



EASTERN UNIVERSITY, SRI LANKA
FACULTY OF COMMERCE AND MANAGEMENT
PART - II EXAMINATION IN BACHELOR OF BUSINESS
ADMINISTRATION / COMMERCE - 1998/1999 (EXTERNAL DEGREES - MARCH 2005)
BBA/COM - 302 HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

ANSWER FIVE (5) QUESTIONS INCLUDING QUESTION NO. ONE (1)

TIME : 03 HOURS

Q₁ விடய ஆய்வு

வரையறுத்த ABC கம்பனியின் தொழில் பகுப்பாய்வு

ABC யானது 2700 தொழிலாளர்களைக் கொண்ட இலாப நோக்கமற்ற ஓர் நிறுவனமாகும். இது தனிப்பட்ட குறைபாடுகளை நிவர்த்தி செய்யும் புனர்நிர்மாண சேவையை வழங்கும் ஓர் நிறுவனமாகும். இதன் தாயக் கம்பனியானது 18 மாநிலங்களிலும் வேறு பல வெளிநாடுகளிலும் செயற்பாடுகளை மேற்கொள்ளும் நிறுவனங்களைக் கொண்டுள்ளது. நிறைவேற்று அதிகாரி கலாநிதி டேவிட்டும் இயக்குனர் சபையும் ஒன்றிணைக்கப்பட்ட இழப்பீட்டுத் திட்டத்தின் தேவையை அடையாளம் கண்டு கொண்டனர். ஏனெனில் கூலி நிர்வாகம் செய்வதில் நிறுவனத்திற்கும் வேறு கிளைகளுக்கும் இடையில் காணப்பட்ட முரண்பாடாகும். அத்தோடு எல்லா நிறுவனங்களின் கூலி, சம்பள நிர்வாகம் பெரியளவில் போதுமானதாக காணப்படவில்லை.

ஒன்றிணைக்கப்பட்ட இழப்பீட்டு திட்டத்தின் அபிவிருத்தியினைக் கட்டியெழுப்புவதற்கு தேவையான பரந்த சகலவிதமான வேலைகளின் தேவையை மனிதவள சிரேஷ்ட உபதலைவர் ரவியும் இழப்பீட்டுக் குழு முகாமையாளர்களும் ஒன்று சேர்க்கப்பட்ட நிறுவனங்களின் இயக்குனர்களும் அடையாளம் கண்டு கொண்டனர். எல்லா நிறுவனங்களையும் போல் ABC நிறுவனமும் சிறிதளவான மனிதவள ஊழியர்களைக் கொண்டுள்ளது. அவர்கள் வேறு மனிதவள செயற்பாடுகளில் சுறுசுறுப்பாக ஈடுபட்டுள்ளனர்.

திரு. கெலி, ABC நிறுவனத்தில் காணப்படும் பல்வேறுபட்ட தொழிலுக்கும் பொதுவானதொரு பரந்தளவிலான 12 பக்கங்களைக் கொண்ட தொழிற் பகுப்பாய்வு வினாக் கொத்தொன்றை தயாரித்தார். அதன் பின் வினாக் கொத்து எல்லா கிளைகளிலும் காணப்படும் தொழிலாளர்களுக்கு வழங்கப்பட்டது. வினாக் கொத்தின் அளவில் ஏற்பட்ட குறைபாடு காரணமாக சில தொழிலாளர்களைத் தவிர 90% வினாக் கொத்து முகாமையாளர்களுக்கும் மீளாய்வுக்காக கையளிக்கப்பட்டது. அதன் பின் அவர்கள் அவ்வினாக் கொத்துக்களை திரு. கெலிக்கும் மனிதவள ஊழியர்களுக்கும் அனுப்பி வைத்தார்கள். இத்தருணத்தில் மனிதவள பாதுகாப்பிற்காக உள்ளூர் பல்கலைக்கழகங்களால் கடினமான செயற்பாடுகளான கிட்டத்தட்ட 300 தொழில் விபரணம், தொழில் கட்டுமானம் போன்றன நிறுவனத்திற்கு கிடைக்கப்பெற்றது.

தொழில் விபரணம், தொழில் கட்டுமானம் எல்லாவற்றையும் வரைந்தெடுத்த பின் தொழில் உள்ளடக்கம், நிறுவனத்தில் தொழில் சம்பந்தமான கேள்வி எழுந்தது. இதன் காரணமாக தொழிலாளர்களிடமும், முகாமையாளர்களிடமும் தொலைபேசி வழியாக உரையாடல்கள் நடத்தப்பட்டது. அதற்கு மேலாக அனேகமான ஒழுங்குபடுத்தல்களும் தொழில் நடவடிக்கைகளின் விளைவுகளும் கண்டறியப்பட்டு அதன்பின் ஒவ்வொன்றும் பகுத்தறியப்பட்டு தொழில் விபரம் சரியாக எழுதப்பட்டது. இறுதியாக வழிகாட்டும் தொழிற் தலைப்பு இழப்பீட்டு குழுவால் விவரிக்கப்பட்டது.

திரு. கெலி, தயாரிக்கப்பட்ட தொழில் விபரணங்களை ஒன்று சேர்த்து தகுந்த முகாமையாளர்களாலும், குழுத்தலைவர்களாலும் மீள் பரிசோதனை செய்து அதன் பின் முடிவாக்கப்பட்ட திட்டக் குறிப்புகள் இழப்பீட்டு குழுவால் மீள்பரிசோதனை செய்யப்பட்டு இழப்பீட்டு முறையை அபிவிருத்தி செய்யும் வகையில் தயாரிக்கப்பட்டது. இத்தொழிற் பகுப்பாய்வு தொழில் விபரண இறுதிக் கூற்றை அபிவிருத்தி செய்தல் போன்ற எல்லா செயல்முறைகளும் 4 மாதங்களில் மிக ஊக்கமான முறையில் முயற்சி செய்து முடிக்கப்பட்டும்.

இழப்பீடு செயல்திறன் மதிப்பீட்டு முறையை அபிவிருத்தி செய்வதற்கான செயல்முறைக்காக இன்னும் ஒன்பது மாதங்களும் மனிதவள செயற்பாட்டில் உள்ள எல்லா பகுதிகளையும் "புதிதாகவும், செம்மையாகவும்" என்ற வகையில் நற்பண்புபடுத்தி அமுல்படுத்துவதற்கு ஒரு வருடத்திற்கும் மேல் ஆனது. எப்படியிருந்தாலும் இது நல்ல பயன் தரக்கூடிய ஓர் முயற்சியாகவே காணப்பட்டது. ஏனெனில் தற்போது ABC யானது மனிதவள நடவடிக்கையானது பரந்தளவில் நன்றாக வடிவமைக்கப்பட்டு காணப்படுகின்றது.

வினா :

1) அ) ABC யின் செயற்பாட்டு மாற்றத்திற்கான தொழில் பகுப்பாய்வின் முக்கியத்துவத்தை விளக்குக.

(06 புள்ளிகள்)

ஆ) இந்த ஆய்வு விடயத்தில் முகாமைத்துவமும் தொழிலாளர் நடத்தையும் எவ்வாறு, ஏன் முக்கிய காரணிகளாக கருதப்படுகிறது என்பதை விளக்குக.

(08 புள்ளிகள்)

இ) நீங்கள் மனித வள முகாமையாளராக இருந்தால் என்ன செய்வீர்கள்? விளக்குக.

(10 புள்ளிகள்)

(24 புள்ளிகள்)

2) அ) மனித வள முகாமைத்துவம் என்ன என்பதை விளக்குவதோடு அது எவ்வாறு முகாமைச் செயற்பாட்டுடன் தொடர்புபட்டுள்ளது என்பதையும் விளக்குக?

(06 புள்ளிகள்)

ஆ) தொழில் மதிப்பீடு, தொழில் வரிசைப்படுத்தல் காரணி ஒப்பிடுதல் போன்றவற்றை வேறுபடுத்திக் காட்டுக.

(07 புள்ளிகள்)

இ) தனிநபர் முகாமையாளரில் இருந்து, மனித வளமுகாமைத்துவத்தை வேறுபடுத்துக.

(07 புள்ளிகள்)

3) அ) நேர்முகப்பரீட்சையின் போது ஏற்படும் பொதுவான ஐந்து தவறுகளைச் சுருக்கமாக உதாரணத்துடன் விளக்குக. இவ்வாறான தவறுகளை தவிர்ப்பதற்கு நீர் கூறும் மாற்று வழிகள் யாவை?

(06 புள்ளிகள்)

ஆ) முகாமைத்துவ பயிலுனர்களை அபிவிருத்தி செய்வதற்கு ஓர் சிறந்த முறையான தொழில் சமுற்சியினை கருதுகின்றீரா? ஏன் அல்லது ஏன் இல்லை.

(06 புள்ளிகள்)

இ) தனிநபர் முகாமையாளரில் இருந்து மனித வளமுகாமைத்துவத்தை வேறுபடுத்துக?

(07 புள்ளிகள்)



- 4) அ) குழு ஊக்குவிப்புத் திட்டத்தை விட தனியாள் ஊக்குவிப்புத் திட்டம் பயன்படுத்துவதற்கு உங்கள் அபிப்பிராயத்தை 4 உதாரணங்களுடன் விளக்குக
(06 புள்ளிகள்)
- ஆ) ஒரு நிறுவனத்தில் உள்ள கணக்காளர்களின் சம்பளத் திட்டத்தை எவ்வாறு உருவாக்குவீர் என்பதை விளக்குக.
(06 புள்ளிகள்)
- இ) ஒரு நிறுவனத்தின் நல்லொழுக்க ஆய்வை மேற்கொள்ள எந்த படிமுறைகளை பின்பற்றுவீர்கள்?
(07 புள்ளிகள்)
- 5) அ) “மனித வள திட்டமிடலின் போது வெளிவாரி ஊழிய சந்தையை விளங்கிக் கொள்ளல் அவசியமாகும்” விளக்குக.
(08 புள்ளிகள்)
- ஆ) “மனக்குறையை கையாளுதல்” (Grievance handling) என்பதால் நீர் விளங்கிக் கொள்வது யாது?
(05 புள்ளிகள்)
- இ) இலங்கை அரசு வங்கிகளில் நிறைவேற்று பயிலுனர்களை சேர்த்துக் கொள்ளும் போது எக்காரணங்களைக் கருத்தில் கொள்ளல் வேண்டும்.
(06 புள்ளிகள்)
- 6) அ) “தொழிலாளர் தொழில் கொள்வோர் உறவு” என்பதை வரையறுத்து எது தனிப்பட்டவர்களுக்கும் நிறுவனங்களுக்கும் ஏன் முக்கியத்துவமாக காணப்படுகிறது என்பதற்கு காரணம் தருக.
(06 புள்ளிகள்)
- ஆ) வெவ்வேறு வகையான நேர்முகப் பரீட்சையை விபரித்து இதனை அமுல் நடத்தும் போது சந்திக்கும் பிரச்சினைகளையும் தருக.
(07 புள்ளிகள்)
- இ) நீங்கள் ஒரு பயிற்சி தேவை பகுப்பாய்வு அலுவலராக வடக்கு விழக்கு மாகாண சபைக்கு அமர்த்தப்படுகிறீர்கள். நீங்கள் பயிற்சி தேவை பகுப்பாய்வுக்கு என்ன வகையான படிமுறைகளை பயன்படுத்துவீர்கள்? சிறு பட்டியலைத் தயாரிக்குக?
(06 புள்ளிகள்)

அ) பயிற்சி திட்டத்தை மதிப்பீடு செய்வதற்கு பல வழிகள் காணப்படுகிறது அவை எவை? (04 புள்ளிகள்)

ஆ) பின்வருவனவற்றை வேறுபடுத்திக் காட்டுக.

- 1) தொழில் விபரணக் கோவை, விண்ணப்பதாரியின் விபரணக்கோவை
- 2) தொழில் வளமாக்கல், தொழில் விரிவாக்குதல்
- 3) தொழில் மதிப்பீடு, செயல்திறன் மதிப்பீடு
- 4) Hello தாக்கம், Horn தாக்கம்
- 5) வேலை நிறுத்தம், மறியல் போராட்டம்

(05 X 03 = 15 புள்ளிகள்)

8) அ) மதிப்பீடு செய்யும் போது தொழிலாளர்களின் நீதியில் சாதகமாகவும் பாதகமாகவும் தாக்கத்தை ஏற்படுத்தும் சந்தர்ப்பங்களை கலந்துரையாடுக (4 புள்ளிகள்)

ஆ) பின்வருவனவற்றிற்கு சிறு குறிப்புத் தருக.

- 1) மொத்த தர முகாமைத்துவம்
- 2) வலுவூட்டல்
- 3) கூட்டு பேரம் பேசும் செயல்முறை
- 4) Balance score card
- 5) வருமான விகிதம்

(05 X 03 = 15 புள்ளிகள்)