



කැලණිය විශ්වවිද්‍යාලය - ශ්‍රී ලංකාව

දුරස්ථ සහ අවිනිශ්චිත අධ්‍යාපන කේන්ද්‍රය

වෘත්තීය හා කළමනාකරණ අධ්‍යයන පීඨය

ව්‍යාපාර කළමනාකරණවේදී (සාමාන්‍ය) උපාධි දෙවන පරීක්ෂණය (බාහිර) - 2016

ජූලි/ අගෝස්තු - 2022

BMGT E2065 - සංවිධාන න්‍යාය හා සැකැස්ම

ප්‍රශ්න සංඛ්‍යාව : අටයි. (08) කාලය: පැය 03 යි

ප්‍රශ්න අංක 01 ට සහ තවත් ප්‍රශ්න හතරකට (04) කට පිළිතුරු සපයන්න.

ප්‍රශ්න අංක 01

කැපුචල් ශාමන්චි (පුද්ගලික) සමාගම

කැපුචල් ශාමන්චි (පුද්ගලික) සමාගම යනු 1990 වසරේ සැමුවෙල් සහ කාන්ති පෙරේරා විසින් ආරම්භ කරන ලද ශ්‍රී ලංකාවේ විශාල ඇඟලුම් නිෂ්පාදන ආයතනයකි. එහි ප්‍රධාන ශාඛාව බස්නාහිර පළාතේ සහ අනෙකුත් ශාඛා දෙක දකුණු සහ මධ්‍යම පළාත්වල පිහිටා ඇත. ඉතිහාසයේ සිටම එය ආරම්භකයින් විසින් පාලන කටයුතු කරනු ලබන තනි ආයතනයක් ලෙස පැවතුනි. කාලයාගේ ඇවෑමෙන් සමාගම ප්‍රමාණයෙන් සහ විකුණුම් ආදායමෙන් වර්ධනය වූ අතර එය 1995 දී මිලියන 41 සිට 2000 දී මිලියන 100 දක්වා වැඩි විය. එසේම, තරඟකාරී බලවේග රටපුරා සිටින සමාගම්වලට ඔවුන්ගේ උපාය මාර්ග සහ ඔවුන්ගේ සංවිධාන සැලසුම් පිලිබඳ නැවත සිතා බැලීමට මඟ පෙන්වීය. වැඩි වැඩියෙන් තරඟකරුවන් කැපුචල් ශාමන්චි හි වෙළඳපල ආධිපත්‍යයට අභියෝග කරන විට සහ නිෂ්පාදන සහ තොරතුරු සැකසීමේ තාක්ෂණික වර්ධනයන් අභියෝගයට ලක් වූ විට, කැපුචල් ශාමන්චි හි නිර්මාතෘවරු එහි සංවිධාන සැලසුමේ වෙනස්කම් ක්‍රියාත්මක කරමින් ප්‍රතිචාර දැක්වූහ. එබැවින් එක කාර්යාලයක් පවත්වාගෙන යාමට වඩා, 2000 වසරේ දකුණු සහ මධ්‍යම පළාතේ ශාඛා දෙකක් විවෘත කිරීමට ආයතනය තීරණය කරන ලදී.

ආයතනය බොහෝ හේතු නිසා සාර්ථක ලෙස වර්ධනය විය. වැදගත් හේතුවක් වූයේ සමහර කටයුතු ඉතා හොඳින් කිරීමට නිර්මාතෘවරුන්ට ඇති හැකියාවයි. ස්ථානය තීරණය කිරීම, කාල වකවානු තීරණය

කිරීම සහ කාර්යාල සැලසුම් කරන්නේ කෙසේදැයි ඔවුනට මනා අවබෝධයක් තිබුණි. ඔවුන් ඉහල හැකියාවක් ඇති පුද්ගලයින් ආයතනයට බඳවාගෙන ඵලදායී විකුණුම්කරුවන් වීමට ඔවුන් පුහුණු කළහ. එබැවින් පෙරේරා පවුල සහ ඔවුන්ගේ ආයතනයේ සේවකයන් විසින් ආයතන වර්ධනයේ ප්‍රතිලාභ භුක්ති විඳිමින් සිටියහ.

නමුත් වර්ධනයක් සමඟම සමාගමේ ආයතනික ව්‍යුහය සහ කළමනාකරණ භාවිතයන් අතර නොගැලපීම හේතුවෙන් පැන නගින ගැටළු මතු විය. කැපුම් ගාමන්ට් එහි ව්‍යාපාරික කටයුතු සරල සහ අවිධිමත් ලෙස හැසිරවූයේ එය පවුල් සංස්ථාවක් වූ නිසාත්, පවුලේ සාමාජිකයන් විසින් එය ව්‍යාපාරයක් ලෙස නොව පවුලක් ලෙසත් එය පවත්වාගෙන ගිය බැවිනි. වර්ධනයක් සමඟ මතු වූ සමහර ගැටලු අතර පැහැදිලිව නිර්වචනය කළ රැකියා භූමිකාවන් නොතිබීම, රැකියාවේ වගකීම් සහ වගවීම නොමැති වීම ඇතුළත් විය. සේවකයින් රැකියාවට බඳවා ගැනුනේ කුසලතාවලට වඩා පවුල් සබඳතා නිසා ය. වැදගත් තීරණ ගනු ලැබුවේ බොහෝ විට පවතින සියලු තොරතුරු පිළිබඳ දැනුමක් නොතිබූ පෙරේරා පවුලේ සාමාජිකයින් විසිනි. එපමණක් නොව, සමාගමට නිසි උපායමාර්ගික සැලැස්මක්ද නොතිබුණි. ශාඛා කළමනාකරුවන්ට තීරණයක් ගැනීමට බලයක් නොමැති අතර ඔවුන් පෙරේරා පවුල ගන්නා තීරණ අනුව කටයුතු කළ යුතුය. තවද, සමාගමට නිසි ධුරාවලි පද්ධතියක් නොතිබූ අතර, සේවකයින් කාභට වාර්තා කලයුතුද යන්නත්, කුමන පුද්ගලයන්ගේ අණ ක්‍රියාත්මක කලයුතුද යන්නත් සේවකයින් හට පැහැදිලි අවබෝධයක් තිබුනේ නැත.

එහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස කැපුම් ගාමන්ට් හට එහි මෙහෙයුම් සහ සංවිධාන ව්‍යුහයේ බොහෝ වෙනස්කම් සිදු කිරීමට අවශ්‍යය. කැපුම් ගාමන්ට් හි සම්පූර්ණ වෙනස්කම කිරීමට විශාල කාලයක් ගතවනු ඇත. එය ආයතනයේ මෙහෙයුම්වල සෑම අංශයකටම පාහේ බලපානු ලබන අතර, වෙනස්කම් සම්පූර්ණයෙන්ම ක්‍රියාත්මක කිරීමට වසර දෙකක් හෝ ඊට වැඩි කාලයක් ගත වේ.

අ) කැපුම් ගාමන්ට් (පුද්ගලික) සමාගමේ ගැටළු මොනවාදැයි සංවිධාන න්‍යාය හා සැකැස්ම පිළිබඳ න්‍යායාත්මක කරුණු ඇසුරින් පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 14)

ආ) කැපුම් ගාමන්ට් (පුද්ගලික) සමාගමට වඩාත් සුදුසු ආයතනික ව්‍යුහයක් යෝජනා කර එම ආයතනික ව්‍යුහය තෝරා ගැනීමට හේතුව තාර්කිකව ඉදිරිපත් කරන්න.

(ලකුණු 14)

(මුළු ලකුණු 28)

ප්‍රශ්න අංක 02

අ) සංවිධානය යනු කුමක්ද යන්න නිර්වචනය කර සංවිධානයේ ව්‍යුහාත්මක සහ සන්දර්භීය මානයන් (Contextual Dimensions) කෙටියෙන් පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 08)

ආ) ආයතන මුහුණ දෙන අභියෝග මොනවාද සහ එවැනි අභියෝගවලට මුහුණ දීම සඳහා සංවිධාන සැලසුම් වෙනස් විය යුත්තේ කෙසේද?

(ලකුණු 10)

(මුළු ලකුණු 18)

ප්‍රශ්න අංක 03

අ) ආයතනික දිශානතිය (Direction) සැකසීමේදී ඉහළ කළමනාකාරිත්වයේ කාර්යභාරය සාකච්ඡා කරන්න.

(ලකුණු 08)

ආ) 'සංවිධාන ඵලදායිත්වය' නිර්වචනය කර එය ඇගයීම සඳහා භාවිතා කරන එක් මූලික ප්‍රවේශයක් පිළිබඳ විස්තර කරන්න.

(ලකුණු 10)

(මුළු ලකුණු 18)

ප්‍රශ්න අංක 04

අ) සංවිධාන ව්‍යුහය යනු කුමක්ද? සංවිධාන ව්‍යුහය ආයතනික සටහන තුළින් පිළිබිඹු වේද? පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 08)

ආ) සංවිධාන ව්‍යුහ දෙකක් තෝරා එම තෝරාගත් සංවිධාන ව්‍යුහ දෙක අතර ඇති වෙනස්කම් විස්තර කරන්න.

(ලකුණු 10)

(මුළු ලකුණු 18)

ප්‍රශ්න අංක 05

අ) ජේම්ස් ඩී. තොම්සන් විසින් නිර්මාණය කරන ලද පරිසර අවිනිශ්චිතතාවය සඳහා වූ ආකෘතිය විස්තර කරන්න.

(ලකුණු 08)

ආ) පාරිසරික අවිනිශ්චිතතාවය පාලනය කිරීම සඳහා භාවිතා කළ හැකි සංවිධානාත්මක උපාය මාර්ග පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 10)

(මුළු ලකුණු 18)

ප්‍රශ්න අංක 06

අ) අන්තර්-සංවිධාන සබඳතාව සහ එහි වාසි සහ අවාසි පිළිබඳව පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 08)

ආ) අන්තර්-සංවිධාන රාමුව යටතේ සඳහන් කර ඇති දර්ශන (Perspectives) හතර (04) විස්තර කරන්න.

(ලකුණු 10)

(මුළු ලකුණු 18)

ප්‍රශ්න අංක 07

අ) ආයතනයක් ගෝලීය ව්‍යාප්තිය සඳහා වූ අභිප්‍රේරණයන් විස්තර කරන්න.

(ලකුණු 08)

ආ) අන්තර්ජාතික සංවිධානයක් මුහුණ දෙන අභියෝග දක්වා එම අභියෝගවලට මුහුණ දෙන්නේ කෙසේද යන්න පැහැදිලි කරන්න?

(ලකුණු 10)

(මුළු ලකුණු 18)

ප්‍රශ්න අංක 08

අ) මූලික නිෂ්පාදන සහ සේවා තාක්ෂණයන් විස්තර කර සහ නිෂ්පාදන සහ සේවා සංවිධානවල ව්‍යුහාත්මක ලක්ෂණ වල වෙනස්කම් දක්වන්න.

(ලකුණු 08)

ආ) "සංවිධාන වර්ධනය වී පරිණත වන විට වෙනස් ජීවන චක්‍ර අවධීන් හරහා පරිණාමය වේ". සංවිධානයේ ජීවන චක්‍ර සංවර්ධන අදියරයන් පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 10)

(මුළු ලකුණු 18)