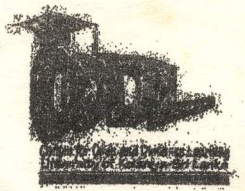




කැලණිය විශ්වවිද්‍යාලය-ශ්‍රී ලංකාව



විවෘත සහ දුරස්ථ අධ්‍යයන කේන්ද්‍රය

වාණිජ හා කළමනාකරණ අධ්‍යයන පීඨය
ව්‍යාපාර කළමනාකරණවේදී (සාමාන්‍ය) උපාධි

දෙවන සහ ප්‍රථමභාග පරීක්ෂණය (බාහිර) - 2008

BMGT E 2025/ BMGT 23025 / BMG 202.1 - මානව සම්පත් කළමනාකරණය

ප්‍රශ්න සංඛ්‍යාව : 08

කාලය : පැය 03 යි

ඕනෑම ප්‍රශ්න පහකට (05) පිළිතුරු සපයන්න.

- (01) (අ) මානව සම්පත් කළමනාකරණය යන්න නිර්වචනය කරන්න. (ලකුණු 05)
- (ආ) මානව සම්පත් කළමනාකරණය යන්න ඕනෑම සංවිධානයක හරය වේ. සංවිධානයක අනෙකුත් කළමනාකරණ කාර්යයන්ගේ ගුණත්වය තීරණය වනු ලබන්නේ මානව සම්පත් කළමනාකරණයෙහි ගුණත්වය මතය. ඔබ මෙම ප්‍රකාශය සමඟ එකඟවන්නේද? සාකච්ඡා කරන්න. (ලකුණු 15)
(මුළු ලකුණු 20)
- (02) (අ) "ආයතනයක පුද්ගලයන් විසින් කළයුතු රැකියා, රැකියා නිර්මාණය මඟින් ජනිත කෙරේ. රැකියා නිර්මාණය ආයතනික සාර්ථකත්වය කෙරෙහි සෘජුවම බලපානු ලැබේ." රැකියා නිර්මාණය ආයතනික සාර්ථකත්වය කෙරෙහි බලපාන ආකාරය විස්තර කරන්න. (ලකුණු 10)
- (ආ) රැකියා නිර්මාණය සඳහා භාවිතා කරන ශිල්පීය ක්‍රම කිහිපයක් ඇත. එම ශිල්පීය ක්‍රම විස්තර කරන්න. (ලකුණු 10)
(මුළු ලකුණු 20)
- (03) (අ) මානව සම්පත් සැලසුම්කරණය යනු සංවිධානයක අරමුණු හා ඉලක්ක ලඟාකර ගැනීම සඳහා ප්‍රමාණවත් මානව බලය (human power) ලබාදීම අරමුණු කරගත් මානව සම්පත් කළමනාකරණ කාර්යයකි. මානව සම්පත් සැලසුම්කරණ ක්‍රියාවලියේ පියවරයන් විස්තර කරන්න. (ලකුණු 12)
- (ආ) මානව සම්පත් සැලසුම්කරණයෙහි ඇති වැදගත්කම කෙටියෙන් විස්තර කරන්න. (ලකුණු 08)
(මුළු ලකුණු 20)
- (04) (අ) "ආයතනයක් සඳහා සේවකයන් ආකර්ශනය කිරීමේ වඩාත්ම සුදුසුතම එක් ක්‍රමයක් නොමැත." ඔබ මෙම ප්‍රකාශය සමඟ එකඟවන්නේද? සාකච්ඡා කරන්න. (ලකුණු 10)
- (ආ) "සම්මුඛ පරීක්ෂණ ක්‍රමය සේවකයින් තෝරා ගැනීමේ වඩාත්ම ජනප්‍රිය එක් ක්‍රමයක් වේ. නමුත් සම්මුඛ පරීක්ෂක (Interviewer) සහ සම්මුඛ පරීක්ෂණයට භාජනය වන්නා (Interviewee) හා සම්බන්ධිත දෝෂ ගණනාවක් ඇත." ආයතනයකට වඩාත්ම සුදුසු පුද්ගලයකු තෝරා ගැනීමේදී සම්මුඛ පරීක්ෂක (Interviewer) අතින් සිදුවිය හැකි වැරදි මොනවාදැයි විස්තර කරන්න. (ලකුණු 10)
(මුළු ලකුණු 20)

(05) (අ) “කාර්යඵල ඇඟයීම යනු සංවිධානයක සේවක රැකියා කාර්යඵල ඇඟයීම සඳහා යොදාගන්නා ක්‍රියාවලියකි. කාර්යඵල ඇඟයීම ආයතනයක මානව සම්පත් කළමනාකරුගේ පමණක් නොව අනෙකුත් කළමනාකරුවන්ගේ ද වගකීමක් වේ.” මෙම ප්‍රකාශයේ වලංගුතාවය සාකච්ඡා කරන්න.

(ලකුණු 12)

(ආ) “ආයතනයක දුක්ගැනවිලි නිරාකරණය කිරීමේ ක්‍රම කිහිපයක් ඇත.” සංවිධානයක දුක්ගැනවිලි නිරාකරණය කිරීමේ ක්‍රම තුනක් කෙටියෙන් විස්තර කරන්න.

(ලකුණු 08)

(මුළු ලකුණු 20)

(06) ගුණපාල මහතා වසර 7 කට අධික කාලයක් ඇඟලුම් කර්මාන්ත ක්‍ෂේත්‍රයේ එක්තරා සමාගමක වෑන් රථ රියදුරකු වශයෙන් සේවය කර ඇත. ඔහුට එරෙහිව මෙතෙක් කිසිදු පැමිණිලිලක් නොමැත. සමාගමේ සේවකයන් සඳහා රාත්‍රී 7 ට පෙර ඔවුන්ගේ රාත්‍රී ආහාර පාර්සල් ගෙන එමේ කාර්යය ඔහු විසින් කළ යුතු විය. එක් දිනක් රියදුරු විසින් රාත්‍රී ආහාර පාර්සල් රැගෙන එම ප්‍රමාද විය. එහි ප්‍රතිඵලයක් වශයෙන් රියදුරු සහ එක්තරා කාන්තා සේවිකාවක් අතර වාද විවාදයක් ඇතිවිය. එහිදී රියදුරුට කේන්ති ගොස් ඇයට අසහ්‍ය ලෙස බැන වැදුනි. කාන්තා සේවිකාව හා රියදුරු අතර ඇති වූ මෙම සිද්ධිය කර්මාන්තශාලා කළමනාකරුට වාර්තා කරන ලද අතර, ඔහු විසින් රියදුරුගේ මාසික වැටුපෙන් රු. 1000 ක් දඩ වශයෙන් අයකිරීමට ක්‍ෂණිකව තීරණය කරන ලදී. රියදුරු මේ පිළිබඳ විසඳුමක් ලබාගැනීමට මානව සම්පත් කළමනාකරු වෙත යාමට තීරණය කර ඇත.

කර්මාන්තශාලා කළමනාකරු විසින් ගන්නා ලද විනය ක්‍රියාකාරකමට අදාල දඬුවම පිළිබඳ ඔබ එකඟවන්නේද? ඇයි? ආයතනයේ මානව සම්පත් කළමනාකරු ඔබ නම් මේ සම්බන්ධයෙන් ඔබ විසින් කුමක් කරනු ලබයිද?

(මුළු ලකුණු 20)

(07) (අ) පුහුණුව හා සංවර්ධනය අතර වෙනස හඳුනාගන්න.

(ලකුණු 05)

(ආ) පුහුණුව හා ඵලදායීත්වය (Productivity) අතර සෑම විටම ධන සම්බන්ධතාවයක් පවතී. සාකච්ඡා කරන්න.

(ලකුණු 08)

(ඇ) “ආයතනයක සේවකයින් පුහුණු කිරීම සඳහා යොදාගතහැකි විකල්ප පුහුණු කිරීමේ ක්‍රම කිහිපයක් පවතී.” ආයතනයක සේවකයින් පුහුණුකිරීම සඳහා යොදාගත හැකි ප්‍රධාන පුහුණු කිරීමේ ක්‍රම මොනවාද?

(ලකුණු 07)

(මුළු ලකුණු 20)

(08) (අ) “අතීතයේදී වේතන කළමනාකරණය ඉතා වැදගත් මානව සම්පත් කළමනාකරණ ශ්‍රිතයක් ලෙස සලකන ලදී. වර්තමානයේදී ද එය එසේම වන අතර අනාගතයේදී ද එය එසේ විය හැක.” සංවිධානයක වේතන කළමනාකරණයේ ඇති වැදගත්කම පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 10)

(ආ) “අද ශ්‍රී ලංකාවේ ඇඟළුම් කර්මාන්ත ක්‍ෂේත්‍රයේ නියුක්ත සේවකයින් මුහුණදෙන ප්‍රධාන ගැටළුවක් වනුයේ වෘත්තීය හදිසි අනතුරු (occupational accident) වලට නිතර මුහුණපෑමය.” වේ. ඇඟළුම් කර්මාන්ත ක්‍ෂේත්‍රයේ පවතින මෙම වෘත්තීය හදිසි අනතුරු වැලැක්වීමට හෝ අවම කිරීමට ඔබ විසින් යෝජනා කරන උපාය මාර්ග මොනවාද?

(ලකුණු 10)

(මුළු ලකුණු 20)