

இலங்கை திறந்த பல்கலைக்கழகம்
 முகாமைத்துவ கற்கைகள் பீடம்
 மனிதவள முகாமைத்துவ உயர்தர சான்றிதழ் கற்கைநெறி
 HRC2502 – அடிப்படை மனித வள முகாமைத்துவம்
 இறுதிப்பரீட்சை - 2024
 காலம் - முன்று (03) மணித்தியாலங்கள்



திகதி: 13.10.2024

நேரம்: 01.30 பி.ப. – 04.30 பி.ப.

அறிவுறுத்தல்கள்:

- பகுதி I ஆனது 40 புள்ளிகளுக்கு 20 வினாக்களைக் கொண்டுள்ளது. பகுதி Iல் தரப்பட்டுள்ள வினாக்களுக்கு மிகப் பொருத்தமான விடையைத் தெரிந்து எடுத்து சரியான விடையின் கீழ் கோடிடுக அல்லது வெற்றிடங்களை நிரப்புக. பகுதி I ற்கான வினாக்களுக்கு இவ் வினாத்தாளிலேயே விடையளிக்க வேண்டும்.
- பகுதி II ஆனது 30 புள்ளிகளுக்கு ஒரு சிறிய சம்பவக் கற்கையைக் (Case study) கொண்டுள்ளது. இது கட்டாய வினாவாகும். பகுதி IIல் உள்ள சகல வினாக்களுக்கும் தரப்பட்டுள்ள விடைத்தாள் புத்தகத்தில் (Answer booklet) விடையளிக்கவும்.
- பகுதி III ஆனது 30 புள்ளிகளுக்கு கட்டுரை வினாக்களைக் கொண்டுள்ளது. பகுதி IIIல் உள்ள 03 வினாக்களில் ஏதேனும் 02 வினாக்களுக்கு விடையளிக்க வேண்டும். பகுதி IIIல் உள்ள வினாக்களுக்கு தரப்பட்டுள்ள விடைத்தாள் புத்தகத்தில் விடையளிக்க வேண்டும்.
- பகுதி I மற்றும் பகுதி II இன் அனைத்து வினாக்களும் கட்டாயமான வினாக்களாகும். பகுதி I, II மற்றும் III அனைத்துக்குமான விடைகளை ஒன்றாக சமர்ப்பிக்கவும்.
- தெளிவற்ற கையெழுத்து புள்ளிகளை குறைப்பதற்கு வழிவகுக்கும்.

கட்டெண்:.....

பகுதி I

(எல்லா வினாக்களும் கட்டாய வினாக்கள்)

1. நேர்முகத் தேர்வு செயன்முறையில் (Interview process) முன்-பரிசோதனையின் (Pre-screening) நோக்கம் என்ன?
 - a. விண்ணப்பதாரியின் திறன்கள் மற்றும் அனுபவத்தை மதிப்பீடு செய்ய
 - b. விண்ணப்பதாரியின் பொருத்தப்பாடு மற்றும் ஆர்வத்தினை கணிப்பிடுவதற்கு
 - c. பின்னணியை (Background) பரிசீலனை செய்வதற்கு
 - d. ஊதிய உடன்பாடு மற்றும் வேலை வாய்ப்பு வழங்கலை (Job offer) உறுதி செய்வதற்கு
2. பணியமர்த்தல் (Hiring) செயன்முறையின் இறுதி படிநிலை என்ன?
 - a. வேலை வாய்ப்பு வழங்கல் (Job offer)
 - b. பேரம் பேசுதல் (Negotiation)
 - c. சலுகை ஏற்றல் (Offer acceptance)
 - d. புதிய ஊழியர் ஒருங்கிணைப்பு (Onboarding)

3. விளைதிறனுள்ள திசைமுகப்படுத்தல் (Induction) நிகழ்ச்சித் திட்டத்தின் நன்மைகளில் ஒன்றாகும்?
- அதிகரித்த பணியாளர்களின் புரள்வு விகிதம்
 - மெதுவான பணியாளர் உற்பத்தித் திறன்
 - புதிய பணியாளருக்கான நிச்சயமற்ற தன்மை மற்றும் மன அழுத்தம் குறைதல்
 - மேற்கூறிய எதுவும் இல்லை
4. தட்டச்சிடல் வேகம் (typing speed) போன்ற, ஒரு விண்ணப்பதாரியின் ஒரு குறிப்பிட்ட துறை தொடர்பான குறிப்பிட்ட அறிவு அல்லது திறன்களை மதிப்பிடுகின்றன பரீட்சை
- நுண்ணறிவு (Intelligence) பரீட்சை
 - அடைவு (Achievement) பரீட்சை
 - உளச்சார்பு (Aptitude) பரீட்சை
 - ஆளுமை (Personality) பரீட்சை
5. பின்வரும் அணுகுமுறைகளில் எவ் அணுகுமுறையானது மனிதவள முகாமை முறைமையின் (HRM system) அதிகாரம் வேலை வழங்குனர் கைகளில் உறுதியாக இருக்க வேண்டும் என்பதை வலியுறுத்துகின்றது.
- வாக்கு வன்மை அணுகுமுறை (Rhetoric Approach)
 - கையாளுதல் அணுகுமுறை (Manipulative Approach)
 - மக்கோ முகாமைத்துவம் (Macho Management)
 - முகாமைத்துவ அணுகுமுறை (Managerial Approach)
6. சரியான எண்ணிக்கையில் சரியான செலவில் சரியான பணியாளர்கள் காணப்படுவது, மனித வள முகாமைத்துவத்தின்
- விளைத்திறன் (Effectiveness)
 - வினைத்திறன் (Efficiency)
 - ஆற்றுகைத்திறன் (Performativity)
 - மேற்கூறிய யாவும்
7. பின்வருவனவற்றில் எது நல்ல வேலை தொடர்பான பரீட்சையின் சிறப்பியல்பு அல்லாதது.
- ஓத்தத்தன்மையுடையது (Consistent)
 - நம்பகமானது (Reliable)
 - பாரபட்சமற்றது (Non-discriminatory)
 - மேற்கூறிய யாவும்
8. சந்தை விலை மற்றும் வேலை மதிப்பீட்டின் அடிப்படையில் ஒரு வேலையின் மதிப்பை (Value of jobs) தீர்மானிக்கும் செயன்முறை
- அடிப்படை ஊதிய முகாமைத்துவம் (Base pay management)
 - வேலைப் பகுப்பாய்வு (Job analysis)
 - ஊதிய நிர்ணயம் (Pay determination)
 - வேலை மதிப்பீடு (Job assessment)

9. தொழிலாளர் கேள்விக்கும் வழங்கலுக்கும் இடையே உள்ள வேறுபாடானது அடையாளம் காணப்படுகிறது.
- மனித வள திட்டமிடல் (Manpower planning)
 - வேலை விபரணம் (Job description)
 - ஆட்சேர்ப்பு (Recruitment)
 - வேலைப் பகுப்பாய்வு (Job analysis)
10. பின்வருவனவற்றில் எது செயல்திறன் மதிப்பீட்டின் (Performance appraisal) முதற்படியாகும்.
- வேலைப்பகுப்பாய்வு (Job analysis)
 - பணியாளர்களுக்கு நியமங்களை உருவாக்குதல் மற்றும் தொடர்பாடல் செய்தல்
 - அளவீட்டு முறைகளை விருத்தி செய்தல்
 - முறையான செயல்திறன் மதிப்பீட்டிற்கு தயாராகுதல்
11. வெகுமதி என்பது பணியாளர்களுக்கு பரிமாற்றமாக வழங்கப்படும் பணப் பெறுமதியாகும்.
- திறன்கள்
 - அறிவு
 - நிகழ்த்தப்பட்ட வேலை
 - இடம் பெற்ற சேதங்கள்
12. பின்வருவனவற்றில் எது வேலை விபத்து அல்ல.
- கண்பார்வை இழப்பு
 - சுவாசக் கோளாறு
 - எழும்பு முறிவு
 - ஏரி காயம்

இடைவெளி நிரப்புக.

13. ABC Pvt (Ltd) ஆனது உள்ளூர் பத்திரிகையில் ஒரு விளம்பரத்தினை வெளியிடுவதன் மூலம் விண்ணப்பதாரிகளை ஆட்சேர்ப்பு செய்ய முடிவு செய்துள்ளது. இங்கு நிறுவனம் பின்பற்றுகின்ற ஆட்சேர்ப்பு முறை ஆகும்.
14. பணியாளர் ஈடுபாடு, திறன் மேம்பாடு, மற்றும் ஊக்கத்தை வலியுறுத்தும் மனித வள நடைமுறைகளின் தொகுப்பு என வரையறுக்கலாம்.
15. என்பது, மகிழ்ச்சி, சாதனை மற்றும் தனிப்பட்ட வளர்ச்சிக்கான மக்களின் தேவைகளை பூர்த்தி செய்வதனை முன்னுரிமைப்படுத்தும் ஓர் வகையான வெகுமதி (Reward) ஆகும்.

16. பணியாளரின் ஆர்வத்தையும், பணி மதிப்புக்குரியது என்ற உணர்வையும் வழங்கும் சவாலான வேலையானது வெகுமதி என அழைக்கப்படும்.
17. ஒரு நிறுவனத்தில் சுகாதாரம் மற்றும் பாதுகாப்பு என்பது பணியாளர்கள் தங்கள் கடமைகளை நிலைமைகள் அற்ற சூழலில் செய்வதனை உறுதி செய்வதாகும்.
18. ஊதியம், ஆட்சேர்ப்பு மற்றும் வேலை வடிவமைப்புக்கு இனை பயன்படுத்துவதனை ரெயிலர் வலியுறுத்தினார்.
19. நேர்காணலானது ஒரு விண்ணப்பதாரியின் இயல்பான திறமைகள், பலம் மற்றும் ஆர்வத்தின் பகுதிகளை அடையாளம் காண்பதை நோக்கமாகக் கொண்டது.
20. நிறுவனம் சார் தேவைகள் (Organization need analysis) பகுப்பாய்வில், ஓர் முகாமையாளர் குறிப்பிட்ட நிறுவனத்தின் குறுகிய கால மற்றும் நீண்டகால குறிக்கோள்களுடன், அந் நிறுவனத்தின் இனை பரீட்சிக்க வேண்டும். (02*20 வினாக்கள் = 40 புள்ளிகள்)

- பகுதி Iன் நிறைவு -

பகுதி II
(எல்லா வினாக்களும் கட்டாய வினாக்கள்)

Wang Industries என்பது இலங்கையின் கட்டுநாயக்காவில் அமைந்துள்ள ஒரு தனியார் நிறுவனமாகும். இது தன்னியக்க மோட்டார் வாகனங்களின் உற்பத்தி மற்றும் விற்பனையில் ஈடுபட்டுள்ளது. இந் நிறுவனமானது சந்தையில் நிலவும் கடுமையான போட்டியை சமாளிப்பதற்கு கையாளக்கூடிய பல்வேறு தந்திரோபாயங்கள் தொடர்பாக சிந்தித்து வருகின்றது. அண்மையில் நடைபெற்ற கூட்டத்தில் முகாமைக் குழுவானது ஒரு புதிய தொழிற்சாலையை நிர்மாணிக்க தீர்மானம் செய்தது. இப் புதிய தொழிற்சாலையானது, தானியங்கி (Automated) மற்றும் ரோபோட்டிக்ஸ் தொழினுட்பத்தால் (Robotics technology) மேம்படுத்தப்பட்ட உற்பத்தி முறைமையுடன் (Production system) கூடியதாக அமைக்கப்படுமென தீர்மானிக்கப்பட்டது.

இந்த முலோபாய தீர்மானத்தினை கலந்துரையாடுவதற்கு பிரதம நிறைவேற்று அதிகாரி (CEO) (பகான்), தலைமை செயற்பாட்டு அதிகாரி (COO) (மாலன்), தலைமை சந்தைப்படுத்தல் அதிகாரி (CMO) (அசங்கா) மற்றும் தலைமை மக்கள் அதிகாரி (CPO) (சானக்க) ஆகியோருடன் ஒரு கூட்டத்தை ஏற்பாடு செய்தார். கூட்டத்தின் போது மாலன் புதிய நடவடிக்கைகளைப் பராட்டினார். ஆயினும் புதிய நவீனமயமாக்கப்பட்ட தொழிற்சாலை அமைப்புடன் பணிபுரியக் கூடிய திறன் கொண்ட பணியாளர்கள் இல்லாமை தொடர்பான தனது கருத்தை வெளிப்படுத்தினார். தற்போதுள்ள ஊழியர்களுக்கு பயிற்சி அளித்து, அவர்களில் சிறந்தவர்களை புதிய தொழிற்சாலைக்கு பணியமர்த்த அக் குழு தீர்மானித்தது. சானக்க இந்த தீர்மானத்தினை ஏற்றுக் கொண்டார். இச் செயற்பாடு தற்போதுள்ள ஊழியர்களை ஊக்குவிக்கும் மற்றும் அனுபவம் வாய்ந்த ஊழியர்களை தக்க வைக்க உதவும் என்ற சானக்க கூறினார். புதிய தொழிற்சாலையிலுள்ள பணி வெற்றிடங்கள் தொடர்பாக இன்ட்ராநெட் (intranet) மூலம் அறிவித்தல் தரும்படி பகான், சானக்கவுக்கு அறிவுறுத்தினார். மேலும், பயிற்சியை முடித்த உயர் செயல்திறனுடைய ஊழியர்களை தனிப்பட்ட முறையில் தொடர்பு கொண்டு புதிய பதவிகளுக்கு விண்ணப்பிக்க அவர்களை ஊக்குவிக்குமாறு பகான் மாலனிடம் கேட்டுக் கொண்டார்.

செப்டெம்பர் 2022க்குள், பழைய தொழிற்சாலையில் தற்போதைய செயற்பாடுகள் நடைபெற்றுக் கொண்டிருந்ததுடன், புதிய தொழிற்சாலையின் கட்டுமானப்பணிகளும் நிறைவடைந்தன. மேலும் பணியாளர் பயிற்சியும் நிறைவு பெற்றது. அதைத் தொடர்ந்து, நவீனமயமாக்கப்பட்ட தொழிற்சாலையில் உள்ள பணியிடங்களுக்கு விண்ணப்பித்த பயிற்சி பெற்ற ஊழியர்களிலிருந்து மிகவும் திறமையான ஊழியர்களை புதிய தொழிற்சாலை வேலைக்கு அமர்த்தியது. அத்துடன், நிறுவனம் ஒப்டோபர் மாதம் 2022 இல் புதிய தொழிற்சாலையின் செயற்பாட்டினை ஆரம்பித்தது. மேற்கூறப்பட்ட முயற்சிகள் மேற்கொள்ளப்பட்ட போதிலும், நிறுவனத்தின் ஒட்டுமொத்த செயற்றிறன் திருப்திகரமாக இல்லை. பயிற்சியின் பின்னரும், பாரம்பரிய தொழிநுட்பத் தகுதிகளைக் கொண்ட பணியாளர்கள் புதிய ரோபோ தொழினுட்பத்தினைக் கையாள சிரமப்பட்டனர். மேலும்

தவறுகள், விபத்துக்கள், மற்றும் வேலை நிறுத்தப்பட்ட வேலை மணித்தியாலங்கள் (Spare time) போன்ற நிகழ்வுகள் பற்றிய விடயங்கள் பதிவாகின. இதன் விளைவாக, நவீனமயமாக்கப்பட்ட தொழிற்சாலைத் தளத்தில் வெற்றிகரமான செயற்பாடுகளை உறுதி செய்வதற்காக ஒரு சில அனுபவமிக்க ஊழியர்களை அவசரமாக பணியமர்த்துவதற்கு ஏற்பாடுகள் செய்யப்பட்டு வருகின்றன.

மனித வள முகாமை குழு இந்த விடயங்களை கலந்துரையாட பகாளை அணுகிய போது, அவர் உடனடியாக Sunday Times செய்தித்தாளில் ஒரு விளம்பரத்தினை வெளியிடவும், A&J வேலைவாய்ப்பு நிறுவனத்தை தொடர்பு கொள்ளவும், தனிப்பட்ட பரிந்துரைகள் மூலம் விண்ணப்பதாரர்களை கவரவும் என அறிவுறுத்தினார். ஆயினும், மனித வள முகாமையாளர் ரஞ்சன், நிறுவனமானது சமூக வலைதளங்களில் விளம்பரம் செய்ய வேண்டும் என்று முன்மொழிந்தார். மேலும் சமூக வலைதள விளம்பரங்களின் செலவு குறைந்தவை என்று ரஞ்சன் வலியுறுத்தினார்.

வினாக்கள்

1. ஆட்சேர்ப்பு (Recruitment) என்றால் என்ன? வரைவிலக்கணப்படுத்துக. (02 புள்ளிகள்)
2. Wang Industries உடைய சம்பவக் கற்கையில் தரப்பட்ட ஆட்சேர்ப்பு வகைகள் (Recruitment type) எவை? நீங்கள் இனங்கண்ட ஒவ்வொரு ஆட்சேர்ப்பு வகையையும் சுருக்கமாக விளக்குக. சம்பவக் கற்கையின் ஆதாரங்களை கொண்டு உங்கள் விடையினை தருக. (08 புள்ளிகள்)
3. நீங்கள் இனங்கண்ட ஒவ்வொரு ஆட்சேர்ப்பு வகைகளின் கீழும் Wang Industries எவ்வாறான ஆட்சேர்ப்பு முறைகளைப் (Recruitment methods) பின்பற்றுகின்றது? (04 புள்ளிகள்)
4. நிறுவனத்திற்கு வெளியே காணப்படும் நபர்களை பணிக்கு அமர்த்துவதன் நன்மைகள் மற்றும் தீமைகளை விபரிக்குக? (குறைந்தபட்சம் 3 நன்மைகள் மற்றும் 3 தீமைகள் விபரிக்கப்படவேண்டும்). (06 புள்ளிகள்)
5. நிறுவனத்திற்கு வெளி உள்ள பணியாளர்களை பணிக்கு அமர்த்தும் தீர்மானத்தினை நீங்கள் ஏற்றுக் கொள்கிறீர்களா? ஏன் என்பதனை இச் சம்பவக் கற்கையினை தொடர்புபடுத்தி விளக்குக? (05 புள்ளிகள்)
6. Wang Industries விடயத்தில் புதிய பணியாளர்களை வேலைக்கு அமர்த்துவதற்கு சமூக வலைத்தளத்தினூடாக விளம்பரம் செய்தல் ஏன் மிகவும் பொருத்தமானது என்பதை விளக்குக? (05 புள்ளிகள்)

(மொத்தப் புள்ளிகள் 30)

- பகுதி II ன் நிறைவு -

பகுதி III

(ஏதேனும் இரண்டு வினாக்களுக்கு விடையளிக்குக)

வினா 01

பயிற்சி தேவைப் பகுப்பாய்வின் (Training need analysis) மூன்று பிரதான வகைகள் யாவை? உதாரணங்களுடன் விளக்குக. (15 புள்ளிகள்)

வினா 02

“மனித வளத் திட்டமிடல் என்பது எந்தவொரு நிறுவனத்திற்கும் ஒரு முக்கிமான செயற்பாடாகும்.”

மேற்கண்ட கூற்றினை குறைந்தபட்சம் 5 நியாயங்களுடன் விபரிக்குக. (15 புள்ளிகள்)

வினா 03

a. திசைமுகப்படுத்தலின் (Induction) வகைகளை இனங்கண்டு உதாரணங்களுடன் விளக்குக? (09 புள்ளிகள்)

b. திசைமுகப்படுத்தல் நிகழ்வினை நடத்துவதன் 4 நன்மைகளை விபரிக்குக? (06 புள்ளிகள்)

- பகுதி IIIன் நிறைவு -

- பதிப்புரிமையுடையது -