



කැලණිය විශ්වවිද්‍යාලය - ශ්‍රී ලංකාව

උරුම සහ අඛණ්ඩ අධ්‍යාපන කේන්ද්‍රය

වෘණිජ හා කළමනාකරණ අධ්‍යයන පීඨය

ව්‍යාපාර කළමනාකරණවේදී (සාමාන්‍ය) උපාධි දෙවන පරීක්ෂණය (බාහිර) - 2022

දෙසැම්බර් - 2024

BMGT E2025 - මානව සම්පත් කළමනාකරණය

ප්‍රශ්න සංඛ්‍යාව : අටයි (08)

කාලය: පැය 03 යි

අංක එක (01) ප්‍රශ්නයට සහ වෙනත් ප්‍රශ්න හතරකට පිළිතුරු සපයන්න.

ප්‍රශ්න අංක 01

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

'රන් පොල් ආදරය සහ ආතතිය'

'රන් පොල්' පුද්ගලික සමාගම ඇමරිකා එක්සත් ජනපදය, මැදපෙරදිග සහ ඕස්ට්‍රේලියාවේ අපනයන වෙළඳපොළවල් සඳහා පොල් යොදා ගනිමින් නිෂ්පාදන මාලාවක් සකසයි. මෑතක දී සමාගම අඩු පොල් අස්වැන්න, අඩු ඵලදායිතාව, පොල් වගාවේ වැඩ කිරීමට කම්කරුවන් හිඟකම, අධික නිෂ්පාදන පිරිවැය සහ අවශ්‍ය පොහොර නොමැතිකම වැනි ගැටලු කිහිපයකට මුහුණ දෙයි. සමාගම ප්‍රධාන වශයෙන් පවුලේ ව්‍යාපාරයක් ලෙස පවත්වාගෙන යන අතර රංජීත් මහතා සහ ඔහුගේ බිරිඳ සුනිමලා මහත්මිය සියළුම කළමනාකරණ අංශවල ප්‍රධාන භූමිකාවන් ඉටු කරයි. රංජීත් මහතා තම බිරිඳට සියල්ලටම වඩා ආදරය කරන අතර ඔහුගේ බිරිඳ තම සැමියාට විශාල සහයෝගයක් ලබා දෙයි. පරිපාලන සහකාරවරුන් දෙදෙනෙකු හැරුණු විට, කොන්ත්‍රාත් පදනම මත කම්කරුවන් 75 දෙනෙකු සමඟ විකුණුම්කරුවන් හතර දෙනෙකු සිටී. රංජීත් මහතාගේ අදහස වන්නේ සුනිමලා මහත්මිය ප්‍රධාන වශයෙන් ශ්‍රම ප්‍රශ්නය සහ වැටුප් ප්‍රශ්න හසුරුවන අතර, සමස්ත පරිපාලනය පවත්වාගෙන යාමට සහ අපනයන වෙළඳපොළ හැසිරවීමට නව කළමනාකරුවෙක් බඳවා ගැනීමට අවශ්‍ය බවයි. රංජීත් මහතා කෘෂිකාර්මික උපාධියක් ලබා ඇති අතර

පියාගේ මරණයෙන් පසු වසර විස්සක් මෙම පොල් ඉඩම පවත්වාගෙන යයි. සුනිමලා මහත්මිය මීට වසර පහකට පෙර සමාගමට සම්බන්ධ වූ අතර ඇය උසස් අධ්‍යාපනය දක්වා එක්සත් රාජධානියේ ඉගෙනුම ලැබුවාය.

රංජිත් මහතාගේ යෝජනා නිසා අඹුසැමියන් අතර යම් යම් මතභේද ඇති වී ඇති අතර අලෙවිකරණය සහ කළමනාකරණය සම්බන්ධයෙන් තමන්ට තවත් වගකීම් අවශ්‍ය බව සුනිමලා මහත්මිය සිතයි. දේශීය හා ජාත්‍යන්තර වෙළඳපොළේ පවතින අවිනිශ්චිතතා සහ නව අභියෝග හේතුවෙන් තම ව්‍යාපාරයට වෘත්තිකයන්ගේ සහාය අවශ්‍ය බව රංජිත් මහතා සිතයි.

කම්කරුවන් අතර අධීක්ෂණ කාර්යභාරයක් ඉටු කරන පළපුරුදු සේවක සුමනපාල මහතා රංජිත් මහතාට යෝජනා කළේ නව සේවකයින් බඳවා ගැනීමට සහ ඔවුන් රඳවා තබා ගැනීමට වැඩි අවධානයක් යොමු කළ යුතු බවයි. නාගරික ප්‍රදේශවල වෙනත් ස්ථානවල සේවයේ යෙදී සිටින කම්කරුවන්ට දැන් බොහෝ විකල්ප ඇති බැවින් මූල්‍යමය සහ මූල්‍ය නොවන වශයෙන් වැඩි ප්‍රතිලාභ ලබා දෙන ලෙස ඔහු වැඩිදුරටත් පෙන්වා දුන්නේය. මිනිසුන්ට කාරුණික වීමට අමතරව, මිනිසුන්ට පැමිණ සේවයේ රැඳී සිටීමට තවත් මුදල් සහ ප්‍රතිලාභ අවශ්‍ය බව සුමනපාල පෙන්වා දී ඇත. නිෂ්පාදන පරිමාව අනුව උපයා ගත හැකි බැවින් නිෂ්පාදන අංශයේ සේවකයින්ට අඩු ගැටළු ඇති නමුත් වර්තමානයේ නිෂ්පාදන මට්ටම අඩුවීම නිසා ඔවුන් ද අසතුටින් සිටින බව ඔහු පෙන්වා දී ඇත.

මේ හේතු නිසා රංජිත් මහතා ආතතියට පත්ව සිටින අතර කුමක් කළ යුතුද සහ මෙම ගැටලුවලට මුහුණ දෙන්නේ කෙසේද යන්න ගැන කල්පනා කරමින් සිටී.

අ) සමාගම තුළ ඇති සියලුම ගැටළු ඇති කර ඇති මෙම සමාගමේ මූලික ගැටළුව කුමක්ද? ඔබේ පිළිතුර සාධාරණීකරණය කරන්න.

(08 ලකුණු)

ආ) පිළිතුරු ලබා දීමේදී සමාගමේ ස්වභාවය සහ එහි මෙහෙයුම් සැලකිල්ලට ගනිමින්, මෙම සමාගමේ මිනිසුන්ගේ ගැටලු විසඳීම සඳහා නිසි සංවිධානාත්මක මානව සම්පත් පරිචයන් වැදගත් වන්නේ කෙසේදැයි පැහැදිලි කරන්න.

(09 ලකුණු)

අ) මෙම කුඩා සිද්ධි අධ්‍යයනයේ පැහැදිලි කර ඇති පරිදි පොල් කර්මාන්තයේ පැන නගින ගැටළු විසඳීම සඳහා තීරණාත්මක කාර්යභාරයක් ඉටු කිරීම සඳහා ජාතික මට්ටමින් රජයට මැදිහත් විය හැකි ආකාරය පැහැදිලි කරන්න. සුදුසු උදාහරණ තිබේ නම් භාවිතා කරන්න.

(ලකුණු 11)

(මුළු ලකුණු 28)

ප්‍රශ්නය: අංක 02

අ) HRM සැමවිටම ආයතනික අරමුණු සාක්ෂාත් කර ගැනීම සඳහා පුද්ගලයින් උපයෝජනය (Utilization) කෙරෙහි පමණක් අවධානය යොමු නොකළ යුත්තේ ඇයි? ඔබේ පිළිතුර සාධාරණීකරණය කරන්න.

(ලකුණු 10)

ආ) සංවිධානවල පැවැත්ම සහ වර්ධනය සහ ඵලදායී කළමනාකරණය සඳහා HRM ඉතා වැදගත් වන්නේ කෙසේදැයි පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 08)

(මුළු ලකුණු 18)

ප්‍රශ්න අංක 03

අ) සෑම සන්දර්භයකදීම එකම මානව සම්පත් කළමනාකරණ ක්‍රම භාවිතා කරනවාට වඩා HRM සන්දර්භීයව සංවේදී වන්නේ කෙසේද යන්න කෙටියෙන් පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 10)

ආ) ඔබ මානව සම්පත් සංවර්ධනය (HRD) මානව සම්පත් කළමනාකරණයෙන් (HRM) වෙන්කර හඳුනා ගන්නේ කෙසේද? කෙටියෙන් පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 08)

(මුළු ලකුණු 18)

ප්‍රශ්න අංක 04

අ) රැකියා විශ්ලේෂණයේ ප්‍රතිඵල ලේඛන දෙක නම් කර එම ලේඛන ඒවායේ මූලික කොටස් සමඟ පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 06)

ආ) ඕනෑම මානව සම්පත් කළමනාකරණ ක්‍රියාවලි 05 ක් සැලකිල්ලට ගැනීමෙන්, ඒවා එලදායි ආයතනික කාර්ය සාධනය සඳහා උපකාරී වන ආකාරය පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 12)

(මුළු ලකුණු 18)

ප්‍රශ්න අංක 05

අ) තෝරා ගැනීමේ ක්‍රියාවලියේදී සම්මුඛ පරීක්ෂක (interviewer), සම්මුඛ පරීක්ෂිතයා (interviewee) සහ සම්මුඛ පරීක්ෂණයේ ව්‍යුහය (interview structure) හා සම්බන්ධ දෝෂ හඳුනාගෙන පැහැදිලි කරන්න .

(ලකුණු 08)

ආ) 'ආයතනික කාර්ය සාධනය ඉහළ නැංවීමේ අරමුණින් Grand Garment විසින් කළමනාකරණ අභ්‍යාසලාභීන් විසි දෙනෙකු (20) බඳවා ගෙන ඇත.' මෙම අලුතින් බඳවාගත් කළමනාකරණ අභ්‍යාසලාභීන් සඳහා ප්‍රේරක වැඩසටහනක් සැලසුම් කරන්න.

(ලකුණු 10)

(මුළු ලකුණු 18)

ප්‍රශ්න අංක 06

අ) "සේවක සෞඛ්‍යය" සහ "සේවක ආරක්ෂාව" අතර වෙනස හඳුනාගන්න.

(ලකුණු 04)

ආ) ඔබ ටයර් නිෂ්පාදන සමාගමක මානව සම්පත් සීමාවාසිකයකු (HR Intern) යැයි සිතන්න. කර්මාන්තශාලාවේ සෞඛ්‍යය සහ ආරක්ෂාව පිළිබඳ ගැටලු වැඩිවීම හේතුවෙන්, ඔබේ මානව සම්පත් කළමනාකරු ඔබට කර්මාන්ත ශාලාවේ සෞඛ්‍යය සහ ආරක්ෂාව සම්බන්ධයෙන් විගණනයක් කිරීමට පවරන ලදී. ඔබ හඳුනාගත් ගැටළු සහ කර්මාන්තශාලාවේ සේවකයින්ගේ වෘත්තීය සෞඛ්‍යය සහ ආරක්ෂාව වැඩිදියුණු කිරීමේ උපාය මාර්ග ඇතුළත් වාර්තාවක් සකස් කරන්න .

(ලකුණු 14)

(මුළු ලකුණු 18)

ප්‍රශ්න අංක 07

අ) "වක්‍ර ගෙවීම" වෙනින් "සෘජු ගෙවීම" වෙන් කරන්න.

(ලකුණු 04)

ආ) එලදායි වැටුප් කළමනාකරණ පද්ධතියක ගුණාංග කෙටියෙන් පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 06)

ඇ) ආයතනයක කාර්ය සාධනය ඇගයීමේ අරමුණු සාකච්ඡා කරන්න.

(ලකුණු 08)

(මුළු ලකුණු 18)

ප්‍රශ්න අංක 08

අ) සේවා ස්ථානයේ සේවක දුක්ගැන්වීලි හැසිරවිය හැකි ආකාරය පැහැදිලි කරන්න?

(ලකුණු 06)

ආ) ආයතනයක් සුමටව ක්‍රියාත්මක වීමට විනය කළමනාකරණය ඉතා වැදගත් වේ. සංවිධානයක විනය කළමනාකරණයේ පොදු රාමුව පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 12)

(මුළු ලකුණු 18)