



මානව සම්පත් අභිවර්ධන ආයතනය

කොළඹ විශ්වවිද්‍යාලය - ශ්‍රී ලංකාව

ශ්‍රම අධ්‍යාපනවේදී උපාධි පරීක්ෂණය - III කොටස - 2015/2016

(දෙවන සෙමෙස්තරය)

(පවත්වන ලද්දේ 2018 මැයි)

BLE 308 - ශ්‍රමයේ නූතන ප්‍රවණතා

අයදුම්කරුවන්ට උපදෙස් :

- (1) මෙම ප්‍රශ්න පත්‍රය (අ) කොටස හා (ආ) කොටස ලෙස කොටස් දෙකකින් හා පිටු හතරකින් සමන්විතය.
- (2) (අ) කොටසේ සියළු ප්‍රශ්න සඳහා පිළිතුරු සැපයිය යුතු අතර (ආ) කොටසේ ප්‍රශ්න හතෙන් (07) ප්‍රශ්න පහකට (05) පිළිතුරු සැපයිය යුතුය. පිළිතුරු සැපයිය යුතු මුළු ප්‍රශ්න ගණන හයකි (06)
- (3) කාලය පැය තුනයි (03).
- (4) පිළිතුරු පත්‍රයේ සියලුම පිටුවල විභාග අංකය යොදන්න.
- (5) ප්‍රශ්න පත්‍රයේ යම් පිටුවක් හෝ කොටසක් පැහැදිලිව මුද්‍රණය වී නොතිබේ නම් කරුණාකර විභාග ඒ බව ශාලාධිපතිට දැනුම් දෙන්න.

(අ) කොටස

01. i. ශ්‍රී ලංකාවේ නිදහස් වෙළඳ කලාප තුළ ශ්‍රමය සපයනු ලබන ශ්‍රමිකයන් මුහුණ දෙන ප්‍රධාන ගැටළු කවරේද? එම ගැටළු නිරාකරණය කර ගැනීම සඳහා ඔබගේ අදහස් සහ යෝජනා ඉදිරිපත් කරන්න.

(ලකුණු 12)

- (ii) “ශ්‍රී ලංකාවේ ආර්ථික වර්ධනය ඉහල නංවා ගැනීම සඳහා එලදායී දායකත්වයක් ලබාදෙන්නා වූ විදේශ සේවා නියුක්තිකයන්, මුහුණ දෙන ගැටළු හඳුනාගැනීම හා එම ගැටළු අවම කර ගැනීම සඳහා උපායමාර්ග යොදා ගැනීම කාලීන අවශ්‍යතාවක් බවට පත්වී ඇත.” උක්ත ප්‍රකාශය සමග ඔබ එකඟ වන්නේද? සාකච්ඡා කරන්න.

(ලකුණු 13)

(මුළු ලකුණු 25)

(ආ) කොටස

02. i. ගෝලීය ශ්‍රම වෙළඳපලෙහි වෙනස්කම් ඇතිකිරීම කෙරෙහි එකිනෙකට සම්බන්ධ වී ක්‍රියාත්මක වන ප්‍රධාන බලවේග කවරේද?

(ලකුණු 03)

- ii. ඉහත සඳහන් කරන ලද ප්‍රධාන බලවේගයන්ගෙන්, එක් (1) බලවේගයක් පිළිබඳව කෙටියෙන් විස්තර කරන්න.

(ලකුණු 04)

- iii. ගෝලීය ශ්‍රම වෙළඳපල තුළ වර්තමානයේ දක්නට ලැබෙන, නූතන ප්‍රවණතා කවරේද? එම ප්‍රවණතා උදාහරණ දක්වමින් පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 08)

(මුළු ලකුණු 15)

03. i. රැකියා ආචාරධර්ම සහ ආයතනික සමාජ වගකීම් යන්න නිර්වචනය කරන්න.

(ලකුණු 03)

- ii. ආයතනික සමාජ වගකීම් ඉටුකිරීම තුළින් ආයතනයකට ලබාගත හැකි ප්‍රතිලාභ කවරේද? කෙටියෙන් පහදන්න.

(ලකුණු 04)

- iii. "නීතිය, සදාචාරාත්මක හැසිරීම් පාලනය කිරීමෙහිලා වැදගත් කාර්යභාරයක් ඉටු කරනු ලබයි. එහෙත් නීතිය යනු ආචාරධර්ම නොවේ." සුදුසු රූප සටහන් යොදාගනිමින් හා උදාහරණ දක්වමින් උක්ත ප්‍රකාශය පිළිබඳව කරුණු දක්වන්න.

(ලකුණු 08)

(මුළු ලකුණු 15)

04. i. වැඩබිම තුළ ශ්‍රමය සැපයීමේදී බියගැන්වීම, හිරිහැර කිරීම හා වෙනස්කම් කිරීම යනු කුමක්ද?

(ලකුණු 03)

- ii. වැඩබිම තුළ ශ්‍රමය සැපයීමේදී බියගැන්වීම නිසා ඇතිවිය හැකි ප්‍රධාන පිරිවැය තත්වයන් උදාහරණ දක්වමින් පහදන්න.

(ලකුණු 04)

- iii. වැඩබිම තුළ ශ්‍රමය සැපයීමේදී සිදුකරනු ලබන බියගැන්වීමේ ක්‍රියාවන් අවම කර ගැනීම සඳහා සේවානියුක්තියන්ට යොදාගත හැකි උපායමාර්ගික ක්‍රමවේදයන් කවරේද? එම ක්‍රමවේදයන් සුදුසු රූපසටහන් හා උදාහරණ දක්වමින් පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 08)

(මුළු ලකුණු 15)

05. i. ආයතනික වැඩ නිරීක්ෂණ ප්‍රතිපත්තියක් නිර්මාණය කිරීමේදී අනුගමනය කළ යුතු පොදු මූලධර්ම කවරේද? ඉන් මූලධර්ම දෙකක් (02) කෙටියෙන් පහදන්න.

(ලකුණු 03)

- ii. ආයතනික නිරීක්ෂණ ප්‍රතිපත්තිය තුළ අන්තර්ගත විය හැකි ප්‍රධාන නිරීක්ෂණ ක්‍රම හතරක් (04) කෙටියෙන් පහදන්න.

(ලකුණු 04)

- iii. “ආයතනික චලදායීතාවය ඉහළ නංවා ගැනීම සඳහා, ආයතනය තුළ නිරීක්ෂණ ප්‍රතිපත්තියක් ක්‍රියාත්මක කිරීම අත්‍යවශ්‍ය වේ.” මෙම ප්‍රකාශය සමග ඔබ එකඟවේද? වැඩි නිරීක්ෂණයේ වාසි අවාසි හඳුනා ගනිමින් මෙම ප්‍රකාශය පිළිබඳව අදහස් දක්වන්න.

(ලකුණු 08)

(මුළු ලකුණු 15)

06. i. විත්තවේගීය ශ්‍රමය යනු කුමක්ද?

(ලකුණු 03)

- ii. විත්තවේගීය ශ්‍රමය ප්‍රධාන ආකාරයන් තුනකින් (3 කින්) සමන්විත වේ. ඉන් එක් (1) ආකාරයක් කෙටියෙන් පහදන්න.

(ලකුණු 04)

- iii. “විත්තවේග නියාමනය” ප්‍රධාන අවස්ථා දෙකකදී (2) සිදුවේ. එම අවස්ථා දෙක උදාහරණ දක්වමින් පහදන්න.

(ලකුණු 08)

(මුළු ලකුණු 15)

07. i. විවිධත්වය හා විවිධත්ව කළමනාකරණය යන්න කෙටියෙන් පහදන්න.

(ලකුණු 03)

- ii. විවිධත්වය පිළිබඳ ප්‍රධාන මානයන් උදාහරණ දක්වමින් කෙටියෙන් පහදන්න.

(ලකුණු 04)

- iii. විවිධත්වය කළමනාකරණය කිරීමේදී රැකියා ආයතනය මුහුණ දෙන ප්‍රධාන අභියෝග කවරේද? එම අභියෝග මගහරවා ගැනීම සඳහා යොදාගත හැකි උපායමාර්ග කවරේද? පහදන්න.

(ලකුණු 08)

(මුළු ලකුණු 15)

08. i. රැකියා - පීචිත සමබරතාව කෙරෙහි බලපාන සාධක කවරේද? (ලකුණු 03)

ii. සේවක රැකියා - පීචිත සමබරතාව ඇතිවීම තුළින් රැකියා ආයතනයට සහ සේවකයාට ලබාගත හැකි ප්‍රතිලාභ කවරේද? කෙටියෙන් පහදන්න. (ලකුණු 04)

iii. සේවක රැකියා - පීචිත සමබරතාව ඇතිකිරීම කෙරෙහි රැකියා ආයතනය සතු ආයතනික වගකීම කුමක්ද? උදාහරණ දක්වමින් පහදන්න. (ලකුණු 08)

(මුළු ලකුණු 15)

* * * * *