සියලු ම හිමිකම් ඇවිරිණි.

ශ්‍රී ලංකා ගණකාධිකරණ ශිල්පීය ආයතනය

AA2 විභාගය - 2016 ජූලි

(AA26) ව්‍යාපාර කළමනාකරණය හා උපායමාර්ග

(Business Management and Strategy)

2016-07-17
පස්වරු
[1.45 – 5.00]

පිටු ගණන : 06
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 පරීක්ෂා ලැයිස්තුව*** *අමුණා ඇත. වාස්තවික පරීක්ෂණ ප්‍රශ්න හැර අන් සෑම ප්‍රශ්නයක්ම කළ යුතු ක්‍රියාවකින් යුක්ත වේ. කළ යුතු ක්‍රියා පරීක්ෂා 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)

අනිවාර්ය ප්‍රශ්න දහය (10) කි.

(මුළු ලකුණු 20)

01 වන ප්‍රශ්නය

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

1.1 අධිකාරිත්වයේ මට්ටම (Level of Authority) අනුව, කළමනාකරුවන් වර්ගීකරණය කළ හැකි වන්නේ:

(1) අලෙවි කළමනාකරුවන්, මූල්‍ය කළමනාකරුවන් සහ මෙහෙයුම් කළමනාකරුවන් ලෙසයි.

(2) රේඛීය කළමනාකරුවන් සහ මාණ්ඩලික කළමනාකරුවන් ලෙසයි.

(3) පහළ මට්ටමේ කළමනාකරුවන්, මධ්‍යම මට්ටමේ කළමනාකරුවන් සහ ඉහළ මට්ටමේ කළමනාකරුවන් ලෙසයි.

(4) ආංශික කළමනාකරුවන් සහ ඉහළ මට්ටමේ කළමනාකරුවන් ලෙසයි.

1.2 පහත සඳහන් ඒවා අතුරෙන් සංවිධාන ක්‍රියාවලියට (process of organizing) ඇතුලත් **නොවන්නේ** කුමක් ද?

(1) සේවකයින්ව ආකර්ශනය කළ හැකි පරිදි වේතන (remuneration) පැකේජයක් නිර්මාණය කිරීම.

(2) දෙපාර්තමේන්තුකරණය (Departmentalization).

(3) රාජකාරි පැවරීම.

(4) වාර්තාකිරීමේ සම්බන්ධතා (reporting relationships) ස්ථාපිත කිරීම.

1.3 පහත සඳහන් ඒවා අතුරෙන් හෙන්රි ෆෙයෝල් (Henri Fayol) විසින් හඳුන්වා දෙනු ලැබූ කළමනාකරණයේ පොදු මූලධර්මයක් වන්නේ කුමක් ද?

(1) ශ්‍රම විභජනය (Division of work).

(2) මධ්‍යගතකරණය (Centralization).

(3) අණ දීමේ ඒකීයතාවය (Unity of command).

(4) ඉහත සඳහන් සියල්ලම.

1.4 පහත සඳහන් ඒවා අතුරෙන්, සඵලදායි ලෙස සැලසුම් කරන ලද සංවිධාන ව්‍යුහයක ප්‍රතිඵලයක් (consequence) වන්නේ කුමක් ද?

(1) සේවකයන්ගේ චිත්ත ධෛර්ය (low morale) අඩුවීම.

(2) වෙනස්වීම් වලට අනුගත වීම.

(3) ක්‍රියාකාරකම් අතර සම්බන්ධීකරණය අවම වීම.

(4) වාර්තා කිරීමේ දාමයන් පිළිබඳ අවිනිශ්චිතතාව (uncertainty about reporting lines).

1.5 පහත සඳහන් ඒවා අතුරෙන් වෙනස්වීමට බාධා ඇතිකරන මූලාශ්‍රයක් (source of resistance to change) වන්නේ කුමක් ද?

(1) වෙනසෙහි ස්වභාවය පිළිබඳ අවබෝධය අඩුවීම.

(2) වෙනසෙහි ප්‍රතිඵල පුද්ගලයන්ගේ පෞද්ගලික වාසි වලට තර්ජනයක් යැයි ඔවුන් විශ්වාස කිරීම.

(3) වෙනසකට මුලපුරන්නන් සහ ඔවුන්ගේ අභිප්‍රායන් කෙරෙහි ඇති විශ්වාසය අඩු වීම.

(4) ඉහත සඳහන් සියල්ලම.

ප්‍රශ්න අංක 1.6 සිට 1.10 දක්වා හිස්තැන් පිරවීම සඳහා වරහන් තුළ දී ඇති උත්තර දෙක අතුරින් වඩාත් නිවැරදි උත්තරය තෝරා ගන්න. තෝරාගත් උත්තරය ප්‍රශ්න අංකය සමග, ඔබේ උත්තර පොතේ ලියන්න.

1.6 පරිගණක භාවිතය තුළින් විවිධ ගණිතමය, සංඛ්‍යානමය සහ විශ්ලේෂණාත්මක ශිල්ප ක්‍රම කළමනාකරණය සඳහා යොදා ගැනීමේ කළමනාකරණ ප්‍රවේශය ……………………… *[ප්‍රමාණාත්මක (Quantitative) ප්‍රවේශය / චර්යාත්මක (Behavioural) ප්‍රවේශය] ලෙස හැඳින්වේ.*

1.7 ……………………… *[උපාය මාර්ගය (Strategy) / අරමුණ (Goal)]* යනු සංවිධානයක දිගු කාලීන දිශානතිය සහ විෂය ක්ෂේත්‍රය (direction and the scope) වේ.

1.8 ……………………… *[නීත්‍යානුකූල බලය (Legitimate power) / විශේෂඥ බලය (Expert power)]* කිසියම් පුද්ගලයෙකු විසින් සංවිධානයක ධූරාවලියේ දරනු ලබන තනතුර මත පදනම් වේ.

1.9 ……………………… *[අධිකාරිය (Authority) / වගවීම (Accountability)] යනු කිසියම් පුද්ගලයෙකුට ඔහුගේ රාජකාරිමය වගකීම් කාර්යසාධන ප්‍රමිතියට අනුව ඉටුකිරීම සඳහා ඇති බැඳීමයි.*

1.10 ……………………… *[විවිධාංගීකරණ උපාය මාර්ගය (Diversification Strategy) / ඒකාග්‍රතා උපාය මාර්ගය (Concentration Strategy)]* යනු, සම්බන්ධිත හෝ සම්බන්ධිත නොවන අලුත් ව්‍යාපාර දක්වා ව්‍යාපාරය පුළුල් කිරීම මගින් වර්ධනය ළඟාකර ගැනීමට ආයතන යොදාගනු ලබන උපාය මාර්ගයකි.

(එකකට ලකුණු 02 බැගින්, මුළු ලකුණු 20)

A කොටසෙහි අවසානය

B කොටස

අනිවාර්ය ප්‍රශ්න පහ (05) කි.

(මුළු ලකුණු 25)

02 වන ප්‍රශ්නය

"තම සේවකයන් කාර්යක්ෂම සහ සඵලදායී (efficient and effective) වන බව සංවිධානයක් විසින් තහවුරු කරගත් විට ඵලදායිතාවයේ (productivity) ඉහළ යාමක් දැකිය හැකි වනු ඇත."

සංවිධානයක ඵලදායිතාවය වැඩි දියුණු කිරීම සඳහා කාර්යක්ෂමතාවය සහ සඵලදායකත්වය උපකාර වන්නේ කෙසේදැයි **පැහැදිලි කරන්න**. (ලකුණු 05)

03 වන ප්‍රශ්නය

"කළමනාකරුවෙකුට ඉලක්ක සපුරා ගැනීම සඳහා තමා වෙත පැවරෙන කාර්යයන් සියල්ල තනිවම ඉටු කළ නොහැකි බැවින්, ඔහු අධිකාරිත්වය පවරනු ලබයි. කෙසේවෙතත්, කළමනාකරුගේ පාර්ශවයෙන් මෙන්ම සේවකයාගේ පාර්ශවයෙන්ද අධිකාරිත්වය පැවරීම (delegation of authority) සම්බන්ධයෙන් බාධක පවතී."

කළමනාකරුවෙකුගේ පාර්ශවයෙන් අධිකාරිත්වය පැවරීම සම්බන්ධයෙන් පවත්නා බාධක පහක්(05) **සඳහන් කරන්න**.

(ලකුණු 05)

04 වන ප්‍රශ්නය

"සන්නිවේදනය යනු පුද්ගලයන් දෙදෙනෙකු හෝ වැඩි දෙනෙකු විසින් තොරතුරු හුවමාරු කරගැනීමේ සහ අවබෝධ කරගැනීමේ ක්‍රියාවලියයි."

සංවිධානයක් තුළ සන්නිවේදනයේ ඇති වැදගත්කම **පැහැදිලි කරන්න**. (ලකුණු 05)

05 වන ප්‍රශ්නය

"සංවිධානයක් ලාභ උපරිම කිරීම කෙරෙහි පමණක් අවධානය යොමු නොකළ යුතු අතර සමාජමය වගකීම් ඉටු කිරීම කෙරෙහි ද යොමුවිය යුතු බව සමාජ වගකීම් (social responsibilities) මඟින් යෝජනා කෙරේ."

සංවිධානයක් සමාජමය වගකීම් කෙරෙහි නැඹුරු වීමෙන් ලබා ගත හැකි වාසි පහක්(05) **සඳහන් කරන්න**. (ලකුණු 05)

06 වන ප්‍රශ්නය

"සංවිධානයක වටිනාකම් දාමය (Value Chain) මඟින් ගනුදෙනුකරුවන්ගේ වටිනාකම් නිර්මාණය කරනු ලබන ප්‍රාථමික කාර්යයන් (primary activities) සහ සම්බන්ධිත ආධාරක කාර්යයන් (related support activities) හඳුනා ගනු ලැබේ."

මයිකල් පෝටර් (Michael Porter) විසින් හඳුන්වාදෙන ලද වටිනාකම් දාම ආකෘතියේ (Value Chain Model) ප්‍රාථමික කාර්යයන් **පැහැදිලි කරන්න**. (ලකුණු 05)

B කොටසෙහි අවසානය

C කොටස

අනිවාර්යය ප්‍රශ්න තුන (03) කි.

(මුළු ලකුණු 30)

07 වන ප්‍රශ්නය

ABC ෆුඩ්ස් යනු දේශීය වෙළෙඳපොළ වෙත රසකැවිලි නිෂ්පාදනය කිරීමේ ව්‍යාපාරයක නිරතව සිටින තනි පුද්ගල ව්‍යාපාරයකි. ලිඛිත නීති සහ රෙගුලාසි මත පදනම්ව සියලුම ව්‍යාපාරික මෙහෙයුම් කටයුතු සිදු කළ යුතුයැයි ව්‍යාපාරයේ අයිතිකරු විශ්වාස කරයි. තවද, පැහැදිලි සංවිධානමය ධූරාවලියක් (organizational hierarchy) පවත්වා ගනිමින් එක් එක් කාර්යය සඳහා රාජකාරි සහ වගකීම් පැහැදිලි ලෙස පැවරිය යුතු බව ද ඔහු විශ්වාස කරයි. කෙසේවෙතත්, වුවමනාවට වඩා රෙගුලාසි තිබීමේ හේතුවෙන් දැඩි ක්‍රියාපටිපාටි අනුගමනය කිරීමට සිදුව ඇති නිසාත් තීරණ ගැනීමේ ප්‍රමාදයන් සිදුවන නිසාත් බොහොමයක් සේවකයන් වර්තමාන කළමනාකරණ පරිචයන් කෙරෙහි නොසතුටට පත්ව තිබේ.

ඔබ විසින් කළ යුතු දෑ,

(a) **ABC ෆුඩ්ස්** හි අයිතිකරු විසින් ඔහුගේ ව්‍යාපාරික මෙහෙයුම් කළමනාකරණය කර ගැනීමේදී අනුගමනය කර ඇති කළමනාකරණ ප්‍රවේශය / න්‍යාය **හඳුනා දක්වන්න**.
(ඔබේ උත්තරය සාධාරණීකරණය කිරීම සඳහා කරුණු සඳහන් කරන්න) (ලකුණු 04)

(b) **ABC ෆුඩ්ස්** හි අනුගමනය කරනු ලබන වර්තමාන කළමනාකරණ ප්‍රවේශයේ වාසි සහ අවාසි **පැහැදිලි කරන්න.** (ලකුණු 06)

(මුළු ලකුණු 10)

08 වන ප්‍රශ්නය

"සැලසුම්කරණය සහ පාලනය යනු කළමනාකරණ ක්‍රියාවලියේ වෙන්වූ කාර්යයන් දෙකක් වන අතර, ඒවා එකිනෙකට ඉතා සම්බන්ධ වේ. සැලසුම්කරණය නොමැතිව පාලන ක්‍රියාකාරකම් පදනම් රහිත වන අතර, පාලනයක් නොමැතිව සැලසුම්කරණය අර්ථයක් නැති ව්‍යායාමයක් වනු ඇත."

ඔබ විසින් කළ යුතු දෑ,

(a) සැලසුම්කරණ ක්‍රියාවලියට අදාල වන අනුක්‍රමික පියවරයන් **සඳහන් කරන්න**. (ලකුණු 04)

(b) සංවිධානයක සැලසුම්කරණය සහ පාලනය අතර ඇති සම්බන්ධතාවය **පැහැදිලි කරන්න**. (ලකුණු 06)

(මුළු ලකුණු 10)

09 වන ප්‍රශ්නය

"සංවිධානයේ ඉතිහාසය, නිෂ්පාදිතය, වෙළෙඳපොළ, තාක්ෂණය, සේවක වර්ගය, කළමනාකරණ ශෛලිය සහ ජාතික සංස්කෘතිය යන මේවා සංවිධානයක සංස්කෘතිය කෙරෙහි බලපෑමක් සිදු කරනු ලබයි. සංස්කෘතික ජාලය (Cultural Web) යනු සංවිධානයේ සංස්කෘතිය දෙස බලනු ලබන සහ වෙනස් කරනු ලබන ප්‍රවේශයකි. එය සංස්කෘතික උපකල්පන සහ ක්‍රියා පරිචයන් අනාවරණය කිරීමෙහිලා උපකාරී වන අතර, එමගින් සංවිධානමය මූලිකාංග එක් එක් මූලිකාංගය සමග ද, උපායමාර්ගයන් සමග ද සම්බන්ධ කිරීමට උපකාරී වේ."

ඔබ විසින් කළ යුතු දෑ,

(a) සංස්කෘතික ජාලයේ මූලිකාංග හතරක්(04) **සඳහන් කරන්න**. (ලකුණු 04)

(b) උපායමාර්ග සහ සංස්කෘතිය අතර ඇති සම්බන්ධතාවය **පැහැදිලි කරන්න**. (ලකුණු 06)

(මුළු ලකුණු 10)

C කොටසෙහි අවසානය

<u>D කොටස</u>

අනිවාර්යය ප්‍රශ්නයකි.

(ලකුණු 25)

10 වන ප්‍රශ්නය

වෙළෙඳපොලේ සෑම කොටසකටම විවිධත්වයෙන් යුක්ත නිෂ්පාදිත ඉදිරිපත් කරමින් කාර්යාලයීය ලීබඩු වෙළෙඳපොලේ සැලකිය යුතු කොටසක් ලබාගෙන සිටින **සීමාසහිත ස්විස්ටෙක් හෝල්ඩින්ස් සමාගම** වර්ෂ 1980 සිට ශ්‍රී ලංකාවේ මෙහෙයුම් සිදු කරමින් සිටී. සමාගමේ ප්‍රධාන කොටස් හිමියා සහ ප්‍රධාන විධායක නිළධාරියා ද වන **දිසානායක මහතාගේ** අප්‍රතිහත ධෛර්යයේ සහ උත්සාහයේ ප්‍රතිඵලයක් වශයෙන් අවුරුදු කීපයක් තුළ විශාල වර්ධනයක් ළඟා කරගෙන තිබේ. දැනට, කර්මාන්තශාලාව සහ ප්‍රදර්ශනාගාර පරිශ්‍රයන් යන දෙකෙහිම, සේවකයෝ 480 දෙනෙක් වැඩ කරති. **ස්විස්ටෙක් සමාගම,** වර්තමානයේ ගුණාත්මකභාවයෙන් යුතු නිෂ්පාදිත සපයන්නෙකු ලෙස හොඳ කීර්තියක් අත්පත් කරගෙන ඇති ප්‍රමුඛ පෙළේ කාර්යාලයීය ලී බඩු නිෂ්පාදනය කරන සමාගමක් බවට පත්ව තිබේ.

සමාගම සැලකිය යුතු වර්ධනයක් ලබාගෙන තිබුණත්, මෙම කර්මාන්තයේ අළුතෙන් පිහිටුවන ලද ඇතැම් සමාගම් **ස්විස්ටෙක්** සමාගමට වඩා ඉහළ වර්ධන අනුපාතයක් ලබා ඇත. තවද, සමාගමේ වර්ධනයට බලපාන අනාගත බාධක මැඩ පැවැත්වීම සඳහා කළමනාකරණය විසින් අවධානය යොමුකළ යුතු ප්‍රශ්න කීපයක් ඇති බව පෙනී ගොස් තිබේ. විශේෂයෙන්ම කර්මාන්තශාලා සේවකයන්ගේ ඉවත්ව යාමේ අනුපාතය වැඩිවී ඇති අතර සමාගමේ වර්ෂ තුනකට (3) කට වඩා වැඩ කර අත්දැකීම් ලබා ඇති කර්මාන්තශාලා සේවකයන් සොයා ගැනීම ද දුෂ්කර වී ඇත. තවද, ඔවුන්ගෙන් බොහෝ දෙනෙකු කොන්ත්‍රාත් පදනම මත වැඩ කරනු ලබයි. එමනිසා, සේවකයන්ගේ කැපවීම සාපේක්ෂ වශයෙන් පහළ මට්ටමක පවතී. මෙම තත්ත්වයේ ප්‍රතිඵලයක් වශයෙන්, නිසි වෙලාවට ඇණවුම් බාරදීමට සමාගමට නොහැකි වී තිබෙන අතර, නිෂ්පාදිත වල දෝෂ නිසා හෝ පිළිවිතර (specifications) සමඟ නොගැළපීම නිසා හෝ ඇතැම් ඇණවුම් ආපසු හරවා එවා ඇත.

මෙම තත්ත්වය, ප්‍රධාන විධායක නිළධාරියාගේ නායකත්ව ශෛලිය සමග සෘජුවම සම්බන්ධ වේ. ඔහු ව්‍යාපාරය කුඩා පරිමාණයෙන් ආරම්භ කළ අතර, මෑත අවුරුදු කීහිපය වන තුරුම ව්‍යාපාරයේ සියලුම මෙහෙයුම් කටයුතු ඔහු පුද්ගලිකවම සිදු කරන ලදී. විවිධ ව්‍යාපාරික කාර්යයන් සඳහා නිපුණතා ඇති කළමනාකරුවන් සිටින නමුදු සෑම මෙහෙයුම් කාර්යයටම ඔහු සෘජුවම සම්බන්ධ වේ. තවද, නිෂ්පාදන ඉලක්කයන් ගැන පමණක් ඔහු කල්පනා කරන අතර සේවකයන් ඉල්ලුම් කරන පරිදි නිවාඩු ලබා ගැනීමට ද ඉඩ නොදේ. සියලුම වැටුප් සහ දීමනා, ප්‍රධාන විධායක නිළධාරියා විසින්ම සේවකයන්ගේ කාර්යසාධනය මත පදනම්ව තීරණය කරනු ලබයි. සංවිධානය සංවර්ධනය කිරීම සඳහා සේවකයන් දැඩි පරිශ්‍රමයකින් වැඩ කළ යුතුය යන්න ඔහු සැමවිටම විශ්වාස කළ අතර, සේවකයන්ගේ යම් යම් පුද්ගලික ප්‍රශ්න ව්‍යාපාරයට වැදගත් නොවන ඒවා සේ ඔහු විසින් සළකනු ලැබිය.

වර්තමාන තරගකාරීත්වයට මුහුණදීමට **ස්විස්ටෙක් සමාගමට** නොහැකි බව **දිසානායක මහතා** හඳුනාගෙන ඇති අතර, ගැටළු හඳුනාගෙන දැනට සිටින සේවකයින් අභිප්‍රේරණය කිරීම තුළින් ඔවුන්ව සමාගමේ රඳවාගෙන ඔවුන්ගේ කැපවීම වැඩිකිරීම සඳහා ක්ෂණිකව ක්‍රියා කිරීමේ අවශ්‍යතාවක් පවතින බව අවබෝධ කරගෙන තිබේ. මේ අරමුණ ඉටුකර ගැනීම සඳහා ඔහු විසින් කළමනාකරණ උපදේශන සමාගමකට සමාගමේ වර්තමාන තත්ත්වය පිළිබඳව පරිපූර්ණ විශ්ලේෂණයක් සිදුකොට ශක්‍ය විසඳුම් (viable solutions) ඉදිරිපත් කරන ලෙසට ආරාධනා කර ඇත.

ඔබ විසින් කළ යුතු දෑ,

(a) **සීමාසහිත ස්විස්ටෙක් හෝල්ඩින්ස් සමාගමේ** දැනට පවත්නා ගැටළු විසඳීම සඳහා තර්කානුකූලව ප්‍රශ්න විසඳීමේ ක්‍රියාවලියක (Rational Problem Solving Process) ඇතුලත් විය හැකි පියවර **සඳහන් කරන්න**. (ලකුණු 06)

(b) (i) යෝග්‍ය නායකත්ව ආකෘතියක් මත පදනම්ව **දිසානායක මහතාගේ** නායකත්ව ශෛලිය **විමසන්න**. (ලකුණු 04)

(ii) වර්තමාන තත්ත්වයට මුහුණදෙමින් පවත්නා ප්‍රශ්න විසඳීමට **දිසානායක මහතා** සඳහා යෝග්‍ය නායකත්ව ශෛලියක් **හඳුනාගන්න**. (ලකුණු 04)

(iii) සංවිධානයක් සඳහා හොඳ නායකත්වයක් වැදගත් වන්නේ ඇයිදැයි යන්නට හේතු දෙකක්(02) **පැහැදිලි කරන්න**. (ලකුණු 04)

(c) **සීමාසහිත ස්විස්ටෙක් හෝල්ඩින්ස් සමාගමේ** සේවකයන් අභිප්‍රේරණය කිරීම සඳහා මැස්ලෝගේ අවශ්‍යතා ධූරාවලි න්‍යාය (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) යොදාගත හැක්කේ කෙසේදැයි **විමසන්න**. (ලකුණු 07)

(මුළු ලකුණු 25)

D කොටසෙහි අවසානය

කළ යුතු ක්‍රියා පරීක්ෂා ලැයිස්තුව

දැනුම් ක්‍රියාවලිය	ක්‍රියා ලැයිස්තුව	ක්‍රියා නිර්වචන
01 මට්ටම **අවබෝධය** වැදගත් තොරතුරු ආවර්ජනය සහ පැහැදිලි කිරීම.	**නිර්වචනය කරන්න**	ස්වභාවය, විෂය පථය හෝ තේරුම නිශ්චිතව ප්‍රකාශ කිරීම.
	අඳින්න	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 අදාල 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 පරික්ෂා කිරීම.
	පැහැදිලි කරන්න	අදාල කරුණු සවිස්තරාත්මකව දැක්වීම.
	අර්ථකතනය කරන්න	අවබෝධයට පහසු සුපුරුදු පද මගින් අර්ථය ඉදිරිපත් කිරීම.
	හඳුනාගන්න	සෙවීමෙන් හෝ ප්‍රයත්න දැරීමෙන් නිගමනයකට එළඹීම.
	සටහන් කරන්න	අදාල කරුණු විස්තරාත්මකව සටහන් කිරීම.
	සාරාංශගත කරන්න	කරුණු වශයෙන් හෝ සංඛ්‍යා වශයෙන් ප්‍රධාන කරුණු කෙටියෙන් දැක්වීම.

දැනුම් ක්‍රියාවලිය	ක්‍රියා ලැයිස්තුව	ක්‍රියා නිර්වචන
02 මට්ටම **භාවිතය** 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, අනුපිළිවෙල අනුව දක්වන්න.
	සසඳන්න	තවත් දෙයක් සමග සංගත වේදැයි බැලීම.
	විසඳන්න	ගණනය කිරීම හා / හෝ පැහැදිලි කිරීම් හරහා විසඳුම් සෙවීම.

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