21 JUL 2004
Eastern University, Sri Lanka

EASTERN UNIVERSITY, SRI LANKA
FACULTY OF COMMERCE AND MANAGEMENT
FIRST YEAR/SECOND SEMESTER EXAMINATION IN BUSINESS ADMINISTRATION /COMMERCE 2002/2003 (Repeat) May 2004
MGT 1034 Environmental Studies

Time: 03 hours

முதலாம் வினா உட்பட ஒவ்வொரு பகுதியிலிருந்தும் ஆகக்குறைந்தது ஒரு வினாவையேனும் தெரிவு செய்து எல்லாமாக ஐந்து வினாக்களுக்கு விடையளிக்குக.

1. ஆய்வு விடையம்: ஒரு முக்கியமான தீர்மானம்

ஜோன் ஒரு தனியார் காப்புறுதிக் கம்பனியில் உதவிக் கணக்காளராகப் பணிபுரிந்து வருகின்றார். அவர் 10 வருடங்களுக்கு முன் முகாமைத்துவத்தில் பட்டம் பெற்று பல்கலைக்கழகத்தை விட்டு வெளியேறியவர். கணக்கியலில் நிபுணத்துவம் பெற்றிருந்த ஜோன் கணக்கியல் தேர்ச்சியை அடிப்படையாகக் கொண்ட குறிப்பிட்ட கம்பனி பதவியினால் கவரப்பட்டார். அப்பதவி மாற்றங்கள் செய்ய, நல்ல வாய்ப்புக் கொண்டதாக அவருக்குப்பட்டது. இப்பதவியில் அவருக்கு அதிகமான பொறுப்புக்கள் வழங்கப்பட்டன. ஜோன் தனக்கு உடனடி மேலதிகாரியாக இருந்த பிரதி முகாமையாளரிடம் (நிதி) அறிக்கை செய்யுமாறு கேட்கப்பட்டார். இத்தாபனத்தில் கட்டளைச் சங்கிலி கடுமையாகப் பின்பற்றப்பட்டதுடன் அதிகாரம் ஒருமுகப்படுத்தப்பட்டிருந்தது. பல கணக்கியல் உதவியாளர்களும் பயிலுனர்களும் ஜோனின் கட்டளைக்கிணங்கச் செயற்பட்டனர். வாகனக் காப்புறுதி தொடர்பான கணக்கியல் விவகாரங்கட்கு ஜோனே பொறுப்பாக இருந்தார். கொடுப்பனவு பற்றிய மாதாந்த முன்னேற்ற அறிக்கைகள் தயாரிக்கப்பட்டுப் பிரதி முகாமையாளருக்கு வழங்கப்பட வேண்டியிருந்தது. தனது வேலை தொடர்பான தகவல்களைப் பெறும் பொருட்டு அவர் தாபனத்தில் சகல பிரிவுகளின் ஊழியர்களிலும் தங்கியிருக்க நேரிட்டது.

காப்புறுதிக் கம்பனியில் ஐந்து வருடங்கள் வேலை செய்த பின்னர் அவர் விரக்தியடைந்திருந்தார். ஆரம்பத்தில் அவர் தமது தொழில் சவால் மிக்கதென உணர்ந்தார். தொழிலில் எதிர்ப்பட்ட பிரச்சனைகள் தமது ஆக்க சக்திக்கு வலுவூட்டுவதாகவும் சிந்தனைக்கு வேலையளிப்பதாகவும் இருக்க அவர் கண்டார். பலவகைப்பட்ட தொழில்களைச் செய்யவும் முக்கியமான பல மனிதர்களுடன் தொடர்புகள் ஏற்படுத்தவும் தொழில் வாய்ப்பளித்தது. ஆனால் காலம் செல்லச் செல்ல வேலை மேலும் வழமைத் தன்மை பொருந்தியதாகவும் எவ்வித சவால்களுமற்றதாகவும் காணப்படுவதை அவர்

உணர்ந்தார். அவர் வேலை முறைகளில் சில மாற்றங்களை அறிமுகப்படுத்த முயன்றபோது அவர் தமது மேல் நிலை ஊழியரிடமிருந்தும் கீழ் நிலை ஊழியரிடமிருந்தும் எதிர்ப்பை எதிர் கொள்ள நேரிட்டது. பிரதி முகாமையாளர் (நிதி) மிகவும் கடுமையாகக் கூறினார் "20 வருடங்களாக நாங்கள் இந்த முறையில்தான் இயங்கி வருகிறோம். அது தாபனத்துக்கு நல்லதையே செய்திருக்கிறது. எதற்காக நாங்கள் மாற்றங்களை ஏற்படுத்த வேண்டும். இந்தப் புதிய சிந்தனைகளால் வரும் பலாபலன்களுக்கு யார் பொறுப்பேற்பது"?

ஜோனுடன் பல்கலைக்கழகத்தில் படித்த நண்பர் ஒருவர் தமது ஸ்தாபனத்தில் ஒரு வெற்றிடம் இருப்பதாக சமீபத்தில் கூறினார். இப்பதவி சமீபத்தில் பட்டினவாக்கம் பெற்ற ஒரு பாரிய பகுதிக்குப் பொறுப்பான விற்பனை முகாமையாளர் பதவியாகும். ஜோன் கணக்கியல் துறை பற்றி ஏமாற்றமடைந்திருந்தார். இவர் விற்பனை முகாமையாளர் பதவி கூடிய சுதந்திரம் கொண்டது, ஆக்கசக்தியுடன் செயல்பட உதவுவது, கூடிய தொழில் திருப்தியைத் தரக்கூடியது எனச் சிந்தித்தார். ஆயினும் குறிப்பிட்ட பதவியில் சேர்வது பற்றிய முடிவை எடுக்குமுன் ஜோன் பல விடயங்கள் பற்றிச் சிந்திக்க வேண்டியிருந்தது.

1. புதிய பதவியில் தொழில் புரிய முன் ஒரு வருடம் பயிற்சி பெறவேண்டியிருந்தது.
2. தற்போதைய பதவியில் ஜோன் சில முக்கிய நபர்களுடன் தொடர்பு கொள்ளக் கூடியதாயிருந்தது. அதைக் கருத்தில் கொண்டால் புதிய பதவி அந்தஸ்த்தில் குறைவானதாகவே காணப்பட்டது.
3. புதிய பதவியில் முழுமையான பெறுபேறுகட்கு ஊழியர் பொறுப்பாளிகளாகக் கருதப்பட்டனர். சரியான பெறுபேறுகளை வழங்காத ஊழியரை வேலை நீக்கம் செய்வதில் முகாமைத்துவம் சிறிதளவு தயக்கமும் காட்டுவதில்லை.
4. ஆயினும் குறைந்த மட்டத்தில் அமைந்திருந்த இப்புதிய தொழில் தற்போதைய தொழிலை விட 20% அதிகரித்த ஊழியத்தை வழங்கியது.

வினாக்கள்:

(a) ஜோன் எதிர்நோக்கும் பிரச்சினைகட்கு நிறுவன ஒழுங்கமைப்பு எவ்வளவு தூரம் காரணமாக அமைந்துள்ளது? (07 புள்ளிகள்)

21 JUN 2014
Eastern University, Sri Lanka

(b) ஜோன் போதியளவு தூண்டப்படவில்லை என எண்ணுகிறீர்களா? காரணங்கள் தருக. (07 புள்ளிகள்)

(c) தற்போதைய தொழிலில் ஜோனுக்குப் போதிய தூண்டுதல் அளிக்க நீர் என்ன நடவடிக்கை எடுக்கலாம்? உமது பதிலைத் தூண்டுதல் கோட்பாடுகளுடன்தொடர்புபடுத்துக.

(07 புள்ளிகள்)

(d) நீங்கள் ஜோனின் நிலையில் இருந்தால் எவ்வாறு செயல்படுவீர்? சிபாரிசு செய்யும் நடவடிக்கைக்குரிய காரணங்களையும் தருக. (07 புள்ளிகள்)

(மொத்தம் 28 புள்ளிகள்)

Part – I Business Environment

2. (a) ஒரு தானத்தின் அடிப்படையான இயல்புகளை விளக்குக. (08புள்ளிகள்)

(b) நிறுவனங்கள் திறந்த முறைமை ஆகும். "திறந்த முறைமை" எனும் எண்ணக்கருவை விளக்குக.

(05புள்ளிகள்)

(c) முறைசார்ந்த, முறைசாரா நிறுவனங்களுக்கிடையிலான வேறுபாடுகள் எவை?

(05புள்ளிகள்)

3. (a) ஒரு தாபன ஒழுங்கமைப்பை வடிவமைக்கும் போது கவனத்தில் எடுத்துக்கொள்ள வேண்டிய தொடர்புபட்ட மாறிகள் யாவை?

(10புள்ளிகள்)

(b) ஒரு தனியார் அல்லது பொதுத்துறைத் தாபனத்தைத் தெரிந்தெடுத்து அதன் நிறுவன ஒழுங்கமைப்பு வரைபடத்தை வரைந்து அத்தாபன ஒழுங்கமைப்பின் குறைநிறைகளை மதிப்பிடுக.

(08புள்ளிகள்)

4. (a) நிறுவனங்களுக்கு இலக்குகள் ஏன் முக்கியமானவை?

(05புள்ளிகள்)

(b) இலக்குகளின் மூன்று வகையும் விளக்குக.

(05புள்ளிகள்)

(c) உயர்ந்த மட்ட செயற்றிறனை ஊழியர்களிடையே ஊக்குவிப்பதில் அக்கறை உடைய ஒரு முகாமையாளர் என்ற முறையில் உமது தாபனத்தில் என்ன வகையான சன்மான முறைகளை நீர் அறிமுகப்படுத்துவீர்? காரணம் தருக.

(08புள்ளிகள்)

Part – II Cultural Environment

5. (a) யப்பானிய முகாமைத்துவ முறைமையின் விசேட இயல்புகளை விளக்குக.
(18புள்ளிகள்)

6. (a) ஒரு நிறுவனக் கலாசாரம் எவ்வாறு ஆரம்பமாகிறது?
(10புள்ளிகள்)

(b) ஒரு நிறுவனக் கலாசாரத்தின் முக்கியமான இயல்புகள் எவை?
(08புள்ளிகள்)

7. பின்வருவனவற்றில் இரண்டிற்கு சிறுகுறிப்பு எழுதுக.

(a) நேரமுகாமைத்துவமும் இலங்கையின் விழுமியமும்

(b) இலங்கையின் கலாசாரமும் முகாமைத்துவம்

(c) நிறுவனக் கலாசாரத்தின் முக்கியத்துவம்

(18புள்ளிகள்)

Part – III Legal Environment

8. (a) சட்ட மூலங்கள் என்பதிலிருந்து நீர் விளங்கிக் கொள்வது யாது?
(08புள்ளிகள்)

(b) 'பங்குடமை', 'பதிவுசெய்யப்பட்ட கம்பனி' என்பவற்றுக்கிடையிலான வேறுபாடுகளைச் சுருக்கமாக விளக்குக.
(10புள்ளிகள்)

9 (a) முகவராண்மை ஒன்று தோற்றுவிக்கப்படும் வழிமுறைகளைச் சுருக்கமாக விளக்குக.
(08புள்ளிகள்)

(b) முகவர் ஒருவரின் கடமைகள் எவை?
(10புள்ளிகள்)

10. பின்வருவனவற்றில் இரண்டிற்கு சிறுகுறிப்பு எழுதுக.

(a) காப்புறுதி கொள்கை (Insurance policy)

(b) இலங்கையில் வர்த்தக வங்கிகள் (Commercial Banks in Sri Lanka)

(c) முனைவும் எதிர்க் கொடை முனைவும் (Offer and counter offer)

(d) பொதுக் கம்பனி (Public Company)

(18புள்ளிகள்)