

රුහුණ විශ්වවිද්‍යාලය

ව්‍යාපාර කළමනාකරණපති උපාධි පාඨමාලාව
පළමු සමාසික අවසාන පරීක්ෂණය - 2018 ඔක්තෝබර්

MBM 11013 - කළමනාකරණය

ප්‍රශ්න පහකට (05) පමණක් පිළිතුරු සපයන්න

කාලය : පැය 03 යි.

මුළු ලකුණු 60

01. (a) ඩග්ලස් මැක්ග්‍රෙගර් විසින් “X” හා “Y” යනුවෙන් කළමනාකරුවන් වර්ග දෙකක් හඳුනාගෙන ඇත. මැක්ග්‍රෙගර්ට අනුව “X” වර්ගයේ හා “Y” වර්ගයේ කළමනාකරුවන් ගේ ගති ලක්ෂණ මොනවාද?

(ලකුණු 03)

(b) ඔබට හැඟෙන පරිදි ශ්‍රී ලංකාවේ රාජ්‍ය අංශයේ හා පෞද්ගලික අංශයේ සංවිධාන සඳහා වඩාත් යෝග්‍ය වන්නේ කුමන වර්ගයේ කළමනාකරුවන්ද? ඔබගේ පිළිතුරට හේතු දක්වන්න.

(ලකුණු 04)

(c) කළමනාකරුවකු වශයෙන් ඔබ ආයතනයේ සේවකයින් අභිප්‍රේරණය කිරීම සඳහා දිරිගැන්වීම් පැකේජයක් (Incentive Package) සංවර්ධනය කිරීමේදී ඔබ විසින් අවධාරණය කරනු ලබන වැදගත් පැතිකඩයන් මොනවාද? යෝග්‍ය අභිප්‍රේරණ න්‍යායන් යොදාගනිමින් ඔබගේ පිළිතුර සාධාරණීකරණය කරන්න.

(ලකුණු 05)

(මුළු ලකුණු 12)

02. “සංවිධානකරණ ක්‍රියාවලිය තුළින් සමස්ත සංවිධානයට විවිධ ප්‍රතිලාභ ලබාදෙන සංවිධාන ව්‍යුහයක් නිර්මාණය කරයි.”

(a) සංවිධානකරණයේ වැදගත්කම කෙටියෙන් පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 03)

(b) පස්විධි ආකාර දෙපාර්තමේන්තුකරණ ක්‍රමයන් ලැයිස්තුගත කොට තෝරාගත් එක් ක්‍රමයක් එහි වාසි හා සීමාකම් අවධාරණය කරමින් පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 04)

(c) “සංවිධානකරණ ක්‍රියාවලිය තුළ ප්‍රධාන වශයෙන් අවධානයට ලක්වන කරුණක් ලෙස මධ්‍යගතකරණය හා විමධ්‍යගතකරණය හඳුනාගනු ලැබේ.”

මධ්‍යගතකරණය හෝ විමධ්‍යගතකරණය පිළිබඳ තීරණය කිරීමේදී කුමන සාධක බලපෑම් කරනු ලබන්නේද යන්න සාකච්ඡා කරන්න.

(ලකුණු 05)
(මුළු ලකුණු 12)

03. “වර්තමාන ව්‍යාපාර සංදර්භය තුළ අරමුණු මූලික කරගත් කළමනාකරණය (Management by objectives) යන්න ජනප්‍රිය සැලසුම්කරණ ශිල්ප ක්‍රමයක් ලෙස හඳුනාගනු ලැබේ.”

(a) ඒකල භාවිත සැලසුම් හා ස්ථාවර සැලසුම් අතර වෙනස දක්වන්න.

(ලකුණු 03)

(b) අරමුණු මූලික කරගත් කළමනාකරණ ක්‍රියාවලියෙහි අන්තර්ගත පියවරයන් පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 04)

(c) “සැලසුම්කරණය යන්න සංවිධාන සාර්ථකත්වය සඳහා පදනම ලෙස පිළිගනු ලැබුවද බොහෝ කළමනාකරුවන් විධිමත් සැලසුම්කරණ ක්‍රියාවලිය අනුගමනය කරනු නොලබයි.”

ඇතැම් කළමනාකරුවන් විධිමත් සැලසුම්කරණ ක්‍රියාවලිය තුළට යොමු නොවන්නේ ඇයිද යන්න සාකච්ඡා කරන්න.

(ලකුණු 05)
(මුළු ලකුණු 12)

04. “ගැටුම් අහිතකරවන අතර ගැටුම් වළක්වාලීම අත්‍යවශ්‍ය වේ.”

(a) ඉහත ප්‍රකාශය සමඟ ඔබ එකඟ වන්නේද? ඔබගේ පිළිතුර සාධාරණීකරණය කරන්න.

(ලකුණු 03)

(b) සංවිධානයක් තුළ ගැටුම් ඇතිවීම සඳහා බලපෑම් කරන සාධක පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 04)

(d) සංවිධානයක් තුළ ගැටුම් අඩුකිරීම හෝ සමනය කිරීම සඳහා යොදාගත හැකි විවිධ ප්‍රවේශයන් පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 05)
(මුළු ලකුණු 12)

05. (a) බලය යන්නෙන් ඔබ අදහස් කරන්නේ කුමක්ද?

බලය අධිකාරිය සමඟ සම්බන්ධ වන්නේ කෙසේද යන්න පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 06)

(b) ඔබ යම් ආයතනයක අංශ ප්‍රධානියකු බව උපකල්පනය කරන්න. ඔබගේ බලය වැඩිකර ගැනීම සඳහා යොදාගත හැකි ශිල්ප ක්‍රම මොනවාද යන්න විස්තර කරන්න.

(ලකුණු 06)

(මුළු ලකුණු 12)

06. “වෘත්තීය හා පවුල් ජීවිත විවිධ ආකාරයෙන් එකිනෙකට බලපෑම් ඇති කරයි. වෘත්තීය හා පවුල් භූමිකාවන් බොහෝ පැතිකඩයන් සම්බන්ධව අන්‍යෝන්‍ය වශයෙන් සහයෝගී ශීලි වුවද මෙම භූමිකාවන් දෙක අතර ගැටුම් ඇතිවන අවස්ථාද පවතී.”

(a) වෘත්තීය හා පවුල් ගැටුම් ඇතිවන ආකාරයන් මොනවාද?

(ලකුණු 03)

(b) සේවකයින්ගේ වෘත්තීය හා පවුල් ගැටුම් සඵලදායීව කළමනාකරණය කර ගැනීම සඳහා සංවිධානයකට උපකාරී විය හැක්කේ කෙසේද යන්න කෙටියෙන් පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 04)

(d) වෘත්තීය හා පවුල් ගැටුම් හා ද්විත්ව වෘත්තීය පවුල් ගැටුම් අතර සම්බන්ධතාවයක් පවතීද? ඔබගේ පිළිතුර පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 05)

(මුළු ලකුණු 12)

07. පහත සඳහන් සංකල්ප/යෙදුම් අතරින් හතරක් (04) පිළිබඳව කෙටි සටහන් ලියන්න.
- (a) විද්‍යාත්මක කළමනාකරණ මූලධර්ම (Scientific management principles)
 - (b) සමාජ වගකීම හා සමාජ ප්‍රතිචර්යතාව (Social responsibility and social responsiveness)
 - (c) පොදු පරිසරය හා කාර්යය පරිසරය (General environment and task environment)
 - (d) පුද්ගල ක්‍රියාවන් හා සම්බන්ධ ත්‍රිවිධ ආකාර විෂය පථය (Three domains of human actions)
 - (e) විවිධ බල මූලාශ්‍ර (Different sources of power)
 - (f) සඵලදායී පාලන පද්ධතියක ලක්ෂණ (Characteristics of an effective control system)

(එක් කොටසකට ලකුණු 03 බැගින්)

(මුළු ලකුණු 12)