

හැඳින්වීම දක්වා එම මානව සම්පත් කළමනාකරණ (HRM)

දේශනය 01

ඉගෙන ගන්නවා ජරතීවල

හිඳි එම මේකේ අවසානය සාකච්ඡා ඔබ යුතුය විය පුළුවන් දක්වා:

- විස්තර කරන්න එච්.ආර්.එම්.
- තේරුම් ගන්න එම ඇඟවුම් කිරීම වල මානව සම්පත.
- පොදු අරමුණ, ඉලක්ක සහ අරමුණු තේරුම් ගන්න එච්.ආර්.එම්.
- ලැයිස්තුව එච්.ආර්.එම් කාර්යය.
- රජය සඳහා HRM හි අර්ථය පැහැදිලි කරන්න අංශය ආයතන.

කුමක් ද වේ a ආයතනය?

ආර්ථික සහ සමාජ ආයතනය රචනා කර ඇත වල ඒ සමූහය වල මහජන WHO පොදු සාක්ෂාත් කර ගැනීම සඳහා එකිනෙකා සමඟ අන්තර් කිරියා කිරීම ඉලක්කය.

කුමක් ද කරන්න ඔබ අදහස් කරන්නේ විසින් ඉලක්කය?

ඉලක්ක වේ එම අපේක්ෂිත ඉලක්ක දක්වා විය තුළ සාක්ෂාත් කර ඇත අනාගතය.

එම මූලික ඉලක්කය වල ඕනෑම ආයතනය වේ දක්වා



සේවය එම මානව සමාජය

- මානව අවශ්‍යතා සපුරාලීම සහ ජීවන තත්ත්වය උසස් කිරීම මහජන.

කුමක් ද වේ එම අනික් ඉලක්ක වල පුද්ගලික අංශය ආයතන?

- දක්වා වැඩි කරන්න ලාභයක් වල අයිතිකරුවන්.
- දක්වා උපරිම කරන්න පාරිභෝගික තෘප්තිය.
- දක්වා වැඩි කරන්න එම වෙළඳපොල පංගුව.
- නවෝත්පාදන.
- ඉටු කරන්න ආයතනික සමාජ වගකීමක් ආදිය

රජයේ අනෙකුත් අරමුණු මොනවාද අංශය ආයතන?

- දක්වා ලබා දෙනවා කාර්යක්ෂම සේවය දක්වා එම පොදු.
- දක්වා ලබා දෙනවා අත්‍යවශ්‍ය සේවා දක්වා එම ජනරාල් පොදු.
- දක්වා සාක්ෂාත් කර ගැනීම එම තිරසාර සංවර්ධනාත්මක ඉලක්කය.

කුමක් ද කළමනාකරණය ද?

කළමනාකරණ වේ එම කාර්යක්ෂම සහ ඵලදායී පරිභෝජනය වල සම්පත් දක්වා සාක්ෂාත් කර ගැනීම ඉලක්ක වල a ආයතනය.

කුමක් ද HRM ද?

- එච්.ආර්.එම් වේ එම කාර්යක්ෂම සහ ඵලදායී පරිභෝජනය වල මානවසම්පත් දක්වා සාක්ෂාත් කර ගැනීම ඉලක්ක වල a ආයතනය.
- HRM යනු සංවිධානය කිරීමට අදහස් කරන ක්‍රියාකාරකම් සම්ප්‍රදායිකවම එම කාර්යක්ෂමතාව මානව සම්පත්.

මානව සම්පත් (HR)



සෞඛ්‍ය WHO කාර්යය සඳහා එම ආයතනය.

අද්විතීය ලක්ෂණ වල මානව සම්පත්

- එය වේ සජීවීකරණය, ක්රියාකාරී සහ ජීවන
- එය සතුය හැකියාව දක්වා සිතන්න , දැනෙනවා සහ ජ්රනික්රියා කරන්න.
- එය ඇත එම හැකියාව දක්වා බලපෑම මත තීරණය කිරීම එය පිරිවැය
- එය ඇත එම හැකියාව දක්වා සංවිධානය කරනවා පරිදි වෘත්තීය සමිති
- එය හැසිරීම වේ සංකීර්ණ සහ මැයි විය අනපේක්ෂිත
- එය සතුය හැකියාව වල නිර්මාණශීලීත්වය සහ නවෝත්පාදනය

කාර්යක්ෂම පරිභෝජනය වල එච්.ආර්

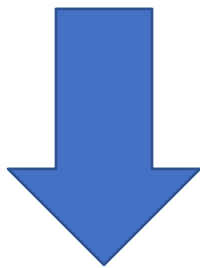
ජ්‍රගස්ත භාවිත වල සේවක විසින් අවම කිරීම නාස්තිය තුල කොන්දේසි වල

- හරි සේවක
- හරි අංකය
- හරි පිරිවැය
- හරි ස්ථානය

එලදායි පරිභෝජනය

භාවිත වල එච්.ආර් සඳහා සංවිධානාත්මක එලදායි බව

භාවිතා කිරීම සේවක



දක්වා ඉටු කරනවා ඉලක්කය වල එම ආයතනය පූර්ණ

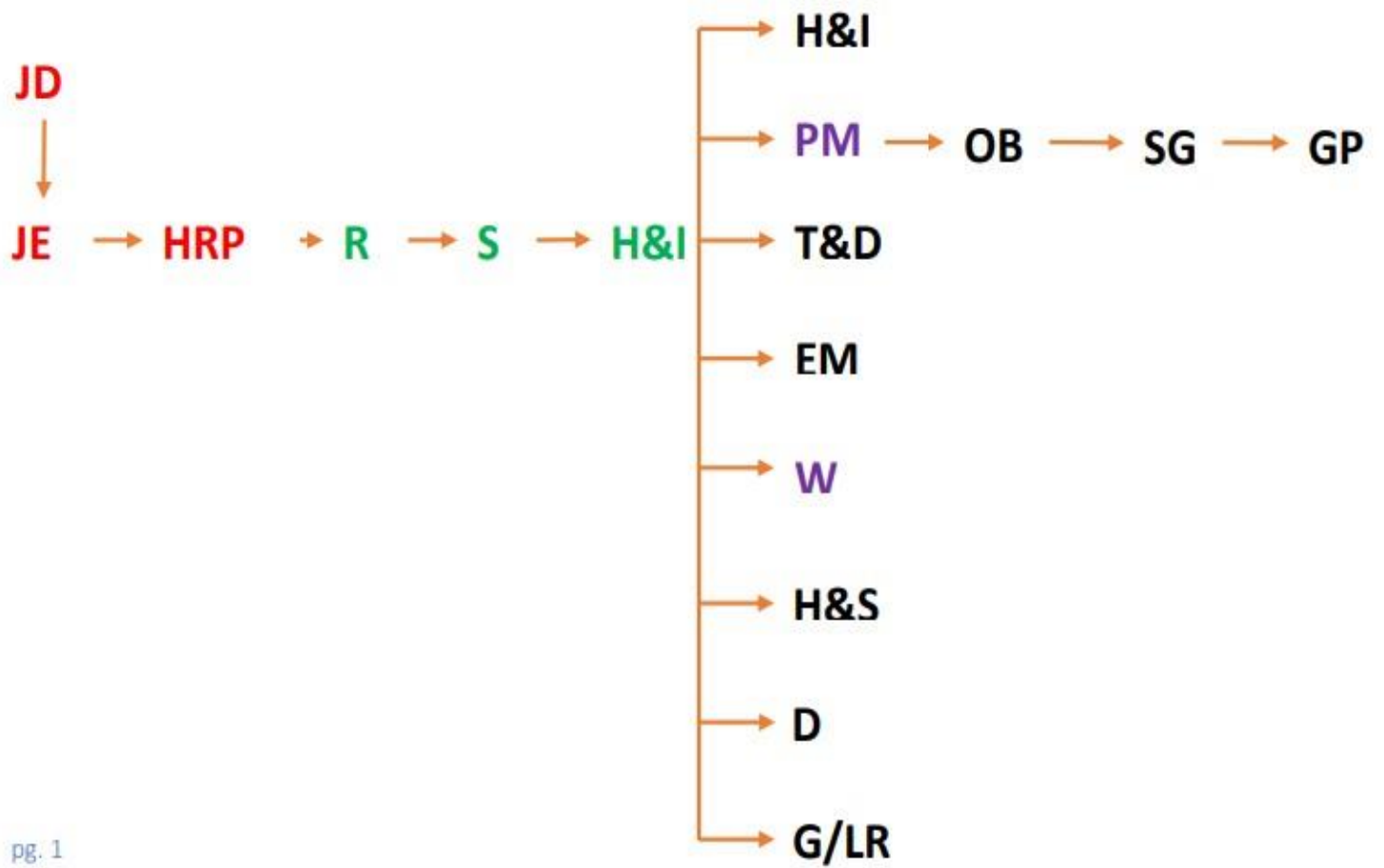
සාමාන්‍ය අරමුණ වල එච්.ආර්.එම්

- උත්පාදනය කරන්න සහ රඳවා තබයි a සුදුසු සහ තර්ක කළාශ්‍රම බලකාය
- සඳහා උපරිම පුද්ගල දායකත්වය ලබා දෙන සංවිධානාත්මක සාර්ථකත්වය

ඉලක්ක සහ අරමුණු වල එච්.ආර්.එම්

- දක්වා ආකර්ෂණය කරති හරි මහජන.
- දක්වා දියුණු කරනවා සේවකයා නිපුණතා.
- දක්වා රඳවා තබයි සුදුසු සේවක.
- දක්වා දියුණු වෙනවා සේවකයා කැපවීම.
- දක්වා පෙළඹවීම සේවක.
- දක්වා පාලනය එම පිරිවැය වල සේවක.
- දක්වා සහතික කරන්න නීතිමය අනුකූල.

HRM model



pg. 1

එච්.ආර්.එම් කාර්යය

රැකියා නිර්මාණය	රැකියා විශ්ලේෂණය
❖ මානව සම්පත් සැලසුම්	❖ බඳවා ගැනීම
❖ තෝරා ගැනීම	❖ බඳවා ගැනීම සහ ප්‍රේරණය
❖ කාර්ය සාධනය කළමනාකරණ සහ ඇගයීම	❖ පුහුණුව සහ වර්ධනය
❖ විනය පරිපාලනය	❖ සේවකයා වලනය
❖ සෞඛ්‍යය සහ ආරක්ෂාව කළමනාකරණ	❖ සුබසාධන ❖ පරිපාලනය/සේවක ❖ යහපැවැත්ම.
❖ කම්කරු සබඳතා	

වැදගත්කම වල එච්.ආර්.එම් සඳහා එම

ආණ්ඩුව අංශය ආයතනය

- දක්වා සාක්ෂාත් කර ගැනීම එම ඉලක්ක සහ අරමුණු වල එම ආයතනය.
- දක්වා දියුණු කරනවා සැහීමට පත්, අභිප්‍රේරණය කර ඇත සහ පක්ෂපාතී ශීර්ම බලකාය.
- දක්වා වැඩි කරන්න එම සේවය ගුණාත්මක වල එම පොදු සේවය.
- සඳහා යහපැවැත්ම වල එම ජනරාල් පොදු.
- දක්වා දියුණු කරනවා සහ ශක්තිමත් කරනවා එම ආර්ථිකය වල එම රට

ඌකියා සැලසුම් කිරීම

JD වේ එම කාර්යය වල සකස් කිරීම

- ✓ කාර්ය
- ✓ රාජකාරි
- ✓ වගකීම්

වෙන a සංවිධානාත්මක ඒකකය වල සඳහා වැඩි එම අරමුණ වල ඉටුකරමින් ඒ සමහර අරමුණ

JD = JOB DESIGNING

මූලද්රව්‍ය වල JD

1. කාර්යක්ෂමතාව මූලද්රව්‍ය

වැඩි නිෂ්පාදනය සහ වැඩි කාර්යක්ෂමතාව ඔස්සේ අවම කරන්න එම පිරිවැය සහ කාලය

- අංශයේ වල කම්කරු
- ප්‍රමිතිකරණය
- විශේෂීකරණය

2. හැසිරීම් මූලද්‍රව්‍යය

වැඩි අභිප්‍රේරණය හෝ තෘප්තිය වල සේවක.

1. දක්ෂතාවය විවිධත්වය

රැකියා අවශ්‍යයි විවිධ නිපුණතා.

2. කාර්ය අනන්‍යතාව

කරනවා ඇතැම් සම්පූර්ණයි කැල්ලක් වැඩ පිළිබඳ

3. කාර්ය වැදගත්කම

බලපෑම මත අනික් මහජන කාර්යය & මත එම කාර්යය වල එම ආයතනය පරිදි ඒ සමස්ත.


4. ස්වයං පාලනය

නිදහස සහ නිදහස වල එම රැකියා දරන්නා.

5. පෝෂණය කරන්න ආපසු

පැහැදිලිව විස්තර වල තනි කාර්යක්ෂමතාව සහ ඵලදායී බව

දෙකම වේ පරස්පර විරෝධීයි

 කාර්යක්ෂමතා මූලද්‍රව්‍ය රැකියා උපරිම තෘප්තිමත් හැසිරීම් වේ මූලද්‍රව්‍ය රැකියා වේ උපරිම කරන්න තෘප්තිය එහෙත් පහත් ඵලදායීතාව.

රැකියා විශ්ලේෂණය – ජා

ජා අයිඑස් ඒ පද්ධතිමය පරීක්ෂණයක් වල

- රැකියා සහ රැකියා දරන්නා ස්වභාවය ටික් පිළිවෙළින් දක්වා නිර්මාණය කරනවා ඒ එකතු වලවිවිධ මානව සම්පත් ක්‍රියාකාරකම් සිදු කිරීමට භාවිතා කළ හැකි තොරතුරු (ඕර්පාත, 1995)

ඇයි වේ රැකියා විශ්ලේෂණය ජරතීකාර කළා පරිදි ඒ පූර්ව අවශ්‍යතාව සඳහා HRM?

රැකියා විශ්ලේෂණය

- HRP
- බඳවා ගැනීම
- තෝරා ගැනීම
- දිශානතිය
- T&D
- කාර්ය සාධනය
- ඇගයීම.

රැකියා විස්තර සහ රැකියා පිරිවිතර

රැකියා විස්තර	රැකියා පිරිවිතර
<ul style="list-style-type: none"> ▪ කාර්යය, යුතුකම් පැහැදිලි කරන්න වගකීම් සහ වැඩ කරනවාතත්ත්වය 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ සඳහන් කරයි එම ගුණාංග සහසුදුසුකම්
<ul style="list-style-type: none"> ▪ විස්තර කරන්න එම රැකියා 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ විස්තර කරන්න එම රැකියා දරන්නා
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ඒ පැතිකඩ වල එම රැකියා 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ඒ පැතිකඩ වල එම මානව
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ලක්ෂණ 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ලක්ෂණ

මානව සම්පත සැලසුම් (HRP/MPP)

අර්ථ දැක්වීම වල HRP

1. HRP යනු ආයතනය සතු බව සහතික කරන ක්‍රියාවලියයිනිවැරදි අංකය සහ දකුණේ නිවැරදි ආකාරයේ පුද්ගලයින් හි ස්ථාන නියම වේලාව.

දක්වා සාක්ෂාත් කර ගැනීම සංවිධානාත්මක අරමුණු ඵලදායී ලෙස සහ කාර්යක්ෂමව

සංඥා කිරීම වල HRP

- දක්වා තීරණය කරන්න අනාගතය සේවකයා අවශ්‍යතා.
- දක්වා භාවිතා කරන්න එච්.ආර් තව ඵලදායී ලෙස සහ කාර්යක්ෂමව.
- දක්වා දියුණු කරනවා අධි දක්ෂතා සේවක.
- දක්වා සුත්රගත කරන්න සහ ක්‍රියාත්මක කරන්න උපායමාර්ගික සැලසුම්.

HRP ක්‍රියාවලිය

අනාවැකිය අනාගතය එච්.ආර් ඉල්ලුම



ඇස්තමේන්තු කරන්න එච්.ආර් සැපයුම



සසඳන්න අනාවැකිය ඉල්ලුම සහ ඇස්තමේන්තු කර ඇත
සැපයුම



සංවර්ධනය කරන්න උපාය මාර්ග



තක්සේරු කරන්න HRP උත්සාහය

පුරෝකථනය කිරීම තාක්ෂණික ක්රම

- ✚ අනියම් අනාවැකිය
 - ✚ විධිමත් විශේෂඥ මිනුම්
 - ✚ ඩෙල්ෆි ක්රමය
 - ✚ ඒකකය
- පුරෝකථනය කිරීම
- ✚ නිස්සාරණය ✚
- සුවිගත කිරීම

උපාය මාර්ග සඳහා අතිරික්තය තත්ත්වය

1. බඳවා ගැනීම කැටි කරන්න (නැවතුම් වල බඳවා ගැනීම අලුත් සේවක තව දුරටත්)
2. අවධානය (ස්වේච්ඡා පිටත්වීම)
3. ගිහි අක්රිය (තාවකාලික නතර කිරීම වල සේවකයා වල සේවකයා සේවය සමග එම චේතනාව කුලියට ගැනීම පසු).
4. විධිමත් ස්ථානගත කිරීම.
5. මුල් විශ්රාම ගැනීම මත ස්වේච්ඡාවෙන් පදනම.

උපාය මාර්ග තුළ හිඟයක් තත්ත්වය

- දැනට සේවක දක්වා කාර්යය කොටස කාලය
- ජීර්ග්ධනය ආදේශ කිරීම
- උප ගිවිසුම
- බඳවා ගැනීම අනියම් සේවක.
- බඳවා ගැනීම පූර්ණ කාලය ස්ථිර සේවක.

ඇගයීම එම එමිපිපි ක්රියාවලිය

- වේ එතන ඕනෑම ප්රමාදය අතර සිදුවෙමින් පවතී එම පුරප්පාඩුව සහපිරවීම පුරප්පාඩුව.
- දැනටමත් නොතිබූ පුරප්පාඩුවක් තිබේද? පුරෝකථනය කර ඇත.
- වේ එතන ඕනෑම හිඟය හෝ අතිරික්තය වල සේවක.
- ආදේශ කිරීම සඳහා සලකා නොබලන සේවක සංඛ්‍යාව නමුත් WHO දක්ෂයෝ වෙති.

මානව සම්පත් බඳවා ගැනීම තෝරා ගැනීම බඳවා ගැනීම සහ Induction

බඳවා ගැනීම

- බඳවා ගැනීම යනු සංචිතයක් ජනනය කිරීමේ ක්‍රියාවලියයි සුදුසුකම් ලබා ඇත අයදුම්කරුවන් දක්වා පිරවීම පුරප්පාඩු තුළ එම ආයතනය.

කුමක් ද වේ බඳවා ගැනීම ප්රතිපත්ති?

❖ එය දෙනවා මාර්ගෝපදේශ සඳහා එම බඳවා ගැනීම

ආණ්ඩුව බඳවා ගැනීම පිළිවෙත්:

- බාහිර/ විවෘත ධාරාව
- අභ්යන්තර (සීමිත ධාරාව සහ කුසල් ධාරාව)

වාසි සහ අවාසිඅභියෝගීතර බඳවා ගැනීම ජරතීපත්ති

වාසි	අවාසි
<ul style="list-style-type: none"> මිනිසුන් ආකර්ෂණය කර ගැනීමට හැකි යවෘත්තීය අපේක්ෂා කරන අය වර්ධනය. 	<ul style="list-style-type: none"> ගලා යාම වළක්වන්න තුළ වල අලුත් දැනුම සහ කුසලතා.
<ul style="list-style-type: none"> පොළඹවයි සේවක. 	<ul style="list-style-type: none"> බඳවා ගැනීමේ සංචිතය විය හැකිය සීමිතයි.
<ul style="list-style-type: none"> ලාභ/අඩු පිරිවැය 	<ul style="list-style-type: none"> සංවර්ධනය සඳහා අධික පිරිවැය වෘත්තීය.
<ul style="list-style-type: none"> හොඳ ශ්‍රමය දිරිමත් කරන්න-කළමනාකරණ සම්බන්ධතාවය. 	<ul style="list-style-type: none"> සේවක උසස් කළා ඔහුගේ/ඇයට ඔබ්බෙන් නිපුණතාවය.
<ul style="list-style-type: none"> අඩුයි දිශානතිය කාලය. 	

වාසි සහ අවාසිබාහිර බඳවා ගැනීම ජ්‍රිතපත්ති

වාසි	අවාසි
<ul style="list-style-type: none"> • ලබා ගැනීමට අවස්ථාව අලුත් අය සමඟ දැනුම සහ නිපුණතා. 	<ul style="list-style-type: none"> • Demotivate කරන්න අභියන්තර / වත්මන් සේවක.
<ul style="list-style-type: none"> • හැකි සේවයේ යොදවා ඇත තවත් රියාකාරී සහ තරුණ විධායකයින්. 	<ul style="list-style-type: none"> • ඉහළ ආකර්ෂණීය උත්සාහයන් අවශ්‍යයි.
<ul style="list-style-type: none"> • පහත් පිරිවැය සඳහා පුහුණුව සහ සංවර්ධනය. 	<ul style="list-style-type: none"> • නායකත්වය දෙසි දක්වා නරක / සෘණකම්කරු කළමනාකරණය සබඳතා.
<ul style="list-style-type: none"> • බඳවා ගැනීමේ සංවිනය විය හැකියිමනා. 	<ul style="list-style-type: none"> • තව මිල අධික.

රජයේ බඳවා ගැනීමේ ක්‍රමදායක ආයතනය

අභ්යන්තර ක්රම

- දැනුම්දීම මණ්ඩලය
- අන්තර් ජාලය, අභ්යන්තර චක්‍රලේඛ

බාහිර ක්රම

- ප්‍රවක්ෂක
- ආණ්ඩුව ගැසට්
- වෙබ් අඩවි

සේවකයා තෝරා ගැනීම

- තෝරා ගැනීම වේ එම ක්රියාවලිය වල තෝරා ගැනීම පුද්ගලයින් WHO ඇති එමඳකියා පිරවීම සඳහා අවශ්ය ගුණාංග සහ අදාළ සුදුසුකම් සංවිධානයේ පුරප්පාඩු.

වැදගත්කම වල එලදායි තෝරා ගැනීම

සාර්ථකත්වය වල එම සංවිධානාත්මක බොහෝ දුරට රඳා පවතී මත එම මානවසම්පත් ලබා ගත හැක. සමහර සාමාන්‍යමය ජරතිවිපාක නුසුදුසු තෝරා ගැනීම.

- අකාර්යක්ෂමතාව කැමැත්ත ඇතිවේ.
- ගුණාත්මක වල සේවාව කැමැත්ත විය පහත වැටීම
- පිරිවැය සිදුවී ඇත මත පුහුණුව කැමැත්ත විය කසළ.
- සාමාන්‍යමය බලපාන දක්වා එම ආයතනය රූප.
- දුෂ්කර අත්කර ගනී සංවිධානාත්මක ඉලක්ක සහ අරමුණු.

හි පොදු තේරීම් ක්රමආණ්ඩුව ආයතන

- අයදුම්පත ඇගයීම
- රැකියා පරීක්ෂණ
- සම්මුඛ පරීක්ෂණ
- පසුබිම විමර්ශන

සිං. යු

පෞරුෂය

එම එකතුව මුළු වල ක්රම තුල කුමන a තනි ජරතික්රියා කරයි දක්වා සහ අන්තර් ක්රියා කරයි අන් අය සමඟ.

බොහෝ විට මැනිය හැකි ලක්ෂණ අනුව විස්තර කර ඇත a පුද්ගලයා ජරදර්ශනය කරයි.

එබඳු පරිදි:

- ලැජ්ජයි
- ආක්රමණශීලී
- යටහත් පහත් ය
- කම්මැලි
- අභිලාෂයන්
- පක්ෂපාතී
- නිවටයි

එම ගතික ආයතනය තුළ එම තනි එමඔහුගේ අද්විතීය බව තීරණය කරන මනෝ භෞතික පද්ධති ගැලපීම් ඔහුගේ පරිසරය.

කාර්යය ආතතිය

ආතතිය

පුද්ගලයෙකු මුහුණ දෙන ගතික තත්වයක් ඔහු හෝ ඇය දෙයට සම්බන්ධ අවස්ථාවක්, සීමාවක් හෝ ඉල්ලුමක් ආශාවන් සහ එහි ප්‍රතිඵලය දෙකම බව වටහාගෙන ඇත අවිනිශ්චිත සහ වැදගත්.

වර්ග වල ආතතිය

අභියෝගය මානසික ආතතිය

- ආතතිය අනුබද්ධ සමග වැඩ බර , පීඩනය දක්වා සම්පූර්ණයි කාර්යයන්, සහ කාලය හදිසි.

බාධාවකි මානසික ආතතිය

- ඔබේ ඉලක්ක කරා ළඟා වීමෙන් ඔබ වළක්වන
ආතතිය.එබඳු ලෙස: රතු වර්ගය
- හේතුව වැඩි හානියක් වඩා අභියෝගය මානසික ආතතිය.

ඉල්ලීම්- සම්පත් ආකෘතිය වල ආතතිය

ඉල්ලීම්

- වගකීම්, පීඩන , බැඳීම් සහ අවිනිශ්චිතතා තුල එම රැකියා ස්ථානය

සම්පත්

- දේවල් තුළ a පුද්ගලයින් පාලනය බව හැකි විය හැකි කරන ලදී දක්වා විසඳන්න ඉල්ලීම්.
- ප්‍රමාණවත් සම්පත් උදව් අඩු කරන්න එම මානසික ආතතිය ස්වභාවය වලඉල්ලීම්.

**ආකෘතියක්
ආතතිය
පොදුසියම්**

පරිසරසාධක

- ආර්ථික අවිනිශ්චිතතාවය
- දේශපාලන අවිනිශ්චිතතාවය
- කාර්මික වෙනස් කිරීම

සංවිධානාත්මක සාධක

- කාර්ය ඉල්ලීම්
- කාර්යභාරය ඉල්ලීම්
- අන්තර් පුද්ගල ඉල්ලීම්

පුද්ගලික සාධක

- පවුලක් ගැටලු
- ආර්ථික ගැටලු
- පෞරුෂය

**තනි
වෙනස්කම්**

- සමාජ සහය
- ස්ථානය පිළිබඳ විශ්වාසයපාලනය
- ස්වයං - කාර්යක්ෂමතාව
- සතුරුකම

ජරතීවිපාක

**කායික
විද්යාත්මක
රෝග
ලක්ෂණ**

- හිසරදය
- අධි රුධිර පීඩනය
- හෘද රෝග

**කායික
විද්යාත්මක
රෝග
ලක්ෂණ**

- කාංසාව
- මානසික අවපීඩනය
- රැකියාවේ අඩුවීමකාපේතිය

**හැසිරීම්
රෝග
ලක්ෂණ**

- ඵලදායීතාව
- ඇබ්සන් දේවවාදය
- හැරෙන්න ඉවරයි

Experienced stress

විභවය මූලාශ්‍රය වල ආතතිය

පරිසර සාධක

pg. 25

- ආර්ථික අවිනිශ්චිතතා නියමිතයි දක්වා වෙනස්කම් තුළ එම වියාපාරිකවක්රය.
- වෙනස් කරන්න තුළ වියාපාරික අංශ නියමිතයි දක්වා වෙනස්කම් තුළ එම දේශපාලනදර්ශනය.
- සලකන්න දක්වා මිනිසා බලය අවශ්‍යතාවය නියමිතයි දක්වා කාර්මික වෙනස්කමනවෝත්පාදනය.

සංවිධානාත්මක සාධක

- කාර්ය ඉල්ලීම් සම්බන්ධයි දක්වා රැකියාව
- කාර්යභාරය ඉල්ලුම වල ක්‍රියාත්මක වේ තුළ සංවිධානයකි.
- අන්තර් පුද්ගල ඉල්ලීම් නිර්මාණය කළා විසින් අනික් සේවක.

පුද්ගලික සාධක

- පවුලක් සහ පුද්ගලික සබඳතා.
- ආර්ථික ගැටලුව සිට ඉක්මවයි උපයනවා ධාරිතාව.
- පෞරුෂය ගැටලු පැන නගින සිට මූලික ස්වභාවය.

සම්බන්ධ ගැටළු මොනවාදහි සේවක තෝරා ගැනීමේ ක්‍රියාවලිය ආණ්ඩුව අංශය?

- ❖ සැමවිටම නැත භාවිත සුදුසු තෝරා ගැනීම ක්රම.
- ❖ සමහරවිට නැත භාවිත සුදුසු තෝරා ගැනීම නිර්ණායක.
- ❖ නැත දෙනවා සුදුසු බර දක්වා සෑම නිර්ණායකය.
- ❖ වියාපාරික
- ❖ දේශපාලන බලපෑම් කරයි.
- ❖ සම්මුඛ පරීක්ෂකගේ නොහැකියාව.

කුමක් ද වේ ඔබගේ යෝජනාව දක්වා අවම කරන්නෙහිවුන්?

- ❖ භාවිත සුදුසු තෝරා ගැනීම ක්රම.
- ❖ හඳුනාගන්න සුදුසු නිර්ණායක.
- ❖ සුදුසු ලෙස පවරන්න බර සඳහා නිර්ණායක.
- ❖ දුම්රිය සම්මුඛ පරීක්ෂකයින්.
- ❖ භාවිත පැනලය වල සම්මුඛ පරීක්ෂකයින්.
- ❖ සංවර්ධනය කරන්න යාන්ත්‍රණය දක්වා අවම කරන්න පක්ෂග්රාහීත්වය.

සේවකයා බඳවා ගැනීම

බඳවා ගැනීම වේ එම ක්‍රියාවලිය වල පත් කිරීම එම තෝරාගත් අපේක්ෂකයන් දක්වා එම තනතුර/රැකියාව එනම් හිස්

පත්වීම ලිපිය

- සඳහා කවදා හෝ සේවකයා WHO වේ කුලියට ගත්තා දක්වා පිරවීම ඒ පුරප්පාඩුව aපත්වීම ලිපිය යුතුය විය සකස් කර ඇත.
- එය අදාළ නියමයන් සහ කොන්දේසි විස්තර කරයි පත්වීම.

පරිවාස කාලය

- ✚ පරිවාස කාලය තුළ කාල සීමාව සංවිධානය නව සේවකයාගේ යෝග්‍යතාවය හොඳින් පරීක්ෂා කරන්න කොන්දේසි වල ඔහුගේ ඇයගේ කාර්ය සාධනය සහ හැසිරීම.

කුමක් ද වේ එම වැදගත්කම වල පරිවාස සහිතයි කාලය.

කුමක් ද වේ induction?

ප්‍රේරණය යනු ක්‍රමානුකූලව සහ HRM ශ්‍රිතයයි නව සේවකයා විධිමත් ලෙස හඳුන්වා දෙයි සංවිධානය, රැකියාව, නව වැඩ කණ්ඩායම comar අයිති වනු ඇත සහ වැඩ පරිසරය අලුත් comar වැඩ කරනු ඇත.

වැදගත්කම ප්‍රේරණය පිළිබඳ

දක්වා ගොඩනගනවා විශ්වාසය ගැන ස්වයං සහ එම ආයතනය ඇතුළත අලුත් සේවකයා.

- දක්වා අඩු කරන්න සංස්කෘතික සහ සැබෑ කම්පනය.
- ඇතුළත ඇති දේ සහ පක්ෂපාතීත්වය පිළිබඳ හැඟීමක් ඇති කිරීමට නව සේවකයා.
- නව සේවකයා ඔහුගේ රැකියාවට හුරු කරවීම සහ රැකියා පරිසරය තුළ කෙටි එකක් කාලය.
- නව අය තුළ හිතකර ආකල්ප ඇති කිරීම සම වයසේ මිතුරන්, ඉහළ නිලධාරීන් සහ සේවකයා ගැන ආයතනය තුළ ජනරාල්.
- නව සේවකයාට දායක වීමට සහාය වීම සංවිධානාත්මක සාර්ථකත්වය තව ඉක්මනින්.

තෝරා ගැනීම සටහන 02

සම්මුඛ පරීක්ෂණ

එය වේ ඒ මුහුණ දක්වා මුහුණ , වාචික සහ නිරීක්ෂණ ඇගයීම ක්රමය වල ඇගයීම a ඉල්ලුම්කරු සුදුසුකම සමග සම්බන්ධයෙන් දක්වා ඒ සමහර රැකියා.

ගැටලු අනුබද්ධ සමග සම්මුඛ පරීක්ෂණ
සමග ගැටළු එම සම්මුඛ පරීක්ෂක

ගැටලු සමග සම්මුඛ පරීක්ෂක

- ගැටලු සමග එම සම්මුඛ පරීක්ෂක
- නොදැනුවත්කම එම රැකියා
- හැලෝ බලපෑම
- අගතිය
- පෙරමුණේ ප්රශ්නය
- ආධිපත්යය
- Snap විනිශ්චය

ගැටලු සමග එම සම්මුඛ පරීක්ෂක

- කතා කරනවා ඉතා වැඩියි
- පුරසාරම් දොඩනවා
- ස්නායු සහ බියෙන්
- නැත සවන් දීම
- වීම සුදානම් නැති
- සෙල්ලම් කරනවා ක්රීඩා

රැකියා තනතුර: සම්මුඛ පරීක්ෂණය දිනය:			අපේක්ෂකයාගේ නම: සම්මුඛ පරීක්ෂක නම:		
නිර්ණායක	පිළිග න්න එපා වගුව	පහත සාමා න්යය	සාමාන්ය ය	ඉහත සාමා න්යය	විශිෂ්ටයි
කාර්මික නිපුණතා					
සංස්කෘතික සුදුසුයි (කාර්යය ගෛලිය, පෞරුෂය)					
තීරණ හඳුනවා නිපුණතා					
මුල පිරිමි & වර්ධනය මනස කට්ටලය					
උද්යෝගය					
සමස්ත ඇගයීම					
අතිරේක සටහන් (ජරදේශ වල ගත්තීන්, දුර්වලකම)					

පසුබිම පරීක්ෂණයක්

මෙම ක්‍රමයේ පරමාර්ථය වන්නේ තක්සේරු කිරීම හෝ පරීක්ෂා කිරීමයි පුද්ගලයා එම ඉල්ලුම්කරු වේ 4 වර්ග වල පසුබිම පරීක්ෂණයක්.

ප්‍රගති විනය

කාලය වල උල්ලංඝනය කිරීම්	දඬුවම්
• පලමු	අනියම් කතා කරනවා
• දෙවැනි	වාචික අනතුරු ඇඟවීම
• තුන්වන	ලියා ඇත අනතුරු ඇඟවීම සමග ඒ වාර්තාවතල පුද්ගලික ගොනුව.
• හතරවන	සිට සතියක අත්හිටුවීම කාර්යය වැටුප් නොමැතිව.
• පස්වන	මාසයකට අත්හිටුවීමතොරව ගෙවනවා.
• හය වන	පහත හෙළීම
• හත්වන	සේවයෙන් පහ කිරීම

කෙසේද උදුන නීති සදහා විනයානුකූලයි පද්ධති

✚කුමක් ද වේ එම

ගැටලුව ✚කෙසේද අප

පුළුවන් සොයාගන්න

✚කෙසේද අප පුළුවන්

සාකච්ඡා කරනවා මුලින්ම

කියලා ✚සවන් දෙන්න

✚දෙවැනි සවන්

දෙන්න ✚

තුන්වන සවන්

දෙන්න ✚අඩු

කිරීම

✚විසඳුමක්

✚සතුටු ✚

දිනන්න

විනය කළමනාකරණය විනය කළමනාකරණය

විනය

විනය සපයයි මහජන සමග නීති දක්වා සජීවී ඔවුන්ගේ ජීවිත කාර්යක්ෂමව සහඵලදායී ලෙස පුද්ගලයන්ගේ ජීවිතය කායිකමව හා ස්ඵලදායීව පවත්වා ගැනීමට අවශ්‍ය නීතිරීති විනය _ තුලින් _ සපයනු ලැබේ.

කවදා ද ඔබ ඇති විනය තුල ඔබගේ ජීවිතය ඔබ පුළුවන් හදන්න කුඩා බියපත් කරයි තුලළුම වර්තමාන සඳහා වඩා හොඳ ජීවිතය අනාගතයේ දී. ඔබගේ ජීවිතයේ විනයක් පවතින විට වඩාත් ගහාද අනාගත ජීවිතයක් ගවන ූ ගවන් වර්තමාන නගේදී __ සුළු _ කැපකිරීම් _ සිදු කල _ යුතු ගේ. __

- විනය නිර්මාණය කරයි පුරුදු.
- පුරුදු හදන්න වර්යාවන් සහ
- වර්යාවන් බවට පත් විය WHO ඔබ වේ දිනපතා.
- විනය තුලින් පුරුදු ඇතිකරයි
- පුරුදු තුලින් _ දෙනි කකයීය __ තීරණය _ ගේ
- දෙනි කකාර්යයන් __ තුලින් ඔබ කවරකුද __ යන්න දැක ගේ. __

සේවකයා විනය

විනය යොමු කරයි සඳහා ක්රියාවන් පනවා ඇත විසින් ආයතනය මත එය සේවකයා සඳහා අසාර්ථකයි දක්වා අනුගමනය කරන්න එම ආයතන නීති, ජර්මිනි හෝ පිළිවෙත්.

විනය යනු සංවිධානයක නීති ප්‍රමිති ගණනාවක් ඇතුළත් වන අතර උග්‍ර මනසකින් රීති මට්ටම

ගසේවකයා අගපාගතාසත්වීම මත සංවිධානයක් විසින් පනවා ඇති ක්‍රියාව ගණය.

අරමුණු වල සේවකයා විනය

- දක්වා දියුණු කරනවා ස්වයං පාලනය අතර සෑම සේවක.
- දක්වා දිරිමත් කරනවා සේවක දක්වා හමුවෙනවා පිහිටුවා ඇත නීති වල හැසිරීම
- දක්වා ආරක්ෂා කරනවා එම ජීවිතය වල a සේවකයා සිට නීති විරෝධී සහ හානිකර ක්රියාවන් වල තවත් සේවක
- දක්වා ජීවර්ධනය කරන්න ඒ සාමකාමී කාර්යය පරිසරය
- ගසේවකයින් අතර ස්වයං පාලනයක් ඒ තිබීම
- සේවාපිතකර ඇති වර්ගය නීති රීති අනුව ක්‍රියාත්මක කිරීමට ගසේවකයින් දෙකට සිටිමින් කිරීම
- ගවනත් ගසේවකයන් විසින් කියා ලබන නීති විගරෝදී හා හානිදායක ක්‍රියාවන්ගෙන් ගසේවකයින්ගේ ජීවිත ආරක්ෂා කිරීම.
- සාමකාමී වැඩ පරිසරයක් ඇතිකිරීම.

උදාහරණ වල සේවකයා හැසිරීම් නීති

1. කාලය නීති

- a. පටන් ගන්නවා සහ ප්රමාදයි කාලය
- b. උපරිම බිඳීම සහ දිවා ආහාරය වාර

2. තහනම්-හැසිරීම නීති

- a. නැත නිදාගන්නවා මත රැකියා
- b. නැත පානීය මත රැකියා
- c. නැත මත්ද්රව්ය ගැනීම මත එම රැකියා

දඬුවම්

1. වාචික අනතුරු ඇඟවීම
2. ලියා ඇත අනතුරු ඇඟවීම
3. අවසාන ලේඛන අනතුරු ඇඟවීම
4. අවසන් කිරීම
5. අත්හිටුවීම වල කාර්යය සඳහා දෙක දින +++++ තොරව ගෙවනවා
6. නතර කිරීම වල වැටුප වර්ධක
7. නතර කිරීම වල අයදුම් කිරීම සඳහා ඒ ප්රවර්ධන
8. මාරු දක්වා ඒ දුෂ්කර ප්රදේශය
9. පහත හෙළීම
10. සේවයෙන් පහ කිරීම

විනය පරීක්ෂණයක්

1. දක්වා කරන්න ඒ මූලික පරීක්ෂණයක්
2. දක්වා අත්හිටුවනවා එම සේවය පොරොත්තුවෙන් පරීක්ෂණයක්, නම් අවශ්ය
3. දක්වා කලාපය ඒ අයකිරීම පත්රය
4. දක්වා ලබා ගන්නවා ලිපිය වල පැහැදිලි කිරීම සහ හඳුන්වා තීරණ මත පදනම්ව එය
5. දක්වා හැසිරීම ඒ විධිමත් පරීක්ෂණයක්

සෞඛ්‍ය සහ ආරක්ෂාව කළමනාකරණ

දේශනය දළ

සටහන...

- ✓ වෘත්තීයමය සෞඛ්‍යය
- ✓ වෘත්තීයමය ආරක්ෂාව
- ✓ වැදගත්කම වල සෞඛ්‍ය සහ ආරක්ෂාව කළමනාකරණ
- ✓ උපද්‍රවයන්
- ✓ කර්මාන්ත අනතුරු
- ✓ හේතු සඳහා අනතුරු
- ✓ වැඩි දියුණු කරන්න සෞඛ්‍ය සහ ආරක්ෂාව

අර්ථ දැක්වීම්

සෞඛ්‍යය

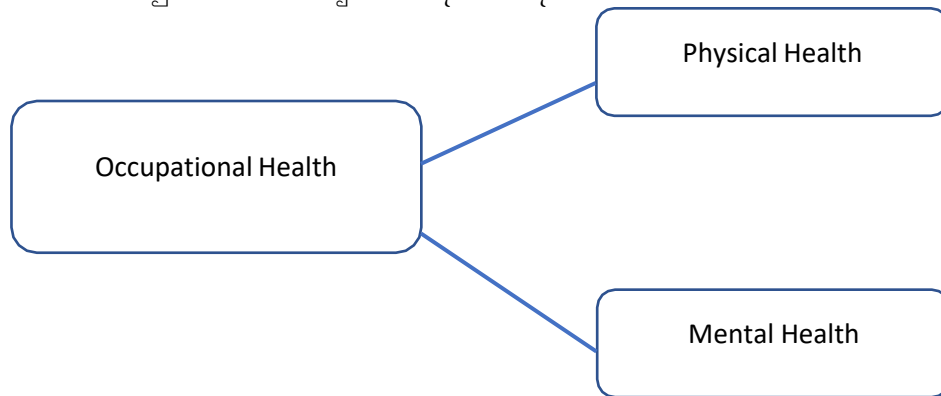
- සෞඛ්‍යය යනු සම්පූර්ණ කායික, මානසික සහ සමාජීය යහ පැවැත්මක් ලෙස අර්ථ දැක්විය හැකි අතර එසේ නොවේහුදෙක් එම නොපැමිණීම රෝගය පිළිබඳ අනන්තය - WHO

මෙතන, සෞඛ්‍යය යන්නෙන් අදහස් වේ කර්මාන්ත සෞඛ්‍ය - සෞඛ්‍යය සේවකයින්ගේ වැඩ කරනවා සඳහා ආයතනය.එය වේ හඳුනාගෙන ඇත විසින් විකල්ප කොන්දේසි එබඳු පරිදි 'වෘත්තීය සෞඛ්‍ය' සහ සේවකයා සෞඛ්‍යය.

වෘත්තීයමය සෞඛ්‍යය

එය එම භෞතික, මානසික සහ චිත්තවේගීය යහපැවැත්ම ක සේවකයා.

වෘත්තීයමය සෞඛ්‍යය පුළුල්වත් විය බෙදුවා මත දක්වා දෙක.



ශාරීරික සෞඛ්‍යය - මෙය මිනිස් මනසකට හෝ චිත්තවේගයකට වඩා මිනිස් සිරුරට සම්බන්ධයි. එය වේ සේවකයාගේ ශාරීරික යහපැවැත්ම. එය ඇතුළත් කායික රෝග පිට නොවන තත්ත්වයකි සේවක - රැකියාවක් කිරීමට ශාරීරික යෝග්‍යතාවය

මානසික සෞඛ්‍යය - මෙය වේ තව සම්බන්ධයි දක්වා මානව මනස සහ හැඟීම් ඒ වෙනුවට වඩා දක්වා මානව සිරුර. එය වේ ඒරජයේ කොහෙද සේවකයා තුළ මානසික රෝග පිට නොවේ-

මානසිකව සෞඛ්‍ය සම්පන්න පුද්ගලයා යන්නෙන් අදහස් වේ එක WHO ඇත පහත ගුණාංග.

- a. තේරුම් ගන්න යථාර්ථය වල ජීවිතය
- b. අනුවර්තනය වීම වල මානසික තත්ත්වය ආතතිය

ආරක්ෂාව

ආරක්ෂාව යොමු කරයි දක්වා ආරක්ෂාව වල එම භෞතික සෞඛ්‍යය වල මහජන.

වෘත්තීයමය ආරක්ෂාව

- වෘත්තීයමය සෞඛ්‍යය යන්නෙන් අදහස් වේ ආරක්ෂාව වල එම භෞතික සෞඛ්‍යය වල සේවක' අනතුරු හිඳිකාර්යය.
- නිදහස් සිට අනතුර සහ අවදානම්. වැඩ කරනවා පරිසරය වේ නිදහස් සිට අනතුරු සහ කර්මාන්තවිපත්ති හේතු විය හැක පුද්ගලික තුවාල හෝ සේවකයින්ට සෞඛ්‍යය.

අරමුණු වල වෘත්තීය සෞඛ්‍යය & ආරක්ෂාව

- a. වැඩි දියුණු කරන්න කම්කරු 'ගුණාත්මක වල කාර්යය ජීවිතය
- b. අඩු වල වෘත්තීය / සංවිධානාත්මක ආතතිය
- c. නිර්මාණය කරන්න ඒ රැකියා ස්ථානය වලින් නිදහස් අනතුර / අවදානම්
- d. ආරක්ෂා කරන්න සංවිධානාත්මක රූප පරිදි ඒ ආරක්ෂිතයි ස්ථානය දක්වා කාර්යය
- e. අඩු කරන්න අනවශ්‍ය පිරිවැය සම්බන්ධයි දක්වා අනතුරු

කර්මාන්ත / වෘත්තීයමය අනතුරු

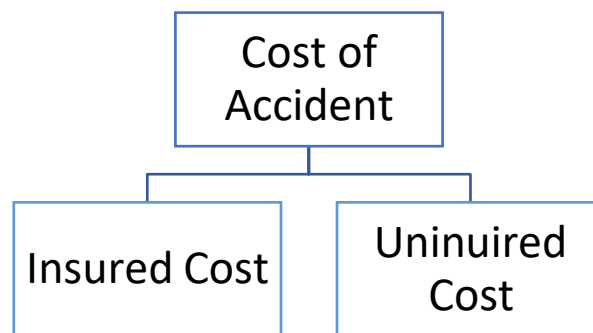
ඇ වෘත්තීය අනතුර පුළුවන් විය අර්ථ දක්වා ඇත පරිදි ඒ හදිසියේ සිදුවීම කුමන හේතු වේ ඒ භෞතික තුවාලය හෝතුවාල.

- මේජර් අනතුරු

- සුළු අනතුරු

කර්මාන්ත අනතුරු වේ ජර්ධාන වශයෙන් නියමිතයි දක්වා මානව අසාර්ථකයි කොහේ හරි තුල එම දාමය වල තත්ත්වය කුමනනායකත්වය දක්වා එම තුවාල, සහ එය ක අනපේක්ෂිත සිදුවීම එම නීතිපතා බාධා කරයි ජරගතිය කාර්යය.

පිරිවැය වල අනතුර....



රක්ෂණය කර ඇත පිරිවැය

රක්ෂණ වාරික ගෙවා ඇත දක්වා ආවරණය

- වෛද්‍ය වියදම්
- වන්දි ජරනිලාභ

අනාරක්ෂිත පිරිවැය

- පිරිවැය වල වැටුප් ගෙවා ඇත දක්වා එම තුවාල වී ඇතසේවකයා.
- පිරිවැය වල වැටුප් ගෙවා ඇත සදහා එම කාලයනැති වුණා වල කම්කරු නැත තුවාල වී ඇත
- තුවාල ලැබුවන් ජරනිස්ථාපනය කිරීමේ පිරිවැය සේවකයා
- ශාකයට හානි කිරීමේ පිරිවැය , උපකරණ සහ ද්රව්‍යය.
- පිරිවැය වල නීතිමය වියදම් පැන නගින නියමිතයිදක්වා එම අනතුර

හේතු වල වෘත්තීයමය අනතුරු

හේතු සම්බන්ධයි දක්වා යන්නේ

- නැත ආවරණය කිරීම / ආරක්ෂා කරනවා භයානකයි කොටස් කොහෙත්ම
- නැත ආවරණය කිරීම භයානක කොටස් නිසි
- යන්නේ අඩුපාඩු
- නැත නිසි අලුත්වැඩියා කිරීම
- මෙහෙයුම් යන්නේ හිඳි ඉතාම අධි වේගය

හේතු සම්බන්ධයි දක්වා මිනිසුන්

- දුප්පත් සෞඛ්‍යය
- හිඟය වල පුහුණුව
- හිඟය නිපුණතාවයෙන්
- හිඟය වල හරි ආකල්පය සහ විනය
- තෙහෙට්ටුව
- නොසැලකිලිමත්කම
- කාංසාව
- ඒකාකාරී බව
- හිඟය වල ස්වයං විශ්වාසය
- කලකිරීම
- මත්වීම
- කම්මැලිකම

විවිධ හේතු

- දුර්වල ගෘහ පාලනය
- අධිකයි ගබ්දය
- කාන්දු වීම වල විද්යුත් වයර්
- අනාරක්ෂිතයි ගබ්දා
- තදබදය
- අධික බර පැටවීම
- නුසුදුසු ආරක්ෂාව උපකරණ
- දුප්පත් අධීක්ෂණය
- දිගටම වැඩ කරනවා හේතු

සම්බන්ධයි කාර්යය පරිසරය

- නුසුදුසු පිරිසැලසුම සහ ස්ථානය
- නුසුදුසු වාතාශ්රය
- ප්රමාණවත් නොවේ අවකාශය සඳහා වලනය
- එක්කෝ ඉතා ඉහළ හෝ අඩු උෂ්ණත්වය වඩා අවශ්ය උපාධිය
- ප්රමාණවත් නොවේ අකුණු
- මෙවලම්, උපකරණ ආදිය නැත නිසි ලෙස සකස් කර ඇත
- කැබිනට්, ලාවිටු, වැන්දඹුවන්, ආදිය වීම තබා ඇත විවෘත
- ලැබෙනවා එම මහල තෙත් අනවශ්ය නියමිතයි දක්වා පලය, හෝ තෙල් සහිත ද්රව්යය ආදිය
- දුරකථන සහ වීදුලි කේබල් වැටෙනවා මත එම මහල අනිසි ලෙස
- බුමුතුරුණු භාවිතා කරන ලදී ආවරණය කිරීමට එම මහල වේ හැරෙනවා අක්රීය, ලිහිල් හෝ නුසුදුසුය
- ද බොහෝ පොලිස් එම මහල

වෘත්තීයමය රෝග

ඇ වෘත්තීය රෝගය තුළ a අසනීප එම අල්ලා ගනී a සේවකයා නියමිතයි දක්වා එම reson වල ඉටු කරනවා කාර්යයන්, හි යුතුකම් සහ වගකීම් ඔහුගේ/ඇයගේ රැකියාව.

උදා:

- සම රෝග
- දුවිලි මිය යයි එම පෙනහළු
- ස්ථානගත කිරීම
- භෞතික ආබාධ
- කම්පනය ආබාධ

වෘත්තීයමය රෝග/ උපද්‍රවයන්

රසායනික	ජීව විද්‍යාත්මක	භෞතික	මනෝවිද්‍යාත්මක/මානසික
<ul style="list-style-type: none"> දූවිලි දූමි වායුන් නායකත්වය විෂ සහිතයි ලෝහ 	<ul style="list-style-type: none"> බැක්ටීරියා දිලීර කෘමීන් වෛරස් 	<ul style="list-style-type: none"> අධිකයි ශබ්දය කම්පනය තාපය විකිරණ හිඟය වල ආලෝකය හිඟය වලනිසි වාතාශ්‍රය 	<ul style="list-style-type: none"> කම්මැලිකම ඒකාකාරී බව කලකිරීම බිය කම්පන

ගෙවන්න කළමනාකරණ

අරමුණ

- ✓ නිර්වචනය කරන්න කුමක් ද PM යන්නෙන් අදහස් වේ
- ✓ තේරුම් ගන්න එම වැදගත්කම වල PM
- ✓ තේරුම් ගන්න කොටස් නිකුත්ව PM හි
- ✓ පැහැදිලි කරන්න බලපානවා දක්වා ගෙවනවා

කුමක් ද වේ ගෙවන්නද?

එය සේවකයෙකු ආයතනයට ඔහුගේ/ඇයගේ දායකත්වය වෙනුවෙන් ගෙවනු ලබන ගෙවීමකි

එය ලෙස හැඳින්වේ වැටුප් / වැටුප්

ගෙවන්න කළමනාකරණ

Play කළමනාකරණය යනු සංවර්ධන ක්‍රියාත්මක කිරීම සහ සමඟ කටයුතු කරන HRM කාර්යයයි. නිසිවිට ක පදනම සමානාත්මතාවයට අනුගත වන ගෙවීම් පද්ධතිය

අරමුණ වල PM

1. දක්වා ආකර්ෂණය කරන සුදුසු සුදුසුකම් ලබා ඇත පුද්ගලයා දක්වා එම ආයතනය
2. දක්වා පෙළඹවීම සේවක
3. දක්වා රඳවා තබයි බොහෝ සුදුසු සේවකයා තුළ එම ආයතනය
4. දක්වා අනුකූල වේ සමඟ නීතිමය අවශ්‍යතා
5. දක්වා රක්ෂණය කරනවා සාධාරණත්වය
6. දක්වා පාලනය සේවකයා පිරිවැය.

වර්ග වල සාධාරණත්වය

- අභියෝග
- ☐ බාහිර
- නිරපේක්ෂ

අභ්යන්තර සාධාරණත්වය

වැටුප රැකියාවේ සාපේක්ෂ වටිනාකමට සමිබන්ධ විය

යුතුයසමාන රැකියා සමාන වේ ගෙවනවා

විවිධ රැකියා ලැබෙනවා විවිධ ගෙවනවා

බාහිර සාධාරණත්වය

ආයතනයක සේවකයෙකුට ලැබෙන වැටුප වැටුපට සමාන වේලැබුනා සමාන විසින් වෙනත් ආයතනවල සේවකයින්.

නිරපේක්ෂ සාධාරණත්වය

ගෙවන්න යුතුය විය ඇති දක්වා හමුවෙනවා සාමාන්ය වියදම් සේවකයාගේ.

වැදගත්කම වල එච්.ආර්.එම්

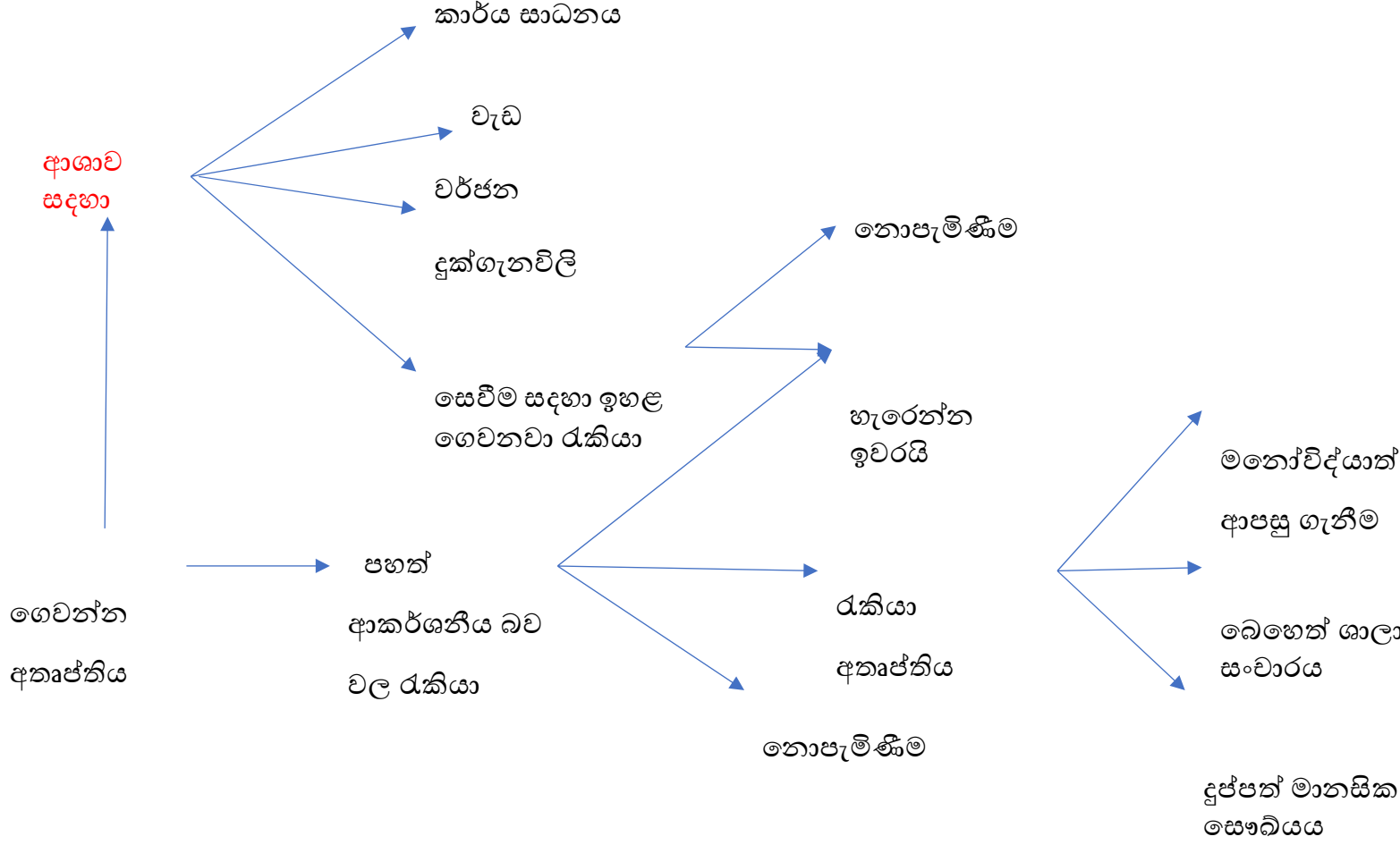
සේව්‍යෝජකයා → ගෙවන්න → වියදම ↓

සේව්‍යෝජකයා → ගෙවන්න → ආදායම් ↑

ගැටුම අතර සේවකයා සහ සේව්‍යෝජකයා

PM → අඩු කරන්න එම ගැටුම්

Consequences of pay dissatisfaction



Factors affecting wages/salaries

1. Government legal regulations

- a. නැත. 27 වල 1941 වැටුප් මණ්ඩල ආඥාපනත
- b. නැත. 19 වල 1954 සාප්පු & කාර්යාල පනත

- 2. වෙළඳ වෘත්තීය සමිති
- 3. පිරිවැය වල ජීවන
- 4. ඉල්ලුම සහ සැපයුම
- 5. ඵලදායිතාව
- 6. මුල්යමය හැකියාව දක්වා ගෙවනවා
- 7. තරඟකාරී ගෙවනවා

Employee Welfare Management



ඉගෙන ගන්නවා අරමුණු

අනතුරුව ඉගෙන ගන්නවා මෙම පාඩම සාර්ථකව, ඔබ විය යුතුයි හැකි

- නිර්වචනය කරන්න කුමක් ද සුබසාධන කළමනාකරණ වේ
- තේරුම් ගන්න එම වැදගත්කම වල සේවකයා සුබසාධන
- තේරුම් ගන්න වර්ගීකරණය වල සේවකයා සුබසාධන කාර්යය
- හඳුනාගන්න සේවකයා සුබසාධන කටයුතු

අර්ථ දැක්වීම

සුබසාධන යොමු කරයි දක්වා සෑම එම පහසුකම් සහ සැනසිලිදායකයි ලබා දී ඇත විසින් එම සේවක දක්වා සේවක වෙන්වසිට වැටුප්, වැටුප්, සහ සහන.

සේවකයා සුබසාධන

සාපේක්ෂ සංකල්පයක් ලෙස හැඳින්වේ . ඒක රටින් රටට, තැනින් තැනට වෙනස්සහ සංවිධානයට සංවිධානය.

සුබසාධනය **ධනාත්මක සංකල්පයකි** . එය යම් අවම පිළිගත හැකි කොන්දේසි ඉල්ලා සිටි පැවැත්ම, ජීව විද්යාත්මක සහ සමාජීය වශයෙන්.

සම්පූර්ණ සංකල්පයක් ලෙස දැකිය හැකිය . එය භෞතික හා සම්බන්ධ පැවැත්මේ යෝග්‍ය තත්වයකි,මානසික, සදාචාරාත්මක සහ චිත්තවේගීය යහපැවැත්ම - පැවැත්ම. එයට විවිධ පහසුකම් සහ භාණ්ඩ ඇතුළත් විය හැකිය වෙන්ව වැටුප් සහ දිරි දීමනා වලින්.

විකල්ප කොන්දේසි

සේවකයා ජරතීලාභ, Fringe ජරතීලාභ, වක්‍ර වන්දි, වක්ර විපාක දෙනවා.

වැදගත්කම වල සේවකයා සුබසාධන

- දක්වා වැඩි දියුණු කරන්න සේවක' පක්ෂපාතීත්වය දක්වා එම ආයතනය
- දක්වා වැඩි කරන්න සේවකයා විත්ත ධෛර්යය
- දක්වා දියුණු වෙනවා සේවකයා අභිප්‍රේරණය
- දක්වා දියුණු වෙනවා රැකියාව පිළිබඳ තෘප්තිමත්භාවය වල සේවක
- දක්වා අඩු කරන්න සේවකයා නොපැමිණීම
- දක්වා අඩු කරන්න සේවකයා පිරිවැටුම
- දක්වා දියුණු වෙනවා සේවකයා ඵලදායිතාව
- දක්වා ජරකාශිත හැඟීම් සහ අගයන් වල දානපතිකම සහ පීතෘත්වය
- දක්වා වැඩි කරන්න හොඳ හිත සහ පොදු රූප
- රැකියා ස්ථානයේ පුද්ගලයින් කළමනාකරණය කිරීම සමඟ රජයේ මැදිහත්වීමේ මට්ටම අවම කිරීමට සේවකයා කම්කරු නීති
- සේවකයා මුහුණ දෙන ආර්ථික දුෂ්කරතා හේතුවෙන් සතුරාට යම් සහනයක් ලබා දීම ඉහළ උද්ධමනය
- දක්වා දියුණු වෙනවා පිරිස් සහ කාර්මික සබඳතා
- දක්වා හදන්න බඳවා ගැනීම් කාර්යය තව සාර්ථකව විසින් වැඩි වෙනවා රැකියා ඇදුම්

විද්‍යාත්මකවරු වල සුබසාධන කළමනාකරණ

1. ඉටු කිරීම / තෘප්තිමත් වීම වල සැබෑ අවශ්‍යයි
2. පිරිවැය ජරතීලාභය විශ්ලේෂණය
3. සහභාගීත්වය
4. සුබසාධන මූල්‍යකරණය
5. අවසර සඳහා විවේචනය
6. සුබසාධන වේ සුබසාධනය සඳහා
7. අපක්ෂපාතීත්වය

ඉටු කිරීම / තෘප්තිමත් වීම වල සැබෑ අවශ්‍යයි

සෑම සුබසාධන සේවා වැඩසටහනක්ම සේවකයාගේ සැබෑ අවශ්‍යතාවයක් හෝ සැබෑ අවශ්‍යතා සපුරාලිය යුතුය සැලකිලිමත්. හිඳි බදු දීම බහුතරය වල සේවක යුතුය ඇත්තටම අවශ්‍යයි එම සුබසාධන වැඩසටහන.

පිරිවැය ජරතීලාභය විශ්ලේෂණය

කලින් ක්‍රියාත්මක කිරීම ඒ සමහර සුබසාධන වැඩසටහන, එය වේ අත්‍යවශ්‍ය දක්වා කරන්න ඒ පිරිවැය ප්රතිලාභය විශ්ලේෂණය.

සහභාගීත්වය

සුබසාධන වැඩසටහනක් සකස් කිරීමේදී සේවක සහභාගීත්වය ලබා ගැනීම වැදගත් වේ. තියෙනවා නම්ඒ වෙළඳ සංගමයේ සහභාගීත්වය විය යුතුය සෙවිය.

සුබසාධන මූල්‍යකරණය

ප්‍රමාණවත් මුදලක් නොමැතිව සුබසාධන වැඩසටහනක් ක්‍රියාත්මක නොකළ යුතුය. ප්රමාණවත් අරමුදල් අවශ්‍යතා උත්පාදනය කිරීමට සහ සපයා ඇත.

අවසර සඳහා එම විවේචනය

සේවක යුතුය විය අවසර දක්වා විවේචනය කරනවා සුබසාධන වැඩසටහන්

සුබසාධන සඳහා වේ සුබසාධන

ආයතනයක් ලාභ ඉපැයීමේ අරමුණින් කිසිදු සුබසාධන වැඩසටහනක් ආරම්භ නොකළ යුතුයහෝ මුදල් ඉතිරි කිරීම

අපක්ෂපාතීත්වය

පරිපාලනය වල ඕනෑම සුබසාධනයක් වැඩසටහන වේ විය යුතුය මත පදනම්ව අවංකභාවය සහ සුහද නොවන බව

වර්ගීකරණය වල සේවකයා සුබසාධන කාර්යය

1. ආචාරශීලී
2. ස්වේච්ඡාවෙන්
3. අන්යෝන්ය

වියවස්ථාපිත

නෛතික අවශ්‍යතා අනුව සේවායෝජකයා/ සංවිධානය විසින් ලබා දිය යුතු සුබසාධන සේවාපනවා ඇත රජය විසින්

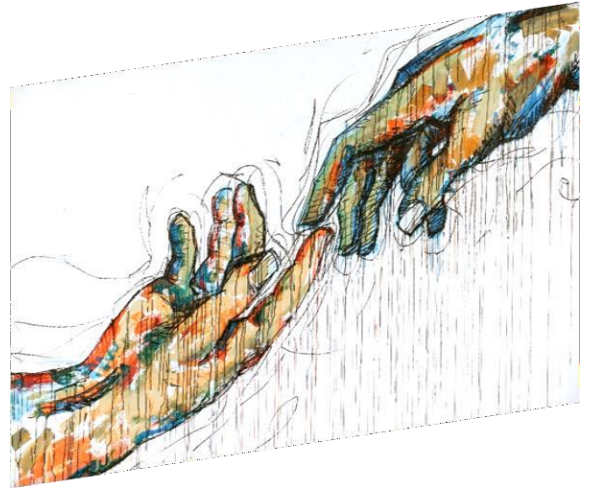
උදා - කර්මාන්තශාලා ආඥාපනත, සාප්පුව සහ කාර්යාල ක්රියා , වැටුප් පුවරු ආඥාපනත, EPF, ETF

කර්මාන්තශාලා ආඥාපනත

- පානීය ජලය සැපයීම, ප්‍රථමාධාර පහසුකම්, සේවිකාවන් සඳහා විවේක පහසුකම් සාප්පු යන්න සහ කාර්යාලය පනත
- වාර්ෂික නිවාඩු, අනියම් නිවාඩු, වෛද්‍ය

ස්වේච්ඡාවෙන්

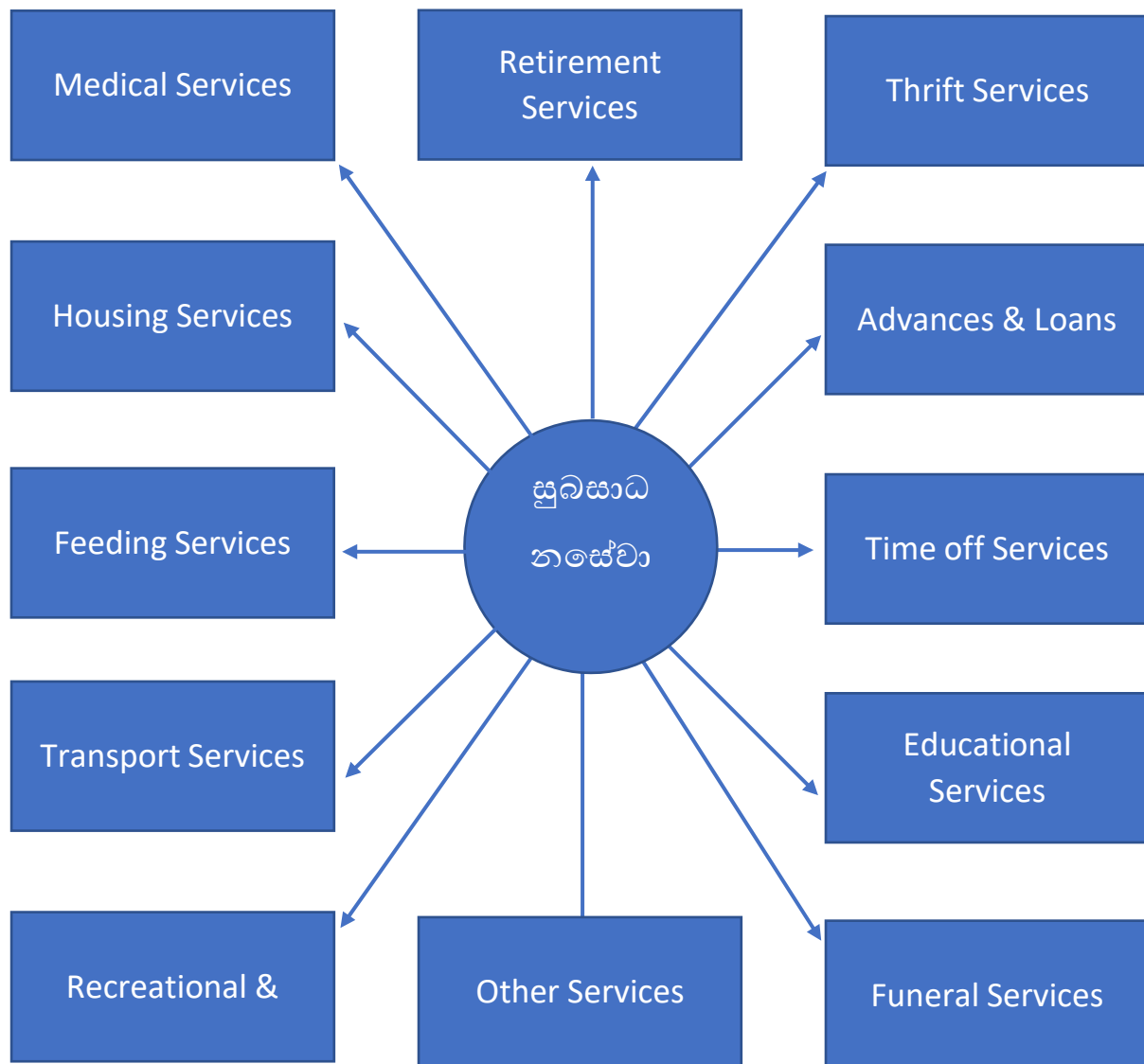
සංවිධානය විසින් සපයනු ලබන සුභසාධන සේවා/ සේවායෝජකයා එහි තමන්ගේම කැමැත්ත සහ තේරීම



අන්යෝන්ය

සුභසාධන සේවා දක්වා විය හැර ගන්නා ලදී විසින් සේවක තමන්ම සහ / හෝ වෘත්තීය සමිති

සුබසාධන සේවා



කම්කරු සබඳතා



ඉගෙන ගන්නවා ප්රතිඵල

- නිර්වචනය කරන්න මොකක්ද LR යන්නෙන් අදහස් වේ සංසන්දනය කරන්න එය සමග PR
- තේරුම් ගන්න එම වැදගත්කම වල LR
- හඳුනාගන්න එම ප්රධාන පාර්ශවයන් තුල එම LR පද්ධති සහ තේරුම් ගන්නවා ඔවුන්ගේ අන්තර් රඳා පැවැත්ම
- පැහැදිලි කරන්න ඇයි කම්කරු එකතු වෙනවා ඒ සංගමය.
- තේරුම් ගන්න එම වාසි සහ අවාසි වල වෙළඳ වෘත්තීය සමිති.
- විස්තර කරන්න එම අර්ථය වල සාමූහික කේවල් කිරීම එම වර්ග වල සාමූහික කේවල් කිරීම.
- පැහැදිලි කරන්න ක්රියාවලිය වල සාමූහික බැන වදිනවා සිට එම කළමනාකරණ ලක්ෂ්යය වල දැක්ම
- තේරුම් ගන්න එම වෙනස අතර සාමූහික කේවල් කිරීම සහ ඒකාබද්ධ උපදේශනය.

අර්ථ දැක්වීම

1. කම්කරු සබඳතා යනු නිශ්චිත සේවකයින් පිරිසක් අතර අඛණ්ඩ සම්බන්ධතාවයකි (නියෝජිතය a විසිනි සංගමය හෝ සංගමය) සහ a සේවයෝජකයා

ගිලුක්

2. සාමූහික සබඳතා අතර ලෙබර් වෘත්තීය සමිති සහ කළමනාකරණ වේ කියලා කම්කරු සබඳතා

සිං

3. සේවකයින් සිටින තත්වයක් තුළ ශ්රමය සහ කළමනාකරණය අතර සියලු අන්තර්ක්රියා නියෝජනය වේ a විසිනි වෙළඳ සංගමය.

(ස්ටෝනර් & දිය වෙනවා, 1982)

අනුබද්ධ කොන්දේසි සඳහා කම්කරු සබඳතා

පිරිස්/සේවක සබඳතා

කර්මාන්ත සබඳතා -3 වන පක්ෂය සම්බන්ධයි

- උදා: කම්කරු අමාත්‍යාංශ, කම්කරු දෙපාර්තමේන්තුව

සංගමය-කළමනාකරණය

කම්කරු කළමනාකරණ සබඳතා

පිරිස් සබඳතා



පුද්ගල සම්බන්ධතා යනු පුද්ගලයෙකු අතර අඛණ්ඩ සම්බන්ධතාවයකිසේවකයා හෝ කම්කරුවන් සහ කළමනාකරුවන් තුළ ආයතනය.

සේවකයින් සහ කළමනාකාරීත්වය අතර ඇති සියලුම අන්තර්ක්‍රියා සහ හැඟීම් එයට ඇතුළත් වේඑම කම්කරුවන් සිටින සන්දර්භය නියෝජනය නොවේ a විසිනි වෙළඳ සංගමය

වෙනස අතර LR&PR



LR

- සම්බන්ධය එල් අතර & එම්
- නියෝජනය කළා තුල වෙළඳ
- සංගමය
- සාමූහික සබඳතා
- සංගමය-කළමනාකරණය සබඳතා

PR

- සම්බන්ධතාවය අතර a
- තනි සේවකයා &
- කළමනාකරුවන්
- කම්කරු වේ නැත නියෝජනය
- කළා
- a විසිනි වෙළඳ සංගමය
- තනි සබඳතා
- සේවකයා සබඳතා

අරමුණු යහපත පිළිබඳ LR

1. දක්වා නිර්මාණය කරනවා සහ ප්රවර්ධනය කරන්න කර්මාන්ත සාම.
2. දක්වා නිර්මාණය කරනවා සහ ප්රවර්ධනය කරන්න කර්මාන්ත ප්රජාතන්ත්රවාදය.
3. දක්වා නඩත්තු කරනවා ශබ්දය / සුහදශීලී සම්බන්ධතාවය අතර කම්කරු සහ කළමනාකරණ.
4. දක්වා දියුණු වෙනවා සංවිධානාත්මක ඵලදායිතාව.
5. සියලුම පාර්ශ්වයන්ගේ ජීවන තත්ත්වය ඉහළ නැංවීම සඳහා එක්ව කටයුතු කිරීම සැලකිලිමත්.

ඉහළ සම්මත වල ජීවන

ඉහළ එක් ඒකාස්තරයට ආදායම්

ඉහළ සාක්ෂරතාව අගය, අධි ජීවිතය අපේක්ෂාව, අඩු මරණ අනුපාතය සහ ආදිය...

ඉහළ GDP

ඉහළ ඵලදායිතාව

යහපත කම්කරු කළමනාකරු සම්බන්ධය

වැදගත්කම LR හි

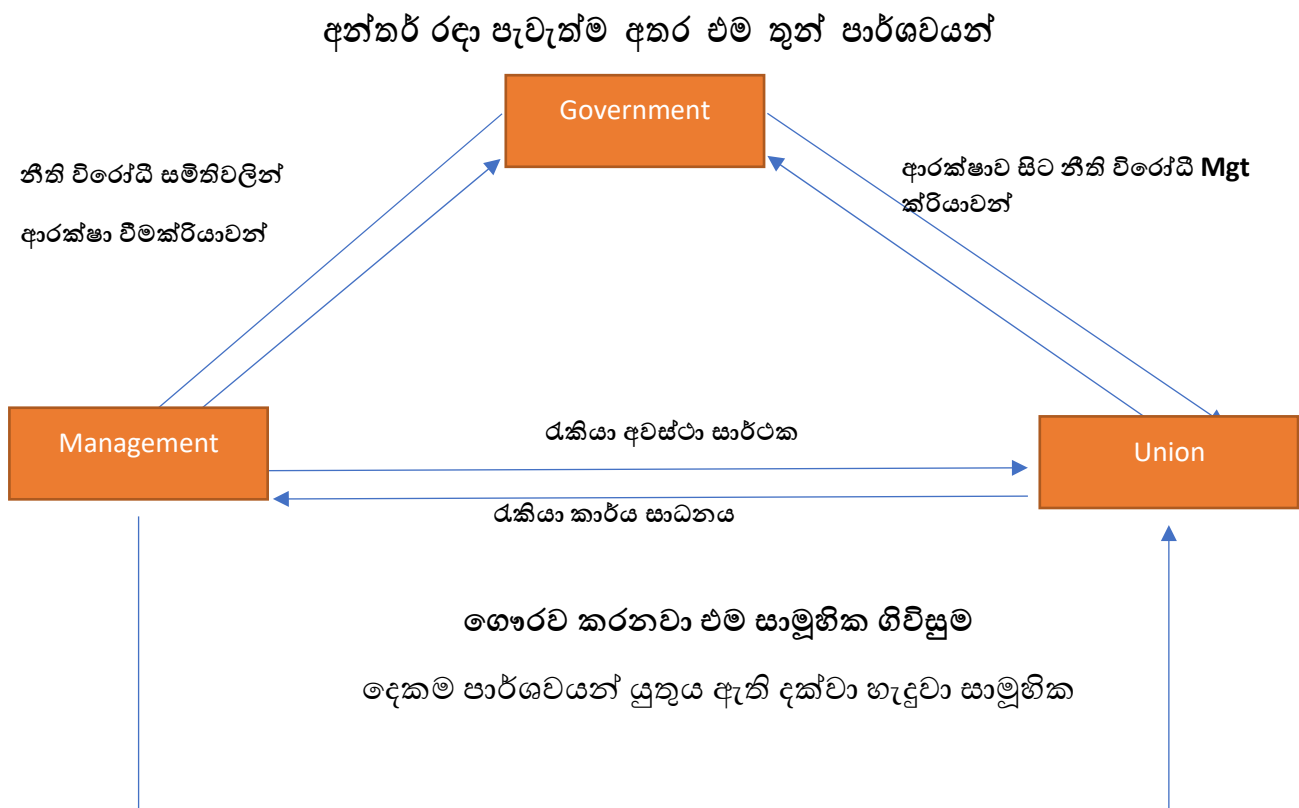
සඳහා වළකින්න පහත අහිතකර කොන්දේසි LR වේ ආනයනය කළා

- ජර්නික්ෂේප කරන්න වල සේවකයා විත්ත ධෛර්යය
- හානි දක්වා ආයතන දේපළ
- නාස්තිය වල සම්පත්
- ජර්නික්ෂේප කරන්න වල කම්කරු ඵලදායිතාව
- ආබාධිත වීම වල සමස්ත සංවිධානාත්මක කාර්යක්ෂමතාව සහ ඵලදායී බව

එම LR පද්ධති

LR පද්ධති සමන්විත වේ වල තුන් ජර්ධාන පාර්ශවයන්. ඔව්හු වේ:

1. සේවකයා සහ ඔවුන්ගේ නියෝජිතයන් (වෘත්තීය සමිති)
2. සේවායෝජකයා සහ ඔහුගේ/ඇයගේ නියෝජිතයන්(කළමනාකරණ)
3. එම ආණ්ඩුව



කුමන පක්ෂය වේ එම බොහෝ බලවත්?

1. එම ආණ්ඩුව වේ එම බොහෝ බලවත්-පනවයි කම්කරු නීති

2. එම කළමනාකරණ වේ අකාර්යක්ෂමයි & අකාර්යක්ෂම



එම සංගමය බවට පත් වේ තව බලවත්

3. එම කළමනාකරණ බවට පත් වේ තව බලවත්



සංගමය වේ දුර්වල

කොන්දේසි සඳහා යහපත LMR

❓ පිළිගැනීම වල එම සේවායෝජකයා එම එම සේවකයා වේ කොටස වල එම කණ්ඩායම වැඩ කරනවාපොදු දෙසට අරමුණු/s

- ග්රේටර් මට්ටමින් කැපවීමෙන් _ වල සේවක
- මගහැරීම වල බාහිර දේශපාලන බලපෑම් කරයි
- සේවා කොන්දේසි සම්බන්ධයෙන් සේවක දුක්ගැනවිලි සඳහා සාධාරණ අවධානය ,පහසුකම්, ආකල්ප වල උසස් අය සහ අනෙකුත් අයිතිවාසිකම්
- ගෙවීම වල සාධාරණ වැටුප් සහ ක්රියාත්මක කරන්න ප්රමාණවත් වැටුප් විශුභය
- පිහිටුවීම වල සතුටුදායකයි වැඩ කරනවා කොන්දේසි

හේතු වල දූෂ්‍යත් LMR

එම ජර්මාන හේතුව හෝ මූලාශ්‍රය දූෂ්‍යතාවගේ LMR අකාර්යක්ෂමතාවයි සහ ශ්‍රමය නොසන්සුන්තාව.

- නොඉවසිලිමත් ආකල්පය වල අවඥාව දෙසට එම කම්කරු මත එම කොටස වලකළමනාකරණ
- ජර්මාණවත් නොවේ සවි කිරීම වල වැටුප් / වැටුප් වියුහය
- ❓ සෞඛ්‍යයට අහිතකරයි වැඩ කරනවා කොන්දේසි
- විනය විරෝධීයි
- ❓ හිඟය වල මානව සම්බන්ධය නිපුණතා මත එම කොටස වල උසස් අය සහ අනික් කළමනාකරු
- නුසුදුසු හැදින්වීම හෝ ස්වයංක්රීයකරණය තොරව සපයමින් එම හරි දේශගුණය
- ❓ බර වැඩ බර
- ජර්මාණවත් නොවේ සුබසාධන පහසුකම්

වෘත්තීය සමිති

වෘත්තීය සමිතිය යනු සේවකයින්ගේ විධිමත් සංවිධානයකි ජරාථමික අරමුණ වල ආරක්ෂාව වැඩි දියුණු කිරීම එම යහපැවැත්ම නම් එහි සාමාජිකයන්

- වෘත්තීය සමිති යනු සේවකයින්ගේ විශේෂ සංවිධාන වේ එකතු වුණා දක්වා හදන්න ඒ ශක්තිමත් හඬ තුල හදනවා තීරණ සමග සම්බන්ධයෙන් දක්වාදකියා පිළිබඳ විවිධ කරුණු (වැටුප්, සේවා කොන්දේසි සහ නියාමනය ආදිය) වෙනුවට රහපානවා තනි

පොදු ලක්ෂණය ක වෙළඳ වෘත්තීය සමිති

1. එය වේ ඒ විධිමත් ආයතනය
2. එය වේ නීතිමය ආයතනය
3. එය ක්‍රියාත්මක කරන්න අඛණ්ඩව
4. එය වේ ස්වේච්ඡාවෙන් ආයතනය

අරමුණු වෙළඳාම වෘත්තීය සමිති

- සහතික කරන්න සාධාරණ වැටුප් සඳහා කම්කරු
(උත්ශ්‍රේණි කිරීම එම ආර්ථික තත්ත්වය වල කම්කරු)
- දක්වා දියුණු වෙනවා කම්කරු වැඩ කරනවා කොන්දේසි
- දක්වා සහතික කරනවා එම කම්කරු බෙදාගන්න තුළ වැඩි විය ලාභදායීත්වය
- දක්වා ආරක්ෂා කරනවා කම්කරු උනන්දුව
(එහි ජීවිතයට බලපාන තීරණ වලට සහභාගී වීමෙන් සාමාජිකයින්)
- දක්වා සහතික කරන්න එම කම්කරු ආරක්ෂක වල රැකියා
- ආරක්ෂා කරන්න එය සාමාජිකයින් සිට නීති විරෝධී කළමනාකරණ ක්‍රියාවන්

සාමූහික කේවල් කිරීම

සාමූහික ගිවිසුමක් සෙවීමේදී කළමනාකරණය සමඟ කටයුතු නොකරයි සේවක තනි තනිව. කළමනාකරණ සාකච්ඡා කරයි එකම සමග වෙළඳ වෘත්තීය සමිති

සාමූහික ගිවිසුම

එම ගිවිසුම එම එනවා පිටතට අතර එම දෙක පාර්ශවයන් සමග සම්බන්ධයෙන් දක්වාවිවිධ රැකියා වැදගත් වේ වේ කියලා සාමූහික ගිවිසුම

එය වේ ඒ විධිමත් ලේඛනය කුමන වේ අත්සන් කළා විසින් එම දෙක පාර්ශවයන් සහ කුමනසේවා නියුක්තියේ සියලුම නියමයන් සහ කොන්දේසි දෙකම විස්තරාත්මකව සඳහන් කරයි පාර්ශවයන් ඇති තීරණය කළා.

විෂය සඳහා වැදගත් වේ සාමූහික බැන වදිනවා

කිසිවක් සම්බන්ධයෙන් දක්වා එම රැකියා පුළුවන් විය ඒ විෂය කාරණය දක්වා CB,එබඳු පරිදි;

- වැටුප්, වැටුප්, සහ වර්ධක
- යන්න
- බෝනස් සහ දිරිගැන්වීම ගෙවීම
- ලාභයක් බෙදාගැනීම
- වැඩ කරනවා කාලය
- වැඩ කරනවා කොන්දේසි
- උසස්වීම්, ස්ථාන මාරු, සහ විනයානුකූලයි වැදගත් වේ

වර්ග වල CB

1. ඒකීය කේවල් කිරීම
2. බහු සේවා යෝජකයා කේවල් කිරීම
3. බහු-යුනියන් කේවල් කිරීම
4. බහු කේවල් කිරීම

ඒකීය කේවල් කිරීම

එක වෙළඳ සංගමය සහ එක සේවායෝජකයා සහභාගී වෙනවා තුළ එම සාමූහික කේවල් කිරීම. මෙය වර්ගය වල කේවල් කිරීම ගන්නවා ස්ථානය හිඳිසංවිධානාත්මක මට්ටමින්



බහු සේවා යෝජක කේවල් කිරීම

මෙය වියුහය ගනී ස්ථානය අතර දෙක හෝ තව සේවායෝජකයා සහ එක වෙළඳ සංගමය.



බහු-යුනියන් කේවල් කිරීම

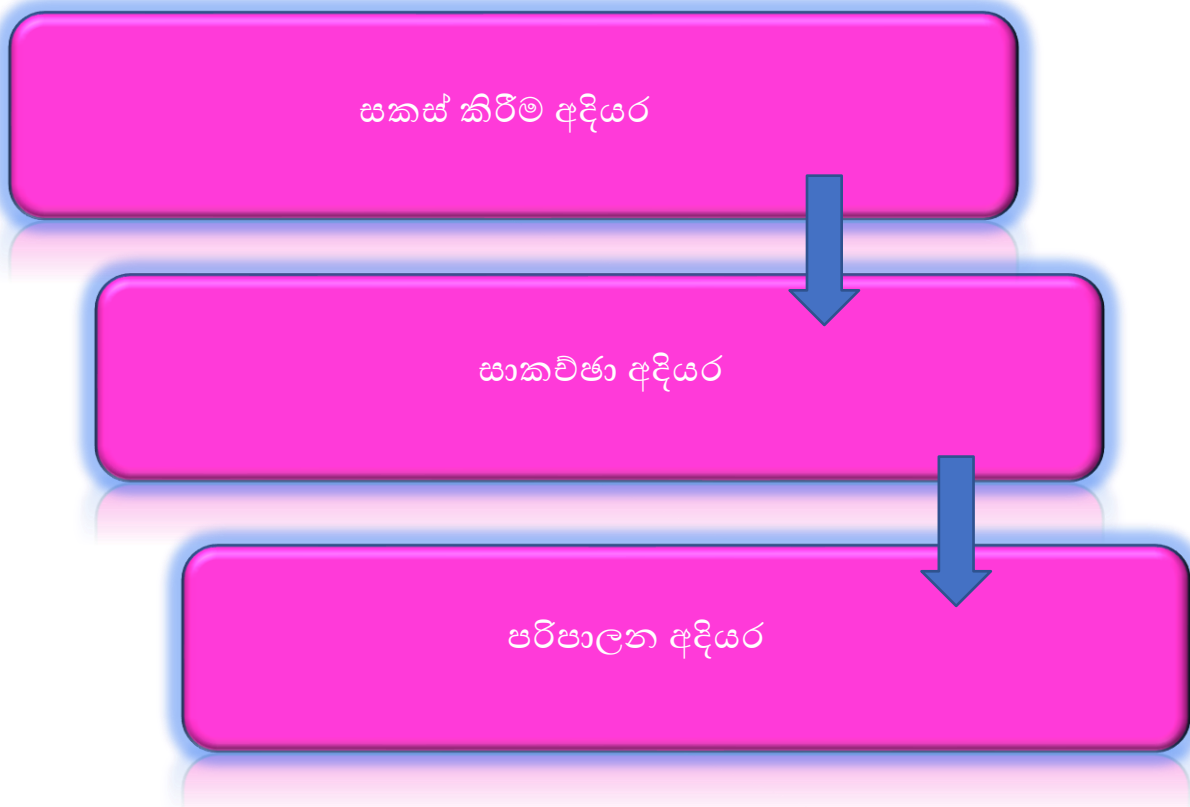
මෙය වියුහය ගනී ස්ථානය අතර එක සේවායෝජකයා සහ දෙක හෝ තව වෙළඳ සංගමය. මෙය වේ සුපුරුදු පුරුදු කරනවා තුළ a ආයතනය කොහෙද එතන වේ කිහිපයක් වෘත්තීය සමිති ඇතුළත එකම පැල හෝ හිඳි විවිධ පැල.

බහු කේවල් කිරීම = බහු සමීක්ෂය + බහු භාමිප්පතුන්

මෙය වියුහය සම්බන්ධ වේ කිහිපයක් භාමිප්පතුන් පරිදි a භාමිප්පතුන්ගේ සම්මේලනය සහ වෙළඳාම කිහිපයක් වෘත්තීය සමිති සංගමයක් ලෙස. මෙම වර්ගයේ කේවල් කිරීම සාමාන්යයෙන් කර්මාන්ත මට්ටමින් සිදු වේ. එසේම එය සිදු විය හැක කලාපීය මට්ටමින් සහ එම ජාතික මට්ටමින් පරිදි හොඳින්.

සාමූහික කේවල් කිරීම ක්‍රියාවලිය

අනුව දක්වා යන්න සහ ඩේවිස් එය වේ ඒ ක්‍රියාවලිය වල තුන් පියවර;



CB ක්‍රියාවලිය

සකස් කිරීම අදියර

1. තීරණය කරන්න එම CB කණ්ඩායම
2. නිරීක්ෂණය කරන්න එම පරිසරය දක්වා සොයාගන්න වගන්ති
ගැන ඉඩ ඇත සංගමය ඉල්ලීම්
3. තීරණය කරන්න ඉදිරිපත් කරයි (කළමනාකරණ කවුන්සලය යෝජනාව).
4. තීරණය කරන්න කාලය, ස්ථානය, සහ රවුම්.
5. ආරක්ෂිතයි ඉහළ කළමනාකරණ අනුමතිය
6. චෙක් පත සංගමය කටයුතු
7. ආණ්ඩුව නියෝජිතයා සහභාගීත්වය.

සාකච්ඡා අදියර

1. සාකච්ඡා
2. සාකච්ඡා
3. අනුමතිය වල එම ගිවිසුම
4. නීතිගත කිරීම

පරිපාලන අදියර

1. සන්නිවේදනය කරන්න එම ගිවිසුම
2. සකස් කරන්න අදාළ පිළිවෙත්, නිෂ්පාදකයන් ආදිය
3. සහතික කරන්න සංගමය සහ කළමනාකරණ අනුකූල