

**Appraisal of the health Services Provided by the
I.C.R.C & S.L.R.C.S in the Puthukkudiyiruppu**

Divisional Secretariat

SINGARATNAM LINGESWARAN



Project Report
Library - EUSL

**DEPARTMENT OF MANAGEMENT
FACULTY OF COMMERCE AND MANAGEMENT
EASTERN UNIVERSITY SRI LANKA**

2003.

20 அறிமுகம்.

மனித வளமானது ஒரு நிறுவனத்தின் உற்பத்தித் திறனுக்கும் அந்நாட்டின் உற்பத்திநிறனுக்கும் யாரிய ஒரு பங்களிப்பினை வழங்குகின்றது. எந்தவொரு நிறுவனத்திற்கும் மனிதவளம், பெளதீகவளம், நிதி மற்றும் தகவல்கள் என்பன மிகவும் முக்கியமான வளங்களாக காணப்படுகின்றன. அவற்றில் மனித வளமும் நிதி வளமும் ஒரு நிறுவனத்திற்கு மிகவும் முக்கியத்துவம் வாய்ந்ததாகக் காணப்படுகின்றது. இத்தகைய மனித வளமானது வினைத்திறனுடனும், வினை நிறைவேற்றத்துடனும் பயன்படுத்தப்படுதல் அவசியமாகும். இந்த வகையில் ஊழியரின் செயற்திறன் மதிப்பீடானது மனிதவளமுகாமைத்துவத்தில் ஒரு அடிப்படைத் தொழிற்பாடாகவும் நிறுவன முகாமைத்துவத்தில் ஒரு முக்கிய தொழிற்பாடாகவும் காணப்படுகின்றது. இத்தகைய ஊழியர் செயற்திறன் மதிப்பீடானது தனியாகவோ, குழுவாகவோ பெறப்பெற்றினை அளவிடவும் அதன் பெறப்பெற்றதன் சன்மானங்களை இணைத்துக் கொள்ளவும் வழிவகுப்பதுடன் உற்பத்தித் திறனையும் அதிகரிக்கச் செய்ய உதவும்.

செயற்திறன் மதிப்பீடு அல்லது அதிதிறன் வரிசைப்படுத்தல் என்பது நிறுவன முகாமைத்துவத்தினால் தொன்று தொட்டு பயன்படுத்தப்படுகின்ற ஒரு செயல்முறையாகும். இங்கு குழுக்களில் உள்ள ஊழியர்களின் ஆளுமைகள் சக்திகள் உள்ளந்த இயல்புகள் நிறுவனத்திற்கு அவர்கள் ஆற்றும் பங்களிகள் என்பன மதிப்பீடு செய்யப்படுகின்றன. ஆளணி முகாமைத்துவத்தின் சிறிய ஒரு பகுதியாகக் காணப்படும் இது தனியே ஊழியர்களை மதிப்பீடு செய்வதுடன் நினைமல் அவர்களின் மனக்குறைகளையும், ஒழுக்ககாற்று நடவடிக்கைகளையும் உள்ளடக்கியதாகக் காணப்படுகின்றது. இவ் அணுகுமுறையில் ஊழியரின் ஆரம்பிக்கும் திறன், ஆளுமை, தங்கியிருக்கும் தன்மை ஒவ்வொரு ஊழியருக் கிடையிலும் எவ்வாறு காணப்படுகின்றது என்பது மதிப்பீடு செய்யப்படுகின்றது. அத்துடன் ஊழியர்களைத் திறனீதியாக மதிப்பீட்டு வரிசைப்படுத்துவதுடன் நின்றுவிடாது அவர்களின் வேலைக்கட்டமைப்புக்கள், வேலை நடைமுறைகள் என்பன பற்றியும் கவனம் செலுத்துகின்றது.