

[06]

**කළමනාකරණ උපාධිධාරීන් කෙරෙහි ආයතනික කළමනාකරුවන්ගේ අපේක්ෂාවන්:
කළමනාකරුවන්ගේ දැෂ්ටිකෝණයෙන්**

කේ. ජී. කේ. එස්. පෙරේරා, ඩබ්. කේ. පී. එස්. එන්. ආර්. ගුණවර්ධන, ඒ. ජී. එම්. ජී. පියසේන, පී. එම්. සී. පී.
කේ. සමරතුංග, කේ. කේ. සී. එච්. සමරතුංග

හැඳින්වීම

ආයතනයක් පිළිබඳව සලකා බැලීමේ දී සේවකයන් යනු ආයතනික සාර්ථකත්වය හා පැවැත්ම තීරණය කරනු ලබන වැදගත්ම නිර්නායකය වේ. පිළිගත් ආයතනයකින් උපාධියක් ලබා තිබීම ඕනෑම සේවකයෙකුට වටිනාකමක් එකතු කරයි. සේවකයින් විසින් විවිධ උපාධි පාඨමාලා හදාරා තිබුණත් ඔවුන් තුළින් කළමනාකාරිත්වය අපේක්ෂා කරන කුසලතා හා සුදුසුකම් සාම්ප්‍රදායික අපේක්ෂාවන්ගෙන් වෙනස් විය හැකිය. එම අපේක්ෂාවන් රැකියාව, ආයතනය හෝ වෙනත් සාධක මත වෙනස් විය හැක.

“උපාධිධාරියෙක්” යනු යම්කිසි විශ්වවිද්‍යාලයක හෝ විද්‍යාලයක හෝ පාසලක අධ්‍යයන කටයුතු සම්පූර්ණ කර උපාධියක් හෝ ඩිප්ලෝමාවක් ලබා ගත් පුද්ගලයෙකි (Dictionary reference.com).

Oxford ශබ්දකෝෂයට අනුව “උපාධිධාරියෙක්” යනු යම්කිසි අධ්‍යයන හෝ පුහුණු පාඨමාලාවක් සම්පූර්ණ කළ පුද්ගලයෙකු විශේෂයෙන් උපාධි අපේක්ෂකයෙකු ලෙස හෝ ප්‍රථම අධ්‍යයන උපාධියකින් පිදුම් ලද පුද්ගලයෙකි.

උපාධිධාරියා යන වචනයෙහි සම්භවය 15 වන සියවස අගභාගයේ මධ්‍යකාලීන ලතින් භාෂාවෙහි නිපාත පදයක් වූ zzto take a degree (උපාධියක් ලබා ගැනීම)” යන අර්ථය ඇති “graduari” යන වචනයෙන් ද, ලතින් භාෂාවෙහි ඇති "step, grade (අදියර, ශ්‍රේණිය), යන අරුත ඇති, "gradus" යන වචනයෙන් ද ආරම්භ වී ඇත. "graduate" යන වචනයෙහි සංක්ෂිප්තය ලෙස නූතනයේ භාවිතා වන "grad" යන වචනය භාවිතයට පැමිණ ඇත්තේ 1871 වර්ෂයේ දීය (Etymology dictionary, 2010).

“කළමනාකරණ උපාධිකාරියෙකු” යනු විශ්වවිද්‍යාලයකින් හෝ විද්‍යාලයකින් ව්‍යාපාර කළමනාකරණය හෝ කළමනාකරණය පිළිබඳ ප්‍රථම උපාධියකින් පිදුම් ලද පුද්ගලයෙකි. (Collins English Dictrnary, 2009)

“කළමනාකරුවෙකු” යනු යම් කිසි ව්‍යාපාරයක්, ආයතනයක් එයින් කොටසක් හෝ අංශයක් පාලනය කරන හෝ මෙහෙයවන පුද්ගලයෙකි (Collins English Dictrnary, 2009). ආයතනයක සාර්ථකත්වය හා පැවැත්ම උදෙසා කටයුතු කරන ඉතාමත් වැදගත් පුද්ගලයෙකු ලෙස කළමනාකරුවෙකු හඳුන්වාදිය හැක.

Oxford ශබ්දකෝෂයට අනුව “කළමනාකරුවෙකු” යනු ආයතනයක් හෝ සේවක මඩුල්ලක් පාලනය කිරීමේ හෝ පරිපාලනය කිරීමේ වගකීම දරන පුද්ගලයෙකි.

කළමනාකරණය යන වචනය 1580 සමයේ zzmanage (කළමනාකරණය කිරීම)” යන වචනයෙන් ව්‍යුත්පන්න වී ඇත (Etymology dictionary, 2010).

ආයතනයක කළමනාකරුවන් ආයතනයේ සාර්ථකත්වය හා පැවැත්ම තීරණය කරනු ලබන ඉතා වැදගත් පිරිසකි. ආයතනයක කළමනාකරුවන් ඔවුන්ගේ ආයතනික ඉලක්ක සහ අරමුණු ළඟා කර ගැනීම සඳහා ආයතනය තුළ වැඩ කරනු ලබන උපාධිධාරීන්ගෙන් අසීමිත වූ ශක්තීන් හා ගුණාංග බලාපොරොත්තු වේ. අභිප්‍රේරණය (Motivation), ස්වයං සංවර්ධනයට හා ඉගෙනීමට ඇති ඇල්ම (Commitment to self development and learning), සාමාන්‍ය බුද්ධියේ හැකියාව (General Intellectual ability), වාචික සහ ලිඛිත සන්නිවේදන හැකියාවන් (Oral and written communication skills), කණ්ඩායමක් ලෙස වැඩ කිරීමට ඇති හැකියාව (ability to work in a team), වගකීම් දැරීමට ඇති හැකියාව (Responsibility) සහ පරිගණක හැකියා (Computer skills) යනු ඉන් සමහරකි.

කර්මාන්තය තුළ ඇති රැකියා අවස්ථාවල විවිධත්වය හා විවිධ වෘත්තීන් අනුව කාර්යක්ෂමතාව හා ඵලදායී ලෙස වැඩ කිරීම සඳහා කළමනාකරණ උපාධිධාරීන් සතුව මෙම දක්ෂතා කළඹක් (Portfolio of skills) පැවතීමේ අවශ්‍යතාවය දිනෙන් දින ඉහළ යමින් පවතී. ඉන් අදහස් වනුයේ උපාධිධාරීන්

සතුව මෙම දක්ෂතා පැවතීම කළමනාකරුවන්ගේ අපේක්ෂාවන් ඉටු කරන බවයි. කර්මාන්තයේ අනාගත සාර්ථකත්වය හා පැවැත්ම සඳහා උපාධිධාරීන් සතුව මෙම කුසලතා පැවතීම අත්‍යවශ්‍ය වේ.

උපාධිධාරීන්ගෙන් අපේක්ෂා කරනු ලබන ගුණාංග

Polyackso (2009) ට අනුව “ආයතනයක කළමනාකරුවන් විසින් උපාධිධාරීන්ගෙන් පොදුවේ අපේක්ෂා කරන සාධක වනුයේ අභිප්‍රේරණය, අධ්‍යයනය කිරීමට ඇති බලවත් කැමැත්ත, ස්වයං සංවර්ධනය, සාමාන්‍ය දැනුම හා ප්‍රඥාව, ලිවීමේ හා කථා කිරීමේ හැකියාව, කණ්ඩායමක් ලෙස කටයුතු කිරීමේ හැකියාව, වගකීම් ගැනීම, පරිගණක හැකියාව යන කරුණුය.”

ආයතනයක් කළමනාකරණ උපාධිධාරීන්ව තෝරා ගන්නා විට සලකා බලනු ලබන ප්‍රධාන කරුණු හයක් ඇති අතර ඒවා නම්, සන්නිවේදන හැකියාව, සාමාන්‍ය දැනුම, පෞරුෂත්වය, පරිගණක හැකියාව, භාෂාමය හැකියාව හා ප්‍රායෝගික අත්දැකීම් වේ. මෙම කරුණු හයට අමතරව අධ්‍යාපන මට්ටම ද ප්‍රධාන වශයෙන් සලකනු ලැබේ. එමෙන්ම ආයතනයක කළමනාකරුවන් විසින් වෘත්තීමය අත්දැකීම් හා විශේෂිත දැනුම උපාධිධාරීන්ගෙන් අපේක්ෂා නොකරනු ඇත (Waligamage and Siengthai, 2003).

කළමනාකරණ උපාධිධාරීන් කෙරෙහි ආයතනික කළමනාකරුවන්ගේ අපේක්ෂාවන් පිළිබඳව තවදුරටත් අධ්‍යයනයක යෙදෙන Davies, Csete iy Poon (1999) ට අනුව වෘත්තීය පාඨමාලාවලින් උපාධිය ලබා ගන්නා උපාධිධාරීන් වේගවත්ව නව දැනුම හා හැකියාවන් අත්පත් කර ගැනීමට පෙළඹේ. තවද, ඔවුන් අත්පත් කර ගත යුතු අමතර හැකියාවන් ප්‍රධාන අංශ තුනක් යටතේ විස්තර කළ හැකි අතර ඒවා නම්, සාමාන්‍ය දැනුම හා විශ්ලේෂණාත්මක හැකියාව (උදා :- ප්‍රශ්න/ ගැටලු විසඳීමේ හැකියාව) තාක්ෂණික දැනුම සහ ප්‍රායෝගික දැනුම වේ.

Lim et al. (2011) විස්තර කරන ආකාරයට ආයතනික කළමනාකරීන්වය විසින් කළමනාකරණ උපාධිධාරීන්ගෙන් බලාපොරොත්තු වන සාමාන්‍ය අපේක්ෂාවන් ප්‍රධාන කරුණු තුනක් යටතේ ගොනු කළ හැකිය. එනම්, දැනුම හා තේරුම් ගැනීමේ හැකියාව, සාමාන්‍ය දැනුම හා සංඛ්‍යාත්මක/ ගණිතමය හැකියාව වේ. ව්‍යාපාරික ආයතනය විසින් තමන්ගේ අපේක්ෂාවන් උපාධිධාරීන් බිහි කරන අධ්‍යාපන ආයතන වෙතට සන්නිවේදනය කරනු ලබයි. එය රැකියා වෙළඳපොළට අවශ්‍ය වන ආකාරයට උපාධිධාරියෙකු බිහි කිරීමට මහඟු රුකුලක් වනු ඇත. එසේ සන්නිවේදනය කිරීමක් සිදු කිරීමට නොහැකි නම් රැකියා වෙළඳපොළට අවශ්‍ය වන ආකාරයේ උපාධිධාරීන් බිහි කිරීමට අධ්‍යාපන ආයතනවලට නොහැකි වනු ඇත.

Mattoon (2001) පවසන ආකාරයට වර්තමාන ලෝකය වෘත්තීමය තත්ත්වයකට පත්ව ඇති අතර ආයතන ප්‍රධානීන් විසින් පසුගිය කාලයට වඩා වැඩිපුර නව උපාධිධාරීන් තමන්ගේ ආයතනවලට බඳවා ගැනීමට කැමැත්තක් දක්වනවා ඇත. එහි දී ආයතන විසින් දැනටමත් උපාධිධාරීන් තුළ ඇති විශේෂ වෘත්තීමය දැනුම, පසුගිය අත්දැකීම් හා සංවර්ධන හැකියාවන් ගැන සලකා බලනවාට වඩා ඔවුන් ආයතනික අවශ්‍යතාවලට ගැලපෙනවාද හා ඔවුන් තමන්ගේ හැකියාවන් දියුණු කර ගැනීමට කොපමණ දුරට කැමැත්තෙන් පෙළෙනවාද යන්න සලකා බැලේ.

“රැකියා ඇබැර්තු වලින් ආසන්න වශයෙන් 64% ක් පමණ ඇබැර්තු ඕනෑම ක්ෂේත්‍රයක උපාධියක් හදාරා ඇති උපාධිධාරීන් හට විවෘත වේ. උපාධිධාරීන් විසින් උපාධියක් හැදෑරීම තුළින් ලබාගන්නා වූ විශේෂීකරණය වූ දැනුමට වඩා, ඔවුන්ගේ අධ්‍යයන කටයුතු තුළින් හා රැකියා පලපුරුද්ද තුළින් ලබාගන්නා වූ ඉතා වැදගත් මෘදු හැකියාවන් (Soft skills) සඳහා සේව්‍යෝජකයන් තුළ පවතින්නා වූ අවශ්‍යතාවය මින් පැහැදිලි වේ” (Higher Education Careers Services Unit [HECSU]" 2002).

උපාධිධාරීන් කෙරෙහි කළමනාකරුවන්ගේ අපේක්ෂාවන්

හංගේරියානු පර්යේෂණ ආයතනයක් වන Universitas Press KFT මගින් කරන ලද පර්යේෂණයකට අනුව උපාධිධාරීන්ගෙන් කළමනාකාරීත්වය විසින් බලාපොරොත්තු වන සාමාන්‍ය අපේක්ෂාවන් (General Expectations) ලෙස පහත සඳහන් දෑ දක්වා ඇත.

- අභිප්‍රේරණය (Motivation)
- ඉගෙනීමට හා ස්වයං සංවර්ධනයට ඇති ඇල්ම (Commitment to learning and self development)
- සාමාන්‍ය බුද්ධිමය හැකියාව හා බුද්ධිය (General Intellectual ability and intelligence)
- වාචික හා ලිඛිත සන්නිවේදන හැකියාව (oral and written communication skills)
- කණ්ඩායමක් ලෙස වැඩ කිරීමට ඇති හැකියාව (ability to work in a team)

- වගකීම් දැරීම (Responsibility)
- පරිගණක හැකියාවන් (Computer skills)
- පාසලෙන් හෝ විශ්වවිද්‍යාලයෙන් වෘත්තීය අදාළව ලබාගත් වෘත්තීය දැනුම හා මෙම දැනුම ප්‍රායෝගිකව භාවිතා කිරීමේ හැකියාව (Polyacsko, 2009)

Graduan (n.d.) ප්‍රකාශ කරන ආකාරයට කළමනාකරුවන් විසින් උපාධිධාරීන්ගෙන් පහත කුසලතාවන් අපේක්ෂා කරනු ලැබේ.

• *ඉහළ විශ්වාසය (Highly Confident)*

තමා හට වැඩ කිරීමට ඇති හැකියාව ස්වයං විශ්වාසය (Self - confidence) තුළින් ප්‍රකාශ වේ. මේ තුළින් රැකියාව සඳහා තමා ගැලපෙන බවට තමා තුළම විශ්වාසයක් ගොඩනැගේ.

• *ඉගෙනීමට ඇති උනන්දුව (Eager to learn)*

මෙහි දී ඉගෙනීම යනු ජීවිත කාලය තුළම කළ යුතු කටයුත්තක් ලෙස හඳුන්වනු ලැබේ (Learning is a lifelong journey). පන්තිකාමරය තුළ ඉගෙනගත් දැ යනු සමස්ථ රැකියාව තුළ අත්පත් කරගනු ලබන දැනුම හා කුසලතාවලින් ඉතාමත් සුළු කොටසකි. තවද පරිසරය දිනෙන් දින වෙනස්වන බැවින් මෙම වෙනස්වන පරිසරයට අනුගත වීම සඳහා නිරන්තරයෙන් නව දැනුම හා කුසලතා එකතු කර ගත යුතු වේ. ආයතන අපේක්ෂා කරනුයේ මෙලෙස නිරන්තරයෙන් ඉගෙනීමට උනන්දුවක් දක්වන පිරිස බඳවා ගැනීමටය.

• *ප්‍රතිඵල හමායාම (Results driven)*

මේ සඳහා ආයතනයේ ඉලක්ක හා අරමුණු පිළිබඳව මනා අවබෝධයක් තිබිය යුතුය.

• *උද්‍යෝගය සහ මූලපිරීම (Enthusiasm and initiative)*

උද්‍යෝගය (Enthusiasm) යනු කැමැත්ත/ ආශාව (Interest) නොවේ. උද්‍යෝගය යනු යම් යම් දේ කිරීම සඳහා දැඩි ඇල්මක් පැවතීම වේ. ඇල්මක් පවතිනම් මූල පිරීම නිරායාසයෙන් ම ඇති වේ. මූල පිරීම යනු මූලිකත්වය ගෙන කටයුතු කිරීම හා යහපත උදාකරගැනීම සඳහා වෙනස්කම් ඇති කිරීම වේ. තම වෘත්තීය තුළ ධනාත්මක ආකාරයෙන් ඉදිරියට යාමට මෙම ගුණාංග බලපානු ලැබේ.

• *සන්නිවේදන සහ අන්තර්පුද්ගල කුසලතා (Good communication and interpersonal Skills)*

මෙම සන්නිවේදන හැකියාවන් තුළ වාචික හා ලිඛිත සන්නිවේදනය යන කොටස් දෙකම ඇතුළත් වේ. එයින් අදහස් වන්නේ ඔබට පැහැදිලි හා නිවැරදි ආකාරයෙන් සන්නිවේදනය කළ හැකිය යන්නයි. ආයතනයක් තුළ කටයුතු කිරීමේ දී ආයතන ප්‍රධානීන් සමඟත්, සම තත්වයේ සේවකයන් සමඟත්, යටත් සේවකයන් සමඟත් මනා ලෙස සන්නිවේදනය කිරීමේ හැකියාවක් පැවතිය යුතුය. ආයතනයක් තුළ විවිධ වර්ග ලක්ෂණ සහිත පුද්ගලයන් කටයුතු කරන අතර ආයතනයේ යහපැවැත්ම උදෙසා මෙම සියලුම දෙනා අතර මනා සබඳතාවයක් පැවතිය යුතුය. ඒ සඳහා අන්තර්පුද්ගල හැකියාවන් අත්‍යවශ්‍ය වේ.

• *ඉංග්‍රීසි ලිවීමේ හා කතා කිරීමේ විශිෂ්ට හැකියාවක් පැවතීම (Excellent written and spoken English)*

රට අභ්‍යන්තරයේ හා රටින් පිටත පුද්ගලයින් සමඟ ගනුදෙනු කිරීම් පුළුල් වීමත් සමඟම මෙම හැකියාවේ අවශ්‍යතාවය දිනෙන් දින ඉහළ යමින් පවතී. එම හාෂාව ලිවීම පමණක් හෝ කතා කිරීම පමණක් ප්‍රමාණවත් නොවන අතර මෙම හැකියාවන් දෙකම පැවතිය යුතුය.

• *පරිගණක සම්බන්ධ දැනුම (Microsoft office applications)*

මෙම කුසලතාවය රැකියාව තුළ නිරන්තරයෙන් අපේක්ෂා කරනු ලබන කුසලතාවයකි.

Matton (2011) විස්තර කරන ආකාරයට ආයතන ප්‍රධානීන් විසින් නව උපාධිධාරීන්ගෙන් බලාපොරොත්තු වන ප්‍රධාන කරුණු පහක් ඇත.

• *ගෝලීය දක්ෂ (Global Perspective)*

උපාධිධාරියෙකු නිතරම ලෝකය පිළිබඳව අවදියෙන් සිටිය යුතුය. විශේෂයෙන් ම නවීන ව්‍යාපාරික ලෝකය වේගයෙන් වෙනස්වන බැවින් එහි සිදුවන සුළු වෙනස් වීමක් පිළිබඳව පවා අවදියෙන් සිටිය යුතුය. තවද ව්‍යාපාර ආයතන රට රටවල් අතර පවා ව්‍යාපාර කටයුතු වල නියැලෙන බැවින් ඒ පිළිබඳව සංවේදී විය යුතුය.

• නවීන තාක්ෂණික දැනුම (Newest Technical Knowledge)

වර්තමානය වන විට තාක්ෂණික මෙවලම් භාවිතය ඉතා සීග්‍රයෙන් ඉහළ ගොස් ඇති අතර දිනපතා නවීකරණය වෙමින් විවිධ තාක්ෂණික උපක්‍රම වෙළෙඳපොළට පැමිණෙනවා ඇත. ව්‍යාපාර ලෝකය තුළ තම ආයතනය ස්ථාවර කර ගැනීමට නම් එම නවීන තාක්ෂණික සිද්ධීන් ගැන අවදියෙන් සිටිය යුතු බැවින් ආයතන, උපාධිධාරියෙකු තමන්ගේ ආයතනයට බඳවා ගැනීමේ දී ඔහු/ ඇය තුළ ඇති තාක්ෂණික දැනුම ගැන විශේෂයෙන් සැලකිලිමත් වේ.

• බහුවිධ හැකියාවන් (Multi Skiled)

ආයතනය විසින් උපාධිධාරීන් බඳවා ගැනීමේ දී ඔවුන් තුළ ඇති විවිධ හැකියාවන් පිළිබඳව උනන්දු වේ. විශේෂයෙන් එම උපාධිධාරීන් එක් හැකියාවකින් සමන්විත වනවාට වඩා විවිධ හැකියාවන්ගෙන් සන්නද්ධ වේ නම් එය ආයතනවලට අමතර වාසියකි. එම නිසා ආයතන බොහෝ විට විවිධ හැකියාවන් ඇති පිරිස් බඳවා ගැනීමට කැමැත්තක් දක්වයි. තාක්ෂණික දැනුම සමග ව්‍යාපාර දැනුම සංයෝජනය වූ නව උපාධිධාරීන් බඳවා ගැනීමට ආයතන වැඩිපුර කැමැත්තක් දක්වයි.

• පෙර සූදානම් හා භාවිතය (Preperation plus Application)

විශ්වවිද්‍යාලයකින් හෝ වෙනත් ආධ්‍යාපන ආයතනයකින් උපාධිය ගන්නා පුද්ගලයෙකු තුළ හොඳ පෙර සූදානමක් තිබිය යුතු අතරම එය භාවිතා කර තිබීම ද වැදගත් වේ. එනම්, එම පුද්ගලයා එකවරම රැකියා වෙළෙඳපොළට යාම වෙනුවට එයට පෙර සූදානමක් ලෙස රැකියා බිහි කරන ආයතනයක ස්වේච්ඡා සේවකයකු ලෙස හෝ පුහුණු වෙත පුද්ගලයෙකු ලෙස රැකියාවක නියැලී තිබීම වැදගත් වේ.

• වෘත්තීමයභාවය (Professionalism)

වෘත්තීමයභාවය, ආයතනය විසින් උපාධිධාරියෙකුගෙන් අපේක්ෂා කරන තවත් එක් සාධකයකි. බොහෝ උපාධිධාරීන් උසස් දැනුමකින්, හොඳ අධ්‍යාපන මට්ටමකින් නියුක්ත වූවාට තම ආයතනය තුළ වෘත්තීමය බවක් පෙන්නුම් කරන්නේ නැත. නමුත් ආයතන එම උපාධිධාරීන් තුළ වෘත්තීමය බවක් අපේක්ෂා කරනු ඇත.

Raybould yd Sheedy (2005) සඳහන් කර ඇති ආකාරයට Knight (2005) විසින්, උපාධිධාරී මට්ටමේ රැකියා ඇබැඳුණු සඳහා උපාධිධාරියන් බඳවා ගැනීමේ දී සලකා බලන්නා වූ හැකියාවන් කිහිපයක් මෙසේ දක්වා ඇත.

- අවිනිශ්චිත අවස්ථාවන් දක්ෂ ලෙස හැසිරවීමට ඇති හැකියාව
- ජීවනයන් තුළ කටයුතු කිරීමට ඇති හැකියාව
- ක්‍රියාකාරී සැලසුම් (action-planning) ගොඩනැගීමට ඇති හැකියාව
- සන්නිවේදන කුසලතා
- තොරතුරු තාක්ෂණික කුසලතා
- කණ්ඩායමක් ලෙස කටයුතු කිරීමේ හා සබඳතා ගොඩනගා ගැනීමට ඇති ප්‍රවීණත්වය
- නව අවස්ථාවන් නිර්මාණය කිරීමට හා ගවේෂණය කිරීමට ඇති කැමැත්ත
- ආත්ම විශ්වාසය
- ස්වයං - කළමනාකරණ හැකියාව
- ඉගෙනීමට ඇති කැමැත්ත

කෙසේ නමුදු, සේව්‍යෝජකයන් කෙරෙහි තමා වෙත ආකර්ෂණයක් ලබා ගැනීමට නම් උපාධිධාරියන් විසින් තමන් තුළ මෙම හැකියාවන් ඇති බව ඔවුන් වෙත ගම්‍ය කළ යුතු වේ.

Murray සහ Robinson (2001) විසින් කළමනාකරුවන්, උපාධිධාරීන්ගෙන් බලාපොරොත්තු වන්නා වූ හැකියාවන් කොටස් තුනක් යටතේ පෙන්වා දී තිබේ. එනම්,

- ශාස්ත්‍රීය හැකියාවන්
- පුද්ගල සංවර්ධන හැකියාවන්
- ව්‍යවසාය හැකියාවන්

Harvey හා Green (1994) හඳුන්වා දෙන ආකාරයට සේවා යෝජකයන් හට ඉතා වැදගත්කමක් ගන්නා වූ උපාධිධරයන් සතු ගුණාංග පහක් පහත සඳහන් කර ඇත.

- දැනුම
- බුද්ධිමය හැකියාව
- නවීන ආයතන තුළ කටයුතු කිරීමට ඇති හැකියාව
- අන්තර් පුද්ගල හැකියාවන්
- සන්නිවේදන කුසලතා

කාර්මික හා ව්‍යාපාර ලෝකය තුළ සේවා යෝජකයන්ගේ අවශ්‍යතාවයන් සපුරා ලීම සඳහා උපාධිධරයන්ට අවශ්‍ය වන්නා වූ දැනුම, හැකියාවන් හා ප්‍රවීණත්වය කොතරම් දුරට ඔවුන්හට ලැබේ ද යන්න පිළිබඳව උනන්දුවක් Baruch හා Leeming (1996) දක්වා ඇත. එලෙසම Louw et al. (2001) විසින් ව්‍යාපාර ලෝකය තුළ උපාධිධාරීන් සඳහා අවශ්‍ය වන්නා වූ කළමනාකරණ හැකියාවන් හා ගතිකලක්ෂණ සහ පාඨමාලාවන් පිළිබඳ සේවා යෝජකයන්ගේ හා උපාධිධරයන්ගේ දැක්ම සම්බන්ධයෙන් අධ්‍යයනයක් කර ඇත. මෙම අධ්‍යයනයට අනුව උපාධිධරයන් හා සේවායෝජකයන් යන පාර්ශවයන් දෙකම පහත සඳහන් හැකියාවන් වැදගත් වන බවට එකඟ වී තිබේ.

- නායකත්වය
- නිර්මාණශීලීව සිතීමේ හැකියාව
- මූල පිරීමේ හැකියාව
- විශ්ලේෂණාත්මක හා සාකච්ඡා සිතීමේ හැකියාව
- ගැටළු නිරාකරණය කිරීමේ හැකියාව
- තීරණ ගැනීමේ හැකියාව
- වගකීම් දැරීමේ හැකියාව

Nabi සහ Bagley (1999) උපාධිධරයන් සතු විය යුතු පැවරීමට ඇති කුසලතාවන් (Transferable Skills) හා ප්‍රවීණතාවයන් පිළිබඳ වැදගත්කම දක්වා ඇත. ඔවුන් පවසන ලෙස පැවරීමට ඇති කුසලතාවන් කොටස් 3 කට බෙදා දැක්විය හැකි වේ. ඒවා නම්,

- පුද්ගල ගුණාංග (Personal attributes)
- සන්නිවේදන ගුණාංග (Communication attributes)
- ගැටලු නිරාකරණය කිරීමේ ගුණාංග (Problem solving attributes)

උපාධිධාරියා අයත්වන විෂය පථය අනුව කළමනාකරුවන්ගේ අපේක්ෂා වෙනස් වන ආකාරය. සේවකයෙකු විසින් ආයතනයක් තුළ දරන්නා වූ භූමිකාව මත, එම සේවකයා තුළින්, සේවායෝජකයෙකු බලාපොරොත්තු වන්නා වූ කුසලතාවයන් රඳා පවතී. එනමුත් සේවකයෙකුගේ, විශේෂයෙන්ම කළමනාකරණ තනතුරු දරන්නන්ගේ “පැවරිය හැකි” (Transferable skills) හෝ “සේවයෙහි යෙදවිය හැකි” (Employability skills) කුසලතාවන් පිළිබඳ ඇති විවිධ මතයන්ගේ යම් ආකාරයක පොදු ඒකගතාවක් පවතී (Raybould and Sheedy, 2005). එම හැකියාවන් හෝ කුසලතාවන්ගෙන් අදහස් වන්නේ, පුද්ගලයෙකු විසින් තම වෘත්තීමය ජීවිතයේ කිසියම් රැකියාවක, මොනසම් හෝ කාල පරිච්ඡේදයක් තුළ භාවිතා කරන ලද එක් රැකියාවකින් තවත් රැකියාවකට රැගෙන යා හැකි පුද්ගල හැකියාවන්ගේ එකතුවකට වේ.

තවද, ආයතන කළමනාකාරිත්වය විසින් උපාධිධාරීන්ගෙන්, විශේෂයෙන්ම කළමනාකරණ උපාධිධාරීන්ගෙන් කරනු ලබන අපේක්ෂාවන් ඔවුන්ගේ කළමනාකරණ ක්ෂේත්‍රය අනුව වෙනස් වේ. උදාහරණයක් ලෙස ආයතනයක් විසින් අලෙවි කළමනාකරණ උපාධිධාරීන්ගෙන් කරනු ලබන අපේක්ෂා, මානව සම්පත් කළමනාකරණ උපාධිධාරීන්ගෙන් කරනු ලබන අපේක්ෂාවලින් වෙනස් වේ. ගණකාධිකරණ හා මූල්‍ය කටයුතු පිළිබඳ උපාධියක් ඇති පුද්ගලයින්ගෙන් කරනු ලබන අපේක්ෂා අනෙකුත් අංශ වල උපාධිධාරීන්ගෙන් කරනු ලබන අපේක්ෂාවලින් වෙනස් වෙයි.

මේ කරුණ පිළිබඳව තොරතුරු විමර්ශනය කරනු ලබන R. Krishnamurthi විසින් ලියන ලද *Expectation of HR Professionals From HR graduates* නම් වූ ලිපිය කළමනාකරණ විෂය ක්ෂේත්‍රය අනුව, කළමනාකාරිත්වයේ අපේක්ෂාවන් වෙනස් වන ආකාරය විස්තර කරනු ලබයි. මෙහි දී Krishnamurthi (2010) විසින් සඳහන් කරනු ලබනුයේ මානව සම්පත් කළමනාකරණ විශේෂඥයන් විසින් මානව සම්පත් කළමනාකරණ උපාධිධාරීන්ගෙන් අපේක්ෂා කරන දෑ පිළිබඳවය. Krishnamurthi ට අනුව

මානව සම්පත් කළමනාකරණ උපාධිධාරියෙකු බඳවා ගැනීමේදී ආයතනය විසින් සලකා බලනු ලබන දෑ කොටස් දෙකකට බෙදිය හැක. එය පහත වගුවේ දැක්වේ.

වගු අංක 1: ගුණාංග සහ හැකියාවන්

ගුණාංග	හැකියාවන්
ආකල්ප	සන්නිවේදනය
ඇල්ම	අන්තර් පුද්ගල හැකියාවන්
කැපවීම	ඉදිරිපත් කිරීමේ හැකියාවන්
ඉවසීම	තීරණ ගැනීමේ හැකියාවන්
	අන් අය තේරුම් ගැනීමේ හැකියාව

• **ආකල්ප**

දෙනු ලබන යම් සාධකයක් පිළිබඳ පුද්ගලයෙකු තුළ ඇති ධනාත්මක හෝ සෘණාත්මක හැඟීම ආකල්ප ලෙස කෙටියෙන් හැඳින්විය හැකිය (Robbins & Timothy, 2011). Robbin සහ Timothy, තවදුරටත් සඳහන් කරනුයේ, 82% පමණ වූ මානව සම්පත් කළමනාකරණ උපාධිධාරීන්ට තම වෘත්තීය තුළ සාර්ථක වීමට අවශ්‍ය කරුණු වනුයේ ඔවුන් තුළ ඇති ආකල්පයි.

• **ඇල්ම**

ඇල්ම යනු පුද්ගලයෙකු තුළ යම් කිසි දෙයක් පිළිබඳ ව ඇති තදබල කැමැත්ත හෝ ආශාවයි. එය ආයතනයක් තුළ නව කළමනාකරණ උපාධිධාරියෙකුට රැඳී සිටීමට මග පෙන්වන ප්‍රධාන සාධකයක් වනු ඇත.

• **කැපවීම**

යම් කාර්යයක් කිරීම පිණිස යම් පුද්ගලයෙකු තුළ ඇති කැපවීම, ඔහුට/ ඇයට එය සාර්ථක කර ගැනීම පිණිස බහුලව උපකාරී වේ.

• **ඉවසීම**

Krishnamurthi (2010) පවසන ආකාරයට ඉවසීම යන ගුණාංගය ආයතනයක් තුළ රඳාපැවැත්මට අත්‍යවශ්‍ය සාධකයක් වේ. 100 පමණ වූ පුද්ගල නියැදියක් ගෙන Krishnamurthi (2010) විසින් කරනු ලැබූ විමර්ශනයකට අනුව ඉවසීම යන ගුණාංගය 48% පමණ වූ මානව සම්පත් කළමනාකරණ උපාධිධාරීන් සතුව තිබී ඇත.

• **සන්නිවේදන හැකියාව**

සුළු, මධ්‍ය හෝ මහා පරිමාණ ඕනෑම ආයතනයක සාර්ථකත්වය උදෙසා එම ආයතනයේ සේවක මට්ටම් අතර මනා සන්නිවේදනය ඉවහල් වේ. “සන්නිවේදන හැකියාව ආයතනයක් තුළ යහපත් මානව සම්පත් කළමනාකරණ පරිච්ඡේදයක් පිහිටුවීමටත්, ආයතනික අරමුණු කරා ලගා වීමටත් වැඩි වශයෙන් අවශ්‍ය වේ” (Krishnamurthi, 2010). ආයතනයක් තුළ ඇති මනා සන්නිවේදනය තුළින් ආයතනයේ අරමුණු කරා ලගා වීමට හැකියාව ලැබීම, සේවකයන් අභිප්‍රේරණය වීම හා තෘප්තිමත් වීම සිදු වේ.

• **අන්තර් - පුද්ගල හැකියාව**

ආයතනයේ සේවකයන්, ආයතනය තුළ සිටින අනෙකුත් සේවකයන් සමඟ පවත්වනු ලබන සම්බන්ධතාවය අන්තර් - පුද්ගල හැකියාව නම් වේ. ආයතනය තුළ මනා පැවැත්මක් පවත්වාගෙන යාමට අන්තර් පුද්ගල හැකියාව අත්‍යවශ්‍ය සාධකයකි.

• **ඉදිරිපත් කිරීමේ හැකියාව**

යම් කරුණකට හෝ කටයුත්තකට අදාළ මූලික කරුණු පැහැදිලිව හා නිරවුල්ව ඉදිරිපත් කිරීමේ හැකියාව මින් අදහස් වේ. යම් කරුණක් පැහැදිලි කිරීම මානව සම්පත් කළමනාකරණන උපාධිධාරියෙකු තුළ මූලික වශයෙන් ම තිබිය යුතුය.

• **තීරණ ගැනීමේ හැකියාව**

විකල්ප කිහිපයක් අතුරින් වඩාත්ම සාර්ථක විකල්පය තෝරා ගැනීමේ හැකියාව මින් අදහස් වේ. එක් රටක් තුළ ව්‍යාපාර කරන විට මෙන් ම රට රටවල් අතර ව්‍යාප්ත වූ විශාල පරිමාණ ව්‍යාපාර වලදීත් තීරණ ගැනීමේ හැකියාව ප්‍රධාන වේ. විශේෂයෙන් ම ආයතනය තුළ සිටින විවිධ වයස් සීමා, ආගම්,

අධ්‍යාපන මට්ටම් වලට අයත් සේවකයන් පිළිබඳ තීරණ ගැනීමට මානව සම්පත් නිලධාරියකුට සිදුවන නිසා තීරණ ගැනීමේ හැකියාව මානව සම්පත් උපාධිධාරියෙකු ආයතනයකට බඳවා ගැනීමේ දී ප්‍රධාන වශයෙන් සලකා බැලේ.

• **අන්අය තේරුම් ගැනීමේ හැකියාව**

මින් අදහස් වනුයේ ආයතනය තුළ සිටින අන් අය තේරුම් ගැනීමට ඇති හැකියාවයි. මානව සම්පත් නිලධාරියෙකු ආයතනය තුළ නිතරම සජීවී සම්පතක් වූ මිනිසුන් සමඟ වැඩ කිරීමට සිදුවන නිසා මානව සම්පත් උපාධිධාරියෙකු ආයතනයකට බඳවා ගන්නා විට මෙම හැකියාව ගැන විශේෂයෙන් සලකා මෙය අන්තර් පුද්ගල සම්බන්ධතා වලට සමීප වූ හැකියාවකි. මානසික වශයෙන් විවිධ මට්ටම් වල සිටින පුද්ගලයන් විසින් සන්නිවේදනය නොකරන්නා වූ හැඟීම් හා සිතූම් පැතුම් තේරුම් ගැනීම මෙයින් තවදුරටත් විස්තර වේ.

උපාධිධාරීන් රැකියාගත කිරීමේ හැකියාව (Graduates' Employability)

රැකියාගත කිරීමේ හැකියාව Yorke සහ Knight (2003) යන පුද්ගල යන් විසින් නිර්වචනය කර ඇත්තේ, රැකියාවක් ලබාගැනීම සඳහා මෙන්ම අදාළ රැකියාව තුළින් සාර්ථක වීම මගින් ඔවුන්ට, ශ්‍රමය බලකායට, පොදු ප්‍රජාවට සහ සමස්ථ ආර්ථිකයට ප්‍රතිලාභ ගෙන දිය හැකි කුසලතා තේරුම් ගැනීමේ සහ පුද්ගලික ගුණාංග වලින් යුතු ළඟා කර ගැනීම් සමූහයක් යනුවෙනි. රැකියාවන් සහ රැකියාගත කිරීමේ හැකියාව යනු සමාන සංකල්ප දෙකක් නොව ඒවා නිවැරදිව අවබෝධ කර ගත යුතු බව Lee (2002) පවසා තිබේ. ඒ අනුව ඔහු පෙන්වා දෙන්නේ රැකියාගත වීම යනු රැකියාවක් සතුවීම යන්නයි. නමුත් රැකියාගත කිරීමේ හැකියාව යනුවෙන් අදහස් කරනුයේ රැකියාවක් කරගෙන යාම සහ වීම රැකියාව තුළ ප්‍රගතියක් ඇති කර ගැනීම සඳහා අවශ්‍ය ගුණාංග පැවතීමයි. Lee (2002), Learning and Teaching Support Network (LTSN) මගින් උපුටා දක්වනුයේ රැකියාගත කිරීමේ හැකියාව යන්නට ඉගෙනීම, ඉගෙනීමට ඉගෙනීම සහ එය නිෂ්පාදනයක් නොවන බවත්, ක්‍රියාවලියක් බවත්ය.

රැකියාගත කිරීමේ කුසලතා

Vidunapathirana ට අනුව රැකියාගත කිරීමේ කුසලතා වර්ධනය කිරීම යන්න නව සංකල්පයක් නොවන අතර ප්‍රතිපත්ති සම්පාදකයන් තවම උපාධිධාරී කුසලතා වර්ධනය කිරීමට අවශ්‍ය සැලසුම් සකස් කරනු ලැබේ. රැකියා ගත කිරීම සඳහා වූ මූලික කුසලතා, රැකියාගත කිරීමේ ප්‍රධාන කුසලතා වශයෙන් බොහෝ රටවල් වල භාවිත කෙරෙන අතර එක් එක් රටවල් අනුව මෙම කුසලතාවන්හි සංයුතිය වෙනස් වේ.

උදා :-

- බ්‍රිතාන්‍ය - හර කුසලතා, මූලික කුසලතා, පොදු කුසලතා
- නවසීලන්තය - අත්‍යවශ්‍ය කුසලතා

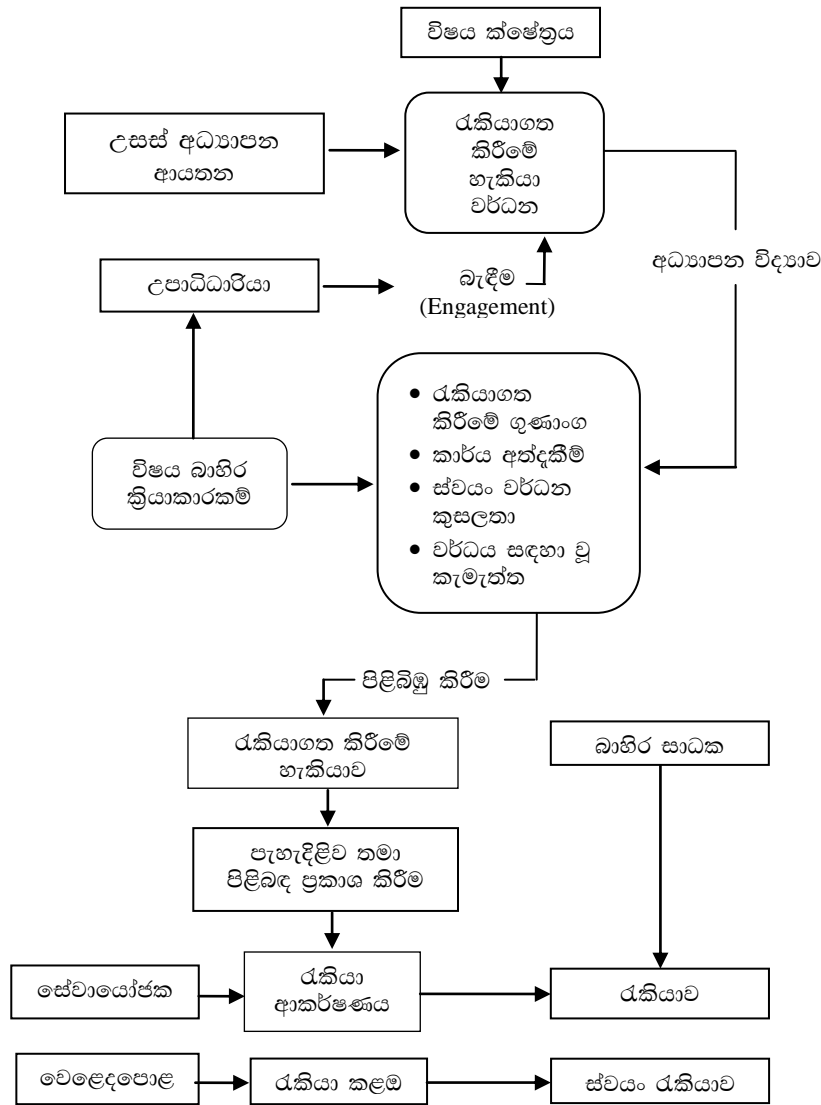
රැකියාගත කිරීමේ හැකියාව සහ විශ්වවිද්‍යාල සිසුන්ගේ අපේක්ෂාවන්

Vidanapathirana (2000) කරන ලද පර්යේෂණයකට අනුව තහවුරු වී ඇත්තේ පුද්ගලයෙක් උගත් වන තරමට ඔහුගේ/ ඇයගේ විරැකියා තත්ත්වය ඉහළ යන බවයි. වර්තමානය වන විට පුද්ගලික අංශය ආර්ථිකය තුළ රැකියා උත්පාදනය කිරීමේ ප්‍රබල සාධකය බවට පත්ව තිබෙන අතර බොහෝ සිසුන් රාජ්‍ය අංශයේ රැකියාවන් අපේක්ෂා කරන බව Vidunapathirana තවුරටත් විස්තර කරයි.

රැකියාගත කිරීමේ ස්වභාවය

Vidunapathirana (2000) පවසන පරිදි, සේවයෝජකයන්, උපාධිධාරීන්, රජය හා උසස් අධ්‍යාපන ආයතන (විශ්වවිද්‍යාල) යන පාර්ශවයන්ගෙන් සැදුම්ලත් ආකෘතියක් මඟින් රැකියා කිරීමේ ස්වභාවය හඳුනාගත හැක. රැකියාගත කිරීම වර්ධනය කිරීමේ ක්‍රියාකාරකම් ලෙස රැකියාගත කිරීමේ ගුණාංග වර්ධනය කිරීම, කාර්ය අත්දැකීම් වර්ධනය, ස්වයං වර්ධනය සහ වෘත්තීය කළමනාකරණ කුසලතා වර්ධනය සහ ඉගෙනීමට ඇති කැමැත්ත Harvey (2001) විසින් හඳුනාගෙන ඇති බව Vidunapathirana පවසා ඇත. ඔහු විසින් ඉදිරිපත් කරන ලද ආකෘතිය පහත සඳහන් පරිදි දැක්විය හැකිය.

රූප සටහන් අංක 01: උපාධි රැකියාගත කිරීමේ වර්ධන ආකෘතිය



මූලාශ්‍ර : Horvey (2002) රැකියාගත කිරීමේ හැකියාව සහ විවිධත්වය

ඉහත ආකෘතිය මගින් ක්‍රියාකාරකම් 3 ක් ඉදිරිපත් කරනු ලැබේ. එනම්,

- සංවර්ධනය ධෛර්යමත් කිරීමේ අධ්‍යාපන ක්‍රියාවලිය
- ශිෂ්‍ය ස්වයං පිළිබිඹු කිරීම
- අත්දැකීම් සහ හැකියාවන් ප්‍රකාශ කිරීම

තවදුරටත් කතුවරයා පවසනුයේ, රැකියාගත කිරීම් සංවර්ධන අවස්ථාවන්ට උපාධිධාරීන්ගේ විෂය ක්ෂේත්‍ර සහ රැකියාගත කිරීම් වර්ධනය කිරීමේ වැඩසටහන් බලපෑම් කරනු ලබන බවයි.

උපාධිධාරීන්ගේ රැකියා විරහිත භාවය

රැකියා විරහිතභාවය පිළිබඳව පැහැදිලිව දෙකකින් විමසිය හැකි අතර ඒවා, සාපේක්ෂ හා නිරපේක්ෂ වශයෙන් කොටස් 2 ට වෙන් වේ (Khan and Morrow, 1991). නිරපේක්ෂ වශයෙන් මේ ගැන විස්තර කිරීමේ දී, රැකියා විරහිතභාවය යනු රැකියා බලාපොරොත්තු වන පිරිසෙන් රැකියා ලබා ගත් ප්‍රමාණය අඩු කළ පසු ලැබෙන ප්‍රමාණයයි. තවද, සාපේක්ෂ වශයෙන් රැකියා විරහිතභාවය යනු රැකියා සොයන්නන් සතුව ඇති හැකියාවන් හා දැනුමට සාපේක්ෂව අඩු මට්ටමේ රැකියාවක නිරත වීමයි (Khan and Morrow, 1991).

තවදුරටත් රැකියා විරහිතභාවය විස්තර කිරීමට යොදා ගත හැකි සාධක තිබෙන අතර පහත දැක්වෙන වගන්ති මේ පිළිබඳ වඩාත් විශ්වාසවන්ත කරුණු සපයයි.

- රැකියා විරහිත පුද්ගලයින්, ඔවුන් දැනට නියැලෙන රැකියාව කරගෙන යාමට අවශ්‍ය දැනුමට වඩා දැනුමින් පරිපූර්ණ පුද්ගලයන්ය.
- ඔවුන් තමන් දැනුම ලබාගත් විෂය ක්ෂේත්‍රයෙන් පරිබාහිරව වෙනත් ක්ෂේත්‍රයක රැකියාවක නියැලෙන්නේය.
- ඔවුන් සතුව තමන්ගේ රැකියාව කරගෙන යාමට අවශ්‍ය ප්‍රමාණයට වඩා හැකියාවන් ඇත.
- ඔවුන් සිය කැමැත්තට පරිබාහිරව අර්ධකාලීන හෝ තාවකාලික රැකියාවල නියැලෙන්නේය. (Feldman, 1996)

උපාධිධාරීන්ගේ රැකියා විරහිතභාවය මැනීම

මේ පිළිබඳව මැනීමට ප්‍රධාන මිනුම් දඩු තුනක් යොදා ගනු ලැබේ.

- රැකියාවක් කරගෙන යාමට අවශ්‍ය අධ්‍යාපනික මට්ටම
- ඉපැයීම
- ගිවිසුමේ තත්ත්වයන්

රැකියාවක් කරගෙන යාමට අවශ්‍ය අධ්‍යාපනික මට්ටම

මේ කරුණ යටතේ උපාධිධාරීන් රැකියා විරහිතභාවය මැනීමට ශිල්ප ක්‍රම 3 ක් යොදා ගනු ලැබේ.

- ක්‍රමානුකූලව රැකියා විශ්ලේෂණය /මැනීම
- රැකියා නියුක්තභාවය අපේක්ෂා කරන මට්ටමට නොපැමිණීම මත
- සේවකයා විසින් කරනු ලබන ස්වයං ඇගයීම මත

මැනීමකට ගනු ලබන ශිල්ප ක්‍රම	මිනුම් සඳහා උපකරණ
රැකියා විශ්ලේෂණය	රැකියා නාම සඳහා වූ ශබ්ද කෝෂ සම්මත රැකියා වර්ගීකරණය
රැකියා නියුක්තභාවය අපේක්ෂා කරන මට්ටමට නොපැමිණීම මත	අධ්‍යයන මට්ටම ළගා කර ගැනීම සම්බන්ධ මාතෘ සහ මධ්‍යන්‍ය උපාධිධාරීන් රැකියාවලට නියුක්ත කිරීම සම්බන්ධ වන ශ්‍රම බලකාය පිළිබඳ දත්ත
සේවකයා විසින් කරනු ලබන ස්වයං ඇගයීම මත	අධ්‍යාපන මට්ටම හෝ කාර්යඵල පිළිබඳ ස්වයං වාර්තා තෘප්තිමත් මට්ටම්

ඉපැයීම මත රැකියා විරහිතභාවය මැනීම

එක හා සමානව අධ්‍යාපන මට්ටමක් ඇති පුද්ගලයින්ට පවා ප්‍රතිලාභ සමානව නොලැබීම මත මානව ප්‍රාග්ධනය සේවා නියුක්ත කිරීම පහල මට්ටමක පවතී.

ගිවිසුමේ තත්ත්වයන්

පූර්ණ කාලීන ස්ථාවර රැකියාවක නිරත වීමට කැමති වුවත් සේවකයාට විවිධ හේතු මත අර්ධ කාලීන හෝ තාවකාලික රැකියාවක නියුක්ත වීමට සිදු වී ඇති අවස්ථාවක සේවා නියුක්තියක් ඇති වේ (Scurry and Blenkinsopp, 2009).

බදවාගැනීමේ දී කළමනාකාරිත්වය විසින් උපාධිධාරී අපේක්ෂකයින්ගෙන් බලාපොරොත්තු වන කරුණු: කර්මාන්තය තුළ වූ ප්‍රයෝගික තත්ත්වය

KPMG - A global professional services Arm (by Amanda Burt, Head of Graduate Recruiment)	ව්‍යාපාරය කෙරෙහි ඉහළ ඇල්මක් ඇති එමෙන්ම ව්‍යාපාර පිළිබඳව යාවත්කාලීන දැනුමක් ඇති පුද්ගලයින්.
M & S (by Kay Jones Wolsey, Head of Recruitment)	තමන් ලබා ගත් අධ්‍යයන දැනුම (Academic Knowledge) සැබෑ වැඩ අවස්ථාවන් සඳහා ඉක්මනින් යෙදවීමට හැකියාව ඇති පුද්ගලයින් සලකා බැලේ. මෙම ආයතනය උපාධිධාරීන් තම කළමනාකරණ කණ්ඩායමේ කොටස්කරුවන් ලෙස සලකන බැවින් උපාධිධාරීන් තුළ ඔවුන්ගේ තීරණගැනීමේ හැකියාවන් පිළිබඳව විශ්වාසය පැවතීම (Confident in decision making), මූලිකත්වය ගෙන කටයුතු කිරීම (initiative) හා වගවීම ගැනීමේ කැමැත්ත (Willing to take accountability) යනාදිය ගුණාංග උපාධිධාරීන්ගෙන් බලාපොරොත්තු වේ.
Pricewaterhouse	සන්නිවේදන කුසලතා, මිනිසුන් සමඟ ගනුදෙනු කිරීමේ හැකියාවන් (Dealing

Coopers LLP - A company that provides audit, assurance, advisory, and tax service (by Richard Irwin, Head of Student Recruitment)	with people), කාලය එදාදී හා කාර්යක්ෂම ලෙස කළමනාකරණය කිරීම යනාදී හැකියාවන් සලකා බැලේ.
Cancer Research UK (Emily Wilton, Graduate Recruitment and Development Manager)	ආයතනය තුළට නැවුම් දැක්මක් රැගෙන ඒමේ හැකියාව, සබඳතා ගොඩනැගීමට ඇති හැකියාව, වගකීම් දැරීමේ හැකියාව, අභිප්‍රේරණය යනාදී හැකියාවන් උපාධිධාරීන්ගෙන් බලාපොරොත්තු වේ.
IBM UK - An IT and consulting company (by Jenny Taylor, Recruitment Manager for Graguates and Student Programmes)	ප්‍රශ්න විසඳීමේ හැකියාව, කණ්ඩායමක් ලෙස වැඩකිරීමට ඇති හැකියාව යනාදී කුසලතා උපාධිධාරීන් සතුටිය යුතු යැයි මෙම ආයතනය අපේක්ෂා කරයි.
TLT Solicitors - A national law firm (by Graham De Guise, HR Director)	TLS ආයතනය දක්ෂතා වලින් පරිපූර්ණ (Talented), අරමුණක් හා ඉදිරි දැක්මක් සහිත (Ambitious and forward thinking) උපාධිධාරීන් බඳවා ගැනීමට අපේක්ෂා කරනු ලැබේ.
BBC (by Rachel Stock, Director of Resourcing and Talent Management)	නියම ආකාරයෙන් සිතන (Original thinking), නව සහ ගවේෂණය නොකරන ලද අදහස් (new and unexplored ideas) ව්‍යාපාර ආයතනය තුළට ගෙන ඒමට හැකි, නිරන්තරයෙන් අලුත් ශ්‍රාවක පිරිසක් ආකර්ශනය කර ගැනීමට උත්සාහ කරන, තීරණ ගැනීමේ හා කාර්යයන් කිරීමේ වගකීම් දැරීමට කැමති, BBC ආයතනය කෙරෙහි ඇල්මක් ඇති, යමක් කිරීමට හැකිය යන ආකල්පය ඇති (Can do attitude) රැකියා අපේක්ෂක උපාධිධාරීන් බඳවා ගැනීමට BBC ආයතනය අපේක්ෂා කරනු ලැබේ.

Source: Eustice, K. (2012). What recruiters want from graduates. <http://careers.guardian.com.uk>

නිගමනය

උපාධිධරයන්, ඔවුන්ගේ වයස්, සමාජ පසුබිම් හා අභිප්‍රේරණ මට්ටම් වලින් විවිධාකාර වන අතරම ඔවුන් ඇතුළත් වන්නා වූ ශ්‍රම වෙළඳපොළ වඩා සංකීර්ණ හා ගතික ස්වරූපයක් ගනී. එම නිසා උපාධිධරයන් විසින් තමන් සතු අධ්‍යාපනික සාර්ථකත්වයන්ට වඩා, ඉතා වැදගත් වන්නාවූ "පැවරීමට ඇති හැකියාවන් (Transferable skills) කළමනාකරුවන් වෙත පෙන්වීම වැදගත් වේ.

සාර්ථක සේවා නියුක්තියක් ලබා කර ගැනීමට ඇති අවස්ථාවන් වර්ධනය කර ගැනීමට නම් උපාධිධරයන් විසින් රැකියා වෙළෙඳපොළට අදාළ වන්නා වූ පුද්ගල හා වෘත්තීමය හැකියාවන් වර්ධනය කර ගැනීමට උනන්දු විය යුතු වේ. මීට අමතරව එම හැකියාවන් වර්ධනය කර ගැනීමට අදාළ වන ආකාරයේ අවස්ථාවන් හි නියුක්ත වීම තුළින් එයින් ලැබෙන්නා වූ අත්දැකීම් එකතු කර ගැනීම වැදගත් වේ. උදාහරණයක් ලෙස උපාධිය හදාරණ කාලය තුළ පූර්ණ කාලීන හෝ අර්ධ කාලීන රැකියාවන්හි නියුක්ත වීම දක්විය හැක.

කෙසේ වුවත්, හැකියාවන් සඳහා ඉල්ලුම් කරන්නා වූ සේවා යෝජකයන් හට ද මේ සඳහා වූ වගකීමක් තිබෙන බව කිව හැකිය. වෙළෙඳපොළ ආර්ථික ක්‍රමයන් තුළ, ආයතන විසින් තමන්ගේ කාලය හා මුදල් යොදවා කරනු ලබන ආයෝජනයන්ගෙන් නිසි ප්‍රතිලාභ නොලැබේ යැයි තිබෙන අවිනිශ්චිත භාවය මත සේවක සංවර්ධනය සඳහා ආයෝජනය කිරීමට මැලි කමක් දක්වන බවක් පෙනෙන්නට තිබේ. නමුත් එලෙස සේවා නියුක්තිකයන්ගේ ඉගෙනුම් හා සංවර්ධනය කෙරෙහි කරනු ලබන ආයෝජනයන් තුළින්, ඔවුන් ඉමහත් ප්‍රතිලාභ අත්පත් කරගන්නා බව ඉතා පැහැදිලිය (Raybould and Sheedy, 2005).

පසුගිය ශතවර්ෂය පුරාවට, අධ්‍යාපනය ලබා දෙන්නන්, සේවා යෝජකයන් හා විශ්වවිද්‍යාල පරිපාලකයන්, උපාධිධරයන්ගේ ගුණාත්මක බව පිළිබඳ ඉතා උනන්දුවක් දක්වන බව අපට පැහැදිලි ය. එම නිසා, මෙම උපාධිධරයන්ගේ අනාගත දියුණුව සුරක්ෂිත කිරීමට තුඩුදෙන ආකාරයේ අධ්‍යනයන් රැසක් පසුගිය කාලවකවානුව පුරාවට සිදු වී ඇති බව පෙනෙන්නට තිබේ.

පිරිස් හා සංවර්ධනය පිළිබඳ වූ වරලත් ආයතනය (Chartered Institute of Personnel and Development) පවසන ලෙස සේවා යෝජකයින් හට "කියා කිරීමට සූදානම් (Work – Ready) පුද්ගලයින් ආයතනයන් වෙත තෝරා ගැනීමේ යම් ආකාරයක නොහැකියාවක් පවතී (Raybould of Sheedy, 2005). එමනිසා, උපාධිධරයන් හට මෙම රැකියා ආශ්‍රිත හැකියාවන් වර්ධනය කර ගැනීමේ අවස්ථාවක් පවතී ද යන්න සොයා බැලීම වැදගත් වේ.

ආශ්‍රිත ග්‍රන්ථ

- [1.] Baruch, Y. & Leeming, A. (1996). Programming the MBA program – the quest for curriculum. *Journal of Management Development*, 15 (7), 27 – 37.
- [2.] Collins English Dictionary - Complete & Unabridged 10th Edition. Retrieved from <http://dictionary.reference.com/browse/graduate>
- [3.] Davies, H. A., Csete, J., & Poon, L. K. (1999). Employer's expectations of the performance of construction graduates. *The International Journal of Engineering Education*, 15 (3), 191 – 198.
- [4.] Duoc, T. Q., Metzger C. (2007). Quality of business graduates in Vietnamese institutions: multiple perspectives. *Journal of Management Development*, 26 (7), 629 – 643
- [5.] Eustice, K. (n.d.). *What recruiters want from graduate candidates*. Retrieved from <http://careers.guardian.co.uk/what-recruiters-want-from-graduate-candidates>
- [6.] Feldman, D.C. (1996). The nature, antecedents and consequences of under-employment. *Journal of Management*, 22(3), 385-407.
- [7.] Harvey, L., & Green D. (1994). Employer Satisfaction, *QHE*, Birmingham
- [8.] Harvey, L. (2001). Defining and measuring employability. *Quality in Higher Education*, 7 (2).
- [9.] Harvey, L. (2002). *Employability and diversity*. Retrieved from <http://www.wlv.ac.uk/webteam/conf/socdiv/sdd-harvey-0602.doc>
- [10.] Higher Education Careers Services Unit. (2002). *Graduate employability: reaching out to all students*. Retrieved from <http://www.westminster-briefing.com/features/feature-detail/newsarticle/graduate-employability-reaching-out-to-all-students-1/#.UMWXEOR4KOY>
- [11.] Khan, L.J., & Morrow, P.C. (1991). Objective and subjective under-employment relationships to job satisfaction. *Journal of Business Research*, 22, 211-218.
- [12.] Krishnamurthi, R. (2010). *Expectations of HR professionals from HR graduates*. Retrieved from <http://www.indianmba.com/Articles on Management/AOM48/aom48.html>
- [13.] Lee, D. (2002). *Information for academic staff on employability*. Retrieved from <http://www.palatine.ac.uk/files/emp/1233.pdf>
- [14.] Louw L., Bosch J.K., & Venter D.J.L. (2001). Quality perceptions of MBA courses and required management competencies. *Quality Assurance in Education*. 9 (2), 72 – 9.
- [15.] Murray S., & Robinson H. (2001). Graduates into sales-employer, student and university perspective. *Education + Training*, 43 (3), 139 – 44.
- [16.] Nabi G.R., & Bagley D. (1999). Graduates' perceptions of transferable skills and future career preparation in the UK. *Education + Training*, 41 (4), 184 – 93.
- [17.] *Online Etymology Dictionary*. Retrieved from <http://dictionary.reference.com/ browse/graduate>
- [18.] *Online Etymology Dictionary*. Retrieved from <http://dictionary.reference.com/ browse/manager>
- [19.] Polyacsco, O. (2009). *Employers' expectations regarding recent graduates*. Retrieved from <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2008/11/HU08110191.htm>
- [20.] Raybould B., & Sheedy V. (2005). Are graduates equipped with the right skills in the employability stakes?. *Industrial and Commercial Training*, 37 (5), 259 – 263.
- [21.] Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2011). *Essentials of Organizational Behavior*. Pearson: India.
- [22.] Scurry, T., & Blenkinsopp, J. (2009). *Failure to launch? Graduate under-employment and the subjective career*. Paper presented at the Academy of Management Annual Meeting, Chicago, IL, August.
- [23.] Vidanapathirana, U. (2000). *Employability and expectations of university students: A cross faculty comparison of the attributes of university students*. Sri Lankan Association for the Advancement of Science [SLAAS]. Proceeding of tht 56th annual session, 27th November – 1st December, Colombo, Sri Lanka, 281.
- [24.] Weligamage, S., & Siengthai, S. (2003). *Employer Needs and Graduate Skills: The Gap between Employer Expectations and Job Expectations of Sri Lankan University Graduates*. 9th International conference on Sri Lanka Studies, 28th – 30th November 2003, Matara, Sri Lanka.