

මානව සම්පත් අභිවර්ධන ආයතනය

කොළඹ විශ්වවිද්‍යාලය - ශ්‍රී ලංකාව

ශ්‍රම අධ්‍යාපනවේදී උපාධි පරීක්ෂණය - III කොටස - 2016/2017

(ප්‍රථම සෙමෙස්තරය)

(පවත්වන ලද්දේ 2018 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 හතරකට (04) පමණක් පිළිතුරු සැපයිය යුතුය.
- (2) මෙම ප්‍රශ්න පත්‍රය ප්‍රශ්න හතකින් (07) 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

ක්‍රිකට් පුහුණුව

(01)

සී/ස ස්ටීල් සමාගම වානේ ගෘහ භාණ්ඩ නිෂ්පාදනය කරන සේවකයන් 125 දෙනෙකු සේවය කරන දේශීය සමාගමකි. සමාගමේ මානව සම්පත් කළමනාකරණ කාර්යයන් ඉටු කිරීමට වෙනමම දෙපාර්තමේන්තුවක් නොමැති අතර, වැටුප් සහ වේතන සැකසීම ගණකාධිකාරීවරයාත්, සේවාදායකයින් බඳවාගැනීම සඳහා සේවා නියුක්ත කළමනාකරණ අධ්‍යක්ෂකවරයාත් සිදුකරනු ලබයි.

මෑතකදී සුපරීක්ෂකවරුන් සඳහා පවත්වන එක් දින පුහුණු වැඩමුළුවක් පිළිබඳ අත් පත්‍රිකාවක් කළමනාකරණ අධ්‍යක්ෂකතුමාට ලැබී තිබිණි. මෙහෙයුම් කළමනාකරුට අභ්‍යන්තර දුරකථනයෙන් ඇමතුමක් දුන් කළමනාකරණ අධ්‍යක්ෂකතුමා, පැමිණි තමා හමුවන ලෙසට ඔහුගෙන් ඉල්ලීමක් කළේය.

අධ්‍යක්ෂකතුමා හමුවීමට පැමිණි මෙහෙයුම් කළමනාකරුට අදාළ අත් පත්‍රිකාව ලබාදුන් කළමනාකරණ අධ්‍යක්ෂකතුමා අදාළ වැඩමුළුවට සුපරීක්ෂකවරුන් පස්දෙනෙකු (05) සහභාගී කරවන ලෙස ඉල්ලා සිටියේය.

මෙහිදී මෙහෙයුම් කළමනාකරු විසින් අධ්‍යක්ෂකතුමාගෙන් පහත ප්‍රශ්න අසන ලදී.

ප්‍රශ්න 01: පුහුණු වැඩසටහන සඳහා සේවකයින් යොමු කිරීමට ප්‍රථම කාර්යඵල ඇගයීමක් සිදු කිරීමට අවශ්‍යද?

ප්‍රශ්න 02: මෙම පුහුණු වැඩසටහනට සේවකයින් යොමු කිරීම තුළින් ආයතනය අපේක්ෂිත අරමුණ කවරේද?

ප්‍රශ්න 03: මෙම පුහුණු වැඩසටහනට සම්බන්ධ වීමෙන් සේවා දායකයාට හිමිවන ප්‍රතිලාභ කවරේද?

මෙම ප්‍රශ්න සඳහා නිසි පිළිතුරක් නොලැබුණු මෙහෙයුම් කළමනාකරු එදිනම අදාළ අත් පත්‍රිකාව සමාගමේ සුපරීක්ෂකවරුන්ට ලබා දුන් අතර එම වැඩමුළුවට සහභාගී වීමට කැමති පස්දෙනෙකුගේ (05) නම් පසුදින තමාට ලබාදෙන ලෙස ඉල්ලා සිටියේය.

වැඩමුළුව පැවැත්වීමට සංවිධානය කර ඇත්තේ කොළඹ ගලදාර් හෝටලයේ බවත්, තේපැන් සහ දිවා ආහාරය ඔවුනට නොමිලේ ලැබෙන බවත් මෙහෙයුම් කළමනාකරු විසින් සුපරීක්ෂකයන්ට දැනුම්දෙන ලදී.

පසුදින උදෑසන සුපරීක්ෂකවරුන්ගේ නම් මෙහෙයුම් කළමනාකරුට ලැබුණු අතර ඔහු එම නම් අධ්‍යක්ෂකවරයාට ලබා දුන්නේය. අධ්‍යක්ෂකතුමා විසින් එම නාම ලේඛනයත්, වැඩමුළුවට අදාළ ගාස්තුවට ලියන ලද චෙක්පතකුත් එදිනම අදාළ සංවිධායකවරුන් වෙත යොමුකරන ලදී.

දින කිහිපයකට පසු කළමනාකරු හමුවීමට පැමිණි අධ්‍යක්ෂකතුමා, අදාළ වැඩමුළුවට සහභාගී වූයේ දැයි මෙහෙයුම් කළමනාකරුගෙන් ප්‍රශ්න කරන ලදී. අධ්‍යක්ෂකතුමා කෝප වී ඇත්තේ කොතනක හෝ වරදක් නිසා බව වටහා ගත් මෙහෙයුම් කළමනාකරු; " සර් මටනම් ඒ

ගොල්ලෝ කිව්වේ පුහුණු වැඩමුළුවට සහභාගී වුනා කියලා. ඒවගේම ඒ වැඩසටහන ඒ ගොල්ලන්ට ගොඩක් ප්‍රයෝජනවත් වුනා කියලා."

ඊට පිළිතුරක් ලබාදුන් අධ්‍යක්ෂකතුමා;

"ඔබතුමා දන්නවද මොවුන් කිසිම පුහුණු වැඩමුළුවකට සහභාගී වෙලා නෑ. ඔක්කොමල්ලම ඵදා බෙත්තාරාම පිට්ටනියේ තිබුණා ක්‍රිකට් තරඟය බලලා."

ඉන් පුදුම වූ මෙහෙයුම් කළමනාකරු;

"සර් කොහොමද දැනගත්තේ?"

ඉන් තවත් කෝපයට පත් වූ අධ්‍යක්ෂකතුමා;

"දැනගත්තේ, ඵදා මම TV එකේ ක්‍රිකට් තරඟය නරඹපු නිසා."

මුලාශ්‍රය : දසාරත්න, 2015

ප්‍රශ්න

- (i) සී/ස ස්ටීල් සමාගමේ සේවක පුහුණු හා සංවර්ධන ක්‍රමවේදය තුල දක්නට ලැබෙන දුර්වලතා කවරේද? පහදන්න.

(ලකුණු - 08)

- (ii) සී/ස ස්ටීල් සමාගමේ නව මානව සම්පත් සංවර්ධන කළමනාකරු ලෙස ඔබ කටයුතු කරන්නේ නම්, මෙම ගැටළුව නිරාකරණය කිරීමට ආයතනයේ අධ්‍යක්ෂකවරයාට ඉදිරිපත් කරන යෝජනා කවරේද?

(ලකුණු - 07)

- (iii) අනාගතයේදී මෙවැනි ගැටළු ඇති නොවීමටත්, ආයතනය තුල මානව සම්පත් සංවර්ධනය ප්‍රවර්ධනය කිරීමටත්, මානව සම්පත් සංවර්ධන කළමනාකරු ලෙස ඔබ කටයුතු කරන්නේ කෙසේද? පහදන්න.

(ලකුණු - 10)

(මුළු ලකුණු - 25)

- (02) පහත සංකල්ප අතර වෙනස කෙටියෙන් පහදන්න.

(i) රැකියා විස්තාරණය සහ රැකියා පෝෂණය.

(ii) අභ්‍යන්තර මානව සම්පත් සැපයුම සහ බාහිර මානව සම්පත් සැපයුම.

(iii) වාස්තවික නිර්ණායක සහ ආත්මගත නිර්ණායක.

(iv) පඩි සහ වැටුප්

(v) අභ්‍යන්තර ආකර්ෂණය සහ බාහිර ආකර්ෂණය

(ලකුණු 3x5)

(මුළු ලකුණු - 15)

(ආ) කොටස

- (03) (i) මානව සම්පත් කළමනාකරණයෙහි මූලික පරමාර්ථය කුමක්ද?
(ලකුණු - 02)
- (ii) මානව සම්පත් කළමනාකරණයට අයත් කාර්යයන් කවරේද? ඉන් තුනක් (03) ක් කෙටියෙන් පහදන්න.
(ලකුණු - 03)
- (iii) “ආයතනයක පිරිවැය ප්‍රතිලාභ විශ්ලේෂණයකින් පසුව මානව සම්පත් කළමනාකරණ දෙපාර්තමේන්තුව පිහිටවිය යුතුය.” මින් ඔබට වැටහෙන්නේ කුමක්ද? පහදන්න.
(ලකුණු - 04)
- (i v) “මානව සම්පත් කළමනාකරණය පිළිබඳ වගකීම සංවිධානයේ සෑම කළමනාකරුවෙකු වෙතම පැතිර යයි. එම නිසා සෑම කළමනාකරුවෙකුම මානව සම්පත් කළමනාකරුවෙකි.” මෙම ප්‍රකාශය සමඟ ඔබ එකඟ වේද? උදාහරණ දක්වමින් පහදන්න.
(ලකුණු - 06)
(මුළු ලකුණු -15)
- (04) (i) ආකර්ෂණය යන්න නිර්වචනය කරන්න.
(ලකුණු 02)
- (ii) “වඩාත් යෝග්‍ය මානව සම්පතක් තෝරාගැනීමෙහිලා ආකර්ෂණය ඉතා වැදගත් වේ.” මෙම ප්‍රකාශය කෙටියෙන් පහදන්න.
(ලකුණු 03)
- (iii) “පැවැත්වීම සඳහා අධික පිරිවැයක් යන නිසාත්, තෝරාගැනීම පිණිස භාවිත කල හැකි විකල්ප ක්‍රම රාශියක් ඇති නිසාත් වෛද්‍ය පරීක්ෂණ පැවැත්වීම අත්‍යවශ්‍ය නොවේ.” මෙම ප්‍රකාශය සමඟ ඔබ එකඟවන්නෙහිද? කෙටියෙන් පහදන්න.
(ලකුණු 04)
- (iv) “සම්මුඛ පරීක්ෂණය ඉතාම ජනප්‍රිය තෝරාගැනීමේ ක්‍රමයයි.” එසේම විශ්වාසදායී නොවන තෝරාගැනීමේ ක්‍රමවේදයන් ලෙසද සම්මුඛ පරීක්ෂණය ප්‍රචලිතය. සම්මුඛ පරීක්ෂණ විශ්වාසදායී තෝරාගැනීමේ ක්‍රමවේදයක් බවට පත්කිරීමට ඔබගේ යෝජනා ඉදිරිපත් කරන්න.
(ලකුණු 06)
(මුළු ලකුණු 15)

(05) (i) පත්වීමේ ලිපියක අඩංගු විය යුතු කරුණු කවරේද?

(ලකුණු 02)

(ii) අනුස්ථාපන වැඩසටහනක් මගින් ආයතනයක් ඉටුකරගැනීමට අපේක්ෂිත අරමුණු කවරේද?

(ලකුණු 03)

(iii) සේවක බඳවා ගැනීමේ ක්‍රියාවලිය කෙටියෙන් පහදන්න.

(ලකුණු 04)

(iv) අළුතින් පිහිටවන ලද ඇගයීම් කර්මාන්ත ශාලාවක් සඳහා බඳවා ගන්නා ලද නව සේවකයින් සඳහා තෙදින (03) අනුස්ථාපන වැඩසටහනක් සැකසීමට ඔබට සිදුවී ඇතැයි සිතන්න. ඔබ ක්‍රියා කරන අයුරු අනුස්ථාපන ක්‍රියාවලියේ අදියර යොදා ගනිමින් උදාහරණ දක්වමින් පහදන්න.

(ලකුණු 06)

(මුළු ලකුණු 15)

(06) (i) සේවක කාර්යඵල ඇගයීම සහ සේවක කාර්ය සාධන කළමනාකරණය යන්න නිර්වචනය කරන්න.

(ලකුණු 02)

(ii) නිරවද්‍ය ව්‍යය සඳහා ප්‍රයෝජනවත් මූලධර්මයක් වන රත්වූ උදුන් රිතිය යන්න කෙටියෙන් පහදන්න.

(ලකුණු 03)

(iii) කිසියම් ව්‍යය වරදක් සඳහා විනයානුකූල ක්‍රියාමාර්ගයක් නියම කිරීමට ප්‍රථම විවිධ කරුණු කෙරෙහි අවධානය යොමු කිරීම අත්‍යවශ්‍ය වේ. විවැනි කරුණු හතරක් (04) සැකෙවින් විස්තර කරන්න.

(ලකුණු 04)

(iv) ඔබ කාර්යඵල ඇගයුම්කරුවෙකු යයි සිතන්න. සේවක කාර්යඵල ඇගයීමේදී ඔබ අතින් සිදුවිය හැකි වැරදි/දෝෂ කවරේද? විවැනි වැරදි වළක්වාලීමට හෝ අවම කිරීමට ඔබට යොදාගත හැකි ක්‍රියාමාර්ග කවරේද? උදාහරණ යොදා ගනිමින් පහදන්න.

(ලකුණු 06)

(මුළු ලකුණු 15)

(07) (i) සංවේතන යන සංකල්පය හඳුන්වන්න.

(ලකුණු 02)

(ii) වේතන කළමනාකරණයේ වැදගත්කම ලෝලර්ගේ ආකෘතිය යොදා ගනිමින් විස්තර කරන්න.

(ලකුණු 03)

(iii) සේවක දුක්ගැන්වීලි ජනිත වීමට බලපෑහැකි ප්‍රධාන හේතුකාරක කවරේද? පහදන්න.

(ලකුණු 04)

(v) ඔබ ආයතනයක දෙපාර්තමේන්තු ප්‍රධානියකු යයි සිතන්න. ඔබේ දෙපාර්තමේන්තුවේ දුක්ගැන්වීලිලකට ලක්වූ සේවාදායකයෙකු තුල ජනිත වූ මානසික පීඩනය ඉවත් කරලීම පිණිස ඔබ අනුගමනය කළ යුතු මූලධර්ම සහ උපක්‍රම කවරේද? පහදන්න.

(ලකුණු 06)

(මුළු ලකුණු 15)

* * * *