



කැලණිය විශ්වවිද්‍යාලය - ශ්‍රී ලංකාව

බාහිර විභාග අංශය

ව්‍යවස්ථාපිත හා කළමනාකරණ අධ්‍යයන පීඨය

ව්‍යාපාර කළමනාකරණවේදී (සාමාන්‍ය) උපාධි ද්විතීය පරීක්ෂණය (බාහිර)-2010

2012 ජනවාරි

BMGT E 2025 – මානව සම්පත් කළමනාකරණය

ප්‍රශ්න සංඛ්‍යාව : 07

කාලය : පැය 03 යි

ඔබ විසින් පළමු ප්‍රශ්නය සහ තවත් ප්‍රශ්න හතරකට පිළිතුරු සැපයිය යුතුය.

(01) ට්‍රස්ට් ඇමුරන්ස් පී.එල්.සී. (TA), ජේන් හෝල්ඩිංස් පී.එස්.සී සමාගමේ පරිපාලිත සමාගමක් වන අතර එය 1986 සිට ජීවිත සහ සාමාන්‍ය රක්ෂණ කාර්යයෙහි නියුතුව සිටී.

කර්මාන්තයේ ස්වභාවය

ශ්‍රී ලංකාවේ රක්ෂණ සමාගම් 22 ක් පමණ ක්‍රියාත්මක වන අතර සෙලින්කෝ රක්ෂණ සමාගම, අවිවා එන්.ඩී.බී. රක්ෂණ සමාගම, ශ්‍රී ලංකා ඉන්ෂුරන්ස්, ජනශක්ති රක්ෂණ සමාගම සහ යුනියන් ඇමුරන්ස් රක්ෂණ සමාගම යන සමාගම් රක්ෂණ ක්ෂේත්‍රයේ ප්‍රමුඛ ස්ථානවල පසු වෙති.

සේවකයින් පිළිබඳ තොරතුරු

TA සමාගමේ ස්ථීර සේවකයන් 949 දෙනෙකු පමණ සිටින අතර, අලෙවි කටයුතු හා සම්බන්ධව 2500 පමණ සේවකයෝ කොන්ත්‍රාත් පදනම මත සේවය කරති.

TA සමාගමේ වේතන අනෙකුත් තරඟකාරී සමාගම් වලට සාපේක්ෂව තරමක් අඩු වන අතර, මෙයට හේතුව ලෙස කළමනාකාරීත්වය අදහස් කරන්නේ තරමක වැඩි අඩු භාවය සහ ඒ තුළින් අඩු ආතතියකින් හා මානසික පීඩනයකින් තොරව සේවකයන්ට වැඩ කිරීමට සුදුසු පරිසරයක් ගොඩනගා ඇති බවයි.

TA සමාගම සේවක පුහුණුව හා වෘත්තීය සුදුසුකම් වැඩිදියුණු කිරීම පිළිබඳ උනන්දුවක් දක්වන අතර ඔවුන් වැඩි අවධානයක් යොමු කරනු ලබන්නේ රක්ෂණ කර්මාන්තය ආශ්‍රිත පුහුණු කිරීම් සඳහා වන නමුත් මූල්‍ය, තොරතුරු තාක්ෂණ හා නීතිය යන අංශ වල පුහුණුවීම් වලට අඩු අවධානයක් යොමු කරන බව පෙනී ගොස් ඇත. එම නිසා එම අංශ වලට අදාළ සේවකයින්ට උසස්වීම් ලබාගැනීමට බොහෝ කාලයක් බලා සිටීමට සිදුවේ.

TA සමාගම විනිවිදභාවයකින් යුත් සේවක උසස් කිරීම් ප්‍රතිපත්තියක් පවත්වාගෙන යාමට උත්සුක වන නමුත් සමහර සේවකයන් උසස් කිරීම අසාධාරණ අයුරින් සිදු වන බවට ඇතමුන් තර්ක කරන අතර ඉහළ කළමනාකාරීත්වය විසින් ස්ත්‍රී පුරුෂභාවය, ආගම හා ප්‍රදේශය පදනම් කරගෙන ප්‍රමුඛතාවය ලබාදෙන බවද තවදුරටත් ප්‍රකාශ කරති.

මෑතකදී සිදුවූ එක්තරා සිදුවීමක් මේ සඳහා ඉතා හොඳ නිදර්ශනයක් සපයයි. එනම් සාමාන්‍ය රක්ෂණ අංශයේ සාමාන්‍යාධිකාරී තනතුර සඳහා ඇබැරුවක් තිබුණු අතර ඒ සඳහා සහකාර

සාමාන්‍යාධිකාරී - මෝටර් රථ රක්ෂණ (Motor) සහ සහකාර සාමාන්‍යාධිකාරී - මෝටර් රථ නොවන (Non motor) රක්ෂණ යන නිලධාරීන් දෙදෙනා සුදුසුකම් ලබා සිටියහ. සහකාර සාමාන්‍යාධිකාරී - මෝටර් රථ, ප්‍රධාන කාර්යාලයෙන් දුරස්ථ පිහිටි ස්ථානයක සේවය කළ අතර මෝටර් රථ නොවන සහකාර සාමාන්‍යාධිකාරී වරයා ප්‍රධාන කාර්යාලයේ සේවය කලේය. අදාළ තනතුර සඳහා ඇත්ත වශයෙන්ම මෝටර් රථ රක්ෂණ සම්බන්ධ සහකාර සාමාන්‍යාධිකාරීවරයා ඉතාම සුදුසු පුද්ගලයා වුවද අනෙක් පුද්ගලයාට අදාළ උසස්වීම ලබාදෙන ලදී. මේ හේතු නිසා අදාළ සහකාර සාමාන්‍යාධිකාරීවරයා කලකිරීමට පත්ව වෙනත් තරඟකාරී ආයතනයක ඉහළ වැටුපකට සේවයට බැඳුණි.

ගැටළුව

පසුගිය වර්ෂය තුළ (2010 මැයි මස සිට 2011 මැයි මස දක්වා) අංශ ප්‍රධානීන් තිදෙනෙක් (අලෙවි, සාමාන්‍ය රක්ෂණ, ජීවිත රක්ෂණ) ආයතනයෙන් ඉවත්ව තරඟකාරී ආයතන වල සේවකයන් ලෙස සම්බන්ධ වී ඇත. මීට අමතරව අනෙකුත් ජේෂ්ඨ කළමනාකරුවන් කිහිප දෙනෙක්ද තරඟකරුවන් සමග සම්බන්ධ වී ඇත. මෙය සමාගමේ මෙහෙයුම් කටයුතු වලට ඉමහත් බාධාවක් වී ඇති අතර සමාගමේ ඉහල සේවක පිරිවැටුමක් අලෙවි හා අලෙවි නොවන දෙපාර්තමේන්තුවේ පෙන්නුම් කරයි. සේවක දත්ත විශ්ලේෂණය කිරීමේදී පසුගිය වර්ෂ 5 ක් වැනි කෙටිකාලයක් තුළදී 71% පමණ සේවකයන් ආයතනයෙන් ඉවත්ව ගොස් ඇත.

ඉහල කළමනාකාරීත්වයට අමතරව මධ්‍යම පෙල හා මෙහෙයුම් පෙල බොහෝ සේවකයින්ද ආයතනයෙන් ඉවත්ව තරඟකරුවන් හා සම්බන්ධ වන අතර මෙයට විසඳුමක් ලෙස අස්වීමේ ලිපිය භාරදෙන අවස්ථාවේ අදාළ සේවකයාට ඉහළ වැටුපක් සහිතව උසස්වීමක් ප්‍රධානය කරන අතර ඒ වන විටත් අදාළ සේවකයා නව සේවා ස්ථානයෙන් පත්වීමේ ලිපිය ලබා ගෙන ඇති නිසා අදාළ උසස්වීම ප්‍රතික්ෂේප කර තරඟකාරී ආයතනය හා එක් වේ.

ප්‍රශ්නය :

TA සමාගම මානව සම්පත් කළමනාකරණයට අදාළව මුහුණපා ඇති ප්‍රධාන ගැටළු හඳුනාගෙන ඒ එක් එක් ගැටළුව විසඳීම සඳහා ඔබේ යෝජනා ඉදිරිපත් කරන්න.

(ලකුණු 20)

(02) අ) ආයතනයකට මානව සම්පත් දෙපාර්තමේන්තුවක ඇති වැදගත්කම සාකච්ඡා කරන්න.

(ලකුණු 06)

ආ) මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ උපක්‍රමික අරමුණු (Strategic goals) සහ අරමුණු (objective) මොනවාද?

(ලකුණු 06)

ඇ) විවිධ ව්‍යාපාර කටයුතුවල නිරත වන සමූහ ව්‍යාපාරයකට මධ්‍යගත මානව සම්පත් කළමනාකරණ දෙපාර්තමේන්තුවක් පැවතීමේ වාසි සහ අවාසි සාකච්ඡා කරන්න.

(ලකුණු 08)

(03) අ) මානව සම්පත් කළමනාකරණ ශ්‍රිතයක් ලෙස රැකියා නිර්මාණයේ (Job design) ඇති වැදගත්කම සාකච්ඡා කරන්න.

(ලකුණු 06)

ආ) රැකියා විස්තාරණ (Job Enlargement) සහ රැකියා පෝෂණය (Job Enrichment) යන සංකල්ප වල වෙනස්කම් දක්වන්න.

(ලකුණු 06)

ඇ) රැකියා විස්තරය (Job Description) සහ රැකියා පිරිවිතරයෙහි (Job Specification) අන්තර්ගත වන තොරතුරු දක්වන්න.

(ලකුණු 08)

(04) අ) මානව සම්පත් සැලසුම්කරණ (HR Planning) ක්‍රියාවලියේ පියවරයන් කෙටියෙන් විස්තර කරන්න.

(ලකුණු 10)

ආ) වර්ථමාන මානව සම්පත් පරිචය තුළ සේවකයින් බඳවාගැනීමේ නියෝජිත ආයතන (Recruitment Agencies) වල භූමිකාව සාකච්ඡා කරන්න.

(ලකුණු 04)

ඇ) "කළමනාකරණ ශ්‍රේණියේ තනතුරකට තෝරා ගැනීමේදී සලකා බැලිය යුතු එකම කරුණ වන්නේ ඔහුගේ දැනුම සහ දක්ෂතාවයන්ය."

ඉහත ප්‍රකාශය තර්කානුකූලව විමසන්න.

(ලකුණු 06)

(05) අ) "ශ්‍රී ලංකාවේ බහුලව භාවිතා කරනු ලබන සේවකයන් තෝරා ගැනීමේ ක්‍රමය වන්නේ සම්මුඛ පරීක්ෂණ ක්‍රමයයි." සම්මුඛ පරීක්ෂණ ක්‍රමයේ ඇති වාසි හා අවාසි සාකච්ඡා කරන්න.

(ලකුණු 08)

ආ) අනුස්ථාපන වැඩසටහනක (Induction Programme) අරමුණ මොනවාද?

(ලකුණු 04)

ඇ) පහත දක්වා ඇති කාර්යඵල ඇගයීමේදී ඇතිවන ගැටළුවල අර්ථය කෙටියෙන් විස්තර කරන්න.

a) හේලෝ ඵලය (Helo effect)

b) මධ්‍යස්ථ නැඹුරුව (Central Tendency)

c) දඩ්බව සහ මෘදු බව (Harshness and Leniency)

d) ආසන්නතම ඵලය (Recency Effect)

(ලකුණු 08)

(06) අ) ශ්‍රී ලංකාවේ බහුලව භාවිතා කරනු ලබන සේවක පුහුණු කිරීමේ ක්‍රම 05 ක් කෙටියෙන් පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 10)

ආ) සේවක පිරිවැටුම අඩු කිරීමේ උපකරණයක් ලෙස වෘත්තීය සංවර්ධනය (Career Management) හි වැදගත්කම සාකච්ඡා කරන්න.

(ලකුණු 05)

ඇ) වේගන කළමනාකරණයෙහි එන සමානාත්මතා සංකල්පය (Equity concept) පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 05)

(07) අ) ව්‍යාපාර පරිසරය තුළ "ආචාර ධර්ම" (Ethics) සහ "විනය" (Discipline) යන සංකල්ප අතර වෙනස පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 06)

ආ) සේවක දුක්ගැන්වීම් මනා ලෙස හැසිරවීම (Grievance Handling) ආයතනයකට වැදගත් වන්නේ ඇයි? පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 08)

ඇ) සේවකයින් වෘත්තීය සමිති වලට සම්බන්ධ වන්නේ ඇයිදැයි පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 06)