



කැලණිය විශ්වවිද්‍යාලය - ශ්‍රී ලංකාව

දුරස්ථ සහ අධ්‍යයන අධ්‍යාපන කේන්ද්‍රය

වාණිජ හා කළමනාකරණ අධ්‍යයන පීඨය

ව්‍යාපාර කළමනාකරණවේදී (සාමාන්‍ය) උපාධි තෙවන පරීක්ෂණය (බාහිර) - 2019

සැප්තැම්බර් - 2023

BMGTE 3055 - සංවිධාන වර්ගාව

ප්‍රශ්න සංඛ්‍යාව : හයයි (06)

කාලය : පැය 03 යි

පළමු ප්‍රශ්නය (01) ඇතුළුව ප්‍රශ්න පහකට (05) පිළිතුරු සපයන්න.

ප්‍රශ්න අංක 01

පහත දක්වා ඇති සිද්ධිය අධ්‍යයනය කර දී ඇති ප්‍රශ්න වලට පිළිතුරු සපයන්න.

'කෝසල' ඇඟලුම් කම්හල මීට වසර 10 කට පෙර සිය ගමන ආරම්භ කළ අතර, ඵලදායී නායකත්වය යටතේ ඇඟලුම් කර්මාන්තයේ ජනප්‍රියම ඇඟලුම් කම්හල ලෙස එය හොඳ නමක් දිනා ගත්තේය. මෙම සාර්ථකත්වය පිටුපස ඇති වඩාත්ම වැදගත් හේතුව වූයේ ඔවුන් සතුව විශ්වාසවන්ත, දිගුකාලීන සේවා නියුක්ත සේවකයන්ගෙන් යුත් ශක්තිමත් කණ්ඩායමක් සිටීමයි. එහෙත් නිසි සම්මුඛ පරීක්ෂණයකින් තොරව මෑතක දී ඉහළ කළමනාකරුවකුගේ හිතවතකු වන විමල් සමාගමේ නව මානව සම්පත් කළමනාකරු ලෙස පත් කිරීමත් සමඟ සේවක තෘප්තිය හීන වී නිෂ්පාදනය ද පහත වැටුණි. සමහර සේවකයින් ඔවුන්ගේ රැකියාවෙන් ඉවත් වීමට පවා තීරණය කළහ. මෙම සේවක අතෘප්තියට හේතු වූ සමහර හේතු වූයේ, විමල් මිනිසුන් සමඟ වැඩ කිරීමට නොදැන සිටීම, කාර්යයන් සම්බන්ධයෙන් සේවකයින්ට විශාල පීඩනයක් එල්ල කිරීම සහ සේවක සැලකිල්ලක් නොදක්වා තම මතය අනුව සියල්ල සංවිධානය කිරීමයි. එසේම, ඔහු සේවක දුක්ගැන්වීම් කෙරෙහි වැඩි අවධානයක් යොමු කළේ නැත. මානව සම්පත් කළමනාකරණය පිළිබඳ ඔහුගේ අඩු දැනුම සහ ඉහළ කළමනාකාරිත්වය සමඟ ඇති මිත්‍රත්වය මත පදනම්ව සේවකයින් කෙරෙහි අඩු සැලකිල්ලක් දැක්වීම නිසා මෙම ගැටලු ඇති විය. මෙම තත්ත්වය හඳුනාගත් ඉහළ කළමනාකාරිත්වය විමල්ව වෙනත් අංශයකට මාරු කර නව මානව සම්පත්

කළමනාකරුවකු එම තනතුරට පත් කිරීමට තීරණය කළේය. මෙහිදී නව මානව සම්පත් කළමනාකරුවකු පත් කිරීම සම්බන්ධයෙන් ඉහළ කළමනාකාරිත්වය වඩාත් සැලකිලිමත් වූ අතර, ඔවුන් දිගු සාකච්ඡාවකින් පසු ආයතනයේ නව මානව සම්පත් කළමනාකරු ලෙස සම්පත් පත් කරන ලදී. ඔහු 'කෝසල' ඇඟලුම් කම්හලේ ඉහළ කළමනාකරුවන් කිහිප දෙනෙකුම හොඳින් හඳුනා පළපුරුදු සහ සාර්ථක මානව සම්පත් කළමනාකරුවෙකු විය. සම්පත්ට මානව සම්පත් කළමනාකරණය පිළිබඳ විශේෂ උපාධියක් සහ පිළිගත් ආයතනයක මානව සම්පත් කළමනාකරුවෙකු ලෙස වසර දහයක සාර්ථක පළපුරුද්දක් ඇත. එහෙත් ප්‍රශ්නය වූයේ මෙම පුද්ගලයාද ඉහළ කළමනාකාරිත්වයේ මිත්‍රත්වය මත මීට පෙර පත් කළ පුද්ගලයා ලෙසම කටයුතු කරයි යැයි සේවකයන් සිතීමයි. ඒ අනුව සේවකයන් නව මානව සම්පත් කළමනාකරු වන සම්පත් කෙරෙහි සිය කලකිරීම, අතෘප්තිය පෙන්වන්නට විය. එහි ප්‍රතිඵලයක් වශයෙන්, නව මානව සම්පත් කළමනාකරුගේ යෝජනා සහ ව්‍යාපෘති සම්බන්ධ අනුගත වීමට සේවකයන් කැමති නොවූ අතර නැවතත් සමාගම තුළ අතෘප්තීමත් ශ්‍රම බලකායක් මතු විය.

අ) සංවිධාන වර්ගාව පිළිබඳ දැනුම භාවිතා කර ඉහත සිද්ධිය මගින් පෙන්වුම් කරන ගැටලු හඳුනාගන්න.

(ලකුණු 14)

ආ) හඳුනාගත් ගැටළු විසඳීමට සුදුසු යෝජනා හේතු සහිතව ඉදිරිපත් කරන්න.

(ලකුණු 14)

(මුළු ලකුණු 28)

ප්‍රශ්න අංක 02

අ) "සංවිධාන වර්ගාව ආයතනික සැකසුම් තුළ මානව සම්පත ඵලදායී ලෙස භාවිතා කිරීම සඳහා වැදගත් මෙවලමක් ලෙස සැලකේ". සංවිධාන වර්ගාව අධ්‍යයනය කිරීමේ වැදගත්කම ඉස්මතු කරමින් මෙම ප්‍රකාශය විස්තරනය කරන්න.

(ලකුණු 09)

ආ) "සේවකයින්ගේ අගනාකම් හා ආකල්ප ආයතනයට වැදගත් වන්නේ එය සේවකයින්ගේ හැසිරීම අවබෝධ කර ගැනීමේ පදනම තීර්මාණය කරන බැවිනි". සේවකයින්ගේ අගනාකම් හා ආකල්ප සේවා ස්ථානයේ හැසිරීම් වලට බලපාන ආකාරය විස්තර කරන්න.

(ලකුණු 09)

(මුළු ලකුණු 18)

ප්‍රශ්න අංක 03

අ) "සංජානනයේදී භාවිතා කරන කෙටි ක්‍රම පුද්ගල තීරණ ගැනීමේ ගුණාත්මක භාවයට බලපෑ හැකිය". අන් අයගේ හැසිරීම් විනිශ්චය කිරීමේදී භාවිතා වන කෙටි ක්‍රම (අන් අය සංජානනය කිරීමේදී ඇතිවන පොදු ගැටළු) සුදුසු උදාහරණ සමඟ පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 09)

ආ) "ඉගෙනීම යනු අත්දැකීම්වල ප්‍රතිඵලයක් ලෙස සිදුවන හැසිරීම් වල සාපේක්ෂ වශයෙන් ස්ථිර වෙනසක් ඇති වීමයි". ඉගෙනුම් සංකල්පය ආයතන තුළ යෙදෙන ආකාරය සුදුසු උදාහරණ ආශ්‍රයෙන් විස්තර කරන්න.

(ලකුණු 09)

(මුළු ලකුණු 18)

ප්‍රශ්න අංක 04

අ) කළමනාකරුවන්ගේ වර්ගවත් පුරෝකථනය කිරීමේදී පෞරුෂත්වය පිළිබඳ පංච සාධක ආකෘතියේ වැදගත්කම සාකච්ඡා කරන්න.

(ලකුණු 09)

ආ) ආයතනික දේශපාලනය පැනනගිනුයේ කුමක් නිසාද? ආයතනික දේශපාලනය සම්බන්ධයෙන් ඇති හිතකර හා අහිතකර ප්‍රතිචාර පිළිබඳව සාකච්ඡා කරන්න.

(ලකුණු 09)

(මුළු ලකුණු 18)

ප්‍රශ්න අංක 05

අ) "ගැටුම් සෑමවිටම අහිතකරය" යන අදහසට ඔබ එකඟවන්නේද? සාම්ප්‍රදායික දැක්ම, මානව සම්බන්ධතා දැක්ම සහ අන්තර් ක්‍රියාකාරී දැක්ම මත පදනම් ව ගැටුම් පිළිබඳ නිසි විශ්ලේෂණයක් සපයන්න.

(ලකුණු 09)

ආ) Tuckman and Jensen (1977) ගේ කණ්ඩායම් සංවර්ධනයේ අදියර පහක ආකෘතියේ සෑම අදියරකදීම සිදුවන කණ්ඩායම් ගතිකතාවයන් විස්තර කරන්න.

(ලකුණු 09)

(මුළු ලකුණු 18)

ප්‍රශ්න අංක 06

අ) " සංවිධානයක් වඩාත් හොඳින් ක්‍රියාත්මක වන්නේ සමාජ හා තාක්ෂණික පද්ධති ආයතනික ව්‍යුහයට ගැලපෙන පරිදි නිර්මාණය කර ඇති විටය. ආයතනික ව්‍යුහයේ වැදගත්කම ඉස්මතු කරමින් මෙම ප්‍රකාශය විස්තර කරන්න

(ලකුණු 09)

ආ) "එක්තරා ව්‍යවසායකයකු විසින් තම ව්‍යාපාරයේ පවතින හරයාත්මක සංස්කෘතිය වටිනාකම් එලෙසින්ම පවත්වා ගැනීමට උත්සාහ කරන්නේ එම කර්මාන්තය පිළිබඳව වඩාත් උනන්දුවෙන් කටයුතු කරන්නා වූ පුද්ගලයන් එකී ව්‍යාපාරයට බඳවා ගැනීම මඟිනි."

සමාගමක විවිධ වූ අංශවල එකම සංස්කෘතියක් පවත්වාගැනීමට කටයුතු කිරීමෙහි ඇති වාසි හා අවාසි මොනවාදැයි විස්තර කරමින් ඉහත සඳහන් ව්‍යවසායකයාගේ උත්සාහය පිළිබඳව ඔබගේ අදහස් දක්වන්න.

(ලකුණු 09)

(මුළු ලකුණු 18)