



124

இலங்கை திறந்த பல்கலைக்கழகம்
முகாமைத்துவ கற்கைகள் பீடம்
மனித வள முகாமைத்துவத்தில் உயர்தர சான்றிதழ்
HRC2403 – மனித வள முகாமைத்துவத்தில் சமகால அம்சங்கள்
இறுதிப் பரீட்சை -2024
காலம் - 3 மணித்தியாலம்

திகதி : 27/10/2024

நேரம் : 01.30 p.m. to 04.30 p.m.

அறிவுறுத்தல்கள்:

- பகுதி -1 40 புள்ளிகளுக்கு 20 பல்தேர்வு வினாக்களைக் கொண்டுள்ளது. பகுதி -1 ல் உள்ள அனைத்து வினாக்களுக்கும் மிகவும் பொருத்தமான விடையைத் தெரிவு செய்து அதன் கீழ்க் கோடிடுக, அல்லது வெற்றிடங்களை நிரப்புக. இத்தாளிலேயே பகுதி -1 க்கு விடையளிக்க வேண்டும்.
- பகுதி - 11 60 புள்ளிகளுக்கு கட்டுரை வினாக்களைக் கொண்டுள்ளது. பகுதி 11 இல் உள்ள 05 வினாக்களில் ஏதேனும் 03 வினாக்களுக்கு விடையளிக்குக. வழங்கப்பட்டுள்ள விடைத்தாளிலேயே விடையளிக்க வேண்டும்.
- பகுதி - 1 ன் அனைத்து வினாக்களும் கட்டாயமானதாகும்.
- தெளிவற்ற கையெழுத்து புள்ளிகளை குறைப்பதற்கு வழிவகுக்கும்.

பகுதி - 1

(எல்லா வினாக்களுக்கும் விடையளிக்க வேண்டும்)

1. உயர் செயல்திறன் வாய்ந்த வேலை முறைமையை (HPWS) ஏற்றுக் கொள்வதற்கான ஆரம்பக் கட்டம் என்ன?
 1. புதிய செயற்றிறன் மதிப்பீட்டு முறைகளை செயற்படுத்தல்
 2. தற்போதுள்ள வேலை அமைப்புகளை மதிப்பீடு செய்து, பலம் மற்றும் பலவீனங்களைக் கண்டறிதல்
 3. பணியாளர் பயிற்சி மற்றும் மேம்பாட்டில் அதிக முதலீடு
 4. நிறுவக கட்டமைப்பினை மறுசீரமைத்தல்
2. வேலையாளரின் செயற்றிறன் சார் சிக்கல்களுக்கு (employee's performance issues) பின்வருவனவற்றில் எது சாத்தியமான காரணமல்ல ?
 1. தெளிவான செயற்றிறன் எதிர்பார்ப்பு இன்மை
 2. வளங்கள் மற்றும் ஆதாரங்கள் போதாமை
 3. உயர் பணியாளர் ஈடுபாடு
 4. வேலைப்பளு

3. பின்வருவனவற்றில் எது HRIS முறைமைகளை சிறப்பாக விபரிக்கின்றது?
 1. ஒரு நிறுவனத்தின் மனித வள செயற்பாடுகளை நிர்வகிக்க வடிவமைக்கப்பட்ட மென்பொருள் பயன்பாடுகளின் சேர்க்கை
 2. வேலையாளர் தகவல்களைக் கண்காணிப்பதற்கான கைமுறை சார் அமைப்பு (Manual system)
 3. வேலையாளர் முகாமைத்துவத்திற்கு பொறுப்பான ஒரு நிறுவனத்தினுள் பிரிவு/ துறை
 4. சம்பள செயலாக்கத்திற்கு மட்டுமே பயன்படுத்தப்படும் குறிப்பிட்ட மென்பொருள்

4. மனித வள முறைமையை (HRIS) பயன்படுத்துவதன் பிரதான நன்மை என்ன?
 1. அதிகரித்த நிர்வாக வேலைகள்.
 2. குறைக்கப்பட்ட தரவின் துல்லியம்
 3. தரவுப் பகுப்பாய்வு மூலம் மேம்படுத்தப்பட்ட தீர்மானம் எடுத்தல்
 4. ஊழியர் தகவலுக்கான வரையறுக்கப்பட்ட அணுகுமுறை

5. பின்வருவனவற்றில் எது HRIS இல் வளர்ந்து வரும் போக்கு ஆகும்?
 1. கைமுறை சார் தரவு உள்ளீட்டு செயன்முறைகள்
 2. காகித அடிப்படையிலான பதிவுகள் பேணுதல்
 3. செயற்கை நுண்ணறிவு (AI) செயல்படுத்தப்பட்ட HR பகுப்பாய்வு (HR analytics).
 4. பரவலாக்கப்பட்ட HR செயற்பாடுகள்

6. பணியாளர் ஆலோசனையின் (employee counseling) முதன்மை இலக்கு
 1. ஒழுங்கு பிரச்சினைகளை தீர்த்தல்
 2. பணியாளர் உணர்வு ரீதியான மனஅழுத்தங்களை குறைத்தல்
 3. நிறுவனத்தின் இலாபத்தை மேம்படுத்தல்
 4. ஆலோசனையாளரின் தொழில்வாண்மை ரீதியான நன்மதிப்பை மேம்படுத்தல்.

7. உயர்தர வேலை வாழ்வு (QWL) கொண்ட ஒரு நிறுவனம் அனுபவிப்பது.
 1. அதிகரித்த ஊழியர் வரவின்மை
 2. வேலைத் திருப்தியில் கீழ் நிலை
 3. உயர் வேலையாளர் புரள்வு விகிதம்
 4. மேம்படுத்தப்பட்ட நிறுவன செயற்றிறன்

8. மனித வள முகாமைத்துவத்தில் வாடிக்கையாளர் எதிர்பார்ப்புக்களில் செல்வாக்குச் செலுத்தும் முதன்மைக் காரணி அல்லாதது பின்வருவனவற்றில் எது?
 1. நிறுவனக் கலாசாரம்
 2. தொழற்சாலை மற்றும் நிறுவன செயன்முறைகள்
 3. ஊழியர் ஓய்வு நடவடிக்கைகள்
 4. தொழினுட்பம் சார் முன்னேற்றங்கள்

9. அதிக வேலைச் சுமை மற்றும் இறுக்கமான கால எல்லை காரணமாக ஒரு ஊழியர் மன அழுத்தம் மற்றும் சோர்வு நிலையில் போராடுகின்றார். அவர்கள் தங்கள் வேலைகளை முகாமை செய்தல் மற்றும் வேலை மற்றும் வாழ்க்கையின் சமநிலையை (work-life balance) பராமரிப்பது சவாலாக காணப்படுகின்றது.

தரப்பட்டுள்ள காட்சியின் அடிப்படையில், குறிப்பிட்ட தேவைகளை பூர்த்தி செய்வதற்கும், ஊழியர் நலவாழ்விற்கு ஆதரவளிப்பதற்கும், மிகப் பொருத்தமான ஆலோசனை வகையினைத் தெரிந்து எடுக்கவும்.

1. தனியாள் ஆலோசனை
2. அழுத்தம் சார் ஆலோசனை
3. செயற்றிறன் சார் ஆலோசனை
4. சட்ட ஆலோசனை

10. பின்வருவனவற்றில் நெகிழ்வான பணி ஏற்பாட்டின் (flexible work arrangement) வகை அல்லாதது எது?

1. டெலிகம்யூட்டிங் (Tele Commuting)
2. குறைவாக்கப்பட்ட வேலை வாரம்
3. வேலைப் பகிர்வு
4. சிறந்த ஊதியம் (Merit Pay)

11. நிறுவனத்தின் பெறுமானம் உள்ள சொத்தாக மனித வளங்களின் தந்திரோபாய முக்கியத்துவத்தினை வள அடிப்படை நோக்கம் வலியுறுத்துகின்றது.

(சரி, பிழை)

12. வேலையாளர் புரள்வு மற்றும் தக்கவைப்பு விகிதங்களுக்கு பங்களிக்கும் பிரச்சினைகளை (Counselling) ஆலோசனை மூலம் தீர்க்க முடியவில்லை.

(சரி, பிழை)

13. 'தரமான வேலை வாழ்க்கை' என்பது வேலை வாழ்க்கையில் தனிநபர்கள் அனுபவிக்கும் திருப்தி, ஊக்கல், ஈடுபாடு மற்றும் அடாப்பணிப்பு என்பனவற்றின் அளவைக் குறிக்கின்றது.

(சரி, பிழை)

14. தனிப்பட்ட விருப்பங்களைக் கொண்ட ஒரு நேர்காணல் மனித வள முகாமைத்துவத்தில் உள்ள நெறிமுறைக்கு ஒரு உதாரணம் ஆகும். (சரி, பிழை)

15. வேலை விண்ணப்பதாரர்கள், விற்பனையாளர்கள் வழங்குனர்கள், ஒழுங்குமுறை அமைப்புக்கள் மற்றும் அரசு முகவர்கள் ஆகியோர் மனித வள முகாமைத்துவத்தின் சேவைகள் மற்றும் ஆதரவில் தங்கியிருக்கம் வெளி வாடிக்கையாளர்கள் ஆவர்.

(சரி, பிழை)

மிகவும் பொருத்தமான சொற்களை தெரிந்தெடுத்து இடைவெளி நிரப்புக.

16. நிறுவனங்களால் பயன்படுத்தப்படும் ஒரு பொதுவான HRIS அமைப்பு முறைமையாகும். (Microsoft Word, Adobe Photoshop, hSenid, Excel).
17. என்பது ஒரு வகையான நெகிழ்வான வேலை ஏற்பாடாகும், இது முழு நேர வேலையாட்கள், வேலையை எப்போது ஆரம்பிப்பது மற்றும் முடிப்பது பற்றி தெரிவு செய்ய அனுமதிக்கின்றது. (Part-time work, Shift Work, Flex Work, Telework).
18.வேலையாட்களுக்கு அவர்களின் தொழில் தொடர்பான தீர்மானங்கள் மற்றும் இலக்குகளுக்கு உதவுகின்றது. (தனியாள் ஆலோசனை, நிதி ஆலோசனை, பொருள் துஸ்பிரயோக ஆலோசனை, தொழில் ஆலோசனை)
19. மனித வள முகாமைத்துவம் (HRM) நிறுவனங்களுக்கு, நிறுவனத்தின் பணியாளர்களின் திறன்கள் மற்றும் திறனை மேம்படுத்துவதன் மூலம் மேம்படுத்துவதில் பிரதான பங்கு வகிக்கின்றது. (போட்டி தன்மை, செயற்பாட்டு வினைத்திறன், தொழனுட்ப மேன்மை, நிதி இயலுமை)
20. மனித வள முகாமைத்துவ ஒரு நெறிமுறை சார் கருத்தானது, ஒரு நியாயமான மற்றும்ஆட்சேர்ப்பு செயன்முறையை உறுதி செய்தல், பாலினம், இனம், அல்லது ஏனைய பாதுகாக்கப்பட்ட பண்புகளின் அடிப்படையில் பாகுபாட்டைத் தவிர்ப்பதாகும். (பக்கச்சார்பான, பக்கச்சார்பற்ற, பாகுபாடு, அகநிலை)

(02*20 வினாக்கள் = 40 புள்ளிகள்)

பகுதி II

(ஏதாவது 03 வினாக்களுக்கு விடையளிக்க.)

வினா இல 01.

மனித வள முகாமைத்துவம் ஒரு உயர் செயற்றிறன் கொண்ட வேலை முறைமைகளை உருவாக்க மிக முக்கிய பங்கு செலுத்துகின்றது. ஒரு நிறுவனம் உயர் செயற்றிறன் கொண்ட வேலை முறைமைகளை (HPWS) கொண்டிருப்பதன் நன்மைகள் என்ன? (20 புள்ளிகள்)

வினா இல 02.

மனித வள தகவல் அமைப்பில் (HRIS) பல்வேறு விதமான பிரயோகங்கள் உள்ளன. (HRIS) பொதுவாக HR செயன்முறைகளை மேம்படுத்தவும், வினைதிறனை அதிகரிக்கவும், தீர்மானம் எடுப்பதை மேம்படுத்தவும் செயற்பாடுகளை வழங்குகின்றது.

மனித வள முகாமைத்துவத்தில் மனித வள தகவல் அமைப்பின் (HRIS) பயன்பாட்டு நன்மைகளை கையேடு அமைப்புடன் (manual system) ஒப்பிட்டு சுருக்கமாக விபரிக்க.

(20 புள்ளிகள்)

வினா இல 03.

மனித வள முகாமைத்துவம் (HRM) மற்றும் நெறிமுறைகளுக்கு (Ethics) இடையே ஒரு தொடர்பு உள்ளது.

மனித வள முகாமைத்துவத்துவ பிரிவில் (HR department) நெறிமுறையாக நடந்து கொள்வது, பணி செய்யும் இடத்தை சிறப்பாக்க எவ்வாறு உதவுகின்றது?

(20 புள்ளிகள்)

வினா இல 04.

தனிப்பட்ட மற்றும் தொழில் வாண்மைத்துவ ரீதியான சவால்கள் மூலம் பணியாளர்களை ஆதரிப்பதில் ஆலோசனை (Counselling) முக்கிய பங்கு வகிக்கின்றது. மூன்று வெவ்வேறு வகையான பணியாளர் ஆலோசனைகள் (Counselling) மற்றும் அவற்றின் நன்மைகளைப் பற்றி விளக்குக.

(20 புள்ளிகள்)

வினா இல 05.

தற்காலத்தில், பெரும்பாலான நிறுவனங்கள் வேலை-குடும்ப சமநிலைகளை (work-family balance) அடைவதில் அதிக கவனம் செலுத்துகின்றன.

வேலை-குடும்ப (work-family balance) சமநிலையை அடைவதில் நிறுவனங்கள் ஏன் அதிக கவனம் செலுத்துகின்றன, மற்றும் நிறுவனங்கள் செயன்முறைபடுத்தும், வேலை – குடும்ப சமநிலைக்கான தந்திரோபாயங்கள் என்ன என்பதை விளக்குக. (20 புள்ளிகள்)

(03*20 வினாக்கள் = 60 புள்ளிகள்)

- பகுதி II ன் நிறைவு -

(மொத்தம் = 100 புள்ளிகள்)

-மூழு பதிப்புரிமை பெற்றது-