

[10]

මානව සම්පත් විගණනය

කේ. එම්. බී. ද සිල්වා, ඩී. එම්. වික්‍රමතුංග, කේ. ටී. ජේ. ද සිල්වා, කේ. ජී. යූ. ඩී. නදිෂාන්,
එල්. එම්. එපිට්ටෙලා, ඒ. එස්. එස්. විජේරත්න, එම්. එස්. ජේ. ප්‍රනාන්දු

1. හැඳින්වීම

මානව සම්පත් විගණනයට ප්‍රවේශයක් ලෙස මානව සම්පත් කළමනාකරණය යනු කුමක්ද යන්න ප්‍රථමයෙන් හඳුනා ගැනීම වැදගත්ය. මානව සම්පත් කළමනාකරණය යනු “සංවිධානයක අපේක්ෂිත අරමුණු හා පරමාර්ථ ලඟාකර ගැනීම සඳහා මානව සම්පත කාර්යක්ෂමව හා ඵලදායී ලෙස උපයෝජනය කිරීමයි” (Opatha, 2012). එහි කාර්යක්ෂම හා ඵලදායී උපයෝජන ළඟාකර ගැනීම සඳහා මානව සම්පත් කළමනාකරුවන් විසින් ප්‍රතිපත්ති, ක්‍රියාපටිපාටි, හා පරිචයන් පිහිටුවනු ලබයි. එහෙත් එකී උපකරණ මගින් කළමනාකරුවන් අපේක්ෂා කරනු ලැබූ ප්‍රතිඵලයක් ලැබේද යන්න මෙහිදී මතු වන ප්‍රධාන ගැටළුවකි. මෙම ගැටළුවට පිළිතුරක් ලෙස “මානව සම්පත් විගණනය” යන සංකල්පය බිහි විය. මානව සම්පත් විගණනය යන්නෙහි මූලකාරණය හා නාමය ගිණුම්කරණයෙන් ණයට ගත්තකි. එසේම මෙය විවිධ පුද්ගලයන් විසින් පොදු හරයක් මත පදනම්ව විවිධාකාරයෙන් නිර්වචනය කර ඇත.

ලැම්බෝට් (1987) ට අනුව මානව සම්පත් විගණනය යනු “ආයතනික කාර්යසාධනය නැමැති සංදර්භය තුළ පවතින මානව සම්පතෙහි ශක්තීන්, සීමාවන් හා සංවර්ධන අවශ්‍යතාවයන් ක්‍රමානුකූලව තක්සේරු කිරීමයි.” ඇමරිකානු ගිණුම්කරණ සමාගම් කමිටුව මානව සම්පත් විගණනය යන්න පහත පරිදි නිර්වචනය කර ඇත. “මානව සම්පත් විගණනය යනු මානව සම්පත් පිළිබඳ තොරතුරු හඳුනා ගැනීම හා මැනීම හා එම තොරතුරු ඒ පිළිබඳ ඇල්මක් දක්වන පාර්ශවයන්ට සන්නිවේදනය කිරීමේ ක්‍රියාවලියයි. ඉහත නිර්වචනයන් දෙස බැලීමෙන් පසුව මානව සම්පත් විගණනය යන්න පොදුවේ “ආයතනයක මානව සම්පත් කාර්යන්ට අදාළ ප්‍රතිපත්ති ක්‍රියාපටිපාටි, ලේඛනකරණය, පද්ධති හා පරිචයන් විමර්ශනය කිරීමේ ක්‍රියාවලිය ලෙස නිර්වචනය කළ හැකිය”.

මූල්‍ය ක්ෂේත්‍රයේදී විගණනය යන්න නීතිමය අත්‍යවශ්‍යතාවයක් බැවින් එය සමාන්‍ය ක්‍රියාකාරකමක් බවට පත් වී ඇත. එහෙත් මානව සම්පත් කළමනාකරණ ක්ෂේත්‍රය සම්බන්ධයෙන් ගත් කල විගණනයක් සිදු කිරීම නීතිමය අවශ්‍යතාවයක් නොවේ. මානව සම්පත් විගණන ප්‍රවේදයන් ආයතනයක තීරණ ගැනීමේ ක්‍රියාවලියට උපකාරී වන අතර එය බාහිර පාර්ශවයන් සමග හුවමාරු කර ගැනීමේ අවශ්‍යතාවයක් නොමැති අභ්‍යන්තර ලේඛනයකි. මානව සම්පත් විගණනය යනු හුදෙක්ම “කුමක්ද” හා “කුමක් විය යුතුද” යන්න අතර සංසන්දනයකි (Cannings and Hills, 2011). මෙමඟින් ආයතනයකට මූලික අභියෝග 2ක් ඉදිරිපත් කරනු ලබයි. එනම් “කුමක්ද” යන්න මැනීම හා “කුමක් විය යුතුද” යන්න නිර්වචනය කිරීමයි. මානව සම්පත් විගණනයක් ආයතනයක අභ්‍යන්තර වශයෙන් හෝ බාහිර පාර්ශවයක් මගින් සිදු කල හැක. අභ්‍යන්තර කණ්ඩායමක් විසින් විගණනය සිදු කරන්නේ නම් එම කණ්ඩායම රේඛීය කළමනාකරුවන්, මධ්‍ය හා ඉහළ කළමනාකරුවන් හා මානව සම්පත් කටයුතු සම්බන්ධ වගකීමක් ඇති පුද්ගලයන්ගෙන් සමන්විත විය යුතුය (Shaban, 2012).

මනා ලෙස මෙහෙයවන ලද මානව සම්පත් විගණනයක් මගින් පහත ගැටළු වලට පිළිතුරු සපයනු ලැබේ (Kilibarada & Fonda, 1997).

1. ආයතනය විසින් ක්‍රමානුකූලව විවිධ කාණ්ඩයන්ට අයත් මානව සම්පතේ ඉල්ලුම හා සැපයුම පුරෝකථනය කරන්නේද?
2. ආයතනයේ සියළුම තනතුරු සඳහා රැකියා විශ්ලේෂණයක් පවතීද?
3. ආයතනයේ සියළුම විභව බඳවා ගැනීමේ මූලාශ්‍රයන් හඳුනාගෙන හා ඇගයීමක් කර තිබේද?
4. තෝරා ගැනීමේ නිර්ණායකයන් සංවර්ධනය කර තිබේද හා රැකියා පුරප්පාඩු පිරවීමේදී ඒවා භාවිතා කර තිබේද?
5. ආයතනය තුළ සඵලදායී පුහුණු කිරීමේ හා සංවර්ධන වැඩසටහන් පවතීද?
6. ආයතනය සතුව පසුගිය හා විභව කාර්යඵල මැනීම සඳහා උපකාරී වන කාර්යඵල ඇගයීම් පද්ධතියක් තිබේද?
7. ආයතනය තුළ සේවකයන් අභිප්‍රේරණය කිරීම සඳහා වූ වේතන වැඩසටහනක් නිර්මාණය කර තිබේද?

8. ආයතනය වෘත්තීය සමීකරණය වී තිබේද?
9. ආයතනය තුළ දුක්ගැන්වීලි සඳහා වූ ක්‍රියාවලියක් තිබේද?
10. ආයතනයේ සේවකයන් සතුව උසස් තත්වයේ වැඩ ජීවිතයක් තිබේද?
11. ආයතනය සතු මානව සම්පත් කළමනාකරණ පරිචයන් එහි සඵලදායකත්වයට දායකත්වය ලබා දෙන්නේද?
12. කළමනාකරණය විසින් ආයතනික සඵලදායකත්වය උපකාරී වන මානව සම්පත් කළමනාකරණ ධාරිතාවයන් අවතක්සේරු කර තිබේද?
13. මානව සම්පත් කළමනාකරණ ප්‍රතිපත්ති ලිඛිතව පවතීද හා ඒ සඳහා ප්‍රවේශයන් ඇත්තේ කා හටද?
14. නීතිය මගින් අනිවාර්ය කරනු ලැබූ ලේඛනගත කිරීම් සඳහා ආයතනයේ එකඟතාවයක් පවතීද?
15. කුමන ක්‍රියාපටිපාටි මගින් ආයතනයේ ප්‍රතිපත්ති ක්‍රමානුකූලව යාවත්කාලීන කිරීම තහවුරු කරනු ලබයිද?

2. මානව සම්පත් විගණනය සඳහා වූ ප්‍රවේශයන්

මානව සම්පත් ඇගයීම් සඳහා පහත සඳහන් ප්‍රවේශයන් 5 අනුගමනය කළ හැක. (Shaban, 2012).

- | | | |
|----|---|--|
| 01 | සංසන්දනාත්මක ප්‍රවේශය (Comparative approach) | මෙහිදී විගණකයන් තරඟකාරී ආයතනයක් ආදර්ශය ලෙස හඳුනාගනු ලැබේ. පසුව ඔවුන් ආයතනයේ ප්‍රතිඵලයන් තරඟකාරී ආයතනය සමඟ සැසඳීමක් කරයි. |
| 02 | අධිකාරියෙන් පිටත ප්‍රවේශය (Outside authority approach) | මෙහිදී විගණකයන් විසින් බාහිර උපදේශකයෙකු විසින් සකසනු ලැබූ මිනුම් ලකුණක් තම ආයතනයේ ප්‍රතිඵල සැසඳීම සඳහා යොදා ගනී. |
| 03 | සංඛ්‍යා ලේඛන ප්‍රවේශය (Statistical approach) | මෙහිදී ආයතනයේ දැනට පවතින තොරතුරු සලකා බලමින් කාර්යයඵල වල සංඛ්‍යාන මිනුමක් සංවර්ධනය කරනු ලැබේ. |
| 04 | අනුගත විමේ ප්‍රවේශය (Compliance approach) | මෙහිදී විගණකයන් ආයතනයේ ක්‍රියාකාරකම් නීතිමය අවශ්‍යතාවයන් හා කර්මාන්තයේ ප්‍රතිපත්ති හා ක්‍රියාපටිපාටි සමඟ එකඟ වන්නේද යන්න ගණනය කිරීම සඳහා පසුගිය ක්‍රියාකාරකම් සමාලෝචනය කරයි. |
| 05 | අරමුණු තුළින් කළමනාකරණ ප්‍රවේශය (Management by Objectives MBO) | මෙහිදී ආයතනයේ මැනිය හැකි කාර්යඵල සම්බන්ධයෙන් අරමුණු පිහිටුවනු ලබන අතර පසුව ආයතනයේ සත්‍ය ප්‍රතිඵල පෙර ස්ථාපිත කරන ලද අරමුණු සමඟ සැසඳීමෙන් අවසාන තීරණවලට එළඹෙයි. |

3. මානව සම්පත් විගණනයේ අරමුණු

ග්‍රේරේ. ආර්. ඩී ට අනුව, මානව සම්පත් විගණනයේ අරමුණු කොටස් 05කින් හඳුනාගත හැක.

1. සංවිධානයේ කළමනාකරණය හා මානව සම්පත් දෙපාර්තමේන්තුව මූලිකත්වය ගෙන ඉදිරිපත් කර ඇති ප්‍රතිපත්ති සහ වැඩසටහන් කොපමණ දුරට ථේබිය කළමනාකරුවන් විසින් ක්‍රියාත්මක කර තිබේද යන්න සොයා බැලීම.
2. ආයතනයේ මානව සම්පත් පද්ධතිය අනෙකුත් සංවිධාන සමඟ සංසන්දනය කිරීම. එමගින් තරඟකාරී වාසි අත්කර ගැනීම සහ මානව සම්පත් කළමනාකරණයට අනුකූලව ආයතනයේ මානව සම්පත් පද්ධතිය වෙනස් කිරීම.
3. මානව සම්පත් දෙපාර්තමේන්තුව විසින් ක්‍රියාත්මක කළ ප්‍රතිපත්ති, ක්‍රියාමාර්ග, භාවිතයන් සහ නියමන්වල පවතින දුර්වලතා සහ ක්‍රියාත්මක කළ මානව සම්පත් වැඩසටහන්වලින් ආවරණය නොවූ කොටස් හා එම වැඩසටහන් නිවැරදි ලෙස ක්‍රියාත්මක නොවීම් හඳුනා ගැනීම.
4. විවිධ මානව සම්පත් ප්‍රතිපත්ති සහ භාවිතයන්වල සඵලත්වය ඇගයීම. එනම් එම ප්‍රතිපත්ති සහ භාවිතයන් තුළින් සංවිධානයේ අරමුණු, පරමාර්ථ සහ අනිකුත් නීතිමය අවශ්‍යතාවයන් කොපමණ දුරට ඉටුකර තිබේද යන්න අගය කිරීම.

5. මානව සම්පත් කාර්ය මණ්ඩලය ඇගයීම. මෙහිදී සංවිධානය හඳුනාගත් නිවැරදි ප්‍රතිපත්ති සහ භාවිතයන් අනුගමනය කිරීම සඳහා එහි මානව සම්පත පෙළඹවීමක් මෙහිදී සිදුවේ.

4. මානව සම්පත් විගණනයේ විෂය පථය

මානව සම්පත් විගණනයේ විෂය පථය ඉතා පුළුල් වේ. මානව සම්පත් විගණනය මඟින් මානව සම්පත් දෙපාර්තමේන්තුවේ ක්‍රියාකාරකම්වලට එහා ගිය කාර්යයක් ඉටු කරයි. මානව සම්පත් විගණනයේ ප්‍රධාන ක්ෂේත්‍ර වනුයේ වැඩසටහන්කරණය, පුරෝකථනය හා සැලසුම්කරණය, සේවක ආකර්ෂණය, තෝරාගැනීම්, උසස් වීම්, පුහුණුව හා සංවර්ධනය කාර්යයන් ඇගයීම, සේවක විනය හා උපදේශනය, සේවක දිරි දීමනා, සේවය සේවක සබඳතා යනා දී අංග මානව සම්පත් විගණනයේ විෂය පථයට අඩංගු වේ (Vito, 2008).

5. මානව සම්පත් විගණනයේ දී භාවිතයට ගන්නා වාර්තා

පුද්ගල ලිපිගොණු, වාර්තා, වැටුප් වාර්තා, සේවක පිරිවැය, සම්මුඛ පරීක්ෂණ වාර්තා, පුහුණු වාර්තා, වැඩ වර්ජන හේතුවෙන් වැඩ නැවතීම, අනතුරු පිළිබඳ වාර්තා වැඩ තහනම් කිරීම, සේවයට නොපැමිණීම පිළිබඳ වාර්තා යනා දී වාර්තා යොදා ගනී (Vito, 2008).

මානව සම්පත් විගණනයෙන් ආවරණය වන අංග කිහිපයකි.

1. මිනිස් බල අවශ්‍යතා සැලසුම්කරණය
2. මානව සම්පත් සංවර්ධනය
3. කාර්යඵල ඇගයීම
4. සේවක විනය හා උපදේශනය
5. සේවක දිරි දීමනා
6. සේවය සේවක සබඳතා
7. දුක් ගැනවිලි හා පැමිණිලි
8. අවධානම් කළමනාකරණය.

මානව සම්පත් විගණනයේ දී බොහෝ විට ආකල්පිත සමීක්ෂණ දත්ත අඩංගු වේ (Vito, 2008). මෙහි දී

1. දර්ශක, සංඛ්‍යානමය අනුපාත
2. පෙර අනුරූප කාල සමඟ විචලනා සැසඳීම
3. විවිධ කාලවලදී අනෙකුත් දෙපාර්තමේන්තුවල දත්ත සමඟ සැසඳීම

6. මිනිස් බල අවශ්‍යතා සැලසුම්කරණය හා තෝරා ගැනීමේ විගණනය

සේවක අවශ්‍යතා සැලසුම්කරණය හා තෝරා ගැනීමේ යනු නිවැරදි කුසලතා ඇති පුද්ගලයන් නියම ප්‍රමාණයෙන් නිවැරදි වේලාවේ දී ලබා ගැනීමයි. මානව සම්පත් විගණකයෙකු සේවක අවශ්‍යතා සැලසුම්කරණය නිවැරදි ආකාරයෙන් සිදු වී ඇත් දැයි ආපසු හැරී බලයි. සංවිධානයේ අතිරික්ත සේවකයන් ඇති නොවීමට වගබලා ගනී. මානව සම්පත් දෙපාර්තමේන්තුව බොහෝ විට සේවකයින් ආකර්ෂණයට හා තෝරා ගැනීමට වැඩි වැදගත්කමක් හා වැඩි කාලයක් ගත කරයි. මානව සම්පත් විගණකයින් මානව සම්පත් ලියකියවිලි, අයදුම්පත්, තොරතුරු නිවැරදිව ඇද්දැයි ඇගයීමට ලක් කරයි. තවද අදාළ ගැලපෙන ආකර්ෂණ මාර්ග යොදා ගෙන ඇත්දැයි පරීක්ෂා කරයි.

7. මානව සම්පත් විගණනය හා පුහුණුව හා සංවර්ධනය

පුහුණුව හා සංවර්ධනය මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ තවත් වැදගත් අංශයකි. විගණකයින් පුහුණු අවශ්‍යතා අධීක්ෂණය, වෙනස්කම් සැකසීම, පුහුණු වැඩසටහන් වල පිරිවැය, ප්‍රතිලාභ විශ්ලේෂණය කළ යුතුය (Vito, 2008).

8. කාර්යඵල ඇගයීම හා මානව සම්පත් විගණනය.

කාර්යඵල ඇගයීම විගණනය කරන විට කාර්යඵල ඇගයීම කාලීනව, නිසි වෙලාවට සිදු වී ඇත්දැයි සොයා බලයි.

9. සේවක දිරි දීමනා පද්ධති විගණනය.

සේවක දිරි දීමනා පද්ධතිය යන්නට ගෙවීම් හා සියලුම ප්‍රතිලාභ වැඩසටහන් අඩංගු වේ. මෙය ඉතා සංකීර්ණ ක්‍රියාවකි. මෙම උපක්‍රමික දැක්ම සේවකයින් අභිප්‍රේරණය කිරීම යනාදියට වැදගත් වේ.

ගෙවීම් පිළිබඳ විශේෂඥයෙකු මෙම විගණනය සිදු කරන විට අවශ්‍ය වේ. විගණනය අතරතුර ගෙවීම් පද්ධතිය සේවක අවශ්‍යතා අනුව සැකසී ඇති බවට තහවුරු කර ගනී (Vito, 2008).

10. සේවක සබඳතා කළමනාකරණය හා මානව සම්පත් විගණනය.

මානව සම්පත් පරිපාලකයින් බොහෝවිට සංවිධානයේ සේවකයින් කළමනාකරණය කිරීම සිදු කරයි. විධිමත් සේවා සේවක සබඳතා පද්ධතියක් පැවතීම ආයතනයකට ඉතා වැදගත් වේ. සංවිධානයක දුක්ගැන්විලි හා පැමිණිලි විසඳීම කෙසේ සිදු කරයිද යන්න මානව සම්පත් විගණනය මඟින් සිදු කරයි. ලිපි ගොනු තුළ දිනය, තත්වය, දුක්ගැන්විලිවල ස්භාවය, දුක්ගැන්විලි විසඳීමට කළමනාකරණය ගෙන ඇති පියවර, පර්යේෂණ ප්‍රතිඵල, සේවක එකඟතා පිළිබඳ විගණකයින් විගණනය කරයි.

11. අවදානම් කළමනාකරණය හා මානව සම්පත් විගණනය

මානව සම්පත් විගණකයෙකු සෞඛ්‍යය හා ආරක්ෂණ වැඩසටහන් මූලික කරගෙන උවදුරු තත්ව හඳුනාගැනීම, අවධානම්/ අනතුරු වැළැක්වීමේ උපක්‍රම, උවදුරු වැළැක්වීමේ පුහුණු වැඩසටහන් නිවැරදි ආකාරයෙන් සිදුව ඇත් දැයි නිරීක්ෂණය කරයි. මානව සම්පත් දෙපාර්තමේන්තුව මඟින් ප්‍රමාණවත් ආරක්ෂණ වැඩපිළිවෙලක් සැකසීමට වළ බලා ගනී.

විගණකයින් අවදානම් ස්වභාවය මනින අකාර කිහිපයකි (Vito, 2008).

1. අනතුරු සිදුවීමේ වාර ගණන
2. අනතුරු නිසා අහිමි වන කාලය

12. ව්‍යාපාර ආයතනයක මානව සම්පත් විගණන ක්‍රියාවලිය.

විගණන ක්‍රියාවලියක් තුළ ප්‍රධාන වශයෙන් පහත පරිදි පියවර කිපයක් හඳුනාගත හැක (Harris, 2002).

1. විගණන කණ්ඩායමක් තෝරා ගැනීම
2. විගණන සැලැස්මක් ගොඩ නැගීම
3. විගණන කාර්ය පිළිබඳව ව්‍යාපාරයේ සේවකයන්ට සන්නිවේදනය කිරීම
4. විගණන කාර්යය පැවැත්වීම
5. විගණන ප්‍රතිඵල පරීක්ෂා කර බලා කළමනාකරණය සමඟ සාකච්ඡා කිරීම
6. ප්‍රතිඵල සමාලෝචන කර කළමනාකරණය තිරණ වලට අවශ්‍ය සැලසුම් යෝජනා කිරීම.

12.1 විගණන කණ්ඩායමක් තෝරා ගැනීම

විගණනය සිදු කිරීමට අපේක්ෂා කරන ආයතනයේ ස්වරූපය අනුව විගණන කණ්ඩායමේ ස්වභාවය හා ප්‍රමාණය තීරණය වේ. එනම් කුඩා ආයතනයක විගණන කාර්ය තනි පුද්ගලයෙකු විසින් වුවද සිදු කළ හැකි නමුත් විශාල ආයතනයක් විගණනය කිරීම උදෙසා වන විගණන කණ්ඩායමක විධායක ශ්‍රේණියේ නිලධාරීන් (කළමනාකරුවන්) මෙන්ම සෑම අංශයකම විවිධ මට්ටම් වලට අයත් සුපරීක්ෂකවරුන් වුව ද අයත් විය හැක.

12.2 ආයතනයක අවශ්‍යතාවයන් හා සම්පත් පදනම් කරගෙන විගණන සැලැස්ම ගොඩනැගීම

විගණන ක්‍රියාවලියේ විෂය පථය මෙන්ම විගණනය සිදු කළ යුතු ක්ෂේත්‍රයන් හඳුනාගෙන එයට අදාළව විගණන කාල සටහනක් ගොඩනගා ගැනීම. මෙම පියවරයේදී විගණනයට අදාළ මට්ටම් හා අවශ්‍යතාවයන් හඳුනාගෙන එම අවශ්‍යතාවයන් සපුරා ගැනීම සිදු වන බවට තහවුරුවක් ලබා ගත යුතුය.

12.3 විගණන කාර්ය පිළිබඳව ව්‍යාපාරයේ සේවකයන්ට සන්නිවේදනය කිරීම

විගණන කාර්ය පැවැත්වන අතරතුර සේවකයන්ගේ අවධානය යොමු වන පරිදි විගණනය සිදු විය යුතුය. කුමන සේවකයන්ට, කුමන ප්‍රමාණයකින් විගණනය හා විගණන විෂය පථය පිළිබඳව සන්නිවේදනය කළ යුතුද යන්න සන්නිවේදනය කිරීම විගණන කමිටුව තීරණය කරයි.

12.4 විගණන කාර්යය පැවැත්වීම

විගණන සැලැස්ම පදනම් කරගෙන විගණන ක්‍රියාපටිපාටි තීරණය කිරීමක් සිදුවන අතර විගණන ක්‍රියාපටිපාටි තුළින් විගණනය සිදු කළ යුතුය. විගණන කාර්යය ලේඛණ ගත වීමක් හා එහි ප්‍රතිඵල

සැලකිලිමත්ව පාලනය විමක් සිදු විය යුතු වේ. මන්ද යත් එම තොරතුරු මඟින් විගණන ක්‍රියාවලියේ රහස්‍යභාවය නැති විමක් හෝ විනාශ විමක් සිදු විය හැක.

12.5 විගණන ප්‍රතිඵලය ලබා ගැනීම සහ එම හඳුනාගත් ප්‍රතිඵලයන් කළමනාකරණය සමඟ සාකච්ඡා කිරීමට ලැයිස්තු ගත කිරීම විගණන කාර්යය සාර්ථක වීමට නම් විගණන ප්‍රතිඵලයන් හොඳින් හඳුනාගෙන විශ්ලේෂණය කිරීමක් අවශ්‍ය වේ. මෙහි දී කළමනාකරණය සමඟ සාකච්ඡා කිරීමට අවශ්‍ය විගණන ප්‍රතිඵලයන් වල ලැයිස්තුවක් ගොඩනැගීමක් සිදු වේ.

12.6 විගණන ප්‍රතිඵල පරීක්ෂා කර බලා කළමනාකරණය සමඟ සාකච්ඡා කිරීම
විගණනය කළින් ලබා ගත් ප්‍රතිඵලය පිළිබඳ අවබෝධයක් ලැබීම හා එම ප්‍රතිඵලය ආයතනයේ කළමනාකරුවන්ට සමඟ සාකච්ඡාකර බැලීම සිදු වේ. විගණනයේ විෂය පරාසය හා එහි වැදගත්කම මත කළමනාකරණ මට්ටම් වල සහභාගිත්වය තීරණය වේ.

12.7 ක්‍රියාත්මක කිරීමේ සැලැස්ම (Implementation Plan) ක්‍රියාවේ යෙදවීම
මෙම සැලසුමට අනුව හඳුනාගත් කළමනාකරුවන්ගේ වගකීම් වල ස්භාවය අනුව විගණන ප්‍රතිඵලය කළමනාකරුවන්ට විකැන් කිරීම මෙන්ම විගණන සැලැස්ම සාර්ථක කර ගැනීම සඳහා විගණන හෝ විගණන කණ්ඩායම විගණන කාර්යය නොකඩවා සහතික කරගෙන පවත්වාගෙන යා යුතුය.

12.8 අවශ්‍ය පරිදි තොරතුරු ලේඛණ ගත කිරීම
විභව නිත්‍යානුකූල හිමිකම් පැමිණි හා වෙනත් නිත්‍යානුකූල අවශ්‍යතා හැරුණු විට අන් සෑම අවස්ථාවකම විගණනයට ආදාළ තොරතුරු විනාශ කරදීම යුතුය. කෙසේ වෙතත් නොනැවති පවත්වාගෙන යාම හා ඉදිරි කටයුතු වලට මඟ පෙන්වීමක් ලබා ගැනීමේ අරමුණින් ලේඛණ ගත කිරීමක් සිදු කරන්නේ නම් එවැනි ලේඛණ ගත කිරීම් සිදු කළ හැක.

13. මානව සම්පත් විගණනයේ ප්‍රතිලාභ

මානව සම්පත් විගණනයේ ප්‍රතිලාභ පහත පරිදි වේ.

1. මානව සම්පත් විගණනය, ව්‍යාපාරය දෙසට මානව සම්පත් දෙපාර්තමේන්තුවේ සුදුසු දායකත්වය සොයා බැලීමට උපකාරී වේ.
2. ව්‍යාපාරයේ මානව සම්පත් දෙපාර්තමේන්තුවේ වෘත්තීය ප්‍රතිරූපය වර්ධනය වීම.
3. මානව සම්පත් පිරිවැය අඩු වීම.
4. ප්‍රශ්න සොයා බැලීම හා එවාට සුමට ලෙස විසඳුම් ලබා ගැනීමට හැකි වීම.
5. නීතිමය අවශ්‍යතා / ඉල්ලීම් නියමිත වේලාවේදී වර්ධනය කර ගත හැකි වීම.
6. ක්‍රමානුකූලව රැකියා විශ්ලේෂණයක් කළ හැකි වීම.

එමෙන්ම සේවකයින් ව්‍යාපාරයේ සාර්ථකත්වයට විශාල කාර්යයක් සිදුකරනු ලබයි. එම නිසා ඉහළ කළමනාකරුවන් විසින් මානව සම්පත් දෙපාර්තමේන්තුවේ කාර්යන් හොඳින් දැනගැනීම හා අවබෝධ කර ගැනීම ඉතා වැදගත් වේ. මානව සම්පත් දෙපාර්තමේන්තුව, ව්‍යාපාරයේ සේවකයන්ගේ ආකර්ෂණය, පුහුණුව හා සංවර්ධනය යන අංශ සමඟ සහසම්බන්ධව කටයුතු කරයි.

කාර්මාන්තය තුළ පවතින ආයතනයක අදාළ හොඳ මට්ටමේ භාවිතයන් හඳුනාගැනීමට සහ ව්‍යාපාරයේ ඉලක්කයන් හා පරමාර්ථ ඉටුකර ගැනීමට මානව සම්පත් කාර්යයන් අතුරින් කුමන පියවර/ කාර්යයන් ගත යුතුද යන්න තීරණය කිරීමට හා මානව සම්පත් ඵලදායිතාවය හඳුනා ගැනීම යන මානව සම්පත් කාර්යයන් සඳහා කළමනාකරුවන්ට වැදගත් වේ. එමෙන්ම මානව සම්පත් විගණනය මානව සම්පතේ සියලු පැතිකඩයන් විශ්ලේෂණය කරනු ලබයි. ඒ හරහා ව්‍යාපාරයේ ඵලදායිතාවය වර්ධනය වන අතර සංවිධාන ප්‍රතිලාභ වැඩි කළ හැකිය. අධිකාරීත්වය වෙනස් වීම, නායකත්වය, ව්‍යාපාර ක්‍රම උපායන්, විධික්‍රම මඟින් මනව සම්පත් විගණනය විශේෂ දෙයක් බවට පත් වී ඇත. එමෙන්ම මානව සම්පත් විගණනය ප්‍රධාන තීරණයන් සඳහා ක්‍රමවත් උපදෙස් මාලාවක් සපයනු ලබයි. මානව සම්පත් විගණනයේ ප්‍රතිලාභ වඩාත් වැදගත් වන කණ්ඩායම් වනුයේ ඉහළ නිලධාරීන්ය. මානව සම්පත් විගණනය ඉහළ කළමනාකරුවන්ට අවශ්‍ය සහ උපකාරී වන විෂයක් බවට පත් වී ඇත. මානව සම්පත් විගණනය සාමූහික පාලනයක් සඳහා අත්‍යවශ්‍ය ක්‍රියාදාමයක් වනවා මෙන්ම මානව සම්පත් හා අලෙවිකරණ කාර්යයන්ට විශේෂ ලෙස උපකාරී වේ.

14. මානව සම්පත් විගණනයේ සීමාවන්

මානව සම්පත් විගණනය පසුබෑමට ලක් වන්නේ කලාතුරකිනි. කෙසේ හෝ මානව සම්පත් විගණනය කාලේ හෝ අවශ්‍යතාවයක් හෝ ඉල්ලීමක් මත සිදුවන විට ඉහළ නිලධාරීන්ට එය ප්‍රතික්ෂේප කිරීමට මාර්ගයක් නැත. එහි දී සමහර විට සෘණ බලපෑම් පැවතීමට ඉඩකඩ පවතී.

කෙසේ හෝ සමහර ව්‍යාපාරික ක්‍රියාකරීන්වයන් හරහා ව්‍යාපාරයේ මානව සම්පත් විගණනය පසුබෑමට ලක්වේ. එසේම සමහර අවශ්‍යතාවන්හිදී මානව සම්පත් විගණනය මානව සම්පත් දෙපාර්තමේන්තුවේ කාර්යයන්ට එරෙහිව යන අවස්ථා ද ව්‍යාපාර තුළ පවතී. එය සේවකයින්ගේ අභිප්‍රේරණය අඩු වීමට හා කාර්යඵල අඩුවීමට හේතු විය හැක. ඒ හරහා ව්‍යාපාරයේ ලාභ අඩු වේ/ එමෙන්ම මානව සම්පත් විගණනය කිරීමේ දී දෙපාර්තමේන්තුව තුළ පවතින හැකියාවන් පිළිබඳ පරතරය හෙළිවීමක් සිදු වේ. එය ව්‍යාපාරයට අහිතකර ලෙස බලපෑ හැකිය. මානව සම්පත් විගණනය තනි පුද්ගලයන් පිළිබඳ ඇගයීමක් ලබා නොදේ. නමුත් ඒකකයක් හෝ පද්ධතියක් දෙස ඉලක්ක කරනු ලබයි. කෙසේ හෝ සේවකයන් පිළිබඳ වක්‍රානුකූලව පසුපෝෂණයක් ලබා දෙන බව සමහර උපදේශකවරු අවධාරණය කරනු ලබයි.

15. මානව සම්පත් විගණනය ශ්‍රී ලංකාව තුළ ක්‍රියාත්මක වන ආකාරය

මානව සම්පත් විගණනයේ ප්‍රධාන අරමුණක් වනුයේ ආයතනයේ මානව සම්පත් පද්ධතියෙහි ඇති ශක්තීන් හා දුර්වලතා හඳුනා ගැනීම හා මානව සම්පත් පද්ධතියෙහි ගැටලු ඇත්නම් ඒවාට කාලීන විසඳුම් සැපයීමය. එම නිසා අපට මානව සම්පත් විගණනය මානව සම්පත් පද්ධතියේ ගැටලු හඳුනාගෙන ඒවාට විසඳුම් සපයන ක්‍රමවේදයක් ලෙසද හඳුන්වා දිය හැක. එය මානව සම්පත් පද්ධතියේ මනා ක්‍රියාවලියකට බාධාවන ගැටලු හඳුනාගෙන ආයතනයට ඒවා වලින් මිදීමට අවශ්‍ය උපදේශනය සපයයි. මානව සම්පත් විගණනය තුළින් මානව සම්පත් අංශයේ පවතින සියලු අංශ ආයතනයේ දැක්ම හා අරමුණුවලට ආයතනයට ලඟාවිය හැකි මට්ටමකට එම මානව සම්පත් අංශයන් දියුණු කරයි.

ශ්‍රී ලංකාවේ වැඩ කරන සියලු සේවකයන් ශ්‍රී ලංකාව ඇතුළත ක්‍රියාත්මක වන යම් නීති රාමුවකට අනුකූලව වැඩකිරීමට සිදුවේ. එම නීතීන් නම්, කාර්යාල හා සාප්පු පනත පඩි පාලක ආඥා පනත, පාරිතෝශික පනත, සේවක අර්ථ සාධක හා සේවා නියුක්ති භාරකාර අරමුදල් පනත්, කර්මාන්තශාලා ආඥා පනත, සේවය අත්හිටුවීමේ පනත සහ වෘත්තීය සමිති ආඥා පනත් යනාදිය වේ. ශ්‍රී ලංකාව තුළ ක්‍රියාත්මක වන යම් ආයතනයක් මෙම නීති පද්ධතියට අනුකූලව ක්‍රියාත්මක වනවාදැයි බැලීමට නිරන්තරයෙන් මානව සම්පත් විගණනයන් පැවැත්වේ. මන්දයත් මෙම නීති රීතිවලට අනුකූලව ආයතනය කටයුතු කිරීම මානව සම්පත් අංශයේ වගකීමක් බැවිනි.

සමස්තයක් ලෙස ගත්විට ශ්‍රී ලංකාව තුළ මානව සම්පත් විගණනය ක්‍රියාවලියෙන් පහත සඳහන් දෑ මානව සම්පත් අංශයෙන් විගණනයට ලක්වේ.

1. බඳවා ගැනීම් හා තෝරා ගැනීම් අංශය.
2. සෞඛ්‍ය හා ආරක්‍ෂණ පද්ධතිය.
3. මානව සම්පත් සැලසුම.
4. නීතිරීති වලට අනුකූලතාව හා ලිපිගොනු පවත්වා ගෙනයාම.
5. සේවයෙන් ඉවත් කිරීමේ ක්‍රියාවලිය.
6. පුහුණු හා සංවර්ධනය කිරීමේ ක්‍රියාවලිය.
7. කාර්යඵල කළමනාකරණය.
8. සමාජ සේවා අංශය.

ශ්‍රී ලංකාව ලෝක කම්කරු සංවිධානයේ සාමාජිකත්වය ලැබීමත් සමඟම, කම්කරුවන්ට අදාළ සම්මුතීන් 8 කට එකඟ වී ඇත. එනම් මෙම සම්මුතීන් 8 සඳහා ශ්‍රී ලංකාව අනිවාර්යෙන්ම අවනත වීම හා ඒවා ශ්‍රී ලංකාව තුළ ක්‍රියාත්මක කිරීමට බැඳී සිටී. මෙම බැඳීමත් සමඟම මානව සම්පත් විගණනය වර්තමාන ශ්‍රී ලංකා ව්‍යාපාරික පරිසරයට එකතුවී තිබේ (ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානය).

මානව සම්පත් විගණනයේ ප්‍රධාන අරමුණ වන්නේ මෙම අන්තර්ජාතික සම්මුතීන්ට අදාළව ශ්‍රී ලංකාවේ ශ්‍රම බලකාය පාලනය වීම තහවුරු කිරීමකි. මෙහිදී විගණනයන් සිදුකරනු ලබන අතර අනුකූලතා සිදුනොවන අවස්ථාවන්ට නිසි ක්‍රියාමාර්ග ගනු ලැබේ. මෙම මානව සම්පත් විගණනය

නිෂ්පාදන ආයතනවලට මෙන්ම සේවා සපයන ආයතනවලට ද එක හා සමානව බලපෑම් ඇති කරයි.

ශ්‍රී ලංකාව තුළ මානව සම්පත් විගණනය ප්‍රධාන වශයෙන් අංශ කිහිපයක් තුළ සිදු වේ. මින් ප්‍රධාන අංශයක් වනුයේ ළමා ශ්‍රමයයි. ශ්‍රී ලංකාවේ කම්කරු නීතියට අනුකූලව බාලවයස්කරුවන් සේවයේ යෙදවීම නීති විරෝධී ක්‍රියාවලියකි (The Employment of Women, Young Persons and Children Act). වයස අවුරුදු 18 ට අඩු දරුවන් සේවයේ යෙදවීම වළක්වාලීම සඳහා මානව සම්පත් විගණනය ක්‍රියාත්මක

වීම දක්නට ලැබේ. ඒ අතරම ශ්‍රමය සුරා කෑමට ලක්වීම වළක්වාලීම සඳහා ශ්‍රී ලංකා කම්කරු නීතිය ක්‍රියාත්මකවේ. රට තුළ පවතින කම්කරු නීති රාමුව අනුව පුද්ගලයකු සතියකට වැඩකළ යුතු උපරිම පැය ගණන පැය 45 කට සීමා කර ඇත (Factories Ordinance). දුර්වල මානව සම්පත් විගණනය හමුවේ ශ්‍රමය සුරා කෑමට ලක් වීම සුලභව දක්නට ලැබේ. නමුත් වර්තමානය වන විට බොහෝ සේව්‍යෝජකයන් මින් ඉවත්ව කටයුතු කිරීමට උත්සාහ කරයි. මීට අමතරව ශ්‍රී ලංකාව තුළ සුලභ තවත් අංශයක් වනුයේ කම්කරු අයිතීන් හා සාමූහික කේවල් කිරීමේ අයිතිය සුරැකීමට ශ්‍රී ලංකා නීති රාමුව හා රජය කටයුතු කිරීමයි. මෙය අන්තර්ජාතික වශයෙන් විශාල ලෙස කතා බහට ලක්වන කාරණයක් වන අතර කම්කරු අයිතීන් සුරැකීම අතින් ශ්‍රී ලංකාව ඉහළ ස්ථානයක සිටී. මේ සඳහා මානව සම්පත් විගණනය ඇඩ් ලෙස බලපෑමක් ඇති නොකරයි. මන්ද ඒ සඳහා ශ්‍රී ලංකාව තුළ වෘත්තීය සමිති ආඥා පනත ක්‍රියාත්මක වීමයි.

නමුත් මානව සම්පත් විගණනයේ දී දැකිය හැකි දුර්වල අංශයක් වනුයේ ශ්‍රමය ලබා ගැනීමේදී වෙනස්කම් සැලකීම ඉතා ඉහළ මට්ටමක පැවතීමයි. පුරුෂ මූලික සමාජයකට උරුමකම් කියන ශ්‍රී ලංකාව රැකියා ලබා දීමේදී වැඩි ප්‍රවණතාවයක් පුරුෂයින් ලබාදෙන අතරම ජාතිය, ආගම වැනි කරුණුද ඒ සඳහා ප්‍රබල ලෙස බලපායි. මෙම තත්වය පාලනය කරමින් සැමට එක හා සමාන රැකියා තත්වයන් ලබා දීම සඳහා මානව සම්පත් විගණනය අත්‍යවශ්‍ය කාරණයකි. මෙම තත්වය පාලනය කිරීම සඳහා ප්‍රබල මානව සම්පත් විගණනයක් දක්නට නොලැබේ.

ආශ්‍රිත ග්‍රන්ථ

- [1.] Batra, G. S. (1996). Human Resource auditing as a tool of human resource valuation: interface and emerging practices. *Managerial Auditing Journal* , 11 (8), 23-30.
- [2.] Cannings, A. and Hills, T. (2011). A frame work for auditing HR: Strengthening the role of HR in the organization.
- [3.] Factories Ordinance of 1950
- [4.] Harris, M. P. (2002, April). Why and how to conduct a Human Resources Audit in Minnesota. Minnesota Department of Trade and Economic Development .
- [5.] <http://mgmtys.blogspot.com/2010/10/objectives-of-human-resource-audit.html>.
- [6.] http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/sector/documents/publication/wcms_187793.pdf
- [7.] Human Resources functions and to control quality check. *International Business Research* .
- [8.] Ifill, S. M. (1999). Auditing recruitment and selection using generic benchmarking: A case study. *The TQM Magazine* , 11 (5), 333-340.
- [9.] Opatha, H. H. D. N. P. (2012). *Human Resource Management*, 3rd ed.
- [10.] Rail University, *Managing HR Issues, Human Resource Audit, Lesson 32*
- [11.] Shaban, O. (2012). Auditing Human Resources as a method to evaluate the efficiency of
- [12.] The Employment of Women, Young Persons and Children Amendment Act of 2003, section 13
- [13.] Vito, W. K. (2008). *The Institute of International Auditors*.



කේ. එම්. බී. ද සිල්වා



එල්. එම්. එපිටවෙල



ඩී. එම්. වික්‍රමසිංහ



කේ. ඩී. ජේ. ඩී සිල්වා



කේ. ජී. සී. ඩී. නදිපාන්



ඒ. එස්. එස්. විජේරත්න



එම්. එස්. ජේ. ප්‍රනාන්දු