

**SOUTH EASTERN UNIVERSITY OF SRI LANKA****SECOND YEAR EXAMINATION IN BACHELOR OF BUSINESS ADMINISTRATION /
COMMERCE (EXTERNAL) – 2008 / 2009****HELD IN AUGUST – 2009****BBA / COM 22 – HUMAN RESOURCE MANAGEMENT**

எவையேனும் ஐந்து (05) வினாக்களுக்கு விடை தருக.

நேரம் : 03 மணித்தியாலங்கள்

01. அ) எவ்வாறு ஒரு மனிதவள முகாமையாளர் ஒரு நிறுவனத்தின் வினைத்திறனை முறையான மனிதவள முகாமையின் பிரதான முடிவுகள் (key Result) மூலம் முன்னேற்ற முடியும் என்பதை சுருக்கமாக விளக்குக. (10 புள்ளிகள்)
- ஆ) வியாபாரச் சூழலின் பிரதான மாற்றங்களை விளக்குவதுடன், ஒரு மனிதவள முகாமையாளர் இம்மாற்றங்களை எதிர்கொள்ள ஆற்றும் பங்கு என்ன? (10 புள்ளிகள்)
(மொத்தம் 20 புள்ளிகள்)
02. அ) மனிதவள திட்டமிடல் முறைமையையும் (Process of manpower planning) அதனோடு தொடர்புபட்ட நடைமுறைப்படுத்தல் (Implementation) பிரச்சினைகளையும் விளக்குக. (08 புள்ளிகள்)
- ஆ) குறித்த வேலையை தெரிவு செய்து அதற்கான வேலை விபரணம் (Job description) மற்றும் வேலைக் குறிப்பு (Job specification) யை அதன் கூறுகளை உள்ளடக்கி தயாரிக்குக. (07 புள்ளிகள்)
- இ) ஒரு நிறுவனத்தில் தொழில் வடிவமைப்பு (Job designing) செய்யும்போது கவனத்தில் கொள்ள வேண்டிய காரணிகளை விளக்குக. (05 புள்ளிகள்)
(மொத்தம் 20 புள்ளிகள்)
03. அ) நிறுவனமொன்றிற்கு ஊழியர்களை சேர்த்துக் கொள்வதில் அந்நிறுவனத்தில் காணப்படும் மாற்று வழிமுறைகள் யாவை? (alternative methods of recruitment). (05 புள்ளிகள்)
- ஆ) “முறையற்ற ஊழியர் தெரிவு நிறுவனத்திற்கு மோசமான விளைவுகளான குறைந்த வளர்ச்சி, நன்மதிப்பில் பாதிப்பு, நுகர்வோர் அதிருப்தி, வீண்விரயம், மேலதிக கிரயம் போன்றவற்றையே ஏற்படுத்தும்.” கருத்துரைக்குக. (08 புள்ளிகள்)
- இ) ஆட்சேர்ப்பின்போது ஒரு நிறுவனத்திற்கு காணப்படும் தெரிவு முறையின் (Selection method) மாற்று வழிமுறைகளை விளக்குக. (07 புள்ளிகள்)
(மொத்தம் 20 புள்ளிகள்)
04. அ) ஊழியர் அறிமுகப்படுத்தல் (employee orientation) நிகழ்வின் முக்கியத்துவத்தையும், நன்மைகளையும் விளக்குக. (07 புள்ளிகள்)

(தொடர்.....2ல்)

ஆ) எவ்வாறு உமது நிறுவன ஊழியர்களின் பயிற்சித் தேவைப்பாட்டினை (Training needs) பகுப்பாய்வு செய்து தேவையை இனங்காணுவீர் என விளக்குக.

(07 புள்ளிகள்)

இ) வேலைமீதான பயிற்சி (on - the - job training) வேலைக்குப் புறம்பான பயிற்சி (off-the-job training) முறைகளை விளக்குக.

(06 புள்ளிகள்)

(மொத்தம் 20 புள்ளிகள்)

05. அ) செயற்திறன் மீளாய்வு முறைமையின் (Performance Review System) நோக்கங்களை விளக்குக.

(10 புள்ளிகள்)

ஆ) ஏதாவது ஒரு வேலையை தெரிவு செய்து, அந்த வேலையை மதிப்பீடு செய்வதற்கான வேலை மதிப்பீட்டு படிவமொன்றை (Performance appraisal form) மதிப்பீட்டு பிரமாணங்கள் (Evaluation criteria) மற்றும் அளவு கோல் (scale) உள்ளடக்கி வடிவமைக்குக.

(10 புள்ளிகள்)

(மொத்தம் 20 புள்ளிகள்)

06. அ) இலங்கையில் ஊழியக் கொடுப்பனவு தீர்மானத்தில் தாக்கம் செலுத்தும் நுண்பாக, பெரும்பாக (Micro and Macro) காரணிகளை விளக்குக.

(07 புள்ளிகள்)

ஆ) ஊழியர்களது தொழில் ஆரோக்கிய மற்றும் தொழில் பாதுகாப்பு என்பவற்றில் கவனம் செலுத்துதல், உற்பத்தி திறன் அதிகரிப்பதற்கும், நிறுவனத்தின் செயற்திறன் அதிகரிப்பதற்கும் உதவுகிறது. விளக்குக.

(07 புள்ளிகள்)

இ) ஊழியர்கள் ஏன் தொழிற்சங்கத்தில் இணைகின்றார்கள் என்பதை விமர்சன ரீதியாக ஆராய்க.

(06 புள்ளிகள்)

(மொத்தம் 20 புள்ளிகள்)
