

ව්‍යාපාර අධ්‍යයනය - 13 ශ්‍රේණිය 1 වන සතිය - මැයි 4,5 හා 6

නිපුණතා මට්ටම - 16.5 - සේවකයන් ආකර්ෂණය කර ගැනීම සඳහා රැකියා දැන්වීම් පිළියෙළ කරයි.

සංවිධානයක අරමුණු ඉටු කර ගැනීමට හැකිවන දැනුම,කුසලතා,ආකල්පවලින් යුත් රැකියා අපේක්ෂකයින් ආයතනය වෙත ඇද ගැනීම සඳහා ආයතනයක් ගන්නා ක්‍රියාමාර්ග ආකර්ෂණය ලෙස හැඳින්වේ.මෙම කාර්ය මානව සම්පත් සැලසුම්කරණය,රැකියා විග්‍රහය,තෝරා ගැනීම,ගෙවීම් කළමනාකරණය වැනි කාර්යයන්ට සෘජුව සම්බන්ධ වේ.

සේවක ආකර්ෂණයේ පියවර

- 1.රැකියා ඇබැරිතු හඳුනා ගැනීම
- 2.රැකියා නියමයන් අධ්‍යයනය කිරීම.
- 3.සංවිධාන ප්‍රතිපත්ති,පිරිවැය,කාලය වැනි සාධක සලකා බැලීම.
- 4.අයදුම්පත පිළියෙල කිරීම.
- 5.ආකර්ෂණ ක්‍රමය තෝරා ගැනීම.
- 6.පුරප්පාඩු ප්‍රසිද්ධ කිරීම හා අයදුම්පත් කැඳවීම.
- 7.අයදුම්පත් ඇගයීම.

ආයතනයකට ආකර්ෂණය කළ හැකි ප්‍රධාන ක්‍රම 2කි.

1.අභ්‍යන්තරින් සිදු කරන ආකර්ෂණය

උදා- රැකියා දැන්වීම්,කුසලතා ලේඛන,අභ්‍යන්තර සේවකයින්ගේ හඳුන්වාදීම්

2.සංවිධානයට බාහිරින් කෙරෙන ආකර්ෂණය

උදා - පුවත්පත්,රූපවාහිනී මගින් කෙරෙන ප්‍රචාරණය

රැකියා නියෝජිත ආයතන මගින්

රැකියා වෙබ් අඩවි මගින්

ගැසට් නිවේදන

ඇගයීම 1

- 1.සංවිධානයකට අභ්‍යන්තරින් සිදු කරන ආකර්ෂණය නිසා ඇතිවන වාසි අවාසි 4 බැගින් සඳහන් කරන්න.
- 2.ආයතනයකට වඩා වාසිදායක වන්නේ කුමන ආකර්ෂණ ක්‍රමයද?ඇගයීමට ලක් කරන්න.

නිපුණතා මට්ටම 16.6 - ආකර්ශනය කර ගත් අයදුම්කරුවන් අතරින් සුදුසු අයදුම්කරුවන් තෝරා ගැනීම සඳහා යෝග්‍ය ක්‍රම යෝජනා කරයි.

තෝරා ගැනීම

ආකර්ෂණය සහ තෝරාගැනීම ආයතනයකට වැදගත් වන්නේ අදාළ රැකියා සඳහා නිවැරදි පුද්ගලයින් තෝරා ගැනීමට අපොහොසත් වුව හොත් අනාගතයේදී ගැටළුකාරී තත්ත්වයන්ට ආයතනයක් වශයෙන් මුහුණ දීමට සිදුවන බැවිනි. නිවැරදි තෝරා ගැනීමේ ක්‍රමයක් හරහා පහත අරමුණු ඉටු කර ගැනීමට කළමනාකාරීත්වයට හැකියාව ලැබේ.

1. අදාළ රැකියාවට යෝග්‍යතම පුද්ගලයා සේවයේ පිහිටුවිය හැකිවීම.
2. තෝරා ගැනීමේ පිරිවැය අඩු කරලීම.
3. යහපත් සේව්‍ය සේවක සබඳතාවක් ගොඩ නැගිය හැකිවීම.

පුද්ගලයෙකු රැකියාවකට තෝරා ගැනීමේ විවිධ ක්‍රම

1. ඉල්ලුම්පත් ඇගයීම/ඡීව දත්ත ඇගයීම
2. සම්මුඛ පරීක්ෂණ
3. විවිධ පරීක්ෂණ මගින් (කුසලතා පරීක්ෂණ, ප්‍රායෝගික පරීක්ෂණ, දැනුම් පරීක්ෂණ ආදී)
4. පසුතල ගවේෂණය මගින් (ඉගෙනුම සහ පුහුණුව ලත් ආයතන මගින් පුද්ගලයා පිළිබඳව විමසීම).
5. අධ්‍යාපන හා වෘත්තීය ආයතනවල සහය ලබා ගනිමින් තෝරා ගැනීම.

සංවිධානයක පුරප්පාඩු වූ රැකියාවක් සඳහා සුදුසුතම අයදුම්කරු තෝරා ගැනීම හරහා ආයතනයකට ලබා ගත හැකි ප්‍රතිලාභ අතිමහත්ය. සේවක පිරිවැටුම අවම වීම, සේවක රැකියා තෘප්තිය ඉහළ යාම, පිරිවැය අවම වීම ප්‍රධාන වේ. එමෙන්ම ස්ථාවර අරමුණු කරා බාධාවකින් තොරව ළඟාවීමටද ඉන් ලැබෙන්නේ ඉමහත් පිටිවහලකි.

ඇගයීම

ආයතනයකට රැකියා සඳහා අවශ්‍ය පුද්ගලයින් නිවැරදිව තෝරා නොගැනීම නිසා ඇතිවිය හැකි අහිතකර ප්‍රතිඵල විමසීමට ලක් කරන්න.

නිපුණතා මට්ටම 16.6 - ආකර්ශනය කර ගත් අයදුම්කරුවන් අතරින් සුදුසු අයදුම්කරුවන් තෝරා ගැනීම සඳහා යෝග්‍ය ක්‍රම යෝජනා කරයි.

රැකියා අයදුම්පත, සම්මුඛ පරීක්ෂණ හා පරීක්ෂණ

රැකියා අයදුම්පතක් යනු පුරප්පාඩු වී ඇති තනතුරු සඳහා තම කැමැත්ත, ඒ සඳහා තමා සතු සුදුසුකම් හා ඒවායේ සත්‍යතාව සඳහන් කරමින් අයදුම්කරුවෙකු විසින් ආයතනයක් වෙත එවනු ලබන විස්තරාත්මක ලේඛනයකි. රැකියා දැන්වීමකට අනුව ඉල්ලුම්පත් විශාල ප්‍රමාණයක් ආයතනයකට ලැබිය හැකි අතර තෝරා ගත් අයදුම්කරුවන්ට සම්මුඛ පරීක්ෂණ සඳහා කැඳවීම් කිරීම සාමාන්‍ය ක්‍රමය වේ.

රැකියා අයදුම්පත් ක්‍රමයේ වාසි	රැකියා අයදුම්පත් ක්‍රමයේ අවාසි
<ol style="list-style-type: none"> 1. අපේක්ෂකයින් සැසඳීම පහසු වීම 2. සම්මුඛ පරීක්ෂණ සඳහා පාදක වීම. 3. වලංගුභාවය ඉහළ මට්ටමක පැවතීම. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. වැඩි කාලයක් පරීක්ෂාව සඳහා ගතවීම. 2. අසත්‍ය තොරතුරු ඉදිරිපත් විය හැකිවීම. 3. අපේක්ෂකයාගේ ස්වභාවය දෘශ්‍යමාන නොවීම.

සම්මුඛ පරීක්ෂණ ක්‍රමය රැකියාවක් සඳහා තෝරා ගැනීමේ ප්‍රධානතම ක්‍රමයකි. කිසියම් රැකියාවක් සඳහා අයදුම්කරුගේ යෝග්‍යතාව ඇගයීම සම්මුඛ පරීක්ෂණවල අරමුණයි. එමගින් අයදුම්කරුටද රැකියාව පිළිබඳ තොරතුරු දැන ගැනීමටද හැකියාව ලැබේ. ආයතනයක් විසින් රැකියා පුරප්පාඩු සඳහා ඉතාම සුදුසු පුද්ගලයින් තෝරා ගැනීමට නම් සම්මුඛ පරීක්ෂණය ඉතා සඵලදායී ලෙස පැවැත්විය යුතුය. එනම් අයදුම්කරුගේ සත්‍ය තත්ත්වය අනාවරණය කර ගැනීමට හැකි අයුරින් සම්මුඛ පරීක්ෂණය පැවැත්විය යුතුය.

පරීක්ෂණ ද රැකියාවකට තෝරා ගැනීමේදී භාවිතා කරනු ලබන ජනප්‍රිය ක්‍රමයක් වන අතර විශේෂයෙන් රාජ්‍ය අංශයේ රැකියා සඳහා යොදා ගනී. බහුලව යොදා ගන්නා පරීක්ෂණ ක්‍රම ලෙස කුසලතා පරීක්ෂණ, බුද්ධි පරීක්ෂණ, ප්‍රවීණතා පරීක්ෂණ, දැනුම් පරීක්ෂණ හා ප්‍රායෝගික පරීක්ෂණ දැක්විය හැකිය.

ඇගයීම

රැකියා අයදුම්පත් ලබා ගැනීම, සම්මුඛ පරීක්ෂණ හා පරීක්ෂණ යන තෝරා ගැනීමේ ක්‍රමවල වාසි අවාසි සාකච්ඡා කරන්න.