

ශ්‍රී ලංකා විවෘත විශ්ව විද්‍යාලය
 කළමනාකරණ අධ්‍යයන පීඨය
 මානව සම්පත් කළමනාකරණය පිළිබඳ උසස් සහතිකපත්‍ර පාඨමාලාව
 HRC2403 - සමකාලීන මානව සම්පත් කළමනාකරණය
 අවසාන විභාගය - 2024
 කාලසීමාව - පැය තුනකි (03)



113

දිනය: 27/10/2024

වේලාව: ප.ව 01.30 සිට ප.ව. 04.30

උපදෙස්:

- පළමු කොටස: අනිවාර්ය බහුවරණ ප්‍රශ්න 20 කින් සමන්විත වන අතර එහි මුළු ලකුණු 40 කි. පළමු කොටසේ ඇති සියලුම ප්‍රශ්න සඳහා වඩාත් සුදුසු පිළිතුර තෝරා යටින් ඉරක් අඳින්න හෝ හිස්කැන් පුරවන්න.
- පළමු කොටසට පිළිතුරු මෙම පත්‍රයේම ලියන්න.
- දෙවන කොටස: රචනා ප්‍රශ්න වලින් සමන්විත වන අතර එයට හිමි ලකුණු සංඛ්‍යාව 60 කි. දෙවන කොටසේ ඇති ප්‍රශ්න පහෙන් ඕනෑම ප්‍රශ්න තුනකට (03) පිළිතුරු සපයන්න. ලබා දී ඇති පිළිතුරු පොතෙහි දෙවන කොටසට අදාළ ප්‍රශ්න වලට පිළිතුරු සපයන්න.
- පළමු කොටසේ සියලුම ප්‍රශ්න අනිවාර්ය වේ.
- අපැහැදිලි අත් අකුරු සඳහා ලකුණු අඩු කරනු ලැබේ.

I කොටස

(සියලුම ප්‍රශ්න අනිවාර්ය වේ)

1. ඉතා ඉහල කාර්යසාධනයක් සහිත වැඩ පද්ධති (HPWS) අනුගමනය කිරීමේ මූලික පියවර කුමක්ද?
 - a. නව කාර්ය සාධන ඇගයීම් පද්ධති ක්‍රියාත්මක කිරීම.
 - b. පවතින වැඩ පද්ධති ඇගයීම, ශක්තින් සහ දුර්වලතා හඳුනා ගැනීම.
 - c. සේවක පුහුණුව හා සංවර්ධනය සඳහා විශාල වශයෙන් ආයෝජනය කිරීම.
 - d. ආයතනික ව්‍යුහය ප්‍රතිසංවිධානය කිරීම.

2. සේවකයාගේ කාර්යසාධන ගැටළු සඳහා හේතුවක් නොවන්නේ පහත සඳහන් කවරේද?
 - a. පැහැදිලි කාර්ය සාධන අපේක්ෂාවන් නොමැතිකම.
 - b. ප්‍රමාණවත් සම්පත් හෝ සහාය නොමැතිවීම.
 - c. ඉහළ සේවක සහභාගීත්වය.
 - d. d.කියා කාර්යයන්හි පවතින අසමතුලිතතාවය.(Workload imbalance)

3. මානව සම්පත් තොරතුරු පද්ධති (HRIS) වඩාත් හොඳින් විස්තර කරන්නේ පහත සඳහන් කුමන නිර්වචනයද?
 - a. සංවිධානයක මානව සම්පත් කාර්යයන් කළමනාකරණය කිරීම සඳහා නිර්මාණය කර ඇති මෘදුකාංග යෙදුම් එකතුවකි.
 - b. මිනිස් ශ්‍රමය යොදාගනිමින් සේවක තොරතුරු සොයා බැලීම සඳහා පවතින පද්ධතියකි (manual system).
 - c. සේවක කළමනාකරණය සඳහා සංවිධානය තුළ පවතින දෙපාර්තමේන්තුවකි.
 - d. වැටුප් සැකසීම සඳහා පමණක් භාවිතා කරන විශේෂිත මෘදුකාංග යෙදුමකි.

4. මානව සම්පත් තොරතුරු පද්ධති (HRIS) භාවිතා කිරීමේ ප්‍රධාන වාසිය කුමක්ද?
 - a. පරිපාලන කාර්යයන් වැඩි කිරීම.
 - b. දත්ත නිරවද්‍යතාවය අඩු වීම.
 - c. දත්ත විශ්ලේෂණය තුළින් තීරණ ගැනීමේ හැකියාව වැඩිවීම.
 - d. සේවක තොරතුරු සඳහා පවතින සීමිත ප්‍රවේශය.

5. මානව සම්පත් තොරතුරු පද්ධති (HRIS) තුළ පවත්නා නව ප්‍රවණතාව කුමක්ද?
 - a. මිනිස් ශ්‍රමය වැඩි වශයෙන් යොදාගෙන (manual) දත්ත ඇතුළත් කිරීමේ ක්‍රියාවලීන්.
 - b. කඩදාසි මත වාර්තා තබා ගැනීම.
 - c. කෘත්‍රීම බුද්ධිය (AI) යොදාගත් මානව සම්පත් කළමනාකරණ (HRM) විශ්ලේෂණ.
 - d. විමධ්‍යගත (decentralized) කළ මානව සම්පත් කළමනාකරණ කාර්යයන්.

6. සේවක උපදේශනයේ මූලික අරමුණ වන්නේ,
 - a. විනය ගැටලු විසඳා ගැනීම.
 - b. සේවක ආතතිය අඩු කිරීම.
 - c. සමාගමේ වාණිජ ලාභ වැඩි කිරීම.
 - d. උපදේශකයන්ගේ වෘත්තීය ප්‍රසිද්ධිය වැඩි කිරීම.

7. වැඩ ජීවිතයේ ගුණාත්මකභාවය ඉහළ මට්ටමක පවත්වා ගෙන යන ආයතනයක දැකිය හැකි ලක්ෂණයක් වන්නේ
 - a. සේවක නොපැමිණීම වැඩි වීම.
 - b. රැකියා තෘප්තියේ පහළ මට්ටම.
 - c. ඉහළ සේවක පිරිවැටුම් අනුපාත.
 - d. වැඩිදියුණු කළ ආයතනික කාර්ය සාධනය.

8. පහත සාධක අතුරින් මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ දී පාරිභෝගික අපේක්ෂා කෙරෙහි බලපෑම් කරන ප්‍රධාන සාධකයක් නොවන්නේ කුමක්ද?
 - a. සංවිධාන සංස්කෘතිය
 - b. කර්මාන්ත සහ ආයතනික භාවිතයන්
 - c. සේවක විනෝදාස්වාද ක්‍රියාකාරකම්
 - d. තාක්ෂණික දියුණුව

9. ආයතනයක සේවය කරන සේවකයෙකුට අධික කාර්යය භාරයක් සිදු කිරීමට පැවරී ඇති හෙයින් ඔහු ආතතියට පත් වී ඇත. එබැවින් ඔහුගේ කාර්යයන් කළමනාකරණය කිරීම සහ වැඩ-ජීවිත සමතුලිතතාව පවත්වා ගැනීම අපහසු වී ඇත.

ඉහත සඳහන් අවස්ථාව මත පදනම්ව, සේවක යහපැවැත්මට සහාය වීම සඳහා වඩාත් සුදුසු උපදේශන වර්ගය තෝරන්න.

- a. තනි පුද්ගල උපදේශනය
- b. ආතති උපදේශනය
- c. කාර්යසාධන උපදේශනය
- d. නීති උපදේශනය

10. පහත සඳහන් දේවලින් නමාශීලී වැඩ කාලසටහන් වර්ගයක් නොවන්නේ කුමක්ද?

- a. අන්තර්ජාලය භාවිතා කරමින් තමාට පහසු ස්ථානයක සිට වැඩ කිරීම (Telecommuting)
- b. සම්පීඩිත වැඩ සතිය (Compressed workedweek)
- c. එක තනතුරක කාර්යයන් සඳහා සේවකයින් දෙදෙනෙකු හෝ වැඩි පිරිසක් අතර වගකීම් බෙදාගැනීමේ ක්‍රමවේදය (Jobsharing)
- d. කුසලතා මත ගෙවීම

පහත සඳහන් ප්‍රකාශයන් සත්‍ය ද අසත්‍ය ද යන්න දක්වන්න

11. සම්පත් මත පදනම් වූ දැක්ම (Resource based view) මගින් ආයතනයක වටිනා උපක්‍රමික වත්කමක් ලෙස මානව සම්පතෙහි වැදගත්කම අවධාරණය කරයි (සත්‍ය, අසත්‍ය)

12. සේවක උපදේශනය තුලින් සේවක පිරිවැටුම සහ රඳවා ගැනීමේ අනුපාත සඳහා දායක වන ගැටළු විසඳීමට නොහැකි වේ. (සත්‍ය , අසත්‍ය)

13. රැකියා ජීවිතයේ ගුණාත්මකභාවය යන්නෙන් අදහස් කරන්නේ පුද්ගලයන් තම රැකියා ජීවිතය සම්බන්ධයෙන් අත්විඳින තෘප්තිය, අභිප්‍රේරණය, සහභාගීත්වය සහ කැපවීමේ මට්ටමයි.

(සත්‍ය, අසත්‍ය)

14. සම්මුඛ පරීක්ෂණයකදී පුද්ගලික මනාප අනුව කටයුතු කිරීම මානව සම්පත් කළමනාකරණයෙහි සදාචාරාත්මක සලකා බැලීමකට උදාහරණයකි.

(සත්‍ය , අසත්‍ය)

15. රැකියා අයදුම්කරුවන්, විකුණුම්කරුවන් සහ සැපයුම්කරුවන්, නියාමන ආයතන සහ රාජ්‍ය ආයතන මානව සම්පත් සේවා සහ සහාය මත යැපෙන බාහිර ගනුදෙනුකරුවන් වේ.

(සත්‍ය , අසත්‍ය)

හිස් තැන් වලට වඩාත්ම සුදුසු වචනය තෝරන්න.

16. යනු ආයතන විසින් භාවිතා කරන පොදු HRIS පද්ධතියකි.

(Microsoft Word, Adobe Photoshop, hSenid, Excel)

17. යනු පූර්ණ කාලීන සේවකයන්ට වැඩ ආරම්භ කිරීමට සහ අවසන් කිරීමට තෝරා ගැනීමට ඉඩ සලසන නමාශීලී වැඩ කාලසටහන් වර්ගයකි.

(අර්ධකාලීන වැඩ, වැඩ මුර , නමාශීලී වැඩ, ටෙලී වැඩ)

18. සේවකයින්ට ඔවුන්ගේ වෘත්තීය සම්බන්ධ තීරණ සහ ඉලක්ක ලඟා කර ගැනීම සඳහා උපකාර කරයි.

(තනි පුද්ගල උපදේශනය, මූල්‍ය උපදේශනය, අපයෝජන උපදේශනය, වෘත්තීය උපදේශනය)

19. සංවිධානයකට, තම ශ්‍රම බලකායේ හැකියාවන් සහ විභවයන් ප්‍රයෝජනයට ගැනීම තුළින්පවත්වා ගනිමින් කටයුතු කිරීම උදෙසා මානව සම්පත් කළමනාකරණය ප්‍රධාන කාර්යභාරයක් ඉටු කරයි

(තරඟකාරීත්ව වාසිය /Competitive advantage, මෙහෙයුම් කාර්යක්ෂමතාව/Operational efficiency , තාක්ෂණික උසස් බව/technology Superiority, මූල්‍ය හැකියාව/Financial capability)

20. සාධාරණ සහ සේවකයන් බඳවා ගැනීමේ ක්‍රියාවලියක් සහතික කිරීම, ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය, ජාතිය හෝ වෙනත් ලක්ෂණ මත පදනම්ව වෙනස් කොට සැලකීමෙන් වැළකීම මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ ආචාරධර්මානුකූල සලකා බැලීමකි.

(පක්ෂග්‍රාහී, අපක්ෂපාතී, වෙනස් කොට සැලකීමේ, පුද්ගලික අදහස් පදනම් ව)

(02 x ප්‍රශ්න 20 = ලකුණු 40)

- | කොටසේ අවසානය -

II කොටස

(ඕනෑම ප්‍රශ්න තුනකට (03) පිළිතුරු සපයන්න)

ප්‍රශ්නය 01

ඉතා ඉහළ කාර්යසාධනයක් සහිත වැඩ පද්ධති (HPWS) නිර්මාණය කිරීමේදී මානව සම්පත් කළමනාකරණය ප්‍රධාන කාර්යභාරයක් ඉටු කරයි.

ආයතනවල ඉතා ඉහළ කාර්යසාධනයක් සහිත වැඩ පද්ධතියක් තිබීමේ ප්‍රතිලාභ මොනවාද? විස්තර කරන්න

(ලකුණු 20)

ප්‍රශ්නය 02.

මානව සම්පත් තොරතුරු පද්ධති (HRIS), මානව සම්පත් කළමනාකරණ ක්‍රියාවලීන් වැඩිදියුණු කිරීමට, කාර්යක්ෂමතාව වැඩි දියුණු කිරීමට සහ නිරවද්‍ය තීරණ ගැනීම සඳහා උපකාරී වේ.

මානව සම්පත් කළමනාකරණය තුල, මිනිස් ශ්‍රමය යොදාගනිමින් සේවක තොරතුරු සොයා බැලීම සඳහා පවතින පද්ධතියකට (manual system) වඩා මානව සම්පත් තොරතුරු පද්ධති වල (HRIS) භාවිතයන්හි පවතින ප්‍රතිලාභ කෙටියෙන් විස්තර කරන්න (ලකුණු 20)

ප්‍රශ්නය 03

මානව සම්පත් කළමනාකරණය (HRM) සහ ආචාර ධර්ම අතර මනා සම්බන්ධතාවයක් පවතී.

මානව සම්පත් කළමනාකරණයෙහි ,ආචාරධර්මාණුකූලවව හැසිරීම, සේවා ස්ථානය වැඩිදියුණු කිරීම සඳහා උපකාර වන්නේ කෙසේද?

(ලකුණු 20)

ප්‍රශ්නය 04

සේවකයින්ට තම පුද්ගලික සහ වෘත්තීය අභියෝග සාර්ථකව විසඳාගැනීම සඳහා සේවක උපදේශනය වැදගත් කාර්යභාරයක් ඉටු කරයි. සේවක උපදේශන වර්ග තුනක් (03) සහ ඒවායේ ප්‍රතිලාභ ගැන සාකච්ඡා කරන්න.

(ලකුණු 20)

ප්‍රශ්නය 05

වර්තමානයේ, බොහෝ ආයතන රැකියා- පවුල් සමතුලිතතාවයක් ඇති කර ගැනීම කෙරෙහි අවධානය යොමු කරයි.

රැකියා-පවුලේ සමතුලිතතාවය ඇති කර ගැනීම සඳහා සමාගම් වැඩි අවධානයක් යොමු කරන්නේ මන්දැයි කෙටියෙන් පැහැදිලි කර සහ රැකියා-පවුලේ සමතුලිතතාවය පවත්වා ගැනීම සඳහා ආයතනයට හා සේවකයන්ට ගතහැකි උපාය මාර්ගයන් මොනවාද

(ලකුණු 20)

(20 x ප්‍රශ්න 3 = ලකුණු 60)

- II කොටසේ අවසානය -

(මුළු ලකුණු 100)

- ප්‍රකාශන හිමිකම් ඇවිරිණි -