IHRA
UNIVERSITY OF COLOMBO

මානව සම්පත් අභිවර්ධන ආයතනය

කොළඹ විශ්වවිද්‍යාලය - ශ්‍රී ලංකාව

ශ්‍රම අධ්‍යාපනවේදී උපාධි පරීක්ෂණය - III කොටස - 2015/2016

(ප්‍රථම සෙමෙස්තරය)

(පවත්වන ලද්දේ 2017 නොවැම්බර්)

BLE 301 - මානව සම්පත් කළමනාකරණය

අයදුම්කරුවන්ට උපදෙස් :

(1) මෙම ප්‍රශ්න පත්‍රය කොටස් දෙකකින් සමන්විතය. (අ) කොටසේ සියළුම ප්‍රශ්න සඳහා පිළිතුරු සැපයිය යුතු අතර (ආ) කොටසේ ප්‍රශ්න හතෙන් (07) පහකට (05) පමණක් පිළිතුරු සැපයිය යුතුය.

(2) මෙම ප්‍රශ්න පත්‍රය ප්‍රශ්න නවයකින් (09) සහ පිටු පහකින් (05) සමන්විත වේ.

(3) කාලය පැය තුනයි. (03)

(4) පිළිතුරු පත්‍රයේ සියලුම පිටුවල විභාග අංකය යොදන්න.

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

(අ) කොටස

01. පහත සිද්ධි අධ්‍යයනය තුළින් අසා ඇති ප්‍රශ්න සඳහා පිළිතුරු සපයන්න.

ශ්‍රී ලංකා ජාතික බැංකුවේ පරිගණක ක්‍රියාකාරිණියක ලෙස නවක පත්වීම් ලද හිමාලි සති දෙකක සිට තම රැකියාවේ නිරතව සිටී. ඇයට මෙම රැකියාව හිමිවූයේ ඉරිදා පුවත්පතේ පල කරන ලද, "සේවා පළපුරුද්ද අත්‍යවශ්‍ය නොවේ, අප ඔබ පුහුණු කරන්නෙමු" යන දැන්වීමට අයදුම්පත් යොමුකර පසුව සම්මුඛ පරීක්ෂණයකට මුහුණ දීමෙන් අනතුරුවය. ඇය පසුගිය සති දෙකක කාලය පුරාවටම තම රැකියාවේ නිරතව සිටියද, තමා ඉටුකළ යුතු රාජකාරි, වගකීම් පිළිබඳ නිසි අවබෝධයක් නොලැබුණු අතර, අවබෝධයක් ලබා ගැනීමට නිසි ක්‍රමවේදයක්ද නොතිබිණි. එබැවින් හිමාලි, ලද පුහුණුව පිළිබඳ සෑහීමකට පත් නොවුනු අතර, තම කාර්යයන් නිසිලෙස ඉටුකිරීමට නොහැකිවීම සම්බන්ධවද පසුතැවිල්ලෙන් පසුවන්නීය.

හිමාලිගේ අධීක්ෂකවරයා ගමිලත් බණ්ඩාර වන අතර, ඔහු විවිධ දක්ෂතාවන්ගෙන් හා කුසලතාවන්ගෙන් හෙබි වසර දහයකට (10) අධික සේවා පලපුරුද්දක් හිමි බැංකුව සතු ඉතා දක්ෂ මානව සම්පතකි. ඔහුගේ විශ්වාසය වනුයේ නිරීක්ෂණය ඉගෙනීම සඳහා හොඳම ක්‍රමය බවයි. එබැවින් ඔහු හිමාලි හට නිතර උපදෙස් දෙනුයේ, ඔහු කාර්යයන් සිදුකරන අයුරු බලා ඇයටද, ඉගෙනගන්නා ලෙසයි.

හිමාලිගේ ප්‍රථම රැකියාව මෙය වන අතර ගමිලත් විසින් සිදුකරන කාර්යයන් පිළිබඳ අවබෝධය එකවර ලබාගැනීමට ඇයට තරමක් අපහසුය. එබැවින් ඇය ගමිලත්ගෙන් නිතර ඉල්ලා සිටින්නේ, එම කාර්යයන් සිදුකරන වේගය තරමක් මන්දගාමී කොට ඉටුකරන ලෙසයි. එහෙත් ගමිලත් හිමාලිගේ ඉල්ලීම කෙරෙහි තම අවධානය යොමු නොකර අතර, ඔහුගේ විශ්වාසය වනුයේ සේවකයනට පැහැදිලි කිරීම් නිතර නිතර අවශ්‍ය නොවන බවත්, හිමාලි විසින් ඒ සියල්ලේ තම උත්සාහයෙන් මතක තබාගත යුතු බවත්ය.

එහෙත් දිනක් හිමාලි අතින් සිදුවූ යම් අතපසුවීමකට ගමිලත් ඇයට දෝෂාරෝපණය කර "මේ දේවල් කරන්නේ කොහොමද කියලා මම ඔයාට දැනටමත් කියලා තියෙන්නේ නේද?" යනුවෙන් අසන ලදී. මෙම සිදුවීමත් සමග දැඩි අපහසුතාවයට පත්වූ හිමාලි මෙම සිදුවීම තම ආයතනයේ මිතුරෙක් සමග පවසන ලදී. එහෙත් ඔහු පවසන පරිදි හිමාලි හට පවරන ලද කාර්යයන් සඳහා පුහුණුවක් ලබාගැනීමට, ප්‍රමාණවත් දැනුමක් ඇති ආයතනය සතු එකම පුද්ගලයා ගමිලත් බණ්ඩාරයි.

ගමිලත් ඉතා දක්ෂ සේවකයකු වුවත් ඔහුගේ නොඉවසිලිමත් බව හා නොසන්සුන් බව දිනෙන් දින ඉහළ යාම හේතුවෙන් හිමාලි ලබන මස සිට තම සේවය අතහැර යාමට තීරණය කරන ලදී.

(ඕපාත, 2009)

i. ශ්‍රී ලංකා ජාතික බැංකුව, මානව සම්පත් කළමනාකරණය සම්බන්ධ මුහුණ දෙන ගැටළු කවරේද?

(ලකුණු 05)

ii. හිමාලි පුහුණුකිරීම සඳහා යොදා ගන්නා ලද ප්‍රධානතම පුහුණු ක්‍රමය නම්කර, එය පහදන්න.

(ලකුණු 03)

iii. ඉදිරියේදී මෙවැනි ගැටළු නැතිකර ගැනීමට හෝ අවම කර ගැනීමට ශ්‍රී ලංකා ජාතික බැංකුවට ඔබගේ යෝජනා ඉදිරිපත් කරන්න.

(ලකුණු 07)

(මුළු ලකුණු 15)

02. පහත සංකල්ප අතර වෙනස කෙටියෙන් පැහැදිලි කරන්න.

i. මානව සම්පත් කළමණාකරණ සාමාන්‍යඥයා, සහ මානව සම්පත් කළමනාකරණ විශේෂඥයා

ii. රැකියා විස්තරය සහ රැකියා පිරිවිතරය.

iii. සේවක කාර්යඵල නිර්ණායක සහ සේවක කාර්යඵල ප්‍රමිති

iv. වළක්වාලීමේ විනය සහ නිරවද්‍ය විනය

v. දිරිදීමනා සහ සේවක සුභසාධන දීමනා

(ලකුණු 2 බැගින්)

(මුළු ලකුණු 10)

(ආ) කොටස

03. i. මානව සම්පත් කළමනාකරණය යන්න නිර්වචනය කරන්න

(ලකුණු 02)

ii. සංවිධානයක මානව සම්පත් කළමනාකරණය දෙපාර්තමේන්තුව සංවිධානය කිරීම පිණිස භාවිත කල හැකි පදනම් තුනක් (03) කෙටියෙන් පහදන්න.

(ලකුණු 03)

iii. මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ මූලික පරමාර්ථය, උපක්‍රමික පරමාර්ථ සහ අරමුණු මානව සම්පත් කළමනාකරණ ආදර්ශකය යොදා ගනිමින් පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 04)

iv. ආර්ථිකයක නැතහොත් රටක අවසාන පරමාර්ථය නම්, "ඉහල ජීවන තත්වයක් ළඟාකර ගැනීමයි". මෙම පරමාර්ථය ළඟා කර ගැනීමට මානව සම්පත් කළමනාකරණ ශ්‍රිතයේ දායකත්වය උදාහරණ දක්වමින් පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 06)

(මුළු ලකුණු 15)

04. i. රැකියා නිර්මාණය හා රැකියා විශ්ලේෂණය නිර්වචනය කරන්න.

(ලකුණු 02)

ii. රැකියා නිර්මාණය පිණිස යොදා ගත හැකි ශිල්පීය ක්‍රම ගණනාවක් පවතී. ඉන් ක්‍රම තුනක් (03) කෙටියෙන් විග්‍රහ කරන්න.

(ලකුණු 03)

iii. රැකියා විශ්ලේෂණය මානව සම්පත් කළමනාකරණ කාර්යයන් රැසක් සඳහා අවශ්‍ය තොරතුරු ජනිත කරනු ලබන මානව සම්පත් කළමනාකරණ කාර්යයකි. මෙම ප්‍රකාශය පහදන්න.

(ලකුණු 04)

iv. රැකියා ජීවිතයේ ඉහළ ගුණත්වයක් ලබා ගැනීමට කාර්යක්ෂමතා මූලිකාංග පමණක් යොදා නිර්මාණය කරගන්නා ලද රැකියාවලට වඩා, චර්යා මූලිකාංග පමණක් යොදා නිර්මාණය කරගන්නා ලද රැකියාවලට හැකියාව ලැබේ. මෙම ප්‍රකාශය සමඟ ඔබ එකඟවේද? ඔබගේ පිළිතුරට හේතු පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 06)
(මුළු ලකුණු 15)

05. i. මානව සම්පත් සැලසුම්කරණය මගින් ඉටුකර ගැනීමට අපේක්ෂිත ප්‍රධාන අරමුණු තුන (03) කවරේද?

(ලකුණු 02)

ii. සංවිධානයක සැලැස්ම සහ මානව සම්පත් සැලැස්ම අතර සම්බන්ධතාව කෙටියෙන් පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 03)

iii. "සංවිධානයක මිනිස් සම්පත්වල ගුණත්වය රඳා පවතිනුයේ ආකර්ෂණය කරගනු ලැබූ අයදුම්කරුවන්ගේ ගුණත්වය මතය." මෙම ප්‍රකාශය ආකර්ෂණයේ වැදගත්කම ඇසුරින් පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 04)

iv "උසස්වීම් මගින් අභ්‍යන්තරව ආයතනයක පුරප්පාඩු පිරවීම වඩාත් යෝග්‍ය වේ." මෙම ප්‍රකාශය සමඟ ඔබ එකඟ වන්නෙහිද? පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 06)
(මුළු ලකුණු 15)

06. i. තෝරාගැනීම යනු කුමක්ද?

(ලකුණු 02)

ii. "තෝරාගැනීම ඍණාත්මක කාර්යයක් වන අතර ආකර්ෂණය ධනාත්මක කාර්යයකි." මෙම ප්‍රකාශයට එකඟ වන්නේදැයි කෙටියෙන් පහදන්න.

(ලකුණු 03)

iii. තෝරාගැනීමේ ක්‍රමයක් ලෙස සම්මුඛ පරීක්ෂණ ඉතාම ජනප්‍රිය තෝරාගැනීමේ ක්‍රමයකි. එහෙත් මෙම ක්‍රමය තුළ ගැටළු රාශියක් පවතී. ඉහත ප්‍රකාශය සම්මුඛ පරීක්ෂණ ගැටළු ඇසුරෙන් කෙටියෙන් පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 04)

iv. "මනා තෝරාගැනීමේ ක්‍රියාවලියක් සංවිධානයක මනා සේවක විනයක් පවත්වා ගැනීමට ඉවහල් වේ". මෙම ප්‍රකාශය සමඟ ඔබ එකඟ වන්නෙහිද? උදාහරණ දක්වමින් පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 06)
(මුළු ලකුණු 15)

07. i. සේවක අනුස්ථාපනයේදී යොදා ගනු ලබන "බඩි ක්‍රමය" යන්න හඳුන්වා එහි වාසි සහ අවාසි දක්වන්න.

(ලකුණු 02)

ii. බඳවාගැනීමේ ක්‍රියාවලිය කෙටියෙන් පහදන්න.

(ලකුණු 03)

iii. අනුස්ථාපනය මගින් ඉටුකරගැනීමට අපේක්ෂිත අරමුණු ඇසුරෙන් එහි වැදගත්කම කෙටියෙන් විස්තර කරන්න.

(ලකුණු 04)

iv. ව්‍යාපාර සංවිධානයක් වෙනුවෙන් අනුස්ථාපන වැඩසටහනක් සැකසීමට ඔබට සිදුවී ඇතැයි සිතන්න. ඔබ ක්‍රියාකරණ අයුරු උදාහරණ සහිතව විස්තර කරන්න.

(ලකුණු 06)

(මුළු ලකුණු 15)

08. i. සේවක කාර්යඵල ඇගයීමේ වැදගත්කම සඳහන් කරන්න.

(ලකුණු 02)

ii. සේවක කාර්ය සාධනය, සේවක කාර්යඵල ඇගයීම සහ සේවක කාර්යසාධන කළමනාකරණය යන්න කෙටියෙන් හඳුන්වන්න.

(ලකුණු 03)

iii. සේවක කාර්යඵල ඇගයීමේ ප්‍රයෝජන කවරේද? පහදන්න

(ලකුණු 04)

iv. සේවක කාර්යඵල ඇගයීමේ ක්‍රියවලිය කෙටියෙන් පහදන්න.

(ලකුණු 06)

(මුළු ලකුණු 15)

09\. i. සංවේතන යන සංකල්පය හඳුන්වන්න.

(ලකුණු 02)

ii. (අ) වේතන කළමනාකරණය යන්න නිර්වචනය කරන්න.

(ලකුණු 01)

(ආ) වේතන කළමනාකරණයේ අරමුණු කවරේද?

(ලකුණු 02)

iii. සේවක විනය පරිපාලන කාර්යය තුළ රත් වූ උදුන් රීතිය, වර්ධිත විනය යන සංකල්ප ඉතා වැදගත් වේ. මෙම සංකල්ප කෙටියෙන් පහදන්න.

(ලකුණු 04)

iv. "වැටුප් මට්ටම තීරණය කිරීමේදී සාධාරණ වැටුපක් ලබාදිය යුතුය." මෙම ප්‍රකාශයෙන් කුමක් අදහස්වේද? පහදන්න.

(ලකුණු 06)

(මුළු ලකුණු 15)

* * * * *