

ශ්‍රී ලංකා විවෘත විශ්ව විද්‍යාලය
 කළමනාකරණ අධ්‍යයන පීඨය
 මානව සම්පත් කළමනාකරණය පිළිබඳ උසස් සහතිකපත්‍ර වැඩසටහන
 HRC2403 - සමකාලීන මානව සම්පත් කළමනාකරණයෙහි මූලිකාංග
 අවසාන විභාගය - 2025
 කාලසීමාව - පැය තුනක් (03)



දිනය: 2025.09.14

වේලාව: පෙ.ව. 09.30 සිට ප.ව. 12.30 දක්වා

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 යථින් ඉරක් අඳින්න.
- පළමු කොටසට පිළිතුරු මෙම පත්‍රයේම ලියන්න.
- දෙවන කොටස: රචනා ශෛලිය ප්‍රශ්න වලින් සමන්විත වන අතර එයට හිමි ලකුණු සංඛ්‍යාව 60 කි. දෙවන කොටසේ ඇති ප්‍රශ්න පහෙන් ඕනෑම ප්‍රශ්න තුනකට 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 විය හැක.

පළමු කොටස

(සියලුම ප්‍රශ්න අනිවාර්ය වේ)

1. සංවිධානයක ඉහළ කාර්යසාධනයක් සහිත වැඩ පද්ධතියක් (HPWS) ක්‍රියාත්මක කිරීමෙන් අත්වන ප්‍රතිඵලයක් ලෙස හඳුනා ගත හැක්කේ කුමක්ද
 - A. සේවක පිරිවැටුම වැඩි වීම
 - B. සේවයට පැමිණියද එලදායි ලෙස සේවයේ නොයෙදීම
 - C. සේවක තෘප්තිය සහ සේවයෙහි රැඳී සිටීමේ කාලය ඉහළ යාම
 - D. වෙනස් වීමට ප්‍රතිරෝධය දැක්වීම

2. ඉහළ කාර්යසාධනයක් සහිත වැඩ පද්ධති මනා ලෙස පවත්වා ගැනීමට අත්‍යවශ්‍ය වන්නේ කුමක්ද?
 - A. නායකත්ව සහාය
 - B. ආයතනික සංස්කෘතිය නොසලකා හැරීම
 - C. සේවක සංවර්ධනය සඳහා අවම ආයෝජනය
 - D. සන්නිවේදන මාර්ග සීමා කිරීම

3. ඉහළ කාර්යසාධනයක් සහිත වැඩ පද්ධති තුළ , කාර්ය සාධන ඇගයීමේ සහ වේගන පද්ධති පිහිටුවීමේ ප්‍රධාන අරමුණ කුමක්ද?
 - A. සේවකයින්ට අහඹු ලෙස ප්‍රතිලාභ ලබා දීම
 - B. ඉහළ කාර්ය සාධනයක් සහිත සේවකයන් රඳවා ගැනීම සහ සාධාරණත්වය සහ සමානාත්මතාවය සහතික කිරීම
 - C. සේවකයින් අතර පමණක් තරඟකාරිත්වයක් ඇති කිරීම
 - D. තීරණ ගැනීමේදී සේවක සහභාගීත්වය අඩු කිරීම

4. සම්පත් මත පදනම් වූ දැක්ම (Resource Based view) මගින් අවධාරණය කරන්නේ:
 - A. තරඟකාරිත්ව වාසියේ ප්‍රධාන මූලාශ්‍රය ලෙස භෞතික වත්කම්
 - B. මානව සම්පත විශේෂ සහ අනුකරණය කළ නොහැකි සම්පත් ලෙස භාවිත කිරීම හා එමගින් දිගු කාලීන තිරසාර තරඟකාරිත්ව වාසිය පවත්වා ගැනීම
 - C. සේවක සංවර්ධනයට වඩා කෙටි කාලීන මූල්‍ය ලාභ කෙරෙහි ප්‍රමුඛතාවය ලබාදීම
 - D. සියලුම උපායමාර්ගික කාර්යයන් බාහිරින් ලබා දීම

5. ආයතනයකට මානව සම්පත (HR) උදෙසා කරනු ලබන ආයෝජන වල බලපෑම මැනිය හැක්කේ කෙසේද ?
 - A. සේවක ප්‍රතිපෝෂණ නොසලකා හැරීමෙන්
 - B. වැටුප් මට්ටම් පමණක් සංසන්දනය කිරීමෙන්
 - C. කාර්ය සාධනය වැඩිදියුණු කිරීම, පිරිවැය ඉතිරිකිරීම හෝ ස්පෘශ්‍ය ප්‍රතිඵල හරහා ආයෝජන මත ප්‍රතිලාභ (ROI) නිරීක්ෂණය කිරීමෙන්
 - D. බඳවා ගැනීමේ මිනුම් කෙරෙහි පමණක් අවධානය යොමු කිරීමෙන්

6. පුද්ගලික හෝ රැකියා ආශ්‍රිත ගැටළු විසඳීම සඳහා සේවකයෙකු සහ උපදේශකයෙකු අතර ඇතිවන පුද්ගලික හා එකිනෙකා අතර සාකච්ඡාවන් ඇතුළත් වන්නේ කුමන ආකාරයේ උපදේශනයකටද?
 - A. කණ්ඩායම් උපදේශනය
 - B. පුද්ගල උපදේශනය
 - C. වෘත්තීය උපදේශනය
 - D. ආතති කළමනාකරණ උපදේශනය

7. මානව සම්පත් කළමනාකරුවෙකු ලෙස, සේවකයින් දෙදෙනෙකුට කණ්ඩායම් සහයෝගීතාවය උදෙසා අහිතකර ලෙස බලපාන මතභේදයක් තිබේ නම්, එවැනි ගැටලු විසඳීම සඳහා ඔබ අයදුම් කළ යුත්තේ කුමන ආකාරයේ උපදේශනයක් සඳහා ද
 - A. කණ්ඩායම් උපදේශනය
 - B. ගැටුම් නිරාකරණ උපදේශනය
 - C. මත්ද්‍රව්‍ය අනිසි භාවිතය පිළිබඳ උපදේශනය
 - D. නීති උපදේශනය

8. සේවකයින් දෙදෙනෙකු එක් පූර්ණ කාලීන රැකියාවක වැඩ කරන පැය ගණනක් බෙදා ගැනීමේ ක්‍රමවේදය හැඳින්වෙනු වේ :

- A. රැකියා බෙදා ගැනීම (Job-sharing)
- B. සම්පීඩිත වැඩ සතිය (Compressed work week
- C. තාවකාලික වැඩ (Temporary work)
- D. ඉහත කිසිවක් නොවේ(None of the Above)

9. ටෙලි වැඩ යන නමැති වැඩ විධිවිධාන ක්‍රමවේදය මගින් සේවකයන්ට සැපයෙනුයේ

- A. කාර්යාලයේ අමතර පැය ගණනක් වැඩ කිරීමේ හැකියාව
- B. තාක්ෂණය භාවිතයෙන් දුරස්ථ ස්ථානයක සිට වැඩ කිරීමේ හැකියාව
- C. පුද්ගලයන් දෙදෙනෙකු අතර එක් රැකියාවක් බෙදා ගැනීම
- D. සම්මතයට වඩා අඩු පැය ගණනක් වැඩ කිරීම

පහත සිද්ධිය කියවා අංක 10 සිට 13 දක්වා ප්‍රශ්නවලට පිළිතුරු සපයන්න.

සේවකයින් 500ක් පමණ සේවය කරන ,කොළඹ පිහිටි මධ්‍යම ප්‍රමාණයේ තොරතුරු තාක්ෂණ සමාගමක් වන Tec Solve Ltd, සේවක බඳවා ගැනීම්, වැටුප් ගෙවීම, පැමිණීම නිරීක්ෂණය සහ කාර්ය සාධන ඇගයීම් වැනි මානව සම්පත් ක්‍රියාවලීන් මෑතකදී හඳුන්වාදුන් මානව සම්පත් තොරතුරු පද්ධතිය හරහා ප්‍රතිස්ථාපනය කරන ලදී .

මෙම නව පද්ධතිය මගින් ,සාමාන්‍ය කාර්යයන් ස්වයංක්‍රීය කිරීම, සේවකයින්ට ස්වයං සේවා පහසුකම් ලබා දීම , කාර්ය සාධනය ඇගයීම සහ සේවක සම්බන්ධතාවය නිරීක්ෂණය සඳහා තත්‍ය කාලීන දත්ත සැපයීම සහ ශ්‍රම බලකා සැලසුම් කිරීම සහ උපායමාර්ගික තීරණ ගැනීම සඳහා සහාය වන වාර්තා ජනනය කිරීම වැනි කාර්යයන් මෙහෙයුම් ගත කර ඇත.

කෙසේ වෙතත්, නිසි පුහුණුවක් නොමැතිකම සහ පද්ධතියෙහි අතපසු වීම් හා වැරදීම් සිදුවීමට ඇති බිය හේතුවෙන් සමහර සේවකයින් තවමත් පද්ධතිය සම්පූර්ණයෙන්ම භාවිතා කිරීමට පසුබට වෙති.

ප්‍රශ්න:

10. මානව සම්පත් තොරතුරු පද්ධති (HRIS) ක්‍රියාත්මක කිරීමෙන් Tec Solve Ltd. ලැබූ ප්‍රධාන ප්‍රතිලාභය කුමක්ද?

- A. HR කාර්ය මණ්ඩලය සහ සේවකයින් අතර සෘජු සන්නිවේදනය අඩු කිරීම
- B. සාමාන්‍ය ලේඛන කටයුතුවලට වඩා උපායමාර්ගික ශ්‍රම බලකා සැලසුම් කිරීම කෙරෙහි අවධානය යොමු කිරීමට මානව සම්පත් කාර්ය මණ්ඩලයට හැකියාව ලබා දීම
- C. අතින් දත්ත ඇතුළත් කිරීමේ ක්‍රියාවලීන් මත යැපීමට සිදු වීම
- D. සේවක කාර්ය සාධනය නිරීක්ෂණය කිරීමේ හැකියාව සීමා කිරීම.

11. මෙහිදී Tec Solve Ltd. මානව සම්පත් තොරතුරු පද්ධති HRIS ක්‍රියාත්මක කිරීමෙන් පසු මුහුණ දෙන ගැටලුව කුමක්ද?

- A. අතින් වැටුප් ගණනය කිරීම
- B. ප්‍රමාණවත් පුහුණුවක් නොමැතිකම නිසා සේවකයින් පද්ධතිය භාවිතා කිරීමට පසුබට වීම
- C. මානව සම්පත් වාර්තා ජනනය කිරීමට නොහැකි වීම
- D. මධ්‍යගත සේවක වාර්තා නොමැතිකම

12. Tec Solve සමාගමට මානව සම්පත් තොරතුරු පද්ධති (HRIS), සේවකයින් අතර භාවිතා කිරීම වැඩි කිරීමට අවශ්‍ය නම්, පහත කුමන ක්‍රමවේදය සාර්ථක වෙද
- A. මග පෙන්වීමකින් තොරව HRIS භාවිතා කිරීමට සේවකයින්ට බල කිරීම
 - B. පුහුණු සැසි, නිබන්ධන සහ අඛණ්ඩ සහාය ලබා දීම
 - C. මානව සම්පත් තොරතුරු පද්ධති ඉවත් කර අතින් දත්ත ඇතුළත් කිරීමේ ක්‍රම නැවත භාවිතය
 - D. මානව සම්පත් කාර්ය මණ්ඩලයට පමණක් පද්ධති ප්‍රවේශය සීමා කිරීම
13. HRIS හි සේවක තොරතුරු ගබඩා කිරීමෙන් මතු විය හැකි ආචාරධාර්මානුකූල ගැටළු කුමක්ද?
- A. සේවකයින්ට ඔවුන්ගේ පුද්ගලික තොරතුරු යාවත්කාලීන කිරීමට පහසු ප්‍රවේශයක් පැවතීම
 - B. නිවාඩු අනුමත කිරීම් වැනි සාමාන්‍ය ක්‍රියාවලීන් ස්වයංක්‍රීය කිරීම
 - C. දත්ත රහස්‍යතාව, රහස්‍යභාවය සහ අනවසර ප්‍රවේශයට අදාළ අවදානම්
 - D. නිවැරදි හා කාලෝචිත වැටුප් වාර්තා ජනනය කිරීම
14. සංවිධානයක නව පද්ධතියක් ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා පහත සඳහන් ක්‍රමවලින් පිළිගත් ක්‍රම මොනවාද?
- A. සමාන්තර ක්‍රියාත්මක කිරීම
 - B. පියවරෙන් පියවර ක්‍රියාත්මක කිරීම
 - C. නියම ක්‍රියාත්මක කිරීම
 - D. ඉහත සියල්ල
15. මානව සම්පතෙහි අභ්‍යන්තර ගනුදෙනුකරුවන් පමණක් අඩංගු පහත ලැයිස්තුවලින් කවරේද?
- A. විකුණුම්කරුවන්, සේවකයින්, කොටස් හිමියන්, උපදේශකයින්
 - B. කණ්ඩායම් නායකයින්, විකුණුම්කරුවන්, නීති උපදේශකයින්, විගණකවරුන්
 - C. පක්ෂපාතී සේවකයින්, තරඟකරුවන්, බාහිර උපදේශකයින්, සේවාදායකයින්
 - D. සේවකයින්, කණ්ඩායම් නායකයින්, පක්ෂපාතී සේවකයින්, මානව සම්පත් කාර්ය මණ්ඩලය, කළමනාකරුවන්

පහත සඳහන් ප්‍රකාශයන් සත්‍යද අසත්‍යද යන්නා දක්වන්න

16. ආර්ථික විද්‍යාඥ Gary Becker විසින් හඳුන්වා දෙන ලද මානව ප්‍රාග්ධන න්‍යායය (Human Capital Theory) අනුව, ආයතන සේවකයින්ගේ කුසලතා සහ දැනුම වැඩි දියුණු කිරීම උදෙසා ආයෝජනය කිරීමෙන් , ආයතනයේ ඵලදායීතාවයට හා ඵමණින් ආයතනයේ සාර්ථකත්වයටත් දායක වේ.
(සත්‍ය / අසත්‍ය)
17. මානව සම්පත් තොරතුරු පද්ධති මගින් ලබාදෙන සේවක ස්වයං සේවා පහසුකම Employee Self-Service (ESS) මගින් , සේවකයින්ට තම පෞද්ගලික තොරතුරු යාවත්කාලීන කිරීම, වැටුප් පිටපත් ලබාගැනීම , නිවාඩු ඉල්ලීම් ඉදිරිපත් කිරීම, සහ අනෙකුත් සුභසාධන ප්‍රතිලාභ සඳහා ලියාපදිංචි වීම වැනි කාර්යයන් සඳහා පහසුකම් ලබා ගත හැක .
(සත්‍ය / අසත්‍ය)

18. Flexi Worl නමැති වැඩ විධාන ක්‍රමවේදයේදී, සම්මත වැඩ කරන දින පහට වඩා අඩුවෙන්, නමුත් සේවකයින්ට එකම හෝ වඩා හොඳ කාර්ය සාධනයක් ලබාගැනීම සඳහා සෑම වැඩ කරන දිනකම වැඩිපුර පැය ගණනක් වැඩ කිරීමට අවශ්‍ය වේ.

(සත්‍ය, අසත්‍ය).

19. සම්මුඛ පරීක්ෂණයකදී Halo Effect මත පදනම්ව තීරණ ගැනීම, මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ ආචාරධර්මානුකූල හැසිරීමක් ලෙස සැලකේ.

(සත්‍ය / අසත්‍ය)

20. සේවකයින්, කළමනාකරුවන්, සහ ඉහළ පෙළ කළමනාකරුවන් යනු මානව සම්පත් සේවාවන් සහ සහය මත රඳා පවතින බාහිර පාරිභෝගිකයින් ලෙස සලකනු ලබයි.

(සත්‍ය / අසත්‍ය)

(02 x 20 ප්‍රශ්න = ලකුණු 40)

පළමු කොටස අවසානය

දෙවන කොටස

(මින්දාම ප්‍රශ්න තුනකට පිළිතුරු සපයන්න)

ප්‍රශ්නය 01

ආයතනික ඵලදායීතාව වැඩි දියුණු කිරීමේදී, ඉහළ කාර්යසාධනයක් සහිත වැඩ පද්ධති (HPWPs) වල කාර්යභාරය සාකච්ඡා කරන්න. ඔබේ පිළිතුරේදී, මානව සම්පත් කළමනාකරණය තුළින් සේවක යහපැවැත්ම සහතික කරමින් ඉහළ සේවක කාර්ය සාධනයක් පවත්වා ගෙන යන සංස්කෘතියක් නිර්මාණය කළ හැක්කේ කෙසේද යන්න පැහැදිලි කරන්න

(ලකුණු 20)

ප්‍රශ්නය 02

සංකීර්ණ වැඩ පරිසරය කළමනාකරණය කිරීමේදී, මානව සම්පත් තොරතුරු පද්ධතියන්හි (HRIS) ඇති වැදගත්කම පැහැදිලි කරන්න. ඔබේ පිළිතුරේදී, මානව සම්පත් තොරතුරු පද්ධති කාර්යක්ෂමතාව, සඵලදායී තීරණ ගැනීම සහ උපායමාර්ගික මානව සම්පත් කාර්යයන් සඳහා සහාය වන ආකාරය සාකච්ඡා කරන්න.

(ලකුණු 20)

ප්‍රශ්නය 03

මානව සම්පත් කළමනාකරණය (HRM) හි ආචාරධර්මානුකූල නොවන ක්‍රියාවන් තුළින් සේවකයින්ට සහ සංවිධානයට අහිතකර ලෙස බලපෑම් විය හැක

අ) මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ HRM හි ආචාරධර්මානුකූල නොවන ක්‍රියාවන් සඳහා සුදුසු උදාහරණ දක්වමින් පැහැදිලි කරන්න

(ලකුණු 10)

ආ) සංවිධාන තුළ ආචාරධර්මානුකූල පිළිවෙත් අනුගමනය කළ යුත්තේ මන්දැයි පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 10)

ප්‍රශ්නය 04

රිචඩ් බ්‍රැන්සන් වරක් මෙසේ පැවසීය, 'ඔබ ඔබේ කාර්ය මණ්ඩලය රැකබලා ගන්නේ නම්, ඔවුන් ඔබේ ගනුදෙනුකරුවන් රැකබලා ගනු ඇත. එය සරලයි.'

ඵලදායී මානව සම්පත් ක්‍රියාවලීන් මගින් සේවකයින් තෘප්තිමත් කළ හැකි ආකාරය සහ එමගින් වඩා හොඳ පාරිභෝගික තෘප්තියක් ඇති වන ආකාරය පැහැදිලි කරන්න. සුදුසු උදාහරණ සහිතව ඔබේ පිළිතුර සාධාරණීකරණය කරන්න.

(ලකුණු 20)

ප්‍රශ්නය 05

පහත සඳහන් මාතෘකා අතුරින් ඕනෑම මාතෘකා **04** ක් පිළිබඳව කෙටි සටහන් ලියන්න:

අ) සේවක උපදේශන වර්ග

ආ) මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ වැඩ-ජීවිත සමතුලිතතාවය සඳහා උපාය මාර්ග

ඇ) වැඩ ජීවිතයේ ගුණාත්මක භාවයේ වැදගත්කම

ඈ) ආචාර ධර්ම සහ මානව සම්පත් කළමනාකරණය අතර සම්බන්ධතාවය

ඉ) මානව සම්පත් තොරතුරු පද්ධතියන්හි (HRIS) නව ප්‍රවණතා

(4 × 5 ලකුණු = ලකුණු 20)

(ඕනෑම ප්‍රශ්න 03 × ලකුණු 20 = ලකුණු 60)

දෙවන කොටස අවසානය

(මුළු ලකුණු = 100)

