



මානව සම්පත් අභිවර්ධන ආයතනය

කොළඹ විශ්වවිද්‍යාලය - ශ්‍රී ලංකාව

ශ්‍රම අධ්‍යාපනවේදී උපාධි පරීක්ෂණය - III කොටස - 2017/2018

(ප්‍රථම සෙමෙස්තරය)

(පවත්වන ලද්දේ 2020 ජනවාරි)

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 හතරකින් (04) 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.

වැරදි තේරීමක්?

“වොට්සන්” පොද්ගලික සමාගම ඇගයීම් කර්මාන්තයේ කීර්තිමත් වෙළඳනාමයක් හිමි වසර (10) ඉතිහාසයකට උරුමකම් කියන ආයතනයකි. සේවකයින් අටසියක් (800), පරිපාලන කාර්යමණ්ඩලය එකසිය පහහක් (150), සහ කළමනාකරණ සේවකයින් අසූවකගෙන් (80) මෙම ආයතනය සමන්විත වේ. මෙම ආයතනය තම සේවකයින්ගේ සුභසාධනය සම්බන්ධව වැඩි අවධානයක් යොමුකරන අතර ඒ සඳහා විවිධ වැඩසටහන් ක්‍රියාත්මක කරයි. මෙම වැඩසටහන් ආයතනයේ සියළු සේවකයින්ට තුන්විදීමට හැකිවන ලෙස සකස්කර තිබීම මෙහි දැකිය හැකි සුවිශේෂී ලක්ෂණයකි.

කළමනාකරණය අධ්‍යක්ෂකගේ සිට පහල මට්ටමේ සේවකයින් දක්වා සියළුම සේවකයන් එකඟා සමාන වන සමාගමේ නිල ඇඳුමින් සැරසී සිටීම මේ සඳහා කදිම නිදසුනකි. එසේම මෙම ආයතනය ආපනශාලා දෙකකින් (02) සමන්විත වන අතර එක් ආපන ශාලාවක් කර්මාන්ත ශාලාව අසර පිහිටුවා ඇති අතර අනෙක් ආපන ශාලාව පරිපාලන ගොඩනැගිල්ල අසල පිහිටුවා ඇත. ආපනශාලා පිහිටි ස්ථානය වෙනස් වුවද, යටිතල පහසුකම් සහ සපයනු ලබන ආහාර එකම ගුණාත්මක බවකින් යුක්තය.

සමාගමට එක් ලියාපදිංචි වෘත්තීය සමිතියක් ඇති අතර සමිතිය සහ කළමනාකාරිත්වය අතර සම්බන්ධතාව ඉතා සුහදශීලී වේ. වොට්සන් සමාගම ඇගයීම් කර්මාන්තයේ අනෙකුත් ආයතනවලට සාපේක්ෂව තම සේවකයින් හට අඩු වැටුප් ගෙවන අතර, ආයතනය විසින් තම සේවකයන්ට ලබා දෙන සුභ සාධක වැඩසටහන් වල ගුණාත්මක භාවය හේතුවෙන් සේවකයින්ට බොහෝ දුක්ගැහවිලි නොමැත.

එහෙත් සමාගමේ නිෂ්පාදන අංශය පසුගිය දින කිහිපයක සිට විවිධ ගැටළු වලට මුහුණ දෙමින් සිටී. ඇසුරුම් ද්‍රව්‍ය නොගැලපීම, නිෂ්පාදනයේ ගුණාත්මක දෝශ, නිෂ්පාදනය වැරදි ලෙස ලේබල් කිරීම, සැපයුම් ප්‍රමාද වීම මෙම ගැටළු අතර වේ. ආයතනයේ සමස්ත කාර්යසාධනය පහල වැටීම කෙරෙහි මෙම ගැටළු බලපෑම් එල්ලකරන බැවින්, ආයතනයේ කළමනාකරණ අධ්‍යක්ෂ මෙම ගැටළු විසඳීමේ වගකීම මානව සම්පත් කළමනාකරුට පවරන ලදී. ඔහු විසින් සිදුකරන ලද පරීක්ෂණයෙන් පසුව පහත කරුණු අනාවරණය කරගන්නා ලදී.

- ❖ මෙම ගැටළු නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලිය හා සම්බන්ධ නොවන බවත්, සේවකයින් නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලිය හා සම්බන්ධ වීමත් සමග ඇතිවන ගැටළු බවට හඳුනාගෙන ඇත.
- ❖ ආයතනයේ ඉහල කළමනාකරණය සඳහා පුද්ගලයින් තෝරා ගැනීමේදී විභව අභ්‍යන්තර අපේක්ෂකයින් නොසලකා හැරීම.
- ❖ අලුතින් බඳවාගත් සේවකයින් හට වඩා වැඩි වැටුප් ලබා දීමත් සමග අභ්‍යන්තර සාධාරණත්වය (Internal Equity) කෙරෙහි අහිතකර ලෙස බලපෑම් එල්ල වීම.
- ❖ අලුතින් බඳවාගත් සේවකයින් හට ආයතනයේ වැඩ පරිසරය සම්බන්ධව නිසි අවබෝධයක් නොමැති වීම.

මූලාශ්‍රය : සිද්ධි අධ්‍යයනය, 2015

ප්‍රශ්න

- I. "වොට්සන්" පෞද්ගලික සමාගමේ මානව සම්පත් කළමනාකරණය සම්බන්ධව දක්නට ලැබෙන හිතකර සහ අහිතකර තත්වයන් කෙටියෙන් පහදන්න.

(ලකුණු 10)

- II. "වොට්සන්" පෞද්ගලික සමාගමේ මානව සම්පත් කළමනාකරු ලෙස ඔබ කටයුතු කරන්නේ නම් එහි මානව සම්පත් කළමනාකරණ ගැටළු විසඳා ගැනීමට ඔබගේ යෝජනා ඉදිරිපත් කරන්න.

(ලකුණු 10)

- III. මානව සම්පත් කළමනාකරණ ගැටළු අනාගතයේ ඇතිනොවීමටත් ආයතනයේ මානව සම්පත් කළමනාකරණය ප්‍රවර්ධනය කිරීමටත්, මානව සම්පත් කළමනාකරු ලෙස ඔබ කටයුතු කරන්නේ කෙසේද? පහදන්න.

(ලකුණු 10)

(මුළු ලකුණු 30)

2. පහත සංකල්ප අතර වෙනස කෙටියෙන් පහදන්න.

- කාර්යක්ෂමතා මිලිකාංග සහ වර්ගා මිලිකාංග.
- අභ්‍යන්තර ආකර්ෂණය සහ බාහිර ආකර්ෂණය.
- අභ්‍යන්තර සාධාරණත්වය සහ බාහිර සාධාරණත්වය.
- අභ්‍යන්තර මානව සම්පත් සැපයුම සහ බාහිර මානව සම්පත් සැපයුම.
- හේලෝ ඵලය සහ ආසන්නතම ඵලය.

(ලකුණු 2 x 5)

(මුළු ලකුණු 10)

3. (අ) කොටස

- i. මානව සම්පත් කළමනාකරණය යන්න නිර්වචනය කරන්න.

(ලකුණු 2)

- ii. ව්‍යාපාර සංවිධානයකට වෙනම මානව සම්පත් කළමනාකරණ දෙපාර්තමේන්තුවක් පිහිටවීම සිදුවන්නේ ඇයි?

(ලකුණු 3)

- iii. මානව සම්පත් කළමනාකරණය අනෙකුත් කළමනාකරණ ශ්‍රිත ක්ෂේත්‍රයන්ට වඩා වැදගත් වන්නේද, ඒ කුමන කරුණු නිසාද? පහදන්න.

(ලකුණු 4)

- iv. "මානව සම්පත් කළමනාකරණ කාර්යයන් සංවිධානයේ සමස්ත පරමාර්ථ සාධනයට දායක වේ. අවසානයේ එය සමාජීය අවශ්‍යතා ඉටුකිරීමට උපකාරී වෙයි." මෙම ප්‍රකාශය උදාහරණ යොදාගනිමින් පහදන්න.

(ලකුණු 6)

(මුළු ලකුණු 15)

4. i. රැකියා විශ්ලේෂණය යන්න නිර්වචනය කරන්න. (ලකුණු 2)
- ii. රැකියා විස්තරය සහ රැකියා පිරිවිතරය අතර වෙනස පැහැදිලි කරන්න. (ලකුණු 3)
- iii. රැකියා නිර්මාණය කිරීමේ ශිල්පීය ක්‍රම දෙකක් (02) කෙටියෙන් පහදන්න. (ලකුණු 4)
- iv. මානව සම්පත් සැලසුම්කරණ ක්‍රියාවලිය සුදුසු රූප සටහන් යොදා ගනිමින් සැකවින් පහදන්න. (ලකුණු 6)
- (මුළු ලකුණු 15)
5. i. අනුස්ථාපනය යන්නෙන් කුමක් අදහස් වේද? (ලකුණු 2)
- ii. සේවක ආකර්ෂණය කෙරෙහි බලපාන සාධක කවරේද? කෙටියෙන් පහදන්න. (ලකුණු 3)
- iii. පරිවාස කාලය සේවා යෝජකයාට හා සේවාදායකයාට වැදගත් වන්නේ ඇයි? පැහැදිලි කරන්න. (ලකුණු 4)
- iv. කළමනාකරණ අභ්‍යාසලාභී රැකියාව සඳහා ඉල්ලුම්කර ඇති උපාධිධාරී අයදුම්කරුවන් එකසිය තිස් පස් දෙනෙකු (135) අතුරින් පස් දෙනෙකු (05) තෝරාගැනීමට ඔබට සිදුව ඇතැයි සිතන්න. ඔබ කටයුතු කරන ආකාරය විස්තර කරන්න. (ලකුණු 6)
- (මුළු ලකුණු 15)
6. i. කාර්යඵල ඇගයීම සඳහා යොදාගත හැකි ඇගයීම් ක්‍රමයක් (01) කෙටියෙන් පහදන්න. (ලකුණු 2)
- ii. සංවේතන යන සංකල්පය කෙටියෙන් පහදන්න. (ලකුණු 3)
- iii. කාර්යඵල ඇගයීමේ ප්‍රයෝජන කවරේද? කෙටියෙන් පහදන්න. (ලකුණු 4)
- iv. සංවිධානයක සාර්ථකත්වය සඳහා වේතන දායක වන ආකාරය උදාහරණ යොදා ගනිමින් පහදන්න. (ලකුණු 6)
- (මුළු ලකුණු 15)

7.

i. සේවකයන් පුහුණු කිරීම සඳහා ආයතනයකට යොදාගත හැකි ක්‍රම දෙකක් (02) සඳහන් කරන්න.

(ලකුණු 2)

ii. කාර්යඵල ඇගයීම, වේතන කළමනාකරණය සහ පුහුණුව හා සංවර්ධනය අතර සම්බන්ධතාව කෙටියෙන් සඳහන් කරන්න.

(ලකුණු 3)

iii. පුහුණු වැඩසටහන් ඇගයීම සඳහා යොදාගත හැකි ස්තර හතර (04) කෙටියෙන් පහදන්න.

(ලකුණු 4)

iv. ඔබ ආයතනයක මානව සම්පත් කළමනාකරු යයි සිතන්න. ආයතනයේ හුදු පුහුණු අධීක්ෂකවරුන්ට පුහුණුවක් ලබාදීමට අවශ්‍යව ඇති හෙයින් ඒ සඳහා සුදුසු වැඩපිළිවෙලක් සකස් කරන ලෙස අග්‍ර කළමනාකරණය ඔබෙන් ඉල්ලා සිටියි. මේ සම්බන්ධව ඔබ කටයුතු කරන ආකාරය පිළිබඳ සැලැස්මක් සකස්කරන්න.

(ලකුණු 6)

(මුළු ලකුණු 15)
