



**කැලණිය විශ්වවිද්‍යාලය - ශ්‍රී ලංකාව**

**දුරස්ථ සහ අඛණ්ඩ අධ්‍යාපන කේන්ද්‍රය**

**වෘත්තීය හා කළමනාකරණ අධ්‍යයන පීඨය**

**ව්‍යාපාර කළමනාකරණවේදී (සාමාන්‍ය ) උපාධි දෙවන පරීක්ෂණය (බාහිර) - 2015**

**අප්‍රේල්/ මැයි - 2021**

**BMGT E2025 - මානව සම්පත් කළමනාකරණය**

ප්‍රශ්න සංඛ්‍යාව : අටයි (08)

කාලය : පැය 03 යි

ප්‍රශ්න අංක 01 සහ වෙනත් ප්‍රශ්න හතරකට පිළිතුරු සපයන්න.

**ප්‍රශ්න අංක 01**

පහත දැක්වෙන්නේ ඇඟලුම් සමාගමක මණ්ඩල රැස්වීමක උපුටා ගැනීමකි. ඔබ සංවාදය කියවා සාකච්ඡාව අවසානයේ දී ඇති ප්‍රශ්නවලට පිළිතුරු සැපයිය යුතුය.

සභාපති:

“වසංගතයෙන් ඉක්බිතිව, අපගේ සමාගමේ රැකියා ස්ථානය කළමනාකරණය කිරීමේ ප්‍රතිපත්තිය ඉතා විවක්ෂණශීලී විය යුතුය. මා නිරීක්ෂණය කරනලද දෙය නම් සමාගම් මේ අවශ්‍යතාවය සපුරාලීම සම්බන්ධයෙන් බැරෑරුම් ලෙස නොසිතන අතර ඔවුන් පිරිස් කළමනාකරණයේ සාම්ප්‍රදායික භාවිතයන් පමණක් ක්‍රියාත්මක කරයි. අපි ප්‍රජා මට්ටමට යා යුතුයි. මෙම COVID වසංගතයට ප්‍රතිචාර දැක්වීමේදී සමාගම් කාර්යාල කාමරවලට පමණක් සීමා නොවී පුළුල් පරාසයක ක්‍රියාත්මක වීමට කාලය එළඹ ඇත.”

මානව සම්පත් ප්‍රධානී:

“විශේෂයෙන් මෙහෙයුම් කටයුතුවලදී, වැඩ කටයුතු ආරක්ෂිතව ඉටු කරන්නේ කෙසේද යන්න පිළිබඳ පුහුණු අයවැය භාවිතා කරමින් අපි දැනුවත් කිරීමේ වැඩසටහනක් දියත් කළෙමු. ඔවුන් එම දැනුම ඔවුන්ගේ පවුලේ සාමාජිකයන් සමඟ බෙදා ගනී යැයි අපි සිතමු. එබැවින් මේ සම්බන්ධයෙන් විශේෂ ප්‍රජා වැඩසටහනක් සංවිධානය කර නොමැත.”

නිෂ්පාදන අංශ ප්‍රධානී:

“මම හිතන්නේ, සේවකයෙකු ලෙස පමණක් නොව වගකිවයුතු පුරවැසියෙකු ලෙස කල්තියා සිතීමට මිනිසුන් දැනුවත් කළ යුතුය. නව කුසලතා මාලාවක් පුහුණු කළ යුතුය. මේ සම්බන්ධයෙන්, මම විශ්වාස කරන්නේ, මිනිසුන් උපයෝගී කර ගැනීම සඳහා කළමනාකරණය කරනවාට වඩා අපේ ජනතාවගේ ධාරිතාවය වර්ධනය කිරීම අත්‍යවශ්‍ය බවයි. ඊට අමතරව, ප්‍රජා දැනුවත්භාවය සහ ඒවායේ ධාරිතාව ඉහළ නැංවීම අපට සහ සමාජයට සෘජුවම ප්‍රයෝජනවත් විය හැකිය.”

මානව සම්පත් ප්‍රධානී:

“මම හිතන්නේ එක් දුර්වලතාවයක් වන්නේ, සමාගමේ සීමිත අයවැය ඕනෑම තත්ත්වයකදී මිනිසුන් සඳහා ආයෝජනය කරන්නේ, සමාගමේ කාර්යසාධනය සහ ලාභය සහතික කරන්නේ නම් පමණක්ය. ඒ මන්ද, ඔවුන්ගේ වියදම් සාධාරණීකරණය කිරීම සඳහා කළමනාකරුවන් වගකිව යුතු බැවිනි.”

සභාපති:

“එහෙත්, කාරණය වන්නේ සමාගමට කාර්ය සාධනය මත පමණක් කෙලින්ම සිතිය නොහැකි වීමයි. මිනිසුන්ගේ යහපැවැත්ම පිළිබඳව අප විශාල වගයෙන් සලකා බැලිය යුතුය. අනෙක් අතට, අප නිරීක්ෂණය කළ දෙය නම්, මෙම තත්වය තුළ මිනිසුන්ට ඔවුන්ගේ සුභසාධනය සහ යහපැවැත්ම උදෙසා පූර්ණ සහයෝගය ලබා දුන් සමාගම් සඳහා, මිනිසුන් වැඩ කිරීමේදී ඉහළ මට්ටමක නියැලී සිටින බවයි. කෙසේ වෙතත්, කාර්ය සාධනය හා සම්බන්ධ විපාක වලට පමණක් සීමා වූ සමහර සමාගම්වල වැඩ කිරීමට මිනිසුන් මැලි වේ.”

**ප්‍රශ්න**

(අ) සාම්ප්‍රදායික මානව සම්පත් කළමනාකරණ භාවිතයන්ට වඩා, මෙම සමාගම ප්‍රජාවන්ට බලපෑම් කිරීමේදී මානව සම්පත් කාර්යභාරයක් ඉටු කරන්නේ කෙසේද? මානව සම්පත් විශ්ලේෂණ මට්ටම (Level of Analysis) භාවිතා කරමින් ඔබේ පිළිතුර සාධාරණීකරණය කරන්න.

(ලකුණු 10)

(ආ) සභාපතිගේ ආරම්භක ප්‍රකාශ සහ මානව සම්පත් ප්‍රධානියාගේ පිළිතුරු අනුව මෙම සමාගම තුළ මානව සම්පත් කළමනාකරණය කිරීමේ ප්‍රවේශය කුමක්ද? COVID වසංගතයෙන් ඉක්බිති තත්වයට ප්‍රතිචාර දැක්වීමේදී සමාගම මුහුණපාන ප්‍රධාන මානව සම්පත් කළමනාකරණ ගැටළුව කුමක්ද?

(ලකුණු 10)

(ඇ) මානව සම්පත් කළමනාකරණය (HRM), මානව සම්පත් ප්‍රවර්ධනය (HRD), මෘදු මානව සම්පත් කළමනාකරණය (soft HRM) සහ දෘඩ මානව සම්පත් කළමනාකරණය (hard HRM) යන සංකල්ප, ඔබ නිෂ්පාදන ප්‍රධානියාගේ ප්‍රකාශ සහ සභාපතිගේ අවසාන ප්‍රකාශ සමඟ සම්බන්ධ කරන්නේ කෙසේද?

(ලකුණු 08)  
(මුළු ලකුණු 28)

**ප්‍රශ්න අංක 02**

(අ) මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ ප්‍රධාන අභිප්‍රාය පිළිබඳව කෙටියෙන් සඳහන් කරන්න.

(ලකුණු 06)

(ආ) මානව සම්පත් කළමනාකරණයෙහි සියලු ක්‍රියාදාමයන් ඇතුළත් කිරීම සඳහා නිසි වර්ගීකරණයක් සපයන්න.

(ලකුණු 06)

(ඇ) මානව සම්පත් කළමනාකරණ විෂයයේ ස්වභාවය ගැන කෙටියෙන් සඳහන් කරන්න.

(ලකුණු 06)  
(මුළු ලකුණු 18)

**ප්‍රශ්න අංක 03**

සන්දර්භීය වෙනස්කම් (Contextual differences) සැලකිල්ලට ගනිමින් මානව සම්පත් කාර්යභාරයක් ඉටු කරන්නේ කෙසේද යන්න කෙටියෙන් විස්තර කරන්න. 'මානව සම්පත් විශ්ලේෂණ මට්ටම' සහ 'මානව සම්පත් ආකෘති' පිළිබඳ දැනුම භාවිතා කරන්න.

(මුළු ලකුණු 18)

**ප්‍රශ්න අංක 04**

(අ) 'සේවක අනුස්ථාපනය' හා 'සමාජානුයෝජනය' අතර වෙනස කුමක්ද?

(ලකුණු 03)

(ආ) සමාජකරණ ක්‍රියාවලිය පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 09)

(ඇ) සමාජකරණ වැඩසටහනක් සැලසුම් කිරීමේ පියවර සහ අවධිත් කෙටියෙන් සඳහන් කරන්න.

(ලකුණු 06)  
(මුළු ලකුණු 18)

**ප්‍රශ්න අංක 05**

(අ) මානව සම්පත් සැලසුම්කරණ ක්‍රියාවලිය පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 09)

(ආ) මානව සම්පත් සැලසුම්කරණය, ආකර්ශනය සහ බඳවා ගැනීම අතර ඇති සබැඳියාව පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 09)  
(මුළු ලකුණු 18)

**ප්‍රශ්න අංක 06**

(අ) විනය පරිපාලනයට අදාළ පියවරයන් උදාහරණයක් ඇසුරෙන් විස්තර කරන්න.

(ලකුණු 09)

(ආ) "රත් වූ උදුන් රිතියට අනුව විනය ක්‍රියාමාර්ගයක, රත් වූ උදුනක් ස්පර්ශ කිරීමෙන් පුද්ගලයෙකුට ලැබෙන දඩුවමට සමාන ලක්ෂණ තිබිය යුතුය. "

රත් වූ උදුන් රිතියේ ලක්ෂණ භාවිතා කරමින් මෙම ප්‍රකාශය පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 09)

(මුළු ලකුණු 18)

**ප්‍රශ්න අංක 07**

(අ) "ආයතනයක සේවක සුභසාධන කටයුතු පිළිබඳව වැඩි අවධානයක් යොමු කිරීම අවශ්‍ය නොවේ." ඔබ මෙම ප්‍රකාශයට එකඟද? විවේචනාත්මකව සාකච්ඡා කරන්න.

(ලකුණු 09)

(ආ) ඇඟලුම් කම්හලක් සඳහා නිසි සුභසාධන කළමනාකරණ වැඩසටහනක් සැලසුම් කරන්න.

(ලකුණු 09)

(මුළු ලකුණු 18)

**ප්‍රශ්න අංක 08**

(අ) සේවක දුක්ගැනවිලි වලට හේතු උදාහරණ සමඟ පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 09)

(ආ) ඔබ පිළිගත් සමාගමක මානව සම්පත් කළමනාකරු යැයි උපකල්පනය කරන්න. පහත සඳහන් තත්ත්වයන් වලදී ඔබ කටයුතු කරන්නේ කෙසේද යන්න පැහැදිලි කරන්න.

I. සේවකයින් දෙදෙනෙකුට සහයෝගයෙන් වැඩ කිරීමට නොහැක. කුමන හේතුවක් නිසා හෝ ඔවුන් එකිනෙකාට කැමති නැත. හැකි සෑම විටම ඔවුන් එකිනෙකා සමඟ කටයුතු කිරීම ප්‍රතික්ෂේප කරයි. මේ හේතුවෙන් දෙපාර්තමේන්තුවේ ආතතිය ඉහළ යන අතර එය අනෙකුත් සේවකයින්ගේ කාර්යයන් වලටද බලපායි.

II. සේවකයෙකු වසර ගණනාවක් තිස්සේ සමාගම වෙනුවෙන් වැඩ කරන අතර සුවිශේෂී කාර්යභාරයක් ඉටු කරයි. ගැටලුව වන්නේ ඔහුගේ අතිශය සෘණාත්මක ආකල්පයි.

(ලකුණු 4.5 \* 2 = ලකුණු 09)

(මුළු ලකුණු 18)