



இலங்கை கணக்கீட்டு தொழிநுட்பவியலாளர்கள் கழகம்

மட்டம் II பரீட்சை – ஜனவரி 2025

(Level II Examination – January 2025)

பரிந்துரைக்கப்பட்ட விடைகள்

**(204) வணிக முகாமைத்துவம் (BMA)**

இலங்கை கணக்கீட்டுத் தொழிநுட்பவியலாளர்கள் 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 – ஜனவரி 2025

(204) வணிக முகாமைத்துவம்

பரிந்துரைக்கப்பட்ட விடைகள்

(மொத்தம் 25 புள்ளிகள்)

பகுதி - A

வினா 01 இற்கான பரிந்துரைக்கப்பட்ட விடைகள் :

1.1. (3)

1.2. (2)

1.3. (4)

1.4. (2)

1.5. (1)

1.6. நிலைப்படுத்தல்

1.7. ஒருங்கிணைத்தல்

1.8. உற்பத்தி

1.9. சந்தைப்பங்கு

1.10. அணுகக்கூடியது



(02 புள்ளி வீதம் 10 புள்ளிகள்)

(01 புள்ளி வீதம் 05 புள்ளிகள்)

1.11. கீழே உள்ளவற்றில் ஏதேனும் இரண்டை அடையாளம் காண்பது முழுமையான புள்ளிகளைப் பெற்றுக்கொள்ள அனுமதிக்கும்.

- எளிதில் அடையாளம் காணக்கூடியது
- நிலையான தரம் மற்றும் அனுபவம்
- நம்பகமான உற்பத்தி அல்லது சேவைகள்
- பொருத்தப்பாட்டுத்தன்மை
- தெளிவானதன்மை
- வேறுபடுத்தக்கூடியதன்மை
- பொறுமை

(02 புள்ளிகள்)

1.12. கீழே உள்ளவற்றில் ஏதேனும் இரண்டை அடையாளம் காண்பது முழுமையான புள்ளிகளைப் பெற்றுக்கொள்ள அனுமதிக்கும்.

- கணினி உதவியளித்த வடிவமைப்பு (CAD)
- கணினி உதவியளித்த உற்பத்திச் செயன்முறை (CAM)
- கணினி ஒருங்கிணைந்த உற்பத்திச் செயன்முறை (CIM)
- செயற்கை நுண்ணறிவு (AI)
- இயந்திரக் கற்றல் (ML)
- தொகுதிச் சங்கிலி (Blockchain)
- ரோபோடிக் செயன்முறை தன்னியக்கம் (Robotic Process Automation)
- தன்னியக்க இருப்பு முகாமை முறைமை (Automated inventory Management System)
- நகர்த்தி மாற்றல் முறைமைகள் (Conveyor Belt Systems)
- உற்பத்திச் செயன்முறைத் தன்னியக்க முறைமைகள் (MAS)

(02 புள்ளிகள்)

1.13. கீழே உள்ளவற்றில் ஏதேனும் இரண்டை அடையாளம் காண்பது முழுமையான புள்ளிகளைப் பெற்றுக்கொள்ள அனுமதிக்கும்.

- ஆயுட்கால வேலைவாய்ப்பு
- மூப்பு அடிப்படையிலான பதவியுயர்வு
- நிறுவன விசுவாசம் / நிறுவன உள்ளடக்கம்
- தொடர்ச்சியான முன்னேற்றம் (கைஸன் அணுகுமுறை)
- பெறுமதி சேர்ப்பு அதிகரிப்பு
- நிறுவனத்துடனான வளர்ச்சி
- வாடிக்கையாளர் திருப்தி
- கடைத் தள முன்னுரிமை
- கீழிருந்து மேல்நோக்கிய அணுகுமுறை
- தொடர்ச்சியான சவால்
- செயன்முறை சார்ந்ததன்மை

(02 புள்ளிகள்)

1.14. கீழே உள்ளவற்றில் ஏதேனும் இரண்டை அடையாளம் காண்பது முழுமையான புள்ளிகளைப் பெற்றுக்கொள்ள அனுமதிக்கும்.

- தொழிநுட்பம் அல்லது முறைசார் தளத்தைச் சார்ந்திருத்தல்
- திறன்கள் மற்றும் பயிற்சியளித்தல் தேவைப்பாடுகள்
- பாதுகாப்பு மற்றும் தனியுரிமை சார்ந்த சிக்கல்கள்
- அதிகரித்த போட்டியின் விளைவான அதிகரித்த செலவுகள்
- முறைப்பாடுகள் மற்றும் எதிர்மறையான பின்னூட்டங்கள் கட்புலனாகத்தக்கதாக இருத்தல்
- நேர நுகர்வு

(02 புள்ளிகள்)

1.15. கீழே உள்ளவற்றில் ஏதேனும் இரண்டை அடையாளம் காண்பது முழுமையான புள்ளிகளைப் பெற்றுக்கொள்ள அனுமதிக்கும்.

- திறனை ஈர்த்தல் மற்றும் தக்கவைத்தல்.
- ஊழியர்களை ஊக்குவித்தல்.
- வேலைத் திருப்தியை அதிகரித்தல்.
- விசுவாசத்தை வளர்த்தல்.
- சட்டத் தேவைப்பாடுகளுக்கு இணங்குதல்.
- சமத்துவத்தை உறுதிசெய்தல்.
- வேலைவாய்ப்புக் கிரயத்தைக் கட்டுப்படுத்தல்.

(02 புள்ளிகள்)  
(மொத்தம் 25 புள்ளிகள்)



பிரிவு A முடிவு

வினா 02 இற்கான பரிந்துரைக்கப்பட்ட விடைகள்:

அலகு 10 - மனித வள முகாமை  
அலகு 05 - தலைமைத்துவம் மற்றும் ஊக்கப்படுத்தல்  
அலகு 06 - நிறுவன கட்டமைப்பு மற்றும் வடிவமைப்பு

(a)

கீழே கொடுக்கப்பட்டுள்ள 04 சவால்களைக் குறிப்பிடுதல் 02 புள்ளிகளை அடைவதற்கான தேவைகளைப் போதுமான அளவில் உள்ளடக்கியிருக்கும்.

- திறன் பற்றாக்குறை
- அதிகரித்த பயிற்சியளித்தல் செலவுகள்
- குறைவான புத்தாக்கம்
- குறைவான ஊழியர் நியாயத்தன்மை
- முன்னேற்றத்தை வலுவழிக்கச் செய்யும் மோசமான சிக்கனத்தன்மை
- நிர்வாகத்தின் பன்முகத்தன்மை
- உலகமயமாக்கல்
- நெறிமுறைகள், சமூகப் பொறுப்புகள் மற்றும் நல்லாட்சியுடனான உறவு
- தரத்தின் முக்கியத்துவம்
- சேவைப் பொருளாதாரங்களை நோக்கி மாறுதல்
- தகவல் தொழிநுட்பம்
- ஊழியப்படையின் பன்முகத்தன்மை
- சட்டங்களிலான மாற்றங்கள்

(02 புள்ளிகள்)

(b) ஜான் ஸ்டேசி அடம்ஸின் சமத்துவக் கோட்பாடானது ஊழியர்களை ஊக்குவிப்பதில் நியாயத்துவத்தின் வகிபாகத்தை வலியுறுத்துகிறது. ஊழியர்கள் தமது உள்ளீடுகள் (முயற்சி, திறன்கள் மற்றும் அனுபவம் போன்றவை) மற்றும் வெளியீடுகளை (சம்பளம், அங்கீகாரம் மற்றும் சலுகைகள் போன்றவை) தங்கள் சகாக்களின் முடிவுகளுடன் ஒப்பிடுவர் என இக் கோட்பாடு குறிப்பிடுகிறது. அவர்கள் ஒரு ஏற்றத்தாழ்வை உணர்ந்தால், அது அதிருப்தி மற்றும் குறைந்த ஊக்குவிப்புக்கு வழிவகுக்கும்.

பணியிடத்தில் இந்தக் கோட்பாட்டைப் பயனுறுதி மிக்க வகையில் பிரயோகிப்பதற்கு, ஊழியர்கள் தமது வெகுமதிகள் மற்றும் அங்கீகாரம் போன்றன தீர்மானிக்கப்படும் முறையினைத் தெளிவாகப் புரிந்துகொள்ளத்தக்க வகையில் நிறுவனங்கள் வெளிப்படையான தொடர்பாடல்களை உறுதிசெய்ய வேண்டும்.

ஒரு நியாயமான இழப்பீட்டு முறையானது, சம்பளத்தை தொழிற்சாலை நியமனங்கள் மற்றும் ஊழியர் பங்களிப்புகளுடன் சீராக்கி நிறுவப்பட வேண்டும்.

மேலும், பணி ஒதுக்கீட்டில் நியாயத்தன்மையை உறுதி செய்யும் வகையில் வேலைச்சுமைகள் சமமாகப் பகிர்ந்தளிக்கப்பட வேண்டும். ஊழியர்கள் வழங்கும் பங்களிப்புகளுக்கு வழக்கமான அங்கீகாரம் மற்றும் வெகுமதிகள் வழங்கப்படுவது ஊழியர் நியாயத்துவத்தைப் பேண உதவும். மேலும், ஊழியர்கள் தொழில் ரீதியாக மேம்பாட்டினை ஏற்படுத்தவும் நிறுவனத்தினுள் சமத்துவமின்மை உணர்வைக் குறைக்கவும் உதவும் வகையில் தொழில் மேம்பாட்டு வாய்ப்புகள் வழங்கப்பட வேண்டும்.

(04 புள்ளிகள்)

(c) இணங்கவில்லை

கடுமையான விதிகள், படிநிலைக் கட்டமைப்பு மற்றும் தனிநபர் அம்சங்களை விட நிறுவனத்தின் மீதான கவனம் ஆகியவற்றால் வகைப்படுத்தப்படும் அதிகாரவியல் முகாமைத்துவப் பாணி, நவீன தகவல் தொழிநுட்ப நிறுவனத்திற்கு மிகவும் பொருத்தமான முகாமை அணுகுமுறையாக இருக்க வேண்டிய அவசியமில்லை.

நவீன தகவல் தொழிநுட்ப நிறுவனங்களில் அதிகாரவியல் முகாமைத்துவ முறையின் குறைபாடுகளை பின்வருமாறு விளக்கலாம்:

- **புத்தாக்கம் மீதான ஒடுக்குமுறை:** கடுமையான படிமுறைநிலைக் கட்டமைப்புகள் மற்றும் அதிகப்படியான விதிமுறைகள் ஆக்கத்திறனை ஊக்கமிழக்கச் செய்து, அதன்மூலம் தகவல் தொழிநுட்ப நிறுவனங்கள் அதிநவீன தீர்வுகளை உருவாக்குவது கடினமாக்கப்படும்.
- **மெதுவான தீர்மானம் மேற்கொள்ளல்:** கடுமையான செயன்முறைகள் மற்றும் பல அனுமதியளித்தல் மட்டங்கள் சந்தைப் போக்குகளுக்கான பதிலிறுத்தல்களைத் தாமதப்படுத்தி, வேகமான கட்டங்களில் நகரும் தொழிநுட்ப முறையின் போட்டித்தன்மையைத் தடுக்கலாம்.
- **தொடர்பாடல் தடைகள்:** அதிகாரவியல் முகாமை முறையின் படிநிலை மட்டங்கள் தகவலின் சுயாதீனப் பாய்ச்சலை மட்டுப்படுத்தி, துறைகளுக்கு இடையேயான வினைத்திறனின்மை மற்றும் தவறான சீரமைப்புக்கு வழிவகுக்கும்.
- **நெகிழ்வுத்தன்மை இன்மை:** அதிகாரவியல் கட்டமைப்புகள் மாற்றத்தை எதிர்த்து, புதிய தொழிநுட்பங்கள் மற்றும் உத்வேகம்மிக்க பணி முறைகளை ஏற்றுக்கொள்வதில் சவால்களை ஊற்படுத்தும்.
- **குறைக்கப்படும் ஊழியர் ஈடுபாடு:** நுண்முகாமை, அதிகப்படியான சம்பிரதாயங்கள் மற்றும் தீர்மானம் மேற்கொள்ளலில் சுயாதீனமின்மை காரணமாக ஊழியர்கள் ஈடுபாட்டிலிருந்து விடுபட்டதாக உணரப்படலாம்.
- **திறன் தக்கவைத்தலிலான சிக்கல்கள்:** தகவல் தொழிநுட்ப வல்லுநர்கள் பெரும்பாலும் மாறும் மற்றும் நெகிழ்வான பணியிடங்களை விரும்புவதனால், அதிகாரவியல் சூழல்கள் சிறந்த திறன்களைத் தக்கவைத்துக்கொள்வதை சிரமத்துக்குள்ளாக்கலாம்.

(04 புள்ளிகள்)

(மொத்தம் 10 புள்ளிகள்)

**வினா 03 இற்கான பரிந்துரைக்கப்பட்ட விடைகள்:**

**அலகு 03 – நிறுவன திட்டமிடல்**

(a) கீழே கொடுக்கப்பட்டுள்ள மூன்று காரணங்களை விளக்குவது 06 புள்ளிகளைப் பெறுவதற்கான தேவைகளை போதுமான அளவு உள்ளடக்கியதாகும்.

- தெளிவான வழிகாட்டலை வழங்குதல்: நிறுவன திட்டமிடல் இலக்குகளை வரையறுத்து, நோக்கங்களை அடைவதற்கான கட்டமைக்கப்பட்ட பாதையை உறுதி செய்து வணிக நடவடிக்கைகளை சீரமைக்கிறது. சரியான திட்டமிடல் இல்லாதபோது, முயற்சிகள் ஒழுங்கற்றதாகி, வினைத்திறனின்மைக்கு வழிவகுக்கும்.
- வினைத்திறனான வள பயன்பாடு: மனிதவளம், நிதி மற்றும் மூலப்பொருட்கள் போன்ற வளங்கள் உகந்த முறையில் ஒதுக்கப்படுவதை திட்டமிடல் உறுதி செய்து, விரயங்களைக் குறைத்து வெளியீட்டை அதிகரிக்கும்.
- எதிர்காலத் தேவைகளை எதிர்வுகூறல்: ஒரு முன்னெச்சரிக்கைமிக்க திட்டமிடல் அணுகுமுறையானது வணிகங்கள் சாத்தியமான சந்தை மாற்றங்கள், இடர்கள் மற்றும் வாய்ப்புகளை முன்துணிய உதவுவதுடன், தடுப்பு நடவடிக்கைகளை செயற்படுத்தவும் அனுமதிக்கிறது.
- தீர்மானம் மேற்கொள்ளலை மேம்படுத்துதல்: முகாமையர்கள் தகவலறிந்த தீர்மானங்களை மேற்கொள்ள நன்கு கட்டமைக்கப்பட்ட திட்டங்களில் தங்கியுள்ளதுடன், தெரிவுகள் நிறுவனத்தின் தந்திரோபாய தூரநோக்குடன் ஒத்துப்போவதை உறுதி செய்கிறார்கள்.
- கட்டுப்பாட்டு வழிமுறைகளை மேம்படுத்துதல்: திட்டமிடலானது முன்னேற்றத்தைக் கண்காணிக்க, வெற்றியை அளவிட மற்றும் போக்கில் இருக்க தேவையான மாற்றங்களைச் செய்ய உதவும் அளவுகோல்கள் மற்றும் முக்கிய செயற்திறன் குறிகாட்டிகளை அமைக்கிறது.

(06 புள்ளிகள்)

(b) கீழே கொடுக்கப்பட்டுள்ளவற்றில் ஏதேனும் நான்கு தடைகளைக் குறிப்பிடுவது 04 புள்ளிகளைப் பெறுவதற்கான தேவைகளைப் போதுமான அளவு பூர்த்தி செய்யத்தக்கதாக இருக்கும்.

- (1) பயம் மற்றும் நிச்சயமற்ற தன்மை
- (2) தெளிவான குறிக்கோள்கள் இன்மை: நன்கு வரையறுக்கப்பட்ட இலக்குகளை அமைப்பதிலான கடினத்தன்மையானது தெளிவற்ற தந்திரோபாயங்களுக்கு வழிவகுக்கும்.
- (3) வள வரையறைகள்: வரையறுக்கப்பட்ட பாதீடு, ஊழியர்கள் மற்றும் தொழிநுட்பம் போன்றன பயனுறுதிமிக்க திட்டமிடலை வரையறுக்கக்கூடும்.
- (4) போதுமான தகவலின்மை: சந்தைகள், வாடிக்கையாளர்கள் அல்லது போட்டியாளர்கள் பற்றிய போதியதல்லாத தரவு திட்டமிடலைத் தடுக்கலாம்
- (5) மாற்றத்திற்கான தடைகள்: ஊழியர் அல்லது முகாமையின் தயக்கம் புதிய முயற்சிகளை மெதுவாக்கலாம்.
- (6) விரைவான சந்தை மாற்றங்கள்: நுகர்வோர் விருப்பத்தெரிவுகள் அல்லது தொழிநுட்பத்தில் அடிக்கடி ஏற்படும் மாற்றங்கள் திட்டங்களை விரைவாக காலாவதியாக்கும்.
- (7) மோசமான தொடர்பாடல்: குழுக்களுக்கு இடையேயான தவறான தொடர்பாடலானது மோசமாக சீரமைக்கப்பட்ட தந்திரோபாயங்களுக்கு வழிவகுக்கும்.

- (8) திட்டமிடல் செயன்முறைக்கான அர்ப்பணிப்பு இன்மை  
 (9) தரமற்ற தகவல்கள் (காலாவதியான, தரமற்ற அல்லது போதியதல்லாத தரவுகள்)  
 (10) கட்டுப்படுத்தக்கூடிய மாறிகளில் மாத்திரம் கவனம் செலுத்துதல்

(04 புள்ளிகள்)  
 (மொத்தம் 10 புள்ளிகள்)

**வினா 04 இற்கான பரிந்துரைக்கப்பட்ட விடைகள்:**

**அலகு 04 – நிறுவனக் கட்டமைப்பு மற்றும் வடிவமைப்பு**

- (a) கீழே கொடுக்கப்பட்டுள்ளவற்றில் இரண்டு முக்கியத்துவங்களை விளக்குவது 04 புள்ளிகள் புள்ளி பெறுவதற்கான தேவைகளை போதுமான அளவு உள்ளடக்கியதாக இருக்கும்.
- (1) சிறப்புத்தேர்ச்சி: ஒழுங்கமைத்தலில், ஒவ்வொரு வேலையும் சிறிய பணிகளாகப் பிரிக்கப்பட்டு, ஒரு நபர் தனது தகுதி மற்றும் நிபுணத்துவத்திற்கு ஏற்ப ஒரு பணியை மாத்திரமே செய்ய நியமிக்கப்படுகிறார். இத்தகைய பணிப் பிரிவு சிறப்புத் தேர்ச்சிக்கு வழிவகுக்கும்.
- (2) செயற்திறன்: ஒழுங்கமைத்தல் செயன்முறையானது செயன்முறைகள் மற்றும் கட்டமைப்புகளை ஒழுங்கமைப்பதுடன், வினைத்திறனை அதிகரிக்கவும் பணிநீக்கத்தைக் குறைக்கவும் வளங்கள் மற்றும் செயற்பாடுகளை சீரமைக்கிறது.
- (3) வகிபாகங்களிலான தெளிவு: குழப்பம் மற்றும் இரட்டிப்பு மீள்தன்மையைத் தவிர்க்க உதவும் வகையில், அனைவரும் அவர்களது பிரத்தியேகமான கடமைகளை அறிந்திருப்பதை உறுதி செய்து, ஊழியர்களுக்கான தெளிவான வகிபாகங்கள் மற்றும் பொறுப்புகளை நிறுவுகிறது.
- (4) பயனுறுதிமிக்க வள ஒதுக்கீடு: ஒழுங்கமைத்தலானது மனிதவளம், மூலப்பொருட்கள் மற்றும் நிதி போன்ற வளங்கள் பயனுறுதி மிக்கவகையில் ஒதுக்கிடப்படுவதை உறுதிசெய்து, கிடைக்கத்தக்க சொத்துக்களை சிறப்பாகப் பயன்படுத்துவதை உறுதிசெய்கிறது.
- (5) மேம்படுத்தப்பட்ட தொடர்பாடல்: முறையான ஒழுங்கமைத்தலானது, அதிகாரப்பூர்வ வழிமுறைகள் மற்றும் வலையமைப்புக்களை தெளிவாக வரையறுப்பதன் மூலம் நிறுவனத்திற்குள் சிறந்த தொடர்பாடலுக்கு உதவுவதன் மூலம் ஒருங்கிணைப்பு மற்றும் தகவல் பாய்ச்சலை மேம்படுத்துகிறது.
- (6) மாற்றத்தக்க தன்மை: பயனுறுதிமிக்க ஒழுங்கமைத்தலானது தேவைக்கேற்ப சீராக்கத்தக்க நெகிழ்வான கட்டமைப்புகளைக் கொண்டிருப்பதன் மூலம் சந்தை அல்லது தொழிற்துறையில் ஏற்படும் மாற்றங்களுக்கு விரைவாக மாற்றியமைக்க ஒரு வணிகத்தை அனுமதிக்கிறது. போட்டித்தன்மையுடன் இருப்பதற்கு இந்த துலங்கற்தன்மை மிகவும் முக்கியமானது
- (7) பயனுறுதிமிக்க நிர்வாகம்: திட்டமிடலானது தெளிவான குறிக்கோள்களை அமைத்தல், வளங்களை மேம்படுத்துதல், ஒருங்கிணைப்பை மேம்படுத்துதல் மற்றும் தீர்மானம் மேற்கொள்ளலை மேம்படுத்துதல் மூலம் பயனுறுதிமிக்க நிர்வாகத்தை உறுதி செய்கிறது. இது



செயற்பாடுகளை நெறிப்படுத்தி, இடர்களைக் குறைத்து, பொறுப்புக்கூறலை ஊக்குவிப்பதுடன், விரைவாக மாற்றத்தக்க திறனை வசதியளித்து, நிறுவன நிர்வாகத்தில் குழப்பம் மற்றும் திறமையின்மையைத் தடுக்கும் அதே வேளையில் செயற்திறன் மற்றும் அடைவுகளின் சாதனையை உறுதி செய்கிறது.

- (8) **ஊழியர் மேம்பாடு:** திட்டமிடலானது திறன் இடைவெளிகளைக் கண்டறிந்து, பயிற்சி இலக்குகளை அமைத்து, தொழில் வளர்ச்சி வாய்ப்புகளை வழங்குவதன் மூலம் ஊழியர் மேம்பாட்டை எளிதாக்குகிறது. இது தொடர்ச்சியான கற்றலை உறுதி செய்து, செயற்திறனை மேம்படுத்துவதுடன், தலைமை வகிபாகங்களுக்கு ஊழியர்களைத் தயார்படுத்துவதன் மூலம் ஒட்டுமொத்த ஊழியர் திறனை வளர்க்கிறது.
- (9) **விரிவாக்கம் மற்றும் வளர்ச்சி:** திட்டமிடலானது தந்திரோபாய இலக்குகளை நிர்ணயித்தல், வளங்களை பயனுறுதி மிக்க வகையில் ஒதுக்கிடுதல், சந்தை வாய்ப்புகளை அடையாளம் காணுதல் மற்றும் இடர்களைக் குறைப்பதன் மூலம் விரிவாக்கம் மற்றும் வளர்ச்சியை உந்துகிறது. இது வணிகங்கள் செயற்பாடுகளை அளவிடவும், புதிய சந்தைகளில் நுழையவும், நீண்டகால இலாபத்தையும் போட்டித்தன்மையையும் நிலைநிறுத்தவும் உதவுகிறது.

(04 புள்ளிகள்)

- (b) **கீழே கொடுக்கப்பட்டுள்ளவற்றில் இரண்டு தடைகளை விளக்குவது 04 புள்ளிகளைப் பெறுவதற்கான தேவைகளை போதுமான அளவு உள்ளடக்கியதாக இருக்கும்.**
- a. **நம்பிக்கை இன்மை:** முகாமையார்கள் தமது அணியின் திறன்கள் மற்றும் இயலுமைகளில் நம்பிக்கை இல்லாதவிடத்து, பணிகளை பகிரத் தயங்கலாம். இது நுண்முகாமைக்கு வழிவகுப்பதுடன், அங்கு முகாமையார்கள் தாங்களாகவே வேலையை மேற்பார்வையிடவோ அல்லது மீண்டும் செய்யவோ கட்டாயப்படுத்தப்படுவர்.
- b. **கட்டுப்பாட்டை இழக்கும் பயம்:** சில முகாமையார்கள் பணியைப் பகிர்வதன் மூலம், செயற்திட்டம் அல்லது பணியின் மீதான கட்டுப்பாட்டை தாம் இழந்துவிடக்கூடும் என அஞ்சுவதால் குறிப்பிடத்தக்க பொறுப்புகளை ஒப்படைப்பதில் தயக்கம் காட்டுவார்கள்.
- c. **போதிய பயிற்சியின்மை:** ஊழியர்கள் தமக்கு பகிரப்பட்ட பணிகளை மேற்கொள்வதற்குத் தேவையான திறன்கள் அல்லது அறிவைக் கொண்டிருக்கலாம். முறையான பயிற்சி இல்லாமல், ஒப்படைக்கும் பணி வழக்கங்கள் மற்றும் வினைத்திறனின்மைக்கு வழிவகுக்கும்.
- d. **தெளிவற்ற வழிமுறைகள் அல்லது இலக்குகள்:** பகிரப்பட்ட பணியின் இலக்குகள் மற்றும் எதிர்பார்ப்புகள் தெளிவாகத் தொடர்பாடல் செய்யப்படாதவிடத்து, அது குழப்பம் மற்றும் முறையற்ற செயற்படுத்தலுக்கு வழிவகுப்பதன் மூலம் பணிப் பகிர்வு பயனுறுதியற்றதாகிவிடும்.

- e. **கட்டுப்பாடுகள் காணப்படாமை:** முறையான கண்காணிப்பு மற்றும் மதிப்பீட்டு முறைமைகளின்றி, பணிப் பகிர்வானது பயனுறுதியற்றதாகும். கட்டுப்பாடுகள் காணப்படாதபோது முகாமையார்கள் பகிரப்பட்ட பணிகளின் முன்னேற்றத்தைக் கண்காணிக்கவோ, பொறுப்புணர்வை உறுதிப்படுத்தவோ அல்லது விலகல்களை சீராக்கவோ முடியாதிருப்பதனால், தவறான முகாமை, வழக்கள் மற்றும் வினைத்திறனின்மைக்கு வழிவகுக்கும்.
- f. **முகாமையாரின் பழமைவாத மற்றும் எச்சரிக்கையான மனநிலை:** அதிகளவில் எச்சரிக்கை மனநிலைகொண்ட அல்லது மாற்றத்தை எதிர்க்கும் முகாமையார்கள் பணிப்பகிர்வை மேற்கொள்ளத் தயங்குவதுடன், தவறுகள் இடம்பெறலாம் அல்லது கட்டுப்பாட்டை இழக்க நேரிடும் என்று அஞ்சுகிறார்கள். இது ஊழியர் வளர்ச்சியைக் கட்டுப்படுத்தி, தீர்மானம் மேற்கொள்ளலை மெதுவாக்கி முகாமை மட்டத்தில் அதிக பணிச்சுமை நெருக்கடியை ஏற்படுத்தும்.
- g. **கீழ்நிலை ஊழியர்களை ஆதிக்கம் செலுத்தும் ஆசை:** கீழ்நிலை ஊழியர்கள் மீது அதிகாரத்தையும் கட்டுப்பாட்டையும் வைத்திருக்க முயற்சிக்கும் முகாமையாளர்கள் பணிப் பகிர்வை எதிர்ப்பர். இது ஊழியர்களின் சுயாதீனம், நியாயத்தன்மை மற்றும் செயற்திறனைக் குறைத்து ஒட்டுமொத்த நிறுவன உற்பத்தித்திறன் மற்றும் தலைமைத்துவ வளர்ச்சியைத் தடுக்கிறது.

(04 புள்ளிகள்)

(c) **கீழே கொடுக்கப்பட்டுள்ளவற்றில் இரண்டு நன்மைகளை பட்டியலிடுவது 02 புள்ளிகளைப் பெறுவதற்கான தேவைகளை போதுமான அளவு உள்ளடக்கியதாக இருக்கும்.**

- (1) மேம்படுத்தப்பட்ட தொடர்பாடல்
- (2) நெகிழ்வுத்தன்மை
- (3) அதிகரித்த ஊக்குவித்தல்
- (4) ஊழியர்களின் திறன் மேம்பாடு
- (5) சிறந்த ஒருங்கிணைப்பு மற்றும் கட்டுப்பாடு
- (6) மாறும் சூழலுக்கு ஏற்ப மாற்றமுறும் தன்மை
- (7) வளங்களின் பயனுறுதிமிக்க பயன்பாடு
- (8) மேம்படுத்தப்பட்ட ஒத்துழைப்பு / அணிவேலை மேம்பாடு
- (9) துறைகளுக்கு இடையேயான சிறப்புத்தேர்ச்சி மேன்மை
- (10) அதிகாரத்தின் பயனுறுதிமிக்க பகிர்வு

(02 புள்ளிகள்)

(மொத்தம் 10 புள்ளிகள்)

**வினா 05 இற்கான பரிந்துரைக்கப்பட்ட விடைகள் :**

அலகு 06 – தொடர்பாடல்  
அலகு 10 – மனிதவள முகாமை

- (a) கீழே கொடுக்கப்பட்டுள்ள இரண்டு காரணங்களை விளக்குவது 04 புள்ளிகளைப் பெறுவதற்கான தேவைகளை போதுமான அளவு உள்ளடக்கியது.
- (1) தீர்மானம் மேற்கொள்ளலை எளிதாக்குதல்: பயனுறுதிமிக்க தொடர்பாடலானது நிறுவனம் முழுவதும் தகவலறிந்த தீர்மானங்களை மேற்கொள்வதற்கான அத்தியாவசிய தகவல்களை வழங்குகிறது.
- (2) வினைத்திறன் விருத்தி: தெளிவான தொடர்பாடலானது தவறான புரிதல்கள் மற்றும் பிழைகளைக் குறைப்பதுடன், உற்பத்தித்திறன் மற்றும் தொழிற்பாட்டு வினைத்திறனை மேம்படுத்துகிறது.
- (3) உறவுமுறைகளை விருத்தி செய்தல் மற்றும் பேணுதல்: அக மற்றும் புற அக்கறைதாரர்களுடன் நம்பிக்கையை வளர்ப்பதற்கும் உறவுகளைப் பேணுவதற்கும் சிறந்த தொடர்பாடல் மிக முக்கியமானதாகும்.
- (4) மாற்ற முகாமைக்கு ஆதரவளித்தல்: நிறுவன மாற்றங்களை வெற்றிகரமாக முகாமை செய்யவும், ஊழியர்களை சீரமைக்கவும் ஊக்குவிக்கவும் தொடர்பாடல் முக்கியமானதாகும்.
- (5) நிறுவன கலாச்சாரம் மற்றும் ஈடுபாட்டை மேம்படுத்தல்: வழக்கமான தொடர்பாடலானது ஒரு நேர்க்கணிய பணிக்குழலை வளர்ப்பதுடன், ஊழியர் ஈடுபாட்டை மேம்படுத்தி வெளிப்படைத்தன்மைமிக்க கலாச்சாரத்தை ஊக்குவிக்கிறது.
- (6) பயனுறுதிமிக்க கட்டுப்பாட்டு செயன்முறைக்கு வசதியளித்தல்: ஒரு நிறுவன குழலில், தொடர்பாடல் கொள்கைகளை வெளிப்படுத்துதல், செயற்திறன் நியமங்களை வடிவமைத்தல், முன்னேற்றத்தைக் கண்காணித்தல் மற்றும் பின்னூட்டங்களை வழங்குதல் மூலம் கட்டுப்படுத்தலை எளிதாக்குகிறது. இது இலக்குகளுடனான இணக்கத்தன்மையை உறுதி செய்து, திருத்த நடவடிக்கைகளைச் செயற்படுத்தி வினைத்திறன் மற்றும் பயனுறுதிக்கான பொறுப்புணர்வைப் பேணுகிறது.
- (7) ஊக்குவித்தலை மேம்படுத்துதல்: தொடர்பாடலானது வெளிப்படைத்தன்மையை வளர்த்து, சாதனைகளை அங்கீகரித்து, ஆக்கபூர்வமான பின்னூட்டங்களை வழங்கி, ஊழியர் பங்கேற்பை ஊக்குவிப்பதன் மூலம் நிறுவனத்தில் ஊக்குவிப்பை மேம்படுத்துகிறது. திறந்த உரையாடல்கள் நம்பிக்கையை உருவாக்கி, ஈடுபாட்டை மேம்படுத்துவதுடன் ஊழியர்கள் மதிப்புமிக்கவர்களாக உணரப்படுவதை உறுதி செய்வதன் மூலம் அதிக உற்பத்தித்திறன் மற்றும் வேலைத் திருப்திக்கு வழிவகுக்கிறது.

(04 புள்ளிகள்)

(b) கீழே கொடுக்கப்பட்டுள்ளவற்றில் இரண்டு நன்மைகளைக் குறிப்பிடுவது 02 புள்ளிகளைப் பெறுவதற்கான தேவைகளைப் போதுமான அளவு உள்ளடக்கியதாகும்.

- (1) விரைவான நிறைவேற்றல் (வேகம், விரைவு மற்றும் துரிதம்)
- (2) ஊழியர் உறவுமுறைகளை மேம்படுத்துதல்
- (3) நியாயத்தன்மையை அதிகரித்தல்.
- (4) புத்தாக்கம் மற்றும் ஆக்கத்திறனை ஊக்குவித்தல்
- (5) குறைந்த செலவு
- (6) ஊக்குவித்தலை மேம்படுத்துகிறது
- (7) விரைவான பின்னூட்டம்
- (8) ஊழியர் ஈடுபாட்டின் மேம்பாடு
- (9) ஊழியர்களிடையேயான உறவுகளை கட்டியெழுப்புதல்
- (10) முழுமையான நிறுவனத்தையும் உள்ளடக்கியிருத்தல்

(02 புள்ளிகள்)

(c) கீழே கொடுக்கப்பட்டுள்ளவற்றில் இரண்டு புத்தாக்கங்களை விளக்குதல் 04 புள்ளிகளைப் பெறுவதற்கான தேவைகளைப் போதுமான அளவு உள்ளடக்கியதாக இருக்கும்.

- (1) செயற்கை நுண்ணறிவு மற்றும் தன்னியக்கமாக்கம்: வழக்கமான மனிதவளப் பணிகளை தன்னியக்கமாக்கி வினைத்திறனை மேம்படுத்துவதன் மூலம், தந்திரோபாய நடவடிக்கைகளுக்கான நேரத்தை மீதப்படுத்துவதற்கு செயற்கை நுண்ணறிவு பயன்படுத்தப்படலாம்.
- (2) தொலைதூர வேலை தொழிநுட்பங்கள்: தொலைதூர ஊழியர்களுக்கான பயனுறுதிமிக்க தொடர்பாடல் மற்றும் ஒத்துழைப்புக்குப் புதிய தொழிநுட்பங்கள் ஆதரவளிப்பதுடன், வீட்டிலிருந்து வேலை செய்யும் ஏற்பாடுகளை எளிதாக்குகின்றன.
- (3) ஊழியர் நல்வாழ்வுத் திட்டங்கள்: புத்தாக்கம்மிக்க நல்வாழ்வுத் திட்டங்கள் உற்பத்தித்திறன் மற்றும் ஊழியர் திருப்தியை அதிகரிக்கும் வகையில் உள மற்றும் உடல் ஆரோக்கியத்தில் கவனம் செலுத்துகின்றன.
- (4) மனிதவளத்தில் தரவு பகுப்பாய்வு: ஊழியர் செயற்திறன், ஈடுபாடு மற்றும் தக்கவைப்பு பற்றிய நுண்ணறிவுசார் தீர்மானங்களை மேற்கொள்வதற்குத் தரவு பகுப்பாய்வுகள் பயன்படுத்தப்படலாம்.
- (5) தனிப்பயனாக்கப்பட்ட ஊழியர் கற்றல் மற்றும் விருத்தி: தனிப்பயனாக்கப்பட்ட கற்றல் திட்டங்கள் தனிப்பட்ட தொழில் இலக்குகள் மற்றும் விருப்பங்களைத் திருப்தி செய்வதுடன், தனிப்பட்ட மற்றும் தொழில்முறை விருத்தியை மேம்படுத்துகின்றன.
- (6) தொழில்தருனர் பிரசித்தம்: நவீன தொழில்தருனர் பிரசித்தப்படுத்தல் முறைகள் சமூக ஊடகங்களையும் வெளிப்படைத்தன்மையையும் பயன்படுத்தி திறமையை ஈர்க்கவும், தக்கவைப்பை அதிகரிக்கவும், போட்டி சந்தைகளில் பணியிட நற்பெயரை வலுப்படுத்தவும் பயன்படுத்துகிறது.

- (7) **ஊழியர் புறவழங்கல்:** தொழிநுட்ப இயக்க புறவழங்கலானது வணிகங்கள் உலகளாவிய திறன்களை அணுக, செலவுகளைக் குறைக்க மற்றும் தொலைதூர வேலை மற்றும் செயற்கை நுண்ணறிவு அடிப்படையிலான ஊழியர் முகாமை மூலம் நெகிழ்வுத்தன்மையை அதிகரிக்கவும் உதவுகிறது.
- (8) **வேலை-வாழ்க்கை சமநிலையை மேம்படுத்துதல்:** கலப்பு வேலை முறை, உளநல ஆதரவு மற்றும் எண்ணியலாக்க நல்வாழ்வு கருவிகள் ஊழியர்கள் வேலை-வாழ்க்கை சமநிலையைப் பேணவும், உற்பத்தித்திறன், ஈடுபாடு மற்றும் ஒட்டுமொத்த நல்வாழ்வை மேம்படுத்தவும் உதவுகின்றன.

(04 புள்ளிகள்)  
(மொத்தம் 10 புள்ளிகள்)

**வினா 06 இற்கான பரிந்துரைக்கப்பட்ட விடைகள்:**

அலகு 12 - தந்திரோபாய முகாமை  
அலகு 11 - மாற்ற முகாமை

- (b) கீழே குறிப்பிட்டவற்றில் தந்திரோபாயத்தின் இரு வகிபாகங்களை விளக்குதல் 04 புள்ளிகளைப் பெறுவதற்கான தேவைகளை போதுமாக உள்ளடக்கியதாக இருக்கும்.
- (1) **நிலைமாறுகைக்கு வழிகாட்டுதல்:** பாரம்பரிய மென்பொருளிலிருந்து செயற்கை நுண்ணறிவுக்கு மாறுவதற்கான தெளிவான பாதை வரைபடத்தை வழங்கி, தேவையான படிகள் மற்றும் காலக்கெடுவை விபரிக்கிறது.
- (2) **நிறுவன கட்டமைப்பை சீரமைத்தல்:** செயற்கை நுண்ணறிவு முன்முயற்சிகளை ஆதரிக்க, பொருத்தமான வகிபாகங்களை உருவாக்க மற்றும் துறைகளை மாற்றியமைப்பதற்கான வகையில் நிறுவன கட்டமைப்பை சீராக்குகிறது.
- (3) **சந்தை நிலைப்படுத்தல்:** நிறுவனம் தனது செயற்கை நுண்ணறிவு தீர்வுகளை சந்தையில் எவ்வாறு முன்வைக்கும் என்பதை வரையறுத்து, குறிப்பிட்ட வாடிக்கையாளர் பிரிவுகளை ஒரு தனித்துவமான மதிப்பு முன்மொழிவுடன் இலக்குவைக்கும்.
- (4) **வள ஒதுக்கீடு:** செயற்கை நுண்ணறிவு தொழிநுட்பங்களை வினைத்திறனாக உருவாக்கவும் செயற்படுத்தவும் நிதி மற்றும் திறன் உள்ளிட்ட வளங்கள் எங்கு, எப்படி முதலீடு செய்யப்பட வேண்டும் என்பதை வழிநடத்துகிறது.
- (5) **போட்டி நன்மை:** செயற்கை நுண்ணறிவை நடைமுறைப்படுத்துவதன் மூலம், நிறுவனம் போட்டி நன்மையைப் பெறுவதுடன், சந்தையில் உள்ள மற்றைய வணிகங்களிடமிருந்து தன்னை வேறுபடுத்திக் கொண்டு, அதிநவீன தொழிநுட்பம் மற்றும் புத்தாக்கம் மிக்க தீர்வுகளைத் தேடும் வாடிக்கையாளர்களை ஈர்ப்பதன் மூலம் தன்னை ஒரு சந்தைத் தலைவராக நிலைநிறுத்துகிறது.
- (6) **இலக்குகளை நிர்ணயித்தல்:** செயற்கை நுண்ணறிவானது மாற்றத்தின் போது நிறுவனத்தின் நடவடிக்கைகள் மற்றும் செயற்திறன் அளவீடுகளை வழிநடாத்தும் வகையில் அடிப்படையிலான

உற்பத்திகளை உருவாக்குதல், நிர்ணயிக்கப்பட்ட வருவாய் இலக்கை அடைதல் அல்லது சந்தைப் பங்கைப் பெறுதல் போன்ற குறிப்பிட்ட இலக்குகளை தந்திரோபாயம் கோடிட்டுக் காட்டும்.

(7) **வினைத்திறனை மேம்படுத்துதல்:** செயற்கை நுண்ணறிவு தொழிநுட்பத்தைப் பின்பற்றுதல் செயன்முறைகளைத் தன்னியக்கமாக்கல், கையேட்டு முயற்சியைக் குறைத்தல் மற்றும் விரைவான தீர்மானம் மேற்கொள்ளலை செயற்படுத்துவதன் மூலம் தொழிற்பாட்டு வினைத்திறனை மேம்படுத்தி, உற்பத்தித்திறனை மேம்படுத்துவதுடன், நீண்ட காலத்திற்கு வள விரயத்தைக் குறைக்கிறது.

(8) **நிலைத்த தன்மையை உறுதி செய்தல்:** பாரம்பரிய மென்பொருளிலிருந்து செயற்கை நுண்ணறிவு தீர்வுகளுக்கு மாறுவதை கவனமாக முகாமை செய்வதன் மூலம் தந்திரோபாய நிலைத்த தன்மையை உறுதி செய்கிறது. இது இடர்களைக் குறைக்கவும், முதலீடுகளைப் பாதுகாக்கவும், மாற்றத்தின் போது நிலையான வளர்ச்சியைப் பராமரிக்க நிறுவனத்தை மாற்றியமைக்கவும் உதவுகிறது.

(04 புள்ளிகள்)

(c) கீழே குறிப்பிடப்பட்டுள்ளவற்றில் இரண்டு பண்புகளைக் குறிப்பிடுவது 02 புள்ளிகளைப் பெறுவதற்கான தேவைகளைப் போதுமான அளவு உள்ளடக்கியதாகும்.

- (1) தெளிவான மற்றும் சுருக்கமான தன்மை
- (2) நோக்கங்களுடன் இணக்கமான தன்மை
- (3) நெகிழ்வான தன்மை
- (4) அளவிடக்கூடிய தன்மை
- (5) புதுமையான தன்மை
- (6) இரகசியமாக வடிவமைக்கப்பட்ட தன்மை
- (7) புத்திசாதுரியமான தன்மை
- (8) ஏமாற்றும் தன்மை
- (9) செலவு குறைவான தன்மை

(02 புள்ளிகள்)

(d) கீழே குறிப்பிடப்பட்டுள்ளவற்றில் மாற்றங்களின் ஏதேனும் இரண்டு சக்திகளை விளக்குவது 04 புள்ளிகளைப் பெறுவதற்கான தேவைகளைப் போதுமான அளவு உள்ளடக்கியதாக இருக்கும். நிறுவனங்களுக்குள் ஏற்படும் மாற்றங்கள் அக மற்றும் புற சக்திகளால் இயக்கப்படலாம். அவை ஒவ்வொன்றும் நிறுவனம் எவ்வாறு செயற்படுகிறது மற்றும் நிறுவனத்தை எவ்வாறு மாற்றியமைக்கிறது என்பதில் தனித்துவமான தாக்கங்களை ஏற்படுத்துகின்றன.

### மாற்றத்திற்கான அக சக்திகள்

அக சக்திகள் நிறுவனத்திற்குள் இருந்து உருவாகுவதுடன், அவை பெரும்பாலும் நிறுவனத்தின் கட்டுப்பாட்டினுள் உள்ள கூறுகளுடன் தொடர்புடையவையாகும்.

- (1) **தலைமைத்துவ மாற்றங்கள்:** புதிய தலைமை நிறுவன முன்னுரிமைகள் மற்றும் அணுகுமுறைகளை மீள்வரையறை செய்ய முடியும்.
- (2) **நிறுவன மறுசீரமைப்பு:** இணைப்புகள், கையகப்படுத்துதல்கள் அல்லது நிறுவன மாற்றங்கள் வகிபாகங்கள் மற்றும் செயன்முறைகளை மாற்றலாம்.
- (3) **ஊழியர் மாறிகள்:** ஊழியர் நியாயத்தன்மை உணர்விலான அல்லது ஊழியர் திறன்களிலான மாற்றங்கள் செயற்திறன் மற்றும் கலாச்சாரத்தை பாதிக்கலாம்.

### மாற்றத்திற்கான புற சக்திகள்

புற சக்திகள் என்பது நிறுவனத்திற்கு வெளியே நிகழும் மற்றும் அதனால் நேரடியாகக் கட்டுப்படுத்தப்படாதவற்றை உள்ளடக்கும்.

- (1) **தொழிநுட்ப முன்னேற்றங்கள்:** போட்டித்தன்மையுடன் இருப்பதற்காக செயற்கை நுண்ணறிவு போன்ற புதிய தொழிநுட்பங்களை ஏற்றுக்கொள்ள வேண்டிய அவசியம்.
- (2) **சந்தைப் போக்குகள்:** நுகர்வோர் விருப்பத்தேர்வுகள் அல்லது பொருளாதார நிலைமைகளில் ஏற்படும் மாற்றங்களால் தேவைப்படும் சரிசெய்தல்கள்.
- (3) **ஒழுங்குமுறை மாற்றங்கள்:** புதிய சட்டங்கள் மற்றும் ஒழுங்குமுறைகள் தரவு பாதுகாப்பு சட்டங்களுடன் இணங்குவது போன்ற செயற்பாட்டு மாற்றங்களை அவசியமாக்கலாம்.

(04 புள்ளிகள்)

(மொத்தம் 10 புள்ளிகள்)

**பிரிவு B முடிவு**

வினா 07 இற்கான பரிந்துரைக்கப்பட்ட விடைகள் :

(a)

**அலகு 05 – தலைமைத்துவம் மற்றும் ஊக்குவித்தல்**

கீழே குறிப்பிடப்பட்டுள்ளவற்றில் மூன்று வழிகளை விளக்குவது 06 புள்ளிகளைப் பெறுவதற்கான தேவைகளை போதுமான அளவு உள்ளடக்கியதாக இருக்கும்.

- (1) வெளிப்படையான தொடர்பாடலை ஊக்குவித்தல்: துடிப்பான தலைவர்கள் வெளிப்படையான தொடர்பாடலை ஊக்குவித்து, நம்பிக்கையை உருவாக்கி யோசனைப் பகிர்வை ஊக்குவிப்பர்.
  - (2) ஊழியர்களுக்கு வலுவூட்டல்: தீர்மானங்களை மேற்கொள்ள ஊழியர்களுக்கு அதிகாரம் அளிப்பதன் மூலம், தலைவர்கள் நம்பிக்கை மற்றும் படைப்பாற்றலை ஊக்குவிக்கின்றனர்.
  - (3) அணிவேலைக்கு வசதியளித்தல்: இந்தத் தலைவர்கள் பாரம்பரியத் தடைகளை உடைத்து, தொழிற்பாடுகளிடையே அணிவேலையை ஊக்குவிப்பதன் மூலம், புத்தாக்கம் மிக்க வகையில் பிரச்சினைகளைத் தீர்ப்பதற்கான வேறுபட்ட கண்ணோட்டங்களைப் பயன்படுத்துகின்றனர்.
  - (4) தொடர் கற்றலை வழங்குதல்: தொடர் கற்றலில் முதலீடு செய்வதன் மூலம் ஊழியர்கள் இற்றைப்படுத்தப்பட்ட அறிவைக் கொண்டிருப்பதையும் புத்தாக்கத்துக்கான ஊக்குவிப்பையும் உறுதி செய்கிறது.
  - (5) உதாரணம் மூலம் வழிநடத்துதல்: புத்தாக்கத்தில் தீவிரமாக பங்கேற்பதன் மூலம், தலைவர்கள் தங்கள் அணிகள் கூட்டு மற்றும் ஆக்கப்பூர்வமான அணுகுமுறைகளைப் பின்பற்றுவதனை ஊக்குவிக்கின்றனர்.
- புத்தாக்கத்துக்கான ஊக்குவிப்பு:** துடிப்பான தலைவர்கள் பல்வேறு கண்ணோட்டங்கள் தீர்வுகளை வடிவமைக்க அனுமதிப்பதன் மூலம், படைப்பாற்றல் மற்றும் புத்தாக்கத்தினை மேம்படுத்துகிறார்கள்.
- (6) அதிகரித்த உற்பத்தித்திறன்: தெளிவான இலக்குகளை நிர்ணயித்து தேவையான வளங்களையும் ஆதரவையும் வழங்கும் துடிப்பான மற்றும் கூட்டிணைக்கும் தலைவர்கள் தங்கள் அணிகளை கணிசமான பெறுபேறுகளை அடையத் தூண்டலாம். கூட்டுப் பணியிட கலாச்சாரத்தால் அதிகரிக்கும் ஊழியர் மகிழ்ச்சி மற்றும் வேலை திருப்தி, அதிக உற்பத்தித்திறனுக்கு நேரடியாக பங்களிக்கிறது.
  - (7) மேம்படுத்தப்பட்ட பிரச்சினை தீர்க்கும் திறன்: கூட்டிணைக்கும் தலைமையானது ஒரு அணியின் பிரச்சினை தீர்க்கும் திறன்களை மேம்படுத்துகிறது. மாறுபட்ட கண்ணோட்டங்கள் மற்றும் வெளிப்படையான தொடர்பாடல் மூலம், அணிகள் சிக்கலான சவால்களை மிகவும் வினைத்திறனாக முகாமை செய்ய முடியும்.



- (8) **ஆலோசனை வழங்கல்:** வணிகத் தந்திரோபாயங்களை நடைமுறைப்படுத்த மற்றவர்களுக்கு அவசியமான திறன்களை வளர்க்க உதவுதல்.
- (9) **சிக்கல்கள் மற்றும் தெளிவின்மைகளைக் கடத்தல்:** மாறும் திறன்மிக்க தலைமை வளர்ச்சி, மீள்தன்மை மற்றும் பல்துறை திறன்களை வலியுறுத்தி, நிறுவனங்கள் நிலையற்ற, நிச்சயமற்ற, சிக்கலான, தெளிவற்ற மற்றும் எப்போதும் மாறிவரும் உலகில் வெற்றிபெற உதவும்.
- (10) **உணர்ச்சி நுண்ணறிவு:** மற்றவர்களைப் புரிந்துகொண்டு அவர்களுடன் பச்சாதாபம் கொள்ள உதவும் அதிக அளவிலான உணர்ச்சி நுண்ணறிவைக் கொண்டிருத்தல்.

(06 புள்ளிகள்)

**அலகு 09 - சந்தைப்படுத்தல் முகாமை**

கீழே குறிப்பிடப்பட்டுள்ளவற்றில் மூன்று காரணங்களை விளக்குவது 06 புள்ளிகளைப் பெறுவதற்கான தேவைகளை போதுமான அளவு உள்ளடக்கியதாக இருக்கும்.

- வேறுபடுத்தல் மற்றும் அங்கீகாரம்:** பண்டக்குறியிடல் ஒரு நிறுவனத்தை போட்டியாளர்களிடமிருந்து வேறுபடுத்தி, அதை எளிதில் அடையாளம் காணக்கூடியதாக மாற்றும்.
- வாடிக்கையாளர் விசுவாசம்:** நிலையான பண்டக்குறியிடல் வாடிக்கையாளர்களிடையே நம்பிக்கையையும் விசுவாசத்தையும் உருவாக்கி, மீண்டும் மீண்டும் வணிகத்தை அவர்களிடையே மேம்படுத்துகிறது.
- சந்தை நிலைப்படுத்தல்:** பயனுறுதிமிக்க பண்டக்குறியிடல் ஒரு நிறுவனத்தின் பெறுமதி விழுமியங்களைத் தொடர்புபடுத்துவதுடன், இலக்கு பார்வையாளர்களை ஈர்க்கிறது.
- உணர்ச்சிசார் இணைப்பு:** வலுவான பண்டக்குறிகள் உணர்ச்சிபூர்வமான தொடர்புகளை உருவாக்கி, வாடிக்கையாளர் விசுவாசத்தையும் ஆதரவையும் வளர்க்கின்றன.
- விளம்பர ஆதரவு:** ஒரு ஒருமுகப்படுத்தப்பட்ட பண்டக்குறி அடையாளம் விளம்பர முயற்சிகளின் செயற்திறனை மேம்படுத்தி, விற்பனை மற்றும் தெரிவுநிலையை அதிகரிக்கிறது.
- வணிகப் பெறுமதியை அதிகரித்தல்:** வலுவான பண்டக்குறியானது நிறுவனத்திற்கு தொழிற்துறையில் அதிக செல்வாக்கை வழங்குவதன் மூலம் வணிகத்தின் பெறுமதியை அதிகரிக்கிறது. இது முதலீட்டு வாய்ப்புகளையும் அதிகரிக்கும்.
- சந்தைப்பரப்பில் நம்பிக்கையை உருவாக்குதல்:** நன்கு நிறுவப்பட்ட பண்டக்குறியானது நிறுவனம் சாத்தியமான வாடிக்கையாளர்கள் மற்றும் வாடிக்கையாளர்களுடன் நம்பிக்கையை வளர்க்க உதவும்.

(06 புள்ளிகள்)

(b)

**அலகு 10 - மனித வள முகாமை**

கீழே குறிப்பிடப்பட்டுள்ளவற்றில் நான்கு காரணங்களைக் குறிப்பிடுவது 04 புள்ளிகளைப் பெறுவதற்கான தேவைகளை போதுமான அளவு உள்ளடக்கியது.

1. **தூரித ஒருங்கிணைப்பு:** புதிய ஊழியர்களை நிறுவன கலாச்சாரம் மற்றும் அவர்களின் வகிபாகங்களுக்கு விரைவாகப் பழக்கப்படுத்துகிறது.
2. **அதிகரித்த உற்பத்தித்திறன்:** புதிய ஊழியர்கள் பயனுறுதிமிக்க பங்களிப்பை மேற்கொள்ளத் தேவையான திறன்களுடன் தயார்படுத்துகிறது.
3. **மேம்படுத்தப்பட்ட ஊழியர் தக்கவைப்பு:** நேர்க்கணிய தொழில் அறிமுக அனுபவம் நீண்டகால ஊழியர் தக்கவைப்பை அதிகரிக்கும்.
4. **குறைக்கப்பட்ட பதட்டம்:** தெளிவான தகவல் மற்றும் ஆதரவை வழங்குவதன் மூலம் புதிய வேலை பதட்டத்தைக் குறைக்கிறது.
5. **நிலையான தகவல்:** அனைத்து புதிய ஊழியர்களும் நிறுவனத்தின் கொள்கைகள் மற்றும் நடைமுறைகள் பற்றிய சீரான தகவல்களைப் பெறுவதை உறுதி செய்கிறது.
6. புதிய ஊழியர்களுக்குத் தேவையான பயிற்சியை நிறைவேற்றுகிறது.
7. சொந்தம் மற்றும் விசுவாச உணர்வை உருவாக்குகிறது.
8. வேலைத் திருப்தி மற்றும் பாதுகாப்பை மேம்படுத்துகிறது.

(04 புள்ளிகள்)

(c)

**அலகு 12 - தந்திரோபாய முகாமை**

ஒரு நிறுவனத்தின் தந்திரோபாய திட்டமிடல் செயற்பாட்டில் நிலைமை ஆய்வு ஒரு முக்கியமான செயற்பாடாகும். ஏனெனில் இது நிறுவனம் அதன் அகத் திறன்கள் மற்றும் புற சூழலுடன் தொடர்புடைய நிலையில் தற்போது எங்கு நிற்கிறது என்பதற்கான விரிவான மதிப்பீட்டை வழங்குகிறது. இது தந்திரோபாயத் திட்டமிடலுக்கு ஆதரவளிக்கும் முறை பின்வருமாறு:

- **தற்போதைய திறன்களின் மதிப்பீடு:** நிறுவனத்தின் வளங்கள் மற்றும் திறன்களை மதிப்பீடு செய்தல் மூலம், பயன்படுத்துவதற்கான பலங்கள் மற்றும் நிவர்த்தி செய்ய வேண்டிய பலவீனங்களை அடையாளம் காணுதல்
- **சந்தை நிலையைப் புரிந்துகொள்ளல்:** சந்தைப் பங்கு மற்றும் போட்டி நன்மைகளை பகுப்பாய்வு செய்தல் சந்தை சூழலுக்கான தந்திரோபாயங்களை வடிவமைப்பதற்கு முக்கியமானது.

- இலக்குகளுடனான இணைப்பு: நிறுவனத்தின் தற்போதைய நிலை அதன் தந்திரோபாய இலக்குகளுடன் ஒத்துப்போவதை உறுதிசெய்யும், சீராக்கம் தேவைப்படும் பகுதிகளை எடுத்துக்காட்டும்.
- இடர் அடையாளம் காணல்: சாத்தியமான அக மற்றும் புற இடர்களைக் கண்டறிந்து, முன்கூட்டியே தந்திரோபாய சீராக்கல்களை மேற்கொள்ள அனுமதிக்கும்.
- தந்திரோபாய உருவாக்கத்துக்கான அடிப்படை: பயனுறுதிமிக்க தந்திரோபாய முன்முயற்சிகளின் வளர்ச்சியைத் தெரிவிக்கும் அத்தியாவசிய நுண்ணறிவுகளை வழங்குகிறது.

(04 புள்ளிகள்)

(d)

**அலகு 08 – செயற்பாட்டு முகாமை**

கீழே குறிப்பிடப்பட்டுள்ளவற்றில் ஐந்து கொள்கைகளைக் குறிப்பிடுவது 04 புள்ளிகளைப் பெறுவதற்கான தேவைகளைப் போதுமான அளவில் உள்ளடக்கியதாக இருக்கும்.

1. வாடிக்கையாளர் மீதான கவனம்: வாடிக்கையாளர் எதிர்பார்ப்புகளைப் பூர்த்தி செய்வதற்கும் அவற்றை விஞ்சிய பெறுபேற்றுக்கும் முன்னுரிமை வழங்குதல்
2. மொத்த ஊழியர் ஈடுபாடு: அனைத்து ஊழியர்களையும் பொதுவான இலக்குகளை நோக்கிச் செயற்படுவதில் ஈடுபடுத்துதல், அவர்கள் அதிகாரம் பெற்றவர்களாகவும் செயன்முறையின் ஒரு பகுதியாகவும் உணருவதை உறுதிசெய்தல்.
3. செயன்முறை அணுகுமுறை: நிறுவனத்தை ஒன்றோடொன்று தொடர்புடைய செயன்முறைகளின் தொகுப்பாகக் கணித்து, இந்த செயன்முறைகள் விளைவுகளை பாதிக்கும் முறையில் கவனம் செலுத்துதல்.
4. ஒருங்கிணைந்த முறைமை: வெவ்வேறு செயற்பாட்டுப் பகுதிகளுக்கு இடையிலான தொடர்புகளை வலியுறுத்தல், இந்த நிலைக்குத்தான கட்டமைப்புகளைக் கடக்கும் கிடைமட்ட செயன்முறைகளில் கவனம் செலுத்துதல்.
5. தந்திரோபாய மற்றும் முறைசார் அணுகுமுறை: தர முகாமையை தந்திரோபாய திட்டமிடல் செயற்பாட்டில் ஒருங்கிணைத்து, அதை ஒரு முக்கிய அங்கமாகக் கருதுதல்.
6. தொடர்ச்சியான மேம்பாடு: செயன்முறைகள் மற்றும் முறைமைகளில் தொடர்ச்சியான முன்னேற்றங்களுக்கு உறுதியளித்தல், சிறந்த செயற்திறன் மற்றும் செயற்திறனுக்காக பாடுபடுதல்.
7. தரவு அடிப்படையிலான தீர்மானம் மேற்கொள்ளல்: துல்லியத்தை மேம்படுத்த, ஒருமித்த கருத்தை அடைய மற்றும் வரலாற்றுத் தரவுகளின் அடிப்படையில் கணிப்பை எளிதாக்க தரவு பகுப்பாய்வின் அடிப்படையிலான தீர்மானங்கள்.
8. தொடர்பாடல்

(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)