කැලණිය විශ්වවිද්‍යාලය - ශ්‍රී ලංකාව

දුරස්ථ සහ අඛණ්ඩ අධ්‍යාපන කේන්ද්‍රය

වාණිජ හා කළමනාකරණ අධ්‍යයන පීඨය

ව්‍යාපාර කළමනාකරණවේදී (සාමාන්‍ය) උපාධි දෙවන පරීක්ෂණය (බාහිර) - 2015

අප්‍රේල්/ නොවැම්බර් - 2021

BMGT E2065 - ආයතනික න්‍යාය සහ සැලසුම් කිරීම

කාලය : පැය 03 යි

මෙම පත්‍රය සඳහා මුළු ලකුණු ප්‍රමාණය 100 යි.

මෙම විභාග ප්‍රශ්න පත්‍රය කොටස් දෙකකට බෙදා ඇත : පළමුවන කොටස සහ දෙවන කොටස.

පළමුවන කොටසේ අනිවාර්ය ප්‍රශ්නය සහ දෙවන කොටසින් තෝරාගත් වෙනත් ප්‍රශ්න තුනක් (03) ද ඇතුළු ව ප්‍රශ්න 04 කට පිළිතුරු සැපයිය යුතු ය.

පළමුවන වන කොටස

1 වන කොටස අනිවාර්ය වේ.

(01) ස්ටාර් සීමාසහිත පුද්ගලික සමාගම යනු මහන මැෂින් ක්‍රියාකරුවන් 30ක්, එක් තත්ත්ව පරීක්ෂකවරයෙක්, රෙදි සේදීම, ඇසුරුම් කිරීම, පිරිසිදු කිරීම සහ සමාගමේ අමතර කාර්යයන් සිදුකිරීම සඳහා වන සේවකයන් 04 දෙනෙකුගෙන් සමන්විත වූ කුඩා පරිමාණයේ ඇඟලුම් නිෂ්පාදන සමාගමකි. මෙම සේවකයන් සතර දෙනා (04) හට ඉටු කිරීමට නිශ්චිතව පවරන ලද කාර්යයන් නොමැති අතර ඔවුන් සමාගමේ කළමනාකාරිත්වය විසින් පවරනු ලබන ඕනෑම කාර්යයක් ඉටු කරයි. එමනිසා අධ්‍යාපන සහ වෘතීය සුදුසුකම් අනුව ඔවුනට රාජකාරි පවරා නොමැති බැවින් ආයතනයේ සේවකයන් කළකිරීමට පත්ව සිටී. ඔවුන්ගේ අධ්‍යාපන සුදුසුකම් පහත පරිදි වේ.

පළමුවන සේවකයා - අ.පො.ස. සාමාන්‍ය පෙළ සමත් නමුත් අ.පො.ස. උසස් පෙළ සඳහා පෙනී සිට නැත.

දෙවන සේවකයා - 08 ශ්‍රේණිය සමත්.

තෙවන සේවකයා - අ.පො.ස. උසස් පෙළට පෙනී සිට සියලු විෂයන් අසමත්.

සිව්වන සේවකයා - සමත්ව ඇත්තේ 06 ශ්‍රේණියට පමණි.

කළමනාකාරිත්වය පවුලේ සාමාජිකයන් විසින් සිදු කරනු ලබන අතර සියලුම කළමනාකරණ කාර්යයන් සහ තීරණ, කළමනාකාරිත්වය විසින් ගනු ලැබේ. සමාගම මුහුණ දෙන වඩාත් ම බලපෑම්කාරී කාරණය වනුයේ කලින් කලට තීරණවල සිදුවන වෙනස්වීම සහ මධ්‍යගත තීරණ ගැනීමයි. සුදුසුකම් අනුව රාජකාරී පවරන ලෙසට සේවකයන් දැනටමත් ඉල්ලා තිබුණ ද කළමනාකාරිත්වය ඔවුන් විසින් ගනු ලැබූ තීරණ වෙනස් නොකරයි. වේගයෙන් වෙනස්වන තාක්ෂණය සමඟ විලාසිතාවන් ද සීඝ්‍රයෙන් වෙනස්වන බැවින් ආයතනික අරමුණු කරා ළඟාවීමට නව තීරණ ගතහැකි නව ක්‍රමයක අවශ්‍යතාවය ආයතනයට දැනී තිබේ. එම නිසා වැඩි දියුණු කළයුතු අඩුපාඩුකම් සහිත ක්ෂේත්‍ර හඳුනාගැනීම සඳහා බාහිර උපදේශකයෙක් පත්කර ඇත.

උපදේශකයා විසින් හඳුනාගත් ගැටළු පහත පරිදි වේ.

- කළමනාකාරීත්වය විසින් ගනු ලබන දැඩි මධ්‍යගත තීරණ.
- කළමනාකාරීත්වයෙහි බාහිර පාර්ශවකරුවෙක් නොමැතිවීම.
- කළමනාකාරීත්වය විසින් ගනු ලබන දැඩි මධ්‍යගත තීරණ.
- කළමනාකාරීත්වයෙහි බාහිර පාර්ශවකරුවෙක් නොමැති වීම.
- සුදුසු පරිදි රැකියා බෙදා නොතිබීම.
- විවිධ අධ්‍යාපන මට්ටම් හේතුකොට ගෙන ඇති වන සේවක ආරවුල්.
- කළමනාකාරීත්වය පිළිබඳ නිසි දැනුමක් නොමැති වීම.
- සේවකයන් අතර ආයතනික අරමුණු පිළිබඳ නිසි සන්නිවේදනයක් නොමැති වීම.
- නුසුදුසු පරිදි සිදුකර ඇති රැකියා සැලසුම්කරණය
- සුදුසු පරිසර විශ්ලේෂණයක් සිදුකර නොමැති වීම.
- ආයතනය සතුව සුදුසු විලාසිතා නිර්මාණකරුවෙක් නොමැති වීම.
- ආයතනය සතුව විවෘත දොර ප්‍රතිපත්තියක් (Open door policy) නොමැති වීම.

මෙහි දක්වා ඇති ගැටළු හේතුවෙන් ආයතනය සුදුසු පරිදි වැඩිදියුණු කිරීමට ආයතන කළමනාකාරීත්වයට අවශ්‍ය වී තිබේ. ආයතනය සඳහා විසඳුම් සෙවීමට, දී ඇති ප්‍රශ්න සඳහා ඔබ වඩාත් සුදුසු පිළිතුරු සැපයීමට අවශ්‍ය වේ.

ආ) දෙන ලද සිද්ධියට අදාළව ආයතනයකට වඩාත් සුදුසු ආයතනික ව්‍යුහයක් රූපමය පිළිතුරක් ලෙසට ගොඩනගන්න.

(ලකුණු 10)

ආ) සංවර්ධනය කරා ළඟාවීමේ දී සමාගම විසින් අනුගමනය කළ යුතු බවට යෝජනා කරන ලද ආයතනික මානයන් පහ නිරූපණය කරමින් තෝරාගන්නා ලද ආයතනික ව්‍යුහය සඳහා (උදා; මධ්‍යගතකරණය, විශේෂීකරණය ආදී.) හේතු දක්වන්න.

(ලකුණු 5 × 5 = 25)

ඇ) ආයතනය තුළ සේවකයන් තෘප්තිමත් කිරීම සඳහා වඩාත් සුදුසු ගැටුම් නිරාකරණ ප්‍රවේශයක් යෝජනා කරන්න.

(ලකුණු 05)

(මුළු ලකුණු 40)

<u>දෙවන කොටස</u>

(02) අ) ආයතනික ජීවන චක්‍රය ඇඳ, ජීවන චක්‍රයේ එක් එක් අදියර කෙටියෙන් පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 10)

ආ) පහත සඳහන් 'නිලතන්ත්‍රවාදී' සංකල්ප සුදුසු උදාහරණයක් දක්වමින් පැහැදිලි කරන්න.

(i) යාන්ත්‍රික නිලතන්ත්‍රවාදය.

(ලකුණු 05)

(ii) වෘත්තීය නිලතන්ත්‍රවාදය.

(ලකුණු 05)

(මුළු ලකුණු 20)

(03) අ) ආයතනික සංස්කෘතිය සේවක තෘප්තියට බෙහෙවින් බලපෑම් කරයි. ඔබ මෙම ප්‍රකාශයට එකඟ වන්නේ ද? ආයතනික සංස්කෘතිය සඳහා බලපානු ලබන සාධකවලට සහාය දක්වමින් ඔබගේ පිළිතුර අර්ථකථනය කරන්න.

(ලකුණු 10)

ආ) කළමනාකරණ වටිනාකම්වල වැදගත්කම ඉස්මතු කරමින් "කළමනාකරණ ආචාර ධර්ම" විස්තර කරන්න.

(ලකුණු 10)

(මුළු ලකුණු 20)

(04) අ) "අන්තර්ජාතිකකරණය" යන්නෙන් අදහස් වන්නේ කුමක්ද?

(ලකුණු 05)

ආ) අන්තර්ජාතිකකරණය සහ ආයතනික ව්‍යුහයේ සැලසුම් කිරීම් අතර ඇති සම්බන්ධතාවය විස්තර කරන්න.

(ලකුණු 15)

(මුළු ලකුණු 20)

(05) ආයතනික ව්‍යුහය වෙනස් කිරීම සඳහා දැඩි බලපෑමක් ඇතිකරනු ලබන පාරිසරික බලවේග පහක් විස්තර කරන්න.

(ලකුණු 4×5)

(මුළු ලකුණු 20)

(06) අ) සංවර්ධනය වෙමින් පවතින ආර්ථිකයක් සඳහා සාර්ථක සංවිධාන අතිශය වැදගත් වන්නේ ඇයි? ඔබේ පිළිතුර විවේචනාත්මක ඇගයීමකට ලක් කරන්න.

(ලකුණු 10)

ආ) නිෂ්පාදන පද්ධති පිළිබඳ වුඩ්වර්ඩ්ගේ වර්ගීකරණය (Woodword's Classification) සහ සංවිධාන සඳහා එහි වන වැදගත්කම පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 10)

(මුළු ලකුණු 20)

(07) සංවිධානයක ව්‍යුහය හා සැලසුම සකස් කිරීමේදී ආයතනික තාක්ෂණය (Organizational Technology) වැදගත් කාර්යභාරයක් ඉටු කරයි.

අ) ආයතනික තාක්ෂණයේ ප්‍රධාන වර්ගීකරණය සඳහන් කරන්න.

(ලකුණු 05)

ආ) නිෂ්පාදන හා සේවා තාක්ෂණයෙහි සමාන අසමානතා දක්වන්න.

(ලකුණු 05)

ඇ) සංවිධාන ව්‍යුහය සහ සැලසුම කෙරෙහි ආයතනික තාක්ෂණයේ සම්බන්ධය පැහැදිලි කිරීම සඳහා ආකෘතියක් විස්තර කරන්න.

(ලකුණු 10)

(මුළු ලකුණු 20)

(08) අ) සංවිධාන සඵලදායීතාවය යන්න නිර්වචනය කර සංවිධාන සඵලදායීතාවය තක්සේරු කිරීමේ නිර්ණායක සඳහන් කරන්න.

(ලකුණු 05)

ආ) සංවිධාන සඵලදායීතාවය සඳහා පද්ධති ප්‍රවේශය භාවිත වන ආකාරය කෙටියෙන් විස්තර කරන්න.

(ලකුණු 05)

ඇ) සංවිධාන සඵලදායීතාවය තක්සේරු කිරීම සඳහා උපායමාර්ගික ප්‍රවේශය භාවිත වන ආකාරය කෙටියෙන් විස්තර කරන්න.

(ලකුණු 10)

(මුළු ලකුණු 20)