



இலங்கை கணக்கீட்டுத் தொழில்நுட்பவியலாளர் கழகம்

**AA1 பரீட்சை - ஜூலை 2018**  
(July 2018 Examination - AA1 Level)

வினாக்களும் விதந்துரைக்கப்பட்ட விடைகளும்  
பாட இலக்கம் : **AA15**

**வியாபார தொழிற்பாடுகளும்  
முகாமைத்துவமும் (BOM)**

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

கல்வி மற்றும் பயிற்சிப் பிரிவின் ஒரு வெளியீடு

இலங்கை கணக்கீட்டுத் தொழில்நுட்பவியலாளர் கழகம்  
கல்வி மற்றும் பயிற்சிப் பிரிவு

**AA1 பரீட்சை – ஜூலை 2018**  
**(AA15) வியாபார தொழிற்பாடுகளும் முகாமைத்துவமும்**  
**பரிந்துரைக்கப்பட்ட விடைகள்**

இருபது (20) கட்டாய வினாக்கள்  
(மொத்தம் 40 புள்ளிகள்)

**பகுதி - A**

வினா 1ற்கான பரிந்துரைக்கப்பட்ட விடைகள்

வினா இலக்கம்	விடைகள்
1.1	3
1.2	4
1.3	1
1.4	1
1.5	4
1.6	4
1.7	3
1.8	1
1.9	4
1.10	2
1.11	3
1.12	2
1.13	3
1.14	3
1.15	4
1.16	பலங்கள்
1.17	எண்ணக்கரு உருவாக்கம்
1.18	இலங்கை வங்கி
1.19	பொருள்
1.20	இழிவாக்கல்

(மொத்தம் 40 புள்ளிகள்)

**பிரிவு A இன் நிறைவு**

வினா 2ற்கான பரிந்துரைக்கப்பட்ட விடைகள்

(a)

(அத்தியாயம் 03-வணிக நிறுவனங்கள்)

மூலம்	விவரணம்
உடைமை Ownership	தகுதிவாய்ந்த மற்றும் பயிற்சி பெற்ற கணக்காளர்கள் மற்றும் சட்ட வல்லுனர்கள் மற்றும் அங்கீகரிக்கப்பட்ட பங்கு பரிவர்த்தனை பங்காளர்கள் கொண்ட பங்குடமைகள் 20 க்கும் மேற்பட்ட பங்காளர்களைக் கொண்டிருக்கலாம்
ஒரு ஒப்பந்தம் An agreement	ஒரு பங்குடமை வாய்வழி, எழுதப்பட்ட அல்லது உட்கிடையான ஒப்பந்தத்தைக் கொண்டு இருக்க வேண்டும்
வணிகம் Business	பங்குடமை ஒரு வணிகத்தை கொண்டு நடத்த வேண்டும். இது வர்த்தக வணிகமாகவோ அல்லது தொழில்முறை சேவையாகவோ இருக்கலாம்.
இலாப பகிர்வு Profit Sharing	உழைத்த இலாபத்தை பகிரும் அடிப்படையில் பங்குடமை இருக்க வேண்டும். எல்லாப் பங்காளரும் இலாபம் உழைக்கும் எண்ணத்தோடே பங்குடமையில் இணைகிறார்கள் என்பதை இது கருதுகிறது.  பங்கு பகிர்வு விகிதம் பங்குடமை ஒப்பந்தத்தில் தீர்மானிக்கப்பட வேண்டும். நட்டம் ஏற்கும் விகிதம் பங்கு பகிர்வு விகிதம் போன்றன இருக்க வேண்டும். பங்கு பகிர்வு விகிதம் பற்றி பங்குடமை ஒப்பந்தத்தில் குறிப்பிடாது விட்டால் 1980 ஆம் ஆண்டு பங்குடமைச் சட்டத்தின் படி சமனாகப் பகிரப்பட வேண்டும்  ஒருவர் அல்லது சொற்ப அளவான பங்காளர்கள் மட்டும் இலாபத்தைப் பகிர்ந்தால் இது பங்குடமையாக கருதப்படாது
பரஸ்பர முகவராண்மை Mutual Agency	ஒரு பங்குடமை என்பது நபர்களிடையே நிலவும் உறவு. எனவே, ஒவ்வொரு பங்காளரும் தமக்கும் ஒருவருக்கொருவர் ஒரு முகவராகவும் மற்றும் அதிபராகவும் இருப்பர். வணிகம் சார்ந்த ஒவ்வொருவரின் நடவடிக்கைக்கும் எல்லாரும் பொறுப்பாக இருக்க வேண்டும்

(06 புள்ளிகள்)

(b) (i) (அத்தியாயம் 04-வணிகத்தின் துணைச் சேவைகள்)

- தகவலின் சரியான தன்மை
- சுருக்கம் / விபரம் நிலைமைக்கு ஏற்றவாறு இருக்கும். சில சந்தர்ப்பங்களில் விபரமான தகவல் தேவைப்படாது ஆனால் சுருக்கம் போதுமானது.
- பூரணத் தன்மை
- தெளிவு
- அமைதி
- பரிசீலனை
- செலவு சிக்கனம்
- வேகம்

(02 புள்ளிகள்)

(ii) (அத்தியாயம் 04-வணிகத்தின் துணைச் சேவைகள்)

- வேகம்
- பாதுகாப்பு
- செலவு சிக்கனம்
- போதிய கொள்ளளவு
- நடைமுறையில் நல்ல நியமங்கள்
- சட்ட தன்மைகள் - அனுமதி, வீதி ஒழுங்குகள் ,சட்டங்கள் போன்றன

(06 புள்ளிகள்)

(மொத்தம் 10 புள்ளிகள்)

வினா 3ற்கான பரிந்துரைக்கப்பட்ட விடைகள்

(a)

(அத்தியாயம் 01-வணிக நடவடிக்கைகளுக்கான அறிமுகம்)

பின்வருபவை ஒரு வணிக அமைப்பின் அம்சங்கள்.

- பொது இலக்கை அடைவதற்காக ஒன்றுசேரும் ஒரு தொகுதி நபர்கள்
- நிறுவனங்கள் தூர நோக்கையும் தொலை நோக்கையும் கொண்டுள்ளன.
- இது ஒரு கலாசாரத்தை பின்தொடரும் நிறுவனப் பெறுமானங்களைக் (விழுமியங்களையும், கலாச்சாரத்தையும்) கொண்டதுள்ளது.
- நிறுவன குறிக்கோள்களையும் நோக்கங்களையும் அடைய உத்திகளை உருவாக்கின்றது.
- இது முறையான கட்டமைப்பையும் முறைமையையும் கொண்டது.
- உள்ளீட்டு வெளியீட்டுச் செய்முறை கொண்டது.
- நிறுவனம் வாடிக்கையாளர்களை கொண்டுள்ளதுடன் அவர்களுக்கு வழங்குவதற்காக பொருட்கள் மற்றும் சேவைகளை உருவாக்குகின்றது.

(06 புள்ளிகள்)

(b)

(அத்தியாயம் 06-தொழிற்பாட்டு முகாமைத்துவம்)

முதன்மை நடவடிக்கைகள்

- உள்வரும் தளவாடங்கள் - உள்ளீட்டுப் மூலப்பொருட்களின் கொள்வனவு களஞ்சிய மற்றும் சரக்குக் கட்டுப்பாடு ஆகியவை இதில் உள்ளடங்கும்.
- செயல்பாடுகள் - உள்ளீட்டுப் மூலப்பொருட்களை இறுதி தயாரிப்பாக மாற்றும் மதிப்பை உருவாக்கும் நடவடிக்கைகள்
- வெளிச்செல்லும் தளவாடங்கள் - இவை களஞ்சிய, கட்டளை நிறைவேற்றுதல் உள்ளிட்ட வாடிக்கையாளருக்கு முடிக்கப்பட்ட பொருட்களை/தயாரிப்பை வழங்குவதற்குத் தேவையான நடவடிக்கைகள்.
- சந்தைப்படுத்தல் மற்றும் விற்பனை - நுகர்வோரை தயாரிப்புகளைக் கொள்வனவு செய்யத் தூண்டச் செய்யும் முகவர் தேர்வு, விளம்பரம், விலை நிர்ணயம் உள்ளிட்ட நடவடிக்கைகள்.
- சேவை - வாடிக்கையாளர் பொருட்களின் பெறுமதியைப் பராமரித்தல் மற்றும் அபிவிருத்தி செய்தல்/மேம்படுத்தல் மற்றும் வாடிக்கையாளர் திருத்தல் சேவை என்பவற்றை உள்ளடக்கிய

நடவடிக்கைகள்

(அத்தியாயம் 06-தொழிற்பாட்டு முகாமைத்துவம்)

1. கொள்முதல் - பெறுமதி உருவாக்கும் நடவடிக்கைகளில் பயன்படுத்தப்படும் மூலப்பொருட்கள் மற்றும் பிற உள்ளீடுகளை கொள்வனவு செய்யும் செயற்பாடு
2. தொழில்நுட்ப மேம்பாடு - இதில் ஆராய்ச்சி மற்றும் அபிவிருத்தி, தன்னியக்க செயல்முறை மற்றும் பெறுமதி சங்கிலி நடவடிக்கைகளை மேம்படுத்த பயன்படுத்தப்படும் பிற தொழில்நுட்ப அபிவிருத்திகளை உள்ளடக்கும்.
3. மனித வள முகாமைத்துவம் - பணியாளர்களை ஆட்சேர்தல், அபிவிருத்தி செய்தல் மற்றும் பணியாளர் இழப்பீடு தொடர்பான நடவடிக்கைகள் உள்ளடக்கும்.
4. உறுதியான உள்கட்டமைப்பு - இதில் நிதி, சட்ட, தர முகாமை போன்ற நடவடிக்கைகளை உள்ளடக்கும்.

(06 புள்ளிகள்)  
(மொத்தம் 10 புள்ளிகள்)

வினா 4ற்கான பரிந்துரைக்கப்பட்ட விடைகள்

(a)

(அத்தியாயம் 07-மனித வள முகாமைத்துவம்)

1. தொழில் வடிவமைப்பு
2. வேலை பகுப்பாய்வு / ஆய்வு
3. மனித வலு திட்டமிடல்
4. ஆட்சேர்ப்பு
5. ஆட்சேர்ப்பு தெரிவு
6. வேலைக்கு அமர்த்தலும் அறிமுகமும்
7. செயற்பாட்டு மதிப்பீடு
8. வெகுமதி முகாமைத்துவம்
9. பயிற்சி அளித்தல் மற்றும் மனித வள அபிவிருத்திற்கு வழிவகுத்தல்
10. தொழில்/வேலைவாய்ப்பு முகாமைத்துவம்
11. நல முகாமைத்துவம்
12. ஒழுக்காற்று முகாமைத்துவம்
13. ஆரோக்கியம்/சுகாதாரம் மற்றும் பாதுகாப்பு முகாமைத்துவம்
14. மனத்தாங்கலைக் கையாளுதல்
15. தொழில் உறவு.

(04 புள்ளிகள்)

(b)

1) தொழில் வடிவமைப்பு (Job Design)

தொழில் வடிவமைப்பு (மேலும் வேலை வடிவமைப்பு எனவும் குறிப்பிடப்படுகிறது) என்பது விசேட உள்ளடக்கங்கள் முறைகள் மற்றும் தொழில்நுட்ப மற்றும் நிறுவன ரீதியான தேவைகளை மற்றும் தொழில் புரிவோரின் சமூக மற்றும் தனிப்பட்ட விருப்பங்களை திருப்திபடுத்தல் உள்ளடக்கியதாகும். இது தொடர்ந்து ஒரே பணியை செய்வதால் ஏற்படும் சலிப்புத்தன்மை மற்றும் வேலைத்

திருப்தியின்மை, இயந்திரமயமாக்கலான வேலை செயற்பாடுகளில் இருந்து தொழில் புரிவோரை மீட்பதற்கான செயற்பாடாகும்.

வேலை வடிவமைப்பு பல்வேறு தொழில்நுட்ப அடிப்படையில் செய்யமுடியும். சில முறைகள் பின்வருமாறு குறிப்பிடலாம்

- விஞ்ஞான தொழில்நுட்பம் - வேலை சிறப்பு தேர்ச்சியை அதிகரிப்பதற்கான சிறிய எண்ணிக்கையிலான கடமைகளுடன் வேலையை வடிவமைத்தல்
- வேலை விரிவாக்கல் - கடமைகளின் எண்ணிக்கையை மற்றும் வேலையின் அளவை அதிகரித்தல்
- தொழில் மேம்பாடு - வேலையின் ஆழத்தை அதிகரித்தல் மற்றும் ஊழியரது செயற்பாட்டு திறனை அதிகரித்தல்
- வேலைச் சுழற்சி - குறித்த கால இடைவெளியில் ஊழியர்களை ஓர் வேளையில் இருந்து மற்றுமோர் வேலைக்கு மற்றும் செயற்பாடு
- தொழில்சார் தொழில்நுட்பம் - ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்ட தொழில்சார் தன்மைகளுக்கு ஏற்ப வேலையை வடிவமைத்தல்
- குழு தொழில்நுட்பம் - குழு ஊழியர்களுக்கான வேலையை வடிவமைத்தல்

## 2) வேலை ஆய்வு (Job Analysis)

வேலை ஆய்வு என்பது ஓர் வேலைக்கு தேவைப்படும் திறமைகளை, கடமைகளை, ஆற்றல் என்பவனவற்றை தீர்மானிக்கின்ற மற்றும் எந்த வகையான நபரை குறித்த வேலைக்கு தெரிவு செய்ய வேண்டும் என்கின்ற செயற்பாடாகும். எனவே வேலை ஆய்வு என்பது என்னென்ன கடமைகள், செயற்பாடுகள் வேலையின் பொருட்டு மேற்கொள்ள வேண்டும் போன்ற தகவல்களை பெறுகின்ற செயற்பாடாக வரைவிலக்கணப்படுத்த முடியும். வேலையை விபரிப்பதற்கும் வேலையின் சிறப்பியல்புகளை ஊழியர்களது செயற்பாட்டை மதிப்பிடவும் அபிவிருத்தி செய்யவும் மனித வள முகாமையாளர் வேலை ஆய்வு தரவுகளை உபயோகிக்க முடியும். இருப்பினும் வேலை ஆய்வின் இறுதி நோக்கம் நிறுவன செயல்திறன் மற்றும் உற்பத்தித்திறனை மேம்படுத்துவதாகும். எனவே வேலை ஆய்வின் முக்கிய முடிவுகள் வேலை விபரித்தல் மற்றும் வேலை விபரக்குறிப்பு (வேலையைக் குறித்துரைத்தல்) போன்ற மனிதவள நடைமுறைகளுக்கு தேவையான இரண்டு அடிப்படை ஆவணங்களை உருவாக்குகின்றன

## 3. மனித வலு திட்டமிடல் (HRP)

மனித வலு திட்டமிடல் (HRP) ஆனது நிறுவனம் அதன் தந்திரோபாய இலக்கை அடைய தேவையான மனித வளங்களை தீர்மானிக்கிறது. தற்போதைய மற்றும் எதிர்காலத்திற்கான நீண்டகால வணிகத் தேவைகளுக்கு பொருந்தக்கூடிய வளங்களுடன் மனித வலு திட்டமிடல் (HRP) சம்பந்தப்பட்டது, இருப்பினும் இது சில சமயங்களில் குறுகிய கால தேவைகளையும் நிவர்த்தி செய்யும்.

பொதுவாக HRP செயற்பாடானது ஒரு நிறுவனத்தின் உள் மற்றும் வெளியில் மனித வள அசைவினை உத்தேசித்து முன்னெதிர்வு கூறுவதுடன் அதற்கேற்ப ஏற்பாடுகளை மேற்கொள்ளல் அல்லது எதிர்கால மனித வள கேள்வியினை உத்தேசித்து முன்னெதிர்வதுடன் அக்கேள்வியினை பூர்த்தி செய்ய தேவையான நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்ளலும் நடவடிக்கையைக் குறிக்கும். இது மனித வள தேவைகளை அளவு மற்றும் தரம் என்கின்ற அடிப்படையில் விபரிக்கின்றது. அதாவது பின்வரும் இரு அடிப்படை வினாக்களுக்கு விடை அளிக்கும் செயற்பாடாகும்.

- எத்தனை நபர்கள் தேவை ?
- எவ்வகையான நபர்கள் தேவை ?

நிறுவன செயல்திறனை மேம்படுத்துவதற்காக நபர்கள் எவ்வாறு பணியமர்த்தப்பட வேண்டும் மற்றும் அவர்களை அபிவிருத்தி செய்யும் வழிமுறைகள் தொடர்பான பரந்த சிக்கல்களையும் மனித வள திட்டமிடல் கருத்தில் கொள்கிறது . எனவே, இது தந்திரோபய முகாமை செயற்பாட்டில் ஒரு முக்கிய வகிபாகத்தை கொண்டிருக்கிறது.

#### 4. ஆட்சேர்த்தல்

நிறுவன வெற்றிடங்களுக்கு தகுதியான நபர்களை ஒரு தொகை விண்ணப்பத்தார்களிடம் இருந்து தெரிவு செய்யும் செயல்முறையே ஆட்சேர்த்தல் எனப்படும். Bryers மற்றும் Rue இன் வரைவிலக்கணப்படி ஆட்சேர்த்தல் செயற்பாடானது ஒரு தொகை ஊழியர்களிடம் இருந்து வெற்றிடங்களுக்கு தேவையான பொருத்தமான நபர்களை தெரிவு செய்யும் செயல்முறை ஆகும். இதற்காக ஆட்சேர்ப்பு செயல்முறையானது நிறுவனத்திற்கு தேவையான சரியான நபர்களை தெரிவு செய்யும் செயல்முறையாக காணப்படுகிறது. இது ஓர் நேர் செயல்முறையானதாக காணப்படுகிறது. வேலை தேடிக்கொண்டிருக்கும் ஊழியப்படைபினர் தமது சுயவிபரக் கோவையையுடன் விண்ணப்பத்தையும் சேர்த்து அனுப்பும் படி கேட்கப்படுவார்கள். அவ்வாறு கிடைக்கும் விண்ணப்ப படிவங்களை தரம் பிரிப்பார்கள். மிகவும் பொருத்தமானவர்கள் என தெரிவு செய்யப்படும் நபர்களின் விண்ணப்ப படிவங்கள் குறும் பட்டியற்படுத்தப்படும். அடுத்த கட்டமாக இங்கு ஆட்சேர்ப்பு நோக்கத்திற்காக ஒரு தொகை விண்ணப்பதாரிகள் தெரிவு செய்யப்பட்டு அடுத்த கட்டத்திற்கு இட்டுச் செல்லப்படுவார்கள்.

#### 5. தெரிவு செய்தல்

தகமை வாய்ந்த ஒரு தொகை விண்ணப்பதாரிகளில் இருந்து மனித வள முகாமையாளர் தெரிவு செய்யும் செயற்பாட்டில் ஈடுபடுவர். தெரிவு செய்தல் என்பது ஒரு தொகை விண்ணப்பதாரிகளில் இருந்து சரியான அல்லது நிறுவனத்திற்கு மிகவும் பொருத்தமான நபர்களை தெரிவு செய்யும் செயற்பாடாகும். மறு வகையில் தெரிவு செய்யும் செயற்பாடானது பொருத்தமற்றவர்களை நிராகரிக்கும் செயற்பாடாகும் காணப்படும். ஒரு நிறுவனத்தினால் பல விதமான தெரிவுமுறைகள் பயன்படுத்தப்படலாம். விண்ணப்பதாரிகள் தெரிவு செய்யப்பட்டதன் பின் அவர்களுக்கு "வேலை வழங்கும் கடிதம்" வழங்கப்படும். தெரிவு செய்தலின் நோக்கம் திறன்மிக்க நல்ல விண்ணப்பதாரிகளை தெரிவு செய்து வேலைக்கு அமர்த்தப்படுதலை உறுதிப்படுத்தலாகும்.

#### 6. அறிமுகமும் வேலைக்கு அமர்த்தலும்

சரியான நபரை தெரிவு செய்ததன் பின் மனித வள முகாமையாளர் அவர்களை வேலைக்கு அமர்த்த வேண்டிய நடவடிக்கைகளை எடுத்தல் வேண்டும். வேலைக்கு அமர்த்தல் என்பது பணி வெற்றிடங்களுக்கு விண்ணப்பதாரிகளைக் கொண்டு நிரப்பும் செயற்பாடாகும்.

வேலைக்கு அமர்த்தல் செயற்பாடானது வேலை வழங்கும் கடிதத்தை தயாரிப்பதும், விண்ணப்பதாரிக்கு அறிவித்தலும், வேலையை ஏற்றுக்கொண்ட உறுதிப்படுத்தலையும் வேலை தொடர்பான ஒப்பந்தத்திற்கு உட்படுத்தலையும் விண்ணப்பதாரியை ஏற்றுக்கொள்வதையும் கொண்டிருக்கும். எவ்வாறு இருந்த போதிலும் புதிய ஊழியர் நிரந்தரமாக வேலைக்கு ஒதுக்கப்பட்டிருக்கமாட்டார்கள். நிறுவனங்கள் தகுதிகாண் காலத்தினை புதிய ஊழியருக்கு குறிப்பிடுவர். தகுதிகாண் காலம் என்பது புதிய ஊழியருக்கு நிரந்தர நியமனம் வழங்கும் வரை உள்ள காலப்பகுதியாகும். இக்காலப்பகுதியில் முகாமையானது நிறுவனத்திற்கு உகந்த ஊழியரா என்பதனை தீர்மானித்துக் கொள்ளும்

#### 7. செயற்பாட்டு மதிப்பீடு page 196 Section 3.1

ஒரு செயற்பாட்டு மதிப்பீடு என்பது ஒரு பணியாளருக்கு ஒதுக்கப்பட்ட கடமைகள் மற்றும் பொறுப்புகளை அவர் எவ்வாறு நிறைவேற்றுகிறார் என்பதனை மதிப்பாய்வு செய்து

விபரிப்பதாகும். இதற்காக பல்வேறு முடிவுகளை எடுக்கும் பொருட்டு ஊழியர்களின் உற்பத்தித்திறனை அளவிடுவதற்கான ஆதாரங்களை சேகரிக்கும் செயல்முறையாகும். இம் மதிப்பீடு பணியாளரின் ஆளுமைப் பண்புகளை மட்டும் அடிப்படையாகக் கொண்டதல்ல, அவரது / அவளது வேலையில் பெறப்பட்ட முடிவுகளின் அடிப்படையிலும் அமைந்துள்ளது.

**8. பயிற்சி அளித்தல் மற்றும் அபிவிருத்தி செய்தல் page 197 Section 3.2**

பயிற்சி அளித்தல் மற்றும் அபிவிருத்தி செய்தல் என்பது நிறுவன அமைப்புகளில் உள்ள தனிநபர்கள் மற்றும் குழுக்களின் செயல்திறனை மேம்படுத்துவதை நோக்கமாகக் கொண்ட நிறுவன நடவடிக்கைகளுடன் தொடர்புடைய மனிதவள நிர்வாகத்தின் செயல்பாடாகும். இது "மனித வள அபிவிருத்தி" மற்றும் "கற்றல் மற்றும் அபிவிருத்தி" உட்பட பல பெயர்களால் அறியப்படுகிறது.

**9. வெகுமதி முகாமைத்துவம் page 200 Section 4**

வெகுமதி என்பது சேவை, தகுதி அல்லது கஷ்டத்திற்கு ஈடாக வழங்கப்பட்ட அல்லது பெறப்பட்ட சன்மானம்.

வெகுமதி என்பது இழப்பீட்டுக்கு ஈடாக வழங்கப்படும், இது ஒரு நிறுவனம் அதன் நோக்கங்களை அடைவதற்காக பணிகளை செய்யும் ஊழியர்களுக்கு வழங்கும் அனைத்து வகையான கொடுப்பனவுகள் மற்றும் வெகுமதிகளையும் இது குறிக்கும்.

வெகுமதி முகாமைத்துவம் என்பது ஒரு சிக்கலான செயல்முறையாகும், இது ஊழியருக்கு கிடைக்கும் நன்மைகள் மற்றும் மாறும் ஊதியம் தொடர்பான முடிவுகளை உள்ளடக்கிய மிகவும் முக்கியமான மற்றும் பல பரிணாமங்களை கொண்ட மனிதவள நடைமுறைகளின் ஒரு அங்கமாகும்.

வெகுமதி முகாமைத்துவம் மற்ற மனிதவள நடைமுறைகளைப் போலவே, இது நிறுவனத்தின் வடிவமைப்பு, அபிவிருத்தி, செயற்பாட்டுமுறை, தகவல் தொடர்பாடல் மற்றும் நிறுவனத்தின் வெகுமதி தந்திரோபாயம் மற்றும் நிறுவன செயல்முறை ஆகியவற்றை உள்ளடக்கியது.

**10. மனத்தாங்கல் page 205-206 Section 5.2**

மனத்தாங்கலானது என்பது ஒரு ஊழியர் எதாவது ஒரு காரணத்தின் அதிருப்தியினால் தொழில் தருளருடன் அல்லது தனிப்பட்ட சொந்த வாழ்கையில் அல்லது சரியான கிடைப்பனவு கிடைக்கவில்லை என நம்பும் சந்தர்ப்பத்தில் மனத்தாங்கல் ஏற்படலாம். இது பின்வருமாறு எதிர்பார்க்கப்படலாம் ;

- அது உண்மையானதாகவோ அல்லது கற்பனையானதோர் உணர்வாகவோ காணப்படலாம், அத்துடன் அது தொழில் உறவுடன் சம்பந்தப்பட்டதாக நியாயப்படுத்தப்படலாம்.
- இது ஒரு மனத்தாங்கலாக மாற அதனை வெளிப்படுத்த வேண்டிய அவசியம் இல்லை.
- அது சரியானதாகவோ அல்லது உண்மையானதாகவோ இருக்க வேண்டிய தேவையில்லை.
- மனத்தாங்கலானது நீதியற்றது என்ற உணர்ந்த போது கற்பனை நிலையில் அல்லது பிழையான காரணங்களில் இருந்து ஓர் உணர்வாக எழுகின்றது

இத்தகைய காரணத்திற்காக மனத்தாங்கலானது உண்மை மனத்தாங்கல், கற்பனை மனத்தாங்கல் மற்றும் அரசியல் மனத்தாங்கல் என வகைப்படுத்தலாம்.

**11. ஒழுக்காற்று முகாமைத்துவம் page 207 Section 5.3**

ஒழுக்காற்று என்பது ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்ட ஒழுங்குமுறைகள், விதிகள், பண்புகளுக்கு இணங்க எதிர்காலத்திற்கு ஏற்றதாற் போல் மனித நடவடிக்கைகளை வெகுமதி மற்றும் தண்டனை மூலம் ஒழுங்கு செய்யும் செயற்பாடாக கருதப்படுகிறது.



இந்த அணுமுறையானது பாராட்டுதல், ஆதரவளித்தல், பங்குபற்றுதல், வெகுமதியளித்தல், ஊக்கப்படுத்தல் மற்றும் பதவியுயர்வுகள் போன்ற நேர் ஊக்கப்படுத்தல் நடவடிக்கைகளை கொண்டதுடன் தண்டப்பணம் மற்றும் தண்டனை வழங்கல் போன்ற எதிரமறை நடவடிக்கைகளையும் கொண்டுள்ளது.

இவ்விருவகையான நடவடிக்கைகளும் நிறுவனத்தில் ஊழியரின் நல் ஒழுக்காற்றை நிலைநாட்ட உதவும்.

ஒழுக்காற்று நடவடிக்கை என்பது ஒரு நிறுவனத்தில் நடைமுறைப்படுத்தியுள்ள நடைமுறைகளை பூர்த்தி செய்யத் தவறும் ஒரு ஊழியருக்கு எதிராக தண்டனையை உள்ளடக்கிய ஒரு செயல்முறையாகவும் கருதலாம்.

திறமையான ஒழுக்காற்று நடவடிக்கை ஊழியரை ஒரு நபராக கருதுவதை விட ஊழியரின் தவறான நடத்தையையே முன்னிறுத்தி செற்படுவதாகவே கருதப்படும்.

## 12. ஆரோக்கியம் மற்றும் பாதுகாப்பு முகாமைத்துவம் page 209 Section 5.4

மனித வளமானது மிகவும் பெறுமதியான வளமாக நிறுவனத்திற்கு காணப்படுகிறது. ஆரோக்கியமான பாதுகாப்பான வேலைச்சூழலை உருவாக்கி வழங்க வேண்டியது மனித வள முகாமைத்துவத்தின் கடமையாகும். பல நிறுவனங்களில் பாதுகாப்பு பௌதீக ரீதியான ஆரோக்கியம் என்பன பிரச்சனையாகவே உள்ளன. இந்த முக்கிய விடயங்களானவை ஓர் உத்தியோகப்பூர்வமான திட்டத்தினை ஆரோக்கியம் மற்றும் பாதுகாப்பு என்பவற்றினை முன்னேற்றுவதனை நோக்கிச் செல்வதாக அமையும்.

- வேலையில் நிகழும் விபத்தானது மனிதனை வருத்தமடைய வைப்பதுடன் சில சமயங்களில் இறப்பிற்கும் இட்டுச் செல்லும்.
- நல்ல ஆரோக்கியம் மற்றும் பாதுகாப்பு செயற்பாடுகள் ஆனவை உற்பத்தித் திறனை அதிகரிக்க உதவி செய்யும்
- விபத்து மற்றும் தொழில் காரணமான நோய்களும் ஊழியர்களது ஊக்கத்தை குறைவடையச் செய்யும்
- தொடர்ச்சியான விபத்துக்கள் ஊழியர்களை பயமடையச் செய்வதுடன் அவர்களை ஓர் பொருத்தமற்ற வேலைச் சூழல் நிலைக்கு இட்டுச் செல்லும்.
- விபத்துக்கள் செலவு மிக்கவை

விபத்துக்ககள் நிறுவனத்திற்கு நேரடியாகவோ அல்லது மறைமுகமாகவோ செலவினை அதிகரிக்கும். அதாவது மருத்துவ செலவு, வைத்தியசாலை செலவுகள், காப்புறுதி செலவுகள், குறைந்த உற்பத்தி திறன், முகாமை நேரம், விபத்துடன் நேரடியாக தொடர்புடைய நட்டங்கள்.

(06 புள்ளிகள்)

(மொத்தம் 10 புள்ளிகள்)

## வினா 5ற்கான பரிந்துரைக்கப்பட்ட விடைகள்

(a) (i)

**(அத்தியாயம் 09-சந்தைப்படுத்தலின் தந்திரோபாயங்கள்)**

- (1) தயாரிப்பு-கிடோஸ் தயாரிப்பு என்பது கிடோ சாப்பாட்டுப் பொதி
- (2) விலை-உணவுப் பொதியின் விலை
- (3) இடம்-காலியில் உள்ள உணவகம்
- (4) மேம்படுத்தல் (விளம்பரப்படுத்தல்) - கிடோ குழந்தைகளுக்கு ஒரு ஆச்சரியமான பரிசை வழங்குகிறது. அதோடு கிடோ நிறுவனம் குழந்தைகள் விளையாடும் நவீன விளையாட்டு தொகுதியையும் அமைத்துள்ளனர்.

(04 புள்ளிகள்)

**(ii) இலக்கு சந்தைப்படுத்தல்**

ஒரு வணிகமானது அதன் சந்தைப்படுத்தல் முயற்சியை சந்தையின் ஒரு குறிப்பிட்ட பிரிவில் மாத்திரம் பிரயோகித்தல் இலக்கு சந்தைப்படுத்தல் எனப்படுகிறது. அந்த குறிப்பிட்ட பிரிவின் தேவைகளைப் பூர்த்தி செய்யும் ஒரு தயாரிப்பை நிறுவனம் உருவாக்கும்.

சிறு அல்லது புதிய வணிகங்களுக்கு இது ஒரு நல்ல தேர்வாக இருக்கும். இதன் குறைபாடு என்னவென்றால், நிறுவனம் இலக்கு வைக்கும் வாடிக்கையாளர்களின் எண்ணிக்கையை இது குறைக்கிறது. சந்தையின் சரியான பகுதியை அவர்கள் தேர்ந்தெடுத்துள்ளனர் என்பதை நிறுவனம் உறுதிப்படுத்த வேண்டும் என்பதும் இலக்கு சந்தையின் பொருள் ஆகும்.

- குறிப்பிட்ட குழுவின் தேவைகளைப் பூர்த்தி செய்யும் ஒரு தயாரிப்பை கிடோ உருவாக்க முடியும்
- புதிய மற்றும் சிறிய அளவிலான வணிகத்திற்கு இலக்கு சந்தைப்படுத்தல் நல்லது
- இருப்பினும், இலக்கு சந்தைப்படுத்தல், நிறுவனம் இலக்கு வைக்கும் வாடிக்கையாளர்களின் எண்ணிக்கையை குறைக்கிறது. சந்தையின் சரியான பகுதியை அவர்கள் தேர்ந்தெடுத்துள்ளனர் என்பதை நிறுவனம் உறுதிப்படுத்த வேண்டும்

(03 புள்ளிகள்)

(b) நிலைப்படுத்தல் தந்திரோபாயம்

நிலைப்படுத்தல் தந்திரோபாயம் / அணுகுமுறைகள்	விபரம்
தயாரிப்பு பண்புகள் அல்லது நன்மைகள் மூலம்	தயாரிப்பின் பண்பு என்பது ஒரு குறிப்பிட்ட அம்சம் அல்லது தயாரிப்பின் நன்மையைக் குறிக்கிறது. இந்த வழியில் நிலைப்படுத்தல் போட்டியாளரினால் வழங்கப்படும் போட்டிச் சலுகைகளுடன் ஒப்பிடும்போது குறிப்பிட்ட தயாரிப்பு/ உற்பத்திப் பொருளின் சிறந்த அம்சங்கள் / நன்மைகள் ஒன்று அல்லது இரண்டின் மீது கவனம் செலுத்துகிறது.
பாவனையாளர் மூலம்	இந்த நிலைப்படுத்தல் அணுகுமுறை நுகர்வோரை (சிறந்த அல்லது இலக்கு நுகர்வோர் பிரதிநிதித்துவம்) மேலும் நுகர்வோருக்கு அந்த வகை தயாரிப்பு/ உற்பத்திப் பொருள் சிறந்த தீர்வாகும் என்பதை சிறப்பித்துக் காட்டுகிறது, மேலும் அஅவர்களின் சமூக சுய அடையாளத்திற்கு கூட பங்களிக்கக்கூடும் என்றும் அறிவுறுத்துகிறது.

உற்பத்தி வகையின் மூலம்	இந்த நிலைப்படுத்தல் அணுகுமுறையில் நிறுவனங்கள் ஒட்டுமொத்த சந்தையில் தலைமைத்துவ நிலையை எடுக்க முனைகிறது. “நாங்கள் எங்கள் துறையில் மிகச் சிறந்தவர்கள்” என்ற பொதுவான செய்தியுடன் கூடிய கூற்றுக்கள் பொதுவானவை.
போட்டியாளருக்கு எதிரானது	இந்த அணுகுமுறையுடன், நிறுவனமானது நேரடியாக ஒப்பீடு செய்கிறது, அதாவது சில நன்கு அறியப்பட்ட போட்டியாளர்களுக்கு எதிராக ஒப்பீட்டை மேற்கொள்கிறது.
பயன்பாடு மூலம்	இந்த அணுகுமுறையுடன், தயாரிப்பு / பண்டக்குறியீடு நுகர்வோரால் சந்தையில் எவ்வாறு பயன்படுத்தப்படுகிறது என்பதன் அடிப்படையில் நிலைநிறுத்தப்படுகிறது, இது குறிப்பிட்ட வேலை / பயன்பாட்டிற்கு தயாரிப்பு(பொருள்) சிறந்த தீர்வாகும் என்பதைக் குறிக்கிறது.
தரம் அல்லது பெறுமதி மூலம்	சில நிறுவனங்கள் தங்கள் தயாரிப்பு / பொருள் உயர் தரத்தை உடையவை அல்லது அவை பிரத்தியேக பெறுமதியை உடையவை என்ற கூற்றின் அடிப்படையில் நிலைநிறுத்துகின்றன.

(03 புள்ளிகள்)  
(மொத்தம் 10 புள்ளிகள்)



பிரிவு B இன் நிறைவு

AA1/BOM

வியாபார தொழிற்பாடுகளும் முகாமைத்துவமும்

## வினா நேர்காண பரிந்துரைக்கப்பட்ட விடைகள்

(a)

(அத்தியாயம் 05-ஒரு நிறுவனத்தின் வியாபாரச் சூழலின் இயல்புகள் )

### அரசியல்

அரசாங்கக் கொள்கைகள் வணிகங்களை நேரடியாகவும் மறைமுகமாகவும் பாதிக்கலாம். கொடுக்கப்பட்ட சூழ்நிலையின்படி, வரிச் சட்டங்கள், வர்த்தக விதிமுறைகள் போன்றன நேர் காரணிகள் மற்றும் வெளியுறவுக் கொள்கைகள், சட்ட அமைப்பு, அரசாங்கத்தின் ஸ்திரத்தன்மை போன்றன மறைமுக காரணிகள் ஆகும்.

### பொருளாதாரம்

இது பல்வேறு வகையான பொருளாதார காரணிகளின் பகுப்பாய்வை குறிக்கின்றது மற்றும் அவை வணிகத்தின் மீது ஏற்படுத்தும் விளைவுகளையும் குறிக்கின்றது. கொடுக்கப்பட்ட சூழ்நிலையின்படி, பொருளாதார வளர்ச்சி, போட்டியின் தன்மை மற்றும் நாட்டின் நாணய மற்றும் நிதிக் கொள்கைகள் ஆகியவற்றைக் கருத்தில் கொள்ள வேண்டிய காரணிகள் ஆகும்.

### சமூக கலாச்சாரம்

வாடிக்கையாளர்கள் பொருட்கள் மற்றும் சேவைகளை நுகரும் நபர்கள். எனவே, அவர்களைச் சுற்றியுள்ள காரணிகள் வணிகத்திற்கு முக்கியமானவை. இந்த காரணிகள் மொழி, வெளிநாட்டு நிறுவனங்கள் மீதான எண்ணங்கள், பழக்கவழக்கங்கள், விதிமுறைகள், வழமைகள் மற்றும் வாழ்க்கை முறை ஆகியவற்றைக் குறிக்கின்றது.

### தொழில்நுட்ப

வணிகங்கள் விரைவாக தொழில்நுட்பம் மாறும் உலகில் இயங்குகின்றன. புதிய தொழில்நுட்பங்களின் தாக்கத்தை நிறுவனங்கள் தொடர்ந்து மதிப்பாய்வு செய்யத் தேவை. பணியாளர்களின் திறன் நிலை, தொழில்நுட்பத்தின் விதிமுறைகள், கணினி ஹேக்கிங் மற்றும் தொலைதொடர்பு உட்கட்டமைப்பு ஆகியவை கொடுக்கப்பட்ட சூழ்நிலைக்கு ஏற்ப கருதப்பட வேண்டிய காரணிகள் ஆகும்.

(06 புள்ளிகள்)

(b)

(அத்தியாயம் 05-ஒரு நிறுவனத்தின் வியாபாரச் சூழலின் இயல்புகள்)

### பலங்கள்

- (1) அவை தனித்து வடிவமைக்கப்பட்ட சிறப்பியல்பான ERP நுட்பத்தை வழங்குகின்றன.
- (2) அவர்களிடம் நன்கு அனுபவம் வாய்ந்த பத்து மென்பொருள் தொழில்வல்லுனர்கள் உள்ளனர்.
- (3) அமெரிக்க ERP மென்பொருள் விருத்தியாளருடன் பங்குடமை உடன்படிக்கையொன்றில் நுழைந்திருப்பதுடன் ஒரு புதிய ERP முறைமையினையும் விருத்தி செய்துள்ளது.
- (4) S Plus பங்குடமையினால் ERP ஐ குறைந்த விலையில் வழங்கப்படலாம்

## வாய்ப்புகள்

- (1) தனிப்பயனாக்கப்பட்ட ERP க்கு இலங்கை சில்லறைத் துறையில் நிலவும் கேள்வி நிலை.
- (2) ERP அமைப்புகளை குறைந்த விலையில் வழங்குவதால் இலங்கையில் சிறு மற்றும் நடுத்தர அளவிலான வணிகங்களை இலக்காகக் கொள்ளலாம்.
- (3) இலங்கையில் இலத்திரனியல் வர்த்தக துறையில் நல்ல தொழில்நுட்ப வளர்ச்சியைக் காணலாம்.

(04 புள்ளிகள்)

(c)

(அத்தியாயம் 10-தகவல் முகாமைத்துவம்)

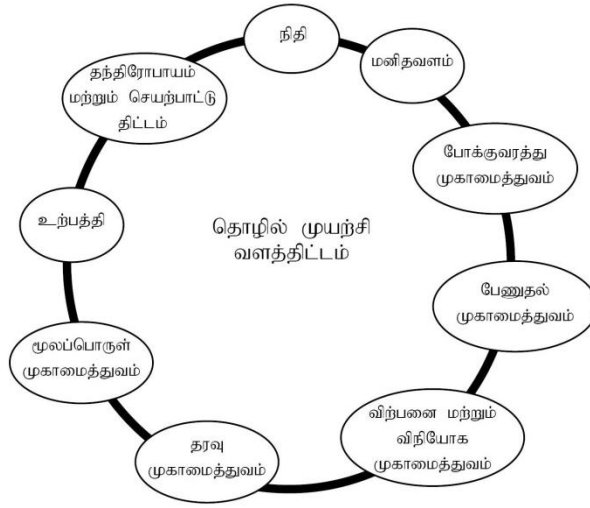
- பொருத்தமான -தகவல் ஒரு குறிப்பிட்ட நிறுவனத்திற்கு பயனுள்ளதாக இருக்க வேண்டும்.
- சரியானதாக -சரியானதாகவும் உண்மையாகவும் இருக்க வேண்டும்
- நேரத்துடனான - தகவல் புதுப்பித்தல்
- முழுமையான -தொடர்புடைய தீர்மானங்களை எடுப்பதற்கு போதுமான தகவல்
- கிடைப்பனவு - குறைந்த விலையில் தேவைப்படும்போது தகவலுக்கான அணுகுதல் நம்பிக்கை- உண்மையான மூலங்கள்
- விளங்கிக் கொள்ளுதல்- நன்கு புரிந்துகொள்ள ஒரு கருத்துள்ள விதத்தில் வழங்கப்படுகிறது.

(03 புள்ளிகள்)

(d)

(அத்தியாயம் 10-தகவல் முகாமைத்துவம்)

- வியாபார முகாமைக்கு ஒன்றிணைக்கப்பட்ட பிரயோகங்கள் முறைமையொன்றை பயன்படுத்துவதற்கு வியாபாரத்தை முகாமை செய்வதற்காகவும் தொழில்நுட்பம், சேவைகள் மற்றும் மனிதவளம் சம்பந்தமான அநேகமான அலுவலகப் பணிகளை தன்னியக்கமாக்குவதற்கும் நிறுவனம் அனுமதிக்கின்ற வியாபார செய்முறை முகாமைத்துவ மென்பொருளே தொழில் முயற்சி வளத் திட்டமிடலாகும். உற்பத்திபொருள் திட்டமிடல், அபிவிருத்தி உற்பத்தி செய்தல், விற்பனை மாறும் சந்தைப்படுத்தல் உள்ளடக்கிய வியாபார செயற்பாட்டின் எல்லாக் கூறுகளையும் ERP ஒன்றிணைக்கிறது
- ERP மென்பொருள் ஒரு நிறுவன பயன்பாட்டு மென்பொருளாக கருதப்படுகிறது, ஏனெனில் இது பெரிய வணிகங்களால் பயன்படுத்தக் கூடிய வகையில் வடிவமைக்கப்பட்டுள்ளது. மேலும் இதில் தரவைத் தன்னியக்கமாக்கவும் பகுப்பாய்வு செய்யவும் மற்றும் அபிவிருத்திகளை மேற்கொள்ளவும் மற்றும் வரிசைப்படுத்தல் ஆகியவற்றைக் கையாள சிறப்பு பணியாளர்கள் தேவைப்படுகின்றன.
- இந்த அமைப்பு ஒரு நிறுவனத்தின் அனைத்து செயல்பாடுகளையும் கீழே உள்ள படத்தில் காட்டப்பட்டுள்ள அதே அமைப்போடு ஒருங்கிணைக்கிறது. முழு வணிகத்தின் ஒட்டுமொத்த ஆலோசனைகளைப் பெறவும், சரியான திருத்த நடவடிக்கைகளை எடுக்கவும் இது உயர் நிர்வாகத்திற்கு மிகவும் பயனுள்ளதாக இருக்கும்.



(03 புள்ளிகள்)

(e)

**அத்தியாயம் 12- புதிய நூற்றாண்டின் வணிக சவால்கள்**

தேர்வு மற்றும் பெறுமதி	கவர்ச்சிகரமான தயாரிப்பு தேரிவுகள், போட்டித்தன்மையான விலைகள், திருப்தி உத்தரவாதங்கள் மற்றும் விற்பனைக்குப் பிந்திய நுகர்வோர்/வாடிக்கையாளர் சேவை
செயற்பாடு மற்றும் சேவை	வேகமான, எளிதான பணச்செலுத்தல், கொள்வனவு செய்தல் மற்றும் உடனடியான கப்பலிடுதல் மற்றும் விநியோகம்
பார்வை மற்றும் உணருதல்	கவர்ச்சியான இணைய முகப்புக்கம், இணையத் தள கொள்வனவு பகுதிகள், பல்லுடக பொருட் பட்டியல் பக்கங்கள், முக்கியமான கொள்வனவு பக்கங்கள்.
விளம்பரப்படுத்தல் மற்றும் ஊக்குவிப்புக்கள்	இலக்கு இணையப்பக்க விளம்பரங்கள் மற்றும் மின்னஞ்சல் விளம்பரங்கள், தள்ளுபடிகள் மற்றும் துணை இணையதளங்களில் விளம்பரம் மற்றும் சிறப்பு சலுகைகள் காண்பித்தல்.
தனிப்பட்ட கவனம்	தனிப்பட்ட இணையப்பக்கங்கள், தனிப்பட்ட உற்பத்திப் பொருட்களுக்கான பரிந்துரைகள், இணைய விளம்பரம் மற்றும் மின்னஞ்சல் அறிவிப்புகள் மற்றும் அனைத்து வாடிக்கையாளர்களுக்கும்மான ஒத்துழைப்புச் சேவைகள்
சமூக உறவுகள்	செய்தி குழுக்கள், அரட்டை அறைகள் மற்றும் இணைய தளங்களுக்கான இணைப்புகள் வழியாக வாடிக்கையாளர்கள், வழங்குனர்கள், நிறுவன பிரதிநிதிகள் மெய்நிகர் சமூகங்களை உருவாக்கின்றனர் மற்றும் அவற்றின் ஊடாக தொடர்பாடல்களைப் பேணுகின்றனர்
பாதுகாப்பு மற்றும் நம்பகத்தன்மை	வாடிக்கையாளர் தரவுகளின் பாதுகாப்பு மற்றும் இணையத்தள பரிவர்த்தனைகளின் பாதுகாப்பு, நம்பகமான உற்பத்தி தகவல்கள் மற்றும் நம்பகமாக கோரிக்கைகளை/கட்டளைகளைப் பூர்த்திச் செய்தல்

(03 புள்ளிகள்)

(மொத்தம் 20 புள்ளிகள்)

**பிரிவு C 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.



---

© 2019 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)