



# SOUTH EASTERN UNIVERSITY OF SRI LANKA

## SECOND YEAR EXAMINATION IN BACHELOR OF BUSINESS ADMINISTRATION / COMMERCE (EXTERNAL) – 2009 / 2010

HELD IN DECEMBER – 2010

### BBA / COM 22 – HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

எவையேனும் ஐந்து (05) வினாக்களுக்கு விடை தருக.

நேரம் : 03 மணித்தியாலங்கள்

01. அ) “நிறுவனங்களில் உள்ள வளங்களுடன் ஒப்பிடும்போது மனித வளமானது இன்றியமையாத வளமாகும்.” மனித வளத்தின் குறிப்பிடத்தக்க முக்கிய பண்புகளைக் கருத்தில் கொண்டு இக்கூற்றினை விளக்குக. (04 புள்ளிகள்)
- ஆ) தொழில் வடிவமைப்பில் காணப்படும் வினைத்திறன் (Efficiency) மூலகங்களையும் நடத்தை ரீதியான (Behavioural) மூலகங்களையும் சுருக்கமாக விளக்குக. இம்மூலகங்களை ஓர் தொழிலை வடிவமைக்க எவ்வாறு கையாள்வீர்? (12 புள்ளிகள்)
- இ) தொழில் ஆய்வில் எதிர்கொள்ளப்படும் நடத்தை ரீதியான பிரச்சினைகளைக் குறிப்பிட்டு அவற்றை தீர்ப்பதற்கான வழிகளையும் சிபார்சு செய்க. (04 புள்ளிகள்)  
(மொத்தம் 20 புள்ளிகள்)
02. அ) மனிதவள திட்டமிடலில் காணப்படும் பின்தொடர் திட்டமிடலையும் (Succession Planning), மீள் பதிலீட்டு அட்டவணையையும் (Replacement Chart) சுருக்கமாக விளக்குக. (04 புள்ளிகள்)
- ஆ) “மனித வள கேள்வியை முன்னுணர்வதில் எதிர்காலத்தில் என்ன வகையான எத்தனை ஊழியர்கள் தேவை என்பதை மதிப்பிட வேண்டிய அவசியம் காணப்படுகின்றது. இம்மதிப்பீட்டின்போது இவ்வெதிர்காலக் கேள்வியில் செல்வாக்குச் செலுத்தும் காரணிகளைக் கவனத்தில் கொள்ள வேண்டியது அவசியமாகும்.” இக்கூற்றினை ஏற்றுக் கொள்கிறீரா? இல்லையா? விளக்குக. (06 புள்ளிகள்)
- இ) பின்வரும் தகவல்களைப் பயன்படுத்தி, 2011ம் ஆண்டுக்கு மதிப்பிடப்பட்ட உற்பத்தி அலகுகள் 80,000 க்கான மனிதவளத்தினை பிற்செலவு ஆய்வு மூலம் (Regression Analysis) திட்டமிடுமாறு நீர் வேண்டப்படுகிறீர்.

ஆண்டு	உற்பத்தி அலகுகள் (000) (X)	உற்பத்தி ஊழியர்கள் எண்ணிக்கை (Y)
1999	22	42
2000	26	44
2001	28	46
2002	28	50
2003	34	56

2004	32	60
2005	38	64
2006	42	62
2007	40	64
2008	48	68
2009	56	68
2010	62	72

(08 புள்ளிகள்)

ஈ) தொழில் விவரணம் (Job Description) மற்றும் தொழில் தேவைப்பாட்டு விபரம் (Job Specification) என்பவற்றினால் நீர் விளங்குவது யாது?

(02 புள்ளிகள்)

(மொத்தம் 20 புள்ளிகள்)

03. அ) பின்வரும் நிகழ்வினை வாசித்து அதன் முடிவில் தரப்பட்டுள்ள கேள்விகளுக்கு விடையளிக்குக.

நான் மிகவும் தகுதியுடையவனாக இருக்கிறேன். ஒவ்வொரு தனிப்பட்ட தொழில் செயற்றிறன் மேம்பாட்டினை (Excellence) ஊக்கப்படுத்தவும் வெகுமதியளிக்கக் கூடியதுமான வகையில் வடிவமைக்கப்பட்டிருக்கும் அதி உயர் அடிப்படை ஊக்குவிப்புப்படி முறைமையினை (Merit-based incentive system) பயன்படுத்துகின்ற வயது வந்தோர் தொடர் கல்வியில் ஈடுபட்டிருக்கும் ஓர் நடுத்தர அரசு நிறுவனத்தின் ஓர் பிரிவின் நிர்வாகியாக டேவிட் சேகர காணப்படுகின்றார். ஊழியரின் வருடாந்த செயற்றிறன் மதிப்பீடானது திருப்திகரமாக இருப்பின் (100 க்கு 50 புள்ளிகள்) சாதாரண சம்பள ஊக்குவிப்புப் படி கொடுக்கப்படுகின்றது. அதி உயர் ஊக்குவிப்புப் படியினைப் பெறுவதற்கு தொழில் செயற்றிறன் மேம்பாடு (Excellent) என மதிப்பிடப்பட வேண்டும். டேவிட் 20 ஊழியர்களை மேற்பார்வை செய்கின்றார். அவருடைய சேவைக் கால அறிக்கையானது மேம்பாடானதாகவும் அவர் நான்கு ஆண்டுகளாக நிறுவனத்துக்காக வேலை செய்து கொண்டிருக்கின்றார். அவர் அவருடைய தகைமைகள் (அங்கீகரிக்கப்பட்ட பல்கலைக் கழகங்களில் இருந்து வியாபார நிர்வாக விஞ்ஞான மாணியும், வியாபார நிர்வாக முதுநிலை மாணியும்), தொழில் அறிவு மற்றும் அவருடைய கீழ்மட்ட உத்தியோகத்தர்களிடமிருந்து வேலைகளைச் செய்விக்கும் திறமை போன்றவற்றுக்காக மதிக்கப்படுகின்றார்.

கீதா பெரேரா என்பவள் டேவிட்டின் கீழ்மட்ட உத்தியோகத்தர்களில் ஒருவராகவும் அவள் இரண்டரை வருடங்களுக்கு முன்பு வேலைக்கமர்த்தப்பட்டவராகவும், கடந்த வருடமே இப்பிரிவுக்கு இடமாற்றம் செய்யப்பட்டவராகவுமிருந்தார். கீதா திருமணம் செய்யாத அழகான பெண்பிள்ளையாகவும், கடின உழைப்பாளியாகவும், வேலைக்காக அர்ப்பணிப்பவராகவும் மற்றும் ஓர் அமைதியான பிறர்விடயங்களில் தலையிடாதவராகவும் காணப்பட்டார். அவருடைய செயற்றிறன் மதிப்பீடானது டேவிட்டினால் இரண்டு கிழமைகளுக்கு முன்பு செய்யப்பட்டதுடன் அதியுயர் ஊக்குவிப்புப்படி கொடுப்பனவுக்கு அவள் சிபார்சு செய்யப்படவில்லை.

அவள் நேற்று டேவிட்டின் அலுவலகத்துக்கு வந்ததுடன் இருவருக்குமிடையில் பின்வரும் உரையாடல் இடம் பெற்றது.

“திரு. டேவிட், இப்போது 5 நிமிடங்களுக்கு உங்களுடன் பேச முடியுமா?”

“நிச்சயமாக, தயவு செய்து இருக்கவும்.”

“இவ்வாண்டுக்கான என்னுடைய தொழில் செயற்றிறன் தொடர்பான உம்முடைய மதிப்பீட்டின் ஓர் பிரதியை நான் பெற்றேன். எனக்கு ஏன் அதியுயர் ஊக்குவிப்புப் படி சிபார்சு செய்யப்படவில்லை என்பதை நான் தெரிந்து கொள்ள விரும்புகிறேன்.”

“ஒருவர் வந்து ஏன் என என்னிடம் கேட்பது இதுவே முதல் தடவை. இவ்வருடம் நான்கு பேர் மட்டுமே அதியுயர் ஊக்குவிப்பு படிக்கு தகுதியுடையவர்களாக உள்ளனர். என்னுடைய எண்ணத்தில் உம்முடைய தொழில் செயற்றிறனானது நல்லதாக இருப்பதனால் நீர் உம்முடைய சம்பள ஊக்குவிப்பு படியினைப் பெறுவீர்.”

“என்னுடைய சென்ற வருட செயற்றிறன் மதிப்பீடானது மேம்பாடானதாக இருந்ததுடன் நான் அதியுயர் ஊக்குவிப்பு படியினைப் பெற்றேன். ஏன் இந்த ஆண்டு இல்லை? ஆச்சரியம்! தயவு செய்து ஏன் என எனக்கு விபரிக்கவும். இப்பிரிவில் உள்ள ஏனைய அதிகமானோரைவிட நான் கடினமாக வேலை செய்து இருப்பதுடன் நான் அதியுயர் ஊக்குவிப்புப் படிக்கு தகுதியுடையவராகவும் இருக்கின்றேன் என நம்புகிறேன்.”

“உம்மை குழப்பமடையச் செய்வதற்கு மன்னிக்கவும். அதியுயர் ஊக்குவிப்புப் படியினைப் பெறுவதற்கு தொழில் செயற்றிறன் மேம்பாடாக (Excellent) இருக்க வேண்டும். உம்முடைய செயற்றிறன் நன்றாக இருப்பது போதுமானதல்ல.”

“சரி. நான் ஏற்றுக் கொள்கின்றேன். செயற்றிறன் மதிப்பீட்டுத் திட்டத்தின் பிரகாரம் எனக்கு எவ்வாறு ஓர் நல்ல (good) மதிப்பீடு என வழங்கினீர் என்பதை விளக்க முடியுமா?”

“நான் உமக்கு ஒரு பிரதி கொடுத்துள்ளேன். எமது நிறுவன கொள்கைப் பிரகாரம் செயற்றிறன் மதிப்பீட்டு நேர்முகப்பரீட்சை நடாத்த வேண்டிய அவசியம் இல்லை. தயவு செய்து அப்பிரதியினைக் கவனமாக மீண்டும் வாசித்து உமக்கு ஏதாவது சந்தேகம் இருப்பின் என்னிடம் வரவும். சரியா.”

“சரி “

இந்த உரையாடலில் இருந்து டேவிட்டுக்கும் கீதாவுக்குமிடையேயான உறவு பாதிப்படைந்தது. மிகவும் அவசியப்பட்டால் மட்டுமே இருவரும் பேசினர். அவர் காலையில் அலுவலகம் வரும்போது அவள் அவரை வரவேற்பது வழக்கமாக இருந்தது. இப்போது அவள் அவ்வாறு செய்வதில்லை. கீதாவுக்கு அந்தி இழைக்கப்பட்டுள்ளது என நம்பும் அவளுடைய செயற்றிறன் மதிப்பீடு தொடர்பில் தான் சரியாகவே இருக்கின்றேன் என டேவிட் நம்புகிறார்.

வினாக்கள்

- i) தற்போது டேவிட் பிரச்சினை அல்லது பிரச்சினைகளை எதிர்நோக்குகிறார் என நீர் கருதுகிறீரா? பிரச்சினை அல்லது பிரச்சினைகளுக்கு என்ன காரணிகள் பங்களிப்பு செய்திருக்கலாம்? (06 புள்ளிகள்)
- ii) பிரச்சினை அல்லது பிரச்சினைகளை தீர்ப்பதற்கு டேவிட்டும், நிறுவனமும் எதைச் செய்ய வேண்டும் என நீர் சிபார்சு செய்கிறீர்? (08 புள்ளிகள்)

(மூலம் : Opatha , H, H, D, N, P (2003) Applications in Employee Performance Evaluation)

ஆ) “எல்லா விடயங்களிலும் பூர்த்தியான எந்தவொரு செயற்றிறன் மதிப்பீட்டு முறையும் இல்லை.” நீர் ஏற்றுக் கொள்கிறீரா? அல்லது இல்லையா? ஏன்?

(06 புள்ளிகள்)

(மொத்தம் 20 புள்ளிகள்)

04. அ) நிறுவனங்கள் வெளியக ரீதியாக ஆட்சேர்த்தலில் மட்டும் கவனம் செலுத்தாது உள்ளக ரீதியாக ஆட்சேர்த்தல் கொள்கையையும் பின்பற்றுவதே பொருத்தமாகும்.” இக்கூற்றினை ஒப்பிட்டு விளக்குக. (08 புள்ளிகள்)
- ஆ) ஆட்சேர்த்தலில் பயன்படுத்தப்படும் திறந்த விளம்பரம் (Open Advertisement) மற்றும் மூடிய விளம்பரம் (Blind Advertisement) என்பவற்றை வேறுபடுத்தி விளக்குக. (02 புள்ளிகள்)
- இ) “மனிதவளம் தொடர்பில் பிழையான தெரிவு செய்தல் தீர்மானமானது நிறுவனங்களில் பல மோசமான விளைவுகளுக்கு இட்டுச் செல்லும். ஒரு வினைத்திறனான தெரிவு செய்தல் செய்முறை மூலம் சரியான ஆட்களைத் தெரிவு செய்ய முடியும்.” கருத்துரைக்க. (10 புள்ளிகள்)  
(மொத்தம் 20 புள்ளிகள்)
05. அ) கொடுப்பனவு முகாமையில் (Pay Management) காணப்படும் சமத்துவ விடயங்களை (Equity Issues) விளக்குக. (04 புள்ளிகள்)
- ஆ) நிறுவனத்தில் காணப்படும் எல்லா தொழில்களின் சார்பு ரீதியான பெறுமதியினை (Relative Worth) தீர்மானிக்க மேற்கொள்ளப்படும் தொழில் மதிப்பீட்டுச் செய்முறையினை சுருக்கமாகக் குறிப்பிடுக. (10 புள்ளிகள்)
- இ) “பயிற்சியும் அபிவிருத்தியுமானது, நிறுவனத்துக்கும் அதனுடைய ஊழியர்களுக்கும் அவசியமானது” விளக்குக. (06 புள்ளிகள்)  
(மொத்தம் 20 புள்ளிகள்)
06. அ) பாதுகாக்கும் ஒழுக்கவியல் (Preventive Discipline) மற்றும் செம்மையாக்கும் ஒழுக்கவியல் (Corrective Discipline) என்பவற்றை வேறுபடுத்திக் காட்டுக. (02 புள்ளிகள்)
- ஆ) ஓர் நிறுவனத்துக்கான ஓர் முறையான உள்ளக ஒழுக்கவியல் விசாரணையை உருவாக்க என்ன வழிகளைக் கையாளவேண்டும் என்பதைக் குறிப்பிடுக. (12 புள்ளிகள்)
- இ) “சினேக பூர்வமானதும் கூட்டுறவானதுமான தொழில் உறவுகள் (Labour Relations) உருவாக்கப்படாவிட்டால், முரண்பாடுகளும் பிணக்குகளும் ஏற்படுவது தவிர்க்க முடியாதது.” கருத்துரைக்க. (06 புள்ளிகள்)  
(மொத்தம் 20 புள்ளிகள்)

\*\*\*\*\*