



කැලණිය විශ්වවිද්‍යාලය - ශ්‍රී ලංකාව

දුරස්ථ සහ අඛණ්ඩ අධ්‍යාපන කේන්ද්‍රය

වෘත්තීය හා කළමනාකරණ අධ්‍යයන පීඨය

ව්‍යාපාර කළමනාකරණවේදී (සාමාන්‍ය) උපාධි දෙවන පරීක්ෂණය (බැහිර) - 2012

2015 ජූනි/ජූලි

BMGT E2025/BMG 202.1 - මානව සම්පත් කළමනාකරණය

ප්‍රශ්න සංඛ්‍යාව : 08 (අටයි)

කාලය : පැය 03

ප්‍රශ්න අංක එක (01) සහ තවත් ඕනෑම ප්‍රශ්න හතරකට (04) පිළිතුරු සපයන්න.

01. ටොයෝටා සමාගම ජපානයේ නව්‍යකරණ නිෂ්පාදන ගුණත්වය හා කාර්මිකකරණ සවිය යන අංශයන්හි ප්‍රතිමූර්තිය ලෙස කාලයක පවත් සලකයි. විශේෂයෙන්ම එය 2008 දී, ජනරල් මෝටර්ස්" පරයා ලෝකයේ විශාලතම කාර්මික නිෂ්පාදකයා වීම එයට හේතු විය. ටොයෝටාහි ලීන් (Lean) නිෂ්පාදන ක්‍රමවේදය හා අඛණ්ඩ වර්ධන සංස්කෘතිය ව්‍යාපාර ලෝකයේ ප්‍රධාන සැලකීම විය. නමුත් සති කීපයක් තුළ මේ සියලු දේ වෙනස් වන්නට විය. ඊට හේතු වූයේ, ටොයෝටා මෝටර් කාර්වල අනපේක්ෂිත වේගවත්වීම නැමති ගැටලුව පැතිරී යන අර්බුදයකට හේතු පාදකවීම හා මිලියන 8 ක් පමණ වන අති විශාල වාහන ප්‍රමාණයක් නැවත කැඳවීමට සිදුවීමත්ය. ටොයෝටාහි මෙම අදෝනාව කීවූර වූයේ ඔවුන්ගේ පුටිශේෂ වූ 'ප්‍රියස්' කාරය ඇතුළු තව දෙමුහුන් වාහන 440 000 ක් තිරිංගවල ඇති ගැටලුවක් නිරාකරණය සඳහා නැවත කැඳවන බව ප්‍රකාශ කිරීමත් සමඟමය.

ව්‍යාපාරය ගොඩනංවන්නට හේතු වූ ආයතනයේ ගුණත්වය වූ සඳහා කීර්තිනාමය මේ සමඟ ඉරිතලා යන්නට විය. ආයතනයේ ප්‍රාග්ධනකරණය දළ වශයෙන් ෆෝර්ඩ් ආයතනයේ සමස්ථ වටිනාකමට සමානවන අගයකින් පහත වැටුණු නමුත් වැඩිම ආපදාව සිදුවූයේ ආයතනය අර්බුදය හරිහැටි තේරුම් නොගැනීම හා එය හැසිරවීම සිදු නොවීම නිසාය.

ටොයෝටාහි ප්‍රශ්න ඔවුන්ට ආවේනික වූවත්, ඔවුන් පෙන්වා දෙන්නේ, විශාල සංවිධාන මෙවැනි ආකාරයේ අර්බුද හරි හැටි හසුරුවා නොගන්නා තත්ත්වයකට පත්කරන 'ජපන් සංවිධාන පාලනයේ' ඇති සැලකිය යුතු පසුබෑසීම පිළිබඳවයි. මෙවැනි ආයතන නිරායාසයෙන්ම

ජ්‍යෙෂ්ඨත්වයේ හා බලතල දුරාවලියේ දැඩිබව නිසා තරක තොරතුරු දුරාවලියේ ඉහළට ගෙන යාමට මිනිසුන් අකමැතිය. මෙම දුරාවලියෙන් බැහැරව කටයුතු කිරීමට ගනු ලබන ඕනෑම කටයුත්තක් සම්ප්‍රදායික සංස්කෘතික එකඟතාවයන් උල්ලංගනය කිරීමක් හෝ ඒවාට පක්ෂපාතී නොවීමක් ලෙස සලකනු ලබයි.

ආයතන අතර සේවක සංවලතාව අඩු නිසා කණ්ඩායම් චිත්තනය මුල් බැසගෙන ඇති අතර පිටතින් බඳවා ගැනීම ආයතනයේ අභ්‍යන්තර සමඟියට බාධාවක් බව සිතයි. මෙම තත්ත්වය නිර්භීත හා තීරණාත්මක ක්‍රියාමාර්ග ගැනීමට ආයතනයට ඇති හැකියාවට බාධා කරයි. සාමූහික බව සඳහා වන කැමැත්ත විකල්ප මතවාද නොසලකා හරියි. තවද, බාහිර මතවාද හා දාෂ්ඨිකෝණවලට ඉඩදීමේ මඳබව, ටොයෝටා තීරණ මණ්ඩලයේ මූලික ලක්ෂණයක් වී ඇත.

.....

(අ) සිද්ධියෙහි විස්තර කර ඇති ආකාරය අනුව ටොයෝටා හි ප්‍රශ්නය කුමක්ද? (ලකුණු 04)

(ආ) සිද්ධියෙහි විස්තර අනුව සමාගම මුහුණ දී ඇති ප්‍රශ්නයට හේතු විය හැක්කේ මොනවාද? (ලකුණු 06)

(ඇ) ගැටළුව ව්‍යාප්ත වීම කෙරෙහි බලපා ඇති තීරණාත්මක මානව සම්පත් කළමනාකරණ මූලයන් මොනවාදැයි කෙටියෙන් විස්තර කරන්න. (ලකුණු 10)

(ඈ) ගැටළු අංක 3 හි හඳුනාගත් මානව සම්පත් කළමනාකරණයට අදාළ මූලයන් විසඳීමට ඔබ කරන නිර්දේශ මොනවාද? (ලකුණු 08)  
(මුළු ලකුණු 28)

02. (අ) මානව සම්පත් කළමනාකරණයෙහි විස්තර වන එහි දැක්ම, අන්තර්ගතය හා ස්වභාවය විස්තර කරමින් මානව සම්පත් කළමනාකරණය යනු කුමක්දැයි පැහැදිලි කරන්න. (ලකුණු 12)

(ආ) මානව සම්පත් කළමනාකරණයෙහි තීරණාත්මක වැදගත්කම මොනවාද? (ලකුණු 06)  
(මුළු ලකුණු 18)

03. (අ) මෘදු මානව සම්පත් කළමනාකරණය සහ දෘඩ මානව සම්පත් කළමනාකරණය වෙන්කොට දක්වන්න.

(ලකුණු 08)

(ආ) මානව සම්පත් කළමනාකරණයෙහි තීරණාත්මක භූමිකාව වනුයේ “සේවක හඳවත් ජයගෙන ඔවුන්ගේ වීරයා වීමයි.” ඔබ මෙම ප්‍රකාශය සමඟ එකඟ වන්නේද? මානව සම්පත් කළමනාකරණ භූමිකා සන්දර්භයෙහි සිට මෙම ප්‍රකාශය අගයන්න.

(ලකුණු 10)

(මුළු ලකුණු 18)

04. (අ) ඉහළ වෙළඳපොළ වර්ධනයක් සහ ඉහළ වෙළඳපොළ කොටසක් හිමි සමාගමකට සේවක සම්පත් කළමනාකරණ උපායමාර්ගයක් සැලසුම් කිරීමට පවරා ඇතැයි සිතන්න. දී ඇති ව්‍යාපාර සංදර්භය තුළ අවශ්‍ය උපකල්පනයන් සහ සුදුසු උදාහරණ ගොඩනගමින්, පහත දී ඇති මානව සම්පත් කළමනාකරණ තීරණ ඔබ ගන්නා ආකාරය පෙන්වා දෙන්න.

- බඳවා ගැනීමේ උපායමාර්ගය තීරණය කිරීම
- ප්‍රතිදාන උපායමාර්ගය තීරණය කිරීම
- පුහුණු උපායමාර්ගය තීරණය කිරීම

(06 x 03 = 18)

05. (අ) බඳවා ගැනීමේ ක්‍රියාවලියෙහි සාර්ථකත්වය ඔබ අගයන්නේ කෙසේද?

(ලකුණු 05)

(ආ) ඔබ ඉතා ප්‍රසිද්ධ බහුජාතික සමාගමක බඳවාගැනීමේ කළමනාකරු ලෙස පත්කර ඇතැයි සිතන්න. දැන් කළමනාකරණ පුහුණුවන්නන් දහයක් බඳවා ගැනීම සඳහා බඳවා ගැනීමේ වැඩසටහනක් සැකසීමට ඔබෙන් ඉල්ලා සිටී. බඳවා ගැනීමේ ක්‍රියාවලියේ ප්‍රධාන පියවරයන් සැකෙවින් විස්තර කරමින් බඳවා ගැනීමේ වැඩසටහනක් ගොඩනගන්න.

(ලකුණු 13)

(මුළු ලකුණු 18)

06. (අ) “සමස්ථ ප්‍රතිදාන” සංකල්පයෙන් අදහස් කරන්නේ කුමක්ද?

(ලකුණු 04)

(ආ) "සුදුසු ප්‍රතිදාන උපායමාර්ගයකට" අදාළ තීරණ, මානව සම්පත් කළමනාකරණයෙහි තීරණාත්මක කාර්යයක් වන්නේ ඇයි?

(ලකුණු 07)

(ඇ) ඔබට උපායමාර්ගික ප්‍රතිධාන පද්ධතියක් නිර්මාණය කිරීමට ඇත්නම් ඔබ විසින් සලකා බලන ප්‍රධාන සාධක මොනවාද? සාධක හතක ලැයිස්තුවක් සකසන්න.

(ලකුණු 07)

(මුළු ලකුණු 18)

07. (අ) කාර්ය සාධනය යනුවෙන් කුමක් අදහස්වේද?

(ලකුණු 03)

(ආ) කාර්යඵල ඇගයීමේ ක්‍රියාවලියක ප්‍රධාන පියවර කෙටියෙන් විස්තර කරන්න.

(ලකුණු 07)

(ඇ) කාර්යඵල ඇගයීමේ ක්‍රම දෙකක් කෙටියෙන් විස්තර කර ඒවා කාර්යඵල ඇගයීමේදී ක්‍රියාත්මක කරන්නේ කෙසේද යන්න විස්තර කරන්න.

(ලකුණු 08)

(මුළු ලකුණු 18)

08. (අ) ඉගෙනුම, පුහුණුව හා සංවර්ධනය අතර වෙනස කුමක්ද?

(ලකුණු 05)

(ආ) තෝරාගත් සංවිධානයක හඳුනාගත් පුහුණු වන්නන් සඳහා පුහුණු වැඩසටහනක් නිර්මාණය කරන්න. තෝරාගත් සංවිධානය, පුහුණු වන්නන් සහ පුහුණු අවශ්‍යතාවය සම්බන්ධ ඔබගේ උපකල්පනයන් පැහැදිලිව ඉදිරිපත් කරන්න.

(ලකුණු 13)

(මුළු ලකුණු 18)