



ශ්‍රී ලංකා ගණකාධිකරණ ශිල්පීය ආයතනය  
AA2 විභාගය - 2016 ජනවාරි

(AA26) ව්‍යාපාර කළමනාකරණය හා උපායමාර්ග  
(Business Management and Strategy)

2016-01-31

පස්වරු

[1.45 – 5.00]

පිටු ගණන : 07

ප්‍රශ්න ගණන: 10

- **අයදුම්කරුවන්ට උපදෙස්** (අවධානයෙන් කියවිය යුතුය):

(1) **දී ඇති කාලය :** කියවීම සඳහා - විනාඩි 15 යි.

උත්තර ලිවීම සඳහා - පැය 03 යි.

(2) **සියලුම ප්‍රශ්න වලට උත්තර සැපයිය යුතු වේ.**

(3) **ඉල්ලුම් කරන ලද මාධ්‍යයෙන්, එක් භාෂාවකින් පමණක්, ඔබ වෙත සපයන ලද පොත්වල උත්තර ලියන්න.**

(4) **උපකල්පන කිසිවක් ඇතොත්, ඒවා පැහැදිලිව දක්වන්න.**

(5) **අර්ථකථන සහිත කළ යුතු ක්‍රියා පටිපාටි ලැයිස්තුව අමුණා ඇත. වාස්තවික පරීක්ෂණ ප්‍රශ්න හැර අන් සෑම ප්‍රශ්නයකම කළ යුතු ක්‍රියාවකින් යුක්ත වේ. කළ යුතු ක්‍රියා පටිපාටි ලැයිස්තුවේ එම ක්‍රියාව සඳහා දී ඇති අර්ථකථනය පදනම් කරගෙන අයදුම්කරුවන් විසින් ප්‍රශ්නය සඳහා අවශ්‍ය උත්තර සැපයිය යුතුය.**

(6) **ලකුණු 100 යි.**

**A කොටස**

**වාස්තවික පරීක්ෂණ ප්‍රශ්න (OTQs)**

අතිවාර්ෂය ප්‍රශ්න දොළහ (12) කි.

(මුළු ලකුණු 20)

**01 වන ප්‍රශ්නය**

අංක 1.1 සිට 1.5 දක්වා ඇති ප්‍රශ්න සඳහා වඩාත්ම සුදුසු උත්තරය තෝරන්න. තෝරාගත් උත්තරයට අදාළ අංකය ප්‍රශ්න අංකය සමග ඔබේ උත්තර පොතේ ලියන්න.

1.1 පහත සඳහන් ඒවා අතුරින් මින්ට්ස්බර්ග්ගේ වර්ගීකරණයට (Mintzberg's categorization) අනුව කළමනාකරණයේ අන්තර් පුද්ගල වර්ගයට (interpersonal category) අයත් හැමිකාවක් (role) **නොවන්නේ** කුමක් ද?

(1) නාමමාත්‍ර විධායකයෙකුගේ හැමිකාව (Figurehead).

(2) නායකයෙකුගේ හැමිකාව (Leader).

(3) ප්‍රකාශකයෙකුගේ හැමිකාව (Spokeperson).

(4) සහයෝගිතාවය ගොඩනගන්නෙකුගේ හැමිකාව (Liaison).

(ලකුණු 02)

1.2 ෆ්‍රෙඩ්රික් ටේලර් (Fredrick Taylor) විසින් හඳුන්වා දෙන ලද විද්‍යාත්මක කළමනාකරණයෙහි මූලික මූලධර්මයක් **නොවන්නේ** පහත සඳහන් ඒවා අතුරින් කුමක් ද?

(1) විද්‍යානුකූලව සේවකයන්ට අධ්‍යාපනය ලබා දීම සහ ඔවුන් සංවර්ධනය කිරීම.

(2) යම් කාර්යයක් සඳහා සුදුසුම සේවකයන් හට එම කාර්යය සඳහා වූ වගකීම පැවරිය හැකි වනසේ විද්‍යානුකූලව සේවකයින් තෝරාගැනීම.

(3) සංවිධානයක් සඳහා කණ්ඩායම් වශයෙන් වැඩ කිරීම (teamwork) මූලික වශයෙන් වැදගත් වේ.

(4) කළමනාකරණය සහ සේවකයන් අතර සුහද සහයෝගිතාවයක් ගොඩනැගීම සඳහා මූල පිරීම. (ලකුණු 02)

1.3 වර්තමාන ප්‍රවේශයේ (Behavioural Approach) විවේචනයක් නොවන්නේ පහත සඳහන් ඒවා අතුරින් කුමක් ද?

- (1) මානව සාධකය මත පමණි වඩා අවධාරණය සහ යැපීම.
- (2) කිසියම් කාර්යයක් ඉටුකිරීමේ එකම හොඳ ක්‍රමයක් සෑම විටම නොතිබිය හැකිය.
- (3) කම්කරුවන්ගේ සංකීර්ණ වර්ගයන් කළමනාකරුවන් විකේපිත කරනු ඇත.
- (4) ඉහළ සමාජීය අන්තර්ක්‍රියාකාරීත්ව සහ අවිධිමත් සම්බන්ධතා නිසා ඵලදායීතාව අඩුවීම. (ලකුණු 02)

1.4 "වෙන් වෙන්ව ඇති උප පද්ධති සහයෝගී වී එක පද්ධතියක් ලෙස ක්‍රියාකරන විට ඒවා තනිව ක්‍රියාකරනවාට වඩා කාර්යක්ෂම සහ ඵලදායී වේ". මෙය හඳුන්වනු ලබන්නේ:

- (1) විවෘත පද්ධතිය (Open system) ලෙසය. (2) ප්‍රලය (Entropy) ලෙසය.
- (3) සංවෘත පද්ධතිය (Closed system) ලෙසය. (4) අධිඵල (Synergy) ලෙසය. (ලකුණු 02)

1.5 පහත සඳහන් ඒවා අතුරින්, රතු සාගර උපායමාර්ගයේ (Red Ocean Strategy) ලක්ෂණයක් නොවන්නේ කුමක් ද?

- (1) පවත්නා වෙළෙඳපොළ පරාසයෙහි තරඟ කරයි. (2) පවතින ඉල්ලුම සූරා කෑමට (exploit) ලක් කරයි.
- (3) වටිනාකම හා පිරිවැය අතර සමතුලිතය බිඳ දමයි. (4) තරඟකාරීත්වය පරදවයි. (ලකුණු 02)

අංක 1.6 සිට 1.8 දක්වා පහත දී ඇති එක් එක් ප්‍රකාශය සත්‍ය ද, අසත්‍ය ද යන්න දක්වන්න. ඔබේ උත්තරය (සත්‍යය හෝ අසත්‍යය යන්න), අදාළ ප්‍රශ්න අංකය සමඟ ඔබේ උත්තර පොතේ ලියන්න.

- 1.6 කිසියම් කාර්යයක් සම්පූර්ණ කිරීම සඳහා කල සූත්‍ර ක්‍රියාවන් හෝ පියවරයන් පෙළ ප්‍රතිපත්තියක් මගින් මතුකර දක්වයි. (ලකුණු 01)
- 1.7 සැලසුම්කරණ ක්‍රියාවලියේ ප්‍රථම පියවර වන්නේ පාරිසරික පරීක්ෂාවයි (environmental scanning). (ලකුණු 01)
- 1.8 වෙන් වෙන් කාර්යයන් අතර සම්බන්ධීකරණයක් නොමැති විම, න්‍යාස (matrix) සංවිධාන ව්‍යුහයේ අවාසියකි. (ලකුණු 01)

පහත දැක්වෙන 1.9 සහ 1.10 ප්‍රශ්න වල දී ඇති ප්‍රකාශනයන්හි හිස්තැන් පිරවීම සඳහා වරහන් තුළ ඇති පද අතුරෙන් සුදුසු පදය තෝරා, තෝරාගත් පදය ප්‍රශ්න අංකය සමඟ ඔබේ උත්තර පොතේ ලියන්න.

- 1.9 ..... (වැඩසටහන්ගත තීරණයක් / වැඩසටහන්ගත නොකළ තීරණයක්) යනු කළමනාකරුවෙකු විසින් මීට පෙර බොහෝ වාර ගණනක් ගන්නා ලද තීරණයකි. (ලකුණු 01)
- 1.10 ..... (තාක්ෂණික කුසලතා / සංකල්පිත කුසලතා) යනු සංකීර්ණ අවස්ථාවලදී සිතා බලා, තේරුම් ගෙන තීරණ ගැනීමේ කුසලතාවයයි. (ලකුණු 01)

පහත දැක්වෙන අංක 1.11 සහ 1.12 ප්‍රශ්න වලට කෙටි උත්තර, ප්‍රශ්න අංකය ද සමඟ උත්තර පොතේ ලියන්න.

- 1.11 මෙහෙයුම් සැලසුම්කරණය යටතේ ඇති සැලසුම් වර්ග දෙක(02) සඳහන් කරන්න. (ලකුණු 02)
- 1.12 සඵලදායී සංවිධාන ක්‍රියාවලියක ප්‍රතිලාභ (benefits) තුනක්(03) සඳහන් කරන්න. (ලකුණු 03)

## B කොටස

අනිවාර්ය ප්‍රශ්න පහ (05) කි.

(මුළු ලකුණු 25)

### 02 වන ප්‍රශ්නය

කළමනාකරණයේ වෙනස් මට්ටම් වල සිටින කළමනාකරුවන්ට ඔවුන්ගේ රාජකාරි කටයුතු ප්‍රශස්ත මට්ටමෙන් ඉටු කිරීම සඳහා වෙනස් වූ කුසලතාවයන්ගේ සංයෝගයක් (combination of different skills) අවශ්‍ය වේ.

කළමනාකරණයේ වෙනස් මට්ටම් සඳහා අවශ්‍යකරන වෙනස් වූ කළමනාකරණ කුසලතා සංයෝගයන් **පැහැදිලි කරන්න.**  
(ලකුණු 05)

### 03 වන ප්‍රශ්නය

"සැලසුම්කරණය යනු, අරමුණු සහ එම අරමුණු ලඟාකර ගැනීම සඳහා ගතයුතු සුදුසු ක්‍රියාමාර්ග ස්ථාපිත කිරීමේ ක්‍රියාවලියයි".

නිරන්තරයෙන් වෙනස්වෙන ව්‍යාපාරික පරිසරයක් තුළ සංවිධානයකට සැලසුම්කරණයෙන් ලබාගතගැනී ප්‍රතිලාභ (benefits) පහක්(05) **සඳහන් කරන්න.**  
(ලකුණු 05)

### 04 වන ප්‍රශ්නය

"සංවිධානමය ව්‍යුහය (structure) කෙරෙහි බලපාන අසම්භව්‍ය සාධක (contingency factors) විශ්ලේෂණය කිරීම හා අවබෝධ කර ගැනීමත්, ඊට පසු එම අසම්භව්‍ය සාධක වලට ගැලපෙන ආකාරයෙන් ව්‍යුහයක් සකස් කිරීමත් සඳහා කළමනාකරුවෝ බැඳී සිටිති."

සංවිධානයක් සඳහා යෝග්‍ය සංවිධාන ව්‍යුහයක් නිර්මාණය කිරීමේදී කළමනාකරුවන් විසින් සැලකිල්ලට ගත යුතු අසම්භව්‍ය සාධක (contingency factors) තුනක්(03) **පැහැදිලි කරන්න.**  
(ලකුණු 05)

### 05 වන ප්‍රශ්නය

"සත්‍ය ක්‍රියාකාරකම්, සැලසුම්ගත ක්‍රියාකාරකම් වලට අනුගත වීම තහවුරු කිරීමේ ක්‍රියාවලිය, පාලනය නම් වේ."

පාලනයේ ගති ලක්ෂණ පහක්(05) **සඳහන් කරන්න.**  
(ලකුණු 05)

### 06 වන ප්‍රශ්නය

වර්තමාන ව්‍යාපාරික සාර්ථකත්වය සඳහා තරඟකාරී වාසිය (competitive advantage) අත්‍යවශ්‍ය වේ. මයිකල් පෝටර් (Michael Porter) සඳහන් කරන ආකාරයට, තරඟකාරී වාසියේ ප්‍රධාන ප්‍රභවයන් දෙක(02) ක් ඇත.

(a) තරඟකාරී වාසිය යනු කුමක්දැයි **සඳහන් කරන්න.**  
(ලකුණු 01)

(b) මයිකල් පෝටර් සාකච්ඡා කරන ආකාරයට තරඟකාරී වාසියේ ප්‍රභවයන් දෙක(02) **පැහැදිලි කරන්න.**  
(ලකුණු 04)  
(මුළු ලකුණු 05)

## C කොටස

අනිවාර්ය ප්‍රශ්න තුන (03) කි.

(මුළු ලකුණු 30)

### 07 වන ප්‍රශ්නය

"සංවිධානයක පහළ සිට ඉහළට තොරතුරු ගලායාමේ අවශ්‍යතාව ජපාන කළමනාකරණ ශෛලිය මගින් අවධාරණය කරයි. තවදුරටත් මෙම කළමනාකරණ ශෛලිය මගින් ගුණත්වයේ අඛණ්ඩ වර්ධනය, තිරණ ගැනීමේ ඒකමතිකභාවය සහ නිරවද්‍ය තොග පද්ධති කෙරෙහි අවධාරණය දක්වනු ලබයි."

**මබ විසින් කළ යුතු දෑ,**

- (a) ජපාන කළමනාකරණ ශෛලිය ආශ්‍රිත ප්‍රධාන පරිචයන් (key practices) හතරක්(04) සඳහන් කරන්න. (ලකුණු 04)
- (b) ශ්‍රී ලංකාවේ සංවිධානවල ඵලදායීතාව ඉහළ නැංවීම සඳහා ජපාන කළමනාකරණ පරිචයන් භාවිත කිරීමේ උචිතභාවය (applicability) විමසන්න. (ලකුණු 06)  
(මුළු ලකුණු 10)

### 08 වන ප්‍රශ්නය

සීමාසහිත ABC නිෂ්පාදන (පෞද්ගලික) සමාගම, ඇගයීම් නිෂ්පාදනයේ නිරත වී සිටින, පවුලකට අයිති සමාගමකි. 2005 වර්ෂයේ මැද භාගයේදී, සේවකයන් 25 දෙනෙකු සහිතව කුඩා පරිමාණයේ ව්‍යාපාරයක් ලෙස එය ආරම්භ කරන ලද අතර, දැනට එය විවිධ තරාතිරමිහි 500 කට වැඩි සේවක පිරිසක් සහිතව ක්‍රියාත්මක වේ. ඉකුත් වර්ෂ 10 තුළ ඇතිවූ වර්ධනයන් සමඟ, මෙම සමාගම පොදු මහජනයා වෙත කොටස් නිකුත් කෙරෙන නිල ලැයිස්තුගත සමාගමක් බවට පරිවර්තනය කිරීමට අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලය තීරණය කරන ලදී. කොටස් ප්‍රාග්ධනයෙන් 51% ක් පවුල වෙත රඳවා තබාගෙන ඉතිරි කොටස් ආයෝජකයන් වෙත පිළිගැන්වීමට ඔවුහු තීරණය කළහ. සමාගමේ උපදේශන වශයෙන්, සංයුක්ත පාලන / සාංගමික යහපාලන න්‍යායන් (theories of corporate governance) මත පදනම්ව අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලයේ සංයුතිය සම්බන්ධයෙන්, සභාපති වෙත උපදෙස් දෙන ලෙස ඔබගෙන් ඉල්ලා ඇත.

**මබ විසින් කළ යුතු දෑ,**

- (a) නියෝජ්‍යත්ව න්‍යාය (Agency theory) සහ භාරකාරත්ව න්‍යාය (Stewardship theory) මත පදනම්ව අධ්‍යක්ෂ මණ්ඩලයේ පැවතිය හැකි සංයුතිය පිළිබඳව (possible composition) විමසන්න. (ලකුණු 06)
- (b) කොටස් සඳහා දායක වීමට ආයෝජකයන්ට ආරාධනා කිරීම සඳහා ඉහළ කළමනාකාරිත්වයට තිබෙන සන්නිවේදන ක්‍රම හතරක්(04) සඳහන් කරන්න. (ලකුණු 04)  
(මුළු ලකුණු 10)

**09 වන ප්‍රශ්නය**

සංවිධානය සංස්කෘතිය යනු, එක් සේවක පරම්පරාවකින්, තවත් පරම්පරාවකට ප්‍රේෂණය වන, සංවිධානයක සාමාජිකයන් විසින් බෙදාහැරුණු ලබන (shared) විශ්වාසයන්, අපේක්ෂාවන් සහ වටිනාකම් යන මේවායේ එකතුවකි. එය සංවිධානයේ පුද්ගලයන්ගේ සාමූහික හැසිරීම් සඳහා මාර්ගෝපදේශකත්වය සලසන උපකල්පනයන්ගේ කුලකයකි. එම නිසා, සංවිධානයක සංස්කෘතියට එහි සේවකයන්ගේ හැසිරීම් රටාව සහ කාර්යසාධනය සමඟ ප්‍රබල සම්බන්ධතාවක් පවතී.

**මබ විසින් කළ යුතු දෑ,**

- (a) සංවිධානයකට නිශ්චිත සංස්කෘතියක් සංවර්ධනය කිරීමේ වැදගත්කම පැහැදිලි කරන්න. (ලකුණු 06)
- (b) ජොන්සන් සහ ස්කෝල්ස් (Johnson and Scholes) විසින් හඳුන්වාදෙන ලද සංවිධානය සංස්කෘතියේ ස්ථර (layers of organizational culture) හතර(04) සඳහන් කරන්න. (ලකුණු 04)  
(මුළු ලකුණු 10)

C කොටසෙහි අවසානය

**D කොටස**

අනිවාර්යය ප්‍රශ්නයකි.

(ලකුණු 25)

**10 වන ප්‍රශ්නය**

**සීමාසහිත තස්ටාස් (පොද්ගලික) සමාගම,** විශාල බෙදාහැරීමේ ජාලයකින් යුක්ත, ශ්‍රී ලංකාවේ මෙහෙයුම් සිදුකෙරෙන ප්‍රමුඛතම බෙදාහැරීමේ සමාගමකි. ප්‍රධාන වශයෙන්, ක්ෂණිකව විකිණෙන පරිභෝජන භාණ්ඩ (FMCG), රසකැවිලි නිෂ්පාදන සහ බේකරි අයිතම යන නිෂ්පාදන වර්ග තුන(03) පිලිබදව සමාගම මෙහෙයුම් සිදු කෙරේ. 1980 වර්ෂයේ මුල් භාගයේ ස්ථාපිත කරන ලද **සීමාසහිත තස්ටාස් (පොද්ගලික) සමාගමේ** නිර්මාතෘ වන, **ප්‍රනාන්දු මහතා** එහි තනි අයිතිකරු ද වේ. **සීමාසහිත තස්ටාස් (පොද්ගලික) සමාගමේ** අයිතම බොහොමයක් ආනයනය කෙරෙන අතර, ඒවා පැලියගොඩ පිහිටි සමාගමේ ගබඩාවේ ගබඩා කරනු ලැබේ. බෙදාහැරීමේ කටයුතු සඳහා සමාගමටම අයිති වාහන පද්ධතියක් ද, නිෂ්පාදන අංශ තුන (03) හිම අවශ්‍යතා සපුරාලිය හැකි, මැනවින් පුහුණු කළ කාර්ය මණ්ඩලයක් ද සමාගම සතු වේ. සමාගමේ ජ්‍යෙෂ්ඨ කළමනාකරුවන් කර්මාන්තයේ ප්‍රමිතයන් ද ඉක්මවා අමතර ප්‍රතිලාභ ලබන අතර, ජ්‍යෙෂ්ඨ කළමනාකරුවන්ගෙන් බොහෝ දෙනෙකු වර්ෂ 15 කට අධික කාලයක් සමාගමට සේවය කර ඇත.

සමාගමේ අයිතිකරු සහ කළමනාකරණ අධ්‍යක්ෂ වශයෙන්, **ප්‍රත්‍යක්ෂ මහතා** විසින්ම විදේශීය සැපයුම්කරුවන් තෝරා ගනු ලබන අතර, ශ්‍රී ලංකාවේ මෙහෙයුම් සඳහා සියලුම නිෂ්පාදිත වර්ග වල මිල නියම කිරීමේ ව්‍යුහය ද ඔහු විසින්ම තීරණය කරනු ලබයි. ශ්‍රී ලංකාවේ හොඳින් ස්ථාපිත වූ සන්නාමි නාමයක් ලෙස **"තස්ටාස්"** එහි සියලුම නිෂ්පාදිත වර්ගවල විකිණීමේ හා බෙදාහැරීමේ අඛණ්ඩ වර්ධනයක් හැකි වීදීයි. බොහෝ වෙළාචලදී **ප්‍රත්‍යක්ෂ මහතා** සමාගමේ ප්‍රධාන උපායශීලී තීරණ වලට මැදිහත් වන අතර, මෙහෙයුම් වලදී මෙන්ම උපායශීලී මට්ටමේ ගැටළු සම්බන්ධයෙන් ද ඔහුගේ පුද්ගලික මතය ක්‍රියාවට නංවන ලෙසට ඉහළ කළමනාකාරිත්වයට බලකර සිටියි. තවද, ඔහුගේ සෘජු තරඟකරුවන් වෙත ප්‍රයෝජනවත් තොරතුරක් සැපයෙනුයේ සිතා, ඔහුගේ යටත් නිලධාරීන් හටවත් මිල නියම කිරීමේ උපායමාර්ගය අනාවරණය කිරීමට ඔහු කැමති නැත. තවද, සමාගම තුළ සේවක විනය පවත්වා ගැනීම සඳහා දැඩි මානව සම්පත් ප්‍රතිපත්ති පවත්වා ගැනීමට ඔහු උත්සහ කරනු ලබන අතර බොහෝ විට සේවකයන්ගේ අභිමතය පරිදි නිවාඩු ලබා ගැනීමට ද ඉඩ නොදෙයි. ශ්‍රිතමය මට්ටමේ සේවකයන්ගේ වැටුප් වර්ධක, වර්ජය අවසානයේ කාර්යසාධන ඇගයීම් මත තීරණය කළ යුතුව තිබුණ ද, පසුගිය වර්ෂ තුන (03) සඳහාම එසේ සිදුවී නොමැති අතර, සියලුම වැටුප් වර්ධක **ප්‍රත්‍යක්ෂ මහතා** විසින් තීරණය කරන ලද අතර, මානව සම්පත් අංශය ඔහුගේ උපදෙස් මත ක්‍රියාකර ඇත. එක් එක් විකුණුම් කණ්ඩායම් වල විකුණුම් ඉලක්ක දෙන ලද්දේ **ප්‍රත්‍යක්ෂ මහතා** විසිනි. එම ඉලක්ක 80% ක් දක්වා සපුරා නොමැති විට, විකුණුම් කාර්ය මණ්ඩල කණ්ඩායම් නායකයන්ගේ කොමිස් මුදල් සහ අනෙකුත් දීමනා අත්හිටවා ඇත.

ඉහත සඳහන් සියලුම බලපෑම් මත සමාගමේ (විධායක නොවන) ශ්‍රිතමය සේවකයන්ගේ උනන්දුව අඩු (demotivated) වී ඇති අතර එය සමාගමේ වර්ධනය කෙරෙහි අහිතකර ලෙස බලපා ඇත. පසුගිය වර්ෂ තුන තුළ සේවකයන් ඉවත්ව යෑම ප්‍රබල ලෙස වැඩි වී ඇති අතර, එබැවින් සේවක සහජ කුසලතා සංවර්ධනය, පුහුණුව සහ බඳවා ගැනීමේ පිරිවැය සැලකිය යුතු තරමකින් වැඩි වී තිබේ.

මෙම අඩුපාඩු තේරුම් ගැනීමෙන් පසු මෙම ප්‍රශ්න මැඩපවත්වා ගැනීම සඳහා **ප්‍රත්‍යක්ෂ මහතා** විසින් ඔහුට සහාය වීම පිණිස කළමනාකරණ උපදේශකවරයෙකු සේවයට බඳවාගෙන ඇත. ප්‍රවර්තන තත්ත්වය විශ්ලේෂණය කර, සමාගමේ පෙර පැවති තත්ත්වය නැවත උදාකර ගැනීම සඳහා දැඩි වෙනස්කම් කිපයක් උපදේශක විසින් යෝජනා කර ඇත.

ඉහත තොරතුරු මත පදනම්ව,

**ඔබ විසින් කළ යුතු දෑ,**

- (a) සුදුසු නායකත්ව ආකෘතියක් (leadership model) මත පදනම්ව **ප්‍රත්‍යක්ෂ මහතාගේ** නායකත්ව ශෛලිය **තක්සේරු කරන්න.** (ලකුණු 09)
- (b) කළමනාකරණ උපදේශක වශයෙන්, තවර හෝ අභිප්‍රේරණ න්‍යායයක් (theories of motivation) භාවිත කරමින්, ඔබ විසින් **සීමාසහිත තස්ටාස් (පොද්ගලික) සමාගමේ** සේවකයන් අභිප්‍රේරණය කරන්නේ කෙසේදැයි **විමසන්න.** (ලකුණු 09)
- (c) **සීමාසහිත තස්ටාස් (පොද්ගලික) සමාගමේ** දැනට පවතින සංවිධානමය සංස්කෘතිය වෙනස්කරලීම සඳහා කර්ට් ලෙවින්ගේ (Kurt Lewin's) ආකෘතිය යොදාගත හැක්කේ කෙසේදැයි **ප්‍රත්‍යක්ෂ මහතාට පැහැදිලි කරන්න.** (ලකුණු 07)  
(මුළු ලකුණු 25)

**කළ යුතු ක්‍රියා පටිපාටි ලැයිස්තුව**

දැනුම් ක්‍රියාවලිය	ක්‍රියා ලැයිස්තුව	ක්‍රියා නිර්වචන
<b>01 මට්ටම</b> <b>අවබෝධය</b>  වැදගත් තොරතුරු ආවර්ජනය සහ පැහැදිලි කිරීම.	නිර්වචනය කරන්න	ස්වභාවය, විෂය පථය හෝ තේරුම නිශ්චිතව ප්‍රකාශ කිරීම.
	අදින්න	හැඩයක් හෝ රූපසටහනක් ගෙන හැර දැක්වීම.
	හඳුනා දක්වන්න	යමක් මනා සැලකිලිමත් වීමකින් අනතුරුව හඳුනා ගැනීම හෝ තහවුරු කිරීම හෝ තෝරා ගැනීම.
	ලැයිස්තුගත කරන්න	විස්තර කිරීමකින් තොරව අදාළ කරුණු එකින් එක වචනයෙන් ලියා දැක්වීම.
	සම්බන්ධ කරන්න	තාර්කික හෝ හේතු කාරක සම්බන්ධතාවය පෙන්නුම් කිරීම හෝ තහවුරු කිරීම.
	සඳහන් කරන්න	යමක් ස්ථිර ලෙස පැහැදිලිව ප්‍රකාශ කිරීම.
	ගණනය කරන්න	ගණිතමය ගණනය කිරීම.
	විමසන්න	අවසන් නිගමනයකට පිවිසීම සඳහා විවිධ පැතිකඩ තර්කානුකූලව සවිස්තරව පරීක්ෂා කිරීම.
	පැහැදිලි කරන්න	අදාළ කරුණු සවිස්තරාත්මකව දැක්වීම.
	අර්ථකතනය කරන්න	අවබෝධයට පහසු සුපුරුදු පද මගින් අර්ථය ඉදිරිපත් කිරීම.
	හඳුනාගන්න	සෙවීමෙන් හෝ ප්‍රයත්න දැරීමෙන් නිගමනයකට එළඹීම.
	සටහන් කරන්න	අදාළ කරුණු විස්තරාත්මකව සටහන් කිරීම.
සාරාංශගත කරන්න	කරුණු වශයෙන් හෝ සංඛ්‍යා වශයෙන් ප්‍රධාන කරුණු කෙටියෙන් දැක්වීම.	

දැනුම් ක්‍රියාවලිය	ක්‍රියා ලැයිස්තුව	ක්‍රියා නිර්වචන
<b>02 මට්ටම</b> <b>භාවිතය</b>  ඉගෙනගත් පසුබිම නොවන පසුබිමක දැනුම භාවිත කිරීම / සංවෘත ගැටළු විසඳීම.	භාවිත කරන්න	ප්‍රයෝගිකව භාවිතයේ යොදන්න.
	තක්සේරු කරන්න	වටිනාකම, ස්වභාවය, හැකියාව හෝ ගුණාත්මක බව තීරණය කරන්න.
	ප්‍රදර්ශනය කරන්න	සුවිශේෂී ලෙස උදාහරණ සමග ඔප්පු කරන්න.
	ප්‍රස්තාර දක්වන්න	ප්‍රස්තාර මගින් නියෝජනය කරන්න.
	පිළියෙල කරන්න	දී ඇති විස්තර සැලැස්මකට ගොනු කිරීම.
	ප්‍රමුඛතා දක්වන්න	වැදගත්කම, අනුපිලිවෙල අනුව දක්වන්න.
	සසඳන්න	තවත් දෙයක් සමග සංගත වේදයේ බැලීම.
	විසඳන්න	ගණනය කිරීම හා / හෝ පැහැදිලි කිරීම් භරහා විසඳුම් සෙවීම.

දැනුම් ක්‍රියාවලිය	ක්‍රියා ලැයිස්තුව	ක්‍රියා නිර්වචන
<b>03 මට්ටම</b> <b>විශ්ලේෂණය</b>  අදහස් අතර සම්බන්ධතා ගොඩනගා සමාන අසමානතා බැලීම / විවෘත ගැටළු විසඳීම.	විශ්ලේෂණය කරන්න	විසඳුම් හෝ ප්‍රතිඵලය තීරණය කිරීම පිණිස විස්තරාත්මකව පරීක්ෂා කරන්න.
	සමානකම් බලන්න	සමානකම් සොයා ගැනීම පිණිස පරීක්ෂා කිරීම.
	අසමානතා බලන්න	අසමානතා හෝ වෙනස්කම් සෙවීම පිණිස පරීක්ෂා කිරීම.
	වෙනස්කොට දක්වන්න	යමක් තවෙකෙකින් වෙනස්කොට දක්වන දෑ හඳුනා ගැනීම.
සැකිල්ලක් සේ දක්වන්න	සුවිශේෂී ලක්ෂණ සාරාංශ කොට දැක්වීම.	