



ශ්‍රී ලංකා ගණකාධිකරණ ශිල්පීය ආයතනය

AA1 විභාගය - 2017 ජූලි

**ප්‍රශ්න සහ යෝජිත උත්තර
විෂය අංකය (AA15)**

**ව්‍යාපාර මෙහෙයුම් සහ කළමනාකරණය
(BOM)**

ශ්‍රී ලංකා ගණකාධිකරණ ශිල්පීය ආයතනය
නො. 540, පූජ්‍ය මුරුත්තේටුවේ ආනන්ද නාහිමි මාවත,
නාරාහේන්පිට, කොළඹ 05.

දුරකථන : 011-2-559 669

මෙය අධ්‍යාපන හා පුහුණු කිරීම් අංශයේ ප්‍රකාශනයකි.

ශ්‍රී ලංකා ගණකාධිකරණ ශිල්පීය ආයතනය
 අධ්‍යාපන හා පුහුණු කිරීම් අංශය
AA1 විභාගය - 2017 ජූලි
(AA15) ව්‍යාපාර මෙහෙයුම් සහ කළමනාකරණය
යෝජිත උත්තර

A කොටස

වාස්තවික පරීක්ෂණ ප්‍රශ්න (OTQs)
 අනිවාර්ය ප්‍රශ්න විස්සකි. (20)
 (මුළු ලකුණු 40)

1 වන ප්‍රශ්නය සඳහා යෝජිත උත්තර

ප්‍රශ්නය	උත්තරය
1.1	(2)
1.2	(4)
1.3	(4)
1.4	(4)
1.5	(3)
1.6	(1)
1.7	(3)
1.8	(2)
1.9	(4)
1.10	(4)
1.11	(4)
1.12	(3)
1.13	(3)
1.14	(4)
1.15	(4)
1.16	රැකියා විශ්ලේෂණය
1.17	ස්ථානගත කිරීම
1.18	අභ්‍යන්තර ජාලය
1.19	විධායක සහායක පද්ධතිය
1.20	ISO 9001 : 2008

(එකකට ලකුණු 02 බැගින් මුළු ලකුණු 40)

A කොටසෙහි අවසානය.

අනිවාර්ය ප්‍රශ්න හතරකි. (04)
(මුළු ලකුණු 40)

2 වන ප්‍රශ්නය සඳහා යෝජිත උත්තර

(a)

	නිර්ණායකය	විස්තරය
1.	හිමිකාරීත්වය	තනි පුද්ගලයෙකි ප්‍රධාන වශයෙන් බලය සහ අධිකාරිය ඇත්තේ අයිතිකරුටය. එසේ වුවද විවිධ සේවකයින්ට අඩු අධිකාරියක් ඇතිව විවිධ කාර්යයන්වල නිරත විය හැකිය.
2.	වගකීම	අසීමිත වගකීමකට බැඳේ. අයිතිකරු සියලුම ව්‍යාපාරික වගකීම් සඳහා වගකිව යුතුය. මෙහිදී බුන්වත්භාවයක් වූ අවස්ථාවක අයිතිකරු තම පෞද්ගලික දේපළ මූල්‍ය වගකීම් පියවීමට යෙදවිය යුතුය.
3.	නීතිමය පුද්ගලභාවය	ව්‍යාපාරයට නෛතික පුද්ගලභාවයක් නොමැත. ඕනෑම නීතිමය කටයුත්තකදී ව්‍යාපාරයේ නමින් නොව අයිතිකරුගේ නමින් පෙනී සිටිය යුතුය.
4.	ලියාපදිංචිය	අනිවාර්ය නොවේ. නමුත් අයිතිකරුගේ නමින් හැර වෙනත් නමකින් ව්‍යාපාරය පවත්වාගෙන යන්නේ නම් ව්‍යාපාර නාම ආඥා පනත යටතේ ලියාපදිංචි කළ යුතුය.
5.	ප්‍රාග්ධනය	ප්‍රාග්ධනය පෞද්ගලිකව සපයා ගනී. (ඉතුරුම්,ණය) එනිසා ප්‍රාග්ධනය සාපේක්ෂව අඩුය.
6.	ලාභ / අලාභ	ලාභ සහ අලාභ අයිතිකරු තනිව ම විඳදරා ගනී.
7.	බදු වගකීම	ව්‍යාපාරයේ නමින් නොව අයිතිකරුගේ නමින් බදු ගෙවයි.
8.	ගිණුම් තැබීම හා විගණනය	අනිවාර්ය නොවේ. එසේ වුවත් මුදල් කාර්යක්ෂමව භාවිත කිරීම සඳහා පවත්වාගත හැකිය.
9.	අඛණ්ඩ පැවැත්ම	අඛණ්ඩ පැවැත්මක් නොමැත. අයිතිකරුගේ අභාවයෙන් හෝ ඔත්පල වීමකින් හෝ ව්‍යාපාරය වැසියාමට ඉඩ තිබේ. නමුත් එවැනි තත්වයක් යටතේ අයිතිකරුගේ පවුලේ අයෙකුට ව්‍යාපාරය කරගෙන යාමට අවස්ථාව හිමිවේ.
10.	අවදානම	අනෙකුත් ව්‍යාපාරික අස්තීන්වලට වඩා අඩු සීමා කිරීම් සහිත නිසා අවදානම් අඩුය.

(ලකුණු 06)

(b) රක්ෂණය යනු අවදානම් කළමනාකරණයයි. අවිනිශ්චිත අලාභයකට / අවදානමකට පෙර සුදානමක් ලෙස මෙය හැඳින්විය හැකිය. රක්ෂණය වඩා වැදගත් වන්නේ ව්‍යාපාර ලෝකයටය.

1. ව්‍යාපාර අලාභවල අවිනිශ්චිතතාවය අවම කිරීම

ව්‍යාපාර වාණිජ සහ කර්මාන්තවල විශාල දේපොළ සහ සම්පත් ප්‍රමාණයක් යොදවා ඇත. එම ව්‍යාපාරවල හිමිකරුවන් විසින් හඳුනාගත් විශාල අලාභ ගෙන දෙන අවිනිශ්චිතතා රක්ෂණය මගින් අඩු වී යයි.

2. රක්ෂණය සමග ව්‍යාපාරවල කාර්යක්ෂමතාවය ඉහළ යාම

කරදර / අලාභ ලැබීම් වැනි ගැටලුවලින් නිදහස් වූ විට ව්‍යාපාරිකයාට වඩා වැඩි කාලයක් තම ව්‍යාපාරයේ කටයුතු සඳහා මැදිහත් වීමට හැකි වේ. ලාභය උපරිම කරගැනීමටත් ඔහුට කටයුතු කළ හැකිය. අලාභ අවිනිශ්චිතතා නිසා ව්‍යාපාරිකයාගේ මනස නිරවුල් නොවන බැවින් එය අහිතකර අන්දමින් ඔහුගේ මනසට බලපානු ලබයි. නමුත් අවිනිශ්චිතතාවන් අවම වූ පසු ව්‍යාපාරයේ කාර්යක්ෂමතාව ඉහළ යාමට එය ඉවහල් වේ.

3. අවදානම බෙදී යාම

කවදා, කොතැනක ගංවතුර, භූමිකම්පා වැනි ආපදාවලට මුහුණ පෑමට සිදුවේද, එමගින් ව්‍යාපාරය විනාශ වේද කිසිවෙකු දන්නේ නැත. නමුත් ව්‍යාපාරය අලාභ රක්ෂණය කර ඇත්නම් එම අලාභය පූර්ණ වශයෙන් හෝ අඩ වශයෙන් රක්ෂණ සමාගමට පැවරිය හැකිය.

4. ණය දීම, ගැනීම වැඩි කිරීම

ඇප සහතික ඉදිරිපත් කිරීම මගින් ව්‍යාපාරයට ණය මුදල් ලබාගත හැකි වේ. ඔවුන්ගේ මියයාමක දී ගෙවීම් නිශ්චිත නිසා, රක්ෂිත පුද්ගලයාට විශාල ප්‍රමාණයක් ණය ලබාගත හැකිය.

5. ව්‍යාපාරයේ අඛණ්ඩ පැවැත්ම

හවුල් ව්‍යාපාරයක හවුල්කරුවෙකු මියයාමක දී අනෙක් ජීවත්ව සිටින හවුල්කරුවන්ට නැවත ව්‍යාපාරය ආරම්භ කිරීමට හැකියාව තිබුණත්, ව්‍යාපාර කටයුතු හමාර කිරීමට සිදුවේ. එසේ මියයාමක දී රක්ෂණ ප්‍රතිපත්ති මගින් ප්‍රමාණවත් අරමුදලක් ලැබේ. දේපොළ රක්ෂණයට අනුව සෑම හවුල්කරුවෙකුම ඔහුගේ බැඳියාව මත රක්ෂණයකට යටත් වී ඇත. කිසියම් අලාභ හෝ ආපදාවක දී ව්‍යාපාරයේ දේපොළ ආරක්ෂිත නම් කිසිදු මූල්‍ය අලාභයකින් තොරව ව්‍යාපාරික කටයුතු කරගෙන යාමට මෙමගින් හැකියාව ලැබේ.

6. සේවකයන්ගේ සුබසාධනය

සේව්‍යයාගේ වගකීමක් ලෙස සේවකයන්ගේ සුබසාධනය දැක්විය හැකිය. අදාළ සේවක කණ්ඩායමේ රක්ෂණ චාරිකය සේව්‍යයා විසින් ගෙවිය යුතුය. එමගින් සේව්‍ය - සේවක ගැටලු පැනනැගීම් අවම වනු ඇත.

(ලකුණු 04)

(මුළු ලකුණු 10)

3 වන ප්‍රශ්නය සඳහා යෝජිත උත්තර

- (a) (I) අභ්‍යන්තර පරිසරයේ මූලිකාංග:
 - i. වටිනාකම් පද්ධති
 - ii. මෙහෙවර ප්‍රකාශය හා අරමුණු
 - iii. කළමනාකරණ ව්‍යුහය හා පද්ධති
 - iv. මානව සම්පත් / ශ්‍රම බලකාය
 - v. සංවිධාන සංස්කෘතිය

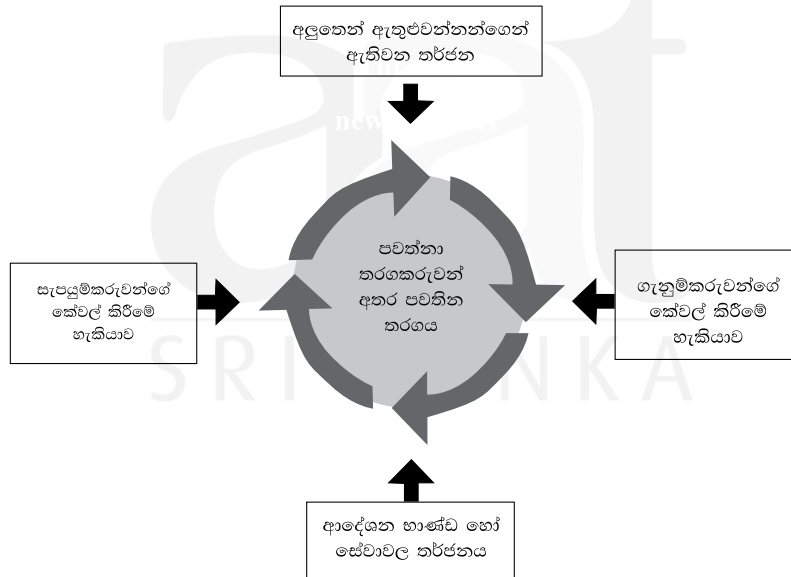
(ලකුණු 03)

(II) සාර්ව පරිසරය සහ සුක්ෂම පරිසරය අතර වෙනස්කම්

සාර්ව පරිසරය	සුක්ෂම පරිසරය
පරිමාණය විශාලය.	පරිමාණය කුඩාය.
ව්‍යාපාරයට සෘජුව පාලනය කළ නොහැක.	ව්‍යාපාරයට සෘජුව පාලනය කළ හැක.
අවිනිශ්චිතතාවය වැඩි වන අතර විය හැකි අවිනිශ්චිතතාවයන් පුරෝකථනය කළ නොහැක.	මෙහි පුරෝකථනය කළ නොහැකි බව අඩුවන අතර අවිනිශ්චිතතාවයද පහල මට්ටමක පවතියි.
සාර්ව පරිසරයට දේශපාලන සමාජීය, ආර්ථික, සංස්කෘතික, ස්වභාවික හා තාක්ෂණික පරිසරයන් අයත් වේ.	සුක්ෂම පරිසරයට පාරිභෝගිකයන්, සැපයුම්කරුවන්, නැරඹිකරුවන්, තරගකරුවන්, මහජනතාව ආදී පාර්ශ්ව අයත් වේ.

(ලකුණු 03)

(c) පෝටර්ගේ පංචබල විශ්ලේෂණ ආකෘතිය:



භාවර්ධි ව්‍යාපාරික පාසලේ සිටි මයිකල් ඊ. පෝටර් විසින් පෝටර්ගේ පංචබල විශ්ලේෂණය සංවර්ධනය කර ඇත්තේ 1979 දීය. ඒ තරගකාරී ශක්තීන් සහ ව්‍යාපාරික ආයතනවල තත්ත්වයන් / පිහිටීම් තක්සේරු කිරීමට සහ ඇගයුම් කිරීමට සකස් කළ රාමුවකි. එම පංචබලයන් වන්නේ,

- පවත්නා තරගකරුවන් අතර පවතින තරගය
- ආදේශන භාණ්ඩ / සේවාවල තර්ජනය
- අලුතෙන් ඇතුළුවන්නන්ගෙන් ඇති වන තර්ජන
- සැපයුම්කරුවන්ගේ කේවල කිරීමේ හැකියාව
- ගැනුම්කරුවන්ගේ කේවල කිරීමේ හැකියාව

පවත්නා තරගකරුවන් අතර පවතින තරගය

- අදාළ කර්මාන්තයේ / වෙළෙඳපොළේ සිටින තරගකරුවන් සංඛ්‍යාව සහ ඔවුන්ගේ හැකියාව මෙහි ප්‍රධාන සංරචක වේ.

- විශාල තරගකරුවන් ප්‍රමාණයක් විවිධාංගීකරණය නොවූ භාණ්ඩ හා සේවා ඉදිරිපත් කරන විට වෙළෙඳපොළේ ආකර්ෂණීය බව අඩු වේ.

ආදේශන භාණ්ඩ / සේවා වල තර්ජනය

- යම් වෙළෙඳපොළක සමීප ආදේශන භාණ්ඩ ඇත්නම්, එතුළින් මිලෙහි වැඩිවීමේ ප්‍රතිචාරය මත පාරිභෝගිකයන් වෙතත් ආදේශන භාණ්ඩයකට මාරුවීමේ / කැමති වීමේ ඉඩකඩ වැඩිය.
- මෙය සැපයුම්කරුවන්ගේ බලය සහ වෙළෙඳපොළේ ආකර්ශනීයභාවය අඩු කරනු ඇත.

අලුතෙන් ඇතුළුවන්නන්ගෙන් ඇති වන තර්ජන

- ලාභදායී වෙළෙඳපොළවල් විසින් නව පිවිසුම් ආකර්ශනය කරනු ලබයි.
- ශක්තිමත් සහ කල් පවත්නා පිවිසීමේ බාධක පවතින්නේ නැතිනම් (උදාහරණ ලෙස, පේටන්ට් බලපත්‍ර, ආර්ථික පිරිමැසුම්, ප්‍රාග්ධන අවශ්‍යතාවයන් හෝ රාජ්‍ය ප්‍රතිපත්ති) තරගකාරී මට්ටමකට ලාභදායීත්වය පහළ බසී.

සැපයුම්කරුවන්ගේ කේවල් කිරීමේ බලය

- සැපයුම්කරුවන්ට ඔවුන්ගේ භාණ්ඩ හා සේවා විකිණීමේදී ඒවායේ මිල වැඩි කිරීම ලෙහෙසියෙන් කළ හැකි දැයි තක්සේරු කිරීම. මෙය කරනු ලබන්නේ:
 - සෑම අත්‍යවශ්‍ය සැපයුම් යෙදවුමක් ම සපයනු ලබන සැපයුම්කරුවන් ගණන මගින්
 - ඔවුන්ගේ භාණ්ඩ හා සේවා වල පවතින සුවිශේෂී බව තුළින්
 - සැපයුම්කරුවන්ගේ සාපේක්ෂ ප්‍රමාණය සහ ශක්තිය මගින්, සහ
 - එක් සැපයුම්කරුවෙකුගෙන් තවත් සැපයුම්කරුවෙකුට මාරුවීමේදී දැරිය යුතු පිරිවැය තුළින්

ගැනුම්කරුවන්ගේ / ගනුදෙනුකරුවන්ගේ කේවල් කිරීමේ බලය

- ගැනුම්කරුවන් හට මිල අඩු කිරීම් ලෙහෙසියෙන් කළ හැක්කේ කෙසේ දැයි තක්සේරු කිරීම. මෙය කරනු ලබන්නේ;
 - වෙළෙඳපොළේ සිටින ගැනුම්කරුවන් ගණන මගින්
 - එක් එක් ගැනුම්කරුවන්ගේ ව්‍යාපාරයට ඇති වැදගත්කම මගින්
 - එක් සැපයුම්කරුවෙකුගෙන් තවත් සැපයුම්කරුවෙකුට මාරුවීමේදී ගැනුම්කරුවෙකුට දැරීමට සිදුවන පිරිවැය තුළින්
- යම් ව්‍යාපාරයකට බලවත් ගැනුම්කරුවන් කිහිප දෙනෙකු පමණක් සිටී නම්, ඔවුන් හට නිතරම වාගේ ඔවුන්ට ඕනෑ ආකාරයට ගැනීම් කළ හැකිය.

(ලකුණු 04)

(මුළු ලකුණු 10)

4 වන ප්‍රශ්නය සඳහා යෝජිත උත්තර

(a) (i)

බඳවා ගැනීම යනු, ආයතනයේ රැකියා පුරප්පාඩුවලට අයදුම් කළ අයදුම්කරුවන් අතරින් ගැලපෙන, සුදුසුකම් ලත් අයදුම්කරුවන් සොයා ගැනීම සහ ආකර්ෂණය කරගැනීමේ ක්‍රියාවලියකි. මෙමගින් වඩා සුදුසුකම් ලත් රැකියා අයදුම්කරුවන් සංචිතයක් ඇති කර වඩාත් ගැලපෙන අයදුම්කරුවන් තෝරාගත හැකිය.

තෝරා ගැනීම යනු, බඳවාගත් අයදුම්කරුවන් සංචිතය අතරින් අදාළ පුරප්පාඩුව පිරවීම සඳහා වඩාත් උචිත අයදුම්කරුවා තෝරාගැනීමේ ක්‍රියාවලියයි.

බඳවා ගැනීම සහ තෝරා ගැනීම අතර වෙනස් වන්නේ බඳවා ගැනීම මගින් අයදුම්කරුවන් සංචිතයක් / සංසඳයක් නිර්මාණය කිරීමයි. එය මානව සම්පත් කළමනාකරුගේ තීරණ ගැනීමේ අවස්ථාවක් හෝ අවසාන තීරණය ගැනීමේ කටයුත්තක් නොවේ. නමුත් තෝරා ගැනීමේදී ආයතනයට වඩා සුදුසු අයදුම්කරුවන් සම්බන්ධව අවසාන තීරණ ගැනීමේ කටයුත්ත කළ යුතු වේ.

එමනිසා තෝරාගැනීම, මානව සම්පත් කළමනාකරුගේ තීරණ ගැනීමේ ස්ථානය ලෙස හැඳින්විය හැකිය.

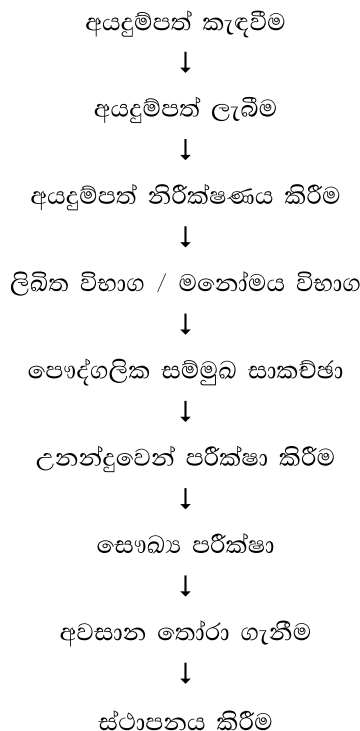
(ලකුණු 03)

(ii) තෝරා ගැනීමේ ක්‍රියාවලියේ පියවර

1. අයදුම්පත් ඇගයීම
2. තෝරා ගැනීමේ විභාග
3. සම්මුඛ සාකච්ඡා පැවැත්වීම
4. පසුතල පරීක්ෂණ
5. අවසන් තීරණය සහ රැකියා ලබාදීම

(ලකුණු 04)

විකල්ප උත්තරය



(b) අභ්‍යන්තර බඳවා ගැනීමට වඩා බාහිර බඳවා ගැනීමේ වාසි:

1. සංවිධානයට නව පුද්ගලයන් ඇතුළත්වීම
2. නව සේවකයින් තුළින් නව අදහස් සහ දැනුම ගෙන ආ හැකිවීම
3. සංවිධානයේ සහ රැකියාවේ අවශ්‍යතා වලට අනුකූලව පුහුණු කිරීමට සාපේක්ෂව පහසු වීම.
4. වැඩි වැටුපක් ලබාදී වඩාත් හොඳ සේවකයින් ලබාගත හැකි වීම.
5. ගැටුම් අවම වීම
6. විවිධ වූ කුසලතා ඇති සේවකයින් ව්‍යාපාරයට අත්පත් කරගත හැකිවීම

(ලකුණු 03)

(මුළු ලකුණු 10)

5 වන ප්‍රශ්නය සඳහා යෝජිත උත්තර

(a) අවශ්‍යතා සහ වුවමනා:

අවශ්‍යතා යනු, ජීවත් වීම සඳහා පුද්ගලයෙකුට අනිවාර්යයෙන් අත්‍යවශ්‍ය මූලික භෞතික අවශ්‍යතා වේ.

වුවමනා යනු අවශ්‍යතා සපුරා ගන්නා විවිධ / විකල්ප ක්‍රම සහ දේවල් වේ.

අවශ්‍යතා	වුවමනා
ආහාර	බත්, එළවළු, පළතුරු
ඇඳුම්	කමිස, ගවුම්, සාරි, හැට්ට
නිවාස	තට්ටු නිවාස, බංගලා, පැල්පත්

'අවශ්‍යතා' සෑම මනුෂ්‍යයෙකුටම පොදු සහ සපුරාගත යුතු මූලික දෑ වූවත්, වුවමනා විවිධ වේ. වුවමනා, අවශ්‍යතාවන් මෙන් නොව අසීමිත සහ සංකීර්ණ වේ. ව්‍යාපාරිකයන් විසින් වුවමනා නිපදවනු ලබයි, මිනිස් අවශ්‍යතා තෘප්තිමත් කිරීම සඳහා භාණ්ඩ හා සේවා අවශ්‍යය. නමුත් ඔවුන්ට අවශ්‍යතා නිර්මාණය කළ නොහැකිය. ඊට හේතුව අවශ්‍යතා රැගෙන එන්නේ උපතින් ම වන නිසාය.

(ලකුණු 04)

(b) සඵලදායී වෙළෙඳපොළ බණ්ඩනයක ලක්ෂණ:

- i. මැනිය හැකි බව (Measurable) - වෙළෙඳපොළ බණ්ඩනයන් සාමාන්‍යයෙන් වෙළෙඳපොළ වටිනාකම හෝ පරිමාව අනුව මනිනු ලබයි. (එනම් බණ්ඩනය තුළ සිටින පාරිභෝගික සංඛ්‍යාව අනුව) විශ්වාසවන්ත අලෙවිකරණ පර්යේෂණයකට නිවැරදි සාධාරණ මට්ටමේ වෙළෙඳපොළ බණ්ඩනයක ප්‍රමාණය හඳුනා ගැනීමට හැකිවිය යුතුය.
- ii. ප්‍රමාණාත්මක බව - වෙළෙඳපොළ බණ්ඩනයේ ප්‍රමාණය, ප්‍රමාණාත්මකව ලබාගත හැකි වීම
- iii. ළඟා විය හැකි බව - අදාළ වෙළෙඳපොළ බණ්ඩය වෙත බාධාවලින් තොරව පහසුවෙන් ළඟාවිය හැකි විය යුතු වීම
- iv. විවිධාංගීකරණය - සඵලදායී වෙළෙඳපොළ බණ්ඩනයක් අභ්‍යන්තරව සමජාතීය විය යුතු නමුත් බාහිරව විෂමජාතීය වේ. එනම් බණ්ඩනය තුළ සිටින සියලුම පාරිභෝගිකයන්ට සමාන වරණයන් සහ ගති ලක්ෂණ තිබිය යුතු නමුත් බාහිර පාරිභෝගිකයන් අතරින් ඒවා විෂම වේ.

(ලකුණු 06)

(මුළු ලකුණු 10)

B කොටසෙහි අවසානය.

අනිවාර්ය ප්‍රශ්නයකි.
(මුළු ලකුණු 20)

6 වන ප්‍රශ්නය සඳහා යෝජිත උත්තර

(a) අලුතින් සංවර්ධනය කළ යන්ත්‍රය හඳුන්වා දීම හේතුවෙන් සී/ස ඇග්‍රෝ නිෂ්පාදිත පොදු සමාගමට මුහුණපෑමට සිදු වී ඇති ප්‍රධාන ගැටලු සඳහා හේතූන් වන්නේ:

1. මෙය පැහැදිලි ස්ථාවරයක පවතින තාක්ෂණයක් මත පදනම් වූ සුවිශේෂී වෙළෙඳපොළක් ඉලක්ක කරගත් නිෂ්පාදිතයකි. කෙසේ වෙතත්, සමාගම පහත කාරණා දෙක හඳුනා ගැනීමට අපොහොසත් වී ඇත;
 - වෙළෙඳපොළ අවශ්‍යතාවය (අමුද්‍රව්‍ය සැපයුම්කරුවන් සහ ගනුදෙනුකරුවන් දැනුවත් නොකර, නොසලකා හැර ඇත.)
 - නව නිෂ්පාදිතය වෙළෙඳපොළට හඳුන්වා දීමට පෙර වෙළෙඳපොළ සමීක්ෂණයක් සිදු කර නොතිබීම
2. සමාගමක් විසින් අදාළ නව නිෂ්පාදිතය සංවර්ධනය කිරීමේදී නිෂ්පාදිත සංවර්ධන දෙපාර්තමේන්තුව මෙහිදී හුදෙකලාව / වෙන් වී තිබීම. මෙය අලෙවිකරණ නිෂ්පාදන සහ මූල්‍ය ආදී දෙපාර්තමේන්තු අතර සන්නිවේදන ගැටලු ඇති කිරීමට හේතුවන්නකි.
3. නව නිෂ්පාදිතය හඳුන්වා දීමට පෙර සමාගම විසින් කිසිදු නියමු ධාවනයක් සිදු කර ඇති බවට සාක්ෂි නොමැති වීම.
4. නව නිෂ්පාදිතය නිෂ්පාදනය සිදු කර ඇත්තේ සැබෑ ඇණවුම් නොමැතිව වීම.
5. නිෂ්පාදිත විවිධාංගීකරණය අවම වීම බොහෝ විට අපේක්ෂාහිතවයෙන් අවසන් වීම. ඊට හේතුව වන්නේ නව නිෂ්පාදිතය වෙළෙඳපොළට සම්පූර්ණ නවෝත්පාදනයක් නොවන නිසා.
6. අනපේක්ෂිත තාක්ෂණික ගැටලු. නිෂ්පාදිත සංවර්ධනයක ක්‍රියාකාරකම් බොහෝ විට නිශ්චිත අනපේක්ෂිතතාවයන් හා සම්බන්ධ වේ. නමුත් මෙහිදී ආයතනය මගින් එවැනි ගැටලු සඳහා පිළිතුරු සැපයීමට ප්‍රමාණවත් සම්පත් බෙදා වෙන් කළ යුතු වේ.
7. ගැටලුවලට විසඳුම් සෙවීම ප්‍රමාද වීම. නිරාකරණය නොවූ ගැටලුවලට විසඳුම් සෙවීම ප්‍රමාද වීම මගින් සමාගමේ තාක්ෂණික හැකියාවන් සහ අවම සම්පත් ප්‍රමාණවල හිඟවීම උපරිම වීම.
8. නිෂ්පාදිතය සංවර්ධනයට මූලික වූ නිෂ්පාදිත සංවර්ධන දෙපාර්තමේන්තුවේ ව්‍යාපෘති කළමනාකරු දැනටමත් සමාගමෙන් ඉවත් වී තිබීම.
9. මෙමගින් සමාගමේ අනෙකුත් නිෂ්පාදිතවල කීර්තිනාමයට ද හානියක් සිදු වෙමින් පවතින අතර දැනට පවතින නිෂ්පාදිතවල ආදායම ද පහළ යාමේ නැඹුරුවක් පෙන්නුම් කිරීම.

(ලකුණු 06)

(b) නව නිෂ්පාදිත නිර්මාණකරණ ක්‍රියාවලියක පියවර:

- i. අදහස් උත්පාදනය
- ii. සාධ්‍යතා පරීක්ෂාව / අධ්‍යයනය
- iii. ආකෘති සැලසුම

- iv. ශ්‍රීතීය සහ නිෂ්පාදිත සැලසුම
- v. නියමු ධාවනය සහ නියමු පරීක්ෂා
- vi. නව නිෂ්පාදිතය එළිදැක්වීම

(ලකුණු 06)

(c) සඵලදායී ප්‍රතිලාභ පද්ධතියක අරමුණු:

- i. සේවකයන්ගේ පරිශ්‍රමයට, දක්ෂතාවයට සහ ශක්තීන්ට සාධාරණ සහ අපක්ෂපාතී ගෙවීම් කරන බවට සහතික වීම.
- ii. ඉහළ කාර්යසාධනයක් සහිත සේවකයන් බඳවා ගැනීම සහ ඔවුන්ව ආයතනයේ රඳවා ගැනීම.
- iii. වඩා හොඳ කාර්යසාධනයක් සඳහා සේවකයන් අභිප්‍රේරණය කිරීම.
- iv. වඩා හොඳ සේවක හැසිරීම් ප්‍රතිෂ්ඨාපනය කිරීම.
- v. ව්‍යාපාරික ආයතනයට සේවකයන්ගේ වැදගත්කම සන්නිවේදනය කිරීම.
- vi. සේවකයන්ගේ සමාජ තත්ත්වය සහතික කිරීම
- vii. සේවකයන් (කණ්ඩායමේ සාමාජිකයන්) අතර ඒකීයභාවය සහ සහයෝගිතාවය වඩා වර්ධනය කිරීම.

(ලකුණු 04)

(d) බාහිර මූලාශ්‍රගතකරණය කිරීමෙන් ලබාගත හැකි ප්‍රතිලාභ:

- i. මුදල් ඉතිරි කරගත හැකි වීම
- ii. ප්‍රධාන වශයෙන් නිපුණතාවන් කෙරෙහි කේන්ද්‍රගත වීම
- iii. බාහිර මූලාශ්‍රගත සමාගම්වලින් සේවකයන් නමාශීලී ලෙස ලබාගත හැකි වීම
- iv. දක්ෂ සහ කාර්යක්ෂම සේවක මණ්ඩලයක් සමග ගුණාත්මක තත්ත්වයේ සේවා සැපයිය හැකි වීම
- v. ගෝලීය සම්පත්වලට ප්‍රවේශවීමේ හැකියාව
- vi. වෙළෙඳ කටයුතුවල නියැලීමට වැය වන කාලය අවම වීම

(ලකුණු 04)

(මුළු ලකුණු 20)

C කොටසෙහි අවසානය.

Notice :

These answers compiled and issued by the Education and Training Division of AAT Sri Lanka constitute part and parcel of study material for AAT students.

These should be understood as Suggested Answers to question set at AAT Examinations and should not be construed as the “Only” answers, or, for that matter even as “Model Answers”.

The fundamental objective of this publication is to add completeness to its series of study texts, designs especially for the benefit of those students who are engaged in self-studies. These are intended to assist them with the exploration of the relevant subject matter and further enhance their understanding as well as stay relevant in the art of answering questions at examination level.

AAT
SRI LANKA

© 2017 by the Association of Accounting Technicians of Sri Lanka (AAT Sri Lanka)

All rights reserved. No part of this document may be reproduced or transmitted in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording or otherwise without prior written permission of the Association of Accounting Technicians of Sri Lanka (AAT Sri Lanka)