



කැලණිය විශ්වවිද්‍යාලය - ශ්‍රී ලංකාව

දුරස්ථ සහ අධ්‍යයන අධ්‍යාපන කේන්ද්‍රය

වාණිජ හා කළමනාකරණ අධ්‍යයන පීඨය

ව්‍යාපාර කළමනාකරණවේදී (සාමාන්‍යය) උපාධි පළමු පරීක්ෂණය (බාහිර) - 2016

ජනවාරි/ පෙබරවාරි - 2022

BMGT E 1015 - කළමනාකරණ මූලධර්ම

ප්‍රශ්න සංඛ්‍යාව : අටයි (08)

කාලය : පැය 03 යි

පළමු ප්‍රශ්නය ඇතුළුව මුළු ප්‍රශ්න පහකට (05) පිළිතුරු සපයන්න.

පළමු ප්‍රශ්නයට පිළිතුරු සැපයීම අනිවාර්ය වේ.

ප්‍රශ්න අංක 01

(01) පහතින් දී ඇති සිද්ධිය කියවා අසා ඇති ප්‍රශ්නවලට පිළිතුරු සපයන්න.

'මිඟාහි පරිවර්තනය'

'මිඟා ශ්‍රී ලංකා' නෙදර්ලන්තයේ තම මව් සමාගම වන NCC (නෙදර්ලන් කොකෝවා සමාගම/ Nederland Cocoa Company) සඳහා කොකෝවා සැකසීම සිදුකරයි. NCC ආයතනය විසින් 'මිඟා' ආයතනය මෑතකදී අත්පත් කරගත් අතර, NCC ආකෘතිය සමඟ අනුගතවීම සඳහා මිඟා ආයතනයට පස් අවුරුදු උපායශීලී සැලසුම් ආකෘතියක් ලබා දී ඇත. ලංකාවේ අදාළ මෙහෙවර මිඟා හි දියත් කිරීම සඳහා උපදේශකවරයකු පත්කළ අතර, උපදේශකවරයාගේ මූලික නිරීක්ෂණය වූයේ, 'මිඟා ආයතනය තම සිතැඟිපරිදි අවිධිමත් හා ස්වභාවික ලෙස උපායශීලී සැලසුම්, ප්‍රතිපත්ති හෝ මඟපෙන්වීම් නොමැතිව ක්‍රියා කරමින් සිටින බවයි.'

මෙහා ආයතනය පසුගිය වසර 15 පුරාවට සිදුකරමින් සිටින්නේ අන්තර්ජාතික ගනුදෙනුකරුවන් විසින් තමන්ට ලබාදෙන අරමුණු ඉෂ්ඨ සිද්ධ කිරීම සඳහා කොකෝවා කැපීම හා සැකසීම පමණි. මේ අනුව 'අයවැය' මිඟා ගේ ප්‍රධාන මෙහෙයුම් මඟපෙන්වීම වී ඇත. මිඟා හි කළමනාකාර අධ්‍යක්ෂක වන ගෝකුල

සිරිසේන ගේ චේශ්වරියාත්මක නායකත්වය (Charismatic Leadership) ආයතනයේ පැවැත්ම පිටුපස වූ ප්‍රධාන බලවේගය වී ඇත.

මීගා ආයතනයේ දැනට ප්‍රධාන ගැටළු කීපයක් පවතී. පළමුව NCC ආයතනය මඟින් ලබා දී ඇති පස් අවුරුදු උපාය සැලසුම් හා අනුගතවීම සඳහා සියලු මෙහෙයුම් ශ්‍රීතයන් ඒකාබද්ධ කිරීමට මනා කළමනාකරණ ක්‍රියාවලියක් ස්ථාපිත කිරීම. මෙයට හේතුව වන්නේ, කළමනාකරණය සතු විය යුත්තේ 'හරි කැනදී හරි කීරණය ගැනීමට' තම විනිශ්චය හා පෞරුෂය භාවිතා කිරීම මිස, විද්‍යාව හෝ න්‍යාය භාවිතා කිරීම නොවේ.' යන ආයතන කළමනාකාර අධ්‍යක්ෂකගේ විශ්වාසයයි. දෙවනුව, තම ඉහළ කළමනාකරුවන්ට, තම කළමනාකරණ භූමිකා කාර්යක්ෂමව සිදුකිරීමට අවශ්‍ය පුහුණුව ලබාදීම. තෙවනුව NCC හි පස් අවුරුදු උපාය සැලසුම් ක්‍රියාවේ යෙදවීම හා එම අනුගතවීම සඳහා තම අභ්‍යන්තර හා බාහිර පාරිසරික විශ්ලේෂණයක් සිදුකිරීම හා අවසාන ලෙස පස් අවුරුදු සැලැස්මට සමගාමීව මීගා හි සමස්ථ සැලසුම්කරණය ක්‍රියාත්මක කිරීමයි.

ඔබව පස්අවුරුදු සැලසුම්කරන ක්‍රියාවලියක් සඳහා තෝරාගත් උපදේශකවරයකු යැයි සලකන්න.

- අ) කළමනාකාර අධ්‍යක්ෂකගේ කළමනාකරණය පිළිබඳව ඇති අදහස හා ඔබ එකඟ වන්නේද? ඔබේ පිළිතුර සනාථ කරන්න. (ලකුණු 08)
- ආ) මෙවැනි ආයතනයකට කුමන කළමනාකරණ භූමිකා හා නිපුණතා අවශ්‍යවේද? ඔබේ පිළිතුර සනාථ කරන්න. (ලකුණු 08)
- ඇ) NCC ආයතනයේ පස් අවුරුදු සැලසුම් ආකෘතියට අනුගතවීම සඳහා සමස්ථ සැලසුම් ක්‍රියාවලිය සිදුකළ යුතු ආකාරය පෙන්වමින් වාර්ථාවක් පිළියෙල කරන්න. (ලකුණු 12)
(මුළු ලකුණු 28)

ප්‍රශ්න අංක 02

- අ) "තම කාර්යයන් සිදුකිරීම සඳහා කළමනාකරුවන්ට තාක්ෂණික නිපුණතා පමණක් ප්‍රමාණවත් වේ." මෙම ප්‍රකාශය සමඟ ඔබ එකඟවන්නේද? ඔබේ පිළිතුර සනාථ කරන්න. (ලකුණු 08)
- ආ) කළමනාකරුවන්ට තම කාර්යයන් සිදුකිරීමට 'Mintzberg' ගේ කළමනාකරණ භූමිකා වැදගත් වන ආකාරය පැහැදිලි කරන්න. (ලකුණු 10)
(මුළු ලකුණු 18)

ප්‍රශ්න අංක 03

අ) උදාහරණයක් මඟින් සංවිධාන පරිසරය පිළිබඳව වර්ගීකරණයක් ඉදිරිපත් කරන්න.

(ලකුණු 06)

ආ) උදාහරණයක් භාවිතයෙන් අඩුම වශයෙන් දක්ෂතා, දුර්වලතා, අවස්ථා හා තර්ජනයන් දෙක බැඟින් පෙන්වමින් SWOT විශ්ලේෂණය පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 12)

(මුළු ලකුණු 18)

ප්‍රශ්න අංක 04

අ) "සංවිධානකරණය" හා "සංවිධාන ආකෘතිය" අතර වෙනස දක්වන්න.

(ලකුණු 06)

ආ) පහත ප්‍රකාශ සමඟ ඔබ එකඟදැයි දක්වා ඔබගේ අදහස කෙටියෙන් සාධාරණීය කරන්න.

- i. 'සේවකයකු තම රැකියාව තුළ විශේෂීකරණය වනවිට වැඩි විශේෂීකරණය තුළ ඇති වන නොපිරිමැසුම් ඇතිවේ.'
- ii. 'වඩා ප්‍රවලිත දෙපාර්තමේන්තුකරණ ප්‍රභේදය වන්නේ පාරිභෝගික දෙපාර්තමේන්තුකරණයයි.'
- iii. විධානදීමේ ඒකීයභාවය (unity of command) තොරතුරු තාක්ෂණය සමඟ වර්තමානයේ වඩා උචිත වේ.'
- iv. පාලන පටයක පුළුල් හා පටුබව තීරණය වීමට කළමනාකරණ කුසලතා හා හැකියා පමණක් බලපායි.
- v. විමධ්‍යගතකරණයේ නව ප්‍රවණතාවය වනුයේ සේවක බලගැන්වීමයි.
- vi. දැඩි තීරණ මඟින් ආයතනය පාලනයවීම යනු (High Formalization) සේවකයන්ගේ කටයුතුවලට සුළු වශයෙන් බාධා පැමිණවීම වේ.

(ලකුණු 02 x 6 = 12)

(මුළු ලකුණු 18)

ප්‍රශ්න අංක 05

අ) නායකයකුගේ මූලික කර්තව්‍ය කුමක්ද?

(ලකුණු 03)

ආ) නායකයා හා කළමනාකරුවා අතර වෙනස දක්වන්න.

(ලකුණු 05)

ඇ) පහත ප්‍රකාශ විවේචනාත්මකව විමසන්න.

i. 'නායකකරණයේ ගති ලක්ෂණ න්‍යාය විවිධ අවස්ථාවන්හිදී සාර්ථක නායකත්වයට අවශ්‍ය විවිධ පෞරුෂ ගතිලක්ෂණ හඳුනාගැනීම කෙරෙහි අවධානය යොමුකරයි.'

ii. 'නායකත්ව ශෛලිය අවස්ථාවෙන් අවස්ථාවට වෙනස් වේ.'

(ලකුණු 05 x 2 = 10)

(මුළු ලකුණු 18)

ප්‍රශ්න අංක 06

අ) සේවක අභිප්‍රේරණයේ ප්‍රධාන වාසි දෙක කුමක්ද?

(ලකුණු 02)

ආ) සේවක අභිප්‍රේරණ ප්‍රවේශ දෙකක් උදාහරණ සහිතව කෙටියෙන් පහදන්න.

(ලකුණු 06)

ඇ) 'රැකියා නිර්මාණය, සේවක අභිප්‍රේරණය, රැකියා තෘප්තිය, සේවක කැපවීම, සේවක නොපැමිණීම හා සේවකයා සේවය අතහැරයාමට හේතු වේ.' ඔබ මෙම ප්‍රකාශය සමඟ එකඟවන්නේද? රැකියා නිර්මාණය කරන ශිල්ප ක්‍රමදෙකක් ඇසුරින් උදාහරණ යොදාගනිමින් ඔබගේ අදහස පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 10)

(මුළු ලකුණු 18)

ප්‍රශ්න අංක 07

අ) අභ්‍යන්තර සන්නිවේදනය හා බාහිර සන්නිවේදනය අතර වෙනස දක්වන්න.

(ලකුණු 04)

ආ) සංවිධාන පරිසරය තුළ ලිඛිත හා අවාවික සන්නිවේදනයේ භූමිකා පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 06)

ඇ) සංවිධාන සන්නිවේදනයට (Organizational Communication) කොවිඩ් 19 ව්‍යසනය කෙසේ බලපාන්නේදැයි ඔබගේ පිළිතුර උදාහරණ සහිතව පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 08)

(මුළු ලකුණු 18)

ප්‍රශ්න අංක 08

අ) "පාලනය" යනුවෙන් අදහස් වන්නේ කුමක්ද?

(ලකුණු 04)

ආ) සංවිධානවලට පාලනය වැදගත් වන්නේ ඇයි?

(ලකුණු 05)

ඇ) සැලසුම්කරණ ක්‍රියාවලිය උදාහරණයක් මඟින් පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 09)

(මුළු ලකුණු 18)

