

[01]

සේවාමණ්ඩල කළමනාකරණය සහ මානව සම්පත් කළමනාකරණය:  
නායායාත්මක විමර්ශනයක්

හේමන්ත කෝට්ටවත්ත

1. හැඳින්වීම

සංවිධාන කළමනාකරණයේදීත් සමාජ කළමනාකරණයේදීත් අභියෝගාත්මක කාර්යය වනුයේ නිශ්චිතපරමාර්ථ ඉටුකර ගැනීමට මානව බලය කළමනාකරණය කිරීම වේ. සංවිධානයක පැවැත්ම තීරණය කිරීමටත් තරගකාරී වාසි අත්පත් කර ගැනීමටත් මානව සම්පත හා එහි උපයෝජනය බෙහෙවින් ඉවහල්වනු ලබන නිසා වර්තමානයේ දී මානව සම්පත පිළිබඳවත් මානව සම්පත් කළමනාකරණය පිළිබඳවත් ඇති උනන්දුව සිඟුයෙන් වැඩි වෙමින් පවතී.

මානව සම්පත් කළමනාකරණය පිළිබඳ සැලකීමේ දී මානව සම්පත් කළමනාකරණය මෙන්ම සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණය යන අනුවර්ත නාමයන් භාවිත කිරීම දැකිය හැකිවේ. ඒ නිසාම මානව සම්පත් කළමනාකරණය සහ සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණය අතර වෙනසක් පවතින්නේ ද? නැද්ද? යන්න සොයා බැලීම පසුගිය කාලය පුරා සිදුකරනු ලැබීය<sup>[01]</sup>. විශ්වීයව පිළිගත් පොදු මතයක් මේ සඳහා දැකගත නොහැකි අතර සමහර පර්යේෂකයන්ට අනුව මානව සම්පත් කළමනාකරණය යනු සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණය සඳහා යෙදූ වෙනත් නාමයක් වේ. නමුත් සමහර පර්යේෂකයන් දක්වන පරිදි මානව සම්පත් කළමනාකරණය සහ සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණය අතර පැහැදිලි වෙනසක් දැකගත හැකිවේ. මෙම ලිපියෙහි පරමාර්ථය වනුයේ සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණය සහ මානව සම්පත් කළමනාකරණය යනු එකම විෂය ක්ෂේත්‍රයක් ද? යන්න සහ නැතහොත් මානව සම්පත් කළමනාකරණය සහ සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණය අතර වෙනසක් දැකිය හැකිද? යන්න සොයා බැලීම වේ.

2. සේවක උපයෝජනයේ අතීත අදහස්

අතීතයේ මිනිසා සිය ජීවන ක්‍රමවේදය සරල ආකාරයෙන් සකසා ගත් අතර ජීවිතයද සරල ආකාරයෙන් පවත්වාගෙන යනු ලැබීය. 18 වන ශත වර්ෂය දක්වාම මිනිසාගේ ජීවන රටාව නොවෙනස්වූ අතර විශේෂයෙන්ම කෘෂිකර්මාන්තය පදනම් වූ ජීවන ක්‍රමයේ පැවති අවශ්‍යතා හා වුවමනාවන් සරල ජීවන චක්‍රයෙන් පිරිමසාගන්නා ලදී<sup>[02]</sup>. 19 වන ශත වර්ෂයේ දී මිනිසාගේ අවශ්‍යතා සංකීර්ණවීමත් සරල ජීවන රටාව වෙනුවට සංකීර්ණ ජීවන රටාවකට මිනිසා යොමුවීන් නිසා සරල ආර්ථික පද්ධතියට මිනිස් අවශ්‍යතා සපුරාලීමේ නොහැකියාව ජනිත විය<sup>[03]</sup>. 1900 ට පෙර යුගයේ කර්මාන්තශාලා සේවකයන් පිළිබඳ යම්කිසි ආකාරයක අවධානයක් යොමුකළ පුද්ගලයා වනුයේ Robert Owen ය<sup>[04]</sup>. ඔහු විසින් 1813 දී A New View of Society ග්‍රන්ථය තුළින් වඩා හොඳ කාර්මික සම්බන්ධතාවයක් සහ සේවා තත්ත්වයන් වර්ධනය කිරීම පිළිබඳ සංවාදයක යෙදෙනු ලැබීණි<sup>[05]</sup>. සේවකයන් සම්බන්ධයෙන් ඔහුගේ ආකල්පය බෙහෙවින් හිතෙහි වූ අතර ලිබරල් (Liberal) විය. Owen විසින් සිය සේවකයන් සඳහා

කර්මාන්තශාලාව අසලින්ම නිවාස තනාදීම සිදුකළ අතර ලමා ශ්‍රමය ඉවත් කිරීම ද සිදුකරනු ලැබීය. සේවකයන් සඳහා සෞඛ්‍ය සම්පන්න හිතකාමී පරිසර තත්ත්වයක් සැපයීම සිදුකරනු ලැබූ අතර<sup>[06]</sup> ඒ නිසාම Owen සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණයේ ආරම්භකයා ලෙස හැඳින්විය හැකිවේ<sup>[07]</sup>.

වර්ෂ 1900 සිට 1920 දක්වා කාලය කාර්යක්ෂම සහ පළදායීතා ව්‍යාපාර යුගය ලෙසට නම්කර ඇති අතර එය විද්‍යාත්මක කළමනාකරණ සංකල්පය භාවිත කරනු ලැබූ යුගය වේ<sup>[08]</sup>. මෙම යුගයේ වැඩි දායකත්වයක් ලබාදෙනු ලැබුවේ FW Taylor විසිනි. ටේලර් විසින් හඳුන්වා දුන් විද්‍යාත්මක කළමනාකරණ සංකල්පය තුළින් සේවක වර්ග පුරෝකථනය සිදුකළ අතර පුහුණුව හා සංවර්ධනයේ වැදගත්කම හඳුන්වා දෙනු ලැබුවේ ඔහු විසිනි<sup>[09]</sup>. ඊට අමතරව සේවක ප්‍රතිලාභ සඳහා ඒකක මත වැටුප් ගෙවීම යෝජනා කළ ටේලර් විශේෂිත රැකියාවන්ට විශේෂිත දක්ෂතා අවශ්‍යවන බවත් සේවකයන් අවශ්‍ය ප්‍රමිතියෙන් නිෂ්පාදනය සිදුකළ යුතු බවත් දක්වනු ලැබීය<sup>[10]</sup>.

1920 සිට 1930 දක්වා වූ දසකය තුළ සුභසාධනමය සහ කාර්මික මනෝ විද්‍යාව පිළිබඳ අවධානයක් යොමුවූ යුගයක්වන අතර මේ දක්වා සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණය නිර්වචනයට පමණක් සීමා වූ ක්ෂේත්‍රයක් වනු ලැබීය<sup>[11]</sup>. විද්‍යාත්මක කළමනාකරණයට එදිරිව කාර්මික මනෝවිද්‍යාව හඳුන්වාදීම සිදුවූ මෙම යුගයේ මනෝවිද්‍යාත්මක පරීක්ෂණ, සම්මුඛ පරීක්ෂණ, සේවකයන් පුහුණු කිරීම, මූල්‍ය නොවන දිරි දීමනා ආදී නව උපක්‍රම පිළිබඳව අවධානය යොමුවීමත් හඳුන්වාදීමත් සිදුවනු ලැබීණි<sup>[12]</sup>. මෙම ක්‍රියාකාරකම් ඔස්සේ සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණය සඳහා වෘත්තීය මට්ටමක් ලබා දුන් අතර ඒ නිසා සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණය වෘත්තීයක් ලෙසට ප්‍රත්‍යාක්ෂවීම ආරම්භ වීමත් සංවිධාන තුළ විශේෂඥයන්ගේ ශ්‍රීතයක් බවට පත්වීමත් සිදුවනු ලැබීය<sup>[13]</sup>.

1930 සිට 1950 දක්වා වූ කාලය මානව සම්බන්ධතා යුගය ලෙසට හඳුන්වනු ලබන අතර එල්ටන් මායෝ සහ ඔහුගේ සහායකයන් විසින් සිදුකළ හෝතෝන් අධ්‍යයනය මෙහිදී වැදගත් දායකත්වයක් ලබා දුන්<sup>[14]</sup>. නිෂ්පාදනය සඳහා විශාල බලපෑමක් ඇතිකරනුයේ භෞතික සම්පත්වලට වඩා මානව සම්පත් බව අනාවරණය කරනු ලැබීය. සේවකයන්ට මානවයකු ලෙසට සැලකීම සිදුකළ යුතු බවත් සේවකයන්ගේ සමාජ, මනෝවිද්‍යාත්මක සහ සදාචාරාත්මක සහජබුද්ධිය කළමනාකරුවන් විසින් සම්පූර්ණයෙන්ම පිළිගත යුතු බවත් දක්වනු ලැබීය<sup>[15]</sup>. තෝරාගැනීම, පුහුණුව හා අනුස්ථාපනය ආදියෙහි නව ශිල්පක්‍රම 1940 සිට 1950 දක්වා කාලය තුළ හඳුන්වාදීමක් සිදුකළ අතර සේවක පිරිස පිළිබඳ දර්ශනය "මිනිසුන් පදනම්" දර්ශනයකින් යුක්ත විය. වෘත්තීය සමිති ඉහළ මට්ටමෙන් වැජඹෙන ආකාරයෙන් ක්‍රියාත්මකවූ අතර සේවකයන්ට Fringe ප්‍රතිලාභ සැපයීම පොදු කරුණක් බවට පත්වනු ලැබීය<sup>[16]</sup>.

1950 සිට මානව සම්පත් කළමනාකරණ සංකල්පය දක්වා වූ කාලයේ සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණයෙහි නවතම වගකීමක් ලෙසට කාර්මික ප්‍රජාතන්ත්‍රවාදය පිළිබඳ අදහස් ජනිතවනු ලැබීය. සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණය බොහෝවිට ස්වාධීන ක්ෂේත්‍රයක් ලෙසට ක්‍රියාත්මකවූ අතර 1960 පසු යුගයේ දී සේවක උපයෝජනය සඳහා වර්ග

විද්‍යාවත් භාවිත කරනු ලැබිය<sup>[17]</sup>. විශේෂයෙන්ම සංවිධාන වර්ග දැනුම භාවිතයෙන් ගැටලු විසඳීම සිදුකරනු ලැබීම මෙම යුගයේ සිදුවනු ලැබූ විශේෂ සිද්ධියකි. 1970 පසු යුගයේ දී විවෘත පද්ධති (Open System) සහ කාර්මික පද්ධති (Industrial System) ව්‍යාපාර සඳහා බෙහෙවින් ජනප්‍රියවනු ලැබූ අතර<sup>[18]</sup> ඊට අමතරව සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණය පුර්ණ වශයෙන් වෘත්තීයක් ලෙසට පිළිගැනීම සිදු විය.

සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණය සම්බන්ධිත ප්‍රවේශයන් අධ්‍යයනය කිරීමෙන් අතීතයේ දී සංවිධාන විසින් මානව සම්පත උපයෝජනය කළ ආකාරය පිළිබඳව අදහසක් ලබාගැනීමේ හැකියාව පවතී. වෙළඳ භාණ්ඩ ප්‍රවේශය (Commodity Approach) මේ යටතේ දැකිය හැකි පළමු සහ සාම්ප්‍රදායික ප්‍රවේශය වේ. එය නිෂ්පාදනයේ සාධක ප්‍රවේශය (Factor of Production Approach) ලෙසට මෙන්ම ශ්‍රමයේ යාන්ත්‍රික සංකල්පය (Mechanical Concept of Labour) ලෙසට ද හැඳින්වේ. ඉල්ලුම සැපයුම නීතියට අනුව ඉල්ලුමට සාපේක්ෂව ශ්‍රමය හිඟ අවස්ථාවේ දී වැඩුප් වැඩිවීමත්, ඉල්ලුමට සාපේක්ෂව ශ්‍රමය වැඩි අවස්ථාවේ දී වැටුප් අඩුවීමත් මෙම ප්‍රවේශයේ දී දැකිය හැකි කරුණක් වේ. ශ්‍රමය වෙළඳ භාණ්ඩයක් ලෙසට සලකනු ලබන මෙම ප්‍රවේශයේ දී ශ්‍රමය නැමති භාණ්ඩය අනෙකුත් භාණ්ඩ ලෙස මිලදීගත හැකිබව විශ්වාස කරනු ලබයි. මෙම ප්‍රවේශය තහවුරු කිරීමට විද්‍යාත්මක කළමනාකරණ සංකල්ප බෙහෙවින් උපකාරීවිය. විශේෂයෙන්ම විද්‍යාත්මක කළමනාකරණයේ දී මිනිසාගේ ආර්ථික සංකල්පය පිළිබඳ අදහස් ඉදිරිපත් කරනු ලැබීම<sup>[20]</sup>. ඒ අනුව වැඩ කිරීමේ දී මිනිසුන් අභිප්‍රේරණය කිරීමට බෙහෙවින් සඵලදායී අභිප්‍රේරණ ක්‍රමය මුදල් බවට පිළිගනු ලැබීම.

මෙම ප්‍රවේශය යටතේ දී රජයේ මැදිහත්වීම අවමවීම සහ ශ්‍රම නීති අවම මට්ටමක පැවතීම නිසා ශ්‍රමය සුරාකෑම දැකිය හැකිවිය. නිෂ්පාදන යන්ත්‍රවල දත්ත (රෝදයෙහි දත්ත) ලෙසට කර්මාන්ත අයිතිකරුවන් සේවකයන්ව යොදාගනු ලැබූ අතර එය ශ්‍රමයේ යාන්ත්‍රික ශ්‍රම සංකල්පයට (Machinery Labour Concept of Labour) යොමුවීමක් විය<sup>[21]</sup>. සේවයෝජකයන්ගේ දර්ශනය වූයේ සේවකයන් අපුද්ගල/ පුද්ගලයෙකුට සම්බන්ධ නැත යන ආකල්පය වේ. මේ නිසා සාමාන්‍යයෙන් සේවකයන් සිය මනස වෙහෙසවනු ලැබුවේ කර්මාන්තශාලාවේ නිෂ්පාදනයට නොව සිය ආරක්ෂාව දෙසට ය<sup>[22]</sup>. මෙම ප්‍රවේශය 19 වන ශතවර්ෂය දක්වාම පැවති අතර වැඩි වැඩ, අඩු පඩි, අයෝග්‍ය වැඩ පරිසරය තත්ත්වය සහ ශ්‍රම සුරාකෑම දැකිය හැකි ලක්ෂණ විය. පන්ති සටන සහ සේවක අයිතිවාසිකම් ආරක්ෂා කිරීමට වෘත්තීය සමිති ඇතිවීම මෙම යුගයේ දැකිය හැකි ලක්ෂණයක් වේ<sup>[23]</sup>.

ආරක්ෂක ප්‍රවේශය සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණය විමර්ශනය සඳහා භාවිත කළ හැකි තවත් එක් ප්‍රවේශයකි. පළමු ලෝක යුද්ධයෙන් පසු සේවයෝජකයන් විසින් අනාවරණය කරගත් කරුණක් වූයේ සේවක ඵලදායිතාව සඳහා සෘජුවම සේවක සුභසාධනය බලපානු ලබන බවයි<sup>[24]</sup>. ආරක්ෂක මැනුම්/මිනුම්, දිවා හෝජන සඳහා කාමර, විවේක කාමර, සගරා/පුවත්පත් ආදිය සහිත මේස, සාන්තු සේවිකාවන් පැමිණීම ආදී සුභසාධන පහසුකම් සැපයීම සිදුකරන ලදී. සේවයෝජකයන්ගේ රාජකාරියක් ලෙසට නිවාස සැපයීම, ශ්‍රම සුභසාධන මිනුම්, විනෝදාත්මක සහ වෛද්‍ය පහසුකම් සැපයීම රාජකාරියක් ලෙසට සලකනු ලැබිය<sup>[25]</sup>. විශේෂයෙන්ම

Robert Owen මෙම අදහසට මුල්වූ ප්‍රබලයකු වේ<sup>[26]</sup>. ශ්‍රම සුභසාධන සංකල්පය දිගු කාලයක් නොපැවතුන සංකල්පයක් වේ. විශේෂයෙන්ම සේවකයන්ගේ සෘණාත්මක ප්‍රතිචාර මෙම යුගයේ දැකිය හැකිවිය. සේවකයන් විසින් තර්කකරනු ලැබුවේ සුභසාධනය සඳහා දරණු ලබන වියදම සිය වැටුපට එක්කරන ලෙසට සහ තමාගේ සුභසාධන කාර්යයන් තමන් විසින් දරාගත හැකිය යන අදහස වේ<sup>[27]</sup>.

සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණය සඳහා යොදාගත හැකි තුන්වන ප්‍රවේශය වනුයේ මානවවාදී ප්‍රවේශය යි (Humanitarian Approach) නැතහොත් සමාජ ප්‍රවේශය (Social Approach) යි. එල්ටන් මායෝට අනුව කර්මාන්ත ශාලාවක් යනු සමාජ පද්ධතියක් වන අතර සේවකයන් තුළ මනස, හදවත, හා මානව වටිනාකම් පවතින බව දක්වනු ලැබීය<sup>[28]</sup>. සේවකයන් සමග කළමනාකරුවන් ගනුදෙනු සිදුකළ යුතුවනුයේ රැකියාව සඳහා සේවකයන්ගේ හදවත යොදාගන්නා ආකාරයෙන් සේවකයන්ගේ ආත්මගෞරවයට ගරු කිරීම තුළින් බව මෙහිදී ඉස්මතු වූ අදහසකි<sup>[29]</sup>. මෙම ප්‍රවේශයේ දී සේවකයන්ට අන්සතුකළ නොහැකි අයිතිවාසිකම් පවතිනු ලබන්නේය යන හැඟීමෙන් ක්‍රියා කරනු ලැබීය. සමාන ආවේගයන් සහ ප්‍රතිචාරයන් දෙස බැලීමේ දී සියළුම මිනිසුන් සමාන වේ යන්න දක්වනු ලැබුණි<sup>[30]</sup>. මනෝ විද්‍යාඥයන්ට අනුව මිනිසුන්ගේ භෞතික වෙනස්කම්වලට වඩා මානසික හැකියාවන්, භාවාත්මක ස්ථාවරත්වයන්, සම්ප්‍රදායන්, මනෝභාවයන් මිනිසාගෙන් මිනිසාට වෙනස්වනු ලබන බව පෙන්වීය. එම වෙනස මිනිසුන් කළමනාකරණයේ දී භාවිත කළ යුතු බව මෙම ප්‍රවේශයේදී දක්වනු ලැබීය<sup>[31]</sup>. සේවකයා රැකියාවෙන් වෙන්කළ නොහැකි බවත් රැකියාව පුද්ගලයකුගේ ආකල්පවලට බලපෑම් කරනු ලබන බවත් මෙහිදී අවධාරණය කරනු ලැබූ කරුණ වේ<sup>[32]</sup>.

3. සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණය

මූලික වශයෙන් සේවක පිරිස් යනු සංවිධාන ඉලක්ක ලගාකර ගැනීම සඳහා රැකියාව සමග මිනිසුන් ගැලපීමට යොමුවීම ලෙසට Gluck<sup>[33]</sup> දක්වනු ලැබීය. Jucius විසින් 1975<sup>[34]</sup> දී සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණ නිර්වචනය කරනු ලබනුයේ පහත පරිදි වේ.

- ආර්ථිකමය ලෙස සහ කාර්යක්ෂමව සංවිධානයක් විසින් ස්ථාපිත කරනු ලැබූ පරමාර්ථකරා ලගාවීමට,
- සෑම මට්ටමක සේවක පිරිසේ පරමාර්ථ උපරිම මට්ටමින් ඉටුකිරීමට,
- සමාජ පරමාර්ථ සුදුසු පරිදි අවධානය යොමු කිරීමට සහ එයට ක්‍රියාත්මකවීමට

හැකිවන ආකාරයෙන් ශ්‍රම බලකාය අත්කර ගැනීම, සංවර්ධය, නඩත්තුව සහ උපයෝජන යන කාර්යයන් බඳවා ගැනීම, සංවිධානය කිරීම, මෙහෙයවීම සහ පාලනය කිරීමේ කළමනාකරණ ක්ෂේත්‍රය සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණය වේ යන්නය.

Cuming විසින් 1975<sup>[35]</sup> දී සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණය නිර්වචනය කරනු ලබනුයේ සංවිධානයකට වඩාත් හොඳ මට්ටමේ කාර්ය මණ්ඩලයක් ලබාගැනීම සහ ඔවුන් සංවිධානය තුළ රැඳී සිටිනවිට සහ ඔවුන්ට හැකි හොඳම ආකාරයෙන් සිය රැකියාවට දායකත්වයක් ලබාදෙනවිට ඔවුන් ලබාගැනීම, ඔවුන්ව රැකබලා ගැනීම, සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණය බවයි. Torrington සහ Hall විසින් 1987<sup>[36]</sup> දී දක්වන පරිදි සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණය යනු කාර්යයන් පෙළක් වන අතර එමගින්,

- පළමුව, පරමාර්ථ සහ ඔවුන්ගේ වැඩ සම්බන්ධතාවයේ ස්වභාවයට එකඟවීම සඳහා වැඩකරණ සේවකයන්ට සහ ඔවුන්ගේ සංවිධානවලට බලය දීම,
- එම ගිවිසුම ඉටුකරන බවට සහතිකවීම වේ.

**4. සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණය සඳහා පැවති විවේචන**

සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණය සඳහා Ritzer සහ Trice<sup>[37]</sup> ඉදිරිපත්කළ විවේචනයන් කිහිපයකි.

1. ගැටලුවකදී පූර්වාපේක්ෂණයට වඩා ප්‍රතික්‍රියාවක් දැක්වීම.
2. මූලපිරීම හෝ උත්තේජනයක් නොමැති අකර්මභ්‍යාස ස්වභාවයක් වේ.
3. නිර්මාණාත්මක සහ නායකත්වය පුහුණු කිරීමට උත්සාහ කිරීමට වඩා දැනට පවතින තත්ත්වය ආරක්‍ෂාකිරීම සිදුකරයි.
4. කළමනාකරණ තීරණ ඉටුකිරීම මිස කළමනාකරණ වින්තනය තීව්‍රකිරීමක් සිදුනොකරයි.
5. අවදානම් බාරනොගනී.
6. ව්‍යාපාර පදනමක් දැකිය නොහැකිය.
7. ව්‍යාපාරික තීරණවල සේවක පිරිස් පිළිබඳ සම්බන්ධයක් නොමැත.
8. කළමනාකරුවන්ට ඉතා අඩු බලපෑමක් ඇති කරයි.
9. රික්තකයේ දී ක්‍රියාත්මක වේ.

වඩාත් නිවැරදි අවබෝධයක් ලබාගැනීම සඳහා සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණය සහ මානව සම්පත් කළමනාකරණය පිළිබඳ විවිධ අදහස් විමර්ශනය කිරීම වඩාත් සාධාරණ වේ. පහත දක්වා ඇත්තේ සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණය සහ මානව සම්පත් කළමනාකරණ පිළිබඳ ඉදිරිපත්වී ඇති විවිධ අදහස් ය.

**5. සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණය සහ මානව සම්පත් කළමනාකරණය**

සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණය සහ මානව සම්පත් කළමනාකරණය අතර වෙනසක් පවතින්නේ ද යන්න පසුගිය කාලය පුරා කරුණු සොයා බලනු ලැබීය<sup>[38]</sup>. Guest<sup>[39]</sup> දක්වන පරිදි මානව සම්පත් කළමනාකරණය පහත ආකාර තුනෙන් එක් ආකාරයක් මත ගොඩනැගුණු විෂය ක්ෂේත්‍රයකි.

1. මානව සම්පත් කළමනාකරණය යනු සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණය නැවත නම්කිරීමක් වේ.
2. මානව සම්පත් කළමනාකරණය යනු සමාජ විද්‍යාවන්ගේ සංවර්ධනය වූ න්‍යායාත්මක පසුබිමක් සහිත හෝ මානව සම්පත් කළමනාකරණ ශිල්පක්‍රම භාවිත සංවිධානවල ඉතා හොඳ පරිචයන් සහිත විශිෂ්ඨ ක්ෂේත්‍රයකි.
3. නිශ්පාදනයේ අනෙකුත් සාධක මෙන් මානව සම්පත ප්‍රතිග්‍රහණය/අත්පත්කර ගැනීම, විහිදීම සහ කළමනාකරනය කිරීමේ සංකල්පනාත්මක ප්‍රවේශයකි. නැතහොත් උපක්‍රමික මානව සම්පත් කළමනාකරණය වේ.

Torrington සහ Hall<sup>[40-42]</sup> දක්වන පරිදි සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණය යනු සේවක කණ්ඩායම සහ සේවකයන්ට මධ්‍යගතවන අතර සේවකයන් සෘජුවම මෙහෙයවීම, ඔවුන් සොයාගැනීම සහ පුහුණුව, වැටුප් සහ සේවානියුක්ත ගිවිසුම් සැකසීම,

කළමනාකරුවන් කරනු ලබන කාර්යයන් සාදාරණය කිරීම, සේවකයන්ගෙන් පිළිනොගන්නා ප්‍රතිචාරයන් නිර්මාණය විය හැකි ඕනෑම කළමනාකරණ ක්‍රියාවලියක් වෙතස් කිරීම වේ. ඒ අනුව සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණය මානව සම්පත් කළමනාකරණය සමග සැසඳීමේ දී ප්‍රතිවිරුද්ධ තත්ත්වයක් පවතී. මානව සම්පත් කළමනාකරණය සමස්ත සංවිධානයටම අවශ්‍යවන අතර සැපයුමට වඩා ඉල්ලුමට යොමුවක් දැකිය හැකිය<sup>[43-45]</sup>. Storey<sup>[46]</sup> දක්වන පරිදි මානව සම්පත් කළමනාකරණය මෘදු (Soft) හා දෘඪ (Hard) ප්‍රවේශයන් හඳුන්වාදෙනු ලැබූ අතර දෘඪ ප්‍රවේශයෙන් මානව සම්පත පාලනය කිරීමේ දී ආර්ථික, ව්‍යාපාරික හා කළමනාකරණ ප්‍රවේශයක් දක්වනු ලබයි. මෘදු ප්‍රවේශයේ දී හිතකර සේවක සන්නිවේදනය, අභිප්‍රේරණය සහ සුපරීක්ෂණය දක්වයි. පූර්ව ක්‍රියාවට එදිරිව ප්‍රතික්‍රියාව, ඉලක්කයට එදිරිව සම්බන්ධතා පාදකය, කැපවීමට එදිරිව අනුගතවීම යන ලක්ෂණ මානව සම්පත් කළමනාකරණය සහ සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණය අතර වෙනසක් නිර්මාණය කිරීමට පාදක වේ<sup>[47-51]</sup>.

සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණය හුදෙක්ම උපායමූලික (Tactical) හෝ උපයෝගීක (Pragmatic) සහ මෙහෙයුම් කිරීමේ දී බහුවිධතා දැක්මකින් යුක්තවන අතර මානව සම්පත් කළමනාකරණය ඒකීය රාමුවක් සහ උපක්‍රමික (Strategic) යොමුවක් දැකිය හැකිය<sup>[52]</sup>. Legge<sup>[53]</sup> ට අනුව සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණය සහ මානව සම්පත් කළමනාකරණය අතර ඇත්තේ සුළු වෙනස්කමක් පමණි. ඒ අනුව 1) මානව සම්පත් කළමනාකරණය කළමනාකරුවන් මෙන්ම සේවකයන්ද යොමුවුවකි, 2) මානව සම්පත් කළමනාකරණය මිනිසුන් කළමනාකරණය සහ ව්‍යාපාරයේ අනෙක් සියළුම සම්පත් පහළ මට්ටම දක්වා සලකාබලනු ලබයි 3) ජ්‍යෙෂ්ඨ කළමනාකරුවන්ගේ මධ්‍යගත කාර්යයක් ලෙසට සංස්කෘතිය කළමනාකරණය මානව සම්පත් කළමනාකරණයේදී හුවාදක්වයි<sup>[54]</sup>.

Legge<sup>[55]</sup> ට අනුව සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණය සහ මානව සම්පත් කළමනාකරණය අතර වෙනස පහත ක්‍රම තුන තුළින් විමර්ශනයක යෙදිය හැකිය.

1. සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණයට අදාළ පර්යේෂණ පත්‍රිකාවල පසුබිම් කොටස විශ්ලේෂණය කිරීමේ දී වැඩි වශයෙන් පර්යේෂකයන් හුවාදක්වා ඇත්තේ සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණය යනු කළමනාකරණ කාර්යයක් බවත් එය බෙහෙවින් යොමුව පවතින්නේ කළමනාකරණ නොවන සේවකයන් දෙසට බවත්ය<sup>[56]</sup>. සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණය යනු කළමනාකරුවන් විසින් අන්අයගේ සහායකත්වය මත යම්දෙයක් (සේවක කළමනාකරණ) සිදුකිරීමක් පෙන්වනු ලබන අතර ඒ තුළින් පසුකාලීනව ඔවුන්ට අත්දැකීම් ලබාගැනීම සීමා සහිත වේ. එලෙසම, තම යටත් සේවකයන් ගැන සිතන ආකාරයට වඩා සේවකයන් කළමනාකරණය කිරීමට ඔවුන්ට ඇති නිදහස සීමාවන නීති රීති සමූහයක් වේ<sup>[57]</sup>. අනෙක් අතට මානව සම්පත් කළමනාකරණය මගින් සේවක සංවර්ධනය හුවා නොදක්වන අතර එය යොමුවනුයේ කළමනාකරණ කණ්ඩායම සංවර්ධනය කිරීමට වේ. එමනිසා සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණය ප්‍රධාන වශයෙන් යොමුවනුයේ කළමනාකරණ නොවන සේවකයන් වන අතර මානව සම්පත් කළමනාකරණයේදී කළමනාකරණ නොවන සේවකයන්ට

- ඇත්තේ අඩු යොමුවක් වේ. විශේෂයෙන්ම සලකා බලනුයේ කළමනාකරණ කණ්ඩායම වේ<sup>[58]</sup>.
2. මානව සම්පත් කළමනාකරණය හා සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණය රේඛීය කළමනාකරුවන් පිළිබඳව හුවාදක්වනු ලැබුවත් එම යොමුවෙහි වෙනසක් දැකිය හැකිවේ<sup>[59-60]</sup>. සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණයේ දී සියළු කළමනාකරුවන් මිනිසුන් කළමනාකරණය කරනු ලබන අතර<sup>[61]</sup> සියළු කළමනාකරුවන් සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණය සිදුකරයි. සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණයේ දී ශ්‍රමබලකාය භෞතිකව සිටින රේඛීය කළමනාකරුවන්ගේ අංශවල බෙහෙවින් විශේෂඥ වූ සේවා මණ්ඩල කාර්යයන් ස්ථාපිත කිරීම පිළිගනු ලබයි. මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ දී රේඛීය කළමනාකරුවන් ව්‍යාපාරික කළමනාකරුවන් ලෙසට පිළිගෙන එම ඒකකයේ සියළුම සම්පත් සම්බන්ධීකරණය හා මෙහෙයවීමේ වගකීම පහළ මට්ටම දක්වා ගමන්කරයි<sup>[62-63]</sup>. Storey<sup>[64]</sup> සහ Upton<sup>[65]</sup> ට අනුව සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණයට වඩා මානව සම්පත් කළමනාකරණය පහළ මට්ටම බෙහෙවින් නිවරදි කරනු ලබන අතර භාණ්ඩ හා සේවාවල ගුණත්වයට මානව සම්පත් කළමනාකරණ ආකෘතිය බලපෑම් කරනු ලබයි<sup>[66]</sup>.
  3. මානව සම්පත් ආකෘතියේ දී සංවිධාන ජ්‍යෙෂ්ඨ කළමනාකරණයේ මූලික කාර්යයක් ලෙසට සංවිධාන සංස්කෘතිය කළමනාකරණ කිරීම සිදුකරයි<sup>[67-68]</sup>.

කෙසේවෙතත් මානව සම්පත් කළමනාකරණය යටතේ සාම්ප්‍රදායික සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණ කාර්යයන් සිදුකරනු ලැබුවත් මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ දී ගුණාත්මකව පැහැදිලි වෙනසක් දැකිය හැකිවේ<sup>[69]</sup>. Storey<sup>[70]</sup> ට අනුව මානව සම්පත් කළමනාකරණය යනු සම්පූර්ණයෙන්ම වෙනස් දර්ශනයක් වන අතර එය සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණයෙන් වෙනස් වේ. කෙසේවෙතත්, Storey සහ Sisson<sup>[71]</sup> විසින් සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණය සහ මානව සම්පත් කළමනාකරණය අතර ඇති වෙනස දක්වීම සිදුකරනුයේ පහත පරිදි වේ.

සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණය	මානව සම්පත් කළමනාකරණය
අනුකූලතාව -	- කැපවීම
යාන්ත්‍රික -	- ඓතිහාසික
මධ්‍යගත -	- පවරණලද
නිර්වචනය කළ භූමිකා -	- නමාශීලී භූමිකා
විශේෂඥයන් -	- විශාල වශයෙන් සංකලිතවූ රේඛීය කළමනාකරුවන්
ව්‍යුහාත්මක නිලබලවාදී ආකෘතිය -	- පශ්චාද් නූතනවාදී කළමනාකරණය

Armstrong<sup>[72]</sup> විසින් සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණය සහ මානව සම්පත් කළමනාකරණය අතර ඇති සමානකම් සහ අසමානකම් පහත පරිදි දක්වා ඇත.

**සමානකම්**

1. සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණ උපක්‍රම සහ මානව සම්පත් කළමනාකරණ උපක්‍රම ව්‍යාපාරික උපක්‍රමවලින් ගලාඒම සිදුවේ.

2. සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණයේදී සහ මානව සම්පත් කළමනාකරණයේදී මිනිසුන් කළමනාකරණය කිරීමේ වගකීම රේඛීය කළමනාකරුවන් බව හඳුනාගනී. පිරිස්කරණ ශ්‍රිතයන් ක්‍රියාත්මක කිරීමේ දී කළමනාකරුවන්ගේ වගකීම පවත්වාගෙනයාම සඳහා අවශ්‍ය උපදෙස් හා සේවාවන් සපයනු ලැබේ.
3. සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණයේ වටිනාකම සහ අවම වශයෙන් මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ මෘදු ප්‍රවේශය අතර සර්වසම වේ. සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණයේ සහ මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ වටිනාකම් අතර සේවකයන්ට ගෞරව කිරීම, සංවිධාන සහ පුද්ගල අවශ්‍යතා සමබර කිරීම, සංවිධාන පරමාර්ථ ඉටුකර ගැනීමට පහසුකම් සැපයීම සහ සේවකයන් සිය තෘප්තිය සඳහා සේවකයන්ගේ උපරිම මට්ටමේ නිපුණතාවට ලගාවීමට සංවර්ධනය කිරීම වේ.
4. සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණය සහ මානව සම්පත් කළමනාකරණය නිරන්තරව වෙනස්වන සංවිධාන අවශ්‍යතාවන්ට මිනිසුන් ගැලපීම සඳහා වඩාත් වැදගත් ශ්‍රිතයන් අතරින් එකක් පිළිගනු ලැබේ. ඒ අනුව නිවැරදි රැකියාවට නිවැරදි පුද්ගලයා ස්ථානගත කිරීම හා සංවර්ධනය කිරීම දැක්විය හැකිය.
5. තෝරාගැනීම, නිපුණතා විශ්ලේශනය, කාර්යඵල කළමනාකරණය, පුහුණුව, කළමනාකරණ සංවර්ධනය සහ ප්‍රතිදාන කළමනාකරණ ශිල්පක්‍රම සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණයේත් මානව සම්පත් කළමනාකරණයේත් භාවිත කරනු ලබයි.
6. සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණයේත් මානව සම්පත් කළමනාකරණයේත් සන්නිවේදන ක්‍රියාවලිය වැදගත් ලෙස සලකනු ලබන අතර සේවක සම්බන්ධතා පද්ධතිය තුළ සහභාගීත්වය සිදුවේ.

**වෙනස්කම්**

1. මානව සම්පත් කළමනාකරණය වැඩිවශයෙන් උපක්‍රම ගැලපීම සහ සංකලිතතාවයට යොමු වේ.
2. මානව සම්පත් කළමනාකරණය ව්‍යාපාරික සහ කළමනාකරණය පදනම් වූ දර්ශනයකින් යුක්තවේ.
3. සංස්කෘතිය කළමනාකරණය සහ කැපවීම ලගාවීම මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ දී වඩාත් වැදගත් ලෙස සලකනු ලබයි.
4. මානව සම්පත් ප්‍රතිපත්ති ස්ථාපිත කරන්නෙකු ලෙසට රේඛීය කළමනාකරුවෙකුගේ භූමිකාව වැඩි වැදගත්කමක් මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ දී ලබාදෙනු ඇත.
5. මානව සම්පත් කළමනාකරණය මගින් සමස්ත ව්‍යාපාරයටම උනන්දුවක් ඇති සමස්ත ප්‍රවේශයක් සලකා බලනු ලබයි.
6. මානව සම්පත් විශේෂඥයන් පිරිස්කරණ පරිපාලකයෙකුට වඩා ව්‍යාපාරික කොටස්කරුවෙකුගේ භූමිකාවක් අපේක්ෂාකරනු ලබයි.
7. මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ දී සේවකයන් පිරිවැයක් ලෙස නොව වත්කමක් ලෙස සලකනු ලැබේ.



Boylton සහ Turnbull<sup>[73]</sup>, Salamn<sup>[74]</sup>, Storey<sup>[75-76]</sup>, Towers<sup>[77]</sup> ට අනුව සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණය සහ මානව සම්පත් කළමනාකරණය අතර වෙනස පහත පරිදි දැක්විය හැකිය.

		සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණය	මානව සම්පත් කළමනාකරණය
<b>විශ්වාසයන් සහ කල්පිතයන්</b>			
1	ගිවිසුම	පරීක්ෂාකාරීව සටහන් කළ ලිඛිත ගිවිසුම.	ගිවිසුමට එහා ගිය තත්ත්වයක් ඉලක්කය වේ.
2	නීති	පැහැදිලි නීති නිර්මාණය වැදගත් වේ.	"සිදුකළ හැක", පෙනීම, නීතිවලට අසහනකාරීත්වය.
3	කළමනාකරණ ක්‍රියාවට ඇති මාර්ගෝපදේශය	ක්‍රියාපටිපාටි	ව්‍යාපාර අවශ්‍යතාව
4	වර්ග ප්‍රඥප්තිය	ධර්මතා/වාරිත්‍රය සහ භාවිතය	වටිනාකම්/නිෂ්ඨාව
5	ශ්‍රමිකයන් සමග ඇති කළමනාකාරීත්ව කාර්යය	මොනිටර් කිරීම.	පෝෂණය/පුහුණු කිරීම.
6	සම්බන්ධතාවයේ ස්වභාවය	බහුවිධ	ඒකීය
7	ගැටුම්	ආයතනික වූ	අවධාරණය නොකරයි
<b>උපක්‍රමික දැක්ම</b>			
8	ප්‍රධාන සම්බන්ධතා	ශ්‍රමික-කළමනාකරණ	පාරිභෝගික
9	මූලාරම්භය	ක්‍රමිකව	සංකලිතව
10	සංයුක්ත සැලැස්ම	ආන්තික/උපාන්තික (Marginal)	මධ්‍යගත
11	තීරණ ගැනීමේ වේගය	මන්දගාමී	වේගවත්
<b>රේඛීය කළමනාකරණය</b>			
12	කළමනාකරණ භූමිකා	ගනුදෙනුමය නායකත්වය	පරිවර්ති නායකත්වය
13	ප්‍රධාන කළමනාකරුවන්	සේවා මණ්ඩල/ කාර්මික සම්බන්ධතා විශේෂඥ	සාමාන්‍ය/ව්‍යාපාරික/ රේඛීය කළමනාකරුවන්
14	සන්නිවේදනය	වක්‍ර	සෘජු
15	ප්‍රාමාණිකකරණය (Standalization)	ඉහළ (සමතාව ගැටලුවකි)	අඩුයි (සමතාව අදාල නොවේ)
16	අගනාම කළමනාකරණ දැක්ම	සාකච්ඡාකිරීම	පහසුකම් සැපයීම
<b>ප්‍රධාන මට්ටම්</b>			
17	තෝරාගැනීම	වෙන්වූ ආන්තික කාර්යයකි	සංකලිත, ප්‍රධාන කාර්යයකි
18	වැටුප්	රැකියා ඇගයීම (ස්තීර ශ්‍රේණි)	කාර්යඵල-සම්බන්ධ
19	තත්ත්වය	වෙනමම සාකච්ඡාකළ	එකමුතුව
20	ශ්‍රම කළමනාකරණය	සාමූහික කේවල් ගිවිසුම්	පුද්ගල ගිවිසුම්
21	සම්බන්ධතාවේ විශ්වාසය	පහසුකම් සහ පුහුණුව තුළින් ක්‍රමාණුකූලව	නොවැදගත් සේ සලකනු ලැබේ
22	රැකියා වර්ගීකරණය සහ ශ්‍රේණි	විශාල ප්‍රමාණයකි	කිහිපයකි
23	සන්නිවේදනය	අවහිරවූ ගලායාමකි	වර්ධිත ගලායාමකි
24	රැකියා නිර්මාණය	ශ්‍රම විභජනය	කණ්ඩායම්
25	ගැටුම් විසඳීම	තාවකාලික සහනයකට ලඟාවේ	වාතාවරණය හා සංස්කෘතිය කළමනාකරණය කරයි
26	පුහුණුව සහ සංවර්ධනය	පාඨමාලා සඳහා ලඟාවීම පාලනය කරයි	ඉගෙනුම් සංවිධාන

27	මැදිහත්වීම්වලට යොමුවීමේ ක්‍රමය	පුද්ගල ක්‍රියාපටිපාටිය	ඉහළ පරාසයක් වූ සංස්කෘතිය, ව්‍යුහාත්මක හා සේවක උපක්‍රම
----	--------------------------------	------------------------	---

විවිධ දර්ශනයන්ට අනුව සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණය සහ මානව සම්පත් කළමනාකරණය අතර ඇති වෙනස්කම් සොයා බැලීමට හැකිය. පහත දක්වා ඇත්තේ විවිධ දර්ශනයන්ට අනුව සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණය සහ මානව සම්පත් කළමනාකරණය අතර ඇති වෙනස්කම් වේ.

**සැලසුම්කිරීමේ දැක්ම:**

Beer සහ Spector<sup>[78]</sup> දක්වන පරිදි සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණය විශේෂිත ගැටලුවලට ප්‍රතික්‍රියා දක්වමින් මැදිහත්වීම සිදුවන විට මානව සම්පත් කළමනාකරණය පූර්ව ක්‍රියාවක් ලෙසට ගැටලුවලට මැදිහත් වේ. Guest<sup>[79]</sup> විස්තර කරනුයේ සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණය කෙටිකාලීන, ප්‍රතික්‍රියාකාරී, ආවස්ථික සහ ආන්තිකවන අතර මානව සම්පත් කළමනාකරණය උපක්‍රමික සහ සංකලිත වන බවයි. Storey<sup>[80]</sup> විස්තර කරනු ලබනුයේ සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණය සංස්ථා සැලසුමට ආන්තිකවන අතර මානව සම්පත් කළමනාකරණය සංකලිත ආරම්භකිරීමක් සහ සංස්ථා සැලසුමට මධ්‍යගතවීමක් පවතින බවයි.

**මිනිස් කළමනාකරණ දැක්ම:**

මිනිසුන් යනු විචල්‍ය පිරිවැයක් ලෙසට සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණය සලකනු ලබන බව Beer සහ Spector<sup>[81]</sup> දක්වන අතර මිනිසුන් සමාජීය ප්‍රාග්ධනයක් ලෙසටත් සංවර්ධනය කිරීමට හැකියාව ඇත යන්නත් මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ දී සලකණු ලැබේ. පිරිවැය අවමකිරීම සහ අනුගතවීම සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණයේ දී අනුගමනය කරනු ලබන බව Guest<sup>[82]</sup> දක්වනු ලැබේ. Guest<sup>[83]</sup> ට අනුව උපරිම උපයෝජනය හා කැපවීම මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ දී දැකිය හැකිය. මොනිටරින් සහ අන්‍යෝන්‍යතාව සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණයේ දී වැදගත්වන අතර පෝෂණය සහ "කිරීමට හැකිය" යන අදහස මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ දී වැදගත්වන බව Storey<sup>[84]</sup> දක්වයි.

**සේවානියුක්ත සම්බන්ධතා දැක්ම:**

සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණයේ දී ස්වයං කැමැත්ත බලපවත්වන අතර උනන්දුව දක්වන පාර්ශවයන් අතර බැඳීම පිළිගැටුම (Conflict of Interest) දැකිය හැකිබව Beer සහ Spector<sup>[85]</sup> දක්වයි. ඊට අමතරව බලය බලාපොරොත්තුවීම, කේවලය හා අභියෝගවලට පැමිණීමේ වාසිදායකත්වය සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණයේ දැක්ම වේ. Beer සහ Spector<sup>[86]</sup> දක්වන පරිදි උනන්දුවක් දක්වන පාර්ශව සංවර්ධනය කිරීම, විශ්වාසයට හා සහයෝගීතාවයට බලය, සමානතාව බලාපොරොත්තුවීම, ඒකීයත්වය, පුද්ගලවාදය, ඉහළ විශ්වාසය මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ දැක්ම වේ. සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණයේ දී බහුවිධ, ආයතනික ගැටුම්, සාමූහික කේවල ගිවිසුම් දැක්ම වන බව Storey<sup>[87]</sup> දක්වයි. එලෙසම ඒකීය, ගැටුම් අවධාරණය නොකිරීම සහ පුද්ගලයාට යොමුවූ ගිවිසුම් මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ දැක්ම වේ<sup>[88]</sup>.

### 6. නිගමනය

සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණය සහ මානව සම්පත් කළමනාකරණය අතර ඇති සමානකම් හෝ අසමානකම් විවිධාකාරයෙන් හුවා දැක්වීම සිදුකර ඇති අයුරු සාහිත්‍ය විමර්ශනයේ දී දැකිය හැකිය. කෙසේවෙතත් ඒ ඒ දැක්මෙහි නියැලෙන විද්වතුන් විසින් සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණය සහ මානව සම්පත් කළමනාකරණය අතර ඇති සමානකම් සහ අසමානකම් පිළිබඳ ඔවුන්ගේ තාර්කික කරුණු ඉදිරිපත් කිරීම සිදුකරනු දැකිය හැකිය.

මානව සම්පත් කළමනාකරණය හුදෙක් එකවර බිහිවූ විෂයක් නොවන අතර ක්‍රමිකව විවිධ වකවානු පසුකරමින් වර්තමානය දක්වා පැමිණි විෂයක් ලෙසට ලොව සැවොම පිළිගන්නා කරුණකි. විෂයක් විකාශයවීමේ දී ආර්ථික, දේශපාලන, නීතිමය, තාක්ෂණික, ස්වාභාවික පරිසර තත්ත්වයන්ගේ වෙනස්වීම් මෙන්ම නව දැනුම ජනිතවීම හා දැනුමේ දුර්වලතා අනාවරණයකර ගැනීම තුළින්ද විෂය සංවර්ධනයවීම සිදුවේ. මානව සම්පත් කළමනාකරණ විෂය පිළිබඳ සැලකීමේ දී ඉහත කරුණුවලට අමතරව වෘත්තීය සමිති ක්‍රියාකාරීත්වය ද විෂය සංවර්ධනයවීම සඳහා බලපා ඇතිබව දැකිය හැකිය.

මානව සම්පත් කළමනාකරණය හුදෙක් සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණයෙන් වෙන්වූ දැක්මකින් ක්‍රියාත්මකවීම සිදුනොවන බව පෙනෙන කරුණක් වනුයේ බොහෝ අවස්ථාවලදී සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණ කාර්යයන් ඒ අයුරින්ම මානව සම්පත් කළමනාකරණය තුළ දැකිය හැකි බැවින්ය. මේ සඳහා ප්‍රධානම හේතුව වනුයේ සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණය පිළිබඳ දැනුම භාවිත කරමින් පසුවන අවස්ථාවක එහි යම් යම් පැතිකඩ වෙනත් දර්ශනයන් ඔස්සේ වෙනස්වෙමින් පැවතීම සහ එම වෙනස්කම් සියල්ල ඉතා පුළුල් දැක්මක් ලෙසට සලකමින් මානව සම්පත් කළමනාකරණ විෂය නිර්මාණයවීම නිසාය. ලෝකයේ බොහෝ රටවල තවමත් සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණය භාවිත කරනු ලබන අතර ඔවුන් ක්‍රමයෙන් මානව සම්පත් කළමනාකරණයට විතැන්වෙමින් සිටියි. ඒ අනුව මෙවැනි කළමනාකරණ පරිචයක් තුළ බොහෝවිට දැකීමට හැකිවනුයේ සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණය මෙන්ම මානව සම්පත් කළමනාකරණ පරිචයන්ගේ සම්මිශ්‍රනයකි. සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණ සහ මානව සම්පත් කළමනාකරණ පරිචයන්ගේ සම්මිශ්‍රනයක් පවතින අවස්ථාවක සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණය හා මානව සම්පත් කළමනාකරණය අතර වෙනසක් දැකීමට හැකියාවක් නොමැති අතර බොහෝවිට දැකීමට හැකිවනුයේ මෙම විෂය ක්ෂේත්‍ර දෙකම එකම විෂය ක්ෂේත්‍රයක් බවටය. උදාහරණයක් ලෙසට ශ්‍රී ලංකාවේ බොහෝ ආයතන පවතිනු ලබන ප්‍රවනතාවය දෙස බලා සිය සේවක කළමනාකරණ අංශය මානව සම්පත් කළමනාකරණ අංශය ලෙසට නම්කරනු ලැබුවත් එහි අන්තර්ගතය සිදුවනුයේ සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණය හෝ සේවක පරිපාලන කාර්යයන් පමණකි. ඒ අනුව මානව සම්පත් කළමනාකරණ අංශයේ කාර්යයන් දෙස ප්‍රායෝගිකව බැලීම තුළින් නිවැරදි නිගමනයකට පැමිණීම ඉතා අපහසු කාර්යයක් වේ.

ලෝකයේ මිනිසාගේ දැනුම ඉතා ශීග්‍රයෙන් පසුගිය කාලයේ වැඩිවනු ලැබීය. විශේෂයෙන්ම එක මතවාදයකට එදිරිව බොහෝ මතවාද ජනිතවීම දැකිය හැකිවේ. තාක්ෂණික දියුණුවත් සමග දැනුමේ වර්ධනය වේගවත්වූ අතර නව ආරකීන් ලෝකය

දෙස බැලීමට මිනිසුන් යොමුවනු ලැබිය. එහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙසට සාම්ප්‍රදායික සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණ කාර්යයන් වෙනුවට තරගකාරීත්වය හමුවේන් ගෝලීයකරණය හමුවේන් මානව සම්පත් කළමනාකරණ දැක්මක් ලෝකයට බිහිවීම සිදුවිය. කෙසේවෙතත් මිනිසුන් වෙනස් කිරීමට මහත් පරිශ්‍රමයක් දැරීම සාමාන්‍ය කරුණකි. වෙනස්වන දැනුමේ වේගයට ප්‍රායෝගිකත්වය වෙනස් කිරීමට සාර්ථක උපක්‍රම සංවිධාන තුළ අඩුවීම නිසා මානව සම්පත් කළමනාකරණ විෂයෙහි දැනුම සම්පූර්ණයෙන් භාවිත කිරීමට සංවිධානවලට නොහැකිවිය හැකිය. සමහර අවස්ථාවලදී ලෝකයේ සිදුවන වෙනස්වීම් සංවිධානකරා ලගාවීමට කාලයක් ගතවනු දැකිය හැකිය. මෙවැනි කරුණු අනුව සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණ පරිචයක සිට මානව සම්පත් කළමනාකරණ පරිචයක් දක්වා සංවිධානයක සේවක උපයෝජන කාර්යය විතැනිවීම ක්ෂණිකව සිදුනොවිය හැකිවේ. මේ අනුවත් ලෝකයේ නව ප්‍රවණතාවක් ලෙසට මානව සම්පත් කළමනාකරණ දැනුම ජනිතවීම න්‍යායාත්මකව පිළිගනු ලැබුවත් එහි භාවිතයේ යම් යම් දුර්වල තැන් දැකීමට හැකිය.

වර්තමානයේ සංවිධාන කළමනාකරුවන්ගේත් මානව සම්පත් විශේෂඥයන්ගේත් කාර්යය විය යුත්තේ පවතින සාම්ප්‍රදායික සේවක උපයෝජන රටාව වෙනස්කරමින් නව දැනුම සංවිධාන තුළට ගෙනඑමින් සේවා මණ්ඩල කළමනාකරණ පරිචයක සිට මානව සම්පත් කළමනාකරණ පරිචයක් දක්වා සිය සේවක උපයෝජන කලාව වෙනස්කිරීම වේ.

**ආශ්‍රිත ග්‍රන්ථ**

- 1 Legge, K 1989, 'Human Resource Management - A Critical Analysis', in Storey, J. (ed.) *New Perspectives on Human Resource Management*, London, Routledge.
- 2 Cania, L 2014, 'The evolution of human resource management: Past, present and future', Vol. 3, No. 9, pp. 73-83.
- 3 *Ibid*
- 4 Kumar, A & Sharma, R 2000, *Personnel management: theory and practice*, Vol. 1, Atlantic Publishers and Distributors, New Delhi.
- 5 *Ibid*
- 6 *Ibid*
- 7 *Ibid*
- 8 *Ibid*
- 9 Cania, L 2014, 'The evolution of human resource management: Past, present and future', Vol. 3, No. 9, pp. 73-83.
- 10 *Ibid*
- 11 Kumar, A & Sharma, R 2000, *Personnel management: theory and practice*, Vol. 1, Atlantic Publishers and Distributors, New Delhi.
- 12 *Ibid*
- 13 *Ibid*
- 14 *Ibid*
- 15 *Ibid*
- 16 *Ibid*
- 17 *Ibid*
- 18 *Ibid*
- 19 *Ibid*
- 20 *Ibid*

- 21 *Ibid*
- 22 *Ibid*
- 23 *Ibid*
- 24 *Ibid*
- 25 *Ibid*
- 26 *Ibid*
- 27 *Ibid*
- 28 *Ibid*
- 29 *Ibid*
- 30 *Ibid*
- 31 *Ibid*
- 32 *Ibid*
- 33 Glueck, WF 1974, *Personnel, A diagnostic Approach*, Dallas, Texas, Business Publications
- 34 Storey, J 1989, *New perspectives on human resource management*, <https://books.google.lk/books?id=nDdWBQAAQBAJ&pg=PA21&lpg=PA21&dq=glueck,+1974,+basically+personnel+is+concerned+with+the+matching+of+people+to+the+jobs+that+must+be+done&source=bl&ots=mdH2UwmXMW&sig=q4SvhQCcDh3iw5bXIAYUnNxSKAw&hl=en&sa=X&ved=0ahUKEwjqtK-8zqDOAhXIRo8KHWT0AY4Q6AEIHTAA#v=onepage&q=glueck%2C%201974%2C%20basically%20personnel%20is%20concerned%20with%20the%20matching%20of%20people%20to%20the%20jobs%20that%20must%20be%20done&f=false>
- 35 *Ibid*
- 36 *Ibid*
- 37 Torrington, D & Hall, L 1987, *Personnel Management a New Approach*, New York: Prentice/Hall
- 38 Legge, K 1989, 'Human Resource Management - A Critical Analysis', in Storey, J. (ed.) *New Perspectives on Human Resource Management*, London, Routledge
- 39 Guest D 1989, 'Personnel Management and HRM: Can You Tell the Difference?', *Personnel Management*, pp.48-51.
- 40 Torrington, D & Hall, L 1987, *Personnel Management a New Approach*, New York, Prentice/Hall
- 41 Torrington, D & Hall, L 1989, *Personnel Management a New Approach*, New York, Prentice/Hall
- 42 Torrington, D & Hall, L 1991, *Personnel Management a New Approach*, New York, Prentice/Hall
- 43 Torrington, D & Hall, L 1987, *Personnel Management a New Approach*, New York, Prentice/Hall
- 44 Torrington, D & Hall, L 1989, *Personnel Management a New Approach*, New York, Prentice/Hall
- 45 Torrington, D & Hall, L 1991, *Personnel Management a New Approach*, New York, Prentice/Hall
- 46 Storey, J (ed.) 1991, *New Perspectives on Human Resource Management*, London, Routledge.
- 47 Torrington, D & Hall, L 1987, *Personnel Management a New Approach*, New York, Prentice/Hall
- 48 Torrington, D & Hall, L 1989, *Personnel Management a New Approach*, New York, Prentice/Hall
- 49 Torrington, D & Hall, L 1991, *Personnel Management a New Approach*, New York, Prentice/Hall

- 50 Beer, M & Spector, B (eds.) 1985, *Readings in Human Resource Management*, London, Free Press
- 51 Walton, R & Lawrence, R (eds.) 1985, *Human Resource Management: Trends and Challenges*, Harvard, Harvard Business Press
- 52 Keenoy, T 1991, 'HRM: A Case of the Wolf in Sheep's Clothing?', *Personnel Review*, Vol. 19, No. 2, p. 3.
- 53 Legge, K 1989, 'Human Resource Management - A Critical Analysis', in Storey, J. (ed.) *New Perspectives on Human Resource Management*, London, Routledge
- 54 Storey, J & Sisson, K 1993, *Managing Human Resources and Industrial Relations*, Milton Keynes: Open University Press
- 55 Legge, K 1989, 'Human Resource Management - A Critical Analysis, in Storey', J. (ed.) *New Perspectives on Human Resource Management*, London, Routledge
- 56 Storey, J (ed.) 1991, *New Perspectives on Human Resource Management*, London, Routledge.
- 57 Doaei, HA & Najminia, R n.d., 'How far does HRM differ from PM', *European Scientific Journal*, Vol. 8, No. 13, pp. 161-171.
- 58 Legge, K 1989, 'Human Resource Management: A Critical Analysis', in J. Storey (ed.) *ew Perspectives in Human Resource Management*, Routledge, London
- 59 Guest, DE 1987, 'Human resource management and industrial relations', *Journal of management studies*, Vol. 24, No. 5.
- 60 Guest, DE 1990, 'Personnel Management: The End of Orthodoxy', *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 29, No. 2, pp. 149-176.
- 61 Storey, J 1989, *New perspectives on human resource management*, Routledge, London.
- 62 Doaei, HA & Najminia, R n.d., 'How far does HRM differ from PM', *European Scientific Journal*, Vol. 8, No. 13, pp. 161-171.
- 63 Guest, DE 1990, 'Personnel Management: The End of Orthodoxy', *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 29, No. 2, pp. 149-176.
- 64 Storey, J 1987, 'Development in the management of human resource', *Warwick*, Vol. 7.
- 65 Doaei, HA & Najminia, R n.d., 'How far does HRM differ from PM', *European Scientific Journal*, Vol. 8, No. 13, pp. 161-171.
- 66 Storey, J 1987, 'Development in the management of human resource', *Warwick*, Vol. 7.
- 67 Storey, J 1989, *New perspectives on human resource management*, Routledge, London.
- 68 Guest, DE 1987, 'Human resource management and industrial relations', *Journal of management studies*, Vol. 24, No. 5.
- 69 Storey, J 1989, *New perspectives on human resource management*, Routledge, London.
- 70 Ibid
- 71 Storey, J & Sisson, K 1993, *Managing Human Resources and Industrial Relations*, Milton Keynes, Open University Press.
- 72 Armstrong, M 2006, *A handbook of human resource management practices*, 10<sup>th</sup> ed, Kogan Page, London and Philadelphia.
- 73 Blyton, P & Turnbull, P 1992, *Reassessing Human Resource Management*, London, Sage.
- 74 Salaman, G 1992, *Human Resource Strategies*, Sage, London.
- 75 Storey, J 1989, *New perspectives on human resource management*, Routledge, London.
- 76 Storey, J 1995, 'Is HRM catching on?', *International journal of manpower*, Vol. 16, No. 4.
- 77 Towers, P 2007, *Global Workforce Study*, at <http://www.towersperrin.com>
- 78 Doaei, HA & Najminia, R n.d., 'How far does HRM differ from PM', *European*

- Scientific Journal, Vol. 8, No. 13, pp. 161-171.
- 79 Guest, DE 1987, 'Human resource management and industrial relations', *Journal of management studies*, Vol. 24, No. 5.
- 80 Storey, J (1995). Is HRM catching on? *International journal of manpower*. Vol. 16, No. 4
- 81 Doaei, HA & Najminia, R n.d., 'How far does HRM differ from PM', *European Scientific Journal*, Vol. 8, No. 13, pp. 161-171.
- 82 Guest, D.E (1987). Human resource management and industrial relations: *Journal of management studies*. Vol 24, issue 5
- 83 *Ibid*
- 84 Storey, J 1995, 'Is HRM catching on?', *International journal of manpower*, Vol. 16, No. 4.
- 85 Doaei, HA & Najminia, R n.d., 'How far does HRM differ from PM', *European Scientific Journal*, Vol. 8, No. 13, pp. 161-171.
- 86 *Ibid*
- 87 Storey, J 1995, 'Is HRM catching on?', *International journal of manpower*, Vol. 16, No. 4.
- 88 *Ibid*



හේමන්ත කෝට්ටවත්ත

---