

[06]

මානව සම්පත් කළමනාකරණය සඳහා බෞද්ධ ඉගැන්වීම්

රුවනි අනුන්තරා ගුණවර්ධන, වානක පියසේන, සමාධි සංකල්පනා,
වානිකා සුමාලි, ඉරේෂා වාමණි

1. හැඳින්වීම

වර්තමාන සමාජය ඉමහත් සංකීර්ණ ස්වභාවයක් පෙන්වුණු කාර්යයකි. ගෝලීයකරණයේ ආශීර්වාදයෙන් නව තාක්ෂණික මෙවලම් සොයා ගැනීම් ආදිය තුළින් සුවඛර ජීවිතයක් සොයා යන මුළු මහත් ලෝකයේම පෙර ගමන්කරුවන්ගේ භූමිකාව හොබවනුයේ බටහිර නව සොයා ගැනීම් ය. දහ අට වන සියවසේ මැද භාගයේදී ආරම්භ වූ කාර්මික විප්ලවයත් සමඟ එතෙක් පැවති සමාජ ආර්ථික වටපිටාව වෙනස් වන්නට පටන් ගැනුණි. එතෙක් පැවති මන්දගාමී ජීවන රටාව වේගයෙන් වෙනස් වෙමින් සිසු පරිභෝජන රටාවක් වෙත නැඹුරු විය. සීමිත සම්පත් උපරිම උපයෝජනයක් තුළින් සිය අවශ්‍යතා ඉටු කර ගැනීමටත් ස්වාර්ථය මත පදනම්ව කටයුතු කරන්නටත් පුද්ගලයා නැඹුරු විය. ඒ තුළ කාලයක් ගත වෙත්ම විවිධ සමාජ ආර්ථික අර්බුද රාශියක් නිර්මාණය කරන්නට සමත්ව ඇති බව පෙනීයයි.

එදා කාර්මික විප්ලවයත් සමඟ බටහිර චින්තනය පිබිදෙන්නේ එවකට සමාජයේ පැවති බෞද්ධ දර්ශනය ඇතුළු බොහෝ දර්ශනයන් පුද්ගල මනස තුළ අතික්‍රමණය කරමිනි. නමුත් එය තුළින් විවිධ සමාජ ආර්ථික අර්බුද රාශියක් නිර්මාණය වීමත් සමඟ, පිළියමක් වෙනුවට විසඳුමක් යොදන බටහිර සංස්කෘතිය හටගත් සමාජ ආර්ථික අර්බුද රාශිය අරබයා විසඳුම් සොයමින් සිටී. ඒ අනුව බටහිර දර්ශනයන් ප්‍රති නිර්මාණය වෙමින් පවතී. එවන් සමාජ ආර්ථික වටපිටාවක් තුළ බෞද්ධ දර්ශනය තුළින් උකහාගත හැකි කාරණා ප්‍රති නිර්මාණය වෙමින් පවතින බටහිර දර්ශනයන් සමඟ සංසන්දනාත්මක විග්‍රහයක නිරත වීම කාලීන අවශ්‍යතාවයකි. එම කාලීන අවශ්‍යතාවයෙහි ප්‍රධාන කොටස ලෙස සමස්ත ආර්ථික කාරණා කළමනාකරණය කරනු ලබන පුද්ගලයාගේ ආකල්ප ප්‍රති නිර්මාණය කිරීමේ වගකීම දරන නූතන මානව සම්පත් කළමනාකරණය, බෞද්ධ දර්ශනය සමඟ සංසන්දනාත්මක විග්‍රහයක නිරත වීම මෙම ලිපියෙහි අපේක්ෂාවයි.

2. මානව සම්පත් කළමනාකරණය

අප රටේ වර්තමානයේ භාවිතා වන ශ්‍රමික කළමනාකරණ පද්ධතිය බටහිර චින්තනය මත පදනම්ව නිර්මාණය වූවකි (Hemantha, 2006, පි. 5). එම නිසා දැනට පවතින ශ්‍රමික කළමනාකරණ පද්ධතිය පිළිබඳව මූලික වශයෙන් අවධානය යොමු කිරීම වැදගත් වනු ඇත. මානව සම්පත් කළමනාකරණය පිළිබඳව විවිධ නිර්වචන ඉදිරිපත් වී ඇත. ඕපාත (2009, පි. 5) හි දැක්වෙන පරිදි එම නිර්වචන කිහිපයක් පහත පරිදි වේ.

සංවිධානයේ පරමාර්ථ සහ සේවාදායකයන්ගේ තෘප්තිය හා සංවර්ධනය යන ද්විත්වයම ඉටුකර ගැනීමට මානව සම්පත්වල සඵල උපයෝජනය සලසන සියලුම සංවිධානවල ශ්‍රිතය මානව සම්පත් කළමනාකරණයයි (ගුලුයික්, 1979, පි. 6).

මානව සම්පත් කළමනාකරණය යනු සංවිධානයක මානුෂික සම්පත් සඵල උපයෝජනය වෙත යොමුවන කාර්යයන් සමූහයකි (මැතිස් සහ ජැක්ෂන්, 1988, පි. 11).

ඉතා වැදගත් මානුෂික සම්පත් ලෙස සංවිධානයක සේවක පිරිසේ වැදගත්කම පිළිගැනීම සහ පුද්ගලයාගේ, සංවිධානයේ සහ සමාජයේ යහපත පිණිස මානව සම්පත සඵලව සහ නීත්‍යානුකූලව භාවිතය තහවුරු කිරීමට විවිධ කාර්යයන්

සහ ක්‍රියාකාරකම් උපයෝජනය කිරීම මානව සම්පත් කළමනාකරණයයි (ස්වල්ප සහ යංබලඩ්, 1986, පි. 6).

සංවිධාන පරමාර්ථ ලඟා කර ගැනීමේ ප්‍රයත්නයේ සේවාදායක පිරිස සඵලව කළමනාකරණය කිරීම පිණිස වූ පුළුල් ඒකාබද්ධ පද්ධතියකි (බොවේ සහ අන් අය, 1993, පි. 400).

සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණය යනු සංවිධානයක් තුළ වැඩෙහි නිරත මිනිසුන් සහ ඔවුන්ගේ සම්බන්ධතා පිළිබඳ කළමනාකරණ ශ්‍රිතයයි (බ්‍රිතාන්‍ය සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණ ආයතනය).

සංවිධානයක මානුෂික සම්බන්ධතා පිළිබඳ මූලිකව අදාළ වන කළමනාකරණ අංශය සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණයයි (ඉන්දියානු සේවක කළමනාකරණ ආයතනය).

ඉහත නිර්වචන සියල්ල පිළිබඳව අවධානය යොමු කිරීමේ දී සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණය යන්න යම් නිශ්චිත සංවිධානයක පරමාර්ථ ඉටුකර ගැනීම උදෙසා පවතින මානව සම්පත් කාර්යක්ෂමව සහ සඵලව උපයෝජනය කිරීම (ඕපාත, 2009, පි. 6) ලෙස සරලව නිර්වචනය කළ හැකිය. ආයතනයක මානව සම්පත යනු එම ආයතනයෙහි සේවා නියුක්ත සේවා දායකයන්ය (ඕපාත, 2009, පි. 7). මානව සම්පත කාර්යක්ෂමව උපයෝජනය කිරීම යනුවෙන් අදහස් වන්නේ අවම තාක්ෂණිකත් හෝ තාක්ෂණිකත් තොරව භාවිතා කිරීම යන්නයි. සඵලව උපයෝජනය කිරීම යනුවෙන් අදහස් වන්නේ උපයෝජනය කරනු ලබන අරමුණ ඉටුවන ආකාරයට උපයෝජනය කිරීමයි. සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණයේ මූලික පරමාර්ථය වන්නේ සංවිධානයේ සඵලත්වය පිණිස උපරිම පුද්ගලික දායකත්වය ගෙන දෙන ඉතාම යෝග්‍ය සහ තාප්ත මානව බලයක් ජනිත කොට පවත්වාගෙන යාමයි (ඕපාත, 2009, පි. 8). මෙම මූලික පරමාර්ථය බොහෝ සෙයින් සංවිධානයේ සඵලත්වය හරය කොට ගෙන ඇති බවක් බැලූ බැල්මට දක්නට ලැබේ. වර්තමාන මානව සම්පත් කළමනාකරුවා හුදෙක් සංවිධානයේ සඵලත්වය හරය කොට පමණක් ක්‍රියා කරයි යන්න වර්තමාන මානව සම්පත් කළමනාකරුවා වෙත යොමුව ඇති ප්‍රධානතම චෝදනාවයි. එය වර්තමානයේ පවතින ශ්‍රමික කළමනාකරණ පරිචය තුළ ඇති බාධාවකි. සංවිධාන තුළ මනා ශ්‍රමික කළමනාකරණ පරිචයක් ගොඩනගා පවත්වාගෙන යාමට නම්, වර්තමානයේ පවතින ශ්‍රමික කළමනාකරණ පරිචය තුළ ඇති බාධාවන් ඉවත් කළ යුතු වේ (Hemantha, 2006, පි. 39). නමුත් සංවිධානයේ සඵලත්වය මෙන්ම සංවිධානයේ සේවය කිරීම තුළින් සේවකයාගේ සඵලත්වය ද තහවුරු වන්නේ නම් එම බාධාවන් ඉවත් කර ගත හැකි වනු ඇත. සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණයේ මූලික පරමාර්ථය ඉටු කර ගැනීම සඳහා සේවා දායක ඵලදායිතාවය වැඩි කිරීම, සේවා දායක සංවර්ධනය, රැකියා ජීවිතයේ ගුණාත්මකභාවය ඉහළ නැංවීම සහ නීත්‍යානුකූල එකඟවීම සහතික කිරීම යන උපක්‍රමික පරමාර්ථ ඉටු කර ගැනීම වැදගත් වේ (ඕපාත, 2009 පි. 9-10). මෙම උපක්‍රමික පරමාර්ථ සේවය සේවක දෙපක්ෂයටම එකලෙස වැදගත් වේ. එලෙස උපක්‍රමික පරමාර්ථ සේවය සේවක දෙපක්ෂයට ම වැදගත් වන ආකාරය පහත වගු අංක 01 මගින් දැක්වේ.

වගු අංක 01: උපක්‍රමික පරමාර්ථ සේවය සේවක දෙපක්ෂයට වැදගත් වන ආකාරය.

උපක්‍රමික පරමාර්ථය	සේවය පක්ෂයට ඇති වැදගත්කම	සේවක පක්ෂයට ඇති වැදගත්කම
සේවාදායක ඵලදායිතාවය වැඩි කිරීම	ඉහළ ඵලදායිතාවයක් ලබා ගත හැකි වීම.	ඉහළ දායකත්වයක් ලබා දීම තුළින් ඉහළ වැටුප් ලබා ගත හැකි වීම.
සේවාදායක සංවර්ධනය	ඉහළ කාර්යක්ෂමතාවයක් ලබා ගත හැකි වීම.	රැකියා ජීවිතයේ ඉහළ තනතුරු ලබා ගත හැකි වීම.
රැකියා ජීවිතයේ ගුණාත්මක භාවය ඉහළ නැංවීම	යහපත් සේවය සන්නම් නාමයක් පවත්වාගෙන යා හැකි වීම.	රැකියා ජීවිතයේ තාක්ෂණික තුළින් පෞද්ගලික ජීවිතයේ ගුණාත්මකභාවය සඳහා ඉහළ දායකත්වයක් ලබා ගත හැකි වීම.

නීත්‍යානුකූල එකඟවීම සහතික කිරීම	සේවා සේවක ගැටුම් අවම කර ගත හැකි වීම.	රැකියා ජීවිතයේ සුරක්ෂිත භාවය තහවුරු වීම.
---------------------------------	--------------------------------------	--

මූලාශ්‍රය: කර්තෘන් විසින් සම්පාදිතයි.

ඉහත උපක්‍රමික පරමාර්ථ මුදුන් පමුණුවා ගැනීමට නිවැරදි පුද්ගලයන් නිවැරදි රැකියා සඳහා ලබා ගැනීම, යෝග්‍ය සේවාදායකයන් රඳවා ගැනීම, ඔවුන්ගේ කැපවීම ලබා ගැනීම සහ වර්ධනය කිරීම ඔවුන් අභිප්‍රේරණය කිරීම සහ සේවා නියුක්ත පිරිවැය පාලනය කිරීම යන අරමුණු ළඟා කර ගැනීම වැදගත් වේ. මෙම අරමුණු ළඟා කර ගැනීම සඳහා මානව සම්පත් කළමනාකරණ කාර්යයන් කිහිපයක් සිදුකළ යුතු වේ. එම කාර්යයන් වනුයේ රැකියා නිර්මාණය, රැකියා විශ්ලේෂණය, මිනිස් බල සැලසුම් කිරීම, ආකර්ෂණය, තෝරා ගැනීම, බඳවා ගැනීම සහ අනුස්ථාපනය, කාර්යඵල ඇගයීම, වේතන කළමනාකරණය, පුහුණුව හා සංවර්ධනය, සේවාදායක වලන, සේවාදායක විනය පරිපාලනය, සේවාදායක සෞඛ්‍යය හා ආරක්ෂක පරිපාලනය, සේවාදායක සුභසාධන පරිපාලනය, දුක් ගැනවිලි විසඳීම යන ඒවායි (ඕපාත, 2009, පි. 11).

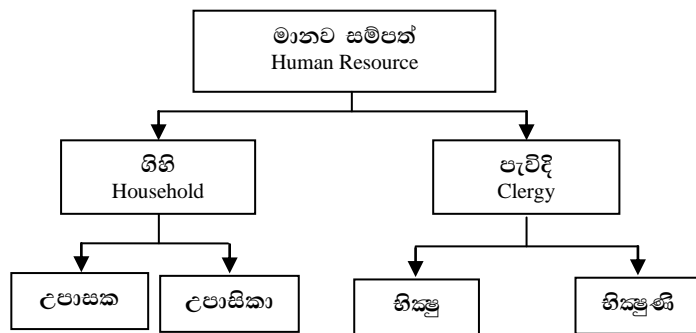
ඉහත මානව සම්පත් කළමනාකරණ කාර්යයන් ඉටු කිරීම තුළින් මානව සම්පත් කළමනාකරණ අරමුණු ඉටුකර ගැනීමට හැකිවන අතර එමඟින් මානව සම්පත් කළමනාකරණ උපක්‍රමික පරමාර්ථ ළඟා කර ගැනීම තුළින් මානව සම්පත් කළමනාකරණ මූලික පරමාර්ථය වන සංවිධානයේ සඵලත්වය පිණිස උපරිම පුද්ගලික දායකත්වය ගෙන දෙන ඉතාම යෝග්‍ය හා තෘප්ත මානව බලයක් ජනිත කොට පවත්වාගෙන යාමට හැකිවන බව නූතන මානව සම්පත් කළමනාකරණ ප්‍රවේශයයි.

අප මෙහිදී අවධානය යොමු කරනු ලබන්නේ මානව සම්පත් කළමනාකරණය තුළින් බෞද්ධ දර්ශනය විග්‍රහ කිරීමට හෝ බෞද්ධ දර්ශනය තුළින් මානව සම්පත් කළමනාකරණය විග්‍රහ කිරීමට වඩා බෞද්ධ දර්ශනය තුළ පවතින ඉගැන්වීම් මානව සම්පත් කළමනාකරණය සඳහා භාවිතා කළ හැකි ආකාරය පිළිබඳව විග්‍රහයක නිරත වීම සම්බන්ධවයි.

3. බුද්ධ වර්තය තුළින් පිළිබිඹු වන මානව සම්පත් කළමනාකරුවකු සතුවිය යුතු ගුණාංග

බුදු දහම අනුව සමස්ත සමාජයේ මානව සම්පත ගිහි සහ පැවිදි වශයෙන් ප්‍රධාන කොටස් දෙකක් යටතේ වර්ග කර දක්වා ඇත. ගිහි සමාජය නැවත උපාසක සහ උපාසිකා වශයෙන් වර්ග කර දක්වන අතර පැවිදි සමාජය නැවත භික්ෂු සහ භික්ෂුණී වශයෙන් වර්ග කර දක්විය හැකිය. එය පහත රූප සටහන් අංක 01 මඟින් වඩාත් පැහැදිලි වේ.

රූප සටහන 01: බුදු දහම අනුව මානව සම්පත් වර්ගීකරණය



මූලාශ්‍රය: විජිතනන්ද හිමි, දෙහිපාගොඩ. සහ යසස්සි හිමි, පනහඩුවේ. (2011) බෞද්ධ කළමනාකරණ මූලධර්ම. පාලි හා බෞද්ධ අධ්‍යයන ප්‍රකාශන.

බෝධිසත්වයන් වහන්සේ බුද්ධත්වයට පත්වීමෙන් පසුව තමන් විසින් අවබෝධ කරගත් ධර්මය දේශනා කිරීමේදී ඉහත සියළු පාර්ශවයන්ගේ යහපත සහ දියුණුව අරමුණු කරගෙන දේශනා කළ අතර තව දුරටත් සමස්ත සමාජයේ යහපත වර්ධනය කිරීම පිණිස බෞද්ධ දර්ශනය අනුගමනය

කරන මානව සම්පත උපයෝජනය කරන ලදී. ඊට අමතරව බුද්ධි වර්තය තුළින් මානව සම්පතේ කළමනාකරණ ගුණාංග රැසක් හඳුනා ගත හැකිය.

බෝධිසත්වයන් වහන්සේ බුද්ධත්වයට පත් වීමෙන් පසුව තමන් විසින් අවබෝධ කර ගත් ධර්මය දේශනා කිරීමට සුදුසු පිරිස තෝරා ගැනීමට කටයුතු කළ බව බෞද්ධ සාහිත්‍යයෙහි සඳහන් වේ. එහිදී උන්වහන්සේ වෙත ගුරුහරුකම් ලබා දුන් ආලාරකාලාම, උද්ධකරාම පුත්ත යනාදී අවබෝධ කර ගැනීමේ ශක්තිය ඉහළ පුද්ගලයින් තෝරා ගැනීමට උත්සාහවන්ත වූ බවත් ඔවුන් ඒ වන විට ජීවතුන් අතර නොසිටි නිසාවෙන් දුෂ්කර ක්‍රියා කරන සමයේ පටන් තමන් වෙත උදව් උපකාර කළ කොණ්ඩඤ්ඤ, වජ්‍ය, හද්දිය, මහානාම හා අස්සජී යන පස්වග මහණුන් වෙත තමන් වහන්සේ විසින් අවබෝධ කර ගත් ධර්මය දේශනා කිරීමට තීරණය කරන ලදී. එහිදී උන්වහන්සේ තුළ පැවති මනා සැලසුම් සහගත බව මොනවට පැහැදිලි වේ. එසේම එවකට භාරතීය සමාජයේ විවිධ දර්ශනයන් කිහිපයක් අනුගමනය කළ විවිධ ජන කොට්ඨාශවලින් සමන්විත වූ බව බෞද්ධ සාහිත්‍යයේ තවදුරටත් සඳහන් වේ. මේ අනුව බලන කළ තමන් විසින් අවබෝධ කර ගත් ධර්මය විවිධ බාධාවන් මැද සමාජගත කිරීමේ මාහැඟි අරමුණ සාර්ථකව ඉටු කර ගත් බව වර්තමාන සමාජය තුළ ද බෞද්ධ දර්ශනය අනුගමනය කරන අනුගාමිකයන් සිටීම තුළින් තහවුරු වේ. මෙය මානව සම්පත් කළමනාකරුවෙකුට ආයතනයක් තුළ වෙනස්කම් සිදුකිරීමේ දී ඇතිවන බාධාවන් කළමනාකරණය (Management of resistant to change) මනා සැලසුමකට අනුව සිදු කළ යුතු බව පෙන්වා දෙන්නකි.

එමෙන්ම පස්වග මහණුන්ගෙන් ආරම්භ වූ බුද්ධ ශාසනයේ හික්ෂු මානව සම්පත පසුව යසකුල පුත්‍රයා ප්‍රමුඛ පනස් පස් දෙනෙකුගේ එකතු වීමත් සමඟ ප්‍රථම රහත් හැට නම දක්වා වර්ධනය විය. බුද්ධ ශාසනයේ ප්‍රථම හික්ෂු මානව සම්පත වන එම පිරිස පිලිබඳව අවධානය යොමු කිරීමේදී පැහැදිලි වන කරුණු කිහිපයක් හඳුනා ගත හැකිය. ඒවා නම් ඔවුන් සියළු දෙනාම මනා කායික හා මානසික ශක්තියකින් පිරිපුන් අය විය. එයින් පැහැදිලි වන්නේ ඉන්ද්‍රියාව තරම් විශාල භූමි ප්‍රදේශයක් ආවරණය වන පරිදි ධර්ම ප්‍රචාරක කටයුතු සිදු කිරීම නම් වූ, ළඟා කර ගැනීමට පහසු නොවන අරමුණ ළඟා කර ගැනීම සඳහා වන නිවැරදිම මානව සම්පත තෝරා ගැනීමට කටයුතු කළ බවයි. එනම් ආයතනික අරමුණු ළඟා කර ගැනීම පිණිස වන නිවැරදි මානව සම්පත තම ආයතනය වෙත ගෙන්වා ගැනීම නම් වන වර්තමාන මානව සම්පත් කළමනාකරුවකු තුළින් ආයතනයක් අපේක්ෂා කරන කුසලතාවය බුද්ධ වර්තය තුළින් පිලිබිඹු වන බවට පවතින හොඳම සාක්ෂියකි. වර්තමානයේ වුවද පැවිද්ද ලැබීමට සුදුස්සකු බවට පත් වන්නේ මනා කායික හා මානසික යෝග්‍යතාවයකින් යුක්ත අය පමණි. කිසියම් කායික හෝ මානසික දුබලතාවයකින් පෙළෙන කිසිදු අයෙකු වෙත පැවිද්ද හිමි නොවේ.

එම ප්‍රථම රහත් හැට නම වෙත ධර්ම ප්‍රචාරක කටයුතුවල නිරත වීමට පළමුව ලබා දුන් උපදේශය තුළින් ද මානව සම්පත උපයෝජනය කළ යුතු ආකාරය පිලිබඳව බුදුන් වහන්සේ තුළ පැවති ආකල්පය මනාව පැහැදිලි වේ. එනම් සංවිධානයේ සඵලත්වය පිණිස උපරිම පුද්ගලික දායකත්වය ගෙන දෙන ඉතාම යෝග්‍ය හා තෘප්ත මානව බලයක් ජනිත කොට පවත්වාගෙන යාම සඳහා කෙතරම් අවබෝධයෙන් කටයුතු කළෙද්ද යන්න මෙම උපදේශයෙන් පැහැදිලි වේ. බුදුරජාණන් වහන්සේ ප්‍රථම රහත් හැට නම වෙත ධර්ම ප්‍රචාරක කටයුතුවල නිරත වීමට පළමුව ලබා දුන් උපදේශය වන්නේ "මහණෙනි බොහෝ ජනයාගේ හිත සුව පිණිස ධර්ම චාරිකාවේ හැසිරෙන්න. දෙදෙනෙකු එක මඟ නොයන්න. මුල මැද අග අර්ථ සහිත වූත් ව්‍යඤ්ජන සහිත වූත් පිරිපුන් වූත් ධර්මයක් දේශණා කරන්න" යන්නයි (මහාවග්ග පාළි 1, මහාකඛන්ධකය, පි. 42). මෙම උපදේශය මඟින් බොහෝ ජනයාගේ හිත සුව ඇති කිරීම අරමුණු කර ගනිමින් ජනිත කොට ගත් මානව බලය කාර්යක්ෂමව සහ සඵලදායීව උපයෝජනය සඳහා ගනු ලැබූ උත්සහය මනාව පිලිබිඹු වෙයි.

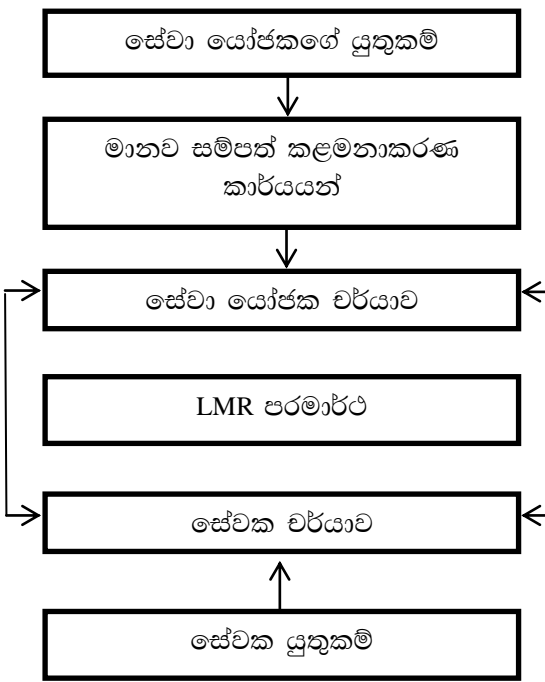
එසේම මෙම හික්ෂු මානව සම්පත අතර මනා අන්‍යෝන්‍ය සම්බන්ධතාවයක් හෙවත් අන්තර් පුද්ගල සම්බන්ධතාවයක් ඇතිකර ගෙන පවත්වාගෙන යාමට අවශ්‍ය මූලික පසුබිම විහාර ආරාම කළමනාකරණය තුළින්ම ඇති කර ඇති බව දක්නට ලැබේ. චුල්ලවග්ග පාළියේ වත්තකඛන්ධකය

තුළ අන්තර්ගත වන පරිදි ආරාමවාසි භික්ෂූන් ආචාර්ය, උපාධ්‍යාය, අන්තේවාසික සහ සද්ධිවිහාරික වශයෙන් ප්‍රධාන වර්ග හතරක් යටතේ දක්වා ඇත. ඒ අතරින් ආරාමවාසි භික්ෂූන්ගෙන් ප්‍රධානීන් ආචාර්ය සහ උපාධ්‍යාය වශයෙන් ද ඔවුන් යටතේ වාසය කරන සෙසු භික්ෂූ පිරිස අන්තේවාසික සහ සද්ධිවිහාරික වශයෙන් ද නම් කොට දක්වා ඇත. ඒ පමණක් නොව ඒ ඒ භික්ෂූ පිරිසට අදාළ යුතුකම් වගකීම් හා කාර්ය භාරයන් වෙනම ම දක්වා ඔවුන්ට විහාර පරිපාලනය වඩාත් පහසු වන අන්දමේ පසුබිමක් සකස් කොට ඇත. මෙහිදී දැකිය හැකි තවත් විශේෂත්වයක් වන්නේ ආචාර්ය හෝ උපාධ්‍යාය භික්ෂුවක් යටතේ වාසය කරන සෙසු භික්ෂූ පිරිස වන අන්තේවාසික සහ සද්ධිවිහාරික භික්ෂූන්ට යම් තීරණයක් ගැනීමේදී එම විහාරයේ වාසය කරන ආචාර්ය හෝ උපාධ්‍යාය භික්ෂුවකගෙන් ඒ සඳහා අවසර ලබා ගත යුතු වීමයි. එමඟින් මානව සම්පත් අවශ්‍ය ඉලක්ක ලඟාකර ගැනීම සඳහා වන පාලනය කිරීම මනාව සිදු කර ඇති බව පැහැදිලි වේ. මෙම පසුබිම වර්තමානයේ ව්‍යාපාර සංවිධාන තුළ දක්නට ලැබෙන සංවිධාන ධුරාවලියට බෙහෙවින් සමාන වේ. ඒ තුළින් පැහැදිලි වන්නේ වර්තමාන මානව සම්පත් කළමනාකරුවකු සතු විය යුතු ගුණාංගයක් වන පරිපාලනමය පරිණතභාවය බුද්ධ චරිතය තුළ මනාව පිළිබිඹු වන බවයි.

තමන් යටතේ සේවය කරන සේවක පිරිස උද්යෝගයෙන් යුතුව වැඩ කටයුතු කරන තත්වයකට පත් කිරීම හෙවත් සේවකයන් අභිප්‍රේරණය කරවා ගැනීමට ඇති හැකියාව තවත් වැදගත් කුසලතාවයක් ලෙස පෙන්වා දිය හැකිය.

මානව සම්පත් කළමනාකරණය සඳහා මනා ප්‍රවේශයක් බෞද්ධ දර්ශනය තුළ පවතින ඉගැන්වීම් අතරින් සිඟාලෝවාද සූත්‍රය මඟින් සපයයි. එනම් ඉහත මානව සම්පත් කළමනාකරණ කාර්යයන් සිදු කිරීමේදී ගුරු කොට ගත යුතු සේවා යෝජකගේ යුතුකම් කිහිපයක් සිඟාලෝවාද සූත්‍රය මඟින් ඉදිරිපත් කර තිබේ (Hemantha, 2006). සිඟාලෝවාද සූත්‍රය මත ගොඩ නැගෙන ශ්‍රමික කළමනාකරණ ආකෘතිය පහත රූප සටහන් අංක 02 මඟින් පෙන්වා ඇත. මානව සම්පත් කළමනාකරණ පරමාර්ථ ඉටු කර ගැනීම තුළින් සංවිධානයක පරමාර්ථ ඉටුකර ගැනීම උදෙසා පවතින මානව සම්පත් කාර්යක්ෂමව සහ සඵලව උපයෝජනය කිරීම සඳහා සේවා යෝජකගේ යුතුකම් හා සේවක යුතුකම් වැදගත් වන ආකාරය එමඟින් විස්තර කරයි.

රූප සටහන 02: සිඟාලෝවාද සූත්‍රය මත ගොඩ නැගෙන ශ්‍රමික කළමනාකරණ ආකෘතිය



මූලාශ්‍රය : Hemantha, KHK, (2006). Hettima Disawa Namadeema: Employer-Employee relationship revealed from the Buddhist, Author, Colombo.

මෙහිදී සේවා යෝජක වර්ගය වර්ණය කිරීමේදී ගුරු කොට ගත යුතු කරුණු කිහිපයක් සිතාලෝවාද සූත්‍රයේ දක්වා ඇත (දීප නිකාය 111, සිතාලෝවාද සූත්‍රය, පි. 308). ඒවානම්,

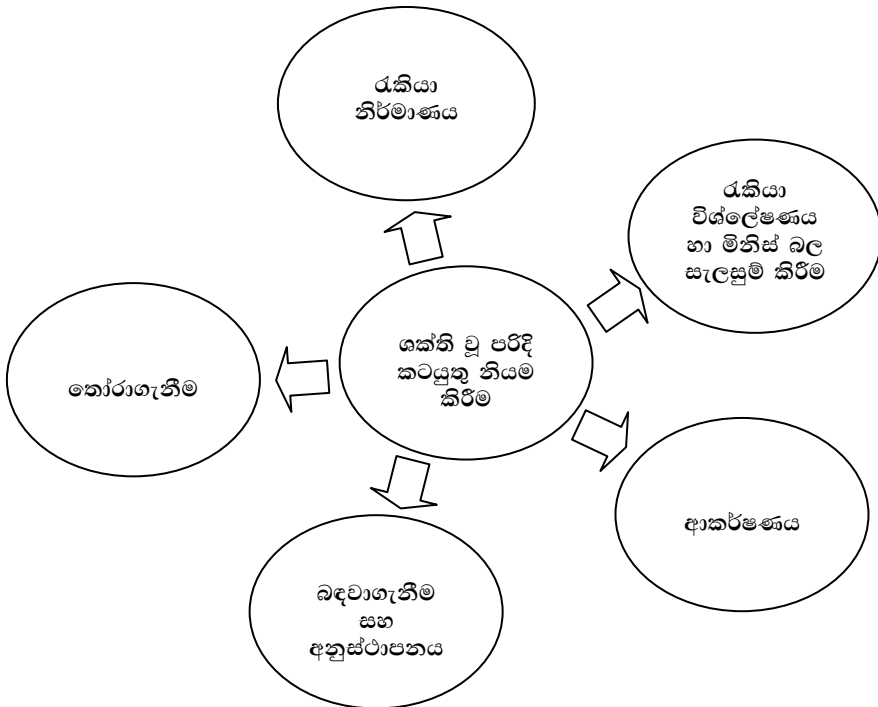
- ශක්ති වූ පරිදි කටයුතු නියම කිරීම.

මෙයින් අදහස් වන්නේ සේවා දායකයන් වෙත රැකියා සැපයීමේදී ඔවුන්ගේ හැකියාව හෙවත් ශක්තිය මත පදනම්ව රැකියාව නිර්මාණය කළ යුතු බවයි. මානව සම්පත් කළමනාකරුවකු විසින් රැකියා නිර්මාණය, රැකියා විශ්ලේෂණය, මිනිස් බල සැලසුම් කිරීම, ආකර්ෂණය, තෝරා ගැනීම, බඳවා ගැනීම සහ අනුස්ථාපනය යන කාර්යයන් ඉටු කිරීමේදී සේවා දායකයන්ගේ ශක්තිය කෙරෙහි අවධානය යොමු කළ යුතු බවයි (Hemantha, 2006). ඒ බව පහත රූප සටහන් අංක 03 මඟින් තව දුරටත් පැහැදිලි වේ.

මෙහිදී සේව්‍යයා විසින් සේවකයාගේ කාර්ය හා මානසික ශක්තිය පිළිබඳව අවධානය යොමු කළ යුතු වේ. වර්තමානයේදී මානව සම්පත් කළමනාකරුවන් විසින් රැකියා නිර්මාණයේදී එම රැකියාවට අදාළ වන කාර්යයන්, රාජකාරීන් සහ වගකීම්වලට අනුකූල වන පරිදි සේවකයා තුළ පැවතිය යුතු සුදුසුකම් තීරණය කරනු ලබයි. එමෙන්ම සේවකයන් ආකර්ෂණය කිරීම හා තෝරා ගැනීම යන අවස්ථාවන්හිදී ද එම සුදුසුකම් පිළිබඳව ඉහළ අවධානයක් යොමු කරන්නේ එම රැකියාවට අදාළ සුදුසුම පුද්ගලයා බඳවා ගැනීමේ අරමුණින් වේ.

බුදු සමයේදී බුද්ධ ශාසනය තුළ තනතුරු පිරිනැමීම මේ ආකාරයට සිදු වී ඇති බව, උපාලි තෙරණුන්ට විනය පිළිබඳ අග තනතුර ද, අනඳ තෙරණුන්ට ධර්ම භාණ්ඩාගාරික තනතුර ද, සැරියුන් මුගලන් තෙරණුන් වහන්සේලාට අග්‍ර ශ්‍රාවක තනතුරු ද පිරිනැමීම තුළින් මනාව පිළිබිඹු වේ.

රූප සටහන 03: සේවාදායකයන් ගේ ශක්තිය කෙරෙහි බලපාන මානව සම්පත් කළමනාකරණ කාර්යයන්

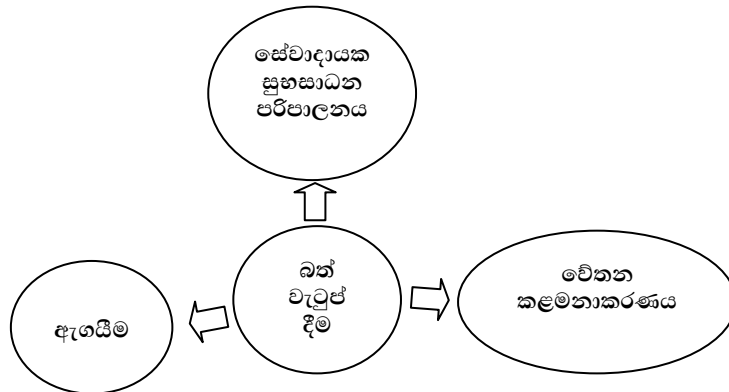


මූලාශ්‍රය: කර්තෘන් විසින් සම්පාදිතයි.

• බන් වැටුප් දීම.

මෙමගින් අදහස් වන්නේ සේවාදායකයන්ගෙන් ලබා ගන්නා වූ පරිශ්‍රමයන් උදෙසා මුදල්මය හා මුදල්මය නොවන ප්‍රතිලාභ ලබා දීමයි. එනම් මුදල්මය ප්‍රතිලාභයන්ගෙන් ඉදිරියට ගොස් මුදලින් නොවන අනෙකුත් ප්‍රතිලාභ ද බෙදා දීමයි. එහිදී සුදුසු දක්ෂතා අනුව සේවකයින් බඳවා ගැනීම, අවශ්‍ය වූ පරිදි සේව්‍ය සේවක වලනයන් ආයතනය තුළ සිදු කිරීම, සේවක සුභ සාධක පරිපාලනයන් සිදු කිරීම මේ යටතේ සම්බන්ධ කළ හැක (Hemantha, 2006). රූප සටහන් අංක 04 මගින් මුදල්මය ප්‍රතිලාභ සහ මුදල්මය නොවන ප්‍රතිලාභ ලබාදීම මානව සම්පත් කළමනාකරණ කාර්යයන් අතර ඇති සම්බන්ධය පෙන්නුම් කෙරේ.

රූප සටහන 04: මුදල්මය ප්‍රතිලාභ සහ මුදල්මය නොවන ප්‍රතිලාභ සමඟ මානව සම්පත් කළමනාකරණ කාර්යයන් අතර ඇති සම්බන්ධය

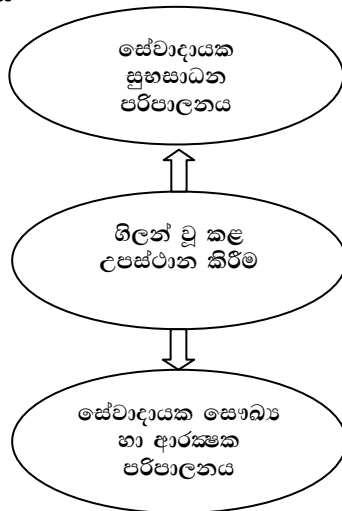


මූලාශ්‍රය: කර්තෘන් විසින් සම්පාදිතයි.

• ගිලන් වූ කල උපස්ථාන කිරීම.

මෙහිදී සේවකයන් රෝගයකින් ආරක්ෂා කර ගැනීම පමණක් නොව යම් අනතුරක් හෝ ලෙඩ රෝගයක් සෑදීමට පෙර ආරක්ෂා කර ගැනීම හෝ ඒ සඳහා අවශ්‍ය පසුබිම සේවකයන් හට සලසා දෙමින් තෘප්තිමත් මෙන්ම කායික හා මානසික වශයෙන් නිරෝගී සේවක පිරිසක් ආයතනය තුළ රඳවා ගැනීම මෙහිදී සිදු වේ. මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ අන්තර්ගත සේවාදායක සෞඛ්‍යය හා ආරක්ෂක පරිපාලනය මෙයට මනාව සම්බන්ධ කර ගත හැක. එනම් සේවකයන් හට පවතින හෝ සේවකයන්ට විය හැකි අනතුරුවලින් ආරක්ෂා කිරීමට අවශ්‍ය කාර්යයන් මේ යටතේ සිදු වේ (Hemantha, 2006). සේවාදායක සුභසාධන පරිපාලනය මගින් ජීවන තත්වය උසස් සේවක පිරිසක් ආයතනය තුළ රඳවා ගැනීම අදහස් කෙරේ. රූප සටහන් අංක 05 මගින් දැක්වෙන්නේ ගිලන් වූ කල උපස්ථාන කිරීම සහ මානව සම්පත් කළමනාකරණ කාර්යයන් අතර ඇති සම්බන්ධයයි.

රූප සටහන 05: ගිලන් වූ කළ උපස්ථාන කිරීම සහ මානව සම්පත් කළමනාකරණ කාර්යයන් අතර ඇති සම්බන්ධය

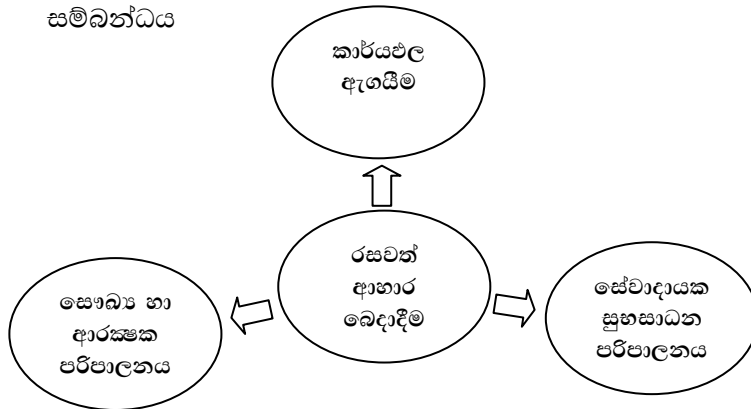


මූලාශ්‍රය: කර්තෘන් විසින් සම්පාදිතයි.

- අමුතු රසවත් ආහාර බෙදා දීම.

මෙහිදී අමුතු රසවත් ආහාර යන්නෙන් අදහස් වන්නේ සේවකයින් බලාපොරොත්තු වන මට්ටමට වඩා වැඩි වශයෙන් ප්‍රතිලාභ ලබා දෙමින් ඔවුන් ආයතනයට ලැදි මෙන්ම තෘප්තිමත් සේවක පිරිසක් ලෙස රඳවා ගැනීමයි. මෙහිදී, කාර්යඵල ඇගයීම තුළින් උසස් වීම්, දිරිගැන්වීම් ලබා දීම අදහස් කෙරේ (Hemantha, 2006). ඊට අමතරව ඉහතින් සඳහන් කළ සුභසාධන හා සෞඛ්‍ය හා ආරක්ෂක පරිපාලනය ද මීට අයත් වේ. රූප සටහන් අංක 06, රසවත් ආහාර බෙදා දීම සහ මානව සම්පත් කළමනාකරණ කාර්යයන් අතර ඇති සම්බන්ධය පැහැදිලි කරයි.

රූප සටහන 06: රසවත් ආහාර බෙදා දීම සහ මානව සම්පත් කළමනාකරණ කාර්යයන් අතර ඇති සම්බන්ධය

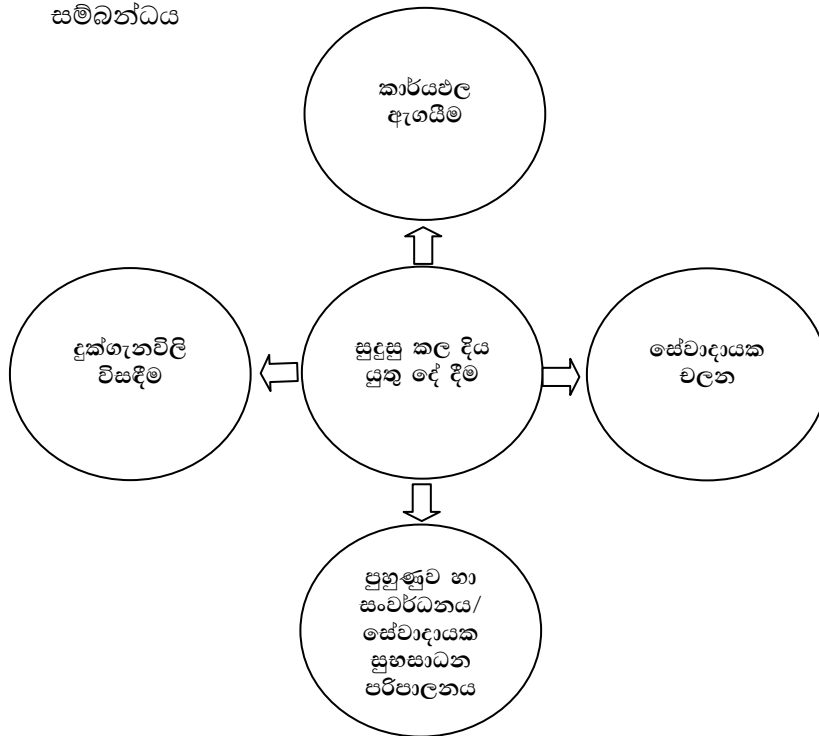


මූලාශ්‍රය: කර්තෘන් විසින් සම්පාදිතයි.

- සුදුසු කළ දිය යුතු දේ දීම.

එනම් අවශ්‍ය පරිදි සේවකයන්ගේ දියුණුව හා සංවර්ධනය උදෙසා අවශ්‍ය කටයුතු සුදානම් කරමින් ඔවුන්ට අවශ්‍ය ප්‍රතිලාභ නියමිත කාලයන්හි දී ලබා දීමයි. මෙහිදී කාර්යඵල ඇගයීම් තුළින් පුහුණුව හා සංවර්ධනය, දුක්ගැන්වීම් කළමනාකරණය හරහා සේවක තෘප්තිය ඉහළ නැංවීම සිදු කළ හැකිය (Hemantha, 2006). රූප සටහන් අංක 07 මඟින් සුදුසු කළ දිය යුතු දේ දීම සහ මානව සම්පත් කළමනාකරණ කාර්යයන් අතර ඇති සම්බන්ධතාවය විදහා දක්වයි.

රූප සටහන 07: සුදුසු කල දිය යුතු දේ දීම සහ මානව සම්පත් කළමනාකරණ කාර්යයන් අතර ඇති සම්බන්ධය



මූලාශ්‍රය: කර්තෘන් විසින් සම්පාදනයයි.

යම් ආයතනයක යහ පැවැත්ම තීරණය වන සාධක අතර වැදගත්ම සාධකයක් වන්නේ එහි සේව්‍යයන් හා සේවකයන් අතර පවත්නා අන්තර් සබැඳියාවයි. ආයතනයේ අරමුණු මුදුන් පමුණුවා ගැනීමට යාමේදී සේව්‍යයන් විසින් සේවකයන් හට ඉහත සඳහන් කළ ආකාරයට යුතුකම් වගකීම් ඉටුකරන විට සේවකයන් විසින් සේව්‍යයන් වෙත පෙරළා තම යුතුකම් හා වගකීම් ඉටුකිරීම මෙම සබැඳියාව ශක්තිමත් කිරීමට බෙහෙවින් වැදගත් වනු ඇත. දීස නිකාය 111 සිඟාලෝවාද සූත්‍රයේ දක්වා ඇති පරිදි සේවකයන් විසින් තම සේවකයාට ඉටුකළ යුතු යුතුකම් පහකි. ඒවානම්,

1. සේව්‍යයාට පළමුව අවදි වීම.
2. සේව්‍යයාට පසුව නින්දට යාම.
3. සේව්‍යයා දුන් දේ පමණක් ගැනීම.
4. හොඳින් කර්මාන්තය කිරීම.
5. සේව්‍යයාගේ ගුණ කීර්තිය පතුරුවා හැරීම.

ඉහත කරුණු සේවකයාගේ වෘත්තීය ජීවිතය සාර්ථක කර ගැනීම සඳහා ඝෘජුව බලපාන බව මනාව පැහැදිලිවේ. එමෙන්ම ඉහත කරුණු පිළිබඳව අවධානය යොමු කිරීමේ දී මනා සේව්‍ය සේවක සම්බන්ධතාවයක් උදෙසා ද ඉහත සේවක යුතුකම් වැදගත් වේ. ඒ පිළිබඳව තවදුරටත් පහත වගු අංක 02 පරිදි දැක්විය හැකිය.

වගු අංක 02 : සේවකයාගේ යුතුකම් මනා සේව්‍ය සේවක සම්බන්ධතාවයක් උදෙසා වැදගත් වන ආකාරය

සේවකයාගේ යුතුකම්	මනා සේව්‍ය සේවක සම්බන්ධතාවයක් උදෙසා වැදගත් වන ආකාරය
1. සේව්‍යයාට පළමුව අවදි වීම.	සේවකයකු තම සේව්‍යා පැමිණීමට පෙර සේවා ස්ථානයට පැමිණීම සහ සේවා ස්ථානයේ සිදුකළ යුතු පෙර සූදානම් කිරීම් සිදු කිරීම තුළින් දායකත්වය ලබා දීම මනා සේව්‍ය සේවක සම්බන්ධතාවයක් උදෙසා වැදගත් වේ.
2. සේව්‍යයාට පසුව නින්දට යාම.	තම රාජකාරි කටයුතු මනාව ඉටු කිරීමෙන් පසුව සේවා ස්ථානයෙන් බැහැර වීම මෙයින් අදහස් වේ. එහිදී තම සේව්‍යයා සේවා ස්ථානයෙන් බැහැර වීම සේවකයාගේ

	රාජකාරි කටයුතු නැවැත්වීමට හේතු නොවන බව මෙයින් අදහස් වේ. මේ පිළිබඳව සලකා බැලීමේ දී සේවයාට පසුව සේවකයා විසින් තම රාජකාරි කටයුතු අවසන් කර සේවා ස්ථානයෙන් බැහැර වීම මනා සේවය සේවක සම්බන්ධතාවයක් උදෙසා වැදගත් වේ.
3. සේවයා දුන් දේ පමණක් ගැනීම.	සේවයා ස්ව කැමැත්තෙන් ලබා දෙන වරප්‍රසාද පමණක් බුක්ති විඳිය යුතු බව මෙයින් ගම්‍ය වේ. එහිදී සේවකයා විසින් තම සේවා ස්ථානයට හා සේවය පාර්ශවය වෙත ලැදියාවෙන් කටයුතු කළ යුතු බවත් නීත්‍යානුකූල නොවන මාර්ගයන්ගෙන් වරප්‍රසාද බුක්ති විඳීමෙන් වැලකී සිටිය යුතු බවත් තවදුරටත් අදහස් වේ. වත්මන් සේවා පරිසරය දෙස සලකා බැලීමේදී මෙම කරුණ නොසලකා හැරීම හේතුවෙන් සේවය සේවක දෙපාර්ශවයම අපහසුතාවයට පත්වන අවස්ථා සඳහා උදාහරණ බොහෝමයක් දැක ගත හැකිය. එම නිසා සේවයා ස්ව කැමැත්තෙන් ලබා දෙන වරප්‍රසාද පමණක් බුක්ති විඳීමත් සේවය කිරීම මනා සේවය සේවක සම්බන්ධතාවයක් උදෙසා වැදගත් වේ.
4. හොඳින් කර්මාන්තය කිරීම.	සේවකයෙකු වෙත තම රැකියාවේ දී පැවරී ඇති කටයුතු මනා ලෙස ඉටු කළ යුතු බව මෙයින් අදහස් වේ. රැකියාවේ යුතුකම් හා වගකීම් නිවැරදිව ඉටු කරන සේවකයන් කෙරෙහි සේවයන් තුළ ඇති වන්නේ යහපත් ආකල්පයකි. ඒ තුළින් යහපත් සේවය සේවක සම්බන්ධතාවයක් සඳහා වන මඟ පෑදේ. එය ආයතනයේ දියුණුවට මෙන්ම සේවකයාගේ වෘත්තීය ජීවිතයේ දියුණුවට ද එක ලෙස වැදගත් වේ.
5. සේවයාගේ ගුණ කීර්තිය පතුරවා හැරීම.	තම සේවයා කෙරෙහි පවතින යහපත් ආකල්පය සමාජය තුළ පතුරුවා හරිමින් සේවයා වෙත ඇල්මෙන් යුතුව කටයුතු කළ යුතු බව මෙහි මූලික අදහසයි. තමන් සේවය කරන ආයතනයේ පවතින අඩුපාඩුකම් සමාජය තුළ පතුරුවා හැරීම ආයතනයේ පිරිහීමට ලක් කරන ක්‍රියාවකි. සේවකයා, තම ආයතනය පිරිහීම තමන්ගේ ද පිරිහීමට හේතුවන බව අවබෝධයෙන් යුතුව තම සේවා ආයතනයට යහපත් ලැදියාවක් දැක්වීම යහපත් සේවය සේවක සම්බන්ධතාවයක් උදෙසා අත්‍යවශ්‍ය සාධකයකි.

මූලාශ්‍රය: කර්තෘන් විසින් සම්පාදිතයි

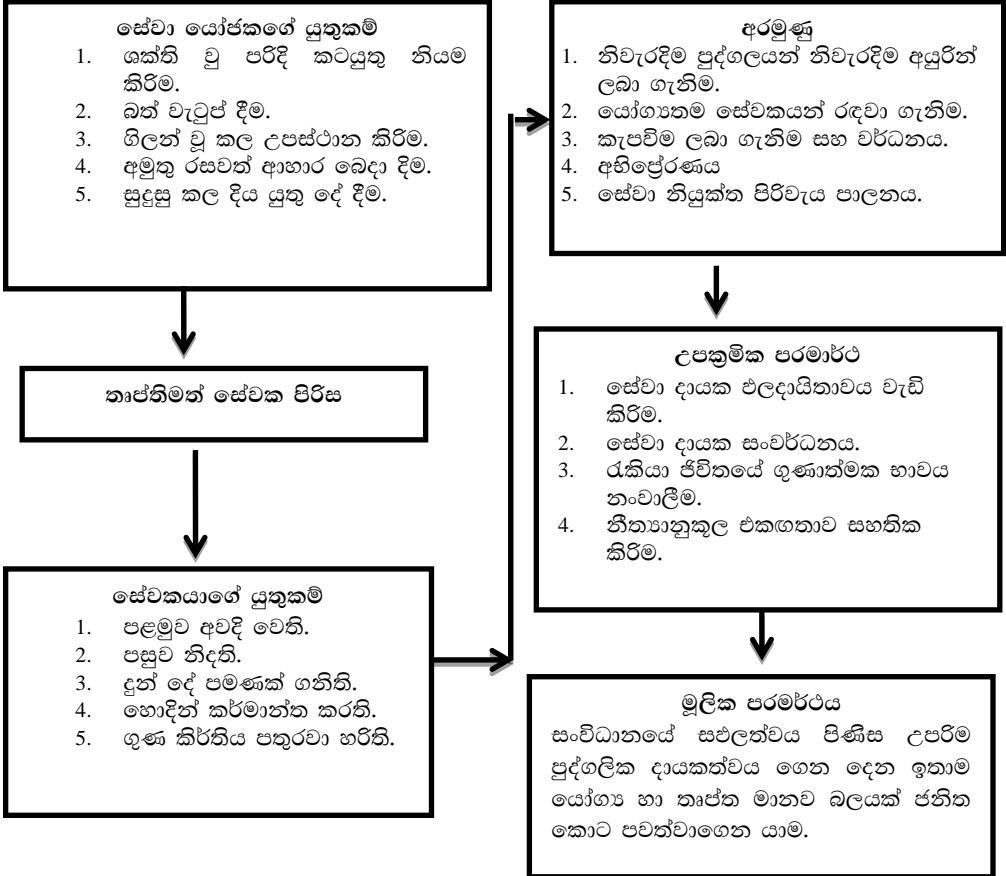
ඉහත වගු අංක 02 මගින් දැක්වෙන්නේ සිඟාලෝවාද සූත්‍රයේ දක්වා ඇති සේවකයාගේ යුතුකම් මනා සේවය සේවක සම්බන්ධතාවයක් උදෙසා වැදගත් වන ආකාරයයි. සේවය සේවක දෙපාර්ශවය විසින්ම අන්‍යෝන්‍ය වශයෙන් තම යුතුකම් ඉටු කිරීම තුළින් සියලු දෙනාටම රැකියා තෘප්තිය ඇති කර ගත හැකි අතර එමගින් ආයතනික අරමුණු කරා පහසුවෙන් ලඟා වීමට හැකිය (දෙහිපාගොඩ විජිතනන්ද හිමි සහ පනහඩුවේ යසස්සි හිමි, 2011). සිඟාලෝවාද සූත්‍රයේ දක්වා ඇති සේවකයාගේ යුතුකම් මනා සේවය සේවක සම්බන්ධතාවයක් උදෙසා වැදගත් වන ආකාරය අධ්‍යයනය කිරීමේ දී පැහැදිලි වන කරුණු අතර වැදගත් ම කරුණ වන්නේ තෘප්තීමත් සේවක පිරිසක් තම සේවයා කෙරෙහි දක්වන දායකත්වය මගින් සේවයාගේ අරමුණු ලඟා කර ගත හැකි වන බවයි. එවන් තෘප්තීමත් සේවක පිරිසක් ගොඩනංවා ගැනීම සඳහා ඉහත වගු අංක 02 මගින් දක්වා ඇති සිඟාලෝවාද සූත්‍රයේ සේවයාගේ යුතුකම් මනා ලෙස ඉටු කිරීම අත්‍යවශ්‍ය වන බව පැහැදිලි වේ.

ඒ අනුව ඕනෑම සංවිධානයක සඵලත්වය පිණිස උපරිම පුද්ගලික දායකත්වය ගෙන දෙන ඉතාම යෝග්‍ය හා තෘප්ත මානව බලයක් ජනිත කොට පවත්වාගෙන යාම සඳහා අනිවාර්ය සාධකය වන්නේ මනා සේවය සේවක සම්බන්ධතාවයක් පවත්වා ගෙන යාමයි. මනා සේවය සේවක සම්බන්ධතාවයක් සඳහා සේවය පාර්ශවය සිඟාලෝවාද සූත්‍රයේ දක්වා ඇති පරිදි තම යුතුකම් ඉටු කිරීම මගින් අවශ්‍ය පසුබිම සකස් කළ යුතුය. එම යහපත් පසුබිම තුළ සේවකයා ඉහත වගු අංක 02 මගින් දැක්වෙන සේවක යුතුකම් ඉටු කිරීම මගින් ආයතනයේ සංවර්ධනය සඳහා නිරතුරුවම කටයුතු කරයි. එය සංවිධානයේ සඵලත්වය පිණිස උපරිම පුද්ගලික දායකත්වය ගෙන දෙන ඉතාම යෝග්‍ය හා තෘප්ත මානව බලයක් ජනිත කොට පවත්වාගෙන යාම තහවුරු කරන්නකි. පහත රූප සටහන් අංක 07 මගින් දැක්වෙන්නේ සංවිධානයක සඵලත්වය පිණිස උපරිම පුද්ගලික දායකත්වය ගෙන දෙන ඉතාම යෝග්‍ය හා තෘප්ත මානව බලයක් ජනිත කොට පවත්වාගෙන යාම සඳහා සිඟාලෝවාද සූත්‍රයේ දක්වා ඇති සේවය සේවක යුතුකම් පද්ධතිය වැදගත් වන ආකාරයයි.

පළමුව සේවා යෝජකයන් විසින් තමන්ට නියමිත ශක්ති වූ පරිදි කටයුතු නියම කිරීම, බත් වැටුප් දීම, ගිලන් වූ කල උපස්ථාන කිරීම, අමුතු රසවත් ආහාර බෙදා දීම සහ සුදුසු කල දිය යුතු දේ දීම යනාදි යුතුකම් සේවකයන් වෙත ඉටු කරමින් සේවකයන් තෘප්තීමත්භාවයට පත් කල යුතුය. එලෙස

තෘප්තිමත්භාවයට පත් සේවක පිරිසක් විසින් ආයතනික මානව සම්පත් කළමනාකරුවකු සේවකයකු තුළින් අපේක්ෂා කරන සේව්‍යයාට පළමුව අවදි වීම, සේව්‍යයාට පසුව නින්දට යාම, සේව්‍යයා විසින් දුන් දේ පමණක් ගැනීම, හොඳින් කර්මාන්තය කිරීම සහ ගුණ කීර්තිය පතුරවා හැරීම යනාදී දායකත්වයන් අදාළ ආයතනය වෙත ලබා දෙයි. එමඟින් නිවැරදිම පුද්ගලයන් නිවැරදිම අයුරින් ලබා ගැනීම, යෝග්‍යතම සේවකයන් රඳවා ගැනීම, කැපවීම ලබා ගැනීම සහ වර්ධනය, අභිප්‍රේරණය සහ සේවා නියුක්ත පිරිවැය පාලනය යන මානව සම්පත් කළමනාකරණ අරමුණු පහසුවෙන් ළඟා කර ගත හැකි වේ. එමඟින් සේවා දායක ඵලදායිතාවය වැඩි කිරීම, සේවා දායක සංවර්ධනය, රැකියා ජීවිතයේ ගුණාත්මකභාවය නංවාලීම සහ නීත්‍යානුකූල එකඟතාව සහතික කිරීම යන උපක්‍රමික පරමාර්ථ පහසුවෙන් ළඟා කර ගත හැකිය. අවසාන වශයෙන් සංවිධානයේ සඵලත්වය පිණිස උපරිම පුද්ගලික දායකත්වය ගෙන දෙන ඉතාම යෝග්‍ය හා තෘප්ත මානව බලයක් ජනිත කොට පවත්වාගෙන යාම මෙම ප්‍රවේශය මඟින් තහවුරු වේ.

රූප සටහන 07: සංවිධානයක සඵලත්වය පිණිස උපරිම පුද්ගලික දායකත්වය ගෙන දෙන ඉතාම යෝග්‍ය හා තෘප්ත මානව බලයක් ජනිත කොට පවත්වාගෙන යාම සඳහා සිඟාලෝවාද සූත්‍රයේ දක්වා ඇති සේව්‍ය සේවක යුතුකම් පද්ධතිය වැදගත් වන ආකාරය



මූලාශ්‍රය: කර්තෘන් විසින් සම්පාදිතයි

4. බුදු දහමේ ඉගැන්වෙන විනය කළමනාකරණය
 මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ යෙදෙන කළමනාකරුවෙකුට මුහුණ දීමට සිදුවන තවත් ප්‍රබල අභියෝගයක් වන්නේ විවිධ පුද්ගලයන් පාලනය කිරීමට සිදුවීමයි. සමහර අවස්ථාවල නොහික්මුණු පුද්ගලයන් හමුවේ. ඔවුහු ආයතනය තුළ විවිධ ගැටලු ඇති කිරීමට උත්සාහ කරනු ඇත. එවැනි අවස්ථාවල මානව සම්පත් කළමනාකරුවෙකුට විවිධාකාර දැඩි තීන්දු තීරණ වලට එළඹීමට සිදු වේ. වර්තමානයේ විනය කළමනාකරණය සඳහා විවිධ ක්‍රියාමාර්ග අනුගමනය කරනු ලබන අතර අතීතයේදී ද ඒ හා සමාන ක්‍රියාමාර්ග අනුගමනය කර ඇත.

බුදුරජාණන් වහන්සේ එවැනි කටයුතු අනුගමනය කරන ලද බව චුල්ලවග්ගපාලිය කම්මක්ඛන්ධකයෙන් සඳහන් වේ. ඇවතකට ලක්වන භික්ෂුවකට ලබා දිය හැකි දඬුවම් ක්‍රම පහක් පිළිබඳ සඳහන් වේ.

- තජ්ජනිය කම්ම - චෝදනා කිරීම
- නිස්සය කම්ම - ආචාර්යවරයා සම්පයේ නවතා තැබීම
- පබ්බාජනිය කම්ම - ආරාමයෙන් නෙරපීම
- පටිසාරාණිය කම්ම - ගිහියාගෙන් සමාව ගැනීමට සැලැස්වීම
- උක්ඛෙපනිය කම්ම - අදාළ ප්‍රදේශයට ඇතුළු වීම තහනම් කිරීම (විජ්නනන්ද හිමි සහ යසස්සි හිමි, 2011 පි.15)

එම දඬුවම් ක්‍රියාත්මක කිරීමේ පියවර කිහිපයක් චුල්ලවග්ගපාලිය කම්මක්ඛන්ධකයේ සඳහන් වේ. පළමු පියවර වන්නේ චෝදනා කිරීමයි. ඉන්පසු වරද සිහි කැඳවීම සිදු කරනු ලබයි. අනතුරුව සිහි කැඳවා ඇවත නැවීම සිදු කරයි. සිව්වන පියවර වන්නේ ඇවත නංවා වියත් සමත් භික්ෂුවක් විසින් සංඝයාට දැන්විය යුතුය. අවසන් ක්‍රියාමාර්ගය ලෙස දෙවරක් හෝ තෙවරක් ප්‍රකාශ කොට සම්මත කිරීම සිදු කරනු ලබයි. අත්තනෝමතිකව දඬුවම් ලබා දෙමින් සේවකයන් සේවයෙන් නෙරපා හරින මානව සම්පත් කළමනාකරුවෙකුට මෙම ක්‍රමය අතිශයයෙන් වැදගත් වේ. මෙම දඬුවම් ක්‍රමයේ ඇති විශේෂත්වය වන්නේ කිසිවකුගේ මානව අයිතිවාසිකම් උල්ලංඝනය නොවීමයි.

5. ව්‍යග්ඝපජ්ජ සූත්‍රය

මෙම සූත්‍රය මඟින් අවධාරණය කරනු ලබන්නේ සෑම සේව්‍යයෙක් හා සේවකයකුටම ඉතා වැදගත් වන කරුණු 4 කි. එනම් කිසියම් සේවකයකු තමා විසින් උපයාගත් දේ මනා ලෙස කළමනාකරණය කර ගන්නේ කෙසේද යන්න පිළිබඳව විග්‍රහ කරයි. එමෙන්ම සේව්‍යයා ද තම යටත් සේවක පිරිසට අවශ්‍ය ප්‍රතිලාභ ලබා දීම උදෙසා ධාර්මිකව තම ව්‍යාපාර කටයුතු සිදු කළ යුතුය. ඒවානම්,

- උට්ඨාන සම්පදා

උට්ඨාන සම්පදා මඟින් විස්තර කරනු ලබන්නේ කිසියම් සේවකයෙකු විසින් ස්ව උත්සාහයෙන් හා විර්යයෙන් තම වැඩ කටයුතු නිසි පරිදි ඉටු කරන ආකාරය පිළිබඳව ය. කිසියම් කාර්යයක් ආරම්භ කර එහි අවසානය වන තෙක් ඒකාකාරී උත්සාහයකින් යුතු ව වැඩය අවසන් කළ යුතු අතර යම් බාධාවක් පැමිණෙයි නම් එය නොතකා අවසානය තෙක් සිය රාජකාරිය ඉටු කිරීම මෙයින් අදහස් කෙරේ.

උට්ඨාන සම්පදාව පවත්වා ගෙන යාමට සේව්‍ය සේවක දෙපක්ෂය විසින් අනුගමනය කළ යුතු ක්‍රියාමාර්ග පහත පරිදි දැක්විය හැකිය.

1. දැන් කළ යුතු දේ දැන්ම කරන්න.
2. වැඩක් කළ පසු එය අවසන් කලා යයි නොසිතා ඒවැඩය කළ කාලය තුළ අතපසු වූ වැඩ සොයා බලා ඉටු කරන්න.
3. ගමනක් යාමට ඇති විට කළ යුතුව ඇති වැඩ අවසන් කරන්න.
4. ගමනක් ගොස් ආ විට ඒ කාලය තුළ මඟ හැරුණු වැඩ ඉටු කරන්න.
5. ප්‍රමාණවත් ආහාරයක් නොලද අවස්ථාවකදීත් කය වැඩෙහි යෙදවිය හැකි යයි සිතා වැඩෙහි යෙදෙන්න.
6. ප්‍රමාණවත් ආහාරයක් ලද අවස්ථාවකදීත් කය ශක්තිමත් යයි සිතා වැඩෙහි යෙදෙන්න.
7. මඳ ගිලන් බවක් ඇති විට ගිලන් බව උත්සන්න වන්නට පෙර කළයුතුව ඇති වැඩ අවසන් කරන්න.
8. රෝගයකින් සුවය ලද විට ඒ කාලය තුළ මඟ හැරුණු වැඩ ඉටු කරන්න.

- ආරක්ඛ සම්පදා
 මෙයින් අදහස් කරන්නේ තමා විසින් මහත්සි වී උපයාගත් දේ, අනවශ්‍ය වියදම් කපා හරිමින් නිසි අයුරින් ආරක්‍ෂා කර ගැනීමට ද සෑම සේවකයකු විසින් ම කටයුතු සිදු කළ යුතු බවයි.

- කළාණ මිත්තවා
 පුද්ගලයකුගේ දියුණුවට යහපත් පුද්ගලයන් ආශ්‍රය කිරීමද වැදගත් වේ. පුද්ගලයකු දියුණුවට හෝ පරිහානියට පත්වන්නට ඔහු අවට සිටින මිතුරු පිරිස ද බලපෑම් කරයි. එම නිසා කළාණ මිත්‍ර සම්බන්ධතා පවත්වා ගනිමින් තමා උපයා ගත් වත්කම් නිසි අයුරින් කළමනාකරණය කිරීම මින් අදහස් වේ.

- සමජීවිකවා
 මෙයින් අදහස් කරනු ලබන්නේ තමා විසින් විර්යයෙන් උපයා ගත් සම්පත් මනා තුලනයකින් යුතුව පවත්වා ගෙන ජීවිතය නිසි අයුරින් හැඩ ගස්වා ගැනීම ලෙස සරලව අදහස් කළ හැකිය.

6. සාරාංශය

වර්තමාන සමාජයේ මානව සම්පත් කළමනාකරණය මහත් සංකීර්ණ ස්වභාවයක් පෙන්වුම් කරයි. එම කාලීන අවශ්‍යතාවයෙහි ප්‍රධාන කොටස වන සමස්ත ආර්ථික කාරණා කළමනාකරණය කරනු ලබන පුද්ගලයාගේ ආකල්ප ප්‍රති නිර්මාණය කිරීමේ වගකීම දරන නූතන මානව සම්පත් කළමනාකරණය, ඉහත කරුණු කාරණා උපයෝගී කරගනිමින් බෞද්ධ දර්ශනය සමඟ සංසන්දනාත්මක විග්‍රහයක් කිරීමට උත්සහ කළෙමු. සිඟාලෝවාද සූත්‍රයේ දැක්වෙන සේව්‍ය සේවක යුතුකම්, මහාපරිනිබ්බාන සූත්‍රය, විනය පිටකය හා අංගුත්තර නිකාය යන මූලාශ්‍ර යොදා ගනිමින් බෞද්ධ ඉගැන්වීම් හා මානව සම්පත් කළමනාකරණය අතර දැඩි සම්බන්ධතාවයක් ඇති බව හෙළි කිරීමට හැකිය.

ආශ්‍රිත ග්‍රන්ථ

1. අංගුත්තර නිකාය, ව්‍යග්ඝපජ්ජ සූත්‍රය
2. ඕපාත, එච්. එච්. ඩී. එන්. පී. (2009), *සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණය*. කර්තෘ ප්‍රකාශන, සිව්වන මුද්‍රණය.
3. විජිතනන්ද හිමි, දෙනිපාගොඩ. සහ යසස්සි හිමි, පනහඩුවේ. (2011), *බෞද්ධ කළමනාකරණ මූලධර්ම*. පාලි හා බෞද්ධ අධ්‍යයන ප්‍රකාශන.
4. පඤ්ඤාරතන හිමි, මහමිතව. සහ ඕපාත, හෙතරත් එච්. ඩී. එන්. පී. (2009), *නායකත්වය (බෞද්ධ මූලධර්ම)*. මාගධි ප්‍රකාශන.
5. දීඝ නිකාය 2, මහාපරිනිබ්බාන සූත්‍රය
6. දීඝ නිකාය 111, සිඟාලෝවාද සූත්‍රය
7. විමලකිත්ති තිස්ස හිමි, අනුන්ගල්ලේ. (1965), *විනය පිටකයෙහි සිංහල මහවග*, අභයශ්‍රීවර්ධන
8. මහාවග්ග පාලි 1, මහාක්ඛන්ධකය.
9. Hemantha, KHK, (2006). Hettima Disawa Namadeema: Employer-Employee relationship revealed from the Buddhist, Author, Colombo.



රුවනි අනුත්තරා ගුණවර්ධන



වානිකා සුමාලි



වානක පියසේන



ඉරේෂා වාමණි



සමාධි සංකල්පනා