



කැලණිය විශ්වවිද්‍යාලය - ශ්‍රී ලංකාව

දුරස්ථ සහ අධි-ශබ්ද අධ්‍යාපන කේන්ද්‍රය

වාණිජ හා කළමනාකරණ අධ්‍යයන පීඨය

ව්‍යාපාර කළමනාකරණවේදී (සාමාන්‍ය) උපාධි දෙවන පරීක්ෂණය (බාහිර) - 2014

සැප්තැම්බර් - 2017

BMGT E2025 - මානව සම්පත් කළමනාකරණය

ප්‍රශ්න සංඛ්‍යාව : තවයයි (09)

කාලය : පැය 03 යි

පළමුවන ප්‍රශ්නය ඇතුළුව තවත් ප්‍රශ්න හතරකට (04) පිළිතුරු සපයන්න.

1. විශාල ප්‍රමාණයේ ඇගයීම් නිෂ්පාදනය කරන සමාගමක නව සභාපති වරයෙකු විසින් ඔබට මානව සම්පත් උපදේශකයෙකු ලෙස පත් කර ඇති බව සිතන්න. පහත දක්වන සංවාද කොටස ඔබ හා සභාපතිවරයා අතර වේ.

සභාපතිවරයා :- මම දැනට මාසයක් පමණ මෙම තනතුරේ කටයුතු කරනවා. මට කරන්න වෙලා තියෙන දේ හැටියට මට පෙනෙන්නේ, මිනිසුන්ව සම්මුඛව සාකච්ඡා කරන එකයි, ඔවුන්ගේ පුද්ගලික ගැටළුවලට ඇහුම්කන් දෙන එකයි.

ඔබ :- ඇයි ඔබ මිනිසුන් සම්මුඛ සාකච්ඡා කරන්නේ? ඔබට මානව සම්පත් දෙපාර්තමේන්තුවක් නොමැතිද?

සභාපතිවරයා :- ඔව්, අපි එසේ කරනවා. නමුත් මානව සම්පත් දෙපාර්තමේන්තුව ඉහළ කළමනාකාරීත්වයන් බඳවා ගන්නේ නෑ. තනතුර බාරගත් වහාම මට පෙනී ගියේ අපේ උප සභාපතිවරුන් දෙදෙනෙකු විශ්‍රාම යමින් සිටි බවත් ඔවුන් වෙනුවෙන් කිසිම ආදේශකයක් නොමැති බවත්ය.

ඔබ :- ඒ වෙනුවෙන් ඔබ කාව හරි බඳවා ගන්නාද?

සභාපතිවරයා :- ඔව්, මට හිතෙනවා එය ප්‍රශ්නයේ කොටසක්, මම පුද්ගලයෙකු පිටතින් බඳවා ගන්නා. මෙය ප්‍රකාශ වූ වහාම මගේ දෙපාර්තමේන්තු ප්‍රධානියෙකු

සේවයෙන් ඉල්ලා අස්වුණා. ඇය කියා සිටියේ ඇය අවුරුදු අටක් උප සභාපතිවරියක ලෙස සේවය කිරීමට බලාපොරොත්තු ව සිටි බවයි. පිටතින් පුද්ගලයෙකු බඳවා ගැනීම පිළිබඳ ඇය කෝපයෙන් සිටියා. ඇයට එම තනතුර අවශ්‍ය බව මම දනගන්නේ කොහොමද?

ඔබ :- අනෙක් උප සභාපති තනතුරු සඳහා ඔබ කුමක්ද කළේ?

සභාපතිවරයා :- මොකුත් නැහැ මොකද මට බය හිතුණා තව අයත් නොසලකා හරිය කියලා අස්වෙයිද කියලා, නමුත් එය මගේ ප්‍රශ්නයේ අඩක් පමණයි.

පසුගිය වසර තුන ඇතුලතදී අපගේ තරුණ වෘත්තීමය සේවකයින් අතර 80% පිරිවැටුමක් ඇති බව මට වැටහුණා. මෙම පුද්ගලයින් තමා අප ප්‍රවර්ධනය කරන අය වන්නේ, ඔබ දන්නවනේ එහෙම තමා මමත් මෙම සමාගම තුළ ආරම්භය ගත්තේ මම යාන්ත්‍රික ඉංජිනේරුවෙකු ලෙස.

ඔබ :- ඔවුන් සේවයෙන් ඉවත් වී යන්නේ ඇයිදැයි කිසිවෙක් ඔවුන්ගෙන් විමසලා තියෙනවද?

සභාපතිවරයා :- ඔව්, ඔවුන් සියලු දෙනාම එකම පිළිතුර ලබා දුන්නා. ඔවුන් පවසන්නේ, ඔවුන්ට ආයතනයේ අනාගතයක් තිබෙන බව හිතන්නේ නෑ කියලා. සමහර විට මම ඔවුන් සියලු දෙනා කැඳවා, මම මේ ආයතනයේ, ඉහළට ආ ගමන පැහැදිලි කරන්න වෙයි.

අ) මෙම සිද්ධිය තුළ සාකච්ඡා කළ ප්‍රධාන ගැටළු මොනවාද?

(ලකුණු 06)

ආ) ගැටළු සඳහා වන ප්‍රධාන හේතුව/හේතු මොනවාද? ප්‍රධාන හේතු ඔබ තීරණය කරන්නේ කෙසේදැයි පෙන්වන්න.

(ලකුණු 10)

ඇ) ගැටළු විසඳා ගැනීම සඳහා සුදුසු මානව සම්පත් ක්‍රියාවලියක් යොදාගන්නේ කෙසේදැයි පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 12)

(මුළු ලකුණු 28)

2. (අ) මානව සම්පත් කළමනාකරණය යනු, කුමක්ද යන්න එහි පරිණාමය, ප්‍රධාන අවධානය, අන්තර්ගතය හා ස්වභාවය යන කරුණු විස්තර කරමින් පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 13)

ආ) මානව සම්පත් කළමනාකරණය වැදගත් වන්නේ ඇයි?

(ලකුණු 05)

(මුළු ලකුණු 18)

3. (අ) උපායශීලී මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ ලක්ෂණ කෙටියෙන් පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 06)

ආ) ව්‍යාපාර උපායමාර්ග ඵලදායී ලෙස ක්‍රියාත්මක කිරීමෙහිලා මානව සම්පත් කළමනාකරණ උපායමාර්ග වැදගත් වන්නේ ඇයි? උදාහරණ සහිතව පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 12)

(මුළු ලකුණු 18)

4. (අ) "මානව සම්පත් කළමනාකරණ කාර්යයන් ආයතනයෙන් ආයතනයට වෙනස් වේ." මෙම ප්‍රකාශයේ වලංගු භාවය උදාහරණ දක්වමින් සාධාරණීකරණය කරන්න.

(ලකුණු 06)

ආ) පහත දක්වා ඇති මානව සම්පත් කළමනාකරණ ක්‍රියාවලීන්ට අදාළ මානව සම්පත් කළමනාකරණ උපායයන්හි ගති ලක්ෂණ, ව්‍යාපාර වක්‍රයේ විවිධ අදියරයන්හි පවතින ආකාරය සඳහන් කරන්න.

- i) බඳවා ගැනීම
- ii) ප්‍රතිදාන කළමනාකරණය
- iii) පුහුණුව හා සංවර්ධනය

(ලකුණු 12)

(මුළු ලකුණු 18)

5. (අ) 'මානව සම්පත් කළමනාකරණය' හා 'මානව සම්පත් සංවර්ධනය' අතර වෙනස පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 06)

ආ) ඩේව් උල්රිච් සාකච්ඡා කරන පරිදි මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ ප්‍රධාන හුම්කා හතර කෙටියෙන් විස්තර කරන්න.

(ලකුණු 12)

(මුළු ලකුණු 18)

6. (අ) ආයතනයක තෝරාගත් සේවක කාණ්ඩයක් සඳහා බඳවා ගැනීමේ වැඩ සටහනක් ඔබ සකස් කරන්නේ කෙසේදැයි පැහැදිලි කරන්න. මේ සම්බන්ධයෙන් ඔබ භාවිතා කරන උපකල්පනයන් ද අනාවරණය කරන්න.

(ලකුණු 12)

ආ) තේරීම් ක්‍රියාවලියේ සාර්ථකත්වය තක්සේරු කරන්නේ කෙසේද?

(ලකුණු 06)

(මුළු ලකුණු 18)

7. (අ) පුහුණුව හා සංවර්ධනය අතර වෙනස කුමක්ද?

(ලකුණු 05)

ආ) පුහුණු සැලැස්ම පිළිබඳ ප්‍රධාන අදියර විස්තර කරමින් ප්‍රධාන රාජ්‍ය බැංකුවක් තුළ සේවය කරන බැංකු සාමාජිකයින් දස දෙනෙකු පුහුණු කිරීම සඳහා ඔබ පුහුණු වැඩ සටහන් සැලසුම් කරන ආකාරය කෙටියෙන් විස්තර කරන්න.

(ලකුණු 13)

(මුළු ලකුණු 18)

8. (අ) රැකියා ස්ථානයේදී සෞඛ්‍ය හා ආරක්ෂණ පියවරයන් ගැන කළමනාකරුවන් උනන්දුවිය යුත්තේ ඇයි?

(ලකුණු 05)

ආ) තෝරාගත් සේවා කාණ්ඩයක් සඳහා පුබ්භාධන යෝජනා ක්‍රමයක් නිර්මාණය කිරීමට ඔබෙන් ඉල්ලනු ඇත්නම් ඔබ කුමන සාධක සලකා බලන්නේද?

(ලකුණු 06)

ඇ) කාර්යසාධන ඇගයීමේහිලා කාර්යසාධන ඇගයීම් ක්‍රම දෙකක් යොදා ගන්නා ආකාරය කෙටියෙන් විස්තර කරන්න.

(ලකුණු 07)

(මුළු ලකුණු 18)

9. (අ) රැකියා විස්තරයේ හා රැකියා පිරිවිතරයේ කුමන කරුණු අඩංගු වේද?

(ලකුණු 06)

ආ) මානව සම්පත් සැලසුම් ක්‍රියාවලියේ ප්‍රධාන අදියරයන්, උදාහරණයක් භාවිතා කරමින් පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 12)

(මුළු ලකුණු 18)