිභෝගික අවශ්‍යතාවයන් වැනි සාධක හේතුවෙන් ව්‍යාපාරික ප්‍රතිපත්තීන්ගේ වෙනසක් සිදුවිය. ඒ අනුව පාරිසරික දූෂණය පාලනය කිරීමේ සිට පාරිසරික දූෂණය වැලැක්වීම දක්වා ව්‍යාපාරවල ප්‍රතිපත්තිය වර්ධනය විය (Brockhoff et al, 1999). මෙම තත්ත්වය හේතුකොටගෙන පාරිසරික කළමනාකරණ පද්ධති යොදාගැනීම ව්‍යාපාරික අංශය තුළ වර්ධනය විය (Martinez - fernades and Hinogjo, 2010). මෙම තත්ත්වය පදනම් කරගෙන හරිත කළමනාකරණය යන සංකල්පය බිහිවිය (Cherian and Gocob, 2012).

පර්යේෂකයන් පවසන පරිදි අඛණ්ඩ වර්ධනයක් සඳහා වූ හරිත කළමනාකරණයට විවිධ නිර්වචන ලබාදී ඇත. ඒ සෑම නිර්වචනයකම සඳහන් වනුයේ ධනය ඉපයීමේ දී කර්මාන්තයේ වර්ධනය සඳහා ස්ථානවික පරිසරය ආරක්ෂා කිරීම හා ඒ මගින් ආයතන අනාගත පරම්පරාවන්ගේ දියුණුව තහවුරු කිරීම වේ (Daily and Hing, 2001).

මේ ආකාරයෙන් පරිසරය සංරක්ෂණය කරමින් ව්‍යාපාර පවත්වාගෙන යාම තුළින් ව්‍යාපාරයට විවිධාකාර වාසි ලඟාකර ගත හැකි වේ. එවැනි වාසි වනුයේ

- ආයතනයේ මෙහෙයුම් ක්‍රියාකාරිත්වය වර්ධනය වීම (Jaclcon et al, 2012)
- සාමූහික ක්‍රියාකාරකම්වල වර්ධනය (Jabbar et al,2010)
- ආයතනික සංස්කෘතියේ වර්ධනය (Jabbar et al, 2010)
- මුළු පිරිවැයෙහි අඩුවීම (Hart, 1997)

පරිසර පද්ධති කළමනාකරණය තුළින් ආයතනයේ අනෙකුත් කළමනාකරණ උපාය මාර්ගයන්හි වර්ධනය ළඟාකර ගත හැකි බව මේ තුළින් හඳුනාගත හැක (Waguer, 2007). මෙම හේතූන් මත පර්යේෂකයන් විසින් ආයතනයන්හි පාරිසරික ප්‍රතිපත්තීන්ගේ භාවිතය සඳහා විශේෂ ස්ථානයක් එනම් ප්‍රධාන අරමුණක් වශයෙන් ආයතනය ක්‍රියාත්මක කිරීමට අවශ්‍ය මානව සම්පත් සඳහා ක්‍රියාමාර්ග හඳුනාගැනීම සිදුකළ යුතු බව පෙන්වා දෙයි (Jaclason et al, 2011).

සමෝධානික හරිත කළමනාකරණයක් සඳහා ආයතනය සතුව ඉහළ තාක්ෂණික හා කළමනාකරණ දැනුමක් සහිත සේවකයන්ගේ අවශ්‍යතාවයක් පවතී. මෙම හේතුව මත ආයතනයේ නව්‍යතා අරමුණු කරගත් පාරිසරික Initiatives සහ වැඩසටහන් සංවර්ධනය කරනු ලබන අතර එ මගින් ආයතනයේ දිගුකාලීන පැවැත්ම සඳහා දැඩි බලපැවැත්මක් ඇති කෙරේ (Callenbach et al,1993). මේ අනුව නිවැරදි ආකර්ෂණය කිරීමේ හා බඳවා ගැනීමේ ප්‍රතිපත්තියක භාවිතය, ක්‍රියාවලි මත පදනම් වූ ඇගයීම් පද්ධතියක් භාවිතය, පරිසරය පිළිබඳ සේවකයාගේ දැනුම ඉහළ නැංවීම අරමුණු කරගත් පුහුණු වැඩසටහන් හා පරිසරයේ පවත්නා නව්‍යතා හඳුනාගැනීමට අවශ්‍ය තාක්ෂණික හා කළමනාකරණ දක්ෂතා වර්ධනය කිරීමේ වැඩසටහන් වැදගත් වේ (Renwick et al, 2008). මීට අමතරව නිවැරදි වැටුප් හා දීමනා පද්ධතියක් හා කණ්ඩායමක් ලෙස වැඩකිරීමට ඇති හැකියාවද වර්ධනය කළ යුතුය (Cherian and Jacob, nd).

පර්යේෂකයන් පවසන පිරිදි ආයතනය සතුව නිවැරදි සේවකයන් නිවැරදි දැනුමෙන් සිටියහොත් ආයතනයට පාරිසරික පද්ධති කළමනාකරණයෙන් වාසි ලබාගත හැකි වේ (Daily and Hung, 2001). මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ ඵලදායිතාවය ලබාගැනීමට නම් මානව සම්පත් සමස්ථයක් ලෙස ක්‍රියාත්මක කළයුතු අතර එය ආයතනයේ උපායශීලී අරමුණු සමග අනුගත විය යුතුය. ආයතනයක් විසින් සේවකයන් හැඩගැස්වීම, පෙළඹවීම, කුසලතා ආකල්ප හා හැසිරීම වර්ධනය තුළින් අරමුණු ලඟාකර ගත හැකි බව මෙහි අදහසය (Collins and Clark, 2003).

ඒ අනුව හරිත මානව සම්පත් කළමනාකරණ න්‍යාය හා පරිචයන් පිළිබඳ පර්යේෂකයන් තම පර්යේෂණ මගින් ලද තොරතුරු හා දත්ත ඉදිරිපත් කිරීමට මෙම ලිපියෙන් බලාපොරොත්තු වේ. එනම් ව්‍යාපාරයක හරිත කළමනාකරණ පද්ධතිය නිසි ආකාරව පවත්වාගෙන යාමට මානව සම්පත් කළමනාකරණයෙහි ඇති සම්බන්ධතාවය හා එහි දායකත්වය පිළිබඳ විශ්ලේෂණය කිරීමයි.

පරිසර කළමනාකරණ පද්ධතිය

මානව සම්පත් කළමනාකරණ අංශයෙහි පර්යේෂකයන් පවසන ආකාරයට, ඕනෑම කළමනාකරණ නව්‍යතාවයක හෝ උපක්‍රමික වැඩසටහනක සාර්ථකත්වය හා සඵලදායකත්වය ආයතනය සතු මානව සම්පත මත රඳා පවතී (Boselie et al. 2001; Paauwe and Boselie, 2003). ආයතන විසින් සාමාන්‍යයෙන් තම මානව සම්පත් කළමනාකරණ ක්‍රියාකාරකම් ආයතනයේ සංස්කෘතියට හා ව්‍යාපාර උපාය මාර්ගවලට අනුකූල වන ආකාරයට සකස් කිරීම සිදු කරයි (Boselie et al. 2001). පර්යේෂකයන්ට අනුව මානව ප්‍රාග්ධන නිර්මාණයට, ආයතනික කාර්යය වර්ධනයට හා තරගකාරීත්ව වාසි ලබා ගැනීමට මානව සම්පත් කළමනාකරණය වැදගත්ම මෙවලමක් වේ (Boselie et al. 2001; Paauwe and Boselie, 2003). වර්තමානයේ බොහෝ ව්‍යාපාර ආයතන තරගකාරීත්වයේ වාසි ලබා ගැනීම සඳහා පාරිසරික කළමනාකරණ පද්ධති භාවිතයට ගැනීම සිදු කරයි (Daily and Hung, 2001). පාරිසරික කළමනාකරණ පද්ධති මගින් ආයතනයන්ට තම පරිසරයේ පවත්නා බලපෑම් ඉතා හොඳින් පාලනයට හා ප්‍රයෝජනයට ගැනීමට හැකියාව ලැබේ (Barnes, 1996). පරිසර කළමනාකරණ පද්ධතියක බැඳීම් හා ප්‍රතිපත්ති, සැලසුම් කිරීම්, ක්‍රියාත්මක කිරීම, මැනීම හා ඇගයීම, නැවත සලකා බැලීම හා වර්ධනය කිරීම යන අංශයන් ඇතුළත් වේ (Hersey, 1998)

පාරිසරික කළමනාකරණ පද්ධතියක් යනු බලශක්තිය හා පාරිසරික අරමුණු හා ප්‍රමුඛතා, ආයතනයේ දිනපතා ක්‍රියාකාරකම් හා අනුගත කිරීම සඳහා වූ විධිමත් ප්‍රවේශයකි. ආයතනයේ පාරිසරික අරමුණු හා උපාය මාර්ග ආයතනයේ සමස්ථ උපාය මාර්ගයන්ගේ දියුණුව සඳහා ස්ථාපිත කිරීම සඵලදායී පාරිසරික කළමනාකරණයක් සඳහා උපකාරී වේ (Hadeu et al, 2009). ආයතනයක පාරිසරික උපාය මාර්ගයන්ගේ අනුගත වීම සඳහා පුළුල් පරාසයක පවත්නා සාධකයන්ගේ බලපෑම ඵල්ල කරනු ලැබේ (Berry and Ronduelli). ඒවා නම්,

- මූල්‍ය කාර්ය සාධනය (Sroufe, 2003)
- ආයතනයට ඇල්ම ඇති පාර්ශවයන්ගේ බලපෑම (Honzalez Benito and Gouzalez Benito, 2006)
- ව්‍යාපාර ප්‍රතිරූපය (Suhaimi, 2011)

යන සාධකයන්ගේ බලපෑම වැදගත් ය.

කෙසේවෙතත් ආයතනයන්හි කාර්යය සාධනය මත පාරිසරික කළමනාකරණයෙහි ඇති බලපෑම විවිධ දර්ශක උපයෝගී කරගෙන පර්යේෂකයන් දක්වා ඇත (Corowe and rennan, 2007, Yong et al.).

හරිත මානව සම්පත් කළමනාකරණයට මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ වැදගත්කම

Lado සහ Wilson (1994) ට අනුව මානව සම්පත් කළමනාකරණ පද්ධතිය එකිනෙකට වෙනස් නමුත් එකිනෙක සම්බන්ධිත ක්‍රියාකාරකම්, ශ්‍රීත හා ක්‍රියාවලීන්, එනම් ආයතනයේ මානව සම්පත් මානව සම්පත් ආකර්ශණය, මානව සම්පත් සංවර්ධනය, මානව සම්පත් පවත්වාගෙන යාම සහ හා මානව සම්පත් පාලනය කිරීම ලෙස නිර්වචනය කරනු ලබයි.

ආයතනයක මානව සම්පත් කළමනාකරණ පරිචයන් ආයතනයේ ව්‍යාපාර හා සංස්කෘතික උපක්‍රම සමග සමගාමීව ක්‍රියාත්මක වන ආකාරයට උපාය මාර්ගිකව ක්‍රියාත්මක කිරීමට සිදු වේ (Boselie, 2001). ආයතනයක් තුළ මානව ප්‍රාග්ධනය ප්‍රවර්ධනය හා ඒ මගින් ආයතනයේ කාර්යය සාධනයට දායකත්වයක් ලබා දීම හා තරගකාරීත්වයේ වාසියක් ලබා ගැනීමට ආයතනයේ මානව සම්පත් කළමනාකරණ පරිචයන් කාර්යක්ෂමව හා සඵලදායීව ක්‍රියාත්මක විය යුතු බව බොහෝ පර්යේෂකයන්ගේ මතය වේ (Paauwe and Boselie, 2003). ආයතනයක් හරිත කළමනාකරණ

ක්‍රියාමාර්ගයන් අනුගමනය කිරීමේදී ආයතනයෙහි ක්‍රියාමාර්ගයන්ගේ සාර්ථකත්වය සඳහා ආයතනික ක්‍රියාමාර්ග පිළිබඳ මනා නිපුණත්වයෙන් යුතු සේවක පිරිසකගේ අවශ්‍යතාවය මතු වේ. ආයතනයක සඵලදායී හරිත කළමනාකරණ පද්ධතියක් පවත්වා ගැනීම සඳහා උසස් මට්ටමක තාක්ෂණික හා කළමනාකරණ ශිල්පීය දැනුම සේවකයන් තුළ වර්ධනය කිරීම ආයතන මගින් සිදුකළ යුතු ය (Hart, 1997; Linet et al, 2001). ආයතනයකට එම තත්වයන් ලඟා කර ගැනීම සඳහා ආයතනය තුළ නිවැරදි මානව සම්පත් කළමනාකරණ පරිචයන් වර්ධනය කිරීම වැදගත් වේ. පහත දක්වා ඇත්තේ එවැනි පරිචයක් සඳහා අවශ්‍යතාවන්ය.

- ඉතා නිවැරදි ආකර්ෂණය කර ගැනීමේ උපාය මාර්ග (Grollean et al, 2012).
- පාරිසරික දැනුවත්භාවය පිළිබඳ කාර්ය සාධනය මනින කාර්යයඵල ඇගයීමේ පද්ධතියක් හා ඒ හා සම්බන්ධිත වැටුප් හා වේතන පද්ධතියක් (Jabbar et al, 2012).
- හරිත ආයතනයක් ගොඩනැංවීමට සේවකයා තුළ පැවතිය යුතු කුසලතාවයන් හා ප්‍රවීණත්වය දියුණුකරන පුහුණු කිරීමේ හා බල ගැන්වීමේ වැඩසටහන් ක්‍රියාත්මක කිරීම (Unikrishan and Hedy, 2007).

මෙම සියලුම පර්යේෂකයන්, ආයතනයේ හරිත කළමනාකරණ අරමුණු සමඟ මානව සම්පත් කළමනාකරණ ප්‍රතිපත්තිවල නිවැරදි ගැලපීමක් පැවතීමේ අවශ්‍යතාව අවධාරණය කරයි (Bohdanowicz et al, 2011). ඒ අනුව උසස් මානව සම්පත් කළමනාකරණ පද්ධති ආයතනයේ පාරිසරික කළමනාකරණ පද්ධතියේ හා පාරිසරික ප්‍රතිපත්තියේ අනුගත වීමේ ප්‍රවණතාවය වර්ධනය කරයි.

හරිත මානව සම්පත් කළමනාකරණය

හරිත මානව සම්පත් යන්නෙන් හඳුන්වන්නේ ආයතනයේ පැවැත්ම තහවුරු වන ක්‍රියාකාරකම්, හා ඔවුන්ගේ දැනුවත් භාවය වර්ධනය හා ආයතනික දිගුකාලීන අඛණ්ඩ පැවැත්ම පිළිබඳ ආයතනයේ සෑම සේවකයකුගේම අවධානයට ලක් කිරීම වේ. ඒ සඳහා පරිසර හිතකාමී මානව සම්පත් සඳහා මූල පිරිමේ කාර්යයන් ඇතුළත් ය. ඒ මගින් උසස් කාර්යයන්, ප්‍රමාණවත් පිරිවැය අඩුවීමක් උසස් සේවක බැඳීමක් හා සේවකයන් ආයතනය තුළ රැඳීමක් හා ඒ මගින් ආයතනයට එක් පුද්ගලයකු මගින් සිදුවන පරිසර දූෂණය අඩු කිරීමට හැකියාවක් ලැබේ (විඩියෝ සම්මුඛ පර්යේෂණ, ප්‍රතිචක්‍රීයකරණය, පරිගණකගත පුහුණු වැඩසටහන් බල ශක්ති කාර්යක්ෂම කාර්යාල).

මේ අනුව සාමාන්‍ය මානව සම්පත් කළමනාකරණ කාර්යයන් වඩාත් ඵලදායී ලෙස ව්‍යාපාරයක පාරිසරික අරමුණු ආරක්ෂා වන ආකාරයට හා ව්‍යාපාරයට වාසි අත්වන ආකාරයට ව්‍යාපාරයේ මානව සම්පත් කළමනාකරණය කරන්නේ කෙසේ ද යන්න හඳුනා ගැනීම සිදු කෙරෙනු ඇත.

බොහොමයක් සංවිධාන පරිසර කළමනාකරණ වැඩසටහන් ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා සමෝධානික ප්‍රවේශයක් අනුගමනය කරන බව පෙනෙන්නට තිබේ. එහෙත් මානව සම්පත් ශ්‍රිතයන් හා පරිසර කළමනාකරණ ශ්‍රිතයන් අතර එවන් සමෝධානයක් ඇති කිරීම එතරම් සරල දෙයක් නොවන බව ස්ථිරය.

බ්‍රිතාන්‍යය තුළ ඇතැම් මානව සම්පත් වෘත්තිකයන් ගෝලීය උෂ්ණත්වය ඉහළ යාම, හරිත කරුණු පිළිබඳ සාකච්ඡා කිරීම අවශ්‍යතාවය වැනි පරිසර කළමනාකරණ වැඩසටහන් සඳහා සහභාගී වීමේ වැදගත්කම පිළිබඳව ප්‍රශ්න කරයි. ඔවුන් දකින්නේ හරිත සාධකයන් පිළිබඳ සැලකිලිමත් වීම හරසුන් දෙයක් ලෙසටය. ඇතැම් විට ඔවුන් දකින්නේ හරිත මානව සම්පත් වෘත්තිකයන් හරිත අන්තවාදීන් ලෙසටය. ආයතනයට ලාභදායී නොවන පරිසර කළමනාකරණය වැනි කාර්යයන්ට මැදිහත්වීම සිදු නොකළයුතු දෙයක් ලෙස ඔවුහු දකිති. පරිසර විනාශ කරන වර්තමාන ආර්ථික පද්ධතිය කරා සිය අරමුණු මෙහෙයවන කළමනාකරණයට හා සේවකයන්ට යම් බලපෑම් කිරීමට හරිත මානව සම්පත් කළමනාකරණය සමත් වී ඇත. ඊට අමතරව පරිසර කළමනාකරණය සඳහා භාවිතා කරන මානව සම්පත් කළමනාකරණ ක්‍රමවේදයන් ව්‍යාප්ත කිරීමේ හා රේඛීය කළමනාකරුවන් මේ සඳහා දායක කර ගැනීමේ අවශ්‍යතාවයක් පවතී. සේවක පරිසර ගැටළු සඳහා විසඳුම් ජනයා කිරීමේදී රේඛීය කළමනාකරුවන්ගේ සහයෝගය වඩාත් වැදගත් ය.

ඉහත දක්වූ ලෙසට පරිසර කළමනාකරණය සඳහා දායකත්වය නොදක්වන මානව සම්පත් වෘත්තිකයන් බොහොමයක් දක්නට ලැබුනත් වර්තමානය වන විට ඒ සඳහා සහයෝගීතාවය දක්වන්නන්ගේ ප්‍රතිශතය ක්‍රමයෙන් ඉහළ යන බව දැකගත හැකි විශේෂ ලක්ෂණයකි.

හරිත ව්‍යාපාරයක් ගොඩනැගීම

මානව සම්පත් කළමනාකරණය මගින් පිරිස් හරිත අරමුණු සාක්ෂාත් කරගැනීමට යොමු කිරීම තුළින් හරිත ව්‍යාපාරයක් ගොඩනැගීම සඳහා යොමුවිය හැකිය. මානව සම්පත් අධීක්ෂණය අරමුණ සාක්ෂාත් කර ගැනීමට අවශ්‍ය උපාංග හඳුනාගැනීම හා දැනුම පුහුණුව ලබා දීම මගින් එය සිදුකළ හැකිය.

හරිත මානව සම්පත් කළමනාකරණය මගින් ව්‍යාපාරයට වන බලපෑම

හරිත මානව සම්පත් කළමනාකරණය විවිධාකාරයෙන් සංවිධාන ක්‍රියාකාරීත්වයට බලපානු ලැබේ. පහත දැක්වෙනුයේ එලෙස හරිත මානව සම්පත් කළමනාකරණය මගින් ව්‍යාපාරයකට වන බලපෑමයි.

- කීර්තිනාමය වර්ධනය වීම
- පිරිවැය අඩුවීම මගින් ලාභය ඉහළ යාම
- ඉහළ ශක්ති පාරිභෝජනය
- ඉහළ කාර්යක්ෂමතාවය මගින් ගුණාත්මක පරිසර හිතකාමී භාණ්ඩ

හරිත මානව කළමනාකරණයට එළඹීමට ගත යුතු පියවර

හරිත මානව සම්පත් කළමනාකරණ පරිචයක් ගොඩනගා ගැනීමට සංවිධාන විසින් සිදුකළ යුතු කාර්යයන් විවිධාකාරවේ. ඒ අතර පහත සඳහන් කාර්යයන් කිරීම තුළින් ද සංවිධානයකට හරිත මානව සම්පත් කළමනාකරණ පරිචයක් ගොඩනගා ගත හැකිය.

- හරිත ව්‍යාපාරයක් ලෙස සහතිකයක් ලබා ගැනීම
- හරිත ක්‍රියාකාරකම් මෙහෙයවීමට වෙනම දෙපාර්තමේන්තුවක් පිහිටුවීම
- පහත ක්‍රියාකාරකම් ඇතිවීම
 - පත්‍රිකා ඉවතලන යන්ත්‍රයක් භාවිතය
 - කෘතීම පානයක් වෙනුවට ස්වාභාවික පානයක් ආපනශාලා වලට ලබා දීම
 - වැඩ නොකරන අවස්ථාවල විදුලි උපාංග නිවා දැමීම
 - හිරු එළිය හැකි තරම් භාවිතා කිරීම
 - හරිත පරීක්ෂණ සිදු කිරීම
 - ප්‍රතිචක්‍රීකරණය ඉහළ නැංවීම
 - ස්වාභාවික අමුද්‍රව්‍ය බැග් භාවිතා කිරීම

හරිත මානව සම්පත් කළමනාකරණයට යොමු වූ ව්‍යාපාර

ලෝකයේ හරිත මානව සම්පත් කළමනාකරණ පරිචයක් පවත්වාගෙන යාමට ක්‍රියාත්මක වන ආයතන අතරින් පහත සඳහන් ජනප්‍රිය සංවිධාන ඉතා වැදගත් වේ.

- ටොයෝටා
- ටාටා
- කෝපරේටි ෆැයින්ෆැන්ස් සර්විස්

ව්‍යාපාර විසින් සිදුකරන හරිත ව්‍යාපෘතීන්

හරිත මානව සම්පත් සමීක්ෂණයට අනුව තම සේවක පිරිස් හරිත ව්‍යාපාරික ක්‍රමවේදයන් වෙත යොමු කිරීමට සංවිධාන මගින් විවිධ ව්‍යාපෘතීන් වෙත යොමු වෙමින් සිටී.

- අන්තර්ජාලය භාවිතයෙන් ගමනාගමන අවශ්‍යතා අඩු කිරීම
- ව්‍යාපාරික තොරතුරු ඔන්ලයින් කිරීම මගින් කඩදාසි භාවිතය අවම කිරීම
- ශරීර සුවතා හා පෝෂණ ව්‍යාපෘති ප්‍රවර්ධන කිරීම
- නිවසේ සිට වගකීම් ඉටු කිරීමේ ප්‍රතිපත්ති සැකසීම

ඒ අතර වේ

ක්‍රමවත් හරිත මානව සම්පත් වැඩ පිලිවෙලක් ක්‍රියාත්මක කරන්නේ කෙසේද

- ව්‍යාපාරික අරමුණු පරමාර්ථ වලට ඇතුළත් කිරීම
- මූලික මූල්‍ය ප්‍රතිපාදන වෙන් කිරීම
- සේවකයන් මෙන්ම ඉහළ කළමනාකරණය දැනුවත් කිරීම
- ව්‍යාපාරික වටපිටාව හරිත මාර්ගික කිරීම

- හරිත විරෝධී වැඩ පිළිවෙලවල් ඉවත් කිරීම
- අරමුණු පරමාර්ථ ලඟා කර ගැනීම අධීක්ෂණය කිරීම
- ගැටළු හඳුනාගෙන ඒ සඳහා පිළියම් යෙදීම

හරිත ව්‍යාපාරික ප්‍රවර්ධනය

- හරිත අරමුණු ලඟා කර ගැනීමේ ව්‍යාපෘති
- දක්ෂතා පදනම් කරගත් ගෙවීම්
- හැකියා සහ උන්නතීන් ඇගයීමේ වැඩ සටහන්
- මානව සංවර්ධනයට හරිත ක්‍රම භාවිතය

මීට අමතරව මානව සම්පත් ක්‍රියාවලිය සඳහා බඳවාගැනීමේ සිට සේවකයන් ඉවත් වන අවස්ථාව දක්වාම හරිත ප්‍රතිපත්තීන් හා නීති රීති අනුගමනය කිරීම මගින් වඩා ඉහළ හරිත ව්‍යාපාරික මානව සංවර්ධනයක් වෙත යොමු විය හැකිය. ඒ සඳහා පහත අංශ ඒකරාශී විය යුතුය.

සේව්‍යයා	-	සේවකයන්	-	නීති සම්පාදකයින්
වෘත්තීය සම්භි	-	රජය		

ඉහත සියළු දෙනා ඒකාබද්ධ ක්‍රියා කරන කල හරිත ව්‍යාපාර ගොඩනැගීම වඩා පහසු වේ.

පරිසර කළමනාකරණය සඳහා මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ දායකත්වය

පරිසර කළමනාකරණය සඳහා දායක වීමේ දී මානව සම්පත් කළමනාකරුවන් අනුගමනය කරන ක්‍රමයන්හි විවිධ වෙනස්කම් පවතී, මානව සම්පත් විධායකයන්ගේ කාර්ය වනුයේ පාරිසරික ප්‍රතිපත්තීන් ක්‍රියාත්මක කිරීමේදී සියළුම කාර්ය මණ්ඩලයන්හි දායකත්වය ලබා ගැනීම සඳහා රේඛීය කළමනාකරුවන්ට මගපෙන්වීමයි. උදාහරණයක් ලෙස ඇමරිකා එක්සත් ජනපදය තුළ ක්‍රියාත්මක වනුයේ දැනුම කළමනාකරණය, පුහුණු කිරීම, කළමනාකරණ ක්‍රමවේදයන් හා පරිසර කළමනාකරණ භාවිතයන් සංකලනය තුළින් ආයතනය සඳහා පරිසර කළමනාකරණ පද්ධතිය දියුණු කිරීමයි. බොහොමයක් සංවිධාන හා මානව සම්පත් කාර්ය මණ්ඩල පරිසර කළමනාකරණය හා ක්‍රියාකරන මානව සම්පත් ශ්‍රීතයන් හඳුනාගෙන ඇත. උදාහරණයක් ලෙස ඇමරිකාවේ සමාගමක් වන කේබල් හා වයර්ලස් සමාගම (Cable and Wireless) ඔවුන්ගේ ලෝක ව්‍යාප්ත පාරිසරික වැඩසටහන ක්‍රියාත්මක කිරීම මගින් පාරිසරික කළමනාකරණය තුළ ඔවුන්ගේ වෙනස්කම් පෙන්වා දී තිබේ. බ්‍රිතාන්‍යයෙහි ආ(ර)ම් ඔෆ් ස්කයි (Arm of Sky) සමාගමේ මානව සම්පත් දෙපාර්තමේන්තුව පාරිසරික කළමනාකරණය සඳහා පහත අන්දමේ ක්‍රියාමාර්ග ගෙන ඇත.

- පරිගණක යන්ත්‍ර හා රූපවාහිනී ක්‍රියාවිරහිත කර පිටවීම.
- සුර්යාලෝකයෙන් වැඩ කිරීමේ ක්‍රමවේදය හඳුන්වාදීම.

මේ අතර ඇතැම් සමාගම් ඔවුන්ගේ ප්‍රවාහන ප්‍රතිපත්තීන් පාරිසරික කළමනාකරණයට ගැලපෙන සේ වෙනස් කර ඇත. එහිදී වැදගත් ක්‍රියාමාර්ග ලෙස වාහන ඒකාබද්ධව භාවිතා කිරීම, මගී ප්‍රවාහන ක්‍රමයන් යොදා ගැනීම දැක්විය හැක. එමෙන්ම විද්‍යුත් මානව සම්පත් කළමනාකරණය (E-HR) වැනි මානව සම්පත් පද්ධති සේවකයින්ට හා කළමනාකරණයට ඔවුන් සිදුකරන පරිසරයට අහිතකර කාබනික නිදහස් කිරීම් හඳුනා ගැනීමට උපකාරී වී ඇත. මානව සම්පත් ප්‍රතිපත්ති ප්‍රකාශයක්, ඉලක්ක, ප්‍රගති මිණුම්, ප්‍රවාහනය, නමැයිලී කාර්යය සැලසුම්, බලශක්ති කාර්යක්ෂමතාව හා ප්‍රතිචක්‍රීකරණය එකට සම්බන්ධ කරන ප්‍රතිපත්ති රාමුවක් යනාදිය ඇතුළත් කර පාරිසරික වාර්තාවක් සැකසීමේ හා සංවර්ධනය කිරීමේ හැකියාව මානව සම්පත් කළමනාකරණය සතු වේ. එවැනි වාර්තාවන් තුළින් රේඛීය කළමනාකරුවන්ගේ හා සේවකයන්ගේ ඉහළ දායකත්වයක් ආයතනයේ පාරිසරික කළමනාකරණය සඳහා ලබාගත හැකිය. පාරිසරික කළමනාකරණයේ සාර්ථකත්වය සඳහා බලපාන සාධක ලෙස කාර්ය ප්‍රමුඛ ආකල්ප, රැකියාව හා ආයතනය කෙරෙහි පුද්ගලික අභිප්‍රේරණය හා සහායකයින් සමග ඇති සම්බන්ධතාවයන් හඳුනාගෙන ඇත.

සමීක්ෂණයන්ගෙන් අනාවරණය වී ඇති පරිදි පාරිසරික කළමනාකරණය සඳහා අභිප්‍රේරණය නිර්ණය කිරීමේ සාධක දෙකකි. එනම් ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය හා වෘත්තීමය වටිනාකම් යන සාධකයි. මෙම සමීක්ෂණයන්ට අනුව කාන්තාවන් වඩා වැඩි අභිප්‍රේරණ මට්ටමක් පෙන්වුම් කරයි. මෙහිදී වැටුප පාරිසරික කළමනාකරණයට බලපාන සාධකයක් ලෙස නොසැලකේ. පර්යේෂකයන් පෙන්වා දෙන පරිදි ආයතන වැඩි අවධානයක් යොමු කළ යුතු වන්නේ වඩා උසස් පාරිසරික කළමනාකරණ

ප්‍රවේශයක් හඳුන්වාදීම සඳහායි. මානව සම්පත් කළමනාකරණ ප්‍රතිපත්ති නිර්මාණය කිරීමේදී සේවකයින්ගේ සහයෝගීතාවය පාරිසරික කළමනාකරණ වැඩසටහන් සඳහා ලබාගැනීමත්, ආයතනයේ පාරිසරික ඉලක්ක සඳහා සේවක මැදිහත්වීම ලබා ගැනීමත් කෙරෙහිත් සැලකිල්ල දැක්විය යුතුය.

සේවකයන් බඳවා ගැනීම

පාරිසරික කළමනාකරණයේ විශාල අංශ ප්‍රමාණයක් ආවරණය කිරීම සඳහා සාමාන්‍ය රැකියා විස්තරය යොදා ගත හැකිය. මේ සඳහා පාරිසරික දත්ත වාර්තා කිරීමේ කාර්යයන් සහ සෞඛ්‍ය හා ආරක්ෂණ කාර්යයන් අන්තර්ගත වේ. බඳවා ගන්නා නව සේවකයන් සඳහා පවත්වන අනුස්ථාපන වැඩසටහන් මගින් පාරිසරික කළමනාකරණය පිළිබඳ දැනුවත් කිරීමත්, සාමූහික පාරිසරික පද්ධතියට එනම් ආයතනය තුළ පවතින පාරිසරික කළමනාකරණ පද්ධතිය සඳහා ඔවුන්ට ප්‍රවේශයක් ලබාදීමත් සිදු කළ යුතුව ඇත. සමීක්ෂණ වාර්තා පෙන්වා දෙන පරිදි බ්‍රිතාන්‍යය තුළ ආයතන සඳහා සේවකයන් බඳවාගැනීමේදී පාරිසරික කරුණු මගින් ඉහළ බලපෑමක් ඇති කරයි. ඊට අනුව රැකියාවක් සඳහා ඉල්ලුම් කිරීමේදී උපාධිධාරීන් අදාළ ආයතනයේ පාරිසරික ක්‍රියාකාරීත්වය හා ඊට අදාළව ඔවුන්ගේ කීර්තිනාමය සැලකිල්ලට ගැනීමක් සිදු කරයි. බ්‍රිතාන්‍යයේ පුද්ගල හා සංවර්ධනය පිළිබඳ වරලත් ආයතනය (CIPD) හෙලිදරව් කරන පරිදි 49% ක් අයදුම්කරුවන් රැකියාවක් බාරගැනීම තීරණය කිරීමේදී ආයතනික පාරිසරික මැදිහත්වීම් සැලකිල්ලට ගනු ලබයි. එවැනි රැකියා අපේක්ෂකයන් හරිත රැකියා අපේක්ෂකයන් ලෙස හැඳින්වේ. එමෙන්ම පරිසර කළමනාකරණය සිදු කරන සේවකයන් හරිත සේවකයන් ලෙස හැඳින්වේ. පාරිසරික කළමනාකරණය සඳහා මැදිහත්වීම් ආයතනයට විභව සේවකයන් ආකර්ෂණය කරගැනීමට ඉහළ දායකත්වයක් සපයයි. නවතම සමීක්ෂණයන්ට අනුව මානව සම්පත්වේදීන්ගෙන් 47% ක් විශ්වාස කරන්නේ සේවකයන් රැකියාවක් සඳහා සම්බන්ධවීමට වඩාත් කැමති වන්නේ ශක්තිමත් පාරිසරික කළමනාකරණ පද්ධතියක් පවතින ආයතන සමග සමග බවයි. එමෙන්ම 46% ක් පවසන පරිදි විභව අපේක්ෂකයන් ආකර්ෂණය කර ගැනීම සඳහා එය උපකාරී වේ. හරිත සේවකයන් වීම මගින් පහත ආකාරයේ ප්‍රතිලාභ ආයතනයකට අත්කර ගත හැකිය.

- අභිප්‍රේරණය හා රැකියා නැඹුරුව ඉහළ නැංවීමට උපකාරී වීම
- සේවය හැරයාමේ ප්‍රතිශතය අඩුවීම
- ශ්‍රම බලකායේ සෞඛ්‍ය තත්ත්වය වර්ධනය වීම.

කාර්යඵල ඇගයීම හා හරිත කළමනාකරණය

පාරිසරික කළමනාකරණය තුළ කාර්යඵල කළමනාකරණය භාවිතා කිරීමේදී මුහුණ දිය යුතු අභියෝග රාශියකි. ඒවානම්,

- ආයතනයේ විවිධ අංශ අතර පාරිසරික කාර්යඵල ප්‍රමිතීන් මනින්නේ කෙසේද?
- කළමනාකරුවන්ගේ පාරිසරික ක්‍රියාකාරීත්වය පිළිබඳ ප්‍රයෝජනවත් දත්ත ලබා ගන්නේ කෙසේද? යන්නවේ.

ඇමරිකා එක්සත් ජනපදය තුළ ක්‍රියාත්මක වන “අමොකො” (AMOCO) ආයතනය පාරිසරික ක්‍රියාකාරීත්ව ප්‍රමිතීන් මිනුම් කිරීම සඳහා පරිසරය නිසි ලෙස භාවිතය, අපද්‍රව්‍ය කළමනාකරණය, පාරිසරික විගණන හා අපද්‍රව්‍ය අවම කිරීම වැනි සාමූහික වූ පාරිසරික ක්‍රියාකාරීත්ව ප්‍රමිතීන් පිහිටුවීම හා කළමනාකරණ පාරිසරික ක්‍රියාකාරීත්වය පිළිබඳ වැදගත් වන දත්ත ලබාගැනීම සඳහා හරිත තොරතුරු පද්ධති හා විගණන වැඩසටහන් දියුණු කිරීම වැනි ක්‍රම අනුගමනය කරයි. ආයතනය තුළ පාරිසරික කාර්යඵල ඇගයීම් පද්ධතියක් සාර්ථකව ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා කළයුතු වන්නේ පාරිසරික දැනුවත් කිරීම් හා අධ්‍යාපනයේ ඇතුළත් වැදගත් අංග සඳහා කාර්යඵල දර්ශක පිහිටුවීමයි.

කාර්යඵල ඇගයීම තුළ පාරිසරික සිද්ධීන්, පාරිසරික වගකීම්, පාරිසරික දැනුවත් කිරීම් හා ප්‍රතිපත්ති පිළිබඳ සන්නිවේදනයන් යන කොටස් ආවරණය වේ. කෙසේ වෙතත් දැනට පවතින බොහෝමයක් කාර්යඵල ඇගයීම් පද්ධති කර්මාන්තශාලා හා දෙපාර්තමේන්තු කළමනාකරුවන් හා විධායකයින්ට පමණක් සීමාවන බව පෙනෙන්නට තිබේ.

කළමනාකාරීත්ව පාරිසරික ක්‍රියාකාරීත්වයන් සැසඳීම සඳහා හරිත කාර්යඵල පදනම් යොදා ගත යුතුව ඇත. එමගින් විවිධ කර්මාන්තශාලාවන්, ඒකක හා දෙපාර්තමේන්තු අතර හරිත කළමනාකරණ ක්‍රියාකාරීත්වය නිවැරදිව මිනුම් කිරීම සඳහා අවස්ථාව ලැබෙන අතර සුපරීක්ෂකයන් හා සේවකයින් ඉලක්ක පිහිටුවීමේ හැකියාවද ලැබෙනු ඇත.

පුහුණු කිරීම හා සංවර්ධනය

පාරිසරික කළමනාකරණය සඳහා මූලික මැදිහත් මක් පුහුණු කිරීම තුළින් ලබාදෙයි. එහිදී අපද්‍රව්‍ය කළමනාකරණය, බලශක්ති කාර්යක්ෂමතාව යනාදිය පිළිබඳව පුහුණු කිරීම වැදගත් වේ. ඉදිරි පෙළ සේවකයින් ඔවුන්ගේ වැඩ පරිසරය තුළ අපද්‍රව්‍ය විශ්ලේෂණයක් සිදුකිරීමට පුහුණු කිරීම මගින් අපද්‍රව්‍ය කළමනාකරණය සිදුකරනු ලබයි. මෙවැනි සේවක පිරිසක් ආයතනයකට අවශ්‍ය වන අතර ඔවුන් අදාළ තොරතුරු එක්රැස් කරගන්නේ කෙසේද යන්න පිළිබඳව දැනුවත් විය යුතුය.

පුහුණු කිරීමේ ක්‍රමවේදයක් ලෙසට බොහෝ ආයතන රැකියා භ්‍රමණය යොදා ගනු ලබන අතර හරිත විධායකයින් හෝ අනාගත ආයතනික සාමාජිකයින් පරිසර කළමනාකරණය සඳහා පුහුණු කිරීමේ වඩා ඵලදායී ක්‍රමයක් ලෙසට රැකියා භ්‍රමණය හඳුනාගෙන ඇත. ආයතන විසින් ලබාදෙන පාරිසරික කළමනාකරණ පුහුණුව සඳහා දෛනික අවශ්‍යතාවයන්, සේවක දැනුවත් කිරීම් හා පාරිසරික තත්ත්ව කළමනාකරණ පුහුණුව යනාදී අංග ඇතුළත් ය. ඇතැම් අධ්‍යයනයන් පෙන්වා දෙන ආකාරයට සේවක පුහුණු මට්ටම හා පාරිසරික සංවර්ධනය අතර ධනාත්මක සම්බන්ධතාවක් පවතී. පර්යේෂකයන් පෙන්වා දෙන පරිදි බලශක්ති කාර්යක්ෂමතාව පිළිබඳ පුහුණුව දීර්ඝකාලීන ආර්ථික ආයෝජනයක් වේ. මානව සම්පත් කළමනාකරුවන් විසින් රැකියා විස්තරය තුළ පාරිසරික වගකීම් ඇතුළත් කිරීමේදී හා කණ්ඩායම් ඉලක්ක ගොඩනැගීමේදී පාරිසරික තත්ත්වයන් සැලකිල්ලට ගැනීම සිදු කළ යුතුය.

පාරිසරික පුහුණු පද්ධතියක් ස්ථාපිත කිරීමේදී පහත පියවරයන් අනුගමනය කරනු ලැබිය යුතුය.

- පවතින පුහුණු පද්ධතිය විශ්ලේෂණය කිරීම
- සාමූහික පරිසර කමිටුවක් පත්කිරීම (මානව සම්පත් නියෝජිතයින්, පරිසරවේදීන්, අනෙකුත් විධායකයින්)
- රැකියා විශ්ලේෂණයන් මගින් රැකියා විස්තරයක් සැකසීම
- පාරිසරික දැනුවත් කිරීම

මීට අමතරව ආයතනයකට ඵලදායීතාවය, තත්ත්වය, අපනය හා අනතුරු අවම කිරීම යාන්දිය සම්බන්ධයෙන් කාර්යඵල කළමනාකරණ පද්ධතියක් භාවිතා කළ හැක. බ්‍රිතාන්‍යයේ රාජ්‍ය අංශයේ යොදා ගන්නා ක්‍රමවේදයන් වනුයේ හරිත කණ්ඩායම් පිහිටුවීමයි. මෙම කණ්ඩායම් සියළුම දෙපාර්තමේන්තු තුළ පිහිටුවන අතර පාරිසරික දැනුවත් කිරීමක් ඇතිකිරීම හා පාරිසරික කළමනාකරණය පිළිබඳ විශේෂ පුහුණුවක් ලබාදීම සිදු කෙරේ.

සංවර්ධනය

බොහෝ විද්වතුන්ගේ මතය වන්නේ පාරිසරික කළමනාකරණය පිළිබඳව මනා අධ්‍යාපනයක් සහ පුහුණු වැඩසටහන් පාරිසරික විධායකයින්ට ලබාදිය යුතු බවයි. මන්ද ව්‍යාපාරික නායකයන් ලෙසම ඔවුන්ටද දැනුම හා කුසලතා අවශ්‍ය බැවිනි. පරිසරවේදීන්ට දැනුම ලබා දෙන්නන්ට ඇති ප්‍රධානතම ගැටළුව වන්නේ පාරිසරික හා ව්‍යාපාරික විශේෂඥ දැනුම ඔවුන්ට ලබාදීමයි. එයට හේතුව එවැනි පුළුල් දැනුමක් සාම්ප්‍රදායික පුහුණු කිරීමේ ක්‍රම මගින් ලබා නොදීමයි. ව්‍යාපාරිකයින්ට පාරිසරික අයෝජන සිදු කිරීම සඳහා වූ තීරණ උපකාරී ආකෘතීන්හි ඉදිරියේදී ලාභ ලැබිය හැකි බව තහවුරු කිරීම සඳහා වූ තීරණ උපකාරී ආකෘතීන්හි හිඟකම එවැනි නවීන පුහුණු කිරීමේ ක්‍රම හා ක්‍රියාවලි ව්‍යාප්ත නොවීමට බලපා ඇත.

පාරිසරික කළමනාකරණය පිළිබඳව කළමනාකාරීත්වයට ලබාදෙන දැනුම එතරම් ඉහළ මට්ටමක නොපවතින්නේ එය ව්‍යාපාරික කටයුතුවලින් වෙන්වූ එතරම් වැදගත් බවක් ලබාදිය යුතු කරුණක් ලෙස ආයතන නොසලකන බැවිනි. එක්සත්ජාතීන් අවධාරණය කරන ආකාරයට ආයතන මේ පිළිබඳව විශේෂයෙන් දැනුවත් කළ යුතු අතර කළමනාකරුවන්, ඉංජිනේරුවන්, සහ අනෙකුත් විධායක මට්ටමේ වෘත්තිකයන් සඳහා පාරිසරයක කළමනාකරණය පිළිබඳ අධ්‍යාපනික හා පුහුණු වැඩසටහන් පැවැත්විය යුතුය.

අවසානය

වර්තමානයේ තිරසාර සංවර්ධනය යන සංකල්පයට සමගාමීව හරිත මානව සම්පත් කළමනාකරණය යන සංකල්පය ද ව්‍යාපාරික / ආර්ථික ලෝකයේ වඩ වඩාත් ඉස්මතු වෙමින් පවතී. එය පාරිභෝගික ආරක්ෂණයට, සමස්ථ සමාජයට හා පරිසරයට මෙන්ම ආයතනයේ උපාය මාර්ගික උපකරණයක් ලෙස වර්තමානයේ ආයතන තුළ ක්‍රියාත්මක වෙමින් පවතී.

කෙසේ වුව ද ආයතනයක සඵලදායී හරිත කළමනාකරණ පද්ධතියක් පවත්වා ගැනීම සඳහා උසස් මට්ටමක තාක්ෂණික හා කළමනාකරණ ශිල්පීය දැනුමක් සේවකයන් තුළ වර්ධනය කිරීම ආයතන මගින් සිදු කළ යුතු ය (Hart, 1997; Linet et al, 2001). තව ද පරිසර හිතකාමී, ගුණාත්මක මානව සම්පත් තම ආයතනය තුළ වර්ධනය කර ගැනීම උදෙසා වන සමස්ථ ක්‍රියාවලිය හරිත මානව සම්පත් කළමනාකරණය යන්නෙන් පිළිඹිබු කෙරේ. ආයතනයක් හෝ ආයතනයක මානව සම්පත් කළමනාකරණ අංශයක් හරිත කළමනාකරණය කෙරෙහි උනන්දුවක් දැක්වීම හා කටයුතු කිරීම හරසුන්/ පිරිවැය අධික/ අනවශ්‍ය කටයුත්තක් ලෙස ඇතැම් විචාරකයින් තර්ක කළ ද එහි ඇති විවිධ ව්‍යාපාරික/ සමාජීය/ ආර්ථික ප්‍රතිලාභ මෙන්ම වර්තමාන පාරිසරික තත්ත්වයන් හා අවශ්‍යතාවයන් පදනම් කොටගෙන හරිත මානව සම්පත් කළමනාකරණය අත්‍යවශ්‍ය අංශයක් බවට පත්ව තිබේ.

මේ අනුව මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ බොහෝ කාර්යයන් වලට හරිත කළමනාකරණ සංකල්පය හා එහි පරමාර්ථ/ අරමුණු මෙන්ම ක්‍රියා පටිපාටීන් ඇතුළත් කර ගනිමින් කටයුතු කර ගැනීම නවීන ප්‍රවණතාවය වී තිබේ. විශේෂයෙන්ම සේවකයන් බඳවා ගැනීම, අනුස්ථාපනය කිරීම, කාර්යඵල ඇගයීම, සේවක සංවර්ධනය වැනි මූලික මානව සම්පත් කළමනාකරණ කාර්යයන්හිදී හුදෙක් මානව සම්පත් කළමනාකරණ කටයුතු භාවිතා කිරීම වෙනුවට හරිත මානව සම්පත් කළමනාකරණ න්‍යායන් භාවිතා කරමින් නවමු ආකාරයකට අදාළ කටයුතු සිදු කිරීමට වර්තමාන ආයතන බලාපෙරොත්තු වේ. එමගින් වඩාත් ඵලදායී හරිත මානව සම්පත් කළමනාකරණ පද්ධතියක් තම ආයතනික සන්ධර්භය තුළ පවත්වාගෙන යාමට වර්තමාන ආයතන උත්සුක වේ.

ආශ්‍රිත ග්‍රන්ථ

- [1.] Daily, B. F. and Huang, S. (2001). Achieving sustainability through attention to human resource factors in
- [2.] environmental management. *International Journal of Operations & Production Management*, 21(12), 1539-1552.
- [3.] Brockhoff, K., Chakrabarti, A. K. and Kirchgeorg, M. (1999). Corporate strategies in environmental
- [4.] management. *Research Technology Management*, 42(4), 26-30.
- [5.] Hart, S. (1997). Beyond greening. *strategies for a sustainable world Harvard Business Review*, 75(1), pp. 66-76.
- [6.] Jabbour Chiappetta, C. J., Jabbou Lopes de Sousa, A. B., Govindan, K., Teixeira, A. A., & Freitas Ricardo de
- [7.] Souza, W. (2012). Environmental management and operational performance in automotive companies in
- [8.] Brazil: The role of human resource management and lean manufacturing, *Journal of Cleaner Production*,
- [9.] <http://dx.doi.org/10.1016/j.jclepro.2012.07.010>
- [10.] Jabbour, C. J. C., Santos, F. C. A., Nagano, M. S. (2010). Contributions of HRM throughout the stages of
- [11.] environmental management: methodological triangulation applied to companies in Brazil. *International*
- [12.] *Journal of Human Resource Management*, 21(7), 1049-1089.
- [13.] <http://dx.doi.org/10.1080/09585191003783512>
- [14.] Jackson, S., Renwick, D., Jabbour, C. J. C., & Muller-Camen, M. (2011). State-of-the-Art and Future
- [15.] Directions for Green Human Resource Management *Zeitschrift für Personal for schung. German Journal of Research*
- [16.] *in Human Resource Management*, 25, 99-116.
- [17.] Wagner, M. (2007). Integration of environmental management with other managerial functions of the firm.
- [18.] *Empirical effects on drivers of economic performance Long Range Planning*, 40(6), 611-628.
- [19.] <http://dx.doi.org/10.1016/j.lrp.2007.08.001>
- [20.] Lado, A. A., & Wilson, M. C. (1994). Human Resource Systems and Sustained Competitive Advantage: A
- [21.] Competency Based Perspective. *Academy of Management Review*, 19, 699-727.
- [22.] <http://dx.doi.org/10.5465/AMR.1994.9412190216>
- [23.] Callenbach, E., Capra, F., Goldman, L., Lutz, R. and Marburg, S. (1993), *Eco-Management: The Elmwood Guide*
- [24.] *to Ecological Auditing and Sustainable Business*, Berrett-Koehler, San Francisco, CA.

- [25.] Renwick, D., Redman, T., and Maquire, S. (2008). Green HRM: A review, process model, and research agenda,
[26.] *Discussion Paper Series, University of Sheffield Management School*, The University of Sheffield.
[27.] Collins, C. J., and Clark, K. D. (2003). Strategic human resource practices, top management team social networks,
[28.] and firm performance: the role of human resource in creating organizational competitive advantage. *Academy of Management Journal*, 46(6): 740–51.
[29.] Boselie, P., Paauwe, J., & Jansen, P. G. W. (2001). Human resource management and performance: lessons from the Netherlands. *The International Journal of Human Resource Management*, 12(7), 1107-1125.
[30.] <http://dx.doi.org/10.1080/09585190500366532>
[31.] Unnikrishnan, D., & Hedge, S. (2007). Environmental training and cleaner production in Indian industry—a micro-level study. *Resources Conservation and Recycling*, 50(4), 427-441.
[32.] <http://dx.doi.org/10.1016/j.resconrec.2006.07.003>
[33.] Bohdanowicz, P., Zientara, P., & Novotna, E., (2011). International Hotel chains and environmental protection: an analysis of Hilton’s we care! Programme (Europe, 2006-2008). *Journal of Sustainable Tourism*, 19(7), 797-816. <http://dx.doi.org/10.1080/09669582.2010.549566>