



සංවිධාන ව්‍යුහය හා නිර්මාණය

තරංග ජයනන්ද



ව්‍යාපාර කළමනාකරණය විෂය නිර්දේශය

1. කළමනාකරණය හැඳින්වීම සහ විවිධ කළමනාකරණ දර්ශනයන් (10%)
2. කළමනාකරණ ක්‍රියාවලියේ ශ්‍රිතයන් (35%)
 - ආයතනික තීරණ ගැනීම
 - සංවිධාන සැලසුම්කරණය
 - සංවිධාන ව්‍යුහය හා නිර්මාණය
 - මෙහෙයවීමේ ක්‍රියාවලිය (නායකත්වය සහ අභිප්‍රේරණය)
 - සංවිධාන සන්නිවේදනය
 - සංවිධානමය පාලනය
3. මෙහෙයුම් කළමනාකරණය (10%)
4. අලෙවි කළමනාකරණය (15%)
5. මානව සම්පත් කළමනාකරණය (15%)
6. වෙනස කළමනාකරණය (5%)
7. උපායමාර්ගවල ස්වභාවය (10%)

සංවිධානකරණය

සංවිධානයක් ඉලක්ක ලගාකරගැනීම සඳහා අවශ්‍යවන සංවිධානයක් තුළ පවත්නා විවිධ ක්‍රියාකාරකම් හඳුනාගැනීම, කාණ්ඩගතකරණය හා භෞතික, මූල්‍ය, මානව සම්පත් වඩා ඵලදායී සබඳතාවයක් සඳහා ඒකරාශී කිරීම සංවිධානකරණය නම් වේ.

වෙනත් ආකාරයකින් දක්වන්නේ නම් සංවිධානයකට තම ඉලක්ක සපුරා ගැනීමට අවශ්‍ය හොඳම සංවිධාන ක්‍රියාකාරකම් හා සම්පත් කාණ්ඩගත කිරීම සංවිධානකරණය වේ

සංවිධාන ක්‍රියාවලියේ පියවර

කාර්යයන්
හඳුනාගැනීම
හා බෙදීම

දෙපාර්තමේ
න්තුකරණය

රාජකාරී
පැවරීම

වාර්තා
කිරීමේ
සබඳතා
ස්ථාපිත
කිරීම

කාර්යයන් හඳුනාගැනීම හා බෙදීම

සංවිධානකරණයේ දී කාර්යයන් කුඩා කාර්යය ඒකක ලෙස හඳුනාගනී. එවැනි ඒකක රැකියා ලෙස හැඳින්වේ. ආයතනයේ පුද්ගලයන් ඔහුගේ හැකියාව හා සුදුසුකම් මත එක් රැකියාවක් සඳහා අනුයුක්ත කරනු ලබයි

දෙපාර්තමේන්තුකරණය

කාර්යයන් හැසිරවිය හැකි කුඩා ඒකක වලට බෙදීමෙන් අනතුරුව අදාළ රැකියා කාණ්ඩ කර එක් එක් දෙපාර්තමේන්තුවක් යටතට ගනු ලබයි. මෙම කාණ්ඩකරණ ක්‍රියාවලිය දෙපාර්තමේන්තුකරණය ලෙස හැඳින්වේ.

රාජකාරී පැවරීම

දෙපාර්තමේන්තු ඇතිකිරීමෙන් අනතුරුව සෑම දෙපාර්තමේන්තුවක්ම පුද්ගලයෙකු යටතට පත් කරනු ලබයි. කාර්යය පවරනු ලබන්නේ ඒ සඳහා වඩාත් සුදුසු පුද්ගලයාටය

වාර්තා කිරීමේ සබඳතා ස්ථාපිත කිරීම

රාජකාරී පැවරීමෙන් අනතුරුව සෑම පුද්ගලයෙකුහටම අධිකාරී බලයක් පැවරිය යුතුය. මෙම වගකීම් හා අධිකාරී බලය පැවරීම අනුගාමිකයා හා සුපරීක්ෂකයා අතර අධිකාරය, වගකීම්, සබඳතාව ඇති කිරීමට හේතු වේ. මේ සමගම කළමනාකාරිත්ව ධුරාවලියක් නිර්මාණය වේ

සංවිධානකරණයේ වැදගත්කම

විශේෂීකරණයේ ප්‍රතිලාභ

සංවිධානයක සෑම කාර්යයක්ම කුඩා රැකියාවලට බෙදූ පුද්ගලයන්ගේ සුදුසුකම් අනුව එක් රැකියාවක් එක් පුද්ගලයෙකුට පවරනු ලබයි. මෙම කාර්යය බෙදීම විශේෂීකරණයට හේතු වේ

පැහැදිලි කාර්යය සබඳතා

සංවිධානකරණ කාර්යය තුළින් සෑම පුද්ගලයෙකුම සතු අධිකාරීත්වය හෝ බලය පැහැදිලිව නිර්වචනය කරයි. එම නිසා සෑම පුද්ගලයෙකුම තමන් විධාන ලබන්නේ කාගෙන්ද? තමාට විධාන දිය හැක්කේ කා හටද යන්න (අධිකාරීත්ව ධුරාවලිය) ඉතා පැහැදිලි වේ

සම්පත් ප්‍රශස්ත උපයෝජනය

සංවිධානකරණය අමුද්‍රව්‍ය, මුදල්, මිනිස් බලය නිසි ලෙස භාවිතයට උපකාරී වේ. රැකියා නිසි ලෙස පවරා ඇති නිසා ව්‍යාකූලතා හෝ ද්විකරණයන් ඇති නොවේ. සම්පත් නාස්තිය අවම වේ



වෙනස්වීම් වලට අනුගත වීම

සංවිධානකරණය විවිධ දෙපාර්තමේන්තු කළමනාකරණ ධුරාවලි නිර්මාණයට උපකාරී වේ. **බාහිර පරිසරයේ වෙනස්වීම්වලට ප්‍රතිචාර දක්වමින් ඒ අනුව ක්‍රියාකාරකම් සැකසීමට ව්‍යුහ නිර්මාණය කරයි**

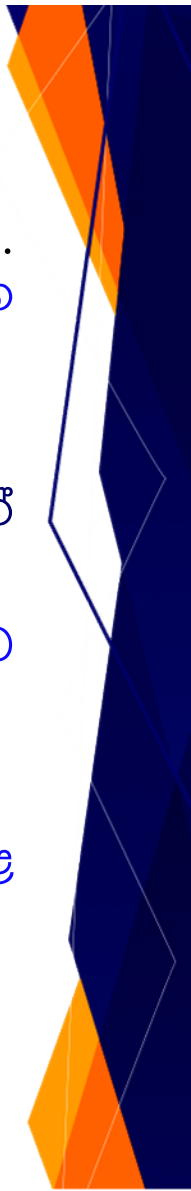
කාර්ය මණ්ඩලය සංවර්ධනය

සංවිධානකරණ ධුරාවලිය මගින් තම සහයකින්ට දෛනික කාර්යයන් පැවරීම මගින් කළමනාකරුවන්ට තම කාර්යභාරය අවම කරගත හැක

බලය පැවරීම මගින් සහායකයන්ට අනාගත අභියෝග සඳහා මුහුණදීමට අවශ්‍යය පුහුණුව හා දැනුම ලබාගැනීමට හැකි වේ

ප්‍රසාරණය හා වර්ධනය

වැඩ බෙදීම හා දෙපාර්තමේන්තුකරණය මගින් අභියෝග වලට මුහුණ දීම හා සැලසුම් කළ පරිදි ඔවුන්ගේ ක්‍රියාකාරකම් ප්‍රසාරණයට ද හැකියාව ලැබේ.



අධිකාරීත්වය

- අධිකාරීත්වය යනු තීරණ ගැනීමට ඇති බලයයි
- ඔහුගේ තනතුරේ විෂයපථය ඇතුළත තම සහයකරුවන් අණාදීමට ඇති අයිතිය මින් අදහස් කෙරේ
- අණාදීමට හා ක්‍රියාකිරීමට ඇති නීත්‍යානුකූල බලය වශයෙන්ද එය හැඳින්විය හැක
- කළමනාකරුවන් විසින් ඔවුන්ගේ වගකීම තම සහයකරුවන් පවරන විට ඔවුන්ට අධිකාරී බලය ද පැවරිය යුතුය
- ව්‍යාපාර සංවිධාන හා සම්බන්ධයෙන් ගත් කල සම්පත් සවලදායීව බෙදාහැරීමට හා භාවිතයට මෙන්ම සංවිධානයක ඉලක්ක ලඟාකරගැනීම සඳහා තීරණ ගැනීමට හා අණා දීමට පුද්ගලයෙකුට ඇති බලය හා අයිතිය අධිකාරීත්වය ලෙස නිර්වචනය කල හැකිය.



වගකීම

- සහයකරුන් විසින් ඔහුට පවරන ලද කාර්යය නිසි ලෙස ඉටුකිරීමට පවතින බැඳීම වගකීම යන්නෙන් අදහස් කෙරේ
- සේවකයන්ට යම් කාර්යයක වගකීමක් පවරන විට එම කාර්යය ඉටු කිරීම සඳහා අවශ්‍ය අධිකාරී බලය ද ලබාදිය යුතුය
- වගකීම පහල සිට ඉහලට ගලා යයි
- මධ්‍ය හා පහළ කළමනාකරණ මට්ටම් වැඩි වගකීම් දරයි.



අධිකාරී බලය හා වගකීම අතර වෙනස

අධිකාරීත්වය	වගකීම
පුද්ගලයෙකුට හෝ ප්‍රධානියෙකුට තම සහයකයන්ට විධාන දීමට ඇති නෛතික අයිතියකි.	සහයකයන්ට තමන්ට පැවරුණු කාර්යය ඉටු කිරීමට ඇති බැඳීමයි
අධිකාරීත්වය ප්‍රධානියාගේ තනතුර හා බැඳී පවතී	වගකීම යනු ප්‍රධානී හා සහායක සබඳතාවය නිසා හට ගන්නා අතර එමගින් සහයකයා තමන්ට ලබාදුන් කාර්යය ඉටු කිරීමට එකඟ වේ
ප්‍රධානියාගේ සිට සහයකයාට අධිකාරීත්වය බෙදා හැරිය හැකිවේ.	වගකීම මාරු කළ නොහැකි හා ස්ථාවර වේ
ඉහල සිට පහලට ගලා යයි	පහල සිට ඉහලට ගලායයි

වගවීම

- වගවීම යනු වගකීමට සම්බන්ධ තවත් සංකල්පයකි
- වගකීම යනු ක්‍රියාකිරීමට ඇති බැඳීමයි
- වගවීම යනු කාර්ය ප්‍රතිඵලයට සම්බන්ධව පිළිතුරු සැපයීමට ඇති බැඳීම ය
- වගවීම පැවරිය නොහැක

බලය

- බලය හා අධිකාරී බලය සමාන සංකල්ප නොවේ
- බලය අධිකාරී බලයට වඩා පුළුල් දෙයකි.
- බලය යනු, “යමක් තව අයෙකු ලවා කරගැනීමට ඇති හැකියාවයි.”
- අධිකාරී බලය යනු, “යමක් කිරීමට ඇති නීත්‍යානුකූල අයිතියයි.”

බලයේ මූලාශ්‍ර

නීත්‍යානුකූල බලය

පුද්ගලයන්ට අන් අය විධානයන්ට කීකරු කර ගැනීමට පවතින විධිමත් අයිතිය මත ඇතිවන බලයයි

ප්‍රධාන දීමේ බලය

පුද්ගලයන්ගේ අවනතභාවයට තවත් අයකු විසින් වන්දියක් පිරිනැමීමේ ත්‍යාග පිරිනැමීමේ හැකියාව මත ඇතිවන බලයයි

විශේෂඥ බලය

පුද්ගලයෙකුගේ විශේෂ නිපුණතා මත දැනුම මත ඇතිවන බලයයි

දඬුවම් දීමේ බලය

යම් දෙයකට අවනත නොවීමේ හේතුවෙන් අන් අයට දඬුවම් කිරීමට ඇති හැකියාව නිසා ඇතිවන බලයයි

අනුහස් බලය

පුද්ගලයකුගේ ආකර්ෂණය වටිනාකම හා අන් අයගේ පැසසුම් ලැබීමට ඇති හැකියාව තුළින් ඇතිවන බලයයි



සංවිධාන ව්‍යුහයන්හි ප්‍රභේද

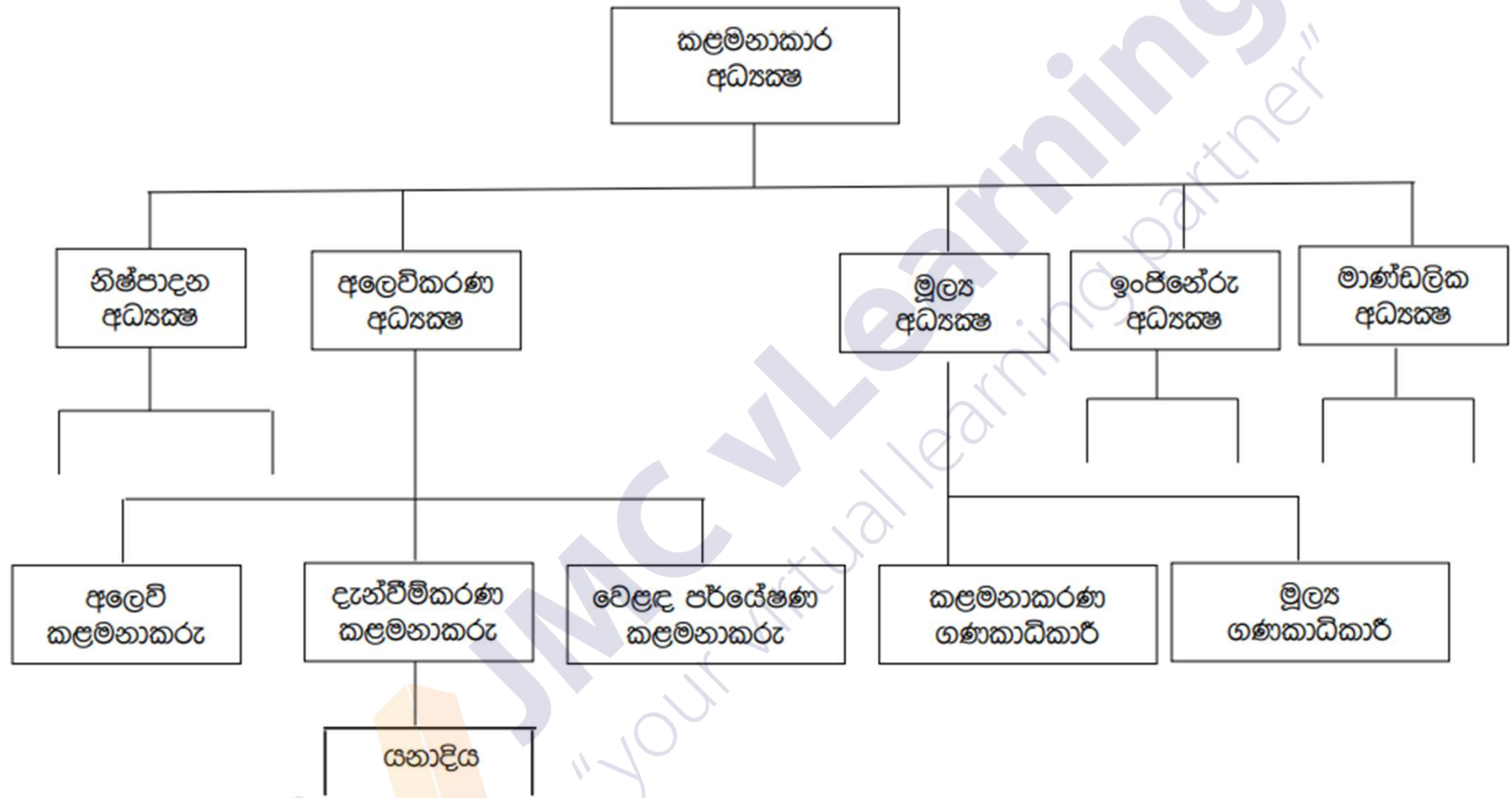
- දෙපාර්තමේන්තුකරණයේ විවිධ පදනම් මත කළමනාකරණ විශේෂඥයන් විවිධ සංවිධාන ව්‍යුහයන් යෝජනා කරයි
- නමුත් පොදුවේ ගත් කල ශ්‍රීතීය හා ආංශික ව්‍යුහය ලෙස සංවිධාන ව්‍යුහ ප්‍රධාන වශයෙන් කොටස් දෙකකට බෙදා දැක්විය හැක

01 ශ්‍රීතීය ව්‍යුහය (Functional Structure)

ක්‍රියාකාරකම් හෝ රැකියාවන් ඒවායේ කාර්ය ශ්‍රීතයන් අනුව කාණ්ඩගත කිරීම ශ්‍රීතීය ව්‍යුහ ලෙස හැදින්වේ

මෙම ශ්‍රීතයන් වෙනම දෙපාර්තමේන්තු ලෙස සංවිධානය වේ





ශ්‍රීතීය ව්‍යුහයේ වාසි

➤ විශේෂීකරණය

ක්‍රියාකාරකම් කාර්ය ශ්‍රිතයන්ට අනුව කාණ්ඩ කර ඇත. සමාන කාර්යයන් එක් දෙපාර්තමේන්තුවක් යටතට ගැනේ. මෙය සවිලදුසිතාවයට මෙන්ම විශේෂීකරණයට ද හේතු වේ

➤ සුපරීක්ෂණය පහසු වීම

ස්වභාවයෙන් සමාන කාර්යයන් එක් දෙපාර්තමේන්තුවක පවත්වන බැවින් සුපරීක්ෂකවරුන්ට සේවකයන් රැකියාවේ නියුතු විට මඟපෙන්වීම හා සුපරීක්ෂණය පහසු වේ

➤ සම්බන්ධීකරණ පහසු වීම

ඉටුකරනු ලබන කාර්යයන්වල සාමාන්‍යත්මතාව නිසා දෙපාර්තමේන්තු පාලනය හා සම්බන්ධීකරණයට උපකාරී වේ



➤ කළමනාකරණ කාර්යක්ෂමතාව ඉහල යෑම

සෑම දෙපාර්තමේන්තුවකම කළමනාකරුවන් විසින් තම කාර්යය නැවත නැවත සිදු කරයි. මෙමඟින් ඔවුන් විශේෂීකරණය වන අතරම ඒ තුලින් කාර්යක්ෂමතාවයද ඉහල යයි

➤ සඵලදායී පුහුණුව

සීමිත නිපුණතා පරාසයකට පමණක් යොමුවන බැවින් සේවකයින් පුහුණු කිරීම පහසු වේ

➤ පිරිවැය පහල යෑම

කාර්යයන්වල අවම ද්වීකරණය හා පරිමානුකූල පිරිමැසුම් නිසා පිරිවැය අවම වීමට හේතු වේ



ශ්‍රීතීය ව්‍යුහයේ අවාසි

- දෙපාර්තමේන්තු ඔවුන්ගේ ක්‍රම පිළිබඳ විශේෂීකරණය වන අතර සමස්ථ සංවිධානයේ අරමුණු දෙස බැලීමට අපොහොසත් වේ. එම නිසා සංවිධාන ඉලක්ක ප්‍රශා කරගැනීම අපහසු වේ
- දෙපාර්තමේන්තු ප්‍රධානීන් ඔවුන් කාර්යය නියුතු දෙපාර්තමේන්තු සංවිධානය තුළ බලවත් ශ්‍රීතයන් කිරීමට උත්සාහ දරයි. මෙය දෙපාර්තමේන්තු අතර ගැටීම් ඇතිවීමට හේතු වේ
- දෙපාර්තමේන්තු විශාල වන විට සම්බන්ධීකරණය අපහසු වේ
- සංවිධාන ඉලක්ක ලඟාකර ගත නොහැකි වුවද සියළුම දෙපාර්තමේන්තු අන්තර් සම්බන්ධ බැවින් වගකීම පැවරීම අපහසු වේ
- කළමනාකරුවන් ඔවුන් අදාළ වන දෙපාර්තමේන්තුවට අදාළ ශ්‍රීතයට පමණක් පුහුණු වේ. මේ නිසා අන් අයගේ මතයන් ඇගයීමට අපහසු වීම නිසා නමැයිලි නොවන තත්ත්වයක් හට ගනී.



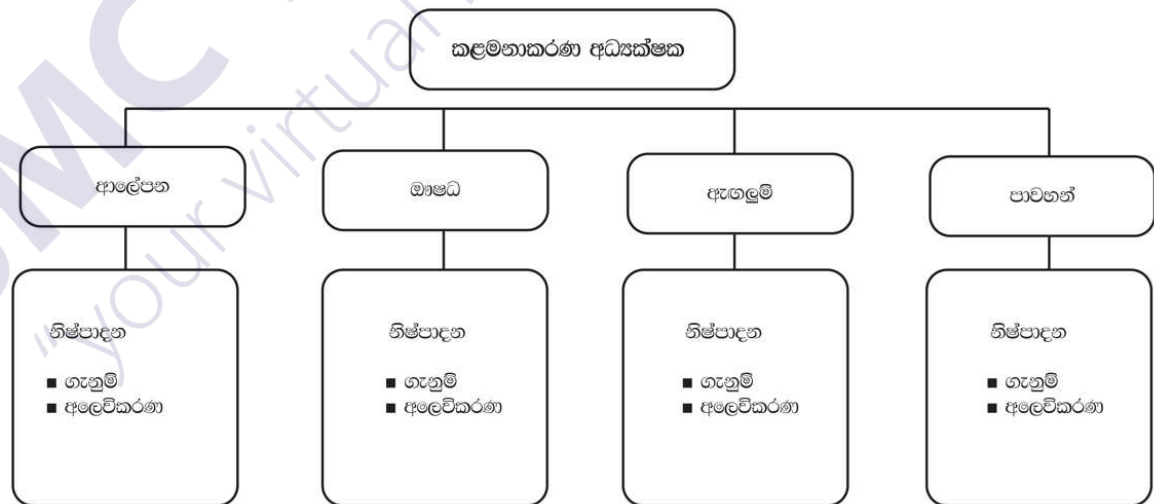
ඒ අනුව ශ්‍රීතක ව්‍යුහයන් සුදුසු වන්නේ

- ව්‍යාපාර ඒකකය ප්‍රමාණයෙන් විශාල වන විට
- විශේෂීකරණය අවශ්‍ය වූ විට
- අධිකාරී බලය විමධ්‍යගත කිරීමට අවශ්‍ය වූ විට
- එක් නිෂ්පාදිතයක් පමණක් අලෙවි කරන විට



ආංශික ව්‍යුහය

- සංවිධාන ප්‍රමාණයෙන් ඉතා විශාල වූ හා එක් නිශ්පාදනයකට වඩා නිශ්පාදනය කරන විට එහි සංකීර්ණත්වයට මුහුණ දීමට හැකිවන පරිදි නිර්මාණය සංවිධානය කලයුතු වේ
- සංවිධාන ව්‍යුහය වෙන් වූ අංශවලින් සමන්විත වන අතර, සෑම අංශයකටම කළමනාකරුවෙකු සිටී
- සෑම අංශයක් තුළම නිශ්පාදනය, අලෙවිකරණය, මූල්‍ය ආදී ශ්‍රිතයන් ක්‍රියාත්මක වේ
- වෙනත් අයුරකින් දක්වන සිටි සෑම අංශයක්ද ශ්‍රිතය ව්‍යුහය අනුගමනය කිරීමට පෙළඹේ
- කෙසේ නමුත් අංශ වල පවතින නිශ්පාදනයන් අනුව අතර ශ්‍රිතයන් වෙනස් වේ



ආංශික ව්‍යුහයේ වාසි

➤ සේවක මණ්ඩල සංවර්ධනය

එක් නිශ්පාදන වර්ගයන්ට අදාළ සියළුම ක්‍රියාකාරකම් එක් දෙපාර්තමේන්තුවක් යටතේ පමණක් කාණ්ඩගත කෙරේ. මෙමගින් ප්‍රධානියාගේ විවිධ නිපුණතා සංවර්ධනය වන අතර ඔහු ඉහල තනතුරකට සුදුනම් කරයි

➤ වගවීම

මෙම වර්ගයේ ව්‍යුහයකදී සෑම දෙපාර්තමේන්තුවකම කාර්යඵල පහසුවෙන් ඇගයීම සිදුකළ හැකිය. එසේම මෙය දුර්වල කාර්යඵල සඳහා වගකීම් නියම කිරීමටත් එමගින් සුදුසු පිලියම් ක්‍රියාමාර්ග ගැනීමටත් හැකියාව ලබාදේ

➤ ඉක්මන් තීරණ ගැනීම

සෑම දෙපාර්තමේන්තුවක්ම ස්වාධීන වන නිසා තීරණ ගැනීම වඩා ඉක්මන් වේ. එලෙසම මෙමගින් නමැස්ලිච්චය හා මුලපිරීම් ද ප්‍රවර්ධනය කරයි

➤ ප්‍රසාරණය හා වර්ධනය

පවතින දෙපාර්තමේන්තු වලට බාධා ඇති කිරීමකින් තොරව පහසුවෙන් නව දෙපාර්තමේන්තු එක් කල හැකිය.

ආර්ථික ව්‍යුහයේ අවටි

- සම්පත් බෙදී යාම පිළිබඳව අංශ අතර ගැටුම් ඇතිවිය හැක.
- සෑම දෙපාර්තමේන්තුවක්ම ස්වාධීන ඒකකයක් ලෙස කටයුතු කිරීම සඳහා අවශ්‍ය සියළුම සම්පත් භාවිතයේ අවශ්‍යතාවයන් පවතී. මෙහිදී නිෂ්පාදිත අතර ක්‍රියාකාරකම් ද්විකරණ නිසා පිරිවැයි ඉහල යා හැක
- අංශ ප්‍රධානීන් ඔවුන්ගේ නිෂ්පාදිත වෙත පමණක් අවධානය යොමු කරයි. මේ නිසා අංශ අතර ගැටුම් ගොඩනැගීම, සංවිධාන ඇලීම නොසලකා හැරීම වැනි දෑ සිදුවිය හැක

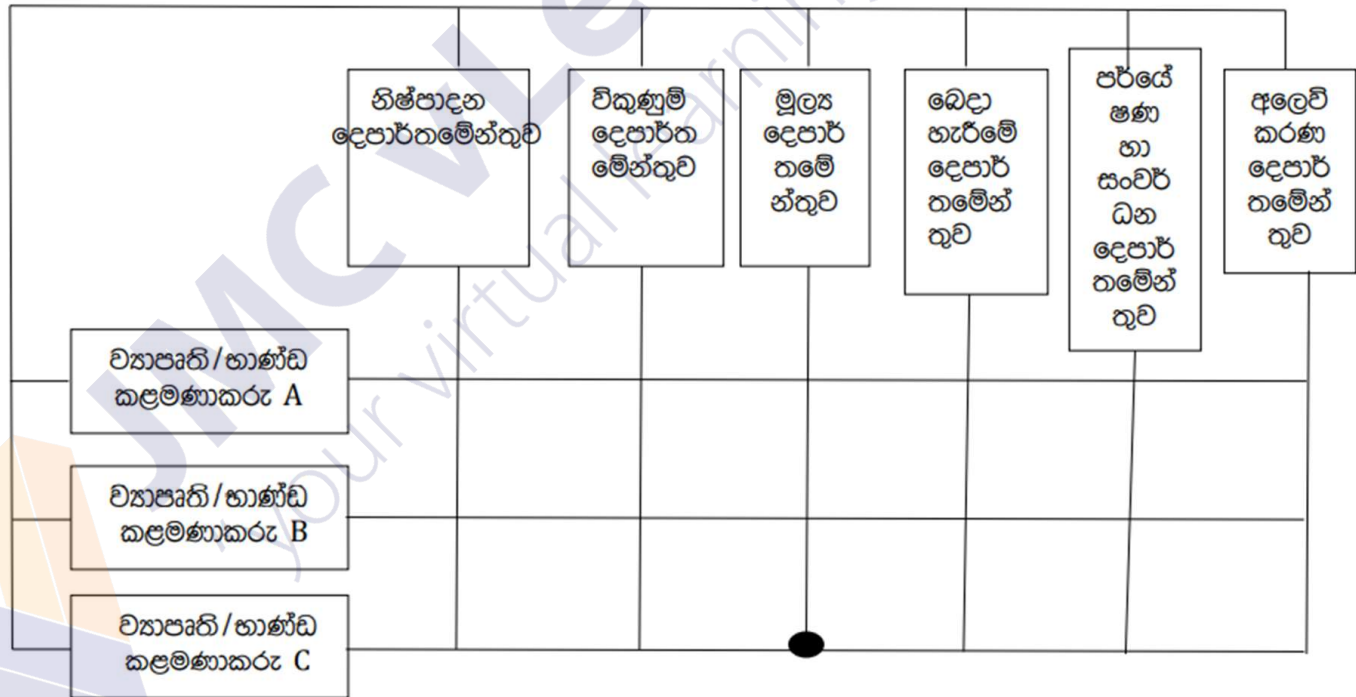
මේ අනුව ආර්ථික ව්‍යුහය යෝග්‍ය වන්නේ පහත අවස්ථාවන් වලදීය

- එක් නිෂ්පාදිතයකට වඩා පවතින විට
- විවිධ නිෂ්පාදන තාක්ෂණයන් හා අලෙවිකරණ ක්‍රමයන් භාවිත කරන විට
- මහා පරිමාණ ව්‍යාපාර හෝ ව්‍යාපාර වර්ධනය වන විට

- සාමාන්‍යයෙන් ගත්කළ ආංශික ව්‍යුහය විවිධ නිශ්පාදිත වර්ග අනුව නිර්මාණය වන නමුත් ඇතැම් ව්‍යාපාර විවිධ පාරිභෝගික කණ්ඩායම් (පාරිභෝගික පදනම), භූගෝලීය ප්‍රදේශ (භූගෝලීය පදනම) හා වැඩ කණ්ඩායම හෝ කණ්ඩායම් (කණ්ඩායම් පදනම) අනුව වෙන් වූ අංශ හඳුනා ගනී
- ඇතැම් මහා පරිමාණයේ සංවිධාන තම ව්‍යුහය උපක්‍රමික ව්‍යාපාර ඒකක (SBU) මත පදනම්ව නිර්මාණය කරයි
- තවදුරටත් ඇතැම් නූතන සංවිධාන ශ්‍රිතික හා ආංශික ව්‍යුහයෙහි මිශ්‍රයන් අනුගමනය කරයි
- ප්‍රධාන වශයෙන් ඇතැම් තාක්ෂණයට නැඹුරු ආයතන න්‍යාස සංවිධාන ව්‍යුහය භාවිතා කරයි

නාසාස සංවිධාන ව්‍යුහය

- නාසාස ව්‍යුහය භාවිතයේදී මාණ්ඩලික හා ශ්‍රිතික සේවකයන් මූලික ශ්‍රිතයන්ට මෙන්ම නිෂ්පාදිත හෝ ව්‍යාපෘති කළමනාකරුවන් යටතේ අනුයුක්ත කරනු ලබයි
- ශ්‍රිතික විශේෂීකරණයේ හා නිෂ්පාදිත/ව්‍යාපෘති විශේෂීකරණයේ ප්‍රතිලාභ වකතු කිරීම මගින් හැකියාව පරිපූර්ණ පුද්ගලයින් සේවයේ උපරිම ලෙස යෙදවීම නාසාස ව්‍යුහයෙන් අපේක්ෂා කරයි



න්‍යාස සංවිධාන ව්‍යුහයේ වාසි

- වඩා හොඳ සම්බන්ධීකරණයක් හා පාලනයක් පැවතීම
- වෙනස්වන පරිසරයට අනුගත වීමේ හැකියාව
- සම්පත් සවිලඳුයීව උපයෝජනය කිරීමේ හැකියාව
- ඉහළ කළමනාකරණයට ප්‍රමාණවත් කාලය සමඟ ව්‍යාපෘති කළමනාකරුවන්ට අධිකාරී බලය බෙදා හැරීම
- අන්තර් ක්ෂේත්‍ර විශේෂීකරණයේ විශිෂ්ටතාවය ඇති වීම
- කණ්ඩායම් ලෙස වැඩ කිරීමට ඇති හැකියාව වර්ධනය වීම
- සේවක නිපුණතා වර්ධනය වීම



න්‍යාස සංවිධාන ව්‍යුහයේ අවාසි

- විධාන දීමේ ඒකීයතාවය නොමැති වීම නිසා ගැටුම් ඇතිවිය හැකි වීම
- පිරිවැය වැඩි ව්‍යුහයක් වීම
- අධික විශේෂීකරණය නිසා ගැටළු ඇතිවීම
- සමබර කිරීම අපහසු වීම
- සේවකයින් අතර අනාරක්ෂිත බවට ඇති හැඟීම වැඩිවීම
- ව්‍යාපාරයේ පවත්නා විවිධ ව්‍යාපාරික ශ්‍රිතයන් අතර අවම සම්බන්ධීකරණය



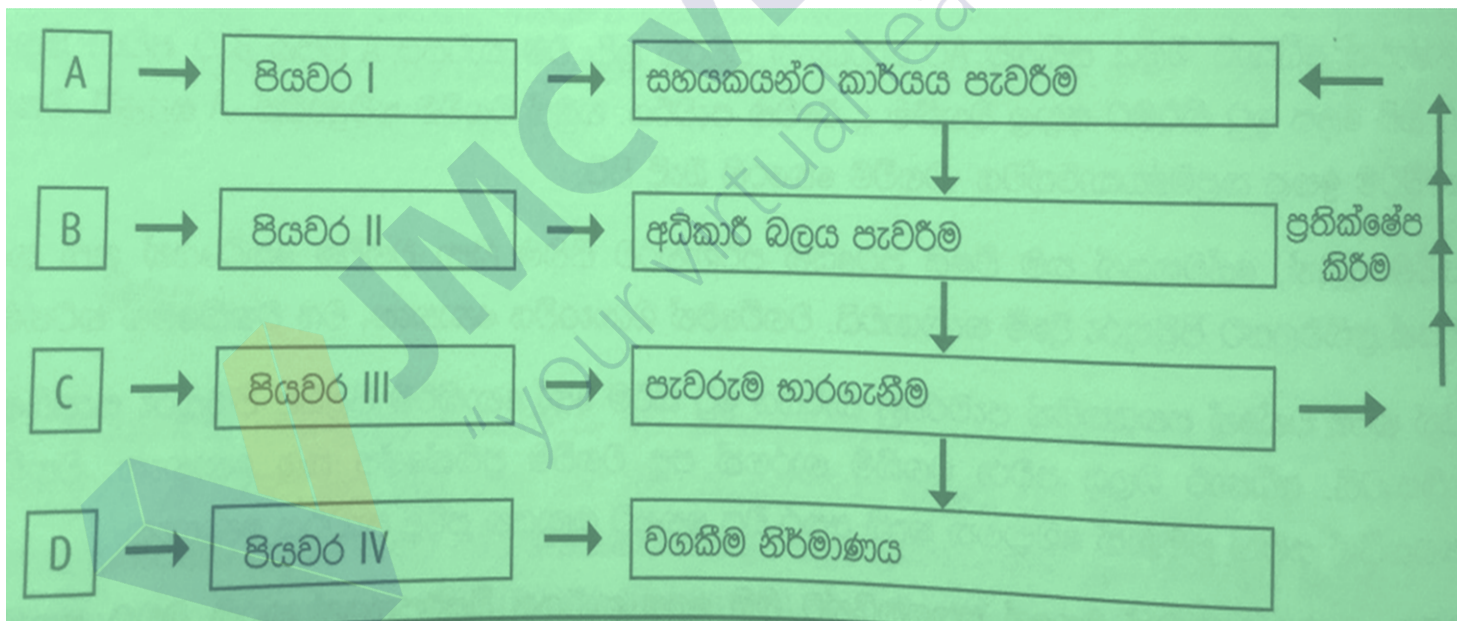
අධිකාරීත්වය පැවරීම

- අධිකාරී බලය පැවරිය හැකි දෙයකි. සංවිධානයක් හා කළමනාකරීත්වයක් ගොඩ නැගෙන්නේ අධිකාරී බලය පැවරීමේ ක්‍රියාවලිය තුළිනි.
- අධිකාරී බලතල හිමි පුද්ගලයා කළමනාකරු වේ. මේ අනුව අධිකාරී බලය නොපැවරෙන අවස්ථාවක කළමනාකරුවන් බිහිවේයැයි සිතිය නොහැක.
- අධිකාරී බලතල පැවරීමට හැකි නිසා කළමනාකරුට තම කාලය චලදායී ලෙස යොදවාගැනීමට ඉඩ සැලසේ. මේ අනුව සංවිධානයේ අරමුණු හා පාරමාර්ථ සැලසුම් කිරීමට, සංවිධානය කිරීමට, ඔහුට ප්‍රමාණවත් කාලයක් ඉතිරි කරගත හැක.
- කෙසේ නමුත් මෙය අත්හැරීමේ ක්‍රියාවලියක් නොවේ. කළමනාකරුවන්ට තවදුරටත් තමන්ට පවරන ලද කාර්යය ඉටු කිරීම සඳහා වගකීමක් පවතී. තවදුරටත් බෙදාහරින ලද අධිකාරීත්වය නැවත ලබාගෙන වෙනත් පුද්ගලයකුට නැවත පැවරීමේ හැකියාව පවතියි. අධිකාරීත්වය පැවරීමක් පිළිබඳව නොසලකා කළමනාකරුවන් තම කාර්යය පිළිබඳව ප්‍රධානියාට වග විය යුතුය.

අධිකාරී බලය බෙදාහැරීමේ පරමාර්ථ

- ප්‍රධානීන්ට ඇති අධික බර අවම කිරීම
- කණිෂ්ඨ විධායකයින්ට වර්ධනය හා ස්වයං සංවර්ධනයට අවස්ථාව සැලසීම.
- සංවිධානයට අත්දැකීම් වලින් පරිපූර්ණ හා පරිණත කළමනාකරුවන් කණ්ඩායමක් බිහි කිරීම
- සමස්ථ සංවිධානයේ මෙන්ම පුද්ගලයන්ගේ කාර්යක්ෂමතාව වර්ධනය කිරීම .

අධිකාරී බලය පැවරීමේ ක්‍රියාවලිය



අධිකාරී බලය බෙදාහැරීමේ ක්‍රියාවලියේ පියවර

සභායකයන්ට කාර්යය පැවරීම

පැවරීමට පෙර සභායකයන්ට පැවරිය යුතු කාර්යය නිවැරදිව තීරණය කළ යුතුය. එමෙන්ම තමන් අපේක්ෂා කරන දෑ නිවැරදිව සන්නිවේදනය කළ යුතු අතර ඔවුන් විසින් ළඟා කරගත යුතු අවශ්‍යතා පිළිබඳව සාමාන්‍ය මාර්ගෝපදේශයක් සැපයිය යුතුය.

කාර්යය ඉටුකිරීමට අධිකාරී බලය පැවරීම

සභායකයන්ට පවරන කාර්යය කිරීමට අවශ්‍ය අධිකාරී බලය ලබාදිය යුතුය.

පැවරුම බාරගැනීම

මෙම පියවරේදී සභායකයාට පළමු පියවරේදී ලබාදුන් කාර්යය හා දෙවැනි පියවරේ දී ලබාදුන් අධිකාරී බලය යන කොටස් දෙක පිළිගැනීම හෝ නොපිළිගැනීම සිදු කළ හැක.

බැඳීම / වගවීම / වගකීම නිර්මාණය

අධිකාරී බලය පැවරීමේ හතරවන පියවරේදී ලබාදී ඇති අධිකාරී බලය භාවිතා කරමින් සහයකයන් විසින් ලබාදුන් කාර්යය තෘප්තිමත් ආකාරයට ඉටුකිරීම සඳහා ලැදියාවක් හා බැඳීමක් නිර්මාණය කිරීම සිදුවේ.

කාර්යය සාධනය වෙනුවෙන් ඔහු ප්‍රධානියාට පිළිතුරු සැපයිය යුතුය. පවරන්නා ඔහුගේ ප්‍රධානියාට / සංවිධානයට වගකිවයුතු බැවින් අවශ්‍ය අවස්ථාවලදී හා ස්ථාන වලදී තම සහයකයන්ට උපකාරී කලයුතුය.



පැවරීමේ වාසි හා වැදගත්කම

1 සවිලදායී කළමනාකරණය

පැවරීම මගින් කළමනාකරුවන් තම දෛනික වැඩ සහයකයන්ට පවරයි. විමනිසා ඔවුන්ට වැදගත් කරුණු සලකා බැලීමට වැඩි කාලයක් ලැබේ. මෙය ඔවුන්ට නව ව්‍යාපාරික අවස්ථා ගවේශනයට හා වඩාත් කාර්යක්ෂම හා සවිලදායී වීමට උපකාරී වේ

2. සේවක සංවර්ධනය

කළමනාකරණ ක්‍රියාවලියේදී කාර්යය සේවකයන්ට පවරනු ලබයි. මෙය ඔවුන්ගේ දක්ෂතා හා අත්දැකීම් වැඩිකරගැනීමට අවස්ථාවක් සලසයි

3 සේවක අභිප්‍රේරණය

ප්‍රධානියෙකු වගකීමක් සහයකයෙකුට පවරන විට එය හුදෙක් වැඩ බෙදාගැනීමක් පමණක් නොව විශ්වාසය බෙදාගැනීමක්ද වේ. මෙය සහයකයින්ගේ බැඳීම හා කැපවීම ගොඩනැගීමට උපකාරීවේ එය ඔහුගේ ආත්ම ශක්තිය වැඩිකරන අතර කාර්ය සාධනය වැඩි කිරීමට ද හේතුවේ

4 ව්‍යාපාර වර්ධනයට පහසුකම් සැපයීම

වගකීම හා අධිකාරී බලය පවරන අතරම කළමනාකරුවන් තම සේවකයන්ගේ සුදුසුකම් හා හැකියාවන් පිලිබඳව සැලකිය යුතුය. මෙම වැඩ බෙදීම හා විශේෂීකරණ තුලින් නව ව්‍යාපාර පිහිටුවීමේදී හා ව්‍යාපාර ප්‍රසාරනයේදී නායකත්වය ගැනීමට හැකි ශ්‍රම බලකායක් සකස් කිරීමට අවස්ථාව ලැබේ

5. කළමනාකරණ ධුරාවලියේ පදනම සකස්කිරීමට හැකි වීම

කවුරු කාහට වාර්තා කල යුතුද යන වග තීරණය කරනුයේ අධිකාරී බලය ලැබී ඇති තරම හා එය තනතුරු අතර බෙදීමෙන් ඇති ආකාරය අනුවයි. එසේම මෙමගින් යම් රැකියා තනතුරකට අදාලව බලය භාවිතා කරන ආකාරය පිලිබඳව විස්තර කරනු ලබයි.

6. වඩා හොඳ සම්බන්ධීකරණය

සංවිධානයක විවිධ රැකියා තනතුරු වලට අදාලව බලය, රාජකාරී හා පිලිතුරු සැපයීම් අවශ්‍යතාවය යන දෑ නිර්වචනයට අධිකාරී බලය, වගකීම හා වගවීම උපකාරී වේ. මෙම උත්සාහය අතිවිෂේෂනය (overlapping) හා ද්විකරණය (Duplication) මගහරින අතරම කළමනාකරණ ශ්‍රීතයන් හා දෙපාර්තමේන්තු අතර සම්බන්ධීකරණය පවත්වා ගැනීමට උපකාරී වේ.

සවිලදායී ලෙස අධිකාරී බලය පැවරීමට ඇති බාධා

➤ කළමනාකරුවන් අධිකාරී බලය පැවරීමට දැක්වන අකමැත්ත

ඇතැම් ප්‍රධානීන් / කළමනාකරුවන් තමන් විසින්ම කාර්යය හසුරුවන විටදී සහයකයෙකු වඩා ඉක්මනින් කැපී පෙනී උසස්වීම් ලබාගත හැකි බව කළමනාකරුවෙක් සිතිය හැක. එම නිසා ඔවුන් බලය පැවරීමට අකමැත්තක් දැක්විය හැකිය

➤ තරගකාරීත්වයට පවතින බිය

සහයකයාගේ විශිෂ්ටත්වයට පවතින බිය ද බලය බෙදාහැරීම සඳහා බලපෑ හැක

➤ සහයකයන් පිළිබඳ ඇති විශ්වාසයෙහි මඳබව

සහයකයන්ට ගැටළු හැසිරවීමට හා තීරණ ගැනීමට හැකියාවක් නොමැති බව කළමනාකරුට හැඟෙන්නේ නම් කළමනාකරුවන් අධිකාරී බලය පැවරීමට මැලි වෙති

➤ මෙහෙයවීමට ඇති හැකියාවේ මඳකම



➤ පැමිණෙන ගැටළු පිළිබඳ අනතුරු අගවන පාලනයක් නොතිබීම

සංවිධානයක් විසින් අනාගතයේ අනිවිස හැකි වැදගත් ගැටළු කල්තියා හඳුනා ගැනීමට ශිල්පක්‍රමයක් ගොඩනගා නොමැති විය හැක. එහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස කළමනාකරුවන් බලය පැවරීම සීමා කරයි

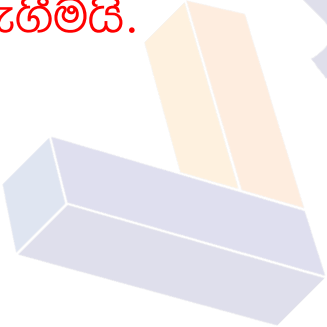
➤ කළමනාකරුගේ ගතානුගතික බව හා පරීක්ෂාකාරී ස්වභාව

කළමනාකරු ගතානුගතික බව හා පරීක්ෂාකාරී බවින් සහිතනම් ඒහිදී බලය පැවරීම කෙරෙහි මනෝමය වශයෙන් බාධකයක් ඇති වේ.

ඔහු උපදෙස් පැහැදිලිව ලබා දුන්නද සහයකයන් විශ්වාසදායක වුවද යමක් වැරදි විය හැකිය යන සිතුවිල්ල මත කළමනාකරුවන් බලය පැවරීමෙන් වැලකී සිටී

➤ සහයකයන් යටත් කර ගැනීමට ඇති කැමැත්ත

සාමාන්‍යයෙන් කළමනාකරුවන් (ප්‍රධානීන්) ඔවුන් යටතේ ක්‍රියා කරන සහයකයින් යටත්කර ගැනීමට කැමැත්තක් දක්වයි. බලය සහයකයින්ට බෙදා හැරීමෙන් තම ආධිපත්‍ය අඩුවන බව ඔවුන්ගේ හැඟීමයි.



අධිකාරී බලය පැවරීම සම්බන්ධයෙන් යටත් නිලධාරීන් සම්බන්ධ ගැටළු

- නම හැකියාව සම්බන්ධයෙන් ආත්ම විශ්වාසයක් නොමැතිකම
- අධිකාරී බලතල පවරා ගත්තද ඒ සඳහා ප්‍රමාණවත් සංවේතනයක් ප්‍රතිලාභයක් නොමැතියයි සිතීම
- ප්‍රධානියා විසින් පවරනු ලබන වගකීම්වලට ප්‍රමාණ වන පරිදි අධිකාරී බලතල පවරන්නේ නැතැයි යන ආකල්ප යටත් නිලධාරීන් තුළ පැවතීම
- ප්‍රමාණවත් පරිදි සම්පත් නොමැතිවීම
- දැඩි විවේචනයට ඇති කැමැත්ත
- ධනාත්මක දිරිගැන්වීම් වල හිඟකම
- තොරතුරු වල හිඟකම
- ප්‍රධානියාගේ නුසුදුසු මැදිහත්වීම්.

සංවිධාන ව්‍යුහය

- සංවිධානකරනය ක්‍රියාවලියේ ප්‍රතිඵලය සංවිධාන ව්‍යුහයයි.
- ආයතනය ප්‍රමාණයෙන් හා සංකීර්ණත්වයෙන් වර්ධනය වන විට ප්‍රමාණවත් ව්‍යුහය අවශ්‍ය කෙරේ.
- සංවිධාන ව්‍යුහය විවිධ සේවකයන්ගේ රැකියා තත්ත්වය අධිකාරී බලය හා වගකීම පැහැදිලිව නිර්වචනය කරයි



හොඳ ව්‍යුහයක ප්‍රතිලාභ

- මානව හා භෞතික සම්පත් අතර සම්බන්ධීකරණයට ඉඩ සැලසීම හා ව්‍යාපාර ඉලක්ක ලගා කර ගැනීම සඳහා ඉඩ සැලසීම
- එය මෙහෙයුම් වල වඩා හොඳ පාලනයක් හා සුමට සන්නිවේදන ප්‍රවාහයක් ඇති කිරීම
- විමර්ශන සංවිධාන ශ්‍රිතයන් අතර මනා සම්බන්ධතාවයක් ඇතිකරන අතරම පුද්ගලයන් හා දෙපාර්තමේන්තු වල වගකීම් සම්බන්ධීකරණය කිරීම
- පුද්ගලයන්ට වගවීමක් ඇති කරන අතරම කණ්ඩායම් වැඩ කිරීම පිළිබඳ තෘප්තියක් මෙන්ම බැඳීමක් ඇති කිරීම



දුර්වල අන්දමෙන් නිර්මාණය වූ සංවිධානය ව්‍යුහයක ඇති ගැටලු

- සේවකයින් උනන්දුව අඩුවීම
- වාර්තා කිරීමේ දාමය පිලිබඳ අවිනිශ්චිතතාවය
- සේවකයන් අතර ගැටුම් ඉහළ යාම
- ක්‍රියාකාරකම් අතර සම්බන්ධතා අවම වීම
- පාරිසරික වෙනස්වීම් වලට සෙමෙන් ප්‍රතිචාර දැක්වීම
- සම්පත් නාස්තිය

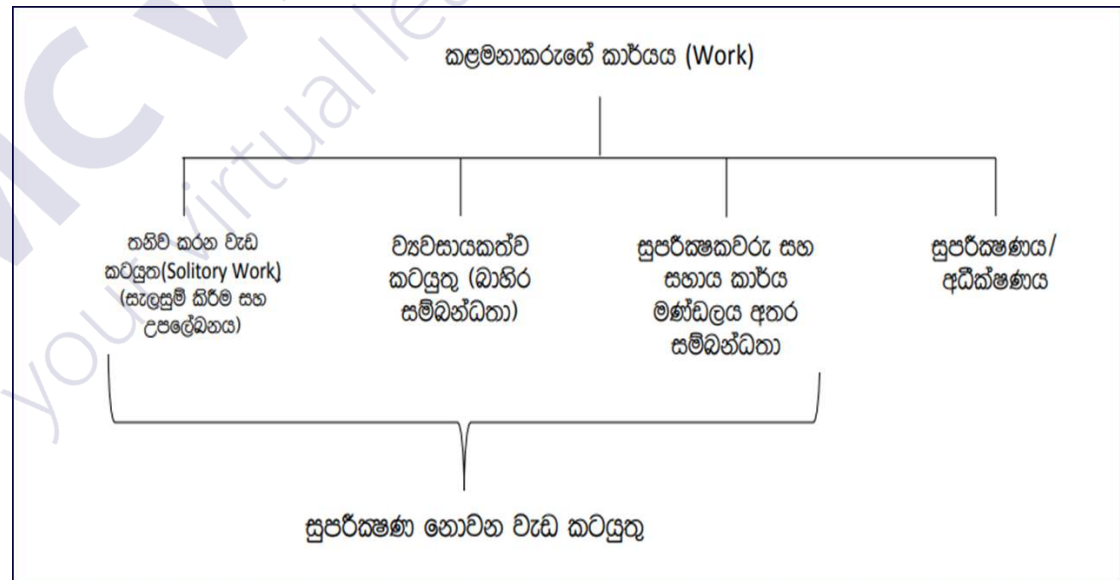


පාලන අවකාශය

එක් සුපරීක්ෂකවරයෙකුට සම්බන්ධතාව හැසිරීම හැකි සහායකයින් ගනන මින් අදහස් කෙරේ

පාලන අවකාශය පහත කරුණු මත රඳා පවතී

- කළමනාකරුවන්ගේ ධාරිතාවය හා බුද්ධි මට්ටම
- කළමනාකරු සේවකයන් පිළිබඳ ඇති විශ්වාසය
- සේවකයන්ගේ බුද්ධි මට්ටම
- රැකියාවේ ස්වභාවය



සංවිධාන ප්‍රතිව්‍යුහගතකරණය

- සංවිධාන ප්‍රතිව්‍යුහගතකරණය යනු ආයතනය පැතිකඩයකින් හෝ පැතිකඩයන් කිහිපයකින් ප්‍රතිනිර්මාණය කිරීමේ ක්‍රියාවලියයි
- ආයතනය වඩා තරගකාරී ස්ථානයක පිහිටුවීමේ, අහිතකර ආර්ථික තත්ත්වයන් යටතේ වුවද වෙළඳපොළ තුළ රැඳී සිටීමේ හෝ ආයතනය සම්පූර්ණයෙන්ම නව දිශාවකට යොමු වීමේ අවශ්‍යතාවයන් වැනි විවිධ කරුණු නිසා ආයතනයක් ප්‍රතිසංවිධානකරණ ක්‍රියාවලිය ක්‍රියාත්මක කරයි
- පැවති ව්‍යුහය භාවිතයෙන් ආයතනයක නිමැවුම් හා ආයතනයේ අපේක්ෂාවන් සවිලඳායි කළමනාකරණය කිරීම තවදුරටත් නොහැකි අවස්ථාවක සාමාන්‍යයෙන් ආයතනයක ප්‍රතිව්‍යුහගතකරණය අවශ්‍ය වේ



ප්‍රතිව්‍යුහගතකරණය බලපාන පැතිකඩයන්

සංවිධාන සංස්කෘතිය

සංවිධානයේ දුරාවලි හා වාර්තා මට්ටම් වල වෙනස්වීම් ආයතනය වැදගත් අංශයක් වන සංස්කෘතියට බලපෑම් කරයි

සංවිධානය මධ්‍යගතකරණය හා විමධ්‍යගතකරණය

උපායමාර්ග සඵලදායීව ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා ශ්‍රීතයන් හෝ සංවිධාන ඒකකයන් මධ්‍යගතකරණය හෝ විමධ්‍යගතකරණය කළ හැක. වාර්තා මට්ටම් හා දුරාවලිය වෙනස් වීම අනුව තීරණ ගැනීමේ ස්වභාවය ද මෙහිදී වෙනස් වේ

මානව සම්පත් ප්‍රතිපත්තිවල වෙනස් වීම්

සමාගමේ වෙනස්වීම් වලට අනුකූලවීම සඳහා මානව සම්පත් ප්‍රතිපත්තිද වෙනස් විය යුතුය. මෙහිදී වෙනස්වීම් කළමනාකරණය සඵලදායීව යොදා ගැනීම ඉතා වැදගත් වේ



පුහුණුවීම් හා ප්‍රතිස්ථාපනය

කාර්යමණ්ඩල පුහුණුව පිළිබඳව දැනුවත් කිරීම හා ඒ පිළිබඳව සන්නිවේදනය කිරීම තුළින් වෙනස්වන පරිසරයට වඩා හොඳින් මුහුණදීම සඳහා ව්‍යාපාර මනා ලෙස හැසිරවීමේ හැකියාව මෙන්ම ඉඩ ලබා දිය යුතුය

ගෙවීම් ව්‍යුහය තාර්කිකකරණය

සේවකයින්ට ගෙවීම් සිදුවීමේදී අභ්‍යන්තර හා බාහිර පරිසරයේ සමානත්වය ඇතිවන පරිද්දෙන් ව්‍යුහය වෙනස් කළ යුතු වේ.



සංවිධාන ප්‍රතිව්‍යුහගතකරණයේ අවශ්‍යතාව පෙන්නුම්කරණ ලක්ෂණ

- ශ්‍රම බලකා ඵලදායිතාවය වෙනස් නොවන විට හෝ දුර්වල වන විට
- සංවිධානයේ සමහරක් අංශ සඳහා සැලකිය යුතු තරමේ සේවක මණ්ඩලයක් අවශ්‍යතාවයට වඩා සිටින විට
- තාක්ෂණය සහ/හෝ නවෝත්පාදන ක්‍රියාවලිය තුළින් කාර්යය ප්‍රවේශයේ සහ නිෂ්පාදන ප්‍රවේශයේ වෙනස්කම් සිදුකිරීම අවශ්‍ය වන විට
- සැලකිය යුතු ලෙස කාර්ය මණ්ඩල ඉහල යෑම හෝ අවම විමක් අපේක්ෂා කරන විට
- සේවකයින්ගේ මානසික ශක්තිය පහලයන විට
- සේවක රඳවා ගැනීම හා ශ්‍රම පිරිවැටුම සැලකිය යුතු මට්ටමේ ගැටළුවක් වන විට.

ප්‍රතිව්‍යුහගතකරණයේ වාසි

➤ අවම පිරිවැය

ප්‍රතිව්‍යුහගතකරණය ව්‍යාපාරයේ ප්‍රමාණය කුඩා කිරීමට හේතු වන්නේ නම් මෙහෙයුම් පිරිවැය අඩු වේ.

➤ වඩා හොඳ උපායමාර්ග සැකසීම හා ක්‍රියාත්මක කිරීම

සාමාන්‍යයෙන් ප්‍රතිව්‍යුහගතකරණය කරනු ලබන්නේ සඵලදායී හා වඩා හොඳ සැලසුම් ක්‍රියාත්මක කිරීමකට පහසුකම් සැපයීම සඳහාය

➤ ඉහල පාරිභෝගික තෘප්තිය

නමැතිලී හා පලල්/ පැනලි ව්‍යුහ පාරිභෝගික අවශ්‍යතා කෙරෙහි සංවේදී වන අතර පාරිභෝගිකයන් කෙරෙහි වැඩි නැඹුරුවක් දක්වයි.

➤ නව භාණ්ඩ හා සේවා සඳහා ඉතා වේගවත් ලෙස ඉදිරිපත් කිරීම

➤ බාධාවන් අවම කිරීම තුළින් ඉහල ඵලදායිතාව හා ලාභදායිත්වය අත්කරගත හැකි වීම

ප්‍රතිව්‍යුහගතකරණයේ අවාසි

➤ සේවක අවිනිශ්චිතතාව

ප්‍රතිව්‍යුහගතකරණය හරහා ගොඩනගනු ලබන නව ක්‍රියාවලි සුරක්ෂිතතාවයට කොතරම් දුරට බලපායිද යන්න පිළිබඳව බියක් හා පුදුමයක් ඇති කරවයි දක්ෂ සේවකයින් නව රැකියා අවස්ථා පවා සොයාගැනීමට ඉඩ තිබේ

➤ ආයෝජකයින්ගේ ප්‍රතිචාර

සමාගමේ ප්‍රමාණය මූල්‍ය හා මූලාශ්‍රයන් මත පදනම්ව ආයෝජකයින් විසින් සාමාන්‍යමය ප්‍රතිචාර දැක්විය හැකිය

➤ වත්කම් අහිමිවීම

ප්‍රතිව්‍යුහගතකරණය හේතුවෙන් සමාගමේ ප්‍රමාණයෙන් කුඩා කිරීමක් ශ්‍රමබලකාය, පහසුකම් හා නිශ්පාදන පෙළ අඩුකිරීමක් සිදුවේ. මෙය සමාගමක සිටින අත්දැකීම් හා නිපුණතා සහිත සේවකයන් අහිමි වීමටත්, එම සේවකයන් සතුව සමාගමේ විශේෂ ව්‍යාපෘති සඳහා ඇති දැනුමක් අහිමි වීමට හේතු වේ

➤ සමාගම සම්බන්ධ මහජන ප්‍රතිරූපය පහල යෑම

සමාගම් ප්‍රතිව්‍යුහගතකරණයේදී සමාගම සම්බන්ද මහජන ප්‍රතිරූපය වෙනස් වෙයි ප්‍රතිව්‍යුහගතකරණයේදී සමාගමේ අනාගතය පිළිබඳව ප්‍රශ්න මතු කරවයි.

ප්‍රතිව්‍යුහගතකරණ උපායමාර්ග

ප්‍රමාණය අඩු කිරීම (Downsizing)

සංවිධානයේ කාර්යක්ෂමතාවය වැඩිකිරීම සඳහා ශ්‍රම බලකාය අඩුකිරීම වැඩි අවම කිරීම හා පද්ධති ඉවත් කිරීම සිදු කළ හැක

කළමනාකරණ ස්ථරයන් ඉවත් කිරීම (De-layering)

මෙය සාම්ප්‍රදායික පිරමීඩ ව්‍යුහය පලල් /පැතලි සංවිධාන ව්‍යුහයක් බවට පත්කිරීමට හේතුවේ. ඉහල ගෙවීම් කරන විධායක මට්ටමේ මෙන්ම ඉහල ස්ථරයන් වල සේවයේ නියුතු කාර්යමණ්ඩලය ඉවත් කිරීමයි

දෙපාර්තමේන්තුකරණ පදනම වෙනස් කිරීම

මෙම උපාය මාර්ගය මගින් පරිසරය හා සංවිධානයේ උපායමාර්ගවලට ගැලපෙන සේ දෙපාර්තමේන්තු පදනම වෙනස් කරයි





සිරස්ගතකරණය (Verticalization)

මෙය නූතන ප්‍රතිව්‍යුහගතකරණ ප්‍රවණතාවයකි. මෙම ප්‍රතිව්‍යුහගතකරණය මගින් ව්‍යාපාර වලට යම් ක්ෂේත්‍රයකට අදාල නිෂ්පාදන හා සේවා වඩාත් සුදුසු ආකාරයට සකස් කිරීමට අවකාශය සලසයි

අඵතකරණය (Virtualization)

තාක්ෂණය යාවත්කාලීන කරවීම හා මිනිසුන් රහිත ආයතන හා කාර්යාල පිහිටුවීම

කණ්ඩායම් ව්‍යුහය (Team based structuring)

මෙම උපායමාර්ගය පුද්ගලයින්ට වගකීම් පැවරීමට වඩා කණ්ඩායමකට වගකීම පැවරීමෙන් රැකියා භූමිකා වෙනස් කිරීම හා සම්බන්ධ වේ



ව්‍යාපාර ක්‍රියාවලි ප්‍රතිඉංජිනේරුකරණය (Business process Reengineering)

ආයතනයක් තුළ වැඩ ප්‍රවාහ සහ ව්‍යාපාර ක්‍රියාවලීන් විශ්ලේෂණය කිරීම සහ සැලසුම් කිරීම කෙරෙහි අවධානය යොමු කිරීමයි

පාරිභෝගික සේවය වැඩිදියුණු කිරීම, මෙහෙයුම් පිරිවැය අඩු කිරීම සහ ලෝක මට්ටමේ තරගකරුවන් බවට පත්වීම සඳහා ආයතන තම කාර්යයන් කරන්නේ කෙසේද යන්න පිළිබඳව මූලික වශයෙන් නැවත සිතා බැලීමට ආයතනවලට උපකාර කිරීම BPR හි අරමුණයි

පිරිවැය, ගුණත්වය, සේවා හා වේගය යන සංකීර්ණ මෙන්ම නූතන කාර්ය සාධන මිනුම් වල සැලකිය යුතු වර්ධනයක් ඇතිකර ගැනීම සඳහා ව්‍යාපාරික ක්‍රියාවලීන් පිළිබඳව මූලික වශයෙන් නැවත සිතා බැලීම හා ඒවා ප්‍රතිනිර්මාණයයි

(Hammer and Champy,1993)

ව්‍යාපාර ප්‍රතිඉංජිනේරුකරණයේ ලක්ෂණ

- රැකියා කිහිපයක් එකට එක්කිරීම
- තීරණ ගැනීම සේවකයන්ගේ රැකියාවේ කොටසක් බවට පත්වීම (සේවක සවිබල ගැන්වීම්)
- ක්‍රියාවලියේ අදියරය ස්වභාවික පිලිවෙලකට සිදු කිරීම හා කාර්ය කිහිපයක් එකවර ඉටු කිරීම
- කාර්යය වඩාත්ම ගැලපෙන අවස්ථාවේදී ඉටු කිරීම
- අගය එකතු නොකරන කාර්යයන් අවම කිරීම පාලනය කිරීම හා පරීක්ෂාවන් සිදුකිරීම
- එක් සම්බන්ධතා ඒකකයක් පාරිභෝගිකයන්ට ලබාදීම
- මෙහෙයුම් කටයුතු වලදී මධ්‍යගතකරණයේ හා විමධ්‍යගතකරණයේ සම්මිශ්‍රණයක් භාවිතා කිරීම

ව්‍යාපාර ප්‍රතිඉංජිනේරුකරණයේ වාසි

- මෙය පාරිභෝගික අවශ්‍යතා වටා කේන්ද්‍රගත වී ඇති අතර ව්‍යාපාරයට ඇති අවධානය නිවැරදිව ලබා දීමට උපකාරී වීම
- සංවිධානයට පිරිවැය වාසි ලබාදෙන අතර ව්‍යාපාරයේ තරගකාරී තත්වය නගා සිටුවීමට සහාය වීම
- අනවශ්‍ය ක්‍රියාකාරකම් ඉවත් කිරීමෙන් සංවිධානයේ සංකීර්ණත්වය අඩු කිරීමට මෙය උපකාරී වීම
- ක්‍රියාව සිදුවන්නේ කෙසේද ක්‍රියාවලිය දියුණු කල හැක්කේ කෙසේද වැනි ප්‍රධාන ප්‍රශ්න විමසීම මගින් මෙහෙයුම් ක්‍රියාවලියේ දිගුකාලීන උපයෝජන දිරිමත් කරවීමට මෙය උපකාරී වීම
- සමස්ත ක්‍රියාවලියටම අවධානය යොමු කරමින් මුළු සංවිධානයටම බලපාන පරිදි ක්‍රියාකාරකම් ගොඩනැගීම සහ පුහුණු කිරීම සිදු වීම



ව්‍යාපාර ප්‍රතිඉංජිනේරුකරණයේ අවාසි

- විය රැකියා සඳහා සැබෑ තර්ජනයක් ලෙස දැකිය හැකිය.
- ක්‍රියාවලි ප්‍රතිනිර්මාණය කිරීමේ අදහස වචනානුසාරයෙන් තේරුම් ගැනීමට පහසු වුවද, විය ප්‍රායෝගිකව ක්‍රියාත්මක කිරීම ඉතා අපහසුය
- ව්‍යාපාර ක්‍රියාවලි ප්‍රතිනිර්මාණය (BPR) සමාගමක මූල්‍ය වත්කම් පමණක් නොව කාලය හා මානව සම්පත් ද වැය කරයි
- ව්‍යාපාර ක්‍රියාවලිය නැවත සකස් කිරීම සෑම ව්‍යාපාරයකටම නොගැලපේ. සෑම ව්‍යාපාරයකම ප්‍රමාණය, සම්පත් සහ අවශ්‍යතා වෙනස් වේ
- BPR සාමාන්‍යයෙන් විශාල සංවිධානවලට ප්‍රතිලාභ ලබා දෙයි
- ආයතනයක පොදු ඉලක්කයක් සමග BPR පෙළඟැස්වීම දුෂ්කර විය හැකිය. ව්‍යාපාරයකට බොහෝ ප්‍රමුඛතා තිබිය හැකි අතර ක්‍රියාවලි වෙනස ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා ව්‍යාපාරයේ වඩාත් සුදුසු කොටස තෝරා ගැනීම ගැටළු සහගත විය හැකිය.
- සමාගම පද්ධතියක නිශ්චිත බාධකයක් සමග කටයුතු කරන විට, තවත් බාධකයක් වර්ධනය වේ, එබැවින් සියලු ක්‍රියාකාරකම්වල ප්‍රශස්ථ මට්ටමක් ලබා ගැනීම දුෂ්කර වන අතර සමහර විට විය කළ නොහැකි ය.

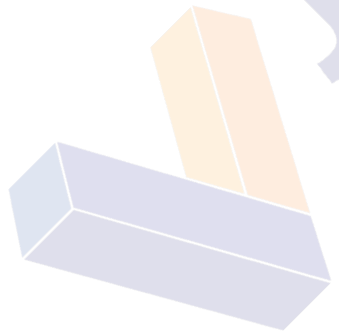
සංවිධාන ව්‍යුහය සහ සංවිධාන උපාය මාර්ග අතර සබඳතාව

- සංවිධානයක උපාය මාර්ග යනු සමස්ත ව්‍යාපාරය සඳහා වන එහි සැලැස්ම වන අතර එමගින් සංවිධානය එහි ප්‍රධාන සම්පත් භාවිතා කරන්නේ කෙසේද යන්න අර්ථ දක්වයි
- අනෙක් අතට සංවිධානයක ව්‍යුහය යනු සංවිධානයේ කාර්යයන් , අධිකාරිය සහ සම්පත් බෙදී ඇති ආකාරය වන අතර සංවිධානයේ අරමුණු කාර්යක්ෂමව හා ඵලදායී ලෙස සාක්ෂාත් කර ගැනීම සඳහා ඒකාබද්ධව යොදා ඇති ආකාරයයි
- එබැවින් , සංවිධාන ව්‍යුහය යනු ආයතනයක අභ්‍යන්තර සැකැස්මයි
- නොවිසේ නම් , ආයතනික ව්‍යුහයක් යනු සමාගමක් සිය ධුරාවලිය ගැන සිතන ආකාරය , කාර්ය මණ්ඩලයට කාර්යයන් පැවරීම සහ පොදු ඉලක්කයක් සපුරා ගැනීම සඳහා එහි ශ්‍රම බලකාය සහයෝගයෙන් වැඩ කරන බව සහතික කිරීම සඳහා භාවිතා කරන යෙදුමකි
- ආයතනික උපාය මාර්ග ඵලදායී ලෙස ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා සංවිධාන උපාය මාර්ග හා ව්‍යුහයක් අතර නිසි ගැළපීමක් තිබිය යුතුය .





- ව්‍යුහයක් යනු සංවිධානයක් සැකසී ඇති සියලුම පුද්ගලයින්, තනතුරු, ක්‍රියාපටිපාටි, ක්‍රියාවලි, සංස්කෘතිය, තාක්ෂණය සහ අදාළ අංගයන්හි එකතුවකි
- සියලුම කොටස් සහ ක්‍රියාවලීන් එකට ක්‍රියා කලයුතු ආකාරය එමගින් අර්ථ දැක්වයි
- මෙම ව්‍යුහය , සංවිධානයේ මෙහෙවර හා අරමුණු සාක්ෂාත් කර ගැනීම සඳහා වූ උපායමාර්ග සමග මුළුමනින්ම ඒකාබද්ධ විය යුතුය
- සංවිධානයක් සිය උපාය මාර්ගය වෙනස් කරන්නේ නම් , නව උපාය මාර්ගයට සහාය වීම සඳහා එහි ව්‍යුහය වෙනස් කළ යුතුය



JMC vLearning
"your virtual learning partner"



සංවිධාන ව්‍යුහය නිර්මාණයට බලපාන අවස්ථානුකූල සාධක

උපායමාර්ග

සංවිධාන ව්‍යුහය උපායමාර්ග ක්‍රියාත්මක කිරීම මගින් පරමාර්ථ ලගාකර ගැනීම සඳහා ක්‍රියාත්මක වන බැවින් උපායමාර්ග වෙනස් වන විට ව්‍යුහයද වෙනස් විය යුතු වේ

පරිසරය

තීරණ ගැනීම කෙරෙහි පරිසරය බලපායි විශේෂයෙන්ම අවිනිශ්චිත හා පුරෝකථනය කල නොහැකි පරිසරයන් සංවිධානයක තීරණ ගැනීමට බාධා ඇති කරයි

එසේම සංවිධානයක සවිලදායී ක්‍රියාකාරීත්වය සඳහා ස්ථාවර හෝ පුරෝකථනය කල හැකි පරිසරයක් සෘජු බලපෑමක් ඇති කරයි

වේගයෙන් වෙනස්වන ස්ථාවර නොවන පරිසරයක් හා අඩු පුරෝකථන හැකියාවක් ඇති විම සංවිධාන වෙත අවශ්‍යතා දෙකක් ඇතිකරයි.

1, සංවිධානයකට වෙනස්වීම් වලට අනුගත විය හැකි විය යුතු වීම හා ඒ සඳහා නමැස්මක් ලික්විය හා ප්‍රතිචාර දැක්වීමේ අවශ්‍යතාවය තිබීම.

2. දෙපාර්තමේන්තු අතර වඩා හොඳ සම්බන්ධීකරණයක් සංවිධානයකට අවශ්‍ය වීම

සංවිධානයේ ප්‍රමාණය

සංවිධානයක වැඩ කරන සේවා යෝජකයන් සංඛ්‍යාව තුළින් ශ්‍රම විභජනය, නීති රෙගුලාසි, කාර්යචල අඟයීම හා ක්‍රියාපටිපාටි අනුව විශාල සංවිධාන කුඩා සංවිධාන වලින් ව්‍යුහාත්මකව වෙනස් වන බව නිරීක්ෂණය කල හැකි සාධකයකි.

සංවිධානයේ වයස

කාලයත් සමග සංවිධානයක් මිනිසුන් මෙන්ම සංවිධානයද ජීවන චක්‍රයේ පියවරයන් අනුව උපත, තරුණවිය, මැදිවිය හා පරිනත විය ලෙස පරිණාමනය වේ

මුල් පියවරේදී සංවිධානය නීති රෙගුලාසි වලින් තොරව ව්‍යවසායකයා විසින් අවිධිමත්ව නිර්මාණය කරයි

තාක්ෂණය

සෑම සංවිධානයකම සම්පත් නිමැවුම් බවට පරවරනය කිරීමේදී යම් ආකාරයක තාක්ෂණයක් භාවිතා කරයි. තාක්ෂණයට යෙදවුම් නිමැවුම් බවට පත්කරන දැනුම, යන්ත්‍ර, වැඩ ක්‍රියාපටිපාටි හා අමුද්‍රව්‍ය ආදිය ඇතුලත් වේ. භාණ්ඩ නිෂ්පාදනය සඳහා භාවිතා කරනු ලබන තාක්ෂණය අනුව නිෂ්පාදන පද්ධතියක් සඳහා අදාල වන සංවිධාන වර්ගය තීරණය කරයි.

අතීත අත්දැකීම් හා හිමිකාරීත්ව රටා

පසුගිය විභාග ප්‍රශ්න

2023 - ජූලි විභාගය

04 වන ප්‍රශ්නය

විවිධ වූ වෙබ් අඩවි (web platforms) සහ වෙනත් විකල්ප ශිල්ප ක්‍රම මගින් රටවල් සහ සංවිධානයන් මාර්ගගතව සම්බන්ධ වී ඇති නවීන ගෝලීය ආර්ථිකය මගින් සම්ප්‍රදායික සංවිධාන ව්‍යුහයන් අභියෝගයට ලක්කර ඇත. මෙමගින් ආයතනවලට තම මෙහෙයුම් කටයුතු සහ අලෙවිකරණ කටයුතු ඇතුළුව ව්‍යාපාරික කටයුතුවල විශේෂභාවය වෙනත් රටවල් සහ කලාප අතර, පුළුල් කර ගැනීමට හැකියාව ලැබී ඇත.

මඔබ විසින් කළ යුතු දෑ:

- (a) **සංවිධාන ව්‍යුහයක් නිර්මාණය කිරීමේදී බලපාන අවස්ථානුකූල සාධක තුනක්(03) සඳහන් කරන්න.** (ලකුණු 03)
- (b) හෝටලයක, මෙහෙයුම් කළමනාකරණ ක්‍රියාවලියක පහත සඳහන් පුර්ව සැලසුම්කරණ (pre-planning) ක්‍රියාකාරකම් සඳහා උදාහරණයක් බැගින් **සඳහන් කරන්න:**
- | | |
|----------------------------|-----------------------------------|
| (i) සැපයුම් දාම කළමනාකරණය. | (ii) ධාරිතා සැලසුම්කරණය. |
| (iii) පිරිසක සැලසුම්කරණය. | (iv) තත්ත්ව කළමනාකරණය. (ලකුණු 04) |
- (c) “ගුට්තදාම තාක්ෂණය” (Blockchain Technology) භාවිතයෙන් ව්‍යාපාර මෙහෙයුම්වලට අතිවන වාසි තුනක්(03) **සඳහන් කරන්න.** (ලකුණු 03)
(මුළු ලකුණු 10)

පසුගිය විභාග ප්‍රශ්න

2023 - ජනවාරි විභාගය

1.5 පහත සඳහන් ඒවා අතුරින්, සංවිධානමය නිර්මාණයකට (design) බලපාන සාධකයන් වන්නේ කුමක් ද?

- (1) සංවිධානයේ ප්‍රමාණය (size).
- (2) උපායමාර්ගය.
- (3) තාක්ෂණය.
- (4) ඉහත සඳහන් සියල්ලම.

1.6 (විශේෂඥ බලය / නිත්‍යානුකූල බලය), සංවිධාන මූරාවලියේ පුද්ගලයෙකුට හිමි තනතුර මත පදනම් වේ.

1.8 (අධිකාරීත්වය / වගකීම) යනුවෙන් අදහස් වන්නේ එකඟ වූ අපේක්ෂිත කාර්යසාධනයට අදාළ වගකීම ගැනීම සහ ඒ කෙරෙහි ඇති බැඳීමයි.

1.15 ව්‍යාපාර ක්‍රියාවලි ප්‍රති-ඉංජිනේරුකරණයේ (Business Process Re-engineering) ප්‍රධාන ලක්ෂණ දෙකක්(02) සඳහන් කරන්න.

2023 - ජනවාරි විභාගය

04 වන ප්‍රශ්නය

ශ්‍රී ලංකාවේ නැවත වසංගතය සහ ඉන්ධන අර්බුදය, සංවිධානවලට එහි සංවිධාන ව්‍යුහය සහ උපායමාර්ග පිළිබඳ නැවත සිතා බැලීමට සහ ප්‍රතිනිර්මාණය කිරීමට මග පෑදුණි. මෙම වෙනස රැඩිකල් (radical) වන අතර, කළමනාකරුවන්ට මවුන්ගේ කාර්යභාරය පිළිබඳව නැවත සිතා බැලීමට අවශ්‍ය වනු ඇත.

මෙම විසින් කළ යුතු දෑ:

- (a) සංවිධානයක ශ්‍රිතීය ව්‍යුහයේ (functional structure) පවතින අඩුපාඩු දෙකක්(02) සඳහන් කරන්න. (ලකුණු 02)
- (b) සංවිධාන ව්‍යුහය සහ උපායමාර්ග අතර ඇති සම්බන්ධතාවය පැහැදිලි කරන්න. (ලකුණු 04)
- (c) ශ්‍රී ලංකාවේ අද පවතින තත්ත්වය තුළ මෙහෙයුම් කළමනාකරණයේ කාර්යභාරයන් (roles) දෙකක්(02) පැහැදිලි කරන්න. (ලකුණු 04)
(මුළු ලකුණු 10)



පසුගිය විභාග ප්‍රශ්න

2022 - ජූලි විභාගය

1.3 පහත සඳහන් ඒවා අතුරින්, සඵලදායී ලෙස අධිකාරී බලය පැවරීමට ඇති බාධාවක් නොවන්නේ කුමක් ද?

- (1) තරඟකාරීත්වයට පවතින බිය.
- (2) වඩා හොඳ සම්බන්ධීකරණය.
- (3) සහායකයින් යටත් කර ගැනීමට ඇති කැමැත්ත.
- (4) මෙහෙයවීමට ඇති හැකියාවේ මිදුනම.

1.6 (අධිකාරීත්වය / වහන්ස) යනු පුද්ගලයෙකුට තම සහායකයින්ට විධාන දීමට ඇති නෛතික අයිතිය වේ.



2022 - ජූලි විභාගය

03 වන ප්‍රශ්නය

සීමාසහිත ABC සමාගමේ ප්‍රධාන විධායක නිලධාරියා විසින් තම සමාගම ප්‍රතිව්‍යුහගත කළ යුතු බවට හදිසි තීරණයක් ගෙන ඇත. මෙම තීරණය ගැනීමට හේතු වූයේ ආයතනයේ වසර 10 ක සැවර්ධන සැලැස්ම සමඟ ඇතිවන අනාගත තරඟකාරීත්වයට මුහුණ දීමටයි. කෙසේවුවද, මෙය කණ්ඩායම් තීරණයක් නොවන බැවින් සමහර කළමනාකරුවන් මෙම තීරණයට විරුද්ධ වූහ.

මඔබ විසින් කළ යුතු දෑ:

- (a) සීමාසහිත ABC සමාගමේ ප්‍රධාන විධායක නිලධාරියාට ක්‍රියාත්මක කළ හැකිව තිබූ විවිධ කණ්ඩායම් තීරණ ගැනීමේ ක්‍රම දෙකක්(02) ලැයිස්තුගත කරන්න. (ලකුණු 02)
- (b) සමාගමේ තීරණ ගැනීමේදී තොරතුරු වැදගත් වන ආකාර තුනක්(03) පැහැදිලි කරන්න. (ලකුණු 06)
- (c) ව්‍යාපාර ක්‍රියාවලි ප්‍රතිකැපීරෙක්ටර්කරණයේ [Business Process Reengineering (BPR)] වාසි දෙකක්(02) හඳුනා දක්වන්න. (ලකුණු 02)
(මුළු ලකුණු 10)

පසුගිය විභාග ප්‍රශ්න

2022 - ජනවාරි විභාගය

1.11 සංවිධාන ව්‍යුහයන් වර්ග දෙකක්(02) ලැයිස්තුගත කරන්න.

2021 - ජූලි විභාගය

1.6 (සැලසුම්කරණය / සංවිධානකරණය) සහ භාර්යා අරමුභ වන්නේ වැඩ ඉතා කුඩා ඒකකවලට බෙදා වෙන් කිරීමෙන්ය.



පසුගිය විභාග ප්‍රශ්න

2021 - ජූලි විභාගය

02 වන ප්‍රශ්නය

සංවිධානයක ව්‍යුහය එහි අරමුණු සාක්ෂාත් කරගැනීම සඳහා මෙහෙයුම් සිදුවිය යුතු ආකාරය පිලිබඳව විස්තර කරයි. එමඟින් ව්‍යාපාරයට තම ව්‍යාපාර මෙහෙයුම් සැලසුම් කිරීම, සංවිධානය කිරීම සහ පාලනය කිරීම සඳහා උපකාරී වේ. තිරණ ගැනීමේ ක්‍රියාවලියේදී භෞරතුරු ගලායන ආකාරය ද එමඟින් නිර්වචනය කෙරේ. සංවිධානමය ව්‍යුහයක් තුළ කළමනාකරුවන් විසින් අධිකාරිය සහ වගකීම් පැවරිය යුතු වේ.

මඔ විසින් කළ යුතු දෑ:

- (a) අධිකාරීත්වය සහ වගකීම අතර ඇති වෙනස්කම් දෙකක්(02) සඳහන් කරන්න. (ලකුණු 02)
- (b) සංවිධානකරණ ක්‍රියාවලියේ ඇතුළත් ප්‍රධාන පියවරයන් (steps) සඳහන් කරන්න. (ලකුණු 04)
- (c) කළමනාකරුවෙකුට තිරණ ගැනීම වැදගත් වන්නේ ඇයිද යන්නට හේතු දෙකක්(02) පැහැදිලි කරන්න. (ලකුණු 04)
(මුළු ලකුණු 10)

*Thank
you*



JMC vLearning
"your virtual learning partner"

