



කැලණිය විශ්වවිද්‍යාලය - ශ්‍රී ලංකාව

බාහිර විභාග අංශය

වෘත්තීය හා කළමනාකරණ අධ්‍යයන පීඨය

ව්‍යාපාර කළමනාකරණවේදී (සාමාන්‍ය) උපාධි

තෙවන සහ ද්විතීයික පරීක්ෂණය (බාහිර) - 2009

2010 ඔක්තෝබර්

BMGT E 3055/ BMG 302.1(R) - සංවිධාන වර්ෂාව

ප්‍රශ්න සංඛ්‍යාව : 08

කාලය : පැය 03 යි

පළමු ප්‍රශ්නය ඇතුළු ඕනෑම ප්‍රශ්න පහකට (05) පිළිතුරු සපයන්න.

(01) මතු දක්වෙන සිද්ධිය කියවා අවසානයේ අසා ඇති ප්‍රශ්න වලට පිළිතුරු සපයන්න.

එක්සෙල් කොමියුනිකේෂන් ඉන්ජිනියරින් සමාගම

සිවිල් ඉංජිනේරුවකු වන සමන් සිල්වා මහතා විසින් එක්සෙල් කොමියුනිකේෂන් ඉන්ජිනියරින් සමාගම 1990 වසරේදී ආරම්භ කරන ලදී. ඔහුගේ පුළුල් සම්බන්ධතා නිසා ඔහුට රජයේ කොන්ත්‍රාත් විශාල ප්‍රමාණයක් ලබා ගැනීමට හැකිවිය. මෙය මෙම සමාගම ශ්‍රී ලංකාව තුළ ප්‍රමුඛ විදුලි සංදේශ යටිතල පහසුකම් (telecommunication infrastructure) සැපයීමේ සමාගමක් බවට පත්වීමට ඉවහල් විය. වර්තමානයේ ඉංජිනේරුවන් ද (සිවිල්, විදුලි, මෘදුකාංග ආදී) ඇතුළත්ව පුද්ගලයින් 250 ක් පමණ මෙම සමාගම විසින් සේවයේ යොදවා ඇත. සමාගම, තම මෙහෙයුම් වල පිරිවැය, ඵලදායීත්වය හා ගුණත්වය ඉහළ දැමීම සඳහා 2007 දී වැඩ සටහනක් ඇරඹීය. රැකියා ප්‍රතිනිර්මාණය, ප්‍රතිපත්ති සංශෝධනය හා ප්‍රතිව්‍යුහගත කිරීම මෙම වැඩසටහනට ඇතුළත් විය. ආරම්භක අවස්ථාවේදී ඒවා ඵලදායීව ක්‍රියාත්මක කිරීමට කළමනාකරුවන් දැඩි කැපවීමකින් යුක්තව කටයුතු කළේය.

ප්‍රථමයෙන්ම සේවකයින්ගේ කාර්යයන් සමීප ලෙස අධීක්ෂණය කිරීමට කළමනාකරුවන් කටයුතු කළේය. අළුතින් හඳුන්වාදුන් නීති හා රෙගුලාසි මඟින් සේවකයින් රැකියාව කරන අතරතුර ගමන්කිරීම් (movements) හා අනෙකුත් සේවකයින් සමඟ අන්තර් සම්බන්ධතා පැවැත්වීමේ සීමා කරනු ලැබීය. කළමනාකරුවන් අදහස් කළේ, ඒවා සේවකයින්ගේ කාර්ය සාධනය (Performance) දුර්වල තත්ත්වයකට පත් කරන්නා වූ හේතු සාධකයන් වන බවයි. කාර්ය සාධනයන් තවදුරටත් වර්ධනය කිරීමට හැකිවන පරිදි ඔවුන්ට වැඩිපුර බලතල පවරන ලෙස කළමනාකරුවන් ඉල්ලා සිටියහ.

ඉහළ කාර්ය සාධනයන් සඳහා යම් යම් ප්‍රතිදාන ලබාදෙන බවට කළමනාකරණය පොරොන්දු විය. කෙසේ වෙතත් සේවකයන්ට ලබාදුන් ප්‍රතිදාන පොරොන්දු වූ ප්‍රමාණයට වඩා අඩුවිය. සේවකයින් සමාගමේ කළමනාකරණය කෙරෙහි විශ්වාසය තැබුවේ නැත. මෙම අවිශ්වාසය නැති කිරීමේ පියවරක් වශයෙන් කළමනාකරණය ඔවුන්ට කළ හැකි උපරිමය කර ඇති බව තහවුරු කරන අන්දමේ කට කටා පතුරුවා හැරීම පිනිස සේවකයින් කිහිපදෙනෙකු (කළමනාකරණය විසින්) යොදවන ලදී.

පසුගිය වසර තුළ සිදුවූ සුළු සිදුවීමක් පදනම් කරගෙන සමාගමේ සිවිල් ඉංජිනේරු අංශයේ සහ විදුලි අංශයේ සේවකයින් අතර ගැටුමක් ඇතිවිය. නමුත් කළමනාකරණය මෙම ගැටුම අවධානයකින් යුක්තව සැලකිල්ලට ගත්තේ නැත. මේ නිසා සිවිල් ඉංජිනේරු අංශයේ සේවකයින් විදුලි ඉංජිනේරු අංශයේ සේවකයින් සමඟ සහයෝගයෙන් කටයුතු නොකරන මට්ටමක් දක්වා ගැටුම වර්ධනය විය. මෙය සමාගමේ සේවකයින් අතර ඒකාග්‍රතාවය අඩු කරමින් සේවකයින්ගේ චිත්ත ධෛර්ය වේගයෙන් පහත දැමීමට හේතු විය.

සමාගමේ සමහර සංවිධානමය වෙනස්කම් කිහිපයක් ක්‍රියාත්මක කළත්, මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීම එහිදී නොසලකා හරින ලදී. මෙයට හේතුව වූයේ විදුලි සංදේශ යටිතල

පහසුකම් සැපයීම සඳහා වඩාත් වැදගත් වන්නේ භෞතික සම්පත් වල ඵලදායිතාව හා ගුණත්වය බව කළමනාකරණය විශ්වාස කිරීමයි. මේ නිසා ඔවුන් යන්ත්‍ර උපකරණ හා මෙවලම් සඳහා විශාල වියදමක් දරුවත් සේවක පුහුණුව හා සංවර්ධනය සඳහා අඩු පිරිවැයක් දරණ ලදී.

සමාගම පසුගිය මාස කිහිපය තුළ සේවක පිරිවැටුම හා වැඩට නොපැමිණීමේ ප්‍රශ්නයක් අත් දකිමින් සිටියි. සමහර දක්ෂ හා නිපුණ ඉංජිනේරුවන් දැනටමත් ආයතනය අතහැර ගොස් ඇත. තවද, පසුගිය වසර සමඟ සැසඳීමේදී සේවකයින්ගේ වැඩට නොපැමිණීම 20% දක්වා ඉහළ ගොස් ඇත. මානව සම්පත හා බැඳුණු මෙම ප්‍රශ්නය සමාගමේ මෙහෙයුම් වල ගුණත්වය හා ඵලදායිත්වය අඩු කිරීමට හේතු වී ඇත.

ප්‍රශ්න :

- (අ) සංවිධාන වර්ගව පිළිබඳ දැනුම ආශ්‍රයෙන් මෙම සමාගමේ ප්‍රශ්න හඳුනාගෙන ඒවා විග්‍රහ කරන්න.

(ලකුණු 14)
- (ආ) හඳුනාගන්නා ලද ප්‍රශ්න විසඳීම සඳහා ඔබ විසින් කරනු ලබන යෝජනා විස්තර සහිතව ඉදිරිපත් කර, ඒවා සාධාරණීකරණය කිරීම සඳහා වූ හේතු පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 14)

(මුළු ලකුණු 28)
- (02) (අ) "ගැටුම් හැමවිටම අයෝග්‍ය නොවේ. සමහර ගැටුම් කණ්ඩායමේ අරමුණු සපුරාගැනීමට සහාය වන අතර, එහි කාර්යසාධනය ඉහළ නංවයි. එම නිසා කාර්ය සාධනය ඉහල නැංවීම පිණිස ගැටුම් විසඳීම සඳහාත්, ඒවා උත්තේජනය කිරීම සඳහාත් වූ ශිල්පීය ක්‍රම යොදා ගැනීමට කළමනාකරුවන්ට සිදුවේ."
- ඔබ මෙම ප්‍රකාශය සමඟ එකඟවේද? ඔබගේ පිළිතුරට හේතු පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 09)
- (ආ) සාකච්ඡා කිරීමක ඵලදායිතාවය අවස්ථාමය කරුණුවල බලපෑම හා සාකච්ඡාකරුවන්ගේ වර්ගවත් යන දෙකම මත රඳා පවතී. සාකච්ඡා කරන්න.

(ලකුණු 09)

(මුළු ලකුණු 18)
- (03) (අ) ඉගෙනුම යනු කුමක් ද? සේවක වර්ග හැඩගැස්වීම සඳහා කළමනාකරුවන්ට ඉගෙනුම යොදාගත හැක්කේ කෙසේදැයි විස්තර කරන්න.

(ලකුණු 09)
- (ආ) සංවිධානයක වර්ග පුරෝකථනයේදී යොදාගනු ලබන නිශ්චිත පෞරුෂත්ව ගුණාංග අගයන්න.

(ලකුණු 09)

(මුළු ලකුණු 18)
- (04) (අ) "සංජනනය යනු අපගේ පංචේන්ද්‍රියන් තුළින් පාරිසරික උත්තේජන ලබාගැනීමක් සමඟ ආරම්භ වන අසම්පූර්ණ ක්‍රියාවලියකි."
 ඔබ මේ ප්‍රකාශය සමඟ එකඟවේද? සුදුසු උදාහරණ සහිතව ඔබගේ පිළිතුර පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 10)
- (ආ) දී ඇති සිද්ධිය සම්බන්ධයෙන් පහත සේවකයාගේ වර්ගව ඔබ පුරෝකථනය කරන්නේ කෙසේද? පැවරුම් න්‍යාය (Attribution Theory) යොදා ගනිමින් ඔබේ පිළිතුර පැහැදිලි කරන්න.
 "විරාජ් එක්තරා දිනයකදී එක්තරා යන්ත්‍රයක් මඟින් තත්ත්වයෙන් අඩු (Poor - quality) භාණ්ඩ නිෂ්පාදනය කිරීම."

(ලකුණු 08)

(මුළු ලකුණු 18)

- (05) (අ) සාම්ප්‍රදායික කණ්ඩායම් (Groups) හා වැඩ කණ්ඩායම් (Teams) යන යෙදුම් දෙක මඟින් අර්ථවත් වන්නේ එකම අර්ථයක් නොවේ. සාම්ප්‍රදායික කණ්ඩායම් සහ වැඩ කණ්ඩායම් අර්ථකථනය කර ඒ අතර ඇති වෙනස පැහැදිලි කරන්න.
(ලකුණු 08)
- (ආ) එලදායී කණ්ඩායමක (effective team) ලක්ෂණ හඳුනාගෙන ඒවා කෙටියෙන් පැහැදිලි කරන්න.
(ලකුණු 10)
(මුළු ලකුණු 18)
- (06) (අ) නායකත්වය යන්න අර්ථකථනය කර කළමනාකාරිත්වය හා නායකත්වය අතර ඇති වෙනස පැහැදිලි කරන්න.
(ලකුණු 04)
- (ආ) ඕනෑම නායකත්ව න්‍යායක් කෙටියෙන් විස්තර කර වර්තමාන සංවිධානයන්හි කළමනාකරුවන්ගේ නායකත්ව වර්ගය පැහැදිලි කිරීමෙහිලා එම න්‍යාය යොදාගත හැක්කේ කෙසේදැයි පැහැදිලි කරන්න.
(ලකුණු 07)
- (ඇ) "සන්නිවේදනය එලදායී නොවීමට හේතුවන්නේ පණිවිඩය යවන්නාගේ දෝෂයකි." මේ ප්‍රකාශයෙහි ඇති වලංගුභාවය පිළිබඳව සාකච්ඡා කරන්න.
(ලකුණු 07)
(මුළු ලකුණු 18)
- (07) (අ) "තත්ත්වනුකූල සාධක නොපවතින්නේ නම් සංවිධානයක සේවය කරන අන් අයගේ හැසිරීම්වලට බල මූලාශ්‍ර යොදාගැනීම තුළින් පමණක් බලපෑම් කිරීමට කිසිවකුට නොහැකිය." සුදුසු උදාහරණ යොදා ගනිමින් ඉහත සඳහන් ප්‍රකාශය විවේචනය කරන්න.
(ලකුණු 09)
- (ආ) ආතතියේ (Stress) ප්‍රතිඵල මොනවාද? සේවක ආතතිය අවම කිරීම සඳහා සංවිධානයකට ගතහැකි පියවර මොනවාද?
(ලකුණු 09)
(මුළු ලකුණු 18)
- (08) (අ) අපනයන කටයුතුවල යෙදෙන ව්‍යාපාරික ආයතනයක් වන උදාර ඇඟළුම් සමාගම සේවකයින් 500 ක්ද (ස්ත්‍රීන් 320 සහ පිරිමින් 180) විධායකයින් 35 ක් ද සේවයෙහි යොදවා ඇත. ඔවුන් සේවාමුර (රාත්‍රී වැඩ මුරයක්ද ඇතුළත්ව) 2 ක් යටතේ වැඩ කරයි. සමාගමේ කළමනාකරණය සංවිධානය තුළ ආචාර ධර්ම පදනම් කරගත් සංස්කෘතියක් (ethical culture) ඇති කිරීමට සැලසුම් කරමින් සිටින අතර, ඒ සඳහා උපදේශකයෙකුගේ උපදෙස් ලබාගැනීමටම අපේක්ෂා කරයි. උපදේශකවරයා ලෙස ඔබ පත්කර ඇතැයි උපකල්පනය කරමින් ආචාර ධර්ම පදනම් කරගත් සංස්කෘතියක් (ethical culture) සංවිධානය තුළ ඇති කිරීම පිණිස ඔබ විසින් කළමනාකරණයට ඉදිරිපත් කරන නිර්දේශ මොනවාදැයි සඳහන් කරන්න.
(ලකුණු 09)
- (ආ) සංවිධාන වෙනස්වීමේ (විපර්යාසය/ organizational change) හා සංවර්ධනය (organizational development) අතර වෙනස කුමක්දැයි පැහැදිලි කරන්න.
(ලකුණු 03)
- (ඇ) සංවිධාන වෙනස්වීමක් (සංවිධාන විපර්යාසයක්) සඳහා පොළඹවන බලපෑම් මොනවාදැයි කෙටියෙන් පැහැදිලි කරන්න.
(ලකුණු 06)
(මුළු ලකුණු 18)