IHRA
UNIVERSITY OF COLOMBO

000111

# මානව සම්පත් අභිවර්ධන ආයතනය

## කොළඹ විශ්වවිද්‍යාලය - ශ්‍රී ලංකාව

## ශ්‍රම අධ්‍යාපනවේදී උපාධි පරීක්ෂණය - II කොටස - 2017/2018

(ප්‍රථම සෙමෙස්තරය)

(පවත්වන ලද්දේ 2020 ජනවාරි)

## BLE 204 - කාර්මික සම්බන්ධතා

**අයදුම්කරුවන්ට උපදෙස් :**

(1) ප්‍රශ්න පත්‍රය කොටස් දෙකකින් සමන්විත වේ. (I කොටසේ ප්‍රශ්න හතරක් (04) හා II කොටසේ ප්‍රශ්න හතරක් (04) ඇත.)

(2) **I කොටසේ පළමු ප්‍රශ්නය (01) අනිවාර්ය වන අතර තවත් ප්‍රශ්න දෙකකට (02) ද, II කොටසේ පළමු ප්‍රශ්නය (01) ප්‍රශ්නය අනිවාර්ය වන අතර තවත් ප්‍රශ්න** දෙකකට (02) ද පිළිතුරු සැපයිය යුතුය.

(3) පිළිතුරු සැපයිය යුතු මුළු ප්‍රශ්න ගණන හයකි. (06)

(4) II කොටසට පිළිතුරු සැපයීමේදී පිළිතුර සනාථ කිරීමට විනිශ්චිත නඩු තීන්දු හා ව්‍යවස්ථාපිත ප්‍රතිපාදන කෙරෙහි අවධානය යොමු කරන්න.

(5) **I කොටස හා II කොටස සඳහා වෙන වෙනම පිළිතුරු පොත් භාවිතා කළ යුතුය.**

(6) අපැහැදිලි අත් අකුරු සඳහා ලකුණු අඩු කෙරේ.

(7) කාලය පැය තුනයි. (03)

(8) පිළිතුරු පත්‍රයේ සියලුම පිටුවල විභාග අංකය යොදන්න.

(9) ප්‍රශ්න පත්‍රයේ යම් පිටුවක් හෝ කොටසක් පැහැදිලිව මුද්‍රණයවී නොතිබේ නම් කරුණාකර වහාම ඒ බව ශාලාධිපතිට දැනුම් දෙන්න.

## I කොටස

01. අභිවර්ධන බැංකුවේ කොළඹ ශාඛාවේ, ශාඛා කළමනාකරු තිලකසිරි මහතා වන අතර මෑතකදී ඔහුගේ ශාඛාවේ කළමනාකරණ සහකාර නිලධාරීන් හත්දෙනාගෙන් (07) හතර දෙනෙකු (04) සම්බන්ධව ගැටලුකාරී තත්වයක් නිර්මාණය වී තිබේ.

එක් කළමනාකරණ සහකාර නිලධාරිනියක ප්‍රසූත නිවාඩු ලබා සිටින අතර මාස තුනක (03) ප්‍රසූත නිවාඩුවෙන් පසු ඉදිරි සතියේදී ඇය නැවත සේවයට වාර්තා කළ යුතුය. නමුත් ඇය මාස තුනකට (03) පෙර ප්‍රසූත කළ දරුවා උපතේදී අඩු බරකින් යුතු නොවැඩුණු දරුවකු වූ නිසා දරුවා තවදුරටත් කොළඹ මහරෝහලේ නොමේරූ ළදරු ඒකකයේ තබාගෙන සිටී. ඇයගේ නිවාඩු දීර්ඝ කරන මෙන් ඇය ලිපියකින් ඉල්ලීමක් කර තිබේ.

දෙවන කළමනාකරණ සහකාර නිලධාරිනියගේ මව නගරයෙන් තරමක් දුරස්ව වාසය කළ අතර මෑතකදී නිවස තුළ ඇද වැටීමෙන් ඇයගේ පාදයක් බිඳී ගොස් තිබේ. අදාල නිලධාරිනිය පවුලේ එකම දරුවා වන නිසාත් දැනට මහලු මව තනිකඩව ජීවත් වන නිසාත් තම මව සුව වන තෙක් ඇයව රැකබලා ගැනීම සඳහා අවම වශයෙන් මසක නිවාඩු අපේක්ෂාවෙන් සිටී.

තෙවන කළමනාකරණ සහකාර නිලධාරිනියට දරුවන් තිදෙනකු සිටින අතර, දරුවන් දෙදෙනෙකු දැනට පාසලේ 1 සහ 5 වසර වල ඉගෙනුම ලබන අතර අනෙක් දරුවා මෙවර සාමාන්‍ය පෙළ විභාගයට පෙනීසිටී. පාසැල අවසන් වූ පසු ඔවුන්ව රැකබලා ගැනීමට කිසිවකු නොමැති නිසාත් මෙවර සාමාන්‍ය පෙළ විභාගයට පෙනී සිටින දරුවාට සවස අමතර පංති පැවැත්වෙන නිසාත් රාජකාරි අවසන් වීමට නියමිත වේලාවට වඩා පැය කිහිපයක් වේලාසනින් සිය නිවසට යෑමට ඇයට අවශ්‍ය වේ. එසේම ඇයගේ ස්වාමිපුරුෂයා දැනට විදෙස් රටක සේවය කරයි.

බැංකුව මීට වසර දෙකකට පෙර බඳවා ගන්නා ලද අනෙක් කළමනාකරණ සහකාර නිලධාරිනිය ඇයගේ ව්‍යාපාර කළමනාකරණ පිළිබඳ පශ්චාද් උපාධිය (MBA) හදාරන අතර ඒ සඳහා ඇය දිනකට පැය කිහිපයක් රාජකාරියෙන් නිදහස් කරන ලෙස තිලකසිරි මහතාගෙන් ඉල්ලීමක් කර තිබේ.

අතීතයේදී මෙවැනි ඉල්ලීම් කිසිඳු පැකිලීමකින් තොරව ප්‍රතික්ෂේප කළද, මෑතක සිට ආයතනය නම්‍යශීලී ප්‍රතිපත්තියක් අනුගමනය කරමින් සිටී.

(මූලාශ්‍රය - දයාරත්න, 2015)

ප්‍රශ්න :

i. කවර කළමනාකරණ සහකාර නිලධාරිනියගේ ඉල්ලීමට ප්‍රමුඛත්වය ලබාදිය යුතුද? කරුණු සහිතව පහදන්න.

(ලකුණු 05)

ii. පාරිභෝගිකයන් තෘප්තිමත් වන පරිදිත්, සේවාදායකයන්ගේ ඉල්ලීම ඉටුවන පරිදිත්, අභිවර්ධන බැංකුව තම නම්‍යශීලී ප්‍රතිපත්තිය කෙසේ සකස් කල යුතුද? ඔබගේ උපාය මාර්ග යෝජනා කරන්න.

(ලකුණු 15)

(මුළු ලකුණු 20)

02.

i. සේවක දුක්ගැනවිල්ලක් යන්නෙන් කුමක් අදහස්වේද? නිර්වචනය කරන්න.

(ලකුණු 02)

ii. සේවක සම්බන්ධතා පවත්වා ගැනීමේ අරමුණු කවරේද? ඉන් දෙකක් (02) කෙටියෙන් පහදන්න.

(ලකුණු 03)

iii. කාර්මික සම්බන්ධතාවලට සම්බන්ධිත ප්‍රධාන පාර්ශව කවරේද? මෙම පාර්ශව අතර අන්තර් රුදියාව පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 04)

iv. ආයතනයක සාර්ථකත්වය පිණිස හිතෛෂී සහ සහයෝගී කාර්මික සම්බන්ධතා අවශ්‍ය වේ. මෙම ප්‍රකාශය උදාහරණ යොදා ගනිමින් පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 06)

(මුළු ලකුණු 15)

03.

i. වළක්වාලීමේ විනය යන්නෙන් කුමක් අදහස්වේද?

(ලකුණු 02)

ii. රත්වූ උදුන් රීතිය යනු කුමක්ද? එය විනය පරිපාලනයේදි වැදගත් වන්නේ ඇයි? කෙටියෙන් පහදන්න.

(ලකුණු 03)

iii. විනය වැරදි මූලික වශයෙන් දෙවර්ගයකි. උදාහරණ සහිතව පහදන්න.

(ලකුණු 04)

iv. නුරාධ මහතා රජයේ පුවත්පත් මුද්‍රණ දෙපාර්තමේන්තුවේ යාන්ත්‍රික ශිල්පියෙකි. දිනක් ඔහු නිෂ්පාදන දෙපාර්තමේන්තුවේ ඔහුගේ සුපරීක්ෂක සමඟ කුපිත වී සුපරීක්ෂකට මහා හඩින් නින්දා සහගත ලෙස බැණ වැදුණේය. නුරාධ මහතාගේ මෙම හැසිරීම අසාමාන්‍ය දෙයක් විය. මෙම හැසිරීම සම්බන්ධව ඔබ විනය ක්‍රියාමාර්ග නිර්දේශ කරන්නේද? පහදන්න.

v.

(ලකුණු 6)

(මුළු ලකුණු 15)

04.

i. සේවක නවතාලීම යන්න නිර්වචනය කරන්න.

(ලකුණු 02)

ii. සේවක උසස් කිරීම්වලදී ඇතිවන විශේෂ ගැටළු කවරේද? කෙටියෙන් පහදන්න.

(ලකුණු 03)

iii. සේවක මාර්කිරීම් වර්ග හතරක් (04) කෙටියෙන් පහදන්න.

(ලකුණු 04)

iv. සීමාසහිත කසීසළු ඇඟලුම් සමාගම සේවකයන් හත්සිය පනහක් (750) පමණ වැඩකරන මධ්‍යම ප්‍රමාණයේ ඇඟලුම් නිෂ්පාදන හා අපනයන ආයතනයකි. සේවකයන්ගේ සියළුම උසස්වීම් දීමේදී ජ්‍යෙෂ්ඨත්වය පදනම් කරගැනීම මෙම සමාගමේ ප්‍රතිපත්තිය වේ. මෙම ප්‍රතිපත්තිය සම්බන්ධව ඔබගේ අදහස් පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 06)

(මුළු ලකුණු 15)

## II කොටස

1) වැඩ වර්ජනය කිරීමට සේවකයින් හට ඇති අයිතිය පරම අයිතියක් නොවන නමුත් සීමාවන් වලට යටත්ව ක්‍රියාත්මක කල හැකි අයිතිවාසිකමක් වේ.

ඉහත ප්‍රකාශය ඇසුරෙන් වැඩ වර්ජනය කිරීම සඳහා ඇති අයිතිය පිළිබඳ ශ්‍රී ලංකාවේ පවතින නෛතික පසුබිම විවේචනාත්මකව විසඳන්න.

(ලකුණු 20)

2)

1. කාර්මික ආරවුලක් යනු කුමක්ද?

(ලකුණු 06)

2. කාර්මික ආරවුලක් විසඳා ගත හැකි විවිධ ක්‍රමවේද කවරේද?

(ලකුණු 04)

3. ස්වේච්ඡා සහගත බේරුම්කරණය හා අනිවාර්ය බේරුම්කරණය අතර ඇති වෙනස්කම් කවරේද?

(ලකුණු 05)
(මුළු ලකුණු 15)

3) කම්කරු සුභ සාධනය යන්න කම්කරු ක්ෂේත්‍රය තුල ඉතා වැදගත් සංකල්පයක් වේ. ශ්‍රී ලංකාවේ කම්කරු සුභ සාධනය උදෙසා ගෙන ඇති ක්‍රියාමාර්ග කවරේද? ඔබගේ පිළිතුර තුළ කම්කරු සුභ සාධනය සඳහා ශ්‍රී ලංකාවේ පනවා ඇති ව්‍යවස්ථා / පනත් දෙකක් හෝ අවම වශයෙන් සාකච්ඡා කළ යුතුය.

(ලකුණු 15)

4) නිමල් සීමා සහිත ද ලංකා සමාගමේ සේවකයෙකු ලෙස කටයුතු කරයි.ඔහුට වෘත්තීය සමිතියක් පිහිටුවීමට අවශ්‍ය වී ඇත.අදාළ ව්‍යවස්ථා ප්‍රතිපාදන ගෙන හැර දක්වමින් ඔහුට උපදෙස් ලබා දෙන්න.

(ලකුණු 15)

************************