



ශ්‍රී ලංකා ගණකාධිකරණ ශිල්පීය ආයතනය

අදියර II විභාගය - 2022 ජනවාරි

(204) ව්‍යාපාර කළමනාකරණය

(Business Management)

2022-03-20

පස්වරු

[01.45 – 05.00]

- අයදුම්කරුවන්ට උපදෙස් (අවධානයෙන් කියවිය යුතුය):

- (1) දී ඇති කාලය : කියවීම සඳහා - විනාඩි 15 යි.
උත්තර ලිවීම සඳහා - පැය 03 යි.

පිටු ගණන : 06
ප්‍රශ්න ගණන: 07

- (2) සියලුම ප්‍රශ්නවලට 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)

(මුළු ලකුණු 25)

01 වන ප්‍රශ්නය

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

1.1 රොබට් එල්. කාට්ස් (Robert L. Katz) ට අනුව, පහත සඳහන් ඒවා අතුරින් මධ්‍ය සහ පහළ මට්ටමේ කළමනාකරුවන් සමඟ සසඳන විට ඉහළ මට්ටමේ කළමනාකරුවන් සඳහා අතිශයින්ම අවශ්‍ය වන කළමනාකරණ කුසලතාවයක් වන්නේ කුමක් ද?

- (1) කාල කළමනාකරණ කුසලතා. (2) මානව කුසලතා.
- (3) තාක්ෂණික කුසලතා. (4) සංකල්පනාත්මක කුසලතා.

1.2 පහත සඳහන් ඒවා අතුරින්, හොඳ තොරතුරු ලක්ෂණයක් (feature) තොවන්නේ කුමක් ද?

- (1) අදාළ බව. (2) පිරිවැය සපුරාලිය බව.
- (3) සංකීර්ණ බව. (4) සම්පූර්ණ බව.

1.3 පහත සඳහන් ඒවා අතුරින්, මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ [Human Resource Management (HRM)] ප්‍රතිලාභ තීරණය කරනු ලබන බාහිර නිර්ණායකයක් වන්නේ කුමක් ද?

- (1) රුකියාවේ වටිනාකම. (2) සංවිධානයේ දීමනා ප්‍රතිපත්තිය.
- (3) ජීවන වියදම. (4) සේව්‍යෝජකයාගේ ගෙවීමේ හැකියාව.

1.4 පහත සඳහන් ඒවා අතුරින්, ද්විත්ව සාධක න්‍යායයේ (Two-Factor motivation theory) ස්වස්ථතා සාධක (hygiene factor) සඳහා උදාහරණයක් වන්නේ කුමක් ද?

- (1) වෘත්තීය දියුණුව. (2) සේවා කොන්දේසි. (3) පිළිගැනීම. (4) අභියෝගාත්මක වැඩ.

1.5 "කළමනාකරණය" ට අදාළව පහත සඳහන් ප්‍රකාශ සලකා බලන්න:

- (a) එය සම්පත් කාර්යක්ෂමව භාවිත කිරීමෙන් සංවිධානමය පරමාර්ථ සපුරාදායී ලෙස ළඟාකර ගැනීමට උපකාරී කරයි.
- (b) එය සම්පත් නාස්තිය අවම කර පිරිවැය අඩු කරනු ලබයි.
- (c) එය හොඳ සංවිධානමය ව්‍යුහයක් නිර්මාණය කරගැනීමට උපකාරී වේ.

ඉහත සඳහන් ඒවායින්, "කළමනාකරණයේ" ප්‍රතිලාභ වනුයේ:

- (1) (a) සහ (b) පමණි. (2) (a) සහ (c) පමණි.
- (3) (b) සහ (c) පමණි. (4) ඉහත සඳහන් සියල්ලම.

(එකකට ලකුණු 02 බැගින්, ලකුණු 10)

අංක 1.6 සිට 1.10 දක්වා ප්‍රශ්නවල නිස්තැන් පිරවීම සඳහා වරහන් තුළ දී ඇති උත්තර දෙක අතුරින් නිවැරදි උත්තරය තෝරාගන්න. තෝරාගත් උත්තරය ප්‍රශ්න අංකය සමඟ, උත්තර පොතේ ලියන්න.

1.6 (කාර්යක්ෂමතාවය / ඵලදායීතාවය) යනු යම් නිශ්චිත කාලසීමාවකදී යෙදවුම් සහ නිමැවුම් අතර සම්බන්ධතාවය වේ.

1.7 (විකුණුම් / අලෙවිකරණ) සංකල්පයේදී, පාරිභෝගිකයන්ගේ අවශ්‍යතා සහ චූළමනා කෙරෙහි අවධානය යොමු කරමින් නිෂ්පාදිත විකුණනු ලබයි.

1.8 අවශ්‍යතා ධුරාවලි න්‍යායට අනුව, (සමාජ / ආන්ම පරිපූර්ණ) අවශ්‍යතා මගින් අපේක්ෂා කරන ජීවන රටාව, ජීවිත කාලය තුළ ඇති අභිලාශයන් වැනි දිගුකාලීන පෞද්ගලික අභිලාශයන් ඉටුකර ගනු ලබයි.

1.9 (දැක්ම / මෙහෙවර) ප්‍රකාශනයක් මගින් සංවිධානයක හෙට දිනය සහ අවසානයේදී ළඟාවිය යුතු තත්වය පිළිබඳව අවධානය යොමු කරනු ලබයි.

1.10 (නාක්ෂණික දියුණුව / සේවා), පෝටර්ගේ වටිනාකම් දාමයේ (Porter's Value Chain) ප්‍රාථමික ක්‍රියාකාරකමකි. (එකකට ලකුණු 01 බැගින්, ලකුණු 05)

අංක 1.11 සිට 1.15 දක්වා ඇති ප්‍රශ්නවලට කෙටි උත්තර, ප්‍රශ්න අංක ද සමඟ, ඔබේ උත්තර පොතේ ලියන්න.

1.11 සංවිධාන ව්‍යුහයන් වර්ග දෙකක්(02) ලැයිස්තුගත කරන්න.

1.12 අලෙවි කළමනාකරණය යනුවෙන් අදහස් කරන්නේ කුමක්දැයි කෙටියෙන් පැහැදිලි කරන්න.

1.13 අභ්‍යන්තරයෙන් සේවකයින් බඳවා ගැනීමේ ප්‍රතිපත්තියක ඇති අවාසි දෙකක්(02) සඳහන් කරන්න.

1.14 අලෙවිකරණයේදී භාවිත කරන මිලකරණ ක්‍රම (pricing methods) දෙකක්(02) ලැයිස්තුගත කරන්න.

1.15 උපායමාර්ගික පාලනය සහ මෙහෙයුම් පාලනය අතර ඇති වෙනස්කම් දෙකක්(02) සඳහන් කරන්න.

(එකකට ලකුණු 02 බැගින්, ලකුණු 10)

(මුළු ලකුණු 25)

B කොටස
(මුළු ලකුණු 50)

02 වන ප්‍රශ්නය

සැලසුම්කරණය, කළමනාකරණයේ පළමු සහ වැදගත්ම කාර්යය වේ. එය කළමනාකරණයේ සෑම මට්ටමකදීම අවශ්‍ය වේ. තවද, එය සංවිධානය වශයෙන් තාර්කික තීරණ ගැනීමට ද සහාය වේ. එවැනි තීරණ ගැනීමේදී, සවිස්තරාත්මක විශ්ලේෂණයක් සිදුකිරීමට සහ තාර්කික නිගමනවලට එළඹීම සඳහා කළමනාකරුවන්ට විශ්වාසදායක සහ නිවැරදි තොරතුරු අවශ්‍ය වේ.

මඔ විසින් කළ යුතු දෑ:

- (a) සැලසුම්කරණ ක්‍රියාවලියේ පියවරයන් (steps) සඳහන් කරන්න. (ලකුණු 04)
- (b) සැලසුම්කරණයට ඇති බාධක (barriers) දෙකක්(02) පැහැදිලි කරන්න. (ලකුණු 04)
- (c) තීරණ ගැනීමේදී කළමනාකරුවන් විසින් සලකා බැලිය යුතු කොන්දේසි / තත්ත්වයන් (conditions) දෙකක්(02) සඳහන් කරන්න. (ලකුණු 02)
(මුළු ලකුණු 10)

03 වන ප්‍රශ්නය

වර්තමානයේදී සංවිධානයක් කළමනාකරණය කිරීම වඩාත් අභියෝගාත්මක කාර්යයකි. රටතුළ පවත්නා ආර්ථික සහ දේශපාලන තත්ත්වය මෙන්ම ලෝක ආර්ථිකයේ අස්ථාවරත්වය හේතුකොටගෙන වෙළෙඳපොළ ඉතා ගතික (dynamic) වී ඇත. වෙනස්වන වෙළෙඳපොළ තත්ත්වයන්ට අනුවර්තනය වීමට කළමනාකරුවන්ට හැකිවිය යුතු අතර, ප්‍රමාණවත් පාලනය සමඟ ව්‍යාපාරය අපේක්ෂා කළ පරිදි ක්‍රියාත්මක වේද යන්න ඇගයීමට ඔවුන්ට හැකිවිය යුතුය.

මඔ විසින් කළ යුතු දෑ:

- (a) වර්තමානයේදී ශ්‍රී ලංකාව තුළ කළමනාකරුවන් මුහුණදෙන අභියෝග දෙකක්(02) පැහැදිලි කරන්න. (ලකුණු 04)
- (b) ජපන් කළමනාකරණ ශෛලිය සහ සම්ප්‍රදායික (බටහිර) කළමනාකරණ ශෛලිය අතර ඇති වෙනස්කම් දෙකක්(02) හඳුනා දක්වන්න. (ලකුණු 02)
- (c) සංවිධානයකට පාලනය වැදගත් වන්නේ ඇයිදැයි යන්නට හේතු දෙකක්(02) පැහැදිලි කරන්න. (ලකුණු 04)
(මුළු ලකුණු 10)

04 වන ප්‍රශ්නය

වෙළෙඳපොළ ඉල්ලුම නිරන්තරයෙන් සපුරාලීම සඳහා නිෂ්පාදන අංශයේ නිෂ්පාදන ක්‍රියාවලිය අඛණ්ඩව අධීක්ෂණය කළ යුතුය. නිෂ්පාදන අංශයේ දී පමණක් නොව, සේවා අංශයේදී ව්‍යාපාරයක් එහි සාර්ථකත්වය කරා යොමු කිරීමට මෙහෙයුම් කළමනාකරණය ඉතා වැදගත් කාර්යභාරයන් ඉටු කරනු ලබයි. කොවිඩ්-19 (COVID-19) වසංගතය සමඟ සේවා අංශයේ මෙහෙයුම් කළමනාකරණයේ කාර්යභාරය වඩාත් අභියෝගාත්මක වී ඇත. ව්‍යාපාර සංවිධානය මෙහෙයුම් සිදුකරන අංශය නොසලකා, ව්‍යාපාර ක්‍රියාවලියන්හි සම්ප්‍රදායිකත්වය සහ කාර්යක්ෂමතාවය පවත්වා ගැනීම සඳහා මෙහෙයුම් කළමනාකරණය උපකාරී වේ.

මඔ විසින් කළ යුතු දෑ:

- (a) මෙහෙයුම් කළමනාකරණය සම්බන්ධයෙන් සේවා අංශයේ මෙහෙයුම් සිදුකරන සංවිධානයක් මුහුණ දෙන දුෂ්කරතා තුනක්(03) පැහැදිලි කරන්න. (ලකුණු 06)
- (b) වඩා හොඳ වටිනාකමක් එකතුකිරීම සඳහා සේවා අංශයේ මෙහෙයුම් කළමනාකරණය මගින් අනුගමනය කළ හැකි උපායමාර්ග (strategies) හතරක්(04) සඳහන් කරන්න. (ලකුණු 04)
(මුළු ලකුණු 10)

05 වන ප්‍රශ්නය

මානව සම්පත් කළමනාකරණය [Human Resource Management (HRM)], සමාගමක මානව පැතිකඩ ඒකාබද්ධ කිරීම අරමුණු ඇතිව දිගුකාලීන උපායමාර්ගයක් ලෙස කටයුතු කරයි. සංවිධානයක සුමට ක්‍රියාකාරීත්වය මූලික වශයෙන් රඳා පවතින්නේ එහි මානව සම්පත්වල ශක්තිය සහ අරමුණු ලගා කරගැනීම සඳහා මානව සම්පත් කළමනාකරණය කරන ආකාරය අනුව වේ. ආයතනයක් තුළ මානව සම්පත් සපුරායී ලෙස හාවිත කිරීමේදී වාචික සහ ලිඛිත සන්නිවේදන ක්‍රමයන් බහුල වශයෙන් භාවිත කෙරේ.

මබ විසින් කළ යුතු දෑ:

- (a) සංවිධානයකට අනුස්ථාපනය (induction) වැදගත් මානව සම්පත් කළමනාකරණ කාර්යයක් ලෙස සැලකීමට හේතු හතරක්(04) සඳහන් කරන්න. (ලකුණු 04)
- (b) ආයතනයකට සපුරායී සන්නිවේදනය වැදගත් වන්නේ ඇයිදැයි යන්නට හේතු තුනක්(03) පැහැදිලි කරන්න. (ලකුණු 06)
(මුළු ලකුණු 10)

06 වන ප්‍රශ්නය

කොවිඩ්-19 (COVID-19) වසංගත තත්ත්වය, සංවිධානයන්ට ඔවුන්ගේ සංවිධානය උපායමාර්ග පිළිබඳව නැවත සිතා බැලීමට සහ නැවත සැලසුම් කිරීමට අවස්ථාවක් උදාකර දී ඇත. මෙය විප්ලවීය වෙනසක් වන අතර, කළමනාකරුවන් ඔවුන්ගේ කාර්යභාරය පිළිබඳව නැවත සිතා බැලිය යුතු අතර, ඔවුන් නායකයන් බවට පත්වීම අවශ්‍ය වේ.

මබ විසින් කළ යුතු දෑ:

- (a) පරිවර්තනීය නායකත්වයේ (transformational leadership) මූලිකාංග / අංග තුනක්(03) සඳහන් කරන්න. (ලකුණු 03)
- (b) වෙනසේ ස්වභාවය අනුව වෙනස්කම් වර්ග දෙකක්(02) පැහැදිලි කරන්න. (ලකුණු 03)
- (c) සංවිධානයක උපායමාර්ගයට බලපෑම් කරනු ලබන අභ්‍යන්තර සාධක දෙකක්(02) පැහැදිලි කරන්න. (ලකුණු 04)
(මුළු ලකුණු 10)

C කොටස

(මුළු ලකුණු 25)

07 වන ප්‍රශ්නය

ඇතිනා යනු වසර 20 කට වඩා වැඩි කාලයක් කොළඹ කලාපයේ ක්‍රියාත්මක වන ප්‍රමුඛතම සහ විශාලතම පෞද්ගලික අධ්‍යාපන ආයතනයකි. **ඇතිනා** විසින් සුවපහසු අධ්‍යාපන වාතාවරණයක්, දියුණු තාක්ෂණයන් සහ වෙනත් අගය එකතු කළ සේවාවන් ඒකාබද්ධ කරමින් ශ්‍රී ලංකාවේ පෞද්ගලික අධ්‍යාපනය ප්‍රතිනිර්මාණය කිරීම මඟින් සිය කිර්තිනාමය ගොඩනඟාගෙන ඇත.

කොවිඩ්-19 (COVID-19) වසංගත තත්ත්වයට පෙර, **ඇතිනා** හි ප්‍රධාන ගොඩනැගිල්ලේ සිසුන් 7,500 කට වැඩි පිරිසකට එකවර පහසුකම් සැලසු ඇතර, එහි මහනුවර සහ ගාල්ල ශාඛා සමඟින් සිසුන් 15,000 කට අධික පිරිසකට පහසුකම් සැපයීමට එයට හැකි විය. **ඇතිනා** හි ඉගැන්වීම් කටයුතු සිදුකිරීමට අනුසුක්තව සිටින උසස් මට්ටමේ සම්පත් දායකයින් මෙම ආයතනය ශ්‍රී ලංකාවේ ප්‍රමුඛතම අධ්‍යාපන ආයතනයක් බවට පත්කිරීමට මග පාදා ඇත.

ආයතනයේ නිර්මාතෘවරයා මෙහි සාර්ථකත්වයට බලපෑ ප්‍රධානතම හේතුවක් විය. ඔහු මෙම ආයතනයට අවශ්‍ය නායකත්වය සපයමින් ආයතනයේ පුර්ණකාලීන පරිපාලක ලෙස ඔහු කටයුතු කරනු ලබයි. ආයතනයට තවමත් විධිමත් මානව සම්පත් කළමනාකරණ දෙපාර්තමේන්තුවක් නොමැති අතර, සියලුම බඳවා ගැනීමේ තීරණ ගනු ලබන්නේ එහි නිර්මාතෘ විසිනි.

පසුගිය වසර 20 තුළ, **ඇතිනා** හට නිසි අලෙවිකරණ සැලැස්මක් නොතිබුණි. නමුත් කොවිඩ්-19 (COVID-19) වසංගතය තුළ, ඔවුන්ගේ වෙළෙඳපොළ කොටස එලෙසින්ම පවත්වා ගැනීමට හැකිවන පරිදි එම ආයතනය ඩිජිටල් අලෙවිකරණ ක්‍රියාකාරකම් සිදුකිරීමට සැලසුම් කරමින් සිටී.

මබ විසින් කළ යුතු දෑ:

- (a) ව්‍යාපාර සංවිධානයක සාර්ථකත්වය ළඟාකර ගැනීම සඳහා නායකයෙකු විසින් ඉටුකළ යුතු වැදගත් කාර්යයන් තුනක්(03) පැහැදිලි කරන්න. (ලකුණු 06)
- (b) **ඇතිනා** වැනි අධ්‍යාපනික ආයතනයකට ඩිජිටල් අලෙවිකරණයේ ඇති වාසි දෙකක්(02) සහ අවාසි දෙකක්(02) පැහැදිලි කරන්න. (ලකුණු 08)
- (c) නිසි මානව සම්පත් සැලසුම්කරණයක් [Human Resource Planning (Man Power Planning)] මඟින් **ඇතිනා** ට ළඟා කරගත හැකි අරමුණු හතරක්(04) සඳහන් කරන්න. (ලකුණු 04)
- (d) වර්තමාන තත්ත්වය මත **ඇතිනා** වෙත වැරදි සේවකයෙකු තෝරාගැනීමේ තීරණයක් (a wrong selection decision) හේතුවෙන් ඇතිවන ප්‍රතිවිපාක තුනක්(03) සඳහන් කරන්න. (ලකුණු 03)
- (e) පෝටර්ගේ සාමාන්‍ය උපායමාර්ග (Porters' Generic Strategies) අනුව, පසු කොවිඩ්-19 (post COVID-19) වෙළෙඳපොළ තත්ත්වය තුළ **ඇතිනා** ට භාවිත කළ හැකි සුදුසුම උපායමාර්ගය පැහැදිලි කරන්න. (ලකුණු 04)

(මුළු ලකුණු 25)

කළ යුතු ක්‍රියා පටිපාටි ලැයිස්තුව

| නිපුණතා මට්ටම | විස්තරය | ක්‍රියා ලැයිස්තුව | ක්‍රියා නිර්වචනය |
|---------------|---------------------------------------|-------------------|--|
| දැනුම (1) | තොරතුරු සහ මූලික සංකල්ප ආවර්ජනය කිරීම | අදින්න | හැඩයක් හෝ රූපසටහනක් ගෙන හැර දැක්වීම. |
| | | සම්බන්ධ කරන්න | තාර්කික හෝ හේතු කාරක සම්බන්ධතාව තහවුරු කිරීම. |
| | | සඳහන් කරන්න | ස්ථිර ලෙස හෝ පැහැදිලිව ප්‍රකාශ කිරීම. |
| | | හඳුනා දක්වන්න | සැලකිලිමත්වීමෙන් පසුව හඳුනා ගැනීම, තහවුරු කිරීම හෝ තෝරා ගැනීම. |
| | | ලැයිස්තුගත කරන්න | විස්තර කිරීමකින් තොරව සම්බන්ධිත අයිතම ලිවීම. |

| නිපුණතා මට්ටම | විස්තරය | ක්‍රියා ලැයිස්තුව | ක්‍රියා නිර්වචනය |
|---------------|----------------------------------|-------------------|--|
| අවබෝධය (2) | අදහස් හා තොරතුරු පැහැදිලි කිරීම. | හඳුනාගන්න | අන්දැකීම් හෝ දැනුම භාවිතයෙන් වලංගු බව හෝ වෙනත් ආකාරයෙන් පෙන්වීම. |
| | | අර්ථකතනය කරන්න | වටහාගත හැකි හෝ හුරුපුරුදු පදවලට පරිවර්තනය කරන්න. |
| | | විස්තර කරන්න | ප්‍රධාන ලක්ෂණ ලියා සන්නිවේදනය කරන්න. |
| | | පැහැදිලි කරන්න | අදාළ කරුණු භාවිත කර පැහැදිලි විස්තරයක් කිරීම. |
| | | නිර්වචනය කරන්න | ස්වභාවය, විෂය පථය හෝ තේරුම නිශ්චිතව ප්‍රකාශ කිරීම. |

| නිපුණතා මට්ටම | විස්තරය | ක්‍රියා ලැයිස්තුව | ක්‍රියා නිර්වචනය |
|---------------|--|-------------------|--|
| භාවිතය (3) | අළුත් තත්වයන් තුළ දැනුම භාවිත කර ගැලපීම. | සසඳන්න | තවත් එකක් සමග අනුගත / අනුරූප කරන්න. |
| | | ප්‍රස්තාර දක්වන්න | ප්‍රස්තාර මගින් නියෝජනය කරන්න. |
| | | තක්සේරු කරන්න | වටිනාකම, ස්වභාවය, හැකියාව හෝ ගුණාත්මක බව තීරණය කරන්න. |
| | | විසඳන්න | ගණනය කිරීම හා / හෝ පැහැදිලි කිරීම් හරහා විසඳුම් සෙවීම. |
| | | පිළියෙල කරන්න | විශේෂ අරමුණ සඳහා යමක් කිරීම හෝ සූදානම් වීම. |
| | | ප්‍රදර්ශනය කරන්න | උදාහරණ සමග ඔප්පු කිරීම හෝ ප්‍රදර්ශනය කිරීම. |
| | | ගණනය කරන්න | ගණිතමය ගණනය කිරීම මගින් සොයා දැනගැනීම හෝ ගණන් ගැනීම. |
| | | භාවිත කරන්න | ප්‍රයෝගිකව භාවිතයේ යෙදෙන්න. |

| නිපුණතා මට්ටම | විස්තරය | ක්‍රියා ලැයිස්තුව | ක්‍රියා නිර්වචනය |
|---------------|--|----------------------|--|
| විශ්ලේෂණය (4) | අදහස් අතර සම්බන්ධතා ගොඩනගා ප්‍රශ්න විසඳීම. | සන්නිවේදනය කරන්න | තොරතුරු බෙදාහදා ගැනීම හෝ හුමාරු කර ගැනීම. |
| | | සැකිල්ලක් සේ දක්වන්න | සුවිශේෂී ලක්ෂණ සාරාංශ කොට දැක්වීම. |
| | | අසමානතා බලන්න | අසමානතා හෝ වෙනස්කම් සෙවීම පිණිස පරීක්ෂා කිරීම. |
| | | සමානකම් බලන්න | සමානකම් සොයාගැනීම පිණිස පරීක්ෂා කිරීම. |
| | | විමසන්න | තර්ක මගින් සවිස්තර ලෙස පරීක්ෂා කිරීම. |
| | | වෙනස්කොට දක්වන්න | යමක් තවෙකෙකින් වෙනස්කොට දක්වන දෑ හඳුනා ගැනීම. |
| | | විශ්ලේෂණය කරන්න | විසඳුම් හෝ ප්‍රතිඵලය තීරණය කිරීම පිණිස විස්තරාත්මකව පරීක්ෂා කරන්න. |