

இலங்கை திறந்த பல்கலைக்கழகம்  
 முகாமைத்துவ கற்கைகள் பீடம்  
 மனிதவள முகாமைத்துவ உயர்தர சான்றிதழ் கற்கைநெறி  
 HRC2502 – அடிப்படை மனித வள முகாமைத்துவம்  
 இறுதிப் பரீட்சை – 2025  
 காலம் – மூன்று (03) மணித்தியாலங்கள்



திகதி: 30.08.2025

நேரம்: 1.30 பி.ப. - 04.30 பி.ப.

அறிவுறுத்தல்கள்:

- பகுதி I ஆனது 40 புள்ளிகளுக்கு 20 வினாக்களை கொண்டுள்ளது. பகுதி I இல் தரப்பட்டுள்ள வினாக்களுக்கு மிக பொருத்தமான விடையை தெரிவு செய்து சரியான விடையின் கீழ் கோடிடுக மற்றும் வெற்றிடங்களை நிரப்பவும். பகுதி I இற்கான வினாக்களுக்கு இவ்வினாத்தாளிலேயே விடையளிக்கவும்.
- பகுதி II ஆனது 30 புள்ளிகளுக்கு ஒரு சிறிய சம்பவக் கற்கையை (Case study) கொண்டுள்ளது. இது கட்டாய வினாவாகும். பகுதி II இல் உள்ள சகல வினாக்களுக்கும் தரப்பட்டுள்ள விடைத்தாள் புத்தகத்தில் (Answer booklet) விடையளிக்கவும்.
- பகுதி III ஆனது 30 புள்ளிகளுக்கு கட்டுரை வினாக்களை கொண்டுள்ளது. பகுதி III இல் உள்ள 03 வினாக்களில் ஏதேனும் 02 வினாக்களுக்கு விடையளிக்கவும். பகுதி III இல் உள்ள வினாக்களுக்கு தரப்பட்டுள்ள விடைத்தாள் புத்தகத்தில் (Answer booklet) விடையளிக்கவும்.
- பகுதி I மற்றும் பகுதி II இல் உள்ள அனைத்து வினாக்களும் கட்டாய வினாக்கள்.
- தெளிவற்ற கையெழுத்துக்கு புள்ளிகள் குறைக்கப்படும்.

கட்டெண்:.....

**பகுதி I**  
**(எல்லா வினாக்களும் கட்டாய வினாக்கள்)**

சரியான விடையினை தெரிவு செய்து, அதன் கீழ் கோடிடுக.

1. மனிதவள முகாமைத்துவம் என்பது
  - a) நிறுவன வளங்களை வினைதிறனாகவும் விளைதிறனாகவும் முகாமை செய்தல்
  - b) நிறுவனத்தின் மனித மூலதனத்தினை வினைதிறனாகவும் விளைதிறனாகவும் முகாமை செய்தல்
  - c) நிறுவனத்தின் நிதி வளங்களை வினைதிறனாகவும் விளைதிறனாகவும் முகாமை செய்தல்
  - d) நிறுவனத்தின் மூலதன வளங்களை வினைதிறனாகவும் விளைதிறனாகவும் முகாமை செய்தல்
2. மனிதவள முகாமைத்துவத்தின் செயல்பாடுகளில் ஒன்று எது?
  - a) செயல்திறன் முகாமைத்துவம் (Performance Management)
  - b) சந்தைப்படுத்தல் (Marketing)
  - c) நிர்வாகம் (Administration)
  - d) ஆராய்ச்சி மற்றும் அபிவிருத்தி (Research and development)

3. “திசைமுகப்படுத்தல் (Induction)” என்பதன் பொருள்
- ஊழியர்களுக்கான மொத்த சுகாதாரம் மற்றும் பாதுகாப்பினை உருவாக்கல் மற்றும் பராமரித்தல்
  - முகாமையாளர்கள் மற்றும் தொழிற்சங்கங்களுக்கிடையிலான உறவினை முகாமை செய்தல்
  - புதிதாக பணியமர்த்தப்பட்ட ஊழியர்களை முறையாக நிறுவனத்திற்கு அறிமுகம் செய்தல்
  - தொழில் கடமைகள் மற்றும் பொறுப்புகளை ஆய்வு செய்யும் செயன்முறை
4. பயிற்சி மற்றும் மேம்பாட்டு (Training and Development) தொழிற்பாட்டின் பிரதான நோக்கம் என்ன?
- புதிதாக பணியமர்த்தப்பட்ட ஊழியர்களை முறையாக நிறுவனத்திற்கு அறிமுகம் செய்தல்
  - ஊழியர்களுக்கான மொத்த சுகாதாரம் மற்றும் பாதுகாப்பினை உருவாக்கல் மற்றும் பராமரித்தல்
  - தொழில் கடமைகள் மற்றும் பொறுப்புகளை ஆய்வு செய்யும் செயன்முறை
  - ஊழியர்களின் தற்போதைய மற்றும் எதிர்கால செயல்திறனை மேம்படுத்தும் செயன்முறை
5. மனிதவள முகாமைத்துவத்தின் பரிணாம கட்டங்களில் அடங்காத ஒன்று எது?
- பண்டைய காலம் (Ancient Time)
  - அறிவியல் முகாமைத்துவம் (Scientific Management)
  - நவீன முகாமைத்துவம் (Contemporary Management)
  - நடத்தைசார் அறிவியல் இயக்கம் (Behavioral Science Movement)
6. அறிவியல் முகாமைத்துவம் (scientific Management) எதனை வலியுறுத்துகிறது?
- அடிப்படை (Primitive) நிலையிலுள்ள சமுதாயங்களில் மனிதர்களை நிர்வகித்தல்
  - தொழிலாளர்கள் நிறுவனத்தின் ஒரு கருவியாகக் கருதப்படுவர்
  - நலன்களில் இருந்து வினைத்திறனை நோக்கி மாறுதல்
  - தொழில்துறை உறவுகள் தொடர்பான நிறுவன தொழிற்பாட்டை மேம்படுத்தல்
7. கீழ்க்கண்டவற்றில் மனிதவள முகாமைத்துவத்தின் அணுகுமுறையாக கருதப்படாதது எது?
- எளிமையான அணுகுமுறை (Simplistic)
  - திறமை முகாமைத்துவ அணுகுமுறை (Talent management approach)
  - ரஹிடோரிக் அணுகுமுறை (Rhetoric approach)
  - ஒற்றை அணுகுமுறை (Unitary approach)
8. ஆட்சேர்ப்பில் உள்ள இரண்டு பிரதான நடவடிக்கைகளாவன:
- தகுந்த தகைமையுடைய விண்ணப்பதாரர்களை கண்டுபிடித்தல் மற்றும் வேலையை நோக்கி ஈர்த்தல்
  - எதிர்கால தேவைகளை கணித்தல் மற்றும் அதற்கான தந்திரோபாயங்களை வடிவமைத்தல்
  - விண்ணப்பங்களை பரிசீலனை செய்து மிகச்சிறந்த விண்ணப்பதாரியை தெரிவு செய்தல்
  - தொழில் தொடர்பான வேலைகள், கடமைகள், மற்றும் பொறுப்புகளை அடையாளம் காண்தல் மற்றும் பகுப்பாய்வு செய்தல்
9. “பலம் அடிப்படையிலான” (Strength-based) நேர்முகத் தேர்வின் நோக்கம்:
- விண்ணப்பதாரரின் இயற்கை திறமைகள், பலங்கள் மற்றும் ஆர்வமுள்ள பகுதிகளை அடையாளம் காணல்
  - விண்ணப்பதாரரின் வேலை தொடர்பான நடத்தைகள் மற்றும் அனுபவங்களை மதிப்பீடு செய்தல்
  - ஒரு விண்ணப்பதாரரின் தனிப்பட்ட பண்புகள், நெறிமுறைகள் மற்றும் நிறுவனத்துடனான இணக்கத்தை ஆராய்தல்
  - வேலையுடன் தொடர்புடைய அறிவை மதிப்பீடு செய்தல்

10. நிதி அல்லாத சலுகை (Non-financial reward) என்பது:

- a) நிலையற்ற ஊதியம் (Contingent pay)
- b) ஊழியர் நன்மைகள் (Employee benefits)
- c) ஊழியர் அனுபவம் (The employee experience)
- d) அடிப்படை ஊதியம் (Base pay)

பொருத்தமான விடையினை தெரிவு செய்து இடைவெளி நிரப்புக.

11. அறிவியல் முகாமைத்துவத்தை (Scientific management) அறிமுகப்படுத்தியவர்  
..... (Elton Mayo, Henry Gantt, F.W. Taylor, Henry Fayol).

12. .... என்ற அணுகுமுறையானது, மனிதவள முகாமைத்துவ அமைப்பில் அதிகாரம் உரிமையாளரின் கையில் இருக்க வேண்டும் என்பதை வலியுறுத்துகிறது. (ரஹிடோரிக் அணுகுமுறை (Rhetoric Approach), ஒற்றை அணுகுமுறை (Unitary Approach), கையாளும் அணுகுமுறை (Manipulative Approach), வலிமை மேலாண்மை (Macho Management))

13. .... என்பது உள்ளக ஆட்சேர்ப்பு (Internal Recruitment) முறைகளில் ஒன்றாகும். (அக இணையம், சமூக ஊடகம், வேலைவாய்ப்பு தொடர்பான சந்தை (Career fair), விளம்பரங்கள்)

14. .... என்பது கணிதம், வெளிநாட்டு மொழி, தட்டச்சு வேகம் போன்ற ஒரு குறிப்பிட்ட துறையில் விண்ணப்பதாரரின் அறிவையும் திறமைகளையும் மதிப்பீடு செய்யும் ஓர் தேர்வு ஆகும். (புத்திசாலித்தனத் தேர்வு, மனப்பாங்குத் தேர்வு, சாதனைத் தேர்வு, தனித்தன்மை தொடர்பான தேர்வு (Personality test))

15. .... ஆனது புதிய ஊழியர்களுக்கு வேலையைச் செய்வதற்குத் தேவையான பயிற்சி மற்றும் அறிவை வழங்குவதில் கவனம் செலுத்துகிறது (பொதுவான திசைமுகப்படுத்தல், வேலை-தோற்றுவிக்கும் திசைமுகப்படுத்தல், துறை சார்ந்த திசைமுகப்படுத்தல், திறன் அடிப்படையிலான திசைமுகப்படுத்தல்)

16. பயிற்சி மற்றும் மேம்பாட்டு செயல்முறையின் முதல் படிமுறையானது .....  
..... (பயிற்சி நோக்கங்களை நிறுவுதல், பயிற்சி தேவைகளை அடையாளம் காண்தல், பயிற்சி தேவைகளுக்கு முன்னுரிமை கொடுத்தல், செயல்படுத்துதல்)

17. .... என்பது வருடாந்த மதிப்பீட்டுக் கூட்டத்தில், ஒரு நபரின் செயல்திறனை அவர்களின் முகாமையாளர்களால் முறையாக மதிப்பீடு செய்வது ஆகும். (செயல்திறன் முகாமைத்துவம், பணியாளர் முகாமைத்துவம், செயல்திறன் மதிப்பீடு, முகாமைத்துவம்).

18. .... என்பது ஊழியரின் செயல்திறன், பங்களிப்பு, திறமை அல்லது நிபுணத்துவத்தின் அடிப்படையில் ஊதிய உயர்வுகளை வழங்கும் திட்டங்களை திட்டமிடுதல் மற்றும் மேற்பார்வை செய்வது ஆகும். (ஊதிய நிரணயம், அடிப்படை ஊதிய முகாமைத்துவம், நிலையற்ற ஊதியம், நிதி சலுகைகள்)

19. செயல்திறன் மதிப்பீட்டின் முதல் படி.....  
(வேலை பகுப்பாய்வு, ஊழியர்களுக்கான தரநிலைகளை உருவாக்கல் மற்றும் தொடர்பாடல் செய்தல், அளவீட்டு முறைகளை உருவாக்குதல், முறையான செயல்திறன் மதிப்பீட்டிற்குத் தயாராகுதல்)

20. .... என்பது ஓர் ஊழியரின் உறவுகளின் சாதகமான பரிமாற்றமாகும். (உடல் நலம், பாதுகாப்பு, மனநலம், சமூக நலம்)

(02\*20 கேள்விகள் = 40 புள்ளிகள்)

-பகுதி I இன் முடிவு-

பகுதி II

(எல்லா வினாக்களும் கட்டாய வினாக்கள்)

Global Cement Inc என்பது ஒரு பாரிய சிமெண்ட் உற்பத்தி தொழிற்சாலையை இயக்கி வருகிறது. இதில் உடல் ரீதியாக கடினமான பணிகளில் வேலை செய்யும் பலவகை ஊழியர்கள் உள்ளனர். கடந்த சில மாதங்களில், தொழிற்சாலையில் ஊழியர்கள் தேவையான பாதுகாப்பு உபகரணங்களை அணியாமலிருப்பதினால், வேலை தொடர்பான விபத்துகள் அதிகரித்துள்ளன என்பது கவலையை ஏற்படுத்தும் ஒன்றாக மாறியுள்ளது. இந் நிலையானது, அதிக மருத்துவ விடுமுறைகள், உற்பத்தித் தாமதங்கள் மற்றும் மொத்த செயல்திறனில் குறைவு என்பவற்றிற்கு காரணமாகியுள்ளது என்று மனிதவள முகாமைத்துவ திணைக்களம் குறிப்பிட்டது.

இந்த அதிகரித்து வரும் விபத்துக்களை எதிர்கொள்வதற்காக, தொழிற்சாலை ஊழியர்களுக்கு விரிவான பாதுகாப்பு பயிற்சி அமர்வுகளை வடிவமைத்து நடத்தும் நோக்குடன், Global Cement Inc நிறுவனத்தின் மனிதவள முகாமைத்துவ திணைக்களமானது பாதுகாப்பு நிபுணர்களுடன் இணைந்தது. இப் பயிற்சியானது, சாத்தியமான அபாயங்களை அடையாளம் காணுதல், பாதுகாப்பு நடைமுறைகளை பின்பற்றுதல் மற்றும் பாதுகாப்பு விழிப்புணர்வு கலாச்சாரத்தை ஊக்குவித்தல் என்பவற்றில் கவனம் செலுத்தின. Mr.Chanaka, ஓர் வேலை தள பாதுகாப்பு நிபுணராக, மேலே குறிப்பிடப்பட்ட விடயங்கள் தொடர்பில் விரிவுரையொன்றை நடாத்த நியமிக்கப்பட்டார்.

2019 ஆம் ஆண்டு அக்டோபர் மாதம், Mr.Chanaka மூன்று நாட்கள் வகுப்பறை சூழலில் பாதுகாப்பு அம்சங்களை விரிவாக எடுத்துரைத்தார். நிகழ்ச்சியில் பங்கேற்றவர்கள், பாதுகாப்பு குறித்த கோட்பாட்டு விளக்கங்களுடன் (Theoretical explanation), விபத்துக்களை சந்தித்த ஊழியர்களின் முன் பதிவு செய்யப்பட்ட அறிக்கைகளையும் (Pre-recorded statements) செவிமடுத்தனர். பயிற்சி முடிவில் திரட்டப்பட்ட ஊழியர்களின் கருத்துக்களின்படி, அவர்கள் பயிற்சி அமர்வுகள் தொடர்பில் திருப்தி அடைந்ததாக தெரிவித்தனர்.

வேலைத்தள மேற்பார்வையாளர் Mr. Ranjan பயிற்சிக்குப் பிறகும் விபத்துகள் தொடர்ந்தது என்பதை அவதானித்தார். ஊழியர் புரள்வு அதிகரிப்பதாகவும் நம்மிடம் பயிற்சி பெற்ற ஊழியர்கள் போட்டியாளர்களிடம் செல்வதாகவும் அவர் மாதாந்த முகாமையாளர் கூட்டத்தில் தெரிவித்தார். இதையடுத்து, மனிதவள முகாமைத்துவ திணைக்களமானது இந்த பிரச்சினையைப் பற்றிய முழுமையான பகுப்பாய்வை மேற்கொண்டது. இப் பகுப்பாய்வு தொடர்பில் விலகிச் சென்ற ஊழியர்களின் வெளியேற முன்னரான நேர்காணல் (Exit interviews) மற்றும் புகார்கள் என்பன ஆய்வு செய்யப்பட்டன. இவ்வாய்வில், பெரும்பாலான ஊழியர்கள் உற்பத்தி தள பாதுகாப்பு உபகரணங்கள் இல்லாதது குறித்து அதிருப்தி தெரிவித்திருந்தனர் என்பது வெளிவந்தது.

01. தொழிற்சாலை எதிர்கொண்ட பிரதானமான பிரச்சினை என்ன? விளக்குக. (03 புள்ளிகள்)
02. Global Cement Inc இல் விளைதிறனற்ற சுகாதார மற்றும் பாதுகாப்பு முகாமைத்துவத்தின் இரண்டு விளைவுகள் யாவை? சம்பவக் கற்கையிலிருந்தான ஆதாரங்களை பயன்படுத்தி விளக்குக. (05 புள்ளிகள்)
03. பொதுவான பயிற்சி மற்றும் மேம்பாட்டு செயல்முறையை சுருக்கமாக விபரிக்குக (07 புள்ளிகள்)
04. வேலைத்தள விபத்துகளை குறைப்பதற்காக Global Cement Inc நிறுவனத்தின் முகாமைத்துவமானது பயிற்சியினை வழங்குவதற்கு தீர்மானத்தை மேற்கொண்டது, சரியான அணுகுமுறை என்பதை நீங்கள் ஏற்றுக்கொள்கிறீர்களா? உங்களது விடையினை சம்பவக் கற்கையிலிருந்தான ஆதாரங்களை பயன்படுத்தி நியாயப்படுத்துக. (05 புள்ளிகள்)
05. Global Cement Inc இனது பயிற்சி மற்றும் மேம்பாட்டு செயல்முறை தொடர்பான பிரதானமான பிரச்சினை என்ன என்பதனை விளக்குக. (10 புள்ளிகள்)  
(மொத்தம் 30 புள்ளிகள்)

**-பகுதி II இன் முடிவு-**

**பகுதி III**

(ஏதேனும் இரண்டு வினாக்களுக்கு விடையளிக்குக)

**வினா 01**

- a. ஆட்சேர்ப்பு (Recruitment) என்றால் என்ன? வரையறுக்குக. (03 புள்ளிகள்)
- b. குறைந்தது இரண்டு முறைமைகளை குறித்துக்காட்டி ஆட்சேர்ப்பின் வகைகளை விளக்குக. (12 புள்ளிகள்)  
(மொத்தம் 15 புள்ளிகள்)

**வினா 02**

- a. செயல்திறன் முகாமைத்துவத்துக்கும் (Performance management) செயல்திறன் மதிப்பீட்டிற்கும் (Performance appraisal) இடையே உள்ள வேறுபாட்டை விவரிக்கவும். (05 புள்ளிகள்)
- b. செயல்திறன் மதிப்பீட்டு செயல்முறையின் (Performance appraisal) நான்கு படமுறைகளையும் குறிப்பிட்டு விளக்குக. (10 புள்ளிகள்)  
(மொத்தம் 15 புள்ளிகள்)

**வினா 03**

- a. அறிவியல் முகாமைத்துவ அணுகுமுறையானது மனித வள முகாமைத்துவ தொழிற்பாடுகளின் வளர்ச்சிக்கு எவ்வாறு பங்களித்தது? விளக்குக. (05 புள்ளிகள்)
- b. அறிவியல் முகாமைத்துவ (Scientific Management) அணுகுமுறையினது ஒரு வேலைத்தளத்தில் காணப்படும் மனித வளங்கள் மீதான 02 எதிர்மறையான விளைவுகளை விபரிக்குக. (05 புள்ளிகள்)
- c. அறிவியல் முகாமைத்துவ அணுகுமுறையின் வரையறைகளை நிவர்த்தி செய்ய உருவாக்கப்பட்ட மாற்று அணுகுமுறை எது? விளக்கவும். (05 புள்ளிகள்)  
(மொத்தம் 15 புள்ளிகள்)

**-பகுதி III இன் முடிவு-  
-பதிப்புரிமையுடையது-**