

[04]

මානව සම්පත් ප්‍රමිතික සහ විශ්ලේෂණය

නිපුණි නානායක්කාර, විශ්වා කුසලානි, අනුරාධා වලිසුන්දර, ගිහාන් නිපුණි,
නායනා දිල්හානි

1. හැඳින්වීම

මානව සම්පත් කළමනාකරණයල කුඩා පරිමාණ සංවිධානවල සිට මහා පරිමාණ ව්‍යාපාර සංවිධාන දක්වා දිවෙන කළමනාකරණයන් අතර ඉතාමත් වැදගත් කළමනාකරණ කාර්යයක් ලෙස හැඳින්වීමට හැකිය. සමස්ථ ව්‍යාපාර සංවිධානයක පැවත්ම හා එහි සාර්ථකත්වය එකී ආයතනය එහි මානව සම්පත කෙසේ මෙහෙයවනු ලබන්නේද යන්න මත රඳාපවතී. එසේම මූල්‍යමය වටිනාකමක් මුසු කිරීමට අපහසු බැවින් අනෙකුත් කළමනාකරණ කාර්යයන්ට සාපේක්ෂව මානව සම්පත් භාවිතය කාර්යක්ෂමව, සඵලදායීව හා විධිමත්ව මැනීමේ අවශ්‍යතාව මතුවී ඇත. මෙහිලා මානව සම්පත් කළමනාකරණ ගුණත්වය ඇගයීම උදෙසා නූතන ක්‍රමවේදයක් ලෙස මානව සම්පත් ප්‍රමිතික සංකල්පය භාවිතා කළ හැකි වේ. මෙම ලිපියෙන් අවධානය යොමු කරනුයේ ව්‍යාපාර සංවිධානවල මානව සම්පත් කළමනාකරණ ප්‍රයත්නයල මානව සම්පත් ප්‍රමිතික සංකල්පය හරහා කුමන අයුරින් ඇගයීමට ලක්කර හැකිද යන්න හා ඒ පිළිබඳ විමර්ශනයක යෙදීමත්ය.

2. මානව සම්පත් ප්‍රමිතික හා විශ්ලේෂණය පිළිබඳ ඉතිහාසය

මානව සම්පත් ප්‍රමිතික හා විශ්ලේෂණය පිළිබඳ විග්‍රහය මෑතකදී ඇති වූවක් නොවේ. සංවිධානයක් විසින් සේවකයන්ගේ කාර්යක්ෂමතාවය සංවර්ධනය කිරීමට පියවර ගැනීම විද්‍යාත්මක කළමනාකරණය (Scientific Management)⁰¹ හා සංවිධාන මනෝවිද්‍යාව (Organizational Psychology)⁰² කාලයේ සිටම සිදුවී ඇත⁰³ (Wikipedia, the free encyclopedia 2015)' ප්‍රමාණාත්මක විශ්ලේෂණය භාවිතා කිරීම හා තීරණ ගැනීමේ ක්‍රම සංවර්ධනය දෙවන ලෝක යුධ සමයේ සිටම සිදුවී ඇත⁰⁴. මේ පිළිබඳ වැඩිදුර අධ්‍යනය හා සංවර්ධනය පශ්චාත් යුධ සමයේ සිට 1970 කාලය දක්වාම පැවතුණි. සත්‍ය වශයෙන්ම වර්තමානයේ පවතින බොහෝ මානව සම්පත් ප්‍රමිතික මෙම කාලයේ සංවර්ධනය වූ ප්‍රමිතික වේ.

වර්තමානයේ සංවිධානවල පවතින බොහෝ මානව සම්පත් ප්‍රමිතික ආචාර්ය Jac Fitz-enc (1984)⁰⁵ විසින් Saratoga ආයතනය සමග එක්වී සිදුකළ මුල් මිණුම් ලෙසට සලකනු ලැබේ. 1984 දී ආචාර්ය Jac Fitz-enc⁰⁶ විසින් “How to measure human resource management” ග්‍රන්ථය ප්‍රකාශයට පත් කරන ලදී. වර්තමානයේදී එහි තෙවන සංස්කරණය පවතින අතර තවමත් එය මානව සම්පත් ප්‍රමිතික ගණනය කිරීම් සඳහා භාවිතා කරන වටිනා විශ්ලේෂකයකි. මෙම ප්‍රමිතික Saratoga, American Society for Personnel Administration (ASAP), හා Society for Human Resource Management (SHRM) යන ආයතනවල සාමූහික උත්සාහයේ ප්‍රතිඵලයක් ලෙස සංවර්ධනය කරන ලද්දකි. මෙහිදී මානව සම්පත් ප්‍රමිතිකයන් හඳුන්වා දෙනු ලැබීය. එම ප්‍රමිතික වගු අංක 01 හි දක්වා ඇත.

වගු අංක 01: Saratoga ආයතනය විසින් හඳුන්වා දුන් මානව සම්පත් ප්‍රමිතිය⁰⁷

- සේවකයකුගේ ආදායම
- සේවකයකු සඳහා වියදම
- සේවක වැටප් මුළු ආදායමේ ප්‍රතිශතයක් ලෙස
- සේවක වැටප් මුළු වියදමේ ප්‍රතිශතයක් ලෙස
- සේවක ප්‍රතිලාභ වියදම මුළු ආදායමේ ප්‍රතිශතයක් ලෙස
- සේවක ප්‍රතිලාභ වියදම මුළු වියදමේ ප්‍රතිශතයක් ලෙස
- සේවක ප්‍රතිලාභ වියදම මුළු සේවක වැටුප් වල ප්‍රතිශතයක් ලෙස
- විශ්‍රාමිකයකු සඳහා විශ්‍රාමික ප්‍රතිලාභ වියදම
- විශ්‍රාමික ප්‍රතිලාභ වියදම මුළු වියදමේ ප්‍රතිශතයක් ලෙස
- සේවක බඳවා ගැනීම මුළු සේවකයන්ගේ ප්‍රතිශතයක් ලෙස
- සේවක බඳවා ගැනීමේ පිරිවැය
- ආයතනයේ තනතුරක් පිරවීමට ගත වන කාලය
- එම තනතුර ආරම්භ කිරීමට ගතවන කාලය
- මානව සම්පත් දෙපාර්තමේන්තුවේ වියදම ආයතනයේ මුළු වියදමේ ප්‍රතිශතයක් ලෙස
- මානව සම්පත් අනුපාතය - මානව සම්පත් සේවකයන්: ආයතනයේ මුළු සේවකයන්
- සේවකයන් අනුව මානව සම්පත් දෙපාර්තමේන්තුවේ වියදම
- වන්දි ප්‍රතිශතය
- කම්කරු වන්දි පිරිවැය මුළු වියදමේ ප්‍රතිශතයක් ලෙස
- කම්කරුවකු සඳහා වන්දි පිරිවැය
- හිමිකම් අනුව කම්කරු වන්දි පිරිවැය
- සේවක නොපැමිණීමේ අනුපාතය
- සේවක අකැමැත්තෙන් ඉවත්වීම්
- සේවක කැමැත්තෙන් ඉවත්වීම්
- සේවා කාලය අනුව ස්වේච්ඡාවෙන් ඉවත්වීම්
- තනතුරු යෝජනා පිළිගත් අනුපාතය

3. මානව සම්පත් ප්‍රමිතිකයන්හි ප්‍රායෝගික භාවිතය

මානව සම්පත් ප්‍රමිතික යනු ව්‍යාපාර ආයතනයක මානව සම්පත් උපායමාර්ගවල සාර්ථකත්වය කාර්යක්ෂමතාව සහ සඵලතාවය තීරණය කිරීම සඳහා භාවිතා කරනු ලබන මිණුම් වේ. මානව සම්පත් ප්‍රමිතිකයන්හි ප්‍රායෝගික භාවිතය සලකා බැලීමේදී අනාවරණය වූයේ මානව සම්පත් ප්‍රමිතික, ආයතනයක මානව සම්පත් කාර්යයන් මිනුම් කිරීම සඳහා විවිධ ආකාරයන්ගෙන් යොදා ගන්නා බවයි. ඒ කෙසේද යත් ආයතනයේ මානව සම්පත් කාර්යයන්හි කාර්යක්ෂමතාව සහ සඵලතාවය මත පදනම්ව මානව සම්පත් ප්‍රමිතික නිර්මාණය කිරීමෙනි. මේ අනුව මානව සම්පත් ප්‍රමිතික ආයතනයක මානව සම්පත් කාර්යයන්හි කාර්යක්ෂමතාව මිනුම් කිරීමේ සහ සඵලතාවය මිනුම් කිරීමේ මිනුම් වශයෙන් වර්ගීකරණය කළ හැක⁰⁸.

3.1. පළමු වර්ගයේ මානව සම්පත් ප්‍රමිතික

මෙහිදී පළමු වර්ගයේ මානව සම්පත් ප්‍රමිතික ලෙස හඳුන්වන්නේ මානව සම්පත් කළමනාකරණ කාර්යයන්හි කාර්යක්ෂමතාව තීරණය කිරීම සඳහා වැය කළ මුදල සහ කාලය ගෙනහැර දැක්වීම වන අතර මෙය සෑම නූතන මානව සම්පත් දෙපාර්තමේන්තුවකම අවශ්‍යතාවයක් වේ.

මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ මූලික අභියෝගයන් වනුයේ සංවිධානයේ සාර්ථකත්වය සඳහා උපරිම දායකත්වයක් ලබා දෙන යෝග්‍ය සහ තෘප්තිමත් ශ්‍රම බලකායක් ලබා දීම සහ ඔවුන් රඳවා ගැනීමයි. නැතහොත් නව ආයෝජන අලෙවිකරණ උපායමාර්ග හා නව නිෂ්පාදන පිළිබඳ තීරණ ගැනීමට උපකාර වන ව්‍යාපාර නායකයන් සැපයීමයි. මෙහිදී මානව

සම්පත් ප්‍රමිතික මගින් මානව සම්පත් ව්‍යාපෘතිවල විශදම සහ මානව සම්පත් ක්‍රියාවලිය සඳහා එමගින් වන බලපෑමෙහි සාර්ථක හා අසාර්ථක භාවය මැනීම සිදුවේ.

ඉහත සඳහන් කල පරිදි පළමු වර්ගයේ ප්‍රමිතික සහ විශ්ලේෂණවලින් සිදු කෙරෙනුයේ මානව සම්පත් කළමනාකරණ කාර්යයන්හි කාර්යක්ෂමතාව තීරණය කිරීමයි. නැතහොත් මූලික මානව සම්පත් කළමනාකරණ කටයුතු කොතරම් හොඳින් සිදුවනවා ද යන්න තීරණය කිරීමයි. ප්‍රධාන වශයෙන් පිරිවැය ප්‍රමිතික සහ ඵලදායීතා ගණනය කිරීමේ ප්‍රමිතික මේ සඳහා යොදා ගනු ලබන අතර මානව සම්පත් කළමනාකරණ ක්‍රියාකාරකම් සඳහා වැය කළ පිරිවැයෙහි සහ කාලයෙහි වටිනාකම මනිනු ලබයි.

පහත සඳහන් වනුයේ කාර්යක්ෂමතාව මනිනු ලබන ප්‍රමිතික කිහිපයකි⁰⁹.

o මානව සම්පත් විශදම් සාධකය (HR expense factor)

සංවිධානයේ මුළු විශදම සහ මානව සම්පත් විශදම අතර ඇති අනුපාතය වේ. එනම් මානව සම්පත් පිළිවෙත සඳහා යන විශදම සංවිධානයේ මුළු විශදමට සාපේක්ෂව වැඩිද අඩුද යන්න පෙන්වා දෙනු ලැබේ.

o විවෘත තනතුරු පිරවීම සඳහා ගතවන කාලය (Time to fill up the open position)

එනම් එක් එක් කාර්යයන් අනුව විවෘත රැකියාවක් පිරවීමට යන මුළු දින ගණන වේ. පවතින පුරප්පාඩු සඳහා වඩා යෝග්‍යම පුද්ගලයන් බඳවා ගැනීම සඳහා යන කාලය කුඩාවත්ම මානව සම්පත් කළමනාකරණ දෙපාර්තමේන්තුවේ කාර්යක්ෂමතාව වැඩිය.

o බඳවා ගැනීමක් සඳහා යන පිරිවැය (Cost per Hire)

නව බඳවා ගැනීමක් සඳහා යන පිරිවැය වේ. නමුත් මෙහිදී වැදගත් වන්නේ බඳවා ගැනීම සඳහා යන මූල්‍යමය විශදම පමණක් ගණනය කිරීම නොව වැය කර ඇති මුදල නිවැරදි උචිත පුද්ගලයන් බඳවා ගැනීම සඳහා විශදම් කර ඇත්දැයි බැලීමය¹⁰. ඒ අනුව පහත පිරිවැය අදාල කරගත හැක¹¹.

1. සේවකයකු සඳහා යන විශදම
2. සේවකයකු සඳහා ලැබෙන ආදායම
3. වැටුප් විශදම මුළු ආදායමේ ප්‍රතිශතයක් ලෙස
4. වැටුප් විශදම මුළු විශදමේ ප්‍රතිශතයක් ලෙස
5. නොපැමිණීමේ අනුපාතය (Absence rate)

ඉහත සඳහන් මානව සම්පත් පරිපාලන කටයුතු ඇගයීම සඳහා ඉතා පුළුල් වපසරියක ප්‍රමිතික යොදා ගත හැකි බව පැහැදිලිය. මෙහිදී මතුවන ප්‍රධාන ගැටළුව වනුයේ මානව සම්පත් පරිපාලනය සම්බන්ධයෙන් එක්රැස් කරගනු ලබන දත්ත බොහොමයක් ප්‍රාමාණික දත්ත වීමයි. මානව සම්පත් කළමනාකරණ ක්‍රියාවලීන්ගේ ප්‍රමාණික තක්සේරුවක් පමණක් නොව ගුණාත්මක තක්සේරුවක්ද ලබා ගත යුතු අතර එමගින් පවතින මානව සම්පත් කාර්යයන්ගේ කාර්ය සාධනය පිළිබඳ ඉතා හොඳ තක්සේරුවක් ලබා ගත හැකිය.

3.2. දෙවන වර්ගයේ මානව සම්පත් ප්‍රමිතික

මානව සම්පත් ප්‍රමිතික මගින් ව්‍යාපාර ආයතනවල මානව සම්පත් උපායමාර්ගවල සාර්ථකත්වය කාර්යක්ෂමතාව සහ සඵලතාව තීරණය කරන බව ඉහත ඡේදවල සඳහන් කෙරිණ. ඒ අනුව පළමු වර්ගයේ මානව සම්පත් කළමනාකරණ කාර්යයන්හි කාර්යක්ෂමතාව නිරීක්ෂණය කිරීම සිදුවන බව සඳහන් වූ අතර ඒවා මගින් මානව සම්පත් කළමනාකරණ ක්‍රියාකාරකම් සඳහා වැය කළ මුදල සහ කාලය පෙන්වුම් කිරීම සිදුවන බව සඳහන් විය. නමුත් එහිදී මතුවූ ප්‍රධානතම ගැටළුව වූයේ පළමු වර්ගයේ ප්‍රමිතික හා විශ්ලේෂණ මගින්

ප්‍රාමාණික තක්සේරුවක් පමණක් සිදුවීමත් ගුණාත්මක තක්සේරුවක් කෙරෙහි යොමුවන අවධානය අඩු වීමත්ය. නමුත් මානව සම්පත් කාර්යයන්ගේ කාර්ය සාධනය පිළිබඳ ඉතා හොඳ තක්සේරුවක් ලබා ගැනීම සඳහා මෙම ක්‍රියාවලීන්හි ප්‍රමාණාත්මක මෙන්ම ගුණාත්මක තත්ත්වය පිළිබඳවද අවබෝධයක් ලබා ගත යුතු බව පැහැදිලි වේ.

මේ අනුව වඩා හොඳ තක්සේරුවක් සඳහා දෙවන වර්ගයේ මානව සම්පත් ප්‍රමිතිකවලින් මානව සම්පත් ක්‍රියාකාරකම්වල සඵලත්වය මනිනු ලැබේ. සඵලත්වය යනු කිසියම් කටයුත්තක් කොපමණ දුරට එහි අවශ්‍ය ප්‍රතිඵලය ලබාකර ගැනීමට සාර්ථකව ක්‍රියාත්මකවේද යන්නයි. එනම් දෙවන වර්ගයේ ප්‍රමිතික මගින් මානව සම්පත් කළමනාකරණ ක්‍රියාකාරකම් ව්‍යාපාරයේ අරමුණු සාක්ෂාත් කර ගැනීම සඳහා කොතරම් සාර්ථකව ක්‍රියාත්මක වේද යන්න තක්සේරු කරනු ලැබේ. මෙම දෙවන වර්ගයේ ප්‍රමිතික මගින් මානව සම්පත් පිළිවෙත් එහි සමස්ථ සේවකයන් හෝ ඉල්ලුම්කරුවන් කෙරෙහි ධනාත්මක බලපෑමක් ඇති කරයිද යන්න පෙන්වනු ලබයි. මෙසේ මෙම කාර්යයන්හි සඵලත්වය සොයා බැලීම ව්‍යාපාරයේ මානව සම්පත් කළමනාකරණ ශ්‍රිතයට අතිශය වැදගත්වේ. මන්ද ව්‍යාපාර ආයතනයක මානව සම්පත් ශ්‍රිතය ව්‍යාපාරයක සාර්ථකත්වය සඳහා මනා පිටිවහලක් සලසන බැවිනි¹². එනම් ව්‍යාපාරයේ සාර්ථකත්වය උදෙසා උපරිම දායකත්වයක් ලබාදෙන යෝග්‍ය සහ තෘප්තිමත් ශ්‍රම බලකායක් ලබා දීම සහ ඔවුන් රඳවා ගැනීමට අදාළ සියළු ක්‍රියාකාරකම්වල ගුණාත්මක භාවය නිරන්තරයෙන් සොයාබැලිය යුතුය. උදාහරණයක් ලෙස සේවක පුහුණු හා සංවර්ධන (Traning and Development) ක්‍රියාවලියෙහි සාර්ථකත්වය තක්සේරු කරනු ලබන විට එම වැඩසටහනට සහභාගිවූ සේවක සංඛ්‍යාව මත එහි සාර්ථක අසාර්ථක බව තීරණය කළ නොහැකි අතර එම වැඩසටහනට සහභාගිවූවන්ගේ දැනුම කුසලතා සහ ආකල්ප කොතරම් දුරට වර්ධනය වී ඇත්ද යන්න සහ ඔවුන් ව්‍යාපාරයේ සාර්ථකත්වය සඳහා කොතරම් දුරට දායකත්වය සපයන්නේද යන්න මත වැඩසටහනේ සාර්ථකත්වය තක්සේරු කළ යුතුය. පහත සඳහන් වන්නේ සඵලත්වය මගින් මනිනු ලබන මානව සම්පත් ප්‍රමිතික කිහිපයකි¹³.

o නොපැමිණීමේ අනුපාතය (Absent rate)

මෙ මගින් ව්‍යාපාරයේ සේවකයන් සේවයට වාර්ථා නොකිරීමේ ප්‍රමාණය පෙන්වනු ලබයි. එමෙන්ම ව්‍යාපාරයේ මානව සම්පත් ප්‍රතිපත්තිවල සාර්ථකභාවය සහ කාර්යක්ෂමතාව පෙන්වනු ලබයි. සේවයන්ගේ දිනපතා ව්‍යාපාරයට වාර්ථා කිරීමේ උනන්දුව නිතැතින්ම ඔවුන්ගේ රැකියා තෘප්තිය හා බැඳී පවතින්නකි. ඒ අනුව මෙම අනුපාතය මගින් සේවකයන් හා සම්බන්ධව ව්‍යාපාරයේ පවතින ප්‍රතිපත්ති සහ ක්‍රියාකාරකම්වල සාර්ථකත්වය තක්සේරු කළහැකි බව පසක් වේ.

o පුහුණු ආයෝජනය මත ප්‍රතිලාභය (Traning ROI)

මෙම ප්‍රමිතිකය මගින් කිසියම් පුහුණු වැඩසටහනක් නිසා ව්‍යාපාරය ලබා ඇති මූල්‍යමය ප්‍රතිලාභය පෙන්වනු ලබයි. එය පුහුණු වැඩසටහන්වල සඵලත්වය පෙන්වනු ලබන අතර පුහුණුවෙන් පසු සමාගම ලබා ඇති ප්‍රතිලාභය කොපමණද යන්න නිර්ණය කරයි.

මේ අනුව පැහැදිලි වන්නේ මානව සම්පත් ක්‍රියාකාරකම්වල ගුණාත්මක තත්ත්වය තක්සේරු කිරීම අතිශය වැදගත් කාර්යයක් බවයි. එනම් ප්‍රථම වර්ගයේ ප්‍රමිතික මගින් සිදු කරනු ලබන ප්‍රමාණික තක්සේරුවෙන් පමණක් මානව සම්පත් දෙපාර්තමේන්තුවේ කාර්යයන්හි සාර්ථක අසාර්ථක භාවය මැනීමට ඉවහල් නොවන අතර එම කාර්යයන්හි සඵලදායකත්වයද තක්සේරු කර නිවැරදි අවබෝධයක් ලබාගත යුතු බව මෙ මගින් පසක්

වේ. ඒ තුළින් ව්‍යාපාරයේ මානව සම්පත් වඩා සාර්ථක ලෙස හසුරුවමින් ව්‍යාපාරික අරමුණු කරා ළඟාවිය හැකි වේ.

5. ව්‍යාපාර ආයතනයන් හි ප්‍රමිතික යොදාගන්නා ආකාරය

ව්‍යාපාර ආයතනයක සේවකයන් යොදවා ගැනීම සිදුවනතුරු ආයතනය තුළ සේවකයන්ගේ ස්වයං හෝ ආයතනික සේවක පිරිවැටුම හටගනු ලැබේ. මේ සඳහා ව්‍යාපාර ආයතනයක් තුළ මුදල් හා සම්පත් අපතේ යැමි ද සිදුවනු ඇත. වර්තමානයේ බහුතරයක් ව්‍යාපාර ආයතනයන්හි සේවකයින්ගේ ඉවත්වීමේ පිරිවැය සම්බන්ධයෙන් පැහැදිලි අවබෝධයක් නොමැති බව පිලිඹිබුවේ¹⁴.

මෙවැනි සාධක ව්‍යාපාර ආයතනයන්ට කෙසේ බලපෑම් කරන්නේද යන්න ව්‍යාපාර ප්‍රමිතික සංකල්පය භාවිතා කිරීම තුළින් පැහැදිලි කරවා ගත හැක. මෙසේ යොදා ගැනීම තුළින් ව්‍යාපාර ආයතන වෙත තම ව්‍යාපාර තුළින් බඳවා ගැනීමල තෝරා ගැනීම හා පත්වීම් ලබාදීම යනාදියහි මානව සම්පත් ක්‍රියාකාරකම්හි ගත වන පිරිවැය ගනණය කර ගත හැක¹⁵.

පහත දැක්වෙන්නේ ව්‍යාපාර ප්‍රමිතික සංකල්පය භාවිතා කිරීම හා සම්බන්ධයෙන් ඇල්මක් දක්වන ආයතනයන්ට භාවිතා කළ හැකි යෝජනාවන්ගෙන් කිහිපයකි¹⁶.

- ව්‍යාපාර ක්‍රියාකාරීත්වය එහි අරමුණු සහ එය ඉටු වී ඇත්දැයි යන්න
- ව්‍යාපාර සේවකයින් ව්‍යාපාර ආයතනයේ කාර්යඵල අරමුණු සහ එය ළඟා වීද යන්න
- ව්‍යාපාර ආයතනයේ සේවක පිරිවැටුම් තත්වය
- වේගවත් ක්‍රියාකාරීත්වයක් පෙන්වුම් කරනු ලබන සේවක සංඛ්‍යාව ගනණය කරවා ගැනීම
- ව්‍යාපාර ආයතනයේ සේවක තෘප්තිමත් භාවය සහ
- ව්‍යාපාර ආයතනයේ සේවක උසස්වීම් ක්‍රියාවලිය යනාදිය පිළිබඳව නිගමනය කර ගැනීමට ඇති හැකියාව.

6. මානව සම්පත් ප්‍රමිතිකවල බලපෑම

දකුණු කැලිෆෝනියානු විශ්ව විද්‍යාලය මධ්‍ය හා මහා පරිමාණ සංවිධාන යොදා ගනිමින් මානව සම්පත් ප්‍රමිතික හා ඒවායේ ඇති බලපෑම අතර සම්බන්ධතාවය පිලිබඳව සමීක්ෂණයක් පවත්වා ඇති අතර එ මගින් ලබාගත් දත්ත අනුව එම සංවිධානවල විවිධ ප්‍රමිතික හා මානව සම්පත්, එහි උපාය සම්බන්ධීකාරකයක් වශයෙන් දක්වන ක්‍රියාකලාපය අතර සම්බන්ධතාවය සියයට දෙකක් වශයෙන් හඳුනාගෙන ඇත. තවද එම දත්තවලට අනුව මානව සම්පත් ප්‍රතිපත්තිවල ව්‍යාපාරික බලපෑම හා මානව සම්පත් ප්‍රමිතික අතර ඉහළ සම්බන්ධතාවයක් දක්වයි. ඊට අමතරම මානව සම්පත් ප්‍රමිතික පවත්නා හා නොපවත්නා ආයතන සැසඳීමේදී ප්‍රමිතික පවත්නා ආයතනවල මානව සම්පත් අරමුණු ළඟාකර ගැනීමේ ඉහළ කාර්යක්ෂමතාවයක් පෙන්වුම් කරනු ලැබේ. මේ අනුව මානව සම්පත් ප්‍රමිතික පිහිටුවීම මගින් එම ආයතනයට මානව සම්පත් අරමුණු සහ ඒ හා සම්බන්ධිත අනෙකුත් අරමුණු ඉටුකර ගැනීමේ ඉහළ සම්භාවිතාවයක් ඇති බව කිව හැකිය¹⁷.

මෙසේ විවිධ ප්‍රමිතික මගින් විවිධ ආකාරයෙන් ආයතන කෙරෙහි බලපෑම් කරනු ලබන අතර එය Lawler, Levenson සහ Bounrev¹⁸ විසින් පහත උදාහරණ මගින් පෙන්වා දෙනු ලබයි.

- හැරයාම්: ප්‍රමිතික මගින් ආයතනයෙහි මානව සම්පතෙහි ඉල්ලුම හා සැපයුම සහ ආයතනික ශ්‍රම බලකායේ හැරයාම් අනුපාතය හෝ ප්‍රතිශතය ලබා ගත හැකි අතර එමගින් ඔවුන්ගේ හැසිරීම් පිළිබඳ පුළුල් අවබෝධයක් ලබා ගත හැක. මෙහිදී

හැරයාම් අනුපාතය හෝ ප්‍රතිශතය ආයතනික මානව සම්පත් සැලසුම්කරණය හා උපායමාර්ගික සැලසුම්කරණය සහ ඒ හා සම්බන්ධිත පිරිවැය තීරණය කිරීමෙහිලා බලපෑම් කරනු ලබයි.

- සේවක බැඳීම: සේවක බැඳියාව මිනුම් කිරීම තුළින් මානව සම්පතෙහි අභියෝග බාරගැනීම් හා අසාර්ථක වීම් පිළිබඳ මනා අවබෝධයක් ලබා ගත හැකි අතරම එමගින් ඔවුන් තුළ වූ හැකියාවන් ආයතනික සාර්ථකත්වය උදෙසා යොදා ගැනීමට කළමනාකරණයට හැකි වනු ඇත.
- කාර්යඵල: මානව සම්පත් කාර්යඵල ප්‍රමිතික භාවිතය මගින් ආයතනික මානව සම්පතෙහි නිමවුම මිනුම් කිරීමට හැකියාව ලැබෙනු ඇත. ඒ නිසාවෙන් එ මගින් ආයතනික සාර්ථකත්වය සඳහා ඇතිකරනු ලබන බලපෑම පිළිබඳ පුළුල් අවබෝධයක් ලබා ගත හැක.

7. සඵලදායී ප්‍රමිතික සතු ගුණාංග

මානව සම්පත් ප්‍රමිතිකවල ප්‍රමුඛතම කාර්යයභාරය වනුයේ සංවිධාන සතු ශ්‍රම බලකාය නොහොත් මානව ප්‍රාග්ධනයේ ගුණාංග, විචල්‍යයන්, හැකියාවන් සහ තවත් බොහෝ කරුණු විශ්ලේශණය කිරීම බවත් ඒ සඳහා විශාල පරිමාණයක මානව සම්පත් දත්ත රැස් කිරීම, විශ්ලේෂණය කිරීම ආදී ක්‍රියාවලීන් සිදුකල යුතු බවත්, ඉහත කරන ලද විස්තර කිරීම් වලින් පැහැදිලි වේ.

එසේම, එලෙස මානව සම්පත් ප්‍රමිතික උපයෝගී කරගනිමින් සිදුකරන්නාවූ විශ්ලේශණයන් පදනම් කරගෙන සංවිධානවල ඉහළ කළමනාකාරීත්වය සංවිධානවල උපයමාර්ගික තීරණ ගනු ලබයි. එසේ ගත් කල මානව සම්පත් ප්‍රමිතික, සංවිධානයන්හි අනාගතය තීරණය කරන තීරණාත්මක සාධකයක් බවට පත් වේ¹⁹. එබැවින් මානව සම්පත් ප්‍රමිතික වඩාත් සඵලදායී හා ගුණාත්මක තත්ත්වයෙන් යුක්ත වැදගත් සාධකයක් වන අතර එවැනි සඵලදායී ප්‍රමිතික සතුවිය යුතු ගුණාංග පහක් පිලිබඳ Lermusiaux²⁰ විසින් හඳුන්වා දී ඇත.

7.1. මානව සම්පත් ප්‍රමිතික සංවිධානයේ උපයමාර්ග සමග ගැලපීම

ඒකාබද්ධ නායකත්ව මණ්ඩලය (Corporate Leadership Council) මගින් 2005 වසරේ සිදුකරන ලද සමීක්ෂණයකින් හෙළි වූයේ ඒ සඳහා සහභාගී වූ සංවිධාන අතුරින් 62% ක ප්‍රතිශතයක්, ඔවුන් මානව සම්පත් උපයමාර්ග සංවිධානයේ ඒකාබද්ධ උපයමාර්ග හා සම්බන්ධ කර පත්වාගෙනයාම ඔවුන්ගේ ප්‍රධාන ඉලක්කයක් බවට පත්කරගෙන ඇති බවයි²¹.

ඒ අනුව පැහැදිලි වන්නේ ව්‍යාපාර ඉලක්ක හා සබැඳි මානව සම්පත්, ව්‍යාපාර සංවිධානවලට ඉතා වැදගත් වන බවයි. මෙම මානව සම්පත, උපයමාර්ග හා සමායෝජනය කිරීම එතරම් පහසු කටයුත්තක් නොවේ²². ඒ සඳහා පළමුවෙන්ම ඒකාබද්ධ ව්‍යාපාරික ඉලක්ක (Corporate business targets) සහ මානව සම්පත් උපයමාර්ග සම්මුහුර්ත කිරීම (synchronous) සිදුකර, ඉන්පසුව මානව සම්පත් ප්‍රමිතික ඔස්සේ ව්‍යාපාරික උපයමාර්ග හා මානව සම්පත කොතරම් දුරට සමායෝජනය වේදැයි විශ්ලේෂණය කළ හැක²³.

7.2. ක්‍රියාවට නැංවිය හැකි බව සහ පුරෝකථනය කළ හැකි බව

මානව සම්පත් ප්‍රමිතිකයක් විසින් සපයන තොරතුරු ක්‍රියාවට නැංවිය හැකිවීම තුළින් එය සඵලදායී මානව සම්පත් ප්‍රමිතිකයක් බවට පත්කරයි²⁴. වර්තමානයේ බොහෝ විට මානව සම්පත් ප්‍රමිතික භාවිතා වන්නේ හුදෙක් මානව සම්පත මැන බැලීම අවශ්‍යයැයි මතයක් පවතින නිසා වන අතර, ඒවායින් සත්‍යවශයෙන්ම ගත හැකි ප්‍රයෝජන සහ උපයමාර්ගික වශයෙන් ක්‍රියාවට නැංවීමට ඇති හැකියාව පිළිබඳ අවබෝධයකින් තොරවයි²⁵.

මානව සම්පත් ප්‍රමිතිකවලින් ලැබෙන තොරතුරු ක්‍රියාවට නැංවිය හැකි තොරතුරු බවට පත්වන්නේ එම මානව සම්පත් ප්‍රමිතිකවලින් මැනීමට භාජනය කරනු ලබන සාධකයේ /ක්‍රියාවේ ස්වාභාවය අනුවය²⁶. එසේම, Lermusiaux²⁷ ට අනුව ප්‍රමිතික, සිදුවෙමින් පවතින යම් කිසි ක්‍රියාවක ප්‍රේරකයක් (Trigger) විය යුතුවේ. කිසියම් ප්‍රමිතිකයක් සිදුවෙමින් පවතින ක්‍රියාවක් නොව, නිශ්චිත සහ සිදුවී අවසන් ක්‍රියාවක් මැන බැලීම සිදුකරයි නම්, එයින් ජනිත වන තොරතුරු අතීතයට පමණක් බලපානු ලැබේ²⁸. එනිසා ඒවා අනාගත කාලයේ ක්‍රියාවට නැංවීමේදී ගැටළු මතු වීමට ඇති ඉඩකඩ වැඩිය. මන්ද යත් අතීතයට අදාළ දත්ත විශ්ලේෂණයෙන් පසු ලබා ගන්නා තොරතුරුවල පුරෝකථන හැකියාව ඉතා අල්ප වන බැවිනි. ඒ නිසා සඵලදායී ප්‍රමිතිකයක පුරෝකථන හැකියාව සහ ක්‍රියාවේ යෙදවිය හැකි බව යන ගුණාංග ඇතුළත් වීම ව්‍යාපාරයේ මානව සම්පත් උපායමාර්ග තීරණය කිරීමෙහිලා වැදගත් වේ²⁹.

7.3. සංගතතාවය

මානව සම්පත මැනීමේදී භාවිතා කරනු ලබන ප්‍රමිතික සංගත විය යුතු බව මෙහි අදහසයි³⁰. උදාහරණයක් ලෙස බඳවා ගැනීමක පිරිවැය (Cost per hire) වර්තමානයේදී ප්‍රචලිත මානව සම්පත් ප්‍රමිතිකයක් වන අතර එසේ වුවත් SHRM/EMA අධ්‍යයනයන්ගෙන් හඳුනාගෙන ඇති පරිදි ඒ සඳහා ද විශාල ප්‍රමාණයක සංරචක රාශියක් සහ විවිධාකාර මට්ටම්වල ගණනය කිරීමේ ක්‍රම විවිධ ව්‍යාපාර ආයතන භාවිතා කරයි³¹.

එබැවින් තමන් භාවිතයට ගන්නා මානව සම්පත් ප්‍රමිතිකය සහ එහි අඩංගු දත්ත ආරම්භයේ සිටම නිර්වචනය කර ඇති බවත්, සංගත බවත් නිවැරදිව පසක් කරගත යුතු වේ. එසේ නොමැති නම්, එහි ඇති සසඳා බැලීමේ අගය ප්‍රයෝජනයට ගත නොහැක්කක් බවට නිරායාසයෙන්ම පත්වේ³².

7.4. කාලානුරූප වීම

මානව සම්පත් ප්‍රමිතිකයක් විවිධ කාල පරාස සඳහා යොදාගත හැකිවිය යුතුය³³. එනම්, එය එක් අවස්ථාවකදී සිදුවූ කිසියම් ක්‍රියාවක සිදුකරන ඇගයීමක් පමණක් නොවිය යුතුය³⁴. උදාහරණයක් ලෙස ගතහොත් එක් සතියකදී ලද රැකියා අයදුම්පත්‍ර ප්‍රමාණය ප්‍රමිතිකයක් ලෙස යොදාගෙන මැන බැලුවහොත් එ මගින් ජනිත වන ප්‍රතිඵල මගින් සතියක නැඹුරුව මෙන්ම මාසික, ත්‍රෛමාසික හෝ ඊටත් වඩා දීර්ඝකාලීන නැඹුරුතාවන් පිළිබඳ පුරෝකථනය කළ හැකි විය යුතු වේ³⁵.

ප්‍රමිතිකයක් වෙත දත්ත වාර්තා කරන වාර ගණන ප්‍රමිතිකයෙන් ප්‍රමිතිකයට වෙනස් වේ. කාලානුරූප වීම සඳහා ප්‍රමිතිකයක් වෙත දත්ත වාර්තා කිරීම සතිපතා සිදුවිය යුතු බව Lermusiaux³⁶ විසින් යෝජනා කරයි. එමෙන්ම දීර්ඝකාලීන ඇගයීම් වන, කළමනාකරණ තෘප්තිය, නවක සේවකයන්ගේ කාර්යඵල ආදිය පිළිබඳ දත්ත ප්‍රමිතික වෙත වාර්තාකර විශ්ලේෂණය කිරීම ත්‍රෛමාසිකව හෝ වාර්ෂිකව සිදුකළ යුතු බවද ඔහු වැඩිදුරටත් සඳහන් කරයි.

7.5. සංසන්දනය කිරීමේ හැකියාව හා බාහිර මිණුම් ලකුණක් වීම

ව්‍යාපාර සංවිධානවල අභ්‍යන්තර කාර්යඵල විශ්ලේෂණයන් සිදුකිරීමට අමතරව සඵලදායී මානව සම්පත් ප්‍රමිතික මගින් බාහිර සංවිධාන සමඟ සැසඳීමේ මිණුම් ලකුණක් (Benchmark) වීමේ හැකියාව තිබිය යුතු වේ³⁷. එම ව්‍යාපාර සංවිධානය තවත් ව්‍යාපාර සංවිධානයක් මෙන්ම තම ව්‍යාපාර සංවිධාන තුළම පවතින වෙනත් ව්‍යාපාර ඒකකයක් විය හැකිය³⁸.

ප්‍රමිතිකයක් හුදෙක් අභ්‍යන්තර විශ්ලේෂණයන් සඳහා පමණක් භාවිතයට ගැනීමෙන් එම ප්‍රමිතිකයේ වැඩි දුරටත් සිදුවිය යුතු සංවර්ධනයන් අනාවරණය නොවේ. එසේ අනාවරණය වන්නේ එම මානව සම්පත් ප්‍රමිතිකය බාහිර ආයතන සමඟ සැසඳීමට ලක් කිරීමෙන්ය. එනිසා මානව සම්පත් ප්‍රමිතික බාහිර ආයතන සමඟද සැසඳීමෙන් එම ප්‍රමිතික වැඩිදුරටත් සංවර්ධනය වීමක් සිදුවන අතර ව්‍යාපාර ආයතනවලටත් තම මානව සම්පත් ප්‍රමිතික බාහිර මිනුම් ලකුණක් වීම තීරණ ගැනීමෙහිලා වැදගත් සාධකයක් බවට පත් වේ³⁹.

8. නූතන මානව සම්පත් ප්‍රමිතික සහ ශ්‍රම බලකා විශ්ලේෂණය

මානව සම්පත් ප්‍රමිතික සහ ශ්‍රම බලකා විශ්ලේෂණය දැනට සංක්‍රාන්ති සමයේ පසුවන ක්ෂේත්‍රයකි⁴⁰. පසුගිය වසර 30ක කාලය මුළුල්ලේ බොහෝ මහා පරිමාණ සහ මධ්‍ය පරිමාණ සංවිධාන මානව සම්පත විශ්ලේෂණය කිරීමෙහි සහ තක්සේරු කිරීමෙහි නිරත විය⁴¹. ඒ සියල්ල ක්‍රමවත් ප්‍රයත්නයක් නොවූ අතර දැරීමට සිදුවන අධික පිරිවැය හේතුවෙන් එම ප්‍රයත්නයන්ද දැඩි සේ සීමාකාරී විය.

එහෙත් මෑතකදී සිදුවූ පරිගණක තේන්ද්‍රිය සන්නිවේදනයේ දියුණුවත්, මානව සම්පත් තොරතුරු පද්ධති තුළින් ලද විශාල දත්ත ප්‍රමාණයකට එකවර ප්‍රවේශවීමට ලද හැකියාවත් හේතුවෙන් වඩාත් සංගත හා ක්‍රමවත් මානව සම්පත් ප්‍රමිතික භාවිතා කිරීමේ හැකියාවක් සංවිධාන සඳහා ලැබී ඇත⁴².

මානව ප්‍රාග්ධන ප්‍රමිතික හා විශ්ලේෂණ කාර්යයන් සඳහා වර්තමානයේදී ලැබී ඇති විශේෂ අවධානයේ ප්‍රතිඵලයක් ලෙස බොහෝ ව්‍යාපාර සංවිධාන විශාල වශයෙන් මානව සම්පත් ප්‍රමිතික යොදා ගැනීමට නැඹුරු වී ඇත. එමෙන්ම මානව සම්පත් සම්බන්ධ ක්‍රියාකරකම් සහ වැඩසටහන් ඇගයීමට සහ විගණනයට මෙම මානව සම්පත් ප්‍රමිතික යොදා ගැනීමද අද බහුලව සිදුවේ⁴³.

Cascio⁴⁴, Fitz-enz හා Davidson⁴⁵ විසින් මෙම විගණන ප්‍රමිතික මානව සම්පතෙහි සඵලදායීත්වය ගණනය කිරීම සඳහා භාවිතා කිරීම හඳුන්වා දෙනු ලැබීය.

මානව සම්පත් කළමනාකරණය සඳහා වූ සංවිධානය විසින් මානව සම්පතෙහි සඵලදායීත්වය ගණනය කිරීමට යොදා ගත හැකි ප්‍රමිතික ගණනාවක් දැනට හඳුනාගෙන තිබේ⁴⁶. උදාහරණයක් ලෙස, නොපැමිණීම් අගය (මාසයක් තුළ නොපැමිණී දින ගණන / මාසයක සාමාන්‍ය සේවක ගණන X වැඩ කරන දින ගණන) X 100 සහ Fitz-enz⁴⁷ ට අනුව බඳවා ගැනීමේ පිරිවැය (සේවක ආකර්ශණය සඳහා දරන ලද බාහිර පිරිවැය සහ නව සේවකයන් පුහුණු කිරීම සඳහා කරන ලද අභ්‍යන්තර පිරිවැයෙහි එකතුව/ බඳවා ගත් මුළු සේවක සංඛ්‍යාව) දැක්විය හැකිය.

එසේම, සේවක හැසිරීම මැනීම සඳහා වඩාත් සවිස්තර ප්‍රමිතිකද භාවිතා කරනු ලැබේ. උදාහරණ ලෙස සේවක ප්‍රවාසිතාව සහ සේවක පිරිවැටුම දැක්විය හැක⁴⁸. පසුගිය වසර 20 මුළුල්ලේ මානව සම්පත් ප්‍රමිතික සහ විශ්ලේෂණය සඳහා සහය දක්වන යටිතල පහසුකම් සිසු වෙනසකට බඳුන් වූවත් අවාසනාවකට මෙන් මානව සම්පත් ප්‍රමිතික ඒ හා සමාන වෙනසකට ලක් වූයේ නැත⁴⁹. වත්මන් පරිගණක පද්ධතිවලට විශාල පරාසයක මානව සම්පත් ක්‍රියාවලියේ දත්ත ග්‍රහණය කර ගැනීම, සංකෘතීන් කිරීම, විශ්ලේෂණය කිරීම සහ එම තොරතුරු සංවිධානය පුරා සිටින කළමනාකරුවන්ට බෙදා හැරීමේ ශක්‍යතාවය පවතී.

එහෙත් වර්තමානයේ පවතින ප්‍රසිද්ධ මානව සම්පත් ප්‍රමිතික මෙම පරිගණක යටිතල පහසුකම් හා සමගාමී දියුණුවක් ලබා නොමැත⁵⁰.

Saratoga ආයතනයේ මානව සම්පත් ප්‍රමිතික නිර්ණය කිරීමේ ආරම්භක ප්‍රයත්නයන් ප්‍රාථමික ස්වරූපයක් ගත් අතර, එහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස සීමා නිර්ණය කිරීමේ අධ්‍යයනයන්හිදී (Benchmark studies) සංවිධානවලට පහසුවෙන් ලබාගත හැකි සහ මිල අධික නොවන දත්ත මානව සම්පත් ප්‍රමිතික නිර්ණය කිරීම සඳහා වැදගත් විය⁵¹. එහිදී පහසුවෙන් ලබාගත හැකි දත්ත කෙරෙහි තබන ලද බර තැබීම Saratoga මානව සම්පත් ප්‍රමිතික ලැයිස්තුවෙහි (වගු අංක 01) දැකිය හැකිය. ගිණුම්කරණ මූලාශ්‍රවලින් ලබාගත හැකි, දැනටමත් තිබෙන දත්ත කෙරෙහි එහිදී අවධානය යොමු කර තිබෙන බව මනාව පෙනී යන කරුණකි⁵².

එබැවින් මෙම ප්‍රමිතික, පිරිවැය සහ පහසුවෙන් ගණනය කරගන්නා අගයන් (උදා: සේවක පැමිණීම හා සේවක පිරිවැටුම) මත බර තැබීම නිසා බොහෝ විට ඒවා පිරිවැයෙහි නියෝජනයක් ලෙස හඳුනාගත හැකිය. සෑම කළමනාකරණ තීරණයකම පිරිවැය සහ ප්‍රතිලාභ ඇතුළත් වේ. අපගේ තොරතුරු පද්ධති විසින් පිරිවැය පිළිබඳවම පමණක් තොරතුරු සපයන්නේ නම් ඒවායේ කළමනාකරුවන්ට ඇති ප්‍රයෝජන සීමා සහිත වේ. කළමනාකරුවන් බොහෝ විට තීරණගතූ ලබන්නේ සපයා ඇති තොරතුරු උපයෝගී කරගෙනය. එබැවින් අප ඔවුන් හට පිරිවැය පිළිබඳ තොරතුරු වැඩි වශයෙන්ද, ප්‍රතිලාභ පිළිබඳ තොරතුරු සුළු ප්‍රමාණයක්ද ඉදිරිපත් කරනු ලැබුවහොත් කළමනාකරණ තීරණවල මූලික තීරකය වන්නේ පිරිවැය සාධකයයි.

තවදුරටත් සඳහන් කරන්නේ නම්, සංවිධාන තුළ දැනට පවත්නා මානව සම්පත් ප්‍රමිතික විසින් සංවිධානයේ සිදුවන වෙනස්කම් (Organizational Change) හඳුනා ගැනීමට සහ විනිශ්චය කිරීමට සපයනු ලබන්නේ සීමාසහිත තොරතුරු ප්‍රමාණයකි⁵³. උදාහරණයක් ලෙස සේවක පිරිවැටුම් අනුපාතය යන මානව සම්පත් ප්‍රමිතිකය ගත් කල එය නිර්ණය කිරීම සඳහා දැඩි ලෙස බලපානු ලබන්නේ සංවිධානය තුළ බහුලව දැකිය හැකි රැකියා කාණ්ඩයේ සේවයේ නිරත සේවකයන්ගේ සේවක පිරිවැටුම් අගයයි. එහිදී සුළුතරය නියෝජනය වන රැකියා කාණ්ඩයේ සේවයේ නිරත සේවකයන්ගේ සේවක පිරිවැටුම් අගය පැහැදිලිව නිරූපණය වීමක් සිදු නොවේ⁵⁴. එසේම, සේවක පිරිවැටුම් දත්ත ලබාගනු ලබන්නේ යම්කිසි කාලපරිච්ඡේදයක් අවසානයේදී වන අතර එමඟින් වාර්තා කරනුයේ පසුගිය සිදුවීම් පිළිබඳ තොරතුරුය. මෙම කරුණ හේතුවෙන් සංවිධානයට මුහුණ දීමට සිදුවන ගැටළු සහ ඒවාට විසඳුම් ලබා දීමට දක්වන ප්‍රතිචාර අතර පැහැදිලි කාල පරතරයක් ඇති කරයි. එය සංවිධානවලට අවාසි සහගත වේ⁵⁵.

එබැවින් වර්තමානයේ භාවිතා වන මානව සම්පත් ප්‍රමිතිකත්, ඒවා යොදාගෙන සිදුකරන විශ්ලේෂණ ක්‍රමවේදයේත් සිදුවිය යුතු කාලානුරූපී වෙනස්කම් මඟින් සංවිධානවලට වත්මන් දියුණු තාක්ෂණයේ ප්‍රතිලාභද අත්පත් කර ගනිමින් වඩාත් සාර්ථක මානව සම්පත් උපයෝජනයක් කෙරෙහි බලාපොරොත්තු තැබිය හැක⁵⁶.

9. අනාගත මානව සම්පත් කළමනාකරණය සහ මානව සම්පත් ප්‍රමිතික

සාම්ප්‍රදායික මානව සම්පත් භූමිකාව පෙරළියට ලක් කරමින් මානව සම්පත් උපාය මාර්ගික සැලසුම් සහ ප්‍රමිතික (Metric) සුවිශේෂී ප්‍රගමනයක් ළඟා කරගැනීමට සමත්ව ඇති අතර ව්‍යාපාර උපායමාර්ග සමග ගැලපූ මානව සම්පත් උපාය මාර්ග වර්තමානයේදී අත්‍යවශ්‍ය බවට පත්වී ඇත⁵⁷. නමුත් මෙහි වාසිදායක තත්වයන් ගැන නොතකා වර්තමාන නායකයන් විශාල වශයෙන් මෙය නිෂ්ඵල වූ මානව සම්පත් කාර්යයන් සමග ගැලපීමට ඉහළ

නැඹුරුතාවක් දක්වයි. නමුත් ඉන් ව්‍යාපාර උපාය මාර්ග කෙරෙහි දයකත්වයක් සැපයීමට මානව සම්පත් කළමනාකරණය අපොහොසත් වනු ඇත⁵⁸.

තොරතුරු තාක්ෂණය භාවිතය වර්ධනය වීමත් සමඟ මානව සම්පත් ප්‍රමිතික සඳහා පැහැදිලි ධනාත්මක පෙරලියකට මඟ විවරව පවතී⁵⁹. බොහෝ ව්‍යාපාර සංවිධාන වර්තමානයේදී මානව සම්පත් තොරතුරු පද්ධති භාවිතා කරනු ලබන අතර එමගින් මානව සම්පත් තොරතුරු ගබඩා කර ගැනීමක් සිදුවනු දැකිය හැක. එමනිසා ආයතනයකට අවශ්‍ය මානව සම්පත් පිළිබඳ වූ සංඛ්‍යාත්මක තොරතුරු ගබඩාවක් පවත්වා ගත හැකි අතරම එමගින් මානව සම්පත් ප්‍රමිතික සඳහා මඟ විවර කරගැනීමට බොහෝ සෙයින් ඉඩකඩ සලසා ගත හැකි වනු ඇත. මන්ද යත් දැනටමත් බොහෝ ව්‍යාපාර මෙහි තොරතුරු භාවිතය මගින් මානව සම්පත් කාර්යක්ෂමව පවත්වා ගැනීමට උත්සාහ දරනු ලබන අතර එමගින් මානව සම්පත් ප්‍රතිපත්ති හා භාවිතය සහ සංවිධාන කාර්යඵල අතර සම්බන්ධතාවක් ගොඩනැගෙනු නොඅනුමානය⁶⁰.

නමුත් වර්තමානයේදී පවතින ගැටළු සහගත තත්ත්වය වනුයේ මෙම තොරතුරු භාවිතය මගින් මානව සම්පත් ප්‍රමිතික සංවර්ධනයට ප්‍රමාණවත් දැනුමක් සහ හැකියාවක් හිමි මානව සම්පතකට ව්‍යාපාර සංවිධාන හිමිකම් නොපැම වන අතර අනාගතයේදී ඒ සඳහා විසඳුම් ලෙස ප්‍රමිතික සංවර්ධනයට අවශ්‍ය දැනුම හා කුසලතාවයන්ගෙන් හෙබි මානව සම්පත් උකහා ගැනීම ව්‍යාපාර සංවිධාන කටයුතු කරනු ඇතැයි විශ්වාස තැබිය හැකිය.

සාමාන්‍යයෙන් මානව සම්පත් ප්‍රමිතික ආවර්ජනය කරනු ලබනුයේ පැමිණීම, ඉවත්වයෑම්, පුහුණුවීම් ආදී වූ සාම්ප්‍රදායික වැඩසටහන් පමණක් වන අතර එය මානව සම්පත් ප්‍රමිතික හා ව්‍යාපාර උපාය මාර්ග සමඟ පූර්ණ අසම්බන්ධතාවයක් දක්වයි. නමුත් ඉතා උසස් ව්‍යාපාර අඩුම වශයෙන් මානව සම්පත් මිනුම් උපක්‍රම ලෙස මානව සම්පත් වැඩසටහන්වල ආයෝජනය මත ප්‍රතිලාභය (ROI) යනාදිය ඔවුන්ගේ මානව සම්පත් ප්‍රමිතික වශයෙන් භාවිතා කරනු දැකිය හැකි අතර එම ප්‍රමිතික ව්‍යාපාර උපායමාර්ග තීරණය කිරීමට යොදාගනු ලබයි. එමනිසා මෙම ව්‍යාපාර අනාගතයේදී අනෙකුත් මානව සම්පත් කාර්යයන් සඳහා ද වැඩදියි ප්‍රමිතික භාවිතා කිරීමට පෙළඹෙනු ඇතැයි විශ්වාසය තැබිය හැක⁶¹. එහෙයින් වර්තමානයට වඩා සඵලදියි ප්‍රමිතික භාවිතය මගින් අනාගතයේදී ආයතන තම සර්ප්කත්වයේ මඟ තව තවත් විවරකර දීර්ඝ කාලීන පැවැත්ම කරා පියනගනු ඇත.

ආශ්‍රිත ග්‍රන්ථ

1. Taylor, FW 1911, *The Principles of Scientific Management*, New York.
2. Münsterberg, H 1913, *Psychology and Industrial Efficiency*, Houghton Mifflin Company, Boston and New York.
3. Wikipedia, the free encyclopedia. 2015, *HR Metric - Wikipedia*, the free encyclopedia. [ONLINE] Available at: http://en.wikipedia.org/wiki/HR_Metric#cite_ref-6.
4. *Ibid*
5. Fitz-enz, J 1995, *How to measure human resources management*, McGraw Hill, New York.
6. *Ibid*
7. *Ibid*
8. Lawler III, EE, Levenson, A & Boudreau, JW 2004, 'HR Metrics and Analytics', *Use and Impact Human Resource Planning*, vol. 27, no. 3, pp. 27-35.
9. Kavanagh, MJ & Thite, M 2009, *Human Resource Information Systems Basics, Applications and Future Directions*, Saga Publications, Thousand Oaks.
10. Lawler III, EE, Levenson, A & Boudreau, JW 2004, 'HR Metrics and Analytics', *Use and Impact Human Resource Planning*, vol. 27, no. 3, pp. 27-35.

11. Fitz-Enz, J 1995, 'SHRM/Saratoga Institute Human Resource Effectiveness Survey' *Annual Report Saratoga*, Saratoga Institute, CA.
12. Lawler III, EE, Levenson, A & Boudreau, JW 2004, 'HR Metrics and Analytics', *Use and Impact Human Resource Planning*, vol. 27, no. 3.
13. Kavanagh, MJ & Thite, M 2009, *Human Resource Information Systems Basic Applications and Future Directions*, Saga Publications, Thousand Oaks.
14. *Ibid*
15. Lawler III, EE, Levenson, A & Boudreau, JW 2004, 'HR Metrics and Analytics', *Use and Impact Human Resource Planning*, vol. 27, no. 3.
16. Kavanagh, MJ & Thite, M 2009, *Human Resource Information Systems Basic Applications and Future Directions*, Saga Publications, Thousand Oaks.
17. Lawler III, EE, Levenson, A & Boudreau, JW 2004, 'HR Metrics and Analytics', *Use and Impact Human Resource Planning*, vol. 27, no. 3.
18. *Ibid*
19. Lermusiaux, Y 2005, 'Five steps to effective metrics', *Strategic HR Review*, vol. 4, no. 3, pp. 7-7.
20. *Ibid*
21. *Ibid*
22. Salkey, J 2005, 'HR metrics Answering the right questions', *Strategic HR Review*, vol. 5, no. 1, pp. 2-2.
23. Lermusiaux, Y 2005, 'Five steps to effective metrics', *Strategic HR Review*, vol. 4, no. 3, pp. 7-7.
24. *Ibid*
25. Jamrog, JJ & Overholt, MH 2005, 'The future of HR metrics', *Strategic HR Review*, vol. 5, no. 1, pp. 3-3.
26. Lermusiaux, Y 2005, 'Five steps to effective metrics', *Strategic HR Review*, vol. 4, no. 3, pp. 7-7.
27. *Ibid*
28. Boyd, N & Gessner, B 2013, 'Human resource performance metrics: methods and processes that demonstrate you care', *Cross Cultural Management: An International Journal*, vol. 20, no. 2, pp. 251-273.
29. Jamrog, JJ & Overholt, MH 2005, 'The future of HR metrics', *Strategic HR Review*, vol. 5, no. 1, pp. 3-3.
30. Lermusiaux, Y 2005, 'Five steps to effective metrics', *Strategic HR Review*, vol. 4, no. 3, pp. 7-7.
31. *Ibid*
32. *Ibid*
33. *Ibid*
34. *Ibid*
35. Jamrog, JJ & Overholt, MH 2005, 'The future of HR metrics', *Strategic HR Review*, vol. 5, no. 1, pp. 3-3.
36. Lermusiaux, Y 2005, 'Five steps to effective metrics', *Strategic HR Review*, vol. 4, no. 3, pp. 7-7.
37. *Ibid*
38. *Ibid*
39. *Ibid*
40. Carlson, KD & Kavanagh, MJ 2011, *Human Resource Information Systems: Basics Applications and Future Directions*, Saga Publications, Thousand Oaks
41. *Ibid*
42. Carlson, KD 2004, 'Estimating the value of the indirect benefits of new HR technology' *IHRIM Journal*, vol. 8, no. 4, pp. 22-28.
43. Feather, K2007, 'Helping HR to measure up: arming the soft function with hard metrics', *Strategic HR Review*, vol. 7, no. 1, pp. 28-33.
44. Cascio, WF 1987, *Costing human resources: The financial impact of behavior in organizations*, Kent, Boston.
45. Fitz-enz, J & Davidson, B 2002, *How to measure human resources management*, McGraw-Hill, New York.

46. Fitz-Enz, J 1995, 'SHRM/Saratoga Institute Human Resource Effectiveness Survey' *Annual Report Saratoga*, Saratoga Institute, CA.
47. *Ibid*
48. Hollmann, RW 2002, *Absenteeism: Analyzing work absences*, Society for Human Resource Management, Alexandria.
49. Carlson, KD 2004, 'Estimating the value of the indirect benefits of new HR technology', *IHRIM Journal*, vol. 8, no. 4, pp. 22-28.
50. Carlson, KD & Kavanagh, MJ 2011, *Human Resource Information Systems: Basics Applications and Future Directions*, Saga Publications, Thousand Oaks.
51. *Ibid*
52. *Ibid*
53. Phillips, J & Phillips, P 2009, 'Measuring return on investment in HR', *Strategic HR Review*, vol. 8, no. 6, pp. 12-19.
54. *Ibid*
55. Carlson, KD 2004, 'Estimating the value of the indirect benefits of new HR technology', *IHRIM Journal*, vol. 8, no. 4, pp. 22-28.
56. Carlson, KD & Kavanagh, MJ 2011, *Human Resource Information Systems: Basic Applications and Future Directions*, Saga Publications, Thousand Oaks.
57. Jamrog, JJ & Overholt, MH 2005, 'The future of HR metrics', *Strategic HR Review*, vol. 5, no. 1, pp. 3-3.
58. Kavanagh, MJ & Thite, M 2009, *Human Resource Information Systems Basic Applications and Future Directions*, Saga Publications, Thousand Oaks.
59. Lawler III, EE, Levenson, A & Boudreau, JW 2004, 'HR Metrics and Analytics', *Use and Impact Human Resource Planning*, vol. 27, no. 3.
60. Boyd, N & Gessner, B 2013, 'Human resource performance metrics: methods and processes that demonstrate you care', *Cross Cultural Management: An International Journal*, vol. 20, no. 2, pp. 251-273.
61. Kavanagh, MJ & Thite, M 2009, *Human Resource Information Systems Basic Applications and Future Directions*, Saga Publications, Thousand Oaks.



නිපුණි නානායකකාර



ගිහාන් නිපුණ්



විශ්වා කුසලානි



නයනා දිල්හානි



අනුරාධා චලිසුන්දර