

ශ්‍රී ලංකා විවෘත විශ්ව විද්‍යාලය

කළමනාකරණ අධ්‍යයන පීඨය

මානව සම්පත් කළමනාකරණය පිළිබඳ උසස් සහතික පත්‍ර පාඨමාලාව

HRC2502 - මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ මූලිකාංග

අවසාන පරීක්ෂණය - 2024

කාලසීමාව - පැය තුනයි (03)



135

දිනය: 13.10.2024

කාලය : ප.ව. 1.30 - ප.ව. 4.30

උපදෙස්:

- I කොටස ලකුණු 40 ක් සඳහා ප්‍රශ්න 20 කින් සමන්විත වේ. I කොටසේ ඇති ප්‍රශ්න සඳහා වඩාත් සුදුසු පිළිතුර තෝරා යටින් ඉරක් අඳින්න හෝ හිස් තැන් පුරවන්න. I කොටසට පිළිතුරු මෙම පත්‍රයේම ලියන්න.
- II කොටස ලකුණු 30 ක් සඳහා කුඩා සිද්ධියකින් (Case Study) සමන්විත වේ, එය අනිවාර්ය ප්‍රශ්නයකි. ලබා දී ඇති පිළිතුරු පොතෙහි (Answer Booklet) II කොටසෙහි ඇති සියළුම ප්‍රශ්න වලට පිළිතුරු සපයන්න.
- III කොටස ලකුණු 30 සඳහා රචනා ප්‍රශ්න වලින් සමන්විත වේ. III කොටසේ ඇති ප්‍රශ්න 03න් ඕනෑම ප්‍රශ්න 02කට පිළිතුරු සපයන්න. ලබා දී ඇති පිළිතුරු පොතෙහි III කොටසට පිළිතුරු සපයන්න
- I කොටසේ සහ II කොටසේ සියළුම ප්‍රශ්න අනිවාර්ය වේ. I කොටසේ, II කොටසේ හා III කොටසේ පිළිතුරු පත්‍රයන් එකට අමුණා ලබාදෙන්න
- අපැහැදිලි අත් අකුරු ලකුණු අඩු කිරීමට හේතු වේ.

විභාග අංකය:.....

I කොටස

(සියළුම ප්‍රශ්න අනිවාර්ය වේ)

1. සම්මුඛ පරීක්ෂණ ක්‍රියාවලියේදී (interview process) පූර්ව පරීක්ෂණයේ (pre-screening) අරමුණ කුමක්ද?
 - a. අදාළ අයදුම්කරුගේ කුසලතා සහ පළපුරුද්ද තක්සේරු කිරීම
 - b. අයදුම්කරුගේ යෝග්‍යතාවය සහ භූමිකාව කෙරෙහි ඇති උනන්දුව තක්සේරු කිරීම
 - c. පසුබිම් පරීක්ෂාවන් සිදු කිරීමට
 - d. සංචිත (compensation) පිළිබඳ සාකච්ඡා කිරීමට සහ රැකියා යෝජනාව (job offer) පිළිබඳව අවසන් එකඟතාවයකට පැමිණීම.

2. බඳවා ගැනීමේ (Hiring) ක්‍රියාවලියේ අවසාන අදියර කුමක්ද?
 - a. රැකියා යෝජනාව (Job offer)
 - b. සාකච්ඡා කිරීම (Negotiation)
 - c. යෝජනාව පිළිගැනීම (Offer acceptance)
 - d. සමාජානුයෝජනය (Onboarding)

3. ඵලදායී අනුස්ථාපන වැඩසටහනක (Induction program) එක් ප්‍රතිලාභයක් වන්නේ මින් කුමක්ද?
 - a. සේවක පිරිවැටුම (employee turnover) අනුපාත වැඩි කිරීම
 - b. සේවක ඵලදායීතාවයේ අඩුවීම
 - c. නව සේවකයන්ගේ ආතතිය සහ අවිනිශ්චිතතාවය අඩුවීම
 - d. ඉහත කිසිවක් නොවේ

4. පරීක්ෂණ මගින් අපේක්ෂකයෙකුගේ යම් ක්ෂේත්‍රයක විශේෂ දැනුම හෝ හෝ කුසලතා ඇගයීමට ලක් කරයි. (උදාහරණයක් ලෙස: දත්ත ඇතුළත් කිරීමේ වේගය)
 - a. බුද්ධි පරීක්ෂණ (Intelligence tests)
 - b. ප්‍රවීණතා සහ ඉලක්ක ලඟා කර ගැනීමේ කුසලතා පරීක්ෂණ (Achievement tests)
 - c. අභියෝග්‍යතා පරීක්ෂණ (Aptitude tests)
 - d. පෞරුෂත්ව පරීක්ෂණ (Personality tests)

5. සේවා යෝජකයා සතුව මානව සම්පත් කළමනාකරන පද්ධතියේ බලය පැවතිය යුතු බව වඩාත්ම අවධාරණය කරන්නේ කවර කළමනාකරන ප්‍රවේශයද?
 - a. රෙටෝරික් ප්‍රවේශය (Rhetoric Approach)
 - b. බලපෑම් කර අවනත කර ගැනීමේ ප්‍රවේශය (Manipulative Approach)
 - c. මැකෝ කළමනාකරණය (Macho Management)
 - d. කළමනාකාරීත්ව ප්‍රවේශය (Managerial Approach)

6. නිවැරදි පිරිවැය යටතේ යෝග්‍ය සේවකයන් නිවැරදි ප්‍රමාණයලෙස හඳුන්වයි.
 - a. සඵලදායීතාවය (Effectiveness)
 - b. කාර්යක්ෂමතාව (Efficiency)
 - c. කාර්යසාධන දර්ශකය (Performativity)
 - d. ඉහත සියල්ලම

7. හොඳ රැකියා පරීක්ෂණයක ලක්ෂණයක් නොවන්නේ මින් කුමක්ද?
- ස්ථාවරබව/අනුකූලතාවය (Consistent)
 - විශ්වසනීයබව (Reliable)
 - වෙනස් කොට නොසැලකීම (Non-discriminatory)
 - ඉහත සියල්ලම
8. වෙළඳපල මිලකරණය (market pricing) සහ රැකියා ඇගයීම (job evaluation) මත පදනම්ව රැකියාවක වටිනාකම තීරණය කිරීමේ ක්‍රියාවලිය..... ලෙස හඳුන්වයි.
- මූලික වැටුප් කළමනාකරණය (Base pay management)
 - රැකියා විශ්ලේෂණය (Job analysis)
 - වැටුප් නිර්ණය කිරීම (Pay determination)
 - රැකියා තක්සේරුව (Job assessment)
9. ශ්‍රම ඉල්ලුම සහ සැපයුම අතර වෙනස ලෙස හඳුන්වන්නේ
- මානව සම්පත් සැලසුම්කරණය. (Manpower Planning)
 - රැකියා විස්තරය (Job Description)
 - රැකියා ආකර්ෂණය (Recruitment)
 - රැකියා විශ්ලේෂණය (Job Analysis)
10. කාර්යඵල ඇගයීමේ (performance appraisal) පළමු පියවර වන්නේ මින් කුමක්ද
- රැකියා විශ්ලේෂණය (Job analysis)
 - ශ්‍රම බලකායට ප්‍රමිතීන් වැඩි දියුණු කිරීම සහ සන්නිවේදනය කිරීම
 - මිනුම් ක්‍රම වැඩි දියුණු කිරීම
 - විධිමත් කාර්යඵල ඇගයීමක් සඳහා සුදානම්වීම
11. ට හුවමාරු ලෙස ලෙසවකසින්ට මූල්‍යමය වශයෙන් ගෙවනු ලබන මුදල් වටිනාකම පාරිකෝෂිකය ලෙස හඳුන්වයි.
- කුසලතා
 - දැනුම
 - ඉටු කරන ලද කාර්යය
 - සිදුවූ හානි

12. පහත සඳහන් අනතුරු අතරින් වෘත්තීය අනතුරක් නොවන්නේ මින් කුමක්ද?

- a. ඇස් පෙනීම නැතිවීම
- b. ශ්වසන ආබාධ
- c. අස්ථි බිඳීම
- d. පිළිස්සුම්

හිස් තැන් පුරවන්න.

13. දේශීය පුවත්පතක දැන්වීමක් පළ කිරීමෙන් අපේක්ෂකයින් ආකර්ෂණය කිරීමට ABC (පුද්) සමාගම තීරණය කර ඇත. මෙම සමාගම ආකර්ෂණය කරගැනීමේ ක්‍රමවේදය භාවිතා කරයි.

14. යනු සේවක සහභාගීත්වය (employee involvement), කුසලතා වැඩිදියුණු කිරීම සහ අභිප්‍රේරණය අවධාරණය කරන මානව සම්පත් පරිවෘත්තීය සම්මුභයක් ලෙස අර්ථ දැක්විය හැක.

15. යනු සතුට, සාර්ථකත්වය සහ පුද්ගල සංවර්ධනය සඳහා සඳහා වන මිනිසුන්ගේ අවශ්‍යතා සපුරාලීමට ප්‍රමුඛත්වය ලබාදෙන පාරිතෝෂිකයකි(reward).

16. අභියෝගාත්මක රැකියාවක් තුළින් ලබාදෙන, සේවක උනන්දුව සහ සිදුකරන කාර්යය වැදගත්ය යන හැඟීම පාරිතෝෂිකය (reward) ලෙස හඳුන්වයි.

17. ආයතනයක සෞඛ්‍ය සහ ආරක්ෂාව යන්නෙන් අදහස් වන්නේ සේවකයන්ට තම රාජකාරි ඉටුකළ හැකි තත්වයන්ගෙන් තොර සේවාස්ථානයකි.

18. සංවේනන කළමනාකරණය (remuneration), ආකර්ෂණය (recruitment) සහ රැකියා නිර්මාණය (job design) සඳහා අනුගමනය කිරීම පිළිබඳව වෙළඳ අවධාරණය කළේය.

19. සම්මුඛ පරීක්ෂණ අපේක්ෂකයෙකුගේ ස්වභාවික කුසලතා, ශක්තීන් සහ දැඩි ඇල්මක් දක්වන ක්ෂේත්‍රයන් හඳුනා ගැනීම අරමුණු කරයි.

20. සංවිධානයේ අවශ්‍යතා විශ්ලේෂණය කිරීමේදී, කළමනාකරුවෙකු විසින් සංවිධානයේ කෙටි කාලීන හා දිගු කාලීන අරමුණු සහ පරීක්ෂා කළ යුතුය.

(02*20 ප්‍රශ්න = ලකුණු 40)

- I කොටස නිමයි -

II කොටස

(සියලු ප්‍රශ්න අනිවාර්ය වේ)

Wang Industries යනු ශ්‍රී ලංකාවේ කටුනායක පිහිටි පුද්ගලික සමාගමක් වන අතර එය මෝටර් රථ නිෂ්පාදනය සහ විකිණීමේ නිරත වේ. වෙළඳපොළේ පවතින දැඩි තරඟකාරීත්වයට මුහුණදීම සඳහා සමාගම විවිධ උපාය මාර්ග ගැන සිතමින් සිටී. පසුගියදා පැවති රැස්වීමකදී, රොබෝ තාක්ෂණයෙන් (robotics technology) බල ගැන්වෙන සහ ස්වයංක්‍රීයව ක්‍රියාත්මක වන (automated) නිෂ්පාදන පද්ධතියකින් සමන්විත නව කර්මාන්ත ශාලාවක් ඉදිකිරීමට කළමනාකරණ කණ්ඩායම තීරණය කළේය.

මෙම උපායමාර්ගික තීරණය සාකච්ඡා කිරීම සඳහා ප්‍රධාන විධායක නිලධාරී (CEO) (පහන්) ප්‍රධාන මෙහෙයුම් නිලධාරී (COO) (මාලන්), ප්‍රධාන අලෙවි නිලධාරී (CMO) (අසංක) සහ ප්‍රධාන මහජන නිලධාරී (CPO) (වානක) සමඟ රැස්වීමක් සංවිධානය කළේය. රැස්වීම අතරතුර, මාලන් නව පියවර අගය කළ නමුත්, නව නවීකරණය කරන ලද කර්මාන්තශාලා පද්ධතිය සමඟ වැඩ කිරීමට, දක්ෂ කුසලතාපිරි සේවකයින්ගේ හිඟකම ගැන කනස්සල්ලක් මතු කළේය. නව කර්මාන්ත ශාලාව සඳහා දැනට සිටින සේවකයින් පුහුණු කර ඔවුන් අතරින් හොඳම සේවකයන් බඳවා ගැනීමට කණ්ඩායම තීරණය කළේය. වානක මෙම තීරණය අනුමත කරමින් කියා සිටියේ වත්මන් සේවකයින් දිරිමත් කිරීමට මෙන්ම පළපුරුදු සේවකයන් රඳවා ගැනීමට එය උපකාරී වන බවයි. පහන් වානකට උපදෙස් දුන්නේ නව කර්මාන්ත ශාලාවේ පුරප්පාඩු (vacancies) අභ්‍යන්තර ජාල (intranet) හරහා දැනුම් දෙන ලෙසයි. මීට අමතරව, පුහුණුව අවසන් කළ ඉහළ කාර්ය සාධනයක් ඇති සේවකයින් පෞද්ගලිකව අමතා නව තනතුරු සඳහා අයදුම් කිරීමට ඔවුන් දිරිමත් කරන ලෙස පහන් මාලන්ගෙන් ඉල්ලා සිටියේය.

2022 සැප්තැම්බර් වන විට, පැරණි කර්මාන්ත ශාලාවේ අඛණ්ඩ මෙහෙයුම් සමඟ නව කර්මාන්ත ශාලාවේ ඉදිකිරීම් අවසන් විය. තවද, සේවක පුහුණුව අවසන් කරන ලදී. ඉන් අනතුරුව, නවීකරණය කරන ලද කර්මාන්තශාලාවේ පවතින තනතුරු සඳහා ඉල්ලුම් කළ පුහුණු සේවක සංචිතයෙන් වඩාත් දක්ෂ සේවකයින් නව කර්මාන්ත ශාලාවේ සේවයේ යොදවා ඇත.

මීට අමතරව, සමාගම 2022 ඔක්තෝම්බර් මාසයේදී නව කර්මාන්ත ශාලාවේ මෙහෙයුම් ආරම්භ කළේය. එනමුත් මෙම උත්සාහයන් දැරුවද, සමස්ත කාර්යසාධනය (performance) අසතුටුදායක විය. පුහුණුවෙන් පසුවද, සාම්ප්‍රදායික තාක්ෂණික සුදුසුකම් ඇති සේවකයන්ට නව රොබෝ තාක්ෂණය හැසිරවීමට අපහසු විය. තවද, වැරදි, අනතුරු සහ වැඩ කරන කාලය තුළ වැඩ නොකර සිටීමේ කාලය (Spare Time) පිළිබඳ බොහෝ සිදුවීම් වාර්තා විය. එහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස, නවීකරණය කරන ලද කර්මාන්තශාලා මහලේ මෙහෙයුම් සාර්ථකව සිදුකිරීම සහතික කිරීම සඳහා පළපුරුදු සේවකයින් කිහිප දෙනෙකු කඩිනමින් බඳවා ගැනීමට කටයුතු යොදා ඇත.

මේ පිළිබඳව සාකච්ඡා කිරීමට මානව සම්පත් කළමනාකරණ කණ්ඩායම පහන් වෙත පැමිණි විට, ඔහු ඔවුන්ට උපදෙස් දුන්නේ ඉක්මනින්ම සන්ඩේ ටයිම්ස් සුවත්පතේ දැන්වීමක් පළ කිරීමට, A&J රැකියා නියෝජිතායතන සම්බන්ධ කර ගැනීමට සහ පුද්ගලික යොමු කිරීම් (personal referrals) හරහා අයදුම්කරුවන් ආකර්ෂණය කර ගැනීමට කටයුතු කරන ලෙසයි. එසේ වුවද, මානව සම්පත් කළමනාකරු වන රත්ජන් යෝජනා කළේ සමාගම සමාජ මාධ්‍යවල (Social Media) ප්‍රචාරය කළ යුතු බවයි. තවද සමාජ මාධ්‍ය දැන්වීම් ලාභදායී වන බව රත්ජන් අවධාරණය කළේය.

ප්‍රශ්න

1. ආකර්ෂණය යන්නෙන් අදහස් කරන්නේ කුමක්ද? නිර්වචනය කරන්න. (ලකුණු 02)
 2. වැන්ග් ඉන්ඩස්ට්‍රිස් සිද්ධිය (Case Study) සම්බන්ධයෙන් සාකච්ඡා කෙරෙන ප්‍රධාන ආකර්ෂණ වර්ගය/ වර්ග මොනවාද? ඔබ හඳුනාගත් එක් එක් ආකර්ෂණ වර්ග කෙටියෙන් පැහැදිලි කරන්න. ඔබේ පිළිතුර සඳහා ඉහත සිද්ධියෙන් උදාහරණ සපයන්න. (ලකුණු 08)
 3. ඔබ හඳුනාගත් එක් එක් ආකර්ෂණ වර්ග (recruitment methods) යටතේ වැන්ග් ඉන්ඩස්ට්‍රිස් විසින් අනුගමනය කරන ආකර්ෂණ ක්‍රම (recruitment types) මොනවාද? (ලකුණු 04)
 4. සංවිධානයකට බාහිර සේවකයින් බඳවා ගැනීමේ වාසි සහ අවාසි විස්තර කරන්න (අවම වශයෙන් වාසි 3 ක් සහ අවාසි 3 ක් සාකච්ඡා කළ යුතුය)? (ලකුණු 06)
 5. සංවිධානයෙන් පිටත සේවකයින් බඳවා ගැනීමේ කීරණයට ඔබ එකඟද? හේතුව ඉහත සිද්ධිය ඇසුරෙන් පැහැදිලි කරන්න? (ලකුණු 05)
 6. වැන්ග් ඉන්ඩස්ට්‍රිස් සම්බන්ධයෙන් නව සේවකයින් බඳවා ගැනීම සඳහා සමාජ මාධ්‍ය ප්‍රචාරණය වඩාත් සුදුසු වන්නේ මන්දැයි පැහැදිලි කරන්න. (ලකුණු 05)
- (මුළු ලකුණු 30)

- II කොටස නිමයි -

III කොටස

(ඕනෑම ප්‍රශ්න 02කට පිළිතුරු සපයන්න)

01 වන ප්‍රශ්නය

පුහුණු අවශ්‍යතා විශ්ලේෂණයේ ප්‍රධාන වර්ග තුන මොනවාද? උදාහරණ සහිතව පැහැදිලි කරන්න. (ලකුණු 15)

02 වන ප්‍රශ්නය

“මානව සම්පත් සැලසුම් කිරීම ඕනෑම සංවිධානයකට ඉතාමත් වැදගත් ක්‍රියාකාරකමකි” ඉහත ප්‍රකාශය අවම වශයෙන් හේතු 05 කින් සාධාරණීකරණය කර පැහැදිලි කරන්න. (ලකුණු 15)

03 වන ප්‍රශ්නය

- a) අනුස්ථාපන (Induction) වර්ග හඳුනාගෙන උදාහරණ සමඟ පැහැදිලි කරන්න. (ලකුණු 09)
- b) අනුස්ථාපන වැඩසටහනක් පැවැත්වීමේ වාසි 4ක් විස්තර කරන්න. (ලකුණු 06)

- III කොටසේ අවසානය -

- ප්‍රකාශන හිමිකම් ඇවිරිණි -