



කැලණිය විශ්වවිද්‍යාලය - ශ්‍රී ලංකාව
විවෘත සහ දුරස්ථ අධ්‍යයන කේන්ද්‍රය



ව්‍යාපාර කළමනාකරණවේදී (සාමාන්‍ය) උපාධි
ද්විතීය පරීක්ෂණය (බාහිර) - 2007

BMGTE 2025 - මානව සම්පත් කළමනාකරණය

ප්‍රශ්න සංඛ්‍යාව : 08

කාලය : පැය 03 යි

ප්‍රශ්න පහකට (05) පමණක් පිළිතුරු සපයන්න.

- (01) (අ) “මානව සම්පත් කළමනාකරණය” යන පදය නිර්වචනය කරන්න. (ලකුණු 04)
- (ආ) “ආයතනයක සිටින සියළුම කළමනාකරුවන් විවිධාකාරයට, මානව සම්පත් කළමනාකරුවන් වන අතර ඔවුන් එසේ විය යුතුද වේ.” ඔබ මෙම ප්‍රකාශය සමඟ එකඟවන්නේද? හේතු දක්වන්න. (ලකුණු 06)
- (ඇ) මානව සම්පත් උපායක්‍රම ඇති කිරීමේ සහ ක්‍රියාත්මක කිරීමේ පියවර දක්වා නූතන ව්‍යාපාරික පරිසරය තුළ එහි වැදගත්භාවය සාකච්ඡා කරන්න. (ලකුණු 10)
(මුළු ලකුණු 20 යි)
- (02) (අ) මානව සම්පත් කළමනාකරණයෙහි කාර්යයන් ගණනාවක් සඳහා රැකියා විශ්ලේෂණය ප්‍රයෝජනවත් වේ. පැහැදිලි කරන්න. (ලකුණු 04)
- (ආ) රැකියා පිරිවිතරය සහ රැකියා විස්තරය අතර ඇති වෙනස්කම් පෙන්වා දෙන්න. (ලකුණු 04)
- (ඇ) “මානව සම්පත් සඳහා වූ ඉල්ලුම පුරෝකථනය කිරීමේ පරමාර්ථය උදෙසා විවිධ වූ සාධක ගණනාවක් සලකා බැලිය යුතුය.”
මානව සම්පත් ඉල්ලුම සඳහා බලපාන ප්‍රධාන සාධක මොනවාදැයි නම් කොට සුදුසු උදාහරණ සහිතව පැහැදිලි කරන්න. (ලකුණු 07)
- (ඈ) පහත සඳහන් විවිධ වූ සේවකයන් උදෙසා යොදාගත හැකි වඩාත් සුදුසු ආකර්ශන ක්‍රමය කුමක්ද? ඔබගේ පිළිතුර සනාථ කරන්න.
- (i) කළමනාකරණ අභ්‍යාසලාභීන්
 - (ii) ප්‍රධාන විධායක නිලධාරී
 - (iii) නුපුහුණු යන්ත්‍ර ක්‍රියාකරවන්නන්
 - (iv) අලෙවි කළමනාකරු
 - (v) ආරක්ෂක නිලධාරීන්

(ලකුණු 05)
(මුළු ලකුණු 20 යි)

(03) (අ) “ආයතනයක ඇති පුරප්පාඩු සම්පූර්ණ කිරීමට වඩාත් ගැලපෙන ක්‍රමය වන්නේ, අභ්‍යන්තර සේවකයන්ට උසස්වීම් ලබා දීමයි.” ඔබ මෙම ප්‍රකාශ සමඟ එකඟ වන්නෙහි ද? හේතු දක්වන්න.

(ලකුණු 04)

(ආ) සේවකයන් තෝරාගැනීමේ ක්‍රියාවලියන්හිදී බහුල වශයෙන් යොදා ගැනෙන “යටිතල පරීක්ෂණය” වැදගත් වන්නේ ඇයි?

(ලකුණු 04)

(ඇ) සම්මුඛ පරීක්ෂණ පැවැත්වීම පිණිස සේව්‍යෝජකයෙකුට අනුගමනය කළ හැකි විවිධ වූ ක්‍රම මොනවාදැයි සුදුසු නිදසුන් සමඟ පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 12)

(මුළු ලකුණු 20 යි)

(04) (අ) “සංවර්ධන සහ පරිපාලන පරමාර්ථයන් උදෙසා සේවක කාර්යඵල ඇගයීමෙන් ලැබෙන්නා වූ තොරතුරු ප්‍රයෝජනවත් වේ.” විස්තර කරන්න.

(ලකුණු 04)

(ආ) “සේවකයන්ගේ කාර්යඵල ඇගයීම සිදු කළ හැක්කේ සේවකයාගේ ආසන්නතම ප්‍රධානියාටයි.” ඔබ මෙම ප්‍රකාශය සමඟ එකඟ වන්නෙහිද? පිළිතුරට හේතු දක්වන්න.

(ලකුණු 04)

(ඇ) ඔබ සුපරීක්ෂකවරයෙක් යැයි සිතන්න. ලිපිකාර සේවකයෙකුගේ කාර්යඵල ඇගයීම සිදු කිරීමේදී ඔබ අතින් සිදුවිය හැකි වැරදි මොනවාද?

(ලකුණු 08)

(ඈ) අංශක 360⁰ කාර්යඵල ඇගයීම පිණිස තොරතුරු සපයන මූලාශ්‍රයන් කවරේද?

(ලකුණු 04)

(මුළු ලකුණු 20 යි)

(05) (අ) මානව සම්පත් කළමනාකරණයෙහි එන සේවක පුහුණුව සහ සංවර්ධනය අතර ඇති ප්‍රධාන වෙනස්කම් මොනවාද?

(ලකුණු 05)

(ආ) පහත සඳහන් විවිධ සේවකයන් පුහුණු කිරීම උදෙසා ඔබ විසින් නිර්දේශ කරනු ලබන පුහුණු කිරීමේ ක්‍රම මොනවාද?

- (i) සිල්ලර වෙළඳසලක අයකැමියෙකු
- (ii) නිෂ්පාදන පෙළක සේවකයෙකු
- (iii) විශ්ව විද්‍යාල කථිකවාරිය
- (iv) ගුවන් නියමු අභ්‍යාසලාභී
- (v) විකුණුම් විධායක නිලධාරී

(ලකුණු 05)

(ඇ) “නිෂ්පාදන ආයතනයක, මානව සම්පත් කළමනාකරු වශයෙන් ඔබ කටයුතු කරනු ඇතැයි සිතන්න. ඔබට නිෂ්පාදන සේවකයන්ගේ පුහුණුවීමේ අවශ්‍යතා හඳුනා ගැනීමට වුවමනා වී ඇත.” එම සේවකයන්ගේ පුහුණුවීමේ අවශ්‍යතා හඳුනාගැනීම පිණිස භාවිතා කළ හැකි ප්‍රධාන ක්‍රම මොනවාද?

(ලකුණු 10)

(මුළු ලකුණු 20 යි)

(06) (අ) “දුක්ගැනවිලි විසඳීම පිණිස විධිමත් ක්‍රියාපටිපාටියක් තිබීම ඕනෑම ආයතනයකට වැදගත් වේ.”

(i) “දුක්ගැනවිලි විසඳීමේ ක්‍රියාපටිපාටිය” වශයෙන් ඔබ අදහස් කරන්නේ කුමක්ද?

(ii) විධිමත් දුක්ගැනවිලි විසඳීමේ ක්‍රියාපටිපාටියක අන්තර්ගත පියවර කවරේද?

(iii) දුක්ගැනවිලි විසඳීමේ ක්‍රියාපටිපාටියක් ආයතනයක් තුළ තිබීම සහ පවත්වාගෙන යාමේ ප්‍රයෝජන මොනවාද?

(iv) දුක්ගැනවිලි විසඳීමේ ක්‍රියාපටිපාටියෙහි අවම මට්ටමේදී දුක්ගැනවිල්ලක් විසඳීම වැදගත් වන්නේ ඇයි?

(ලකුණු 12)

(ආ) “චේතන කළමනාකරණය” යනුවෙන් කුමක් අදහස්වේද ?

(ලකුණු 02)

(ඇ) “චේතන තීරණයන්” ගැනීම සම්බන්ධයෙන් බලපාන ප්‍රධාන සාධක මොනවාද?

(ලකුණු 06)

(මුළු ලකුණු 20 යි)

(07) (අ) “රැකියාවෙන් පහ කිරීමට පෙර සිය වැරදි නිවැරදි කරගැනීමට සේවකයින්ට අවස්ථාවක් වර්ධිත විනය ප්‍රවේශය තුළින් ලබා දෙයි.” වර්ධිත විනය ප්‍රවේශයේ පියවර මොනවාදැයි නම්කොට පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 08)

(ආ) සියළුම ආකාරයේ සේවකයින් සම්බන්ධවන විෂමාවාරයන් සම්බන්ධයෙන් වර්ධිත විනය ප්‍රවේශය අනුගමනය කිරීමට ආයතනයකට හැකියාව තිබේද? මේ සම්බන්ධයෙන් ඔබගේ අදහස් දක්වන්න.

(ලකුණු 02)

(ඇ) මානව සම්පත් කාර්යයන් වශයෙන් සෞඛ්‍ය සහ ආරක්‍ෂාවෙහි පරමාර්ථ හඳුනාගෙන ඒවා අන්තර් සම්බන්ධ වන ආකාරය සාකච්ඡා කරන්න.

(ලකුණු 04)

(ඈ) ආයතනයක සෞඛ්‍ය සහ ආරක්‍ෂාව වර්ධනය පිණිස සේව්‍යෝජකයෙකුට භාවිතා කළ හැකි උපක්‍රම මොනවාද?

(ලකුණු 06)

(08) (අ) “ශ්‍රමික සම්බන්ධතා” වශයෙන් ඔබ කුමක් අදහස් කරයිද?

(ලකුණු 04)

(ආ) ශ්‍රී ලංකාව තුළ වඩාත් ශක්තිමත් වෘත්තීය සමිති වර්ධනය වීම සම්බන්ධයෙන් ඇති බාධා මොනවාදැයි පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 06)

(ඇ) මානව සම්පත් කළමනාකරණයෙහි එන “සේවක සුභසාධනය” යන සංකල්පයෙන් අදහස් වන්නේ කුමක්දැයි දක්වන්න.

(ලකුණු 02)

(ඈ) සේවක සුභසාධනය වර්ධනය කිරීම පිණිස මහා පරිමාණයේ ආයතනයකට අනුගමනය කළ හැකි විවිධ වූ සුභසාධන සේවා කවරේදැයි කෙටියෙන් පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 08)

(මුළු ලකුණු 20 යි)