



කැලණිය විශ්වවිද්‍යාලය - ශ්‍රී ලංකාව

දුරස්ථ සහ අඛණ්ඩ අධ්‍යාපන කේන්ද්‍රය

වාණිජ හා කළමනාකරණ අධ්‍යයන පීඨය

ව්‍යාපාර කළමනාකරණවේදී (සාමාන්‍ය) උපාධි දෙවන පරීක්ෂණය (බාහිර) - 2023

අප්‍රේල් - 2025

BMGTE 2025 - මානව සම්පත් කළමනාකරණය

ප්‍රශ්න සංඛ්‍යාව : අටයි (08)

කාලය: පැය 03 යි

පළමු ප්‍රශ්නය (01) සහ වෙනත් ප්‍රශ්න හතරකට (04) පිළිතුරු සපයන්න.

ප්‍රශ්න අංක 01

සිද්ධි අධ්‍යනය කියවා පහත අසා ඇති ප්‍රශ්නවලට පිළිතුරු සපයන්න.

‘සිලෝනිකා වී ද සිරිනි ද? බොතේපුගේ උභතෝකෝටිකය.

‘සිලෝනිකා තේ පුද්ගලික සමාගම, ඇමරිකා එක්සත් ජනපදය, මැදපෙරදිග, රුසියාව සහ පෝලන්තය වැනි නැගෙනහිර යුරෝපීය රටවලට අපනයනය කිරීම සඳහා සිලෝනිකා සන්නාමය යටතේ තේ නිෂ්පාදන පෙළක් සකස් කරයි. මෑතකදී, සමාගම අඩු තේ වගාව, අඩු ඵලදායිතාව, තේ දළ නෙළන්නන් ලෙස කම්කරුවන් නොමැතිකම සහ නිෂ්පාදන හා පොහොරවල අධික පිරිවැය වැනි ගැටළු කිහිපයකට මුහුණ දෙයි. සමාගම ප්‍රධාන වශයෙන් පවුලේ ව්‍යාපාරයක් ලෙස පවත්වාගෙන යන අතර බොතේපු මහතා සහ ඔහුගේ බිරිද සිරිනි මහත්මිය සියලු කළමනාකරණ අංශවල ප්‍රධාන භූමිකාවන් ඉටු කරයි. සුපරීක්ෂකවරුන් දස දෙනෙකුට අමතරව කම්හල් කළමනාකරුවෙකු සහ සහකාර කම්හල් කළමනාකරුවෙකු හැරුණු විට, කොන්ත්‍රාත් පදනම මත සේවය කරන කම්කරුවන් 85 දෙනෙකු සහ විකුණුම් විධායකයින් පස් දෙනෙකු සිටී. නව කළමනාකාර අධ්‍යක්ෂවරයා යටතේ සිරිනි මහත්මියට සමස්ත පරිපාලනය පැවරීම හා නිෂ්පාදන සහ විකුණුම් මෙහෙයුම් ඇතුළුව සමස්ත ව්‍යාපාරය බලා ගැනීමට කළමනාකරණ අධ්‍යක්ෂවරයෙකු බඳවා

ගැනීමට බොතේජු මහතා අදහස් කරයි. බොතේජු මහතා සිතන්නේ තමා විශ්‍රාම යාමට ආසන්නව සිටින බැවින් සහ මෙම වර්ධනය වන ව්‍යාපාරය දැනට මුහුණදෙන ප්‍රශ්න කළමනාකරණය කිරීම සඳහා වෘත්තීය විශේෂඥතාව අවශ්‍ය බවයි.

බොතේජු මහතාගේ යෝජනා නිසා දෙදෙනා අතර මතභේද පවා හටගෙන ඇති අතර, සිරිනි මහත්මියගේ අදහස වන්නේ නව කළමනාකරණ අධ්‍යක්ෂක ඇයට වාර්තා කළයුතු බවයි.

කෙසේ වෙතත්, වඩාත්ම පළපුරුදු අධීක්ෂක නදීරත් මහතා බොතේජු මහතාට යෝජනා කළේ, ශ්‍රම හිඟය දැන් කර්මාන්තයේ උග්‍ර ගැටලුවක් බැවින්, නව සේවකයින් බඳවා ගැනීමට, ඔවුන් තබා ගැනීමට සහ ඔවුන් රඳවා ගැනීමට වැඩි අවධානයක් යොමු කළ යුතු බවයි. නගර ප්‍රදේශවල වෙනත් ස්ථානවල වැඩ කිරීමට කම්කරුවන්ට දැන් බොහෝ විකල්ප ඇති බැවින් මූල්‍යමය වශයෙන් වැඩි ප්‍රතිලාභ ලබා දීම ඉතා වැදගත් බව ඔහු තවදුරටත් පෙන්වා දුන්නේය. නිෂ්පාදන කම්හල ක්‍රියාත්මක නොවන විට, කම්කරුවන් නගරවල ශ්‍රමික ශ්‍රමය සඳහා යන බවත්, සමහර විට කම්හලට කම්කරුවන් ආපසු අවශ්‍ය වූ විට ඔවුන් නොපැමිණෙන බවත් ඔහු පෙන්වා දී ඇත. ඇණවුම් නියමිත වේලාවට නොයැවීම නිසා කම්හලේ මෙම ගැටළු දැන් එහි ජාත්‍යන්තර වෙළඳපොළට බරපතල ලෙස බලපා ඇත. බොතේජු මහතා දැන් ආතතියට පත්ව සිටින අතර කුමක් කළ යුතුද? සහ මෙම ගැටළු වලට මුහුණ දිය යුතු ආකාරය ගැන ඔහු සිතමින් සිටී. ඔහුට දැන් ඔහුගේ පවුල සමඟ, සමාගමේ සමස්ත කළමනාකරණය, කම්හලේ ශ්‍රම කළමනාකරණය සහ ජාත්‍යන්තර වෙළඳපොළේ රැඳී සිටින්නේ කෙසේද යන්න පිළිබඳ ගැටළු ඇති වී තිබේ.

අ) බොතේජු මහතාට උපදේශනය ලබා දීම සඳහා ඔබව උපදේශකයෙකු ලෙස පත් කළහොත්, මෙම සමාගමේ මූල ගැටලුව (Root problem) ලෙස ඔබ හඳුනා ගන්නේ කුමක්ද? ඔබේ පිළිතුර සාධාරණීකරණය කරන්න.

(ලකුණු 08)

ආ) කම්කරුවන් සහ සමාගමේ කළමනාකාරිත්වය පිළිබඳ ගැටළු විසඳීමට උපකාරී වන නිසි මානව සම්පත් පිළිවෙත් මොනවාද යන්න පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 09)

ඇ) මෙම අවස්ථාවෙහිදී පැහැදිලි කර ඇති පරිදි කර්මාන්තයේ මතුවන ගැටළු විසඳීම සඳහා තීරණාත්මක කාර්යභාරයක් ඉටු කිරීම සඳහා රජයට ජාතික මට්ටමින් මැදිහත් විය හැකි ආකාරය පැහැදිලි කරන්න. සුදුසු උදාහරණ තිබේ නම් භාවිතා කරන්න.

(ලකුණු 11)

(මුළු ලකුණු 28)

ප්‍රශ්න අංක 02

- අ) ‘මානව සම්පත් කළමනාකරණය යනු සංවිධානවල මානව සම්පත උපයෝජනය කරගැනීම ලෙස අදහස් කෙරේ’ ඔබ මෙම ප්‍රකාශය සමඟ එකඟද? ඔබේ පිළිතුර සාධාරණීකරණය කරන්න.

(ලකුණු 10)

- ආ) ‘මානව සම්පත් කළමනාකරණය තවදුරටත් සභායක කාර්යයක් නොවන අතර එය සංවිධානවල ව්‍යාපාරික හවුල්කරුවෙකි’ සංවිධානවල මානව සම්පත් කළමනාකරණයෙහි වැදගත්කම ඉස්මතු කරමින් මෙම ප්‍රකාශයේ වලංගුභාවය සාධාරණීකරණය කරන්න.

(ලකුණු 08)

(මුළු ලකුණු 18)

ප්‍රශ්න අංක 03

- අ) “මානව සම්පත් කළමනාකරණය සන්දර්භීයව සංවේදී වන අතර එය සෑම තැනකම සමාන ආකාරයකින් ක්‍රියාත්මක කළ නොහැකි” බව මානව සම්පත් විශේෂඥයෙකු පවසයි. ඔබ මෙම ප්‍රකාශය සමඟ එකඟද? ඔබේ පිළිතුර සාධාරණීකරණය කරන්න.

(ලකුණු 10)

- ආ) ව්‍යාපාරයේ උපාය මාර්ග ක්‍රියාත්මක කිරීමේදී මානව සම්පත් කළමනාකරණය (HRM) හැර මානව සම්පත් සංවර්ධනය (HRD) වැදගත් වන්නේ කෙසේදැයි කෙටියෙන් පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 08)

(මුළු ලකුණු 18)

ප්‍රශ්නය අංක 04

- අ) සංවිධානවල මානව සම්පත් සැලසුම් කිරීම යන්නෙන් අදහස් කරන්නේ කුමක්ද?

(ලකුණු 04)

ආ) 'මානව සම්පත් සැලසුම් කිරීම, මානව සම්පත් කළමනාකරණ ක්‍රියාවලීන්හි සමස්ත සාර්ථකත්වය තීරණය කරනු ඇත'. අනෙකුත් මානව සම්පත් ක්‍රියාවලීන් සිදු කිරීමේදී මානව සම්පත් සැලසුම් කිරීමේ වැදගත්කම ඉස්මතු කරමින් ඔබ මෙම ප්‍රකාශය සාධාරණීකරණය කරන්නේ කෙසේද?

(ලකුණු 07)

ඇ) උදාහරණයක් භාවිතා කරමින්, මානව සම්පත් සැලසුම් කිරීමේ ක්‍රියාවලිය කෙටියෙන් පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 07)

(මුළු ලකුණු 18)

ප්‍රශ්න අංක 05

අ) රාජ්‍ය බැංකුවක කළමනාකරණ අභ්‍යාසලාභියෙකු සඳහා රැකියා විස්තරයක් සහ රැකියා පිරිවිතරයක් සකස් කරන්න.

(ලකුණු 06)

ආ) බඳවා ගැනීම් සහ තේරීම්, පුහුණුව සහ සංවර්ධනය, කාර්ය සාධන කළමනාකරණය සහ වේතන කළමනාකරණය කෙරෙහි අවධානය යොමු කරමින්, ආයතනික සාර්ථකත්වය සඳහා මානව සම්පත් (HR) ක්‍රියාවලීන්හි වැදගත්කම පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 12)

(මුළු ලකුණු 18)

ප්‍රශ්න අංක 06

අ) සේවක අනුස්ථාපනය යනු කුමක්ද? සහ එය සංවිධානයකට වැදගත් වන්නේ ඇයිදැයි පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 08)

ආ) රායා ගැමන් විසින් නුගේගොඩ හි අලුතින් විවෘත කරන ලද අලෙවිසැල සඳහා නව අලෙවි නියෝජිතයින් විසි දෙනෙකු (20) බඳවා ගෙන ඇත. මෙම අලුතින් බඳවා ගත් අලෙවි නියෝජිතයින් සඳහා දින 03 ක අනුස්ථාපන වැඩසටහනක් සැලසුම් කරන්න.

(ලකුණු 10)

(මුළු ලකුණු 18)

ප්‍රශ්න අංක 07

අ) "සේවක සෞඛ්‍යය" සහ "සේවක ආරක්ෂාව" අතර වෙනස හඳුනා ගන්න.

(ලකුණු 04)

ආ) ආයතනික සන්දර්භය තුළ සේවක සෞඛ්‍යයට බලපාන සාධක සහ ඒවායේ ප්‍රතිවිපාක පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 06)

ඇ) රබර් නිෂ්පාදන කර්මාන්ත ශාලාවේ සේවක සෞඛ්‍ය සහ ආරක්ෂාව කළමනාකරණය කිරීම සඳහා යෝජනාවක් සකස් කිරීම.

(ලකුණු 08)

(මුළු ලකුණු 18)

ප්‍රශ්න අංක 08

අ) එලදායී වැටුප් කළමනාකරණ පද්ධතියක ගුණාංග සහ සංවිධානාත්මක සාර්ථකත්වය සඳහා එහි වැදගත්කම පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 08)

ආ) සංවිධානයක විනය කටයුතු හසුරුවන විට "උණුසුම් උද්‍යාන ආකෘතිය" සහ "සැන්ඩ්විච් ආකෘතිය" යන සංකල්ප පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 10)

(මුළු ලකුණු 18)