

EASTERN UNIVERSITY
[12 OCT 2015]

Eastern University, Sri Lanka
Faculty of Commerce & Management
External Degrees
Part II Third Year Examination in Bachelor of Business Administration 2010/11
(August/September/October- 2015)
(Proper/Repeat/Re-Repeat)

EXB 302 Human Resource Management and Industrial Relations

Answer all Questions

Time: Three Hours

Q1. விடய ஆய்வினை வாசித்து கீழ்வரும் வினாக்களுக்கு விடையளிக்குக.

Auto Parts Incorporation LTD

ஊழியர்கள் சம்பந்தமான இணைப்பாளரென உம்மை கருதவும். உபயோகமற்ற கழிவுகள், வீண்விரயம், மேலதிக நேர வேலை போன்றவற்றினால் மாதாந்தம் ரூபா இரண்டு மில்லியன் தொடக்கம் ரூபா மூன்று மில்லியன் வரை நட்டத்தை அனுபவிக்கும் Auto Parts Incorporation Ltd இற்கு மிகவும் விசாலமான தர முன்னேற்றப் பயிற்சி ஒன்றை பிரேரிக்க நீர் விரும்புகின்றீர். இப்பயிற்சி நெறிக்காக ஊழியர்களிலிருந்து நான்கு பயிற்சியாளர்கள் தெரிவு செய்யப்பட்டு பயிற்சி திட்டமும் அபிவிருத்தி செய்யப்பட்டது. கடந்த கால அனுபவமின்மை, விமர்சனங்கள் என்பவற்றின் அடிப்படையில் முகாமை மட்டத்தில் இருந்து நீர் மிகவும் குறைவான ஆதரவை எதிர்நோக்குகின்றீர்.

இந்நிறுவனம் உதிரிப்பாகங்களை உற்பத்தி செய்வதில் ஐம்பது வருட கால அனுபவம் வாய்ந்த நிறுவனமாகும். உபயோகமற்ற கழிவுகள், வீண்விரயம், மேலதிக நேர வேலை, காலதாமதமாகப் பொருட்களை அனுப்புதல் மற்றும் முழுமையான தரக்குறைவு போன்றவற்றினால் இதனை ஒத்த நிறுவனங்களோடு ஒப்பிடும் போது இந் நிறுவனம் 3 வீதம் குறைவாகவே பங்குதாரர்களுக்கான திரும்பலை உழைக்க முடிகின்றது. இதனால் பங்குதாரர்களும் வாடிக்கையாளர்களும் மிகவும் மகிழ்சியற்ற நிலையில் காணப்பட்டதுடன் அவர்களது மனோநிலையும் உற்பத்தித்திறனும் குறைந்து காணப்பட்டது.

கம்பனியின் நலன் கருதி முகாமையின் ஆதரவை பெற்று ஊழியர்கள் சம்பந்தமான பயிற்சி முயற்சிகளை முன்னெடுத்து செல்வதில் கம்பனியின் முகாமையாளர்களுக்கு மிகவும் சவலான விடயமாக காணப்படுகின்றது. பயிற்சியளித்தல், கற்பித்தல் நிறுவன அபிவிருத்தி போன்ற

விடயங்களில் தற்போதைய முகாமை நிறைவேற்றுக் குழு முழுமையாகப் போதியளவு அறிவையும் ஆற்றலையும் கொண்டிராததனால் ஊழியர்களுக்கு தர முன்னேற்றம் பற்றிய பயிற்சியை வழங்குவது இலகுவான விடயமல்ல.

ஊழியர்கள் மத்தியில் தர எண்ணக்கரு தொடர்பான விழிப்புணர்வை ஏற்படுத்தி அவர்களது வேலைப்பகுதியில் அதனை பிரயோகிப்பதை நோக்கமாகக் கொண்டு தர முன்னேற்றம் தொடர்பான ½ நாள் நிகழ்ச்சியொன்றை மேற்கொள்ளுமாறு நீர் முன்மொழிகின்றீர். இந் நிகழ்ச்சியை ஊழியர்கள், மேற்பார்வையாளர்கள் மற்றும் முகாமையாளர்கள் என மூன்று கட்டங்களாக இன்னும் இரண்டு வாரங்களில் தொடங்கி ஆறு மாதங்களுக்குள் நிறைவு செய்யவேண்டுமென நீர் முகாமைக்கு சிபார்சு செய்கின்றீர்.

இடத்தை செப்பனிடுவதற்காக தரப் பிரச்சினையை தீர்ப்பதற்காகவும் குறித்த உத்தரவுடன் புதிய பொறி இயந்திர முகாமையாளராக நிரோஸ் என்பவர் அமர்த்தப்பட்டார். பயிற்சியானது மிருதுவானதாக இருக்க வேண்டுமெனவும், அத்தோடு ஊழியர்கள் அவர்களது இயந்திரங்களில் வேலை செய்யாமல் இருப்பது விரும்பத்தகுந்ததல்ல எனவும் ஊழியர்கள் கூடுதலாக கவனத்துடன் அட்டவணைப்படியும் செயற்பட வேண்டுமெனவும் இவர் கருதுகின்றார்.

“தரம் என்று வரும்போது வாடிக்கைகளாளர்களது வேண்டுகோளை நிறைவு செய்தல் போதுமெனவும் ஏனைய நடவடிக்கைகள் காலத்தை வீணடிக்கும் செயல்” எனவும் உற்பத்தி முகாமையாளர் தனுஸன் கூறுகின்றார்.

“நான் புத்தகம் வாசிப்பதில்லை. நான் எப்போதும் பாடசாலையை விரும்பியதில்லை நேரகூசியின் பிரகாரம் செயற்பட இப்போது நேரமில்லை. இவ்விடயத்தில் தெரிவு செய்யப்பட்ட பயிற்சியாளர்கள் உட்பட சகல பயிற்சியாளர்களும் பயிற்சிக்கு நிபுணர்களை பயன்படுத்தவதிலும் பார்க்க மூன்று மணித்தியாலப் பயிற்சி மிகவும் அதிகமானதெனவும் மற்றைய கம்பனிகள் ஆடம்பரமான பயிற்சிகளை அளிக்க முடியுமென நான் கருதவில்லை” என பொது முகாமையாளரான துஸ்யந்தன் என்பவர் கூறினார்.

“ஒவ்வொருவரும் மற்றவரைப் புரிந்து கொள்ளும் நோக்கத்திற்கும் சில பிரச்சனைகளைத் தீர்த்து வைப்பதற்கான சந்தர்ப்பத்தை வழங்குவதற்கும் ஊழியர்களுக்கும் முகாமையாளர்களுக்கும் இத்தருணத்தில் பயிற்சி கட்டாயம் தரப்பட வேண்டுமென்றும், இன்னமும் தாமதித்தால் நிலைமை இதனைவிட மோசமடையுமெனவும்” முன்னரங்க அலுவலக முகாமையாளரான அகிலன் எண்ணுகின்றார்.

வினாக்கள்

I. இந்நிறுவனத்தின் பயிற்சி மற்றும் அபிவிருத்தி சம்பந்தமாக ஏன் முகாமையாளர்கள் அக்கறை கொண்டிருக்க வேண்டும் என்பதை விளக்குவதுடன் இது தொடர்பான காரணங்களையும் ஆராய்க.

(08 புள்ளிகள்)

II. நிறுவனத்திற்கான பயிற்சித் திட்டத்தைத் தயாரிக்குக.

(10 புள்ளிகள்)

III. முகாமைக்குழுவின் விமர்சனங்கள் மற்றும் தர முன்னேற்றப் பயிற்சியை நடைமுறைப்படுத்துவதன் மூலம் நிறுவனத்தின் முழுச் செயற்பாடுகளின் முன்னேற்றத்திற்கும் எவ்வாறு பங்களிப்புச் செய்யுமென்பதை விளக்குக.

(10 புள்ளிகள்)

(மொத்தம் 28 புள்ளிகள்)

Q2. a) “நிறுவனமொன்றில் மனித வள முகாமையின் தொழிற்பாடுகளை ஒருங்கிணைப்பதற்காக ஸ்தாபிக்கப்படுகின்ற ஒரு பிரிவே மனித வளப்பிரிவாகும்”.

மனித வளத் திணைக்களத்தை ஒரு தொகுப்பமைப்பு அணுகுமுறையாக நோக்கும் போது எந்நன்மைகளை அவதானிக்கலாம். கருத்துரை செய்க.

(05 புள்ளிகள்)

b) “நிறுவனத்தின் இலக்குகளுக்கான பெறுபேற்றை அதிகரித்துக் கொள்வதற்கு நெறிப்படுத்தல் மூலம் ஊழியர்களின் நடத்தை, அறிவு, தூண்டுதல் ஆகியவற்றில் திருத்தத்தை ஏற்படுத்தும் ஒரு செயல்முறையே பயிற்சி ஆகும்”.

நிறுவனமொன்றினால் ஊழியர்களுக்கு வழங்கப்படும் வேலையின் போதான பயிற்சியையும் (On-The-Job-Training) வேலைக்கு வெளியேயான பயிற்சியையும் (Off-The-Job-Training) உதாரணம் தந்து விளக்குக.

(06 புள்ளிகள்)

- c) “ஊழியர்களுக்கு வேலைத்திருப்தியை ஏற்படுத்தும் காரணிகளில் நிறுவனத்தின் கவர்ச்சிகரமான கொடுப்பனவுகளும் ஒன்றாகக் கருதப்படுகின்றது”.

நிறுவனமொன்று தனது நோக்கங்களை அடைந்து கொள்வதற்கு வினைத்திறமான கொடுப்பனவு முகாமை எவ்வாறு உதவுகின்றது என்பதைப் பற்றிக் கருத்துரைக்குக.

(07 புள்ளிகள்)

(மொத்தம் 18 புள்ளிகள்)

- Q3. a) “ஊழியர்களின் வேலைச் செயலாற்றலை நிறுவனத்தால் மதிப்பிடுவது மிக முக்கிய செயன்முறையாக காணப்படுகின்றது”.

ஊழியர்களது செயல்திறன் மதிப்பீட்டின் மூலம் ஊழியரொருவரும் தொழில் வழங்குனரும் பெற்றுக் கொள்ளக் கூடிய நன்மைகளைத் தனித்தனியே விளக்குக.

(05 புள்ளிகள்)

- b) வெளிவாரி விண்ணப்பதாரிகளை அடையாளம் காண்பதற்காகவும் தெரிவு செய்வதற்காகவும் தெரிவு செய்தல் நடைமுறைகளை அபிவிருத்தி செய்யுமாறு வேலைவாய்ப்பு முகாமையாளர் உம்மை கேட்டுக் கொண்டால் நீர் எவ்வாறு தெரிவு செய்தல் நடைமுறைகளின் படிமுறைகளை விபரிப்பீர்.

(06 புள்ளிகள்)

- c) “நிறுவனத்தில் காணப்படுகின்ற தொழிற்சங்கங்களின் மூலம் ஊழியர்களின் பலம் மற்றும் பேரம் பேசும் தன்மை அதிகரிக்கின்றது”.

தொழிற்சங்கங்களினால் நிறுவன ஊழியர்களுக்கு கிடைக்கப் பெறும் நன்மைகளை சுருக்கமாக விளக்குக.

(07 புள்ளிகள்)

(மொத்தம் 18 புள்ளிகள்)

- Q4. a) “ மனித வள முகாமை உலகளாவிய ரீதியில் ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்ட ஒரு விடயமாக இருக்கின்றது”.

மனித வள முகாமையை வரையறுப்பதுடன் இது மரபு ரீதியான ஆளணி முகாமையில் இருந்து எவ்வாறு வேறுபடுகின்றது என்பதனை விளக்குக.

(05 புள்ளிகள்)

- b) “இலங்கையின் நிறுவனங்களில் ஏற்படும் கைத்தொழில் பிரச்சனைகளுக்குத் தீர்வு காண்பதற்கு காலத்துக்குக் காலம் பல்வேறு சட்டங்கள் உருவாக்கப்படுகின்றன”.

இந்த வகையில் இலங்கையில் கைத்தொழில் பிணக்குகள் தீர்க்கப்படும் முறைகளை சுருக்கமாக விளக்குக.

(06 புள்ளிகள்)

c) “வேலைப்பகுப்பாய்வின் பிரயோகங்களாக வேலை விவரணமும் வேலை குறித்துரைத்தலும் காணப்படுகின்றன”.

பொது எழுதுவினைஞர் பதவி ஒன்றுக்குப் பொருத்தமான வேலை விவரணமொன்றை (Job Description) வடிவமைக்குக.

(07 புள்ளிகள்)

(மொத்தம் 18 புள்ளிகள்)

Q5. a) “தேரிவு செய்தலுக்காக மிகப் பரவலாகப் பயன்படுத்தப்படும் ஒரு நுட்பம் நேர்முகப் பரீட்சையாகும்”.

நேர்முகப் பரீட்சை ஒன்றின் நோக்கம் யாது? தொழிலின் பொருட்டு நேர்முகப் பரீட்சையொன்றுக்குச் சமூகமளிக்கும்போது ஒருவர் வெற்றியடைவதற்கு உதவக்கூடிய சில குறிப்புக்களை எழுதுக.

(06 புள்ளிகள்)

b) “பொருளாதார நிச்சயமின்மைகள் மற்றும் வியாபார நிச்சயமின்மைகளால் மனித வளத் திட்டங்களைத் தயாரிப்பதில் மனித வள முகாமையாளர் பல்வேறு பட்ட சவால்களின் எதிர்கொள்கின்றார்”. விளக்குக.

(06 புள்ளிகள்)

c) பின்வரும் ஊழியர் குழுக்கள் தொடர்பாக மிகப் பொருத்தமானதென நீர் கருதுகின்ற கொடுப்பனவு முறையின் வடிவங்களைக் காரணங்களுடன் சுருக்கமாக குறிப்பிடுக.

- I. ஆயுட் காப்புறுதி நிறுவன முகாமையாளர்
- II. விரிவுரையாளர்
- III. ஆடைத் தொழிற்சாலையின் ஊழியர்

(06 புள்ளிகள்)

(மொத்தம் 18 புள்ளிகள்)