

இலங்கை கணக்கீட்டு தொழினுட்பவியலாளர்கள் கழகம்

AA2 பரீட்சை – 2016 சனவரி

(AA26) வியாபார முகாமையும் தந்திரோபாயமும்

(Business management and strategy)

2016-01-31

பிற்பகல்

[1.45 – 5.00]

- பரீட்சார்த்திகளுக்கான அறிவுறுத்தல்கள் (கவனமாக வாசிக்கவும்):

(1) அனுமதிக்கப்பட்ட காலம் : வாசிப்புக்கு : 15 நிமிடங்கள்
விடையெழுத : 03 மணித்தியாலம்

பக்கங்கள் : 08
வினாக்கள் : 10

(2) சகல வினாக்களுக்கும் விடை தருக.

(3) விடைகள், உமக்குத் தரப்படும் விடைப்புத்தகத்தில் நீர் விண்ணப்பித்த அதே ஒரு மொழியில் எழுதப்படுதல் வேண்டும்.

(4) ஏதாவது எடுகோள்கள் உம்மால் எடுக்கப்பட்டிருப்பின் அவற்றைத் தெளிவாகக் குறிப்பிடுக.

(5) வரைவிலக்கணங்களுடன்கூடிய செயல் வினைச் சொல் நிரல் இணைக்கப்பட்டுள்ளது. நோக்கச் சோதனை வினாக்களைத் தவிர ஏனைய ஒவ்வொரு வினாவும் ஒரு செயல் வினைச் சொல்லைக் கொண்டிருக்கிறது. பரீட்சார்த்திகள், செயல் வினைச் சொல் நிரலில் தரப்பட்ட வினைச் சொல் வரைவிலக்கணத்தை அடிப்படையாகக் கொண்டு வினாக்களுக்கு விடையளித்தல் வேண்டும்.

(6) 100 புள்ளிகள்.

பகுதி A

நோக்கச் சோதனை வினாக்கள் (OTQs)

பன்னிரண்டு (12) கட்டாய வினாக்கள்

(மொத்தம் 20 புள்ளிகள்)

வினா 01

இல. 1.1 முதல் 1.5 வரையான வினாக்களுக்கு மிகச் சரியான விடையைத் தெரிவு செய்க. தெரிவு செய்த விடையினை, உமது விடைப்புத்தகத்தில் வினா இலக்கத்தை எழுதி அதற்கு நேரே எழுதுக.

1.1 மின்ஸ்பேக்கின் வகைப்படுத்தலுக்கு (Mintzberg's categorization) இணங்க, முகாமைத்துவத்தில், தனிநபர்களுக்கிடையிலான வகையின் கீழ் ஒரு வகிபாகமாக அமையாது பின்வருவனவற்றுள் எது?

- (1) பெயரளவுத் தலைவர் (Figurehead) (2) தலைவர் (Leader)
(3) பேச்சாளர் (Spoke person) (4) தொடர்பாளர் (Liaison) (02 புள்ளிகள்)

1.2 பிரட்ரிக் ரெயிலரால் (Fredrick Taylor) அறிமுகப்படுத்தப்பட்ட விஞ்ஞானமுறை முகாமைத்துவத்தின் ஒரு அடிப்படைக் கோட்பாடாக அமையாது பின்வருவனவற்றுள் எது?

- (1) விஞ்ஞானமுறைக் கல்வியும் வேலையாள் அபிவிருத்தியும்
(2) வேலையாட்களின் விஞ்ஞானமுறைத் தெரிவினாலேயே ஒவ்வொரு வேலையாளுக்கும், அவர்களுக்கு மிகவும் பொருத்தமான பணிக்கான பொறுப்பு வழங்கப்படுகின்றது.
(3) அணி வேலை (team work) ஒரு நிறுவனத்திற்கு அடிப்படை முக்கியத்துவம் வாய்ந்ததாகும்.
(4) முகாமைக்கும் தொழிலாளர்களுக்கிடையில் நட்புரீதியான கூட்டுறவை ஏற்படுத்தல் (02 புள்ளிகள்)

1.3 நடத்தைசார் அணுகுமுறையின் ஒரு விமர்சனமாக **அமையாதது** பின்வருவனவற்றுள் எது?

- (1) மனிதக் காரணி மீது அளவுக்கதிமமாகத் தங்கியிருத்தலும் முக்கியத்துவமும்
- (2) குறிப்பிட்டதொரு தொழிலை ஆற்றச் சிறந்த வழி ஒன்று எப்போதும் இருக்க மாட்டாது.
- (3) வேலையாட்களின் சிக்கலான நடத்தை முகாமையாளர்களைக் குழப்பமடையச் செய்கின்றது.
- (4) உயர்ந்த சமூக இடைப்பிணைப்புகள் மற்றும் முறைசாரா உறவுகள் காரணமாக குறைந்த உற்பத்தித்திறன் ஏற்படுதல் (02 புள்ளிகள்)

1.4 “வெவ்வேறான உப முறைமைகள் ஒருங்கிணைக்கப்பட்டு ஒரே முறைமையாக இயங்கும்போது, அவை தனியாக இயங்கியபோது இருந்ததை விடவும் அதிக வினைத்திறன் மற்றும் உற்பத்தித்திறன் வாய்ந்ததாக மாறுகின்றன”. இது அறியப்படுவது :

- (1) திறந்த முறையாக
- (2) இயல்பாற்றலாக (Entropy)
- (3) மூடிய முறைமையாக
- (4) கூட்டுவிளைவாக (Synergy) (02 புள்ளிகள்)

1.5 பின்வருவனவற்றுள் செஞ் சமுத்திரத் தந்திரோபாயத்தின் (Red Ocean Strategy) ஒரு அம்சமாக **அமையாதது** எது?

- (1) தற்போதிருக்கின்ற சந்தை வெளியில் போட்டியிடுவது
- (2) தற்போது காணப்படுகின்ற கேள்வியினைப் பயன்படுத்திக் கொள்வது
- (3) பெறுமதிக்கும் கிரயத்திற்கும் இடையிலான சமநிலையைத் (trade – off) தடுப்பது
- (4) போட்டியை முறியடிப்பது (02 புள்ளிகள்)

1.6 முதல் 1.8 வரையான வினாக்களில் தரப்பட்டுள்ள கூற்றுக்கள் ஒவ்வொன்றும் **சரியானதா** அல்லது **தவறானதா** என்பதைக் கூறுக. நீங்கள் தெரிவு செய்த விடையினை (சரியானது / தவறானது) அதற்குரிய வினா இலக்கத்துடன் உமது விடைப்புத்தகத்தில் எழுதுக.

1.6 குறிப்பிட்ட பணி ஒன்றைச் செய்துமுடிப்பதன் பொருட்டு செயற்பாடுகளின் அல்லது படிமுறைகளின் தொடரினை ஒரு கொள்கை கோடிட்டுக் காட்டுகிறது. (01 புள்ளி)

1.7 திட்டமிடல் செயன்முறையின் முதலாவது படிமுறை சுற்றுச்சூழல் ஆய்வாகும் (Scanning). (01 புள்ளி)

1.8 வேறுபட்ட தொழிற்பாடுகளுக்கு மத்தியில் ஒருங்கிணைப்புக் காணப்படாமையானது அணி நிறுவனக் கட்டமைப்பின் (matrix organizational structure) ஒரு பிரதிகூலமாகும். (01 புள்ளி)

1.9 முதல் 1.10 வரையிலான வினாக்களில் புள்ளிக்கோடிட்ட இடத்திற்கு மிகவும் பொருத்தமான சொல்லை அவற்றுக்கு அருகில் தரப்பட்டுள்ள அடைப்புக்குறிக்குள் உள்ள சொற்களிலிருந்து தெரிவு செய்க. தெரிவு செய்த சொல்லை அதற்குரிய வினா இலக்கத்துடன் உமது விடைப்புத்தகத்தில் எழுதுக.

1.9 ஒரு முகாமையாளர் முன்னர் பல தடவைகள் எடுத்திருக்கின்ற ஒரு தீர்மானம் (நிரற்படுத்தப்பட்ட ஒரு தீர்மானம்/ நிரற்படுத்தப்படாத ஒரு தீர்மானம்) எனப்படும். (01 புள்ளி)

1.10 சிக்கலான நிலைமைகளின்போது சிந்தித்து, விளங்கிக்கொண்டு தீர்மானங்களை எடுப்பதற்கான திறன்கள் (தொழினுட்பத் திறன்கள்/ கோட்பாட்டுத் திறன்கள்) ஆகும். (01 புள்ளி)

1.11 மற்றும் 1.12 ஆகிய வினாக்களுக்கான சுருக்கமான விடையினை உமது விடைப்புத்தகத்தில் வினா இலக்கத்தைக் குறிப்பிட்டு எழுதுக.

1.11 செயற்பாட்டுத் திட்டமிடலின் கீழ், இரண்டு (02) வகையான திட்டங்களைக் குறிப்பிடுக. (02 புள்ளிகள்)

1.12 விளைவுத்திறனான ஒழுங்கமைப்புச் செயன்முறையின் பயன்கள் மூன்றினைக் (03) குறிப்பிடுக.

(03 புள்ளிகள்)

பகுதி A யின் நிறைவு

பகுதி B

ஐந்து (05) கட்டாய வினாக்கள்

(மொத்தம் 25 புள்ளிகள்)

வினா 02

முகாமையின் பல்வேறு மட்டங்களிலுமுள்ள முகாமையாளர்கள் தங்களது கடமைகளை உச்ச (உத்தம) மட்டத்தில் ஆற்றுவதற்காக வெவ்வேறுபட்ட திறன்களின் சேர்க்கை தேவைப்படுத்தப்படுகின்றது :

முகாமையின் பல்வேறு மட்டங்களில் தேவைப்படுகின்ற வேறுபட்ட முகாமைத்துவத்திறன் சேர்க்கைகளை (Managerial Skill combinations) விபரிக்குக.

(05 புள்ளிகள்)

வினா 03

“திட்டமிடல் என்பது இலக்குகளைத் தாபித்து அந்த இலக்குகளை அடைவதற்குப் பொருத்தமான செயற்பாடுகளை மேற்கொள்ளல் ஆகும்”.

எப்போதும் மாற்றமடைகின்ற ஒரு வியாபாரச் சூழலில், நிறுவனம் ஒன்றிற்கான திட்டமிடலின் ஐந்து (05) பயன்களைத் கூறுக.

(05 புள்ளிகள்)

வினா 04

“நிறுவனக் கட்டமைப்பைப் பாதிக்கின்ற உறுமுரிமைக் காரணிகளைப் (Contingency factors) பகுப்பாய்வு செய்து விளங்கிக் கொள்வதும், பின்னர் அத்தகைய உறுமுரிமைக் காரணிகளைப் பொருத்துவதற்கு ஏதுவாக ஒரு கட்டமைப்பை வடிவமைப்பதும் முகாமையாளர்களின் பொறுப்பாகும்”.

முகாமையாளர்கள் தங்களது நிறுவனத்திற்குப் பொருத்தமான நிறுவனக் கட்டமைப்பு ஒன்றினை வடிவமைக்கும்போது கருத்திற்கொள்ள வேண்டிய மூன்று (03) உறுமுரிமைக் காரணிகளை விபரிக்குக.

(05 புள்ளிகள்)

வினா 05

“கட்டுப்படுத்தல் என்பது உண்மையான செயற்பாடுகள் திட்டமிடப்பட்ட செயற்பாடுகளுக்கு இணக்கமாக உள்ளதா என்பதை உறுதிப்படுத்துகின்ற செயன்முறை ஆகும்”.

கட்டுப்படுத்தலின் ஐந்து (05) சிறப்பியல்புகளை கூறுக.

(05 புள்ளிகள்)

வினா 06

போட்டி அனுகூலமானது இன்றைய வியாபார வெற்றிக்கு அத்தியாவசியமானதாகும். மைக்கல் போட்டரின் (Michael Porter) கூற்றுக்கிணங்க, போட்டி அனுகூலத்திற்கு இரண்டு (02) பிரதான மூலங்கள் (sources) இருக்கின்றன.

(a) போட்டி அனுகூலம் என்றால் என்ன என்பதைக் கூறுக.

(01 புள்ளி)

(b) மைக்கல் போட்டரின் கூற்றின்படியான போட்டி அனுகூலத்தின் இரண்டு (02) மூலங்களையும் விபரிக்க.

(04 புள்ளிகள்)

(மொத்தம் 05 புள்ளிகள்)

பகுதி B யின் நிறைவு

பகுதி C

மூன்று (03) கட்டாய வினாக்கள்

(மொத்தம் 30 புள்ளிகள்)

வினா 07

“யப்பானிய முகாமைப் பாங்கானது நிறுவனத்தின் கீழிருந்து மேல் நோக்கிச் செல்லும் தகவல் பாய்வுக்கான தேவையை வலியுறுத்துகின்றது. மேலும், தரம், கருத்தொருமித்த தீர்மானமெடுத்தல் மற்றும் துல்லியமான தொக்கு முறைமைகள் ஆகியவற்றின் தொடர்ச்சியான மேம்பாட்டினை இந்த முகாமைப் பாங்கு வலியுறுத்துகின்றது”.

நீர் செய்ய வேண்டியவை :

(a) யப்பானிய முகாமைப் பாங்குடன் தொடர்புபட்ட நான்கு (04) பிரதான நடைமுறைகளைக் கூறுக.

(04 புள்ளிகள்)

(b) இலங்கையிலுள்ள நிறுவனங்களின் உற்பத்தித்திறனை மேம்படுத்துவதில் யப்பானிய முகாமை நடைமுறைகளைப் பிரயோகிப்பதன் பொருத்தப்பாட்டினை ஆராய்க.

(06 புள்ளிகள்)

(மொத்தம் 10 புள்ளிகள்)

வினா 08

ABC உற்பத்தி (தனி) கம்பனியானது ஆடைத் தயாரிப்பு வியாபாரத்தில் ஈடுபட்டுள்ள ஒரு குடும்பத்திற்குச் சொந்தமான கம்பனி ஆகும். இது 25 ஊழியர்களுடன் ஒரு சிறிய வியாபாரமாக 2005 ஆம் ஆண்டின் நடுப்பகுதியில் தாபிக்கப்பட்டு இன்று வேறுபட்ட இயல்திறன்களைக் கொண்ட 500 இற்கும் மேற்பட்ட ஊழியர்களுடன் இயங்குகிறது. கடந்த 10 வருடங்களுக்கும் மேலாக துரித வளர்ச்சியடைந்துவரும் இந்தக் கம்பனியை, பொது மக்களுக்கு பங்குகளை விநியோகிப்பதன் மூலம் விலை கூறப்பட்ட ஒரு பொதுக் கம்பனியாக (Public Quoted Company) மாற்றுவதற்கு பணிப்பாளர் சபை (BOD) தீர்மானித்துள்ளது. அவர்கள், 51% மான பங்கு மூலதனத்தை குடும்பத்தினரிடம் வைத்துக் கொண்டு மீதியாகவுள்ள பங்குகளை முதலீட்டாளர்களுக்கு வழங்கத் தீர்மானித்திருக்கிறார்கள். நீர் இந்தக் கம்பனியின் ஆலோசகர் என்ற ரீதியில், கூட்டிணை நிறுவன ஆளுகை (corporate governance) தொடர்பான கோட்பாடுகளின் அடிப்படையில் பணிப்பாளர் சபையின் ஆக்கம் (Composition) தொடர்பில் தலைவருக்கு ஆலோசனை வழங்குமாறு கோரப்பட்டுள்ளீர்.

நீர் செய்ய வேண்டியவை :

- (a) முகவராண்மைக் கோட்பாடு (Agency theory) மற்றும் செயன்முகமைக் கோட்பாடு (Stewardship theory) ஆகியவற்றின் அடிப்படையில் பணிப்பாளர் சபையின் சாத்தியமான ஆக்கத்தினை **ஆராய்க.**
(06 புள்ளிகள்)
- (b) பங்குகளுக்கு விண்ணப்பிப்பதற்காக முதலீட்டாளர்களை அழைப்பதற்கு உயர் மட்ட முகாமைக்கு இருக்கின்ற நான்கு (04) தொடர்பாடல் முறைகளைக் **கூறுக.**
(04 புள்ளிகள்)
(மொத்தம் 10 புள்ளிகள்)

வினா 09

நிறுவன கலாசாரம் (Organizational culture) என்பது நிறுவன அங்கத்தவர்களின் ஒரு தலைமுறையினரிடமிருந்து அடுத்த தலைமுறையினருக்குக் கடத்தப்பட்டு நிறுவன அங்கத்தவர்களால் பகிர்ந்து கொள்ளப்படும் நம்பிக்கைகள், எதிர்பார்ப்புகள் மற்றும் பெறுமானங்கள் ஆகியவற்றின் ஒரு சேர்க்கை ஆகும். நிறுவனத்திலுள்ள ஆட்களின் கூட்டு நடத்தைக்கு வழிகாட்டும் இது, எடுகோள்களின் தொகுப்பாகும். எனவே, எந்தவொரு நிறுவனத்தினுடைய கலாசாரமும் அதன் ஊழியர்களின் நடத்தை மற்றும் செயலாற்றுகையுடன் வலிமையான பிணைப்பொன்றினைக் கொண்டிருக்கிறது.

நீர் செய்ய வேண்டியவை :

- (a) நிறுவனம் ஒன்றுக்குக் குறித்த கலாசாரம் ஒன்றினை விருத்தி செய்வதன் முக்கியத்துவத்தினை **விபரிக்குக.**
(06 புள்ளிகள்)
- (b) ஜோன்சன் மற்றும் ஸ்கோல்ஸ் (Johnson and Scholes) ஆகியோரால் அறிமுகப்படுத்தப்பட்ட நிறுவன கலாசாரத்தின் நான்கு (04) அடுக்குகளையும் (layers) **கூறுக.**
(04 புள்ளிகள்)
(மொத்தம் 10 புள்ளிகள்)

பகுதி D

ஒரு கட்டாய வினா

(25 புள்ளிகள்)

வினா 10

நஸ்ரஸ் (தனி) கம்பனியானது பெரியளவிலான விநியோகத் தடத்தைக் கொண்டு இலங்கையில் செயற்படுகின்ற ஒரு முன்னணி விநியோகக் கம்பனி ஆகும். பிரதானமாக, துரித நகர்வு நுகர்வுப் பொருட்கள் (FMCG), மிட்டாய் உற்பத்திப் பொருட்கள் மற்றும் வெதுப்பகப் (பேக்கரி) பொருட்கள் ஆகிய மூன்று (03) உற்பத்தி வகைகளைச் இது செயற்படுத்துகின்றது. 80 களின் ஆரம்பத்தில் **நஸ்ரஸ் (தனி) கம்பனியைத்** தாபித்த **திரு. பெர்னாண்டோ** இக்கம்பனியின் தனியுடைமையாளர் ஆவார். **நஸ்ரஸ் (தனி) கம்பனியானது** பெரும்பாலான பொருட்களை இறக்குமதி செய்து அவை எல்லாவற்றையும் பேலியகொடையில் அமைந்துள்ள களஞ்சியத்தில் சேமித்து வைக்கிறது. கம்பனி, விநியோக நடவடிக்கைகளுக்காக தனது சொந்த வாகனத் தொகுதியையும் சகல மூன்று (03) பொருட் பிரிவுகளுக்கும் பகிர்நதளிப்பதற்காக நன்கு பயிற்றப்பட்ட விற்பனை ஆளணியினரையும் கொண்டிருக்கிறது. கம்பனியின் சிரேஷ்ட முகாமையாளர்கள், தொழிற்றுறையின் நியமங்களுக்கு மேலாக உபரி நன்மைகளை (மிகை ஆதாயம்) அனுபவிப்பதுடன் பெரும்பாலான சிரேஷ்ட முகாமையாளர்கள் பதினைந்து ஆண்டுகளுக்கும் அதிகமாக இந்தக் கம்பனியில் வேலை செய்கின்றனர்.

கம்பனியின் உரிமையாளராகவும் முகாமைப் பணிப்பாளராகவும் இருக்கின்ற **திரு. பெர்னாண்டோ** அவர்களே சகல வெளிநாட்டு வழங்குநர்களையும் தெரிவுசெய்வதுடன் இலங்கைக்குள் செயற்படுத்தப்படும் சகல பொருட்களின் வகைகளுக்குமான விலையிடல் கட்டமைப்பையும் தீர்மானிக்கிறார். இலங்கையில் நன்றாகத் தடம்பதித்துள்ள வர்த்தக நாமமான “**நஸ்ரஸ்**”, தனது சகல உற்பத்தி வகைகளினதும் விற்பனை மற்றும் விநியோகத்தின் பொருட்டு ஒரு தொடர்ச்சியான வளர்ச்சியினை அனுபவிக்கிறது. பெரும்பாலான நேரங்களில் கம்பனியின் முக்கியத் தந்திரோபாயத் தீர்மானங்கள் மீது **திரு. பெர்னாண்டோ** தலையீடு செய்வதுடன் தந்திரோபாய மட்டத்தில் எழுகின்ற பிரச்சினைகள் போன்று செயற்பாட்டு மட்டத்தில் எழுகின்ற பிரச்சினைகள் தொடர்பாகவும் தனது தனிப்பட்ட கருத்துக்களை நிறைவேற்றுமாறு உயர் மட்ட முகாமையை வலியுறுத்துகிறார். மேலும், **திரு. பெர்னாண்டோ** தனது நேரடிப் போட்டியாளர்களுக்குப் பெறுமதிமிக்க தகவலாக இருக்கும் என தான் நம்புகின்ற தனது விலையிடல் உபாயத்தினை தனக்குக் கீழே வேலை செய்பவர்களுக்குக்கூட வெளிப்படுத்தத் தயாராக இல்லை. அத்துடன் ஊழியர்களின் ஒழுக்காற்றை பேணுவதற்காக கம்பனியினுள் இறுக்கமான மனித வளக் கொள்கைகளைக் கடைப்பிடிப்பதற்கு அவர் முயற்சிப்பதால் பெரும்பாலான வேளைகளில் கம்பனியின் ஊழியர்களுக்கு அவர்களது விருப்பத்தின்படி லீவுகள் கூட வழங்கப்படுவதில்லை. தொழிற்பாட்டு மட்ட ஊழியர்களின் சம்பள ஏற்றங்கள் அவர்களது வருட இறுதி செயலாற்றுகை மதிப்பீடுகளின் அடிப்படையில் கணிக்கப்பட வேண்டும் என்றபோதிலும் அது கடந்த மூன்று (3) ஆண்டுகளாக நடைபெறவில்லை. சகல சம்பள ஏற்றங்களும் **திரு. பெர்னாண்டோ** வினாலேயே தீர்மானிக்கப்படுவதுடன் அவரது ஆலோசனையின்படியே மனித வளப் பிரிவும் செயற்படுகின்றது. விற்பனை அணிகளுக்கான விற்பனை இலக்குகள் **திரு. பெர்னாண்டோ**வினால் வழங்கப்படுகின்றன. அந்த இலக்குகளின் 80% இனை நெருங்காது விடின், விற்பனைப் பணியாளர்களது அணித் தலைவர்களின் தரகுகள் (பணிசை) மற்றும் ஏனைய படிகள் என்பன நிறுத்தி வைக்கப்படும்.

மேற்கூறப்பட்ட சகலவித செல்வாக்குகளினாலும் கம்பனியின் தொழிற்பாட்டு (நிறைவேற்றுத்தரம் அல்லாத) ஊழியர்கள் ஊக்க இழப்பு (demotivated) அடைவதால் அது கம்பனியின் வளர்ச்சியில் எதிர்மறையான தாக்கத்தினை ஏற்படுத்தியுள்ளது. கடந்த மூன்று வருட காலப்பகுதியில், கம்பனியின் ஊழியர் புரள்வு சடுதியாக அதிகரித்திருந்ததன் காரணமாக ஊழியர்களின் ஆற்றல் விருத்தி, பயிற்சி மற்றும் ஆட்சேர்ப்பு தொடர்பான கிரயங்கள் கணிசமான அளவு அதிகரித்துள்ளன.

இத்தகைய குறைபாடுகளை உணர்ந்த பின் திரு. பெர்னாண்டோ, இந்தப் பிரச்சினைகளைச் சமாளிக்கும் பொருட்டு தனக்கு உதவுவதற்காக முகாமை ஆலோசகர் ஒருவரை வேலைக்கு அமர்த்தியிருந்தார். ஆலோசகர், நடப்பு நிலையினை ஆராய்ந்து கம்பனி முன்பு அனுபவித்த முந்தைய நிலையினை மீளவும் அடைவதற்குத் தேவைப்படும் சில தீவிரமான மாற்றங்களை பரிந்துரை செய்திருந்தார்.

மேலுள்ள தகவலை அடிப்படையாகக் கொண்டு,

நீர் செய்ய வேண்டியவை ,

- (a) ஏதாவது பொருத்தமான தலைமைத்துவ மாதிரியை அடிப்படையாகக் கொண்டு திரு. பெர்னாண்டோ இன் தலைமைத்துவப் பாங்கினை **மதிப்பிடுக.** (09 புள்ளிகள்)
- (b) முகாமை ஆலோசகர் என்ற ரீதியில், **நஸ்ரஸ் (தனி) கம்பனியின்** ஊழியர்களை உந்தூக்கப் படுத்துவதற்கு (Motivate), உந்தூக்கப்படுத்தல் கோட்பாடுகள் எதனையும் எவ்வாறு பயன்படுத்த முடியும் என்பதை **ஆராய்க.** (09 புள்ளிகள்)
- (c) **திரு. பெர்னாண்டோ நஸ்ரஸ் (தனி) கம்பனியின்** வழக்கிலுள்ள நிறுவன கலாசாரத்தை மாற்றுவதற்கு கேர்ட் லூவின்ஸ் (Kurt Lewins) மாதிரியினை எவ்வாறு பிரயோகிக்க முடியுமென **விபரிக்கുക.** (07 புள்ளிகள்)
(மொத்தம் 25 புள்ளிகள்)

பகுதி D யின் நிறைவு

செயல் வினைச்சொல் பட்டியல்

அறிவு மட்டம்	வினைச்சொல் பட்டியல்	வரைவிலக்கணம் (பொருள் வரையறை)
மட்டம் 01 கிரகித்தல் முக்கிய தகவலை ஞாபகப்படுத்தி விபரித்தல்	பொருள் வரைறை செய்க / வரைவிலக்கணம் செய்க (Define)	தன்மை, வியாபகம் அல்லது பொருள் பற்றி விபரித்தல்
	வரைக (Draw)	வரிப்படம் அல்லது வரைபடம் வடிவில் வரைந்து காட்டுதல்
	அடையாளங் காண்க / இனங்காண்க (Identify)	கருத்திற்கொண்ட பின்னர் தெரிந்து கொள்ளல் அல்லது தெரிவு செய்தல்
	நிரற்படுத்துக / பட்டியலிடுக (List)	தொடர்புபட்ட உருப்புகளை ஒன்றின் கீழ் ஒன்றாக எழுதுதல்
	தொடர்புபடுத்துக (Relate)	தர்க்க ரீதியாக அல்லது காரண ரீதியாக தொடர்புகளை நிலைநாட்டல்
	கூறுக (State)	திட்டவட்டமாக அல்லது தெளிவாக தெரிவித்தல்
	கணிக்க / கணிப்பிடுக (Calculate / Compute)	கணித ரீதியாக கணிப்பீட்டினை மேற்கொள்ளல்
	ஆராய்க (Discuss)	முடிவொன்றினை அடையும் நோக்கில் வேறுபட்ட விடயங்களை விவாதத்தின் மூலம் விபரமாக ஆய்வு செய்தல்
	விபரிக்குக (Explain)	உரிய உண்மைகளை வெளிக்காட்டி, தெளிவான விவரணத்தை விபரமாகத் தெரிவித்தல்
	பொருள் விளக்குக / கருத்துக் கூறுக (Interpret)	விளங்கிக் கொள்ளக்கூடிய வகையில் தெளிவுபடுத்தல்
	ஏற்பிசைவு செய்தல் (Recognize)	அறிவை அல்லது அவை சார்ந்த அனுபவத்தினைக் கொண்டு, செல்லுபடித் தன்மையை அல்லது அதன் இல்லாமைகளைக் காட்டுதல்
பதிவு செய்க (Record)	உரிய பதிவுகளை விரிவாகப் பதிவு செய்தல்	
தொகுக்குக / சுருக்கத்தைத் தருக (Summarize)	பிரதான விடயங்களில் (உண்மைகள் அல்லது பெறுமதிகள்) சுருக்கமான கூற்றினைத் தருதல்	

அறிவு மட்டம்	வினைச்சொல் பட்டியல்	வினைச்சொல் வரைவிலக்கணம்
மட்டம் 02 பியோகித்தல் கற்றதைக் கொண்டு வேறு ஒன்றினை அறிவதற்கு அறிவைப் பயன்படுத்துதல் / வினாக்களைத் தீர்த்தல்	பிரயோகிக்குக (Apply)	நடைமுறைப் பயன்பாட்டிற்குக் கொண்டு வருதல்
	மதிப்பிடுக (Assess)	பெறுமதி, தன்மை, இயலுமை அல்லது தரத்தினைத் தீர்மானித்தல்
	எடுத்துக் காட்டுடன் விபரிக்குக (Demonstrate)	விசேடமாக உதாரணங்களுடன் நிறுவுதல்
	வரைபடத் தாளில் வரைக (Graph)	வரைபடம் ஒன்றின் மூலம் காட்டுதல்
	தயாரிக்குக (Prepare)	கேட்கப்பட்ட விடயத்தினை உரிய முறையில் வெளிக்காட்டல்
	முன்னுரிமைப்படுத்துக (Prioritize)	முக்கியத்துவத்தின் அடிப்படையில் ஒழுங்கு படுத்துதல் அல்லது வரிசைப்படுத்துதல்
	கணக்கிணக்கம் செய்க / இணக்கம் செய்க (Reconcile)	வேறொன்னுடன் இணங்குதலை ஒப்புவித்தல்
	தீர்க்குக (Solve)	கணிப்பீடு அல்லது விளக்கங்களின் மூலம் தீர்வு காணல்

அறிவு மட்டம்	வினைச்சொல் பட்டியல்	வினைச்சொல் வரைவிலக்கணம்
மட்டம் 03 பகுப்பாய்வு எண்ணங்களுக்கு இடையில் தொடர்புகளை ஏற்படுத்தி ஒப்பிடுதலும் வேறுபடுத்தலும் / திறந்த வினாக்களைத் தீர்த்தல்	பகுப்பாய்வு செய்க (Analyze)	தீர்வினை அல்லது வெளிப்பாட்டினைத் தெரிந்து கொள்ளும் நோக்கில் விபரமாக ஆய்வு செய்தல்
	ஒப்பிடுக (Compare)	ஒற்றுமைகளை அறிந்து கொள்ளும் நோக்கில் பரீட்சித்தல் / ஆய்வு செய்தல்
	வேறுபடுத்துக (Contrast)	வேற்றுமைகளை அறிந்து கொள்ளும் நோக்கில் பரீட்சித்தல் / ஆய்வு செய்தல்
	பேதப்படுத்துக/வித்தியாசப்படுத்துக /வகையிடுக (Differentiate)	சிலவற்றை வேறுபடுத்தும் வித்தியாசங்களைக் காட்டுதல் / வகைப்படுத்துதல்
	சுருக்கமாகக் காட்டுக / குறிப்பிடுக (Outline)	முக்கிய குணம்சங்களின்/சிறப்பியல்புகளின் தொகுப்பினைத் தருதல்