

ශ්‍රී ලංකා විවෘත විශ්වවිද්‍යාලය
කළමනාකරණ අධ්‍යයන උපාධි පාඨමාලාව
තුන්වන මට්ටම
අවසාන පරීක්ෂණය 2013/ 2014
MCU 1201 - කළමනාකරණ න්‍යාය හා පරිචය



කාලය පැය තුන (03) යි

| | |
|------------------|------------------------------|
| දිනය: 2014.06.28 | වේලාව: පෙ.ව.9.30 – ප.ව.12.30 |
|------------------|------------------------------|

වැදගත් උපදෙස්

- පළමු කොටසේ පළමු ප්‍රශ්නයටද, දෙවන කොටසේ ඕනෑම ප්‍රශ්න 03ක්ද ඇතුළුව ප්‍රශ්න හතර (04) කට පමණක් පිළිතුරු සපයන්න.
- පළමු කොටසේ පළමු ප්‍රශ්නය අනිවාර්ය වේ. එයට ලකුණු 40ක් හිමිවේ. දෙවන කොටසේ සෑම ප්‍රශ්නයකටම ලකුණු 20 බැගින් හිමිවේ.

පළමු කොටස

ප්‍රශ්න අංක (01) - “ග්‍රීන් වේ ෆාර්මසි” (“ Case of Green Way Pharmacy”)

බෙනඩික්ට් පෙරේරා මහතා බලපත්‍රලාභී ඖෂධවේදියෙක් වන අතර ඔහු ග්‍රීන් වේ ෆාර්මසි හි අයිතිකරුවේ. ඔහු මෙම ව්‍යාපාරය වසර 15කට පෙර කිරිඳිගොඩ නගරයේ කුඩා ව්‍යාපාරයක් ලෙස ආරම්භ කරන ලදී. ඔහුගේ දැඩි පුද්ගලික කැපවීම මත ව්‍යාපාරය තවදුරටත් සංවර්ධනය කල අතර වර්තමානය වන විට කොළඹ දිස්ත්‍රික්කය අවට ෆාර්මසි 05ක් පවත්වාගෙන යයි. බෙනඩික්ට් පෙරේරා මහතා විසින්ම ව්‍යාපාරයේ මෙහෙයුම් සහ මූල්‍ය කටයුතු හසුරුවන ලබයි. පෙරේරා මහත්මිය ව්‍යාපාරයේ ආරම්භයේ සිටම සේවකයන් සම්බන්ධව සියලුම කටයුතු මානව සම්පත් කළමනාකරු ලෙස සොයා බලන ලදී.

ව්‍යාපාරය සිග්‍රයෙන් වර්ධනය විය. ඔවුන්ගේ මාසික ආදායම රුපියල් මිලියනයක් පමණ බවට ඇස්තමේන්තු විය. නමුත් ව්‍යාපාරය වර්ධනයත් සමඟ බෙනඩික්ට් පෙරේරා මහතා ව්‍යාපාර කළමනාකරණය සම්බන්ධව ගැටළු රාශියකට මුහුණ දෙන ලදී. ෆාර්මසි 5 හේම සිටින සියලුම කළමනාකරුවන් බලපත්‍රලාභී ඖෂධවේදීන් වන අතර ඔවුන් ස්වාධීන තීරණ ගෙන තිබුණි. කෙසේ වුවද ඔවුන්ට ෆාර්මසි ව්‍යාපාරයේ පාලනය සඳහා බලතල විධිමත්ව පැවරීමක් සිදු කොට නොතිබුණි. පෙරේරා මහතා ආදායම් වියදම් වාර්තා තබා ගැනීමට යෝග්‍ය ගිණුම්කරණ ක්‍රමවේදයක් අනුගමනය කර නොතිබුණි. ඖෂධ සහ වෛද්‍ය උපකරණ සම්බන්ධ කොඟ වාර්තා අතින් ලියා වාර්තා කරමින් සිටි අතර මේ බව සියලුම ශාඛා ෆාර්මසි වල කළමනාකරුවන් දැනගෙන සිටියහ. බෙනඩික්ට් පෙරේරා මහතා ෆාර්මසි වල මූල්‍ය අක්‍රමිකතා සිදුවන බවට සැක කළේය.

මේ අතර සැපයුම් කරුවන් ඔවුන්ගේ ගෙවීම් ප්‍රමාද වීම් සම්බන්ධව පැමිණිලි කළහ. ගනුදෙනු කරුවන් කිහිප දෙනෙක් කල් ඉකුත් වූ ඖෂධ නිකුත් කිරීම සම්බන්ධව පෙරේරා මහතාට පැමිණිලි කළේය. ඔවුන් අනතුරු ඇගවූ අතර නීතිමය පියවර ගන්නා බවටද තර්ජනය කොට තිබුණි. පෙරේරා මහතා මෙයින් ඉමහත් අපහසුතාවකට පත්වූයේ, බලධාරීන් දැනුවත් වුවහොත් තම ව්‍යාපාරයේ පැවැත්මට එය දැඩි බල පෑමක් කරන බව ඔහු දැනුවත්ව සිටි බැවිනි.

ලාමසි කළමනාකරුවන් විසින් ඒවායේ සේවකයන්ට නිසි පරිදි වැටුප් ගෙවීම් සිදු කොට නොතිබූ නිසා සේවකයන් ඔවුන්ගේ රැකියාව පිළිබඳව අතෘප්තියට පත්වී සිටියහ. දැනට ව්‍යාපාරයේ සේවකයන් 30ක් පමණ සිටී. පෙරේරා මහත්මිය සහායක ඖෂධවේදීන් කිහිප දෙනෙකු පුහුණුවන්නන් ලෙස බඳවා ගෙන තිබුණි. ඔවුන් කිසිවෙකුට ඖෂධවේදී බලපත්‍ර නොමැත. මෙම බඳවා ගැනීම් නිර්දේශ කර තිබුණේ සිල්වා මහතා විසිනි. සිල්වා මහතා යනු බෙනඩික් මහතාගේ සම්පතම මිතුරෙකු මෙන්ම ග්‍රීන් වේ ලාමසි ව්‍යාපාරයේ පළපුරුදුම ඖෂධවේදියා වෙයි. සිල්වා මහතා 2013 වසරේ ජනවාරියේ ග්‍රීන් වේ ලාමසි යෙන් ඉවත්ව ඇත. මෑතකදී ඔහු කොළඹ උතුර ජාතික රෝහල ආසන්නයේ ඔහුගේම ලාමසියක්, නවීනතම පහසුකම් සහිතව ආරම්භ කොට ඇති බවට අනාවරණය විය.

පෙරේරා මහතාගේ සහ එම මහත්මියගේ පුත්‍රයා වන අමල් පෙරේරා මහතා ඖෂධවේදී පාඨමාලාවක් සහ කළමනාකරණ උපාධිය අවසන් කොට 2013 වසර ආරම්භයේදී ග්‍රීන් වේ ලාමසි ව්‍යාපාරයට සම්බන්ධ විය. ඔහුගේ ප්‍රධාන වගකීම වූයේ ග්‍රීන් වේ ලාමසි හි කළමනාකරණය ගැන සොයා බැලීමයි. මේ අතර බෙනඩික් පෙරේරා මහතා ඔහුගේ පුත්‍රයා සමග ව්‍යාපාරය ප්‍රති ව්‍යුහගත කිරීම පිළිබඳව තීරණාත්මක සාකච්ඡාවක නිරත විය.

අනතුරුව අමල් මහතා, ඔහුගේ හොඳම මිතුරෙකු වන, කළමනාකරණ උපාධිය සහ වරලත් ගණකාධිකරණය අවසන් අදියර සමත් කුෂාර මහතාට, ග්‍රීන් වේ ලාමසි ව්‍යාපාරයට සම්බන්ධ වී එය යලි පණ ගැන්වීමට සහාය වන ලෙස ඉල්ලා සිටියේය. කුෂාර මහතා එම ඉල්ලීම සතුවත් බාර ගත්තේය.

ඔබ අමල් පෙරේරා මහතා යැයි උපකල්පනය කොට ඉහත සිද්ධිය ආශ්‍රයෙන් පහත ප්‍රශ්න වලට පිළිතුරු සපයන්න.

- a) ඉහත සිද්ධි අධ්‍යයනයේ දී ඇති තොරතුරු අනුව මෙම ව්‍යාපාරය සම්බන්ධ ප්‍රධාන ගැටළු මොනවාදැයි පැහැදිලි කරන්න. (ලකුණු 10)
- b) ග්‍රීන් වේ ලාමසි ව්‍යාපාරයේ කළමනාකරණය වැඩි දියුණු කිරීම සඳහා එහි කටයුතු සැලසුම් කිරීම, සංවිධානය කිරීම, මෙහෙයවීම සහ පාලනය කිරීම කෙසේ සිදු කළ යුතුද යන්න පැහැදිලි කරන්න. (ලකුණු 24)
- c) ග්‍රීන් වේ ලාමසි සඳහා යෝග්‍ය සංවිධාන ආකෘතියක් ඇඳ එහි ධුරාවලියේ පිළිවෙල පැහැදිලි කරන්න. (ලකුණු 06)
(මුළු ලකුණු 40)

දෙවන කොටස

ඕනෑම ප්‍රශ්න තුනකට (03) පිළිතුරු සපයන්න.
සෑම ප්‍රශ්නයකට සමාන ලකුණු 20 බැගින් හිමිවේ.

ප්‍රශ්න අංක (02)

“සියලුම කළමනාකරණ ශ්‍රීත අතරින් සැලසුම් කිරීම මූලික කාර්යයක් වන අතර එය ඉලක්ක ලඟා කර ගැනීම දෙසට විවිධ කටයුතු යොමු කරයි”. සැලසුම් කිරීම ඉහල කළමනාකරණයට පමණක් සීමා වූවක් නොවන අතර අනෙකුත් අදියර වල කළමනාකරුවන්ද තම තමන්ගේ රාජකාරී ක්ෂේත්‍ර තුළ යම් මට්ටමකට සැලසුම් කිරීම් සිදු කිරීමක් කළ යුතු වේ.

ඔබ විසින්,
ආයතනයක විවිධ මට්ටම්වල කළමනාකරුවන් විසින් පිළියෙල කළ යුතු වන සැලසුම් වර්ග මොනවාදැයි පැහැදිලි කරන්න. ඔබගේ පිළිතුර විදහා දැක්වීමට උදාහරණයක් යොදා ගන්න.

(ලකුණු 20)

ප්‍රශ්න අංක (03)

- a) අභිප්‍රේරණය යන්න නිර්වචනය කරන්න. (ලකුණු 05)
- b) හර්ස්බර්ග්ගේ ද්විත්ව සාධක න්‍යායේ මූලික සිද්ධාන්ත කෙටියෙන් විස්තර කරන්න. නූතන ව්‍යාපාරයන්හි කාර්ය මණ්ඩලය අභිප්‍රේරණය කිරීම සඳහා එහි අදාළත්වය සාකච්ඡා කරන්න.

(ලකුණු 15)

ප්‍රශ්න අංක (04)

ඔබ රාජකාරී කරන ආයතනය හෝ තොරතුරු පහසුවෙන් ලබා ගත හැකි වෙනත් ආයතනයක් තෝරා ගන්න.

- a) එම ස්ථාන වල ඇති විවිධ සන්නිවේදන ඡාල පැහැදිලි කරන්න. (ලකුණු 05)
- b) සන්නිවේදන ක්‍රියාවලිය ඇඳ දක්වන්න. (ලකුණු 05)
- c) ආයතනයක් තුළ පවතින අවිධිමත් සන්නිවේදන ක්‍රම මොනවාදැයි පැහැදිලි කරන්න. විධිමත් ආයතනයක මනා පැවැත්මට එබඳු අවිධිමත් සන්නිවේදන ක්‍රම බලපාන ආකාරය පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 10)

ප්‍රශ්න අංක (05)

බොහෝ සංවිධානයන් වල දක්නට ලැබෙන සංස්කෘතීන් වර්ග හැන්ඩ් (1993) විසින් පෙන්වා දෙන ලදී. සංවිධානයකට සංස්කෘතීන් හඳුනාගැනීමේ වැදගත් කම විදහා දක්වමින් හැන්ඩ් විසින් හඳුන්වා දෙනු ලැබූ සංස්කෘතීන් වර්ග පැහැදිලි කරන්න.

(ලකුණු 20)

ප්‍රශ්න අංක (06)

පහත සඳහන් දෑ අතරින් හතර (04) කට කෙටි සටහන් ලියන්න.

- a) සමාජය b) සංවිධාන ආකෘතිය
- c) X සහ Y න්‍යාය d) අනුභව්‍ය න්‍යායකත්වය
- e) එලදායිතාවය

(4 x 5 ලකුණු = 20)

සියලුම නිමිකම් ඇවිරිණි.

**THE OPEN UNIVERSITY OF SRI LANKA
BACHELOR OF MANAGEMENT STUDIES DEGREE PROGRAMME
LEVEL – 3
FINAL EXAMINATION 2013/14
MCU 1201 -MANAGEMENT THEORY & PRACTICE**



DURATION: THREE (03) HOURS

DATE: 28.06.2014

TIME: 9.30 a.m. – 12.30 p.m.

IMPORTANT INSTRUCTIONS:

- **Answer four (04) questions including question number one (01) in part I and any three (03) questions in part II**
- **Question number one in part I is compulsory and carries 40 marks and other questions in part II carry equal marks of 20 each.**

PART I

1) Question - “ Case of Green Way Pharmacy”

Mr. Benadict Perera is a Licensed Pharmacist and the owner of “**Green Way Pharmacy**”. He started this business 15 years back in Kiribathgoda town as a small venture. With his enormous personal commitments, he developed the business further and at present he is running five pharmacies around the suburbs of Colombo district. Benadict Perera manages all the operations and financial activities of the business. Since opening of the business Mrs. Perera looked in to all the activities of employees as the Human Resources Manager.

The Business has grown progressively. Their monthly turn over estimated to be Ruppees one million per month. But as the business grows Benadict Perera faced many problems related to business management. All the managers of the five pharmacies, who are licensed pharmacists, had taken independent decisions. However, they are not formally delegated with the authority to run the pharmacies. Mr. Perera did not keep proper accounting system for recording income and expenses. Inventory records of drugs and medical equipments had been kept manually and all the pharmacy managers were aware of this practice. Perera has doubts of financial irregularities at pharmacies.

Meanwhile suppliers complained for the delayed payments. Mr. Perera has received complaints from several customers about issuing outdated drugs.

They have warned and threatened Perera about taking legal actions against the Green Way Pharmacy. Benadict Perera has been under pressure, because he knows if authorities get to know this, it may create severe problems for the existence of the business.

Employees' salary had not been regularly paid by the pharmacy managers and they were dissatisfied with their jobs. There are around 30 employees at present. Mrs. Perera has recruited few supportive employees to pharmacies as trainees. None of them have pharmacy license. These recruitments have been recommended by Mr. Silva. Mr. Silva is a close friend of Benadict Perera, and the most experienced pharmacist of Green Way Pharmacy business. He has left the Green Way Pharmacy in January 2013. It has been revealed that Mr. Silva has started his own pharmacy recently near the Colombo North National Hospital with modern facilities.

Mr. Amal Perera, son of Mr. and Mrs. Perera after completing Pharmacist course as well as Degree in Management joined the Green Way Pharmacy business at the beginning of 2013. His main responsibility is to look after the management of the Green Way Pharmacy. Meanwhile, Mr. Perera had a crucial discussion with his son in order to identify ways and means of re-structuring the business.

Meanwhile Amal requested from one of his friends named Mr. Thushara, a Management graduate and pass finalist of the Institute of Chartered Accountants of Sri Lanka (CASL) to join them and assist to re-engineer the business of "Green Way Pharmacy". Thushara accepted the request willingly.

Assume you are Mr. Amal Perera, and answer the following questions based on the case.

- a) According to the information given in the case what are the main issues of this business? Explain. **(10 Marks)**
 - b) Explain how would you plan, organize, lead and control the activities of Green Way Pharmacy as to improve the management of the business? **(24 Marks)**
 - c) Draw a suitable organizational structure for "Green Way Pharmacy" and explain the hierarchical order. **(06 Marks)**
- (Total 40 Marks)**

PART II

Answer any three (03) questions only.

Each question carries 20 marks

2) Question

“Planning is the fundamental activity among all other managerial functions and it directs the activities towards the achievement of the goals”. It can be seen that planning is not limited only to the top level managers and managers at other levels are required to do some kind of planning in their respective areas of work”

You are required to explain the different types of plans to be prepared according to the levels of managers in an organization. Use an example to elaborate your answer.

(20 Marks)

3) Question

a) Define the term “Motivation”

(05 Marks)

b) Briefly explain the main thoughts of Herzberg’s Two Factor theory. Discuss its applicability to motivate the employees of modern organizations.

(15 Marks)

4) Question

Select your own place of employment or any other organization from where you can collect information easily.

a) Describe the different types of communication networks exist there.

(05 Marks)

b) Draw the process of communication.

(05 Marks)

c) Discuss informal communication systems prevailing in an organization. Explain how such informal communication systems influence the smooth functioning of a formal organization.

(10 Marks)

5) Question

Handy (1993) has highlighted some of the alternative types of cultures exist in many organizations. Explain the types of cultures identified by Handy elaborating the importance of recognizing cultures in organizations.

(20 Marks)

6) Question

Write short notes to any four (04) topics from the following.

a) Society

b) Organizational Structure

c) Theory X and Y

d) Charismatic Leadership

e) Productivity

(4*5 Marks = 20)

Copy Right Reserved



இலங்கை திறந்த பல்கலைக்கழகம்
 முகாமைத்துவக் கற்கைகள் பட்டமாணி நிகழ்ச்சித் திட்டம்
 மட்டம் -3
 இறுதிப் பரீட்சை 2013/14
 முகாமைத்துவக் கோட்பாடும் பிரயோகமும் - **MCU 1201**
 காலம்: மூன்று (03) மணித்தியாலங்கள்

திகதி: **28.06.2014**

நேரம்: **9.30 மு.ப – 12.30 பி.ப**

முக்கிய அறிவுறுத்தல்கள்:

- பகுதி I ன் முதலாம் (01) விடை அடங்கலாக, பகுதி II லிருந்து எவையேனும் மூன்று (03) வினாக்களுடன், நான்கு (04) வினாக்களுக்கு விடை எழுதுக.
- பகுதி I ன் முதலாம் வினா கட்டாயமாகவும், 40 புள்ளிகளைக் கொண்டிருப்பதுடன், பகுதி II ன் மற்றைய வினாக்கள் ஒவ்வொன்றும் சமமான 20 புள்ளிகளைக் கொண்டுள்ளன.

பகுதி I

1) “கிரீன் வே பார்மஸியின் விடய ஆய்வு”

திரு. பெனடிக் பெரேரா உத்தரவு பெற்ற மருந்தாளரும், “கிரீன் வே பார்மஸி”யின் உரிமையாளருமாவார். அவர் இவ்வியாபாரத்தை 15 வருடங்களுக்கு முன்னர் கிரிபத்கொடை நகரில் சிறிய முயற்சியாக ஆரம்பித்தார். தனது அயராத அர்ப்பணிப்பினால், இவ் வியாபாரத்தை மேலும் விருத்தி செய்து, தற்பொழுது அவர் கொழும்பு மாவட்டத்தின் புறநகர்ப் பகுதிகளில் ஐந்து பார்மஸிக் கிளைகளை நடாத்துகின்றார். பெனடிக் பெரேரா இவ் வியாபாரத்தின் சகல செயற்பாடுகளையும், நிதி நடவடிக்கைகளையும் முகாமை செய்கின்றார். அத்துடன் இவ் வியாபாரத்தின் ஆரம்பத்திலிருந்து, மனிதவள முகாமையாளராக திருமதி. பெரேரா, பணியாளர்களின் சகல நடவடிக்கைகளையும் மேற்கொள்கின்றார்.

இவ் வியாபாரம் முன்னேற்றமாக வளர்ச்சியடைந்துள்ளது. மாதமொன்றிக்கு மொத்த விற்பனை ஒரு மில்லியன் ரூபாயென மதிப்பிடப்பட்டுள்ளது. ஆயினும், வியாபாரம் வளர்ச்சியடைய, பெனடிக் பெரேரா இவ் வியாபார முகாமைத்துவம் தொடர்பான பல பிரச்சினைகளுக்கு முகம் கொடுக்கின்றார். ஐந்து பார்மஸிகளின் முகாமையாளர்களும் மருந்தாளர் உத்தரவுப் பத்திரம் பெற்றிருப்பதுடன், சுதந்திரமாக தீர்மானங்களையும் எடுக்கின்றார்கள். எவ்வாறாயினும், அவர்களுக்கு பார்மஸிகளை நடாத்துவதற்கு முறைசார் ரீதியாக அதிகாரம் பகிர்ந்தளிக்கப்படவில்லை. திரு. பெரேரா வருமான, செலவுகளைப் பதிவு செய்வதற்கான தகுந்த கணக்கீட்டு முறையைக் கொண்டிருக்கவில்லை. மருந்துவகைகள், மருத்துவ உபகரணங்கள் ஆகியவற்றின் களஞ்சிய அறிக்கைகள் கைகளால் பதியப்படுவதுடன், இந் நடைமுறையைப்பற்றி எல்லா பார்மஸி முகாமையாளர்களும் அறிவார்கள். பெரேரா பார்மஸிகளில் நிதி ஒழுங்கீனங்களைப் பற்றியும் சந்தேகப்படுகின்றார்.

அதேவேளை வினியோகத்தர்கள் காலதாமத கொடுப்பனவுகளையிட்டு முறையிட்டுள்ளார்கள். காலாவதியான மருந்துகள் வழங்கப்படுவதாக பல வாடிக்கையாளர்களிடமிருந்து திரு. பெரேரா முறைப்பாடுகளைப் பெற்றுள்ளார்.

அவர்கள் கிரீன் வே பார்மஸிக்கு எதிராக சட்ட நடவடிக்கைகள் எடுப்பதாக பெரேராவை எச்சரித்து அச்சுறுத்தியுள்ளார்கள். இவ்விடயம் அதிகாரிகளுக்குத் தெரியவந்தால், இவ் வியாபாரத்திற்கு அது கடுமையான பிரச்சினைகளை உருவாக்கலாம் என்பதை அறிந்துள்ள பெனடிக் பெரேரா நெருக்கடிக்குள்ளாகியுள்ளார்.

பார்மஸி முகாமையாளர்களினால் பணியாளர்களுக்கு கிரமமாக சம்பளம் செலுத்தப்படாததால், அவர்கள் தங்களின் தொழிலையிட்டு அதிருப்பதி கொண்டுள்ளார்கள். தற்பொழுது 30 பணியாளர்கள் வரை தொழிலாற்றுகின்றார்கள். திருமதி. பெரேரா பார்மஸிக்கு பயிற்சியாளர்களாக சில ஆதரவு பணியாளர்களை வேலைக்கு அமர்த்தியுள்ளார். அவர்கள் ஒருவரிடமும் மருந்தாளர் உத்தரவுப் பத்திரமில்லை. இவ் ஆற்சேர்ப்புக்கள் பெனடிக் பெரேராவின் நெருங்கிய நண்பரும், கிரீன் வே பார்மஸி வியாபாரத்தின் அனுபமிக்க மருந்தாளருமாகிய திரு. சில்வாவினால் சிபார்சு செய்யப்பட்டன. அவர் கிரீன் வே பார்மஸியிலிருந்து 2013ல் விலகியுள்ளார். திரு. பெரேரா அண்மையில் கொழும்பு வடக்கு தேசிய வைத்தியசாலைக்கு அருகில் நவீன வசதிகளடங்கிய சொந்த பார்மஸியை ஆரம்பித்துள்ளதாக அறியப்படுகின்றது.

திரு. திருமதி பெரேராவின் மகனான திரு. அமல் பெரேரா மருந்தாளர் பாடநெறியையும், முகாமைத்துவ பட்டமாணியையும் பூர்த்தி செய்ததன் பின்னர் கிரீன் வே பார்மஸி வியாபாரத்தில் 2013 ஆரம்பத்தில் சேர்ந்துள்ளார். கிரீன் வே பார்மஸியின் முகாமைத்துவத்தை மேற்பார்வை செய்வதே அவரின் பிரதான பொறுப்பாகும். அதேவேளை, திரு. பெரேரா அவரின் மகனுடன் இவ் வியாபாரத்தை மீள்-கட்டமைப்பு செய்வதற்கான வழி வகைகளை இனம் காண்பதற்கான முக்கிய கலந்துரையாடலை மேற்கொண்டார்..

அமல் தனது நண்பர்களில் ஒருவரான முகாமைத்துவ பட்டதாரியும், இலங்கை பட்டயக் கணக்காளர் நிறுவகத்தின் (CASL) இறுதிப் பரீட்சையைப் பூர்த்தி செய்தவருமான திரு. துஸார என்பவரை அவர்களுடன் சேர்ந்து, “கிரீன் வே பார்மஸி”யை மீள்-கட்டமைப்பு செய்ய உதவுமாறு வேண்டினார். துஸாரா அவ் வேண்டுகோளை விருப்பத்துடன் ஏற்றுக் கொண்டார்.

திரு. அமல் பெரேராவாக உம்மைக் கருதி, இவ் விடயம் தொடர்பான பின்வரும் வினாக்களுக்கு விடை தருக.

- இவ் விடய ஆய்வில் தரப்பட்டுள்ள தகவல்களின் பிரகாரம், இவ் வியாபாரத்தின் பிரதான பிரச்சினைகள் யாவை? (10 புள்ளிகள்)
- இவ் வியாபாரத்தின் முகாமைத்துவத்தை மேம்படுத்த, கிரீன் வே பார்மஸியின் நடவடிக்கைகளை எவ்வாறு திட்டமிட்டு, ஒழுங்குபடுத்தி, வழிநடத்தி, கட்டுபடுத்துவீர் என்பதை விளக்குக. (24 புள்ளிகள்)
- “கிரீன் வே பார்மஸிக்காக” தகுந்த நிறுவன கட்டமைப்பைப் வரைவதுடன், அதன் படிநிலை அமைப்பு ஒழுங்கையும் (Hierarchical order) விளக்குக.

(06 புள்ளிகள்)

(மொத்தம் 40 புள்ளிகள்)

பகுதி II

எவையேனும் மூன்று (03) வினாக்களுக்கு மட்டும் விடை எழுதுக.
ஒவ்வொரு வினாவும் 20 புள்ளிகளைக் கொண்டுள்ளன.

- 2) “திட்டமிடல் என்பது ஏனைய சகல முகாமைத்துவ செயற்பாடுகளிடையேயும் அடிப்படை நடவடிக்கையாகவிருப்பதுடன், அது குறிக்கோள்களை அடைவதற்கான நடவடிக்கைகளுக்கு வழிகாட்டுகின்றது. மேலும் திட்டமிடல் உயர் மட்ட முகாமையாளர்களுக்கு மட்டும் வரையறுக்கப்படாது, ஏனைய மட்டங்களிலுள்ள எல்லா முகாமையாளர்களும் தமது வேலை தொடர்பான பகுதிகளில் சில வகையான திட்டமிடலை செய்ய வேண்டியுள்ளது என்பதையும் காணலாம்”.
- நிறுவனமொன்றின் முகாமையாளர் மட்டங்களுக்கு ஏற்ப தயாரிக்கப்படவேண்டிய பல்வேறு வகையான திட்டங்களை விளக்குக. உமது விடையை விபரிக்க உதாரணமொன்றைப் பயன்படுத்துக.
- 3) a. “ஊக்கப்படுத்தலை” வரையறுக்குக. (20 புள்ளிகள்)
- b. ஹெஸ்பேர்க்கின் இரு காரணி கோட்பாட்டை (Two Factor theory) சுருக்கமாக விளக்குக. நவீன நிறுவனங்களின் பணியாளர்களை ஊக்கப்படுத்த அதன் பிரயோகத்தை ஆராய்க. (05 புள்ளிகள்)
- 4) தகவல்களை இலகுவாகச் சேகரிப்பதற்காக உமது சொந்த வேலைத் தளத்தை அல்லது வேறேதனும் நிறுவனமொன்றைத் தெரிவு செய்க. (15 புள்ளிகள்)
- a) அங்குள்ள வெவ்வேறு வகையான தொடர்பாடல்கள் வலைப்பின்னலை விபரிக்குக. (05 புள்ளிகள்)
- b) தொடர்பாடல் செயல்முறைகளை வரைக. (05 புள்ளிகள்)
- c) நிறுவன மொன்றிலுள்ள முறைசாரா தொடர்பாடல் முறைமையை ஆராய்க. அம் முறைசாரா தொடர்பாடல் முறைமைகள், முறைசார் நிறுவனமொன்றின் சுமுகமான தொழிற்பாட்டிற்கு எவ்வாறு செல்வாக்குச் செலுத்துகின்றது என்பதை விளக்குக. (10 புள்ளிகள்)
- 5) அதிகமான நிறுவனங்களிலுள்ள சில மாற்று கலாச்சாரங்களை ஹன்டி (1993) சுட்டிக்காட்டியுள்ளார். நிறுவனங்களில் கலாச்சாரங்களை மதிப்பதன் முக்கியத்துவத்தை விபரித்து, ஹன்டியினால் இனம் காணப்பட்ட கலாச்சார வகைகளையும் விளக்குக. (20 புள்ளிகள்)
6. பின்வருபனவற்றில் எவையேனும் நான்கிற்கு (04) சிறு குறிப்பு எழுதுக
- a. சமூகம் b. நிறுவனக் கட்டமைப்பு
- c. X, Y கோட்பாடு. d. வசீகரத் தன்மையான தலைமைத்துவம்.
- e. உற்பத்தித்தன்மை

(4*5 புள்ளிகள் = 20)

(பதிப்புரிமையுடையது)