

[06]

මානව සම්පත් කළමනාකරණය තුළින් ඉටු වන සමාජීය වගකීම සැබැවක්ද? නැද්ද?

භාසුරි භාග්‍යානි අමරතුංග, හංසිනී මධුමිකා චන්දසිරි, හර්ෂණී දොඩංගොඩ, ගයනී ශීනිකා හේවගේ, සවිනී මඩුගල්ල, සඳුන් මේනක

1. හැඳින්වීම

මිනිසාගේ අවශ්‍යතා සහ වුවමනා සපුරාලීම සඳහා භාණ්ඩ හා සේවා ඉදිරිපත් කිරීම ව්‍යාපාරවල මූලික සමාජ වගකීමකි. එයින් ව්‍යාපාර සතු සමාජ වගකීම අවසන් නොවේ. ව්‍යාපාර පරිසරය පිළිබඳ විශේෂ අනුග්‍රහයක් නොමැතිව ව්‍යාපාර කෙරෙහි ඇල්මක් දක්වන සියළු පාර්ශ්වයන්ට ප්‍රතිලාභ අත්කර දීම ව්‍යාපාර විසින් සිදු කළ යුතුය. ව්‍යාපාර පරිසරයේ සියළු සාධකවලට හානියක් නොවන ලෙස කටයුතු කිරීම තුළින්ද සමාජ වගකීම ඉටු කළ යුතුය (www.advancedlevel-business.blogspot.com, 2014).

සැබැවින්ම ප්‍රජාව යනු කවුරුන්ද? ප්‍රජාව සමන්විත වන්නේ කිසියම් ආයතනයක් තුළ රැකියාව කරන ඕනෑම මට්ටමක සේවකයකු හෝ රැකියාවේ යොදවන්නකු හෝ ඔවුන්ගේ පවුලේ අයගෙනි. සැබෑ සමාජීය වගකීම ඉටු කිරීම ආයතනය තුළින්ම ආරම්භ කිරීම සමස්ථ ප්‍රජාවගේම සමාජ වගකීම අවසාන වශයෙන් ඉටු කිරීමට ඉතා හොඳ ප්‍රවේශයකි. ආයතනය තුළ සේවය කරන සේවකයන්ගේ අයිතීන් සුරකිමින් ආයතනික සමාජ වගකීම ඉටු කිරීම සම්බන්ධ මූලික වගකීම ඇත්තේ එම ආයතනයේ මානව සම්පත් කළමනාකරණ අංශය වෙතයි.

“මානව සම්පත්කළමනාකරණය, සේවකයන්ගේ, ආයතනයේ සහ සමස්ථ වශයෙන් ශ්‍රී ලාංකේය සමාජයේ සාර්ථකත්වය සහ වර්ධනය සිදු කිරීමෙහිලා මෙම සහග්‍රය තුළ ප්‍රධාන කාර්යභාරයක් ඉටු කරන බවට මම විශ්වාස කරමි” (ඕපාත, 2009, පි. 16).

එසේම එම කාර්යභාරය උදෙසා මානව සම්පත් වෘත්තීයයන් හටද, ආයතනයේ සමාජ වගකීම, අරමුණු ඉටුකර ගැනීම උදෙසා දායක වීමට සිදුවේ (Coro, 2009). තවද, සමාජ වගකීම් ඉටු කිරීමෙහිලා මෙන්ම එහි සාර්ථකත්වය උදෙසා සේවකයන්ගේ දායකත්වය ප්‍රධාන සාර්ථකත්ව සාධකයක් බවත්, මානව සම්පත් කළමනාකරුවන් හට සේවකයන්ගේ කැපවීම හා බැඳීම ආයතනයේ සමාජ වගකීම් උපායමාර්ගය කෙරෙහි යෙදවීම සඳහා අවශ්‍ය මෙවලම් හා අවස්ථාව ඇති බවද දක්වයි.

හරිත මානව සම්පත් කළමනාකරණය (Green HRM), තිරසාර මානව සම්පත් කළමනාකරණය (Sustainable HRM), උපායමාර්ගික මානව සම්පත් කළමනාකරණය (Strategic HRM) ආදී මෑත කාලයේ කතා බහට ලක්වුණු මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ නව ඉසව්ව සැබවින්ම එම ආයතනයේ සමාජ වගකීම දෙසට, සමාජයේ සුභ සිද්ධිය තහවුරු කරවීම දෙසට නැඹුරු වී ඇති බව සඳහන් කළ හැක.

සේවකයන් බලායනය කිරීම, වගකිවයුතු ආකාරයේ සේවකයන් බඳවා ගැනීමේ පරිචය, ආයතනය තුළ යහපත් හා නිවැරදි තොරතුරු, පුහුණු අවශ්‍යතා පිළිබඳ වඩා හොඳ අර්ථ විග්‍රහය, සමාන වැටුප් සහ කාන්තාවන් සඳහා අනාගත වෘත්තීය අවස්ථා, ලාභ බෙදා ගැනීමේ සහ කොටස් හිමිකම් පටිපාටිය හා රැකියා සුරක්ෂිතභාවය පිළිබඳ අවධානය සමාජ වගකීම හා බැඳී මානව සම්පත් පරිචයන් කිහිපයකි (Hona සහ Ruta, 2012). තවද එහි මෙසේ සඳහන් වේ. “සමාජ වගකීම පිළිබඳ දැඩිව නියැලෙන ආයතන, වඩා හොඳ මානව සම්පත් කළමනාකරණ පරිචයක්ද වර්ධනය කර ගත යුතුය”.

එහෙත් මෙලෙස සඳහන් වුවද, මානව සම්පත් කළමනාකරණය තුළින් සිදුවන හා සිදුවිය යුතු සමාජීය වගකීම යථාර්ථයක්ද යන්න සැක සහිතය. එහෙයින් ඒ පිළිබඳව විමසා බැලීම ඉතා අගනේය. සමාජ වගකීම කුමක්ද යන්නත්, මානව සම්පත් කළමනාකරණ ශ්‍රිත ඇසුරින් සමාජ වගකීම ඉටුවන ආකාරයත්, කළමනාකරණයේ දෘෂ්ඨි කෝණයෙන් හා සේවකයාගේ දෘෂ්ඨිකෝණයෙන්

මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ සමාජ වගකීමක්, අවසාන වශයෙන් සාරාංශයද මෙහි ඉදිරිපත් කර ඇත.

2. සමාජ වගකීම සංකල්පය

ආයතනික සමාජ වගකීම (Corporate Social Responsibility) වූ කලී එය හුදෙක් ලාභ උපරිම කර ගැනීම නම් වූ ව්‍යාපාරික අරමුණු වලින් ඔබ්බට ගොස් මුළු මහත් සමාජයටම වගකීමක් ඉටු කිරීම පිලිබඳ වූ පුළුල් සංකල්පයකි. මෙම සංකල්පයේ මූලාරම්භය 1920 වර්ෂය දක්වා ඇතට විහිදුනද එවකට පැවති දැඩි ආර්ථික පරිහානිය හා දෙවන ලෝක යුද්ධය හේතුවෙන් එය එතරම් ප්‍රචලිත නොවුණි. 1950 ආරම්භයත් සමගම නැවත ආයතනික සමාජ වගකීම සංකල්පය පැමිණි අතර එය දිගු කාලීනව මුල් බැස ගති. 1953 වර්ෂයේදී Howard Bowen විසින් ප්‍රකාශයට පත් කරන ලද ව්‍යාපාරිකයන්ගේ සමාජ වගකීම (The social responsibilities of the Businessmen) නම් ග්‍රන්ථය සමාජ වගකීම සංකල්පය සඳහා වූ පළමු විද්වත් දායකත්වය ලෙස සැලකේ (Smith, 2011).

වර්තමානයේ හඳුනාගන්නා පරිදි සමාජ වගකීම යනු සමස්ත සමාජයේ සහ ප්‍රාදේශීය ජනතාවගේ, සේවකයන්ගේ සහ ඔවුන්ගේ පවුල්වලත්, ජීවනත්වය නංවාලීම සහ රටේ ආර්ථික සංවර්ධනයට දායකවන බවට සහ සදාචාරාත්මකව හැසිරෙන බවට ව්‍යාපාර අඛණ්ඩව කැපවීම ලෙස කිව හැකිය. එක්සත් ජාතීන්ගේ කර්මාන්ත සංවර්ධන සංවිධානය නිර්වචනය කරන පරිදි ආයතනික සමාජ වගකීම යනු,

“විවිධාකාර වූ ඇල්මැති පාර්ශ්වයන්ගේ අපේක්ෂා කුලනය වන අයුරින් සහ ආර්ථිකමය, සමාජමය සහ පරිසරාත්මකවද තිරසාර ආකාරයට කටයුතු කරන බවට සමාගමක් කැපවීමයි” (UNIDO, 2013).

Rekha සහ Gayathri (2013) අනුව බලන කල ව්‍යාපාරික සමාජ වගකීම ආයෝජකයන්ට ලාභ උපරිම කිරීමට, පාරිභෝගිකයා තෘප්තිමත් කිරීමට මෙන්ම තම සේවකයන්ට යුක්තිය ඉටු කිරීම දක්වා විහිදේ. එළඹෙනු නොවේ, තම සැපයුම්කරුවන් ඇතුළුව තම ව්‍යාපාරය පවත්වන ප්‍රජාව සම්බන්ධයෙන්ද වගකීමක් ව්‍යාපාරයට ඇත. එමෙන්ම තමන් ජීවත් වන වටපිටාව සහ පරිසරය රැක ගැනීම සම්බන්ධයෙන්ද තමන්ගේ ව්‍යාපාරය ඇතුළත් කාර්මික ක්ෂේත්‍රය සහ එහි පොදු උන්නතිය සම්බන්ධයෙන්ද වගකීමක් ඇති බවයි. එයින් නොනැවතී ඉදිරි පරම්පරාව වෙනුවෙන් එය රැක ගැනීම සම්බන්ධයෙන්ද බැඳී සිටිමින් පොදුවේ ජන සමාජයේ අභිවෘද්ධිය වෙනුවෙන්ද ව්‍යාපාරයක් වගකීමට බැඳී සිටියි.

Willard (2005) තර්ක කරන පරිදි ව්‍යාපාර ආයතන සැමවිටම කොටස්කරුවන්ගේ ඉල්ලීම්වලට ප්‍රතිචාර දැක්වීම සිදුකළද 1990 මැද භාගයේ සිටම බලවත් ඇල්මැති කණ්ඩායම්වලට, හරිත පාරිභෝගිකයන්හට, ක්‍රියාකාරී කොටස්කරුවන්ට, රජයට හා රාජ්‍ය නොවන සංවිධානවලටත් ඇතිවන හදිසි සමාජ වගකීම් ඉල්ලීම් සඳහා ප්‍රතිචාර දැක්වීම සිදුකර ඇත (Benjamin, 2011; Hart and Rebecca, 2011).

පසුගිය දශක දෙකක කාලයේ සිටම ව්‍යාපාරික පරිචය කුළ හා කළමනාකාරීත්වය අතර සමාජ වගකීම් සංකල්පය පිලිබඳ උනන්දුව ශීඝ්‍රයෙන් වර්ධනය වෙමින් පවතී (Carroll, 1991). Preuss, 2009; Haunschild සහ Matten, 2009 දක්වන පරිදි Habisch සහ අන් අය (2005) ඒ සඳහා මූලික හේතූන් 3 ක් හඳුනාගෙන ඇත. ඒවා මෙසේය.

1. දේශපාලනික වශයෙන් සිදුවන වෙනස්වීම් හා රජයට සාපේක්ෂව සසඳන කල බහුජාතික සමාගම් වඩාත් බලවත් වීමත් නිසා රජය විසින් සිදුකළයුතු යැයි සැලකෙන බොහෝ සමාජ සුභසාධන කටයුතුවල සමාගම් නිරත වීමක් දක්නට ලැබේ.
2. කාර්මිකරණය වූ රටවල්වල සමාජමය වශයෙන් මෑත දශකවල ඇතිවූ වැදගත් වෙනස්කම් නිසා නව ආයතනික අවස්ථා මෙන්ම සාම්ප්‍රදායික දේශපාලක බලපෑම්වලද වැඩිවීමක් ඇත.

එසේ ඇතිවූ වෙනස්කම් ලෙස පාරිසරික ගැටළු පිළිබඳ දැනුවත්භාවය සහ පවතින සමාජීය අසමතුලිතතා පිළිබඳ ක්‍රියාකාරී කණ්ඩායම්වලට ඇති දැඩි උනන්දුව දැක්විය හැක.

- 3. පවතින ආර්ථිකමය පසුබිම තුළ ආයතනික සංවලතාවයේ වැඩිවීමක් දක්නට ඇති අතර ආර්ථික සංවර්ධනය උදෙසා මූල්‍ය වෙළඳපලෙහි ඇති වැදගත්කම ඉහළ යාම. ඒ සමගම බැඳුණු තොරතුරු තාක්ෂණික දියුණුව හා මාධ්‍යයවලින් එල්ල වන පීඩනයන් ව්‍යාපාරික ආයතනයක් වගකීමට බැඳී සිටින සමාජීය භූමිකාව පැහැදිලි කරයි.

යම් ආයතනයක් යොදා ගන්නා සමාජ වගකීම පිළිබඳ අර්ථකතනය එහි කොටස් කරුවන්ගේ බලපෑම, සමාජ වගකීම වෙනුවෙන් පෙනී සිටින කණ්ඩායමේ අදහස හා ස්වේච්ඡා කණ්ඩායම්වල ක්‍රියාකාරිත්වය යන සාධක මත වෙනස් වේ (Mees and Bonham, 2004). ඇතැම් ව්‍යාපාරවල සමාජ වගකීම පිළිබඳ කටයුතු මානව සම්පත් දෙපාර්තමේන්තුවට ඇතුළත් විය හැක. එසේ නොමැති අවස්ථාද ඇතැම් විට පැවතිය හැක.

Carroll (1991) හඳුන්වා දුන් ආයතනික සමාජ වගකීම පිරමීඩයෙහි දැක්වෙන පරිදි සමාජ වගකීම වූ කලි ආර්ථිකමය, නීතිමය, ආචාරධර්ම සහ පරාර්ථකාමීත්වය පිළිබඳ ආදී වූ වගකීම් ස්ථර හතරකින් සමන්විතය. ආර්ථිකමය වගකීමක් ලෙස ආයතනයක් සිය ලාභ උපරිම කරගැනීමටත් කැපවී ක්‍රියා කළ යුතුය. මන්ද එය අනෙකුත් සමාජීය වගකීම් සාර්ථකව ඉටුකිරීමට පදනම සපයන බැවිනි. එමෙන්ම ආයතනයක් සිය ව්‍යාපාර කටයුතු පවත්වාගෙන යාමට අදාළ සියලු නීති රෙගුලාසිවලට අනුකූල වීමට වගකීම් දරයි. එයින් නොනැවතුණු ආචාරධර්මානුකූල ආයතනික පුරවැසිභාවයක් පවත්වා ගැනීමටත් කිසිදු ආකාරයකට ආයතනික ලාභ අපේක්ෂාවන් මුදුන්පත් කරගැනීමට ආචාරධර්ම කඩ නොකිරීමටත් වගකීමෙන් බැඳී සිටියි. සමස්තයක් ලෙස බැලූ කළ මුළුමනින් සමාජයේම ජීවන තත්වය ඉහළ නංවාලීමට ආයතනයකට වගකීමක් ඇත.

ආයතනික සමාජ වගකීම බොහෝ බහු ජාතික සමාගම්වල උපක්‍රමශීලී සැලසුම් ක්‍රියාවලිය තුළ ඇතුළත්ය. Business Dictionary වෙබ් අඩවියට අනුව Marks and SpenceryWalmart වැනි සමාගම් වෙළඳපල ගොඩනැගිල්ලක් හරහා ප්‍රජාව හා සම්බන්ධවීම, ක්‍රමානුකූල සාධාරණ වෙළඳාම් සහතික කිරීම මගින් සක්‍රීයව කටයුතු කරයි. ප්‍රාදේශීය සංවිධානවලට ආධාර දීම හරහා සංවර්ධනය වන රටවල දිළිඳු ප්‍රජාවන්ට උපකාර කිරීම ආයතනික සමාජ වගකීමට ඇති වඩා පොදු ප්‍රවේශයකි.

Friedmen (1970) දක්වන පරිදි ව්‍යාපාර කාර්යයේ සමාජ වගකීම සඳහා ඉඩක් නොමැත. එනම් සමාගම් නීතිය අනුව ආයතනයේ ලාභ අඩු වන ඕනෑම ක්‍රියාකාරකමක් කිරීමෙන් අධ්‍යක්ෂකවරුන් වැලකී සිටිය යුතු බවයි (Visser, 2005).

ආයතනික වාර්ෂික වාර්තා පිළියෙල කිරීමේදී හොඳ ව්‍යාපාරික පුරවැසිභාවයක් පෙන්වීමට ඇතැම් ආයතන සංස්ථාමය සමාජ වගකීම වාර්තාකරන නිර්ණායක හා ප්‍රමිතීන් අනුව සකසයි. සමාජීය සහ පාරිසරික වගකීම් ඉටු කිරීම පිළිබඳ අර්ථවත් මැනීමක් සිදු කිරීම අපහසු වුවත් සමහර රටවල සංස්ථාමය සමාජ වගකීම වාර්තාකරණය අවශ්‍ය කරයි. උදාහරණයක් ලෙස ලොව දැවන්ත ව්‍යාපාරයක් වන John Lewis හවුල් ව්‍යාපාරය වාර්ෂිකව පිළියෙල කරනු ලබන ආයතනික සමාජ වගකීම් ප්‍රගති වාර්තාව දැක්විය හැක. තවද Bodyshop වැනි සුවිසල් වෙළඳනාමයන් ගොඩ නැගී ඇත්තේ ඔවුන් විසින් ගොඩනගා ගත් සදාචාර අගයන් මතය. ඒ නිසා ව්‍යාපාර ආයතනයකට සිය අවංකත්වය සහ උසස්තම සේවාව මගින් ඇතිකර ගන්නා කීර්තිය තුළින් ඉමහත් වාසි අත්කරගත හැක (Brazeltoniy et, al., 1999).

පසුගිය කාලයේ ලොව ඇති වූ බොහෝ ව්‍යාපාරික අර්බුදයන්ට හේතුව ලෙස සමාජ වගකීම පැහැර හැරීම හඳුනාගෙන ඇත.එබැවින් ව්‍යාපාර ආයතනයක ඉදිරිය යහපත් වනු ඇත්තේ එහි කළමනාකාරිත්වය සමාජ වගකීම තමන් දෙසට පවරා ගැනීම මතය.එසේ වගකීම භාර ගැනීමට ඉදිරිපත් වන කළමනාකරුවන් නීතියෙන් ඔබ්බට ගොස් සමාජ යුතුකම් ඉටුකරනවාට අමතරව නීතිය

හරස් වන තැන්වල සහ ප්‍රමාණවත් නොවන තැන්වල නීතිය වෙනස් කිරීම උදෙසා පෙනීසිටීමද තමන්ට අයත් කටයුත්තක් ලෙස සලකනවා ඇත.

මානව විභවයාවන් හඳුනා ගනිමින් මානව සම්පත් නිසි ආකාරයට හැසිරවීම උදෙසා මානව සම්පත් කළමනාකරණය නම් වූ විෂයපථය ව්‍යාපාර ලෝකය තුළ සැරි සරයි. එය හුදෙක්ම ව්‍යාපාර ආයතනයකට වාසිදායක වන අයුරින් මානව සම්පත හැසිරවීම උදෙසාම පමණක් නොවේ. එමගින් විශාල සමාජ මෙහෙවරක්ද ඉටුවේ. සංකීර්ණව ගත් කළ විවිධ මානව සම්පත් කළමනාකරණ ශ්‍රිත තුළින් සමාජීය වගකීම ඉටු කරනු වස් ලබාදෙන අත්වැල අතිමහත්ය.

3. මානව සම්පත් කළමනාකරණ ශ්‍රිත ඇසුරින් සමාජ වගකීම ඉටුවීම

ආයතනික සමාජ වගකීම යන සංකල්පය මුදුන් පමුණුවාලීමට උපකාරී කර ගන්නා උපාය මාර්ග එහි ප්‍රධාන ව්‍යාපාරික උපාය මාර්ගයන් හා පමණක් ඒකාබද්ධ වීම යෝග්‍ය නොවේ. එය මානව සම්පත් කළමනාකරණ උපාය මාර්ගයන් සමගින්ද ඒකාබද්ධ වීමක් අවශ්‍ය වේ. එමගින් ආයතනික සමාජ වගකීම යන සංකල්පයෙහි ක්‍රියාකාරීත්වය බාහිර මෙන්ම අභ්‍යන්තර පරිසරය වෙතද විහිදී යයි (Armstrong, 2010). එනම් සියළුම ඇල්මැති පාර්ශවයන් හට මෙහි ක්‍රියාකාරීත්වය විහිදී යයි. Rekha සහ Gayathri (2013) දක්වන පරිදි ආයතනික සමාජ වගකීම් සංකල්පයට හසු වන ඇල්මැති පාර්ශවයන් ලෙස කළමණාකරුවන්, සේවකයන්, පාරිභෝගිකයන්, ආයෝජකයන්, කොටස්කරුවන්, සැපයුම්කරුවන්, රජය හා පොදුවේ ගත් කළ මුළු මහත් සමාජයම දැක්විය හැකි අතර මේ අතරින් සේවකයන් කෙරෙහි අවධානය මෙහිදී වඩාත් යොමු වනු ඇත. සේවකයන් වටිනාකමින් යුත් වැඩි දියුණු කළ හැකි සම්පතක් වන හෙයින් කිසි විටකත් ඔවුන් ආයතනයට පිරිවැයක් ලෙස නොසැලකිය යුතුය. මන්ද ආයතනයේ වටිනාම සම්පත ඔවුන් වන නිසාවෙනි. එම නිසා ආයතනයක් හරහා ඔවුන්ට ඉටු විය යුතු දෑ සමාජ වගකීම් දෘෂ්ඨිකෝණය ඔස්සේ මානව සම්පත් කළමණාකරන ශ්‍රිත ඇසුරින් පහත පරිදි විග්‍රහ කළ හැක.

3.1 රැකියා නිර්මාණය

ව්‍යාපාර ආයතන සමාජය තුළ බිහි වන්නේ විවිධ අරමුණු සාක්ෂාත් කර ගැනීම උදෙසාය. එම අරමුණු මුදුන් පමුණුවාලීමට විශාල ශ්‍රම දායකත්වයක් අවශ්‍යවනු ඇත. මන්ද මූලික ව්‍යාපාර කටයුතු තනි පුද්ගලයකුට ඉටුකරලීමට අපහසු වන බැවිනි. Opatha (2009) ට අනුව රැකියා නිර්මාණය යනු ප්‍රධාන ව්‍යාපාර කටයුතු තනි පුද්ගලයකුට පහසුවෙන් දැරිය හැකි වන ආකාරයට කුඩා කොටස් වලට බෙදා වෙන් කිරීමයි. මෙසේ සමස්ත අරමුණු ලිහිල් කිරීම මගින් අවසාන ව්‍යාපාර අරමුණු මුදුන් පමුණුවා ලීමට අවස්ථාව ලැබේ. එසේ ව්‍යාපාර කටයුතු ලිහිල් කිරීම මගින් සේවකයාටද යම් යහපතක් වනු නොඅනුමානය. මන්ද නිර්මාණය කරන ලද රැකියාවෙහි නියැලෙන්නේ පුද්ගලයන් නිසාය. තවද රැකියා නිර්මාණය යනු එක් පුද්ගලයෙකුට පහසුවෙන් නිරූපණය කළ හැකි අයුරින් සමස්තය කාර්යය, කාර්යභාරය, හා වගකීම් ලෙස බෙදා දැක්වීමයි (Mathis and Jackson, 2000).

Opatha (2009) ට අනුව රැකියා නිර්මාණයේ සෘජු ප්‍රතිඵල ලෙස සේවක කාර්යක්ෂමතාවය, සේවක සඵලදායීතාවය, සේවක ඵලදායීතාවය, සේවක තෘප්තිමත් භාවය, සේවක පුහුණුව හා සංවර්ධනය හා සේවක සෞඛ්‍යය දක්වා ඇත. රැකියාවේ සංකීර්ණබව අවමවීමෙන් එය ක්‍රියාවට නැංවීමට පහසු වේ. එවිට පුද්ගලයන්ට එහි නිරත වීමට කැමැත්තක් ඇති වීම තුළින් රැකියා තෘප්තිමත් භාවයක් ඇති වේ. එමෙන්ම මෙම ලිහිල්භාවය හේතුවෙන් සේවකයාගේ කාර්යක්ෂමතා හා මානසික සුවය තව තවත් වර්ධනය වේ. එම ආකාරයට බලන කළ නිවැරදි රැකියා නිර්මාණය තුළින් නිරෝගී හා තෘප්තිමත් සේවකයකු සමාජයට දායාද කිරීමෙන් සමාජ පිරිවැය අවම වීමක් සිදු විය හැක.

කෙසේ නමුත් Kottawatta (2008) දක්වන ආකාරයට විවිධ ශිල්ප ක්‍රමයන් භාවිතා කරමින් රැකියා නිර්මාණය කිරීමේ මුඛ්‍ය පරමාර්ථය වනුයේ සේවකයාගෙන් රැකියාවට ලැබෙන දායකත්වය උපරිම කර ගැනීමයි. මේ ආකාරයට බලන කළ මෙම ශ්‍රිතයෙහි ක්‍රියාකාරීත්වය විවිධාකාරය.

මානව සම්පත් කළමනාකරණ පරිචය තුළ පවතින නූතන සංකල්පයකි "විකල්ප කාර්ය ක්‍රියාපටිපාටි" (Alternative Work Schedules). Opatha (2009) ට අනුව අතීතයේ පැවති දිනකට පැය අටක සේවා මූරය වෙනස් වීමකට භාජනය වී ඇත. නමාශීලී සේවා කාල (Flex Time), සංකීප්ත වැඩ සති (Compressed Work Weeks), සේවා මුර (Shift Works) සහ පූර්ණ කාලීන නොවන රැකියා (Part Time Employment) නැමැති විකල්ප අවස්ථා වර්තමානයේ දක්නට ලැබේ. මේවායින් වැඩ ජීවිතයේ ගුණාත්මක භාවයක් අපේක්ෂා කලද ජනිත වන අහිතකර ප්‍රතිඵලයන්ද බොහෝය. Cohen, Taylor සහ Camen (2009) දක්වන පරිදි France Telecom හා Foxconn China යන ආයතනයන්හි සේවක සියදිවි භානිකර ගැනීම් සඳහා හේතු ලෙස දීර්ඝ සේවා මුර හා අධික වැඩ පැවරීම් හේතු වී ඇත. මේ අයුරින් බලන කළ මෙහි ක්‍රියාකාරීත්වය හුදෙක්ම ආයතනයට වාසිදායක වන අයුරින් සැකසී ඇත.

3.2 රැකියා විශ්ලේෂණය

Opatha (2009) ට අනුව රැකියා විශ්ලේෂණය යනු විවිධාකාර වූ මානව සම්පත් ශ්‍රීතයන්හි සුමට ක්‍රියාකාරීත්වය උදෙසා තොරතුරු නිපදවන ප්‍රාථමික ශ්‍රීතයකි. තවද Dessler (2009) ට අනුව රැකියා විශ්ලේෂණය යනු රැකියාවේ කාර්යභාරය හා කුසලතා අවශ්‍යතාවයන් හා ඒ සඳහා සුදුසු පුද්ගලයා කවරෙක්දැයි නිශ්චය කිරීමේ ක්‍රියාමාර්ගයයි.

මෙමගින් නිමැවුම් රාශියක් බිහිවන අතර රැකියා විස්තරය හා රැකියා පිරිවිතරය මුල්තැන උසුලයි. රැකියාවේ ස්වභාවය හා රැකියාව උසුලන්නාගේ ස්වභාවය මනාව විස්තර කරනු ලබයි. මෙය රැකියාවට සුදුසු පරිපූර්ණ පුද්ගලයා පත්කර ගැනීමට මහත් ලෙස උපකාරී වේ. එමෙන්ම රැකියාවෙහි නියැලෙන පුද්ගලයාට ද තම දැනුම කුසලතා හා ආකල්ප රැකියාවේ ස්වභාවය මැන බැලීමට අවස්ථාව සැලසේ. එය තෘප්තිමත් සේවකයෙකු සමාජයට දායාද කිරීමට ඉවහල් වේ.

3.3 මානව සම්පත් සැලසුම්කරණය

Opatha (2009) ට අනුව මානව සම්පත් සැලසුම්කරණය යනු අනාගත සේවක අවශ්‍යතා තීරණය කිරීමේ හා එම අවශ්‍යතාවන් සපුරා ගැනීමට අවශ්‍ය ක්‍රියාපටිපාටීන් නිර්ණය කිරීමේ ක්‍රියාවලියයි. බණ්ඩාරනායක (2009) ට අනුව මානව සම්පත් සැලසුම්කරණය යනු සංවිධානයේ ඉලක්ක හා පරමාර්ථ ලඟා කර ගැනීමේ අරමුණින් අනාගත සේවක අවශ්‍යතා නිගමනය හා එම අවශ්‍යතා සපුරා ගැනීමට සුදුසු උපාය මාර්ග තීරණයයි. මානව සම්පත් සැලසුම්කරණය යන ශ්‍රීතයද සමාජ වගකීම කෙරෙහි යම් බලපෑමක් ඇති කරනු ලබයි. සියළු සේවාදායකයින්ගේ පරම අපේක්ෂාව වන්නේ රැකියා ජීවිතය හෝ වෘත්තිමය ජීවිතයෙන් උඩු මහලේ වැජඹීමටය. ඒ සඳහා නිවැරදි විනයක් මානව සම්පත් සැලසුම්කරණය තුළින් ලබා දේ. මන්ද අනාගත රැකියා අවශ්‍යතාවයන් ලේඛනගත කිරීමක් සිදුවන හෙයින් සේවාදායකයන් හට තම රැකියා ජීවිතය කල්තියා සැලසුම් කිරීමට හැකියාව ලැබේ. එමගින් අවදානම් දුරුකර රැකියා ජීවිතය පිළිබඳ සහනදායීත්වයක් ඇති වේ.

3.4 ආකර්ෂණය

ආකර්ෂණය යනු යම් රැකියාවක් සඳහා සුදුසුසකම්ලත් පිරිසක් සොයා ගැනීමේ හා ඇදගැනීමේ ක්‍රියාවලියයි (Opatha, 2009). එමෙන්ම Glueck (1979) අනුව ආකර්ෂණය යනු ව්‍යාපාර අරමුණු ඉටුකරලීමට උපකාර කිරීමට හැකිවන හා ආකල්පවලින් සමන්විත පිරිසක් ව්‍යාපාරය වෙත නතුකර ගැනීමේ ක්‍රියාවලියයි. සරලව ගත් කල ආකර්ෂණය යනු රැකියා අවස්ථා සඳහා ආයතනය වෙත පුද්ගලයන් ඇද ගැනීමේ ක්‍රියාවලියයි. ව්‍යාපාර ආයතන කවර ප්‍රමිත, ආකෘතිමය රාමුවන්ට අනුව කටයුතු කළද මානව සම්පත් කළමනාකරුවන් විසින් ආයතනයේ මානව සම්පත් ශ්‍රීතයන්හි ක්‍රියාකාරීත්වය සමාලෝචනය කළ යුතුය. මෙහිදී ආකර්ෂණය යන ශ්‍රීතයද සැලකිල්ලට ගත යුතු අතර එහිදී සෑම පුද්ගලයෙකුටම නිවැරදි හා සමාන අවස්ථාවන් ලැබේ දැයි තහවුරු කර ගත යුතුය (Cohen, 2009; Taylor and Camen, 2009). මෙය ආකර්ෂණය යන ශ්‍රීතයෙහි ධනාත්මක පැතිකඩක් ලෙස පෙන්වා දිය හැක. Kottawatta (2008) අනුව විවිධ උපාය මාර්ග භාවිතා කරමින් ආයතනය උත්සාහ දරන්නේ ඇබැරිතුව සඳහා අයදුම්කරුවන් සංඛ්‍යාව වැඩි කරගනිමින් ඒ අතරින් සුදුසුම පුද්ගලයා තෝරා ගැනීමයි. මේ හේතුවෙන් ආකර්ෂණ පිරිවිතරය තුළ තොරතුරු ආකර්ෂණීය ලෙස ඉදිරිපත් කරනු ලබයි. එනම් රූපවාහිනී දැන්වීම්, පෝස්ටර් යනාදි විවිධ ක්‍රමයන්ගෙන් මහජනතාව වෙත ලබා

දෙන තොරතුරු, පොරොන්දු වැඩ පරිසරය තුළ ඒ ආකාරයෙන්ම ක්‍රියාත්මක නොවනු දක්නට හැකිය. මේ ආකාරයට බලන කළ මෙහි ක්‍රියාකාරීත්වය ආයතනික අරමුණු ඉටු කිරීම උදෙසා ක්‍රියාත්මක වන බව පැහැදිලි වේ.

3.5 තෝරාගැනීම

Opatha (2009) අනුව තෝරාගැනීම යනු ආකාර්ෂණය වූ සුදුසුකම්ලත් පුද්ගලයන් අතරින් නිවැරදි පුද්ගලයා රැකියාව සඳහා තෝරා ගැනීමයි. බණ්ඩාරනායක (2009) ට අනුව තෝරාගැනීම යනු ආකර්ෂණය කරන ලද ඉල්ලුම්කරුවන් අතුරින් ඉතා යෝග්‍යතම පුද්ගලයා රැකියා ඇබැරුව පිරවීමට තෝරාගැනීමයි. තෝරාගැනීම යන ශ්‍රිතය මගින් උත්සාහ කරනු ලබන්නේ රැකියාවෙහි නියලීමට අවශ්‍ය වන නිර්ණායක අයදුම්කරුවන් සතු වේ දැයි අධ්‍යයනය කිරීමයි. මන්ද නුසුදුසු පුද්ගලයෙකු රැකියාවට තෝරා ගැනීමෙන් ආයතනයට පාඩු සිදුවන බැවිනි. තවද වර්තමාන සමාජය තුළ සුදුස්සාට සුදුසු තැන අහිමි වෙමින් පවතී. දේශපාලන බලපෑම්, ආයතනික ඉහල කළමනාකාරීත්වයෙහි බලපෑම්, පෞද්ගලික පක්ෂග්‍රාහීවීම් යනාදියෙහි බලපෑම අධික වෙමින් පවතී. මෙවැනි පරිචයක් තුළ තෝරාගැනීම් ගැටළු පවතිනු නොඅනුමානය. වර්තමාන ශ්‍රම වෙළඳපොළ තුළ රැකියා විරහිත තත්වයන් මතුවනුයේ මෙවැනි ගැටළු හේතුවෙනි. රැකියා විරහිත උපාධිධාරීන් ගණන ඉහළ යමින් පවතී. මෙමගින් සමාජයට ජනිතවන අහිතකර ප්‍රතිවිපාක ගණනකි. එනම් මානව සම්පත් ආයෝජනයෙහි ප්‍රතිලාභ සමාජයට ජනිත නොවෙයි. තවද නුසුදුසු පුද්ගලයන් ව්‍යාපාර ලෝකය තුළ ආධිපත්‍ය පැතිරවීමෙන් සීමිත සම්පත් උෟණ උපයෝජනය හෝ නාස්තියට ලක්වීමක් සිදුවේ. මේ අයුරින් බලන කළ තෝරාගැනීම යන මානව සම්පත් කළමනාකරණ ශ්‍රිතය මහත් පරිශ්‍රමයකින් ඉටු කරලිය යුත්තකි.

3.6 කාර්යඵල ඇගයීම

Opatha (2009) අනුව කාර්යඵල ඇගයීම යනු සේවකයන් රැකියාවෙහි නිරත වීමේ කාර්යක්ෂමතාව හා සඵලදායීතාවය මැන බැලීමේ ශ්‍රිතයයි. සේවක කාර්යඵල ඇගයීම මගින්ද සේවක සුභසාධනයක් අපේක්ෂා කළ හැක. මන්ද කාර්යඵල ඇගයීම තුළින් සේවාදායකයන් හට වර්තමාන තත්වය අවබෝධ කර ගැනීමට පහසුවන අතර ඒ හරහා අනාගත කාර්යඵලයන් නංවා ගැනීමට උත්සුක විය හැක. සේවකයන්ගේ වර්තමාන තත්වය ඔවුන් හොඳින් නොදන්නේ නම් කිසි දිනක වර්ධනයක් අපේක්ෂා කළ නොහැක. නමුත් මෙම ශ්‍රිතයන් සමගම සේවකයා හට දැනුම, කුසලතා හා ආකල්ප දායාද කිරීමට ආයතනයට හැකියාව ලැබේ. කෙසේ නමුත් කාර්යඵල ඇගයීමෙහි ප්‍රධාන අරමුණ වනුයේ සේවක කාර්යඵල මැන බැලීමක් ඒ මත සේවකයා සංවර්ධනය කරා අභිප්‍රේරණය කර සංවිධානය තුළ රඳවා ගනිමින් ආයතනික අරමුණු ඉටුකර ගැනීමයි (Kottawatta, 2008).

3.7 පුහුණුව හා සංවර්ධනය

පුහුණුව හා සංවර්ධනය යන මානව සම්පත් කළමනාකරණ ශ්‍රිතයෙහි ක්‍රියාකාරීත්වය ආයතනික සමාජ වගකීම් දෘෂ්ඨි කෝණයෙන් පහත පරිදි විග්‍රහ කළ හැක. බණ්ඩාරනායක (2009) ට අනුව පුහුණුව යනු නිශ්චිත කාර්ය සාධනය සඳහා සේවකයන්ගේ දැනුම, කුසලතා හා අභිප්‍රේරණය නංවාලීම සඳහා වූ ක්‍රමවත් ක්‍රියාවලියයි. සංවර්ධනය යනු කළමනාකරණ තනතුරු සඳහා උසස් වීමට සේවකයන්ට අවස්ථා උදාකරලීමේ ක්‍රියාවලියයි. සේවක පුහුණුව හා සංවර්ධනය යන ශ්‍රිතය මගින් ද යම් සමාජ මෙහෙවරක් අපේක්ෂා කළ හැක. පුහුණුව හා සංවර්ධනය මගින් මානව සම්පතෙහි අගය ඉහළ යාමත් අපේක්ෂා කළ හැක. Rekha සහ Gayathri (2013) දක්වන පරිදි සමාජ වගකීම සේවකයන් හට ඉටු කර ලීමේ එක් පැතිකඩක් ලෙස පුහුණු අවස්ථා ලබා දීම දක්වා ඇත. තවද Cohen (2009), Taylor සහ Camen (2009) අනුව තිරසාර මානව සම්පත් කළමනාකරණ ප්‍රතිපත්තියක් ලෙස පුහුණු වැඩසටහන් හරහා පරිසර හිතකාමී භාණ්ඩ නිපදවීමට සේවකයන් උනන්දු කිරීම දක්වා ඇත. මෙය පාරිසරික වශයෙන් සමාජ වගකීම ඉටු කිරීමේ එක් පැතිකඩක් ලෙස දැක්විය හැක. එම නිසා පුහුණුව හා සංවර්ධනය හුදෙක්ම ව්‍යාපාර කාර්යන් ඉටුකරලීමට කරන ආයෝජනයක් පමණක් ලෙස අර්ථකථනය කළ නොහැක.

3.8 සංවේනන කළමනාකරණය

ශ්‍රම වෙළඳපොළ තුළ සිය ශ්‍රමය වැය කරන ඕනෑම පුද්ගලයෙකුගේ අපේක්ෂාව සිය ශ්‍රමයට සරිලන ප්‍රතිදානයක් ලබාගැනීමයි. මෙම අපේක්ෂාව කාර්යක්ෂමව හා සඵලදායී අන්දමින් ඉටු වීමට නම් එකී ආයතනය තුළ සංවේනන කළමනාකරණය මැනවින් ඉටු වීම අතිශය වැදගත් යන ඕපාත (2009) ට අනුව සංවේනන කළමනාකරණ මූලික වශයෙන් ගෙවීම් කළමනාකරණය, දිරිදීමනා කළමනාකරණය හා සුභසාධන කළමනාකරණය වශයෙන් කොටස් 3 කට බෙදා දැක්විය හැකිය. ගෙවීම් කළමනාකරණය යනු සාධාරණ වූ මූලික ගෙවීම් පද්ධතියක් සංවර්ධනය කිරීම ක්‍රියාවට නැංවීම හා පවත්වාගෙන යාමේ ක්‍රියාවලියයි (ඕපාත, 2009).

ව්‍යාපාර ආයතනයක් සිය සේවකයන් කෙරෙහි වන සමාජය වගකීම ඉටු කිරීමේදී ඔවුන් ලබා දෙන දායකත්වයට සරිලන වැටුප් හා වේතන ලබාදීමට යුහුසුලු විය යුතුය. මෙහිදී ලබාදෙන ප්‍රතිදානයන් සේවකයාගේ ජීවන තත්වය උසස් කර ගැනීමට පිටුවහලක් වන්නේ නම් එය සමාජය වගකීමේ එක්තරා පැතිකඩකි. මන්ද ශ්‍රමයට සරිලන වැටුප් හා වේතන ලබාගන්නා සේවකයා සිය කුටුම්භයේ සාමාජිකයන් නඩත්තු කිරීම සාර්ථකව ඉටු කරගන්නා අතර එ මගින් සමාජය තුළ වෙසෙන තවත් එක් පිරිසකගේ අවශ්‍යතා වුවමනා ඉටු වීම සිදුවේ. තවද වැටුප්, දිරිදීමනා, බෝනස් ආදී වූ ක්‍රම මගින් සේවකයාගේ දායකත්වය ඇගයීමෙන් සේවකයා තෘප්තීමත් කිරීමට ආයතන උත්සාහ ගනී (Kottawatta, 2008).

ඕපාත (2009) දක්වා ඇති පරිදි ගෙවීම් කළමනාකරණයේ පරමාර්ථ පිලිබඳ අවධානය යොමු කිරීමේදී ගෙවීම් සාධාරණත්වයක් ඇති කිරීම යන පරමාර්ථය සේවකයා පිලිබඳ අදාළ ආයතනයට ඇති සමාජ වගකීම සිහිපත් කරවයි. සේවකයාට මෙන්ම සේව්‍යයාට ද අතිශය සංවේදී ප්‍රභවයක් වන ගෙවීම් සේවකයාට ලැබෙන ප්‍රධානතම ප්‍රතිදානය වන අතර සේව්‍යයාගේ ප්‍රධාන පිරිවැයයි. මෙම සංවේදීතාවයට සේව්‍ය සේවක මත ගැටුම්වලට තුඩු දී ඇති අවස්ථා දැකිය හැකිය.

වැටුප් හා වේතන ගෙවීමේදී රජයේ නීති රීති හා රෙගුලාසිවලට යටත්ව ඒවා සිදුකරන අතර එහිදී රජයේ අවම වැටුප් ආදිය පිලිබඳව සේවකයාගේ අවදානය යොමු වීමත් දැකිය හැකියග අදාළ නීති රීති වලට අනුගත වීම තුළින් රජය කෙරෙහි වන සමාජය වගකීම ඉටු වීමත් දක්නට හැකිවේ.

Lawler (1995) විසින් හඳුන්වා දී ඇති ආකෘතියට අනුව කිසියම් සේවකයෙකු තමන්ට ලැබෙන ප්‍රතිදානයන්ගෙන් තෘප්තියට පත් නොවේ නම් එය අහිතකර ප්‍රතිඵල රැසක ආරම්භයකි. එම අහිතකර ප්‍රතිඵල අතුරින් සේවකයාගේ මානසික සෞඛ්‍යය ද පිරිහීමට ලක්විය හැකිය. එසේ බලන විට මනා ගෙවීම් කළමනාකරණය පුද්ගලයාගේ මානසික පැවැත්ම ද තහවුරු කරයි (Lewis, 2001).

කෙසේ වුවද ගෙවීම් කළමනාකරණය තුළින් සේව්‍යයා අපේක්ෂා කරනුයේ සිය සේවකයන් ව්‍යාපාර ආයතනය තුළ රඳවා ගැනීමයි. Kottawatta (2008) ට අනුව ආයතනයක ප්‍රතිදාන කළමනාකරණය සිදුකරනුයේ සේවක දායකත්වය මත හා සංවිධානය තුළ රඳවා තබා ගැනීමේ අරමුණෙනි. ආකර්ෂණීය වැටුප් හා වේතන ලබා දීම තුළින් සේවකයා සිය ආයතනයෙන් නික්මී නොයාම සේව්‍යයාගේ අපේක්ෂාවයි. එසේ බැලීමේදී ගෙවීම් කළමනාකරණය තුළින් සේවකයන්, ආයෝජකයන් හා රජය කෙරෙහි සමාජ වගකීම ඉටු කිරීමටත් වඩා ව්‍යාපාර ආයතනයේ අරමුණු හා පරමාර්ථ මුදුන් පමුණුවා ගැනීමක් වන බව දැක්විය හැක.

3.9 සුභසාධන කළමනාකරණය

Jackson (2000) ට අනුව සංවිධානයක් විසින් සිය සාමාජිකයන්ට ලබා දෙන ප්‍රතිලාභ එකතුවක් සුභසාධනය ලෙස හැඳින්විය හැක. ඕපාත (2009) ට අනුව සුභසාධන කළමනාකරණය යනු යහපත් සුභසාධන පද්ධතියක් සංවර්ධනය ක්‍රියාවට නැංවීම හා පවත්වාගෙන යාමයි.

සුභසාධනය ඔස්සේ සමාජ වගකීම ඉටු වීම නොයෙක් ආකාර ඔස්සේ දැක්විය හැක. සුභසාධන පහසුකම් ලබා දෙනුයේ සේවකයාට ලබා දෙන වැටුප්, වේතන හා දිරිදීමනාවලට අමතරවයි. ඕපාත

(2009) සුභසාධන කළමනාකරණයේ පරමාර්ථ 13ක් දක්වා ඇති අතර ඒ අතුරින් සංවිධානයක් සිය පරිත්‍යාගශීලීභාවය හා සේවකයන් කෙරෙහි සානුකම්පිතව කටයුතු කිරීම දැක්විය හැක. මෙහි පරමාර්ථය සෘජුවම සමාජ වගකීම ඉටුකිරීම දෙසට යොමු වී ඇත. මෙහිදී ව්‍යාපාර ආයතනය සෑම විටම සුභසාධන කළමනාකරණය නම් වූ ශ්‍රීතය තුළින් සිය වගකීම පිළිබඳ සිතීමට උත්සුක වේ.

Amstrong (2010) අනුව සුභසාධන කළමනාකරණය තුළින් ආයතනයේ සේවක ඵලදායීතාව ඉහළ නැංවීමක්, පවතින මට්ටමේ පවත්වා ගෙන යාමටත් උත්ප්‍රේරකයක් ලෙස ක්‍රියා කිරීමත් සිදු වේ. සේවකයන්ගේ කෝණයෙන් බලන කල සේවක සුභ සාධනය ඔවුහු අපේක්ෂා කරන ආකාර කිහිපයෙන් දැක්විය හැකි අතර භෞතික, මානසික, වර්ගාත්මක හා වෛතසික ලෙස වර්ගකර දැක්විය හැකිය (බණ්ඩාරනායක, 2009).

ණය පහසුකම්, මරණාධාර පහසුකම් සැපයීම, ආහාර පහසුකම්, වෛද්‍ය පහසුකම්, නිවාස පහසුකම් උදාහරණ ලෙස දැක්විය හැක (ඕපාන, 2009). මේවා තුළින් සේවකයාට මෙන්ම ඔහුගේ හෝ ඇයගේ පවුලේ සාමාජිකයන්ට පවා පහසුකම් සැපයීම මෙහි අරමුණයි. වර්තමානයේ ව්‍යාපාර ආයතන බොහොමයක් සංවේතන හෙවත් ප්‍රතිදාන තුළ සුභසාධන පහසුකම් පිළිබඳ විශේෂ අවධානයක් යොමු කර ඇති බව ඒවා මගින් සංවිධානය කරනු ලබන විවිධ ඉසව් හා උත්සව තුළින් ගම්‍යමාන වේ. එසේම ඒවා තුළින් සේවකයන්ගේ රැකියා තෘප්තියද ඉහළ යන බව පෙනේ. Amstrong (2010) ට අනුව සුභසාධන පහසුකම් සැලසීමේ අරමුණ අතර සේවක තෘප්තිය ඉහළ නැංවීම ද දක්වා ඇත. ඒ අනුව බලන කල සේවකයාගේ දෘෂ්ඨි කෝණයෙන් සිය රැකියා ජීවිතයේ තෘප්තිය ලබාගැනීමට හැකිවන අතර එය ඵලදායීතාවය ඉහළ නැංවීම සඳහාද බලපායි.

ඇතැම් විට රජය මගින් සැලසිය යුතු ප්‍රවාහන පහසුකම් පවා ආයතන විසින් සිය සේවකයන්ට සපයනු දක්නට ලැබේ.මේ අනුව බලන කල ඇතැම් ව්‍යාපාර ආයතන රජය සතු වගකීම් පවා සිය වගකීම් ලෙස ඉටුකරනු දක්නට ලැබේ.එනම් සේවකයා සම්බන්ධයෙන් වන සමාජීය වගකීම නිසි පරිදි ඉෂ්ඨ කිරීමයි. කෙසේ වෙතත් මේ තුළින් අපේක්ෂා කරනුයේ ද සිය සේවකයා තම ආයතනය තුළ රඳවා තබා ගැනීමයි. Kottawatta (2008) දක්වා ඇති පරිදි සුභසාධන කළමනාකරණය තුළින් ද අපේක්ෂා කරනුයේ සේවකයන් අභිප්‍රේරණය කර සංවිධානය තුළ රඳවා තබා ගැනීමයි. එසේම දක්ෂ හා නවක සේවකයන් ආකර්ෂණය කරගැනීමට මෙය උපක්‍රමයක් ලෙස භාවිතා කරයි.

3.10 සෞඛ්‍ය හා ආරක්ෂණය පිළිබඳ කළමනාකරණය

සේවකයන් කිසියම් ආයතනයක් තුළ සේවයේ නියැලීම සඳහා සුදුසු කායික හා මානසික තත්වයක් ඔහු හෝ ඇය තුළ පැවතිය යුතුය.එසේ නොවුනහොත් සේවකයා සිය කාර්යය නිසි පරිදි සිදු නොකරයි. සේවකයන් විවිධ අනතුරුවලට හා සෞඛ්‍ය ගැටළුවලට මුහුණ පෑමට සිදුවීම සේවක අතෘප්තියට මෙන්ම සේවක ප්‍රවාසිතාව ඉහළ නැංවීමට හේතුවක් වේ (කෝට්ටවත්ත, 2008). Momoria (1991) අනුව සේවක සෞඛ්‍යය යනු ධනාත්මක, සංකල්පයක් වන අතර එය හුදෙක් සේවයට වාර්තා නොකිරීම යන්නට වඩා පුළුල් විෂය පථයකි.

සෞඛ්‍ය හා ආරක්ෂණය පිළිබඳ මානව සම්පත් කළමනාකරණ ශ්‍රීතය තුළින් අපේක්ෂා කරනුයේ වෘත්තීය රෝග හා ආපදා අවම කර ගනිමින් සිය සේවක සම්පත මෙහෙය වීමයි.මෙහිදී සේවක යහපැවැත්ම අවශ්‍ය වන්නේ හුදෙක් වෘත්තීය ජීවිතයට පමණක් නොවේ. සිය පුද්ගල හා සමාජීය ජීවිතයේ උන්නතිය උදෙසා ද එය වැදගත් වේ.එනම් මෙම මානව සම්පත් කළමනාකරණ ශ්‍රීතය පුද්ගලයාගේ වෘත්තීය මෙන්ම සමාජීය ජීවිතය පිළිබඳව ද සලකා බලන අතර ඒ තුළින් සමස්තයක් ලෙස වෘත්තිකයාගේ දියුණුව අපේක්ෂා කරයි.සිය ආයතනයේ ඵලදායීතාව ඉහළ නැංවීම සඳහා සුදුසු සේවක පිරිසක් සිටීම මේ තුළින් අපේක්ෂා කෙරේ.ඒ අනුව බලන කල මෙම ශ්‍රීතය ද ආයතනික අරමුණු හා බැඳී පවතී.කෙසේ වුව ද මෙහි මූඛ්‍ය පරමාර්ථය වනුයේ සේවකයන් සංවිධානට නතුකර ගැනීමයි (Kottawatta, 2008).

3.11 දුක්ගැන්වීම් කළමනාකරණය

සේවක තෘප්තිය ඔහුගේ වෘත්තීය පැවැත්ම උදෙසා අත්‍යවශ්‍ය කාරණයකි. මන්ද යත්, සේවක දුක්ගැන්වීම් සෘජුව ම හා වක්‍රව සංවිධාන ඵලදායීතාවට බලපානු ලබන බැවිනි. එසේම තෘප්තීමත් නොවූ සේවකයා සිය කාර්ය කිසි විටෙකත් නිසියාකාරව සිදු නොකරයි. බණ්ඩාරනායක (2009) ට අනුව දුක්ගැන්වීම් යනු අසාධාරණයක් සිදුවීම පිළිබඳ සේවකයා තුළ ඇතිවන මානසික අසහනකාරී තත්වයකි. Tripathi (1992), ට අනුව සේවක දුක්ගැන්වීම් යනුවෙන් හඳුන්වන්නේ තමන්ට අසාධාරණයක් සිදුවීමට හෝ සිදුවන්නේ හෝ යන හැඟීම මත ඇතිවන සත්‍ය හෝ මනාකල්පිත තත්වයකි. මෙවන් දුක්ගැන්වීම් කළමනාකරණය නොකළහොත් සිදුවන්නේ අදාළ සේවකයා එම දුක්ගැන්වීම් තව දුරටත් යටපත් කරගෙන ඉදිරියට යාමෙන් එය කාර්මික අවුලක් දක්වා දුර්දල යාමයි. මේ හේතුව නිසා කළමනාකරුවන් මේ පිළිබඳව නිසි අවධානය යොමු කළ යුතුය.

මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ තවත් එක් ප්‍රධාන ශ්‍රිතයක් වන මෙය මගින් සේවකයන්ට සිය වෘත්තීය ප්‍රශ්න අසාධාරණකම් සහ විවිධ ගැටළු විසඳීමට උත්සාහ කරයි. එනම් මෙමගින් සේවකයන් කෙරේ වන සමාජ වගකීම ඉටු වීමක් සිදුවේ. මෙම ශ්‍රිතය ඔස්සේ ක්‍රියාත්මක වන විවෘත දොරටු ප්‍රතිපත්තිය ඔන්බ්ඩ්ස්මන්වරයකු පත් කිරීමෙන් සේවක ගැටළු සිය නිවැසියන් දක්වා විහිද යාමේ ඉඩකඩ අවම වේ. ඒ තුළින් සෙසු සමාජයටද යහපතක් වේ. එමෙන්ම තෘප්තීමත් සේවකයා ආයතනයට ඉතා වටිනා සම්පතක් වන අතර එමගින් ආයෝජකයන්ගේ ධනයද නිසි පරිදි උපයෝජනය වේ.

3.12 කාර්මික සම්බන්ධතා

යහපත් සේවය සේවක සම්බන්ධතාවක් තුළින් ආයතනයට මෙන්ම මුළු මහත් සමාජයටම සෙතක් සැලසෙන බව සත්‍යයකි. Glueck (1979) අනුව සේවක සම්බන්ධතා යනු සේවකයන් සමූහයක් සහ සේවයා අතර පවතින අඛණ්ඩ සම්බන්ධතාවයකි. Singh සහ අන් අය (1990) දක්වන පරිදි සේවක වෘත්තීය සමීති හා කළමනාකරණය අතර සාමූහික සම්බන්ධතාවයි. මෙම සංකල්පය ඉතා පුළුල් වන අතර කළමනාකරණය හා සේවක මණ්ඩලය අතර ඇති සම්බන්ධතා මනාව පවත්වා ගැනීමේදී එකී දෙපරිච්ඡේදයට වගකීමෙන් කටයුතු කිරීම අත්‍යවශ්‍ය වේ. සේවය සේවක සබඳතා යහපත් කරගැනීම තුළින් ආයතනට හා එහි ආයෝජකයන්ට සිය අපේක්ෂා සුරක්ෂිත කර ගත හැකිය. කාර්මික සබඳතා යහපත් වන්නේ නම් සේවකයාද තෘප්තීමත් වේ.

තවද පොදුවේ සමාජීය වශයෙන් ගෙන බැලීමේදී යහපත් කාර්මික සබඳතා තුළින් පොදු මහජනතාව අපහසුතාවයට පත් වීමද වැලකේ. උදාහරණයක් ලෙස දුම්රිය සේවය සේවක සබඳතා බිඳවැටීම හා දුම්රිය මගීන්ට බලපෑම් සිදුවීම දැක්විය හැක. එසේම රජයටද මෙයට මැදිහත් වීමට සිදුවේ. මේ අනුව බලන කල යහපත් කාර්මික සබඳතා තුළින් සේවය සේවක දෙපාර්ශ්වයටම මෙන්ම සමාජයට, රජයට ද සිය අභිමුඛව ඉටු කර ගත හැක. එසේම යහපත් කාර්මික සබඳතා විශාල සමාජීය වගකීමක් ඉටු කරයි. යහපත් කාර්මික සම්බන්ධතා පවත්වාගැනීම තුළින් අපේක්ෂා කරනුයේ සේවකයන් සංවිධානයට නතු කරගැනීමට නොවේද? (Kottawatta, 2008).

3.13 සේවක වලන

මෙම මානව සම්පත් කළමනාකරණ ශ්‍රිතයෙන් කිසියම් සේවකයකු සම්බන්ධ උසස් කිරීම්, පහත හෙළිම්, මාරු කිරීම් ආදී වලනයන් පිළිබඳව අවධානය යොමු වේ. Glueck (1979) ට අනුව උසස්වීමක් ලෙස හඳුන්වනු ලබන්නේ රැකියා ස්ථානයේ ඉහළට සිදුවන විභාගවීමකි. සේවකයන්ට අවශ්‍ය ප්‍රතිදාන ලබා දුන්නද සුදුසු කාලයේදී උසස් වීම් ආදිය ලබා දීම ආයතනයක සමාජ වගකීමකි. එසේ සිදුනොකිරීම සේවකයා තුළ කළකිරීමක් ඇති කරවයි. එනම් මෙය සේවකයා කෙරෙහි ඇති වගකීමකි.

එසේම විවිධ සේවක විනය ගැටළු මත සිදු කරන සේවක පහත හෙළිම් සහ මාරු කිරීම් අදාළ ආයතනය තුළ සේවය කරන අනෙකුත් සේවකයන්ගේ සුභසිද්ධිය උදෙසා කළ යුතුය. කෙසේ වෙතත් මෙම ශ්‍රිතය ක්‍රියාවට නැංවීමේදී සේවකයා සමඟ පෞද්ගලික වශයෙන් ඇති සබඳතා සලකා

නොබැලීමටත්, වෘත්තීය වර්ගවලට අනුකූලව ක්‍රියාත්මක වීමත් තුළින් ආයතනය සතු වගකීම් නිසි අයුරින් සිදු කළ හැකිය.

3.14 වෘත්තීය ජීවිතය කළමනාකරණය

ආයතනයක සේවය කරන සේවකයන්ගේ රැකියා ජීවිතය වඩා ස්ථාවර හා ක්‍රමවත් කිරීම ඕනෑම ආයතනයක වගකීමකි. Dessler (2005) දක්වන පිරිදි වෘත්තීය ජීවිතය කළමනාකරණය යනුවෙන් සලකනු ලබන්නේ කිසියම් පුද්ගලයෙකු සිය වෘත්තීය, නිවැරදිව හඳුනාගෙන සංවර්ධනය කිරීමයි. සේවකයාගේ දෙසින් හඳුනාගෙන සංවර්ධනය කිරීමයි. සේවකයාගේ දෙසින් බලන කළ මෙම මානව සම්පත් ශ්‍රිතය තුළින් සේවකයාගේ සිතැඟි ඉටුවීමක්ද දක්නට ලැබේ.

සේවක වෘත්තීය ජීවිතය කළමනාකරණය තුළින් ආයතනයක් සිය සේවකයන්ගේ වෘත්තීය සුරක්ෂිතභාවය සැලසීමට කටයුතු කරයි. එසේම සිය වෘත්තීය ජීවිතයේ හිඟිපෙත්තටම නැගීමට ද අවස්ථාව සැලසේ.මේ ආදී වශයෙන් බලනකල පෙනී යන්නේ සේවකයකු සිය වෘත්තීය කළමනාකරණය කර ගැනීමට නම් ආයතනයේද සහාය අත්‍යවශ්‍ය බවයි.එසේ සහය නොලැබීම තුළින් ඔහු අදාළ වෘත්තීය ජීවිතය තුළ මංමුලාවකු සේ කටයුතු කරයි.සාර්ථක ලෙස සිය වෘත්තීය ජීවිතය කළමනාකරණය කර ගන්නා පුද්ගලයාගේ කුටුම්භයද ඔහු වටා රොක් වන සමාජයට ආදර්ශයක් දෙනු ලබයි. සමස්ථයක් ලෙස බලන කල සාර්ථක වෘත්තීකයන් මුළු මහත් සමාජයටම ආශීර්වාදයකි. නිසි පරිදි බදු මුදල් ගෙවීම තුළින් ඔවුන් රටට බරක් නොවී කටයුතු කරනු ඇත.

3.15 විනය කළමනාකරණය

ඕනෑම ආයතනයකට විනය ඉතා වැදගත් සාධකයකි.සේවක විනය ආයතනයේ සාර්ථකත්වයට බලපාන අතිශය වැදගත් කරුණකි. Robbins (1982) ට අනුව විනය යනු ආයතනයේ පවතින නීතිරීති හා රෙගුලාසිවලට අවනතව සේවකයාගේ කාර්ය හා වාර්යාව ඔවුන් විසින් පවත්වා ගැනීමයි. Mathis සහ Jackson (2000) ට අනුව ආයතනික නීති මලාවන් ගොඩනැංවීම හා පුහුණු කිරීම විනය කළමනාකරණයයි.

සේවකයන් තුළ විනය ගොඩනැංවීම සහ කළමනාකරණය තුළින් එම විනය පටිපාටි මුළුමහත් සමාජයටම සම්ප්‍රේශණය වනු දක්නට ලැබේ.විනය කළමනාකරණය මගින් සේවක වර්ගවල පාලනය කරනු ලබයි. සේවකයන්ගේ මනා වර්ගවල සංවිධාන සංවර්ධනයට බෙහෙවින් බලපායි. විනය කළමනාකරණය තුළින් සාධාරණත්වය, අපක්ෂපාතීත්වය ආදී ගුණංග මානව සම්පත තුළ ජනිතකිරීමට උත්සුක වේ (Kottawatta, 2008).

සේවකයන් ආයතනය තුළ සිදු කරන වරදක් වෙනුවෙන් නිසි දඬුවම් ලබා දීම හා නිසි පියවර ගැනීම තුළින් සේවකයා එම ක්‍රියාව ඉන් ඉදිරියට සිදු නොකිරීමට වගබලා ගනී. එසේම ඒ තුළින් ඉදිරියට සිදු විය හැකි විශාල වංචා දූෂණ වලක්වා ගත හැකිය.

කෙසේ වුවද විනය කළමනාකරණ ක්‍රියා පටිපාටි ඉතා සාධාරණ විය යුතුය. නිසි ආකාර විනයකට අනුගත වූ පුද්ගලයින්ගෙන් සිදුවන විනය විරෝධී ක්‍රියා අවමය. එම නිසා විනය කළමනාකරණය අවසානයේ සමාජීය බලපෑමක්ද ඇති කරනු ලබයි. යහපත් විනය ක්‍රියාපටිපාටි තුළින් සේවකයා තුළ ධනාත්මක ප්‍රතිරූපයක් ගොඩනැගීමට කළමනාකරණය උත්සාහ කරයි (Kottawatta, 2008).

ආයතනයකට සේවකයන් පැමිණීමට හෝ පිටවීමට ප්‍රධාන කාරණය එකී ආයතනය තුළ ක්‍රියාත්මක වන මානව සම්පත් කළමනාකරණ පරිචය යි. Kottawatta (2008) ට අනුව මානව සම්පත් කළමනාකරණය වනාහි සංවෘත පද්ධති එකී පද්ධතිය තුළම විභව සේවකයන් ආකර්ෂණය කරගැනීමටත් පවත්නා සේවකයන් රඳවා තබා ගැනීමටත් ඉහත කී මානව සම්පත් කළමනාකරණය ශ්‍රිත ක්‍රියාවට නැංවීම අත්‍යවශ්‍යයි. සේවකයන් හා සමාජ අභිමුඛ මානව සම්පත් කළමනාකරණ ප්‍රතිපත්තීන් හා මානයන් ගොඩනැංවීම තුළින් ආයතනයේ අරමුණුවලට පවා සාර්ථකව ළඟාවිය හැකිය. එසේම මානව සම්පත් කළමනාකරණය ශ්‍රිත, සමාජීය වටිනාකමක් ඇති අගයන් ආයතනය

තුළ ප්‍රවලිත කිරීමට යොදා ගත හැකි ප්‍රබල සාධකයකි (Sharma, 2009 ; Sharma and Devi, 2009). සමාජ වගකීම සංකල්පය ද මානව සම්පත් කළමනාකරණය ශ්‍රිත ඔස්සේ සේවකයන්ට සම්ප කිරීමට උත්සාහ ගැනීම කළමනාකරණය සතුවගකීමකි. කෙසේවුවද කාර්යක්ෂමව හා සඵලදායී ලෙස මානව සම්පත් කළමනාකරණ ශ්‍රිතයන් ක්‍රියාවට නැංවීම තුළින් සේවකයන්ට හා පොදුවේ සමාජය කෙරෙහි සමාජීය වගකීම ඉටුකරගැනීමට හැකිවන බව පැහැදිලිය.

4. සේවකයාගේ දෘෂ්ටි කෝණයෙන් මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ සමාජ වගකීම

මානව සම්පත්කළමනාකරණය තුළින් සේවකයන්ගේ රැකියා ජීවිතයට මෙන්ම පෞද්ගලික ජීවිතයට ද මහඟු සේවයක් ඉටු වේ. මානව සම්පත්කළමනාකරණය ආයතනයේ සේවය කරන සේවකයා තුළ පෞරුෂ වර්ධනය, ඔවුන්ගේ පෞද්ගලික මෙන්ම රැකියාව සම්බන්ධ ගැටලු, ප්‍රශ්න නිරාකරණය කිරීමට මහඟු ලෙස දායක වේ. සමාජීය වගකීම් තුළින් ව්‍යාපාර ආයතනයේ කීර්තිය ඉහළ නැංවෙන අතර ඉන් සේවකයන් හටද බොහෝ සෙයින් ප්‍රතිලාභ ජනනය වේ. ඒ අතර සේවකයන්ට තම කුසලතාවයන් වැඩි දියුණු කර ගැනීමට අවස්ථාව උදා කිරීම, සේවක ශුභසාධනය ඉහළ නැංවීමට දායක වීම, තීරණ ගැනීම සඳහා දායක වීම, සේවකයන්ගේ ජීවන තත්ත්වය උසස් කිරීම යනාදිය ඉදිරිපත් කළ හැකිය (European Alliance for CSR, 2008).

තවද සමාජීය සේවකයෙකු ලෙස ඔවුන්ගේ යෝග්‍ය අවශ්‍යතාවයන් සපුරාලීමත්, සුරක්ෂිත හා සෞඛ්‍යමත් වැඩ පරිසරයක් නිර්මාණය කිරීමත්, සාධාරණ හා ගෞරවනීය වැටුපක් ලබා දීමත්, සේව්‍යෝජනයේ හැකියාවන් වැඩිදියුණු කර ගැනීමට අවස්ථාවන් සලසා දීමත් දැක්විය හැක (Rekha සහ Gayathri, 2013).

Center for Creative Leadership (2010) ආයතනයට අනුව සමාජීය වගකීම් අර්ථදායී බවට යම් යම් සාක්ෂිත් පවතී. එනම් ව්‍යාපාර විසින් සිදු කරන සමාජීය වගකීම් හරහා සේවකයන් තුළ ව්‍යාපාරය පිළිබඳව අභිමානයක් ගොඩනගන අතර එතුළින් රැකියාව කෙරෙහි ඇති කැපවීමද ඉහළ නැංවේ. මන්දයත් සේවකයන්ගේ පෞද්ගලික අත්‍යතාවය ඔවුන් සේවය කරන ව්‍යාපාරය හා බැඳී පවතී. තම ආයතනය විසින් නොපිරිහෙලා ඉටු කරනු ලබන සමාජීය වගකීම් තුළින් සමස්ත ලෝකයටම යහපතක් ඉටු වන අතර තමන් ද එහි කොටස්කරුවෙකු බව ඔවුන්ට හැඟේ. එමඟින් ඔවුන් තුළ ආයතනය පිළිබඳ ජනනයවන්නේ ධනාත්මක ආකල්පයකි.

නමුදු සමස්තයක් ලෙස ගත් කල බොහෝ සේවකයන් තුළ සමාජීය වගකීම් පිළිබඳව ඇත්තේ සෘණාත්මක ආකල්පයකි. එනම් සමාජීය වගකීම් ඉටු කිරීම උදෙසා ඔවුන්ගේ පවතින උනන්දුව, කැපවීම, දායකත්වය බොහෝ සෙයින් අඩුය. තවද තරඟකාරී ලෝකය තුළ ලාභ උත්පාදනය කිරීමට බොහෝ ආයතන උත්සාහ දරන අතර ඔවුන් මෙවැනි සමාජීය වගකීම් ඉටු කිරීම පසෙකලා ඇත. මෙමඟින් ආයතනය තුළ සිටින සේවකයන් අතීතීයව වන අතර ඔවුන් තුළ ව්‍යාපාර ආයතනය පිළිබඳව ඇත්තේද සෘණාත්මක ආකල්පයකි. Hjarpe සහ Persson (2004) ට අනුව ද සමාජීය වගකීම් පිළිබඳව සේවකයන් තුළ ඇත්තේ මද දැනුවත්භාවයකි. එමනිසා සේවකයන් සමාජීය වගකීම් කෙරෙහි දක්වන ආකල්පය සෘණාත්මක එකකි.

නමුත් 2010 වර්ෂයේදී Hewitt Association මඟින් සිදු කරන ලද සමීක්ෂණයකින් සමාජීය වගකීම් උදෙසා සේවකයන්ගේ සහභාගිත්වය ක්‍රමයෙන් වර්ධනය වී ඇති බව පෙන්වුම් කරයි. එමඟින් තවදුරටත් තහවුරු කරනුයේ මෙවැනි කටයුතු උදෙසා සේවකයන් යොමු කිරීමත්, ඔවුන්ව නිරන්තරයෙන් දැනුවත් කිරීමත්, එම කාර්යයන් සඳහා සහභාගි කරවීමත් අතිශයින් වැදගත් වන බවයි.

සේවකයන් තුළ සමාජීය වගකීම් කෙරෙහි ඇත්තේ ඉතා පුළුල් ආකල්පයක් වුවද ඒවා ඉටු කිරීමට යාමේදී ඔවුන් තුළ මතුවනුයේ යහපත් ආකල්පයන් නොවේ. මන්ද යත් ව්‍යාපාර කොතරම් සමාජීය වගකීම් ඉටු කිරීමට උත්සාහ ගත්තද ඒවා සාර්ථක ලෙස මෙන්ම අර්ථවත් ලෙස ඉටු කිරීමට ඔවුන්

අසාර්ථක වන බැවින්, මේ අනුව පෙනීයන්නේ සමාජීය වගකීම් යන සංකල්පය සේවකයන් තුළ ධනාත්මක මෙන්ම සෘණාත්මක ආකල්පයන් ගොඩනගන බවයි.

Opatha (2009) ට අනුව මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ මූලික පරමාර්ථය වනුයේ සේවකයන් තෘප්තිමත් කිරීමත්, එම තෘප්තිමත් සේවකයන් ආයතනය තුළ රඳවා ගැනීමත් තුළින් ආයතනයේ අරමුණු හා ඉලක්ක ඉටු කර ගැනීම උදෙසා ඔවුන්ගේ පූර්ණ දායකත්වය ලබා ගැනීමයි. මෙහිදී සේවකයන් තුළ ආයතනය පිළිබඳ ධනාත්මක ආකල්ප වර්ධනය කිරීම අත්‍යවශ්‍ය කරුණකි. ව්‍යාපාර සමාජ වගකීම් බොහෝ සෙයින් සේවකයන්ට මෙන්ම ඔවුන්ගේ පවුලේ සාමාජිකයන්ටද ඇතැම් කාර්යයන් සඳහා උපකාර කිරීමට මූලිකව කටයුතු කරන අතර ඔවුන්ගේ සමාජීය හා පාරිසරික පසුබිම සලකා බලා ඒ සඳහා යෝග්‍ය ක්‍රියාමාර්ගයන් උත්පාදනය කරයි. උදාහරණ ලෙස මරණාධාර, ණය, ප්‍රවාහන පහසුකම් සැපයීම දැක්විය හැකිය.

සේවායෝජකයන් පළමුවෙන් සමාජය නොව තමා යටතේ කටයුතු කරන සේවකයන් හට වගකීම් ඉටු කළ යුතුය. ඔවුන්ගේ දායකත්වයට සරිලන වැටුපක්, අනෙකුත් දීමනාවන්, ගැටලු නිරාකරණය කිරීම, සාමකාමී වැඩ පරිසරයක් නිර්මාණය කිරීම, යෝග්‍ය රැකියා කොන්දේසි නිර්මාණය කිරීම තුළින් සේවකයන්ගේ තෘප්තිය ඉහළ නැංවිය හැකිය.

තෘප්තිමත් සේවකයන් වඩා ඵලදායී සේවකයන් බවට නිර්මාණය වන අතර ඒ තුළින් ඔවුන්ගේ මානසික හා ශාරීරික තෘප්තිමත් බව, සෞඛ්‍යමත් ජීවන රටාවන්, මානසික සුවතාවයන් මෙන්ම බල ගැන්වූ, උනන්දුව සහිතව කාර්යයන් සඳහා යොමු වීම වර්ධනය වේ.

ව්‍යාපාරයක සේවකයෙකු ලෙස සලකනු ලබන පුද්ගලයකු සමාජයේ විවිධ භූමිකාවන් නිරූපණය කරනු ලබයි. ව්‍යාපාරය තුළින් ඔවුන්ට ලබා දෙන අත්වැල, පන්තරය එම භූමිකාවන් තුළනය කර ගැනීමට ඔවුන්ට උපකාරී වේ.

5. කළමනාකරණයේ දෘෂ්ඨිකෝණයෙන් මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ සමාජීය වගකීම
සමාජීය වගකීම ගත් කල එය ව්‍යාපාරයක කළමනාකරණයේදී වගකීමකි. එනම් එම වගකීම සමාජය දෙසට මෙන්ම අනෙකුත් සලකා බලන සියලු පාර්ශ්ව වෙතද විහිදී යයි. ආයතනයක් සිය කාර්යයන් සිදු කරනු ලබන්නේ පරිසරයක් තුළය. විවිධ වූ කොටස් රාශියක එකතුවෙන් මෙම පරිසරය සකස් වී ඇති අතර මේ තුළ ආයතනය කෙරෙහි ඇල්මක් දක්වන විවිධ පාර්ශ්වද අන්තර්ගත වේ. ව්‍යාපාරික සමාජය යන්නට මෙලෙස ව්‍යාපාරය කෙරෙහි උනන්දුවක් දක්වන සියලු පාර්ශ්ව අන්තර්ගත වේ. මෙම සියලු කණ්ඩායම් ආයතනයක කාර්යයන් කෙරෙහි බලපාන අතරම ඔවුන්ගේ කාර්යයන් කෙරෙහි ආයතනයද බලපෑම් කරයි. ව්‍යාපාර සමාජය තුළ පවතින එක් අංගයක් බැවින් ඒවා සමාජය තුළින් පැන නගින විවිධ ඉල්ලුම් සලකා බැලිය යුතුය (Argandona, 2011). මෙහිදී ව්‍යාපාර කළමනාකරණය මෙම වෙනස් වන ඉල්ලුම් සඳහා කටයුතු නොකළහොත් සමාජය විසින් ව්‍යාපාර වලට ඒවා ඉටු කිරීම සඳහා නීති මගින් බලපෑම් කරන අතර එම ව්‍යාපාරයේ පැවැත්ම කෙරෙහිද තර්ජන ඇති කිරීමට පෙලඹේ. Rekha සහ Gayathri (2013) දක්වන පරිදි ව්‍යාපාරයක දිගු කාලීන පැවැත්ම රඳා පවතිනුයේ කළමනාකරණය සමාජ වගකීම කෙරෙහි දක්වන උනන්දුව මතය.

ව්‍යාපාරයක් කෙරෙහි උනන්දුවක් දක්වන පාර්ශ්වයක් යනු "ව්‍යාපාරයක කාර්යයන් කෙරෙහි සෘජුවම හෝ වක්‍රව බලපෑම් කරන කිසියම් පුද්ගලයකු හෝ කණ්ඩායමකි" (Dhanushka, n.d.). මෙම පාර්ශ්වයන් ප්‍රධාන වශයෙන් කොටස් දෙකකි. එනම්,

1. බාහිර පාර්ශ්ව

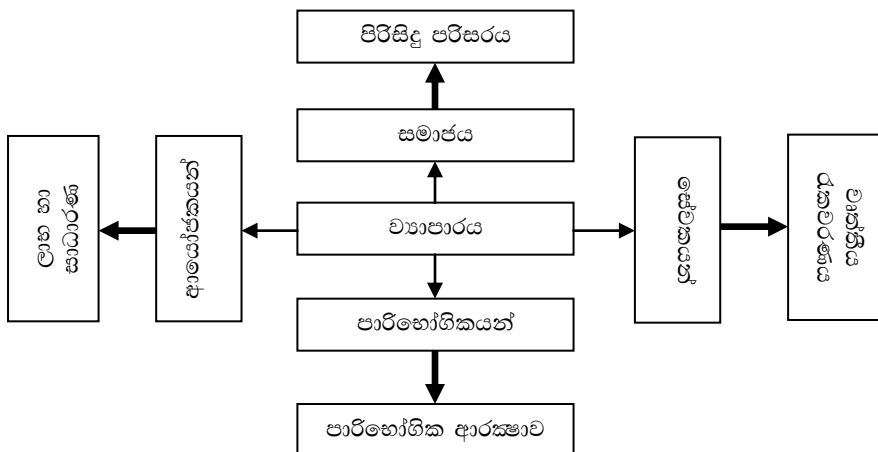
ව්‍යාපාරයේ කාර්යයන් කෙරෙහි බලපෑම් කරන්නාවූ ව්‍යාපාරයක බාහිර පරිසරයට අයත් වන පුද්ගලයකු හෝ කණ්ඩායමක් බාහිර පාර්ශ්ව නම් වේ. උදා: සාමාන්‍ය ජනතාව, මාධ්‍ය, රජය, ණය හිමියන්, තරගකරුවන්, ණය ගැතියන්

2. අභ්‍යන්තර පාර්ශව

ව්‍යාපාරයේ කාර්යයන් කෙරෙහි බලපෑම් කරන ව්‍යාපාරයේ අභ්‍යන්තර පරිසරයට අයත් වන්නාවූ පුද්ගලයකු හෝ කණ්ඩායමක් අභ්‍යන්තර පාර්ශව නම් වේ. උදා: අයිතිකරුවන්, කළමනාකරුවන්, සේවකයින්, වෘත්තීය සමිති යනාදිය

ඉහත ආකාර දෙකෙන් හඳුනාගත් පාර්ශවයන් ව්‍යාපාරයකට කරන්නාවූ බලපෑම රූප සටහන් අංක 1 මගින් පිළිඹිබු කෙරේ.

රූප සටහන අංක 01: ව්‍යාපාර කෙරෙහි උනන්දුවක් දක්වන පාර්ශව



රූප සටහන් අංක 01 මගින් පිළිඹිබු කරන ව්‍යාපාර කෙරෙහි උනන්දුවක් දක්වන පාර්ශව අනුව ප්‍රධාන පාර්ශව හතරක් දැකිය හැකි අතර ඒ පිළිබඳ කෙටි විස්තරයක් පහත දක්වා ඇත.

ව්‍යාපාරයක් පාලනය කරන කළමනාකරණයේ මුල්ම වගකීම ඇත්තේ ව්‍යාපාරයේ අයිතිකරු හෙවත් ආයෝජකයා වෙතයි. ඔහුගේ ආයෝජනයට මෙන්ම ඔහු විසින් ගන්නා අවදානමට සාධාරණය ඉටු කිරීම උදෙසා එහි ප්‍රතිලාභ නිසියාකාරව ලබා දීම, ව්‍යාපාර වර්ධනය හා ස්ථාවරත්වය සඳහා සැලසුම් සකස් කිරීම, ආයෝජකයාට අවශ්‍ය මූල්‍යමය තොරතුරු ලබා දීම මෙන්ම ආයෝජකයා සතු මුදල් අයතා ලෙස පරිහරණය නොකිරීමටත් කළමනාකරු උත්සුක විය යුතුය. එය ඔහු ලබා ගන්නා වැටුපට සාධාරණය ඉටු කිරීම පමණක් නොවේ. කළමනාකරුගේ රැකියාවේ ඉදිරියද ඇතුළත්ව ව්‍යාපාරයේ අනාගතයද ඒ අනුව තීරණය වනු ඇත. එමෙන්ම දිගින් දිගටම පාඩු ලබන ආයතනයක ආයෝජනය කරන්නට කිසිවෙකුත් අකමැති වනුද ඇත.

මනා වගකීමක් සහිත වැඩ පරිසරයක් බිහි වන්නේ සේවකයන් කෙරෙහි ඇති කරන බලපෑම හා සේවකයන්ගෙන් ඇති වන බලපෑම මතය. එම නිසා සේවකයන් හා සේවායෝජකයන් එකිනෙකා කෙරෙහි වගකීමෙන් බැඳී පවතී. සේවකයා තම වගකීම් ඉටු කරනු ලබන අතර සේවායෝජකයන්ද ඔවුන්ගෙන් ඉටුවිය යුතු යුතුකම් නොපිරිහෙලා ඉටු කළ යුතුය. ඒ අතර සේවකයන්ට සරිලන වැටුප් ලබා දීම, වෘත්තීය රැකවරණය ඇති කිරීම, සේවකයන්ගේ සෞඛ්‍ය පිළිබඳව සැලකිලිමත් වීම, පුද්ගලික හා රැකියා ජීවිතයේ සමබරතාවය සඳහා සහය වීම, තෘප්තිමත් විය හැකි වැඩ පරිසරයක් බිහි කිරීම, සේවක සුභසාධනයට අවශ්‍ය කටයුතු කිරීම හා කළමනාකරණය හා සේවකයන් අතර සම්බන්ධතා පවත්වාගෙන යාම යනාදිය කළ යුතුය.

එමෙන්ම පාරිභෝගිකයන් කෙරේ ඇති වගකීම ගත් කල ඔවුන්ගේ ඉල්ලුම් ඉටු කිරීමට කටයුතු කිරීම, පාරිභෝගික ආරක්ෂාව කෙරෙහි කටයුතු කිරීම, ගුණාත්මක භාණ්ඩ හා සේවා ලබා දීම, පාරිභෝගික අධ්‍යාපනය කෙරෙහි කටයුතු කිරීම හා සාධාරණ වෙළඳපොලක් ඇති කිරීමට ක්‍රියා කළ යුතුය. සමාජය කෙරෙහි ඇති වගකීම ගත් කල පරිසරය හා ස්වභාවික සම්පත් සුරැකීම, පිරිසිදු පරිසරයක් බිහිකිරීමට සහය වීම, අහිතකර බලවේග හා උවදුරුවලින් සමාජය ආරක්ෂා කිරීම, සමාජ අවශ්‍යතා

ඉටු කිරීම (උදා: පානීය ජල පහසුකම්, අධ්‍යාපන පහසුකම්, ආබාධිත පුද්ගලයින් සඳහා පහසුකම්) කළ යුතුය. මීට අමතරව රජය කෙරෙහි ඇති වගකීම ගත් කල නිසියාකාරව බදු හා වරිපනම් ගෙවීම, රජය විසින් ක්‍රියාත්මක කරන ව්‍යාපෘති සඳහා සහයෝගය ලබා දීම, දේශීය කර්මාන්ත නගා සිටුවීමට සහය වීම, දේශීය නිෂ්පාදිතය කෙරෙහි අවධානය යොමු කිරීම, රජය මගින් ඉටු නොවන කටයුතු සඳහා අත හින දීම මෙන්ම රජය විසින් ලබා දෙන විවිධ බදු සහන සහ පහසුකම් ලබා ගැනීමට කටයුතු කළ යුතුය.

මේ ආකාරයට ව්‍යාපාරයක කීර්තිනාමය රඳා පවතින්නේ එහි කළමනාකරණය ගනු ලබන තීරණවල ප්‍රතිඵල ලෙස ලබා දෙන භාණ්ඩ හා සේවාවල ගුණාත්මකඛව හා පාරිභෝගික සේවා සහ එහි අයිතිකරුවන්ගේ, සේවකයන්ගේ, පාරිභෝගිකයන්ගේ, රජයේ සහ සමාජයේ අපේක්ෂාවන් ඉටු කරන ආකාරය අනුවය. මෙය එම ව්‍යාපාරයේ දිගුකාලීන පැවැත්ම සඳහා බෙහෙවින් බලපානු ලැබේ (Benjamin, 2011; Hart and Rebecca, 2011).

ඉහත කී පරිදි ව්‍යාපාරයක් සමාජයේ කොටසක් බැවින් එහි ක්‍රියාකාරකම් සමාජීය මතයන් සඳහා බෙහෙවින් බලපානු ලැබේ. එම නිසා කළමනාකරණය ඔවුන් විසින් පවත්වාගෙන යනු ලබන ප්‍රතිපත්ති හා ක්‍රියාපටිපාටි සමාජයේ හොඳ නම දියුණු කිරීමට බලපාන්නේද, එමෙන්ම සමාජීය අගනාකම් දියුණු කිරීම, ස්ථාවරත්වය පිහිටුවීමට ඉඩකඩ හා එකමුතුකම සමාජය තුළ දියුණු කිරීමද කළ යුතුය.

මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ සමාජ වගකීම ගත් කල ඔවුන් විසින් ව්‍යාපාරයේ අරමුණු ඉටු කර ගැනීමට සහාය විය යුතු අතර සමාජීය වගකීම අතින් සමාජයේ ස්ථාවරත්වය ගොඩ නගා ගැනීමට කටයුතු කළ යුතුය. එනම් ව්‍යාපාරයකින් සමාජය කෙරෙහි පවතින ප්‍රයෝජනවත් දේවල් එනම් ඵලදායක කටයුතු වැඩි කළ යුතු අතර ඵලදායක නොවන ක්‍රියාකාරකම් අඩු කළ යුතුය. සමාජ වගකීම කෙරෙහි මානව සම්පත් කළමනාකරණය වැදගත් වන්නේ ඵලදායී ක්‍රියා සඳහා අවශ්‍ය සංස්කෘතියක් සහ ඒ සඳහා සේවකයන් නියුක්ත කිරීමට අවශ්‍ය ක්‍රියාපටිපාටියක් ඔවුන් විසින් අනුගමනය කළ යුතු නිසාය.

මේ සෑම ආකාරයකින්ම ව්‍යාපාරයක කළමනාකාරිත්වයට සමාජ වගකීම පිළිබඳව සැලකිලිමත් වීම ප්‍රධාන කාර්යයක් වී ඇත. ව්‍යාපාරයකට දිගු කාලීනව නැගී සිටීම සඳහා මානව සම්පත් කළමනාකරණය තුළින් වන සමාජ වගකීම අත්‍යවශ්‍ය වේ. මෙහිදී මෙම කර්තව්‍යය නිසාවෙන් එහි සේවකයන් අනිවාර්යයෙන්ම ව්‍යාපාරයේ අරමුණු ලගා කර ගැනීමට කළමනාකරණය සමඟ එකතු වෙනු ඇත (Claire et, al., 2013).

6. නිගමනය

සමාජ වගකීම වූ කලී එය හුදෙක් පුණ්‍ය කටයුත්තක්ම නොවේ. එය ව්‍යාපාරයේ දිගුකාලීන පැවැත්මට බලපෑම් කරන යෝධ හස්තයකි. ඒ නිසාම ලාභ පාඩු පිළිබඳ මානසිකත්වයෙන් හා කාර්මික වපසරියෙන් ඔබ්බට ගොස් රටේ නීති පිළිපදින ආයතනයක තත්ත්වයට ව්‍යාපාර පත් කළ යුතුය. එතැනින් නොනැවතී පොදුවේ තමන් වෙසෙන පරිසරය ගැන සංවේදී වෙමින් එහි උත්තනීය පතා වැඩ කළ යුතුය.

බොහෝ ව්‍යාපාරික ආයතන හොඳ ව්‍යාපාර පුරවැසිභාවයක් පෙන්වීමට ආයතනික වාර්ෂික වාර්තා සමාජ වගකීම් නිර්ණායක හා ප්‍රමිතීන් අනුව සැකසුවද එම වාර්තා බොරුවට සහය පැමක් පමණක් ලෙස ඇතැමුන් විග්‍රහ කරයි. උදාහරණයක් ලෙස Enron සමාගමේ වාර්ෂික සංස්ථාමය සමාජ වගකීම් වාර්තාව හා Tobbaco සමාගමේ සමාජ වාර්තා දැක්විය හැකිය.

සංවිධානයක ස්වභාවය අනුව සමාජ වගකීමේ වාසියේ ප්‍රමාණයන් වෙනස් ස්වරූප ගනී. මූල්‍යමය වාසිවලින් ඔබ්බට යන වාසි ඇතුළත් මූද්‍රිත ලිපි විශාල සංඛ්‍යාවක් තිබුණත් එය සංඛ්‍යාත්මක ලෙස ප්‍රකාශ කිරීම අපහසු කාර්යයකි. කෙසේ වුවත් යම් ව්‍යාපාරයක් සිය සමාජ වගකීම් උපායමාර්ගයන් වැඩි දියුණු කරන අතරදී කෙටි කාලීන මූල්‍ය වාසි ලබා ගැනීමට අදහස් නොකරනු ඇත. සමාජ

වගකීම පසුපස ඒ හරහා පවතින මානව හා පාරිසරික වගකීම සැඟවුණු චේතනාවක් මත ක්‍රියාත්මක වන්නක්ද නැත්නම් ව්‍යාපාරය ඉක්මවා පවතින ඇල්ම මත පදනම් වන්නක්ද යන්න බොහෝ විවෘතයට හා විවේචනයට භාජනය වී ඇත.

ඇතැම් විවේචකයන් පෙන්වා දෙන්නේ හොඳ ඵලදායී ක්‍රියාමාර්ගවල සමාගම නියැලීමත්, අනෙකුත් කටයුතු ප්‍රතිකේෂ්ප කිරීමත් එමඟින් සමාජයීය වශයෙන් හා පාරිසරික වශයෙන් වගකියන සමාගමක් ලෙස තම ප්‍රතිරූපය සකසා ගැනීමත් සමාජ වගකීමේ අරමුණු බවය.

මෙසේ බැලූ කළ සංවේදී ව්‍යාපාරයන්ගෙන් සමන්විත වූ සමාජයක් අර්බුදයකට යන්නේ නැත. එවැනි වටපිටාවක් ඇති කිරීමෙන් වඩාත් වාසි ලාභයන් හිමි වන්නේද ව්‍යාපාරිකයන්ටය. මක්නිසාද යත් අන් අය මෙන් නොව තමන්ගේ වත්කම් අනාගත ප්‍රතිලාභ පතා අවදානමක් ගෙන ආයෝජනය කර ඇත්තේ ඔවුන් බැවිනි. ඒ අනුව බලන කළ බොහෝ සංවිධාන තම මුඛ්‍ය පරමාර්ථයන් යටතට සමාජ වගකීම ඉටු කිරීම ඇතුළත් කර තිබුණද සැබැවින්ම සිදුවන්නේ එයමදැයි යන්න ප්‍රශ්නාර්ථයකි. මානව සම්පත් කළමනාකරණය තුළින් ඉටු වන සමාජ වගකීමේදී සිදුවන්නේ සිය සංවිධානයට වාසි පරිදි සිය සේවකයන් හැඩ ගස්වා තම ආයතනයේ අරමුණු හා පරමාර්ථ මුදුන් පමුණුවා ගැනීම යන්න අපගේ මතයයි.

ආශ්‍රිත ග්‍රන්ථ

1. Argandona, A. (2011), The Management Case for Corporate Social Responsibility. *IESE Business School-University of Navarra*. [Online] p.1-10. Available from: <http://papers.ssrn.com>. [Accessed:24 May 2014]
2. Armstrong, M. (2010), *Armstrong’s Essential Human Resource Management practice: a guide to people management*.
3. Benjamin, J. I., Hart, O. A & Rebeca O. E. (2011), Defining the Role Engagement of the Human Resources Professionals. *International Journal of Business and Social Science*. 2(5). p.118-126.
4. BRAZELTON, F, et. al. (1999), Study of Corporate Social Responsibility. [Online]. Available from:http://www.stanford.edu/class/e297c/poverty_prejudice/citypoverty/hedge_poverty.htm. [Accessed: 14 June 2014]
5. Carroll, A. B. (1991), The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders. *Business Horizons*.p.1-20.
6. Center for Creative Leadership (2010). [Online] Available from: <http://www.ccl.org/Leadership/index.aspx>. [Accessed: 6th July 2014]
7. Claire, D. Perrine, F. and Romina, G. (2013), The Impact of Corporate Social Responsibility on Human Resource Management. *International Business Research*. [Online] 6(12). p.145-153. Available from: <http://dx.doi.org/10.5539/ibr.v6n12p145>. [Accessed: 19 June 2014]
8. Cohen, E., Taylor, S. & Camen, M. M. (2009), HR’s Role in Corporate Social Responsibility and Sustainability: *SHRM Foundation Briefing*.
9. Coro, S. (2009) The Role of Human Resource Management in Corporate Social Responsibility, issue brief and road map. [Online] p. 2. Available from: www.greenbiz.com/sites/default/files/csr_and_HR_Management1.pdf. [Accessed: 25th May 2014]
10. CSR-NEWS.NET (2014) *Hewitt Best Employers in Canada study 2010*. [Online] Available from: <http://csr-news.net/main/2009/04/02/hewitt-best-employers-in-canada-study-2010/>. [Accessed: 06th July 2014]
11. Department Store (2010), [Online] Available from: <http://www.Business Dictionary.com>. [Accessed 7 June 2014]
12. Dessler, G. (2005), *Human Resource Management*, New Delhi: prentice Hall of India.
13. Dessler, G. (2009), *Human Resource management*, India.
14. Dhanushka, P. (n.d.), [Online] Available from: http://management-aat.blogspot.com/p/blog-page_5385.html. [Accessed:20 June 2014]
15. European Alliance for CSR 2008, *valuing non – financial performance: A European framework for company and investor dialogue*, European Alliance for CRS, Europe.

16. Glueck, W. F. (1979), *Foundations of personnel*, Business Publications Inc., Texas.
17. Hjarpe, F. & Persson, S. (2004) *CSR with Focus on the Employee Perspective*. Sweden: Ekonomiska Institution.
18. Ilona, B. and Ruta, K. (2009), *The Linkage between HRM, CSR and Performance Outcomes*. 7(1). pp. 5-24. Available from: www.emeraldinsight.com/1746-5265.htm [Accessed: 24th May 2014]
19. Kottawatta, KHH (2008), *Developing closed system of HRM against to open system of HRM*, Author, Colombo.
20. Lawler, E. E. (1995), The new Pay: A strategic approach. *Compensation Benefits Review*. 27(4). p. 14-22.
21. Lewis, P. (2001), Reward Management. *Contemporary Human Resource Management*: Pearson Education.
22. Mamoria, C. B. (1991), *Personnel Management*, Bombay: Himalaya publishing House.
23. Mathis, R. L. and Jackson, J. H. (2000), *HumanResourceManagement*, South Western New York: College Publishing.
24. Mees, A. & Bunham, J. (2004), Corporate Social Responsibility belongs with HR. 17(7), p.11.
25. Opatha, H. H. D. N. P. (2009), *Human ResourceManagement*, Colombo.
26. Preuss, L., Haunschild, A. & Matten, D. (2009), The rise of CSR: implications for HRM and employee representation. *The International Journal of Human Resource Management*. 20(4). p.953-973.
27. Rekha, G. S. & Gayathri, K. (2013), Human Resource Management and Corporate Social Responsibility. *International Journal of Applied Research & Studies*. 2(3). p.1-6.
28. Robbins, S. P. (1982), *Personnel: The Management of Human Resource*, Englewood Cliffs: Prentice Hall.
29. Sharma, S., Sharma, J. & Devi, A. (2009), Corporate Social Responsibility: the key role of Human Resource Management, *Management Business Intelligence Journal*. 2(1). p. 205-213.
30. Singh, B. P., Chhabra, T. N. & Taneja, P. L. (1990), *Personnel Management & Industrial Relations*. Delhi: Dhanapat Rai & sons.
31. Smith, R. E. (2011), Defining Corporate Social Responsibility: A Systems Approach for Socially Responsible Capitalism. p.10-110.
32. Tripathi, P. C. (1992), *Personnel Management & Industrial Relations*, New Delhi: Chandsons.
33. United Nations Industrial Development Organization (2013), *What is CSR?*. [Online]. Available from: <http://www.unido.org/en/what-we-do/trade/csr/what-is-csr.html>. [Accessed: 26 June 2014]
34. Visser, W. (2005), Revisiting Carroll's CSR Pyramid: An African Perspective, p.30-56.
35. බණ්ඩාරනායක, ජේ. (2009), උසස් පෙළ ව්‍යාපාර අධ්‍යයනය, මහරගම.
36. ව්‍යාපාර සමාජ වගකීම හා ආචාර ධර්ම. [online] Available from: http://www.advancedlevel_business.blogspot.com/p/blog_page_6.html. Accessed: 24th May 2014]



හාසුරි භාග්‍යානි අමරතුංග



ගයනී ගීතිකා හේවගේ



හංසිනී මධුමිකා වන්දසිරි



සචිනී මඩුගල්ල



හර්ෂණී දොඩංගොඩ



සඳුන් මේනක