



# කැලණිය විශ්වවිද්‍යාලය - ශ්‍රී ලංකාව

## බාහිර විභාග අංශය

### වෘත්තීය හා කළමනාකරණ අධ්‍යයන පීඨය

ව්‍යාපාර කළමනාකරණවේදී (සාමාන්‍ය) උපාධි

දෙවන සහ ප්‍රථමභාග පරීක්ෂණය (බාහිර) - 2009

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

ප්‍රශ්න සංඛ්‍යාව : 07

කාලය : පැය 03 යි

පළමු ප්‍රශ්නය ඇතුළුව ප්‍රශ්න හතරකට (04) පිළිතුරු සපයන්න.

(01)

තරුම් ඇඟළුම් ආයතනය සේවකයින් 1000 කින් පමණ සමන්විත ඇඟළුම් නිෂ්පාදන ආයතනයක් වේ. එහි කර්මාන්තශාලා කළමනාකරු වන විමලසේන මහතා මහතා මැෂින් ක්‍රියාකරවන්නියන්ගේ නොපැමිණීම සම්බන්ධයෙන් උග්‍ර ප්‍රශ්නයකට මුහුණ පා ඇත. මෙම සේවක නොපැමිණීම හේතුවෙන් ආයතනයේ දෛනික නිෂ්පාදන ඉලක්ක සපුරා ගැනීමට නොහැකි තත්ත්වයකට පත්ව ඇත. ආයතනයේ දැනට පවතින සේවක කාර්යඵල ඇගයීමේදී සේවක පැමිණීම වැදගත් නිර්ණායකයක් වශයෙන්ද දක්වා ඇත. වර්තමානයේ නුපුහුණු සේවකයන් පුහුණු කිරීම සඳහා වන පුහුණු අංශයේ ප්‍රධාන පුහුණු උපදේශකව ප්‍රසූත නිවාඩු ලබා සිටින අතර, ඒ සඳහා ආදේශක වශයෙන් වෙනත් කෙනෙකු යොදා නොමැත.

සේවකයින් ආයතනය හැරයාමද අධික වී ඇති අතර, වැඩි වශයෙන් මැෂින් ක්‍රියාකරවන්නියන් ආයතනයට අවශ්‍යව ඇත. මෙම අධික ඉල්ලුම සපුරාලීමට වැඩි වශයෙන් නුපුහුණු සේවිකාවන් ආකර්ෂණය සිදු කිරීම දක්නට ලැබේ. දැනට සිටින පුහුණු අංශයේ පුහුණු උපදේශකවන් දෙදෙනාම මෙම සියල්ල නිසිලෙස පුහුණු කිරීමේදී දැඩි අසීරුතාවයකට පත්ව ඇත. තවද නුපුහුණු මහතා මැෂින් ක්‍රියාකරවන්නියන් සහිත දෙකක් පුහුණු අංශයේ පුහුණු කළ යුතු නමුත් නිෂ්පාදන අංශයේ අවශ්‍යතාවය මත නියමිත පුහුණු කාලය ඉක්මවීමට මත්තෙන් නිෂ්පාදන අංශයට ලබා ගැනීම සිදු කරයි.

නිෂ්පාදන අංශයට වැඩි වශයෙන් මහතා මැෂින් යන්ත්‍ර ක්‍රියාකරවන්නියන් අවශ්‍යව ඇති බැවින් මැෂින් ක්‍රියාකරවන්නියන් තෝරාගැනීමේදී පවතින ප්‍රායෝගික විභාගය තෝරාගැනීමේ ක්‍රියාවලියෙන් ඉවත් කොට ඇත. මෙහිදී වාචික පරීක්ෂණයක් පමණක් පවත්වයි. ආකර්ෂණයේ පවතින අපහසුතාද මෙයට හේතු වී ඇත.

නිෂ්පාදන අංශයේ ඇතැම් සුපරීක්ෂකවරුන් තම දෛනික ඉලක්ක සපුරා ගත නොහැකි වූ අවස්ථාවල සේවිකාවන්ට ඉතා අයහපත් ආකාරයෙන් බැන වදින ආකාරය නිතර දක්නට ලැබේ. තවද ආයතනය තුළ දුක්ගැන්වීම් ඉදිරිපත් කිරීම සඳහා නිසි ක්‍රියා පටිපාටියක් නොමැත.

මෙම ආයතනයේ මානව සම්පත් කළමනාකරණ දෙපාර්තමේන්තුව භාරව පවතින්නේ මානව සම්පත් විධායකවකට වන අතර ඇය සෘජුව නිෂ්පාදන කළමනාකරු විමලසේන මහතා වෙත වාර්තා කරයි.

සේවක නොපැමිණීම ඉතා අහිතකර ලෙස පවතින බැවින් කර්මාන්තශාලා කළමනාකරු වන විමලසේන මහතා මෙම වසර අවසාන වැටුප් වැඩිකිරීම් ලබාදීම සම්පූර්ණයෙන්ම සේවක පැමිණීම මත පමණක් සිදුකරන බවට නිවේදනය කර ඇත. තමාට හිමි නිවාඩු වලින් නිවාඩු ලබා ඇති ආකාරයට අනුව වාර්ෂික වැටුප් වැඩිකිරීම සිදුකරන අතර, වැටුප් රහිත නිවාඩු ලබා සිටින කිසිවෙකුට වැටුප් වැඩි නොකරන බවටද නිවේදනය කරයි.

- (අ) මෙම ආයතනයේ "සේවක නොපැමිණීමට" හේතුවන ප්‍රධාන කරුණු මොනවාද? විස්තර කරන්න.
- (ආ) කර්මාන්තශාලා කළමනාකරු වන විමලසේන මහතාගේ තීරණය සේවක නොපැමිණීම සම්බන්ධයෙන් කෙසේ බලපායිද? පැහැදිලි කරන්න.
- (ඇ) මෙම ආයතනයට "සේවක නොපැමිණීම" සහ "ආයතනය හැරයාම" අවම කිරීමට ගතහැකි උපක්‍රම මොනවාද? පැහැදිලි කරන්න.



- (02) (අ) "රැකියා ජීවිතයේ ඉහළ ගුණත්වයක් ලබාගැනීමට මැනවින් නිර්මාණය කරන ලද රැකියා අවශ්‍යව පවතී. මෙහිදී වඩා ඵලදායී සහ තෘප්තිකර රැකියාවක් නිර්මාණය කිරීම පිණිස කාර්යක්ෂමතා මූලිකාංග හා වර්ග මූලිකාංග අතර තුල්‍යයක් ඇතිකරගත යුතුය." පැහැදිලි කරන්න. (ලකුණු 10)
- (ආ) රැකියා විශ්ලේෂණයකින් පසු පිළියෙල කරන ප්‍රධාන ලියවිලි දෙක මොනවාද? විස්තර කරන්න. (ලකුණු 08)  
(මුළු ලකුණු 18)
- (03) (අ) සේවාදායක අතිරික්තයක් හෝ සේවාදායක හිඟයක් ව්‍යාපාර ආයතනයකට අවාසිදායක වන්නේ ඇයි? මෙම අවස්ථාවල ගතහැකි විකල්ප උපක්‍රම පැහැදිලි කරන්න. (ලකුණු 10)
- (ආ) මිනිස්බල සැලසුම් කිරීමේ කාර්යයේ කාර්යක්ෂමතාව සහ සඵලත්වය වැඩිකරගනු වස් අනුගමනය කළ යුතු මූලික ප්‍රතිපත්ති හෙවත් මූලධර්ම කීපයක් ඇත. මෙම මිනිස්බල සැලසුම්කරණ මූලධර්ම විස්තර කරන්න. (ලකුණු 08)  
(මුළු ලකුණු 18)
- (04) (අ) ආකර්ෂණ ක්‍රියාවලියේ ප්‍රධාන අදියර කෙටියෙන් විස්තර කරන්න. (ලකුණු 08)
- (ආ) තෝරා ගැනීමේ දී යොදාගන්නා පහත ක්‍රම දෙක විස්තර කර ඒවායේ වාසි අවාසි දක්වන්න.  
1) අයදුම්පත් (ලකුණු 10)  
2) සම්මුඛ පරීක්ෂණ (මුළු ලකුණු 18)
- (05) (අ) "කාර්යඵල නිර්ණායක සහ ප්‍රමිත" යන්නෙන් අදහස් කරන්නේ කුමක්ද? උදාහරණ මගින් පැහැදිලි කරන්න. (ලකුණු 08)
- (ආ) සේවකයෙකුගේ කාර්යඵල ඇගයීමේදී ඇගයීමකරු අතින් සිදුවිය හැකි දෝෂ තුනක් (03) කෙටියෙන් විස්තර කර ඒවා වලක්වා ගැනීමේ හෝ අවම කිරීමේ ක්‍රියාමාර්ග පැහැදිලි කරන්න. (ලකුණු 10)  
(මුළු ලකුණු 18)
- (06) (අ) "සියලුම මිනිසුන් ඉගෙන ගැනීමේ හැකියාවෙන් යුක්ත වන නමුදු ඔවුන් ඉගෙන ගන්නා ආකාරයන්ගේ වෙනස්කම් නිශ්චිතව පවතියි." ඉගෙනුම් මූලධර්ම පුහුණුව හා සංවර්ධනයේදී වැදගත්වන්නේ කෙසේදැයි පෙන්වා දෙන්න. (ලකුණු 09)
- (ආ) පහත සඳහන් පුහුණු ක්‍රම නිදසුන් සහිතව කෙටියෙන් පැහැදිලි කරන්න.  
1) රැකියා භ්‍රමණය (ලකුණු 09)  
2) සිද්ධි අධ්‍යයනය (මුළු ලකුණු 18)  
3) ආකෘතික පුහුණුව
- (07) (අ) රත්වූ උදුන් ඊතිය නිරවද්‍ය විනය සඳහා ප්‍රයෝජනවත් මූලධර්ම කීපයක් ගෙන හැර දක්වයි. පැහැදිලි කරන්න. (ලකුණු 08)
- (ආ) කාර්මික සම්බන්ධතා හා ශ්‍රමික සම්බන්ධතා අතර වෙනස පැහැදිලි කරන්න. (ලකුණු 04)
- (ඇ) හිතෙහි හා සහයෝගී ශ්‍රමික සම්බන්ධතා ආයතනයක සංවර්ධනයට ඉවහල් වන්නේ කෙසේදැයි පෙන්වා දෙන්න. (ලකුණු 06)  
(මුළු ලකුණු 18)