



SECOND YEAR EXAMINATION IN BACHELOR OF COMMERCE (EXTERNAL) – 2011/2012  
HELD IN JUNE/ JULY - 2013

COM 22 – HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

ஏதாவது ஐந்து வினாக்களுக்கு விடையளிக்குக.

நேரம்: மூன்று மணித்தியாலங்கள்

வினா இல. 01.

- அ. நிறுவனத்தில் காணப்படும் ஏனைய வளங்களுக்கிடையே “மனித வளத்தை” நீர் எவ்வாறு வேறுபடுத்துவீர்? (04 புள்ளிகள்)
- ஆ. “மனித வள முகாமைப் பொறுப்பானது நிறுவனத்தில் உள்ள ஒவ்வொரு முகாமையாளரிடமும் தங்கியுள்ளது.” இக் கூற்றினை விளக்குக. (02 புள்ளிகள்)
- இ. உயர் முகாமையால் மனிதவள முகாமையாளருக்கு என்ன வகையான வேறுபட்ட அதிகாரங்கள் கையளிக்கப்பட முடியும்? (06 புள்ளிகள்)
- ஈ. ஓர் வியாபார நிறுவனத்துக்கு மனிதவளங்களுகான ஒரு தனியான பிரிவு ஏன் ஸ்தாபிக்கப்பட வேண்டி இருக்கும்? (04 புள்ளிகள்)
- உ. தொழில் விரிவாக்கத்தையும் தொழில் மேம்படுத்தலையும் வேறுபடுத்துக. (04 புள்ளிகள்)  
(மொத்தம் 20 புள்ளிகள்)

வினா இல. 02

- அ. “ஒரு நிறுவனத்தில் தொழில்களை வடிவமைப்பதற்கு விஞ்ஞான நுட்பம் முக்கியமான ஓர் நுட்பமாக உள்ளது.”
- i. விஞ்ஞான நுட்பம் என்றால் என்ன? (02 புள்ளிகள்)
- ii. தொழில்களை வடிவமைப்பதற்கு ஏன் இது முக்கியமானதாகக் காணப்படுகின்றது? (02 புள்ளிகள்)
- iii. “ஓர் வினைத்திறனான தொழில் வடிவமைத்தலுக்கு விஞ்ஞான நுட்பத்தை மாத்திரம் பயன்படுத்துவது போதுமானதல்ல.” விளக்குக. (06 புள்ளிகள்)

ஆ. மனிதவள முகாமைக்கான ஓர் ஆரம்ப தேவைப்பாடாக தொழில் ஆய்வு கருதப்படுவது ஏன்? (05 புள்ளிகள்)

இ. நீர் ஓர் தொழில் ஆய்வாளராக இருப்பின் தொழில் ஆய்வுக் கட்டமைப்புக்கு நீர் எதிர்பார்க்கும் நடத்தை ரீதியான பிரச்சினைகள் யாவை? நீர் எதிர்பார்க்கும் ஒவ்வொரு பிரச்சினையையும் கையாள்வதற்கு எவ்வகையான தீர்வுகளை நீர் சிபார்சு செய்வீர்? (05 புள்ளிகள்)

(மொத்தம் 20 புள்ளிகள்)

வினா இல. 03

அ. ஊழியரிடல் அட்டவணை (Staffing Table) என்றால் என்ன? ஓர் அனுமான ரீதியான ஊழியரிடல் அட்டவணையை காட்டுக. இது எவ்வாறு நீண்டகால மனிதவளத்திட்டமிடலிலிருந்து வேறுபடுகின்றது? (05 புள்ளிகள்)

ஆ. நீர் ஓர் குறிப்பிட்ட தொழிலுக்கான ஆட்சேர்த்தல் விளம்பரமொன்றினை உருவாக்க இருக்கின்றீர் என கருதுக. இது தொடர்பாக நீர் எவ்வாறு செயற்படுவீர் என்பதை விளக்குக. (05 புள்ளிகள்)

இ. “ஒரு வெற்றிகரமான தெரிவு செய்தல் செய்முறைக்கு நேர்முகப்பரீட்சையினை வினைத்திறனாகவும் (வளங்களின் வீண் விரயத்தினை குறைத்தல்) வினை நிறைவேற்றத்துடனும் (தொழில் வெற்றிடத்துக்கு மிகப் பொருத்தமான ஆளை தெரிவு செய்தல்) நடாத்துதல் ஓர் அத்தியாவசியமான செயற்பாடாகும்.” இதனை வெற்றிகரமாக எவ்வாறு நிறைவேற்றுவீர்? (10 புள்ளிகள்)

(மொத்தம் 20 புள்ளிகள்)

வினா இல. 04

அ. செயற்திறன் மதிப்பீட்டின் முக்கியமான கொள்கைசார் விடயங்களை விளக்குக. உம்முடைய சிபார்சுகளை இக்கொள்கைகளை அடிப்படையாகக் கொண்டு தருக. (02 புள்ளிகள்)

ஆ. “தொழிலாளியின் தொழில் செயற்திறனை சரியாக மதிப்பீடுவதற்கு பல்வேறு பிரமாணங்கள் பயன்படுத்துவது அவசியமாகும்.” விபரிக்குக. (05 புள்ளிகள்)

இ. செயற்திறன் மதிப்பீடு தொடர்பாக மதிப்பீட்டாளர்களுக்கு பயிற்சியளிப்பது ஏன் அவசியமானது? மதிப்பீட்டாளர்களுக்கான பயிற்சியளித்தல் செயன்முறையினை விபரிக்குக. (09 புள்ளிகள்)

ஈ. “தேவைகளை அடையாளப்படுத்தாமல் எந்தவிதமான பயிற்சியளித்தல் முயற்சியும் செய்யப்படக் கூடாது.” இக்கருத்தினை ஏற்றுக் கொள்கிறீரா? விளக்குக.

(04 புள்ளிகள்)

(மொத்தம் 20 புள்ளிகள்)

வினா இல. 05

அ. புள்ளியிடல் முறைமையானது (Point System) ஓர் தொழில் மதிப்பீட்டு நுட்பமாகும். இந்நுட்பத்தினை தெளிவாக விளக்குக. தொழில் மதிப்பீட்டில் ஏன் இந் நுட்பமானது ஏனைய நுட்பங்களை விட மிகவும் அடிக்கடி பயன்படுத்தப்படுகின்றது?

(12 புள்ளிகள்)

ஆ. தொழில் சார் விபத்துக்கள் தடுக்கப்பட முடியுமா? அப்படியாயின், எவ்வாறு?

(05 புள்ளிகள்)

இ. தொழில் சார் நோய்களுக்கான காரணங்களை விபரிக்குக.

(03 புள்ளிகள்)

(மொத்தம் 20 புள்ளிகள்)

வினா இல. 06

அ. பாதுகாப்பு ஒழுக்கவியலையும் (preventive discipline) செம்மையாக்கல் ஒழுக்கவியலையும் (corrective discipline) வேறுபடுத்துக.

(04 புள்ளிகள்)

ஆ. “எந்தவொரு விதியும் முக்கியமற்றதாக கருதப்பட முடியாது.” நீர் இதனை ஏற்றுக் கொள்கிறீரா, இல்லையா? ஏன்?

(03 புள்ளிகள்)

இ. படிமுறையான ஒழுக்கவியல்(progressive discipline) என்றால் என்ன? “ஒவ்வொரு விதிமுறை மீறலுக்கும் இது ஓர் சிறந்த முறையாகும்.” விபரிக்குக.

(05 புள்ளிகள்)

ஈ. தொழிற் சங்கம் என்றால் என்ன? அப்படியான ஓர் சங்கத்தின் நோக்கங்கள் யாவை? ஒரு தொழிற் சங்கமானது அதனுடைய அங்கத்தவர்கள் தொடர்பாக எவ்வகையான தொழிற்பாடுகளை மேற்கொள்ள முடியும்.

(08 புள்ளிகள்)

(மொத்தம் 20 புள்ளிகள்)