

ශ්‍රී ලංකා විවෘත විශ්වවිද්‍යාලය

කළමනාකරණ උපාධි පාඨමාලාව - 5 වන මට්ටම

අවසාන පරීක්ෂණය - 2007



MCU 3206 - සංවිධානමය වර්ගාව

කාලය පැය තුනයි.

දිනය 2007.02.03

වේලාව -ප.ව. 01.30 - ප.ව. 04.30

උපදෙස් - පළමු වන ප්‍රශ්නය ඇතුළුව ප්‍රශ්න පහකට (05) පමණක් පිළිතුරු සපයන්න.

01. පහත සඳහන් සිද්ධි අධ්‍යයනය කියවා එහි අවසානයේ අසා ඇති ප්‍රශ්නවලට පිළිතුරු සපයන්න.

කාංචන නිෂ්පාදන සමාගමක මුදල් අංශයේ සේවයේ නියුතු ලිපිකරුවෙකි. මෙම මුදල් අංශයේ අංශ ප්‍රධාන පියදාස මහතා ය. මෙම අංශය තුළ ලිපිකරුවන් 10 දෙනෙක් ද එක් මුදල් අයකැම්බරයෙක් ද දත්ත ඇතුළත් කිරීමේ ක්‍රියාකරුවන් 04 දෙනෙක් ද සේවය කරයි. කාංචන මෙම සමාගමට බැඳීමට පෙර රජයේ දෙපාර්තමේන්තුවක තාවකාලික ලිපිකරුවකු ලෙස වසරක කාලයක් සේවය කර ඇති අතර එම දෙපාර්තමේන්තු ප්‍රධානියා විසින් නිකුත් කර තිබූ සේවා සහතිකයට අනුව කාංචන හොඳ සේවකයකු ලෙස සේවය කර ඇති අතර එම දෙපාර්තමේන්තු සාමාජිකයන් අතර මෙන්ම දෙපාර්තමේන්තු ප්‍රධානියා සමගද මනා සම්බන්ධතාවයකින් රාජකාරි කටයුතු කර ඇත. මේ නිසා මෙම සමාගම විසින් කාංචන එහි ස්ථිර කාර්ය මණ්ඩලයට බඳවා ගන්නා ලදී.

කෙසේ වෙතත්, කාංචන මෙම සමාගමට බැඳුණු විගස මනා කාර්ය සාධනයක් පෙන්නුම් කල ද පසු කාලීනව එවැනි කාර්ය සාධනයක් පෙන්නුම් කිරීමට ඔහු අපොහොසත් විය. එමෙන්ම ඔහු අංශ ප්‍රධාන සමග මෙන්ම අංශයේ අනෙකුත් සාමාජිකයන් සමග සහයෝගීතාවයකින් තොරව තනිව වැඩ කිරීමට උත්සාහ කළේය. සමහර අවස්ථාවලදී ඔහු තමාගේ රාජකාරි කටයුතු නොසලකා හැරීමක් ද දක්නට ලැබුණි. මේ නිසා මුදල් අංශයේ ප්‍රධානියා ඔහු සම්බන්ධව අසතුටින් පසු විය.

මේ අතර, දිනක් කාංචන මෙම සමාගමේ මානව සම්පත් කළමනාකරු වන සුභදසේන මහතා ඔහුගේ කාර්යාලයේදී හමු වී සමාගමේ වෙනත් පරිපාලන අංශයකට අභ්‍යන්තර මාරුවීමක් ලබා දෙන ලෙස ඉල්ලා සිටියේ ය. ඒ අවස්ථාවේදී සුභදසේන මහතා ඔහු සමග ඔහු පිළිබඳවද ඉෂ්ඨ කිරීමට ඇති රාජකාරි කටයුතු පිළිබඳවද, මුහුණ දීමට සිදුවී ඇති දුෂ්කරතා පිළිබඳව ද විමසමින් සුභද සාකච්ඡාවක් කළේය. ඔවුන් දෙදෙනා අතර පැවැති සාකච්ඡාවේ සාරාංශය පහත සඳහන් පරිදි වේ.

කාංචන මෙම අංශය මම කලින් වැඩකල දෙපාර්තමේන්තුවට වඩා සම්පූර්ණයෙන්ම වෙනස්. ඒ වගේම කාර්යාලයීය වැඩ පවා වෙනස්.

සුභදසේන මහතා- නමුත් ඔබ මතක තියාගන්න, දැන් ඔබ වැඩ කරන්නේ මෙම අංශයේ, එබැවින් එම අංශයේ භාවිතයන්ට අනුව වැඩ කල යුතු වනවා මෙන්ම ඒ අනුව ඔබේ රාජකාරි කටයුතු ඵලදායීව කලයුතු වෙනවා.

කාංචන - මම මගේ උපරිම උත්සාහය ගත්ත ඒ අනුව වැඩ කරන්න. නමුත් බොහෝ වේලාවට පියදාස මහතා අණ කරනවා, දෝෂාරෝපණය කරනවා, බැන වදිනවා.

එහිදී පියදාස මහතාට දුරකථනයක් කපාකල සුභදසේන මහතා ඔහුගේ කාර්යාලයට පැමිණෙන ලෙස දැන්වීය. පියදාස මහතා සුභදසේන මහතාගේ කාර්යාලයට පැමිණි පසු කාංචනයේ වෝදනාව පිළිබඳව විමසීය. පැවති සාකච්ඡාව සැකෙවින් පහත සඳහන් පරිදි වේ.

පියදාස මහතා- මුදල් අංශයේ කෙරෙන වැඩ සම්බන්ධයෙන් මම වගකිව යුතුයි. එනිසා කිසිම ලිපිකාර වැඩක කිසිම අතපසුවීමක් දකින්න මම කැමති නැහැ. අන්න ඒ නිසයි මට සිද්ධ වෙලා තියෙන්නේ අණ දෙන්න. ඔහු රාජකාරි කටයුතු නොසලකා හැරිය විට මම ඔහුට බනිනවා.

කාංචන - නමුත් සමහර වෙලාවට පියදාස මහතාගේ විධානයන් මට ප්‍රමාණවත් තරම් පැහැදිලි නැහැ. මම ඒවා පැහැදිලි කරගන්න ඔහු වෙත යන විට ඔහු නැවත නැවතත් මට බනිනවා.

පියදාස මහතා - මට ඔහු සමග කීට්ටු සම්බන්ධතාවයක් තියා ගන්න අවශ්‍යතාවයක් නැහැ. මට අවශ්‍ය මෙම අංශයේ කාර්ය මණ්ඩලය මගින් කෙරෙන කාර්යයන්ගේ නිවැරදිභාවයත් පැහැදිලි භාවයත් පමණයි.

කාංචන - නමුත් පියදාස මහතාගේ බැනීම නිසා මට මගේ රාජකාරි කටයුතුවලට සිත යොමු කර හොඳ කාර්ය සාධනයක් පෙන්වන්න බැහැ. අන්න ඒ නිසයි මම අභ්‍යන්තර මාරුවක් ඉල්ලා සිටියේ.

ප්‍රශ්න

- I. මෙම සිද්ධි අධ්‍යයනය තුළ ඔබ දකින ප්‍රධාන ගැටළු/ව අදාළ න්‍යායාත්මක සංකල්ප භාවිතා කරමින් සාකච්ඡා කරන්න. ඔබගේ පිළිතුර ප්‍රමාණවත් කරුණු මගින් තහවුරු කරන්න. (ලකුණු 12)
- II. මෙම සමාගමේ මුදල් අංශයේ ප්‍රධානියාගේ වර්යාව විග්‍රහ කරන්න. (ලකුණු 06)
- III. මෙම ගැටළු/ව බේරුම් කිරීම සඳහා සුදුසු ක්‍රියාමාර්ග/ය යෝජනා කර පැහැදිලි කරන්න. (ලකුණු 10)

02. "සංවිධානයක කාර්යක්ෂමතාවය සහ ඵලදායකත්වය පවත්වා ගැනීම සඳහා කළමනාකරුවකුට ගණකාධිකරණය, ආර්ථික විද්‍යාව වැනි විෂයයන්ගෙන් ලබාගත් දැනුමට වඩා සංවිධාන වර්යාව පිළිබඳ විෂය දැනුම වඩාත් වැදගත් වේ." මෙම ප්‍රකාශය විවේචනාත්මකව සාකච්ඡා කරන්න. (ලකුණු 18)

03. "කළමනාකරුවන්ට තම සංවිධානයන්හි මානව ආරවුල් වලක්වා ගැනීමට ඉවහල් වන ක්‍රියාකාරකම් සඳහා ඔවුන් සතුව මානව වර්යාවේ 'උරුම වූ වර්ත ලක්ෂණ' හා 'ඉගෙන ගත් වර්ත ලක්ෂණ' පිළිබඳව දැනුමක් තිබිය යුතුය." සුදුසු උදාහරණ දෙමින් සාකච්ඡා කරන්න. (ලකුණු 18)

04. (I) "රැකියා ආතතිය" යන සංකල්පයෙන් ඔබ අදහස් කරන්නේ කුමක් ද? (ලකුණු 06)

(II) පුද්ගලයන්ට ආයතනය තුළ තම රැකියා ආතති මට්ටම් පාලනය කර ගත හැක්කේ කෙසේදැයි සාකච්ඡා කරන්න. (ලකුණු 12)

05. (I) ආකල්ප යන සංකල්පය ඔබගේ වචනවලින් පැහැදිලි කරන්න. (ලකුණු 06)

(II) "සංවිධානයක සේවකයන්ගේ රැකියා තෘප්තිය හා ඔවුන්ගේ ආයතනික ඵලදායකත්වය අතර ධන සම්බන්ධතාවයක් පවතී." ඔබ මෙම ප්‍රකාශය සමඟ එකඟ වන්නේ ද? සුදුසු උදාහරණ සමඟ පැහැදිලි කරන්න. (ලකුණු 12)

06. (I) 'ඉගෙනුම' යන සංකල්පය කෙටියෙන් පැහැදිලි කර ඉගෙනුම, පුහුණුව හා වර්ධනය වෙනස් කිරීම් අතර සම්බන්ධතාවය සාකච්ඡා කරන්න. (ලකුණු 12)

(II) අවිධිමත් සංවිකල්පය කණ්ඩායමක ඵලදායීතාවය කෙරෙහි පහසුකම් සැලසිය හැක්කේ කෙසේදැයි සාකච්ඡා කරන්න. (ලකුණු 06)

07. (I) 'කණ්ඩායම් ඒකාබද්ධතාවය' යන්න නිර්වචනය කර කණ්ඩායම් ඒකාබද්ධතාවයෙහි ප්‍රධාන වාසි හතරක් (04) පැහැදිලි කරන්න. (ලකුණු 09)

(II) කළමනාකරුවන් තම සේවකයන්ගේ පෞරුෂත්වය පිළිබඳව අවධානයක් යොමුකළ යුත්තේ ඇයිද යන්න සාකච්ඡා කරන්න. (ලකුණු 09)

හිමිකම් ඇවිරිණි.