



**කැලණිය විශ්වවිද්‍යාලය - ශ්‍රී ලංකාව**

*උරුමය සහ අඛණ්ඩ අධ්‍යාපන කේන්ද්‍රය*

**වෘත්තීය හා කළමනාකරණ අධ්‍යයන පීඨය**

ව්‍යාපාර කළමනාකරණවේදී (සාමාන්‍ය) උපාධි දෙවන පරීක්ෂණය (බාහිර) - 2021

මාර්තු - 2024

**BMGT E2025 - මානව සම්පත් කළමනාකරණය**

ප්‍රශ්න සංඛ්‍යාව : නවයයි (09)

කාලය: පැය 03 යි

ප්‍රශ්න අංක (01) ඇතුළුව තවත් ප්‍රශ්න හතරකට (04) පිළිතුරු සපයන්න.

ප්‍රශ්න අංකය 01

පහත දක්වා ඇති කුඩා සිද්ධි අධ්‍යයනය කියවා ඉන්පසු අසන ප්‍රශ්නවලට පිළිතුරු සපයන්න.

**'කොකෝ මවුන්ට්' හි උභයෝකෝටිකය**

'කොකෝ මවුන්ට්' පුද්ගලික සමාගම ලොව වොක්ලට් සහ කොකෝවා ආශ්‍රිත නිෂ්පාදනවල ප්‍රමුඛයන්ගෙන් කෙනෙක් වන ස්ටීව් සර්ලන්තයේ සිය මව් සමාගම වන GMC සමූහය (Green Mountain Coco Groups) සඳහා කොකෝවා සකසනු ලබයි. මෑතකදී GMC විසින් කොකෝ මවුන්ට්' ආයතනය අත්පත් කර ගනු ලැබූ අතර, කොකෝ මවුන්ට්හි ක්‍රියාවලීන් පරිවර්තනය කිරීමට සහ GMC හි ව්‍යාපාරික ආකෘතියට ඒවා පෙළගැස්වීම සඳහා නව උපාය මාර්ගික රාමුවක් ලබා දී ඇත. කොකෝ මවුන්ට් හි ශ්‍රී ලංකාවේ මෙහෙයුම මෙහෙයවීමේදී, මූලික පර්යේෂණයක් මඟින් පෙන්වා දෙන්නේ, ශ්‍රී ලංකාව තුළ තම කටයුතු සිදුකිරීමේදී කොකෝ මවුන්ට් ප්‍රධාන වශයෙන් අවධානය යොමුකර ඇත්තේ තම සියලු සම්පත් ප්‍රශස්ථ උපයෝජනය කිරීම සඳහා තම සේවකයින් කළමනාකරණය කිරීම සහ පාලනය කිරීම සඳහා වේ. තවද, සමස්ත සේවක කළමනාකරණ ක්‍රියාවලිය ඉලක්ක මත පදනම් වී ඇති අතර, ඉහළ මට්ටමේ ඉලක්ක සපුරා ගන්නා අයට ඉහළ මට්ටමේ ප්‍රතිදාන ද ලබා දී ඇත. කෙසේ වෙතත්, පහළ කාර්යය සාධනයක්

ලබාගන්නාවූත් ආයතනය තුළ රඳවා තබා ගැනීමට උනන්දු නොවුණු අතර ඒ හේතුවෙන් ඉහළ සේවක පිරිවැටුමක්ද පවතී.

GMC හි නව කළමනාකාරිත්වයට කොකෝ මවුන්ට් විසින් තම සමාගමේ ක්‍රියාවලිය සහ මිනිසුන්ගේ ධාරිතාව ඉහළ නැංවීමට අවශ්‍ය කර ඇත. ඉලක්ක පමණක් ලඟා කරගැනීමට කැපවෙනවා වෙනුවට, GMC ට අවශ්‍ය වන්නේ, කෙකෝ මවුන්ට් විසින් මිනිසුන්ගේ සහභාගිත්වය සහ කැපවීම වැඩි කිරීමයි. මක්නිසාදයත්, පීඩිත සේවකයන්ගෙන් ප්‍රමාණාත්මක ලඟාකරගැනීම් සිදු කරනවා වෙනුවට කැපවූ මිනිසුන් තුළින් ගුණාත්මක ලඟාකර ගැනීම් සිදුකළ යුතුය යන්න විශ්වාසය පෙරදැරි කරගෙන, අරමුණු ලඟා කරගැනීමට පමණක් කැපවීම වෙනුවට මිනිසුන්ගේ සබැඳියාව (engagement) හා කැපවීම (commitment) කොකෝ මවුන්ට් විසින් වර්ධනය කිරීම කළ යුතුය යන්න GMC විසින් විශ්වාස කිරීමයි.

මේ සඳහා හේතුවන්නේ ලෝකයේ පිළිගත් හොඳ ගුණත්වයක් සහ රසයෙන් යුතු වොක්ලට් නිමවුමක් ලඟාකරගත හැක්කේ ප්‍රීතිමත් හා දැක් මිනිසුන් හරහා පමණක්ය යන්න GMC හි විශ්වාසය (philosophy) වී තිබීමයි.

වර්තමානයේ, කොකෝ මවුන්ට් මුහුණ පා ඇති අභියෝගය වන්නේ, කළමනාකරුවන් නතුකරගත් ප්‍රවේශයක (management owned approach) සිට මිනිසුන් විසින් දියත් කරන ප්‍රවේශයක් (people driven approach) දක්වා මවුන්ගේ කළමනාකාරිත්වයේ සියලු පැතිකඩයන් වෙනස් කිරීම වන අතර, පැරණි කළමනාකාරිත්වය දැන් මුහුණ පා ඇති උභතෝකෝටිකය වන්නේ මෙම මෙහෙවර ආරම්භ කරන්නේ කෙසේද යන්නයි.

අ) කොකෝ මවුන්ට් හි පැරණි කළමනාකාරිත්වය සහ GMC නව කළමනාකාරිත්වය වෙනත් පිළිබිඹු කරන HRM හි ප්‍රවේශයන් හෝ ආකෘති දෙක කුමක්ද? ඔබේ පිළිතුර හේතු සහිතව පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 12)

ආ) GMC විසින් ලබා දී ඇති මෙම නව මෙහෙවර ආරම්භ කොට පවත්වාගෙන යාම සඳහා කොකෝ මවුන්ට් හි පැරණි කළමනාකාරිත්වයට ඔබ කෙසේ උපදෙස් දෙන්නෙහිද ? ඔබේ පිළිතුර සාධාරණීකරණය කරමින් පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 16)

(මුළු ලකුණු 28)

**ප්‍රශ්න අංකය 02**

අ) "මානව සම්පත් කළමනාකරණය මුළුමනින්ම ආයතනික අරමුණු සාක්ෂාත් කර ගැනීමෙහිලා මිනිසුන් උපයෝජනය කිරීම සඳහා පවතී." මානව සම්පත් කළමනාකරණයෙහි (HRM) අර්ථය සහ අන්තර්ගතය පිළිබඳ ඔබේ දැනුම මත පදනම්ව ඉහත දක්වා ඇති ප්‍රකාශය විවේචනාත්මකව ඇගයීමට ලක් කරන්න.

(ලකුණු 10)

ආ) "ආයතනවල පැවැත්ම සහ වර්ධනය කිරීම සඳහා හා සමස්ත සංවිධානයේ ඵලදායී කළමනාකරණය සිදුකිරීම සඳහාත් මානව සම්පත් කළමනාකරණය ඉතා වැදගත් වේ". ඉහත ප්‍රකාශයේ වලංගුභාවය පරීක්ෂා කරන්න.

(ලකුණු 08)

(මුළු ලකුණු 18)

**ප්‍රශ්න අංකය 03**

අ) "සියලු සන්දර්භයන්හි (Contextual) ඒකාකාරී භාවිතයක් වෙනුවට විවිධ සන්දර්භයන් හි ඵලදායීව ක්‍රියා කිරීම සඳහා මානව සම්පත් කළමනාකරණය සන්දර්භීයව සංවේදී (Contextual Sensitive) විය යුතුය". සන්දර්භීයව සංවේදී වෙමින් මානව සම්පත් කළමනාකරණ ක්‍රියා කරන ආකාරය උදාහරණ සහිතව පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 10)

ආ) HRM සහ HRD අතර වෙනස්කම් දක්වා HRD හි ප්‍රධාන විෂය පථය පෙන්වා දෙන්න.

(ලකුණු 08)

(මුළු ලකුණු 18)

**ප්‍රශ්න අංක 04**

අ) එක් එක් ලේඛනයේ මූලික කොටස් සමඟ රැකියා විස්තරය සහ රැකියා පිරිවිතරය නිර්වචනය කරන්න.

(ලකුණු 06)

ආ) ඕනෑම HRM ක්‍රියාවලි 05ක් සැලකිල්ලට ගැනීමෙන්, එම HRM ක්‍රියාවලීන් සඳහා රැකියා විශ්ලේෂණ තොරතුරු ප්‍රයෝජනවත් වන ආකාරය පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 12)

(මුළු ලකුණු 18)

**ප්‍රශ්න අංක 05**

අ) සම්මුඛ පරීක්ෂණයක් පවත්වන විට, සම්මුඛ පරීක්ෂක, සම්මුඛ පරීක්ෂණයට සහභාගී වන පුද්ගලයා සහ සම්මුඛ පරීක්ෂණයේ ව්‍යුහය සම්බන්ධ දෝෂ තිබිය හැකිය. සම්මුඛ පරීක්ෂණයකදී සම්මුඛ පරීක්ෂකවරයා හා සම්බන්ධ දෝෂ හඳුනාගෙන පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 08)

ආ) ඔමේගා සීමාසහිත පුද්ගලික සමාගම ඔවුන්ගේ විකුණුම් පරිමාව ඉහළ නැංවීමේ අරමුණින් විකුණුම් නියෝජිතයින් 20 දෙනෙකු බඳවාගෙන ඇත. අලුතින් බඳවා ගත් මෙම අලෙවි නියෝජිතයින් සඳහා සේවක අනුස්ථාපන වැඩසටහනක් සකස් කරන්න.

(ලකුණු 10)

(මුළු ලකුණු 18)

**ප්‍රශ්න අංක 06**

අ) "සේවක සෞඛ්‍ය" සහ "සේවක ආරක්ෂාව" නිර්වචනය කරන්න.

(ලකුණු 04)

ආ) ඔබ ඇඟලුම් කම්හලක මානව සම්පත් පුහුණුකරුවෙකු යැයි සිතන්න. කර්මාන්ත ශාලාවේ සෞඛ්‍ය සහ ආරක්ෂාව පිළිබඳ ගැටලු වැඩිවීම හේතුවෙන්, ඔබේ මානව සම්පත් කළමනාකරු ඔබට කර්මාන්ත ශාලාවේ සෞඛ්‍ය සහ ආරක්ෂිත විගණනයක් කිරීමට පවරන ලදී. ඔබ හඳුනාගත් ගැටළු සහ ඇඟලුම් කම්හලේ සේවකයින්ගේ වෘත්තීය සෞඛ්‍යය සහ ආරක්ෂාව වැඩිදියුණු කිරීමේ උපාය මාර්ග ඇතුළත්කොට වාර්තාවක් සකස් කරන්න.

(ලකුණු 14)

(මුළු ලකුණු 18)

**ප්‍රශ්න අංක. 07**

අ) "සෘජු ගෙවීම්" (Direct Payment) සහ "වක්‍ර ගෙවීම්" (Indirect Payment) අතර වෙනස හඳුනා ගන්න".

(ලකුණු 08)

ආ) හොඳ වැටුප් කළමනාකරණයකදී සලකා බැලිය යුතු සාධක පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 10)

(මුළු ලකුණු 18)

ප්‍රශ්න අංක. 08

අ) රැකියා ස්ථානයේ සේවක දුක්ගැන්වීම් (Employee Grievances) අවම කිරීම සඳහා භාවිතා කළ හැකි මාර්ග මොනවාද?

(ලකුණු 09)

ආ) “සේවා ස්ථානයේ සේවක නැසීම් කළමනාකරණය කිරීම වැදගත් ආයතනික අරමුණකි. ” සේවක විනය කළමනාකරණය එය සාක්ෂාත් කර ගැනීම සඳහා වන මූලික සාධකයකි. ඔබ මෙම ප්‍රකාශය සමඟ එකඟවේද ? ඔබේ පිළිතුර විස්තර කරන්න.

(ලකුණු 09)

(මුළු ලකුණු 18)

ප්‍රශ්න අංක. 09

අ) කාර්යසාධන ඇගයීම (Performance Evaluation) සිදු කළ යුත්තේ සේවා ස්ථානයේ සිටින සේවකයින්ගේ පුහුණු අවශ්‍යතා (Training Needs) හඳුනා ගැනීම සඳහා පමණි, ඔබ මෙම ප්‍රකාශය සමඟ එකඟද, ඔබේ පිළිතුර සාධාරණීකරණය කරන්න.

(ලකුණු 09)

ආ) සංවිධානය තුළ "සේවක සබඳතාවල" (Employee Relations) වැදගත්කම පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 09)

(මුළු ලකුණු 18)