

[03]

**රැකියා අයදුම්කරුවන් තුළ පවතින දුර්වලතා අවම කර ගැනීමේ උපක්‍රම**

එච්. සී. එම්. හල්පගේ, ටී. ඒ. අයි. නිසංසලා, කේ. ඒ. එන්. ප්‍රියදර්ශනී, කේ. ජී. පී. සෙනවිරත්න,  
කේ. ඩී. ටී. එච්. විජේතිලක

**හැඳින්වීම**

සංවිධානයක සාර්ථකත්වය රඳා පවතිනුයේ එහි මානව සම්පතේ බලය මතය. සංවිධානයක රැකියාවන් සඳහා යෝග්‍ය මානව බලයක් ජනිත කර ගැනීමට නම්, යෝග්‍ය අයදුම්කරුවන් හඳුනා ගෙන තෝරා ගත යුතුය. යෝග්‍ය අයදුම්කරුවකු වීමට හැකියාවක් ශ්‍රම වෙළඳපොළෙහි සිටින අයදුම්කරුවන්ට නොමැති වුව හොත් එමගින් සිය දක්ෂතා හා නිපුණතා වලින් ප්‍රයෝජනයක් තමාට ද රටට ද නොලැබේ. මෙම ලිපියෙන් උත්සාහ කරනුයේ ශ්‍රම වෙළඳපොළ තුළ සිටිනු ලබන අයදුම්කරුවන් විසින් රැකියා අයදුම්කරණයේ දී ඇති විය හැකි දුර්වලතා මොනවාද යන්න විමර්ශනය කිරීමටත් එම දුර්වලතා අවම කර ගැනීමට යෝග්‍ය උපක්‍රම පිළිබඳ ව විමර්ශනයක යෙදීමත් ය.

**රැකියා අයදුම්කරුවකු යනු කවරෙකු ද?**

මානව සම්පත් කළමනාකරණ ක්‍රියාවලිය තුළ රැකියා අයදුම්කරුවන් සඳහා සුවිශේෂී ස්ථානයක් හිමි වේ. ආයතනයක කීර්තිනාමය තීරණය කරන සාධකයක් ලෙස ද රැකියා අයදුම්කරුවන් වැදගත් වේ. එහි දී රැකියා අයදුම්කරුවන් ගේ සංඛ්‍යාත්මක ප්‍රමාණය මෙන්ම ගුණාත්මක බව ද සලකා බැලිය යුතුය. රැකියා අයදුම්කරුවකු කවරෙකු ද යන්න විවිධ අර්ථ නිරූපන පවතී. පහත දැක්වෙනුයේ එවැනි අර්ථ නිරූපනයන් කිහිපයකි.

- රැකියා අවස්ථාවන් සඳහා කැමැත්තක් දක්වන ඕනෑම පුද්ගලයෙක් රැකියා අයදුම්කරුවකු ලෙස දැක්විය හැකිය (Online<sup>1</sup>).
- බඳවා ගැනීමක්, උසස් වීමක් හෝ වෙනත් රැකියා අවස්ථාවක් ලබා ගැනීම සඳහා උනන්දුවක් දක්වන පුද්ගලයෙක් රැකියා අයදුම්කරුවකු ලෙසද හැඳින්විය හැකිය (Online<sup>2</sup>).
- යම් කිසි රැකියා අවස්ථාවක් සඳහා අදාළ රැකියා සුදුසුකම් සහිත, සම්මුඛ පරීක්ෂණයකට භාජනය කළ හැකි පුද්ගලයෙක් රැකියා අයදුම්කරුවකු ලෙස සැලකිය හැකිය (Online<sup>3</sup>).
- රැකියාවක් සඳහා විධිමත් ඉල්ලීමක් සිදුකරන පුද්ගලයෙක් රැකියා අයදුම්කරුවකු ලෙස දැක්විය හැකිය (Online<sup>4</sup>).

මෙම සියලුම නිර්වචනයන් සලකා බලන කල “රැකියා අවස්ථාවක් සඳහා කැමැත්තක් හෝ උනන්දුවක් දක්වන, එසේම එම රැකියා අවස්ථාව සඳහා සුදුසුකම් සපුරා ඇතැයි සලකා ඒ සඳහා විධිමත් ඉල්ලීමක් ඉදිරිපත් කරන ඕනෑම පුද්ගලයෙක් රැකියා අයදුම්කරුවකු ලෙස නිර්වචනය කළ හැක.”

සාමාන්‍යයෙන් රැකියා අයදුම්කරුවන් ප්‍රධාන වශයෙන් අභ්‍යන්තර අයදුම්කරුවන් හා බාහිර අයදුම්කරුවන් ලෙස වර්ගීකරණය කිරීම සිදු කළ හැකි වුවත් මෙම අයදුම්කරුවන් දෙවර්ගයම සංවිධාන රැකියා ආකර්ෂණයේදී වැදගත් පාර්ශ්වයන් වේ.

**රැකියා අයදුම්කරුවන්ගේ දුර්වලතා සහ දුර්වලතා අවම කරගැනීමේ උපක්‍රම**

රැකියා අයදුම්කරුවෙක් ලෙස පුද්ගලයකු සැලකීමට නම්, රැකියා සැපයුම්කරුවකු විසින් රැකියා පුරප්පාඩුවක් පිරවීමට කටයුතු කර තිබීම, යම් පුද්ගලයකු විසින් රැකියා සැපයුම්කරුවාගේ නියමිත ක්‍රියාපටිපාටියට අනුව රැකියා අයදුම ඉදිරිපත් කර තිබීම සහ අදාළ තනතුර සඳහා එම පුද්ගලයා සතුව කැමැත්තක් පැවතීම යන කරුණු සම්පූර්ණ විය යුතුය.

රැකියා අපේක්ෂිතයන් තුළ විවිධ ශක්තීන් හා දුර්වලතා දැකිය හැකිය. මෙහිදී විවිධ උපක්‍රම භාවිතා කරමින් ශක්තීන් වැඩි දියුණු කර ගැනීමටත් දුර්වලතා මඟහරවා ගැනීමටත් කටයුතු කිරීම වැදගත් වේ. රැකියා අයදුම්කරුවන් තුළ දුර්වලතා විවිධ ප්‍රමාණයෙන් ඇත. ඉන් කිහිපයක් හා ඒවා අවම කර ගැනීමේ උපක්‍රම පහත දැක්වේ.

ආයතනයේ අවශ්‍යතාවය හා අරමුණු පිළිබඳ රැකියා අපේක්ෂිතයන් තුළ අවබෝධයක් නොමැති වීම ප්‍රධාන දුර්වලතාවයකි. විවිධ ආයතන තුළ විවිධ අරමුණු හා විවිධ අවශ්‍යතාවයන් පවතින අතර ඒවා ආයතනයේ ස්වභාවය, ප්‍රමාණය වැනි සාධක මත ආයතනයෙන් ආයතනයට වෙනස් වේ. එම නිසා අයදුම්කරුවකු විසින් රැකියාවක් සඳහා අයදුම්කිරීමට ප්‍රථම එම ආයතනයේ අවශ්‍යතාවය හා අරමුණු පිළිබඳ ව අවබෝධයක් ලබාගත යුතුය. ආයතනයේ වෙබ් පිටු, වාර්ෂික වාර්තා ආදිය පරිහරණය කිරීම වැනි උපක්‍රම භාවිතා කිරීම තුළින් මෙම දුර්වලතාවය මඟ හරවා ගත හැක.

රැකියා අයදුම්කරුවන්ගේ පෞද්ගලික අරමුණු සහ ආයතන වල පරමාර්ථ අතර නොගැලපීම ද දුර්වලතාවයකි. රැකියා අයදුම්කරුවන් ගත් කළ ඔවුන්ට සුවිශේෂී වූ පරමාර්ථ ඇත. එමෙන් ම ආයතන සඳහා ද ඔවුන්ට ම වෙන් වූ පරමාර්ථ ඇත. මෙම දෙපාර්ශවයේ පරමාර්ථ අනන්‍යතාවය වශයෙන් නොගැලපිය හැක. එවන් විටක ආයතනයේ හා රැකියා අයදුම්කරුවන්ගේ අපේක්ෂාවන් අතර පරතරයක් ඇති වේ. මෙම පරතරය අවම මට්ටමක පවති නම් මෙම ගැටලුව අවම කර ගත හැක. එලෙස ම අයදුම්කරුවන්ගේ වටිනාකම් පද්ධතිය සංවිධානයේ හර වටිනාකම් පද්ධතියට සමගාමී විය යුතුය.

රැකියාව සඳහා ඉල්ලුම් කරන ආයතනය පිළිබඳ අවබෝධයක් නොමැති වීම තවත් දුර්වලතාවයක් ලෙස හඳුනා ගත හැකිය. ආයතනයේ ස්වභාවය, ප්‍රමාණය, පිහිටීම, නිෂ්පාදනය, වෙළෙඳපොල, පිළිගැනීම, කීර්තිනාමය වැනි දෑ පිළිබඳව වෙබ් පිටු, සඟරා, වාර්ෂික වාර්තා, පුවත්පත්, දුන්වීම්, අත් පත්‍රිකා මගින් රැකියා ඉල්ලුම්කරුවන් අවබෝධයක් ලබා ගත යුතුය. එය සම්මුඛ පරීක්ෂණ ආදී තෝරා ගැනීමේ ක්‍රම වලදී අවශ්‍යම කරුණකි. අයදුම්කරුවාගේ පරමාර්ථ මෙන්ම වටිනාකම් ආදිය සංවිධාන මූලිකාංග සමඟ සැසඳීමට මෙය මහඟු පිටිවහලකි.

තව ද රැකියා අයදුම්කරුවන් තමා ලබා ඇති අධ්‍යාපනික සුදුසුකම් මත පමණක් පදනම් ව රැකියා අවස්ථාවක් ලබා ගැනීමට අපේක්ෂා කරනු දැකගත හැකිය. නමුත් යම් කිසි රැකියාවක් සාර්ථක ව කරගෙන යාමට නම් අධ්‍යාපනික සුදුසුකම් වලට අමතර ව වෘත්තීය සුදුසුකම්, පුහුණුව හා පළපුරුද්ද යන සියල්ල ලබා ගත යුතුය. නවීන ලෝකය තුළ ඕනෑම පුද්ගලයෙකුට තමන් කැමති ක්ෂේත්‍රයට අදාළ ව වෘත්තීය සුදුසුකම් ලබාගත හැකි ක්‍රම වේදයන් බොහෝ ය. එම නිසා සෑම අයදුම්කරුවකු ම තම අධ්‍යාපනික සුදුසුකම් වලට අමතරව වෘත්තීය සුදුසුකම්, පුහුණුව හා පළපුරුද්ද ලබා ගැනීමට කටයුතු කළ යුතුය. සිය වෘත්තීය සංවර්ධනය ක්‍රමවත් ව සහ විධිමත් ව සිදුකිරීමට වෘත්තීය ගවේශණයේ මූලික ම අවදියේ දී සිදුකළ යුතු කාර්යයකි.

මනා සන්නිවේදන හැකියාවක් නොමැති වීම හේතුවෙන් රැකියා අයදුම්කරුවන්ට විවිධ ගැටලු වලට මුහුණ පෑමට සිදුවේ. එනම් රැකියා අයදුම්කරුවන් සම්මුඛ පරීක්ෂණවලට මුහුණ දීමේදී ඉංග්‍රීසි භාෂාව හැසිරවීමට නොහැකි වීම මෙන් ම නිවැරදි ව වාචික සන්නිවේදනයේ නොයෙදීම මෙම දුර්වලතාවය යි. මීට අමතර ව සම්මුඛ පරීක්ෂණ වලට දක්වන බිය, අසනු ලබන ප්‍රශ්න වැරදියට තේරුම් ගැනීම යනාදිය ද බහුල ව දැකිය හැකි දුර්වලතාවයන් ය. මේ සඳහා ලිඛිත හා වාචික සන්නිවේදන හැකියාවන් වර්ධනය කරගත යුතු වේ. සම්මුඛ පරීක්ෂණ සඳහා මුහුණ දෙන අවස්ථාවේදී ද ඇහුම්කන් නොදීම, ගරු නොකිරීම, අනවශ්‍ය ලෙස කථා කිරීම, නුසුදුසු අංගවලනයන් සිදු කිරීමෙන් වැළකී සිටීම යෝග්‍ය වේ. විවිධ සම්මුඛ පරීක්ෂණ වලට මුහුණ දීමෙන් සිය පෞරුෂත්වය වර්ධනය කිරීම මෙන්ම ක්ලමත කළමනාකරණ ශිල්ප ක්‍රම උපයෝගී කර ගැනීම හරහා මෙම දුර්වලතාවය අවම කර ගැනීමට හැකි වේ.

තම දැනුම, කුසලතා, සුදුසුකම් පිළිබඳ අවබෝධයක් නොමැති වීම හේතුවෙන් රැකියා අයදුම්කරුවන් විවිධ අපහසුතාවයන්ට මුහුණ දෙනු ලැබේ. ඔවුන් තුළ පවත්නා දැනුම, කුසලතා, සුදුසුකම් පිළිබඳ ව පරිපූර්ණ අවබෝධයක් නොමැති වීම තුළින් යෝග්‍ය රැකියා අවස්ථා සඳහා අයදුම් කිරීමේ අවස්ථා ද මඟ හැරී යා හැක. මේ සඳහා ශක්තීන් සහ

දුර්වලතා පිළිබඳ ව ස්වයං විමර්ශනයක යෙදීම සහ එය ලිඛිතව සටහන් කිරීමෙන් මෙම තත්ත්වයන් පිළිබඳ ව මනා අවබෝධයක් ගෙන සේවක තෝරාගැනීමේ ක්‍රම වලට සාර්ථක ව මුහුණ දීමට හැකි වේ.

රැකියා අයදුම්කරුවන් තුළ පවත්නා දුර්වලතාවයක් ලෙස නවීන තාක්ෂණයන් පිළිබඳ දැනුම දුර්වල මට්ටමක පැවතීම ද දැක්විය හැක. අයදුම්කරුවන් තුළ තිබෙන දැනුම, කුසලතා, සුදුසුකම් සඳහා අදාළ වන්නා වූ රැකියා අවස්ථාවන් පිළිබඳ නවීන සන්නිවේදන මාධ්‍යයන් තුළ තොරතුරු ඇතුළත් වන නමුත්, ඒ පිළිබඳ අවබෝධයක් නොමැති කම නිසා එම අවස්ථාවලින් ප්‍රයෝජන ලබා ගැනීමේ අවස්ථා මඟ හැරී යයි. එම නිසා නූතන සන්නිවේදන මාධ්‍යයන් වන අන්තර්ජාලය, විද්‍යුත් තැපෑල, වෙබ් පිටු වැනි දියුණු මාධ්‍යයන් පිළිබඳ ව අවබෝධයක් ලබා ගැනීම වැදගත් වේ.

රැකියා අපේක්ෂිතයන් තමා ඉල්ලුම් කරනු ලබන රැකියා ක්ෂේත්‍රය පිළිබඳ ව අවබෝධයකින් තොරව කටයුතු කිරීම තවත් එක් දුර්වලතාවයක් ලෙස දැක්විය හැකිය. තමා ඉල්ලුම් කිරීමට බලාපොරොත්තු වන ක්ෂේත්‍රයේ පවතින රැකියා අවස්ථාවන්, ඒවායේ තරඟකාරීත්වය, වැටුප් මට්ටම්, රැකියා කොන්දේසි හා අනෙකුත් පහසුකම් පිළිබඳ ව දැනුවත්වීමක් ලබා ගැනීම ප්‍රයෝජනවත් වේ.

තමා පිළිබඳ ව ස්වයං විශ්වාසයකින් කටයුතු නොකිරීම තුළින් තමාට ළගා කර ගත හැකි රැකියා අවස්ථාවන් අහිමි කරගනු දැකගත හැකිය. සමාන මට්ටමේ පවත්නා රැකියා අවස්ථාවන් සඳහා අන් අයදුම්කරුවන්ට මෙන්ම තමාට සුදුසුකම් ඇතැයි යන ධනාත්මය ආකල්පයෙන් යුතුව ඉදිරියට යාමට හැකි වේ. ඒ මගින් රැකියා අයදුම්කරුවෙකුට මෙම ගැටලුව මඟ හරවා ගත හැකිය.

රැකියා අයදුම්කරුවෙකු ලෙස රැකියා අවස්ථාවන් සඳහා පොදුවේ පිළිගත් කුසලතා, දැනුම හා ආකල්ප වර්ධනය කර ගැනීමට උනන්දු නොවීමද තවත් එක් දුර්වලතාවයකි. රැකියා අවස්ථා සඳහා අයදුම්කරන අතරතුරද පවතින කුසලතා දැනුම හා ආකල්ප තව දුරටත් වර්ධනය කර ගැනීමට කටයුතු කිරීම සිදු කළ යුතුය. තවද රැකියා අයදුම්කරුවන් තුළ පවත්නා සාමාන්‍යමය ආකල්පයන්ද වෙනස්වීමකට ලක් විය යුතුය. එනම් ඇතැම් රැකියා අයදුම්කරුවන් රාජ්‍ය අංශයේ රැකියා පමණක්ම අපේක්ෂා කරති. ඔවුන් තුළ පෞද්ගලික අංශයේ රැකියා කෙරෙහි පවතින්නේ අඩු තක්සේරුවකි. එබැවින් මෙම ආකල්පයන් වෙනස් කර ගැනීම තුළින් රැකියා නියුක්ති අවස්ථා උදා කර ගත හැකි වේ.

තමා පිළිබඳ අධි තක්සේරුවකින් හෝ අව තක්සේරුවකින් කටයුතු කිරීම ද රැකියා අයදුම්කරුවන් තුළ පවතින ගැටලුවකි. ඇතැම් අවස්ථාවලදී තමා සතු සුදුසුකම් රැකියාවක් සඳහා අයදුම්කිරීමට තරම් ප්‍රමාණවත් නොවේ යන මතය දැරීම නිසා ද ඔවුන්ට රැකියා අවස්ථා මඟ හැරේ. එමෙන් ම තමා සතු මූලික සුදුසුකම් වලට වඩා වැඩි සුදුසුකමක් තමා තුළ පවතී යැයි යන හැඟීමෙන් යුතුව තමාට ළගාවීමට අපහසු රැකියා අවස්ථා සඳහා අයදුම් කිරීමෙන් එම රැකියා අවස්ථාවන් නොලැබී යා හැක. මෙහිදී තම තුළ පවතින සුදුසුකම් පිළිබඳ මනා අවබෝධයකින් කටයුතු කිරීමට උත්සාහ දැරිය යුතුය.

රැකියා අයදුම්පත්‍රය නිසි පරිදි සකස් නොකිරීම තුළින්ද ගැටලු මතුවන තවත් එක් අවස්ථාවකි. එහිදී තමා පිළිබඳ පෞද්ගලික තොරතුරු අනාවරණය නොකිරීම, තමා සුදුසුකම් නිසි පරිදි වර්ගීකරණය නොකිරීම, පැහැදිලි අත් අකුරු නොවීම, වංචා සහගත ලෙස වැරදි තොරතුරු ඉදිරිපත් කිරීම, දෙන ලද ආකෘතියෙන් බැහැර වීම, අයදුම්කරු පිළිබඳ ව තොරතුරු ලබා ගත හැකි පුද්ගලයන් ලෙස දක්වන්නන් පිළිබඳව අසත්‍ය තොරතුරු ඉදිරිපත් කිරීම වැනි හේතු දැක්විය හැකිය. මේ සඳහා ආයතනය දෙන ලද උපදෙස් වලට අනුකූලව හෝ විධිමත් ලෙස අයදුම්පත්‍රය පිළියෙල කිරීම, අයදුම්පත්‍රය පිළියෙල කරන ආකාරය පිළිබඳ ව වෘත්තීය සුදුසුකම් සහිත පුද්ගලයින්ගෙන් උපදෙස් ලබා ගැනීම වැනි ක්‍රියාමාර්ග අනුගමනය කළ හැක.

අවශ්‍ය සහතික පත්‍ර පිළිබඳ ව නිසි අවධානයකින් තොරව කටයුතු කිරීම, රැකියා සපයන ආයතන විසින් ඉල්ලා සිටින සහතික පත්‍ර අයදුම්පත්‍රය සමඟ යොමු නොකිරීම, අයදුම්කරු විසින් අදාළ සහතික වල ඡායා පිටපත් සත්‍ය පිටපත් බවට සහතික නොකිරීම, අදාළ සහතික වල මුල් පිටපත් යොමු කිරීම වැනි දෑ අයදුම්කරුවන් අතින් සිදුවිය හැක.

රැකියා සඳහා අයදුම්කිරීමෙන් අනතුරු ව පසු විපරම් නොකිරීම ද දුර්වලතාවයකි. මෙහිදී අදාළ අයදුම්කරු විසින් අදාළ රැකියාව සඳහා විභාගයක් පවත්වන්නේ ද ඒ සඳහා විභාග ප්‍රවේශ පත්‍රයක් නිසි වේලාවට ලැබෙන්නේ ද නැතහොත් සම්මුඛ පරීක්ෂණ පවත්වන්නේ කුමන කාල පරිච්ඡේද වලදී ද වැනි වැදගත් කාරණා පිළිබඳ සැලකිලිමත් නොවීම දැක ගත හැකිය. මෙහි අවසාන ප්‍රතිඵලය වනුයේ රැකියාව සඳහා අයදුම්කරුවන්ට ඇමතුම් ලැබූ විට ඒ පිළිබඳ ව නිසි අවබෝධයක් ලබාගැනීමට නොහැකි වීම වේ.

ඉහත සඳහන් කරන ලද දුර්වලතා වලට අමතරව අයදුම්කරුවන් විසින් නියමිත වේලාවට අයදුම්පත්‍රය යොමු නොකිරීම, අයදුම්පතෙහි පිටපතක් තබා නොගැනීම, අයදුම්පත් විධිමත් ආකාරයට සකස් නොකිරීම වැනි නොසැලකිලිමත් වීම් නිසා රැකියා අවස්ථාවන් මග හැරී යා හැක. අයදුම්කරුවන් තුළ පවතින්නා වූ එවන් දුර්වලතාවයන් හඳුනා ගෙන එම දුර්වලතාවයන් මඟ හරවා ගැනීමට විවිධ උපක්‍රමයන් යෙදීම තුළින් අයදුම්කරුට රැකියා අපේක්ෂාවන් සාර්ථකව මුදුන් පමුණුවා ගත හැක.

**ආශ්‍රිත ග්‍රන්ථ**

1. Online<sup>1</sup>: Questions and answers – devinition of job applicant for internet and related electronic technologies: does ths document change how the definition of applicant is related? [www.ecoc.gov/policy/docs/quanch-ugesp.htm/](http://www.ecoc.gov/policy/docs/quanch-ugesp.htm/). [10/02/2010].
2. Online<sup>2</sup>: EEOC definition of job applicant: what is an applicant? [www.otccp.com/application.asp](http://www.otccp.com/application.asp). [10/02/2010].
3. Online<sup>3</sup>: [www.chia.com/hr/hrissuesandlaws/jobapplicant.htm](http://www.chia.com/hr/hrissuesandlaws/jobapplicant.htm)
4. oxford dictionary