



කැලණිය විශ්වවිද්‍යාලය - ශ්‍රී ලංකාව

දුරස්ථ සහ අඛණ්ඩ අධ්‍යාපන කේන්ද්‍රය

වාණිජ හා කළමනාකරණ අධ්‍යයන පීඨය

ව්‍යාපාර කළමනාකරණවේදී (සාමාන්‍ය) උපාධි දෙවන පරීක්ෂණය (බාහිර) - 2016

සැප්තැම්බර් - 2022

BMGT E2025 - මානව සම්පත් කළමනාකරණය

ප්‍රශ්න සංඛ්‍යාව : අටයි (08)

කාලය : පැය 03 යි

ප්‍රශ්න අංක 01 සහ වෙනත් ප්‍රශ්න හතරකට පිළිතුරු සපයන්න.

ප්‍රශ්න අංක 01

පහත දක්වා ඇති උපකල්පිත සිද්ධිය කියවා අසා ඇති ප්‍රශ්නවලට පිළිතුරු සපයන්න.

'බිස්කට් නරක් වීමට නියමිතයි.'

ශ්‍රී ලංකාව දැන් මාස කිහිපයක සිට දරුණුතම ආර්ථික අවපාතයකට මුහුණ දෙමින් සිටී. දේශීය සමාගම් කෙටි කාලීන විසඳුම් සෙවීමට ප්‍රයත්න දරමින් සිටින අතර, අවපාතයේ දිගුකාලීන ප්‍රතිඵල පිළිබඳව තවමත් අදහසක් නොමැත. 'මහෙබන් බිස්කට්' නිමිකරු වන මහින් ඔහුගේ ව්‍යාපාරික අනාගතය ගැන බරපතල අවිනිශ්චිතතාවකින් සිටින අතර ඒ සඳහා ඔහුගේ අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩල රැස්වීමේදී උචිත විසඳුම් සෙවීමට යොමු වී ඇත.

රැස්වීම ආරම්භ කරමින් මහින් මෙසේ ප්‍රකාශ කළේය.

"ආර්ථික අවපාතය දිගටම පවතින නිසා රට තුළ බිස්කට් ව්‍යාපාරය දුෂ්කර ව්‍යාපාරයක් වනු ඇත".

මහින්ට ප්‍රතිචාර දක්වමින් අලෙවි ප්‍රධානියා මෙසේ පැවසුවේ :

"අපගේ ව්‍යාපාරයෙන් සියයට 70 ක් අපට අහිමි වී ඇති අතර එය කර්මාන්තයේ ද නරකම තත්ත්වය වේ. අපගේ මිල ඉහළ නැංවීමට එරෙහිව සමාජ මාධ්‍ය විරෝධතා නිසාවෙන් අපගේ නිෂ්පාදන සඳහා

ඇති ඉල්ලුම විශාල ලෙස අඩු වී ඇත. අපගේ තරගකාරී තත්ත්වයද අපට නැති වී ඇත. මෙම තත්ත්වයට වහා ප්‍රතිචාර දැක්වීමට අපට වඩාත් නම්‍යශීලී සහ කඩිසර මිනිසුන් පිරිසක් අවශ්‍ය වේ.

නිහැඬියාව බිඳිමින් මානව සම්පත් ප්‍රධානියා පවසා සිටියේ :

“ඔබ කවුරුත් දන්නා පරිදි අපගේ හොඳම නිෂ්පාදන සංවර්ධකයින් තිදෙනෙක් මෑතකදී අප හැරගිය අතර බොහෝ දෙනෙක් රට හැර යාමට වීසා බලපත්‍ර ලබා ගැනීමට කටයුතු කරමින් සිටී. අපිට තවත් ස්ථරයක් බඳවා ගැනීම සඳහා විකල්ප සැලැස්මක් අවශ්‍ය අතර එය බොහෝවිට අඩු වියදම් ප්‍රභවයක් විය හැක.

මානව සම්පත් අංශයේ ප්‍රධානියාට මහින් පිළිතුරු දෙමින් :

"අපි අඩු වියදම්, කැපවීම සහිත සහ නිර්මාණශීලී පුද්ගලයින් සොයා ගැනීම සඳහා ප්‍රජා පාදක මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ යෙදෙන අතරම, කර්මාන්තයේ ප්‍රවර්ධනය සහ බඳවා ගැනීම් දියුණු කිරීම සඳහා කර්මාන්තයේ අනෙකුත් තරඟකරුවන් සමඟ සහයෝගයෙන් කටයුතු කිරීමට නව්‍යශීලී විය යුතුය".

අලෙවිකරණ ප්‍රධානී එකතු කළේ:

“මිනිසුන් කළමනාකරණය කිරීමේදී අපි මෘදු විය යුතුයි. මේ තත්ත්වය තුළ අපි ඔවුන් ගැන බොහෝ සැලකිල්ලක් දැක්විය යුතුයි. නැතහොත් කිසිදු කැපවීමක් නොමැතිව සියලුදෙනා අපහැර යා හැක. මෙම දුෂ්කර කාලය තුළ, අපට සම්පූර්ණයෙන්ම කාර්යසාධනය මත පමණක් පදනම්ව තීරණ ගත නොහැකියි. අපි මුලින්ම මානව සම්පත් කළමනාකරණ ප්‍රතිඵල ලබා ගත යුතුයි”

මානව සම්පත් ප්‍රධානියා අලෙවි ප්‍රධානියාට එකඟ වී තහවුරු කළේ:

"ඔව්. මෙතෙක්, අපි කාර්යබහුලව සිටියේ අපගේ උපාය මාර්ග සඳහා මිනිසුන් උපයෝජනය කර ගැනීමටයි. පසුගිය වසර කිහිපය තුළ ආයතනයේ අවශ්‍යතාව පරිදි අපි වඩාත් අරමුණුකාරී වී ඇති බව මම පිළිගන්නවා".

මහින් අවසාන වශයෙන් නිගමනය කළේ :

"ඔව්, අපි අපේ සැබෑ ගැටලුව සොයා ගත යුතු අතර, පසුව අප දැන් සාකච්ඡා කළ දේ මත පදනම්ව විසඳුම් නිර්මාණය කිරීම සඳහා යා යුතුයි..."

ප්‍රශ්න :

අ. මෙම සමාගමේ සැබෑ ගැටලුව කුමක්ද? ඔබේ පිළිතුර සාධාරණීකරණය කරන්න.

(ලකුණු 05)

ආ. මෙම සමාගම අර්බුදයට මුහුණ දීම සඳහා 'කර්මාන්තය පාදක කරගත් බඳවා ගැනීම්' සහ 'ප්‍රජා පාදක මානව සම්පත් කළමනාකරණය' කරන්නේ කෙසේද?

(ලකුණු 10)

ඇ. අලෙවිකරණ ප්‍රධානියා පැවසූ පරිදි, ඔබ මානව සම්පත් කළමනාකරණය වඩා මෘදු සහ සැලකිලිමත් ලෙස සිදු කිරීමට යන්නේ කෙසේද? මෘදු සහ දෘඪ මානව සම්පත් කළමනාකරණය පිළිබඳ ඔබේ අවබෝධය භාවිතා කරමින් පිළිතුරු සපයන්න.

(ලකුණු 13)

(මුළු ලකුණු 28)

ප්‍රශ්න අංක 02

අ. 'මානව සම්පත් කළමනාකරණයේදී ප්‍රධාන වශයෙන් අවධානය යොමු කරන්නේ පුද්ගලයන් බඳවා ගැනීම, නඩත්තු කිරීම සහ උපයෝජනය කිරීම සම්බන්ධයෙනුයි'. ඔබ මෙම ප්‍රකාශයට එකඟද? කෙටියෙන් සාකච්ඡා කරන්න.

(ලකුණු 06)

ආ. විශේෂයෙන්ම 2004 න් පසු අද දක්වා මානව සම්පත් කළමනාකරණය හා මානව සම්පත් සංවර්ධන ක්ෂේත්‍රයට එරෙහිව නැගෙන ප්‍රධාන විවේචන මොනවාද?

(ලකුණු 06)

ඇ. 'මානව සම්පත් කළමනාකරණය කිසිසේත්ම පක්ෂග්‍රාහී නොවිය යුතුයි' මෙම ප්‍රකාශයට ඔබ එකඟද? ඒ ඇයි දැයි පහදන්න.

(ලකුණු 06)

(මුළු ලකුණු 18)

ප්‍රශ්න අංක 03

අ. 'HRM සහ HRD සඳහා 'විශ්ලේෂණ මට්ටම' මෙවලම ඔබ යොදන්නේ කෙසේද?

(ලකුණු 09)

ආ. 'මානව සම්පත් කළමනාකරණය සන්දර්භයව සංවේදී විය යුතුය'. උදාහරණ භාවිතයෙන් මෙම ප්‍රකාශය පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 09)

(මුළු ලකුණු 18)

ප්‍රශ්න අංක 04

- අ. 'අනුස්ථාපනය සහ සමාජානුයෝජනය' අතර වෙනස කුමක්ද?
(ලකුණු 03)
- ආ. සමාජානුයෝජන ක්‍රියාවලිය පැහැදිලි කරන්න.
(ලකුණු 09)
- ඇ. 'සමාජානුයෝජන වැඩසටහනක්' සැලසුම් කිරීමේ පියවර සහ අදියර කෙටියෙන් සඳහන් කරන්න.
(ලකුණු 06)
(මුළු ලකුණු 18)

ප්‍රශ්න අංක 05

- අ. 'උපද්‍රව යනු පාලනය නොකළහොත් හානි ගෙන දිය හැකි දෙයකි.' රැකියා ස්ථානයේ ඇති විය හැකි ප්‍රධාන උපද්‍රව වර්ග උදාහරණ සහිතව පැහැදිලි කරන්න.
(ලකුණු 09)
- ආ. සෞඛ්‍ය සහ ආරක්ෂිත සේවා කොන්දේසි සහතික කිරීම සඳහා ආයතනවලට ගත හැකි උපාය මාර්ග මොනවාද? පැහැදිලි කරන්න.
(ලකුණු 09)
(මුළු ලකුණු 18)

ප්‍රශ්න අංක 06

- අ. ඔබ පැමිණිල්ලකින් දුක්ගැනවිල්ලකින් වෙන් කර හඳුනා ගන්නේ කෙසේද? පැහැදිලි කරන්න.
(ලකුණු 09)
- ආ. 'සේවකයෙකුගේ දුක්ගැනවිල්ලක් නිවැරදිව හඳුනා නොගන්නේ නම්, එය අවසානයේ සේවකයින්ට මෙන්ම විශාල වශයෙන් ආයතනයට ද හානි ගෙන එයි.'
ඔබ මෙම ප්‍රකාශය සමඟ එකඟද? ඔබේ පිළිතුර සාධාරණීකරණය කරන්න.
(ලකුණු 09)
(මුළු ලකුණු 18)

ප්‍රශ්න අංක 07

අ. සමාගමක වෙනත කළමනාකරණ ක්‍රියාවලිය කෙටියෙන් පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 09)

ආ. 'තාරක, අරලිය (පුද්ගලික) සමාගමේ මානව සම්පත් කළමනාකරු වන අතර රුවන් මානව සම්පත් දෙපාර්තමේන්තුවේ ලිපිකරුවෙකි. රුවන්ගේ වැඩ බොහෝ දුරට පරිපූර්ණයි, නමුත් ඔහු දෙවතාවක් දිවා ආහාර ලබා ගැනීමෙන් පසු රැකියාවට පැමිණ නැති බව නිරීක්ෂණය විය."

ඔබ මෙම සංවිධානයේ මානව සම්පත් කළමනාකරු, තාරක යැයි උපකල්පනය කරන්න. මෙම තත්ත්වය හැසිරවීම සඳහා ඔබ ප්‍රගතිශීලී විනය කළමනාකරණ ක්‍රියාපටිපාටිය භාවිතා කළ යුතු ආකාරය යුතු ආකාරය පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 09)

(මුළු ලකුණු 18)

ප්‍රශ්න අංක 08

අ. නිසි සේව්‍ය-සේවක සබඳතා, රටක ජාතික හා ආර්ථික සංවර්ධනයට දායක වන්නේ කෙසේද? විස්තර කරන්න.

(ලකුණු 09)

ආ. ශ්‍රී ලාංකික සන්දර්භය තුළ නිසි සේව්‍ය සේවක සබඳතා පවත්වාගෙන යාමේදී සංවිධාන මුහුණ දෙන ගැටලු මොනවාද? පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 09)

(මුළු ලකුණු 18)

