

SOUTH EASTERN UNIVERSITY OF SRI LANKA

SECOND YEAR EXAMINATION IN BACHELOR OF BUSINESS ADMINISTRATION /
COMMERCE (EXTERNAL) – 2007 / 2008

HELD IN AUGUST – 2008

BBA / COM 22 – HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

எவையேனும் ஐந்து (05) வினாக்களுக்கு விடை தருக.

நேரம் : 03 மணித்தியாலங்கள்

01. (அ) “ஒரு நிறுவனத்தில் சிறந்த மனிதவளத் தொழிற்பாட்டுக்கு வரிசை முகாமையின் பங்களிப்பு மிக முக்கியமாகும்”. கருத்துரைக்க. (06 புள்ளிகள்)
- (ஆ) தொழில் வடிவமைத்தல் செய்முறையினை சுருக்கமாக விளக்குக. தொழில் வடிவமைத்தலின் தொழில் விரிவாக்கல் (Job Enlargement) முறையினை விளக்குக. (08 புள்ளிகள்)
- (இ) தொழில் மேம்படுத்தலையும் (Job Enrichment) தொழில் சுழற்சி (Job Rotation) யினையும் வேறுபடுத்துக. (02 புள்ளிகள்)
- (ஈ) “விபரமான தொழில் விபரணம் இன்றி நிறுவனங்களின் சுமுகமான தொழிற்பாடு சாத்தியமானது”. இக்கூற்றினை ஏற்றுக்கொள்கிறீரா? இல்லையா? உமது விடையினை நியாயப்படுத்துக. (04 புள்ளிகள்)
(மொத்தம் 20 புள்ளிகள்)
02. (அ) ஒரு நிறுவனத்தின் மனிதவளத் தேவைகளை முன்னுணர்வதற்கு பயன்படுத்தும் மூன்று முறைகளை விபரிக்குக. ஒரு நிறுவனத்தின் மனிதவளங்களின் கேள்விக்கும் நிரம்பலுக்கும் இடையிலான இடைவெளியினை எவ்வாறு நிவர்த்தி செய்ய முடியும்? (06 புள்ளிகள்)
- (ஆ) மனிதவளத் திட்டமிடலின் படிப்படி ஏற்றத் திட்டத் (Succession Planning) தினதும், பதிலீட்டு அட்டவணை (Replacement Chart) இனதும் பங்களிப்பினைச் சுருக்கமாக விளக்குக. (02 புள்ளிகள்)
- (இ) தெரிவு செய்தல் முறையில் உள்ள தெரிவு செய்தல் பரீட்சை (Selection Test) யின் முக்கியத்துவத்தினைப் பற்றி கருத்துரைக்க. (06 புள்ளிகள்)
- (ஈ) ஒரு சிறந்த நேர்முகப் பரீட்சையினை எவ்வாறு நடாத்த முடியும் என்பதனை சுருக்கமாக விளக்குக. நேர்முகப் பரீட்சை முறையில் காணப்படும் பாரிய பிரச்சினைகள் யாவை? (06 புள்ளிகள்)
(மொத்தம் 20 புள்ளிகள்)
03. (அ) வரையறுக்கப்பட்ட XY நிறுவனமானது புதிய ஊழியர்கள், இருகுழுக்களை முகாமைப் பயிலுனர்களாக வேலைக்கமர்த்துவதற்கு தீர்மானித்துள்ளது: பல்வேறு கம்பனிகளில் வேலை செய்யும் அனுபவம் வாய்ந்தோரும், பல்கலைக் கழகங்களில் இருந்து அண்மையில் பட்டம் பெற்றோரும் ஆவர்.

(i) மனிதவள முகாமையாளராக நீர் பின்வரும் சூழ்நிலையினை எதிர்நோக்குகிறீர். “அனுபவமுள்ளோருக்கு பயிற்சியளித்தலுக்கான தேவையில்லை” என பொது முகாமையாளர் குறிப்பிடுகிறார். இது தொடர்பாக பொது முகாமையாளருக்கான உமது விடையினை விளக்குக.

(04 புள்ளிகள்)

(ii) அண்மையில் பட்டம் பெற்ற புதிய ஊழியர்களுக்கான ஒரு சுருக்கமான பயிற்சியளித்தல் நிகழ்ச்சித் திட்டத்தினை தயாரிக்க.

(06 புள்ளிகள்)

(iii) ஒரு பயிற்சியளித்தல் செய்முறையில் புதிய ஊழியர்களுக்கும், தற்போதுள்ள ஊழியர்களுக்குமான பயிற்சியளித்தல் தேவையினை மதிப்பிடல் ஒரு பிரதான தொழிற்பாடாகும். இதனை உம்மால் எவ்வாறு நிறைவேற்ற முடியும்.

(06 புள்ளிகள்)

(iv) எவ்வாறான சூழ்நிலைகளில், நிறுவன பயிற்சியளித்தல் திட்டங்கள் தோல்வியடைகின்றன.

(04 புள்ளிகள்)

(மொத்தம் 20 புள்ளிகள்)

04. (அ) “நிறுவனங்களில் மிகத் தகுதிவாய்ந்த முகாமையாளர்கள் இருந்த போதிலும் நிறுவன செயற்றிறன் மதிப்பீட்டுச் செய்முறை தொடர்பாக அவர்களுக்கு பயிற்சியளிக்க வேண்டிய தேவை உள்ளது”. நீர் ஏற்றுக் கொள்கிறீர்? இல்லையா? ஏன்?

(04 புள்ளிகள்)

(ஆ) மதிப்பீட்டு நேர்முகப் பரீட்சையானது மேற்பார்வையாளரும் கீழ்மட்ட ஊழியரும் மதிப்பிடலை மீள் ஆய்வு செய்வதனையும் பலவீனங்களை நிவர்த்தி செய்யவும் பலங்களை (Strengths) மீள் உறுதிப்படுத்துவதற்குமான திட்டங்களை மேற்கொள்வதற்குமான ஒரு மனித நடவடிக்கையாகும்.

(i) இக்கூற்றின் பெறுமதித் தன்மையினை சுருக்கமாக விபரிக்குக.

(04 புள்ளிகள்)

(ii) வேறுபட்ட வகையான மதிப்பீட்டு நேர்முகப்பரீட்சைகளையும் எந்த வகை பொருத்தமானது, அது ஏன் எனவும் குறிப்பிடுக.

(06 புள்ளிகள்)

(iii) ஒரு சிறந்த மதிப்பீட்டு நேர்முகப்பரீட்சையினை ஒழுங்கமைக்கவும், நடாத்துவதற்கும் எவ்வாறான நடவடிக்கைகளைப் பிரேரிக்க முடியும்.

(06 புள்ளிகள்)

(மொத்தம் 20 புள்ளிகள்)

05. (அ) ஊழியர் ஒழுக்கவியல் (Discipline) என்பதன் மூலம் நீர் கருதுவது யாது?

(02 புள்ளிகள்)

(ஆ) எந்த நிறுவனத்துக்கும் ஊழியர் ஒழுக்கவியலின் முக்கியத்துவத்தினை விளக்குக.

(04 புள்ளிகள்)

(இ) ஊழியர்களின் சிறிய மீறல்களையும் (Minor Violations) யும், பாரிய மீறல்களையும் வேறுபடுத்துக.

(04 புள்ளிகள்)

(ஈ) படிப்படியான ஒழுக்கவியல் செய்முறையினைப் (Progressive discipline) பற்றி குறிப்பிடுக.

(08 புள்ளிகள்)

(உ) முகாமையாளர்கள் அவர்களின் கீழ்மட்ட ஊழியர்கள் மூலம் எதிர் நோக்கும் பொதுவான பிரச்சினைகள் யாவை?

(02 புள்ளிகள்)

(மொத்தம் 20 புள்ளிகள்)

06. (அ) “நிறுவனங்களில் காணப்படும் தொழில்சார் விபத்துக்களையும் தொழில் சார் நோய்களையும் இல்லாமலாக்குதல் / குறைத்தல் என்பது தேவையற்ற சவால்களைத் தவிர்ப்பதற்கான ஒரு முக்கிய நடடிவக்கையாகும்”.

கருத்துரைக்க.

(08 புள்ளிகள்)

(ஆ) ஒரு சிறந்த ஈடு செய்தல் முறைமையானது (Compensation Systems) நிறுவன செயற்திறனை அதிகரிக்கின்றது. இக்கூற்றினை ஏற்கிறீரா? உமது விடைக்கான காரணங்களைத் தருக.

(02 புள்ளிகள்)

(இ) தொழில் மதிப்பீட்டுக்கு பயன்படுத்தும் வேறுபட்ட முறைகளையும், எந்த முறையினை ஒரு பொருத்தமான முறையாக சிபார்சு செய்வீர் என்பதையும் விளக்குக.

(08 புள்ளிகள்)

(ஈ) செயற்திறனுக்கான கொடுப்பனவை வரையறுக்க. (Pay – For - Performance)

(02 புள்ளிகள்)

(மொத்தம் 20 புள்ளிகள்)
