



இலங்கை கணக்கீட்டுத் தொழில் நுட்பவியலாளர் கழகம்

ஐலை 2016 பரீட்சை - AA2 மட்டம்
(July 2016 Examination - AA2 Level)

வினாக்களும் விதந்துரைக்கப்பட்ட விடைகளும்
பாட இலக்கம் : 26

வியாபார முகாமையும் தந்திரோபாயமும்
(BMS)

இலங்கை கணக்கீட்டுத் தொழில்நுட்பவியலாளர்கள் கழகம்
இல, 640, வென். முறுத்தெட்டுவென ஆனந்த நகிமி மாவத்தை,
நாரேஹன்பிட்டி, கொழும்பு - 05

தொ.பே - 011 2 559 669

கல்வி மற்றும் பயிற்சிப் பிரிவின் ஒரு வெளியீடு

இலங்கை கணக்கீட்டுத் தொழில் நுட்பவியலாளர் கழகம்
கல்வி மற்றும் பயிற்சிப் பிரிவு

AA2 பரீட்சை – ஜூலை 2016
(26) வியாபார முகாமையும் தந்திரோபாயமும்
பரிந்துரைக்கப்பட்ட விடைகள்

பகுதி - A

பத்து (10) கட்டாய வினாக்கள்
(மொத்தம் 20 புள்ளிகள்)

வினா 01ற்கான பரிந்துரைக்கப்பட்ட விடைகள்

வினா இலக்கம்	விடை
1.1	3
1.2	1
1.3	4
1.4	2
1.5	4
1.6	தொகையளவிலான அணுகுமுறை
1.7	தந்திரோபாயம்
1.8	சட்டரீதியான அதிகாரம்
1.9	பொறுப்புக்கூறல்
1.10	பன்முகப்படுத்தல் அணுகுமுறை

பிரிவு A இன் நிறைவு

05 கட்டாய வினாக்கள்
(மொத்தம் 25 புள்ளிகள்)

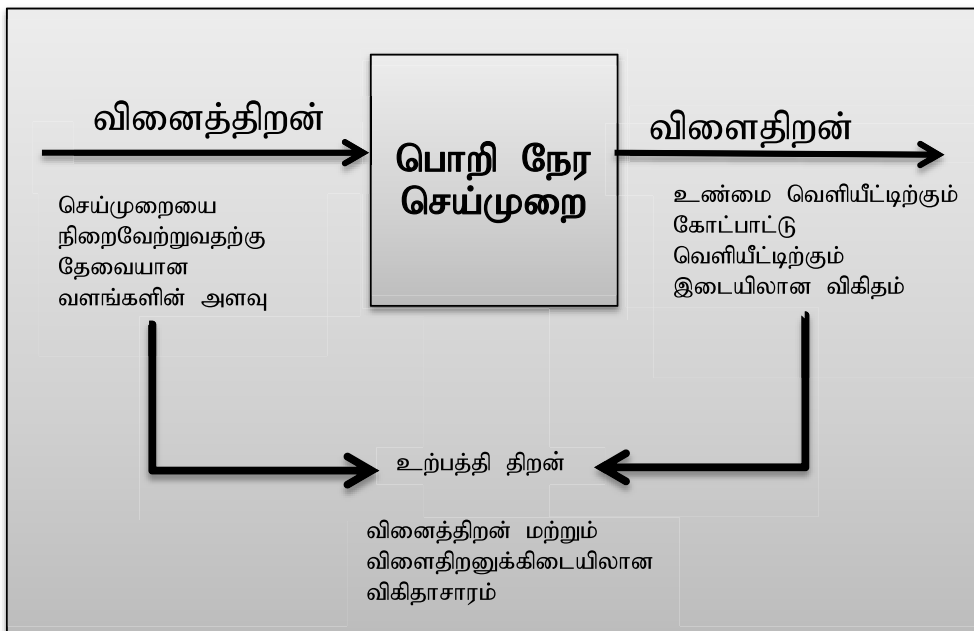
வினா 02ற்கான பரிந்துரைக்கப்பட்ட விடைகள்

வினைத்திறனானது ஒரு உற்பத்தியை அல்லது பணியை ஆற்றுவதில் பயன்படுத்தப்படும் வளங்களின் அளவால் அளவிடப்படுகின்றது. அவ்வாறான பெறுபேற்றைப் பெற்றுக்கொள்வதற்கு நேரம், பணம் மற்றும் சக்தி என்பன அவசியம். விளைதிறனானது ஒரு விரும்பத்தக்க பெறுபேற்றைப் உற்பத்திசெய்வதற்கு உரிய இயலுமையைக் அளவிடுவதாகும். இவ்வாறு, உற்பத்தித்திறனானது எவ்வளவு சிறப்பாக உள்ளீடுகள் வெளியீடுகளாக மாற்றப்படுகின்றன என்பதை அளவிடுவதாகும்.

உற்பத்தித்திறன் என்பது உற்பத்திச்செய்முறையில் பயன்படுத்தப்பட்டுள்ள வளங்களின் உள்ளீட்டிற்கும் பொருட்களினதும் சேவைகளினதும் வெளியீட்டிற்குமிடையிலான தொடர்பு எனப்படும். எவ்வளவு சிறப்பாக உள்ளீடுகளாவன வெளியீடுகளாக மாற்றப்படுகின்றன என்பதன் ஓர் அளவீடாகும். உற்பத்தித்திறன் என்பது வினைத்திறன் மற்றும் விளைதிறன் என்பவற்றின் கலவையின் பெறுபேறாகும். நிறுவனம் ஒன்று உற்பத்தித்திறனைக் கொண்டிருப்பதற்கு வினைத்திறன் அதேவேளையில் விளைதிறனையும் கொண்டிருத்தல் வேண்டும். வினைத்திறன் மற்றும் விளைதிறன் என்பவற்றின் சமமான அழுத்தத்தைக் கொண்டிருத்தல் வேண்டும். தனியே விளைதிறனில் மட்டும் கவனம் கொண்டிருத்தல், நிறுவனமானது வாடிக்கையாளருக்கான செயற்பாட்டால் உருவாக்கப்பட்ட பெறுமதி உருவாக்கத்திற்கு குறைந்த முக்கியத்துவத்தை வழங்குவதாக அமையும்.

கம்பனியொன்று உயர்ந்த வினைத்திறனையும் விளைதிறனையும் கொண்டிருக்கும்போது அவை மிக உயர்ந்த உற்பத்தித்திறனுக்கு வழிவகுக்கும். அதற்கிணங்க குறைவான உள்ளீடுகளிலான மிக உயர்ந்த வெளியீட்டு வசதிகள் உற்பத்தித்திறனை அதிகரிக்கும்.

பின்வரும் வரைபடமானது உற்பத்தி செய்முறையில் வினைத்திறனுக்கும் விளைதிறனுக்கும் இடையிலான பிணைப்பு மற்றும் அது எவ்வாறு உற்பத்தித்திறனுடன் தொடர்புபட்டுள்ளது என்பதைக்காட்டுகின்றது.



வினா 03ற்கான பரிந்துரைக்கப்பட்ட விடைகள்

- அதிகாரப்பகிர்வுக்கு முகாமையாளர்களின் விருப்பமின்மை
- போட்டிக்கான பயம் அல்லது அச்சம்
- கீழ்மட்ட உத்தியோகத்தர்களிடன் நம்பிக்கை இன்மை.
- வழிக்காட்டலுக்கான ஆற்றல் இன்மை
- எழக்கூடிய பிரச்சினைகளை முன்னரே எச்சரிக்கக் கூடிய வகைகளில் கட்டுப்பாடுகள் இன்மை
- முகாமையாளர்களின் முன்னெச்சரிக்கை மற்றும் பழமைவாத போக்கு
- கீழ் மட்ட உத்தியோகத்தர்களின் மீது ஆதிக்கம் செய்வதற்கான விருப்பம்.

(05 புள்ளிகள்)

வினா 04ற்கான பரிந்துரைக்கப்பட்ட விடைகள்

நிறுவனமொன்றில் தொடர்பாடலின் முக்கியத்துவம்

1. ஊழியர்கள் நிறைவேற்றவெண்டிய பணிகள், அவர்கள் நிறைவேற்றவெண்டிய பணிகளின் மாதிரி மற்றும் அது நியமத்திற்கு எட்டியதாக இல்லாதவிடுத்து அவைகளின் நிறைவேற்றுகைளை எவ்வாறு மேம்படுத்துவது என்பனப்பற்றி ஊழியர்களுக்கு அறிவித்தல் மற்றும் தெளிவாக்கல் மூலமாக தொடர்பாடல் ஊக்குவிப்புக்களை மேன்மையடைய செய்கின்றது.
2. தீர்மானம் செய்தல் செய்முறையில் மாற்று நடவடிக்கைகள் தொடர்பாக இணங்காண மற்றும் மதிப்பிட உதவுவதால் தொடர்பாடல், நிறுவன அங்கத்தனர்களுக்கு ஒரு தகவல் மூலமாக அமைகின்றது.
3. தனிநபர்களின் உள்பாங்கை சீராக்குவதில் மற்றும் தனிநபர் நடாத்தைகளை மாற்றுவதில் தொடர்பாடல் முக்கிய பங்கினை கொண்டுள்ளது. அதாவது, நன்கு தகவல் அளிக்கப்பட்ட தனிநபர்கள் தகவல் அளிக்கப்படாத தனிநபர்களை விட சிறந்த உள்பாங்கினை கொண்டிருப்பர். நிறுவன இதழ்கள், நாளேடுகள், கூட்டங்கள் மற்றும் ஏனைய வாய்மொழி மற்றும் எழுத்து மூலமான தொடர்பாடலானது ஊழியர்களின் உள்பாங்கினை வளர்ப்பதில் உதவுகின்றது.
4. கட்டுப்பாட்டு செய்முறைக்கும் தொடர்பாடல் உதவுகின்றது. இது நிறுவன அங்கத்தவர்களின் நடத்தைகளை வேறுபட்ட வழிகளில் கட்டுப்படுத்த உதவுகின்றது. பல்வேறுவகை மட்டங்களில் நிர்வாக கட்டமைப்பு காணப்படுகின்றது. மற்றும் நிறுவனமொன்றில் ஊழியர்கள் பின்வற்றுவதற்காக சிலவகை கோட்பாடுகள் மற்றும் வழிகாட்டல்கள் உண்டு. நிறுவன கோட்பாடுகள், அவர்களின் வகிபங்கினை வினைத்திறனாக நிறைவேற்றல் மற்றும் ஏதேனும் வேலை பிரச்சினைகள், மனத்துயர் என்பவற்றை அவர்களின் உயர் அதிகாரிகளுக்கு தொடர்பாடல் செய்தல் எனபவற்றுடன் அவைகள் இணங்கிப்போதல் வேண்டும். இவ்வாறு, தொடர்பாடல் முகாமை தொழிற்பாடுகளை கட்டுப்படுத்தலில் உதவி செய்கின்றது.
5. குறிக்கோள்கள் மற்றும் எதிர்பார்ப்புகளை வரையறை செய்கின்றது. முகாமையாளர்கள் குழுக்களுக்கு மற்றும் தனிநபர்களுக்கும் தெளிவானதும் அடையக்கூடியதுமான குறிக்கோள்களை வழங்குதல் வேண்டும். தரப்பட்டுள்ள செயற்றிட்டங்கள் மீது சரியாக என்ன தேவை என்பதை கோடிட்டு அத்துடன் அனைத்து உத்தியோகத்தர்களும் செயற்றிட்டத்தின் திணைக்களத்தின்

மற்றும் நிறுவனத்தின் முழுமையான நோக்கத்தை அறிந்துள்ளனர் என்பதை நிச்சயப்படுத்திக் கொள்ள வேண்டும்.

6. உள்ளக செயற்பாட்டிலும் தொடர்பாடலானது அனுமதிக்கப்படுகின்றது. இன்றைய வாழ்வில் இன்னொரு நபர்களின் ஊக்கப்படுத்தப்பட்ட உள்ளக செயற்பாடு தோற்றம் பெற்றுள்ளது. உள்ளகசெயற்பாடு இன்றி ஒருவரால் நிலைத்திருக்க முடியாது.
7. முன்னர் குறிப்பிட்டது போன்று உள்ளகசெயற்பாடும் கூட முகாமை நடைமுறையில் உதவி செய்கின்றது. இது வணிகத்தின் அங்கத்தவர்களின் நடாத்தை பல்வேறு வழிகளில் சமாளிப்பதற்கு உதவுகின்றது. கம்பனியொன்றில் பல்வேறு கட்டமைப்பு மட்டங்கள் உள்ளன. குறித்த கோட்பாடுகள் அல்லது எண்ணக்கருக்களை கொண்டுள்ளன. அத்துடன் கம்பனியொன்றில் வேலையாட்கள் பின்பற்றவேண்டிய பழக்க வழக்கங்கள் உள்ளன. அவ்வாறான பழக்க வழக்கங்கள் வணிக வழிக்காட்டல்கள், அவர்களின் வேலைப்பகுதியை வினைத்திறனாக நிறைவேற்றல், ஏதெனும் வேலைப் பிரச்சினைகள் மற்றும் முறைபாடுகள் என்பவற்றை உயர் அதிகாரிகளுக்கு தெரியப்படுத்தல் என்பவற்றை ஒட்டி இருத்தல் வேண்டும். இவ்வாறு இடைச்செயல் (ஊடாட்டம்) செயற்பாடுகள் மற்றும் கட்டுப்படுத்தல்கள் முகாமை கருமங்களில் அனுமதிக்கப்படுகின்றன.

(05 புள்ளிகள்)

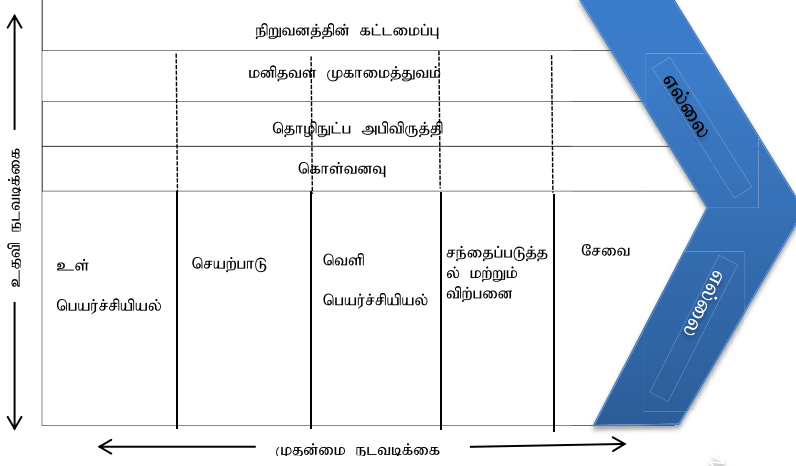
வினா 05ற்கான பரிந்துரைக்கப்பட்ட விடைகள்

- அதிகரித்த உந்து விசையும் செல்வாக்கும்
- சந்தை மற்றும் உற்பத்தி விரிவு
- நன்மதிப்பை மேம்படுத்தலும் வியாபாரக்குறி அடையாளத்தை பாதுகாத்தலும்.
- நடடஅச்சத்தையும் கிரயங்களையும் குறைத்தல்
- அரசாங்க உறவுகளை மேம்படுத்தல்.
- ஒரு உள்நாட்டு திறன்கள் தளத்தை அபிவிருத்திச் செய்தல்
- உள்நாட்டு சிறப்பறிவுத்தன்மை மற்றும் உள்நாட்டு பிணையங்களை அதிகரித்தல்.
- உமது வணிகத்தை விரிந்த தாக்கத்தை விளங்கிக்கொள்ளலானது புதிய பொருட்கள் மற்றும் சேவைகளை அபிவிருத்தி செய்வதற்கான சந்தர்ப்பத்தை வழங்க ஏதுவாகும்.
- அனைத்து அக்கறை உடையோர்களிடமும் உறவுகளை அபிவிருத்தி செய்வதுடன் செழுமைப்படுத்தும்.
- அதிகரித்த வியாபாரக்குறி மீதான விசுவாசம்
- அதிகரித்த வியாபாரக் குறி மீதான விழிப்புணர்வு
- அதிகரித்த வியாபாரக்குறிப் பெறுமதி
- வாடிக்கையாளர்களுடனான உறவுகளை செழுமைப்படுத்தல் மற்றும் வாடிக்கையாளர் தேக்கிவைத்தலை அதிகரித்தல்.

(05 புள்ளிகள்)

வினா 06ற்கான பரிந்துரைக்கப்பட்ட விடைகள்

Figur 1: Porter Generic Value Chain



உள்வரும் பெயர்ச்சியியல் :-

நிரம்பல்தாரர்களுடன் உறவிற்குட்பட்டு உள்ளீடுகளைப் பெறுதல். களஞ்சியப்படுத்தல் மற்றும் பங்கீடு செய்தல் ஆகிய தேவைப்பாடுகளுக்கான நடவடிக்கைகள் அனைத்தையும் உட்படுத்தல்

உற்பத்தி செய்முறைகள் மற்றும் செயற்பாடுகளுக்காக உள்ளீடுகளை சேகரித்தல் மற்றும் களஞ்சியப்படுத்தல். நிறுவனமொன்றுக்குள் உள்ளீடுகளை கொள்முதல் செய்தல், களஞ்சியப்படுத்தல் மற்றும் பங்கீடு செய்தல் என்பவற்றுடன் தொடர்புடைய செய்முறைகள்.

செயற்பாடுகள் :

நிறுவனமொன்றினால் உள்ளீடுகளை வெளியீடுகளாக உருமாற்றம் அல்லது மாற்றீடு செய்வதற்கு நடைமுறைப்படுத்தப்படும் அனைத்து செய்முறைகளையும் செயற்பாடுகள் பிரதிநிதித்துவப்படுத்துகின்றன.

வெளிசெல் பெயர்ச்சியியல் :

வெளியீடுகளை சேகரித்தல், களஞ்சியப்படுத்தல் மற்றும் விநியோகித்தல் போன்றவற்றிற்கு தேவையான அனைத்து நடவடிக்கைகளுமாகும்.

சேகரித்தல் செய்முறைகள் மற்றும் விநியோகித்தல் செய்முறைகள் / முறைமைகள் போன்ற வாடிக்கையாளர்களுக்கான வெளியீடுகளை வழங்குவதற்கு வடிவமைப்பு செய்முறைகள் / நடவடிக்கைகள்

சந்தைப்படுத்தலும் விற்பனைகளும் :

உற்பத்திகளை வாங்குவதற்கு கொள்வனவாளர்களை தூண்டுவதற்காக மற்றும் அவர்களது கொள்வனவு தீர்மானங்களுக்கு வசதிகளை வழங்குவதற்கும் வாங்குவோர்களுக்கு உற்பத்திகள் மற்றும் சேவைகளுக்கான தகவல் வழங்குவதற்கான நடவடிக்கைகளாகும். 4 அல்லது 7 சந்தைப்படுத்தல் கலவைகள் மீதான தீர்மானம் பொருட்கள் மீதான விழிப்புணர்வு, கொள்வனவு மற்றும் கொள்வனவு தீர்மான செய்முறைகள் எனபன மீதான மேம்படுத்தல்கள் எனபவற்றை அதிகரிப்பதற்கான நடவடிக்கைகள்.

இலாப நட்டமற்ற தொகையளவை விற்பனை செய்வதற்கான தந்திரோபாயங்களை தயாரித்தல். சேவைகள் பொருட்கள் விற்பனை மற்றும் விநியோகிக்கப்பட்டதன் பின்னர் பொருட்களும் சேவைகளும் விளைதிறனாக தொழிற்படும் நிலையில் வைப்பதற்கு தேவையான நடவடிக்கைகள் பெறுமதி சேர்க்கையுடனான விற்பனையின் பின் சேவைகள்

பிரிவு B இன் நிறைவு

03 கட்டாய வினாக்கள்
(மொத்தம் 30 புள்ளிகள்)

வினா 07ற்கான பரிந்துரைக்கப்பட்ட விடைகள்

(a) ABC Food டிற்கான முகாமைத்துவத்திற்கான அணுகுமுறையானது மரபு ரீதியான அணுகுமுறையாக அடையாளம் காணப்படுகின்றது. மரபுரீதியான அணுகு முறைக்கான பல்வேறு வகையான வேறுபட்ட பண்புகளை இது பிரதிபலிக்கின்றது. விசேடமாக ஒரு அதிகாரத்துவம். இவ்வாறான பண்புகள் பின்வருமாறு :

- எழுத்துருவிலான விதிகள் மற்றும் ஒழுங்கு விதிகள் மீதான வெளிப்படையான அழுத்தம் (அதிகாரத்துவ பிரதிநிதித்துவம் / முறையான விதிகள் மற்றும் நிபந்தனைகளும்).
- (தொழிற்பிரிப்பு) ஒவ்வொரு வேலைக்குமான கடமைகள் மற்றும் பொறுப்புக்களின் தெளிவான வேலை ஒப்படை மீதான அழுத்தம்.
- தெளிவான நிறுவன ரீதியான அதிகாரத்துவம் மீதான அழுத்தம் (அதிகாரமளிக்கப்பட்ட அதிகாரத்துவம் / அளவெண் சங்கிலி).
- ஒரு அதிகாரத்துவத்தை உருவாக்கும் காரணிகள் அனைத்தும் மீதான அழுத்தம். மேற்கொள்ளும். (வெப்பருக்கு இணங்க)

சில அடிப்படை வடிவமைப்பு பரிணாமத்தின் மீது மிகுதியான அழுத்தம் (நியமப்படுத்தல் மற்றும் முறைமைப்படுத்தல்)

(b) அதிகாரத்துவ முகாமைத்துவ அணுகுமுறையின் நன்மைகள்

1. ஒழுங்கமைக்கப்பட்ட விதிகள் மற்றும் ஒழுங்கு அமைப்புகளுக்கு அமைவாக ஒரு நிலையான முறைமையில் ஊழியர்களின் நடத்தை இருப்பதால் முகாமையானது இலகுவடுத்தப்படுகின்றது.
2. ஒவ்வொரு வேலைக்குமான கடமைகள் மற்றும் பொறுப்புக்களின் தெளிவான வேலை ஒப்படை இருத்தல் அவரது வேலை வகிபங்கின் தெளிவிற்கு வழிவகுக்கின்றது.
3. வேலைக்கு ஆட்சேர்ப்பு மற்றும் மேம்படுத்தல் என்பன நிபுணத்துவம் மற்றும் தகுதி அடிப்படையில் அமைவதால் மனித வளங்கள் உச்ச அளவில் பயன்படுத்தப்படுகின்றன.
4. தொழிற்பிரிப்பானது சிறப்புத்தேர்ச்சிக்கு வழிவகுப்பதுடன் அதன் மூலம் ஆற்றுகை மேம்படுத்தப்படுகின்றது.
5. உடனடியாக பிரதியீடு செய்வதால், ஊழியரொருவர் விலகும்போது வேலையின் தொடர்ச்சி பாதிக்கப்படுவதில்லை.
6. கடமைகள் மற்றும் பொறுப்புக்கள் குறிப்பிடப்பட்டு ஒரு அமைப்பு உருவாக்கப்படுகின்றது. அது கட்டளை அதிகாரத்துவத்திற்குள் அறிக்கையிடல் உறவுகளைக் கொண்டுள்ளது. நிறுவன தொழிற்பாட்டிற்காக கட்டமைப்பானது இடம் மற்றும் சட்டகட்டமைப்பு என்பவற்றை அமைத்துக்கொள்கின்றது.
7. ஒரு வழக்கமான நிலைமைகளின் கீழ் தீர்மானம் செய்வதற்கான அடிப்படைகளை முன்சூட்டியே குறித்துரைக்கப்படுவதன் மூலம் நோக்கத்தை அளவிடக்கூடிய அளவீடு ஒன்று உறுதிப்படுத்தப்படுகின்றது.

8. விதிகள், ஒழுங்கமைப்புகள், சிறப்புத்தேர்ச்சி, கட்டமைப்பு மற்றும் பயிற்சியளிப்பு என்பன முன்னறிந்து கொள்ளும் தன்மையை உயர்த்துகின்றது. அதன் மூலமாக நிறுவனத்தின் நிலைப்புத்தன்மையை உறுதிப்படுத்துகின்றது. விதிகளுக்கு மற்றும் வகிப்பங்கு கட்டமைப்பு ரீதியான சட்டகவேலையமைப்பும் உறுதிப்படுத்தப்படுவதால் சிக்கலான விடயங்களை சமாளிக்கக்கூடியதாக அமைகின்றது.
9. தகைமைகள் மற்றும் தொழில் நுட்ப தேர்ச்சியின் மீதான அழுத்தம் நிறுவனத்தை மேலும் சனநாயக ரீதியிலான நிலைக்கு கொண்டுவரக்கூடியதாக அமைகின்றது.

அதிகாரத்துவ முகாமைத்துவ அணுகுமுறையின் நன்மைகள்

1. காரியாலய விதிகள் முறைசார்பானவை மற்றும் காகிதப்பாவனை வேலை என்பவற்றுடன் தொடர்பாக இது சிகப்பு நாடா-விற்கு வழிவகுக்கின்றது.
2. விதிகள் மற்றும் நடைமுறைகள் என்பவற்றின் கடினமான போக்கு ஊழியர்களின் துவக்கமுயற்சி மற்றும் கற்றல் என்பவற்றிற்கு வரையறையை ஏற்படுத்துகின்றது. ஊழியர்கள் சிறந்த வழியில் நடாத்தப்படவில்லை. இவ்வாறு அவர்கள் எவ்வகையான இணைப்பையோ அல்லது நிறுவனம் நோக்கிய உடைமைச்சிந்தனையையோ கொண்டிருக்காது.
3. ஊழியர்கள் சலிப்புடக்கூடிய ஒரே தன்மையான வேலைக்கு பழக்கப்பட்டமையால் அவர்கள் மாற்றத்திற்கு மறுப்பு தெரிவிக்கின்ற தன்மையை வளர்த்துக் கொண்டுள்ளனர். அத்துடன் அவர்கள் நெகிழ்வுத்தன்மையை மட்டுமன்றி தகவமைப்பையும் கொண்டிருக்கமாட்டார்கள்.
4. **இறுக்கத்தன்மை:** அதிகாரத்துவ அமைப்பொன்றின் விதிகள் மற்றும் ஒழுங்கமைப்புகள் அடிக்கடி இறுக்கமாகவும் நெகிழ்வற்றதன்மையிலும் காணப்படும். விதிகள் மற்றும் ஒழுங்கமைப்புடன் கூடிய இறுக்கத்தன்மை துவக்கமுயற்சி மற்றும் ஆக்கத்திறனை தைரியப்படுத்துகின்றது.
5. **குறிக்கோள் சிதறுதல்:** ஒவ்வொரு மட்டத்திலான நிறுவனக் குறிக்கோள்களை அடைவதற்கான விதிகள் மற்றும் ஒழுங்கமைப்புக்கள் அவ்வவ் மட்டத்திலேயே முடிவடைந்து விடுகின்றன. கீழ் மட்டத்தில் தனிநபர் குறிக்கோள்களாகும் போது, நிறுவனத்திற்கான ஒட்டுமொத்த குறிக்கோள்கள் கைவிடப்படுகின்றன.
6. **ஆட்சார்பற்றத்தன்மை:** ஒரு அதிகாரத்துவ அமைப்பைக்கொண்ட நிறுவனம் விடயங்களை பொறிமுறையில் வழியில் செய்வதற்கான மனஅழுத்தத்தை ஏற்படுத்துகின்றது. நிறுவன ரீதியான விதிகள் மற்றும் ஒழுங்கமைப்புக்கள் தனிநபர்களின் தேவைகள் மற்றும் உணர்ச்சிகளுக்கு அப்பால் முன்னுரிமைக் கொண்டதாகும்.
7. **நடவடிக்கைகளை வகையீடு செய்தல் :** வேலையானது பல்வேறு வகுதிகளுக்குட்படுகின்றன. இது ஊழியர்கள் எந்த வேலைகளை செய்வதற்கு இயலுமையைக் கொண்டிருக்கின்றனரோ அதற்கு வரையறையை ஏற்படுத்துவதாக அமைகின்றது. அத்துடன் அவைகள் தேவைக்கதிகமான போது கூட வேலையை பாதுகாப்பதற்கு ஊக்குவிக்கின்றது.
8. **பேரரசை கட்டியெழுப்பதல்:** அதிகாரத்துவ அமைப்பொன்றிலுள்ள நபர்கள் தமது பதவிகளை பயன்படுத்தி வளங்களை தமது சொந்த நலனுக்காக நீடிக்கச்செய்வர். தனக்குக் கீழ் உள்ள உதவி உத்தியோகத்தர்களின் எண்ணிக்கையானது அதிகளவில் இருப்பதால் அதிகாரத்திற்கான அடையாளமாகவும் கௌரவமாகவும் இருக்கும் என ஒவ்வொரு உயர்மட்ட அதிகாரிகளும் கருதுகின்றனர்.
9. **சிகப்பு நாடா:** அதிகாரத்துவ அமைப்பு நடைமுறைகள் வேலை ஆற்றுகையில் தேவையற்ற தாமதங்களையும் விரக்தியையும் ஏற்படுத்துகின்றது.
10. மெதுவாக தீர்மானம் செய்தல்
11. மாறுகின்ற சூழலுக்கு ஏற்புடையதாக்குதல் கடினம்.

(மொத்தம் 10 புள்ளிகள்)

வினா 08ற்கான பரிந்துரைக்கப்பட்ட விடைகள்

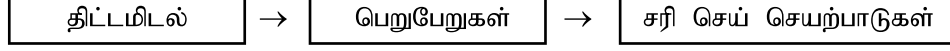


(அ)

1. குழல் நுட்பசோதனை
- ↓
2. பணிக்கூற்று , குறிகோள்கள் மற்ற்ம் நோக்கங்கள் என்பவற்றை நிறுவுதல்
- ↓
3. குழல் மாற்றங்களின் நியாயமான எடுகோள்களை நிறுவுதல்
- ↓
4. மாற்றுவழிமுறைகளை அபிவிருத்திச் செய்தல்
- ↓
5. மாற்றுவழிமுறைகளை மதிப்பீடு செய்தலும் சிறந்தவொன்றை தெரிவுசெய்தலும்.
- ↓
6. அமுல்படுத்துவதற்கான உதவி திட்டங்களை தயாரித்தல்
- ↓
7. அமுல்படுத்தல்
- ↓
8. கட்டுப்படுத்தலும் ஆற்றுகைகளை மீளாய்வு செய்தலும்.

(ஆ) திட்டமிடல் மற்ற்ம் கட்டுப்பாடு என்பன முகாமைத்துவத்தில் வெவ்வேறான தொழிற்பாடுகள் எனினும் இண்டும் ஒன்றுக்கொன்று மிக நெருங்கிய தொழிற்பாடுகள் ஆகும். ஏனெனில் திட்டமிடல் நடவடிக்கைகள் அடிப்படையற்றதாயின் கட்டுப்பாடுகள் அடிப்படை அற்றதாகிவிடும். அத்துடன் கட்டுப்படுத்தல் இன்றி திட்டமிடல் அர்த்தமற்ற செய்கையாகிவிடும்.

Billy Gortz ற்கு இணங்க திட்டமிடலுக்கும் கட்டுப்படுத்தலுக்கும் இடையேயான தொடர்பு திட்டமிடல் கட்டுப்படுத்தலுக்கு முற்பட்டதாகும்,. கட்டுப்படுத்தல் திட்டமிடலின் தொடர்ச்சியாகும். திட்டமிடல் மற்றும் கட்டுப்படுத்தல் முகாமைத்துவத்தின் பிரிபடாத தொழிற்பாடுகளாகும். திட்டமிடல் மற்றும் கட்டுப்படுத்தல் செய்முறையானது முறைமைகள் அணுகுமுறை மீது தொழிற்படுகின்றது. அவை பின்வருமாறு



திட்டமிடல் மற்றும் கட்டுப்படுத்தல் என்பன ஒன்றையொன்று மீளவலியுறுத்துகின்றன. ஒவ்வொன்றும் முகாமைத்துவத்தின் மற்றையதை விசைப்படுத்துகின்றது. திட்டமிடல் மற்றும் கட்டுப்படுத்தல் தொழிற்பாடுகள் எப்போதும் ஒன்றாக தோற்றம் பெறுகின்றதாக அமைகின்றது அல்லது ஒன்றையொன்று சார்ந்த ஒரு தொழிற்பாடாக தோற்றம் பெறுகின்றது. கட்டுப்படுத்தலானது திட்டமிடப்பட்ட ஆற்றுகைகளுடன் உண்மையான ஆற்றுகைகளை ஒப்பீடு செய்கின்றது. திட்டமிடப்பட்ட ஆற்றுகை இல்லாது விடின் கட்டுப்படுத்தலுக்கு பொறுப்பான முகாமையாளருக்கு அல்லது மேற்பார்வையாளருக்கு உண்மை ஆற்றுகை சரியான வழியில் செல்லுகின்றதா என்பதை அறிய முடியாதிருக்கும்.

(10 புள்ளிகள்)

வினா 09ற்கான பரிந்துரைக்கப்பட்ட விடைகள்



(a)

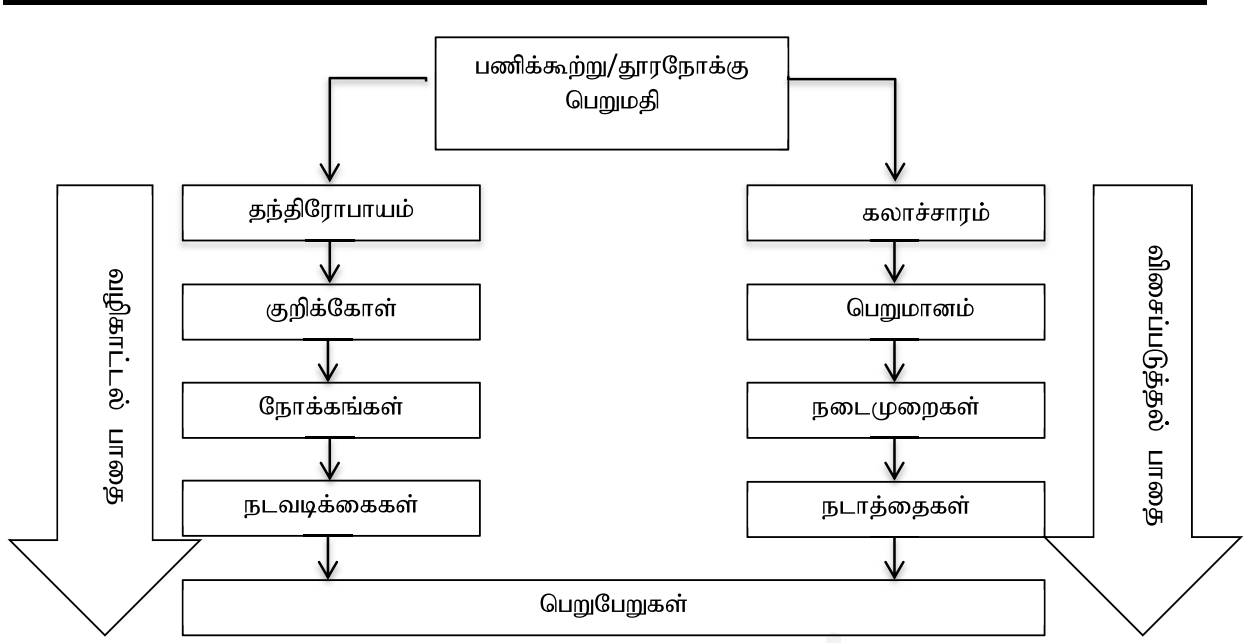
- குறியீடுகள்
- அதிகார கட்டமைப்புக்கள்
- நிறுவன கட்டமைப்புக்கள்
- கட்டுப்பாட்டு முறைமைகள்
- கதைகள்
- சடங்குகளும் வழக்கங்களும்

(a) தந்திரோபாயம் என்பது நீண்டகால அல்லது ஒட்டுமொத்தமான நோக்கத்தை அடைந்துகொள்வதற்காக வடிவமைக்கப்பட்ட செயல் திட்டமாகும். கலாச்சாரமானது தந்திரோபாயத்துடன் இணங்கி உருவடிவமைக்கப்பட்டதாகும்.

(b)

தந்திரோபாயம் நீண்டகால அல்லது ஒட்டுமொத்தமான நோக்கத்தை அடைவதற்கு வடிவமைக்கப்பட்ட திட்ட செயலாக்கமாகும். கலாச்சாரமானது தந்திரோபாயத்துடன் செல்லும் வகையில் உருவடிவம் பெறுதல் வேண்டும். அதனால் ஒட்டுமொத்தமான நோக்கம் விளைதிறனாக நிறைவேற்றப்படும்.

1. தந்திரோபாயமானது குவியம் மற்றும் வழிப்படுத்தலாகும். கலாச்சாரம் உணர்ச்சிகரமானதும். உடல் உறுப்பு சார்ந்த வாழ்விடமாகும். கலாச்சாரத்தில் கம்பனியினது வாழ்க்கை அல்லது இறப்பு உள்ளது.
2. தந்திரோபாயம் கம்பனியின் கதையில் ஒரு தலைப்பாகும். கலாச்சாரம் பணிக்கூற்று, தூர நோக்கு, பெறுமானம் மற்றும் தெளிவான எதிர்பார்ப்புக்கள் என்பவற்றை உள்ளடக்கிய கதையை சொல்வதற்கு தெளிவாக விளங்கிக்கொள்ளப்பட்ட பொதுவான மொழியாகும்.
3. தந்திரோபாயம் நோக்க எண்ணம் மற்றும் புத்திசாதுரியம் என்பதாகும் கலாச்சாரம் விருப்பம், ஈடுபாடு மற்றும் நிறைவேற்றம் என்பவற்றைத் தீர்மானிப்பதுடன் அளவீடு செய்கின்றது.
4. தந்திரோபாயம் ஆட்டத்தை விளையாடுவதற்கான விதிகளை இடுகின்றது. கலாச்சாரம் எவ்வாறு விளையாடுவது என்பதற்கான மனநிலைக்கு வழிவகுக்கின்றது.
5. தந்திரோபாயம் வேறுபடுத்தலுக்கு அவசியமானது ஆனால் துடிப்பான கலாச்சாரம் தந்திரோபாய நன்மைகளை வழங்குகின்றது.
6. கலாச்சாரம் ஒவ்வொரு நாளும் கட்டியெழுப்பப்படுவதுடன் அழிக்கவும்படுகின்றது. நீங்கள் எவ்வாறு மலை ஏறுகின்றீர்கள், அது வலியானதா, விளையாட்டா, நேர்த்தன்மையானதா அல்லது மறைதன்மையானதா என்பனவே பிரயாணத்தை வரையறை செய்கின்றது. கலாச்சாரம் தந்திரோபாயத்தை தழுவும்தோது நிறைவேற்றலானது அளவிடக்கூடியதாக, மீள இடம் பெறக்கூடியதாக மற்றும் நிலைப்பேணல் தன்மையாக இருக்கும்.
7. கலாச்சாரம் ஒரு தெளிவான போட்டித்தன்மையின் நயமாகும். உங்களது நிறுவனத்தின் ஈடுபாடு மற்றும் ஆரோக்கியம் என்பவற்றை விளங்கிக்கொள்வதற்கு கலாச்சாரமானது கண்கணிக்கப்படல் வேண்டும். நிறுவனத்தின் கலாச்சாரம் மற்றும் தந்திரோபாயம் என்பன ஒரு வணிகம் எவ்வளவு தூரம் செல்லவேண்டும் என்பதற்கு பங்களிப்பு செய்யும் காரணியாகும்.
8. கம்பனியொன்று மிக உறுதியான வேலை நன்னெறிகளை கொண்ட கலாச்சாரத்தைக் கொண்டிருக்குமானால் அது உற்பத்தி திறனை உயர்த்துவதற்கு வழிவகுக்கும் அத்துடன் அது கூட்டுக்குழு தந்திரோபாய ஒன்றிற்கு தூக்குவிசையாக அமைகின்றது.



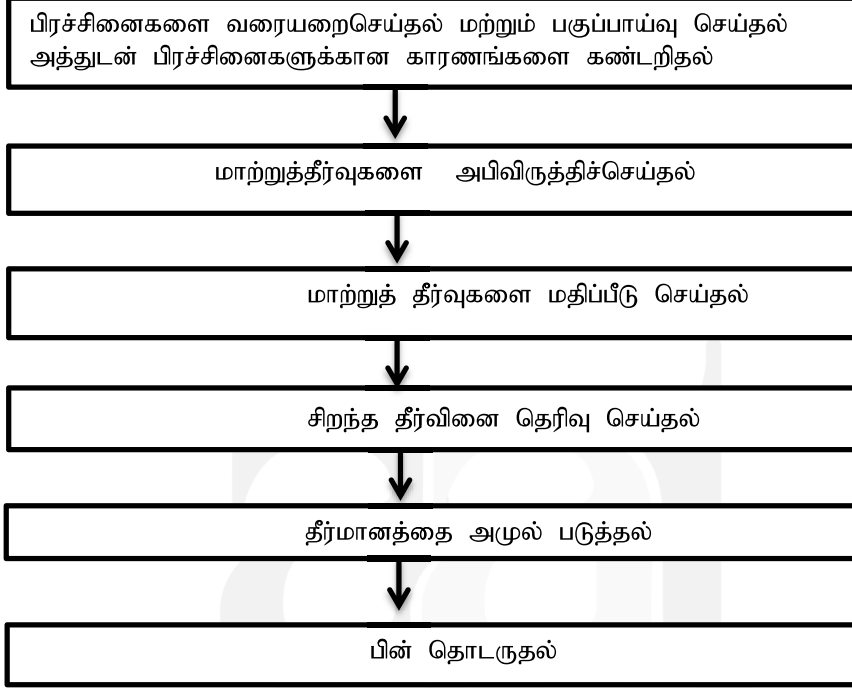
பிரிவு C இன் நிறைவு

கட்டாய வினா

(மொத்தம் 25 புள்ளிகள்)

வினா 10ற்கான பரிந்துரைக்கப்பட்ட விடைகள்

(a)



பின்தொடருதல்: தீர்மானத்தை அமுல் படுத்தியதன் பின்னர், முகாமை ஆலோசனை நிறுவனம் அதனை பின் தொடருதல் வேண்டும். எனவே, திரு திசாநாயக்க தான் எவ்வளவு தூரம் தலைமைத்துவ மாதிரியை மாற்றியுள்ளார் என்பதனை மீளாய்வு செய்தல் வேண்டும்

(b) (i) லீவினஸ் தலைமைத்துவ மாதிரியின் அடிப்படையில் : திரு. திசாநாயக்கா வினது தலைமைத்துவ மாதிரியானது சர்வாதிகாரதலைமைத்துவ மாதிரியாக அமைந்துள்ளது என அடையாளங்காணலாம்.

அடையாளங்காண்பதற்கான காரணங்கள்:

1. குழு அங்கத்தவர்களின் உள்ளீடு பயன்பாடு உடையது என்றாலும் அவர்களுடன் கலந்தாலோசிக்காமலே அவர் தீர்மானங்களை மேற்கொள்கின்றார்.
2. திரு.திசாநாயக்க தானகவே அனைத்து வணிக செயற்பாடுகளையும் கையாளுகின்றார்.
3. திரு. திசாநாயக்க உற்பத்தி இலக்கை மட்டுமே நினைக்கின்றாரே தவிர வேலையாட்களுக்கு தேவையான போது விடுமுறைகளை அனுமதிப்பதில்லை
4. திரு திசாநாயக்க அனைத்து சம்பளங்கள் மற்றும் படிகளை தீர்மானிக்கின்றார்.
5. தொழிலாளர் புரள்வு வீதம் மிக உயர்ந்தாக உள்ளது.
6. நல்ல அனுபவம் வாய்ந்த ஊழியர்கள் 3 வருடங்களுக்கமேலாக வேலை செய்வதனை காண்பது கடினமாக உள்ளது.
7. ஊழியர்களின் தனிப்பட்ட பிரச்சினைகள் முக்கியத்துவமற்றது எனக்கருதப்பட்டது

மாற்று விடைகள்

ரொபர்ட் பிளேக் மற்றும் ஜோன் மெளன்டன் (1960) ஆகியோரின் முகாமைத்துவ மேலாண்மை கட்டத்திற்கிணங்க, திரு.திசாநாயக்க அதிகாரத்துவ இணக்கப்பாட்டுடனான தலைமைத்துவ மாதிரியைக் கொண்டுள்ளதாக கருதக்கூடியதாக உள்ளது. திரு. திசாநாயக்க பெரிதும் உற்பத்தி இலக்கை அடைவதில் ஈடுபட்டுள்ளாரே தவிர தனிநபர்களை குறைவாகவே சம்பந்தப்படுத்தியுள்ளார். ஊழியர்களின் தேவைகள் கவனத்தில் எடுத்துக்கொள்ளப்படவில்லை. வினைத்திறனானது பொருத்தமான முறைமையூடாக மட்டுமே வெளிவரும் எனவும் எங்கெல்லாம் சாத்தியமோ அங்கெல்லாம் ஊழியர்களை அகற்றலாம் என கருதியுள்ளார். அவ்வாறான வடிவமைப்பு நிச்சயமாக குறுங்காலத்தில் கம்பனியின் வெளியீட்டை அதிகரிக்கும் ஆனால் மிக இறுக்கமான வழிகாட்டல்கள் மற்றும் தொழிலநுட்பங்கள் காரணமாக மிக உயர்ந்த ஊழியர் புரள்வு தவிர்க்க முடியாததாகும்.

- (ii) திரு.திசாநாயக்க சனநாயக தலைமைத்துவ மாதிரியை ஏற்றக்கொள்ள முடியும். சனநாயக தலைவர் இறுதித் தீர்மானத்தையே எடுப்பார். ஆனால் அது குழு அங்கத்தவர்கள் உட்படுத்திய தீர்மான செய்முறையாகவே இருக்கும். அவர்கள் உருவாக்க ஆற்றலை ஊக்குவிப்பர். ஊழியர்கள் பெரிதும் செயற்றிட்டங்கள் மற்றும் தீர்மானம் செய்தலில் ஈடுபடுவர். இதன் விளைவாக குழு அங்கத்தினர்கள் மிக உயர்ந்த வேலை திருப்தியைக் கொண்டிருப்பர். அத்துடன் உயர்ந்த உற்பத்தி திறனைக்கொண்டிருப்பர். இது எல்லா சந்தர்ப்பங்களிலும் விளைதிறனைக்கொண்டதாக அமையாது. நீர் விரைவான தீர்மானம் செய்யும் தேவை ஏற்படலாம்.

மாற்று விடை

முகாமைத்துவ கட்டத்திற்கு அமைவாக குழு முகாமையே ஒரு சிறந்த தலைமைத்துவ மாதிரியாக சிபாரிசு செய்யப்படலாம். இந்த மாதிரி அமைப்பில் அதிக தனிநபர்கள் மற்றும் செய்முறை சார்பான தலைவராக வர்ணிக்கப்படுகின்றது. தலைவரானவர் அதிகார அர்ப்பணிப்பு நம்பிக்கை மற்றும் மரியாதை ஆகியன குழு சூழலை அபிவிருத்திச் செய்வதில் முக்கிய பாகங்களாக உள்ளன என்பதை தலைவர்கள் காண்கின்றனர். அவ்வாறான அபிவிருத்தி பேரளவிலான வேலையாட்களின் நிறைவேற்றுகை மற்றும் உற்பத்தியில் உடனடி பெறுபேறாக அமைகின்றது.

- (iii) **ஆரம்ப நிலை செயலாக்கம்** - தொடக்கநிலையாளர் வேலையாட்களுக்கான கொள்கைகளையும் திட்டங்களையும் இடைவினையாகக்கொண்டு நிறைவேற்றுகையை ஆரம்பித்துவைப்பராவார். கொள்கைகள் மற்றும் திட்டங்களிலிருந்தே உண்மையான நிறைவேற்றுகை ஆரம்பமாகின்றது. **ஊக்கப்படுத்தல்**: - ஒரு தலைவர் தான் சம்பந்தப்பட்ட வேலையில் ஒரு உத்வேக பங்கினை வகிப்பதைக் காட்டுவார். அவர் ஊழியர்களை நிதி மற்றும் நிதிசாரா நலன்களினால் வேலையாட்களை ஊக்கப்படுத்துவார். அதன் மூலம் வேலையாட்களிடமிருந்து நலன்களை பெறுவார்.

ஆக்கதிறன் தன்னம்பிக்கை - தன்னம்பிக்கை வேலையாட்களுக்கான துவக்க முயற்சிகளை (முன்முனைவு) நிறைவேற்றுதலை காட்டுவதன் மூலம் முன்னேடுத்து செல்லப்படும் ஒரு முக்கியமான அம்சமாகும். அது அவர்களின் வகிப்பங்கினை அவர்களுக்கு தெளிவாக

விபரிப்பதாகும். அத்துடன் நோக்கங்களை வெற்றிகரமாக அடைவதற்கு சிபாரிசுகள் வழங்கப்படுகின்றன. வேளையாட்களின் பிரச்சனைகள் மற்றும் குறைபாடுகள் தொடர்பாக கேட்டறிதலும் முக்கியமானதாகும்.

தார்மீகத்தை கட்டியெழுப்புதல் - இது வேளையாட்கள் அவர்களின் நிறைவேற்றல்களை நோக்கமாக கொண்டு தன்னம்பிக்கையை அபிவிருத்தி செய்தல் மற்றும் அவர்களின் நம்பிக்கையை வளர்த்தல் என்பதற்கான ஒரு ஒத்துழைப்பை வழங்க விரும்புவதாகும். ஒரு முழுமையான ஒத்துழைப்பை அடைவதன் மூலம் ஒரு தலைவர் ஒரு தார்மீக மேம்படுத்துனராக விழங்க முடியும். இதன் மூலம் வேளையாட்கள் தங்களது சிறந்த திறன்களை கொண்டு பணிகளை நிறைவேற்றுவர். இதன் மூலம் நோக்கங்களை அடைவதற்கு செயல்படுவர்.

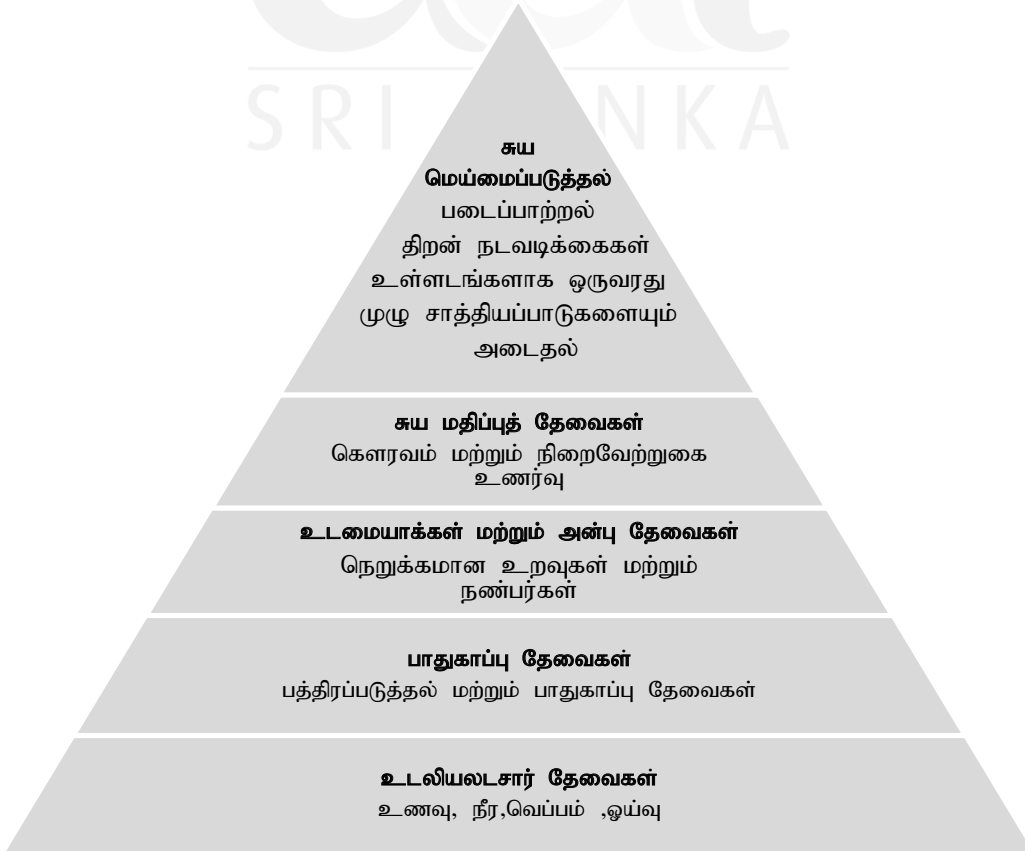
செயல்படுத்தல் சூழல்களை கட்டியெழுப்புதல் - முகாமையானது மக்களை கொண்டு வேலைகளை செய்து முடித்தலாகும். ஒரு வினைத்திறனான வேலைத்தளம் ஒரு பத்திரமான மற்றும் நிலையான வளர்ச்சிக்கு வழிவகுக்கின்றது. எனவே மனித உறவுகளைப் பேணுதல் வேண்டும் என்பதை ஒரு தலைவர் மனதில் இருத்திக் கொள்ளல் வேண்டும். அவர் வேளையாட்களை ஒரு நிவாரணம் என்பதன் அடிப்படை மீது பேணுதல் வேண்டும்

ஒருங்கிணைப்பு - வணிக நோக்கங்களுடன் தனிமனித உணர்வுகளைப் பொருத்தி கொள்வதன் ஊடாக ஒருங்கிணைப்பானது கொண்டு நடத்தப்படுகின்றது. பொருத்தமானதும் விளைதிறனுமான ஒருங்கிணைத்தலின் ஊடாக ஒத்திசைவை கொண்டு நடாத்த முடியும். இதுவே ஒரு தலைவரின் அடிப்படை நோக்கமாக இருத்தல் வேண்டும்.

(C) ஒவ்வொரு மனிதனும் ஐந்து தேவைகளின் படிநிலையில் தோற்றம் பெறுகிறான் என “மெஸ்லோ” கருதுகிறார். அவையாவன

1. **உடலியல் தேவைகள்** - இது பசி, தாகம், இருப்பிடம், பாலுணர்வு மற்றும் ஏனைய சார்ந்த தேவைகள் உள்ளடங்கலாக உயிர்வாழ்வதற்கான தேவையாகும். சுவிஸ்டெக் போட்டி தன்மையான சம்பளங்களை வழங்க முடியும். இது மனிதன் உயிர் வாழ்வதற்கான அடிப்படை தேவைகளை பெறுவதாக பொருள்படும்.
2. **பாதுகாப்பு தேவைகள்** - பௌதீக மற்றும் உடலியல் சூழல்களில் இருந்து பாதுகாத்து கொள்வதற்கான தேவையாகும். இது வேலை பாதுகாப்பு உடலியல் மற்றும் உணர்ச்சிகரமான தீமைகளில் இருந்து பாதுகாப்பதை உள்ளடக்கும். சுவிஸ்டெக் நிறுவனம் அனைத்து ஊழியர்களுடைய பாதுகாப்பை பெறுமதியாக கொள்ளல் வேண்டும். கம்பனியானது விபத்துகளை தவிர்க்க பாதுகாப்பானதும் ஆரோக்கியமானதுமான வேலை சூழலை வழங்குவதற்கு தன்னை அர்ப்பணித்தல் வேண்டும். இது ஒரு ஆரோக்கியமான வேலை வாழ்வியல் சமநிலைக்கான ஒரு சிறந்த தெரிவாக ஊழியர்கள் தெரிவு செய்வதற்கு உதவும்.
3. **சமூக தேவைகள்** - மற்றவர்களுடன் உறவை விருத்தி செய்து பேணுதலுக்கான அறிவை ஏற்றுக்கொள்ளுதல் மற்றும் சினேகபூர்வம் போன்றவற்றை உள்ளடக்கும் தேவைகளாகும். இவைகள் உடமை கொள்வதற்கான ஒரு உணர்வுடன் பிணைக்கப்பட்டவையாகும். இது ஊழியர்கள் எப்பாகத்தினதும் தகவல்களை பெறுவதற்கும் வேண்டுதலுக்கும் ஒரு முறைசாரா சந்தர்ப்பத்தை வழங்குகிறது. இது குழுக்களை பலப்படுத்துவதற்கும் ஊழியர்களின் உடமைப்படுத்தும் அறிவை மேம்படுத்துவதற்கும் உதவும்.

4. **மதிப்புத்தேவைகள்** - இது அந்தஸ்த்து மற்றும் கௌரவம் என்பவற்றுக்கான தேவைகளாகும். இவை உள்ளக காரணிகளான சுயமரியாதை தன்னாட்சி மற்றும் சாதனை அத்துடன் புறக்காரணிகளான அந்தஸ்த்து அங்கீகாரம் மற்றும் கவனயீர்ப்பு போன்றவற்றை உள்ளடக்கியதாகும். சுவிஸ் டெக் கம்பனியின் சாதனைகளுக்கு ஊழியர்கள் பங்களிப்பு செய்கின்றனர் என்ற அவர்களின் உணர்வுகளை கம்பனியானது அங்கீகரித்தல் வேண்டும். கம்பனியின் பெறுமதிக்கு தனிநபர்களின் பங்களிப்பு அளவிற்கு எந்த உள்ளது என்பதை அளவிட மதிப்பீட்டில் இருந்தான பின்னூட்டல் உதவுகின்றது. அவை நேர்மறையாக இருத்தல் மக்களிடம் உள்ள நல்லவைகளை பார்த்தல் அவர்களின் பன்முக தன்மையை அங்கீகரித்தல் என்பவற்றை உள்ளடக்கியதாகும். கம்பனியானது நேர்மறைகளை அங்கீகரித்தல் மற்றும் ஊழியர்களின் சாதனைகளுக்கு வெகுமதியளித்தல் போன்றவற்றை செய்ய முடியும்.
5. **தன்மெய்மை ஆக்கத் தேவைகள்** - தொடர்ச்சியான தனியார்சார் அபிவிருத்திக்கான தேவைகளாகும். அல்லது ஒருவரால் எத்திறமையானவராக வர முடியும் என்பதற்கான ஊக்குவிசை தேவைகளாகும். இது வளர்ச்சி, ஒருவரின் சாத்தியபாடுகளை சாதித்தல் மற்றும் சுய நிறைவேற்றுகை என்பவற்றை உள்ளடக்கும். சுவிஸ் டெக் ஊழியர்களின் சவால்களை எடுத்து கொள்வதற்கும் பொறுப்பு ஏற்றுக்கொள்ளலை தூண்டுவதற்குமான சந்தர்ப்பங்களை ஊழியர்களுக்கு வழங்க முடியும். உதாரணமாக தனிநபர்களின் செயற்றிறங்களை உடமையாக கொள்வதற்கான சந்தர்ப்பங்களை வணிகங்கள் வழங்குதாகும். இது அவர்கள் தங்களை அபிவிருத்தி செய்வதற்கும் மேம்படுத்திக்கொள்வதற்குமான இயலுமையை வழங்குகிறது.



பிரிவு D இன் நிறைவு

Notice :

These answers compiled and issued by the Education and Training Division of AAT Sri Lanka constitute part and parcel of study material for AAT students.

These should be understood as Suggested Answers to question set at AAT Examinations and should not be construed as the “Only” answers, or, for that matter even as “Model Answers”.

The fundamental objective of this publication is to add completeness to its series of study texts, designs especially for the benefit of those students who are engaged in self-studies. These are intended to assist them with the exploration of the relevant subject matter and further enhance their understanding as well as stay relevant in the art of answering questions at examination level.

AAT
SRI LANKA

© 2014 by the Association of Accounting Technicians of Sri Lanka (AAT Sri Lanka)

All rights reserved. No part of this document may be reproduced or transmitted in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording or otherwise without prior written permission of the Association of Accounting Technicians of Sri Lanka (AAT Sri Lanka)