



இலங்கை கணக்கீட்டு தொழில்நுட்பவியலாளர்கள் கழகம்

மட்டம் II பரீட்சை – ஜூலை 2023

(Level II Examination - July 2023)

பரிந்துரைக்கப்பட்ட விடைகள்

(204) வணிக முகாமைத்துவம் (BMA)

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

கல்வி மற்றும் பயிற்சி பிரிவின் வெளியீடு

இலங்கை கணக்கீட்டு தொழிநுட்பவியலாளர்கள் கழகம்

மட்டம் II பரீட்சை – ஜூலை 2023

(204) வணிக முகாமைத்துவம்

பரிந்துரைக்கப்பட்ட விடைகள்

(மொத்தம் 25 புள்ளிகள்)

பகுதி - A

வினா 01 இற்கான பரிந்துரைக்கப்பட்ட விடைகள் :

1.1 (3)

1.2 (4)

1.3 (4)

1.4 (1)

1.5 (1)

1.6 படிநிலை

1.7 தொழினுட்பத் திறன்கள்

1.8 திட்டமிடல்

1.9 சந்தைப்படுத்தல்

1.10 நிலைமாறல் மாற்றம்

aat
SRI LANKA

(02 புள்ளி வீதம், 10 புள்ளிகள்)

(01 புள்ளி வீதம் 05 புள்ளிகள்)

1.11 பண்டக்குறி என்பது எளிதாகத் தொடர்பாடலை மேற்கொள்ளவும் பொதுவாக சந்தைப்படுத்தவும் வசதியளிக்கும் வகையில் ஏனைய உற்பத்திகள், சேவைகள் அல்லது எண்ணக்கருக்களிலிருந்து வேறுபடுத்தப்பட்ட ஒரு பொருள், சேவை அல்லது எண்ணக்கருவாகும்.

அல்லது

ஒரு பண்டக்குறி என்பது ஒரு விற்பனையாளரின் பொருள் அல்லது சேவையை ஏனைய விற்பனையாளர்களிடமிருந்து வேறுபடுத்தி அடையாளம் காட்டும் பெயர், சொல், வடிவமைப்பு, குறியீடு அல்லது அம்சமாகும்.

(02 புள்ளிகள்)

1.12

- 1 விஞ்ஞானமுறை நுட்பங்கள்
- 2 வேலை விரிவாக்கம்
- 3 வேலை செறிவூட்டல்
- 4 வேலை சுழற்சி
- 5 தொழில்சார் நுட்பம்
- 6 குழு நுட்பம்



(02 புள்ளிகள்)

1.13

1. ஒருங்கிணைப்பு
2. தொழிற்பாடுகள்
3. கொள்வனவு
4. விநியோகம்
5. புதுமை
6. செயற்திறன் அளவீடு
7. சீரமைப்பு
8. தொழிநுட்பம்
9. ஒருங்கிணைப்பு

(02 புள்ளிகள்)

1.14

1. கண்காணிப்பாளர்
2. தகவல் பரப்புபவர்
3. பேச்சாளர்

(02 புள்ளிகள்)

1.15

1. சந்தைப்படுத்தல் முகாமை என்பது “இலக்கு சந்தைகளைத் தெரிவு செய்து, உயர்ந்த வாடிக்கையாளர் பெறுமதியை உருவாக்குதல், வழங்குதல் மற்றும் தொடர்பாடல் செய்வதன் மூலம் வாடிக்கையாளர்களைப் பெற்றுக்கொண்டு, தக்கவைத்து மற்றும் வளர்ச்சியடையச் செய்யும் ஒரு கலை மற்றும் விஞ்ஞானம் ஆகும்”.
2. சந்தைப்படுத்தல் முகாமை என்பது தனிநபர் மற்றும் நிறுவன நோக்கங்களை உருவாக்குவதற்கு, பரிமாறிக் கொள்வதற்கு, மற்றும் திருப்தி செய்வதற்காக, எண்ணக்கருவாக்கத்தைத் திட்டமிடல் மற்றும் நிறைவேற்றல், விலையிடல், மேம்படுத்தல், மற்றும் பொருட்கள், சேவைகள் மற்றும் எண்ணங்களைப் பரப்பும் செயன்முறையாகும்.
3. சந்தைப்படுத்தல் முகாமை என்பது சந்தை ஆராய்ச்சி, இலக்கு சந்தைகள் மற்றும் வாடிக்கையாளர் மதிப்பு ஆகியவற்றின் அடிப்படையில் சந்தைப்படுத்தல் தந்திரோபாயங்களைத் திட்டமிட்டு நிறைவேற்றும் செயன்முறையாகும்.

(02 புள்ளிகள்)

(மொத்தம் 25 புள்ளிகள்)



பிரிவு A இன் முடிவு

வினா 02 இற்கான பரிந்துரைக்கப்பட்ட விடைகள்::

அலகு 02 – முகாமைத்துவ செயல்முறையின் தொழிற்பாடுகள் - பகுதி IV தலைமைத்துவம் மற்றும் ஊக்கப்படுத்தல்

(a) ஆபிரகாம் மாஸ்லோ அறிமுகப்படுத்திய தேவைகளின் படிநிலை

மாஸ்லோவின் தேவைகளின் படிநிலையானது மனித நடத்தைக்கான ஊக்கங்களைப் புரிந்துகொள்வதற்கான ஒரு மாதிரியாகும். இது ஒரு கூம்பக வடிவில், ஒவ்வொரு மட்டமும் வெவ்வேறு மனிதத் தேவைகளைக் குறிக்கும் வகையில், வெவ்வேறு ஊக்கங்களை வரைபடமாக்குகிறது. இது பௌதீகத் தேவைகள், பாதுகாப்புத் தேவைகள், அன்பு மற்றும் சமூகத் தேவைகள், கௌரவத் தேவைகள் மற்றும் சுய அடைவுத் தேவைகள் ஆகியவற்றை உள்ளடக்கும்.

பௌதீகத் தேவைகள்	மனித வாழ்வாதாரத்தை திருப்தி செய்வதற்கான அடிப்படையாக இயற்கையாகவே மனிதர்களுக்குள் எழுத்தக்க தேவைகள்.	உ-ம்: பசி, தாகம், உறைவிடம், பாலியல் மற்றும் பிற உடல்சார் தேவைகள்
பாதுகாப்புத் தேவைகள்	மனிதனின் உடல் மற்றும் உள ஆரோக்கியத்திற்குத் தீங்கு விளைவிக்கும் காரணிகளிலிருந்து பாதுகாப்புப் பெறும் தேவைகள்	உ-ம்: தனிப்பட்ட பாதுகாப்பு, CCTV கேமரா முறைமைகள், வேலைவாய்ப்பு, பணியிட பாதுகாப்பு
அன்பு மற்றும் சொந்தம்/ சமூகத் தேவைகள் -	பல மக்கள் தங்கள் அங்கீகாரம், உணர்வு மற்றும் வாழ்க்கை முறைகளைப் பகிரந்து கொள்ளும் சமூகத்தின் உறுப்பினர்களாக உணரும் தேவைகள்.	உ-ம்: பாசம், உறவுமுறை உணர்வு, நட்புக்களை ஏற்றுக்கொள்ளுதல் உட்பட மற்றவர்களுடனான உறவு
கௌரவத் தேவைகள்	அவர்கள் யார், அவர்கள் என்ன செய்கிறார்கள் மற்றும் அவர்களின் நிபுணத்துவங்கள் ஆகியவற்றின் அடிப்படையில் மற்றவர்களிடமிருந்து தனித்துவத்தைக் கொண்டிருக்கும் தேவை.	உ-ம்: சுயமரியாதை, சுயாதீனம் மற்றும் அடைவு மற்றும் அந்தஸ்து, அங்கீகாரம் மற்றும் கவனம் போன்ற வெளிப்புற காரணிகள்
சுய அடைவுத் தேவைகள்	திருப்திமிக்க வாழ்க்கை முறை, நீண்ட கால இலக்குகள் மற்றும் வாழ்நாள் இலட்சியங்களை அடைதல் போன்ற தனிப்பட்டவர்களின் நீண்டகால அபிலாசைகளை நிறைவேற்றுதல் தொடர்பான தேவைகள்	உ-ம்: தொடர்ச்சியான தனிநபர் விருத்தி அல்லது வளர்ச்சி, ஒருவரின் முழுமையான இயலுமையை அடைதல் மற்றும் சுய நிறைவு ஆகியவற்றை உள்ளடக்கிய ஒருவரால் அடையத்தக்கவை மீதான உந்துதல்.

(b)

கீழுள்ளவற்றில் ஏதேனும் இரண்டு காரணங்களை விளக்குதல், முழுமையான புள்ளிகளைப் பெற வழிவகுக்கும்.

உற்பத்தித்திறனை அதிகரித்தல்

ஊக்குவித்தலானது, ஒரு செயன்முறை என்றவகையில், ஊழியர்களின் உற்பத்தித்திறனை அதிகரிக்கும். ஊக்குவித்தல் ஊழியர்களின் தேவைகளை பூர்த்தி செய்வதன் ஊடாக நிறுவனத்தில் ஊழியர்கள் அவர்களின் முழுத் திறமைகளை பயன்படுத்தி சிறந்த முறையில் பணியாற்றுவதற்கான ஊக்கத்தை வழங்கும். ஊக்குவிக்கப்பட்ட ஊழியர்கள் ஏனைய ஊக்கமிழ்ந்த ஊழியர்களை விட நிறுவனத்தின் சிறப்பான வளர்ச்சிக்காக அதிக முயற்சியினை மேற்கொள்பவராகக் காணப்படுவார்.

விசுவாசம்மிக்க ஊழியர்கள் இருப்பதை உறுதிப்படுத்துதல்

நன்கு ஊக்கப்படுத்தப்பட்ட ஊழியப்படை நிறுவனத்தின் விசுவாசமான ஊழியப்படையாகும். ஊக்கப்படுத்தப்பட்ட ஊழியர்கள் நிறுவனத்தின் நோக்கங்கள் இலக்குகளை அடைவதற்கு அதிகூடிய அர்ப்பணிப்பு மற்றும் தார்மீகத்தை வழங்குபவராக காணப்படுவர். ஆகவே, ஊக்கப்படுத்தல் ஊழியர் புரள்வு மற்றும் வரவின்மை ஆகியவற்றைக் குறைப்பதுடன், புதிய ஊழியர்களுக்கான தொடர்ச்சியான பணி அறிமுகத்துக்கான தேவையினையும் குறைக்கிறது.

நிறுவன வினைத்திறனை உறுதிசெய்தல்

நிறுவனத்தில் உள்ள ஊழியர்களின் நடத்தையை மாற்றுவதில் ஊக்குவித்தல் முக்கிய பங்கு வகிக்கிறது. ஊக்குவித்தல் மூலம் ஊழியர்களின் வேறுபாடற்ற நடத்தைகள் மிகவும் வினைத்திறனான முறையில் வெளிப்படுத்தப்படுகின்றன. அத்தகைய சாதகமான நடத்தைகள் காணப்படுவது நிறுவனம் வெற்றிகரமாக இயங்க அனுமதிக்கிறது.

துலங்கல்மிக்க ஊழியர்கள் காணப்படுவதை உறுதிசெய்தல்

எந்த ஒரு வெற்றிகரமான வணிகத்திற்கும், மாறிவரும் வணிகச் சூழல்களுக்கு ஏற்றவாறு இசைந்துசெல்லுதல் ஒரு முக்கிய அம்சமாகும். இலகுவாகத் துலங்கலளிக்கவும் தடங்கலற்ற தொழிற்பாட்டைத் தொடரவும் ஒரு நிறுவனத்திற்கு அதன் ஊழியர்களின் விரிவான விசுவாசமும் அர்ப்பணிப்பும் அவசியமாகும். இதன் மூலம் நிறுவனம் மேற்கொள்ள விரும்பும் மாற்றங்கள் தொடர்பில் ஊழியர்களிடமிருந்தான எதிர்ப்பைக் குறைக்கிறது. இந்த விளைவு, மாறிவரும் தேவைகளுக்கு ஏற்ப வினைத்திறனாக இருக்க நிறுவனத்திற்கு உதவுகிறது.

வழிநடாத்துதலை எளிதாக்குதல்

வழிநடாத்துதல் என்பது ஒரு முக்கிய முகாமைச் செயற்பாடாக இருப்பதுடன், ஏற்கனவே குறிப்பிட்டுள்ளபடி ஊக்கப்படுத்தல் என்பது வழிநடாத்துதலின் முக்கிய பகுதியாகும். வழிநடாத்துதல் என்பது வரையப்பட்ட திட்டத்தின் படி இயக்குதல் அல்லது நடவடிக்கையினை ஆரம்பித்தல் ஆகியவற்றை உள்ளடக்கிய ஒரு செயன்முறையாகும். அது ஊழியர்கள் அர்ப்பணிப்பு மற்றும் விசுவாசத்துடன் உண்மையாக பணியாற்றுவதைத் தேவைப்படுத்தும். முகாமையாளர் தீர்மானிக்கும் திசையில் ஊழியர்கள் செயற்படும்போது மாத்திரமே

வழிநடாத்தல் செயன்முறை சாத்தியமாவதுடன், இதற்கு ஊக்குவிக்கப்பட்ட ஊழியப்படை அவசியமாகும்.

(04 புள்ளிகள்)

(மொத்தம் 10 புள்ளிகள்)

வினா 03 இற்கான பரிந்துரைக்கப்பட்ட விடைகள்:

அலகு 02 – முகாமைத்துவ செயற்பாட்டின் தொழிற்பாடுகள் - பகுதி I தீர்மானமெடுத்தல்
அலகு 02 – முகாமைத்துவ செயற்பாட்டின் தொழிற்பாடுகள் - பகுதி IV தலைமைத்துவம் மற்றும் ஊக்கப்படுத்தல்

(a)

கீழே உள்ள தடைகளில் ஏதேனும் இரண்டைக் குறிப்பிடுதல் முழுமையான புள்ளிகளைப் பெற்றுக்கொள்ள அனுமதிக்கும்

- i. போதியதல்லாத தகவல், தரவு மற்றும் அறிவு.
- ii. நிச்சயமற்ற சூழல்
- iii. தீர்மானம் மேற்கொள்பவரின் வரையறுக்கப்பட்ட இயலுமை
- iv. தீர்மானம் மேற்கொள்ளலான தனிப்பட்ட தடைகள்
- v. தீர்மானம் முழுமையான சுயாதீனம் மிக்கதாக இருக்க முடியாது
- vi. பிணைக்கப்பட்ட நியாயத்தன்மை
- vii. திருப்திப்படுத்தல்
- viii. ஆதாரபூர்வக் கொள்கை
- ix. ஹலோ விளைவு
- x. ஒரேவகையான மீண்டெழும் விடயங்கள்

(04 புள்ளிகள்)

(b)

கீழுள்ள காரணிகளில் ஏதேனும் ஒன்றை விளக்கினால் முழுமையான புள்ளிகள் வழங்கப்படலாம்.

ஏனையவர்களை ஊக்குவித்தல் மற்றும் தூண்டுதல்

தலைவர்கள் எதிர்காலத்தைப் பற்றிய ஒரு தூரநோக்கை உருவாக்கி, அதை அடைய ஊழியர்களை ஊக்குவிப்பர். தலைவர்கள் அணியின் உறுப்பினர்களுக்கு உதவக்கூடியவர்களாக இருப்பர்.

உயர் நாணயத்தன்மை மற்றும் நேர்மையை வெளிக்காட்டல்

தலைவர்கள் நேர்மையாகவும், வெளிப்படைத்தன்மையுள்ளவர்களாகவும் இருப்பதுடன், உயர்வான நாணயத்தன்மையினைக் கொண்டிருப்பர். உண்மையாக இருப்பது தலைவருக்கு பல பிரச்சனைகளையும் அழுத்தங்களையும் கொண்டு வரலாம். சில சூழ்நிலைகளில், தலைவர் தன்னை மற்றவர்களுக்கு முன்மாதிரியாகக் காட்டத்தக்கதாக இருப்பார்.

பிரச்சினைகளைப் பகுப்பாய்வு செய்து தீர்த்தல்

விரிவான பகுப்பாய்வு மற்றும் பிரச்சினை தீர்க்கும் திறன்கள் தலைவரின் இன்றியமையாத பகுதியாகும். பெரும்பாலான நேரங்களில் தலைவர்கள் தனித்துவமான பிரச்சனைகளை எதிர்கொள்வதுடன், அதன் காரணமாக அவர்கள் புதிய வகையான தீர்வுகளைக் கண்டுபிடிக்க வேண்டியிருக்கும். அவற்றை வெற்றிகரமாகத் தீர்ப்பவர்களே தலைவர்களாக வருகின்றனர்.

பெறுபேறுகளை நோக்கி வழிநடாத்தல்.

ஒரு தலைவர் எப்போதுமே பெறுபேற்றின் மீது கவனத்தைக் கொண்டவராவார். அவர்களின் கவனம் இறுதிப் பெறுபேற்றின்மீதே இருப்பதால், அவற்றை அடைவதற்கான புதிய வழிமுறைகளைக் கண்டறிந்து, ஊழியர்களை சுதந்திரமாக வேலை செய்ய ஊக்குவிக்கக்கூடும். இறுதிப் பெறுபேறு அணியின் வெற்றியாகக் காணப்படும்.

சக்தி வாய்ந்த மற்றும் வளமான தொடர்பாடல்

திறன்களின் மற்றொரு முக்கியமான தொகுப்பு தொடர்பாடல் ஆகும். ஒரு தலைவர் சரியான செய்தியை சரியான முறையில் தொடர்பாடல் செய்யத்தக்கவராக இருத்தல் வேண்டும். இது பொதுப் பேச்சாற்றல், வணிக எழுத்தாற்றல், மேடையைக் கையாளுதல் மற்றும் பார்வையாளர்களைக் கையாளுதல், சமூக ஊடகங்களை பயனுறுதிமிக்கவகையில் பயன்படுத்துதல் போன்றவற்றை உள்ளடக்கும்.

உறவுகளை உருவாக்குங்கள்

ஒரு தலைவர் புதிய நபர்களைச் சந்திப்பதிலும், நேருக்கு நேர் மற்றும் நிகழ்நிலையில் உறவுமுறைகளை வளர்ப்பதில் முனைப்புடன் காணப்படுவார். தலைவர்கள் எப்போதும் புதிய உறவுமுறைகள் மூலம் தங்கள் எல்லையை விரிவுபடுத்துகிறார்கள். இது கலாச்சார, நெறிமுறை மற்றும் உலகளாவிய வேறுபாடுகளை ஏற்றுக்கொண்டு புரிந்துகொள்வதுடன் மக்கள் மத்தியில் நம்பிக்கையை உருவாக்குவதையும் தேவைப்படுத்துதல்.

தொழிற் திறன் அல்லது தொழில்சார் நிபுணத்துவத்தைக் காட்டுதல்

ஒரு தலைவர் தனது தொழில்சார் அம்சங்களில் சிறந்த திறமையைக் கொண்டிருக்க வேண்டும். ஒரு நல்ல தலைவர் அறிவுடையவராக இருப்பதோடு மற்றும் விடயங்களை எவ்வாறு சிறந்த முறையில் செயலாக்க முடியும் என்பது குறித்த தொழிற் திறன் அறிவைப் புரிந்துகொள்வார். நவீன தலைவரின் திறன் தேவைப்பாடுகள் தொழிநுட்ப அம்சத்தை உள்ளடக்கியிருக்கும்.

தந்திரோபாய முன்னோக்கங்களை வெளிப்படுத்துதல்

தலைவர்களின் பார்வை தொலைநோக்கானதாக இருக்கும். தலைவர்களின் ஒவ்வொரு தீர்மானம் மற்றும் நடவடிக்கை நீண்டகால நோக்குடையதாகும். குறுகிய காலத்தில் தியாகங்களை மேற்கொண்டாலும், நீண்டகாலத்தில் பெறுபேற்றைப் பெறுவதே அவர்களின் கவனமாக இருக்கும். ஒரு தலைவரின் தந்திரோபாயக் கவனம் அணியினைப் பலப்படுத்துதல் மற்றும் இலக்குகளை நிறைவேற்றுவதன் மீது காணப்படும்.

ஏனையவர்களை விருத்தி செய்தல்

தலைவர்கள் அவர்களுக்காக வேலை செய்வதில்லை, ஆனால் அவர்களின் கவனம் அவர்களின் அணியின் மீதே காணப்படும். ஒரு நல்ல தலைவர் தனது குழுவை சிறப்பாகச் செயல்படவும் அவர்களின் தனிப்பட்ட மற்றும் வணிக இலக்குகளில் சிறந்து விளங்கவும் பாதையை உருவாக்குகிறார். மேலும் அவரது முயற்சியால் பெறப்பட்ட வெற்றிகள் அணியுடன் பகிர்ந்து கொள்ளப்படும்.

புதுமைபுரிதல்

புதுமைபுரியும் இயலுமை ஒவ்வொரு தலைவருக்கும் ஒரு முக்கிய திறனாகும். தலைவர் ஒரு புதிய கண்ணோட்டத்தில் சிந்தித்து, புதிய வகையிலான சாத்தியக்கூறுகளைக் கண்டுபிடிப்பார். அவர் தன்னை ஒரு முன்மாதிரியாக வைத்துக் கொண்டு, தனது குழுவை புதுமைக்காக ஊக்குவிப்பார். ஒரு தலைவர் மாற்றம் மற்றும் புத்தாக்கத்துக்கான முன்னோடியாக இருந்து, தனது அணியில் பயணம் செய்வதன் மூலம் புதிய வழிகளைக் காட்டுவார்.

(06 புள்ளிகள்)

(மொத்தம் 10 புள்ளிகள்)

வினா 04 இற்கான பரிந்துரைக்கப்பட்ட விடைகள் :

அலகு 02 பகுதி III - நிறுவனக் கட்டமைப்பு மற்றும் வடிவமைப்பு

அலகு 03 - தொழிற்பாட்டு முகாமைத்துவம்

(a)

பின்வருவனவற்றில் ஏதேனும் மூன்றைக் குறிப்பிடுவதன் மூலம் முழுமையான புள்ளிகளைப் பெற்றுக்கொள்ள முடியும்.

- i. தந்திரோபாயம்
- ii. சுற்றுச்சூழல்
- iii. நிறுவனத்தின் பருமன்
- iv. நிறுவனத்தின் வயது
- v. தொழிநுட்பம்
- vi. கடந்த கால அனுபவம்
- vii. உரிமைக் கட்டமைப்பு

(03 புள்ளிகள்)

(b)

- i. வழங்கல் சங்கிலி முகாமை - உணவு மற்றும் பொருட்களின் இருப்பு மட்டங்களைக் கண்காணித்து மூலப்பொருட்களுக்கான (உணவு மற்றும் பொருட்கள்) கட்டளையை மேற்கொள்ளல்
- ii. இயலாமைத் திட்டமிடல் - பருவகாலங்கள் / பருவகாலமல்லாத காலப்பகுதிகளில் தேவைப்படும் ஊழியத்தை (ஹோட்டல் ஊழியர்களின் எண்ணிக்கை) தீர்மானித்தல், ஹோட்டலில் அறை கொள்ளளவை தீர்மானித்தல்

- iii. தளவமைப்பு திட்டமிடல் - ஒரு சிறப்பு நிகழ்வுக்காக ஹோட்டல் அமைப்பைத் திட்டமிடுதல், வெவ்வேறு தொகுப்புகளின் அடிப்படையில் அறை அமைப்பைத் தீர்மானித்தல்
- iv. தர முகாமை - ஹோட்டலின் உணவுகள், ஹோட்டல் ஊழியர்களின் சேவைத் தரம் ஆகியவற்றின் தரத்தை உறுதி செய்தல்

(04 புள்ளிகள்)

(c)

கீழே உள்ளவற்றில் மூன்று நன்மைகளைக் குறிப்பிடுவது முழுமையான புள்ளிகளைப் பெற்றுக்கொள்ள வழிவகுக்கும்.

- i. உறுதிப்படுத்தலில் மனிதத் தலையீட்டை அகற்றுவதன் மூலம் துல்லியத்தை மேம்படுத்தல்
- ii. நீக்குதல், மூன்றாம் தரப்பு உறுதிப்படுத்தல் மூலம் கிரயக் குறைப்பு
- iii. கொடுக்கல்வாங்கல்கள் பாதுகாப்பானவை, தனிப்பட்டவை மற்றும் வினைத்திறனானவை
- iv. அதிகாரப் பரவலாக்கம் அதைச் சிதைப்பதை கடினமாக்குகிறது
- v. வெளிப்படையான தொழிநுட்பம்
- vi. நம்பிக்கை மற்றும் பாதுகாப்பை அதிகரித்தல்.
- vii. வேகத்தை அதிகரித்தல்.

(03 புள்ளிகள்)
(மொத்தம் 10 புள்ளிகள்)

வினா 05 இற்கான பரிந்துரைக்கப்பட்ட விடைகள் :

அலகு 02 பகுதி V - நிறுவனம்சார் தொடர்பாடல்
அலகு 05 - மனிதவள முகாமைத்துவம்
அலகு 02 பகுதி VI - நிறுவனம்சார் கட்டுப்படுத்தல்

(a)

கீழே உள்ள நோக்கங்களில் ஏதேனும் இரண்டைக் குறிப்பிடுவது முழுமையான புள்ளிகளைப் பெற்றுக்கொள்ள அனுமதிக்கும்

- i. அறிவுறுத்தல்கள் மற்றும் கட்டளைகளை வழங்குதல்
- ii. கல்வி மற்றும் பயிற்சி வழங்குதல்
- iii. ஊக்குவித்தல்
- iv. தார்மீகப்பண்பை உயர்த்துதல்
- v. அறிவுரை
- vi. ஆலோசனை
- vii. எச்சரிக்கை
- viii. பாராட்டு

(02 புள்ளிகள்)

(b)

1. செயற்திறன் மதிப்பீட்டு நோக்கங்களை நிறுவுதல்

நிறுவனங்கள் முதலில் செயற்திறன் மதிப்பீட்டு செயன்முறையைக் கொண்டிருப்பதற்கான நோக்கத்தை நிறுவ வேண்டும். செயற்திறன் மதிப்பீட்டின் முதன்மை நோக்கங்கள் தற்போதைய வேலை கடமைகள், மதிப்பாய்வு செய்வதற்கான அமைப்பு, வேலை தொடர்பான செயற்திறன் எதிர்பார்ப்புகளை உருவாக்குதல், செயற்திறன் பெறுபேறுகளை அளவிடுதல் மற்றும் செயற்திறனைத் தக்கவைக்க அல்லது மேம்படுத்தும் நோக்கில் தனிப்பட்ட வளர்ச்சியை அடையாளம் காணுதல் ஆகியன தொடர்பில் ஒரு சீரானதன்மையான முறைமையினை வழங்குவதாக இருக்கலாம்.

2. செயற்திறன் மதிப்பீடு தொடர்பான கொள்கைத் தீர்மானங்களை உருவாக்குதல்

அனைவருக்கும் தெளிவான ஒரு ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்ட நடைமுறையாக இருக்கத்தக்க வகையில் செயற்திறன் மதிப்பீட்டு முறைமைக்கு முறைசார்ந்த கொள்கை வரைவு உருவாக்கப்பட வேண்டும். கொள்கை முடிவுகள் பின்வரும் பகுதிகளில் உருவாக்கப்பட வேண்டும்:

- மதிப்பீடு செய்யப்படவுள்ளவர்கள் யார்?
- யார் மதிப்பீட்டை மேற்கொள்வார்?
- மதிப்பீட்டின் காலப்பகுதி
- மதிப்பீட்டின் மீடறன்

3. செயற்திறன் மதிப்பீட்டு அளவுகோல் மற்றும் நியமங்களைத் தீர்மானித்தல்

ஊழியர்களை மதிப்பிடுவதற்கான வழிகாட்டுதல்கள் தீர்மானிக்கப்பட வேண்டும். அது நட்சத்திர அடையாளங்களை அல்லது புள்ளிகளை வழங்குவதாக இருக்கலாம். செயற்திறனை அளவிடுவதற்கு அளவுகோல்கள் உருவாக்கப்படலாம். மேலும் செயற்திறன் அளவுகோல்களை செயற்திறன் விளைவுகள் மற்றும் நடத்தை விளைவுகளாக அடையாளம் காணலாம். உச்ச அல்லது குறைந்தபட்ச மட்டங்கள் தீர்மானிக்கப்பட வேண்டும்.

4. செயற்திறன் மதிப்பீட்டு முறையைத் தீர்மானித்தல்

ஊழியர்களின் செயற்திறன் எப்படி மதிப்பிடப்படும் என்பதை முகாமையாளர்கள் தீர்மானிக்க வேண்டும். செயற்திறன் மதிப்பீட்டு நோக்கங்களுடன் பொருந்துமாறு இது தேர்ந்தெடுக்கப்பட வேண்டும். பொதுவாக ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்ட முறைகளாக, வரைகலை மதிப்பீட்டு முறை, சோதனைப் பட்டியல் முறை, தரவரிசை ஒழுங்கு முறை, இணைத்த ஒப்பீட்டு முறை மற்றும் எழுத்துப் பரீட்சை ஆகியன காணப்படுகின்றன.

5. மதிப்பீட்டாளர்களுக்குப் பயிற்சியளித்தல்

செயற்திறனை மதிப்பீடு செய்யும் மேற்பார்வையாளர்கள் மற்றும் முகாமையாளர்களுக்குப் பயிற்சியளிக்கப்படல் வேண்டும்.

6. மதிப்பீடு செய்தல்

நிறுவனத்திற்குள் மதிப்பீட்டை நடத்துதல்

7. ஊழியர்களுடன் பெறுபேறுகள் பற்றிக் கலந்துரையாடல்

மதிப்பீடு மற்றும் பெறுபேற்று ஆய்வின் பின்னர், பெறுபேறுகள் ஊழியர்களுக்கு தொடர்பாடல் செய்யப்பட வேண்டும். கலந்துரையாடலின் நோக்கம் மதிப்பீட்டு செயன்முறை மற்றும் அவதானிக்கப்பட்ட பெறுபேறுகள் மீது அவர்களின் யோசனைகள், பரிந்துரைகள் மற்றும் விளக்கங்களைப் பெறுவதாகும்.

(06 மதிப்பெண்கள்)

(c)

- i. நிறுவனங்களில் மனித நடத்தை உறவுகள் துஷ்பிரயோகம் செய்யப்படுகின்றன.
- ii. புத்தாக்கம் மற்றும் படைப்பாற்றலை அடக்குதல்.
- iii. கீழ்நிலை ஊழியர்களிடம் பய உணர்வை உருவாக்குதல்.
- iv. ஊழியர்களின் குறைந்தபட்ச செயற்திறன்.

(02 புள்ளிகள்)
(மொத்தம் 10 புள்ளிகள்)

வினா 06 இற்கான பரிந்துரைக்கப்பட்ட விடைகள் :

அலகு 06 – மாற்ற முகாமை

அலகு 07 – தந்திரோபாய முகாமைத்துவம்

(a)

கிரயத் தலைமைத்துவம்

அளவுத்திட்ட சிக்கனங்கள் மூலம் நிறுவனங்கள் கிரயத் தலைமை நிறுவனங்களாக இருக்கும். ஒரு கிரயத் தலைமை நிறுவனமாக இருப்பதற்கு, நிறுவனம் நியம உற்பத்திகளை பாரியளவில் உற்பத்தி செய்வதுடன், பாரிய விநியோகம் மற்றும் பரந்த சந்தைப்படுத்தலைக் கொண்டிருக்க வேண்டும். அதன் மூலம் நிறுவனம் அளவுத்திட்ட சிக்கனங்களை அனுபவிக்க முடிவதுடன், சந்தையில் உள்ள போட்டியாளர்களை விட குறைந்த சந்தை விலையைப் பேண முடியும்.

வேறுபடுத்தல்

வேறுபடுத்தல் தந்திரோபாயம் என்பது, வாடிக்கையாளர்களின் தேவையை கருத்தில் கொண்டு வாடிக்கையாளர்களால் விரும்பப்படும் வகையில் நிறுவனங்கள் தங்கள் தற்போதைய பொருட்கள் மற்றும் சேவைகளை மாற்றும் தந்திரோபாயமாகும்.

(04 புள்ளிகள்)

(b)

நிச்சயமற்ற தன்மை

மாற்றம் தமது வேலையை அச்சுறுத்தலாம் அல்லது அவர்கள் வேலையில் புதிய விடயங்களைச் செய்ய வேண்டியிருக்கும் என்ற பயம் இதற்குக் காரணமாக இருக்கலாம். இதனால், ஊழியர் வதந்திகளை பரப்பி, தலைவர் மீது அதிருப்தியை வெளிப்படுத்துவர்.

சுயநலத்திற்கும் அதிகாரத்திற்கும் அச்சுறுத்தல்

பல முகாமையாளர்கள் மாற்றம் என்பது நிறுவனம் முழுதும் பரவியிருக்கும் தமது வலுவுக்கு அச்சுறுத்தலாக அமையும் என்று நினைக்கிறார்கள்

வேறுபட்ட புரிந்துணர்வுகள் (மாற்றத்தின் தன்மை பற்றிய புரிதல் இல்லாமை)

முகாமையாளரும் மற்றைய ஊழியர்களும் மாற்றத்தை வேறுபட்ட வகையில் புரிந்துகொள்ளாதல் ஒரு பெரிய தடையாக உள்ளது.

இழப்பாக உணர்வு

பல மாற்றங்கள் சமூக வலைப்பின்னல்களை உடைத்து, மக்களின் பணி நடைமுறைகளை மாற்றுகின்றன. குறிப்பாக, அதிகாரம், அந்தஸ்து, பாதுகாப்பு அருகாமை மற்றும் தன்னம்பிக்கை ஆகியவை இழக்கப்படலாம்.

(04 புள்ளிகள்)

(c)

- i. சந்தை ஊடுருவல்
- ii. உற்பத்தி விருத்தி
- iii. சந்தை விருத்தி
- iv. பன்முகப்படுத்தல் (பரவலாக்கல்)



(02 புள்ளிகள்)
(மொத்தம் 10 புள்ளிகள்)

பிரிவு B முடிவு

வினா 07 இற்கான பரிந்துரைக்கப்பட்ட விடைகள் :

அலகு 02 – பகுதி IV – தலைமைத்துவம் மற்றும் ஊக்கப்படுத்தல்

(a)

கீழே உள்ள தலைமைத்துவப் பண்புகளில் ஏதேனும் நான்கைக் கூறுவது முழுமையான புள்ளிகளைப்பெற அனுமதிக்கும்

- i. புலனறிவு மற்றும் நடவடிக்கை நோக்கிய சுயதீர்ப்பு
- ii. பொறுப்பை ஏற்கும் ஆர்வம்
- iii. பின்பற்றுவவர்கள் மற்றும் அவர்களின் தேவைகளைப் புரிந்துகொள்ளல்
- iv. அடைவுக்கான தேவை
- v. பணித் திறன்
- vi. மக்கள் திறன்கள்
- vii. மக்களை ஊக்குவிக்கும் திறன்
- viii. துணிவு மற்றும் தீர்மானம்
- ix. விடாமுயற்சி
- x. நம்பகத்தன்மை
- xi. தீர்க்கமான தன்மை
- xii. தன்னம்பிக்கை
- xiii. உறுதியான தன்மை
- xiv. ஒத்துப்போகும் தன்மை மற்றும் நெகிழ்வுத்தன்மை
- xv. உணர்ச்சி நிலைத்தன்மை
- xvi. படைப்பாற்றல்

(04 புள்ளிகள்)

அலகு 02 – பகுதி IV – தலைமைத்துவம் மற்றும் ஊக்கப்படுத்தல்

(b)

கீழே உள்ள காரணங்களில் ஏதேனும் முன்றைக் கூறுவது முழுமையான புள்ளிகளைப் பெற்றுக்கொள்ள அனுமதிக்கும்

- i. தலைமைத்துவம் தலைவருக்கும் பின்பற்றுவவருக்கும் இடையே ஒரு உறவை உருவாக்குகிறது.

ஒரு தந்திரோபாயத் திட்டத்தை செயற்படுத்தும் போது, முகாமை மற்றும் ஊழியரிடையே ஒரு நல்ல உறவுமுறை இருக்க வேண்டும். இந்த உறவுமுறை தலைமைத்துவத்தின் மூலம் உருவாக்கப்படும்.

- ii. தேவையான வழிகாட்டுதலை வழங்குதல்

தந்திரோபாயத் திட்டங்களை செயற்படுத்தும் போது, நிறுவன இலக்குகள் மற்றும்

குறிக்கோள்களில் இருந்து திசைதிருப்பாமல் அவர்களை சரியான பாதையில் சீரமைக்க, அதற்கு பல்வேறு புள்ளிகளில் வழிகாட்டுதல் மற்றும் ஆலோசனைகள் அவசியமாகும்.

iii. தலைவர் நிறைவேற்றத்தைக் கண்காணிப்பார்.

தந்திரோபாய செயலாக்கத்தில் தலைமைத்துவத்தின் முக்கியத்துவமும் நிறுவனத்தின் தந்திரோபாயங்களை செயல்படுத்துவதை கண்காணிக்கத்தக்க தலைவரின் இயலுமையை உள்ளடக்கியதாகும். தலைமைத்துவம் காணப்படாத நிலையில், நடைமுறைப்படுத்தப்படுகின்ற தலை சரியாகக் கண்காணிப்பதில் பெரும்பாலான நிறுவனங்கள் தளம்பலடைகின்றன.

iv. மாற்றத்துக்கான ஊக்குவிப்பை வழங்குதல்

இறுதி முடிவை அடையும் வரை குறிப்பிட்ட பணியை நோக்கி வேலைகளை மேற்கொள்ள ஊழியர்களின் உந்துதலின் அளவை பராமரிக்க தலைமை முக்கியமானது. தலைமைத்துவம் அதற்குத் தேவையான ஊக்குவிப்பை வழங்கும்.

v. பயனுறுதிமிக்க மாற்ற முகாமைக்கு வசதியளித்தல்

ஒரு நிறுவனத்தில் மாற்ற முகாமை என்பது ஒரு சிக்கலான செயன்முறையாகும். அதற்கு அமைப்பில் உள்ள உறுப்பினர்கள் அனைவரின் ஆதரவும் அவசியமாகும். நிறுவனத்தில் மாற்றத்தை நடைமுறைப்படுத்துவதில் தலைமைத்துவம் முக்கிய பங்கு வகிக்கிறது.

vi. தூரநோக்கு மற்றும் வழிநடாத்தலை வழங்குதல்.

தலைமைத்துவம் நிறுவனத்தின் தூரநோக்கு மற்றும் வழிநடாத்தலை நிறுவுகிறது. அவை தந்திரோபாயத் திட்டமிடல் செயன்முறையின் நோக்கம், பெறுமதிகள் மற்றும் வழிநடாத்தலை வரையறுக்கின்றன.

vii. விளைதிறன்மிக்க தீர்மானம் மேற்கொள்ளலுக்கு வசதியளித்தல்

நிறுவனத்தின் தந்திரோபாய இலக்குகளை அடைய, சரியான நேரத்தில் சரியான தீர்மானத்தை மேற்கொள்வது அவசியமாகும். விளைதிறன் மிக்க தலைமைத்துவம், விளைதிறனான முடிவுகளை அடைய வழிவகுப்பதுடன், நிறுவனத்தின் தந்திரோபாய இலக்குகள் நிறைவேற்றப்படவும் உதவும்.

(06 புள்ளிகள்)

அத்தியாயம் 04 – சந்தைப்படுத்தல் முகாமை

(c)

இலக்குவைத்தல் என்பது முழு சந்தையிலிருந்தும் இலக்கு சந்தையைத் தேர்ந்தெடுக்கும் ஒரு செயல்முறையாகும். இலக்கு சந்தை என்பது முழு சந்தையிலிருந்தும் பல்வேறு குணாதிசயமான வாடிக்கையாளர்களிடமிருந்து மிகவும் கவர்ச்சிகரமான மற்றும் இலாபகரமாக சேவை செய்யத்தக்க, ஒரு வணிகத்தைப் போலவே வகைப்படுத்தப்பட்ட வாடிக்கையாளர்களைக் கொண்ட சந்தைப் பிரிவைக் குறிக்கிறது. ஒரு நல்ல இலக்குவைத்தல் தந்திரோபாயம் XYZ.

லிமிடெட் விற்பனை வளர்ச்சி, விளம்பர உத்தி, வலுவான வாடிக்கையாளர் விசுவாசத்தை உருவாக்குதல் போன்றவற்றை மேம்படுத்த உதவும். எனவே, இலக்குவைத்தல் தந்திரோபாயம் எந்த சந்தைப்படுத்தல் நிறுவனத்திற்கும் முக்கியமானதாகும்.

சந்தைத் துண்டம் இலக்கு வைக்கப்படும்போது, வணிகமானது குறிப்பிட்ட பிரிவில் உள்ள வாடிக்கையாளர்களை இலக்குவைத்த அதன் சந்தைப்படுத்தல் நடவடிக்கைகளை தொடங்கலாம். பிரிவு மற்றும் பிரிவில் தேவையான சந்தைப்படுத்தல் நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்ளும் திறன் பற்றி வணிகம் தெளிவான புரிதலைக் கொண்டிருக்கும் போது, வணிகம் சந்தையில் நுழைவது எளிதாக இருக்கும்.

(05 புள்ளிகள்)

அத்தியாயம் 07 – தந்திரோபாய முகாமை

(d)

பயனுறுதிமிக்க தந்திரோபாய திட்டமிடல் பல நன்மைகளைக் கொண்டுள்ளது. வாய்ப்புகள் மற்றும் சவால்களின் எதிர்கால நிலை குறித்து விழிப்புடன் இருக்க நிறுவனங்களை இது கட்டாயப்படுத்துகிறது. இடர்களை எதிர்நோக்குவதற்கும், வாய்ப்புகளைப் பயன்படுத்துவதற்கும் தந்திரோபாயச் சிக்கல்களைச் சமாளிப்பதற்கும் என்ன வளங்கள் தேவை என்பதைப் புரிந்துகொள்ளவும் இது அவர்களைத் தூண்டுகிறது.

ஒரு தந்திரோபாய திட்டம் என்பது ஒரு குறிப்பிட்ட காலப்பகுதியில் ஒரு நிறுவனத்தின் குறிக்கோள்கள், நோக்கங்கள், தந்திரோபாயங்கள் மற்றும் செயல்களின் படிக்கோடுக் காட்டும் ஒரு விரிவான வரைபடமாகும். வணிகம் அதன் நீண்டகால தூரநோக்கு மற்றும் பணிக்கூற்றை அடைய உதவுவதற்கு தீர்மானம் மேற்கொள்ள மற்றும் வளங்களை ஒதுக்கீடு செய்ய இது வழிகாட்டியாக செயற்படுகிறது. பல்வேறு வகைகளை சீரமைக்க, ஒரு வணிகத்தின் கூறுகளை ஒன்றிணைத்து அதன் இலக்குகளை அடைவதற்கான முயற்சிகளை வழிநடத்துவதில் நன்கு விருத்தி செய்யப்பட்ட தந்திரோபாயத் திட்டம் அவசியமாகும்.

XYZ லிமிடெட். தந்திரோபாயத் திட்டம், சுற்றுச்சூழலின் உள் மற்றும் வெளிப்புற சக்திகள் உட்பட சரியான பகுப்பாய்வு மூலம் அடைய விரும்பும் இலக்குகள் மற்றும் குறிக்கோள்களைத் தெளிவாகக் கண்டறிய உதவும். தந்திரோபாய திட்டத்தின் நன்மைகள் பின்வருமாறு காணப்படும்:

தெளிவான வழிநடாத்தல் மற்றும் நோக்கு:

ஒரு தந்திரோபாயத் திட்டம் நிறுவனத்தின் நோக்கம், தூரநோக்கு மற்றும் பணிக்கூற்றை வரையறுப்பதன் மூலம் தெளிவான வழிநடாத்தல் உணர்வை வழங்குகிறது. இந்தத் தெளிவு அனைத்து ஊழியர்களுக்கும் வணிகம் எதைச் சாதிக்க வேண்டும் என்பதையும், அவர்களின் தனிப்பட்ட முயற்சிகள் அந்த இலக்குகளுக்கு எவ்வாறு பங்களிக்கின்றன என்பதையும் புரிந்துகொள்ள உதவுகிறது.

இலக்கு சீரமைப்பு:

தந்திரோபாயத் திட்டம் குறிப்பிட்ட, அளவிடக்கூடிய, அடையக்கூடிய, தொடர்புடைய மற்றும் நேரக்கட்டுப்பாடுள்ள (SMART) இலக்குகளை கோட்டுக் காட்டுகிறது. இந்த இலக்குகள் நிறுவனத்தின் ஒட்டுமொத்த பணிக்கூற்று மற்றும் தூரநோக்குடன் இணைக்கப்பட்டு, ஒவ்வொரு முயற்சியும் பெரிய நோக்கங்களை ஆதரிக்கிறது என்பதை உறுதிப்படுத்துகிறது.

வள ஒதுக்கீடு:

ஒரு தந்திரோபாய திட்டம், கூறப்பட்ட இலக்குகளை அடைவதற்கு தேவையான நிதி, மனித மற்றும் தொழிற்சாலை உள்ளிட்ட வளங்களை அடையாளம் காட்டுகிறது. இது வளங்களை வினைத்திறன் மற்றும் விளைத்திறன் மிக்க வகையில் ஒதுக்க உதவுகிறது, விரயத்தைத் தடுத்து தந்திரோபாய முன்னுரிமைகளில் வளங்கள் கவனம் செலுத்துவதை உறுதி செய்வதுடன், முன்னேற்றத்திற்கான பாதையினை செயற்படுத்தவும் உதவும்.

(05 புள்ளிகள்)

அத்தியாயம் 05 - மனித வள முகாமை

(e)

வெகுமதியளித்தல் திட்டம் என்பது அவர்களின் ஊழியர்களின் முயற்சிகள் மற்றும் சாதனைகளை ஊக்குவிக்கவும். வெகுமதி திட்டத்தின் முதன்மை குறிக்கோள், பணியாளர் உந்துதல், ஈடுபாடு மற்றும் ஒட்டுமொத்த வேலை திருப்தி ஆகியவற்றை மேம்படுத்தவும் நிறுவனங்களால் அங்கீகரிக்கப்பட்டு செயல்படுத்தப்படும் ஒரு கட்டமைக்கப்பட்ட முறைமையாகும். உறுதியான அல்லது அருவமான வெகுமதிகளை வழங்குவதன் மூலம், நிறுவனங்கள் உற்பத்தித்திறன், விசுவாசம் மற்றும் சாதனை உணர்வை வளர்க்கும் நேர்மறையான பணி சூழலை உருவாக்குவதை நோக்கமாகக் கொண்டுள்ளன. ஊழியர்கள் பணியாளர்களை ஊக்குவிக்க ஒரு வெகுமதி திட்டம் எவ்வாறு உதவுகிறது என்பது பின்வருமாறு:

நிறுவனத்திற்குள் மிகவும் பொருத்தமான பணியாளர்களைத் தக்கவைத்தல்:

வெகுமதி திட்டங்கள் ஊழியர்களின் கடின முயற்சியை ஒப்புக்கொள்வதற்கும் பாராட்டுவதற்கும் ஒரு தளத்தை வழங்குகிறது. வேலை, அர்ப்பணிப்பு மற்றும் பங்களிப்புகள். ஊழியர்களை அவர்களின் சாதனைகளுக்காக பொதுவில் அங்கீகரிப்பதுடன், பெரியதாக இருந்தாலும் சிறியதாக இருந்தாலும், அவர்களின் சுயமரியாதையை அதிகரிக்கிறது மற்றும் நிறுவனத்திற்குள் அவர்களை மதிப்பதாக உணர வைக்கிறது.

ஊழியர்களை ஊக்குவித்தல்.

ஊதியம், கடமைகள் வெற்றிகரமாக நிறைவேற்ற ஊழியர்களை தங்கள் முயற்சியை நிறைவேற்றுவதற்கு ஊக்குவிப்பதில் கடுமையான தாக்கத்தை ஏற்படுத்தும்.

சட்ட தேவைகளுக்கு இணங்குதல்:

ஊதியம் மற்றும் சம்பளம் தொடர்பாக அரசாங்கத்தால் விதிக்கப்பட்ட சட்டத் தேவைகள் உள்ளன.

வேலைக் கிரயத்தைக் கட்டுப்படுத்தல் - இது ஊழியர்களின் செலவைக் குறைக்க உதவுகிறது.

சமத்துவத்தை உறுதிசெய்தல்.

செயல்திறனுக்கான ஊக்குவிப்பு

வெகுமதிகள் தொடர்பான வாக்குறுதி ஊழியர்களை சிறந்த முறையில் செயல்பட ஊக்குவிக்கிறது. அவர்களின் முயற்சிகள் அங்கீகரிக்கப்பட்டு வெகுமதி அளிக்கப்படும் என்பதை அறிந்துகொள்வது, ஊழியர்களை அதிக இலக்குகளை நிர்ணயிக்கவும், கூடுதல் முயற்சிகளை மேற்கொள்ளவும், தொடர்ந்து எதிர்பார்ப்புகளை பூர்த்தி செய்யவும் அல்லது மீறவும் தூண்டுகிறது.

இலக்கு சீரமைப்பு:

வெகுமதி திட்டங்கள் பெரும்பாலும் குறிப்பிட்ட இலக்குகள் அல்லது நிறுவனத்தின் நோக்கங்களுடன் இணைந்த செயல்திறன் இலக்குகளுடன் வெகுமதிகளை இணைக்கின்றன. பெரிய நிறுவன வெற்றிக்கு அவர்களின் தனிப்பட்ட பங்களிப்புகள் எவ்வாறு பங்களிக்கின்றன என்பதை ஊழியர்கள் புரிந்து கொள்ளும்போது, அவர்கள் ஒரு வலுவான நோக்கத்தை உணர்கிறார்கள் மற்றும் சிறந்து விளங்குவதற்கு அதிக உந்துதல் பெறுகிறார்கள்.

வேலை திருப்தி:

அவர்களின் பணிக்காக பாராட்டப்பட்டு வெகுமதி பெறுவது ஊழியர்களின் ஒட்டுமொத்த வேலை திருப்தியை மேம்படுத்துகிறது. திருப்திகரமான ஊழியர்கள் அதிக ஈடுபாடு கொண்டவர்களாகவும், அர்ப்பணிப்புடன் இருப்பவர்களாகவும், வேறு இடங்களில் வேலை தேடுவதற்கான வாய்ப்புகள் குறைவாகவும் இருப்பதால், ஊழியப்புரள்வு விகிதங்கள் குறைக்கப்படும்.

(05 புள்ளிகள்)

(மொத்தம் 25 புள்ளிகள்)

பிரிவு 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)