



කැලණිය විශ්වවිද්‍යාලය - ශ්‍රී ලංකාව

දුරස්ථ සහ අඛණ්ඩ අධ්‍යාපන කේන්ද්‍රය

වාණිජ හා කළමනාකරණ අධ්‍යයන පීඨය

ව්‍යාපාර කළමනාකරණවේදී (සාමාන්‍ය) උපාධි දෙවන පරීක්ෂණය (බාහිර) - 2011

2013 දෙසැම්බර්

BMGT E 2025 - මානව සම්පත් කළමනාකරණය

ප්‍රශ්න සංඛ්‍යාව : 08

කාලය : පැය 03 යි

පළමු ප්‍රශ්නය සහ තවත් ඕනෑම ප්‍රශ්න හතරකට (04) පිළිතුරු සපයන්න.

සැපයිය යුතු මුළු ප්‍රශ්න සංඛ්‍යාව 05 කි.

(01)

පාරිභෝගික සේවා නිලධාරියක වන ශ්‍රී ලී, පුද්ගලික ආරෝග්‍යශාලාවක මාස කීපයකට කලින් සේවය කරන ලදී. ඇය විසින් ගනුදෙනුකරුවන්ට සහ අභ්‍යන්තර සේවා මණ්ඩලයට ලබාදුන් අතිවිශිෂ්ඨ සේවය සඳහා ශ්‍රී ලී හොඳ කීර්ති නාමයක් ලැබුවාය. එනමුත් ඇයගේ ආදරය පතා ආ එක් ගනුදෙනුකරුවකුගෙන් ඇයට යම් ගැටළු මතුවී තිබුණි. ඒ හේතුවෙන් ඇයට ඇගේ එදිනෙදා වැඩ සඳහාද බාධා වූ අතර එනිසා ඇගේ ගනුදෙනුකරුවන්ගේ විමසීම් මඟහැරීමේ සිද්ධීන් ද සිදු විය. මෙහිනිසා ඇයට ඇගේ ප්‍රධානියාගේ දෝෂාරෝපණ වලට මුහුණ දීමටද සිදුවිය. ඇයට කරදර කළ මෙම "අමාරු" ගනුදෙනුකරු, පාලනය කරගත නොහැකි වීමෙන් මෙම අතපසුකිරීම් කීපවිටක්ම ඇ අතින් සිදුවිය. එක් දිනක් ඇය ඇගේ ප්‍රධානියා හමුවී කියාසිටියේ ඇගේ අතපසුවීම් වලට ඇයට කරදර කළ 'අඥාන' ගනුදෙනුකරු හේතුවූ බවයි. නමුත්, ඇගේ ප්‍රධානියා කියා සිටියේ එය ගනුදෙනුකරුවන් මනාව පාලනය කරනොගැනීමේ දුර්වලකමක් නිසා එහි වගකීම ඇය බාරගත යුතු බවයි.

දවස් කීපයකට පසුව ශ්‍රී ලී සියදිවි නසාගෙන ඇති බවට භයානක පුවතක් සෑමතැනකම පැතිරයන්නට විය. පොලීසියේ පරීක්ෂණවල ප්‍රතිඵලයක් ලෙස කළමනාකරණයට දැනගන්නට හැකිවූයේ, ශ්‍රී ලී දරුකමට හදාගත් දරුවකු බවත්, ඇය ඇයගේ අසල්වැසියකු සමඟ නීත්‍යානුකූල විවාහයකින් තොරව එකට ජීවත්වන බවයි. තවදුරටත්, ඇගේ අසල්වැසියන්ට අනුව බොහෝදිනවල මොවුන් අතර අඩදබර ඇතිවී ඇත. මේ පිළිබඳව ආයතනයේ කිසිවකුත් නොදත් අතර, ඇයගේ හොඳම යහළුවා ශ්‍රී ලීගේ ප්‍රධානියාට පැවසුවේ, ශ්‍රී ලී සෑම දිනම ඉතා පාන්දරම කාර්යාලයට පැමිණී බවත්, ඉන්පසුව පිටස්තර අයකුට දුරකථනයෙන් අමතා ඇගේ දුක්ගැනවිලි බෙදාගන්නා බවත්ය. තවදුරටත් අනාවරණය වූයේ ශ්‍රී ලීට මෙම රැකියාව ලබා දී ඇත්තේ ඇගේ කලින් ප්‍රධානියාගේ මිතුරකු නිර්දේශ කිරීමෙන් අනතුරුව ඇය සමඟ දුරකථන සාකච්ඡාවක් කිරීම මඟින් පමණක් බවයි. අනිකුත් පාරිභෝගික සේවා නිලධාරීන්ගේ පවසනුයේ ශ්‍රී ලී මහත්සි වී වැඩකලත් ඇයට අඩු ගෙවීමක් කළ බවත්, ඔවුන්ටද අඩුවෙන් ගෙවන බව දැනෙන බවයි. පාරිභෝගික සේවා නිලධාරීන් සඳහා පසුගිය පස් වසර තුළ පුහුණුවක් ලබාදී නැති නමුත්, එකම ප්‍රතිලාභය වන්නේ අතිකාල දීමනා ගෙවීම පමණක් බවත්ය. ශ්‍රී ලීගේ වැඩ ගැන ප්‍රශංසා කරන වෛද්‍යවරයකු පැවසුවේ, ශ්‍රී ලී ඇගේ පුද්ගල ගැටළු හෝ දුක්ගැනවිලි ඔවුන් සමඟ බෙදා ගත්තේ නම්, ඇයගේ දෛවය වෙනස්වීමට ඉඩ තිබූ බවයි. ශ්‍රී ලී වසර පහක් පමණ එකම තනතුරේ වැඩකර ඇති අතර ඇගේ ආසන්නතම ප්‍රධානියා

විසින්, ආරෝග්‍යශාලාවේ කාර්යඵල ඇගයීමේ පද්ධතියේ අවශ්‍යතාවයන් සපුරාලීම සඳහා සිදුකරන වාර්ෂික කාර්යඵල ඇගයීම මඟින් සෑම සේවකයකුටම වාර්ෂිකව ලැබෙන පඩි වැඩිවීම් සලකා බැලීම සඳහා ඇගේ කාර්යඵල ඇගයීම ද සිදුකර ඇත.

අ) මෙම ආරෝග්‍යශාලාව වර්තමානයේ මුහුණ පාන මානව සම්පත් කළමනාකරණ ගැටළු මොනවාද?

(ලකුණු 08)

ආ) ශල්‍යකර්ම මරණයට ආරෝග්‍යශාලාවක් වගකිවයුතු බවට ඔබ සිතන්නේද? ඒ මක්නිසාද? ඔබේ පිළිතුර සාධාරණීකරණය කරන්න.

(ලකුණු 10)

ඇ) ඔබ මෙම ආරෝග්‍යශාලාවේ මානව සම්පත් කළමනාකරණ උපදේශකවරයකු ලෙස පත්කරනු ලබන්නේ නම්, පාරිභෝගික සේවා නිලධාරීන්ගේ රැකියාව දියුණු කිරීම සඳහා ඔබ කුමන නිර්දේශ ඉදිරිපත් කරන්නේද? ඔබේ පිළිතුර සාධාරණීකරණය කරන්න.

(ලකුණු 10)

(මුළු ලකුණු 28)

(02) අ) මානව සම්පත් කළමනාකරණ නිර්වචනයක් උපයෝගීකරගෙන මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ අර්ථය විස්තර කරන්න.

(ලකුණු 05)

ආ) මානව සම්පත් කළමනාකරණය යන්න තේරුම්ගැනීමේදී, මානව සම්පත් කළමනාකරණ ආකෘති පිළිබඳ අධ්‍යයනය කිරීමෙහි වැදගත්කම කුමක්ද?

(ලකුණු 05)

ඇ) මෘදු මානව සම්පත් කළමනාකරණය (Soft HRM) සහ දෘඩ මානව සම්පත් කළමනාකරණය (Hard HRM) අතර වෙනස්කම් දක්වන්න.

(ලකුණු 08)

(මුළු ලකුණු 18)

(03) අ) සේවක සම්පත්කරණය (Employee resourcing) යනු කුමක්ද?

(ලකුණු 03)

ආ) ඉහළ වෙළඳපොල වර්ධන හැකියාවක් හා සාපේක්ෂව ඉහළ වෙළඳපොල කොටසක් සහිත සමාගමකට සේවක සම්පත්කරණ උපාය මාර්ගයක් සැකසීමට ඔබෙන් විමසා ඇති බව සිතන්න. උචිත උපකල්පන හා උදාහරණ යොදාගෙන පහත සඳහන් සේවක සම්පත්කරණ ක්ෂේත්‍ර වලට අදාළව ඔබ ගන්නා තීරණවල ස්වභාවය පෙන්වන්න.

- බඳවාගැනීමේ උපාය මාර්ගයක් නිර්ණය කිරීම.
- ප්‍රතිදාන උපාය මාර්ගයක් නිර්ණය කිරීම.
- පුහුණු උපාය මාර්ගයක් නිර්ණය කිරීම.

(ලකුණු 15)

(මුළු ලකුණු 18)

(04) අ) රැකියා නිර්මාණ ක්‍රම 5 ක් නම්කර ඒවායේ වාසි අවාසි ලියන්න. (ලකුණු 08)

ආ) රැකියා විස්තාරණය හා රැකියා පෝෂණයට අමතරව කුමන රැකියා නිර්මාණ ක්‍රමයක් විශ්වවිද්‍යාල කටීකාරවාර්යවරයකු සඳහා ඔබට නිර්දේශ කළ හැකිද? ඔබේ පිළිතුරට හේතු දක්වන්න. (ලකුණු 10) (මුළු ලකුණු 18)

(05) අ) 'බඳවාගැනීමේ ඉපයුම් පිරමිඩය' (Recruiting Yield Pyramid) යනු කුමක්ද? (ලකුණු 04)

ආ) බඳවාගැනීමේ ක්‍රියාවලියක සාර්ථකත්වය ඔබ නිර්ණය කරන්නේ කෙසේද? (ලකුණු 04)

ඇ) අවශ්‍ය පරිදි උපකල්පන යොදාගනිමින්, පිළිගත් බහුජාතික සමාගමකට මානව සම්පත් සංවර්ධන කළමනාකරුවකු බඳවාගැනීම සඳහා වන ප්‍රචාරණ දැන්වීමකට අවශ්‍ය පණිවිඩයක් නිර්මාණය කරන්න. (ලකුණු 10) (මුළු ලකුණු 18)

(06) අ) සංවිධානවලට මානව සම්පත් කළමනාකරණ ප්‍රතිපත්ති වලින් ඇති වැදගත්කම කුමක්ද? (ලකුණු 04)

ආ) සමහර සංවිධානවල විධිමත් ලෙස නොලියවුණු ප්‍රතිපත්ති පවතින්නේ මන්ද? (ලකුණු 04)

ඇ) තෝරාගත් සංවිධානයක මානව සම්පත් කළමනාකරණ ක්‍ෂේත්‍ර සඳහා ප්‍රතිපත්ති රාමුවක් සැකසීමට ඔබෙන් විමසා ඇතැයි සිතන්න. ප්‍රතිපත්ති නිර්මාණය කිරීමේ ක්‍රියාවලියේදී ඔබ අනුගමනය කරන ප්‍රධාන පියවරයන් මොනවාදැයි සඳහන් කරන්න. (ලකුණු 10) (මුළු ලකුණු 18)

(07) අ) පුද්ගලික බැංකුවක බැංකු විධායකයකු ඔහුගේ නිතර සිදුවන ප්‍රමාදවීම්වලට හේතු ලෙස පොදු ප්‍රවාහන සේවය පෙන්වා දේ. මෙය දුක්ගැනවිල්ලක් ලෙස ඔබ සලකන්නේද? ඔබේ පිළිතුර සනාථ කරන්න. (ලකුණු 09)

ආ) අදාළ ප්‍රධාන සංරචක පැහැදිලි කර දුක්ගැනවිලි විසඳීමේ ක්‍රියාවලියක් නිර්මාණය කරන්න. (ලකුණු 09) (මුළු ලකුණු 18)

(08) අ) සේවක සුභසාධන වැඩසටහන් භාවිතා කිරීමේ ප්‍රතිඵල පහක් නම් කරන්න. (ලකුණු 05)

ආ) "සේවක සුභසාධනය අභිප්‍රේරකයන් නොවේ. නමුත් එය සේවක අතෘප්තිය නැතිකරයි." මෙම ප්‍රකාශනය විවේචනාත්මකව අගයන්න. (ලකුණු 06)

ඇ) සංවිධානයක් මගින් සැපයිය හැකි ප්‍රධාන සේවක සුභසාධන සේවාවන්ට අදාළ උදාහරණ හතරක් කෙටියෙන් පැහැදිලි කරන්න. (ලකුණු 07) (මුළු ලකුණු 18)