IHRA
UNIVERSITY OF COLOMBO

44

මානව සම්පත් අභිවර්ධන ආයතනය

කොළඹ විශ්වවිද්‍යාලය - ශ්‍රී ලංකාව

ශ්‍රම අධ්‍යාපනවේදී උපාධි පරීක්ෂණය - III කොටස - 2018/2019

(ප්‍රථම සෙමෙස්තරය)

(පවත්වන ලද්දේ 2021 මාර්තු)

BLE 302 - ජනගහන අධ්‍යයනය සහ මිනිස්බල සැලසුම්කරණය

අයදුම්කරුවන්ට උපදෙස් :

(1) ඕනෑම ප්‍රශ්න පහකට (05) පමණක් පිළිතුරු සැපයිය යුතුයි.

(2) මෙම ප්‍රශ්න පත්‍රය ප්‍රශ්න අටකින් (08) සහ පිටු දෙකකින් (02) 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.

01. රටක මිනිස් බල සැලසුම්කරණය සහ සංවර්ධන ප්‍රතිපත්ති සකස් කිරීම කෙරෙහි ජනගහන අධ්‍යයන වැදගත් වන්නේ කෙසේදැයි උදාහරණ සහිතව පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 20)

02. ජනගහන අධ්‍යයන සඳහා දත්ත ලබාගත හැකි ඕනෑම මූලාශ්‍ර පහක් (05) ශ්‍රී ලංකාව ඇසුරින් උදාහරණ සහිතව පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 20)

03. "මර්තයතාව රටක සංවර්ධනය පිළිබිඹු කරන සාධකයකි" මෙම ප්‍රකාශය උදාහරණ සහිතව විමසන්න.

(ලකුණු 20)

04.

i. ජනගහනයක සංක්‍රමණ අධ්‍යයනය කිරීම වැදගත් වන්නේ කෙසේදැයි පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 10)

ii. ශ්‍රී ලංකාවේ දැකිය හැකි ප්‍රධාන සංක්‍රමණ වර්ග විස්තර කරන්න.

(ලකුණු 10)

05. ප්‍රජා විද්‍යා සංක්‍රාන්ති නියායේ ප්‍රධාන අවධීන් ඕනෑම රටක් උදාහරණයට ගනිමින් පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 20)

06. "රටක වියපත් ජනගහනය ඉහළ යාම එම රටෙහි සමාජ ගැටළු ඇති කිරීම කෙරෙහි බලපායි". ඔබ මෙම ප්‍රකාශය සමඟ එකඟ වන්නේද? ඔබේ පිළිතුරට හේතු දක්වන්න.

(ලකුණු 20)

07.

i. රටක සපලතාව පැහැදිලි කිරීම සඳහා යොදාගත හැකි ඕනෑම මිනුම් තුනක් විස්තර කරන්න.

(ලකුණු 10)

ii. රටක සපලතාව තීරණය කිරීම කෙරෙහි බලපාන සාධක උදාහරණ සහිතව පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 10)

08. පහත සඳහන් සියලුම සංකල්ප පිළිබඳ කෙටි සටහන් ලියන්න.

i. ජීවන අපේක්ෂාව (Life Expectancy)

ii. සේවා වියුක්තිය (Unemployment)

iii. ඌණ සේවා නියුක්තිය (Under Employment)

iv. ස්ත්‍රී පුරුෂ ශ්‍රම සහභාගීත්වය (Male Female Labour Participation)

v. ආර්ථික වශයෙන් ක්‍රියාකාරී නොවන ජනගහනය (Economically inactive population)

(ලකුණු 4 x 5 = 20)

****

IHRA
UNIVERSITY OF COLOMBO

මානව සම්පත් අභිවර්ධන ආයතනය

කොළඹ විශ්වවිද්‍යාලය - ශ්‍රී ලංකාව

ශ්‍රම අධ්‍යාපනවේදී උපාධි පරීක්ෂණය - III කොටස - 2018/2019

(ප්‍රථම සෙමෙස්තරය)

(පවත්වන ලද්දේ 2021 මාර්තු)

LE 303- ශ්‍රම ආර්ථික විද්‍යාව

අයදුම්කරුවන්ට උපදෙස් :

(1) ඕනෑම ප්‍රශ්න පහකට (05) පමණක් පිළිතුරු සැපයිය යුතුයි.

(2) මෙම ප්‍රශ්න පත්‍රය ප්‍රශ්න නවයකින් (09) 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.

(6) සෑම ප්‍රශ්නයකටම සමාන ලකුණු ලැබෙයි.

1. පහත දී ඇති සංකල්ප යුගල අතර ඇති සමානකම් හා අසමානකම් පැහැදිලි කරන්න.

අ.) ආන්තික අයභාර නිෂ්පාදිතය (MRP) හා ආන්තික නිෂ්පාදිතයේ වටිනාකම (VMP).

(ලකුණු 04)

ආ) ඒකාධිකාරය (Monopoly) හා ක්‍රයේකාධිකාරය (Monopsony).

(ලකුණු 04)

ඇ.) කෙටි-කාලීන ශ්‍රම ඉල්ලුම් ශ්‍රිතය හා දිගු-කාලීන ශ්‍රම ඉල්ලුම් ශ්‍රිතය.

(ලකුණු 04)

ඈ) වෙනස්කොට සැලකීම (Discrimination) කිරීම හා වෙන්වීම (Segregation).

(ලකුණු 04)

ඉ.) වැටුප හා වැටුප් නොවන ඉපැයීම්.

(ලකුණු 04)

(මුළු ලකුණු 20)

2.

අ.) තනි ආයතනයක ශ්‍රම ඉල්ලුම තීරණය කරන සාධක දක්වා ඒ එක් එක් සාධකය ශ්‍රම ඉල්ලුමට බලපාන ආකාරය පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 08)

ආ.) තනි ආයතනයක ශ්‍රම ඉල්ලුම් වක්‍රය ආශ්‍රයෙන් කර්මාන්තයේ ශ්‍රම ඉල්ලුම් වක්‍රය ව්‍යුත්පන්න කරන ආකාරය පියවරින් පියවර ඉදිරිපත් කරන්න.

(ලකුණු 08)

ඇ.) සමාහාර ශ්‍රම ඉල්ලුම් වක්‍රය ධන බෑවුමක් සහිතව ඉහළට ගමන් කොට එක්තරා ලක්ෂ්‍යකට පසුව සිරස් අක්ෂයට සමාන්තර වන්නේ මන්දැයි පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 04)

(මුළු ලකුණු 20)

3. බෙකර් ගේ ශ්‍රම සැපයුම් න්‍යාය නව-සම්භාව්‍යය ශ්‍රම සැපයුම් න්‍යාය සඳහා විකල්ප න්‍යායයකි.

අ.) බෙකර් ගේ ශ්‍රම සැපයුම් න්‍යායය නව-සම්භාව්‍යය ශ්‍රම සැපයුම් න්‍යායයෙන් බැහැර වන්නේ කවර නම් උපකල්පන මත ද?

(ලකුණු 05)

ආ.) කුටුම්භ උපයෝගිතා ශ්‍රිතය හා කුටුම්භ නිෂ්පාදන ශ්‍රිතය යන සංකල්ප පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 05)

ඇ.) කුටුම්භ නිෂ්පාදන ශ්‍රිතය හා සම්බන්ධව, කාල සූක්ෂම හා භාණ්ඩ සූක්ෂම නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලීන් අතර ඇති වෙනස්කම් උදාහරණ ආශ්‍රයෙන් පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 05)

ඈ.) බෙකර් ගේ ශ්‍රම සැපයුම් න්‍යාය නව-සම්භාව්‍යය ශ්‍රම සැපයුම් න්‍යායයට වඩා ප්‍රායෝගික වන්නේද යන්න උචිත උදාහරණ ආශ්‍රිතව පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 05)

(මුළු ලකුණු 20)

4.

අ.) ශ්‍රම වෙළෙඳපල අනෙකුත් සාධක වෙළෙඳපල වලින් වෙනස්වන ආකාරය සැකැවින් පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 08)

ආ.) පහත දී ඇති සංසිද්ධීන් ශ්‍රම වෙළෙඳපල කෙරෙහි බලපෑහැකි ආකාරය න්‍යායාත්මකව විග්‍රහ කරන්න.

i. පූර්ණකාලීන විශ්වවිද්‍යාල අධ්‍යාපනය සඳහා බඳවාගන්නා සිසුන් ප්‍රමාණය 25%කින් ඉහළ දැමීම.

ii. විශ්‍රාම ගන්නා වයස අවුරුදු 65 දක්වා ඉහළ දැමීම.

iii. කිසියම් හේතුවක් මත රටේ අපනයන ඉල්ලුම 25%කින් පහළ බැසීම.

iv. සියළුම කුටුම්භවලින් 50%කට විදෙස්ගත ශ්‍රමිකයන්ගෙන් මාසිකව ප්‍රේෂණ ලැබීම.

(එක් පිළිතුරකට ලකුණු 03 බැගිනි)

(මුළු ලකුණු 20)

5. ශ්‍රම ඉල්ලුම්-වැටුප් නම්‍යතාව මගින් ශ්‍රමයේ කේවල් කිරීමේ ශක්තිය තීරණය වෙයි.

අ.) ශ්‍රම ඉල්ලුම්-වැටුප් නම්‍යතාව තීරණය වන සාධක මොනවා ද?

(ලකුණු 06)

ආ.) ශ්‍රම සැපයුම්-වැටුප් නම්‍යතාව තීරණය වන සාධක මොනවා ද?

(ලකුණු 06)

ඇ.) ශ්‍රම ඉල්ලුම දිගු කාලයේදී සාපේක්ෂව වැටුපට වැඩි නම්‍යයතාවක් දක්වන්නේ මන්ද?

(ලකුණු 08)

(මුළු ලකුණු 20)

6.

ඇ.) වෘත්තීය සමිතියක් යනු කිමෙක්දැයි දක්වා යහපත් ශ්‍රම වෙළෙඳපලක පැවැත්මට එය දායකවන ආකාරය පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 08)

ආ.) වෘත්තීය සමිති පිළිබඳ මාක්ස්වාදී විග්‍රහය, වෘත්තීය සමිතිවල වර්තමාන ස්වරූපය විස්තර කිරීමට කෙතරම් උපකාරිවේදැයි විවේචනාත්මකව පහදන්න.

(ලකුණු 08)

ඇ.) කේවල් කිරීම පිළිබඳ චේම්බලින් ගේ ආකෘතියට අනුව කාර්මික ආරවුලක් ඇතිවන ආකාරය සැකැවින් පහදන්න.

(ලකුණු 04)

(මුළු ලකුණු 20)

7.

ඇ.) තරගකාරී ශ්‍රම වෙළෙඳපල ආකෘතියට අනුව දිගු කාලීනව වැටුප් විෂමතාවක් පැවැතිය නොහැක්කේ මන්දැයි පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 05)

ආ.) දිගු කාලයේ දී වැටුප් සමවීම පිළිබඳ තරගකාරී න්‍යායය පදනම්ව ඇති උපකල්පන දක්වන්න.

(ලකුණු 05)

ඇ.) තරගකාරී ශ්‍රම වෙළෙඳපලක් තුළ දිගු කාලීනව වැටුප් විෂමතාවක් පවතින ආකාරය පිළිබඳව මානව ප්‍රාග්ධන ආකෘතියට අනුව පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 10)

(මුළු ලකුණු 20)

8.

ඇ.) විවෘත සේවා වියුක්තිය යනු කිමෙක්දැයි දක්වා එය සංඛ්‍යාත්මකව මණින ආකාරය දක්වන්න.

(ලකුණු 05)

ආ.) සේවා වියුක්තිය පිළිබඳ නොගැලපුම් කල්පිතය උදාහරණ ආශ්‍රයෙන් පහදන්න.

(ලකුණු 08)

ඇ.) ශ්‍රී ලංකාවේ සේවා වියුක්ති ගැටළුව විග්‍රහ කිරීම සඳහා වඩාත් උචිත වන්නේ කවරනම් න්‍යායයක්දැයි හේතු දක්වමින් පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 07)

(මුළු ලකුණු 20)

9.

ඇ.) වැඩකරන දිළිඳුන් පිළිබඳ ගැටළුව යනු කුමක්ද?

(ලකුණු 04)

ආ.) සැඟැවුනු සේවා වියුක්තිය හා ඌණ සේවා නියුක්තිය උදාහරණ ආශ්‍රයෙන් පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 06)

ඇ.) රැකියාවක ගුණාත්මක තත්වය යන්නෙන් කුමක් අදහස්වෙයිද යන්න යහපත් රැකියා කොන්දේසි (Decent work conditions) සංකල්පය ආශ්‍රයෙන් පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 10)

(මුළු ලකුණු 20)

===== (+) =====

IHRA
UNIVERSITY OF COLOMBO

000151

මානව සම්පත් අභිවර්ධන ආයතනය

කොළඹ විශ්වවිද්‍යාලය - ශ්‍රී ලංකාව

ශ්‍රම අධ්‍යාපනවේදී උපාධි පරීක්ෂණය - III කොටස - 2018/2019

(ප්‍රථම සෙමෙස්තරය)

(පවත්වන ලද්දේ 2021 මාර්තු)

BLE 304- වෘත්තීය සමිතිවාදය සහ ශ්‍රී ලංකාවේ වෘත්තීය සමිති ව්‍යාපාරය

අයදුම්කරුවන්ට උපදෙස් :

(1) ඕනෑම ප්‍රශ්න හතරකට (04) පමණක් පිළිතුරු සැපයිය යුතුයි.

(2) මෙම ප්‍රශ්න පත්‍රය ප්‍රශ්න අටකින් (08) සහ පිටු එකකින් (01) 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.

01. අදාළ විධිමත් අර්ථකතන භාවිත කරමින් වෘත්තීය සමිති සහ වෘත්තීය සමිතිවාදය යන තේමා විග්‍රහ කරන්න.

02. වෘත්තීය සමිති සහ වෘත්තීය සමිතිවාදය හැදෑරීමේ දී එම විෂය තුළ හමුවන න්‍යායික ප්‍රවේශ සහ වර්ගීකරණ පරීක්ෂා කරන්න.

03. වැඩකරන ජනයා වෘත්තීය සමිතිවලට සම්බන්ධ වන්නේ කුමන හේතු නිසාදැයි පැහැදිලි කොට වෘත්තීය සමිතිවල කාර්යයන් මොනවා දැයි විභාග කරන්න.

04. වර්තමානයේ දී වෘත්තීය සමිති මුහුණ දෙන ගැටළු සහ ඒවා ජය ගැනීම සඳහා ඔබ යෝජනා කරන විසඳුම් මොනවාදැයි සාකච්ඡා කරන්න.

05. ශ්‍රී ලංකාවේ වෘත්තීය සමිති බිහි වූ ආර්ථික, දේශපාලන සහ සමාජ-සංස්කෘතික පසුබිම කවරාකාරදැයි පරීක්ෂා කරන්න.

06. ශ්‍රී ලංකාවේ වෘත්තීය සමිතිවාදයේ අවිධිමත් අවධියේ ප්‍රධාන වෘත්තීය අරගල සහ ඒවායේ විශේෂතා මොනවාදැයි විභාග කරන්න.

07. වාමාංශික ව්‍යාපාරය ශ්‍රී ලංකාවේ වෘත්තීය සමිති ව්‍යාපාරයට කළ බලපෑම විභාග කරන්න.

08. පහත සඳහන් ඕනෑම මාතෘකා දෙකක් (02) පිළිබඳ සටහන් ලියන්න.

- i. කාර්මික විප්ලවය
- ii. කම්කරුවන්ගේ පරාරෝපණය
- iii. කම්කරු පන්තිය
- iv. ජාත්‍යන්තර කම්කරු දින සැමරුම

******

055

IHRA
UNIVERSITY OF COLOMBO

මානව සම්පත් අභිවර්ධන ආයතනය

කොළඹ විශ්වවිද්‍යාලය - ශ්‍රී ලංකාව

ශ්‍රම අධ්‍යාපනවේදී උපාධි පරීක්ෂණය - III කොටස - 2018/2019

(ප්‍රථම සෙමෙස්තරය)

(පවත්වන ලද්දේ 2021 මාර්තු)

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 තුනකට (03) පමණක් පිළිතුරු සැපයිය යුතුය.

(2) මෙම ප්‍රශ්න පත්‍රය ප්‍රශ්න හයකින් (06) සහ පිටු තුනකින් (03) 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.

(ආ) කොටස

(1) පහත සිද්ධි අධ්‍යයනය තුළින් අසා ඇති ප්‍රශ්න සඳහා පිළිතුරු සපයන්න.

<u>3 – D සමාගම</u>

3 – D සමාගමේ ශල්‍ය උපකරණ නිෂ්පාදනය කරන සමාගමක් වන අතර නිෂ්පාදනවල ඉහල ගුණත්වය නිසා සමාගමේ නිෂ්පාදන පාරිභෝගිකයන් අතර ඉතාම ජනප්‍රියය. නමුත් මෑතක සිට නියමිත වේලාවට ඇණවුම් සපුරාලීම සමාගමට ගැටළුවක් වී තිබෙන අතර පාරිභෝගිකයන් තරඟකාරී නිෂ්පාදන වෙත විතැන් වෙමින් පවතී.

සමාගම ඉතා ඉක්මනින් මෙකී ගැටළුව පිළිබඳව අවධානය යොමු කල අතර පාරිභෝගික ඇණවුම් නියමිත වේලාවට ලබාදීමට සමාගමට නොහැකිවීමට හේතු ලෙස සමාගම තවදුරටත් ශ්‍රම සූක්ෂම ශිල්ප ක්‍රම භාවිතා කරන බවද, තරඟකාරී සමාගම් සිය නිෂ්පාදන පද්ධති සහ නිෂ්පාදන පාලන පද්ධති සියල්ලම පරිගණක ගතකර ගුණත්වයෙන් ඉහල නිෂ්පාදන කලට වේලාවට වෙළඳපලට නිකුත් කරන බවද හෙළිදරව් විය.

සමාගම සිදුකරන ලද අධ්‍යයනයේ ප්‍රතිඵලයක් ලෙස මාස 06 ක කාල සීමාවක් තුල සමාගමේ සියලුම මෙහෙයුම් පද්ධති, සහ මෙහෙයුම් පාලන පද්ධති පරිගණක ගත කරන ලදී. මෙම මෙහෙයුම් පද්ධති සහ මෙහෙයුම් පාලන පද්ධති පරිගණක කිරීමෙන් පසු සමාගම කරන ලද අධ්‍යයනයකින් හෙළිදරව් වූයේ පරිගණක ගත කරන ලද පද්ධති, මෙහෙයවීමට සමාගමේ සියලුම සේවකයන්හට හැකියාව නොමැති බවය. විශේෂයෙන් සමාගමේ පැරණි සේවකයන් නව පරිගණක පද්ධති සමඟ වැඩකිරීම ප්‍රතික්ෂේප කරන ලදී. සමාගම පැරණි සේවකයන් ඉවත් කිරීමට අවශ්‍ය වූ අතර එහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස සමාගම ස්වේච්ඡාවෙන් විශ්‍රාම යාමේ වැඩපිළිවෙලක් හඳුන්වා දුනී. පැරණි සේවකයන්ගෙන් සමහරෙක් එම වැඩපිළිවෙල අනුව සිය විශ්‍රාමය ලබාගන්නා ලදී. පැරණි සේවකයන් ඉවත්වීමේ ඇතිවූ පුරප්පාඩු පිරවීම සඳහා යෝග්‍ය පුද්ගලයන් බඳවා ගැනීම සමාගම සතුව තිබෙන ප්‍රබලතම අභියෝගය බවට පත්ව තිබේ.

(මූලාශ්‍රය - දයාරත්න, 2015)

i. 3 – D සමාගම සඳහා නව සේවකයන් ආකර්ෂණය හා තෝරාගැනීමේදී කුමන ආකාරයේ ශිල්ප ක්‍රම භාවිතා කළ යුතුද?

(ලකුණු 10)

ii. මානව සම්පත් කළමනාකරණ ගැටළු අනාගතයේ ඇති නොවීමටත්, මානව සම්පත් කළමනාකරණය ප්‍රවර්ධනය කිරීමටත් 3 – D සමාගමට ඔබගේ යෝජනා ඉදිරිපත් කරන්න.

(ලකුණු 15)

(මුළු ලකුණු 25)

(2) පහත සඳහන් සංකල්ප අතර වෙනස කෙටියෙන් පහදන්න.

i. සහභාගී අධිකාරීත්වය සහ කෘත්‍යයාත්මක අධිකාරීත්වය.

ii. රැකියා පෝෂණය සහ රැකියා විස්තාරණය.

iii. ආකර්ෂණය සහ තෝරගැනීම.

iv. කාර්යඵල නිර්ණායක සහ කාර්යඵල ප්‍රමිති.

v. අභ්‍යන්තර සාධාරණත්වය සහ බාහිර සාධාරණත්වය.

(ලකුණු 3 බැගින්)
(මුළු ලකුණු 15)

(ආ) කොටස

(3)

i. "මානව සම්පත් කළමනාකරණය යනු යම් නිශ්චිත සංවිධානයක පරමාර්ථ ඉටුකර ගැනීම උදෙසා පවතින මානව සම්පත කාර්යක්ෂමව සහ සඵලව උපයෝජනය කිරීමයි" (ඕපාත 2009).

මෙම ප්‍රකශය උදාහරණ යොදාගනිමින් පහදන්න.

(ලකුණු 10)

ii. "ඵලදායී සහ තෘප්තිකර රැකියාවක් නිර්මාණය කළ යුත්තේ කාර්යක්ෂමතා මූලිකාංග හා චර්යා මූලිකාංග අතර තුලනයක් ඇතිකර ගැනීමෙනි". මෙම ප්‍රකාශයට ඔබ එකඟවේද? කාර්යක්ෂමතා සහ චර්යා මූලිකාංග යොදා ගනිමින් මෙම ප්‍රකාශය පහදන්න.

(ලකුණු 10)
(මුළු ලකුණු 20)

(4)

i. "මානව සම්පත් කළමනාකරණය කාර්යයන් රැසක් ඉටුකිරීම අවශ්‍ය වන්නා වූ තොරතුරු රැකියා විශ්ලේෂණය තුලින් ලබාගත හැක. එබැවින් රැකියා විශ්ලේෂණය ඉතා වැදගත් මානව සම්පත් කළමනාකරණ කාර්යයකි". ඔබ මෙම ප්‍රකාශය සමඟ එකඟවේද? උදාහරණ යොදා ගනිමින් පහදන්න.

(ලකුණු 10)

ii. මානව සම්පත් සැලසුම්කරණ ක්‍රියාවලිය කෙටියෙන් විස්තර කරන්න.

(ලකුණු 10)
(මුළු ලකුණු 20)

(5)

i. "කාර්යඵල ඇගයීම සාර්ථක කරගැනීම පිණිස ප්‍රතිපත්තික තීරණ රැසක් ගත යුතුය." සාකච්ඡා කරන්න.

(ලකුණු 10)

ii. "රැකියාවල සාපේක්ෂ වටිනාකමට වේතන අනුකූල විය යුතුය." මෙම ප්‍රකාශයෙන් ඔබට කුමක් අදහස් වේද? සුදුසු රූප සටහන් යොදාගනිමින් මෙම ප්‍රකාශය පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 10)
(මුළු ලකුණු 20)

(6)

i. "සේවකයන් මැනවින් තෝරා ගනු ලබන්නේ නම් පුහුණු කිරීමේ සහ සංවර්ධනය කිරීමේ අවශ්‍යතාවක් නොතිබේ" ඔබ මෙම ප්‍රකාශය සමග එකඟවේද? උදාහරණ යොදාගනිමින් පහදන්න.

(ලකුණු 10)

ii. තෝරාගත් යෝග්‍යතම පුද්ගලයන් සේවකයන් වශයෙන් රැකියාවෙහි සේවා නියුක්ත කිරීමෙන් පසු ඔවුනට අනුස්ථාපන වැඩසටහනක් ක්‍රියාත්මක කිරීමට ඔබට පැවරී ඇතැයි සිතන්න. එහි ඇති වැදගත්කම තම කණ්ඩායමට ඉදිරිපත් කරන්නේ කෙසේද? විස්තර කරන්න.

(ලකුණු 10)
(මුළු ලකුණු 20)

****