

රුහුණ විශ්වවිද්‍යාලය

ව්‍යාපාර කළමනාකරණපති උපාධි පාඨමාලාව

පළමු සමාසික අවසාන පරීක්ෂණය - 2018 ඔක්තෝබර්

MBM 11043 - නායකත්වය හා සේවක කළමනාකරණය

සියලුම ප්‍රශ්න වලට පිළිතුරු සපයන්න.

කාලය : පැය 03 යි.

මුළු ලකුණු 60

01.

නොකියා සමාගම (Nokia Company)

නොකියා (Nokia) ජංගම දුරකථන ව්‍යාපාරය දශකයකට වැඩි කාලයක් තිස්සේ සමෘද්ධිමත් ලෙස ක්‍රියාත්මක විය. නමුත් ඇපල් (Apple) සමාගම 2007 දී අයිෆෝන් (iPhone) හඳුන්වාදීමත් පසුව 2009 ගූගල් (Google) ඇන්ඩ්‍රොයිඩ් මෙහෙයුම් පද්ධතිය, HTC සහ සැම්සූන් (Samsung) වැනි සමාගම් විසින් අනුග්‍රහය දක්වමින් පිළිගැනීමත්, ඒ සමඟම චීන නිෂ්පාදකයින් අඩු මිලකට ජංගම දුරකථන විශේෂයන්ම සංවර්ධනය වෙමින් පවතින වෙළෙඳපොළවලට හඳුන්වාදීමත් සමඟ නොකියා (Nokia) හි තත්ත්වය දැඩි ලෙස අභියෝගයට ලක්විය. වෙනස්වන තත්ත්වයට මුහුණදීමට නොහැකි තැන 2010 වසරේදී නොකියා (Nokia) විසින් ලේස්බුක්හි ස්ටීවන් ඊලෝප් පළමු ඕනිලන්ත නොවන ප්‍රධාන විධායක නිලධාරී ලෙස පත් කිරීම මගින් වර්ධනයවන පීඩනයට ප්‍රතිචාර දැක්වීය. ඊලෝප් එවක දුරකථන වෙළඳාමේ යෙදෙන තවත් සමාගමක් වන මයික්‍රොසොෆ්ට් සමාගමේ කාර්යාල නිෂ්පාදන අංශය සඳහා වගකිවයුතු නිලධාරියා විය.

නව ප්‍රධාන විධායක නිලධාරියා පුළුල් පරාසයක ක්‍රමෝපාය පිළිබඳ විමසුමක් දියත් කළේය. " මම ආරම්භ කළ මුල්ම දවසේ සියළු සේවකයින් සඳහා ඊමේල් පණිවිඩයක් යැවූ අතර ඔවුන්ගෙන් පහත ප්‍රශ්නවලට පිළිතුරු ඉල්ලා සිටියෙමි. ඔබ මෙම ආයතනයේ වෙනස් කිරීමට අවශ්‍යවන්නේ යැයි සිතන්නේ මොනවාද? වෙනස් නොකළ යුතු බව ඔබ සිතන්නේ මොනවාද? කුමන දේවල් වෙනස් වනවාද ද ඔබ වඩාත් අකැමති? ". පළමු වසර තුළදී ඔහු සහ ඔහුගේ කළමනාකරණ කණ්ඩායම මුහුණදුන් ප්‍රධානම ගැටළුව වූයේ නොකියා (Nokia) තමන්ටම ආවේණිකවූ මෙහෙයුම් පද්ධතිය නොකඩවා පවත්වාගෙන යනවාද නොයනවාද යන්නය. මෙහෙයුම් පද්ධති සංවර්ධනය හා පවත්වා ගැනීම ඉතා මිළ අධික වන අතර බාහිර මෘදුකාංග සංවර්ධකයින් සඳහා ආකර්ශණීය යෙදුම් ආරක්ෂිත කිරීම සඳහාද ඒවා ආකර්ශනීය විය යුතුය. මාස කිහිපයක් ඇතුළත, ඊලෝප් සහ ඔහුගේ කණ්ඩායම විසින් නොකියා (Nokia) ට ආවේණිකවූ මෙහෙයුම් පද්ධතිය අත්හැර දැමීමට තීරණය කරන ලදී. ඉන් පසුව ඔවුන්ට තෝරා ගැනීමට විකල්ප මෙහෙයුම් පද්ධති දෙකක් තිබුණි: ගූගල් (Google) හෝ මයික්‍රොසොෆ්ට් (Microsoft). ඊලෝප්

මයික්‍රොසොෆ්ට් වෙත නැඹුරු විය. ඔහු තර්ක කළේ මයික්‍රොසොෆ්ට් හා ගූගල් අතරින් ජංගම දුරකථන සලකනවිට මයික්‍රොසොෆ්ට් දුර්වලයා බවයි. එබැවින් ගූගල්වලට වඩා මයික්‍රොසොෆ්ට් නොකියා (Nokia) වලට, වඩා වැඩියෙන් අවශ්‍ය බව ඔහුගේ මතය විය.

ඉහත සිද්ධි අධ්‍යනය කියවා පහත සඳහන් ප්‍රශ්නවලට පිළිතුරු සපයන්න.

අ). "නායකත්වය යනු උපාය මාර්ගීකරණය යන්නයි." ("Leadership is about strategizing".) නොකියා (Nokia) සන්දර්භයක් ලෙස ගෙන ඉහත ප්‍රකාශය විවේචනාත්මකව විමසන්න.

(ලකුණු 08)

ආ). "බලය හෝ බලපෑම් උපක්‍රම සහ ඒවායේ අත්‍යවශ්‍යතාවය." ("Power or Influence tactics and there contingencies") , යන සංකල්පය භාවිත කරමින් නොකියා (Nokia) ආයතනයේ නව ප්‍රධාන විධායකගේ ක්‍රියාකලාපය විස්තර කරන්න.

(ලකුණු 07)

(මුළු ලකුණු 15)

02.

අ). "චිත්තවේගාත්මක බුද්ධිය" ("Emotional Intelligence") යන සංකල්පය සාකච්ඡා කර නූතන වැඩ පරිසරය තුළ එහි වැදගත්කම සාකච්ඡා කරන්න.

(ලකුණු 08)

ආ). සේවක තේරීම් පිළිබඳ තීරණ ඇගයීමට යොදාගත හැකි නිර්ණායක 03 ක් කෙටියෙන් විස්තර කරන්න.

(ලකුණු 07)

(මුළු ලකුණු 15)

03.

අ). සංවිධානය තුළ වැඩ කණ්ඩායම් ජනප්‍රිය වීමට හේතු සාකච්ඡා කරන්න. ඔබේ පිළිතුර සනාථ කිරීම සඳහා උදාහරණ භාවිත කරන්න.

(ලකුණු 08)

ආ). වැඩ කණ්ඩායම්වල ඵලදායිතාවය වැඩි කිරීමට බලපාන ප්‍රධාන හේතු මොනවාද? උදාහරණ මගින් පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 07)

(මුළු ලකුණු 15)

04.

අ). "රාජ්‍ය අංශයේ සේවකයන් අතර ඵලදායිතාවය හිඟවීමට බලපාන ප්‍රධානතම හේතුව වී ඇත්තේ, නිසි රැකියා විශ්ලේෂණයක් (Job Analysis) නොමැති වීමයි." ඉහත ප්‍රකාශය විවේචනාත්මකව අගයන්න.

(ලකුණු 08)

ආ). ඔබේ වැඩ පරිසරය / සංවිධානය තුළ "සේවක කාර්යසාධන ඇගයීම" (Employee Performance Appraisal) යන සංකල්පය භාවිතවන ආකාරය සාකච්ඡා කරන්න.

(ලකුණු 07)

(මුළු ලකුණු 15)

@@@@@@@@