



இலங்கை கணக்கீட்டு தொழில்நுட்பவியலாளர்கள் கழகம்

மட்டம் II பரீட்சை – ஜூலை 2021

பரிந்துரைக்கப்பட்ட விடைகள்

(204) வணிக முகாமைத்துவம் (BMA)

இலங்கை கணக்கீட்டுத் தொழில்நுட்பவியலாளர்கள் கழகம்
இல, 640, வென். முறுத்தெட்டுவென ஆனந்த நாகிமி மாவத்தை,
நாரேஹன்பிட்டி, கொழும்பு - 05
தொ.பே - 011 2 559 669

கல்வி மற்றும் பயிற்சி பிரிவின் வெளியீடு

இலங்கை கணக்கீட்டு தொழிநுட்பவியலாளர்கள் கழகம்

மட்டம் II பரீட்சை - ஜூலை 2021

(204) வணிக முகாமைத்துவம்

பரிந்துரைக்கப்பட்ட விடைகள்

(மொத்தம் 25 புள்ளிகள்)

பகுதி - A

வினா 01 இற்கான பரிந்துரைக்கப்பட்ட விடைகள் :

1.1 (2)

1.2 (3)

1.3 (4)

1.4 (2)

1.5 (3)

1.6 ஒழுங்கமைத்தல்

1.7 சேவை

1.8 தேவை படிநிலைக்கோட்பாடு

1.9 உற்பத்தி எண்ணக்கரு

1.10 நிலைமாளும் தந்திரோபாயம்

(02 புள்ளி வீதம் 10 புள்ளிகள்)

(01 புள்ளி வீதம் 05 புள்ளிகள்)

1.11 மெக்ஸ் வெபரின் கூற்றுக்கிணங்க அதிகாரவியலின் பண்புகள்

1 விசேடத்துவம்

2 படிநிலைகள்

3 நிபந்தனைகள்

4 நபர்சாரா தன்மை

5 தொழிலுக்கு அமர்த்தப்பட்ட உத்தியோகத்தர்கள்

6 தொழிற்நிறன் வாய்ந்த உத்தியோகத்தர்கள்

7 முழுநேர உத்தியோகத்தர்கள்

8 பொது/தனியார் பிரிவுகள்

(02 புள்ளிகள்)

1.12 திட்டமிடலின் கோட்பாடுகள்

- 1 ஆர்வ கோட்பாடு
- 2 புத்தாக்க கோட்பாடு
- 3 செல்வாக்கு கோட்பாடு
- 4 முன்னுரிமைகளுக்கான கோட்பாடு
- 5 நெகிழ்ச்சித்தன்மை கோட்பாடு
- 6 நேரரீதியான கோட்பாடு
- 7 குழுவேலை கோட்பாடு
- 8 நடைமுறை சாத்திய கோட்பாடு

(02 புள்ளிகள்)

1.13 தொடர்பாடலுக்கான தடைகள்

- 1 மொழித்தடைகள்
- 2 உளவியல் தடைகள்
- 3 பௌதீக தடைகள்
- 4 முறைசார்ந்த தடைகள்
- 5 மனநிலை தடைகள்
- 6 மக்கள்சார் தடைகள் என்பதில் கலாச்சாரம், தராதரம் ,வேறுபட்ட
- 7 பின்புலங்கள், பால் , வயது , சமய , கல்வி வேறுபாடுகள்
- 8 உள்ளடங்குகின்றன

(02 புள்ளிகள்)

1.14 முகாமையாளருக்கும் தலைவருக்கும் இடையிலான வேறுபாடுகள்

முகாமையாளர்கள்	தலைவர்கள்
பணிகளை செய்ய வழிகளை காட்டுபவர்	கேள்விகளை கேட்பதன் ஊடாக பின்தொடர்பவர்களை சிந்திக்க செய்து எது சரி என தீர்மானிக்க செய்தல்
அறிவுறுத்தல்களுக்கு துணை கொண்டுருத்தல்	கீழ்படிந்த செல்வாக்கு செலுத்துபவரை பின்பற்றுதல் அதிகாரிகளை
பெரும்பாலும் முறையை விடயங்களை செய்தல்	ஒரு சர்வாதிகார மூலம் ஊழியர்கள் மீது செல்வாக்கு பயன்படுத்தி செலுத்தல்
என்ன செய்ய கட்டளையிடல்	வேண்டுமென்பதை எதனை எப்படி செய்வது என்று செய்துகாட்டுதல்
நல்ல மற்றவர்களை பின்தொடர செய்தல்	யோசனைகளை கூறி நல்ல யோசனைகளை செயற்படுத்தி காட்டி மற்றவர்களை பின்தொடர செய்தல்
வேலை மாற்றத்திற்கு எதிர்ப்பு தெரிவித்தல்	குழந்தைகளில் பின்தொடர்பவர்களின் வாழ்க்கையில் மாற்றத்தை ஏற்படுத்தல்
அவர்களின் கதாநாயகனாக செய்தல்	அலுவலகங்களில் அவர்களை சுற்றியுள்ள அனைவரையும் அவர்களின் வாழ்வின் கதாநாயகனாக இருக்க முயற்சி மாற்றுதல்
மக்கள் மீது அதிகாரம் செயலுத்துதல்	மக்களுடன் சக்தியை வளர்த்துக்கொள்ளல்

(02 புள்ளிகள்)

1.15 மாற்ற முகாமைத்துவம்

மாற்ற முகாமைத்துவமானது ஒரு நிறுவனத்தின் நோக்கம் கட்டமைப்பு மற்றும் செயல்திறன் என்பவற்றை தொடர்ந்து புதுப்பிக்கும் செயற்பாடாகும்.

மேலும் வணிகத்திற்கு தேவையான வெளியீடுகளை பெற்றுக்கொள்வதற்காக , நிறுவனத்தின் உள்/வெளி தரப்பினரை சரியான முறையில் நிர்வகிப்பதற்கு பயன்படுத்துகின்ற தந்திரோபாயங்கள் மற்றும் நுட்பங்களை உள்ளடக்கிய ஒரு செயன்முறையாகும். இது மாற்றத்தினை திட்டமிட்டு அறிமுகப்படுத்துவதன் மூலம் மாற்றத்தினை சுமுகமான முறையில் செயற்படுத்தலுக்கான செயன்முறையாகும். இது ஒரு நிறுவனத்தின் குறிக்கோள் , செயன்முறை, மற்றும் தொழில்நுட்ப மாற்றம் என்பவற்றினை முறையாக கையாளும் ஒரு அணுகுமுறையாகும்.

(02 புள்ளிகள்)

(மொத்தம் 25 புள்ளிகள்)



பிரிவு A முடிவு

வினா 02 இற்கான பரிந்துரைக்கப்பட்ட விடைகள்::

அலகு - 02 நிறுவன கட்டமைப்பு மற்றும் வடிவமைப்பும் தீர்மானமெடுத்தலும்

(a) அதிகாரம் மற்றும் பொறுப்புக்கு இடையிலான வேறுபாடு.

அதிகாரம்	பொறுப்பு
நபர் அல்லது சிரேஸ்ட அதிகாரி ஒருவருக்கு தனது கீழ்நிலை ஊழியர்களுக்கு கட்டளைகளை வழங்குவதற்கான சட்ட ரீதியான உரிமையாகும்	தனக்கு ஒதுக்கப்பட்ட கருமத்தை செய்வதற்கான கீழ்நிலை ஊழியரின் கடப்பாடு
அதிகாரம் ஒரு நபரின் பதவிநிலையுடன் இணைக்கப்பட்டிருக்கும்	பொறுப்பு என்பது கீழ்நிலை ஊழியர் தனக்கு ஒதுக்கீடு செய்யப்பட்ட வேலையை நிறைவு செய்வதற்கு இணங்கியுள்ள ஒரு சிரேஸ்ட உறுப்பினர் கீழ்நிலை ஊழியர் ஆகியோர் இடையிலான உறவுமுறையில் ஏற்படுகின்றது
அதிகாரம் சிரேஸ்ட உறுப்பினரால் கீழ்நிலை ஊழியருக்கு பகிரப்பட முடியும்	பொறுப்பு நகர்த்தப்பட முடியாது என்பதுடன் முழுமையாக நிறைவேற்றப்பட வேண்டியது.
மேலிருந்து கீழாக பரம்பலடையும்	கீழிருந்து மேல்நோக்கி செல்லும்.

(02 புள்ளிகள்)

(b) ஒழுங்கமைத்தல் செயன்முறையில் காணப்படும் பிரதான படிமுறைகள்

1. வேலையினை அடையாளம் காணுதலும் வேலைப்பிரிப்பும்
2. திணைக்கப்படுத்தல்
3. வேலைகளை ஒதுக்கீடு செய்தல்
4. அறிக்கையில் தொடர்பாடல் முறைகளை உருவாக்குதல்

(04 புள்ளிகள்)

(c) முகாமையாளர் ஒருவருக்கு தீர்மானமெடுத்தல் முக்கியமானது ஏனெனில்

- தீர்மானம் எடுத்தலானது முகாமைத்துவ செயற்பாட்டில் திட்டமிடல் கட்டத்திற்கு பின்னர் இடம்பெறுகின்றது. திட்டமிடல் செயற்பாட்டில் அடையாளம் காணப்பட்ட வணிகத்தின் நோக்கங்களை அடைவதற்கான நடவடிக்கைகளை தீர்மானிப்பதற்கு இது உதவுகின்றது. ஆகவே தீர்மானமெடுத்தல் முழுமையான முகாமைத்துவ செயற்பாட்டிற்கு வசதியளிக்கின்றது.
- உண்மையில் தீர்மானமெடுத்தல் என்பது ஒரு வகை திட்டமிடல் ஆகும். பிரத்தியேகமான நோக்கங்களை அடைவதற்காக வளங்களை அர்ப்பணிக்கின்ற ஒரு திட்டத்தின் வகையே தீர்மானம் எடுத்தல் ஆகும். மேலும் தீர்மானம் எடுத்தலானது ஏனைய முகாமைத்துவ நடவடிக்கைகளாகிய ஒழுங்கமைத்தல், ஊழியரிடல், ஒருங்கிணைத்தல், தொடர்பாடல் ஆகியவற்றிலும் முக்கியமானதாக காணப்படுகின்றது.

- தீர்மானம் எடுத்தல் ஒரு தொடர்ச்சியான செயற்பாடாகும். அதிகார கட்டமைப்பின் அனைத்து மட்டங்களிலுமுள்ள அனைத்து முகாமையாளர்களும் தமக்கு வழங்கப்பட்டுள்ள பொறுப்புக்களின் அடிப்படையில் தீர்மானம் எடுத்தல் முக்கியமானதாகும். தொடர்ச்சியான தீர்மானம் எடுத்தல் காரணமாக நடவடிக்கைகள் பின்தொடரப்பட்டு நிறைவேற்றப்படலாம்.
- தீர்மானம் எடுத்தலானது நிறுவனத்தின் புதிய பிரச்சினைகள் மற்றும் சவால்களை வெற்றிகரமாக எதிர்கொள்வதற்கு உதவுகின்றது. வெளிவாரி சூழலில் எதிர்வுகூறப்படாத மாற்றங்கள் காரணமாக புதிய சவால்கள் உருவாகலாம். ஆகவே அவ்வாறான சவால்களை பயனுறுதி வாய்ந்த முறையிலே எதிர்கொள்வதற்கு பொருத்தமான தீர்மானங்கள் இன்றியமையாதவையாகும்.
- தீர்மானம் எடுத்தல் என்பது ஒரு சிக்கலான செயன்முறை மற்றும் அத்தியாவசியமான ஒன்றாகும். முகாமையாளர்கள் தாம் சரியான தீர்மானத்தை எடுக்கின்றோம் என்பதை உறுதிப்படுத்தும் அதேவேளை விரைவாகவும் பயனுறுதி வாய்ந்த முறையிலும் தீர்மானத்தினை மேற்கொள்ள வேண்டும்.
- சரியான தீர்மானத்தினை எடுப்பதன் மூலம் நிறுவனத்தை வெற்றிப் பாதைக்கு இட்டுச்செல்வதுடன் பிழையான தீர்மானங்கள் நிலையற்ற தன்மை மற்றும் நட்டத்திற்கு வழிவகுக்கக்கூடும்.

(04 புள்ளிகள்)
(மொத்தம் 10 புள்ளிகள்)

வினா 03 இற்கான பரிந்துரைக்கப்பட்ட விடைகள்:

அலகு - 5 மனிதவள முகாமைத்துவம்
அலகு - 6 மாற்ற முகாமைத்துவம்

(a) மனிதவள பற்றாக்குறையை சமாளிப்பதற்கு பின்பற்றப்படும் தந்திரோபாயங்கள்

- 1 மேலதிக நேர வேலையை வழங்குதல்
- 2 உப ஒப்பந்தங்களை மேற்கொள்ளல்
- 3 கற்றல் வாய்ப்புகளை பயிலுனர்களுக்கு வழங்குதல் (பயிலுனர்களை உள்ளீர்த்தல்)
- 4 பகுதிநேர ஊழியர்களை சேர்த்தல்
- 5 தற்காலிக ஊழியர்களை சேர்த்தல்
- 6 சாதாரண ஊழியர்களை சேர்த்தல்
- 7 முழுநேர ஊழியர்களை சேர்த்தல்
- 8 மூலதன பதிலீட்டை உபயோகித்தல் (வளப்பகிர்வு)

(02 புள்ளிகள்)

(b) கோவிட் 19 பெருந்தொற்று காலப்பகுதியில் நிறுவன நோக்கங்களை அடைந்து கொள்வதற்கு மனிதவள பிரிவின் செயற்பாடுகள் உதவும் விதம்.

கோவிட் 19 பெருந்தொற்று காலப்பகுதியில் எந்தவொரு நிறுவனத்தினதும் பிரதான நோக்கம் சந்தையில் நிலைத்திருப்பதே ஆகும்.

1 தொழிற்குழல்

கோவிட் 19 பெருந்தொற்று காரணமாக தொழிற்குழல் மாற்றமடைந்துள்ளமையால் நிறுவனங்கள் தமது ஊழியர்களை வீட்டிலிருந்து இடையூரின்றி வேலை செய்வதற்கான ஏற்பாடுகளை மனிதவள முகாமைத்துவம் ஊடாக மேற்கொள்ள வேண்டும். சில ஊழியர்களுக்கு சாதனங்கள் வசதிகள் பற்றாக்குறை காணப்படலாம் அந்த வேளையில் மனிதவள முகாமைத்துவம் அதற்குரிய ஏற்பாடுகளை செய்ய வேண்டும், மேலும் தொலைதூரத்திலிருந்து வேலைசெய்தல், கலப்பு முறைமைகளுக்கு நிறுவனம் தன்னை மாற்றிக்கொள்ள வேண்டும்.

2 ஊழியரிடல்

கோவிட் 19 பெருந்தொற்று காலப்பகுதியில் நிறுவனங்களுக்கு ஊழியரிடல் மிகவும் ஒரு சவாலான விடயமாகும். ஏனெனில் நிறுவனத்தால் அனைத்து ஊழியர்களுக்கும் கொடுப்பனவை வழங்கமுடியாதுள்ளமை முக்கிய விடயமாகும். எனவே மனிதவள முகாமைத்துவம் அனைத்து செயற்பாடுகளையும் மேற்கொள்ளும் அதேவேளை குறைந்த வேதன செலவுடன் மனிதவளத்தினை சரியாக நிர்வகிக்க வேண்டியது அவசியமாகும். இதற்காக புதிய முறையில் ஊழியர்களை சேர்ப்பதற்கு பயன்படுத்த முடியும்.

உதாரணம் - இலத்திரனியல் ஆட்சேர்த்தல் , நிகழ்நிலை தெரிவு, நிகழ்நிலை நேர்க்காணல்

3 செயல்திறன் முகாமைத்துவம்

கோவிட் 19 பெருந்தொற்று காலப்பகுதியில் ஏறத்தாழ அனைத்து ஊழியர்களும் வீட்டிலிருந்து வேலைசெய்வதால் மனிதவள முகாமைத்துவ பிரிவு அவர்களின் செயல்திறன் தொடர்பில் மதிப்பீடுகின்றது. அவர்களின் செயலாற்றல் ஊடாக நிறுவன இலக்குகளை அடையமுடியுமா என்பதை அளவிடுகின்றது. நிறுவனங்கள் இலக்குகளை நிர்ணயித்தல் , செயல்திறன் மதிப்பீடு, நிகழ்நிலை குழுக்கள் போன்றவற்றிற்கு புதிய வழிமுறைகளை கையாள்கின்றன.

4 பயிற்சி மற்றும் அபிவிருத்தி

ஊழியர்கள் வீட்டிலிருந்து பணிபுரியும்போது அவர்களுக்கு தொழில்நுட்ப ரீதியில் பயிற்சி தேவைப்படுவதால் நிறுவனம் அவர்களுக்கு தேவையான வசதிகளை வழங்கி அவர்களுக்கு உதவ முடியும். மேலும் நிறுவனங்கள் அவர்களுக்கு உளம்சார் வழிகாட்டல்கள், பயிற்சி நிகழ்ச்சிதிட்டங்கள், தொலைதூர தலைமைத்துவம் , குறைகளை கையாளல் போன்றவற்றில் அதிக கவனம் செலுத்த வேண்டும்.

5 இழப்பீட்டு முகாமைத்துவம்

மருத்துவமனை போன்ற மாசு நிறைந்த இடங்களில் பணியாற்றும் ஊழியர்களுக்கு இழப்பீடுகளை வழங்குவதில் அதிக கவனத்துடன் சூழ்நிலைகளை கையாள வேண்டும்.

6 பாதுகாப்பு மற்றும் முகாமைத்துவம்

பணிபுரியும் இடத்தில் உடல் உள ரீதியாக அல்லது மரணத்தை ஏற்படுத்தும் விபத்துக்களில் இருந்து ஊழியர்களை பாதுகாப்பது நிறுவனத்தின் கடமையாகும். எனவே நிறுவனங்கள் ஊழியர்களின் ஆரோக்கியம் மற்றும் பாதுகாப்பை உறுதிசெய்தல் வேண்டும்.

(06 புள்ளிகள்)

(c) நிறுவனம் மாற்றத்திற்கான தடைகளை சமாளிப்பதற்கான வழிமுறைகள்

- 1 கல்வியும் தொடர்பாடலும்
- 2 பங்கேற்பும் ஈடுபாடும்
- 3 அனுசரணையும் உதவிசெய்தலும்
- 4 பேரம்பேசல் மற்றும் உடன்பாடு
- 5 கையாளுதல்
- 6 வெளிப்படையான மற்றும் உள்ளார்ந்தமான அச்சுறுத்தல்
- 7 ஊழியர்களுடன் வெளிப்படையாக இருத்தல்
- 8 பன்முக வெளிப்படையான தொடர்பாடல் நிலைமைகளை பேணல்
- 9 மாற்றத்தினை ஏற்றுக்கொள்ளல் தொடர்பில் தெளிவான கருத்தை கொண்டிருத்தல்
- 10 பொறுப்புக்கூறலை அனுமதித்தல்
- 11 யதார்த்தமாக இருத்தல்

(02 புள்ளிகள்)

(மொத்தம் 10 புள்ளிகள்)

வினா 04 இற்கான பரிந்துரைக்கப்பட்ட விடைகள் :

அத்தியாயம் 07 – தந்திரோபாய முகாமைத்துவம்
அத்தியாயம் 02 பகுதி ஏஐ – நிறுவன கட்டுப்படுத்தல்

(a)

- வணிக தந்திரோபாயம்
- செயற்பாட்டு தந்திரோபாயம்
- உருமாறும் தந்திரோபாயம்
- செயற்பாட்டு நிலை மட்ட தந்திரோபாயம்
- இணைந்த நிலை தந்திரோபாயம்

(03 புள்ளிகள்)

(b) கிரயத் தலைமைத்துவம் மற்றும் பேதப்படுத்தல் ஆகியவற்றுக்கிடையேயான வேறுபாடுகள்

கிரயத் தலைமைத்துவம்

நிறுவனங்கள் தலைவருக்கான கிரயத்தை பொருளாதார அளவு ரீதியாக நிர்ணயிக்கின்றன. ஒரு தலைவருக்கான கிரயத்தை மதிப்பிடும் போது நிறுவனம் தனது உற்பத்தியை பாரிய அளவில் உற்பத்தி செய்தும், பாரிய விநியோக முறையும், பாரிய சந்தைப்படுத்தலும் காணப்பட வேண்டும். ஆகவே நிறுவனம் பாரிய பொருளாதார அனுகூலத்தை ஏற்படுத்திக்கொள்வதோடு அதனுடாக பொருளுக்கான சந்தைவிலை போட்டியாளரின் விலையிலும் குறையும் அனுகூலத்தையும் பெறும்.

பேதப்படுத்தல்

பேதப்படுத்தல் தந்திரோபாயம் என்பது நிறுவனம் தனது நடைமுறை பொருட்கள் சேவைகளை வாடிக்கையாளரின் தேவைக்கேற்ப மாற்றி உற்பத்தி செய்தலாகும். தனித்துவமான பொருட்களை உற்பத்தி செய்து உயர்ந்த விலையை நிர்ணயித்து அதிக நன்மையை அடைந்து கொள்ளும் முறையே இதுவாகும்.

(03 புள்ளிகள்)

(c) கட்டுப்பாட்டின் வரையறைகள்

1 அளவு ரீதியான தரத்தை நியமிப்பதில் உள்ள கடினத்தன்மை

கட்டுப்படுத்தல் முறைமை அதன் விளைத்திறனை இழக்க நேரிடும் நியம செயற்பாட்டை அளவு ரீதியாக அளவிட முடியாத போது மற்றும் மனித நடத்தை விளைத்திறன் மட்டத்தை வேலை திருப்தியை ஊழியர்களின் நடத்தை என்பவற்றை அளவு ரீதியாக மதிப்பிட முடியாமை.

2 வெளியக காரணிகளை கட்டுப்படுத்த முடியாமை.

நிறுவனங்களால் வெளியக சூழல் காரணிகளான அரசு கொள்கை நடத்தை மாற்றம், போட்டியாளர்களின் கொள்கை மாற்றங்களை மாற்ற முடியாமை.

3 ஊழியர் எதிர்ப்பு

அடிக்கடி ஊழியர் எதிர்ப்பு நடவடிக்கைகளில் ஈடுபடுவதால் நிறுவனத்தின் விளைத்திறன் குறைவடையும். ஊழிய சுதந்திரம் இன்மை போன்ற காரணத்தால் ஊழியர் அதிருப்தி ஏற்படல் புகைப்பட கருவிகளின் ஊடக ஊழிய கட்டுப்பாட்டையும் நேரடி மேற்பார்வையையும் எதிர்த்தல்

4 கட்டுப்பாட்டுக்கான கிரயம் அதிகரித்தல்.

கட்டுப்பாட்டுக்கான கிரயம் ஒரு அதிகரித்த செயற்பாடாகவும் அதிக நேரம் மற்றும் போதிய மேற்பார்வையும் ஊழிய செயற்பாடுகளுக்கான செலவழிக்க வேண்டி இருத்தல் நிறுவனத்திற்குரிய கட்டுப்பாட்டுமுறை ஒன்றை அறிமுகப்படுத்த அதிக செலவு ஒன்றை ஏற்கக்க வேண்டியிருத்தல். நிறுவனம் கட்டுப்பாட்டுமுறையையும் கட்டுப்பாட்டு முறைக்கான செலவையும் ஒப்பிடுதல் அவசியம் கட்டுப்பாட்டு முறை கிரயத்தை விட அதிக அனுகூலத்தை தருமாயின் அக்கட்டுப்பாட்டுமுறை குறைந்த அனுகூலத்தை தருமாயின் அது விளைத்திறன் அற்ற கட்டுப்பாட்டு முறையாகும்.

(04 புள்ளிகள்)
(மொத்தம் 10 புள்ளிகள்)

வினா 05 இற்கான பரிந்துரைக்கப்பட்ட விடைகள் :

அத்தியாயம் 03 - செயற்பாட்டு முகாமைத்துவம்

(a) செயற்பாட்டு முகாமைத்துவம்.

- 1) கொள்வனவு முகாமைத்துவம்
- 2) தொழில் நுட்ப அபிவிருத்தி
- 3) மனிதவள முகாமைத்துவம்
- 4) நிறுவன உட்கட்டமைப்பு

(02 புள்ளிகள்)

(b) நிறுவனம் வெற்றி அடைவதற்கு செயற்பாட்டு முகாமைத்துவத்தின் வகிபாகங்கள்

வகிபாகத்தின் கரும்	விளக்கம்
வாடிக்கையாளருக்கு தேவையானவற்றை உற்பத்தி செய்தல்	வணிகம் சந்தையில் நிலைத்திருக்கும் வகையில் செயற்பாட்டு கருமத்தினூடாக பொருளை உற்பத்தி செய்தல்.
நிறுவனத்துக்கான சின்னம் ஒன்றை உருவாக்குதல்.	நிறுவனத்தை பிரசித்தி பெற நெறிப்படுத்துதலை விட அதன் உற்பத்தியை பிரசித்தி பெற வைத்தல் வேண்டும் அதன் அடிப்படையில் நன்மதிப்பு அல்லது பாதிப்பு

	இறுதியில் நிறுவனத்தின் செயற்பாடுகளுக்கேயானதாகும்.
சந்தை போட்டியில் அனுசூலத்தைப் பெற வளங்களையும் தேர்ச்சிகளையும் ஒதுக்குதல்.	நிறுவனத்தின் வெற்றியின் இரகசியத் தன்மை சந்தை அனுசூலத்தை பெறுதலே ஆகும். அந்தவகையில் சந்தை அனுசூலமானது தனித்துவமான வள ஒதுக்கீட்டினதும் உரிய தேர்ச்சிகளின் பாவனையின் பெறுபேற்றினாலாகும்.
இலாபத் தன்மையை உயர்த்தும் முறையை உருவாக்கல்.	செயற்பாட்டு கிரய முகாமைத்துவம் இலாபத்தை அதிகரிக்கும் வகையில் உருவாக்கப்படல்.
சந்தையில் தலைமைத்துவம் பெறும் நிலையை உருவாக்கல்.	நிறுவனம் சந்தையில் தாம் தனித்துவப்பட்டு அல்லது தனித்துவப்படுத்தாவிடினும் கூட நிறுவனத்தின் நடவடிக்கைகள் அதன் செயற்பாட்டு முகாமைத்துவம் நிறுவன நிலைப்பு தன்மையில் தங்கியுள்ளது.

(04 புள்ளிகள்)

(c) பல்வேறு உற்பத்தி முறைகள்

முறை	விளக்கம்
வேலை உற்பத்தி	வாடிக்கையாளரின் தனித்தனியாக உற்பத்தி இடம்பெறும். இதன் போது நிறுவனம் உற்பத்தியின் இருப்பு ஒன்றை பேணாது ஏனெனில் ஏற்கனவே உற்பத்தி செய்யப்பட்ட பொருளை வாங்க விரும்பாத வாடிக்கையாளர் தனது தனித்துவமான கட்டளைக்கான உற்பத்தியை உற்பத்தி செய்ய எதிர்பார்த்து உள்ளார். ஆனால் நிறுவனம் வாடிக்கையாளரை திருப்திப்படுத்தவும் உற்பத்தியை தாமதப்படுத்தலும் வழங்குவதற்கு மூலப்பொருள் இருப்பொன்றை பேணும் இம்முறையானது வாடிக்கையாளரை மையமாகக் கொண்டு உற்பத்தி செய்யும் பொருட்களான தளபாட நிர்மாண, உணவு உற்பத்திகளுக்கு பொருந்தும்.
தொகுதி உற்பத்தி	இங்கு உற்பத்தி தொகுதி அடிப்படையில் இடம்பெறும் ஒவ்வொரு தொகுதியும் நிலையான உற்பத்தி அலகுகளை கொண்டிருப்பதோடு இயந்திரங்களும் உற்பத்தி செயன்முறையும் தொகுதிக்கு ஏற்றவாறே ஏற்பாடு செய்யப்பட்டிருக்கும். உற்பத்தி அலகுகள் குறையும் போது உற்பத்தி கிரயம் அதிகரிப்பதோடு இயந்திர வலு வீணடிக்கப்படலாம். ஒரு தொகுதிக்கான பொருட்கள் ஒரே மாதிரியான நிறம் வடிவத்தில் அமைந்திருக்கும். உற்பத்தி அளவு அதிகமாக இருக்கும்போது அவை இருப்பாக வைத்து விற்கப்படும் இம்முறை நீண்டகால பாவனை பொருட்களாக பிளாஸ்டிக் தளபாட பொருட்களுக்கு பொருந்தும்.
பாரிய உற்பத்தி	உற்பத்தி வரிசைகளில் அதிகளவு தொகையில் பொருள் உற்பத்தி இடம் பெறும் இம்முறையில் அதிக நியமாக உற்பத்தி இடம்பெறும் கூடுதலாக பொருந்தும் உற்பத்தியும் தன்னியல் தொழில்நுட்பமும் பயன்படுத்தப்படும். இதனூடாக ஒத்த தன்மைக்

	கொண்ட பாரிய தொகையில் ஒரே வகையான உற்பத்தி இடம்பெறும். இம்முறையானது பாரிய அளவில் அடிக்கடி விற்பனை செய்யப்படும் பொருட்களான வாகன டயர்கள் உற்பத்திக்கு பொருந்தும்.
அதே நேர உற்பத்தி	இம்முறையில் இருப்புக்கள் இன்றி சந்தையில் நிலவும் கேள்விக்கு முகம்கொடுக்க உடனடி உற்பத்தி இடம்பெறும் இம்முறையின் நோக்கமானது அதிகளவு உற்பத்தியால் அழிவையும், பாரம் குறைவையும் அதிகளவு இருப்பையும் தவிர்த்தலாகும். இதுவும் வாடிக்கையாளரின் கட்டளைக்கே உற்பத்தி இடம் பெறுவதால் இதுவும் வேலை உற்பத்தி முறைக்கு சமமானதாகும். வேலை உற்பத்தி மரபு ரீதியான சிறு அளவு உற்பத்தியை மேற்கொள்ளப்படும். அதே உற்பத்தி முறையில் பேரளவில் நவீன முறையில் உற்பத்தி இடம்பெறும். இம்முறை பிரசித்தமான அங்கீகார தர வணிகங்களான பீசா ஹட், பேகர் கிங் ஆகிய நிறுவனங்களால் பின்பற்றப்படுகிறது. இங்கு பாரியளவு உணவு வகை உற்பத்தி இடம்பெறுகின்றது.
குறைந்த உற்பத்தி	உற்பத்தி தொழிநுட்பத்தை பயன்படுத்துவதை விட இம்முறையானது உற்பத்தி தத்துவம் பிரதிப்பலிக்கிறது. ஜப்பானிய தத்துவம் இரண்டு பாரிய துறைகளை கருதுகின்றது. <ul style="list-style-type: none"> • வாடிக்கையாளருக்கு உச்ச பெறுமதியை வழங்கல். • வளப்பாவனையை பெறுமளவில் குறைத்தல். மேற்காட்டியவாறு வாடிக்கையாளர் தரமான பொருட்களை குறைந்த கிரயத்தில் பெற விரும்புவதுடன் அவ்விரண்டு காரணிகளையும் கருத்திற் கொண்டு உற்பத்தி இடம்பெறுவதால் நிறுவன சந்தையில் நிலைத்திருக்கும். இதனால் நிறுவனம் வெளியக காரணிகளை மட்டும் கருதாமல் இருப்பு அழிவு உற்பத்தி அழிவு என்பவற்றை தவிர்க்க முடியும்.
தள்ளுதல் மற்றும் இழுத்தல் உற்பத்தி	தள்ளுதல் உற்பத்தி முறையானது நிறுவனம் உற்பத்தி செய்யும் பொருட்களை சந்தைக்கு தள்ளும் நோக்கில் உற்பத்தி செய்யும் அதன் போது நிறுவனம் உற்பத்திகளின் இருப்பை பராமரித்ததலும் விற்பனைத் தொடர்பில் ஒரு நிச்சியமற்ற நிலை இருக்கும். பாரிய அளவிலான உற்பத்தியை சந்தைக்கு தள்ளும் போது விலை வீழ்ச்சி அடையும் நிலையும் உண்டு. இந்த நிலையில் தள்ளும் முறை நிறுவனத்தை சந்தையிலிருந்து வெளியேற்றலாம். முதலில் சந்தை கேள்வியை ஏற்படுத்திய பிறகு நிறுவனம் உற்பத்தி செய்தல் அவசியம். இம்முறையில் சந்தையில் கேள்வி இருப்பின் முழு உற்பத்தியையும் விற்கலாம். சந்தை நிலைமைக்கு ஏற்ப நிறுவனம் செயற்பட்டால் முழு இருப்பும் விற்கப்பட்டு அழிவு நட்டங்களை நிறுவனத்துக்கு தவிர்க்கலாம்.

(04 புள்ளிகள்)

(மொத்தம் 10 புள்ளிகள்)

வினா 06 இற்கான பரிந்துரைக்கப்பட்ட விடைகள் :

அத்தியாயம் 4 – சந்தைப்படுத்தல் முகாமைத்துவம்

(a) நெறிமுறையற்ற விளம்பரப்படுத்தலின் விபரீதங்கள்.

- 1 வாடகை விளம்பரப்படுத்தல்
- 2 மிகைப்படுத்தல்
- 3 அதிக புகழ்ச்சி செய்தல்
- 4 உறுதிபடுத்தாத உரிமைக்கோரல்
- 5 பொய்யான மாதிரிகளை ஒப்பிடுதல்
- 6 குழந்தைகளை விளம்பரப்படுத்தலில் ஈடுபடுத்தல்.

(02 புள்ளிகள்)

(b) ஏன் முறையான நெறிமுறைகள் விளம்பரப்படுத்தலுக்கு அவசியம்.

- **வாடிக்கையாளரின் நம்பிக்கை**
தரமானதும் உண்மையான தகவல்களை வழங்கியும் நிறுவனம் சந்தைக்குள் நுழையும் போது அது நீண்ட காலம் சந்தையில் நிலைத்திருப்பதோடு வாடிக்கையாளரின் நம்பிக்கையையும் சம்பாதித்து அதன் சந்தைப்படுத்தல் இலக்குகளை உச்ச அளவில் அடைந்து கொள்ள முடிகிறது
- **நீண்டகால நயங்களை பெறுதல்.**
நிறுவனம் நெறிமுறையான சந்தைப்படுத்தல் வழிமுறைகளை அறிந்து செயற்படும் போது நிறுவனத்தின் நோக்கங்கள் இலக்குகள் வாடிக்கையாளர் நம்பிக்கையை பெறுதல் சந்தை பங்கை அதிகரித்தல் விற்பனை அதிகரித்தல் போன்ற நிறுவன நோக்கங்களை இலகுவாக அடைந்துக் கொள்ளும்.
- **நிறுவனம் மீதான நன்மதிப்பை கட்டியெழுப்பல்**
நிறுவனம் சந்தைப்படுத்தல் முறையான நெறிமுறைகளை சரியாகவும் தொடர்ந்தும் பின்பற்றும்போது விளம்பர சந்தைப்படுத்தல் நடப்பங்களை நேர்மையாக மேற்கொள்ளும் போது நிறுவனம் மீதான நம்பிக்கை அதிகரிக்கும்.
- **மனிதனின் முதல் நிலை தேவை விருப்பங்களை பூர்த்தி செய்தல்**
நிறுவனம் நெறிமுறையான சந்தைப்படுத்தல் விழுமியங்களை பின்பற்றுவதால் மக்களுக்கு நம்பிக்கையுடன் அந்நிறுவனத்தின் உற்பத்திகளை நுகர்ந்து தேவைவிருப்பங்களை திருப்திகரமான முறையில் பூர்த்தி செய்யலாம். இதனால் நிறுவனத்துக்கு நீண்ட காலத்துக்கான வாடிக்கையாளர் நம்பிக்கை பொருள் மீதான நாட்டம் உற்பத்திகள் மீதான விசுவாசம் போன்ற நிறுவனத்துக்கான நன்மைகள் அதிகரித்தல்.
- **திறமைகளை வளர்த்தல்**
நிறுவனத்திலுள்ள அனைவருக்கும் இதன் போது திறமை வளர்க்கப்பட்டு சந்தைப்படுத்தல் நெறிமுறையாக செய்யப்படும் நிறுவன ஊழியர்கள் தமது கடமைகளை உரிய முறையிலும் புரிந்துணர்வுடனும் மேற்கொள்வர். இதனூடாக நிறுவனம் தனது இலக்கு நோக்கங்களை குறுங்காலத்தில் அடைந்துக்கொள்ளும்.
- **நிதிசார் இலக்குகளை அடைந்து கொள்ளமுடிதல்**
நிறுவனத்தில் செயற்பாடுகளையும் உற்பத்தி வரிசையும் புதிய சந்தை வாய்ப்புகளை தேடியும்

புதிய சந்தைப்படுத்தல் நுட்பங்களையும் மேலதிக முதலீடுகள் மற்றும் புதிய பங்காளரை இணைத்தும் மேற்கொள்ள எதிர்பார்க்கின்றது. இருப்பினும் நிதிசார் இலக்குகளை நிறுவனம் அடைய முற்படும் போது சந்தைப்படுத்தல் நெறிமுறைகளை அறிந்து செயற்படுத்தல் அவசியம்.

▪ **வாடிக்கையாளரின் நம்பிக்கை**

தரமானதும் உண்மையான தகவல்களை வழங்கியும் நிறுவனம் சந்தைக்குள் நுளையும் போது அது நீண்ட காலம் சந்தையில் நிலைத்திருப்பதோடு வாடிக்கையாளரின் நம்பிக்கையையும் சம்பாதித்து அதன் சந்தைப்படுத்தல் இலக்குகளை உச்ச அளவில் அடைந்து கொள்ள முடிகிறது.

▪ **பொருளின் பெறுமதியை அதிகரித்தல்**

நிறுவனம் முறைசார் சந்தைப்படுத்தல் நெறிமுறைகளை பயன்படுத்தினால் நிறுவனத்தின் பொருளின் பெறுமதி அதிகரிப்பதோடு நிறுவனம் மீதான நம்பிக்கையும் கூடும்.

(04 புள்ளிகள்)

(c) பெறுமளவிலான சந்தைப்படுத்தல் மற்றும் விளம்பரப்படுத்தல்.

அநேகமான சந்தைப்படுத்தல் மற்றும் விளம்பர நிறுவனங்கள் கோவிட் 19 தாக்கத்தால் அதன் புதிய தந்திரோபாய செயன்முறைகளில் மறைமுக தாக்கத்துக்கு உள்ளாகியுள்ளன. இச்சந்தர்ப்பம் நிறுவனங்களது சந்தைப்படுத்தல் நுட்பங்கள் விளம்பரப்படுத்தலின் முழுமையான மாற்றத்துக்கு வழிவகுத்துள்ளதுடன் அவ்வாறு செயற்பட்டால் மாத்திரமே நிறுவனம் ஒரு நிலையான வருமானத்தை உழைக்க கூடியதாக இருக்கும்.

விளம்பரப்படுத்தல்.

கோவிட் 19 தாக்கத்தால் நிறுவனங்கள் தனது விளம்பரப்படுத்தல் தந்திரோபாயங்களையும் சந்தைப்படுத்தல் தந்திரோபாயங்களையும் சமூக வலைத்தளங்களினூடாக டிஜிட்டல் தொழிநுட்பத்தை பயன்படுத்தி வினைத்திறனாக செய்ய வேண்டிய நிலைக்கு தள்ளப்பட்டுள்ளன.

சந்தைப்படுத்தல்

கோவிட் 19 தாக்கம் காரணமாக சந்தைப்படுத்தல் தந்திரோபாயங்களையும் இணையதலங்கள் ஊடாக அதாவது முகநூல் வாட்ஸ்அப் இன்ஸ்டோகிராம் போன்ற சமூக வலைத்தளங்களை பாவித்து மேற்கொள்ள வேண்டிய நிலை உருவாகியுள்ளது.

தெரிவுகளில் ஏற்பட்ட மாற்றங்கள்

கோவிட் 19 தாக்கம் காரணமாக நிறைய மக்களின் வாழ்வாதாரம் பாதிக்கப்பட்டுள்ளது. எனவே மக்கள் தனது அடிப்படை தேவைகளை பூர்த்தி செய்யக்கூடிய பொருட்களை மட்டுமே நுகர்கின்றனர். எனவே அநாவசிய பொருட்களை நுகரும் நோக்கத்தை மக்கள் குறைத்தனர் எனவே இந்த சூழ்நிலைக்கு ஏற்ற பொருட்கள் சேவைகளை உற்பத்தி செய்து விநியோகிக்கும் நிலைக்கும் நிறுவனங்கள் மாறியுள்ளன.

(04 புள்ளிகள்)

(மொத்தம் 10 புள்ளிகள்)

பகுதி B முடிவு

வினா 07 இற்கான பரிந்துரைக்கப்பட்ட விடைகள் :

அத்தியாயம் 02 பகுதி ஐஏ – தலைமைத்துவமும் ஊக்கப்படுத்தலும்

(a) GAG கம்பனிக்கு தலைமைத்துவ வகிபாகத்தின் முக்கியத்துவமானது ஏனென்றால்.

1. வணிகம் தனது நோக்கத்தை அடைந்துக்கொள்வதற்கு.

சரியான தலைமைத்துவமானது நிறுவனத்தின் ஊழியர்களை சரியான பாதையில் செல்ல ஊக்குவிக்கும். சரியான தலைவர் நிறுவனத்தின் நோக்கத்தை சரியாக புரிந்துக்கொண்டு அதனை எவ்வாறு அடையலாம் என மதிப்பீடு செய்தல் வேண்டும்.

2. சிறந்த குணவியல்புகள்

பாரிய குடிபான நிறுவனமான GAG யின் தலைவர்கள் அதன் ஊழியர்களிடத்தே சிறந்த குணவியல்புகளை கட்டியெழுப்ப நடவடிக்கை எடுத்தல் அவசியம். ஊழியர்கள் நல்லவை எவை என்பதை புரிந்து நடத்தல் வேண்டும் சிறந்த தலைவர்கள் நிறுவன இலக்கை அடையும் போது ஊழியர்களின் தேவைகளையும் அறிந்து செயற்படுவார்கள். பல்வேறு மாற்று முறைகளை அறிந்து தாக்கங்களின் போது அவற்றை செயற்படுத்துதல் வேண்டும். GAG நிறுவனமும் ஊழியர்களை ஊக்குவிக்க வேண்டும். பல்வேறு ஊக்குவிப்பு முறைகளையும் அது பின்பற்ற வேண்டும்.

3. நிறுவனத்தை பண்முகப்படுத்தலை தழுவுவதற்கு அறிவுறுத்தல் வேண்டும்.

சிறந்த தலைவர் ஒருவர் தனது குழுவை பண்முகப்படுத்தலை தழுவுவதற்கும். சிறந்த வழியில் கொண்டு நடாத்தவும் வழிகாட்ட வேண்டும். நிறுவன முகாமை பண்முகப்படுத்தலை மையமாகக் கொண்டு தனது முகாமை நடவடிக்கைகளை திட்டமிடுதல் அவசியம் GAG நிறுவன சுகாதார வழிகாட்டல்களுக்கு அமைவாக தனது கருமங்களை திட்டமிட்டு செயற்படுத்த வேண்டும்.

4. புதிய தந்திரோபாய முறைகளை தொடர்பு கொள்ள வேண்டும்

மாற்று தந்திரோபாய முறைகளை பயன்படுத்தி அசாதாரண சூழ்நிலைகளில் தனது நோக்கத்தை அடைந்துக் கொள்ள நிறுவனம் செயற்பட வேண்டும். நிறுவனம் ஒரு தடவையாவது மாற்று தந்திரோபாயத்தை அறிமுகப்படுத்த வேண்டும். தலைமைத்துவம் இது பற்றி ஊழியர்களுடன் தொடர்பு கொள்ள வேண்டும். G.A.G.Ltd பல்வேறு வேலைத்திட்டங்களையும் செயல் அமர்வுகளையும் அடிக்கடி ஒழுங்கமைத்து தனது ஊழியர்களை அறிவூட்டல் வேண்டும்.

5. தொடர்ச்சியான கல்விக்கு ஊக்குவித்தல்.

G.A.G லிமிட்டட் ஒரு கல்வியூட்டும் நிறுவனமாக மாறுதல் வேண்டும். இந்த G.A.G நிறுவனம் தொடர்ச்சியாக கருத்தரங்குகளையும் செயலமர்வுகளையும் அதன் ஊழியர்களுக்கு ஏற்பாடு செய்ய வேண்டும். எனவே தலைவர் தனது குழுக்களை தொடர்ச்சியான அறிவூட்டல்களுக்கு உள்வாங்கி அவர்களை இற்றைப்படுத்தல் வேண்டும்.

6. அவசியமான வளங்களும் உதவிகளும் கிடைத்தல்.

சிறந்த தலைவர் தனது ஊழியர்களின் சிறந்த வெளியீட்டை பெற அவர்களை அடிக்கடி வழிநடத்துவார். தகவல்களைப் பெற்ற தேவையான வளங்களை கிடைக்கச் செய்பவரே சிறந்த தலைவராவார்.

7. ஊழியர்களின் நடத்தையில் மாற்றத்தை ஏற்படுத்தல்.

பு.யு.பு நிறுவனத்தின் இலக்குகளை அடைந்துக்கொள்வதற்காக தலைவர் ஊழியர்களை ஊக்குவித்து செயற்பட வேண்டும்.

8. அவசியமான மாற்றங்களை உருவாக்குவதற்கு வழிவகுத்தல்.

கோவிட் 19 அசாதாரண சூழ்நிலை காரணமாக நிறுவனத்தில் பல்வேறு மாற்றங்களை கொண்டு வருதல் அவசியமாக்கப்பட்டுள்ளது. மாறும் சூழ்நிலையில் நிறுவனச் சூழலில் பல்வேறு மாற்றங்களை அறிமுகம் செய்ய தலைவர் கடமை கொண்டுள்ளார்.

9. ஒன்றுப்பட்ட செயற்பாட்டுக்கு வழிவகுத்தல்.

தனித்துவமான குழ்ச்செயற்பாட்டை மேம்படுத்த தலைமைத்துவம் அவசியப்படுவதோடு அதன் தலைவர் தனது குழுவை அறிவுட்டி ஊக்கப்படுத்த வேண்டும்.

10. ஊழியர்கள் காட்டாயம் ஊக்குவிக்கப்படல் வேண்டும்.

தலைவரின் முக்கிய வகிபாகமாக அதன் குழுவினருடன் கலந்துரையாடியும் குழு செயற்பாட்டாலும் பொருத்தமான ஊக்குவிப்பு முறையாலும் ஊக்கப்படுத்தல் வேண்டும்.

(08 புள்ளிகள்)

(b)

1. உற்பத்தித் திறனை அதிகரித்தல்.

ஊக்குவிப்பு செயன்முறை ஊழியரின் உற்பத்தித்திறனை அதிகரிக்கும். ஊக்குவிப்பு ஊழியர்களின் தேவைகளை பூர்த்தி செய்வதுடன் அவர்கள் முழுமையான பங்களிப்பையும் வழங்குவார்கள். ஊக்குவிக்கப்பட்ட ஊழியர்கள் நிறுவன வெற்றிக்கு பெருமளவில் பங்களிப்பு செய்வார்கள். ஊக்கமளிக்கப்பட்ட ஊழியர்கள் நிறுவனத்தின் வெற்றிக்கு பெருமளவில் தனது பங்களிப்பை வழங்குவார்கள்.

2. நிறுவன வினைத்திறனை நிரூபித்தல்

ஊழியரின் மாறுகின்ற மனப்பாங்கை மாற்றுகின்ற திறன் கொண்டதே ஊக்குவிப்பு செயற்பாடு. பலவிதமான மனப்பாங்கை சிறப்பாக்குவதே ஊழிய ஊக்குவிப்பாகும். சிறந்த மனப்பாங்கு நிறுவனத்தின் வெற்றியை அதிகரித்துக்கொள்ள பெரிதும் பங்களிப்பு செய்கிறது.

3. விசுவாசமான வேலைத்தளம் ஒன்றை உறுதி செய்தல்.

சிறந்த ஊக்குவிக்கப்பட்ட வேலைத்தளமே விசுவாசமான வேலைத்தளமாகும்.. ஊக்கப்படுத்திய ஊழியர்கள் பெருமளவிலான அர்ப்பணிப்பையும் பங்களிப்பையும் நிறுவன இலக்கை அடைவதற்கு வழங்குவார்கள். ஊக்குவிப்பு ஊழிய புரள்வை குறைவடையச் செய்வதுடன் புதிய ஊழிய வருகையையும் உறுதிப்படுத்தும். ஊக்குவிப்பு ஊழிய வருகையை அதிகரிப்பதோடு ஊழிய புரள்வையும் குறைக்கும்.

4. எதிர்வினையான வேலைத்தளம் ஒன்றை உறுதிப்படுத்தல்.

மாறுகின்ற வணிக சூழலுக்கு அமைய நிறுவனத்தை ஒத்து செல்ல நடவடிக்கை எடுத்தல் அவசியம் சூழலுக்கு ஏற்றவாறு நிறுவனத்தின் செயற்பாடுகளை இசைவாக்கம் செய்ய நிறுவனத்தின் ஊழியர்களது அர்ப்பணிப்பும் நம்பிக்கையும் உயர்ந்த மட்டத்தில் அவசியப்படும். முகாமையாளர்கள் ஊழியர்களை உச்ச அளவில் ஊக்கப்படுத்தி நிறுவன செயற்பாடுகளை வெற்றிகரமாக மேற்கொள்ள நடவடிக்கை எடுத்தல் வேண்டும்.

5. சரியான வழிக்காட்டல்களை வழங்கல்.

ஊக்கப்படுத்தலில் வழிகாட்டலும் ஒரு முக்கியமான முகாமைத்துவ கருமங்களில் ஒன்றாகும். திட்டமிடலுக்கு அமைவாக ஊழியர்களை கருமங்களில் ஈடுபடுத்தவே வழிகாட்டல்கள் ஆகும். இதனூடாக ஊழியர்கள் அதிக அக்கறையுடனும் அர்ப்பணிப்புடனும் கருமங்களில் ஈடுபடுவார்கள்.

(06 புள்ளிகள்)

(c)

அத்தியாயம் 04 - சந்தைப்படுத்தல் முகாமைத்துவம்

- தொலைக்காட்சி மற்றும் வானொலியில் விளம்பரப்படுத்தல்.
- நிகழ்நிலை கொள்வனவு நிறுனத்தின் அல்லது பொதுவான வெப்தளங்களை பயன்படுத்தி மேற்கொள்ளல்.
- கையடக்க தொலைப்பேசி செயலி.
- நிகழ் நிலை விநியோகம் வழங்குநரின் விற்பனைக்கு அமைவாக.
- தனிப்பட்ட விற்பனை.
- நிகழ்நிலை நேரடி சந்தைப்படுத்தல்.
- அன்பளிப்புக்களையும் நன்கொடைகளையும் கோவிட் 19 தடுத்தல் செயற்திட்டங்களுக்கு வழங்கல்.
- மக்கள் உறவுமுறை (சமூக வளைத்தலங்கள் மற்றும் நிறுவன தனிப்பட்ட நிகழ் நிலை ஊடாக)

(04 புள்ளிகள்)

(d)

அத்தியாயம் 05 - மனிதவள முகாமைத்துவம்

- நேர் மற்றும் நேரில் நிறுவன விபத்து கிரயங்களை அல்லது தொழில் ரீதியான நோய்களுக்கான கிரயங்களான வைத்திய கட்டணம், வைத்தியசாலை செலவுகள், காப்புறுதிக் கிரயம் ,உற்பத்தி திறன் குறைவடைதல் , புதிய ஊழியரை அறிமுகப்படுத்த பயிற்சி செலவு, நட்டஈட்டு வழங்கல் கிரயம் என்பவற்றை குறைத்தல்.
- விபத்து குறைந்த ஆபத்து அற்ற வேலைத்தளமாக ஊக்குவிக்கப்பட்ட ஊழியபடையை உருவாக்கல்.
- நிறுவனத்தின் உற்பத்தி திறனை அதிகரிக்க கோவிட் 19 அசாதாரண நிலையில் சுகாதாரமான ஆரோக்கியமான முறைகளை ஊழிய மத்தியில் ஏற்படுத்தல்.
- கோவிட் அசாதாரண சூழ்நிலைக்கு பிறகு சிறந்த சுகாதார பழக்கவழக்கங்களை ஊழியருக்கு கடைப்பிடிக்கச் செய்தல்.
- ஊழியருக்கு சிறந்த வேலைச் செய்யக்கூடிய சூழலை உருவாக்கலும் மீண்டும் மீண்டும் விபத்துக்கள் ஏற்படக்கூடிய நிலையை தவிர்த்தலும்.
- நிறுவன வேலைச்சூழலின் சிறந்த பிரதிபலிப்பு ஒன்று ஏற்படுத்தி தொழிலாளர் பாதிப்பு நடவடிக்கைகளை அகற்றுவதற்கான நிலைமைகளை உருவாக்கல்.

- நிறுவனத்தில் சுகாதார மற்றும் பாதுகாப்பு முகாமைத்துவம் தரமாக இருக்கும்போது ஊழிய புரள்வு, வருகை தராமையைக் குறைக்கலாம்.

(04 புள்ளிகள்)

(e)

அத்தியாயம் 07 - தந்திரோபாய முகாமைத்துவம்.

- போட்டி ரீதியான அனுசூலத்தை அதிகரிக்கலாம்.
- எவ்வாறு நிதி ரீதியான செயற்பாடுகளை அதிகரிக்கலாம் என்பதை விபரிக்க.
- சூழலில் உள்ள அபாய நிலையை எதிர்கொள்ளவும் மாற்றங்களுக்கு அமைய நிறுவனம் செயற்படவும்
- சிறந்த வழிநடத்தைக்கு.
- வினைத்திறனாக வளங்களை பாவிக்க.
- அபாயங்களை குறைக்க.
- ஊழிய ஊக்குவிப்பை அதிகரிக்க.
- நீண்ட கால நோக்கங்களை அடைந்து கொள்ள.
- பல்வேறுபட்ட பழ பான வகைகள் அல்லது அபிவிருத்தி செய்யப்பட்டவைகளை பெறல்.
- கோரோனா 19 அசாதாரண சூழ்நிலைக்கு பிறகு புதிய சந்தை வாய்ப்புக்களை நோக்கி செல்லுதல்.
- புதிய வாடிக்கையாளர்களை பெறவும் உள்ள வாடிக்கையாளர்களை தக்க வைத்துக் கொள்ளவும்.
- மாறுகின்ற சூழலுக்கேற்ற உச்ச பயனை வளங்களிலிருந்து பெற்றுக் கொள்ளலாம்.

(03 புள்ளிகள்)

(மொத்தம் 25 புள்ளிகள்)



பகுதி C முடிவு

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.



© 2021 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)