IHRA
UNIVERSITY OF COLOMBO

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.

1.

(අ) කොටස

වැරදි තේරීමක්?

"වොට්සන්" පෞද්ගලික සමාගම ඇඟළුම් කර්මාන්තයේ කීර්තිමත් වෙළඳනාමයක් හිමි වසර (10) ඉතිහාසයකට උරුමකම් කියන ආයතනයකි. සේවකයින් අටසීයක් (800), පරිපාලන කාර්යමණ්ඩලය එකසිය පනහක් (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 භුක්තිවිඳීමට හැකිවන ලෙස සකස්කර තිබීම මෙහි දැකිය හැකි සුවිශේෂී ලක්ෂණයකි.

කලමනාකරණය අධ්‍යක්ෂකගේ සිට පහල මට්ටමේ සේවකයින් දක්වා සියළුම සේවකයන් එකහා 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 ඇඟළුම් 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 දුක්ගැනවිලි 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 සමස්ථ 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.

i. කාර්යක්ෂමතා මූලිකාංග සහ චර්යා මූලිකාංග.

ii. අභ්‍යන්තර ආකර්ෂණය සහ බාහිර ආකර්ෂණය.

iii. අභ්‍යන්තර සාධාරණත්වය සහ බාහිර සාධාරණත්වය.

iv. අභ්‍යන්තර මානව සම්පත් සැපයුම සහ බාහිර මානව සම්පත් සැපයුම.

v. හේලෝ ඵලය සහ ආසන්නතම ඵලය.

(ලකුණු 2 x 5)

(මුළු ලකුණු 10)

3. (ආ) 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 නුපුහුණු 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)

****

IHRA
UNIVERSITY OF COLOMBO

000017

මානව සම්පත් අභිවර්ධන ආයතනය

කොළඹ විශ්වවිද්‍යාලය - ශ්‍රී ලංකාව

ශ්‍රම අධ්‍යාපනවේදී උපාධි පරීක්ෂණය - III කොටස - 2017/2018

(ප්‍රථම සෙමෙස්තරය)

(පවත්වන ලද්දේ 2020 ජනවාරි)

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.

1) ජනගහන අධ්‍යනයය යනු කුමක්දැයි පැහැදිලිකර ජනගහන පිලිබඳ දත්ත රටක සංවර්ධන සැලසුම් සඳහා යොදාගන්නේ කෙසේදැයි පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 20)

2)

I. ජනගහනය වෙනස්වීම කෙරෙහි (Population Change) බලපාන නිශ්චායක (components) සාකච්ඡා කරන්න.

(ලකුණු 10)

II. ප්‍රජා විද්‍යාසංක්‍රාන්ති න්‍යායට (Demographic Transition Model) අනුව ජනගහන වර්ධනයේ විවිධ අවදීන්හි දැකිය හැකි ලක්ෂණ පෙන්වා දෙන්න.

(ලකුණු 10)
(මුලු ලකුණු 20)

3) "රටක මර්ත්‍යතා දර්ශක එහි සමාජ සංවර්ධනය පිළිබඳ කැඩපතකි." මෙම කියමන සුදුසු උදාහරණ සහිතව විමසන්න.

(ලකුණු 20)

4) ශ්‍රී ලංකාවේ සඵලතා සංක්‍රාන්තිය කෙරෙහි බලපෑ සාධක උදාහරණ සහිතව සාකච්ඡා කරන්න.

(ලකුණු 20)

5) සංක්‍රමණ වර්ග පැහැදිලි කර සංක්‍රමණය සඳහා තල්ලුකිරීමේ සහ ඇදගැනීමේ සාධක කොතෙක් දුරට වැදගත් වන්නේදැයි ශ්‍රී ලංකාව ඇසුරෙන් විමසන්න.

(ලකුණු 20)

6) පහත සංකල්ප කෙටියෙන් විස්තර කරන්න.

I. බාල යැපුම් අනුපාතිකය (Younger Dependency Ratio) සහ වයස්ගත යැපුම් අනුපාතිකය (Old -age Dependency Ratio)
II. දළ උපත් අනුපාතිකය (Crude Birth Rate) සහ මුළු සාඵල්‍යතා අනුපාතිකය (Total Fertility Rate)
III. ජනසංගණන (Population Censuses) සහ නියැදි සමීක්ෂණ (Sample Surveys)
IV. ජනගහන අධ්‍යනයය (Population Studies) සහ ප්‍රජා විද්‍යාව (Demography)

(මුලු ලකුණු 5X4 = 20)

7) ශ්‍රී ලංකාවේ වියපත් ජනගහනයේ ලක්ෂණ සහ වියපත් ජනගහනය ඉහළයාම හේතුකොටගෙන ඇතිවිය හැකි ගැටළු කවරේදැයි විමසන්න.

(ලකුණු 20)

8) පහත සඳහන් සංකල්ප හයෙන් (06) ඕනෑම හතරක් (04) පිළිබඳ කෙටි සටහන් ලියන්න.

I. ජනගහන පිරමීඩ (Population Pyramid)
II. ජීවන අපේක්ෂාව (Life Expectancy)
III. ශ්‍රම සංක්‍රමණ (Labour Migration)
IV. ජනගහන වර්ධනය (Population Growth)
V. සේවා වියුක්තිය (Unemployment)
VI. ලෝක පද්ධති න්‍යාය (World – System Theory)

(මුළු ලකුණු 5X4 = 20)

******

IHRA
UNIVERSITY OF COLOMBO

මානව සම්පත් අභිවර්ධන ආයතනය

කොළඹ විශ්වවිද්‍යාලය - ශ්‍රී ලංකාව

ශ්‍රම අධ්‍යාපනවේදී උපාධි පරීක්ෂණය - III කොටස - 2017/2018

(ප්‍රථම සෙමෙස්තරය)

(පවත්වන ලද්දේ 2020 ජනවාරි)

BLE 303- ශ්‍රම ආර්ථික විද්‍යාව

අයදුම්කරුවන්ට උපදෙස් :

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

(2) මෙම ප්‍රශ්න පත්‍රය ප්‍රශ්න අටකින් (08) 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.

01. "ශ්‍රී ලංකා මහ බැංකුවේ වර්තමාන අරමුණු වන්නේ කෙටිකාලීන ආර්ථික වර්ධන වේගය 4.5% පවත්වාගෙන යාමත් දිගුකාලීනව එය 6% දක්වා ඉහල නංවා ගැනීමත්ය."

i. ඉහත අරමුණු ඉටුකර ගැනීම සඳහා ශ්‍රම සාධකයේ ඇති වැදගත්කම පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 05)

ii. ඉහත අරමුණු ඉටුකර ගැනීම සඳහා ශ්‍රම වෙළඳපල තුල ඇතිවිය යුතු වෙනස්කම් මොනවාද?

(ලකුණු 05)

iii. ශ්‍රී ලංකාවේ කාන්තා ශ්‍රම බලකා සහභාගීත්ව අනුපාතය ඉහල නංවා ගැනීම සඳහා අනුගමනය කළ හැකි ක්‍රියාමර්ග මොනවාද?

(ලකුණු 10)

(මුළු ලකුණු 20)

02. "රජය කෘෂිකාර්මික ආනයන තහනම් කිරිමට තීරණය කර ඇත."

i. මෙම තීරණය ශ්‍රම ඉල්ලුමට බලපාන ආකාරය පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 05)

ii. පූර්ණ තරඟකාරී වෙළඳපලක සිටින ආයතනයක ශ්‍රම ඉල්ලුම තීරණය වන ආකාරය සුදුසු රූපසටහනක් මගින් පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 05)

iii. පහත සඳහන් ප්‍රකාශන සමඟ ඔබ එකඟවන්නේද නැද්ද යන්න දක්වා ඔබේ පිළිතුරට හේතු දක්වන්න.

(අ) පූරණ තරඟකාරී ආයතනයක ශ්‍රම ඉල්ලුම් වක්‍රය අපූර්ණ තරඟකාරී ආයතනයක ශ්‍රම ඉල්ලුම් වක්‍රයට වඩා නම්‍ය වේ.

(ලකුණු 05)

(ආ) දිගුකාලීන ශ්‍රම ඉල්ලුම් වක්‍රය පහතට බෑවුම් වන්නේ ආදේශන ප්‍රතිවිපාකය නිසාය.

(ලකුණු 05)

(මුළු ලකුණු 20)

03. i. පුද්ගලයෙකු ශ්‍රම වෙළඳපලට ශ්‍රමය සපයනවාද නැද්ද යන්න තීරණය කරන සාධක සුදුසු රූපසටහනක් යොදාගෙන පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 05)

ii. බෙකර්ගේ විග්‍රහයට අනුව වැටුප් වෙනස්වීමක ආදේශන හා ආදායම් ප්‍රතිවිපාක පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 05)

iii. පුද්ගලයෙකුගේ ශ්‍රම සැපයුම හා වැටුප අතර පවතින සම්බන්ධතාවයට බලපාන න්‍යායාත්මක කරුණු පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 05)

iv. "ප්‍රත්‍යක්ෂමූල සාධකවලට අනුව පෙනී යන්නේ වැටුප හා ස්ත්‍රී සැපයුම අතර අනුලෝම සම්බන්ධතාවයක් පැවතියද පුරුෂ ශ්‍රම සැපයුම හා වැටුප අතර එවැනි සම්බන්ධතාවයක් නොමැති බවයි." මෙවැනි තත්ත්වයක් ඇතිවීමට බලපා ඇති හේතු මොනවාද?

(ලකුණු 05)
(මුළු ලකුණු 20)

04. i. තරඟකාරී වෙළඳපලක සමතුලිත වැටුප තීරණය වන ආකාරය පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 05)

ii. ශ්‍රමයේ ඉල්ලුම් සහ සැපයුම් නම්‍යතාවයන් වැටුප තීරණය වීම සඳහා බලපාන ආකාරය සුදුසු රූප සටහන් යොදාගෙන පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 05)

iii. "වැටුප් වෙනස්වුවද ශ්‍රම සැපයුම ක්ෂණිකව වෙනස් වන්නේ නැත." මෙවැනි තත්ත්වයකදී ශ්‍රම වෙළඳපල සමතුලිතය කරා ළගාවන ආකාරය සුදුසු රූප සටහන් මගින් පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 10)
(මුළු ලකුණු 20)

05. i. පූර්ණ තරඟකාරී වෙළඳපලක කිසියම් වෘත්තියක නියලෙන සෑම ශ්‍රමිකයෙකුගේම වැටුප් එකිනෙකට සමාන වේ. මෙවැනි තත්ත්වයක් ඇතිවන්නේ කෙසේද යන්න සුදුසු රූපටසටහනක් මගින් පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 05)

ii. ශ්‍රම වෙළඳපල තුල වැටුප් වෙනස්කම් ඇතිවීමට බලපාන ප්‍රධාන කරුණු මොනවාද?

(ලකුණු 05)

iii. පහත සංකල්ප අතර වෙනස්කම් පැහැදිලි කරන්න.

(අ) අවම වැටුප් හා කාර්යක්ෂම වැටුප්

(ආ) මූල්‍ය වැටුප් හා මූර්ත වැටුප්

(ලකුණු 10)

(මුළු ලකුණු 20)

06. i. ශ්‍රම වෙළඳපල තුළ වෙනස්කම් කර සැලකීමේ විවිධ ස්වරූපයන් මොනවාද?

(ලකුණු 10)

ii. ශ්‍රම වෙළඳපල තුළ වෙනස්කම් කර සැලකීම් සිදුවන ආකාරය උදාහරණ මගින් පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 05)

iii. ශ්‍රී ලංකාවේ පවුල් සෞඛ්‍ය සේවාව සඳහා බඳවා ගනු ලබන්නේ කාන්තාවන් පමණි. මෙවැනි තත්ත්වයක් ඇතිවී ඇත්තේ මන්ද?

(ලකුණු 05)

(මුළු ලකුණු 20)

07. I වෘත්තීය සමිතියකට වැටුප් ඉහල නංවා ගැනීම සඳහා අනුගමනය කළ හැකි ප්‍රධාන ක්‍රියාමාර්ග මොනවාද?

(ලකුණු 05)

ii. වෘත්තීය සමිතියක කේවල් කිරීමේ බලය තීරණය වන ආකාරය උදාහරණයක් මගින් පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 05)

iii. “වැඩවර්ජන ඇතිවීම කළමනාකාරිත්වයට මෙන්ම වෘත්තීය සමිතිවලට ද අහිතකර ලෙස බලපායි.” එසේ නම් වැඩවර්ජන ඇති වන්නේ මන්ද?

(ලකුණු 10)

(මුළු ලකුණු 20)

08. පහත සංකල්ප අතර සම්බන්ධතාවය පැහැදිලි කරන්න.

i. භාණ්ඩ හා සේවා සඳහා ඇති ඉල්ලුම හා ශ්‍රම ඉල්ලුම

(ලකුණු 05)

ii. ශ්‍රමයේ ආන්තික නිෂ්පාදනය (MP) සහ ශ්‍රමයේ ආන්තික අයභාර නිෂ්පාදනය (MRP)

(ලකුණු 05)

iii. ප්‍රමුඛ අනුගාමික ගැටළුව හා විකල්ප ගෙවීම් ක්‍රම

(ලකුණු 10)

(මුළු ලකුණු 20)

*****

61

IHRA
UNIVERSITY OF COLOMBO

මානව සම්පත් අභිවර්ධන ආයතනය

කොළඹ විශ්වවිද්‍යාලය - ශ්‍රී ලංකාව

ශ්‍රම අධ්‍යාපනවේදී උපාධි පරීක්ෂණය - III කොටස - 2017/2018

(ප්‍රථම සෙමෙස්තරය)

(පවත්වන ලද්දේ 2020 ජනවාරි)

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 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. වෘත්තීය සමිති සහ වෘත්තීය සමිතිවාදය යන සංකල්ප විග්‍රහ කොට ඒවා අතර ඇත්තේ කුමන සබඳතාවක් ද යන්න කෙටියෙන් පැහැදිලි කරන්න. (ලකුණු 25)

02. වෘත්තීය සමිති සහ වෘත්තීය සමිතිවාදය පිළිබඳව වන න්‍යායික ප්‍රවේශ නම් කොට ඉන් තුනක් පිළිබඳ විග්‍රහයක යෙදෙන්න. (ලකුණු 25)

03. වෘත්තීය සමිති වර්ගීකරණය කොට වැඩකරන්නන් වෘත්තීය සමිතිවලට සම්බන්ධ වන්නේ කුමන අරමුණු සඳහා ද යන්න පරීක්ෂා කරන්න. (ලකුණු 25)

04. කාර්යයන්/කෘත්‍යයන් පිළිබඳව අවධානය යොමු කරමින් වෘත්තීය සමිතිවල භූමිකා මොනවාදැයි විභාග කරන්න. (ලකුණු 25)

05. ශ්‍රී ලංකාවේ වෘත්තීය සමිති බිහිවීමේ ආර්ථික, දේශපාලන, සහ සමාජ-සංස්කෘතික පසුබිම පිළිබඳව විග්‍රහයක යෙදෙන්න. (ලකුණු 25)

06. මෙරට වෘත්තීය සමිති ඉතිහාසයේ සටන්කාමී අවධිය ලෙස නම් ලද කාල පරිච්ඡේදයේ වෘත්තීය ක්‍රියාමාර්ග මොනවාද යන්න විභාග කරන්න. (ලකුණු 25)

07. නිදහසින් පසු ශ්‍රී ලංකාවේ වෘත්තීය සමිති සහ වෘත්තීය අරගල ඉතිහාසයේ දක්නට ලැබෙන විශේෂතා මොනවාදැයි පරීක්ෂා කරන්න. (ලකුණු 25)

08. පහත සඳහන් ඕනෑම දෙකක් පිළිබඳ සටහන් ලියන්න.

i. කාර්මික විප්ලවය සහ වෘත්තීය සමිති

ii. වෘත්තීය සමිතිවල ගැටළු සහ ශක්තිමත් කිරීම සඳහා වූ පියවර

iii. ශ්‍රී ලංකාවේ වෘත්තීය අරගල ඉතිහාසයේ අවිධිමත් අවධිය.

iv. 1980 ජූලි සමස්ථ මහ වැඩ වර්ජනය. (ලකුණු 25)

****