

රැකියා යෝග්‍යතාවයට ආකල්ප



මිනිස්බල හා රැකිරක්ෂා දෙපාර්තමේන්තුව

කේ.කේ.ඩී.කේ.එස්.සෝමරත්න

සංවර්ධන නිලධාරී

රැකියා යෝග්‍යතාවයට ආකල්ප

ආයතනයක් උපාධිධාරී අපේක්ෂකයෙක් සිය ආයතනයට බඳවා ගැනීමේදී බලාපොරොත්තු වන දෙයක් නම් ආයතනයේ කාර්ය පිළිබඳ අවබෝධයයි. එනම් එකී ආයතනයේ ක්‍රියාකාරීත්වයන් හෝ නිෂ්පාදනයන්, මුදල් සොයන්නේ කෙසේද? කළමනාකරනය වන්නේ කෙසේද? ඔබගේ කාර්යභාරය ආයතනය වෙනුවෙන් සිදුකරන්නේ කෙසේද? යන්නයි. පෞද්ගලික අංශයේ නම් ප්‍රධාන තරඟකරුවන් හා සේවාදායකයින් ඔවුන්ගේ මුදල් යොදවනවිට පැනනගින ගැටළු සම්බන්ධයෙන් ද රාජ්‍ය අංශයේ නම් මහජන මුදල් වැයවනවිට ඒ සඳහා රාජ්‍ය අංශය මගින් දක්වන දායකත්වය දක්වන ආකාරය යි. එසේම දේශපාලනික හෝ ආර්ථික නැඹුරුව කෙසේ සේවා යෝජකයාට බලපාන්නේද යන්න දැනුවත්ව සිටිය යුතුය.

ඉංජිනේරු වැනි ක්ෂේත්‍රවලදී දක්ෂ අයදුම්කරුවන් කුමන ආයතනය වැදගත් කොන්ත්‍රාත්තු ලබාගන්නේද යන්න දැනසිටී. එදිනෙදා ප්‍රවෘත්ති පිළිබඳ අවබෝධයෙන් ආයතනයේ දියුණුව සඳහා ලෝකයේ කුමන ප්‍රදේශයක සුදුසු දැයි යන්න ගැන අවබෝධයෙන් සිටීම. සමහර කර්මාන්ත වලට බලපාන වක්‍රීය බලපෑම් (නැවත නැවත සිදුවන) ගැන දැනුවත් භාවයෙන් සිටිය යුතුය. උදාහරණයක් ලෙස සෑම මුදල් වර්ෂයකම අවසානය වනවිට සිවිල් ඉංජිනේරුවන්ට හා ඉදිකිරීම් කොන්ත්‍රාත්කරුවන්ට කාර්ය බහුල අවධියක් වේ. ඔබ අභ්‍යාසලාභී කළමනාකරුවෙක් ලෙස වඩා ලාබදායක හා වඩා මූලිකත්වයක් ගත යුතු ව්‍යාපෘති වලට ඔබගේ කාලය වෙන්කර පාරිභෝගිකයින්ට හා සේවා දායකයින්ට වඩා හොඳ සේවාවක් සැපයීමට ඔබ දැන සිටිය යුතුය. එසේම ලාභය වැඩිකිරීමටත් පාඩු අවම කිරීමටත් හැකි අයුරින් සේවකයින් යෙදවීමට ඔබ දැනසිටිය යුතුය.

ඔබ අයදුම්කිරීමට සිටින ක්ෂේත්‍රයේ දේශපාලනික හා ආර්ථික ඉසව් පිළිබඳ දැනුවත් භාවයක් හා සේවා යෝජකයා පිළිබඳ ගැඹුරු අධ්‍යයනයක් කර සිටිය යුතුය. එසේම ඔබ අර්ධකාලීන රැකියාවක් හෝ සීමා වාසිකව සේවයකරන ආයතනය මගින් ඔබගේ ප්‍රායෝගික දැනුම වැඩිකරගත හැක.

එසේම ඔබගේ දැනුම පරීක්ෂා කළහැකි ඒ සම්බන්ධයෙන් ඇසිය හැකි ප්‍රශ්න නම්,

- අප ආයතන ප්‍රධානියා කවුද?
- අද දින කොටස් වල මිළ කොපමනද?
- මොනවාද ආයතනය ගැන ඔබ දන්නේ?
- ඉදිරි වසර කීපයේදී අප මුහුණ දෙන අභියෝග මොනවාද?
- ඔබ අප ආයතනයේ ප්‍රධානියා නම් ආයතනය දියුණුව සඳහා ඉදිරි මාස 12දී කුමන දේවල් වලට මූලිකත්වය දෙන්නේද?
- අපගේ තරඟකරුවන් සමග ඔබ තරඟකරන්නේ කෙසේද?

තවත් ඔබගේ දැනුම විදහා දැක්විය හැකි ආකාරයක් නම් ඔවුන් වෙත යොමුකරන ආචරණ ලිපිය හා ඔවුන් ඔබ වෙත යොමුකරන ප්‍රශ්නාවලියකට පිළිතුරු සැපයීමේදීය. එහිදී උදාහරණයක් ලෙස ඔබ විසින් ආයතනය ගැන කල සමීක්ෂණය දැක්විය හැක. පුද්ගලයකු යම් රැකියාවක් ඉටුකිරීමට හැකියාව ඔහුගේ ගුණාංග හා සෞඛ්‍ය තත්ත්වය මතරඳාපවතී. වගකීම් ඉටුකිරීම් හෝ ප්‍රවාහන මාධ්‍යයන්ට සම්බන්ධ වීමට ඇති හැකියාව යමකුගේ සමාජ තත්ත්වයේ සීමාවන් ලෙස දැක්විය හැක¹.

කාර්ය ස්ථානයේදී සාර්ථකත්වය හා බැඳුනු කරුණු වන්නේ අධ්‍යාපනයට හා පළපුරුද්දට වඩා පෞරුෂය බව පැවසේ. කළමනාකරණ අභිප්‍රායයන් යමකුට සේවා යෝජකයකුට අලෙවි කිරීම රැකියාගතවීමභාවය ලෙස හඳුන්වයි. අධ්‍යයනයන් හිදී සමහර ප්‍රතිචාරකයන් දැක්වූ පරිදි රැකියා යෝග්‍යතාවය ගැන දැක්වූ අදහස් අතර,

* විවිධ වර්ගයේ කාර්යයන් වලට නම්‍යශීලීතාවය හා අනුගත වීම.

* රැකියාවක අවශ්‍යතාවයන් ඉටුකිරීමට ඔබ සතු සියළු කුසලතාවයන් හා අත්දැකීම් සම්භාරය රැකියා යෝග්‍යතාවයයි

* ඉටුකිරීමට අවශ්‍ය හා ලැබෙන දේ සම්පූර්ණ කිරීමට ඇති කැමැත්ත.

නිපුණතාවය ගැන දැක්වූ අදහස් අතර,

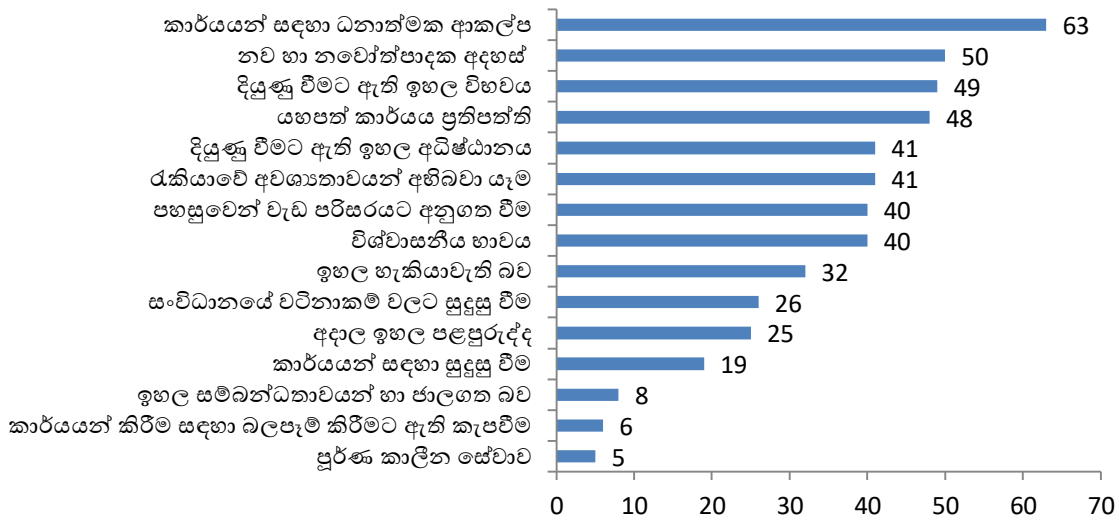
* ඔබ කරන ක්‍රියාවකදී හොඳින් කිරීම, සමහර විට ඔබේ වැඩපලේදී විශේෂිත කුසලතාවයන් සහිත වීම හා සමහර විට ඔබගේ කාර්යයේදී දක්ෂ වීම, එසේම කුසලතා හා අත්දැකීම් මත කාර්යයන්හිදී විශිෂ්ට වීම.

* නිපුණත්වය යනු යමකුගේ වෘත්තීය ඉක්මනින් දියුණු තත්ත්වයට පත්වීමයි. අවශ්‍ය කාර්ය සැපිරීමේ හැකියාව රැකියා යෝග්‍යතාවය ලෙස හැඳින්විය හැක.

තවත් අතකින් සලකන විට රැකියා යෝග්‍යතාවය යනු සේවා යෝජකයින්ගේ අභිප්‍රායයන් මත නිගමනය වන්නේයයි පෙනී යයි. සේවකයින්ට වැඩි බලයක් ලබාදෙන පුද්ගලයන්ගේ ගුණාංග හා හැකියාවන් හා සම්බන්ධ වන්නේ වෘත්තීය සාර්ථකත්වයයි.

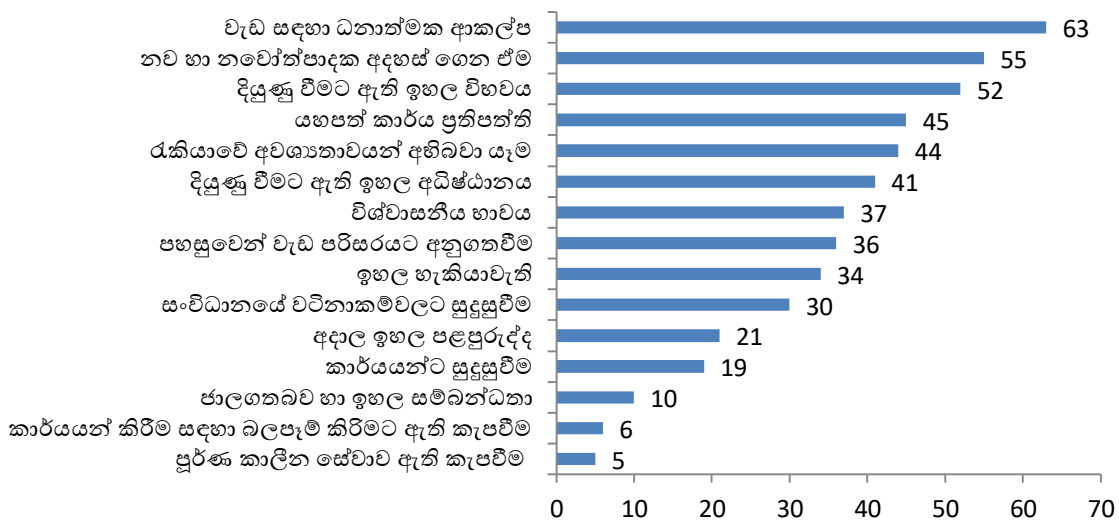
කළමනාකරුවන්ට හා මානව සම්පත් වෘත්තිකයින්ට ඔවුන් දන්නා පුද්ගල ගුණාංග සඳහන්කල ලැයිස්තුවකින් නිපුණතාවයෙන් යුතු සේවකයකු සතු ප්‍රධාන ගුණාංග 5 ලකුණු කරන්නයැයි සඳහන් කලවිට ලැබුනු ප්‍රතිචාර වගුගත කලවිට ලැබෙන ප්‍රතිපල පහත දැක්වේ².

කළමනාකරුවන්ට අනුව නිපුණතාවයෙන් යුතු සේවකයකුගේ ගුණාංග (%)



මූලාශ්‍රය: Attitudes to Employability and Talent – 2016

මානව සම්පත් වෘත්තිකයින්ට අනුව නිපුණතාවයෙන් යුතු සේවකයෙකුගේ ගුණාංග (%)



මූලාශ්‍රය: Attitudes to Employability and Talent - 2016

අප රැකියාවේ නිරතවන ආකාරය, අපට ඒ පරිසරය දැනෙන ආකාරයට සිදුවනු ඇත. එමනිසා වැඩ ආකල්ප තේරුම් ගැනීම මත පුද්ගලයන්ගේ හැසිරීම සිදුවේ. ආකල්පයක් යනු පරිසරය පිළිබඳ අදහස් විශ්වාස හා දැනීම් වේ. පරිභෝජනය කරන ආහාර, හමුවන පුද්ගලයන් පිළිබඳ , අධ්‍යයනය කරන පාඨමාලා පිළිබඳ අපට ආකල්ප ඇත. අප හැසිරෙන ආකාරයට බලපෑම් කරන රැකියා ආකල්පයන් දෙකක් ඇත. එනම් සංවිධානයට ඇති කැපවීම හා රැකියා තෘප්තියයි.

රැකියා තෘප්තිය : රැකියා පිළිබඳ අපට දැනෙන හැඟීමවේ.

සංවිධානය කෙරෙහි වන කැපවීම: තමන් සේවය කරන ආයතනය පිළිබඳ පුද්ගලයින්ට ඇති ආකර්ශනයයි. ඉහළ කැපවීමක් ඇති සේවකයින් හට සංවිධානයේ අරමුණු කරා යාම සඳහා තදබල හැඟීමක් ඇත. එවන් පුද්ගලයන් හට ආයතනය යනු ඔවුන් වෙනුවට අප යන හැඟීම ඇත.

පෞරුෂත්වය

පුද්ගලයා - පරිසරය ගැලපීම

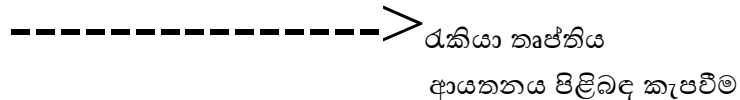
රැකියාවේ ලක්ෂණ

මානසික බැඳීම

සංවිධානාත්මක තීරණ

වැඩ සම්බන්ධතා

ආතතිය



සේවක සංතෘප්තියේ ප්‍රධාන පුරෝකථන දෙකක් නම් රැකියා තෘප්තිය හා සේවයට කැපවීමයි. සේවක කණ්ඩායම කොතරම් සමාජීය වශයෙන් පිළිගෙන ඇත්ද ? කොතරම් ගෞරව පූර්වකව සේවකයන් කළමණාකරුවන් හා කටයුතු කරන්නේද ? කෙතරම් විශ්වාසදායී සබඳතා ඔවුන් සමග ඇත්දැයි යන්න රැකියා තෘප්තිය හා සංවිධානයට ඇති කැපවීම රදාපවතින බව සමීක්ෂණ මගින් අනාවරණය කරගෙන ඇත(Principle of Management). ආයතනයක කළමණාකාරිත්වය සේවකයින්ට සවන් දේනම්, ඔවුන්ගේ අදහස් වලට ගරු කරයිනම්, ඒවාට අගයක් දේනම්ද, සේවකයන් හොඳින් ක්‍රියාත්මක වේ.

කවුරුත් ආයතනය හැරයයි හෝ නැවතී සිටියද, කවුරුත් හොඳින් ක්‍රියාකරයිද, යන්න ගැන අවධානයෙන් සිටීම ආයතනය පිළිබඳ කැපවීම හා ඒ පිළිබඳ තෘප්තිය මැන බලන දර්ශකයක් වැනිය. වැඩ ආකල්ප සොයා බැලීම පිළිබඳ සැලසුම් සහගත ක්‍රම දෙකක් නම් ආකල්ප පිළිබඳ අධ්‍යයනයක් හා හැර යන්නන්ගේ සම්මුඛ පරීක්ෂණයයි. KFC, Google වැනි ආයතන වරින් වර ආකල්ප පිළිබඳ අධ්‍යයනයන් සිදුකරයි. මෙවැනි අධ්‍යයනයන් රහසිගතව සිදුකරයි නම් ගතහැකි තොරතුරු නිරවද්‍යව වනු ඇත. මෙවැනි අධ්‍යයනයන් සිදු කෙරු නමුත් සේවකයින් කෙරෙහි කිසිදු සුභ සිද්ධියක් නොවේ නම් සේවකයන් මේගැන නිද්‍රාශීලී අකල්ප දරනු ඇත. එනිසා අනාගත ප්‍රයත්නයන්ද මල්පල නොදරයි. හැරයන්නන් සම්මුඛ පරීක්ෂණයට ලක්කිරීම (Exit Interview) යනු මානව සම්පත් කළමනාකරණ අංශය මගින් සිදුකරයි. නිසි පරිදි අධ්‍යයනය සිදු කළේනම් සේවකයන් කාර්යන් හිදී අතෘප්තිමත් වන හේතු හා වැඩිදියුණු කිරීම් කළයුතු වන්නේ කුමන දේවල්ද යන්නට ඉඟි ලබාගත හැකි



ආශ්‍රිත ග්‍රන්ථ:

1. <https://targetjobs.co.uk/careers-advice/skills-and-competencies/300944-commercial-awareness-its-how-the-industry-fits-together>

2. Attitudes to Employability and Talent – CIPD Research Report September 2016 – Page 4-12

3. Principle of Management 2015 – Page 77-80