இலங்கை திறந்த பல்கலைக்கழகம்
முகாமைத்துவ கற்கைகள் பீடம்

முகாமைத்துவ கற்கைகள் சிறப்புமாணிப் பட்டம்
கணக்கியல் மற்றும் நிதியியல்
சந்தைப்படுத்தல் முகாமைத்துவம்
மனிதவள முகாமைத்துவம்

HR3576 - மனிதவள முகாமைத்துவம்
இறுதிப் பரீட்சை - 2024/2025
காலம் - மூன்று (03) மணித்தியாலங்கள்

திகதி: 21.12.2025 **நேரம்: 09.30 மு.ப - 12.30 பி.ப**

அறிவுறுத்தல்கள்:

- வினா ஒன்று (01) ஆனது சிறிய சம்பவக் கற்கையை கொண்ட கட்டாய வினாவாகும். மீதமுள்ள ஐந்து (05) வினாக்களில் ஏதேனும் மூன்று (03) வினாக்களுக்கு நீங்கள் விடையளிக்க வேண்டும். முதலாம் வினா உட்பட மொத்தமாக நான்கு (04) வினாக்களுக்கு நீங்கள் விடையளிக்க வேண்டும்.
- வினாக்களுக்கு தரப்பட்டுள்ள விடைத்தாள் புத்தகத்தில் (Answer booklet) விடையளிக்கவும்.
- தெளிவற்ற கையெழுத்துக்கு புள்ளிகள் குறைக்கப்படும்.

வினா 01

Apex Manufacturing (Apex) துல்லியமான உலோக உற்பத்தியில் நிபுணத்துவம் பெற்ற ஒரு நடுத்தர அளவிலான நிறுவனம் ஒன்றாகும். குறைந்த செயற்பாட்டு செலவுகளைப் பராமரிக்க, நிறுவனம் வலுவான சுகாதாரம், பாதுகாப்பு மற்றும் நலன்புரி நியமங்களை விட உற்பத்தி அளவை முன்னுரிமைப்படுத்தியது. அண்மையில், ஆறு மாத காலப்பகுதியில் இத் தளம் மூன்று குறிப்பிடத்தக்க சிக்கல்களைச் சந்தித்தது. வெல்டிங் (Welding) பகுதியில் போதியளவு மற்றும் சரியான காற்றோட்ட பராமரிப்பு இல்லாமையினால் வெல்டர் (Welder) ஒருவரின் கண் கடுமையாக பாதிக்கப்பட்டு இரு வாரங்கள் வேலைக்கு வராமல் இருந்தார். தற்போதுள்ள காற்று வெளியேற்ற (Exhaust system) அமைப்பானது சத்தமாகவும் காலாங்கடந்ததாகவும் (Outdated) உள்ளது. மற்றொரு பிரச்சனை என்னவென்றால், மோசமான சுகாதார ஆய்வு மதிப்பெண்கள் காரணமாக, நிறுவனத்தில் இருந்த உணவகம் மூடப்பட்டது. இதனால், ஊழியர்கள் சரியான வெளிச்சம் இல்லாத மற்றும் சுகாதார மற்றும் போதியளவு சலவை நிலையங்கள் (Washing stations) அண்மையில் இல்லாத ஓய்வு அறைகளில் (Break rooms) உணவு உட்கொள்ள வேண்டிய கட்டாயம் ஏற்பட்டது. பாதுகாப்பு உபகரணங்கள் வழங்கப்பட்டாலும் அவை மலிவானவை என உள்ளக தணிக்கையொன்றில் (Internal audit) வெளிப்படுத்தப்பட்டிருந்தது (உதாரணமாக தரம் குறைவான செவிச்செருகி- Earplugs, சரியாக பொருந்தாத கண்ணாடிகள்- Ill-fitting safety glasses). மேலும், தீ விபத்தின் போதான ஊழியர் மீட்பு தொடர்பிலான மாதாந்த பாதுகாப்பு ஒத்திகைகளானவை (Safety drills) கடந்த பன்னிரண்டு மாதங்களில் மூன்று முறை மட்டுமே நடாத்தப்பட்டது. இதன் விளைவாக, ஊழியர்களின் ஊக்க உணர்வு (Employee's morale) குறைவாக உள்ளது. மேலும் இரண்டு உயர் செயல்திறன் கொண்ட உயர்நிலை தொழில்நுட்ப வல்லுநர்கள் அண்மையில் விலகினார்கள். இதற்கு முதன்மைக் காரணங்களாக மோசமான வேலைச்சூழல் மற்றும் அவர்களின் நல்வாழ்வில் வெளிப்படையான முகாமைத்துவ அர்ப்பணிப்பு இல்லாமை என்பன கூறப்படுகிறது. Apex இன் தற்போதைய சுகாதாரம், பாதுகாப்பு மற்றும் நலன்புரி வரவு செலவுத் திட்டம் (Budget) குறைவானதாகவும் முதன்மையாக எதிர்வினையாற்றுவதாகவும் கருதப்படுகிறது (முன்கூட்டிய தடுப்புக்கு பதிலாக, சம்பவங்கள் நடந்த பின்னர் பதிலளிப்பது).

மேலுள்ள சம்பவக் கற்கையை அடிப்படையாகக் கொண்டு,

I. Apex Manufacturing இல் உள்ள பிரதான பிரச்சினைகளை அடையாளம் காண்க. (06 புள்ளிகள்)

II. மேலே உள்ள பிரச்சனைகள் நிறுவனத்தின் நல்வாழ்வில் (Organizational well-being) ஏற்படுத்தும் தாக்கத்தை விளக்குக.

(10 புள்ளிகள்)

III. அடையாளம் காணப்பட்ட பிரச்சனைகளை நிவர்த்தி செய்ய Apex Manufacturing ஆல் செயற்படுத்த முடியமான சாத்தியமான தீர்வுகள் மற்றும் தந்திரோபாயங்கள் யாவை?

(12 புள்ளிகள்)

IV. Apex Manufacturing இன் ஊழியராக, நிறுவனத்தின் சுகாதார மற்றும் பாதுகாப்பை மேம்படுத்துவதில் உங்களது வகிபங்கு என்ன? விளக்குக.

(12 புள்ளிகள்)

(மொத்தம் 40 புள்ளிகள்)

வினா 02

I. தொழில் திட்டமிடலை வரையறுத்து மூன்று (03) தொழில் திட்டமிடல் நுட்பங்களைக் (Career planning techniques) குறிப்பிடுக.

(06 புள்ளிகள்)

II. மூன்று (03) தொழில் முகாமைத்துவக் கொள்கைகளைச் (Career management policies) சுருக்கமாக விளக்குக.

(06 புள்ளிகள்)

III. "தொழில் முகாமைத்துவம் சிறப்பாக நடைபெற வேண்டுமெனில், ஒவ்வொரு ஊழியரும் தாம் வகிக்கும் தற்போதைய தொழிலுக்கு சாத்தியமானவர் (successor) எனக் கருதப்பட வேண்டும்." தொழில் முகாமைத்துவத்தின் முக்கியத்துவத்தை பயன்படுத்தி இக் கூற்றை விளக்குக.

(08 புள்ளிகள்)

(மொத்தம் 20 புள்ளிகள்)

வினா 03

I. வெகுமதி முகாமைத்துவம் மற்றும் வெகுமதி முகாமைத்துவத்தின் கூறுகளை வரையறுக்க (Elements of reward management).

(06 புள்ளிகள்)

II. நன்கு வடிவமைக்கப்பட்ட வெகுமதி முகாமைத்துவ அமைப்பின் நன்மைகளைப் பற்றி விபரிக்குக. இந் நன்மைகள் நிறுவன இலக்குகளை அடைவதற்கு எவ்வாறு பங்களிக்கின்றன என்பதை உதாரணங்களை பயன்படுத்தி விளக்குக.

(06 புள்ளிகள்)

III. "ஊதிய தொகுப்பை (Compensation package) நிர்ணயிக்கும் போது, நிறுவனங்கள் பல்வேறு காரணிகளை கருத்திற் கொள்ள வேண்டியுள்ளது." ஊதியத் தொகுப்பு தொடர்பான தீர்மானம் எடுக்கப்படும் செயன்முறையில் தாக்கம் செலுத்தும் நான்கு (04) காரணிகளை பயன்படுத்தி இக் கூற்றை விளக்குக.

(08 புள்ளிகள்)

(மொத்தம் 20 புள்ளிகள்)

வினா 04

I. ஊழியர் உறவுகளின் மூன்று (03) அணுகுமுறைகளுக்கு (Approaches of employee relations) இடையிலான வேறுபாடுகளை விளக்குக.

(06 புள்ளிகள்)

II. ஊழியர் உறவுகளில் (Employee relations) தொழிற்சங்கத்தின் (Trade union) வகிபங்கை சுருக்கமாக விளக்குக.

(06 புள்ளிகள்)

III. "ஊழியர் உறவுகளில் மனிதவள முகாமையாளர் முக்கிய வகிபங்கு வகிக்கிறார்". ஊழியர் உறவுகளில் மனிதவள முகாமையாளரின் வகிபங்கைப் பயன்படுத்தி இக் கூற்றை நியாயப்படுத்துக.

(08 புள்ளிகள்)

(மொத்தம் 20 புள்ளிகள்)

வினா 05

I. மனிதவள முகாமைத்துவத்தில் நான்கு (04) தற்கால பிரச்சினைகளை வரையறுக்க.
(06 புள்ளிகள்)

II. மனித வள முகாமைத்துவத்தின் மூன்று (03) இலக்குகளை சுருக்கமாக விளக்குக.
(06 புள்ளிகள்)

III. "நிறுவன மூலோபாயங்களை உருவாக்கும் போது, நிறுவனங்கள் தொழிலாளர் சந்தையில் நிலவும் மனிதவள முகாமைத்துவ போக்குகளை முழுமையாகக் கருத்தில் கொள்ள வேண்டும்." நான்கு (04) மனிதவள முகாமைத்துவ போக்குகளைப் பயன்படுத்தி இக் கூற்று தொடர்பில் விமர்சன ரீதியாகக் கருத்து தெரிவிக்க (Critically comment).
(08 புள்ளிகள்)

(மொத்தம் 20 புள்ளிகள்)

வினா 06

ஏதேனும் 05 தலைப்புகளைத் தேர்ந்தெடுத்து சிறு குறிப்புகளை எழுதுக.

I. பயிற்சித் தேவைகள் மதிப்பீடு (Training needs assessment)
II. தொழில் வளர்ச்சி தேக்கமடைந்த முகாமையாளர் (The 'plateaued' manager)
III. திறன் அடிப்படையிலான ஊதியம் (Skill–based pay)
IV. உள்ளார்ந்த ஒப்பீடு (Internal benchmarking)
V. தொழில் தரவரிசைப்படுத்தல் (Job ranking)
VI. நிர்வாகிகளுக்கான சலுகைகள் (Executive perquisites)

(மொத்தம் 5*4= 20 புள்ளிகள்)

-பதிப்புரிமையுடையது-