

ශ්‍රී ලංකා විවෘත විශ්ව විද්‍යාලය
 කළමනාකරණ අධ්‍යයන පීඨය
 මානව සම්පත් කළමනාකරණය පිළිබඳ උසස් සහතිකපත්‍ර පාඨමාලාව
HRC2501 - මානව සම්පත් වෘත්තීයයන් සඳහා කළමනාකරණය
 අවසාන විභාගය - 2024
 කාලසීමාව - පැය තුනකි (03)



දිනය: 26.10.2024

කාලය: පෙ.ව 09.30 සිට ප.ව. 12.30

උපදෙස්:

- පළමු කොටස අනිවාර්ය බහුවරණ ප්‍රශ්න 20 කින් සමන්විත වන අතර එහි මුළු ලකුණු 40 කි. පළමු කොටසේ ඇති සියලුම ප්‍රශ්න සඳහා වඩාත් සුදුසු පිළිතුර තෝරා යටින් ඉරක් අඳින්න හෝ හිස්කැන් පුරවන්න.
- පළමු කොටසට පිළිතුරු මෙම පත්‍රයේම සපයන්න.
- දෙවන කොටසේ අනිවාර්ය එක් සිද්ධි අධ්‍යයන ප්‍රශ්නයක් වන අතර එයට හිමි ලකුණු සංඛ්‍යාව 30 කි. ලබා දී ඇති පිළිතුරු පොතෙහි දෙවන කොටසට අදාළ ප්‍රශ්න වලට පිළිතුරු සපයන්න.
- තෙවන කොටස රචනා ප්‍රශ්න වලින් සමන්විත වන අතර එයට හිමි ලකුණු සංඛ්‍යාව 30 කි. මෙම කොටසේ ඇති ප්‍රශ්න 03න් ඕනෑම ප්‍රශ්න 02කට පිළිතුරු සපයන්න. ලබා දී ඇති පිළිතුරු පොතෙහි තෙවන කොටසට අදාළ ප්‍රශ්න වලට පිළිතුරු සපයන්න.
- I කොටසේ සහ II කොටසේ සියලුම ප්‍රශ්න අනිවාර්ය වේ. පළමු කොටස, දෙවන කොටස හා තෙවන කොටස එකට අමුණා බාරදෙන්න.
- කියවිය නොහැකි අත් අකුරු සඳහා ලකුණු අඩු විය හැක.

විභාග අංකය:.....

I කොටස

(සියලුම ප්‍රශ්න අනිවාර්ය වේ)

1. පහත සඳහන් කළමනාකරණ කාර්යයන්ගෙන් මූලිකව ම කාර්යයන් හා සම්පත් දෙපාර්තමේන්තු වලට බෙදා වෙන් කිරීම අයත් වන්නේ ?

a. නායකත්වය	b. සංවිධානය
c. සැලසුම් කිරීම	d. පාලනය

2. කළමනාකරණයේ සඵලදායීත්වය යනු :

a. අවම මට්ටමේ යෙදවුම් වලින් ඉහළ නිමැවුම් නිෂ්පාදනය කිරීම
b. සංවිධානයක් තම අරමුණු සාක්ෂාත් කර ගන්නා ආකාරය
c. අවම සම්පත් නාස්තියකින් ඉලක්ක ලඟා කරගැනීම
d. මිනිසුන් පෙළඹවීම සඳහා බලපෑම් කිරීම

3. පහත සඳහන් ඒවායින් 7MS යටතේ දක්වා ඇති කළමනාකරණ සම්පතක් නොවන්නේ කුමක්ද?

a. මිනිස් ශ්‍රමය	b. යන්ත්‍ර සුත්‍ර
c. අලෙවිකරණය	d. පාලන ක්‍රමවේදයන්

4. කළමනාකරුවෙකුට තම සහකම්පනය (Empathy) විදහා දැක්විය හැකි අවස්ථාවක් වන්නේ කුමක්ද?

- a. පැහැදිලි ඉලක්ක සහ බලාපොරොත්තු තැබීමෙන්
- b. සේවකයෙකුගේ අතිරික්ත වැඩ බර තේරුම් ගැනීම සහ ඒ සම්බන්ධව කටයුතු කිරීමෙන්
- c. කාර්යයන් කාර්යක්ෂම ලෙස පැවරීමෙන්
- d. නිවැරදි තීරණ ගැනීමෙන්

5. Robbins & Coulter (2018) අනුව කළමනාකරණ කාර්යයක් වන පාලනයේ ලක්ෂණක් නොවන්නේ කුමක්ද?

- a. විශ්වීයත්වය(Universality)
- b. අඛණ්ඩතාවය (Continuty)
- c. කාර්යක්ෂමතාවය (Efficiency)
- d. ගතිකත්වය (Dynamism)

6. පහත සඳහන් සාධක අතුරින් අභ්‍යන්තර පරිසරය සාධකයක් නොවන්නේ කුමක්ද?

- a. හිමිකරුවන් හා කොටස් හිමියන්
- b. අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලය හා කළමනාකරණය
- c. රාජ්‍ය ආයතන
- d. සංවිධාන සංස්කෘතිය

7. පහත සඳහන් පාලන ක්‍රමවේදයන්ගෙන් සංවිධානයේ භෞතික ව්‍යුහය, එනම් යන්ත්‍රෝපකරණ සහ තොරතුරු තාක්ෂණය (IT), අයත් වන පාලන වර්ගය කුමක්ද?

- a. තාක්ෂණික පාලනය (Technical control)
- b. නිලනන්ත්‍රවාදී පාලනය (Bureaucratic control)
- c. සෘජු පාලනය (Direct control)
- d. ප්‍රතිදාන පාලනය (Output control)

8. පහත සඳහන් ඒවායෙන් සාර්ථක කළමනාකරුවෙකුගේ ලක්ෂණයක් නොවන්නේ කුමක්ද?

- a. මනා සන්නිවේදනය
- b. මූල්‍ය විශේෂඥතාව
- c. සහකම්පනය
- d. විශ්වාසනීයත්වය

9. වෙබර්ගේ(Weber) සංකල්පය අනුව, සංවිධාන මූලිකව සහ තර්කමය පදනම මත කළමනාකරණය කරනු ලැබේ.

- a. පුද්ගලික
- b. පක්ෂග්‍රාහී
- c. පුද්ගලික නොවන
- d. මෙම සියල්ලම නොවේ

10. බාස් (Bass) (2019) අනුව, නායකයෙකු ලෙස වඩාත් හොඳින් නිර්වචනය කරන්නේ පහත සඳහන් කුමන නිර්වචනයද?

- a. බලපෑම් කිරීම මගින් පුද්ගලයන්ව පාලනය කරන්නෙකු ලෙස
- b. පුද්ගලයන්ව උද්යෝගී කිරීමෙන් ඉලක්කයන් සපුරාලීමට කටයුතු කරන පුද්ගලයෙකු ලෙස
- c. සම්පත් කාර්යක්ෂමව කළමනාකරණය කරන පුද්ගලයෙකු ලෙස
- d. ගැටුම්වලින් වැළකී සිටින පුද්ගලයෙකි

11. French සහ Raven විසින් හඳුනාගත් පංච බල මූලාශ්‍රයන්ගෙන් (Sources of power) එකක් නොවන්නේ කුමක්ද

- a. නෛතික බලය (Legitimate power)
- b. ප්‍රතිලාභ ලබා දීමේ බලය (Reward power)
- c. සහයෝගීතා බලය (Collabarative power)
- d. දඬුවම් දීමේ බලය (Coercive power)

12. කුමාර් (Kumar) (2011) ට අනුව, නායකයෙකුට සංවිධානයේ ඉලක්ක ලඟා කර ගැනීම සඳහා අත්‍යාවශ්‍ය වන්නේ කුමක්ද

- a. වෙනස්කම් වලට අනුගත වීමේ හැකියාව
- b. සේවකයින්ට දඬුවම් කිරීමේ හැකියාව
- c. අරමුණු සාක්ෂාත් කර ගැනීම සඳහා දැඩි කැපවීම
- d. ආයතනික අධිකාරිය භාවිතා කිරීම

13. “සම්පත්” අයත් වන්නේ පහත සඳහන් කුමන පරිසරයටද?

- a. වැඩ පරිසරය
- b. පොදු පරිසරය
- c. බාහිර පරිසරය
- d. මෙම සියල්ලම නොවේ

14. පරිපාලන ප්‍රවේශය තුළින් අවධානය යොමු කරන්නේ

- a. එක් සේවකයෙකු
- b. කණ්ඩායම් කාර්ය සාධනය
- c. සමස්ත සංවිධානය
- d. මෙම සියල්ලම නොවේ

හිස්කැන් පුරවන්න.

15. සංවිධානයක පාලනය යනු, පුද්ගලයින් සහ කණ්ඩායම් සඳහා..... සකස් කිරීම සහ සන්නිවේදනය කිරීමේ ක්‍රියාවලිය වේ.
16. පාලනය සේවකයින්ගේ සම්මතයන්, සිතුවිලි සහ වටිනාකම් කෙරෙහි අවධානය යොමු කරයි.
17. Khan et al. (2015) අනුව, නායකයෙකු ලෙස නම්වීම වෙමින් කණ්ඩායම් හට ගන්නා..... වලට මුහුණ දිය යුතුය.
18. භූමිකාව තුළින් සංවිධානයේ අභ්‍යන්තර සාමාජිකයින්ට තොරතුරු සම්ප්‍රේෂණය කිරීම සිදුවේ.
19. එදිනෙදා ගනු ලබන සාමාන්‍ය තීරණ වේ.
20. මෙම කාර්ය සාධන ඇගයීම් ක්‍රමය , පෙර තීරණය කළ නිර්ණායක (Performanace criteria) භාවිතා කරමින් සාමූහිකව, සම-සේවකයින්, අධීක්ෂකයින්, යටත් නිලධාරීන්, සහ කණ්ඩායම් සාමාජිකයින්ගේ ආධාරයෙන් සේවකයාගේ ඇගයීම සිදු කරනු ලබයි.

(02 x ප්‍රශ්න 20 = ලකුණු 40)

- I කොටසේ අවසානය -

II කොටස

(සියලු ප්‍රශ්න අනිවාර්ය වේ)

Suvee Techla Pvt Ltd යනු ශ්‍රී ලංකාවේ ප්‍රධාන රෙදිපිළි නිෂ්පාදන හා ඇඟලුම් අපනයනය කරනු ලබන ආයතනයකි. මෙහි ප්‍රධාන කාර්යාලය සිදුව ප්‍රදේශයේ පිහිටා ඇති අතර අනෙකුත් ශාඛා ගාල්ල ,මහනුවර, ගම්පහ, රත්නපුර ප්‍රදේශ වල පිහිටා ඇත.මෙම සමාගමේ කළමනාකාරිත්වය ජෝන් කෙලී ආයතනය සතු වන අතර කෙවින්, සාමාන්‍යාධිකාරී ලෙස කටයුතු කරයි . එමෙන්ම සෑම ශාඛාවකටම කළමනාකරුවෙකු බැගින් සිටී: පිළිවෙලින් මිනුලි- ගාල්ල, අනුලි - මහනුවර, චතුලි - ගම්පහ, සෙතුම් - රත්නපුර වේ. සෑම ශාඛා කළමනාකරුවෙක්ම , නිෂ්පාදන පෙළ සුපරීක්ෂකවරුන් 10 දෙනෙකු සහ සේවකයින් 300 ක් පමණ අධීක්ෂණය කරයි.

සති දෙකකින් වී ෂර්ට් 90,000 ක් නිෂ්පාදනය කිරීමට කෙවින්ට විශාල ඇණවුමක් ලැබුණි. පාරිභෝගික සබඳතාවය මනා ලෙස පවත්වා ගැනීම සඳහා මෙම ඇණවුම පිළිගැනීම ඉතා වැදගත් විය. කෙවින් එම නියෝගය පිළිගෙන ශාඛා කළමනාකරුවන් සමඟ හදිසි රැස්වීමක් කැඳවා එම ඇණවුම් විස්තර පැහැදිලි කළ අතර ටී-ෂර්ට් සම්පූර්ණයෙන් නිම කර ප්‍රධාන කාර්යාලයට භාර දීම සඳහා දින 10 ක කාල සීමාවක් නියම කළේය.කෙවින් පහත පරිදි ඉලක්ක පවරන ලදී:මිනුලිට, අනුලිට සහ චතුලිට වී ෂර්ට් 20,000 බැගින් හා සෙතුම්ට වී ෂර්ට් 30,000 බැගින්ය.

එක් එක් ශාඛා කළමනාකරු වහාම ඇණවුම මත වැඩ කිරීමට පටන් ගත්තේය:

මිනුලි: ඇය අවශ්‍ය සියලු තොරතුරු එක්රැස් කර, ස්වාධීනව තීරණ ගෙන, ඇයගේ සැලැස්ම අනුගමනය කරන ලෙස ඇයගේ නිෂ්පාදන පෙළ සුපරීක්ෂකවරුන්ට උපදෙස් දුන්නාය.

අනුලි: ඇය තොරතුරු රැස් කර, ඇයගේ සුපරීක්ෂකවරුන් සමඟ සාකච්ඡා කර, ඔවුන් එක්ව ඉලක්කය සපුරා ගන්නේ කෙසේද යන්න සැලසුම් කළාය. නමුත් තීරණ ගැනීමට සියලු තොරතුරු රැස් කිරීමට ඇයට නොහැකි විය.

චතුලි: අවුරුදු 20ක අත්දැකීම් සමග ඇය සන්සුන්ව සහ විශ්වාසයෙන් යුතුව කටයුතු කල අතර ඇය සමඟ වසර 10ක පළපුරුදු නිෂ්පාදන පෙළ සුපරීක්ෂකවරු ඇයට සේවකයන් හට කාර්යක්ෂමව කාර්යයන් පැවරීමට උපකාර කළහ.

සෙතුම්: විශාල ඉලක්කයක් හමුවේ නොසැලී සිටිමින් ඔහු නව බ්ලොක් එකක් භාවිතයෙන් ටී-ෂර්ට් මෝස්තරය කැපීම සඳහා නව ක්‍රමයක් නිර්මාණය කළේය, එක් නිෂ්පාදන පෙළක් ඉක්මනින් පුහුණු කර, ඔහුගේ නිෂ්පාදන පෙළ සුපරීක්ෂකවරුන් වෙත කාර්යයන් පැවරීය. රත්නපුර ශාඛාවේ සේවකයෝ මේ උපදෙස් නිසි ලෙස ඉටු කරන ලදී.

මෙම ශාඛා කළමනාකරුවන්ට විවිධ නායකත්ව ගෞලින් පැවතියද, සියලුම කළමනාකරුවන් ඔවුන්ගේ ඉලක්ක සපුරා ගැනීමට සමත් විය. සෙතුම්ගේ ශාඛාව විශාලතම ඉලක්කය තිබියදී, කිසිදු දෝෂයක් හෝ හානි වූ නිෂ්පාදන නොමැතිව නියමිත වේලාවට බෙදා හරිනු ලැබීය. ප්‍රධාන කාර්යාලයට වෙනත් ශාඛා වලින් හානි වූ නිෂ්පාදන කිහිපයක් හමු වූ අතර, ඔවුන් මෙම ගැටළු නිරාකරණය කර ඇණවුම සම්පූර්ණ කර පාරිභෝගික සබඳතාව සාර්ථකව පවත්වාගෙන යාමට සමත් විය.

ප්‍රශ්න:

1. නායකත්වය යන්න නිර්වචනය කරන්න. (ලකුණු 03)

2. ශාඛා කළමනාකරුවන් අනුගමනය කල නායකත්ව ශෛලීන් හා තීරණ ගැනීමේ ආකෘතින් හඳුනාගෙන ඒවා කෙටියෙන් පැහැදිලි කරන්න. (ලකුණු 16)

3. "නිලතන්ත්‍රවාදී නායකත්ව (Bureaucratic leadership) ශෛලිය සෑම විටම සංවිධානයකට අයහපත් නායකත්ව ශෛලියයි." යන ප්‍රකාශය ගැන සිද්ධි අධ්‍යයනයෙන් නිදසුන් දක්වමින් පැහැදිලි කරන්න. (ලකුණු 06)

4. මෙම සිද්ධියේ සෙතුවම් අසාධාරණයකට ලක්වූ බව සලකා , මෙහි උල්ලංඝනය වන කළමනාකරණ මූලධර්මය හඳුනා ගන්න. (ලකුණු 02)

5. ඉහත ප්‍රශ්නයෙහි හඳුනාගත් කළමනාකරණ මූලධර්මය උදාහරණ සමඟ පැහැදිලි කරන්න. (ලකුණු 03)

II කොටසේ අවසානය

(ලකුණු 30)

III කොටස

ඔනෑම ප්‍රශ්න දෙකකට පිළිතුරු සපයන්න

ප්‍රශ්නය 01

"කළමනාකරුගේ එක් එක් මට්ටම අනුව විවිධ වර්ගයේ කුසලතා අවශ්‍ය වේ."

ඉහත ප්‍රකාශය සුදුසු රූප සටහනක් භාවිතයෙන් පැහැදිලි කරන්න. (ලකුණු 15)

ප්‍රශ්නය 02

"සැලසුම් කිරීමට අසමත් වීම යනු අසමත් වීමට සැලසුම් කිරීමකි."

ඉහත සඳහන් ප්‍රකාශය සමඟ ඔබ එකඟ වන්නේද ? ඔබේ අදහස සාධාරණීයකරණය කිරීම සඳහා කරුණු 5 ක් ඉදිරිපත් කරන්න. (ලකුණු 15)

ප්‍රශ්නය 03

a. පැවරීම (Delegation) යන්නෙන් අදහස් කරන්නේ කුමක්ද? පැහැදිලි කරන්න. (ලකුණු 05)

b. අධිකාරිය පැවරීමේ ක්‍රියාවලිය සුදුසු රූප සටහනක් භාවිතයෙන් පැහැදිලි කරන්න. (ලකුණු 10)

- III කොටසේ අවසානය -

- ප්‍රකාශන හිමිකම් ඇවිරිණි -