



### ශ්‍රී ලංකා ගණකාධිකරණ ශිල්පීය ආයතනය

අදියර II විභාගය - 2023 ජූලි

(204) ව්‍යාපාර කළමනාකරණය

(Business Management)

2023-08-20

පස්වරු

[01.45 – 05.00]

පිටු ගණන : 06

ප්‍රශ්න ගණන: 07

- අයදුම්කරුවන්ට උපදෙස් (අවධානයෙන් කියවිය යුතුය):

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

- (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 යම් නිශ්චිත කාලපරිච්ඡේදයකදී, යෙදවුම් සහ නිමැවුම් අතර සම්බන්ධතාවය වනුයේ:

- (1) සමලදායීතාවයයි. (2) කාර්යක්ෂමතාවයයි. (3) එලදායීතාවයයි. (4) කළමනාකරණයයි.

1.2 පහත සඳහන් ඒවා අතුරෙන්, සම්ප්‍රදායික (බටහිර) කළමනාකරණ ශෛලියේ ලක්ෂණයක් වන්නේ කුමක් ද?

- (1) පාරිභෝගික තෘප්තිය. (2) මානව ප්‍රමුඛතාවය.
- (3) එකතු කළ අගය වැඩි කිරීම. (4) කොටස්කරුවන්ගේ තෘප්තිය.

1.3 පහත සඳහන් ඒවා අතුරෙන්, හොඳ උපායමාර්ගයක ලක්ෂණයක් වන්නේ කුමක් ද?

- (1) නව්‍යතාවය. (2) බුද්ධිමත් බව.
- (3) පිරිවැය සමලදායීතාවය. (4) ඉහත සඳහන් සියල්ලම.

1.4 පහත සඳහන් ඒවා අතුරෙන්, හෙන්රි ෆෙයෝල්ගේ (Henry Fayol) සම්භාව්‍ය සංවිධාන න්‍යායේ ඇති කළමනාකරණ මූලධර්මයක් නොවන්නේ කුමක් ද?

- (1) විශේෂීකරණය. (2) මෙහෙයවීමේ ඒකීයතාවය.
- (3) මධ්‍යගතකරණය. (4) ශ්‍රම විභජනය (වැඩ බෙදීම).

1.5 සමස්ත තත්ව කළමනාකරණය [Total Quality Management (TQM)] සම්බන්ධයෙන් පහත සඳහන් ප්‍රකාශ ඔබ වෙත දී ඇත:

- (a) ඒකාබද්ධ පද්ධතිය, සමස්ත තත්ව කළමනාකරණයේ මූලධර්මයකි.
- (b) එය සමස්ත සංවිධාන කළමනාකරණයට ව්‍යුහාත්මක ප්‍රවේශයකි.
- (c) සමස්ත තත්ව කළමනාකරණය සඳහා අඛණ්ඩව වැඩිදියුණු කිරීම අවශ්‍ය නොවේ.

ඉහත සඳහන් ඒවායින්, සමස්ත තත්ව කළමනාකරණය සම්බන්ධයෙන් නිවැරදි ප්‍රකාශ වන්නේ:

- (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 හිස්තැන් පිරවීම සඳහා වරහන් තුළ දී ඇති උත්තර දෙක අතුරින් නිවැරදි උත්තරය තෝරාගන්න. තෝරාගත් උත්තරය ප්‍රශ්න අංකය සමඟ, උත්තර පොතේ ලියන්න.

1.6 ..... [කෙටිකාලීන සේවා නියුක්තිය (Short-term employment)] / [ධුරාවලිය (Hierarchy)] යනු නිලතනක්‍රමාදාය (bureaucracy) ලක්ෂණයකි.

1.7 ..... (තාක්ෂණික කුසලතා / සංකල්පනාත්මක කුසලතා) යනු විශේෂ කාර්යයක් ඉටුකිරීමට අවශ්‍ය හැකියාවන් සහ දැනුම වේ.

1.8 කළමනාකරණයේ කාර්යයක් වශයෙන්, ..... (සැලසුම්කරණය / මෙහෙයවීම) මගින් සංවිධානයක අනාගත දිනට නිර්ණය කරන අතර, අවිනිශ්චිතතාවය පිළිබඳ තර්ජනයන් අවම කරයි.

1.9 ..... (අලෙවිකරණ / නිෂ්පාදන) සංකල්පයේදී, පාරිභෝගිකයින්ගේ අවශ්‍යතා සහ චුච්ඡාන කෙරෙහි නැඹුරු වේ.

1.10 ..... [පරිවර්තනීය වෙනස (Transformational change) / වර්ධනය වන වෙනස (Incremental change)] යනු සංවිධානයේ ව්‍යුහය සහ ක්‍රියාවලීන් සම්පූර්ණයෙන්ම වෙනස් කරනු ලබන සංවිධානමය වෙනස සිදුවන ආකාරයකි. (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 “සන්නමක” යනුවෙන් අදහස් වන්නේ කුමක්දැයි යන්න කෙටියෙන් පැහැදිලි කරන්න.

1.12 සංවිධානයක රුකියා නිර්මාණය (job design) සඳහා භාවිත කරනු ලබන ශිල්පීය ක්‍රම දෙකක්(02) සඳහන් කරන්න.

1.13 සැපයුම් දාමයක ප්‍රධාන මූලිකාංග (key elements) දෙකක්(02) සඳහන් කරන්න.

1.14 හෙන්රි මින්ට්ස්බර්ග් (Henry Minitzberg) ට අනුව, කළමනාකරුවෙකු සඳහා අවශ්‍ය වන තොරතුරු භූමිකා (roles) දෙකක්(02) ලැයිස්තුගත කරන්න.

1.15 “අලෙවි කළමනාකරණය” (Marketing Management) යන්නෙන් අදහස් වන්නේ කුමක්දැයි යන්න පැහැදිලි කරන්න. (එකකට ලකුණු 02 බැගින්, ලකුණු 10) (මුළු ලකුණු 25)

**B කොටස**  
(මුළු ලකුණු 50)

**02 වන ප්‍රශ්නය**

වර්තමානයේදී, බුද්ධිගුණය ශ්‍රී ලංකාවේ බොහෝමයක් කර්මාන්තවල දැවෙන ප්‍රශ්නයක් බවට පත්වී ඇත. සේවකයින් ආකර්ශනය කර ගැනීම, රඳවා තබාගැනීම සහ අභිප්‍රේරණය කිරීම සංවිධානයක කළමනාකරුවන්ට අභියෝගාත්මක කාර්යයක් වී ඇත. ගතික ව්‍යාපාරික පරිසරය මගින් සංවිධානයක සාර්ථකත්වය ලොකරගැනීම පිණිස, අවිනිශ්චිත කළමනාකරණ ප්‍රවේශයන් අනුගමනය කිරීමට කළමනාකරුවන් පොළඹවනු ලැබේ.

**මබ විසින් කළ යුතු දෑ:**

- (a) ඒබ්‍රහම් මැස්ලෝ (Abraham Maslow) විසින් හඳුන්වා දුන් අවශ්‍යතා ධුරාවලිය, එක් එක් අවශ්‍යතා මට්ටම සඳහා සුදුසු උදාහරණ සහිතව පැහැදිලි කරන්න. (ලකුණු 06)
- (b) ඕනෑම සංවිධානයකට අභිප්‍රේරණය වැදගත් සාධකයක් වීමට හේතු දෙකක්(02) පැහැදිලි කරන්න. (ලකුණු 04)  
(මුළු ලකුණු 10)

**03 වන ප්‍රශ්නය**

කළමනාකරුවෙකු ලෙස මබගේ වෘත්තීය දියුණුව සඳහා, තාර්කික තීරණ ගැනීමට සහ අනාගතය දැකීමට හැකි කුසලතාවය ඉතා වැදගත් වේ. දක්ෂ කළමනාකරුවෙකු විසින් සංවිධානයේ පෙර සැලසුම් කළ ඉලක්ක කාර්යක්ෂමවත්, සපුරාදායී ලෙසත් සපුරාගැනීම සඳහා තම කණ්ඩායම මෙහෙයවනු ලබයි.

**මබ විසින් කළ යුතු දෑ:**

- (a) තාර්කික තීරණ ගැනීම අනුගමනය කිරීමේදී, කළමනාකරුවන් මුහුණදෙන බාධක (barriers) හතරක්(04) සඳහන් කරන්න. (ලකුණු 04)
- (b) නූතන නායකයෙකුගේ සාර්ථකත්වය තීරණය කරන විශිෂ්ඨ නායකත්ව සාධක හතරක්(04) පැහැදිලි කරන්න. (ලකුණු 06)  
(මුළු ලකුණු 10)

**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 විෂයපථය වෙනත් රටවල් සහ කලාප අතර, පුළුල් කර ගැනීමට හැකියාව ලැබී ඇත.

**මබ 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 පූර්ව සැලසුම්කරණ (pre-planning) ක්‍රියාකාරකම් සඳහා උදාහරණයක් බැගින් සඳහන් කරන්න:
  - (i) සැපයුම් දාම කළමනාකරණය. (ii) ධාරිතා සැලසුම්කරණය.
  - (iii) පිරිසිදු සැලසුම්කරණය. (iv) තත්ත්ව කළමනාකරණය. (ලකුණු 04)
- (c) “ගුටකදාම තාක්ෂණය” (Blockchain Technology) භාවිතයෙන් ව්‍යාපාර මෙහෙයුම්වලට අතිවන වාසි තුනක්(03) සඳහන් කරන්න. (ලකුණු 03)  
(මුළු ලකුණු 10)

## 05 වන ප්‍රශ්නය

විවිධ සේවක ශ්‍රම බලකායන් අතර, සන්නිවේදනය පවත්වාගෙන යාම ඕනෑම මානව සම්පත් කළමනාකරුවෙකුටම පොදු කාර්යයකි. සංවිධානමය ක්‍රියාවලීන් වෙත එක් එක් සේවකයාගෙන් ප්‍රශස්ත (optimum) දායකත්වය ලබාගැනීම සහතික කිරීම සඳහා, කළමනාකරුවන් විසින් සංවිධානය තුළ පවතින මානව සම්පත උපක්‍රමශීලීව පාලනය කළ යුතුය.

සීමාසහිත ABC සමාගම විසින් තම සේවකයින්ගේ පැමිණීම මෙතෙක් නිරීක්ෂණය කර නොමැති අතර, සේවකයන්ගෙන් ප්‍රශස්ථ දායකත්වයක් ලබාගැනීමේ පාලන ක්‍රමයක් ලෙස ඇඟිලි සලකුණු මත පදනම් වූ පැමිණීම නිරීක්ෂණය කිරීමේ යන්ත්‍රණයක් (attendance monitoring mechanism) හඳුන්වාදීමට සූදානම් වේ.

**මබ විසින් කළ යුතු දෑ:**

- (a) ව්‍යාපාර සංවිධානයකට පහළට ගලායන සන්නිවේදනයක් (downward communication) අවශ්‍ය වීම සඳහා අරමුණු දෙකක්(02) **සඳහන් කරන්න.** (ලකුණු 02)
- (b) කාර්යසාධනය ඇගයීමේ ක්‍රියාවලිය (පියවර) **පැහැදිලි කරන්න.** (ලකුණු 06)
- (c) සීමාසහිත ABC සමාගම විසින් ඇඟිලි සලකුණු යන්ත්‍රණ හඳුන්වාදීම නිසා සේවකයන් තුළ සිදුවිය හැකි වර්තමාන බලපෑම් (behavioral implications) දෙකක්(02) **සඳහන් කරන්න.** (ලකුණු 02)  
(මුළු ලකුණු 10)

## 06 වන ප්‍රශ්නය

වර්තමානයේදී, ව්‍යාපාරික ලෝකය ඉතා තරඟකාරී වන බැවින් එම තරඟකාරීත්වය ජය ගැනීම සඳහා අද්විතීය උපායමාර්ගයන් ඕනෑම ආකාරයක සංවිධානයකට අනිවාර්යයෙන්ම අවශ්‍ය වේ. සංවිධානවලට තම නිෂ්පාදන ස්ථානගත කිරීමේදී (position) ව්‍යාපාර සිදුකරන ආකාරය වෙනස් කිරීමට අවශ්‍ය වේ.

**මබ විසින් කළ යුතු දෑ:**

- (a) මයිකල් පෝටර් (Michael Porter) ට අනුව වෙළෙඳපොළ තුළ ස්ථානගත කිරීම (position) සඳහා භාවිත කරනු ලබන පොදු තරඟකාරී උපායමාර්ග (generic competitive strategies) දෙකක්(02) **පැහැදිලි කරන්න.** (ලකුණු 04)
- (b) සාමාන්‍යයෙන් සංවිධානයක සිදු කරනු ලබන නව මූලපිරීම්වලට (new initiatives) සේවකයින් විරුද්ධ වන්නේ ඇයිදැයි යන්නට හේතු දෙකක්(02) **පැහැදිලි කරන්න.** (ලකුණු 04)
- (c) ඇන්සෝෆ්ගේ න්‍යාසය (Ansoff's Matrix) අනුව විකල්ප උපායමාර්ග වර්ග දෙකක්(02) **සඳහන් කරන්න.** (ලකුණු 02)  
(මුළු ලකුණු 10)

**C කොටස**

(මුළු ලකුණු 25)

**07 වන ප්‍රශ්නය**

ශ්‍රී ලංකාව මේ දක්වා අත්විඳින ලද දරුණුතම ආර්ථික අර්බුදයට මුහුණදෙමින් සිටී. අභිතකර පාරිසරික වෙනස්කම් හේතුකොටගෙන, සියලුම කර්මාන්තයන් පාහේ අභියෝගයට ලක්ව ඇත. ඉහත වෙනස්කම් හේතුවෙන් බොහෝ ව්‍යාපාරික සංවිධානයන්හි ව්‍යාපාර කටයුතු අඛණ්ඩව පවත්වාගෙන යාම දැඩි ලෙස අවධානමකට ලක්ව ඇත.

දුර්වල සේවක විත්ත දෛර්‍යය සහ නිසි මහ පෙනීවීමේහි උ්‍යතතාවය හේතුවෙන් **සීමාසහිත XYZ සමාගම** දැඩි අර්බුදයකට පත්ව ඇත. සමාගම නැවත යථා තත්ත්වයට පත්කිරීම සඳහා ශක්තිමත් නායකත්වයක් අවශ්‍ය බව අලුතෙන් පත්වූ ප්‍රධාන විධායක නිලධාරියාට අවබෝධ වී ඇත. ඔහු විසින් සමාගමේ අනාගතය උදෙසා පැහැදිලි දැක්මක් සහිත විනිවිදභාවයෙන් සහ කැපවීමෙන් යුත් විවෘත සන්නිවේදන හැකියාවක් ඇති නව විධායක නිලධාරී කණ්ඩායමක් පත්කරන ලදී. නව නායකත්ව කණ්ඩායම, සේවකයින්ගේ විශ්වාසය ගොඩනැගීම සහ සේවකයින් බල ගැන්වීම කෙරෙහි අවධානය යොමු කර ඇත. වසරක් තුළ සමාගමේ සේවක සහභාගිත්වයේ සහ ඵලදායීතාවයේ සැලකිය යුතු දියුණුවක් දක්නට ලැබුණි.

සමාගමේ සාර්ථකත්වය සඳහා අභිප්‍රේරණය වූ සේවකයින් අත්‍යාවශ්‍ය බව **සීමාසහිත XYZ සමාගමේ** ප්‍රධාන විධායක නිලධාරීවරයා හඳුනාගන්නා ලදී. වෙහෙස මහත්සි වී වැඩකරන සහ සමාගමේ සාර්ථකත්වයට විශාල දායකත්වයක් සපයන සේවකයින් හඳුනාගෙන ඔවුන්ට ප්‍රතිලාභ පිරිනැමීමේ වැඩසටහනක් ඔහු විසින් ක්‍රියාත්මක කරන ලදී. මීට අමතරව ඔහු විසින් සේවකයින්ගේ වෘත්තීමය සංවර්ධනය සහ රැකියාවේ දියුණුව සඳහා අවස්ථාව ලබාදුන් අතර, මෙය සේවකයින්ගේ කාර්යය උපරිමයෙන් ඉටුකිරීම සඳහා ඔවුන් පෙළඹවීමට උපකාර විය.

**සීමාසහිත XYZ සමාගම**, වෙළෙඳපොළේ දැඩි තරඟකාරීත්වයට මුහුණදෙමින් සිටී. සමාගමේ අලෙවිකරණ කණ්ඩායම විසින් සමාගමේ හාණිඛ සහ සේවාවන් වෙන්කොට හඳුනාගත හැකි පරිදි (differentiate) උසස් වටිනාකමකින් යුක්ත ලෙස වෙළෙඳපොළට ඉදිරිපත් කිරීම පිළිබඳ අවධානය යොමුකරන ලදී. ඔවුන් තම ඉලක්කගත පාරිභෝගිකයින්ගේ අවශ්‍යතා සහ කැමැත්ත අවබෝධ කරගැනීම සඳහා වෙළෙඳපොළ පර්යේෂණයක් සිදුකළ අතර, එම අවශ්‍යතාවයන් සෘජුවම ආමන්ත්‍රණය කරන පරිදි ඉලක්කගත අලෙවිකරණ ක්‍රියාදාමයක් සකස්කරන ලදී.

සමාගමට වෙළෙඳපොළ තුළ තරඟකාරී ලෙස කටයුතු කිරීම සඳහා පැහැදිලි සහ මනාව නිර්වචනය කරන ලද උපායමාර්ගයන් අවශ්‍ය බව ප්‍රධාන විධායක නිලධාරීවරයා හඳුනාගන්නා ලදී. ඔහු විධායක කණ්ඩායම හා එක්ව නවෝත්පාදනය, පාරිභෝගික තෘප්තිය සහ තිරසාර වර්ධනය කෙරෙහි යොමුවූ උපායමාර්ගික සැලැස්මක් සංවර්ධනය සඳහා කටයුතු කරන ලදී. සමාගම නිවැරදි මාර්ගයේ රැඳී සිටින බවට තහවුරු කිරීමට සහ ප්‍රගතිය මැන බැලීම සඳහා මෙම සැලසුමට විශේෂිත ඉලක්ක සහ මිනුම් ඇතුළත් කරන ලදී.

**ඔබ විසින් කළ යුතු දෑ:**

- (a) සමාගමේ වත්මන් සැකැස්ම වෙනස් කිරීම සඳහා නව විධායක කණ්ඩායම ප්‍රදර්ශනය කළ නායකත්ව ලක්ෂණ හතරක්(04) හඳුනා දක්වන්න. (ලකුණු 04)
- (b) උපායමාර්ගික සැලැස්ම ක්‍රියාවට නැංවීමේදී නායකත්වය වැදගත් වන්නේ ඇයිදැයි යන්නට හේතු තුනක්(03) පැහැදිලි කරන්න. (ලකුණු 06)
- (c) **සීමාසහිත XYZ සමාගමේ** අලෙවිකරණයේදී, ඉලක්කගත කිරීමේ (targeting) වැදගත්කම **පැහැදිලි කරන්න**. (ලකුණු 05)
- (d) **සීමාසහිත XYZ සමාගමේ** අරමුණු සපුරාගැනීම සඳහා උපායමාර්ගික සැලැස්ම උපකාරී වන්නේ කෙසේද යන්න **පැහැදිලි කරන්න**. (ලකුණු 05)
- (e) සංවිධානයක සේවකයින් අභිප්‍රේරණය කිරීම සඳහා ප්‍රතිලාභ වැඩසටහනක් (reward program) උපකාරී වන්නේ කෙසේදැයි යන්න **පැහැදිලි කරන්න**. (ලකුණු 05)

**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 හුවමාරු 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.