

Eastern University Sri Lanka

Faculty of Commerce and Management

Part II Examination in Bachelor of in B.B.A 2006 / 2007 (Proper / Repeat) JAN 2011

External Degree.

EXB 302 – Human Resource Management

முதலாம் வினா உட்பட ஏதேனும் 5 வினாக்களுக்கு விடையளிக்க.

நேரம்: 03 மணித்தியாலங்கள்

Q1. வரையறுக்கப்பட்ட சஹானா கம்பனிக்கேற்ப மனிதவள முகாமைத்துவத்தை சீரமைத்தல்.

வரையறுக்கப்பட்ட சஹானா கம்பனியானது பல்வேறு சந்தைகளுக்கு இணங்கத்தக்க வகையில் தன்னுடைய பொருட்களை மறுசீரமைக்கும் அதேவேளை நிறுவனத்தில் காணப்படும் பல்வகை ஊழியர்களினதும் கூட்டாண்மையினதும் தேவைக்கேற்ப மனிதவள முகாமைத்துவத்தினையும் சீரமைப்பு செய்தது. பல வருடங்களுக்கு முன்னர் சஹானா கம்பனியானது தன்னுடைய மனிதவள முகாமையின் பங்கினை மீளவும் வரையறுத்துக் கொண்டதுடன் முழு கம்பனி தொடர்பாகவும் மீள் வடிவமைப்பினை மேற்கொண்டது. இச் செயற்பாடுகளின் மூலம் மேல்மட்ட முகாமையானது நிறுவனத்தின் அடிப்படை விழுமியங்களையும் அதனுடைய இலக்கினையும் அடையாளம் காணமுற்பட்டது.

மேற்படி நிறுவனத்தின் அவாவினை அடைந்து கொள்வதற்காக நிறுவனம் தன்னுடைய தலைமைத்துவக் கோட்பாடுகள் தொடர்பில் இலக்கு அறிக்கையில் (Mission Statement) பின்வரும் அபிவிருத்திகள் செய்யப்பட வேண்டுமென விசேடமாகக் குறிப்பிடப்பட்டிருந்தது.

- புதிய தலைமைத்துவ நடத்தை.
- சஹானா நிறுவனத்தின் ஊழியப்படையின் வேறுபாடுகளை (Diversity) உயர்வாக மதிப்பிடுதல்.
- தனிநபர் மற்றும் அணிகளின் (Team) பங்களிப்புக்களை உயர்வாக அடையாளப்படுத்தல்.
- வியாபார நெற் முகாமைத்துவ நடைமுறைகள்.
- சரியான நேரத்தில் ஊழியருடனான தொடர்பாடல்.
- ஊழியர்ளை செயலாற்றக் கூடிய வகையில் வலுப்படுத்தல் (Empowerment)

மேற்படி உயர்ந்த அவாவினை அமெரிக்காவுக்கு வெளியில் உள்ள 8000 பேர் உட்பட அதன் 31000 ஊழியர்களினால் நிறைவேற்றிக்கொள்வதே அதன் மனிதவள நிபுணத்துவத் தலைவராக உள்ள மனிதவள உதவித்தலைவர் எதிர்நோக்கும் பிரதான சவாலாகும்.

சஹானா நிறுவனத்தின் மனிதவள முகாமையானது உண்மையில் உலகலாவிய ரீதியிலான ஒன்றாக வரமுனைவது இன் நிறுவனத்திற்குப் பிரதான அச்சுறுத்தலாக அல்லது ஆபத்தானதாகக் காணப்படுகின்றது. உலகலாவிய ரீதியிலான நிறுவனமாக முயற்சிப்பதனால் சஹானா கம்பனியின் செயற்பாடுகள் இடம்பெறும் ஐரோப்பா, ஆசியா மற்றும் இலத்தின் அமெரிக்க நாடுகளின் வித்தியாசமான உள்நாட்டுக் கலாச்சாரங்களுக்கேற்ப தன்னுடைய மனித நிகழ்ச்சித்திட்டங்களினை மறுபரிசீலனை செய்ய அல்லது மாற்றியமைக்க வேண்டியுள்ளது. நாடுகளுக்கிடையிலான நிறுவனத்தின் அசைவானது முகாமையாளர்களுக்கும் மற்றும் நிபுணர்களுக்கும் ஊழியர்களின் சுய அபிவிருத்திக்கு வழிசமைக்கும் அதேவேளை கம்பனியின் உலகலாவிய நோக்கு தொடர்பான வளர்ச்சிக்கும் வழிகோலுகின்றது. நாடலாவிய ரீதியில் ஏற்படும் பதவிகள் இன் நிறுவனத்தின் ஊடாகவே நிரப்பப்படுகின்றது. தனிப்பட்ட நபர்களின் அபிவிருத்திக்காக இன்னிறுவனத்தினால் விசேடமாக குறிப்பிடப்பட்ட மார்க்கம் ஒன்று சுட்டிக்காட்டப்படவில்லை. ஆனாலும் ஊழியர்களுக்கும் முகாமையாளர்களுக்கும் தாங்கள் விரும்பிய வழிகளில் தங்கள் திறமைகளை வளர்த்துக் கொள்வதற்கு நிறுவனம் வாய்ப்பளித்துள்ளது.

ஊழியர் பயிற்சி தொடர்பாகப் பரந்தளவான முதலீடு இந்நிறுவனத்திற்குத் தேவைப்படுகின்றது. ஒவ்வொரு ஊழியரும் பங்குபற்றி தங்களுடைய தொழில்சார் மற்றும் கல்விக்கும் புறம்பான நடவடிக்கைகளை அபிவிருத்தி செய்துகொள்ளக்கூடிய வகையில் வகுப்புக்கள் தொடங்கப்பட்டுள்ளது. ஊழியர்களின் விருமியங்களின் வேறுபாடுகள், நீதி நெறிகள் தொடர்பான அதிகளவிலான நேரம் செலவிடப்படுகின்றது. அதனோடு பல்வேறுபட்ட பயிற்சிகளின் மூலம் மக்களின் வித்தியாசமான பின்னணிகளையும் வாழ்க்கை முறைமைகளினையும் அறிந்துகொள்ள வசதி ஏற்படுத்திக் கொடுக்கப்படுகின்றது.

அடுத்த பகுதியாக சஹானா நிறுவனம் ஊழியர்களின் பிரத்தியேக மற்றும் குடும்ப பொறுப்புகளுக்கு இடையில் ஒரு சமநிலையைப் பேணுவதற்கு உதவி புரிகின்ற நடவடிக்கைகளில் கவனம் செலுத்துகின்றது. வேலை மற்றும் குடும்ப வேலைப்படையை அடையாளம் காணும் நோக்கோடு அமெரிக்காவில் ஊழியர்கள் மூலமான ஓர் ஆராய்ச்சி அபிவிருத்தி மேற்கொள்ளப்பட்டது. 17000 ஊழியர்களுக்கு மேற்பட்டோர் (இவர்களுள் 737 நபர் சஹானா

நிறுவனத்தின் ஊழியப்படை) 27 பக்க ஆராட்சியை முத்தி செய்தார்கள்
மேற்படி ஆராய்ச்சியின் அடிப்படையில் கீழ்வரும் நிகழ்ச்சித்திட்டங்கள்
நடைமுறைப்படுத்தப்பட்டன.

- வேலை மற்றும் குடும்பம் தொடர்பாக அக்கறையோடு இருக்கக்கூடிய வகையில் முகாமையாளர்கள், மேற்பார்வையாளர்களுடன் பயிற்சியளித்தல்.
- கொடுப்பனவோடுகூடிய விடுமுறைச் செயற்திட்டங்களினை; சாதாரண விடுமுறை, சுகயீன விடுமுறை மற்றும் நெகிழ்ச்சியான விடுமுறைகளுக்கு பிரதியீடாக நடைமுறைப்படுத்தல் வேண்டும்.
- நிறுவன ஊழியர்களுக்கும் தனிப்பட்டவர்களுக்கும் குடும்பப் பிரச்சனை தொடர்பாக குழந்தைப் பராமரிப்பு மற்றும் முதியோர் பராமரிப்பு தொடர்பான விடுமுறை அளவினை அதிகரிக்க வேண்டும்.
- சஹானா நடைமுறைப்படுத்தும் ஆதாய குழந்தை நல நிகழ்ச்சித் திட்டங்களை மேம்படுத்தக்கூடிய வகையில் நிதியியல் தொடர்பான உதவிகளை அதிகரிக்க வேண்டும்.

மேற்படி விரிவான மனித வளர்ப்பார்வை ஆளணிக் கொள்கைகள் தொடர்பான கையேட்டின் பக்கங்களின் அளவை 300 பக்கங்களில் இருந்து 24 பக்கங்களாகக் குறைந்தது. முகாமையாளர்கள் மனிதவள நிபுணர்கள் மற்றும் ஊழியர்கள் மேற்படி கொள்கைகளை உள்வாங்கும்போது தனிநபர் மற்றும் தனிநபர் தேவைகளுக்கு இடையே ஓர் இணக்கப்பாட்டினைத் தோற்றுவிக்கும்.

வினாக்கள்:

- a. சஹானா கம்பனி ஊழியர்களில் கவனம் செலுத்தும் ஒரு நிறுவனம் என்ற எண்ணத்தைக் கொண்டிருந்தது. கம்பனி 10% இனால் ஆள் குறைப்பு செய்வதாயின் ஊழியர்களின் எண்ணத்தை தொடர்ந்து போணுவதற்கேற்ப எவ்வாறான சிறந்த வழியில் இதனை மேற்கொள்ளலாம்?
(10 புள்ளிகள்)
- b. மனித வளத்திட்டமிடலானது பிரத்தியேகமாக ஏன் சஹானா கம்பனிக்கு முக்கியமானது என்பதை விபரிக்க?
(10 புள்ளிகள்)
- c. சஹானா நிறுவனத்தின் மனிதவள முகாமையின் ஆராய்சி மற்றும் அபிவிருத்திப் பகுதியின் பணிகளின் முக்கியத்துவம் பற்றி விமர்சிக்குக.
(08 புள்ளிகள்)

Q2. a. மனிதவள முகாமைத்துவத்தினை வரைவிலக்கணப்படுத்துக. இவ் கருத்து மரபு ரீதியாக பயன்படுத்தப்பட்டுவரும் ஆளனி முகாமைத்துவம் என்ற கருத்திலிருந்து எவ்வாறு வேறுபடுகின்றது?

(06 புள்ளிகள்)

b. மனிதவள முகாமைத்துவத்திலுள்ள அடிப்படைச் செயற்பாடுகளை சுருக்கமாக விபரிக்குக?

(06 புள்ளிகள்)

c. மனிதவள முகாமைத்துவத்தினுடைய பரிணாம வளர்ச்சி உலகமயமாக்கலுக்கு எவ்வாறு பங்களிப்புச் செய்துள்ளது என விளக்குக.

(06 புள்ளிகள்)

Q3. a. தொழில் விபரணம் மற்றும் ஊழிய விபரணம் என்னும் பதங்களை வேறுபடுத்துக.

(06 புள்ளிகள்)

b. தொழில் பகுப்பாய்வானது என்ன செய்யப்பட வேண்டும் என்பதை விடுத்து உண்மையில் என்ன செய்யப்பட்டிருக்க வேண்டும் என்பதைத் தெரிவிப்பதை நோக்காகக் கொண்டது.” இக் கூற்றினை தர்க்க ரீதியாக ஆராய்க.

(08 புள்ளிகள்)

c. மனிதவளத் திட்டமிடல் என்றால் என்ன என்பதை வரையறுப்பதுடன் அது எவ்வாறு ஒரு அரச சார்பற்ற நிறுவனத்திற்குப் பொருத்தமானது எனக் குறிப்பிடுக.

(04 புள்ளிகள்)

Q4. a. தொழில் ஆழப்படுத்தல் என்றால் என்ன? தொழில் ஆழப்படுத்தலின் நன்மை மற்றும் குறைபாடுகளைத் தருக?

(04 புள்ளிகள்)

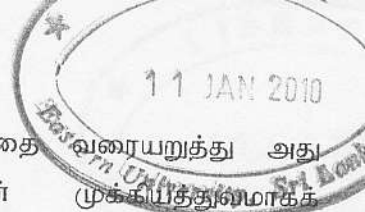
b. வேறுபட்ட நேர்முகப்பரீட்சைகளின் வகைகளைக் குறிப்பிடுவதுடன் பொதுவாக நேர்முகப்பரீட்சைகளை நடைமுறைப்படுத்தும் பொழுது எதிர் நோக்கப்படுகின்ற பிரச்சினைகளையும் விபரிக்குக.

(04 புள்ளிகள்)

c. பின்வரும் தொழில்களுக்கு பொருத்தமான பயிற்சி நுட்பங்களைக் குறிப்பிடுவதுடன் அதற்கான காரணங்களையும் தருக.

1. மின் பொறியியலாளர்
2. விரிவுரையாளர்
3. வரவேற்பாளர்
4. களஞ்சியப் பொறுப்பாளர்
5. விமானப் பணியாளர்.

(10 புள்ளிகள்)



Q5. a. “தொழிலாளர் தொழில்கொள்வோர் உறவு” என்பதை வரையறுத்து அது தனிப்பட்டவர்களுக்கும் நிறுவனங்களுக்கும் ஏன் முக்கியத்துவமாகக் காணப்படுகின்றது என்பதற்குக் காரணம் தருக?

(06 புள்ளிகள்)

b. பகிஷ்கரிப்பு, மறியல் போராட்டம் என்பனவற்றை வேறுபடுத்த.

(06 புள்ளிகள்)

c. நிறுவனம் ஒன்றில் சம்பளக்கட்டமைப்பை தீர்மானிப்பதில் செல்வாக்குச் செலுத்தும் காரணிகள் யாவை?

(06 புள்ளிகள்)

Q6. a. மனத்தாக்கம் என்றால் என்ன? ஒரு நிறுவனத்தில் ஊழிய மனத்தாக்கங்களை எவ்வாறு குறைக்கலாம் அல்லது இல்லாமல் செய்யலாம்; விபரிக்குக.

(06 புள்ளிகள்)

b. மனிதவள முகாமையாளரின் தலைமைத்துவப்பாணி எவ்வாறு ஊழியர் மனத்தாக்கங்களுடன் செல்வாக்குச் செலுத்துகின்றது, உதாரணங்களுடன் விளக்குக.

(08 புள்ளிகள்)

c. தொழில் வடிவமைப்பின் முக்கிய பகுதிகளைத் தருக.

(04 புள்ளிகள்)

Q7. a. “தொழிலாளர் நலன்கள் ஒரு ஊழிய படையினை தூண்டுதல் அடையச் செய்கின்றது” இக்கூற்றினை தர்க்க ரீதியாக ஆராய்க.

(07 புள்ளிகள்)

b. மனிதவள முகாமைத்துவத்தில் Replacement Chart இன் பயன்கள் யாது? விளக்குக.

(04 புள்ளிகள்)

c. அரசு ஊழியர்களுக்கு கிடைக்கக் கூடிய பணம் தவிர்ந்த நலன்கள் யாவை? விபரிக்குக.

(07 புள்ளிகள்)

Q8. a. பயிற்சி, அபிவிருத்தி என்ற பதங்களை வேறுபடுத்துக.

(04 புள்ளிகள்)

b. ஊழியர் செயற்பாட்டு மதிப்பீட்டின் முக்கியத்துவம் யாது? அது ஊழியர் அபிவிருத்திக்கு எவ்வாறு பங்களிப்புச் செய்கின்றது. ஆராய்க.

(06 புள்ளிகள்)

c. மட்டக்களப்பு மாவட்ட திட்டமிடல் உத்தியோகஸ்தர்களின் பயிற்சித் தேவையினை இனங்கண்டு அப்பயிற்சியினை வழங்கக்கூடிய நிறுவனங்களை சிபார்சு செய்க.

(08 புள்ளிகள்)