LIBRA
30 DEC 2
Eastern University, S

EASTERN UNIVERSITY, SRI LANKA

Faculty of Commerce and Management

Part II Examination in Business Administration & Commerce- 2007 / 2008

(Proper/Repeat)

(External Degree)

EXB 302- Human Resource Management and Industrial Relations

முதலாம் வினா உட்பட ஐந்து வினாக்களுக்கு விடையளிக்குக   நேரம் : 03 மணித்தியாலங்கள்

Q1 விடய ஆய்வு : பல்கலைக்கழகத்திலிருந்து ஆட்சேர்ப்பு

ஸ்ரீ ஜெயவர்த்தனபுர பல்கலைக்கழகத்தின் வர்த்தக மற்றும் முகாமைத்துவ பீடத்தின் மனிதவள முகாமைத்துவ திணைக்களத்தின் மனிதவள முகாமைத்துவ பேராசிரியரை 2004ம் ஆண்டில் இலங்கையில் இரசாயன பொருள் கைத்தொழிலில் ஈடுபட்டுள்ள ஒரு பெரிய நிறுவனத்தின் பகுதி இயக்குனர் ஒருவர் தொலைபேசியினூடாக அணுகுகின்றார்.

பகுதி இயக்குனர் மனிதவள நிறைவேற்றுனர் பதவி வெற்றிடத்திற்கு பொருத்தமான பட்டதாரியை தெரிந்தெடுப்பதற்கு பேராசிரியரின் உதவியை பெற்றுக்கொள்ள வேண்டியிருக்கிறது இந்நிலையில் இயக்குனர் பேராசிரியருடைய முதுமானி கற்கை நெறியில் அவருடைய ஒரு மாணவனாக இருந்தார்.

இந்தப்பீடமானது இலங்கையில் முகாமைத்துவக் கல்விக்கான சிறப்பான நிலையமாக இருக்கின்றது அதுமட்டுமல்ல பல்கலைக்கழக கல்வியில் கற்பித்தல், ஆய்வு, வெளியீடுகள் மற்றும் ஆலோசனை மற்றும் மாணவர் கேள்வி போன்றவற்றில் கொண்டுள்ள அடைவுகளையும் பங்களிப்புகளையும் கொண்டு இத்திணைக்களமானது தகுதியானதும் இலங்கையில் மனிதவளப்பிரிவில் அதிசிறந்த தகுதியுடைய பல்கலைக்கழக திணைக்களமாக நடத்தப்படுகின்றது.

இத்திணைக்களம் அந்தப் பீடத்தின் ஒரு சிறந்த பெரிய திணைக்களமாக இருக்கின்றது. அதுமட்டுமல்ல இதுவும் மனிதவள முகாமைத்துவத்தினை கற்பிப்பதனால் பீடத்தின் ஏனைய எல்லா (ஒன்பது) திணைக்களங்களுக்கும் தேவையான சேவைப்பங்கினை வழங்குகின்றது. தனிப்பட்ட மற்றும் சமூகப்பொறுப்பு என்பவை புதிதாக உருவாக்கப்படும் பீடத்திலுள்ள சகல மாணவர்களுக்கும் புதிய கற்கைநெறிகள் அறிமுகப்படுத்தப்பட்டுள்ளன. இதற்கு மேலதிகமாக இத்திணைக்களம் வழங்குகின்ற ஓர் சிறப்பு முகாமைத்துவ கட்டத்திற்குரிய ஆய்வு மேற்பார்வை மற்றும் பட்டப்பின்படிப்பு கற்பித்தலில் தொடர்ச்சியான பங்களிப்பினை கொண்டிருக்கின்றது. இந்தப் பட்டமானது நிறுவன முகாமைத்துவம், தொடர்பாடல் திறன், Quantitative Reasoning, மற்றும் தகவல் தொழில்நுட்பம் என்பனவற்றில் ஒரு பொதுவான அறிவினை வழங்குகின்றது. மற்றும் இரண்டாம் வருடத்தில் இருந்து இறுதி வருடம் வரை மனிதவள முகாமைத்துவத்தில் ஒரு சிறப்பு கற்கைநெறியை அதிகரிக்கின்றது.

இந்தப் பட்டப்படிப்பில் பல்கலைக்கழக மாணவர்கள் குறைந்த ஆறு மாதகாலத்துக்கான மூன்று Credits களை உள்ளடக்கிய ஓர் கட்டாய பயிற்சியினை தொடரவேண்டிய தேவையினையும் கொண்டுள்ளது. இதன் தனிப்பட்ட நோக்கமானது பல்கலைக்கழக மாணவர்கள் மனிதவள முகாமைத்துவம்

தொடர்பான செயற்பாட்டு ரீதியான வெளிப்படுத்தல்களையும் அனுபவங்களையும் பெற்றுக்கொள்வதை மையமாக கொண்டதாகும்.

திணைக்களம் அதனுடைய நன்மதிப்பு காரணமாக கைத்தொழில் நிறுவனங்களுடனும் பட்டதாரிகளுடனும் நெருங்கிய தொடர்பினை கொண்டுள்ளது. இத் திணைக்களத்தின் மாணவர்களை தமது நிறுவனத்தில் சேர்த்துக் கொள்வதற்காக பல்வேறுபட்ட நிறுவனங்களிடம் இருந்து குறிப்பிடத்தக்க வேண்டுகோள்கள் வந்துள்ளன.

பேராசிரியர் அவருடைய மாணவர்களாக இருந்தவர்களின் பெரும்பாலானவர்களுடைய வெற்றி தொடர்பான பல பின்னூட்டல்களை பெற்றிருந்தார். அவர் மாணவர்கள் மற்றும் தொழிலாளர்கள் அல்லது மேல்நிலை அதிகாரிகள் ஆகிய இரு சார்பினருடைய வெற்றி தொடர்பாக கேள்விப்பட்டிருந்தார். இப் பேராசிரியர் 2003ல் பல்கலைக்கழகத்திலிருந்து வெளியேறி, ஒரு மாணவரை சிபார்சு செய்து அவரையே அந்த நிறுவனத்திற்கு அனுப்பினார். நிறுவன இயக்குனருக்கும் மனிதவள முகாமையாளருக்கும் அவரை நேர்முகப் பரீட்சைக்கு உட்படுத்தி இறுதியாக அவரை மனிதவள நிறைவேற்று ஊழியராக சேர்த்துக்கொண்டார்கள். அப்பட்டதாரி ஒருவருடமும் மூன்று மாதகாலம் வரை மிகச்சிறப்பாக அந்த நிறுவனத்தில் பணியாற்றிய பின்னர் இதிலிருந்து விலகி அதிக சம்பளத்துடன் ஒரு வெளிநாட்டு வங்கியில் மனதவள நிறைவேற்று ஊழியராக இணைந்து கொண்டார். அவ்வேலையில் இணைந்து கொள்வதற்காக நாட்டைவிட்டு செல்வதற்கும் முன்னர் அவரது தீர்மனம் தொடர்பாக பேராசியருக்கு அறிவித்திருந்தார். அக்கம்பனியில் மனிதவள முகாமையாளர் வேறொரு பட்டதாரியை அனுப்புமாறு பேராசியரிடம் கேட்டுக் கொண்டார் பேராசிரியர் மூன்று நபர்களுடைய பெயரையும் அவர்களுடைய தொடர்பு இலக்கங்களையும் மனிதவள முகாமையாளருக்கு வழங்கி மூவருக்கும் நேர்முகப் பரீட்சையை வைப்பதன் மூலம் அதிலிருந்து ஒரு சிறந்த நபரை தெரிவு செய்யுமாறு கூறினார் மனிதவள முகாமையாளரும் அவ்வாறே செய்தார்.

ஒரு மாதகாலத்தின் பின்னர் (June 2005) இப் பேராசிரியர் அனுப்பிய அம் மூன்று பட்டதாரிகளில் ஒருவரிடம் இருந்து தொலைபேசி அழைப்பினை பெற்றார் அப்போது அவர் தான் தெரிவு செய்யப்பட்டிருப்பதையும் பல வாரங்களுக்காக தான் வேலை செய்துகொண்டிருப்பதையும் தெரிவித்தார் பேராசிரியர் அவரைப் பாராட்டினார்.

July மாத இறுதியில் அக்கம்பனி அப்பேராசிரியரை உயர்மட்ட முகாமைத்துவம், நடுத்தரம் மற்றும் கீழ்மட்ட முகாமைத்துவத்திற்கான செயற்திறனை மதிப்பிட்டு திட்டமொன்றினை தயாரிக்குமாறு கேட்டுக் கொண்டது. இத்திட்டமானது 'Awareness Building' மாதிரிகளை உருவாக்குதல் அது தொடர்பாக முகாமையாளருடன் கலந்துரையாடுதல் அம் மாதிரிகளை மீள் பரிசீலனை செய்து இறுதித் தீர்மானம் எடுத்தல் போன்ற பல கட்டுக் கோப்பான செயற்பாடுகளை உள்ளடக்கிதாக விருத்திசெய்யப்பட்டிருந்தது.

மனித வள நிறைவேற்று ஊழியர் தனக்கு கொடுக்கப்பட்ட வேலைகளுக்கு மேலதிகமாக அக் கம்பனிக்கு பேராசிரியருக்கும் இடையிலான வேலைகளையும் ஒருங்கிணைத்தார். இந்தப் பட்டதாரியும் ஒருவருடகாலம் வேலைசெய்த பின்னர்

LIBR ... 30 DEC ... Eastern University

இந்த நிறுவனத்திலிருந்து விலகினார். அவரும் அதிலிருந்து விலகும் முன்னர் இப்பேராசிரியரை சந்தித்து தான் அதிக சம்பளமுடைய வேலையில் இணைவதற்காக இவ்வேலையிலிருந்து விலகுவதாக அறிவித்தார்.

அப் பேராசிரியர் அடுத்த முறை இவ்விரு நபர்களும் வேலையிலிருந்து விலகுவதற்கான காரணங்களை அறிவதற்காக பின்னூட்டல்களை பெற்றுக் கொள்வதற்காக மீளாய்வு ஒன்றினை மேற்கொள்ளலாம் என்பது தொடர்பான ஆலோசனை வழங்க எண்ணியிருந்த போதிலும் அவ்வாறான சந்தர்ப்பம் வரவில்லை. ஒருநாள் பேராசிரியர் பத்திரிகை வாசித்த போது அவ் இரசாயன கம்பனி மனிதவள நிறைவேற்று ஊழியர் வெற்றிடத்திற்கான 30 வயதுக்கு குறைந்த எந்த ஒருவரும் பல்கலைக்கழகம்/கல்வி நிறுவனங்களில் மனிதவள முகாமைத்துவ தகுதியுடைய நபர்களிடமிருந்து விண்ணப்பங்களை பெற்றுக்கொள்வதற்கான விளம்பரத்தினை பார்த்தார்.

வினாக்கள்:

1) இவ்விடய ஆய்விலிருந்து இந்நிறுவனமானது முகங்கொடுக்கும் மிகப்பெரிய பிரச்சனைகள் யாவை? (06 புள்ளிகள்)

2) இந்நிறுவனமானது முகங்கொடுக்கும் மிகப்பெரிய பிரச்சனைகளுக்கான காரணங்களினை சுருக்கமாக விளக்குக. (10 புள்ளிகள்)

3) இந்நிறுவனமானது மேற்குறிப்பிட்ட பிரச்சனைகளினை சுமுகமாக தீர்ப்பதற்காக எவ்வாறான நடவடிக்கைகளினை மேற்கொள்கின்றது என்பதனை சுருக்கமாக கூறுக. (12 புள்ளிகள்)

(மொத்தம் 28 புள்ளிகள்)

(a) ஒரு நிறுவனமொன்றில் காணப்படுகின்ற மனிதவள திணைக்களத்தின் தொழிற்பாடுகளை சுருக்கமாக விளக்குக. (05 புள்ளிகள்)

(b) இலத்திரனியல் ஆட்சேர்ப்பு என்றால் என்ன என்பதனை குறிப்பிடுவதோடு அதன் நன்மைகளினையும் தீமைகளினையும் சுருக்கமாக விளக்குக. (07 புள்ளிகள்)

(c) ஒரு தொழிற்சங்கமொன்றினை பதிவு செய்யும் போது சமர்பிக்கப்பட வேண்டிய ஆவணங்கள் யாவை? அத்தோடு தொழிற்சங்க பதிவானது மறுக்கப்படுவதற்கான காரணங்களினை சுருக்கமாக கூறுக. (06 புள்ளிகள்)

(மொத்தம் 18 புள்ளிகள்)

Q3. (a) கைத்தொழில் பிணக்கு என்றால் என்ன என்பதனை குறிப்பிடுவதோடு ஒரு நிறுவனத்தில் கைத்தொழில் பிணக்குகள் தோன்றுவதற்கான காரணங்களினை சுருக்கமாக விளக்குக. (06 புள்ளிகள்)

(b) " ஒரு நிறுவனத்தில் நேர்முகப்பரீட்சை முறையானது ஊழியர்களினை தெரிவு செய்வதில் மிகப்பெரிய ஆதிக்கத்தினை செலுத்துகின்றது" இக்கூற்றினை ஏற்றுக்கொள்கின்றீரா? விளக்குக. (07 புள்ளிகள்)

(c) ஒரு நிறுவனமானது வேலைவடிவமைப்பினை மேற்கொள்ளும் போது பயன்படுத்தப்படும் நுட்பங்களினை சுருக்கமாக கூறுக. (05 புள்ளிகள்)

(மொத்தம் 18 புள்ளிகள்)

Q4 (a) ஆட்சேர்ப்பு ஆலோசகர்களினை தெரிவு செய்யும் போது கருத்திற்கொள்ளப்பட வேண்டிய விடயங்களினை சுருக்கமாக கூறுக. (05 புள்ளிகள்)

(b) ஒரு நிறுவனத்தில் ஊழியர்களினை தெரிவு செய்யும் போது பயன்படுத்தப்படும் அமைப்பு சார் நேர்முகப்பரீட்சைக்கும் அமைப்பு சாரா நேர்முகப்பரீட்சைக்கும் இடையிலான வேறுபாடுகளினை சுருக்கமாக விளக்குக. (06 புள்ளிகள்)

(c) "வேலைப்பகுப்பாய்வானது வேலை, ஊழியர் பற்றிய தகவல்களை வழங்குகின்ற ஒரு செயற்பாடாகும்" ஒரு நிறுவனத்தில் காணப்படுகின்ற முகாமையாளருக்கான வேலை விபரணத்தினையும் ஊழிய விபரணத்தினையும் விருத்தி செய்க. (07 புள்ளிகள்)

(மொத்தம் 18 புள்ளிகள்)

Q5 (a) ஒரு நிறுவனத்தின் மனிதவளத்திட்டமிடலுக்கான செயன்முறையினை சுருக்கமாக கூறுக. (06 புள்ளிகள்)

(b) ஒரு நிறுவனத்தில் நீங்கள் முகாமைத்துவ உதவியாளர் குழுவிற்காக ஒரு பயிற்சியளித்தல், அபிவிருத்தி நிகழ்ச்சித்திட்டத்தினை வடிவமைப்பதற்காக வேண்டப்படுகின்றீர்கள். எனவே ஒரு வினைத்திறனான பயிற்சியளித்தல், அபிவிருத்தி திட்டத்தினை மேற்குறிப்பிட்ட குழுவிற்காக விருத்தி செய்க. (07 புள்ளிகள்)

(c) ஒரு நிறுவனமானது ஊழியர்களினை நிறுவனத்திற்குள் நீண்ட காலத்திற்கு தக்கவைத்துக் கொள்வதற்கான முக்கியத்துவத்தினை சுருக்கமாக விளக்குக. (05 புள்ளிகள்)

(மொத்தம் 18 புள்ளிகள்)

Q6 (a) ஒரு நிறுவனமானது ஊழியர்களுக்கான பயிற்சியளித்தல் முறையினை தெரிவு செய்யும் போது கவனத்தில் கொள்ளப்படவேண்டிய விடயங்களினை சுருக்கமாக கூறுக. (06 புள்ளிகள்)

(b) ஒரு நிறுவனத்தின் ஊழியர் செயற்றிறன் மதிப்பீட்டு செயன்முறையின் கூறுகளினை சுருக்கமாக விளக்குக. (07 புள்ளிகள்)

(c) ஆளணி முகாமைத்துவத்திற்கும் மனித வள முகாமைத்துவத்திற்கும் இடையிலான வேறுபாடுகளை சுருக்கமாக கூறுக. (05 புள்ளிகள்)

(மொத்தம் 18 புள்ளிகள்)

Q7 (a) ஒரு நிறுவனமானது ஊழியர்களுக்கான கொடுப்பனவு முறையினை தீர்மானிக்கும் போது கருத்திற் கொள்ளப்பட வேண்டிய காரணிகளினை சுருக்கமாக விளக்குக. (06 புள்ளிகள்)

(b) பின்வரும் பதங்களுக்கான வேறுபாடுகளினை சுருக்கமாக கூறுக.

I. வேலைப்பகுப்பாய்வு, வேலை மதிப்பீடு
II. ஊழிய கொடுப்பனவுகள், ஊழிய வெகுமதிகள்
III. வேலையுள் பயிற்சியளித்தல், வேலைக்கு அப்பால் பயிற்சியளித்தல்
IV. வேலை விபரணம், ஊழிய விபரணம்

(04*03 12 புள்ளிகள்)

(மொத்தம் 18 புள்ளிகள்)

Q8 (a) ஒரு நிறுவனமானது ஊழியர் செயற்றிறன் மதிப்பீட்டுப் படிவங்களினை வடிவமைக்கும் போது அதில் உள்ளடக்கப்பட வேண்டிய விடயங்களினை சுருக்கமாக கூறுக. (06 புள்ளிகள்)

(b) " நிறுவனங்களில் ஊழியர்களினை தெரிவு செய்வதில் நேர்முகப் பரீட்சை முறையானது மிகவும் கூடுதலான ஆதிக்கத்தினை செலுத்துகின்றது" இக் கூற்றினை ஏற்றுக்கொள்கின்றீரா? விளக்குக. (07 புள்ளிகள்)

(c) ஒரு நிறுவனமானது ஊழியர்களினை நிறுவனத்திற்குள் தக்கவைப்பதற்காக பயன்படுத்தப்படும் தந்திரோபாயங்களினை சுருக்கமாக விளக்குக. (05 புள்ளிகள்)

(மொத்தம் 18 புள்ளிகள்)

LIBRARY
30 DEC 201
Eastern University, Sri