

[07]

මානව ප්‍රාග්ධන සංකල්පය

චතුර්කා සංජීවනී, දිලුම් විජේතිලක, සස්නා වර්නන්, සජ්නා උදනි, මධුහානි සඳලිකා

1. හැඳින්වීම

ඕනෑම සංවිධානයකට නිශ්චිත කාලසීමාවකදී ඉටු කරගැනීමට අපේක්ෂිත අරමුණු හා පරමාර්ථ පවතින අතර ඒ සඳහා ඔවුන් ස්පාශය හා අස්පාශය සම්පත් යොදාගනු ලබයි. ස්පාශය සම්පත් ලෙස ගොඩනැගිලි, මුදල්, යන්ත්‍ර සුත්‍ර යනාදිය දැක්විය හැකි අතර මානව ප්‍රාග්ධනය අස්පාශය සම්පතක් ලෙස දැක්විය හැකිය. ආයතනයක පවත්නා මෙම මානව ප්‍රාග්ධනය, එහි පවත්නා අනෙකුත් සම්පත් සේම අපේක්ෂිත අරමුණු හා පරමාර්ථ ඉටු කර ගැනීමටත් එහි වර්ධනය හා සංවර්ධනය උදෙසාත් බෙහෙවින් ඉවහල් වේ. එබැවින් ආයතනයක පවත්නා මානව සම්පත එම ආයතනයේ සාර්ථකත්වය උදෙසා ඉවහල් වන තීරණාත්මක සාධකයක් ලෙස සැලකිය හැකිය. Harris සහ අන් අය<sup>1</sup> සාරාංශ කර දක්වන පරිදි Beckerg අනුව මානව ප්‍රාග්ධනය යනු අස්පාශය සම්පතක් වන අතර එය දැනුම, අධ්‍යාපනය, තොරතුරු, ඵලදායී හා නව්‍ය කුසලතා යනාදියෙහි එකතුවක් ලෙස දැක්විය හැක. එසේම අධ්‍යාපනය පුහුණුව සෞඛ්‍ය සහ අවිධිමත් දැනුම හුවමාරුව යනාදී ක්‍රම තුළින් මානව ප්‍රාග්ධනයෙහි සංවර්ධනයක් සිදුකළ හැක<sup>2</sup>. Hill සහ අන් අය ‘Academy of Management Journal’ හි දක්වන පරිදි මානව ප්‍රාග්ධන සංකල්පය දැනුම, කුසලතා හා හැකියාවන් යනාදියෙහි එකතුවක් ලෙසත් එය අපේක්ෂිත ප්‍රතිඵල ලබාකර ගැනීම උදෙසා යොදා ගත හැකි බවත් සරලව නිර්වචනය කළ හැකිය<sup>3</sup>. මෙම ලිපියෙන් අවධානය යොමු කරනුයේ මානව ප්‍රාග්ධනය හා බැඳී පවතින මූලික සංකල්පයන් හා එහි න්‍යායාත්මක පසුබිම, එහි වැදගත්කම, මානව ප්‍රාග්ධන මිනුම්කරණය මෙන්ම මානව ප්‍රාග්ධන කළමනාකරණය හා සංවර්ධනය පිළිබඳවත් ඒ හා බැඳී පවත්නා විවේචනයන් පිළිබඳවත් විමර්ශනයක යෙදීමය.

2. මානව ප්‍රාග්ධන සංකල්පය හා එහි න්‍යායාත්මක පසුබිම

මානව ප්‍රාග්ධන සංකල්පය, විවිධ පුද්ගලයින් විවිධාකාරයෙන් නිර්වචනය කර ඇත. එබැවින් මෙම සංකල්පය විවිධාකාර වූ න්‍යායාත්මක පැතිකඩ ඔස්සේ සාකච්ඡාවට බඳුන් කළ හැක. මානව සම්පත වනාහි ඊටම අනන්‍යය වූ සුවිශේෂී ලක්ෂණ සහිත සම්පතකි<sup>4</sup>. තවද එය ප්‍රාග්ධනයේත් මානව සම්පතෙහිත් සම්මිශ්‍රණයක් වන අතර එය සමුච්චිත ක්‍රියාවලියක් ලෙසත් නිර්වචනය කළ හැක<sup>5</sup>.

සම්පත් මත පදනම් වූ දැක්ම අනුව ආයතනයක පවත්නා සම්පත් වටිනාකමක් සහිත, දුර්ලභ අනුකරණය කිරීමට අපහසු, ආදේශ කළ නොහැකි සහ ආයතනයකට තරඟකාරී වාසි ලබා දීමට සමර්ථ වන්නකි<sup>6</sup>. ඒ අනුව මානව ප්‍රාග්ධනය වනාහි ද වටිනාකමක් සහිත, දුර්ලභ, අනුකරණයට අපහසු සහ ආදේශ කළ නොහැකි සම්පතක් වේ. මානව ප්‍රාග්ධනය තුළ ඊටම අනන්‍යය වූ වටිනාකමක් ඇත. මන්ද විවිධ රැකියාවන් කිරීම උදෙසා විවිධ වර්ගයේ මෙන්ම විවිධ මට්ටම්වල මානව ප්‍රාග්ධනයක් ආයතනයකට අවශ්‍ය වේ. නිදසුනක් ලෙස විධායක මට්ටමේ රැකියාවක් උදෙසා තාක්ෂණික කුසලතාවන්ට වඩා සංකල්පනාත්මක කුසලතා බහුල පුද්ගලයන් අවශ්‍ය වන අතර කම්කරු රැකියාවක් උදෙසා තාක්ෂණික කුසලතාවන් ප්‍රමුඛස්ථානයේ තිබිය යුතුය. මේ ආකාරයෙන් සංවිධානයක පවත්නා රැකියාවන්ට අදාළ වන පරිදි මානව ප්‍රාග්ධනය ගැලපීම තුළ එයට වටිනාකමක් නිරායාසයෙන්ම ජනිත වේ. මානව ප්‍රාග්ධනය දුර්ලභ ද වේ<sup>7</sup>. මන්ද ආයතනයකට අවශ්‍ය ආකාරයේ මානව ප්‍රාග්ධනයක් සෙවීම හා වැඩිදියුණු කිරීම අපහසු මෙන්ම ඉහළ පිරිවැයක් සහිත කර්තව්‍යයක් වන බැවින්<sup>8</sup>. තවද, මානව ප්‍රාග්ධනය වනාහි අනුකරණයට අපහසු සම්පතකි<sup>9</sup>. මන්ද ඒ තුළ පවත්නා සංකීර්ණ

බව, පුද්ගලයන් අතර පවත්නා සම්බන්ධතාවයන් හි සංකීර්ණත්වය සහ ආදේශ කිරීමට අපහසු වීම යන කරුණු හේතුවෙනි. මෙවැනි සුවිශේෂී ලක්ෂණ හේතුවෙන් ආයතනයක මානව ප්‍රාග්ධනය වනාහී එම ආයතනයට තරගකාරී වාසි ලබා දීමට ඉවහල් වන්නක් ලෙස දැක්විය හැක. නිදසුනක් ලෙස ගතහොත් එක් සංවිධානයක් තුළ පවත්නා මානව ප්‍රාග්ධන කළමනාකරණ පරිචයන් එම ආයතනය හා සමාන තරගකරුවකුට පහසුවෙන් භාවිතා කිරීමට අපහසු විය හැක. මේ අනුව බලන කල ආයතනයක් මානව ප්‍රාග්ධනය ලබා ගැනීම හා රඳවා ගැනීම කෙරෙහි සුවිශේෂී අවධානයක් යොමු කළ යුතු අතර එය තරගකාරී වාසි ලබා ගැනීමට ද හේතු වේ<sup>10</sup>.

මානව ප්‍රාග්ධන සංකල්පය පුළුල්ව ගත් කල, එය මානව සම්පතෙහි ප්‍රාග්ධනයෙහි සම්මිශ්‍රණයක් ලෙසට දැක්විය හැකිය<sup>11</sup>. Kwon සහ Dae-Bong<sup>12</sup> සඳහන් කරන පරිදි Boldizzonig අනුව ආර්ථික විද්‍යා දෘෂ්ඨි කෝණයෙන් බලනවිට, ප්‍රාග්ධනය යනු භාණ්ඩ හා සේවා නිපදවීම උදෙසා සැලකිය යුතු ලෙස යොදා ගනු ලබන නිෂ්පාදන සාධකයකි. තවද මානව සම්පත යනු නිෂ්පාදනය, පරිභෝජනය සහ ගනුදෙනු කිරීම යන සියළුම ආර්ථික කටයුතු මෙහෙයවන සාධකය ලෙසට දැක්විය හැකිය<sup>13</sup>. මෙම එක් එක් විග්‍රහයන් එක්ව ගත්කල මානව ප්‍රාග්ධනය යන්න නිෂ්පාදන සාධකයක් ලෙසත් එය නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලියට දායක කර ගැනීම තුළ වටිනාකම් ජනිත කරවන බවක් දැක්විය හැකිය<sup>14</sup>.

මානව ප්‍රාග්ධනය යන්න සමුච්චිත ක්‍රියාවලියක් ලෙසත් නිර්වචනය කළ හැක<sup>15</sup>. එනම් පුද්ගලයකුගේ දැනුම සහ කුසලතා යනාදිය මූලික අධ්‍යාපනය, ද්විතීක අධ්‍යාපනය සහ වෘත්තීය අධ්‍යාපනය වැනි අධ්‍යාපනික ක්‍රියාකාරකම් තුළින් ඉහළ නංවාලිය හැකි බවයි. ඒ අනුව මෙම සමුච්චිත සංකල්පයෙන් පෙනී යන්නේ පුද්ගලයෙකු තම ජීවිත කාලය පුරාවට ලබා ගන්නා අත්දැකීම් තුළින් එම පුද්ගලයාගේ මානව ප්‍රාග්ධනයෙහි සංවර්ධනයක් සිදු වන බවයි<sup>16</sup>.

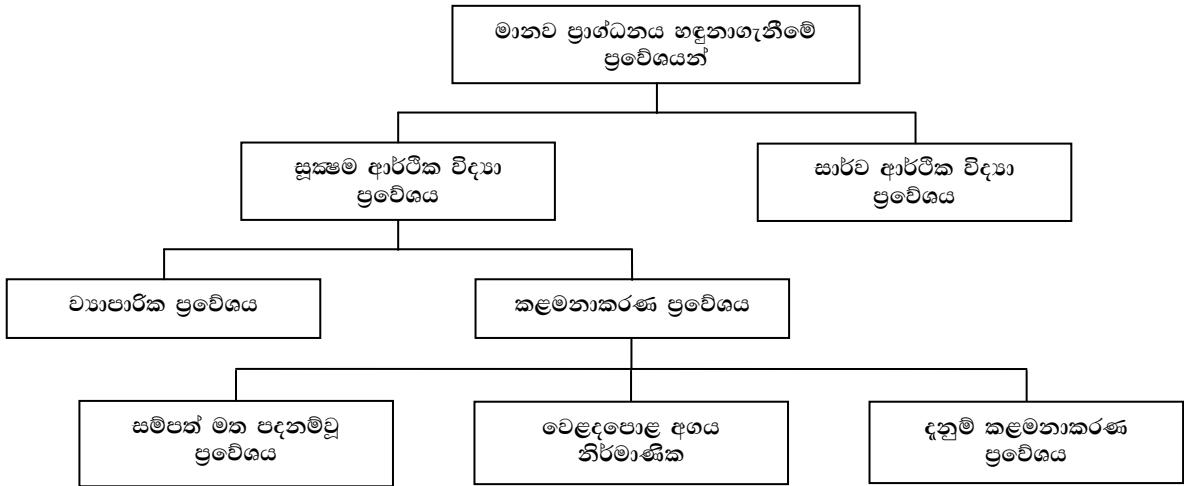
**3. මානව ප්‍රාග්ධනය හඳුනාගැනීමේ ප්‍රවේශයන්**

මානව ප්‍රාග්ධනයට අදාළ වූ විවිධ නිර්වචනයන් සහ එහි න්‍යායාත්මක පසුබිම සැසඳීමෙන් පසුව මූලිකවම මානව ප්‍රාග්ධන ප්‍රවේශයන් දෙකක් හඳුනා ගත හැකිය. එම ප්‍රවේශයන් දෙක පහත පරිදි වේ.

1. සුක්ෂම ආර්ථික විද්‍යා ප්‍රවේශය
2. සාර්ව ආර්ථික විද්‍යා ප්‍රවේශය<sup>17</sup>

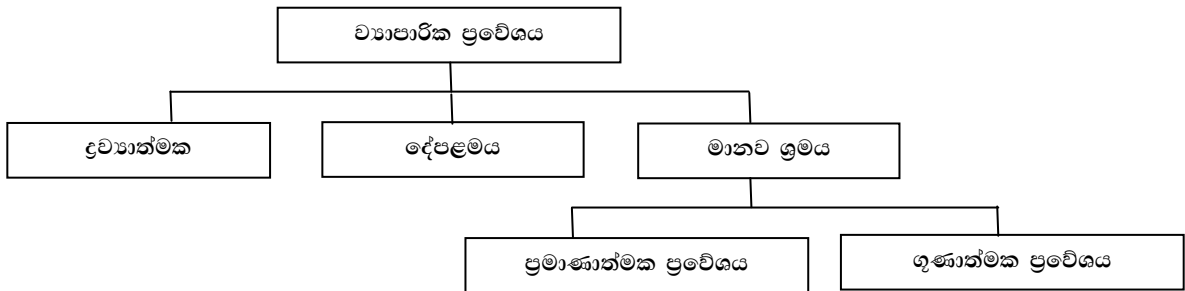
සුක්ෂම ආර්ථික විද්‍යාවට අනුව මානව ප්‍රාග්ධන ප්‍රවේශයන් දෙකක් හඳුනා ගත හැකිය. එනම් ව්‍යාපාරික ප්‍රවේශයට සහ කළමනාකරණ ප්‍රවේශය යනුවෙනි. එම වර්ගීකරණය පහත රූප සටහන අංක 1 මගින් පිළිඹිබු කරයි. ව්‍යාපාරික ප්‍රවේශයට අනුව මානව ප්‍රාග්ධනය නිෂ්පාදනය සාධකයක් ලෙස හඳුනා ගත හැකි අතර කළමනාකරණ ප්‍රවේශයට අනුව මානව ප්‍රාග්ධනය ආයතනික සම්පතක් හෝ ආයතනයටම වෙළඳ වටිනාකමක් (Market Value) ගෙන දෙන වත්කමක් ලෙසට හඳුනා ගත හැකිය. සාර්ව ආර්ථිකවිද්‍යා ප්‍රවේශයට අනුව මානව ප්‍රාග්ධනය යනු නිෂ්පාදන සාධකයක් සේම එය පිළිවලින් ආර්ථික වර්ධනයට දායක වන්නාවූ මූලාශ්‍රයකි. මානව ප්‍රාග්ධනය හඳුනා ගැනීමේ ප්‍රවේශයන් රූප සටහන අංක 1 මගින් දැක්වෙයි.

රූප සටහන අංක 1: මානව ප්‍රාග්ධන ප්‍රවේශයන්



ව්‍යාපාරික ප්‍රවේශය තවදුරටත් විස්තර කිරීමේදී ආයතනයක් සතු නිෂ්පාදන සාධක ද්‍රව්‍යාත්මක, දේපළමය සහ මානව ශ්‍රමය වශයෙන් කොටස් තුනකට බෙදිය හැකිය. එයරූප සටහන අංක 2 මගින් දැක්වෙයි.

රූප සටහන අංක 2: ව්‍යාපාරික ප්‍රවේශය



කළමනාකරණ ප්‍රවේශයට අනුව මානව ප්‍රාග්ධන ආයතනයේ බුද්ධිමය ප්‍රාග්ධනයේ (Intellectual capital) සහ වෙළඳපළ අගයේ කොටසක් වන ආයතනය සතු අස්පාශ්‍ය වත්කමක් සේ සලකයි.

4. මානව ප්‍රාග්ධනය හා භෞතික ප්‍රාග්ධනය සැසඳීම

ව්‍යාපාර කටයුතු සුමටව පවත්වා ගැනීමට අත්‍යවශ්‍ය ප්‍රාග්ධන ආකාර දෙවර්ගයක් ලෙස මානව හා භෞතික ප්‍රාග්ධනය දැක්විය හැකිය. මානව ප්‍රාග්ධනය යන්නට කුසලතා, පුහුණුව, අත්දැකීම්, අධ්‍යාපනය, දැනුම, දැනීම සහ හැකියාව අන්තර්ගත වේ. භෞතික ප්‍රාග්ධනය යන්නට භාණ්ඩ හා සේවා නිෂ්පාදනයට යොදා ගනු ලබන වත්කම් දැක්විය හැකිය. වෙනත් ලෙසකට කිවහොත් මිනිසුන් විසින් නිර්මාණය කරනු ලබන හා භාවිතා කරනු ලබන මානව සම්පත හැර නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලියට සෘජුවම යොදා ගනු ලබන ඉතිරි වත්කම් භෞතික වත්කම් වේ. මෙම සංකල්ප දෙක අතර වෙනස කරුණු කිහිපයක් පදනම් කරගනිමින් තව දුරටත් පැහැදිලි කළ හැකිය.

4.1. වත්කම් අයිතිය සහ අලෙවි කිරීමේ හැකියාව

භෞතික ප්‍රාග්ධනය පහසුවෙන් දෘෂ්‍යමාන වන බැවින් හා ස්පර්ශ කළ හැකි බැවින් ස්පාශ්‍ය වත්කමක් ලෙස හැඳින්විය හැකිය. යන්ත්‍රසූත්‍ර, කර්මාන්ත ශාලා, අමු ද්‍රව්‍ය, නිෂ්පාදිත තොග,

භෞතික ප්‍රාග්ධනයට උදාහරණ වශයෙන් දැක්විය හැකිය. තවද භෞතික ප්‍රාග්ධනය පහසුවෙන් අලෙවි කළ හැකි මෙන්ම පහසුවෙන් එක් හිමිකරුවෙකුගෙන් තවත් අයෙකුට අයිතිය මාරු කළ හැකිය. නමුත් මානව ප්‍රාග්ධනය යම් පුද්ගලයෙකුගෙන් වෙන් කර හඳුනා ගත නොහැක. එසේම එය අයිතිය දරන පුද්ගලයා අනුව පුද්ගලයාගෙන් පුද්ගලයාට වෙනස් වේ. භෞතික ප්‍රාග්ධනය මෙන් නොව මානව ප්‍රාග්ධනය තොග වශයෙන් ගබඩා කර භෞතිකව අලෙවි කළ නොහැක<sup>18</sup>. කළ හැක්කේ මානව ප්‍රාග්ධනය භාවිත කොට සේවාවන් සැපයීම පමණි.

**4.2. ප්‍රතිලාභ**

භෞතික හෝ මානව ප්‍රාග්ධනය ආයෝජනය කිරීම තුළින් ඕනෑම පුද්ගලයෙකු අපේක්ෂා කරනුයේ ඉහළ ප්‍රතිලාභ ලබා ගැනීම වේ. සාමාන්‍යයෙන් භෞතික ප්‍රාග්ධනය ආයෝජනය කිරීම තුළින් මූල්‍ය ප්‍රතිලාභ ලැබෙන අතර මානව ප්‍රාග්ධනය ආයෝජනය කිරීම තුළින් මූල්‍ය නොවන ප්‍රතිලාභ ද අත්පත් කරගත හැකිය. මානව හා භෞතික ප්‍රාග්ධනයේ ප්‍රතිලාභයන්ගේ හැසිරීම එකිනෙකට වෙනස් වේ. පුද්ගලයින් භෞතික ප්‍රාග්ධනය ආයෝජනය කිරීම තුළින් ප්‍රතිලාභ ලබන්නන් බවට පත් වේ. අයිතිකරුවන්ට වෙළඳපොළ මඟින් තීරණය කරනු ලබන ප්‍රතිලාභ භාර ගැනීමට සිදුවන අතර බලපෑම් කිරීමේ හැකියාවක් නොමැත<sup>19</sup>.

මානව ප්‍රාග්ධන සඳහා වෙළඳපලක් නොමැති වුවත් මානව ප්‍රාග්ධනය තුළ ආයෝජනය කරන්නන් ප්‍රතිලාභ සාදන්නන් ලෙස සැලකිය හැකිය. ඔවුන්ගේ සේවාව සඳහා ලැබෙන ප්‍රතිලාභයන් මානව ප්‍රාග්ධනය සඳහා කරනු ලබන ගුණත්වය හා නඩත්තුව මත තීරණය වේ. මානව ප්‍රාග්ධන ආයෝජනය මානව ප්‍රාග්ධන නොවන ප්‍රාග්ධන ආයෝජනට වඩා අත්තර්ජනය වේ<sup>20</sup>. එමනිසා ආයෝජකයින් අතර මානව ප්‍රාග්ධන ආයෝජනය ජනප්‍රිය වෙමින් පවතී.

**4.3. මුදල් යෙදවීම**

ණයහිමියන් වැඩි කැමැත්තක් දක්වනුයේ භෞතික ප්‍රාග්ධනය මත වැඩි ආයෝජනයක් සිදු කිරීමටය. මන්ද යත් භෞතික ප්‍රාග්ධනය පහසුවෙන් අත්පත් කරගැනීම, විකිණීම, සාමූහික හිමිකම පවත්වා ගැනීම, සහ විකිණීම මඟින් හා උරුමය මඟින් අයිතිය මාරු කිරීම සිදු කළ හැකි බැවිනි. නමුත් මානව ප්‍රාග්ධනය අස්පාශ්‍ය හා අයිතිකරුවන්ගෙන් වෙන්කර හඳුනා ගැනීමට අපහසු වන්නකි<sup>21</sup>. එමනිසා ණයහිමියන් භෞතික ප්‍රාග්ධනය තුළ ආයෝජනයට වැඩි කැමැත්තක් දක්වයි.

**4.4. බදු අය කිරීම**

භෞතික ප්‍රාග්ධනය මත බදු අයකළ හැකියාව ඇතත් පුද්ගලයින් සතු මානව ප්‍රාග්ධනය මුල්කර ගනිමින් බදු අය කිරීමේ හැකියාවක් රජයකට නොමැත.

සඳහන් කිරීමට ඉතා වැදගත් කරුණක් වන්නේ ආයතනයක භෞතික හා මානව ප්‍රාග්ධනය අන්‍යෝන්‍ය ලෙස ක්‍රියා කළ යුතුය යන්නයි. පරිපූර්ණ මානව ප්‍රාග්ධනයක් තුළින් ආයතනයක ව්‍යාපාර මෙහෙයුම් සාර්ථක කර ගැනීම, භෞතික වත්කම්වල අගය ඉහළ නංවා ගත හැකි මෙන්ම පරිපූර්ණ භෞතික ප්‍රාග්ධනයක් නොමැතිව මානව ප්‍රාග්ධනය සම්පූර්ණයෙන්ම උපයෝජනය අපහසු වේ<sup>22</sup>.

**5. මානව ප්‍රාග්ධනය සහ මානව සම්පත අතර වෙනස**

මානව ප්‍රාග්ධනය හා මානව සම්පත අතර ප්‍රධාන වෙනස්කමක් ලෙස මානව සම්පත් සංකල්පය වැඩි අවධානයක් යොමු කරනුයේ කිසියම් රැකියාවක් කරනු ලබන පුද්ගලයන්

පිළිබඳව වුවත් මානව ප්‍රාග්ධන සංකල්පය අවධානය යොමු කරනු ලබන්නේ පුද්ගල හැකියාවන් හා පුහුණුව පිළිබඳවය<sup>23</sup>. තවදුරටත් මානව සම්පත ව්‍යාපාරයක හැකියා සහිත සේවකයින් ආකර්ෂණය කර ගැනීමේ අංශයක් වන අතර මානව ප්‍රාග්ධනය එම සේවකයින් තුළින් බලාපොරොත්තුවන හැකියාවන් හා කුසලතාවන්වල මිනුමක් ලෙස හැඳින්විය හැකිය.

මානව ප්‍රාග්ධනය ආයෝජනය මත ප්‍රතිලාභ අපේක්ෂා කරනු ලබන අතර ඒ සඳහා අවශ්‍ය ප්‍රාග්ධනය සහිත විභව සේවකයින් හඳුනා ගැනීම මානව සම්පතෙහි එක් වගකීමක් වේ. එමෙන්ම මානව සම්පත් අංශයට පවතින තවත් එක් වගකීමක් වන්නේ ආයතනයේ මානව ප්‍රාග්ධනය තුළ ආයෝජනය කළ හැකි ආකාරයන් තීරණය කර මානව සම්පත වර්ධනය කිරීමට දායක වීමයි. මානව ප්‍රාග්ධනය වර්ධනය වීම තුළින් අනාගත ප්‍රතිලාභ වර්ධනය වන බව ආයතන තේරුම් ගත යුතුය<sup>24</sup>. එම නිසා ඇතැම් ආයතන තම සේවකයින් සඳහා පුහුණු පාඨමාලා, සම්මේලන, සම්මන්ත්‍රණ සහ උසස් අධ්‍යාපන පහසුකම් ලබාදීමට වැඩි අවධානයක් යොමු කරයි. එමඟින් සේවක කාර්ය සාධනය වර්ධනය වී මානව ප්‍රාග්ධනය කාර්යක්ෂමව උපයෝජනය කළ හැකිය.

**6. මානව ප්‍රාග්ධනයේ වැදගත්කම**

ඕනෑම ආයතනයක සාර්ථකත්වයට අත්‍යවශ්‍ය සාධකයක් ලෙසට මානව ප්‍රාග්ධනය හැඳින්විය හැකිය. මානව ප්‍රාග්ධන සංකල්පය කොටස් 3න් සමන්විතය.

1. සහජ හැකියාවන් (Childhood Abilities)
2. මූලික අධ්‍යාපනය (Formal Education)
3. රැකියාව තුළින් ලබන මූලික හැකියාවන් (Formal skills acquired on the job)<sup>25</sup>

එසේම මානව ප්‍රාග්ධනය යනු රටක ආර්ථික වර්ධනය හා සංවර්ධනයට අත්‍යවශ්‍ය සාධකයකි. ආර්ථිකයක වර්ධනය හා සංවර්ධනයට ඉහළ ගුණාත්මක අධ්‍යාපනයක් අවශ්‍යය. ආර්ථිකවේදීන් අධ්‍යාපනය ප්‍රාග්ධන භාණ්ඩයක් මෙන්ම පරිභෝජන භාණ්ඩයක් ලෙසට හඳුන්වයි. මන්දයත් එය පරිභෝජනය කරන්නාට තෘප්තියක් (Utility) සපයන ලෙසටම එය ආර්ථික හා සමාජ පරිවර්තනයකට/සංවර්ධනයට අවශ්‍ය මානව සම්පත් වර්ධනය කිරීමේ යෙදවුමක් ලෙසට ද කටයුතු කරයි. මෙසේ අධ්‍යාපනය ප්‍රාග්ධන භාණ්ඩයක් ලෙස හැඳින්වීම මානව ප්‍රාග්ධන සංකල්පය සමඟ අනුරූප වේ.

ඕනෑම ආර්ථිකයක අභිවෘද්ධිය එහි භෞතික හා මානව ප්‍රාග්ධන සම්භාරය මත රඳාපවති. මානව හැකියාවන් (Skills) සහ දක්ෂතාවයන් (Talents) වර්ධනයට බලපාන සාධක භෞතික ප්‍රාග්ධනය ලෙසද ආර්ථික ඵලදායීතාව වැඩිකිරීමට හැකිවන පරිදි මිනිසුන් තමන් තුළ සිදුකරනු ලබන ආයෝජනය මානව ප්‍රාග්ධනය ලෙසද සලකනු ලබයි<sup>26</sup>.

අතීතයේදී ආර්ථික ශක්තිමත්භාවය පදනම්වූයේ ඉඩම්, කර්මාන්තශාලා හා උපකරණ වැනි භෞතික ස්පෘශ්‍ය වත්කම් නැතහොත් භෞතික ප්‍රාග්ධනය මතය. එසේම අතීතයේදීත් ශ්‍රමය අත්‍යවශ්‍ය සාධකයක් ලෙසට සලකනු ලැබුවද ව්‍යාපාරයකට වඩාත් වැදගත් ලෙසට හඳුන්වනු ලැබූයේ භෞතික ප්‍රාග්ධනය මත ආයෝජනයයි. නමුත් Imendarez<sup>27</sup>ට අනුව ස්පෘශ්‍ය වත්කම් නැතහොත් භෞතික ප්‍රාග්ධනය මානව ප්‍රාග්ධනය තරම් වැදගත් නොවන අතර වර්තමානයේ බටහිර රටවල මූලික ආර්ථික උපකරණයක් බවට මානව ප්‍රාග්ධනය පත්වී ඇත. එසේම බටහිර රටවල අධ්‍යාපන ක්‍රමය තුළ වඩාත් වැදගත් ආර්ථික න්‍යාය බවට ද මානව ප්‍රාග්ධනය පත්වී ඇත.

මේ අනුව බොහෝ ආර්ථික විද්‍යාඥයින් එකඟවන පරිදි රටක ආර්ථික ගමන් මග හා සමාජීය සංවර්ධනය තීරණය කරනු ලබන්නේ එම රට සතු භෞතික ප්‍රාග්ධනය හෝ මූල්‍ය සම්පත් නොව එම රට සතු මානව සම්පතයි. එනම් රටක සමෘද්ධිමත්භාවයේ පදනම මානව ප්‍රාග්ධනයයි.

Almendare<sup>28</sup> ට අනුව නිෂ්පාදනයේදී ප්‍රාග්ධන හා ස්වභාවික සම්පත් නිෂ්ක්‍රීය (Passive) සාධක වන අතර ප්‍රාග්ධනය අත්පත්කර ගැනීම, ස්වභාවික සම්පත් යොදා ගැනීම, සමාජීය ආර්ථික හා දේශපාලනික ආයතන ගොඩනැගීම හා ජාතික සංවර්ධනය ඉදිරියට ගෙනයන ක්‍රියාකාරී සාධකය වන්නේ මානව සම්පත හෙවත් මානව ප්‍රාග්ධනයයි. තවද මානව ප්‍රාග්ධනය ආර්ථික සංවර්ධනය හා දරිද්‍රතාව අඩුකිරීමෙහිලා වැදගත් භූමිකාවක් බවට පත්වේ. සාර්ව ආර්ථික (Macroeconomic) දෘෂ්ටිකෝණයට අනුව දරිද්‍රතාව අඩුකිරීමට හේතුවන ශ්‍රම ඵලදායීතාව වැඩිකිරීම, තාක්ෂණික නවෝත්පාදනයන්ට සහායවීම, ප්‍රාග්ධනය මත ප්‍රතිලාභ වැඩිකිරීම හා තිරසාර සංවර්ධනය ඇතිකිරීමට මානව ප්‍රාග්ධනය හේතුවන අතර සුක්ෂම ආර්ථික (Microeconomic) දෘෂ්ටිකෝණයට අනුව පුද්ගලයන්ගේ ශ්‍රම වෙළඳපොළෙහි වැඩිකිරීමේ හැකියාව වර්ධනය කිරීමෙන් හා ඔවුන්ගේ ඉපැයීම් ශක්තිය වර්ධනය කිරීම තුළින් ආර්ථික සංවර්ධනය ඇතිකිරීමට හා දරිද්‍රතාවය අඩුකිරීමට මානව ප්‍රාග්ධනය හේතුවේ.

මානව ප්‍රාග්ධනයේ ඇති තවත් වැදගත්කමක් වනුයේ එ මගින් සේවා කර්මාන්තයන්ට දක්වන දායකත්වයයි. එනම් සංචාරක, සන්නිවේදන හා සත්කාරක වැනි සේවා කර්මාන්තයන්හි වඩාත් වැදගත් සාධකයක් ලෙසට මානව ප්‍රාග්ධනය හැදින්විය හැකිය. Sokolnicki<sup>29</sup> ට අනුව සේවාවක ඇති අස්පාශ්‍ය බව (Intangibility), නිෂ්පාදනය හා පරිභෝජනය එකවිට සිදුවීම (Inseparability) වැනි මූලික ලක්ෂණ සැලකීමේදී එය වඩාත් පැහැදිලි වේ.

Sokolnicki<sup>30</sup> සාරාංශ කර දක්වන පරිදි Kotler සහ අන් අයට අනුව කර්මාන්තශාලාවකදී භාණ්ඩයක ගුණත්වය පරීක්ෂා කරන පරිදි සේවාවක ගුණත්වය පරීක්ෂා කිරීම සීමා සහිතය. එමනිසා ගුණාත්මක සේවාවක් තම පාරිභෝගිකයන්ට සැපයීමට නම් සේවා ආයතනයක් විසින් තම සේවකයින්ට ඔවුන්ගේ කර්යයන් ගුණාත්මකව (Quality), විශ්වාසනීයව (Reliability) සහ අනුරූපීව (Consistency) කළ හැකි පුහුණුවක් ලබාදිය යුතුය. එනම් සේවා ආයතන විසින් මානව ප්‍රාග්ධනය පිළිබඳ වැඩි සැලකිල්ලක් දැක්විය යුතුය.

**7. මානව ප්‍රාග්ධන කළමනාකරණය**

ව්‍යාපාරයක් සාර්ථක කර ගැනීමට වැදගත් වූ ප්‍රාග්ධනයන් අතරින් මානව ප්‍රාග්ධනයට හිමි වන්නේ ඉතා වැදගත් ස්ථානයකි. නවීන මාදිලියේ සියළුම භෞතික සම්පත් පැවතියත් සාර්ථකත්වය කරා ගමන් කිරීමට සෑම මොහොතකම අවදියෙන් සහ උද්යෝගයෙන් ක්‍රියා කරන පුද්ගල කණ්ඩායමක් අත්‍යාවශ්‍ය වේ<sup>31</sup>. මෙවැනි පුද්ගල කණ්ඩායමක් ආකර්ෂණය කර ගැනීම, සංවර්ධනය කිරීම, කළමනාකරණය සහ පවත්වාගෙන යාම සඳහා ආයතනයේ කළමනාකාරීත්වය වගකිව යුතුය.

රටක් තුළ හෝ ආයතනයක් තුළ සිටින සියළුම පුද්ගලන්, මානව ප්‍රාග්ධනය ලෙස හැදින්විය නොහැකිය. එය විධිමත් අධ්‍යාපනය, දැනුම සහ වැඩකිරීමෙහි පළපුරුද්දත් සමඟ නිර්මාණය වන්නකි. Writh සහ අන් අය<sup>32</sup> පෙන්වා දෙනුයේ අධ්‍යාපනය, දැනුම හා පළපුරුද්ද මානව ප්‍රාග්ධනය හා සම්බන්ධ අංගයන් ලෙසය. Davisson සහ Honig<sup>33</sup> පවසන ආකාරයට මානව ප්‍රාග්ධනය පමණක් තිබූ පමණින් සාර්ථකත්වය කරා ගමන් කිරීමට හැකි යැයි සහතික විය නොහැකිය. ඒ සඳහා අනෙකුත් ප්‍රාග්ධනයන් ද ප්‍රමාණවත් පරිදි පැවතිය යුතුය. මානව

ප්‍රාග්ධනය අනෙකුත් ප්‍රාග්ධනයන් අතරින් වෙනම ම සංකල්පයක් ලෙස හඳුන්වා දුන්නේ Adam Smith<sup>34</sup> විසිනි. විධිමත් අධ්‍යාපනය සහ රැකියාව තුළ පුහුණුව (On-The-Job Training) තුළින් මානව ප්‍රාග්ධනය අත්පත් කර ගත හැකි බව තවදුරටත් ඔහු ප්‍රකාශ කර ඇත<sup>35</sup>.

මානව ප්‍රාග්ධනය ආයතනයක කාර්යඵල තීරණය කිරීමෙහි ඉතා වැදගත් සාධකයකි<sup>36</sup>. Caiado<sup>37</sup> දක්වන පරිදි Felicio සහ අන් අයට අනුව ආයතනයක කාර්යඵල හා මානව ප්‍රාග්ධන සාධක (වෘත්තීය පළපුරුද්ද, දැනුම් මට්ටම හා ඥාණමය හැකියාව) අතර සම්බන්ධතාවයක් පවතී. Gimeno සහ අන්අය<sup>38</sup> සිදු කළ අධ්‍යයනයන්ට අනුව මානව ප්‍රාග්ධන සාධක ආයතනයක කාර්යඵල කෙරෙහි ධනාත්මක ආකාරයට බලපායි. ඉතා හොඳ මානව ප්‍රාග්ධනයක් තුළින් ආයතනයට විකුණුම්, ලාභය, වෙළඳපොළ කොටස සහ ව්‍යාපාරයේ ප්‍රමාණය ඉහළ නංවාගත හැකිය. Ellig<sup>39</sup> පෙන්වා දෙනුයේ ඵලදායීත්වයේ සහ ලාභදායීත්වයේ ඉහළ යාම රඳා පවතිනුයේ මානව ප්‍රාග්ධනය මත කරනු ලබන නිර්මාණාත්මක දෑ මත සහ නව්‍යතා මත බවයි.

මානව ප්‍රාග්ධනය සංවර්ධනය කිරීම සඳහා ආයතනයකට අධ්‍යාපනයෙහි සිදුකරන ආයෝජනයන් ඉහළ දැමීම, අධ්‍යාපනය ලබා දෙන ආයතනයන් ප්‍රමාණය ඉහළ දැමීම, වෘත්තීය අධ්‍යාපනය ලබා ගැනීමට ඇති ඉඩ ප්‍රස්ථා ඉහළ නැංවීම, පුහුණු පාඨමාලාවන්ගේ ගුණත්වය පිළිබඳව විශේෂ අවධානයක් යොමු කිරීම ආදී දෑ සිදු කළ හැකිය. නමුත් ආර්ථික, දේශපාලන, සමාජීය හා ජනගහනය හා සම්බන්ධ සාධක මානව ප්‍රාග්ධනය සංවර්ධන ප්‍රයත්නය සඳහා ඝාණාත්මක ආකාරයෙන් බලපෑම් කළ හැකිය.

මානව ප්‍රාග්ධනය කළමනාකරණය යන්නෙන් අදහස් වන්නේ ආයතනය තුළ සිටින පුද්ගලයන් කළමනාකරණය කිරීමේ ක්‍රියාවලියකි<sup>40</sup>. පුද්ගලයන් ආකර්ෂණය කර ගැනීම, පුද්ගලයන් තෝරාගැනීම, පුහුණුකිරීම, ආයතනය තුළ උපාය මාර්ග සකස් කිරීම සහ ක්‍රියාත්මක කිරීම මානව ප්‍රාග්ධනය කළමනාකරණය අයත් වේ. මානව ප්‍රාග්ධනය කළමනාකරණය ව්‍යාපාර සාර්ථකත්වයේ හදවත ලෙස හැඳින්විය හැකිය. Thomas<sup>41</sup> පවසන ආකාරයට ආයතනයක සාර්ථකත්වය රඳා පවතිනුයේ මිනිසුන් කළමනාකරණය කිරීම මතයි. ව්‍යාපාර ව්‍යුහය වෙනස් කිරීම, රැකියා නැවත නිර්මාණය කිරීම, ශ්‍රම බලකායේ සිදුවන වෙනස්වීම් මානව ප්‍රාග්ධනය කළමනාකරණය කෙරෙහි බලපෑම් කරයි<sup>42</sup>.

මානව ප්‍රාග්ධනය ප්‍රවර්ධනය කිරීම ශ්‍රී ලංකාව වැනි රටකට ඉතා වැදගත් වේ. ඊට හේතුව වන්නේ අප රට පහත සඳහන් ගැටළුවලට මුහුණ දීමයි. ශ්‍රී ලංකාවේ ජනගහනය වයස්ගත වීම සහ ජාත්‍යන්තර තරඟකාරීත්වය ඉහළ යාමය. දේශීයව කුසලතා හා හැකියාවන්ගෙන් යුක්ත පුද්ගලයන්ගේ හිඟය සහ ඔවුන් ආයතනය තුළ රඳවා ගැනීම, ඔවුන්ගේ දක්ෂතා හා හැකියාවන් ක්‍රමානුකූලව, අඛණ්ඩව කළමනාකරණය කිරීම අභියෝගයකි.

සාර්ථකව මානව ප්‍රාග්ධනය කළමනාකරණය තුළින් ආයතනයේ ලාභදායීත්වය ඉහළ යාම, ඵලදායීතාවය ඉහළ යාම, පාරිභෝගික කෘෂිකර්මය ඉහළ යාම සහ සේවකයන් ආයතනය හැර යාම අවම වීම ආදී වාසි ලබා ගත හැකිය<sup>43</sup>.

**8. මානව ප්‍රාග්ධනය ඉහළ නංවාගත හැකි ආකාරයන්**

Garavan සහ අන් අය<sup>44</sup> සාරාංශ කර දක්වන පරිදි Loseyiy Spangenberg යන අයට අනුව ආයතනයක් තුළ මානව ප්‍රාග්ධනය තුළ ආයෝජනය කිරීම ඉතා වැදගත් වේ. බොහෝ විට මානව ප්‍රාග්ධනය යන්න නිර්වචනය කරනුයේ පුද්ගලයන්ගේ දැනුම, පළපුරුද්ද, හැකියාවන්, කුසලතා, නිර්මාණශීලීත්වය හා නව්‍යත්වපාදන හැකියාවන්ය<sup>45</sup>. Kaplan සහ Norton<sup>46</sup> පවසන

පරිදි මානව සම්පත යනු ආයතනයට ලාභ ජනිත කිරීමට පමණක් සීමා නොවූ සම්පතක් ලෙස පමණක් සැලකිය නොහැක. ඕනෑම පුද්ගලයෙකුට තමන් සතු මානව ප්‍රාග්ධනය ඉහළ නංවා ගත හැකිය. මෙය ප්‍රධාන වශයෙන් දෙ ආකාරයකට සිදු කළ හැකිය. එනම් ආයතනික මට්ටමෙන් හා පුද්ගල මට්ටමින්ය. මෙය ප්‍රායෝගිකව සිදු කළ හැකි ආකාරයන් පහතින් විස්තර කර ඇත.

**8.1. ආයතනික මට්ටමින් මානව ප්‍රාග්ධනය වැඩිදියුණු කළ හැකි ආකාර**

○ **නොනවත්වා පුහුණුවක් ලබා දීම**

ඕනෑම ආයතනයකට එහි සාර්ථකත්වයට හෝ අසාර්ථකත්වය රඳා පවතින්නේ එම ආයතනයේ සේවකයන් මතය. සෑම සේවකයෙක්ම ආයතනයේ සංවර්ධනයට ඔවුන්ටම ආවේණික වූ කුමන හෝ ක්‍රමයකට දායකත්වයක් ලබා දෙයි. එම නිසා මානව සම්පත් වෘත්තිකයන්ගේ වගකීම වන්නේ නිවැරදි කුසලතාවයන් පිරි පුද්ගලයන්ව ආයතනයට බඳවා ගැනීමයි. රැකියාව පුද්ගලයා සමඟ නොගැලපීම එම පුද්ගලයාව අධෛර්යයට පත්කරනවා පමණක් නොව සමස්ථ ආයතනයේම ඵලදායකත්වය හා නිෂ්පාදනය හීන වීමට එය බලපායි. නව සේවකයෙකු රැකියාවට බඳවා ගැනීමේදී නිවැරදි අනුස්ථාපනයක් ලබා දිය යුතුය. එසේ නොවූහොත් ප්‍රථම දිනයේදී ඔවුන්ට ආයතනය හැරයාමට අදහසක් ජනිත විය හැකිය.

වෙනස්වන පරිසරයක් සමඟ ආයතනයේ සිටින සේවකයන්ගේ දැනුම හා කුසලතා වැඩිදියුණු කිරීම ඉතා වැදගත් අත්‍යවශ්‍ය අංගයක් බවට පත්ව ඇත. ආයතනයේ සිටින සෑම සේවකයෙකුටම කාලයෙන් කාලයට පුහුණුවක් ලබාදී ඔවුන් සතු දැනුම යාවත්කාලීන කළ යුතුය. පුහුණු වැඩසටහන් ඵලදායී ලෙස ක්‍රියාත්මක කිරීමේ වගකීම මානව සම්පත් කළමනාකරුවන් හා වෘත්තිකයන් සතු වේ. නමුත් මෙය ඔවුන්ට පමණක් සීමා නොවී සමස්ථ ආයතනයේම කළමනාකාරීත්වයේ ද වගකීමක් වේ. යථාර්ථයට ගැලපෙන පරිදි නිර්මාණය කරන ලද පුහුණු වැඩසටහන් තුළින් සේවකයන්ගේ කාර්යක්ෂමතාවය ඉහළ නැංවීම තුළින් සමස්ථ ආයතනයේම ඵලදායකත්වය ද ඉහළ නංවා ගත හැකිය.

○ **කාර්යඵල අධීක්ෂණය**

කාර්යඵල අධීක්ෂණය තුළින්ද ආයතනයේ සිටින පුද්ගලයන්ගේ මානව ප්‍රාග්ධනය ඉහළ නංවා ගතහැකිය. ආයතනයේ සුපරීක්ෂකයන් විසින් ඔවුන්ගේ යටත් සේවකයන්ගේ අපේක්ෂිත හා වර්තමාන කාර්යඵල ප්‍රමාණයන් පිළිබඳ මනා අවබෝධයක් තිබිය යුතුය. ආයතනයේ කළමනාකරුවන් විසින් විධිමත් පසු විපරමක් තමාගේ යටත් පිරිසට ලබා දිය යුතුය. මේ සඳහා අන්තර්ජාලය සම්බන්ධ පද්ධතියක් හඳුන්වාදිය යුතුය. මේ තුළින් සේවකයන්ගේ කාර්යඵල ඇගයීමටත් ඒවායේ ගුණත්වය පිළිබඳ අදහස් හා ප්‍රතිපෝෂණ ලබාදීමටත් හැකියාව ලැබේ.

○ **සෘජු සන්නිවේදනය**

යම් සේවකයෙකු රැකියාවක නිරතවන විට යම් ගැටළුවක් පැන නැගුන විට එම ගැටළුව අදාළ කළමනාකරුට දැනුම් දී එයට නිසි පිළියම් හා ඉක්මනින් පිළිතුරු ලබා ගත හැකි නිසි වැඩපිළිවෙලක් ආයතනය තුළ තිබිය යුතුය. මෙය නිසි පරිදි ක්‍රියාත්මක වීමට නම් ආයතනය තුළ සුහදශීලී පරිසරයක් නිර්මාණය කිරීම අත්‍යවශ්‍ය අංගයකි. මෙම ක්‍රමය තුළින් ආයතනයේ සේව්‍ය සේවක සම්බන්ධතාවය වර්ධනය කර ගත හැකිය. තවද මෙයින් නව අදහස් බොහෝමයක් ජනිත වේ.



- රැකියා වගකීම් පැහැදිලිව නිර්වචනය කිරීම  
ආයතනයේ සිටින සෑම සේවකයෙකුටම තමාගේ රැකියා නිසි පරිදි නිර්වචනය කර ඔවුන්ව දැනුවත් කළ යුතුය.
- අභිප්‍රේරණය  
සේවකයන් අභිප්‍රේරණය කිරීම තුළින්ද මානව ප්‍රාග්ධනය වැඩිදියුණු කර ගත හැකිය. ආයතනයක් තුළ සිටින සේවකයන් යනු ආයතනයේ සාර්ථකත්වයට සෘජු දායකත්වයක් සපයන්නන්ය<sup>47</sup>. එම නිසා ඔවුන්ව නිරන්තරයෙන් අභිප්‍රේරණය කර ආයතනයේ සාර්ථකත්වය දෙසට යොමු කළ යුතුය.

8.2. පුද්ගල මට්ටමෙන් මානව ප්‍රාග්ධනය ඉහළ නංවා ගැනීමේ ආකාරයන්

- වැඩිපුර දැනුම ලබාගැනීම  
නිරතුරුවම නව දැනුම හඹායාම තුළින් තමාගේ දැනුම කුසලතා වර්ධනය කරගත හැකිවනවා පමණක් නොව පුද්ගලයින්ගේ අනාගත ප්‍රතිලාභ වැඩි කරගැනීමටත් ඒ තුළින් හැකියාව ලැබේ. නිරන්තරයෙන් ක්‍රියාකාරී මනසකින් හා දැඩි කැපවීමකින් නව දැනුම හඹා ගියහොත් පුද්ගලයින්ට ඕනෑම දෙයක් ඉගෙන ගැනීමේ හැකියාව හා නව අදහස් වලට මනස විවෘත කරගැනීමටද ඒ තුළින් සමස්ථ ප්‍රාග්ධනය වැඩි කරගැනීමට ද හැකියාව ලැබේ.
- වැඩි අත්දැකීම් හා දැනුම ලබාගැනීම  
රැකියා පිරිවිතරයේ පවතින කාර්යන්ට පමණක් සීමා නොවී ඉතා පුළුල් වූ පරාසයක තමාට කළ හැකි කාර්යයන් ඉටුකර තමාට ගත හැකි උපරිම අත්දැකීම් ප්‍රමාණයක් ලබා ගැනීමට සෑම විටම උත්සාහ ගැනීම තුළින් ද මානව ප්‍රාග්ධනය ඉහළ නංවා ගත හැක.
- විවිධ විෂයන් සම්බන්ධ ප්‍රවීණයකු බවට පත් වීම  
තමාගේ වෘත්තියේ රැකියාවේ එක් අංශයකට පමණක් සීමා නොවී සමස්ථයක් ලෙස විවිධ ක්ෂේත්‍රවල ප්‍රවීණයන් බවට පත් වීමත් අන් අයගේ කාර්යයන් හා ඔවුන් ඒවා කළමනාකරණය කරන ආකාරය ඉගෙන ගැනීමත් තුළින් මානව ප්‍රාග්ධනය වර්ධනය කරගත හැක.
- තමාගේ කර්මාන්තයෙන් ඔබ්බට ගවේෂණය කිරීම  
අද වන විට රැකියා වෙළඳපොළ තුළ සිටින සේවකයින්ට ඉන් පිටත කර්මාන්ත පිලිබඳව අවබෝධයක් නොමැත. පුද්ගලයකුට විවිධාකාර වූ කර්මාන්ත පිලිබඳව අවබෝධයක් පවතිනවා නම් බාහිර පරිසරයේ කලින් කලට ඇතිවන උච්ඡාවචනයන්ට පහසුවෙන් මුහුණ දීමට හැකියාවක් ලැබේ.
- නිරත වීම  
තම ආයතනයේ කිසියම් ගැටලුවක් පැන නැඟුන විට ස්වේච්ඡාවෙන්ම එහි නිරත වීම හා එය විසඳීමට තමාගේ හැකියාවන් යොදා ගැනීම තුළින් තම හැකියාවන් ඉහළ නංවා ගැනීමට මහඟු අවස්ථාවක් සැලසෙන්නා සේම මානව ප්‍රාග්ධන වර්ධනයට ද මෙ පෙත් විවර කරයි.
- ඉදිරිපත්කිරීමේ සහ පොදු කථන හැකියාව වර්ධනය කර ගැනීම  
යම් අයෙකුට සභාවක් ඉදිරියේ කථන හා ඉදිරිපත් වීමේ හැකියාවන් පවතී නම් සමාන සුදුසුකම් පවතින පුද්ගලයින් අතර වුවද කැපී පෙනීමට අවස්ථාව සැලසේ. ඒ තුළින් පුද්ගලයෙකුට තම පුද්ගලික ප්‍රාග්ධනය වර්ධනය කරගත හැක.
- තම පුද්ගලික ජාලය දියුණු කර ගැනීම

නිරතුරුවම තමාගේ අවට සිටින පුද්ගලයින් සහ තම කර්මාන්තයේ සිටින පුද්ගලයින් සමඟ සම්බන්ධතාවයන් නිර්මාණය කරගැනීමට උත්සාහ කිරීම, දැනුම වර්ධනය කර ගැනීමට අවස්ථාව සලසා දෙයි.

- තම අදහස් ප්‍රසිද්ධ කිරීම  
අන්තර්ජාලය, ශාස්ත්‍රීය ලිපි හා පුවත් පත් ලිපි යොදා ගනිමින් තම අදහස් ප්‍රසිද්ධ කිරීම තුළින් ක්ෂේත්‍රයේ විශේෂඥයෙකු බවට පත්වීමට හැකියාව ලැබේ.
- ශාරීරික සුවතාවය පවත්වාගෙන යාම  
සෑම විටම ශාරීරික සුවතාවය යහපත් මට්ටමින් කටයුතු කළ යුතුය. මන්ද යත් ඔබ ඔබගේ මානව ප්‍රශ්ඨනය වර්ධනය කරගැනීමට ඔබගේ යහපත් ශාරීරික හා මානසික සුවය ඊට බලපාන බැවිනි.

**9. මානව ප්‍රාග්ධන සංකල්පයේ විවේචනයන්**

මානව ප්‍රාග්ධන සංකල්පය විවිධාකාරයෙන් විවේචනයට ලක්වී ඇත. Spence<sup>48</sup> විසින් මානව ප්‍රාග්ධන සංකල්පයට විකල්පයක් වශයෙන් සංඥානාය (Signaling Theory) ඉදිරිපත් කර ඇත. බොහෝ විවේචකයන් පවසන පරිදි මානව ප්‍රාග්ධන සංකල්පය ප්‍රමාණාත්මකව විස්තර කිරීමේ හැකියාවක් (Explanatory Power) නොමැති සංකල්පයකි<sup>49</sup>.

එසේම Spence<sup>50</sup> දක්වන පරිදි පවසන පරිදි සේවකයකුගේ සියලු වැටුප් හා වේතනවල සිදුවන වෙනස්කම්වලට මානව ප්‍රාග්ධනයේ වර්ධනයන් බලනොපායි. සංඥා නායට අනුව අධ්‍යාපනය සාප්‍රථම මානව ප්‍රාග්ධනයේ වර්ධනයට හේතු නොවේ. නමුත් සහජ දක්ෂතා ඇති සේවකයින්ට තමන්ගේ හැකියාවන් සේවයෝජකයින්ට ඉදිරිපත්කොට ඉහළ වැටුප් වෙත යාමට උපකාරී වන යාන්ත්‍රණයක් ලෙස අධ්‍යාපනය කටයුතු කරයි.

තවද මානව ප්‍රාග්ධන සංකල්පය පුද්ගල වර්ත ලක්ෂණ, පුද්ගලයින් තම ඥාතින් හා හිතවතුන් සමඟ සම්බන්ධතා පවත්වන ආකාරය වැනි මැණිය නොහැකි ලක්ෂණ අඩංගු පූර්ණ නමා සංකල්පයකි<sup>51</sup>. එසේම පුද්ගලයකුගේ වැටුප් වේතනවල ඉහළයාම මානව ප්‍රාග්ධනය හැර වෙනත් සාධක මතද පදනම් විය හැකිය. එනම් ස්ත්‍රීපුරුෂභාවය, පවුල් පසුබිම වැනි සමාජ ආර්ථික පසුබිම් සාධකද පුද්ගල වැටුප් වේතන සඳහා බලපායි<sup>52</sup>.

Becker<sup>53</sup> පවසන පරිදි මානව ප්‍රාග්ධනය කොටස් 2ට බෙදිය හැකිය. එනම් විශේෂීකරණය වූ මානව ප්‍රාග්ධනය හා පොදු මානව ප්‍රාග්ධනයයි. විශේෂීකරණය වූ මානව ප්‍රාග්ධනය යනු තනි පුද්ගලයෙකුට හෝ තනි කර්මාන්තයකට පමණක් ප්‍රයෝජනවත් වන පුද්ගල හැකියාවන් හා දැනුමයි. පොදු මානව ප්‍රාග්ධනය යනු සියලුම කර්මාන්ත සඳහා ප්‍රයෝජනවත් මානව ප්‍රාග්ධනයයි. ආයතනය වැසියාමකදී හෝ කර්මාන්තයේ පසුබෑමකදී පුද්ගල හැකියාවන් එක් කර්මාන්තයකින් වෙනත් කර්මාන්තයකට යොදාගැනීමට නොහැකි නිසා විශේෂීකරණය වූ මානව ප්‍රාග්ධනය අවදානම් සහිතය.

මානව ප්‍රාග්ධන සංකල්පය හා මානව සංවර්ධන සංකල්පය එක් සංකල්පයක් ලෙසට බොහෝ විට වරදවා වටහා ගනු ලබයි. එක්සත් ජාතීන්ගේ සංවිධානයට අනුව මානව සංවර්ධනය යනු මිනිසුන්ගේ තේරීමේ හැකියාව වර්ධනය කිරීම හා ඔවුන්ගේ ජීවන තත්වය උසස් කිරීම යන ක්‍රියාවලීන් ද්විත්වය වේ. එසේම මානව ප්‍රාග්ධනය යනු මානව සංවර්ධනයේ එක් ක්‍රමයක් පමණි. එනම් මානව ප්‍රාග්ධන සංකල්පය මානව සංවර්ධන සංකල්පයට වඩා පටු සංකල්පයකි.

### 10. නිගමනය

මානව සම්පත යනු ආයතනයක සාර්ථකත්වය උදෙසා ඉවහල් වන තීරණාත්මක සාධකයකි. එය දැනුම, කුසලතා හා හැකියාවන් යනාදියෙන් සමන්විත වන අස්පාශ්‍ය සම්පතක් වන අතර අධ්‍යාපනික ක්‍රියාකාරකම්වලින් සංවර්ධනය කළ හැකි සම්පතකි. මානව සම්පත වනාහි ඊටම අන්‍යෝන්‍යය වූ සුවිශේෂී ලක්ෂණ සහිත සම්පතක් වන අතර එය ප්‍රාග්ධනයෙන් මානව සම්පතෙහිත් සම්මිශ්‍රණයකි. තවද එය සමූච්චිත ක්‍රියාවලියක් ලෙසත් නිර්වචනය කළ හැක. මෙම මානව ප්‍රාග්ධන සංකල්පය කොටස් 03 කින් සමන්විතය. එනම් සහජ හැකියාවන් (Childhood Abilities), මූලික අධ්‍යාපනය (Formal Education), රැකියාව තුළින් ලබන මූලික හැකියාවන්ය (Formal skills acquired on the job)<sup>54</sup>.

මානව ප්‍රාග්ධනය ඉහළ නංවා ගැනීම උදෙසා පුද්ගල මට්ටමින් මෙන්ම ආයතනික මට්ටමින් පියවර ගත හැක. ඒ සඳහා නොනවත්වා පුහුණුවක් ලබා දීම, කාර්යඵල අධීක්ෂණය, සෘජු සන්නිවේදනය, රැකියා වගකීම් පැහැදිලිව නිර්වචනය කිරීම සහ අභිප්‍රේරණය වැනි ක්‍රම ආයතනික මට්ටමෙන් සහ වැඩිපුර දැනුම ලබාගැනීම, වැඩි අත්දැකීම් හා දැනුම ලබාගැනීම, විවිධ විෂයන් සම්බන්ධ ප්‍රවීණයකු බවට පත් වීම, තමාගේ කර්මාන්තයෙන් ඔබ්බට ගවේෂණය කිරීම, නිරත වීම සහ ඉදිරිපත්කිරීමේ සහ පොදු කථන හැකියාව වර්ධනය කර ගැනීම යනාදී ක්‍රම මගින් පුද්ගල මට්ටමෙන් යොදා ගත හැක.

එසේම මානව ප්‍රාග්ධනය, භෞතික ප්‍රාග්ධනයෙන් වෙනස් වන අතර එය මානව සම්පතෙන්ද වෙනස් වේ. තවද මානව ප්‍රාග්ධනය යනු රටක ආර්ථික වර්ධනය හා සංවර්ධනයට අත්‍යාවශ්‍ය සාධකයකි. සාර්ව ආර්ථික දෘෂ්ටිකෝණයට අනුව දරිද්‍රතාව අඩුකිරීමට හේතුවන ශුඛ ඵලදායීතාව වැඩිකිරීම, තාක්ෂණික නවෝත්පාදනයන්ට සහයවීම, ප්‍රාග්ධනය මත ප්‍රතිලාභ වැඩිකිරීම හා තිරසාර සංවර්ධනය ඇති කිරීමට මානව ප්‍රාග්ධනය හේතු වේ. එබැවින් මානව ප්‍රාග්ධනය යනු රටක සමෘද්ධිමත් භාවයේ පදනමයි.

නමුදු මානව ප්‍රාග්ධනය හා සම්බන්ධව විවේචනද බොහොමයක් පවතී. බොහෝ විවේචකයන් පවසන පරිදි මෙම සංකල්පය ප්‍රමාණාත්මකව විස්තර කිරීමේ හැකියාවක් නොපවතින අතර අධ්‍යාපනය ද සෘජුවම මානව ප්‍රාග්ධන සංවර්ධනයට බලනොපායි. එසේම මානව ප්‍රාග්ධන සංකල්පය සහ මානව සංවර්ධන සංකල්පය එක් සංකල්පයක් ලෙසට වරදවා වටහා ගැනීමක්ද වේ. මෙසේ විවිධ විවේචනයන් පැවතියත් මානව ප්‍රාග්ධනය යනු නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලියට අත්‍යාවශ්‍යම සාධකයක් වන අතර එය සංවර්ධනය කිරීමෙහිලා වගකීමක් සෑම කළමනාකරුවෙකුටම පවතී. එසේම අන් සම්පත් හා සැසඳීමේදී මානව ප්‍රාග්ධනය සුවිශේෂී වන අතර එය කළමනාකරණයද සුඤ්ච කළ යුතු වේ.

### ආශ්‍රිත ග්‍රන්ථ

1. Harris, CM, McMahan, GC and Wright, PM 2012, 'Talent and time together', *Personnel Review*, Vol. 41, pp. 408 – 427.
2. *Ibid*
3. *Ibid*
4. Barney, J 1991, 'Firm Resources and Sustained Competitive Advantage', *Journal of Management*, vol.17, pp. 99-120.
5. Kwon& Dae-Bong 2009, Human Capital and Its Measurement. *In The 3rd OECD World Forum on Statistics, Knowledge and Policy*, Busan, Korea, 27-30 October 2009.
6. Barney, J 1991, 'Firm Resources and Sustained Competitive Advantage', *Journal of Management*, vol.17, pp. 99-120.
7. *Ibid*

8. Harris, CM, McMahan, GC and Wright, PM 2012, 'Talent and time together', *Personnel Review*, Vol. 41, pp. 408 – 427.
9. Barney, J 1991, 'Firm Resources and Sustained Competitive Advantage', *Journal of Management*, vol.17, pp. 99-120.
10. Harris, CM, McMahan, GC and Wright, PM 2012, 'Talent and time together', *Personnel Review*, Vol. 41, pp. 408 – 427.
11. Kwon & Dae-Bong 2009, Human Capital and Its Measurement. *In The 3rd OECD World Forum on Statistics, Knowledge and Policy*, Busan, Korea, 27-30 October 2009.
12. *Ibid*
13. *Ibid*
14. *Ibid*
15. *Ibid*
16. *Ibid*
17. Kucharcikova, A 2011, 'Human Capital Definition And Approaches', *Human Resources Management & Ergonomics*, Vol. 5, No. 2.
18. Ruggeri, GT n.d., *On the Concept and Dimention of Human Capital in the Knowledge-based Economy Context*, University of Ottawa. [Online] Available from: <http://www.wisegeek.com>.
19. *Ibid*
20. *Ibid*
21. *Ibid*
22. *Ibid*
23. Lepak, DP and Snell, SA 2002, 'Examining the Human Resource Architecture: The Relationships among Human Capital, employment and Human Resource Configurations', *Journal of Managemaeht*, Vol.28.
24. *Ibid*
25. Blundell, Dearden, Meghir and Sianesi 1999, *Human Capita Investment: TheReturns from Education and Training to the Individual, the Firmand the Economy*. [Online] Available from: <http://www.ifs.org.uk/fs/articles/0017a.pdf>.
26. Sokolnicki, C 2013, *Importance of human capital investment in hospitality industry*. [Online] Available from: <http://www.academia.edu/3523382/>.
27. Almendarez, L 2011, *Human Capital Theory: Implications for Educational Development* [Online] Available from: <http://www.open.uwi.edu/sites/default/files/bnccde/belize/conference/papers2010/almendarez.html>.
28. *Ibid*
29. Sokolnicki, C 2013, *Importance of human capital investment in hospitality industry*. [Online] Available from: <http://www.academia.edu/3523382/>.
30. *Ibid*
31. Caiado, JAFECJ 2014, 'Human capital, social capital and organizational performance, Management Decision', Vol. 52 no. 2, pp. 350 – 364.
32. Garavan, TN, Patrick, MM and Collins, GE 2001, 'Human capital accumulation: the role of Human Resource Development', *Journal of European Industrial Training*, Vol. 25, no. 2/3/4, pp. 48 – 68.
33. Caiado, JAFECJ 2014, 'Human capital, social capital and organizational performance, Management Decision', Vol. 52 no. 2, pp. 350 – 364.
34. Wikipedia n.d., Adam Smith, [Online] Available from: [en.wikipedia.org/wiki/Adam\\_Smith](http://en.wikipedia.org/wiki/Adam_Smith)
35. *Ibid*
36. Caiado, JAFECJ 2014, 'Human capital, social capital and organizational performance, Management Decision', Vol. 52 no. 2, pp. 350 – 364.
37. *Ibid*
38. *Ibid*
39. Collins, TNGMMP 2001, 'Human capital accumulation: the role of human resource development', *Journal of European Industrial Training*, Vol. 25, no. 2/3/4, pp. 48 – 68.
40. Bersin and associates, 2003, *Human Capital Management*. [Online] Available from:

<http://www.bersin.com>.

41. Thomas, CC 1998, *The Future of the Organization*. [Online] Available from:<http://www.tharawat-magazine.com>.
42. Lawlar, EE 2003, *Creating an Effective Human Capital Strategy*, Vol. 57, No.8.
43. Echols, ME 2005, *The Evolution of Human Capital Management*, [Online] Available from:[http://www.talentmgt.com/articles/the\\_evolution\\_of\\_human\\_capital\\_managemnt](http://www.talentmgt.com/articles/the_evolution_of_human_capital_managemnt)
44. Garavan, TN, Patrick, MM and Collins, GE 2001, 'Human capital accumulation: the role of Human Resource Development', *Journal of European Industrial Training*, Vol. 25, no. 2/3/4, pp. 48 – 68.
45. *Ibid*
46. Voutilainen, IMR 2012, *Insurances for human capital risk management in SMEs*, Vol. 42 no. 1, pp. 52 – 66.
47. Garavan, TN, Patrick, MM and Collins, GE 2001, 'Human capital accumulation: the role of Human Resource Development', *Journal of European Industrial Training*, Vol. 25, no. 2/3/4, pp. 48 – 68.
48. Spence, M1973, 'Job Market Signaling', *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 87, no. 3, pp. 355–374.
49. Wikipedia n.d., *Human Capital*, [Online] Available from : [http://en.wikipedia.org/wiki/Human\\_capital](http://en.wikipedia.org/wiki/Human_capital)
50. Spence, M1973, 'Job Market Signaling', *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 87, no. 3, pp. 355–374.
51. Wikipedia n.d., *Human Capital*, [Online] Available from : [http://en.wikipedia.org/wiki/Human\\_capital](http://en.wikipedia.org/wiki/Human_capital)
52. *Ibid*
53. Becker, GS 1993, 'Human Capital', *A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*.
54. Blundell, Dearden, Meghir and Sianesi 1999, *Human Capita Investment: The Returns from Education and Training to the Individual, the Firm and the Economy*. [Online] Available from: <http://www.ifs.org.uk/fs/articles/0017a.pdf>.

