



EASTERN UNIVERSITY, SRI LANKA

FACULTY OF COMMERCE AND MANAGEMENT

Part – II Examination in Bachelor of Business Administration 2008/09

(Proper/Repeat) (May 2013)

EXB 302 Human Resource Management and Industrial Relations

Answer all questions

Time: 03 Hours

Q1. பின்வரும் விடய கற்கையினை வாசித்து கீழ்வரும் வினாக்களுக்கு விடையளிக்குக.

வினாத்தாள் தயாரித்தல்

லண்டன் பல்கலைக்கழகத்தின் மனித வளத்துறையின் தலைவரான பேராசிரியர் பிறையன் தனது அலுவலகத்தில் முக்கியமான வேலை ஒன்றில் ஈடுபட்டிருந்த நேரத்தில் இரு சிரேஸ்ட் விரிவுரையாளர்கள் (ஆண்கள்) அவ்வறையினுள் பிரவேசித்தனர். உடனே பேராசிரியர் தனது வேலையை நிறுத்தி அவர்களுடன் பின்வருமாறு உரையாடினார்.

பேராசிரியர்: ஆம், ஜோன். என்ன?

சிரேஸ்ட் விரிவுரையாளர் ஜோன்: மன்னிக்க வேண்டும் ஐயா, எங்களுக்கு ஒரு பிரச்சினை. சமூகப்பொறுப்பு எனும் பாடத்திற்கான வினாத்தாளை நாங்கள் பார்க்க வேண்டும் எனக் கேட்டபோது திருமதி. அஞ்சலா அதனை மறுத்துவிட்டார்.

சிரேஸ்ட் விரிவுரையாளர் திஷான்: ஐயா, அவ்வினாத்தாளை நாம் கட்டாயமாகப் பார்க்க வேண்டும். ஆனால் திருமதி. அஞ்சலா அதற்கு எங்களை அனுமதிக்கவில்லை.

பேராசிரியர்: ஏன் அவர் உங்களை அனுமதிக்கவில்லை?

ஜோன்: எங்களுக்குத் தெரியவில்லை. ஆனால் அவருடைய நடத்தையானது எங்களுக்குத் திருப்தியளிக்கவில்லை. அவரே இப்பாடத்திற்குரிய இணைப்பாளராவார். ஆனாலும் அவரும் எங்களைப் போன்ற ஒரு சிரேஸ்ட் விரிவுரையாளரே (II). நாங்கள் வினாத்தாளைப் பார்ப்பதை அவர் மறுத்திருக்கக்கூடாது.

பேராசிரியர்: அவ்வினாத்தாளைக் குறித்து ஏதாவது விடயங்களை அவர் உங்களுக்குத் தெரிவித்தாரா?

திஷான்: ஆம், கடந்த கால வினாத்தாளுடன் ஒப்பிடும்போது முக்கிய மாற்றங்கள் ஒன்றும் இல்லை எனவும், இறுதி வினாவானது ஏழு விடயங்களுள் இரண்டினைக் குறித்து கட்டுரை எழுதுதலாக அமைந்துள்ளது எனவும் அவர் குறிப்பிட்டார்.

பேராசிரியர்: அவ்வினாத்தாளை நானே தயாரித்தேன். அப்பெண் விரிவுரையாளர் வினாத்தாளை வடிவமைப்பதிலேயே எனக்கு உதவினார். ஆயினும் நீங்கள் திருப்தியாகவில்லை.

ஜோன்: ஆம், நாங்கள் திருப்தியாகவில்லை. அப்பெண் விரிவுரையாளர் அனைத்து விடயங்களிலும் எங்களை மீறியே நடக்கின்றார். அது எங்களுக்குப் பிடிக்கவில்லை.

பேராசிரியர்: சரி, இதற்கு விடை காண நாளை மறுதினம் நான் கூட்டத்திற்கு ஏற்பாடு

செய்கின்றேன் எனக்கூறி அவ்வுரையாடலை நிறுத்திவிட்டார்.

போராசிரியரின் வேலைப்பழு காரணமாக அவரால் திருமதி. அஞ்சலாவுடன் கதைப்பதற்கு நேரம் கிடைக்கவில்லை. அப்பெண் விரிவுரையாளர் மேற்கூறிய இரு சிரேஸ்ட் விரிவுரையாளர்களையும் விட அதிக கால அனுபவம் வாய்ந்தவராகக் காணப்பட்டார். அன்று இரவு திருமதி. அஞ்சலா போராசிரியருடன் தொலைபேசியில் தொடர்புகொண்டு மேற்கூறிய இரு சிரேஸ்ட் விரிவுரையாளர்கள் உட்பட சில விரிவுரையாளர்களினது நடத்தையானது தனக்கு பிடிக்கவில்லை எனவும் இதனால் தான் தனது பதவியை இராஜினாமா செய்வதாகவும் அறிவித்தார். ஆயினும் போராசிரியர் சில நாட்கள் அவரை பொறுக்கும்படியாகவும் அடுத்த கூட்டத்தில் தான் இதனைக் குறித்து கதைப்பதாகவும் கூறினார்.

சமூகப்பொறுப்பு எனும் பாடமானது புதிதாக அறிமுகப்படுத்தப்பட்ட ஒரு பாடமாக காணப்படுவதுடன் அநேக மாணவர்களின் விருப்பினையும் பெற்ற பாடமாக காணப்படுகின்றது. இப்பாட இணைப்பாளரின் கடமைகளாக: பாட மேலாளரின் உதவியுடன் பாட விதானத்தை மாற்றலும் அச்சிடலும், கல்விசார் கூட்டங்களை நடாத்துதல், வினாத்தாள் கட்டமைப்பிற்கு உதவுதல், சரியான நேரத்தில் வினாத்தாள் அச்சிடப்படலை உறுதிசெய்தல், சரியான நேரத்தில் வினாத்தாள் திருத்தப்பட்டு புள்ளிகள் வழங்கப்படுவதை உறுதிசெய்தல் போன்றவற்றைக் குறிப்பிடலாம்.

குறித்த போராசிரியர் பகுதித் தலைவராக பொறுப்பேற்ற பின்னரே இவ்வாறாக ஒவ்வொரு கல்விசார் ஊழியர்களுக்கும் வேலை விவரணமானது பிரித்தளிக்கப்பட்டு மனித வளத்துறையானது சிறப்பாகவும் செயலாற்றி வருகின்றது. குறித்த போராசிரியர் தான் வரும் போது காணப்பட்ட ஒவ்வொரு விரிவுரையாளர்களையும் ஊக்கப்படுத்த அவர்களை அடுத்த படிநிலைக்கு கொண்டுவரவராகக் காணப்படுகின்றார். மேற்குறித்த இரு சிரேஸ்ட் விரிவுரையாளர்களும் அவ்வாறு அவரால் ஊக்கப்படுத்தப்பட்டு அடுத்த படிநிலையான சிரேஸ்ட் விரிவுரையாளர் (II) எனும் நிலையை சவீகரித்தவர்களாகக் காணப்படுகின்றனர். மனித வளத்துறையின் முன்னிலையையும் தற்போதைய நிலையும் வருமாறு:

பதவிகள்	முன்னய நிலை	தற்போதைய நிலை
சிரேஸ்ட் போராசிரியர்	இல்லை	இல்லை
போராசிரியர்	01	01
சிரேஸ்ட் விரிவுரையாளர் (I)	01	03
சிரேஸ்ட் விரிவுரையாளர் (II)	03	09
விரிவுரையாளர் (தகுதிகாண்.)	07	01
உதவி விரிவுரையாளர்	01	இல்லை

மேற்குறித்த பின்னணியில் போராசிரியரினால் கூட்டமானது கூட்டப்பட்டது. ஒவ்வொரு விரிவுரையாளர்களும் தங்களது வருடாந்த அறிக்கைகளை போராசிரியரிடம் காட்டினர்.

தங்களுக்குரிய நேரம் வரும்வரை எதுவும் பேசாதிருந்தனர். ஒரு சிரேஸ்ட் விரிவுரையாளர் (I) வினாத்தாள் தயாரிக்கப்பட்ட முறையை அங்கீகரித்தார். ஆயினும் மற்றுமொரு சிரேஸ்ட் விரிவுரையாளர் (II) பின்வரும் கருத்தினை வெளியிட்டார்:

“நாங்கள் A/L ஆசிரியர்களைப் போன்று பல்கலைக்கழகத்தில் செயலாற்றிக்கொண்டு வருகின்றோம். நாங்கள் கற்பிக்கின்றோம், ஆனால் வினாத்தாளைப் பார்க்க எங்களுக்கு அதிகாரம் இல்லை. வினாத்தாளின் தரத்தைப் பற்றி விவாதிப்பது எமது நோக்கமல்ல. எங்களுக்கு அந்த உரிமையுமில்லை. ஆயினும் எமக்கு அவ்வினாத்தாளைப் பார்க்க வேண்டும். மேலும் எமது இணைப்பாளரின் நடத்தை குறித்து எமக்கு திருப்தியில்லை. நாங்கள் இருமுறை கேட்டும் அவ்வினாத்தாளைப் பார்க்க எம்மை அவர் அனுமதிக்கவில்லை. அவர் எம்மை நம்பவில்லை என்றே இதற்கு அர்த்தம். இது நம்பிக்கை தொடர்பான பிரச்சினை”.

“அனைவரும் வினாத்தாளினைத் தயாரிப்பது என்பது முடியாத காரியம். இது நேரத்தை மிகவும் நுகரும் நடவடிக்கையாகும். ஒன்று அல்லது இரண்டு விரிவுரையாளர்களை இக்கூட்டத்தில் வைத்தே நாம் ஒதுக்குவோம். அவர்கள் அதனைப் பார்த்துக்கொள்ளட்டும். இதற்கு யாரும் எதிர்ப்பு தெரிவிக்கின்றீர்களா?” என அஞ்சலாக கேட்டபோது அதற்கு யாருமே மறுப்பு தெரிவிக்கவில்லை. இறுதியில் கூட்டமானது வெற்றிகரமாக முடிவுற்றது. ஆயினும் இவ்வினாத்தாள் தயாரிப்பது தொடர்பான பிரச்சினை தற்காலிகமாகவே முடிவுற்றிருக்கின்றது: நிரந்தரமாக அல்ல என பேராசிரியர் மனதிற்குள் சிந்தித்துக்கொண்டார்.

வினாக்கள்

i) இவ்விடய கற்கையில் குறிப்பிடப்பட்டதைப்போன்று வேலைகளானது எவ்வாறு வடிவமைக்கப்படுகின்றது? இதனை நீர் சரியென ஏற்றுக்கொள்கின்றீரா? சுருக்கமாக விளக்குக.

(Total 06 Marks)

ii) இதில் குறிப்பிடப்பட்ட சிரேஸ்ட் விரிவுரையாளர்களான ஜோன் மற்றும் திஷான் ஆகிய இருவரின் நடத்தைக்கு என்ன காரணம் என நீர் விளங்கிக்கொள்கின்றீர் என விளக்குக.

(Total 06 Marks)

iii) வினாத்தாள் தயாரிப்பது தொடர்பான பிரச்சினையானது நிரந்தரமாக அன்றி தற்காலிகமாகவே தீர்க்கப்பட்டுள்ளது என பேராசிரியர் ஏன் உணர்ந்தார்?

(Total 08 Marks)

iv) இவ்விடய ஆய்வின் எதிர்கால தாக்கங்கள் என்ன என நீர் விளங்கிக்கொள்கின்றீர்? அதற்கான உமது விதந்துரைகளையும் குறிப்பிடுக.

(Total 08 Marks)

(Total 28 Marks)

Q2. i) “நிலைத்துநிற்கக் கூடிய பொருத்தமான, தகுதியான ஊழியர் படையை உருவாக்குவதும் நிறுவன வெற்றிக்கு ஆகக்கூடிய தனிப்பட்ட பங்களிப்பை இவர்களிடமிருந்து பெறுவதுமே மனிதவள முகாமையின் பொதுவான நோக்கமாகும்”. மனித வள முகாமையின் சமூக, ஆளணி மற்றும் நிறுவன நோக்கங்களைக் குறித்து ஆராய்க.

(08 Marks)

ii) “பணிகள், கடமைகள், பொறுப்புக்கள் ஆகியன குறித்த குறிக்கோளை நிறைவேற்றுவதற்கான நோக்கத்துடன் நிறுவனமொன்றில் வேலையின் அலகுகளை ஒழுங்குபடுத்தும் செயற்பாடு வேலை வடிவமைப்பு எனப்படும்”. வேலை வடிவமைப்பு தொடர்பான நிறுவன ரீதியான கூறுகளை குறித்து விளக்குக.

(06 Marks)

iii) வேலை வடிவமைப்பில் பயன்படுத்தப்படும் ஏதேனும் ஒரு நுட்பத்தைக் குறித்து சுருக்கமாக விளக்குக.

(04 Marks)

(Total 18 Marks)

Q3. i) “மனித வளத் திட்டமிடலை வினைத்திறனுடன் மேற்கொள்ளப் பொருத்தமான செய்முறை அவசியமானதாகும்”. மனித வளத் திட்டமிடலுக்கான செய்முறையினை உதாரணத்துடன் விளக்குக.

(08 Marks)

ii) மனித வள நிகழ்ச்சித் திட்டத்தின்போது மனிதவள மிகைகள் மற்றும் பற்றாக்குறைகள் என்பன எவ்வாறு கையாளப்பட வேண்டும் என விளக்குக.

(06 Marks)

iii) “நிறுவனமொன்று தனக்குத் தேவையான மனித வளத்தை ஆட்சேர்ப்பு செய்வதற்கு அகவழி மற்றும் புறவழி முறைகளை பின்பற்றும்”. இவ்வாறாக அகவழி மற்றும் புறவழி முறைகளின் நன்மை, தீமைகளை பட்டியலிட்டுக் கொடுக்க.

(04 Marks)

(Total 18 Marks)



Q4. i) செயற்றிறன் மதிப்பீடு என்றால் என்ன என நீர் விளங்கிக்கொள்கிறீர் எனக் குறிப்பிட்டு, அதனது நோக்கங்களைக் குறிப்பிட்டு அவற்றை சுருக்கமாக ஆராய்க.

(08 Marks)

ii) “பயிற்சியளித்தலானது முறையாக மேற்கொள்ளப்பட அது ஒரு படிமுறையைப் பின்பற்ற வேண்டும்”. பயிற்சி நிகழ்ச்சித்திட்டத்தினைத் தயாரிப்பதற்கான படிமுறைகளை சுருக்கமாக விளக்குக.

(06 Marks)

iii) “பயிற்சி மற்றும் அபிவிருத்தி ஆகியன ஊழியர்களின் மேம்பாட்டிற்காகவே மேற்கொள்ளப்படுகின்றன”. பயிற்சி மற்றும் அபிவிருத்திக்கிடையிலான வேறுபாட்டை பட்டியல்படுத்துக.

(04 Marks)

(Total 18 Marks)

Q5. i) “நிறுவனமொன்றிற்கு மிகவும் பொருத்தமான, தகுதியான, பயனுறுதியான, வினைத்திறனான வேலைப்படையை அபிவிருத்தி செய்வதில் சுகாதார, பாதுகாப்பு நடவடிக்கைகள் பிரதான பங்கினை வகிக்கின்றன”. ஊழியர் நலனானது எவ்வாறு நிறுவனமொன்றின் மீது செல்வாக்குச் செலுத்தும் என விளக்கப்படத்தின் உதவியுடன் சுருக்கமாக விளக்குக.

(06 Marks)

ii) நிறுவனமொன்றின் பாதுகாப்பு, சுகாதார நடவடிக்கைகளில் செல்வாக்குச் செலுத்தும் ஏதேனும் நான்கு (04) காரணிகளைக் குறித்து உதாரணத்துடன் விளக்குக.

(06 Marks)

iii) “ஊழியர்களுக்கு மனத்தாங்கல்கள் உருவாகுவதற்குத் திருப்தியின்மைகளும் காரணங்களாக அமைகின்றன. திருப்தியின்மை ஏற்படுவதற்கு நிறுவனம் தொடர்பான பல்வேறு விடயங்களும் காரணமாக அமைகின்றன”. ஊழியர் மனத்தாங்கல்கள் உருவாகுவதற்கு நிறுவனம் தொடர்பான எவ்வகையான காரணிகள் பங்களிப்புச் செய்கின்றன என சுருக்கமாக விளக்குக.

(06 Marks)

(Total 18 Marks)