



කැලණිය විශ්වවිද්‍යාලය - ශ්‍රී ලංකාව

දුරස්ථ සහ අඛණ්ඩ අධ්‍යාපන කේන්ද්‍රය

වාණිජ හා කළමනාකරණ අධ්‍යයන පීඨය

ව්‍යාපාර කළමනාකරණවේදී (සාමාන්‍ය) උපාධි දෙවන පරීක්ෂණය (බාහිර) - 2024

ජූනි - 2026

BMGTE 2025 - මානව සම්පත් කළමනාකරණය

මෙම ප්‍රශ්න පත්‍රය ප්‍රශ්න අටකින් (08) සමන්විත වේ.

කාලය: පැය 03

පළමු ප්‍රශ්නයට (01) සහ වෙනත් ප්‍රශ්න හතරකට පිළිතුරු සපයන්න.

ප්‍රශ්න අංක 01

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

මීගෝ අර්බුදයක!

මීගෝ නමින් හැඳින්වෙන මහා පරිමාණ දේශීය සමාගමක් විසින් ඔබව මෑතකදී මානව සම්පත් උපදේශකයෙකු ලෙස බඳවා ගෙන ඇති බව සිතන්න. මීගෝ ලොව පුරා වාණිජ වායු සමීකරණ සහ සිසිලන යන්ත්‍ර නිර්මාණය කර, නිෂ්පාදනය කර අලෙවි කරයි. දැනට එහි ස්ථාන තුනක සේවකයින් 1,000 කට අධික සංඛ්‍යාවක් සිටින අතර, එහි කොළඹ මූලස්ථානයේ 500 ක්, අම්පාරේ නිෂ්පාදන කම්හලක 300 ක් සහ දැන් යාපනයේ එහි නවතම නිෂ්පාදන කම්හලේ 200 කට අධික සංඛ්‍යාවක් සිටී.

සමාගමට තම ආයතනික වටිනාකම් සහ ප්‍රතිපත්ති තම නවතම සේවකයින් සමඟ සන්නිවේදනය කිරීමේ සහ බෙදා ගැනීමේ ගැටළුවක් ඇති වී තිබේ. මීගෝහි යාපනයේ තම කම්හල තුළ ඇති ගැටළුව නම්, ආයතනික වටිනාකම් සහ ප්‍රතිපත්ති සේවකයින් විසින් හොඳින් භාර නොගැනීමයි, එයට හේතුව වන්නේ, ඔවුන් ආයතනික වටිනාකම් සහ සේවක සංස්කෘතිය අතර සංස්කෘතික විෂමතාවයක් දකින නිසාය.

අම්පාර කම්හලේ ගැටළුව කේන්ද්‍රගත වී ඇත්තේ බොහෝ දුරට සිංහල වන කළමනාකරුවන් සහ කම්හල අවට පදිංචි බොහෝ දුරට මුස්ලිම් සහ දෙමළ වන එහි නව සේවකයින් අතර වන දුර්වල සන්නිවේදනය වටා ය.

“අපගේ ආයතනික සංස්කෘතිය සෑම තැනකම එක හා සමාන වීමට අපට අවශ්‍යයි”. මීගෝ හි ප්‍රධාන විධායක නිලධාරියා පැහැදිලි කරයි. ඔහු තවදුරටත් මෙසේ පැවසීය; “කොළඹ අපි කරන සෑම දෙයක්ම අපගේ සියලුම ස්ථානවල පිළිගත්, සම්මත පිළිවෙතක් වීමට අපට අවශ්‍යයි, නමුත් එය යාපනයේ සහ අම්පාරේ අපගේ සේවකයින් පිළිගන්නා බව නොපෙනේ.” අම්පාර කම්හලේ කළමනාකාරිනිය පැවසුවේ යාපනේ සිංහල කළමනාකරුවන් මීගෝගේ සංස්කෘතිය ඉගෙන ගැනීමට එහි සේවකයින්ට ඇති හැකියාව ගැන කලකිරී සිටින අතර, එහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස කම්හලේ ඵලදායිතාවයට එය අහිතකර ලෙස බලපා ඇති බවයි.

යාපන කම්හලේ මානව සම්පත් ප්‍රධානියා පැවසුවේ “මෙහි විධායක නිලධාරීන් පවා බොහෝ විට ඔවුන්ගේ අදහස් ප්‍රකාශ නොකරන අතර බොහෝ විට මීගෝගේ සංස්කෘතිය ඉගෙන ගැනීම සම්බන්ධයෙන් එකිනෙකා සමඟ සමගියක් නැති බව ද පෙනේ. සේවකයින්ගේ ප්‍රමාදය නිසා කාර්ය මණ්ඩල රැස්වීම් නිතර ප්‍රමාද වීම නිසා කළමනාකරුවන් ද කලකිරීමට පත්ව සිටිති. සාමාන්‍යයෙන් ඔවුන්ගේ කළමනාකරුවන්ට වඩා බාල සේවකයින්, තම කාර්යයන් කරන්නේ කෙසේදැයි හරියටම ඔවුන්ට නොකියන බව නිසා කලකිරීමට පත්ව සිටිති; ඒ වෙනුවට, මහ පෙන්වීම සඳහා ඔවුන්ගේ සේවක අත්පොත් කියවන ලෙස ඔවුන්ට කියනු ලැබේ. ප්‍රතිපත්ති ඉගෙනීම ගැන මීගෝ කළමනාකරුවන් ඔවුන් කෙරෙහි ඕනෑවට වඩා නොඉවසිලිමත් වීම ගැන ඔවුන් කනස්සල්ලට පත්ව සිටිති. කාර්යය ක්‍රියාත්මක කරන ආකාරය සොයා දැන ගැනීමට ඔවුන්ට, තමන්ගේම ක්‍රමවලට (devices) ඉඩ දී ඇති බව ඔවුන්ට හැඟේ, එය බොහෝ විට රැකියාවේ කටයුතු ප්‍රමාද වීමට හේතු වේ. එපමණක් නොව, ඔවුන්ගේ සේවා මුරවලට ප්‍රමාද වී පැමිණීම බොහෝ විට කාර්ය මණ්ඩල රැස්වීම් සඳහා ප්‍රමාද වීමට හේතු වන අතර, එහිදී ඔවුන් බොහෝ විට “හොඳ මීගෝ සේවකයින්” ලෙස ක්‍රියා නොකිරීම නිසා කළමනාකරුවන්ගේ බැණ වැදීමට ලක් වේ.”

මානව සම්පත් උපදේශක ලෙස මීගෝ අත්විඳින ගැටලුව සංකීර්ණ එකක් බව ඔබට ඒත්තු ගොස් ඇත.

පශ්චාත්

අ) කොළඹ මූල්‍යථානයේ, යාපනයේ කම්හලේ, අම්පාරේ කම්හලේ සහ සමස්තයක් වශයෙන් මීගෝ පුද්ගලික සමාගමේ පැන නැගී ඇති ගැටළු මොනවාද යන්න නිශ්චිතව හඳුනා ගන්න?

(ලකුණු 08)

ආ) ඉහත (i) ප්‍රශ්නයේදී ඔබ හඳුනාගත් සමස්තයක් වශයෙන් මිගෝ හි පැන නැගී ඇති ප්‍රධාන ගැටළුව ඇතිවීමට ප්‍රධාන හේතුව හෝ මූල හේතු මොනවාද? එය ඇති වී ඇත්තේ ඇයි?

(ලකුණු 10)

ඇ) ඉහත (ii) ප්‍රශ්නයේදී ඔබ හඳුනාගත් මිගෝ පුද්ගලික සමාගමේ ප්‍රධාන ගැටළුව විසඳීමට ඔබ යෝජනා කරන විසඳුම් මොනවාද?

(ලකුණු 10)

(මුළු ලකුණු 28)

ප්‍රශ්න අංක 02

අ) 'HRM යනු තවදුරටත් සංවිධානවල සේවකයින් 'උපයෝජනය' කිරීම පමණක් නොවේ' ඔබ මෙම ප්‍රකාශය සමඟ එකඟද? ඔබේ පිළිතුර සාධාරණීකරණය කරන්න.

(ලකුණු 10)

ආ) 'පසුගිය දශක කිහිපය තුළ HRM රැකියා ලෙස වෙනස් වෙමින් පවතින අතර හුදෙක් සභායක කාර්යයක් වීම වෙනුවට සංවිධානවල ව්‍යාපාරික හවුල්කරුවෙකු ලෙස ක්‍රියා කරයි'. මෙම ප්‍රකාශයේ වලංගුභාවය ඔබ සාධාරණීකරණය කරන්නේ කෙසේද?

(ලකුණු 08)

(මුළු ලකුණු 18)

ප්‍රශ්න අංක 03

අ) 'HRM, විවිධ සන්දර්භයන් තුළ වෙනස් ලෙස හැඩගස්වා ගතයුතු අතර, එය 'ක්‍රමානුකූල භාවිතයන් මාලාවක් යෙදීම' පමණක් නොවේ' (Not mere applying a set of practices systemically). මෙම මතයට සභාය දැක්වීමට ඔබ ඉදිරිපත් කරන සාක්ෂි මොනවාද?

(ලකුණු 08)

ආ) ව්‍යාපාරයේ HRM උපාය මාර්ගය ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා මානව සම්පත් සංවර්ධනය (HRD) වැදගත් වන්නේ කෙසේදැයි කෙටියෙන් පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 08)

(මුළු ලකුණු 18)

ප්‍රශ්න අංක 04

අ) මානව සම්පත් සැලසුම්කරණයේ තේරුම විස්තර කරන්න.

(ලකුණු 04)

ආ) ආයතනවල ඵලදායී බඳවා ගැනීම්, පුහුණුව සහ සංවර්ධනය සහ කාර්ය සාධනය වැඩි දියුණු කිරීමේදී මානව සම්පත් සැලසුම් කිරීම තීරණාත්මක වන ආකාරය උදාහරණ සමඟ පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 10)

ඇ) මානව සම්පත් සැලසුම් ක්‍රියාවලියක සාර්ථකත්වය ඔබ මනින්නේ කෙසේද?

(ලකුණු 04)

(මුළු ලකුණු 18)

ප්‍රශ්න අංක 05

XYZ නිෂ්පාදන සමාගම සිය මෙහෙයුම් පුළුල් කරමින් සිටින අතර නව සේවකයින් 50 දෙනෙකු බඳවා ගැනීමට සැලසුම් කරයි. කෙසේ වෙතත්, මානව සම්පත් දෙපාර්තමේන්තුව නිරීක්ෂණය කර ඇත්තේ පෙර බඳවා ගැනීමේ උත්සාහයන් තුළ රැකියා අපේක්ෂාවන් පැහැදිලිව සන්නිවේදනය නොවූ අතර සමහර සේවකයින්ට අවශ්‍ය නිපුණතා නොමැති වූ බැවින් ඉහළ සේවක පිරිවැටුමක් ඇති වූ බවයි.

අ) ඵලදායී මානව සම්පත් කළමනාකරණයේදී රැකියා නිර්මාණයේ වැදගත්කම සාකච්ඡා කරන්න .

(ලකුණු 06)

ආ) XYZ නිෂ්පාදන සමාගමේ රැකියා විශ්ලේෂණ තොරතුරු, තෝරා ගැනීමේ ක්‍රියාවලියට සහාය විය හැකි ආකාරය පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 06)

ඇ) සුදුසු සේවකයින් ආකර්ෂණය කර ගැනීමට සහ බඳවා ගැනීමට XYZ නිෂ්පාදන සමාගමට භාවිතා කළ හැකි විවිධ තෝරාගැනීමේ ක්‍රමවල ඵලදායිතාවය අගයන්න.

(ලකුණු 06)

(මුළු ලකුණු 18)

ප්‍රශ්න අංක 06

අ) බඳවා ගැනීමේ ක්‍රියාවලියට සම්බන්ධ ප්‍රධාන අදියර විස්තර කර දක්ෂ සේවකයින් ලබා ගැනීමේදී ඒවායේ වැදගත්කම පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 06)

ආ) හඳුන්වාදීමේ වැඩසටහනක අරමුණු සහ ප්‍රධාන අංග සාකච්ඡා කරන්න.

(ලකුණු 06)

ඇ) ABC බැංකුවේ අලුතින් බඳවා ගත් උපාධිධාරීන් සඳහා හඳුන්වාදීමේ වැඩසටහනක් සකස් කරන්න.

(ලකුණු 06)

(මුළු ලකුණු 18)

ප්‍රශ්න අංක 07

අ) නූතන සංවිධානවල සෞඛ්‍ය සහ ආරක්ෂක කළමනාකරණයේ වැදගත්කම පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 06)

ආ) ආරක්ෂිත වැඩ පරිසරයක් පවත්වා ගැනීම සඳහා සේවයෝජකයින්ගේ සහ සේවකයින්ගේ වගකීම සාකච්ඡා කරන්න.

(ලකුණු 06)

ඇ) සුභසාධන කළමනාකරණ ක්‍රියාමාර්ග සේවක යහපැවැත්ම, අභිප්‍රේරණය සහ ආයතනික ඵලදායිතාවයට දායක විය හැකි ආකාරය විවේචනාත්මකව ඇගයීමට ලක් කරන්න.

(ලකුණු 06)

(මුළු ලකුණු 18)

ප්‍රශ්න අංක 08

සන්නිවේදන මාදිලිය (පුද්) සමාගම වැටුප් අසමානතාවයන් සහ නොගැලපෙන විනය ක්‍රියාමාර්ග සම්බන්ධයෙන් සේවක පැමිණිලිවලට මුහුණ දී තිබේ. සමහර සේවකයින් විශ්වාස කරන්නේ ඔවුන්ගේ වැටුප් ඔවුන්ගේ දායකත්වයන් පිළිබිඹු නොකරන බවයි, තවත් සමහරු විනය ක්‍රියා පටිපාටි අසාධාරණ සහ පක්ෂග්‍රාහී බව ද සලකති.

- අ) වැටුප් කළමනාකරණයේ අරමුණු පැහැදිලි කර වැටුප් කළමනාකරණයට බලපාන සාධක සාකච්ඡා කරන්න.

(ලකුණු 08)

- ආ) සන්රයිස් සිල්ලර (පුද්) සමාගමේ මානව සම්පත් කළමනාකරු ලෙස, සේවක තෘප්තිය සහ ආයතනික කාර්යක්ෂමතාව වැඩි දියුණු කරන සුදුසු විනය කළමනාකරණ පිළිවෙත් නිර්දේශ කරන්න.

(ලකුණු 10)

(මුළු ලකුණු 18)