

[08]

මානව සම්පත් කළමනාකරුවෙකු තුළ තිබිය යුතු ගති ලක්ෂණ

කේ. ඒ. කේ. එස්. රත්නකාර, කේ. ඒ. ඩී. ඩී. සුභාෂනී,  
එම්. ජී. එන්. මධුවන්ති, එච්. ඩී. ආර්. සවිත්තා, ජී. ජී. සෙවිවන්දි

හැඳින්වීම

මානව සම්පත් කළමනාකරණය වර්තමානයේ සංවිධාන කළමනාකරණයේ දී ඉතාමත් වැදගත් සහ අත්‍යවශ්‍ය කළමනාකරණ කාර්යයකි. ඕපාත (2009) සඳහන් කරන පරිදි මානව සම්පත් කළමනාකරණය යනු ආයතනයක අරමුණු ලඟාකර ගැනීම සඳහා මානව සම්පත කාර්යක්ෂමව හා ක්‍රියාකාරීව යොදා ගැනීමයි. කළමනාකරණ ශ්‍රිතයන් අතර ඉතාමත් වැදගත් ශ්‍රිතයක් ලෙසට මානව සම්පත් කළමනාකරණය දැක්විය හැකිය. මන්ද අනෙකුත් සම්පත්වලට සාපේක්ෂව මානව සම්පත අද්විතීය ගුණාංගවලින් සමන්විත වීමත්, මානව සම්පත් නොමැතිව සංවිධාන ක්‍රියාත්මක කිරීමට නොහැකිවීමත් නිසාය. සංවිධාන පරමාර්ථ ඉටුකර ගැනීම සඳහා අවශ්‍ය තීරණ ගැනීම, සම්පත් මෙහෙයවීම හා නිෂ්පාදන කාර්යය සිදුකිරීමට මානව සම්පත් කළමනාකරණය යොදා ගනු ලැබේ. මානව සම්පත් කළමනාකරුවන්ගේ ප්‍රධාන අරමුණනම්, සංවිධානයට වඩාත්ම සංතෘප්ත සහ නිපුණතාවයකින් යුතු සේවක බලකායක් ආකර්ෂණය කර ගැනීම සහ රඳවා ගැනීමයි. මෙසේ ආකර්ෂණය කර ගත් සහ සංවිධානය තුළ රඳවා ගන්නා මානව සම්පත තුළින් සංවිධානයේ මූලික අරමුණු සහ පරමාර්ථ සාක්ෂාත් කරගැනීමට උපරිම දායකත්වයක් ලැබෙන පරිදි එකී මානව සම්පත කළමනාකරණයකර ගන්නේ කෙසේද යන්න මානව සම්පත් කළමනාකරණ විෂය තුළින් සලකා බැලේ.

මානව සම්පත කළමනාකරණයෙහි කාර්යභාරය සහ පරමාර්ථ ඉටුකරගැනීම සඳහාත්, කළමනාකරණ ශ්‍රිතයක් වශයෙන් ඉන් සංවිධානයට ලබාදිය යුතු කේවල දායකත්වය ප්‍රශස්ත ලෙසම ලබා දීම සඳහාත් මානව සම්පත් කළමනාකරුවෙකු විවිධ ගුණාංගයන්ගෙන් සමන්විත විය යුතුය. මෙම අධ්‍යයන වාර්තාව තුළින් විමසාබලනුයේ මානව සම්පත් කළමනාකරුවෙකු තුළ තිබිය යුතු එවන් ගුණාංග කවරේද යන්න පිළිබඳවයි. විවිධ පර්යේෂකයන් සහ මානව සම්පත් විෂය ක්ෂේත්‍රයේ නියුතු විවිධ වෘත්තිකයන් විසින් මෙම ගුණාංගයන් විවිධාකාරයෙන් විග්‍රහ කර ඇත. මානව සම්පත කළමනාකරුවෙකු සතු වියයුතු ගුණාංගයන් විග්‍රහ කිරීමේදී විවිධ පුද්ගලයන් විසින් විවිධ ප්‍රවේශයන්, ආකෘතීන් සහ දෘෂ්ටින් භාවිතා කරමින් සිය විග්‍රහයන් ඉදිරිපත්කර ඇත. මෙම ගුණාංගයන් ඉදිරිපත් කිරීමේදී විවිධ පුද්ගලයන් විසින් සිදුකරන ලද පර්යේෂණ ලිපි සහ අධ්‍යයන වාර්තා ආදිය පරිශීලනය කිරීමෙන් ඉදිරිපත්කොට ඇති හෙයින් විවිධ කරුණු සම්බන්ධයෙන් එකඟතාවයන් මෙන්ම යම් යම් වෙනස්කම්ද මෙහි ඇතුළත් වේ. කෙසේවුවද සාර්ථක මානව සම්පත් කළමනාකරුවෙකු සතු විය යුතු ගුණාංගයන් කවරේද යන්න පිළිබඳ යම් අවබෝධාත්මක විවරණයක් ලබා දීම සඳහා මෙම අධ්‍යයන වාර්තාව තුළින් උත්සහයක් දැරුවෙමු.

මානව සම්පත් කළමනාකරණය

වර්තමාන තරඟකාරී ව්‍යාපාරික පරිසරය තුළ වඩා සාර්ථකත්වයට පත්වීමටත්, තම ආයතනික අරමුණු ලඟා කරගැනීමටත් ව්‍යාපාරික ආයතන විසින් වඩා සඵලදායී මානව සම්පත් කළමනාකරණ පද්ධතීන් යොදාගැනීමේ නැඹුරුතාවක් පවතී. මෙහිදී මානව සම්පත් කළමනාකරණය යනු කුමක්ද යන්නත්, මානව සම්පත් කළමනාකරුගේ භූමිකාව පැහැදිලිව වටහා ගැනීමත් ඉතා වැදගත් වේ. ඕපාත (2003) දක්වා ඇති පරිදි, මානව සම්පත් කළමනාකරණය යනු, යම් නිශ්චිත සංවිධානයක පරමාර්ථ ඉටු කරගැනීම සඳහා පවතින මානව සම්පත කාර්යක්ෂමව සහ සඵලදායීව උපයෝජනය කිරීමයි. ඕපාත සහ අරුල්ලාජා (2012) දී දක්වා ඇති පරිදි, මානව සම්පත යනු සලකා බලන සංවිධානය වෙනුවෙන් තම කාර්යභාරය ඉටු කරන පුද්ගලයෙකු වේ. මානව සම්පත් අනෙකුත් සම්පත්වලින් වෙනස් වූ විශේෂිත ලක්ෂණ වලින් සමන්විත අද්විතීය සම්පතකි. ඕපාත (2003) සඳහන් කරන පරිදි සජීවී, සප්‍රාණික සහ ක්‍රියාකාරී වීම, සිතීමට, හැඟීමට සහ ප්‍රතික්‍රියා දැක්වීමට ඇති හැකියාව, චේතන තීරණය කිරීමට බලපෑම් කිරීමේ හැකියාව, අත්දැකීම් සහ පුහුණුව සමග අගය වැඩිවීම, කණ්ඩායම් වශයෙන් සංවිධානය වීමේ හැකියාව, වර්යාවෙන් සංකීර්ණ වීම සහ පුරෝකථනය කිරීමේ දුෂ්කරතාවය, නිර්මාණශීලී හැකියාව සහ අනෙකුත් සියලුම සම්පත් පිළිබඳව තීරණ ගැනීමේ හැකියාව ආදී විශේෂිත ලක්ෂණ හේතුවෙන් මානව සම්පත අනෙකුත් සම්පත් වලට වඩා සුවිශේෂී වේ. මෙම අද්විතීය ලක්ෂණ හේතුවෙන් ව්‍යාපාරයක් තම ව්‍යාපාරික පරමාර්ථ ඉටු කරගැනීම සඳහා භාවිතා කරනු ලබන සම්පත් සියල්ල අතරින් අතිශයින්ම වැදගත් වන සම්පත වන්නේ මානව සම්පතයි. ඕපාත (2003) තවදුරටත් පැහැදිලි කරන පරිදි ව්‍යාපාරික පරමාර්ථ ලඟා කරගැනීම සඳහා අනෙකුත් සම්පත් රැස්කර ඒකාබද්ධ කර තීරණ ගැනීම සහ එම සම්පත් මෙහෙයුම

කරනු ලබන්නේ මානව සම්පත විසිනි. එබැවින් මානව සම්පත කාර්යක්ෂමව සහ සඵලදියව උපයෝජනය කිරීමට අදාළ වන මානව සම්පත් කළමනාකරණය නිෂ්පාදන, මූල්‍ය සහ අලෙවි ආදී ශ්‍රීතයන්හි සාර්ථකත්වය කෙරෙහිද බලපායි. ඕපාක සහ අරුල්ලාජා (2012) සඳහන් කරන පරිදි, මානව සම්පත් කළමනාකරණයෙහි මූලික අරමුණ වන්නේ රැකියාවට වඩාත් සුදුසු සහ කුසලතා පුර්ණ, ආයතනයේ සාර්ථකත්වයට තම පුර්ණ දායකත්වය ලබාදෙන පුද්ගලයින් බඳවා ගැනීම සහ රඳවාගැනීමයි. Pamoni (2009) සඳහන් කරන පරිදි, ව්‍යාපාරයක් තම වෙළඳපොළ කොටස වැඩිකරගත් පමණින් හෝ තරගකාරීත්වයේ වාසිය අත්පත් කරගත් පමණින් සාර්ථක ව්‍යාපාරයක් බවට පත් නොවේ. ඒ සඳහා ව්‍යාපාරය තුළ මානව ප්‍රාග්ධනය වඩා වැදගත් වන්නාමක් ලෙස හඳුනාගැනීම වඩා වැදගත් වේ. Pamoni (2009) තවදුරත් කරුණු දක්වන පරිදි, මානව සම්පත් කළමනාකරණය යනු ආයතනයේ උපායමාර්ගික අරමුණු ලඟා කරගැනීම සඳහා සේවකයින්ගේ පෞද්ගලික මෙන්ම සාමූහික දායකත්වය ලබාගැනීම සඳහා යොදාගනු ලබන උපායමාර්ගික කළමනාකරණයයි. සංවිධානයේ උපායමාර්ගික අරමුණු සහ ඉලක්ක ලඟා කරගැනීම සඳහා සේවකයින් ආකර්ෂණය කරගැනීම සහ සංවර්ධනය කිරීම තුළින් මානව සම්පත් කළමනාකරණ ශ්‍රීත, සේවකයින් සහ සංවිධානය අතර මනා සබඳතාවක් ගොඩනැගීමට මානව සම්පත් කළමනාකරණය උපයෝගී කරගත හැක (Pamoni, 2009). එබැවින් සංවිධානය තම සේවක බලකායේ අවශ්‍යතා පිළිබඳව සොයා බැලීම ඉතා වැදගත් වේ. මේ ආකාරයෙන් සලකා බලන විට ආයතනයට වඩා පක්ෂපාතී සහ තෘප්තිමත් සේවක මණ්ඩලයක් ඇති කරගැනීම සඳහා සැලසුම් සහගත සහ සාර්ථක මානව සම්පත් කළමනාකරණ ක්‍රියාවලියක් අවශ්‍ය වේ. Pamoni (2009) තවදුරටත් පෙන්වා දෙන පරිදි, මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ ප්‍රධාන ඉලක්කයන් වන්නේ සේවක පිරිවැටුම අවම කිරීම, සේවකයන් ප්‍රබෝධමත් කරවීම, අභිප්‍රේරණය කිරීම සහ වඩාත් ගැලපෙන සහ නිපුණත්වයෙන් යුතු සේවක පිරිසක් ආකර්ෂණය කරගැනීම සහ ඔවුන්ව සංවර්ධනය කිරීමයි. මෙම ඉලක්ක ලඟා කරගැනීම සඳහා සදාචාරාත්මක ප්‍රතිපත්ති සහ සමාජ වගකීම පිළිබඳව සන්නිවේදනය කිරීම තුළින් සේවකයින් පුහුණු කිරීම සහ අභිප්‍රේරණය කිරීම මානව සම්පත් කළමනාකරණයෙහි වගකීමක් ලෙස හඳුනාගැනේ.

තවදුරටත් Bhagria (2010) දක්වා ඇති පරිදි, මානව සම්පත් කළමනාකරණයෙහි මූලික අභිමතාර්ථය වන්නේ ආයතනයේ කටයුතු කෙරෙහි සේවක දායකත්වය උපරිමයෙන් ලබාගැනීමයි. ඕපාක සහ අරුල්ලාජා (2012) සඳහන් කරන පරිදි, මානව සම්පත් කළමනාකරණයෙහි මූලික අරමුණ වන්නේ රැකියාවට වඩාත් සුදුසු සහ කුසලතා පුර්ණ ආයතනයේ සාර්ථකත්වයට තම පුර්ණ දායකත්වය ලබාදෙන පුද්ගලයින් බඳවා ගැනීම සහ රඳවා ගැනීමයි.

**මානව සම්පත් කළමනාකරණ කාර්යයන් පිළිබඳ වගකීම**

සංවිධානයක් තුළ වඩාත්ම වැදගත් සහ අද්විතීය ගුණාංග වලින් සමන්විත මානව සම්පත කළමනාකරණය කිරීමේ වගකීම කවරෙකු හට පවරන්නේදැයි සොයා බැලීම වැදගත් වේ. ඕපාක (2003) දක්වා ඇති පරිදි සංවිධානයේ සේවනියුක්ත සෑම කළමනාකරුවෙක් වෙතම මානව සම්පත් කළමනාකරණය පිළිබඳ වගකීම පැවරේ. මක්නිසාද යත් සෑම කළමනාකරුවකු යටතේම සේවකයින් සේවයේ යෙදී සිටින බැවිනි. සංවිධානයක් තුළ මානව සම්පත් කළමනාකරණ දෙපාර්තමේන්තුවක් ස්ථාපිත කරනු ලබන්නේ මානව සම්පත් කළමනාකරණ කටයුතු පහසුවෙන් ඉටු කරගැනීම සඳහා වන අතර මානව සම්පත් කළමනාකරුවන්ට ඒ පිළිබඳව විශේෂ වගකීමක් පැවරෙන බව ඕපාක (2003) තවදුරටත් පැහැදිලි කර ඇත. ඒ අනුව මානව සම්පත් කළමනාකරණය හා සම්බන්ධ ප්‍රතිපත්ති, නීති රීති, ක්‍රියා පටිපාටි, වැඩසටහන් සම්පාදනය කිරීම සහ ක්‍රියාත්මක වීම සහතික කිරීම පිළිබඳ මූලික වගකීමක් මානව සම්පත් කළමනාකරණය පිළිබඳ විශේෂ දැනුමක් සහ පුහුණුවක් සහිත මානව සම්පත් වෘත්තිකයන්ට පැවරේ. ඔවුන් විසින් ස්ථාපිත කරන ලද නීති රීති සහ අනෙකුත් පටිපාටි ක්‍රියාත්මක කිරීමේ වගකීම රේඛීය කළමනාකරුවන් හට පැවරෙන වගකීමකි. Bhagria (2010) දක්වා ඇති පරිදි, සංවිධානයේ මානව සම්පත් කළමනාකරණය සම්බන්ධ මූලික වගකීම දරණු ලබන්නේ මානව සම්පත් කළමනාකරණ දෙපාර්තමේන්තුවයි. විශේෂයෙන්ම ආයතනයට සේවකයින් බඳවා ගැනීම සහ ඔවුන්ගෙන් අපේක්ෂිත කාර්යඵල ලඟා කරගැනීම මානව සම්පත් කළමනාකරණ දෙපාර්තමේන්තුවට පැවරෙන මූලික වගකීම් ලෙස හඳුනාගත හැක. Handy (1999) විසින් කරන ලද සමීක්ෂණයකින් පැහැදිලි වන පරිදි, ව්‍යාපාරය තුළ මානව දෘෂ්ටියකින් සම්පත් දෙස අවධානය යොමු කිරීම, ආයතනයේ සාර්ථකත්වය කෙරෙහි 80% ක පමණ බලපෑමක් ඇති කරයි.

මානව සම්පත් කළමනාකරුවකු සතුව පැවතිය යුතු විශේෂ ගුණාංග සංවිධානයක් තුළ මානව සම්පත් කළමනාකරණය හා සම්බන්ධ ප්‍රතිපත්ති, නීති රීති, ක්‍රියා පටිපාටි, වැඩසටහන් සම්පාදනය කිරීම සහ අදාළ සැලසුම් නිසි පරිදි ක්‍රියාත්මක වීම සහතික කිරීම පිළිබඳ මූලික වගකීමක් මානව

සම්පත් කළමනාකරුවන්ට පැවරෙන හෙයින් ඔවුන් සතුව පැවතිය යුතු විශේෂිත ගුණාංග හඳුනාගැනීම බෙහෙවින් වැදගත් වේ.

ඕපාත (2003) දී පෙන්වා දෙන පරිදි, මානව සම්පත් කළමනාකරුවකු සතුව පැවතිය යුතු විශේෂ ගුණාංග කීපයකි. මානව සම්බන්ධතා පිළිබඳ නිපුණත්වය, සන්නිවේදන හැකියාව, සහේතුක තීරණ ගැනීමේ හැකියාව, විනිතබව, පරස්පර අදහස් අවබෝධ කරගැනීමේ සහ අගය කිරීමේ හැකියාව, කේවල් කිරීමේ හැකියාව, ඒත්තු ගැන්වීමේ හැකියාව, කම්කරු හා කාර්මික නීති පිළිබඳ නිපුණත්වය, පුද්ගල විභවයන් හඳුනාගැනීමේ හා වර්ධනය කිරීමේ හැකියාව සහ සංකල්පනාත්මක නිපුණත්වය මෙම විශේෂ ලක්ෂණ අතර වේ. මීට අමතරව පෙයෝල් (සීං සහ අන් අය, 1990) ට අනුව කළමනාකරුවකු සතුව පැවතිය යුතු තවත් ගුණාංග කීපයක් ඕපාත (2003) විසින් දක්වා ඇත. 1. භෞතික (සෞඛ්‍යය, ශක්තිය, දක්ෂකම), 2. මානුෂික (අවබෝධ කරගැනීම සහ ඉගෙනගැනීම, විනිශ්චය, මානසික ශක්තිය, යෝග්‍ය පරිදි හැඩ ගැසීමේ හැකියාව), 3. සදාචාර (ප්‍රභලත්වය, ස්ථිරභාවය, වගකීම් භාරගැනීමේ කැමැත්ත, මූල පිරිම, හක්තිය, උපාය ඥානය සහ ගෞරවය), 4. අධ්‍යාපන (ඉටු කරන කාර්යයන්ට විශේෂයෙන් අයත් නොවන කරුණු පිළිබඳ පොදු දැනුම), 5. තාක්ෂණික (කාර්යයන්ට අදාල වූ විශේෂිත දැනුම) සහ 6. පළපුරුද්ද (රැකියාවෙන් මතු වන පන්තරය) එම ගුණාංග වේ. Susan (2010) දක්වා ඇති පරිදි, මානව සම්පත් කළමනාකරුවකු සතුව පැවතිය යුතු ලක්ෂණ කීපයකි. ප්‍රධාන වශයෙන්ම අදාල සංවිධානයේ ව්‍යාපාරික ස්වභාවය, එහි ක්‍රියා පටිපාටි, සහ එහි මානව සම්පත් කළමනාකරණය ක්‍රියාත්මක වන ආකාරය පිළිබඳ දැනුමක් ඔවුන් සතුව විය යුතුය. ඊට අමතරව උපායමාර්ගික චින්තනය සහ විශ්ලේෂණ බුද්ධියද, වෙනසකට මුල පිරීමේ හැකියාව, සඵලදායී සන්නිවේදන හැකියාව, විශ්වසනීයත්වය, ප්‍රතිඵල අභිමුඛ බව, කාර්යඵල කෙරෙහි යොමුව, සදාචාරාත්මක වර්යාව සහ අන්‍යයන් කෙරෙහි බලපෑම් කිරීමේ හැකියාව ද මානව සම්පත් කළමනාකරුවකු සතුව පැවතිය යුතු බව තවදුරටත් Susan (2010) විසින් පෙන්වාදී ඇත. මේ හා සමාන අදහසක් පළ කරමින් Mayhew (2011) ද මානව සම්පත් කළමනාකරුවකු සතුව පැවතිය යුතු ලක්ෂණ ලෙස මානව සම්පත් කළමනාකරණ ශ්‍රිතයන් සහ ඊට අදාල අනෙකුත් ක්‍රියා පටිපාටි සම්බන්ධයෙන් මනා ප්‍රවීණත්වයෙන් යුතුවීම සහ මනා සන්නිවේදන හැකියාවක් පැවතීම දක්වා ඇත. එනම්, මානව සම්පත් කළමනාකරු තම කාර්ය මණ්ඩලය, සැපයුම්කරුවන්, තම සහායකයින්, රැකියා අයදුම්කරුවන් ඇතුළු විවිධාකාර වූ පුද්ගල කොටස් සමග සන්නිවේදනය කිරීමේදී සඵලදායී ලෙස සන්නිවේදනය කිරීමේ හැකියාව වැදගත් වේ. Mayhew (2011) තවදුරටත් පැහැදිලි කරන පරිදි, මානව සම්පත් කළමනාකරු තම සේවකයින් කෙරෙහි යහපත් ආකල්පයකින් මෙන්ම අනුකම්පාවකින්ද කටයුතු කළ යුතුය. විශේෂයෙන්ම, සේවයෙන් පහකිරීම ආදී අවස්ථා වලදී සහකම්පනයෙන් මෙන්ම තම වෘත්තීයත්වයද ආරක්ෂා වන පරිදි කටයුතු කිරීමට මානව සම්පත් කළමනාකරු සමත් වීම වැදගත් වේ. නායකත්ව කුසලතා, සාධාරණත්වය සහ සමානාත්මතාවද මානව සම්පත් කළමනාකරු තුළ පැවතිය යුතු ගුණාංග බව Mayhew (2011) පෙන්වා දී ඇත. මානව සම්පත් කළමනාකරු හුදෙක් ව්‍යාපාර හවුල්කරුවකු වීම ප්‍රමාණවත් නොවන අතර නිවැරදි නායකයෙකු වියයුතු බව, ව්‍යාපාරය පිළිබඳව මනා දැනුමක් ඇති අයකු වීම, ඵලදායීත්වය පිළිබඳව අවධානය යොමු කරන්නෙක් වීම, පුරෝකථන හැකියාවෙන් යුක්ත වීම, තොරතුරු මත පදනම්ව තීරණ ගැනීමේ හැකියාවකින් යුක්ත වීම, මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ සාර්ථකත්වය මූල්‍යමය වශයෙන් පුරෝකථනය කිරීමේ හැකියාවෙන් යුක්ත වීම, නවෝත්පාදන ඇතිකිරීමේ හැකියාවෙන් මෙන්ම ප්‍රමුඛතා හඳුනාගැනීමේ හැකියාවෙන් යුතු අයෙකු විය යුතු බව Hollon (2011) දක්වා ඇත. මානව සම්පත් කළමනාකරුවන් මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ වැදගත්කම විදහා දැක්විය හැකි කුසලතාවයන් සහ ශක්‍යතාවයන්ගෙන් යුක්ත විය යුතු බව Brewster et al, (2000) සහ Kane සහ අන් අය (1999) සඳහන් කර ඇත. මෙම කුසලතාවයන් සහ ශක්‍යතාවයන් සම්බන්ධයෙන් සිදු කර ඇති අධ්‍යයනයන් තුළින් එවැනි කුසලතා කාණ්ඩ 3ක් පිළිබඳව අවධාරණය කර තිබේ.

1. වෘත්තීමය සහ තාක්ෂණික මානව සම්පත් ශක්‍යතාවයන්
2. ව්‍යාපාරික අවධාරණය සහ ව්‍යාපාර කේන්ද්‍රීය තීරණ ගැනීමේ හැකියාව
3. පුද්ගලාන්තර සහ දේශපාලනික කුසලතාවයන්

Hall සහ Torrington (1998), Kelly and Gennard (1996, 2001) සහ Browster et al (2000) ඉදිරිපත් කර ඇති වර්ගීකරණයන් ඊට නිදසුන් ලෙස දක්වා ඇත. තවදුරටත්, Pfeffer (1992) සහ Ulrich (1997) "මානව සම්පත් ගැටළු සාර්ථකව කළමනාකරණය කිරීමට අවශ්‍ය වන කුසලතාවයන් සහ ශක්‍යතාවයන් මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ කාර්යභාරය සඳහා අවශ්‍ය පදනම සපයයි" යනුවෙන් සඳහන් කරන බව මෙම ලිපියෙහි දැක්වේ. Purcell සහ Ahlstrand (1994) සඳහන් කරන පරිදි පුද්ගලාන්තර කුසලතා මානව සම්පත් කළමනාකරුවන්ට විවිධාකාරයෙන් වැදගත් වේ. ප්‍රථමයෙන්, එම කුසලතාවයන් ඔවුන්ට ජාලයන් නිර්මාණය කර ගැනීමටත් විශ්වසනීයත්වය, බලය සහ බලපෑම වැඩි දියුණු කරගැනීමටත් ඉවහල් වේ. දෙවනුව, සංවිධානය කෙරෙහි මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ ඇති වැදගත්කම විදහා දැක්වෙන පරිදි මානව සම්පත් වැඩසටහන් සඵලදායී ලෙස නිර්මාණය

කිරීමටත් ක්‍රියාත්මක කිරීමටත් මානව සම්පත් කළමනාකරුවන්ට පහසුකම් සලසා දෙනු ලබයි. තවද, ආයතනයේ ප්‍රධාන විධායක නිලධාරියා සමග මානව සම්පත් කළමනාකරුවන්ගේ පෞද්ගලික වශයෙන් ඇති සබඳතාවය මානව සම්පත් ගැටළු සම්බන්ධයෙන් අවධානය යොමු කරවා ගැනීමේ වැදගත් මාධ්‍යයක් වශයෙන් සැලකෙන බව මෙහි කියවේ.

Truss සහ අන් අය (2002) දක්වා ඇති පරිදි මානව සම්පත් කළමනාකරුවෙකු තුළ තිබිය යුතු යම් යම් උප ලක්ෂණයන් සහ වර්ගවත් මානව සම්පත් කළමනාකරණ ශ්‍රිතය කෙරෙහි විශේෂයෙන් බලපානු ලබයි. නිදසුන් ලෙස මානව සම්පත් නායකත්වයේ ස්වභාවය, මානව සම්පත් ශ්‍රිතය සතුව පවත්නා සම්පත් සහ එම සම්පත් භාවිතා කරනු ලබන ආකාරය, මානව සම්පත් වෘත්තීයේ නිපුණත්වයේ මට්ටම, ව්‍යාපාරික දැනුම, බලය, උපායමාර්ගික භූමිකාවක නිරත වීමට ඇති කැමැත්ත, සන්නිවේදනය සහ දෘශ්‍යතාවය යන ලක්ෂණයන් ගෙන හැර දැක්විය හැකි බව ඔහු විසින් විග්‍රහ කරන බව මෙම ලිපියෙහි දක්වා ඇත. තවද, මෙම පර්යේෂණ ලිපියෙහි දක්වා ඇති ආකාරයට මානව සම්පත් කළමනාකරුවෙකු නියමිත වෙලාවට වැඩ කිරීම, ඉවසිලිවත්තාවය, පීඩනය යටතේ මනාව කටයුතු කිරීම සහ තොරතුරු සම්බන්ධයෙන් පෘථුල විශ්ලේෂණයක් ඉදිරිපත් කිරීමේ හැකියාව යනාදියෙන් ද සමන්විත විය යුතු වේ.

ඒ අනුව මෙම පර්යේෂණ ලිපියෙහි දක්වා ඇති මානව සම්පත් කළමනාකරුවෙකු සතු විය යුතු ගුණාංගයන් පහත පරිදි දැක්විය හැකිය.

- කුසලතා සහ ශක්‍යතාවයන්
- පුද්ගලාන්තර හැකියාවන්
- උපායකෝශලය
- වෘත්තීය නිපුණත්වය
- මනා සන්නිවේදනය
- නායකත්වය
- ඉවසිලිවත්තාවය
- කාලානුගතීකත්වය
- පීඩනය යටතේ මනාව වැඩ කිරීමේ හැකියාව
- පෘථුල විශ්ලේෂණාත්මක හැකියාව
- දෘශ්‍යතාවය

1990 දී Miller විසින් සිදු කර ඇති සමීක්ෂණයක් උපුටා දක්වමින් Sharabi (2008) දී සඳහන් කරනුයේ මානව සම්පත් කළමනාකරුවන් සතුව ආයතනයේ උපායමාර්ගික අවශ්‍යතාවයන් පිළිබඳ මනා අවබෝධයක් තිබිය යුතු බවයි. ඒ සඳහා ඔවුන් උපායමාර්ගික අධ්‍යාපනයක් ලබා තිබිය යුතු බවද මෙහි සඳහන්ය. 2011 දී Bailey ඉදිරිපත් කර ඇති පර්යේෂණ ලිපියකට අනුව, Ulrich විසින් (1998) දී, මානව සම්පත් කළමනාකරුවන් හට තමාවම ප්‍රතිනිර්මාණය කිරීමට සහ වඩාත් වෘත්තීය මට්ටමෙන් කටයුතු කිරීමට හැකියාව අවශ්‍යයෙන්ම තිබිය යුතු අතර එය ඔවුන් විසින් සංවිධානයට වටිනාකම් එකතු කරන්නේ කෙසේද යන්න හරහා පැහැදිලිව පෙන්වීමෙන් සිදු කල හැකි බවත් සඳහන් කොට ඇත. තවද, මානව සම්පත් වෘත්තීයයන් සතුව නීතිමය සීමාවන් සහ නීතිමය කරුණු පිළිබඳව විශේෂඥ දැනුමක් තිබීමත් එම දැනුම අඛණ්ඩව යාවත්කාලීන කරගැනීමත් අවශ්‍ය වන බව Gold සහ Bratton විසින් (2003) සඳහන් කරන බව මෙම ලිපියෙහි සඳහන් වේ. එසේම, Ulrich විසින් (1998) අවධාරණය කොට ඇත්තේ මානව සම්පත් කළමනාකරුවන් විසින් අවධානයට ගත යුතු මෙම විශේෂඥ දැනුම නව සේවා නියුක්තිය පිළිබඳ නීති රෙගුලාසි සහ අධිකරණ නීතිය සම්බන්ධයෙන් සිය වෘත්තීමය විනිශ්චයන් ලබා දීම යනාදිය ආශ්‍රිත කාර්යයන්හි දී ආයතනයේ “අභ්‍යන්තර උපදේශකයන්” ලෙස කටයුතු කිරීමේදී අතිශය වැදගත් වන බවයි. ඒ අනුව ඉහත පර්යේෂණ ලිපිය මගින් මූලික වශයෙන් අවධාරණය කර ඇති ගුණාංගයන් ද්විත්වයක් හඳුනාගත හැකිය. ඒ, දැනුම සහ වෘත්තීය නිපුණත්වය යි. Ulrich සහ අන් අය (2008) දක්වා ඇති පරිදි ආයතනයක් විසින් ඕනෑම කළමනාකරුවකුගෙන් බලාපොරොත්තු වන හැකියාවන්/ ශක්‍යතාවන් 11 ක් ඇති අතර එම හැකියාවන් මානව සම්පත් කළමනාකරුවකුට සුවිශේෂී වන ආකාරය පහත පරිදි දක්වා ඇත.

- කුසලතාවය/ නිපුණත්වය  
ආයතනයට අවශ්‍ය කරන කාර්යක්ෂම සහ කැපවුණු සේවක පිරිසක් ආකර්ෂණය කර ගැනීම සහ ආයතනය තුළ රඳවා ගැනීමට මානව සම්පත් කළමනාකරුට ඇති කුසලතාවයයි.
- වේගවත්බව  
ආයතනයට අවශ්‍ය කරන වෙනස්කම් ඉතා ඉක්මනින් සිදු කිරීමට ඇති හැකියාවයි. එනම් නව සේවකයන් හා ව්‍යාපාර අවස්ථා හඳුනාගැනීම මින් අදහස් වේ.

- සහාය මනෝ විභිතිය (Shared Mindset)  
පාරිභෝගිකයන් තුළ ආයතනය පිළිබඳ අනන්‍යතාවයක් සහ ප්‍රසිද්ධියක් ඇති කිරීමේ කාර්යය සඳහා සේවකයින් සම්බන්ධ කර ගැනීම.

- වගකීම  
ඉහළ කාර්ය සාධනයක් ලබාගැනීමට අවශ්‍ය පුහුණුවක්/ මානව සම්පත් පරිවයක් ආයතනය සතුව ඇති බව සහතික වීම.

- සහයෝගීත්වය  
මානව සම්පත් කළමනාකරුවකු ආයතනය තුළ කාර්යක්ෂමතාව වැඩි කිරීම සහ අදහස් හුවමාරුව මගින් සහයෝගීත්වය ගොඩනැගීමට කටයුතු කළ යුතු වේ. මන්ද සහයෝගීත්වය තුළින් ආයතනයට වැඩි දායකත්වයක් ලබා ගත හැකි බැවිනි.

- ඉගෙනීම  
පර්යේෂණ මගින්, කුසලතාවන් ළඟාකර ගැනීම සහ නිරන්තර වැඩි දියුණුව මගින් නව අදහස් ජනිත කිරීම හා එම අදහස් පිළිබඳව පොදු අවබෝධයක් ඇති කිරීම.

- නායකත්වය  
මානව සම්පත් කළමනාකරුට ආයතනයේ ඊළඟ නායකත්ව පරම්පරාවක් සකස් කිරීමේ වගකීම පවතී.

- පාරිභෝගික සම්බන්ධය  
ආයතනයේ සාර්ථකත්වයට අවශ්‍ය පාරිභෝගික සම්බන්ධතා ගොඩ නැගීම මින් අදහස් කෙරේ.

- නවායකරණය  
අතීතයේ සාර්ථකත්වයන් මත රැඳී නොසිට නව අනාගත අවස්ථා නිර්මාණය කිරීම සඳහා යොමු වීමක් මෙ මගින් අදහස් වේ.

- කාර්යක්ෂමතාව  
මෙහෙයුම් කටයුතු සඳහා වන පිරිවැය පාලනය කිරීම මෙහි අදහස වන අතර මානව සම්පත් කළමනාකරුවන් මානව සම්පත, ක්‍රියාවලිය, ව්‍යාපෘති යන මාර්ග වලින් පිරිවැය අවම කිරීමට දායක වේ.

- උපායමාර්ගික එකමුතුව  
උපාය මාර්ගයන් පැහැදිලිව සන්නිවේදනය කිරීම සහ කොටස් වශයෙන් බෙදා ගැනීම මගින් ආයතනය තුළ ඇතිකරගන්නා එකමුතුව මෙහි අදහස වන අතර ඒ සඳහා උපාය මාර්ගයන් අඛණ්ඩව සන්නිවේදනය කිරීමේ වගකීම මානව සම්පත් කළමනාකරු සතු වේ.

Ontario network (2010) අනුව නායකත්ව කුසලතා, සංවිධානාත්මක හැකියාව, ගැටළු විසඳීම, සන්නිවේදන, ගණුදෙනු කිරීමේ කුසලතා, ශක්තිමත් අන්තර් මානව සම්බන්ධතා පැවැත්වීමේ හැකියාවන් සහ මානව සම්පත් තොරතුරු පද්ධති පිළිබඳ ප්‍රවීණත්වය කුසලතා මානව සම්පත් කළමනාකරු යන තනතුර සඳහා අවශ්‍ය වන බව දක්වා ඇත. Hamid (2002) අනුව මානව සම්පත් කළමනාකරුවෙකු සතුව පැවතිය යුතු ගුණාංග අතර පහත දැක්වෙන ගුණාංග ප්‍රධාන වේ. ඒ අනුව උපක්‍රමික සම්ප්‍රජානනය යනු මානව සම්පත් කළමනාකරුවෙකු ආයතනයක තීරණ ගැනීමේ කාර්යයේදී මූලික අරමුණු හා සහාය දැක්වීම සඳහා උපක්‍රමික දැනුවත්භාවයකින් යුතු වීම, නව ව්‍යුහයන්ට අනුවර්තනය වීමේ හැකියාව, විවිධ සංස්කෘතීන්ට සංවේදීතාවයක් දැක්වීම, ජාත්‍යන්තර කණ්ඩායම් සමඟ වැඩ කිරීමේ හැකියාව, භාෂා කුසලතා, අධිකව කාර්යයන් කෙරේ නැඹුරුව, විශ්ව අලෙවිකරණය අවබෝධ කර ගැනීමේ හැකියාව හා ආත්මාවලම්බනය එනම් තමාගේම සම්පත්, කුසලතා හා දක්ෂතා මත විශ්වාසය තබා කටයුතු කිරීම යනාදිය ප්‍රමුඛස්ථානයක් හිමිකර ගනියි.

ගති ලක්ෂණ හා ගුණාංග යනු පොදු සහ භාවාත්මක සංකල්පයකි (ඕපාත, 2007). එය වෛකල්පිතව නිපුණත්වය ලෙසද සැලකේ (ඕපාත, 2007). එහිදී මානව සම්පත් කළමනාකරුවෙකු සඳහා අවශ්‍ය වන ප්‍රධානතම උපලක්ෂණ ලෙස මානව සම්පත් නිපුණත්වය, මනෝමය තාර්කික නිපුණතාවය හා

පුද්ගල චරිතය අන්තර්ගතය. මානව සම්පත් නිපුණත්වය යනු කැළඹිලි, අරගල හා ආකූලතාවලින් තොරව පුද්ගලයන් සමඟ ගනුදෙනු කිරීමේ හා වටහා ගැනීමේ හැකියාවයි (ඕපාත, 2007). එය පුද්ගලයන් සමඟ මනාව ක්‍රියාකිරීමට ඇති හැකියාව හා සම්බන්ධවේ. එමෙන්ම එය කණ්ඩායමක සාමාජිකයන් ලෙස ඵලදායීව කටයුතු කිරීමට හා සහයෝගී පරිශ්‍රමයන් ගොඩනගා ගැනීමට සේවකයන්ට ඇති හැකියාවයි (Mucci, 2010). මානව සම්පත් කළමනාකරුවෙකු ලෙස යටත් පුද්ගලයන් හා අංශ, දෙපාර්තමේන්තු හා ආයතන තුළ සන්නිවේදනය, අභිප්‍රේරණය හා මෙහෙයවීමේ හැකියාව අත්‍යවශයෙන්ම තිබිය යුතුවේ. රැකියාවේ කාර්යයන් ඉටු කිරීමේදී අනිවාර්යයෙන්ම වෙනත් පුද්ගලයන් සමඟ කටයුතු කිරීමට සිදුවන අතර ඔවුන් අතෘප්තිමත් නොවන ලෙස කටයුතු කිරීම මෙහිලා ඉතා වැදගත්වේ (Mucci, 2010). අන්තර් සතුටු කරවීමේ හැකියාවක් මානව සම්පත් කළමනාකරු සතු විය යුතු අතර එසේ නොමැති නම් අවම මට්ටමින් අන්තර් ක්‍රියාවන් හේතුවෙන් ඔවුන් අතෘප්තිමත් වීම හෝ වළකාලීමේ හැකියාවක් පැවතීම අනිවාර්ය ලක්ෂණයක්වේ (ඕපාත, 2007). උදාහරණයක් ලෙස සේවකයන්ගේ දුක් ගැනවිලි හෝ වෘත්තීය සමීති සමඟ ක්‍රියාකිරීමේදී කළමනාකරුවන් හා වෘත්තීය සමීති අතර දෝලනය වෙමින් දෙපක්ෂයම තෘප්තිමත් කරවීම සඳහා මානව සම්පත් කළමනාකරුවෙකුගේ මෙම සහජ ගති ලක්ෂණ මනාව උපකාරීවේ. බුද්ධිය හෝ මනෝමය තාර්කික නිපුණතාවය යනු සාමාන්‍ය මනෝමය තාර්කික හැකියාවයි (ඕපාත, 2007). එය පුද්ගලයෙකු මානසික වශයෙන් තාර්කිකව ගැටලු විසඳීමේ හැකියාව ලෙස සැලකේ. තර්කනය යනු ලබා ගත හැකි හා ලබා ගෙන ඇති තොරතුරු සියල්ල සැලකිලිමත්ව සලකා බලමින් සුවිශේෂී නිගමනයන්ට එළඹීමේ ක්‍රමවත් ක්‍රියාවලියයි. එය සුවිශේෂී මානසික හැකියාවක් ලෙස බෙදා දැක්විය හැකි අතර එයට උද්ගාමී හෝ ප්‍රේරක තර්කනය, අපෝහන තර්කනය, අවාචික තර්කනය, වාචික තර්කනය, සංඛ්‍යාත්මක විශ්ලේෂී තර්කනය, තාර්කික රූපසටහන්, සංකේතාත්මක තර්කනය හා සාරාංශගත තර්කනය යනාදිය ඇතුළත්වේ (ඕපාත, 2007). පුද්ගල චරිතය යනු පුද්ගලයෙකුගේ යථා ස්වරූපය සංයෝග කරන ඔහුගේ හෝ ඇයගේ සාපේක්ෂව පවත්නා සදාචාරාත්මක ගති ලක්ෂණවල සමස්තයක් ලෙස සැලකේ (ඕපාත, 2007). මෙය පුද්ගලයෙකුගේ යහපත් හා අයහපත් ගතිගුණ පිළිබඳ සාරාංශයක් ලෙසද සැලකිය හැකිය. එමනිසා මෙය යහපත් ලක්ෂණ ගොඩනගා ගැනීමේ, වර්ධනය කර ගැනීමේ හා අයහපත් ගතිගුණ අවම කර ගැනීමේ හෝ මුලිනුපුටා දැමීමේ හැකියාව ලෙසද හැඳින්විය හැකිය. මානව සම්පත් කළමනාකරුවෙකු තුළ තිබිය යුතු ගති ලක්ෂණ පිළිබඳ අධ්‍යයනය කිරීමේදී ඒ පිළිබඳව සිදු කර ඇති ගවේෂණයන්ට අනුව මානව සම්පත් කළමනාකරුවෙකු තුළ තිබිය යුතු ගති ලක්ෂණ පහත පරිදි සවිස්තරාත්මකව ඉදිරිපත් කළ හැකිය.

- කණ්ඩායම් හැඩගැස්ම

ඕපාත සහ අරුල්ලාජා (2012) අනුව කණ්ඩායමක් වශයෙන් වැඩ කිරීමට මග පෙන්වන තත්වයක් ලෙස මෙය හැඳින්විය හැක. මානව සම්පත් කළමනාකරුවකුට ආයතනයේ ඉලක්ක, අරමුණු ලගා කරගැනීමේ කාර්යයේ දී අනෙකුත් සාමාජිකයන් සමඟ කණ්ඩායමක් ලෙස කටයුතු කිරීමට මෙන්ම අනෙකුත් කළමනාකරුවන් සමඟ ඒකාබද්ධව මානව සම්පත් සම්බන්ධ කාර්යයන් සිදුකළ යුතු වන අතර මානව සම්පත් දෙපාර්තමේන්තුව තුළ කණ්ඩායමක් වශයෙන් වැඩ කළ යුතු වේ. මේ සඳහා කණ්ඩායම් සාමාජිකයෙකු ලෙස කණ්ඩායම් හැඟීමෙන්ද කටයුතු කළ යුතු වේ.

- වෘත්තීයත්වය

මානව සම්පත් කළමනාකරුවකුට සේවකයන් බඳවා ගැනීම, පුහුණු කිරීම, අවශ්‍ය පරිදි ප්‍රතිලාභ ලබා දීම වැනි කාර්යමණ්ඩලයට අදාළ තීරණ ගැනීමට සිදු වේ. ආයතනයට අවශ්‍ය කරන කුසලතාවන් සහිත පුද්ගලයන් බඳවා ගැනීමේදී ඊට අවශ්‍ය නිර්දේශ කිරීම් ලබා දීම සහ අනෙක් සියළුම කටයුතු සිදු කිරීමට අවශ්‍ය වෘත්තීය දැනුම මානව සම්පත් කළමනාකරුවකු සතු විය යුතුය. වෘත්තීය දැනුම යොදාගෙන රැකියාව නිවැරදිව කිරීම, රහස්‍යභාවය ආරක්ෂා කිරීම ආදිය ද මීට අදාළ වේ.

- සහජ දක්ෂතාව/ නිපුණත්වය

නිපුණත්වය යනු යම් කාර්යයක් සාර්ථකව කිරීමට ස්වභාවිකව ලැබුණු හැකියාව ලෙස සරළව දැක්විය හැක. මානව සම්පත් කළමනාකරුවකු විසින් කාර්යක්ෂම සහ කැපවුණු සේවක පිරිසක් ආයතනය තුළ පවත්වා ගැනීමට සහතික වීම ලෙස Ulrich (2008) මෙය දක්වා ඇත. ආයතනයට අවශ්‍ය කරන කුසලතාවන් සහිත කාර්යක්ෂම සහ කැපවුණු සේවක පිරිසක් ආකර්ෂණය කර ගැනීම, ඔවුන් අභිප්‍රේරණය කිරීම සහ ආයතනය තුළ රඳවා ගැනීමට මානව සම්පත් කළමනාකරුට ඇති කුසලතාවයයි.

- නායකත්ව කුසලතා

Finign (1999) අනුව සංවිධානයක නායකත්වය යනු සංවිධානයේ ඉලක්ක කරා ලඟාවීම සඳහා අන් අයගේ ක්‍රියාවන් සහ හැසිරීම්වලට බලපෑම් කිරීමේ හැකියාවයි. Heathfield (2012) දක්වා ඇති පරිදි මානව සම්පත් කළමනාකරුවකු සතු විය යුතු නායකත්ව කුසලතාවන් පහත පරිදි වේ.

1. ව්‍යාපාරය පිළිබඳව, මානව සම්පත සහ ආයතනයේ මෙහෙයුම් කටයුතු පිළිබඳ දැනුවත්භාවය.
2. උපායමාර්ගික හා විශ්ලේෂණාත්මක චින්තනය.
3. වෙනස්වීමට මගපෙන්වීම සහ ආදර්ශ සැපයීම.
4. ඵලදායී සන්නිවේදනය
5. විශ්වසනීයත්වය
6. ප්‍රතිඵල සහ කාර්යසාධනය කරා ගමන් කිරීම.
7. ආචාර ධර්මවලට අනුව හැසිරීම.
8. අන් අයට බලපෑම් කිරීමේ හැකියාව සහ අන් අය ලවා යමක් කරවාගැනීමේ හැකියාව.

• ගතික බව

ඕපාත සහ අරුල්ලාජා (2012) දක්වා ඇති පරිදි ගතික බව යනු ස්ථාවර නොවන වෙනස් වන සුළු ස්වභාවයයි. මෙම ලක්ෂණය මානව සම්පත් කළමනාකරුවකු සතුව පැවතිය යුතු ඉතා වැදගත් ගුණාංගයක් ලෙස සැලකේ. මක්නිසාදයත් මානව සම්පත් කළමනාකරු නිරන්තරයෙන්ම සම්මත ආකෘතීන්ගෙන් බැහැරව අවස්ථානුකූල ප්‍රවේශය භාවිත කිරීම වඩාත් සුදුසු බැවිනි. ඒ අනුව ඒ ඒ අවස්ථාවේදී මතුවන සහ මුහුණ දීමට සිදුවන ගැටළු සහ විවිධ පරිසර සාධකවල ස්වභාවය අනුව වඩාත් නිවැරදි තීරණ ගැනීමට මානව සම්පත් කළමනාකරු කුසලතා පුරුණ අයෙකු විය යුතුය.

• ප්‍රතිඵල දිශානිමුඛ බව

ප්‍රතිඵල දිශානිමුඛ බව යනු මානුෂීය ලක්ෂණ සහ වර්යාවන්ට වඩා ප්‍රතිඵල කෙරෙහි අවධානය යොමු කිරීමයි (ඕපාත සහ අරුල්ලාජා, 2012). පුද්ගලයෙක් තම ගති ලක්ෂණ සහ වර්යාවන් නිසි පරිදි මෙහෙයවා කටයුතු කල ද අදාල අපේක්ෂිත ප්‍රතිඵල ලඟා නොවේ නම් එම ප්‍රයත්නය අපතේ යනු ඇත. අවසාන වශයෙන් සංවිධානයේ උපායමාර්ගික පරමාර්ථ සහ ඉලක්ක ලඟා කරගැනීමේදී වඩා වැදගත් වන්නේ ප්‍රතිඵලයි.

• ස්වයං අභිප්‍රේරිත බව

ඕපාත සහ අරුල්ලාජා (2012) සඳහන් කරන පරිදි, ස්වයං අභිප්‍රේරිත බව යනු යම් වර්යාවක් ලඟා කරගැනීමට අවශ්‍ය බලපෑම තමන් තුළම ඇති කරගැනීමේ හැකියාවයි. මෙහිදී තම ශ්‍රියට අදාල කාර්යයන් නිසි පරිදි ඉටු කරගැනීම සඳහා අවශ්‍ය වර්යාවන් පවත්වා ගෙනයාමේ හැකියාව මානව සම්පත් කළමනාකරුවකු සතුව පැවතිය යුතු බව අදහස් කෙරේ.

• නව්‍යකරණ හැකියාව

ඔක්ස්ෆර්ඩ් ශබ්ද කෝෂය නිර්වචනය කරන පරිදි නව්‍යකරණය යනු නව අදහස් සහ නව විධි ක්‍රම භාවිත කිරීම හෝ හඳුන්වා දීමයි. මෙහිදී මානව සම්පත් කළමනාකරු සම්මත ආකෘතීන්ගෙන් බැහැරව තම ආයතනික අරමුණු ලඟා කරගැනීමට අවශ්‍ය සහයෝගය සහ දායකත්වය තම සේවකයින්ගෙන් ලබා ගැනීමට කටයුතු කළ යුතුය.

• ආත්ම විශ්වාසය

ඔක්ස්ෆර්ඩ් ශබ්දකෝෂයට අනුව "ආත්ම විශ්වාසය" යනු යමෙකුගේ හැකියාවන්, ගුණාංගයන් සහ විනිශ්චයන් පිළිබඳව ඔහු තුළ ඇති විශ්වාසයයි.

ආත්ම විශ්වාසයෙන් යුක්ත පුද්ගලයන් තමා කෙරෙහි විශ්වාසයෙන් පසු වන අතර තමාගේ හැකියාවන් කෙරෙහි විශ්වාසය තබා කටයුතු කරයි. තමන් තුළ දුර්වලතාවයන් සහ අඩුපුහුඬුකම් තිබෙන මුත් එම අඩුපුහුඬුකම් වළක්වා ගනිමින් දියුණුවට පත් වීම සඳහා වෙනස්වීමේ හැකියාවෙන් යුක්ත වේ. එහි ප්‍රතිඵලයක් වශයෙන් ස්වකීය හැකියාවන් පිළිබඳ අවිශ්වාසයක් හෝ තමන් පිළිබඳ අනාරක්ෂිත බවක් මෙවැනි පුද්ගලයන් තුළ ඇති නොවන බව මෙම ලිපියෙහි තව දුරටත් දැක්වේ. වර්තමානයේ සංවිධාන විසින් මුහුණ පා සිටින අති ධාවනකාරී, දැඩි විචල්‍ය බවකින් යුත් සහ තියුණු තරගකාරී ව්‍යාපාර පරිසරය තුළ තම පැවැත්ම තහවුරු කර ගැනීමටත් සාර්ථකත්වය ලඟා කරගැනීම සඳහාත් දුෂ්කර සහ අභියෝගාත්මක තීරණ ගැනීම කළමණාකරුවෙකු විසින් අත්‍යවශ්‍යයෙන්ම කළ යුත්තකි.

• අවංකභාවය

අවංකභාවය යන්න ඔක්ස්ෆර්ඩ් ශබ්දකෝෂයෙහි අර්ථ දක්වා ඇත්තේ “සත්‍යවාදී වීමේ සහ ශක්තිමත් ප්‍රත්‍යන්තින්ගෙන් යුක්ත වීමේ ගුණාංගය” ලෙසයි. Oxforsys Incorporation විසින් 2010 දී ප්‍රකාශිත ලිපියකට අනුව අවංකභාවය “සාර්වත්‍රික වටිනාකම් සහ ප්‍රතිපත්තින්ට අනුකූල වීමෙහිලා යමෙකුගේ වරණය/කැමැත්ත” ලෙස නිර්වචනය කල හැක. මෙහිදී පුද්ගලයා විසින් අවස්ථාව කුමක්ද?, අන්‍යයන් විසින් කුමක් කරන්නේද? යනාදිය නොකකා පොදුවේ සමාජය විසින් යහපත් යයි ද නිවැරදි යයි ද පිළිගන්නාවූත් අගය කරන්නාවූත් වටිනාකම් සහ ප්‍රතිපත්තින්ට අනුකූලව නිවැරදි දෙය කිරීමේ තමා සතු වගකීම නිසි ලෙස ඉටුකරයි. තවද, පවසන දෙය ඒ අකාරයෙන්ම ක්‍රියාවට නංවයි. මානව සම්පත් කළමනාකරුවෙකු හට මෙය ඉතාමත් වැදගත් ගුණාංගයකි. අවංකභාවයකින් තොරව මානව සම්පත් කළමනාකරුවෙකුට සිය කාර්යභාරය නිසි ලෙස ඉටු කිරීමේ හැකියාවක් නොමැති බව පැහැදිලිය.

• පිඩනකාරී තත්වයක් යටතේ මැනවින් කටයුතු කිරීමේ හැකියාව

ඔක්ස්ෆර්ඩ් ශබ්දකෝෂ නිර්වචනයට අනුව “යමෙකු සතුව පවත්නා කාලය හෝ සම්පත් මත විශාල ඉල්ලුමක් නිර්මාණය වීම හේතු කොට ගෙන ඇතිවන ආතතිමය සංවේදනය” පිඩනය ලෙස හැඳින්විය හැකිය. මෙවැනි ආතතිමය පසුබිමක් තුළ තම රැකියාවේ කටයුතු මැනවින් නොපිරිහෙලා ඉටු කිරීමට ඇති හැකියාව මෙම ගුණාංගය යටතේ විග්‍රහ කෙරේ. Laura McGrath විසින් 2001 දී දක්වා ඇති පරිදි පිඩනකාරී තත්වයක් යටතේ සාර්ථකව තම රැකියාව ඉටු කිරීමට ඉවහල් වන්නා වූ ප්‍රධාන කරුණු 3 කි.

- සැලසුම්කරණය
- උපායමාර්ගික චිත්තනය
- සන්සුන් මනසකින් යුක්ත වීම

මිත්‍රශීලීභාවය සහ පුද්ගල අවධාරණය

“කාරුණික සහ ප්‍රසන්න භාවයෙන් යුක්ත වීම ද පුද්ගලයන් සමග අන් අය සමඟ සබඳතා පවත්වා ගැනීමෙහිලා වූ අවධාරණය සහ කුසලතාපූර්ණභාවය” යන්න ඔක්ස්ෆර්ඩ් ශබ්දකෝෂයෙහි ඉහත ගුණාංගය නිර්වචනය කර ඇති ආකාරයි. තම ඉහළ නිලධාරීන්, සම සේවකයන් සහ අනුගාමිකයන් සමඟ කාරුණික, සුහදශීලී හා මිත්‍රශීලී අන්‍යෝන්‍ය සබඳතා පවත්වා ගැනීමත් විශේෂයෙන් අනුගාමිකයන්/පහළ මට්ටමේ සේවකයන් කෙරෙහි මානුෂීය අවධානයකින් කටයුතු කිරීමත් යන ගුණාංගයන් එකී පාර්ශවයන්ගේ විශ්වාසය සහ සහයෝගය දිනා ගැනීමට ඉවහල් වේ. Peoplebank වෙබ් අඩවියෙහි 2010 දී දක්වා ඇත්තේ ඒ ආකාරයෙනි.

• සාකච්ඡා කරන්නෙකු වීම

කළමනාකරුවෙගේ තවත් එක් සුවිශේෂී ලක්ෂණයක් වශයෙන් සාකච්ඡා කරන්නෙකු වීම දැක්විය හැකිය. නිරන්තරයෙන් ඕනෑම අංශයක කළමනාකරුවෙකුට විවිධ වූ පැතිකඩයන් ඔස්සේ තවත් පාර්ශවයක් සමඟ එකඟතාවයකට පැමිණීමට සිදු වේ. සාර්ථක ගණුදෙනු කරන්නෙකුගේ කාර්යභාරය ඉටු කිරීමට මෙහිදී කළමනාකරුවා සමත් විය යුතු වේ. Thesaurus (n.d.), හි සඳහන් පරිදි සාකච්ඡා කරන්නෙකු යනු කේවල් කිරීමට දක්ෂ පුද්ගලයාය. නැතහොත් සාකච්ඡාවන් පාලනය කිරීමට සමත් පුද්ගලයාය. කළමනාකරුවෙකු සැමවිටම අනෙකුත් පුද්ගලයන් සමඟ සුහදශීලී සම්බන්ධතාවයක් ගොඩනඟා ගත යුතුය. වෙනත් පාර්ශවයක් සමඟ සාකච්ඡාවෙහි යෙදෙමින් කොන්දේසි සමූහයකට හෝ එකඟතාවයකට පැමිණෙන පුද්ගලයා සාකච්ඡා කරන්නෙකු වේ (Free Dictionary, 2012).

• නුවණට හුරු ලෙස ප්‍රතිචාර දැක්වීම

එනම් සාර්ථක ගණුදෙනු කරන්නෙකු නුවණට හුරු ලෙස ප්‍රතිචාර දැක්වීම අනිවාර්ය වේ. ඔහු/ඇය කිසිවිටෙක ආවේගශීලී නොවිය යුතු අතර ඕනෑවට වඩා වැඩි ප්‍රතිචාරද නොදැක්විය යුතුය. කළමනාකරු ගණුදෙනුව පිළිබඳ කැමැත්තක් නොදක්වයිනම් එහිදී කලකිරීම පෙන්නවිය යුතු වේ. තවද එම තත්වය ප්‍රතිශෝධනය කිරීමට සහ අවබෝධ කර ගැනීමට අවස්ථාව සලසා දිය යුතුය. ඉවසීමෙන් කටයුතු කිරීම.

- විශ්වාසී වීම
- උත්කර්ෂවත්/ අනුභාවසම්පන්න වන්න.
- මනා සන්නිවේදනයක් පවත්වා ගැනීම.
- ඇහුම්කන් දීම



- යුක්ති සහගත වීම (Management Study Guide, n.d.).
- විශ්වාස කළ හැකි බව

සේවකයන් කළමනාකරුට පක්ෂපාතීව ක්‍රියාවෙහි යෙදෙනුයේ කළමනාකරු විශ්වසනීයව කටයුතු කළහොත් පමණි. විශ්වාසවන්ත වීම යනු, හැසිරීම පිළිබඳව ස්ථිරත්වයක් පවත්වා ගත හැකි වීමයි. එනම් අනෙකුත් පාර්ශවය අපේක්ෂා කළ පරිදි වර්තමාන පවත්වා ගැනීමද මෙහිදී වැදගත් වේ (Macmillan Publishers, n.d.). Christian Stewardship Ministries (2007) දක්වන පරිදි කළමනාකරුවෙකු ස්වභාවයෙන්ම පොරොන්දු කඩ කරන්නේ නම් හෙතෙම ඉතා ඉක්මණින්ම විශ්වාස කළ නොහැකි පුද්ගලයෙකු බවට පත් වනු ඇත. තවද එහි සඳහන් වන පරිදි විශ්වාසදායී පුද්ගලයෙකු වීමට නම් පහත දක්වා ඇති ගති ලක්ෂණ පවත්වා ගත යුතුය.

- අභිප්‍රේරණය වීම
- සැලසුම්කරණයකින් යුක්ත වීම
- වර්ධනානුගත වීම
- ප්‍රමාද වූ පුරුදුවලින් මිදීම

වෘත්තීමය වශයෙන් ඉහලට යාම සඳහා අන් අය තමා පිළිබඳව විශ්වාසනීයත්වයක් පවත්වා ගෙන ආ යුතු වේ. කළමනාකරුගේ කැපවීම මත එය තීරණය වේ. තවද කළමනාකරුවෙකු හට අන් අය අතර ඇදහිය හැකි හෝ කණ්ඩායමක් තුළ වටිනාකමක් ඇති පුද්ගලයෙකු බවට පත් වීමට ප්‍රථමයෙන්ම හෙතෙම විශ්වාසවන්තදායී පුද්ගලයෙකු බවට පත්වීම අවශ්‍යවේ (Christian Stewardship Ministries , 2007).

- උපායෙහි දක්ෂකම
- Free Dictionary (2012) හි දැක්වෙන පරිදි උපායෙහි දක්ෂකම යනු, කාර්යයක් හෝ මහජනයා පිළිබඳ වූ කටයුත්තක් සිදු කිරීමට යම් කෙනෙකු සතුව පවත්නා නුවණ නැතහොත් ශ්‍රේණිය යි. තවද එය පුද්ගලයන් සමඟ ඇසුරු කිරීමේදී උපායානුකූල වීම හෙවත් දක්ෂ වීමේ හැකියාව ලෙස ද දැක්විය හැකිය. සාර්ථක කළමනාකරුවෙකුට මෙම ගති ලක්ෂණය අත්‍යවශ්‍යවේ. මන්දයත් වෙනස්වන ලෝකයේ විෂමාවාර පරිවයන් තුළ කටයුතු කිරීමේදී ස්ථානෝචිත අවබෝධයෙන් යුතුව කටයුතු කිරීමට අපොහොසත් වීමෙන් කෙටිකාලීනව ව්‍යාපාරික ලෝකයෙන් ඉවත් වීමට එකී කළමනාකරුට සිදුවේ. Gautrey (2008) දක්වා ඇති පරිදි උපායෙහි දක්ෂ වීම යනු අන් අයගේ හැඟීම් සහ මතවාදයන් හිදී සංවේදී වීමේ කුසලතාවයි. මෙකී කුසලතාවය උපරිම වශයෙන් අත්පත් කර ගත් තැනැත්තා හට නිසැකවම කෙනෙක් ඇසුරු කිරීමේදී අනෙකාගේ සිතේ පවත්නා තත්ත්වය සැබවින්ම අවබෝධ කර ගැනීමට පුළුවනි. ඉහල මට්ටමක උපායශීලී දක්ෂතාවයක් හිමි කර ගැනීමට නම් කළමනාකරුවෙකු පහත කරුණු පිළිබඳව අවධානය යොමු කළ යුතුය.
  - අන් පාර්ශවයේ ඉල්ලීම් පිළිබඳව දැනගැනීම.
  - ප්‍රායෝගිකව තමාගේ සන්නිවේදනය හැසිරවීම.
  - කුරිරු වීමට සිදුවන අවස්ථාවන් හා කාරුණික විය යුතු අවස්ථා පැහැදිලිවම හඳුනා ගත යුතුය.
  - තමාගේ අදහස් අන් අය සමඟ හුවමාරු කර ගැනීම වැදගත් වේ.
  - අන් අයගේ උපායෙහි දක්ෂ වීමේ හැකියාව කොතරම් දුරට පවතින්නේද යන්න පිළිබඳව දැනුවත්භාවයක් ලබා ගත යුතුය.
  - අඩු අවධානම් පරිසරයක් ගොඩ නැගෙන ආකාරයට කටයුතු කිරීමද අවශ්‍ය වේ (Gautrey, 2008).
  - රහසිගතභාවය / හෙළිදරවු නොකළ යුතුව

ඕනෑම සම්බන්ධතාවයක වැදගත් කොටසක් ලෙස රහසිගතභාවය දැක්විය හැකිය. කළමනාකරුගේ තවත් එක් වැදගත් ගුණාංගයක් ලෙස රහසිගතභාවය දැක්විය හැකිය. ආයතනයක වැදගත් වූ දත්ත සහ තොරතුරු වලට ඇතුළත් වීමට කළමනාකරුවෙකුට අවසර ලැබෙන අතර එකී තොරතුරු වල රහසිගතභාවය ආරක්ෂා කිරීම කළමනාකරුගේ වගකීමකි. Hearst Communications (2012) අනුව සේවා ස්ථානයක රහසිගතභාවය පවත්වා ගැනීම ඉතා දුෂ්කර කාර්යයකි. මන්දයත් වර්තමානයේ තාක්ෂණයේ දියුණුවත් සමඟ සේවකයින්ට විවිධ අවස්ථාවන් බිහිවී ඇති හෙයින් රහසිගතභාවයට ද සීමාවන් පැනවී ඇත. එහි සඳහන් පරිදි කළමනාකරුවෙකු විසින් සිය සේවා ස්ථානයේ රහසිගතභාවය ආරක්ෂා කිරීමට අනුගමනය කළ යුතු පියවර කිහිපයක් ඇත. එනම්,

- රහසිගතභාවයේ ප්‍රමාණය තීරණය කිරීම.

- එම රහසිගතභාවය කඩ වූ අවස්ථාවක ගනු ලබන ක්‍රියාමාර්ගයන් තීරණය කිරීම.
- රහසිගතභාවය පවත්වා ගැනීමට සේවකයන් පුරුදු පුහුණු කරවීම.
- රහසිගතභාවය පවත්වා ගන්නේද යන්න විමර්ශනය කිරීම.
- නිතර රහසිගතභාවය පිළිබඳව සේවකයන්ට සිහිපත් කරවීම (Hearst Communications, 2012).
- යහපත් සන්නිවේදකයකු වීම

මානව සම්පත් කළමනාකරුවෙකු වශයෙන් සේවකයන් හා අනෙකුත් නිලධාරීන් සමඟ යහපත් හා ස්ථිර සන්නිවේදන සබඳතා පවත්වා ගැනීම වැදගත් වේ. සන්නිවේදනය ලිඛිත සන්නිවේදනය, වාචික සන්නිවේදනය හා අවාචික සන්නිවේදනය ලෙස ප්‍රධාන කොටස් තුනක් යටතේ දැක්විය හැකි අතර මහජන ඇමතීම් හා සක්‍රීය සවන්දීම යනාදිය මෙහිලා අන්තර්ගත වේ (Lewis, Goodman & Fandd, 2001). ලිඛිත සන්නිවේදනය යටතේ යහපත් පාඨකයෙක් හා යහපත් රචකයෙක් වීමත් වාචික සන්නිවේදනය යටතේ යහපත් ශ්‍රාවකයෙක් හා යහපත් කථිකයෙක් වීමත් ඉතාමත් වැදගත් වේ (Kreitner, ) Kinicki, 2004). තවද, යහපත් කථිකයෙක් බහුතරයකට අවබෝධ කරගත හැකිවන පරිදි නිසියාකාර භාෂාවක් භාවිත කිරීම, යෝග්‍ය පරිදි වචන උච්චාරණය කිරීම, නිසි අර්ථය වටහාගත හැකිවන පරිදි අනවශ්‍ය විස්තරවලින් බැහැරව ඉදිරිපත් කිරීම, කටහඬේ ශබ්දයේ ගුණාත්මකභාවය යෝග්‍ය පරිදි කළමනාකරණය කිරීම, කථාවේ අන්තර්ගතය යෝග්‍ය පරිදි සකස් කර ගැනීම, අප්‍රසන්න වචන භාවිතය මඟ හැරවීම හා අසන්නා පිළිබඳව සැලකිලිමත් වීම යනාදිය මූලික වේ (Kreitner & Kinicki, 2004). එමෙන්ම යහපත් අසන්නෙක් ලෙස කායික ක්‍රියාවන්, බුද්ධිමය ක්‍රියාවන් හා චිත්තවේගී ක්‍රියාවන් පිළිබඳව සැලකිලිමත් වීම අවශ්‍යය. යහපත් රචකයෙක් ලෙස ඉලක්කගත, සරල, කෙටි, සුවිශේෂී, නිවැරදි භාෂාවකින් සමන්විත, ප්‍රේෂකයන් කෙරේ අවධානයකින් හා අරමුණකින් යුතු නිමවුමක් ඉදිරිපත් කළ යුතුවේ. අවාචික සන්නිවේදනයේදී අක්‍ෂි සබඳතා, මුහුණේ ඉරියව්වලින් ප්‍රකාශ, පෙනුම, දැකීම හා අංගච්ඡාසයන් හෝ අභිනයන් පිළිබඳව සැලකිලිමත් විය යුතුය (Lewis, Goodman & Fandd, 2001).

• පෞරුෂත්වය

පෞරුෂත්වය පුද්ගලයෙකුගේ සාපේක්‍ෂව දැඩි හැඟීම්, චේතනා හෝ සංකල්පනා, සිතුවිලි හා හැසිරීමේ රටාවන්ගෙන් සමන්විත වේ (Lewis, Goodman & Fandd, 2001). එක් එක් පුද්ගලයා ඔවුන් අන්‍යයන්ගෙන් වෙන් කර දැක්වීම සඳහා අසහාය පෞරුෂයන්ගෙන් සමන්විත වන අතර යම් කෙනෙකුගේ පෞරුෂත්වය අවබෝධ කරගැනීම තුළින් එම පුද්ගලයාට විවිධ වූ අවස්ථාවන්වලදී දැනෙන හා හැසිරිය හැකි ආකාර පිළිබඳ සංඥාවන් ලබා ගැනීම පහසුවේ (Mucci, 2010). එමෙන්ම විවිධ සේවකයන්ගේ පෞරුෂයන් අවබෝධ කරගැනීමෙන් ඔවුන් ඵලදායී ලෙස හසුරුවා ගැනීමටත් ඔවුන් නිසි ආයතනවල නිසි රැකියාවන්හි ස්ථාපනය කර ගැනීමටත් මානව සම්පත් කළමනාකරුවෙකුට හැකියාවක් ලැබෙයි. එසේම ඕපාත (2008) අනුව පෞරුෂත්වය යනු පුද්ගලයෙකුගේ වටිනාකම්, වරණයන්, රුචිකත්වය සහ අරුචිකත්වය යි. එහි ඔහුගේ කතාබහ විලාසය, කායික සොබාව, ඇවිදීමේ විලාසය සහ අනෙකුත් අද්විතීය හා අසහාය අංගයන් අන්තර්ගතය. පරිසරය හෝ අවස්ථාව හෝ කාර්යයන්ට අදාළව හා යෝග්‍යවන පරිදි එය පුද්ගලයෙකුගේ සිතීමේ හා හැසිරීමේ හැකියාව හැඩගස්වා ගැනීමය. එය ඉතා සාර්ථකත්වය කරා මෙහෙයවීමේ පෞරුෂ ගති ලක්‍ෂණ සමූහයක් කෙරෙහි කේන්ද්‍රවී ඇති අතර නම් වශයෙන් පාලන පථය, අධිකාරවාදය හෝ ඒකාධිපතිවාදය, ආධාන ග්‍රාහිත්වය, කෞටිල්‍යවාදය, ඒ හා බී වර්ගයේ ගති ලක්‍ෂණ, ස්වයං නිරීක්‍ෂණ හැසිරීම හා බහිර්වර්තිකත්වයයි (ඕපාත, 2007). පාලන පථය යනු ඔබ ඔබගේ තීරණ හා ක්‍රියාවන් විශ්වාස කරමින් ඔබගේ දෛවයේ තීරණාත්මක සාධකයක් වීම ලෙස හැඳින්විය හැකිය (ඕපාත, 2007). දැඩි ස්වාධීන, අන් අයගේ ආභාෂයට අවනත නොවන, දේශපාලනික හා සමාජීය වශයෙන් ක්‍රියාකාරී වඩා හොඳින් තොරතුරු භාවිතා කරමින් අසාර්ථක සහ අඩු කාර්යඵලයන්හිදී පෞද්ගලිකවම වගකීම දැරීමට ඉතා කැමැත්තක් දක්වන මෙන්ම ඉගෙනීම හා ප්‍රශ්න නිරාකරණය කිරීමේදී කැපී පෙනෙන ලෙස ක්‍රියා කරයි (Mucci, 2010). දැඩි රැකියා තෘප්තිමත් භාවයකින් ස්වයං අභිප්‍රේරණය වීමක් ප්‍රදර්ශනය කරන අතර අභියෝග වලට මුහුණදීමේ හැකියාවක් පැවතිය යුතුය (Lewis, Goodman & Fandd, 2001). අධිකාරවාදය හෝ ඒකාධිපතිවාදය යනු පැහැදිලිව නිර්වචනය කරන ලද පාලන ව්‍යුහයක් හා සමාජ තත්ත්වයක් තිබිය යුතු බවට විශ්වාසයකින් පසුවීමය (ඕපාත, 2007). ආධාන ග්‍රාහිත්වය යනු ඔබගේ විශ්වාසයන්හි තදින් එල්ල සිටිමින් උද්ධවිච සංවෘත මතසකින් කටයුතු කිරීමය (ඕපාත, 2007). කෞටිල්‍යවාදය යනු අන් අයට වන බලපෑම නොසලකා හරිමින් සිය අවසන් අරමුණු උදෙසා තවදුරටත් බලය ලබා ගැනීම හා භාවිතා කිරීමය (ඕපාත, 2007). ඒ හා බී වර්ගයේ ගති ලක්‍ෂණ ලෙස කලහකාරී හා පීඩනකාරී ලෙස වැඩ කිරීම, අන් අය සමඟ නොඉවසිලිමත් හා තරඟ කාරී ප්‍රවේශයක් දැක්වීම මෙහිදී සාකච්ඡා කෙරේ (ඕපාත, 2007). ඒ අනුව මානව සම්පත් කළමනාකරුවෙකු ජයග්‍රහණයන් උදෙසා දැඩි අභිලාෂයකින් කටයුතු කරන හා ඉලක්කයන් ළඟා කරගෙන ඇති මුත් සිය කාර්යයන් නොනවත්වා ඉදිරියටම කරගෙන යාමේ

අභිරුචියකින් යුක්තය. අසාර්ථකත්වයන්ට ද්වේෂ නොවන අතර එය මඟ හරවා ගැනීමට උත්සාහවත්කව කටයුතු කරනු ලබයි (Lewis, Goodman & Fandd, 2001). ස්වයං නිරීක්ෂණ හැසිරීම යනු අන්අය ඔබ පිළිබඳව ගොඩනගා ඇති ප්‍රතිබිම්බ සහ සංජානනය නිරීක්ෂණය හා පාලනය කිරීමය (ඕපාත, 2007). එක් එක් පුද්ගලයන් සමඟ කටයුතු යුතු ආකාරය හා හැසිරීම යුතු ආකාරය පිළිබඳ දැනුවත් වෙමින් පහසුවෙන් සමාජ තත්ත්වයන් සමඟ මුසුවීමේ හැකියාවක් පවතියි. ඉතා මිත්‍රශීලීව කටයුතු කිරීමට හැකියාවක් පවතින අතර සමාජ සංඥාවලට සංවේදීතාවයක් දක්වන මෙන්ම අවස්ථානුකූලව සිය හැසිරීම් රටාවද වෙනස් කර ගැනීමේ අපූරු හැකියාවකින් සමන්විත වේ (Lewis, Goodman & Fandd, 2001). අවාචික හැසිරීම් පැහැදිලිව හඳුනා ගැනීමේ දක්ෂතාවයකින් යුක්ත වියයුතු මෙන්ම විශ්වාසවන්ත විනිශ්චයන්ට එළඹීමේ හැකියාවකින් සමන්විත විය යුතුය. බහිර්වර්තිකත්වය යනු බැහැර සමාජයට නැඹුරු, ක්‍රියාකාරී, උද්යෝගීමත්, සමාජශීලී හා ගර්විත පුද්ගලයෙකු වීම අත්‍යවශ්‍ය වේ (ඕපාත, 2007). බහිර්වර්ති පුද්ගලයෙක් යනු ඉතා ක්‍රියාකාරී අන් පුද්ගලයන් සමඟ ඉතා පහසුවෙන් සුහදශීලී හා මිත්‍රශීලී වන හා මූලිකත්වය ගෙන ක්‍රියාකිරීමට කැමැති වර්තයකි (Mucci, 2010). මානව සම්පත් කළමනාකරුවෙකු බහිර්වර්ති වියයුතු අතර එවැනි පුද්ගලයන්ට අන්අය සමඟ වැඩ කිරීම ශක්තියක් වනු මෙන්ම හුදෙකලාව ගත කිරීම තීරණ වනු ඇත. එසේම විවෘත හා නිරන්තරයෙන් මුඛරී ස්වභාවයක් සහිතව අන් අයගේ මතයන් හා සිය මතයන් සන්සන්දනය කිරීමට පෙළඹෙයි (Kreitner & Kinicki, 2004). අන්තර්වර්තිකයන් අන්අය හා පහසුවෙන් සුහදව කටයුතු කර මිත්‍රශීලී වීමේ හැකියාව අවම මට්ටමක පවතින අතර ඉතා සෙමින් සබඳතා ගොඩනගා ගතියි. නිශ්ශබ්දතාවය ප්‍රිය කරන අතර සමාජ තත්ත්වයන් මඟ හැරීමට උත්සාහ කරයි. තනිවම සිතාබලා සිය හැඟීම් හා සිතුවිලි අනුව කටයුතු කරන අතර හුදෙකලාව ගත කිරීම ශක්තියක් ලෙස සලකයි (Lewis, Goodman & Fandd, 2001). ඉහත කරුණු සියල්ල සැලකිල්ලට ගත්කල මානව සම්පත් කළමනාකරුවෙක් අන්තර්වර්ති පාලන පථය, අවම අධිකාරවාදය හෝ ඒකාධිපතිවාදය, අවම ආධාන ග්‍රාහිත්වය, අවම කෞටිල්‍යවාදය, ඒ වර්ගයේ ගති ලක්ෂණ, උසස් ස්වයං නිරීක්ෂණ හැසිරීම හා බහිර්වර්තිකත්වය යනාදී පෞරුෂ ගුණාංග ධනාත්මක කළමනාකරණ විශිෂ්ටත්වය හා සම්බන්ධ කිරීමට නැඹුරුවක් දක්වයි (ඕපාත, 2007). Opatha, 2012 හි ඉදිරිපත් කර ඇති පරිදි මානව සම්පත් කළමනාකරුවකු සතු විය යුතු පොදු ගුණාංග සහ බහුලව අවශ්‍ය කරන ගුණාංග ලෙස,

- ක්‍රියාශීලී වීම.
- කණ්ඩායම් හැඟීමෙන් යුතු වීම.
- ස්වයංව අභිප්‍රේරණය

මීට අමතරව එහි සඳහන් පරිදි ශ්‍රී ලංකාව තුළ ආයතනයන් හි මානව සම්පත් කළමනාකරණ අංශයේ පවත්නා රැකියාවන් සාර්ථකව සිදු කිරීම උදෙසා මානව සම්පත් කළමනාකරුවෙකු සතු විය යුතු ගුණාංගයන් ප්‍රධාන අංශ කිහිපයකට බෙදා දැක්විය හැකිය.

රූප සටහන් අංක01

ආකල්පමය සංරචක	පෞරුෂත්ව සංරචක	සදාචාර සම්පන්න සංරචක
කණ්ඩායම් සංරචක	වෘත්තීමය සංරචක	ව්‍යාපාර සංරචක
පුද්ගල සංරචක	මානව සම්පත් කළමනාකරුවෙකු සතු විය යුතු ගුණාංග	කාර්ය සාධක සංරචක
භෞතික ලක්ෂණයන් හා සම්බන්ධ සංරචක	නායකත්ව විශේෂ ලක්ෂණ	මානව සම්පත් කළමනාකරණය හා සම්බන්ධ සංරචක

මූලාශ්‍රය: Arulrajah, A. A. & Opatha, H. H. N. D. P., (2012). An Exploratory Study on the Personal Qualities/Characteristics expected by the Organisations for Key HRM jobs in Sri Lanka.

ඉහතින් දක්වා ඇති වගුවට අනුව මානව සම්පත් කළමනාකරුවෙකු සතු විය යුතු ගුණාංගයන් පහත පරිදි නම් කළ හැකිය. ආකල්පමය සංරචක වශයෙන් ධනාත්මක ආකල්පවලින් යුතු වීම, උතුම් ආකල්ප වලින් යුතු වීම, විවෘත මනසකින් යුතු වීම, වැඩ කිරීමේදී ගැලපෙන ආකල්ප දැරීම, ප්‍රශස්ත වීම යනාදිය ද, පෞරුෂත්ව සංරචක වශයෙන් ශක්තිමත්/ප්‍රබල පෞරුෂත්වයකින් යුතු වීම, ප්‍රසන්න සහ ධනාත්මක පෞරුෂත්වයකින් යුතු වීම, ස්වයං ශික්ෂණය පවත්වා ගනීම සහ විශ්වසනීය බව යනාදියද සදාචාර සම්පන්න සංරචක යන්නට තනි පුද්ගලයෙකු වශයෙන් සදාචාර සම්පන්න වීමද,

යහපත් විචාර බුද්ධියකින් හෙබි වීමද, අවංකභාවය, නිහතමානී බව, පක්ෂපාතී බව, විනය ගරුක බව සහ ඉවසීම යනාදිය ද, කණ්ඩායම් සංරචක වශයෙන් තාත්වික කණ්ඩායම් සාමාජිකයෙකු වීම සහ කණ්ඩායම් හැඟීමෙන් යුතු වීම යන්න ද, කාර්ය සාධක සංරචක වශයෙන් විවෘත වූ සංස්කෘතිය පිළිබඳ දැඩිව විශ්වාස කරන්නෙකු වීම, අරමුණු ළඟාකර ගන්නෙකු වීම, උත්සාහ වන්න වීම, කාර්යක්ෂම වීම, විශිෂ්ටතමයෙකු වීම, ස්වයං පාලනයකින් යුතු වීමද, නොනැවතී ක්‍රියා කරන්නෙකු වීමද, අප්‍රමාද නොවීමද, බහුශ්‍රැත වීමද, ජීවනකාරී අවස්ථාවන් යටතේ වුවද වැඩ කිරීමට ඇති හැකියාව ද, ස්ථිරත්වයකින් යුතු වීමද, අතිශයින් නිවැරදි වීමද, දක්ෂවීම සහ කැපවීමෙන් කටයුතු කරන්නෙකු වීම යනාදිය ද භෞතික ලක්ෂණයන් හා සම්බන්ධ සංරචක වශයෙන් කඩිසර වීමද, භෞතිකව යෝග්‍ය වීමද, හොඳ භෞතික තත්වයකින් හෙබිවීම යනාදියද, නායකත්ව විශේෂ ලක්ෂණ වශයෙන් ස්වයං ආරම්භකයෙකු වීම, ශක්තිමත් සන්නිවේදකයෙකු වීම, ශක්තිමත් අභ්‍යන්තරව අභිප්‍රේරණයකින් යුතු අයෙකු වීම, අනුවර්තනය වීමේ හැකියාව, අපේක්ෂානුකූල වීම, විශ්ලේෂි මනසකින් යුතු වීම, සමබරතාවයකින් යුතුව කටයුතු කිරීම ද, අභියෝගයන්ට මුහුණ දීමේ හැකියාවද, හොඳ නායකයෙකු වීමද, නව නිර්මාණ සඳහා යොමු වන්නෙකු වීමද, දුර දක්නා නුවණින් යුක්ත වීමද, නිවැරදි තීරණ ගන්නෙකු වීමද, ස්වාධීනව කටයුතු කරන්නෙකු වීමද, අන් අය අගය කරන්නෙකු වීමද, ප්‍රයෝගික වීමද, අවේග කළමනාකරණය කර ගත අයෙකු වීමද, ගැටළු විසඳන්නෙකු වීමද, ආත්ම ශක්තියෙන් යුක්ත වීමද, උපායශීලී සිතන්නෙකු වීමද, සම්පත් වලින් පූර්ණ අයෙකු වීමද, නිර්මාණාත්මක වීමද, අධිෂ්ඨානයෙන් යුතුව කටයුතු කළ හැකිවීම සහ සංවර්ධනය උදෙසා කටයුතු කිරීමද ගත හැකි අතර අවසාන වශයෙන් මානව සම්පත් කළමනාකරණය හා සම්බන්ධ සංරචක ලෙස පොදුවේ ගත කළ ශක්තිමත් මානව සම්පත් අංශය පිළිබඳ මනා වටපිටාවකින් යුක්තවීමද , කේෂ්ත්‍රයේ ඉහළ මට්ටමක අයෙක් වීම, නිවැරදි අධ්‍යාපනික වට පිටාවකින් යුතු වීම සහ මානව සම්පත් කළමනාකරණයට යෝග්‍ය අයෙකු වීම යනාදිය ද දැක්විය හැකිය.

**සාරාංශය**

දිනෙන් දින වෙනස් වන ව්‍යාපාර ලෝකය තුළ අතිශය වැදගත් මානව සම්පත් විෂය ක්ෂේත්‍රය හඳුන්වා දිය හැකිය. ඒ යටතේ ආයතනයක් තුළ මානව සම්පත් ශ්‍රීතයන් කාර්යක්ෂමව ඉටුකිරීමට මානව සම්පත් කළමනාකරුවෙකු සතු විය යුතු ගුණාංග ද බොහෝ සෙයින් බලපානු ලැබේ. විවිධවූ පර්යේෂණයන් ඔස්සේ අනාවරණය කර ගන්නාවූ අධ්‍යයනයන් සලකා බැලීමේදී එකී මානව සම්පත් කළමනාකරුවෙකු සතු විය යුතු ගුණාංග විවිධ වන නමුත් එම සියළුම ගුණාංග ඉතා වැදගත් වේ. මෙම අධ්‍යයන වාර්තාවට අනුව පර්යේෂණ සොයා ගැනීම් අනුව මානව සම්පත් කළමනාකරුවෙකු සතු විය යුතු ගුණාංග කණ්ඩායම් සංරචක, පුද්ගල සංරචක, ආකල්පමය සංරචක, භෞතික ලක්ෂණයන් හා සම්බන්ධ සංරචක, පෞරුෂත්ව සංරචක, වෘත්තීමය සංරචක, නායකත්ව විශේෂ ලක්ෂණ, සදාචාර සම්පන්න සංරචක, ව්‍යාපාර සංරචක, මානව සම්පත් කළමනාකරණය හා සම්බන්ධ සංරචක සහ කාර්ය සාධක සංරචක යනුවෙන් වර්ග කර දැක්විය හැකිය.

මීට අමතරව විවෘත මනසකින් යුතු වීම, විශ්වසනීයබව, අවංකභාවය, පක්ෂපාතීබව, ඉවසීම, අරමුණු ළඟා කර ගන්නෙකු වීම, උත්සාහවන්න වීම, කාර්යක්ෂම වීම, විශිෂ්ටතමයෙකු වීම, ස්වයං පාලනයකින් යුතු වීමද, නොනැවතී ක්‍රියාකරන්නෙකු වීමද, අප්‍රමාද නොවීමද, බහුශ්‍රැත වීමද, අභියෝගයන්ට මුහුණදීමේ හැකියාවද, හොඳ නායකයෙකු වීමද, නව නිර්මාණ සඳහා යොමුවන්නෙකු වීමද, දුරදක්නා නුවණින් යුක්ත වීමද, නිවැරදි තීරණ ගන්නෙකු වීමද, ස්වාධීනව කටයුතු කරන්නෙකු වීමද, අන්අය අගය කරන්නෙකු වීමද, ප්‍රයෝගික වීමද, අවේග කළමනාකරණයකර ගත අයෙකු වීමද, ගැටළු විසඳන්නෙකු වීමද, ආත්ම ශක්තියෙන් යුක්ත වීමද, උපායශීලී සිතන්නෙකු වීමද යනා දිය ප්‍රධානතම මානව සම්පත් කළමනාකරුවෙකු සතු වියයුතු ගුණාංග වශයෙන් දැක්විය හැකිය.

මේ අනුව බලන කල, ආයතනයක සේවකයන් කළමනාකරණය කිරීමට කළමනාකරුවෙකුට අවශ්‍ය ගුණාංග මත පදනම්ව බොහෝ විට මානව සම්පත් කළමනාකරණ කාර්යයේ සාර්ථකත්වය තීරණය වනු ඇතිබව පර්යේෂණ කරුණු අනුව කිවහැකිය.

**ආශ්‍රිත ග්‍රන්ථ**

[1.] Antila,M.A. and Kakkonen, A. (2008). Factors affecting the role of HR managers in international mergers and acquisitions: A multiple case study. *Personnel Review*.37(3) 280-299. Retrieved from [www.emeraldinsight.com](http://www.emeraldinsight.com). <http://dx.doi.org/10.1108/00483480810862279>.  
[2.] Askville, (2012). *An amazon company*. Retrieved from <http://en.wikipedia.org/wiki/Diplomacy>  
[3.] Bailey,M.(2011). Policy, professionalism, professionalism and the development of HR practitioners in the UK.*Journal of European Industrial Training*, 35(5). 487 – 501. Retrieved from, [www.emeraldinsight.com](http://www.emeraldinsight.com). <http://dx.doi.org/10.1108/03090591111138035>.

- [4.] Barhem, B., Younies, H., & Smith, P. C., (2011). Ranking the future global manager characteristics and knowledge requirements according to UAE business managers' opinions. *Contemporary Middle Eastern Issues*: 4(3), 229-241. doi: 10.1108/17537981111159984
- [5.] Bhagria,A.,(2010).Role and Functions of the Human Resource Department. Retrieved from <http://www.younghrmanager.com/roles-and-functions-of-the-human-resource-department>
- [6.] Christian Stewardship Ministries. (2007), Virginia. Retrieved from the Web site <http://www.csmin.org/pip/pip15.aspx>
- [7.] Free Dictionary. (2012), Retrieved From <http://www.thefreedictionary.com/negotiator>
- [8.] Gautrey, C. (2008, October 21). *Developing Tact and Diplomacy*. Retrieved December 3, 2012, from <http://ezinearticles.com/?Developing-Tact-and-Diplomacy&id=1603315>
- [9.] Hamid, S. (2002). HR Manager: A Catalyst of Change with Special Reference to Hotel Industry In North India. 55-61
- [10.] Harrison, P.,(2010). Learning culture, line manager and HR professional practice. 35(9), 914-918. doi: 10.1108/03090591111185583
- [11.] Heathfield,S.M.,(2012). Characteristics and competencies forHRLeaders. Retrieved from <http://humanresources.about.com/b/2012/07/18/characteristics-and-competencies-for-hr-leaders.htm>
- [12.] Hollon,J.,(2011).The Top Qualities and Characteristics of Great HR Leaders.Retrieved from <http://www.tlnt.com/2011/10/28/the-top-qualities-and-characteristics-of-great-hr-leaders/>
- [13.] Kreitner, R. & Kinicki, A. (2004). *Organizational Behaviour*. (6<sup>th</sup> ed.) McGraw-Hill/Irwin, New York.
- [14.] Lewis, P.S., Goodman, S.H., & Fandd, P.W., (2001). *Leadership challenges in 21<sup>st</sup> Century* (3<sup>rd</sup> ed), South-Western College publisher.
- [15.] Mayhew,R.,(2010).Primary Responsibilities of a Human Resource Manager.Retrieved from <http://smallbusiness.chron.com/primary-responsibilities-human-resource-manager-10957.html>
- [16.] Mayhew, R.,(2010).Characteristics of a Human Resource Manager.Retrieved from <http://work.chron.com/characteristics-human-resource-manager-7886.html>
- [17.] Mucci, J. (2010). Personality, Attitudes, and Work Behaviors. *The Principles of Management*. Chapter 2 .33-60retrieved from [jmucci@lbcc.edu](mailto:jmucci@lbcc.edu)
- [18.] Opatha, H.H.D.N.P. (2007). Competencies as Human Assets: A Perspective, *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 2(1), 1-13.
- [19.] Opatha, H.H.D.N.P., & Serasinghe, D. K. S. (2007). Human Resource Management Practices in Listed Firms in Sri Lanka. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*.1(1).
- [20.] Opatha, H.H.D.N.P., & Arulrajah, A. A. (2012). An Exploratory Study on the Personal Qualities/Characteristics expected by the Organisations for Key HRM jobs in Sri Lanka. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 3(1), 33-48
- [21.] *Oxford Advanced Learner's Dictionary* (7<sup>th</sup> ed.). (2007). India, Oxford University Press.
- [22.] Pamoni,C., (2009).The Importance of Human Resources Management (HRM) in Modern Organizations. Retrieved from <http://voices.yahoo.com/the-importance-human-resources-management-hrm-in-2687128.html>
- [23.] Sharabi, M. (2021).HR manager leadership in quality improvement in a college environment. *Quality Assurance in Education*. 18 (4). 317 – 327. Retrieved from, [www.emeraldnsight.com](http://www.emeraldnsight.com).<http://dx.doi.org/10.1108/09684881011079161>.