

இலங்கை திறந்த பல்கலைக்கழகம்
 முகாமைத்துவ கற்கைகள் பீடம்
 மனிதவள முகாமைத்துவ உயர்தர சான்றிதழ்
 HRC2403 – மனித வள முகாமைத்துவ தற்கால
 அம்சங்கள்
 இறுதிப் பரீட்சை – 2025
 காலம் – மூன்று (03) மணித்தியாலங்கள்



திகதி: 14.09.2025

நேரம்: 9.30 மு.ப. - 12.30 பி.ப.

அறிவுறுத்தல்கள்:

- பகுதி I ஆனது 40 புள்ளிகளுக்கு 20 வினாக்களை கொண்டுள்ளது. பகுதி I இல் தரப்பட்டுள்ள வினாக்களுக்கு மிக பொருத்தமான விடையை தெரிவு செய்து சரியான விடையின் கீழ் கோடிடவும். பகுதி I இற்கான வினாக்களுக்கு இவ்வினாத்தாளிலேயே விடையளிக்கவும்.
- பகுதி II ஆனது 60 புள்ளிகளுக்கு கட்டுரை வினாக்களை கொண்டுள்ளது. பகுதி II இல் உள்ள 05 வினாக்களில் ஏதேனும் 03 வினாக்களுக்கு விடையளிக்கவும். பகுதி II இல் உள்ள வினாக்களுக்கு தரப்பட்டுள்ள விடைத்தாள் புத்தகத்தில் (Answer booklet) விடையளிக்கவும்.
- பகுதி I இல் உள்ள அனைத்து வினாக்களும் கட்டாய வினாக்கள் ஆகும்
- தெளிவற்ற கையெழுத்து குறைவான மதிப்பெண்ணுக்கு வழிவகுக்கும்.

பகுதி I

(எல்லா வினாக்களும் கட்டாய வினாக்கள்)

01. பின்வருவனவற்றுள் ஒரு நிறுவனத்தில் உயர்-செயல்திறன் பணியமைப்பை (High-performance work system) நடைமுறைப்படுத்துவதன் வெளியீடு ஒன்றாக கருதப்படுவது பின்வருவனவற்றுள் எது?
 - a. ஊழியர் பணிபுரள்வு அதிகரித்தல் (Employee turnover)
 - b. ஊழியர் வருகை அதிகரித்தல்
 - c. ஊழியர் திருப்தி மற்றும் ஊழியர் தக்கவைப்பு அதிகரித்தல்
 - d. மாற்றங்களுக்கான எதிர்ப்பு
02. உயர்-செயல்திறன் பணியமைப்பு (HPWS) செழிப்படைய அவசியமான நிபந்தனை என்ன?
 - a. தலைமைத்துவ ஆதரவு
 - b. நிறுவன கலாச்சார புறக்கணிப்பு
 - c. ஊழியர் விருத்தியில் குறைவான முதலீடு
 - d. தொடர்பாடல் ஊடகங்களை குறைத்தல்
03. உயர்-செயல்திறன் பணியமைப்பில் செயல்திறன் மதிப்பீடு (Performance appraisal) மற்றும் வெகுமதி அமைப்பினுடைய (Reward system) பிரதான நோக்கம் என்ன?
 - a. எழுமாறாக ஊழியர்களை தேர்வு செய்து வெகுமதியளித்தல்
 - b. சிறந்த செயல்திறன் கொண்டவர்களை தக்கவைத்து, நேர்மையையும் சமத்துவத்தையும் உறுதி செய்தல்
 - c. ஊழியர்களுக்கிடையே மட்டும் போட்டியை உருவாக்குதல்
 - d. தீர்மானமெடுத்தலில் ஊழியர்களின் பங்கேற்பை குறைத்தல்

04. வள அடிப்படையிலான கோணம் (Resource-Based View - RBV) வலியுறுத்துவதாவது
- போட்டிசார் நன்மையில் (Competitive advantage) பிரதானமான வளமாக கருதுதல்
 - மனித வளமானது நிலையான போட்டிசார் நன்மையினை வழங்கக்கூடிய தனித்துவமான மற்றும் ஒப்பற்ற சொத்தொன்றாக கருதப்படல்
 - ஊழியர் மேம்பாட்டை விட குறுகிய கால நிதி இலாபங்களை முன்னிறுத்துதல்
 - அனைத்து தந்திரோபாய செயற்பாடுகளையும் வெளிவாரி மூலங்களுக்கு ஒப்படைத்தல் (Outsourcing)
05. நிறுவனங்கள் மனிதவள முதலீடுகளின் தாக்கத்தை எவ்வாறு மதிப்பிட முடியும்?
- ஊழியர்களின் கருத்துக்களைப் புறக்கணிப்பதன் மூலம்
 - சம்பள மட்டங்களை ஒப்பிடுவதன் மூலம் மட்டும
 - செயல்திறன் மேம்பாடுகள், செலவு கட்டுப்படுத்தல் அல்லது பௌதீக வெளியீடு (Tangible outcomes) மூலம் ROI ஐக் கண்காணிப்பதன் மூலம்
 - பணியமர்த்தல் அளவீடுகளில் மட்டுமே கவனம் செலுத்துவதன் மூலம்.
06. ஊழியர் மற்றும் ஆற்றுப்படுத்துனர் (Counsellor) இடையே தனிப்பட்ட, ஒருவருக்கு ஒருவர் உரையாடலின் மூலம், தனிப்பட்ட அல்லது பணியுடன் தொடர்புடைய பிரச்சினைகளை சமாளிக்க உதவும் ஆற்றுப்படுத்தல் வகை எது?
- குழு ஆற்றுப்படுத்தல் (Group counselling)
 - தனிப்பட்ட ஆற்றுப்படுத்தல் (Individual counselling)
 - தொழில் ஆற்றுப்படுத்தல் (Career counselling)
 - மன அழுத்த முகாமைத்துவ ஆற்றுப்படுத்தல் (Stress management counselling)
07. இரண்டு ஊழியர்களுக்கிடையிலான உடன்பாடின்மை, குழு ஒத்துழைப்பை பாதகமாக தாக்கும் எனின், மனிதவள முகாமையாளராக இப்பிரச்சினையை தீர்க்க நீங்கள் பயன்படுத்த வேண்டிய ஆற்றுப்படுத்தல் முறை என்ன ?
- குழு ஆற்றுப்படுத்தல் (Group counselling)
 - முரண்பாட்டு தீர்வு ஆற்றுப்படுத்தல் (Conflict Resolution Counselling)
 - போதை துஷ்பிரயோக ஆற்றுப்படுத்தல் (Substance Abuse Counselling)
 - சட்ட ஆற்றுப்படுத்தல் (Legal Counselling)
08. இரண்டு ஊழியர்கள் ஒரு முழுநேர வேலை நேரத்தைப் பிரிக்கும் செயற்பாடானது:
- வேலை பகிர்வு (Job sharing)
 - சுருக்கப்பட்ட வேலை வாரம் (Compressed work week)
 - தற்காலிக வேலை (Temporary work)
 - மேற்கூறிய யாவும் இல்லை
09. Telework என்பது ஒரு வகையான நெகிழ்வான பணி ஏற்பாடாகும். இது ஊழியர்களுக்கு பின்வருவனவற்றில் எதற்கு வழிவகுக்கும்?
- அலுவலகத்தில் கூடுதல் மணிநேரம் பணிபுரிவதற்கு
 - தொழில்நுட்பத்தைப் பயன்படுத்தி வீட்டிலிருந்து பணிபுரிய
 - ஊழியர்கள் ஒரு வேலையை இரண்டு நபர்களுக்கு இடையில் பிரித்துக் கொள்வதற்கு
 - நியம வேலை நேரத்தை விட குறைவான மணிநேரம் வேலை செய்ய

கீழே உள்ள நிகழ்வை வாசித்து 10 முதல் 13 வரையிலான கேள்விகளுக்கு விடையளிக்க.

500 ஊழியர்களைக் கொண்ட கொழும்பில் உள்ள ஒரு நடுத்தர அளவிலான தகவல் தொழிநுட்ப நிறுவனமான Tech Solve Ltd, ஆட்சேர்ப்பு, ஊதியம், ஊழிய வரவு கண்காணிப்பு மற்றும் செயல்திறன் மதிப்பீடுகள் போன்ற அதன் கையேட்டு மனிதவள செயல்பாடுகளை பதிலீடு செய்வதற்காக அண்மையில் ஒரு மனிதவள தகவல் முறைமையை (HRIS) நடைமுறைப்படுத்தியது.

இப் புதிய முறைமையானது வழக்கமான வேலைகளை தன்னியக்கமாக்குதல், ஊழியர்களை சுய சேவை முறைக்கு ஊக்குவித்தல், செயல்திறன் மற்றும் ஈடுபாடு கண்காணிப்புக்கான நிகழ்நேர தரவை வழங்குதல் மற்றும் தந்திரோபாய ஊழியர் திட்டமிடல் மற்றும் தீர்மானம் எடுப்பதற்கு ஆதரிக்கும் அறிக்கைகளை உருவாக்குதல் மூலம் மனிதவள செயல்பாடுகளை நெறிப்படுத்தியுள்ளது.

இருப்பினும், சில ஊழியர்கள் பயிற்சி இல்லாமை மற்றும் தளத்தில் (Portal) தவறுகளை செய்யக்கூடும் என்ற பயம் காரணமாக இம்முறைமையை முழுமையாகப் பயன்படுத்த இன்னும் தயங்குகிறார்கள்.

வினாக்கள்

10. HRIS ஐ நடைமுறைப்படுத்தியதில் Tec Solve Ltd. பெற்றுக் கொண்ட பிரதான நன்மை என்ன?

- மனிதவள திணைக்களத்திலுள்ள ஊழியர்களுக்கும் ஏனைய ஊழியர்களுக்கும் இடையிலான நேரடி தொடர்பு குறைக்கப்பட்டமை
- மனிதவள ஊழியர்கள் வழக்கமாக செய்யும் ஆவண வேலைகளை விட தந்திரோபாய ஊழியர் திட்டமிடலுக்கு கவனம் செலுத்த முடிந்தமை
- ஊழியர்களின் கையேட்டு செயல்முறைகளில் (Manual processes) தங்கியிருந்தல் அதிகரித்தல்
- ஊழியர் செயல்திறனை கண்காணிக்கும் திறன் மட்டுப்படுத்தப்பட்டமை.

11. HRIS செயல்படுத்திய பிறகு Tec Solve Ltd. எதிர்கொள்ளும் சிக்கல் என்ன?

- கையேட்டு சம்பளக் கணக்கீடுகள்
- ஊழியர்கள் போதுமான பயிற்சி இல்லாததால் முறைமையை பயன்படுத்த எதிர்ப்பை காட்டுகிறார்கள்
- மனிதவள அறிக்கைகளை உருவாக்கும் திறன் இல்லாமை
- குறைந்தளவிலான மையப்படுத்தப்பட்ட ஊழியர் பதிவுகள் (Lack of centralized employee records)

12. HRIS முறைமையை பயன்படுத்த தயக்கம் கொள்ளும் ஊழியர்களுக்கு Tec Solve Ltd பயன்படுத்தக்கூடிய வினைத்திறனான தந்திரோபாயம் எது?

- எந்த வழிகாட்டியமின்றி ஊழியர்களை HRIS பயன்படுத்த வலியுறுத்தல்
- பயிற்சி அமர்வுகள், கையேடுகள், தொடர்ச்சியான ஆதரவு வழங்குதல்
- HRIS நீக்கி கையேட்டு செயல்முறைக்கு திரும்புதல்
- முறைமையை மனிதவள திணைக்கள ஊழியர்களுக்கு மட்டும் அனுமதித்தல்

13. HRIS இல் ஊழியர் தகவல்களை சேமிப்பதில் ஏற்படக்கூடிய நெறிமுறை பிரச்சினை எது (Ethical concern)?

- ஊழியர்கள் தங்கள் தனிப்பட்ட தகவல்களை எளிதாக புதுப்பிக்க வசதியான அணுகல்
- விடுமுறை அனுமதி போன்ற வழக்கமான செயல்களை தன்னியக்கப்படுத்தல்
- தரவு அந்தரங்கம் (Data privacy), ரகசியத்தன்மை மற்றும் அனுமதி இல்லாத அணுகல் தொடர்பான ஆபத்துகள்
- சரியான நேரத்தில் திருத்தமான சம்பள அறிக்கைகள் உருவாக்குதல்

14. பின்வருவனவற்றுள் ஒரு நிறுவனத்தில் புதிய முறைமையை செயல்படுத்த அங்கீகரிக்கப்பட்ட முறை எது?

- ஒரு போக்குடைய செயல்முறைப்படுத்தல் (Parallel implementation)
- படிப்படியான செயல்படுத்தல் (Phased Implementation)
- முன்மாதிரி செயல்படுத்தல் (Pilot Implementation)
- மேற்கூறிய யாவும்

15. கீழ்காணும் பட்டியல்களில் மனிதவளத்தின் உள் வாடிக்கையாளர்கள் மட்டுமே கொண்ட பட்டியல் எது?

- வழங்குநர்கள், ஊழியர்கள், பங்குதாரர்கள், ஆலோசகர்கள்
- குழுத் தலைவர்கள், வழங்குநர்கள், சட்ட ஆலோசகர்கள், கணக்காய்வாளர்கள்
- விசுவாசமான ஊழியர்கள், போட்டியாளர்கள், வெளிப்புற ஆலோசகர்கள், நுகர்விகள் (Clients)
- ஊழியர்கள், குழுத் தலைவர்கள், விசுவாசமான ஊழியர்கள், மனிதவள திணைக்களத்தில் உள்ள ஊழியர்கள், முகாமையாளர்கள்

பின்வரும் கூற்றுக்கள் சரியாயின் சரி எனவும் பிழையாயின் பிழை எனவும் குறிப்பிடுக.

16. பொருளியளலரான Gary Becker உருவாக்கிய மனித மூலதனக் கோட்பாட்டில், ஊழியர்களின் திறன்கள் மற்றும் அறிவில் முதலீடு செய்வது அவர்களின் உற்பத்தித்திறனுக்கும், அதன் விளைவாக, நிறுவன வெற்றிக்கும் பங்களிக்கிறது என்றும் குறிப்பிடப்பட்டுள்ளது. (சரி, பிழை)

17. ஊழியர் சுய சேவை (ESS) என்பது HRIS இல் உள்ள ஒரு அம்சமாகும், இது ஊழியர்கள் தனிப்பட்ட விவரங்களைப் புதுப்பித்தல், சம்பளப் பட்டியல்களைப் பார்வையிடுவது, விடுமுறை அனுமதி மற்றும் சுய சேவை தளம் (self-service portal) மூலம் சலுகைகளில் சேருதல் போன்ற பணிகளை முகாமை செய்ய அனுமதிக்கிறது. (சரி, பிழை)

18. நெகிழ்வான வேலை என்பது நியாயித்த ஐந்து வேலை நாட்களை விட குறைவான வேலை நாட்களை கொண்டமைந்தது. (சரி, பிழை)

19. ஒரு நேர்காணலின் தீர்மானங்களில் தாக்கத்தை ஏற்படுத்தக்கூடிய halo effect ஐ அனுமதிப்பது மனிதவள முகாமைத்துவம் சார்ந்த நெறிமுறை எடுத்துக்காட்டாகும். (சரி, பிழை)

20. ஊழியர்கள், முகாமையாளர்கள் மற்றும் உயர் மட்ட முகாமையாளர்கள் ஆகியோர் மனித வள சேவைகள் மற்றும் ஆதரவில் தங்கியிருக்கும் வெளிப்புற வாடிக்கையாளர்கள் ஆவார்கள். (சரி, பிழை).

(02*20 கேள்விகள் = 40 புள்ளிகள்)

பகுதி II
(ஏதேனும் மூன்று வினாக்களுக்கு விடையளிக்குக)

வினா 01

நிறுவன உற்பத்தித்திறனை மேம்படுத்துவதில் உயர் செயல்திறன் பணி நடைமுறைகளின் (High-Performance Work Practices) வகிபங்கைப் பற்றி விளக்குக. உங்களது விடையில், ஊழியர்கள் நல்வாழ்வை உறுதி செய்யும் அதே வேளையில், உயர் ஊழியர் செயல்திறனை நிலைநிறுத்தும் ஒரு கலாச்சாரத்தை மனித வள முகாமைத்துவம் எவ்வாறு உருவாக்க முடியும் என்பதை விளக்குக.

(20 புள்ளிகள்)

வினா 02

சிக்கலான வேலைச் சூழல்களை முகாமைத்துவம் செய்வதில் மனித வள தகவல் அமைப்புகளின் (HRIS) முக்கியத்துவத்தை விளக்குக. உங்கள் விடையில், HRIS எவ்வாறு வினைத்திறன் மற்றும் விளைதிறனான தீர்மானம் எடுத்தலுக்கும் தந்திரோபாய மனித வளச் செயற்பாடுகளுக்கும் ஆதரவு அளிக்கின்றது என்பதை விளக்குக.

(20 புள்ளிகள்)

வினா 03

மனித வள முகாமைத்துவத்தில் உள்ள நெறிமுறையற்ற நடைமுறைகள் (Unethical practices) ஊழியர்களுக்கும் நிறுவனத்திற்கும் தீங்கு விளைவிக்கும்.

a) மனித வள முகாமைத்துவத்தில் உள்ள நெறிமுறையற்ற நடைமுறைகளை (Unethical practices) பொருத்தமான உதாரணங்களை குறிப்பிட்டு விளக்குக.

(10 புள்ளிகள்)

b) நிறுவனங்கள் நெறிமுறையான மனித வள முகாமைத்துவ நடைமுறைகளை ஏன் பின்பற்ற வேண்டும் என்பதை விளக்குக.

(10 புள்ளிகள்)

வினா 04

“நீங்கள் உங்கள் ஊழியர்களைக் கவனித்துக் கொண்டால், அவர்கள் உங்கள் வாடிக்கையாளர்களைக் கவனித்துக் கொள்வார்கள்”. என Richard Branson குறிப்பிட்டுள்ளார்.

வினைத்திறனான மனிதவள நடைவடிக்கைகள் எவ்வாறு ஊழியர்களை திருப்திப்படுத்துகின்றன என்பதையும் இது எவ்வாறு சிறந்த வாடிக்கையாளர் திருப்திக்கு வழிவகுக்கிறது என்பதையும் உதாரணங்களுடன் விளக்குக

(20 புள்ளிகள்)

வினா 05

பின்வருவனவற்றில் ஏதேனும் நான்கு தலைப்புகளில் சிறு குறிப்புகளை எழுதுக.

- a. ஊழியர் ஆற்றுப்படுத்தலின் வகைகள் (Types of employee counselling)
- b. மனித வள முகாமைத்துவத்தில் வேலை-வாழ்க்கை சமநிலைக்கான தந்திரோபாயங்கள் (Strategies for Work-life balance in HRM)
- c. வேலை வாழ்வு தரத்தின் முக்கியத்துவம் (Importance of quality of work life)
- d. நெறிமுறைகள் மற்றும் மனித வள முகாமைத்துவத்துக்கு இடையிலான தொடர்பு (Relationship between ethics and HRM)
- e. HRIS இல் நவீன போக்குகள் (Emerging trends in HRIS)

(04 * 05 புள்ளிகள் = 20 புள்ளிகள்)

(03*20 வினாக்கள் = 60 புள்ளிகள்)

(மொத்தம் = 100 புள்ளிகள்)

-பகுதி II இன் முடிவு-
-பதிப்புரிமையுடையது-