



இலங்கை கணக்கீட்டுத் தொழில் நுட்பவியலாளர் கழகம்

AA2 பரீட்சை - யூலை 2017
(July 2017 Examination - AA2 Level)

வினாக்களும் விதந்துரைக்கப்பட்ட விடைகளும்
பாட இலக்கம் : **AA26**

**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 – யூலை 2016
(AA26) வியாபார முகாமையும் தந்திரோபாயமும்
பரிந்துரைக்கப்பட்ட விடைகள்

பகுதி - A

பத்து (10) கட்டாய வினாக்கள்
(மொத்தம் 20 புள்ளிகள்)

வினா 01ற்கான பரிந்துரைக்கப்பட்ட விடைகள்

வினா இலக்கம்	விடைகள்
1.1	3
1.2	3
1.3	3
1.4	4
1.5	2
1.6	சரி
1.7	சரி
1.8	பிழை
1.9	சரி
1.10	சரி

(ஒவ்வொன்றுக்கும் 02 புள்ளிகள், மொத்தம் 20 புள்ளிகள்)

பிரிவு A இன் நிறைவு

05 கட்டாய வினாக்கள்
(மொத்தம் 25 புள்ளிகள்)

வினா 02ற்கான பரிந்துரைக்கப்பட்ட விடைகள்

அதிகாரவியலில் அனுகூலங்கள்

- i. முடிவெடுக்கும் விதிகள், ஒழுங்குமுறைகள் மற்றும் நடைமுறைகளுக்கு இணங்க ஊழியர்களின் தொடர்ச்சியான நடத்தையை எளிதாக முகாமை செய்ய முடியும்.
- ii. பணி பங்குகளில் உள்ள தெளிவு, அதனால் ஒவ்வொரு பணியும் தெளிவாக ஒதுக்கப்பட்ட கடமையையும் மற்றும் பொறுப்பையும் கொண்டுள்ளது.
- iii. வேலையைப் பிரித்தல் மூலமான சிறப்புக்கவனம், இது செயல்திறனை அதிகரிப்பதை பாதிக்கிறது.
- iv. மனித வளமானது மிகவும் உகந்த முறையில் பயன்படுத்தப்படுகிறது. ஏனெனில் ஆட்சேர்ப்பு மற்றும் பதவிஉயர்வு ஆகியன முற்றிலும் நிபுணத்துவம் மற்றும் தகுதி அடிப்படையில் அமைந்துள்ளது.
- v. ஊழியர் வேலையைவிட்டு நீங்கும் போது உடனடியாக மாற்றீடு செய்வதால் வேலைத் தெரடர்ச்சித்தன்மையானது பாதிக்காது.

அதிகாரவியலில் பிரதிகூலங்கள்

- i. திடமான ஒழுங்குமுறை காரணமாக தேவையற்ற ஆவணப்படுத்தல் தேவை இல்லை.
- ii. விதிகள், ஒழுங்குமுறைகளை கடுமையாக பின்பற்றுதல்.
- iii. குறைந்த நெகிழ்வுத்தன்மை மற்றும் மாறும் சூழ்நிலைகளில் திருத்தியமைப்பது கடினம்.
- iv. தாமதமாக முடிவெடுத்தல்

(05 புள்ளிகள்)

வினா 03ற்கான பரிந்துரைக்கப்பட்ட விடைகள்

இன்றை சூழலில் முகாமையாளர்கள் எதிர்நோக்குகின்ற சவால்கள்.

- i. பூலோகமயமாதல்
- ii. தர முகாமைத்துவம்
- iii. தகவல் தொழிநுட்பம்
- iv. குறைந்த செலவிலான ஊழியத்துடனான போட்டி
- v. திறன் முகாமை மற்றும் கற்றல் நிறுவனங்கள்
- vi. ஊழியப்படைகள் பல்லனத்தன்மையை நிர்வகித்தல்
- vii. நெறிமுறைகள் மற்றும் சமூகப் பொறுப்பு

(05 புள்ளிகள்)

வினா 04ற்கான பரிந்துரைக்கப்பட்ட விடைகள்

தொடர்பாடல் தடைகளை வெற்றிகொள்வதற்கான நடவடிக்கைகள்

- i. தொடர்பாடல் தெளிவான நோக்கினை கொண்டிருப்பதனை உறுதிசெய்தல்
- ii. தொடர்பாடலை தயாரிப்பதற்கு நேரம் எடுத்துக்கொள்ளுதல்.
- iii. வாய் மூலத்தொடர்பாடலுக்கான சரியான அமைப்பு முறையினைத் தீர்மானித்தல்.
- iv. தேவைப்படும் சந்தர்ப்பத்தில் உதவிகளை ஏனையோரிடம் பெற்றுக்கொள்ளல்.
- v. வாய் மூலத்தொடர்பாடலை பொறுத்தமான குரல் வேறுபாடுகளை பின்பற்றுதல்.
- vi. பெறுநருக்கு சந்தேகமான இடங்களில் கேள்விகளை எழுப்புதல்.
- vii. கவனித்தல் திறன்களை வளர்த்துக்கொள்ளுதல்.
- viii. எப்போதும் சரியான ஊடகத்தினை தெரிவுசெய்து கொள்ளுதல்.
- ix. தொடர்பாடல் திறன்களை வளர்த்துக்கொள்வதற்கான சந்தர்ப்பங்களை பயன்படுத்துதல்
- x. சிறப்பான தொடர்பாடலுக்கான பயிற்சிகளை மேற்கொள்ளல்.

(05 புள்ளிகள்)

வினா 05ற்கான பரிந்துரைக்கப்பட்ட விடைகள்

1. ஊழியர்களுடன் வெளிப்படையாக இருத்தல் -

மாற்றம் ஏற்படும் நிலைமை பற்றி தெரியவந்ததும் உடனடியாக முகாமை ஊழியர்களை தயார் செய்தல் வேண்டும். மாற்றத்திற்கான தடையை கையாள்வதற்கான ஒரு முக்கிய முறைமையானது மாற்றம் ஏற்படும் போது முன்கூட்டியே அம்மாற்றத்தை பற்றி ஊழியர்களுக்கு அறிவித்தலாகும்.

2. தொடர்பாடல் வரிசைகளை திறந்து வைத்திருத்தல் -

வணிகத்தினுள் இடம்பெறும் மாற்றம் பற்றி தொடர்ச்சியாக தொடர்பாடல்களை மேற்கொள்ளல் வேண்டும். முகாமை வணிகத்தின் ஊழியர்களிடமிருந்து எதிர்பார்க்கும் விடயங்கள் என்ன என்பதை தொடர்ச்சியாக அவர்களுக்கு விளக்கி, அந்த மாற்றம் தொடர்பில் அவர்கள் கொண்டுள்ள பிரச்சினைகள், பயம், சவால்கள் என்பன தொடர்பில் திறந்த மனதுடன் தொடர்பாடல் செய்யும் வழிமுறைகளை அனுமதித்தல் வேண்டும்.

3. மாற்றத்தை ஏற்படுத்துவதற்கான தேவை தொடர்பில் தெளிவாக இருத்தல்.

ஊழியர்கள் மாற்றத்தை எதிர்தால் பிரச்சினை தொடர்பில் அவர்களுடன் திறந்த மனதுடன் வெளிப்படையாக பேசுதல் வேண்டும் பாரிய மாற்றங்கள் ஏற்படுத்தப்படும் போது ஊழியர்களுடன் முறன்படுதல் நிலைமைகளை மேலும் மோசமாக்கிக் கொள்ளும் அவர்கள் மாற்றத்திற்கு ஒத்துழைக்க வேண்டும் என எதிர்பார்த்தால் மாற்றத்திற்கான அவசியத்தை விளக்கி அதற்கு அவர்கள் ஒத்துழைக்காதுவிட்டால் அவர்களுக்கும் நிறுவனத்திற்கும் ஏற்படக்கூடிய விளைவுகள் தொடர்பில் அவர்கள் விளங்கிக்கொள்வதை உறுதிப்படுத்திக் கொள்ள வேண்டும்.

4. பொறுப்புக்கூறலை அனுமதித்தல்

மாற்றத்தைக் கையாளவிரும்பும் அணுகுமுறைக்கு மாற்றத்தை ஏற்படுத்துபவர்கள் பொறுப்பாக இருத்தல் வேண்டும். பங்குபற்றுதல் அல்லது பங்குபற்றாது விடுதல் ஆகிய தமது நடவடிக்கைகளுக்கு தாமே பொறுப்பு என்பதை ஒவ்வொருவரும் விளங்கிக்கொள்ளுதல் வேண்டும்.

5. **உண்மையாக இருத்தல்.**

ஊழியர்கள் மாற்றத்திற்கு அதிக தடைகளை ஏற்படுத்தின் மாற்றத்தை ஏற்படுத்துவது கடினதாக இருக்கும். ஆகவே அந்தத் தடைகளின் உண்மையான எதிர்பார்ப்பை விளங்கி செயற்படுதல் வேண்டும்.

(05 புள்ளிகள்)

வினா 06ற்கான பரிந்துரைக்கப்பட்ட விடைகள்

1. **இடர் குறைப்பு**

நிறுவன ஆளுமை மூலம் வணிக தோள்விகள், மோசடிகள் மற்றும் நிறுவனத்தின் குற்றவியல் பொறுப்பு ஆகியன தடுக்கப்படலாம் அல்லது முற்றாக நீக்கப்படலாம். நிறுவனத்தில் உள்ள தனிநபர்கள் தமது பொறுப்புக்களை விளங்கிக்கொண்டு இருப்பதால் தனிஒருவரது நடவடிக்கைகள் ஒட்டுமொத்த நிறுவனத்திற்கும் பின்னடைவை ஏற்படுத்துவதில்லை. நிறுவனத்தில் காணப்படும் பதவி நிலைகள் சரியாக தீர்மானித்தல் மூலம் ஒட்டுமொத்த நிறுவனத்தின் மீதும் எதிர்க்கணிய விளைவுகள் ஏற்படுவது தவிர்க்கப்பட்டு அதற்குப்பதிலாக அந்த செயலைச்செய்தவர் இலகுவாக அடையாளம் காணப்பட்டு உரிய நடவடிக்கைகள் மேற்கொள்ளப்படுகின்றன.

2. **பொது ஏற்புத்தன்மையை அதிகரித்தல்**

நிறுவனஅமைப்புக்களிலே கூட்டு வணிக ஆளுகையைக் கொண்ட அமைப்புக்கள் பெருமளவில் சமூகத்தால் ஏற்றுக்கொள்ளப்படுகின்றன. வணிக அளுகையுடன் ஏற்படுத்தப்படுகின்ற வெளிப்படுத்தல்கள் மற்றும் வெளிப்படையான தன்மை ஆகியவற்றினால் விரும்பப்படுகிறது.

3. **பொதுமதிப்பினை உருவாக்குதல்.**

இன்று பல நிறுவனங்கள் உயர்மட்ட கூட்டு வணிக ஆளுகைகளைக் கொண்டுள்ளன ஏனெனில் ஒவ்வொரு நிறுவனமும் தமக்கென மதிப்பினை கொண்டிருத்தல் வேண்டும். இலாபம் மட்டும் ஒரு நிறுவனத்தின் வெற்றியை வழங்கும் காரணியாக அமையாது. நிறுவன வெற்றிக்கு பொதுமதிப்பு பெரிதும் செல்வாக்குசெலுத்துகிறது.

4. **ஒழுக்க நடத்தை**

வணிகத்தில் அல்லது சபையிலுள்ள எந்தவொரு நபரும் உயர்ந்த அளவான நாணயத்தன்மையினை கொண்டிருத்தல் வேண்டும். அவர்கள் நன்னடத்தை கோட்பாடுகளை பின்பற்றுவதுடன் வணிகத்தின் தீர்மானம் எடுத்தல் செயன்முறையில் ஒழுக்கநெறிசார் நடத்தையினைக் காட்டுதல் வேண்டும்.

5. **இயக்குநர் சபையின் கடமைகளை அடையாளம் காணுதல்.**

இயக்குநர் சபை வணிகத்தின் உச்ச அதிகாரங்களைக் கொண்ட பகுதியாகும். இயக்குநர் சபையின் பொறுப்புக்கள் பலவகைப்பட்டுள்ளதுடன் அவை நபர்களது வேலைக்கு உதவியளிக்கக்கூடிய திறன்கள் மற்றும் அறிவு ஆகியவற்றை கொண்டிருக்க வேண்டிய தேவையை ஏற்படுத்துகிறது. மேலும் நிறுவன ஆளுகையானது சபையை அர்ப்பணிப்புடன், வணிகத்தை வினைத்திறன் மற்றும் விளைதிறன் வாய்ந்த விதத்தில் நடத்திச்செல்வதற்கு உரிய அளவில் பேணுவதற்கும் உதவுகிறது.

6. **வணிகத்தின் ஒட்டுமொத்த வெற்றியை அதிகரித்தல்**

அனைத்து வகையான நன்மைகளையும் கருத்தில் கொண்டு கூட்டு வணிக ஆளுகையானது ஒட்டு மொத்த வணிக வெற்றிக்கு உதவுகிறது என முடிவெடுக்கப்படலாம்.

(05 புள்ளிகள்)

பிரிவு B இன் நிறைவு

03 கட்டாய வினாக்கள்
(மொத்தம் 30 புள்ளிகள்)

வினா 07ற்கான பரிந்துரைக்கப்பட்ட விடைகள்

முகாமைத்துவ மட்டங்களை அடிப்படையாகக்கொண்ட திட்டமிடல் 3 வகைப்படும். அவையாவன.

(a)

தந்திரோபாய திட்டமிடல்:

தந்திரோபாய திட்டமிடலானது முழு வியாபாரத்திலும் உயர்நிலையாகும். இத் தந்திரோபாய திட்டமிடலானது நிறுவனத்தின் அடிப்படையான விடயமாகும் மற்றும் நீண்டகால அடிப்படையில் முடிவுகளை எடுக்கிறது. இத் திட்டமிடலின் நோக்கமானது இரண்டு, மூன்று, ஐந்து, அல்லது பத்து ஆண்டுகள் கூட இருக்கலாம். சிரேஷ்ட முகாமைத்துவம் தந்திரோபாய திட்டமிடலில் உள்வாங்கப்படுகிறது, மற்றும் தந்திரோபாய திட்டமிடலை ஒவ்வொரு மட்டத்திலும் முகாமையாளர்கள் வழிநடத்துவார்கள். இது வளஒதுக்கீடு, முன்னுரிமைகள் மற்றும் நடவடிக்கைகள் தந்திரோபாய இலக்குகளை அடைவதற்கான அவசியமான படிகள் ஆகியவற்றை பொதுவாக உள்ளடக்குகின்றது. தந்திரோபாய திட்டமிடலுக்கு உதாரணம் : ஒரு நிறுவனம் தனது செயற்பாடுகளை ஐரோப்பிய சந்தைக்கு கொண்டு சென்று அடுத்த 5 ஆண்டுகளுக்குள் தனது இலாபத்தன்மையை 15% ஆல் அதிகரிப்பதற்கு எண்ணுகின்றது.

உபாயத்திட்டமிடல் :

உயர் மற்றும் நடுநிலை முகாமையாளர்கள் தந்திரோபாய திட்டத்திலிருந்து உபாயத்திட்டமிடலை தயாரிக்கின்றனர். உபாயத்திட்டமிடலானது நடுப்பகுதியில் கவனம் செலுத்துகிறது. பெரும்பாலும் இத்திட்டங்கள் செயற்பாட்டுத் திட்டங்கள் அல்லது பிரிவுத்திட்டங்களாகும். இது செயற்பாட்டுப் பகுதிகள் அல்லது வியாபார அலகுகளைப் பாதிக்கிறது.

செயற்பாட்டுத் திட்டமிடல் :

செயற்பாட்டுத் திட்டமிடல் ஆனது வியாபாரத்தின் நாளாந்த இயக்கத்தை விபரிக்கிறது. இது குறுங்கால குறிக்கோள்களுக்கு முக்கியத்துவம் வாய்ந்ததாக இருக்கும். செயற்பாட்டுத் திட்டமிடலுக்கு கீழ்நிலை முகாமையாளர்கள் மற்றும் மேற்பார்வையாளர்கள் பொறுப்பானவர்கள்.

(06 புள்ளிகள்)

(b) நிறுவனமொன்றில் தீர்மானம் எடுத்தல் ஏன் முக்கியமானது?

தீர்மானம் எடுத்தல் என்பது கிடைக்கக்கூடிய மாற்றுவழிகளில் சிறந்த வழியினை தேர்ந்தெடுக்கும் செயல்முறையாகும். தீர்மானம் எடுத்தல் ஆனது பிரச்சினைகளைத் தீர்க்க அல்லது நல்ல வாய்ப்பினைப் பெறுவதற்கு மேற்கொள்ளப்படுகிறது. தீர்மானம் எடுத்தல் இல்லாமல் வேறுபட்ட முகாமைத்துவ நடவடிக்கைகளான திட்டமிடல், ஒழுங்கமைத்தல், வழிப்படுத்தல், கட்டுப்படுத்தல், ஊழியரிடல் ஆகியவற்றை நடத்தமுடியாது. தீர்மானம் எடுத்தல் ஆனது ஏனைய முகாமைத்துவ

நடவடிக்கைகளை செயற்படுத்த முக்கியமானதாக காணப்படுகிறது. தீர்மானம் எடுத்தல் ஒரு தொடர்ச்சியான செயற்பாடாகும். அனைத்து மட்டங்களிலும் உள்ள அனைத்து முகாமையாளர்களும் தமக்கு வழங்கப்பட்டுள்ள பொறுப்புக்களின் அடிப்படையில் தீர்மானம் எடுத்தல் முக்கியமானது. தொடர்ச்சியான தீர்மானம் எடுத்தல் காரணமாக நடவடிக்கைகள் பின்தொடரப்பட்டு நிறைவேற்றப்படலாம். ஏதேனும் கொள்கைகள் மற்றும் திட்டங்கள் தீர்மானம் எடுத்தல் ஊடாக நிறுவப்படுகிறது. தீர்மானம் எடுத்தல் இல்லாமல் திட்டங்கள் மற்றும் கொள்கைகளை செயற்படுத்த முடியாது. மேலும், தீர்மானம் எடுத்தல் என்பது சிக்கலாக செயன்முறையாகும். முகாமையாளர்கள் தாம் சரியான தீர்மானம் எடுக்கின்றோம் என்பதை உறுதிப்படுத்தும் அதேவேளை விரைவாகவும் பயனுறுதி வாய்ந்த முறையில் தீர்மானத்தினை மேற்கொள்ளுதல் வேண்டும். சரியான தீர்மானத்தை எடுப்பதன் மூலம் நிறுவனத்தினை வெற்றிப் பாதையில் இட்டுச்செல்வதுடன், பிழையானது தீர்மானங்கள் நிலையற்ற தன்மை மற்றும் நட்டத்திற்கு வழிவகுக்கக்கூடும்.

(04 புள்ளிகள்)

(மொத்தம் 10 புள்ளிகள்)

வினா 08ற்கான பரிந்துரைக்கப்பட்ட விடைகள்

(a)

1. வேலையினை அடையாளம் காணுதலும் வேலைப் பிரிப்பும்

ஒழுங்கமைத்தல் செயல்முறையானது வேலையினை சிறுசிறு அலகுகளாகப் பிரிப்பதில் இருந்து ஆரம்பமாகிறது. அவ்வாறான ஒவ்வொரு சிறு அலகும் பணி எனக்குறிப்பிடப்படுகிறது. ஒவ்வொரு தனிநபரும் அவர்களது தகமை மற்றும் இயலுமைக்கு ஏற்ற வகையில் ஒவ்வொரு பணிகளுக்கு ஒதுக்கீடு செய்யப்படுகின்றனர். அது ஒரு முறைமை சார்ந்த வேலை மற்றும் சிறப்பு தேர்ச்சிக்கு வழிவகுக்கிறது.

2. பணி ஒருங்கிணைத்தல் மற்றும் திணைக்களமாக்கல்

வேலையானது முகாமை செய்யக்கூடிய வகையில் சிறுசிறு பகுதிகளாக பிரிக்கப்பட்டதும் தொடர்புபட்ட பணிகள் ஒன்றிணைக்கப்பட்டு ஒரே திணைக்களத்தின் கீழ் வரிசைப்படுத்தப்படுகின்றன. இந்த ஒருங்கிணைத்தல் செயற்பாடு திணைக்களமாக்கல் எனப்படும்.

3. வேலைகளை ஒதுக்கீடு செய்தல்

திணைக்களங்கள் உருவாக்கப்பட்டதும் ஒவ்வொரு திணைக்களமும் ஒரு தனிநபரின் கீழ் ஒழுங்கு செய்யப்படும். வேலையானது அதற்கு சிறப்பாக பொருத்தமான ஒருவருக்கு ஒப்படைக்கப்படும். ஊழியர்களுக்கு வேலை விபர ஆவணம் வழங்கி வேலை ஒதுக்கீடு செய்யப்படுகிறது.

4. அறிக்கையிடல் உறவுமுறைகளை உருவாக்கல்

கடமைகள் பகிர்ந்தளிக்கப்பட்டதும் ஒவ்வொரு தனிநபருக்கும் அதற்கு இணையான அதிகாரம் பகிர்ந்தளிக்கப்படும் இவ்வாறு அதிகாரம் மற்றும் பொறுப்புக்கள் பகிர்ந்தளிக்கப்பட்டதும் சிரேஸ்ட மற்றும் கீழ்நிலை ஊழியர்களுக்கு இடையில் அதிகாரம் மற்றும் பொறுப்புக்கள் இடையிலான தொடர்பு

ஒன்று ஏற்படுத்தப்படும். ஒவ்வொருவரும் யாரிடம் இருந்து கட்டளைகளைப் பெற வேண்டும் யாருக்கு அறிக்கை இடுதல் வேண்டும் என்பதனை புரிந்து கொள்கின்ற வகையில் அதிகாரச்சங்கிலி அல்லது முகாமைத்துவ வகைப்படுத்தலானது உருவாக்கப்படும்.

(06 புள்ளிகள்)

(b) தொழிற்பாடுசார்ந்த நிறுவனக் கட்டமைப்பின் அனுகூலங்கள்.

- சிறப்பு தேர்ச்சி
- இலகுவான மேற்பார்வை
- இலகுவான ஒருங்கிணைத்தல்
- முகாமைத்துவ வினைத்திறனை அதிகரித்தல்.
- ஊழியருக்கு பயிற்சியளித்தல் இலகுவானது
- குறைந்த செலவு

தொழிற்பாடுசார்ந்த நிறுவனக் கட்டமைப்பின் பிரதிகூலங்கள்.

- திணைக்களங்கள் தமது செயற்பாட்டில் சிறப்புத்தேர்ச்சி வாய்ந்தனவாக இருக்கின்றனவே தவிர ஒட்டுமொத்த நிறுவனத்தினுடைய போக்கினை கண்காணிக்க தவறுகின்றன. ஆகவே நிறுவனத்தின் இலக்குகள் அடையப்படுவது கடினமாகின்றது.
- திணைக்களத் தலைவர்கள் தமது திணைக்களத்தின் தொழிற்பாடுகளைப்பற்றி மாத்திரமே சிந்திக்கின்றனர். அதன் காரணமாக திணைக்களங்களிடையே முரண்பாடுகள் ஏற்படக்கூடும்.
- திணைக்களங்கள் பாரியனவாக காணப்படுகின்ற போது அவற்றை ஒருங்கிணைப்பு செய்வது கடினமாகும்.
- அனைத்து திணைக்களங்களும் ஒன்றிலொன்று தொடர்புபட்டுக்காணப்படுவதால் நிறுவனத்தின் நோக்கங்கள் அடையப்படாத போது அதற்கு பொறுப்பினை உரிய தரப்பினருக்கு சுமத்துதல் கடினமாகும்.
- ஊழியர்கள் மற்றும் முகாமையாளர்கள் குறித்த தொழிற்பாடுகளுக்கு மாத்திரமே பயிற்சியளிக்கப்படுகின்றனர். அதாவது தமது திணைக்களத்திற்கு பொருத்தமான வேலைக்கு மாத்திரமே பயிற்சியளிக்கப்படுகின்றனர். இதன் காரணமாக நெகிழ்ச்சியற்றதன்மை உருவாகி அவர்கள் ஏனையோரின் வேலைகளைப் புரிந்து கொள்வது கடினமாகின்றது.

(04 புள்ளிகள்)

(மொத்தம் 10 புள்ளிகள்)

வினா 09ற்கான பரிந்துரைக்கப்பட்ட விடைகள்

(a) கலாச்சார வலை:

குறியீடுகள் :

நிறுவன இலச்சினைகள் மற்றும் வடிவங்கள், கருப்பொருள் நிறம், ஆடை குறியீடு, சுலோகம் ஆகியன உள்ளடக்கப்படுகிறது. இது ஏனைய போட்டியாளர்களிடமிருந்து வேறுபடுத்துகிறது.

கட்டுப்பாட்டு முறைமைகள் :

கலாசாரத்தில் என்ன நடக்கிறது என்று கண்காணிக்கும் இடத்தில் செயல்முறைகள். நிதியியல் முறைமை, தரக்கட்டுப்பாட்டு முறைமைகள் ஆகியன உதாரணங்களாகும்.

(04 புள்ளிகள்)

(b)

1. நெகிழ்ச்சித்தன்மை மற்றும் மாறும் தன்மை.

மாற்றத்தை ஏற்றுக்கொள்வதற்காகவும், தொடர்பாடல் மற்றும் தொழிற்பாடுகளுக்காக திறந்த முறைமையான அமைப்பு ஒன்றினை அடைந்து கொள்வதற்காக வணிகமானது நெகிழ்ச்சித்தன்மை வாய்ந்ததாக இருத்தல் வேண்டும். இது கலாச்சார பல்வகைத்தன்மையை அடைவதுடன் தந்திரோபாய அமுலாக்கலினை இலகுவாக்குவதற்கான உதவியினையும் வழங்குகிறது. வணிகம் ஒன்றின் கலாச்சாரம் ஊழியர்களிடையே ஒற்றுமையை பேணுதல் மற்றும் பொதுவான விழுமியங்களை உருவாக்குதல் முதலான பல விடயங்களுக்கு உதவுகின்றது.

2. நிலைத்த தன்மையின் குணவியல்புகள்

ஒரு நிலைத்த கலாச்சார தந்திரோபாய அமுலாக்கலுக்கு முறையான ஆதரவை வழங்கும். இது ஒரு கூட்டு வணிகக் கலாச்சாரம், ஒற்றுமை, குழுவேலை மற்றும் ஊழியர்களிடையேயான சிறந்த உறவுமுறை ஆகியவற்றை ஊக்குவிக்கும். ஒரு நிலைத்த கலாச்சாரம் நோக்கத்தினை அடைவதற்குத் தடையாக உள்ள விதிகள் பிரமாணங்களுடன் பிணக்கு அடைவதை விடுத்து ஊழியர்களிடையே அர்ப்பணிப்பு மற்றும் உற்பத்தித்திறன் ஆகியவற்றை ஊக்குவிக்கும்.

3. நோக்க அடைவு

ஒருமித்த, பலமான நெகிழ்ச்சித்தன்மை வாய்ந்த கலாச்சாரம் இலக்குகளை ஒன்றிணைத்து ஒரு சரியான முறையில் தந்திரோபாயத்தினை அமுல்படுத்தும். வணிகக் கலாச்சாரம் உற்பத்தித்திறன் மற்றும் நோக்க அடைவு ஆகியவற்றிற்கு முக்கியதுவம் அளிக்கின்ற போது இலக்குகள் ஒரு ஒழுங்குமுறைக்கு கொண்டுவரப்படும். இது வாடிக்கையாளர்களுக்கான உரிய நேர விநியோகம், வணிகத்தின் பிரதான போட்டியாளரை விட கூடுதலான உற்பத்திகளை வழங்குதல் முதலான இலக்குகளை உள்ளடக்கியதாக இருக்கும்.

4. செயன்முறை அமுல்படுத்தல்

செயன்முறை அமுலாக்கமானது தந்திரோபாய அமுலாக்கல் மற்றும் கலாச்சார இணக்கப்பாடு ஆகியவற்றின் ஒரு பகுதி ஆகும். செயன்முறையிலே இலக்குகளை அடைவதற்காக தொழினுட்பம்,

வாடிக்கையாளர் சேவை, எதிர்பார்த்த இலக்குக்காக உழைத்தல் முதலான முறைகளைப் பயன்படுத்தலை உள்ளடக்குகிறது. வணிகம் இலக்குகளை அடைவதற்காக அதிக பிரச்சினைகளை எதிர்கொள்கின்ற போது கலாச்சாரமானது புறக்கணிக்கப்படுகிறது. அவ்வாறான சூழ்நிலைகளில் செயன்முறை ஒரு முக்கிய பங்கினை வகிக்கின்றது. வணிகத்தின் கலாச்சாரம் மற்றும் தந்திரோபாயங்களை பலப்படுத்திப் பேணுவதற்காக தந்திரோபாய அமுலாக்கல் படிப்படியாக இடம்பெறும்.

5. கலாச்சார இணக்கப்பாடு

தந்திரோபாய அமுலாக்கல் கலாச்சாரத்துடன் இணைந்ததாக காணப்படுகின்ற போது வணிகம் பூகோள அளவில் வினைத்திறன் மற்றும் பயனுறுதி வாய்ந்ததாக செயற்பட முடியும். ஒரு பலமான கலாச்சாரத்தின் மூலம் தலைவர்கள் தனி நபர்களாகவும் குழுவாகவும் வேலை செய்வதற்கு வசதியளிக்கப்படுகிறது. இது சர்வதேச சந்தைக்கு மிகச் சிறந்த சாத்தியமான பொருட்கள் சேவைகளை வழங்குவதற்காக புதிய வணிகக் கூட்டுக்களை உருவாக்குதல் மற்றும் பழைய முறைமைகளைப் புதுப்பித்தல் ஆகியவற்றை உள்ளடக்கும்.

(06 புள்ளிகள்)

(மொத்தம் 10 புள்ளிகள்)



பிரிவு C இன் நிறைவு

கட்டாய வினா

(மொத்தம் 25 புள்ளிகள்)

வினா 10ற்கான பரிந்துரைக்கப்பட்ட விடைகள்

(a) ஊக்கமின்மையை வெளிப்படுத்தும் அறிகுறிகள்

1. கூறப்பட்டதற்கு அமைவாக, விற்பனை மற்றும் சந்தைப்படுத்தல் பிரிவில் ஊழியர் வரவின்மை மற்றும் ஊழியர் புரள்வு என்பன மிகவும் அதிகமாக இருக்கிறது. இது இப் பிரிவில் ஊழியர்கள் ஊக்கமின்மையை வெளிப்படுத்தும் அறிகுறிகளாகும்.
2. ஊழியர்களுக்கு இடையில் அடிக்கடி முரண்பாடுகள் மற்றும் மோதல்களும் இந்த பிரிவில் மிகவும் பொதுவானதாகும். இதனால் மனிதவளப் பிரிவு சில ஒழுக்காற்று நடவடிக்கைகளை விற்பனை மற்றும் சந்தைப்படுத்தல் பிரிவின் மீது எடுத்துள்ளது.
3. அந்த பிரிவில் கூட்டுமுயற்சி இல்லை, அவர்கள் தனிநபர்களாக வேலை செய்யவே விரும்புகிறார்கள். பணியாளர்களிடையே ஒத்துழைப்பின்மை ஊக்கமின்மையை வெளிப்படுத்தும் அறிகுறிகளாகும்.

(06 புள்ளிகள்)

(b) பயனுறுதிமிக்க ஊக்கப்படுத்தல் நிகழ்ச்சித்திட்டம் வடிவமைப்பதில் உள்ள படிநிலைகள்.

- பொருத்தமான ஊக்குவிப்புப் பரிசோதனை மூலம் தற்போதைய ஊழியர் ஊக்கப்பாட்டு மட்டத்தை அளவிடல்.
- தேவைப் பகுப்பாய்வை மேற்கொண்டு முகாமையினால் பூர்த்தி செய்யப்படாத ஊழியர்களது தேவைகளை அடையாளம் காணுதல்.
- தேவைப்பகுப்பாய்வின் அடிப்படையில் ஊழியர்களைக் கவரக்கூடிய வகையிலான ஊக்குவித்தல் முறையினை வடிவமைத்தல்.
- பொருத்தமான வேலைச் சூழல் மற்றும் வேலை ஏற்படுத்தல் (சிறந்த நிலைமையிலான பொறிகள் மற்றும் உபகரணங்களுடன் திறன்களை விருத்திசெய்வதற்கான பயிற்சி அளிப்புக்கள்.
- உத்தேச ஊக்குவிப்பு திட்டம் தொடர்பில் செலவுப்பயன் ஆய்வினை மேற்கொள்ளல்.
- ஊழியர்களின் பெறுபேறுகள் மற்றும் நேர்கணிய வெளியீடுகள் தொடர்பில் மதிப்பீடுகளை மேற்கொள்ளல்.
- இறுதி நோக்கங்களை அடையும் வகையில் ஊக்குவித்தல் திட்டங்களை மேம்படுத்திப்பேணுதல்.

(05 புள்ளிகள்)

(c) திரு. நதீசனின் தலைமைத்துவப்பாங்கு

மேற்குறிப்பிடப்பட்ட கூற்றின் தகவல்களுக்கு ஏற்றவாறு திரு. நதீசன் என்பவர் ஒரு நெகிழ்வுத்தன்மையான மனிதர். அவர் ஒரு ஜனநாயக தலைவரின் குணவியல்புகளாக நிறுவனங்களைப் பற்றிக் கற்றுக்கொள்ளல் மற்றும் குழுச்செயற்பாடு, கற்றலில் நம்பிக்கை மற்றும் அபிவிருத்தி மற்றும் குழு செயற்பாட்டை

நம்புகிறார். அப்படிப்பட்ட தலைவர் பலமான குழுக்களை உருவாக்குவதுடன் மற்றும் ஏனையோருக்கு இடையே சிறந்த உறவு முறையை உருவாக்கவும் உதவுகிறார். மேலும், ஜனநாயக தலைவர் குழுக்களின் அங்கத்தவர்களை அவர்களுடைய சாத்தியமான மற்றும் பரீட்சையான தீர்மானங்களை பயன்படுத்த அனுமதிக்கிறார். ஆகவே இவை அனைத்தும் திரு. நதீசன் என்பவர் சிறந்த ஜனநாயக தலைவர் என்பதை சுட்டிக்காட்டுகிறது.

திரு. சில்வா அவர்களின் தலைமைத்துவப்பாங்கு

மேற்குறிப்பிடப்பட்ட கூற்றின் தகவல்களுக்கு ஏற்றவாறு திரு. சில்வா என்பவர் மிகவும் கண்டிப்பான மனிதர். அவர் தனது குழுவுடன் நல்ல உறவு முறையை பேணுவதில்லை. அதிகமான தடவை அவரினால் எடுக்கப்படும் தீர்மானங்களையே குழுவானது பின்பற்ற வேண்டும். அவருடைய நிறுவனத்தின் ஊழியர்கள் ஊக்கமற்ற நிலைக்கு ஆளாகின்றனர். இக்கூற்றுகளின் அடிப்படையில் திரு. சில்வா ஆனவர் ஒரு சர்வாதிகாரத் தலைவராவார். அப்படிப்பட்ட தலைவர் தாமாகவே தீர்மானங்களை எடுத்து அதனை மற்றையோர் அமுல்படுத்த உத்தரவிடுவார். அத்துடன் இவர் குழு அங்கத்தவர்களின் ஆதரவைப் பெறமாட்டார் மற்றும் இங்கு குழுச்செயற்பாடு என்பது பாராட்டப்படக்கூடியதாக இருக்கமாட்டாது. இவ்தலைவர் தனக்கு கீழ் வேலை பார்ப்பவர்களிடமிருந்து கடுமையான கீழ்படிவை எதிர்பார்ப்பார் மற்றும் செயற்பாடுகளை திறம்படச் செய்வதற்கு தண்டனைகளை உபயோகிப்பார்.

(06 புள்ளிகள்)

(d) ஒரு நல்ல தந்திரோபாயத்தின் குணவியல்புகள்

• நவீனத்துவம்

தந்திரோபாயம் துணிவான செயற்பாடு மற்றும் புத்துருவாக்கம் என்பவற்றின் விளைவாக இருத்தல் வேண்டும். அது முன்பு அறியப்படாத புதிய அல்லது நவீன பகுதிகளைக் கொண்டிருத்தல் வேண்டும். தந்திரோபாயம் புதிய விடயங்களைக் கொண்டிராதவிடத்து எதிராளிகள் பிரயோகிக்கும் விதிமுறை தொடர்பான தகவல்களை ஏற்கனவே பெற்றுக்கொண்டிருத்தல் கூடும். ஆகவே தந்திரோபாயம் எதிராளிகளிடம் இருந்து வேறுபாடாகக் காணப்படுவதற்காகவும் தனித்துவமாக இருப்பதற்காகவும் நவீனத்துவத்தைக் கொண்டித்தல் வேண்டும்.

• இரகசியமாக உருவாக்கப்படல்-

தந்திரோபாயம் வணிகத்தின் கட்டுப்பாட்டிற்குள் மாத்திரம் தெரிந்த சில இரகசியமான விடயங்களினைக் கொண்டிருத்தல் வேண்டும். தந்திரோபாயம் தொடர்பான பிரதான காரணியானது அது எதிராளிகளுக்கு அதன் செயன்முறை தொடர்பில் எப்போதும் ஆர்வத்தை ஏற்படுத்துவதாக இருத்தல் வேண்டும். செயன்முறையை உருவாக்கும் போது கட்டுப்பாட்டுக்குழு வணிகத்தின் தந்திரங்களை இரகசியமாக பேணக்கூடிய வகையில் காணப்படல் வேண்டும்.

• புத்திசாதுரியத் தன்மை

தந்திரோபாயம் புத்திசாதுரியமான மற்றும் அறிவு சார்ந்த விதமாக உருவாக்கப்படல் வேண்டும். அறிவுசார் விடயங்களைக் கொண்டு மட்டுமே நோக்கங்கள் அடையப்படக்கூடும். ஆகையால் தந்திரோபாயம் இந்த விடயத்தை கொண்டிருக்காதவிடத்து அது சிறந்த அணுகுமுறையாக இருக்காது.

- **தவறுகள்**

தந்திரோபாயம் தவறான தீர்மானத்திற்கான இயல்பினை கொண்டிருப்பதுடன் ஒழுக்க நெறிக்கு உட்பட்ட வகையில் சந்தை நோக்கினை தவறாக வழிநடாத்தி செல்ல முடியும். தவறான காரணியை உள்ளடக்கும் போது வரையறைகளைத் தாண்டிச் செல்லாதவாறும் மக்களை சட்டத்திற்கு முரணாக வழிநடாத்தி செல்லாதவாறும் கவனமாக இருத்தல் அவசியமாகும்.

- **செலவு சிக்கனமானது-**

தந்திரோபாயம் நட்டமற்று இருப்பதாகவும் அதற்காக ஏற்பட்ட செலவினை மீள்பெறக்கூடியதாக இருப்பதும் அவசியமாகும். வேறுவகையில் கூறின் தந்திரோபாயம் ஒன்று செயற்படுத்தப்படும் போது பெற்றுக்கொள்ளப்படும் நன்மைகள் அதற்கான செலவிலும் பார்க்க அதிகமாக இருக்கவேண்டும்.

(08 புள்ளிகள்)

(மொத்தம் 25 புள்ளிகள்)



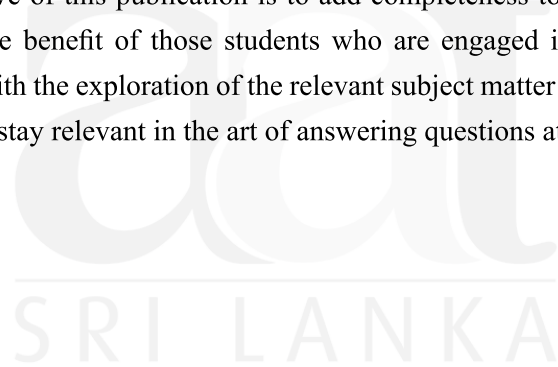
பிரிவு D இன் நிறைவு

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.



© 2017 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)