1. Job description serves as a foundational tool for
பணிக்குறிப்பு அடிப்படை உபகரணமாக இருப்பது

(A) Employee termination
பணியாளர் பணி நீக்கம்

(B) Task delegation and role clarity
பணிகளை ஒதுக்குதல் மற்றும் பாத்திர தெளிவு

(C) Salary negotiation
சம்பள பேச்சுவார்த்தை

(D) Customer satisfaction surveys
வாடிக்கையாளர் திருப்தி கணக்கீடுகள்

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

2. Over emphasis on short-term objectives restricts HR planning because
குறுகிய கால இலக்குகளுக்கு அதிக முக்கியத்துவம் வழங்குவது மனிதவளத் திட்டமிடலைக் குறைக்கும் காரணம்

(A) It limits strategic workforce forecasting
மூலோபாய பணிச் சூழலின் முன்னறிவிப்பை கட்டுப்படுத்துகிறது

(B) It increases employee turnover
ஊழியர் திருப்பு விகிதத்தை அதிகரிக்கிறது.

(C) It reduces diversity goals
பல்வகை இலக்குகளை குறைக்கிறது

(D) It promotes decentralization
மையமற்ற நிர்வாகத்தை ஊக்குவிக்கிறது

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

3. Assertion [A] : Inadequate forecasting of future manpower needs is a major barriers to human resource planning.

கூற்று [A] : எதிர்கால பணியாளர் தேவைகளை போதுமான முறையில் கணிக்காமல் இருப்பது மனிதவளத் திட்டமிடலுக்கு பெரிய தடையாகும்.

Reason [R] : Over estimating man power needs leads to a shortage of employees.

காரணம் [R] : பணியாளர் தேவையை அதிகமாக மதிப்பிடுவது பணியாளர் பற்றாக்குறைக்கு வழிவகுக்கிறது.

(A) Both [A] and [R] are true, and [R] explains [A]

[A] மற்றும் [R] உண்மை, [R] என்பது [A] வை விளக்குகிறது

(B) Both [A] and [R] are true, but [R] does not explain [A]

[A] மற்றும் [R] உண்மை, [R] என்பது [A] க்கான விளக்கம் அல்ல

(C) [A] is true, but [R] is false

[A] உண்மை [R] தவறு

(D) [A] is false, but [R] is true

[A] தவறு [R] உண்மை

(E) Answer not known

விடை தெரியவில்லை

4. A job specification provides details about
ஒரு வேலை விவரக்குறிப்பு இதைப் பற்றிய விவரங்களை வழங்குகிறது.

(A) Organizational goals

நிறுவன இலக்குகள்

(B) Employee salary
பணியாளர் சம்பளம்

(C) Required qualification and skills

தேவையான தகுதிகள் மற்றும் திறன்கள்

(D) Market competition
சந்தைப் போட்டி

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

5. Arrange the following methods of collecting Job data in the chronological order in which they are most commonly implemented during a structured HR planning process.
கட்டமைக்கப்பட்ட மனித வள திட்டமிடல் மனிதவள திட்டமிடல் செயல்முறையின் போது அவை பொதுவாக செயல்படுத்தப்படும் காலவரிசைப்படி பணித் தரவைச் சேகரிக்கும் பின்வரும் முறைகளை ஒழுங்கமைக்கவும்.

(1) Interview
நேர்காணல்

(2) Questionnaire
கேள்வித்தாள்

(3) Observation
உற்று நோக்குதல்

(4) Dairy/Log method
நாட்குறிப்பு/பதிவு முறை

(A) (1), (2), (3), (4)
(B) (2), (3), (1), (4)
(C) (3), (1), (2), (4)
(D) (3), (2), (1), (4)
(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

6. Identify the statement that best represents a key strength of the interview method when collecting job data compared to other methods
வேலை தரவு சேகரிப்பில், மற்ற முறைகளுடன் ஒப்பிடும் போது நேர்காணல் முறையின் முக்கிய பலத்தை சிறப்பாக விளக்கும் கூற்றை தேர்ந்தெடுக்கவும்.

(A) It minimizes the time required for data collection
இது தரவு சேகரிப்பிற்கு தேவையான நேரத்தை குறைக்கும்

(B) It allows clarification and probing to uncover tactic knowledge
இது மறைமுக அறிவை வெளிகொண்டுவரவும் விசாரணை செய்யவும் உதவுகிறது

(C) It provides highly standardized data for quantitative analysis
இது அளவுரு பகுப்பாய்விற்கு மிகக் கட்டமைக்கப்பட்ட தரவுகளை வழங்குகிறது

(D) It avoid subjective bias from both interviewer and respondent
இது நேர்காணல் செய்பவர் மற்றும் பதிலளிப்பவரின் முன்னுரிமையை தவிர்க்கிறது

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

7. Assertion [A] : Job rotation increases employee specialization.

கூற்று [A] : வேலை சுழற்சி ஊழியர் சிறப்பு திறனை அதிகரிக்கிறது.

Reason [R] : It exposes employees to different roles and functions within the organisation.

காரணம் [R] : இது நிறுவனத்திற்குள் ஊழியர்களை வெவ்வேறு பாத்திரங்கள் மற்றும் செயல்பாடுகளுக்கு வெளிப்படுத்துகிறது.

(A) Both [A] and [R] are true, and [R] is the correct explanation of [A]

[A] மற்றும் [R] இரண்டும் உண்மை, மேலும் [R] என்பது [A] யின் சரியான விளக்கம்

(B) Both [A] and [R] are true, but [R] is not the correct explanation of [A]

[A] மற்றும் [R] இரண்டும் உண்மை, ஆனால் [R] என்பது [A] யின் சரியான விளக்கம் அல்ல

(C) [A] is false, but [R] is true

[A] என்பது தவறு ஆனால் [R] என்பது உண்மை

(D) Both [A] and [R] are false

[A] மற்றும் [R] இரண்டும் தவறு

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

8. Assertion [A] : Job design involves conscious effort to organize tasks, duties and responsibilities into a unit of work to achieve certain objectives.

கூற்று [A] : வேலை வடிவமைப்பு என்பது சில குறிக்கோள்களை அடைய பணிகள், கடமைகள் மற்றும் பொறுப்புகளை ஒரு அலகாக ஒழுங்கமைக்க நனவான முயற்சியை உள்ளடக்கியது.

Reason [R] : Job allocation is the foundation of organisational productivity and employee satisfaction or lack thereof

காரணம் [R] : வேலை ஒதுக்கீடு என்பது நிறுவன உற்பத்திதிறன் மற்றும் பணியாளர் திருப்தி அல்லது அதன் பற்றாக்குறையின் அடித்தளமாகும்

(A) [A] and [R] is true and [R] is the correct explanation of [A]

[A] மற்றும் [R] சரி மற்றும் [R] என்பது [A] யின் சரியான விளக்கம்

(B) [A] and [R] is true but [R] is not the correct explanation of [A]

[A] மற்றும் [R] சரி ஆனால் [R] என்பது [A] வின் சரியான விளக்கம் அல்ல

(C) [A] is true, and [R] is false

[A] சரி மற்றும் [R] தவறு

(D) [A] is false but [R] is true

[A] தவறு ஆனால் [R] சரி

(E) Answer not known

விடை தெரியவில்லை

9. A job analysis report identifies a role involving high cognitive complexity, requiring employees to synthesize ambiguous data and make strategic decisions without supervision. This aspect primarily related to

ஒரு வேலை பகுப்பாய்வு அறிக்கையில், தெளிவில்லாத தரவுகளை ஒருங்கிணைத்து மேற்பார்வையின்றி மூலோபாய முடிவுகளை எடுக்க வேண்டிய உயர் அறிவாற்றல் சிக்கலான பணி விவரிக்கப்படுகிறது. இது எந்த அம்சத்துடன் முதன்மையாக தொடர்புடையது.

(A) Physical environment

இயல்புச் சூழல்

(B) Interpersonal relationships

பணியாளரிடையேயான உறவுகள்

(C) Work activities and duties

வேலைச் செயல்பாடுகள் மற்றும் கடமைகள்

(D) Worker requirements

பணியாளர் தேவைகள்

(E) Answer not known

விடை தெரியவில்லை

10. Data gathered via structured questionnaire on job analysis is distinguished by
பணிப்பகுப்பாய்வில் கட்டமைக்கப்பட்ட நேர்காணல் மூலம் பெறப்படும் தரவின் தனித்துவம் என்ன?

(A) Flexibility to explore unplanned topics extensively
திட்டமிடப்படாத தலைப்புகளை விரிவாக ஆராயும் சுதந்திரம்

(B) Use of predetermined standardized questions to ensure consistency
ஒருங்கிணைத்தப்படி முன்கூட்டியே திட்டமிடப்பட்ட கேள்விகளை பயன்படுத்துதல்

(C) Being solely qualitative without qualifiable data
அளவீடக்கூடிய தரவு இல்லாதவை மட்டும்

(D) Avoiding respondent bias by anonymous responses
பதிலளிப்பவரின் பாகுபாடு இல்லாமல் பெயரளிக்காத பதில்கள்

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

11. In HRP, the analysis of current human resources to determine their potential and readiness is known as
மனித வள மேம்பாட்டுத் துறையில் தற்போதைய மனித வளங்களின் ஆற்றல் மற்றும் தயார் நிலையை தீர்மானிக்க பகுப்பாய்வு பின்வருமாறு அழைக்கப்படுகிறது.

(A) Supply forecasting
விநியோக முன்னறிவிப்பு

(B) Demand forecasting
தேவை முன்னறிவிப்பு

(C) Manpower inventory
மனிதவள சரக்கு

(D) Job analysis
வேலைப் பகுப்பாய்வு

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

12. Method by which respective heads of departments estimate the manpower requirements.
அந்தந்த துறை தலைவர்கள் மனிதவளத் தேவையை மதிப்பிடும் முறை

(A) Delphi technique
டெல்பி நுட்பம்

(B) Markov analysis
மார்கோவ் பகுப்பாய்வு

(C) Burex smith model
பியூரெக்ஸ் ஸ்மித் மாதிரி

(D) Managerial judgement method
நிர்வாக தீர்ப்பு முறை

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

13. Termination of employment impact HRP because it
பணிநீக்கம் மனிதவள திட்டமிடலை (HRP) பாதிக்கிறது ஏனெனில் அது

(i) Necessitates revisiting hiring and legal compliance processes
பணியமர்த்தல் மற்றும் சட்ட இணைக்க செயல்முறைகளை மறுபரிசீலனை செய்ய வேண்டிய அவசியம்

(ii) Results in automatic workforce growth
தானியங்கு பணியாளர் வளர்ச்சியை விளைவிக்கிறது

(iii) Prevents future workforce fluctuations
எதிர்கால பணியாளர் ஏற்ற இறக்கங்களை தடுக்கிறது

(iv) Guarantees employee loyalty
பணியாளர் விசுவாசத்தை உறுதி செய்கிறது

(A) (i) only
(i) மட்டும்

(B) (i) and (ii) only
(i) மற்றும் (ii) மட்டும்

(C) (i) and (iii) only
(i) மற்றும் (iii) மட்டும்

(D) (i) and (iv) only
(i) மற்றும் (iv) மட்டும்

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

14. ___________ technique measures the work in order to determine the standard time required to do the job in terms of time and motion study.
___________ நேரம் மற்றும் இயக்க ஆய்வு அடிப்படையில் வேலையைச் செய்வதற்குத் தேவையான நிலையான நேரத்தைத் தீர்மானிக்க நுட்பங்கள் வேலையை அளவிடுகின்றன.

(A) Work load analysis
பணிச்சுமை பகுப்பாய்வு

(B) Work force analysis
பணிக்குழு பகுப்பாய்வு

(C) Work study
பணி ஆய்வு

(D) Delphi method
டெல்பி முறை

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

15. In the absence of systematic HRP, organizations might face difficulties primarily related to:
முறையான மனிதவள திட்டமிடல் இல்லாத நிலையில் நிறுவனங்கள் முதன்மையாக பின்வருவனவற்றுடன் தொடர்புடைய சிரமங்களை எதிர்கொள்ளக்கூடும்.

(A) Effective workforce allocation
பயனுள்ள பணியாளர் ஒதுக்கீடு

(B) Product pricing strategies
தயாரிப்பு விலை நிர்ணய உத்திகள்

(C) Marketing communication
சந்தைப்படுத்தல் தொடர்பு

(D) Technological innovation
தொழில்நுட்ப கண்டுபிடிப்பு

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

16. In the context of HRP, the process that involves identifying the gap between the current workforce and future needs is known as:
மனிதவள திட்டமிடலில், தற்போதைய தொழிலாளர்களுக்கும் எதிர்கால தேவைகளுக்கும் இடையிலான இடைவெளியை அடையாளம் காணும் செயல்முறை

(A) Demand forecasting
தேவை முன்னறிவிப்பு

(B) Supply forecasting
விநியோக முன்னறிவிப்பு

(C) Gap analysis
இடைவெளி பகுப்பாய்வு

(D) Succession planning
தொடர்ச்சிக்கு திட்டமிடல்

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

17. Assertion [A] : Human Resource Planning (HRP) is a crucial function for organizations to achieve their strategic objectives.

கூற்று [A] : மனிதவள திட்டமிடல் என்பது நிறுவனங்கள் தங்கள் மூலோபாய நோக்கங்களை அடைவதற்கு ஒரு முக்கியமான செயல்பாடாகும்.

Reason [R] : HRP helps organizations anticipate and prepare for future staffing needs, ensuring they have the right people with the right skills in the right place at the right time.

காரணம் [R] : நிறுவனங்கள் எதிர்கால பணியாளர் தேவைகளை எதிர்பார்க்கவும், அவற்றுக்குத் தயாராகவும் உதவுகிறது, சரியான நேரத்தில் சரியான இடத்தில் சரியான திறன்களை கொண்ட சரியான நபர்களைக் கொண்டிருப்பதை உறுதி செய்கிறது.

(A) [A] is true but [R] is false

[A] என்பது உண்மை, ஆனால் [R] என்பது தவறு

(B) Both [A] and [R] are true, and [R] is the correct explanation of [A]

[A] மற்றும் [R] இரண்டும் உண்மை, மேலும் [R] என்பது [A] யின் சரியான விளக்கம்

(C) [A] is false, but [R] is true

[A] என்பது தவறு, ஆனால் [R] என்பது உண்மை

(D) Both [A] and [R] are true, but [R] is not the correct explanation of [A]

[A] மற்றும் [R] இரண்டும் உண்மை, ஆனால் [R] என்பது [A]யின் சரியான விளக்கம் அல்ல

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

18. Econometric modeling in HR forecasting is best described as:
மனித வள முன்னறிவிப்பில் பொருளாதார அளவீட்டு மாதிரியாக்கம் பின்வருமாறு சிறப்பாக விவரிக்கப்படுகிறது.

(A) A qualitative method relying on expert judgement
நிபுணர் தீர்ப்பை நம்பியிருக்கும் ஒரு தரமான முறை

(B) A statistical approach using multiple variables to predict HR needs
மனிதவளத் தேவைகளை கணிக்க பல மாறிகளைப் பயன்படுத்தும் ஒரு புள்ளி விவர அணுகுமுறை

(C) A simple trend analysis based on historical data
வரலாற்றுத் தரவுகளின் அடிப்படையில் ஒரு எளியபோக்கு பகுப்பாய்வு

(D) A method focusing solely on internal organizational factors
உள் நிறுவன காரணிகளை மட்டுமே மையமாகக் கொண்ட ஒரு முறை

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

19. ———————— shows the percentage of employees who remain in each job from one year to the next, this keeping track of the pattern of employee movements through various jobs.
____________ ஒவ்வொரு வேலையிலும் ஒரு வருடம் முதல் அடுத்த வருடம் வரை இருக்கும் ஊழியர்களின் சதவீதத்தைக் காட்டுகிறது, இதனால் பல்வேறு வேலைகள் மூலம் பணியாளர் இயக்கங்களின் வடிவத்தை கண்காணிக்கிறது.

(A) Staffing tables
பணியாளர் அட்டவணைகள்

(B) Markov analysis
மார்கோவ் பகுப்பாய்வு

(C) Skill inventories
திறன் களஞ்சியம்

(D) Replacement charts
மாற்று விளக்கப்படங்கள்

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

20. HRP in terms of both number and types of available employees in influenced by

மனிதவள திட்டமிடல் (HRP) பாதிக்கப்படும் கிடைக்கக் கூடிய ஊழியர்களின் எண்ணிக்கை மற்றும் வகைகள் இரண்டின் அடிப்படையில்

(A) Executives
நிர்வாகிகள்

(B) Trade unions
தொழிற்சங்கங்கள்

(C) Down sizing
பணியாளர்களை குறைத்தல்

(D) Labour market conditions
தொழிலாளர் சந்தை நிலைமைகள்

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

21. Chronological order
காலவரிசைப்படி அமைக்க

Arrange the following HRM approaches in chronological order of their development

HRM அணுகுமுறைகளை உருவான வரிசைப்படி ஒழுங்கு செய்யவும்

(a) Hard HRM

கடுமையான HRM

(b) Soft HRM

மென்மையான HRM

(c) Strategic HRM

மூலோபாய HRM

(A) (b) → (a) → (c)

(B) (c) → (a) → (b)

(C) (a) → (b) → (c)

(D) (b) → (c) → (a)

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

22. Match the Human Capital Management (HCM) tools with their use :
கீழே உள்ள மனித மூலதன மேலாண்மை கருவிகளை அவற்றின் பயன்பாடுகளுடன் பொருத்துக :

Tools கருவி		Use பயன்பாடு	
(a)	LMS (Learning mgt. System) LMS (கற்றல் மேலாண்மை)	1.	Feedback on employee productivity ஊழியர் செயல்திறன் கருத்து
(b)	HR analysis HR பகுப்பாய்வு	2.	Forcecasting future workforce needs எதிர்கால பணியாளர் தேவைகளை கணித்தல்
(c)	Performance appraisal செயல்திறன் மதிப்பீடு	3.	Online training and tracking ஆன்லைன் பயிற்சி மற்றும் கண்காணிப்பு
(d)	Work force planning பணியாளர் திட்டமிடல்	4.	Data-based decision making தரவின் அடிப்படையில் முடிவெடுத்தல்

	(a)	(b)	(c)	(d)
(A)	4	3	1	2
(B)	3	1	4	2
(C)	2	4	1	3
(D)	3	4	1	2

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

23. Match the SHRM components with their descriptions :

SHRM கூறுகளை அவற்றின் விளக்கங்களுடன் பொருத்துக :

SHRM components SHRM கூறு		Descriptions விளக்கம்
(a) Strategic மூலோபாயம்	1.	The arrangement of tasks and responsibilities பணிகள் மற்றும் பொறுப்புகளின் அமைப்பு
(b) Structure கட்டமைப்பு	2.	The core beliefs and values of the organisations நிறுவனத்தின் அடிப்படை நம்பிக்கைகள் மற்றும் மதிப்புகள்
(c) Systems அமைப்புகள்	3.	The organisations long term plan நிறுவனத்தின் நீண்டகால திட்டம்
(d) Shared values பகிர்ந்த மதிப்புகள்	4.	The processes and procedures used to manage HR மனித வளத்தை நிர்வகிக்கும் செயல்முறைகள்

	(a)	(b)	(c)	(d)
(A)	1	2	3	4
(B)	4	2	1	3
(C)	2	4	1	3
(D)	3	1	4	2

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

24. Chronological order
கால வரிசைப்படி அமைக்க

Arrange the following HR strategic planning in correct order
கீழ்க்கண்ட மனிதவள நுட்ப திட்டமிடல் படிகளை சரியான கால வரிசையில் அமைக்கவும்.

1. Strategic implementation
மூலோபாய நடைமுறைப்படுத்தல்
2. Strategic evaluation
மூலோபாய மதிப்பீடு
3. Strategic formulation
மூலோபாய வடிவமைப்பு
4. Environmental scanning
சுற்றுச்சூழல் ஆய்வு

(A) $1 \rightarrow 3 \rightarrow 2 \rightarrow 4$

(B) $2 \rightarrow 4 \rightarrow 3 \rightarrow 1$

(C) $3 \rightarrow 1 \rightarrow 4 \rightarrow 2$

(D) $4 \rightarrow 3 \rightarrow 1 \rightarrow 2$

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

25. Chronological order
கால வரிசை முறைப்படி அமைக்க

Arrange the following stages of career development in the correct order
கீழ்காணும் தொழில் வளர்ச்சி கட்டங்களை சரியான வரிசையில் அமைக்கவும்

1. Career maintenance
தொழில் பராமரிப்பு
2. Career disengagement
தொழில் விலகல்
3. Career establishment
தொழில் நிறுவல்
4. Career exploitation
தொழில் சுரண்டுதல்

(A) $1 \rightarrow 3 \rightarrow 4 \rightarrow 2$

(B) $4 \rightarrow 3 \rightarrow 1 \rightarrow 2$

(C) $2 \rightarrow 4 \rightarrow 1 \rightarrow 3$

(D) $3 \rightarrow 2 \rightarrow 4 \rightarrow 1$

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

26. Who introduced the theory X and Y concepts?
கோட்பாடு X மற்றும் Y கருத்துக்களை அறிமுகப்படுத்தியவர் யார்?

(A) Frederick Winslow Taylor
ஃபிரெடரிக் வின்ஸ்லோ டெய்லர்

(B) Elton Mayo
எல்டன் மேயோ

(C) Douglas McGregor
டக்ளஸ் மெக்ரெகார்

(D) Abraham Maslow
அபிராஹம் மாஸ்லோ

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

27. Match the following :
பின்வருவனவற்றைப் பொருத்துக.

	Theory /movement கோட்பாடு/இயக்கம்		Contributor கொடைதரும் நபர்
(a)	Scientific management அறிவியல் மேலாண்மை	1.	Frederick Winslow Taylor ஃபிரெடரிக் வின்ஸ்லோ டெய்லர்
(b)	Human relation movement மனித உறவுகள் இயக்கம்	2.	Elton Mayo எல்டன் மேயோ
(c)	Theory X and Theory Y கோட்பாடு X மற்றும் Y	3.	Douglas McGregor டக்ளஸ் மெக்ரெகார்

	(a)	(b)	(c)
(A)	2	3	1
(B)	3	2	1
(C)	1	2	3
(D)	3	1	2

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

28. The following is not a features of strategic HRM
கீழ்காணும் எந்த ஒன்று நுட்பமான HRM ன் அம்சமல்ல?

(A) Long term planning
நீண்ட கால திட்டமிடல்

(B) Reactive HR policies
எதிர்வினை HR கொள்கைகள்

(C) Integration with organizational goals
நிறுவன நோக்கங்களுடன் ஒருங்கிணைவு

(D) Emphasis on competitive advantage
போட்டித் திறனுக்கு முக்கியத்துவம்

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

29. Match the following :
பின்வருவனவற்றை பொருத்துக:

	Period காலம்		Key Feature முக்கிய அம்சம்
(a)	Pre-Industrial Era தொழிற்சாலை முன் காலம்	1.	Family-based labour குடும்ப அடிப்படையிலான தொழிலாளர்கள்
(b)	Industrial Relation தொழில்துறை புரட்சிக் காலம்	2.	Mechanisation and scientific management இயந்திரக் கூட்டல் மற்றும் அறிவியல் மேலாண்மை
(c)	Post-Industrial Era தொழிற்சாலை பின்னர் காலம்	3.	Employee welfare and relations ஊழியர் நலன் மற்றும் உறவுகள்

	(a)	(b)	(c)
(A)	2	3	1
(B)	3	1	2
(C)	1	2	3
(D)	2	1	3

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

30. Match the following :

பின்வருவனவற்றை பொருத்துக :

	HRM Theory HRM கோட்பாடு		Focus Area நோக்க பகுதி
(a)	Systems Theory அமைப்பு கோட்பாடு	1.	Employee motivation stages ஊழியர் ஊக்கமூட்டல் நிலைகள்
(b)	Equity Theory சமநிலை கோட்பாடு	2.	Organisation as a system நிறுவனம் ஒரு அமைப்பாக இருக்கிறது
(c)	Maslow's Hierarchy of needs மாஸ்லோ தேவைகள்	3.	Hygiene and motivators சுகாதாரம் மற்றும் ஊக்குவிப்பாளர்கள்
(d)	Two-factor Theory இரண்டு காரணி கோட்பாடு	4.	Fairness in treatment நியாயமான சிகிச்சை

	(a)	(b)	(c)	(d)
(A)	4	2	1	3
(B)	3	1	2	4
(C)	1	2	4	3
(D)	2	4	1	3

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

31. Match the following Benchmarking types with their definitions :
பின்வரும் தரப்படுத்தல் வகைகளை அவற்றின் விளக்கங்களுடன் பொருத்துக :

	Types		Definition
	வகை		விளக்கம்
(a)	Internal உள்ளக	1.	Comparing with Direct Competitors நேரடி போட்டியாளர்களுடன் ஒப்பிடுதல்
(b)	Competitive போட்டி	2.	Comparing with best practices across industries தொழிற்துறைகள் கடந்து சிறந்த நடைமுறைகளுடன் ஒப்பிடுதல்
(c)	Functional செயல்பாட்டு	3.	Comparing with organizations in the same industry but not competitors அதே தொழிற்துறையில் இருப்பினும் போட்டியாளர்களல்லாத நிறுவனங்களுடன் ஒப்பிடுதல்
(d)	Generic பொது	4.	Comparing processes within the same organization ஒரே நிறுவனத்தின் உள்ளே செயல்முறைகளை ஒப்பிடுதல்

	(a)	(b)	(c)	(d)
(A)	2	3	1	4
(B)	3	4	2	1
(C)	4	1	2	3
(D)	4	1	3	2

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

32. Which step comes first in the bench marking process?
தரப்படுத்தல் செயல்முறையில் முதல் படி எது?

(A) Analyse data

தரவுகளை பகுப்பாய்வு செய்தல்

(B) Identify bench marking partners

தரப்படுத்தல் பங்குதாரர்களை கண்டறிதல்

(C) Plan and prepare

திட்டமிடல் மற்றும் தயாராகுதல்

(D) Implement changes

மாற்றங்களை அமல்படுத்தல்

(E) Answer not known

விடை தெரியவில்லை

33. Arrange the following steps in the balanced scorecard implementation in chronological order:
சமச்சீர் மதிப்பெண் அட்டை அமல்படுத்தும் படிகளை காலவரிசையில் வரிசைப்படுத்துக :

1. Development objective and measures

குறிக்கோள்கள் மற்றும் நடவடிக்கைகளை உருவாக்கவும்

2. Define strategy

உத்தியை வரையறுக்கவும்

3. Monitor and learning

கண்காணித்து கற்றுக்கொள்ளவும்

4. Communication and learning

தனிப்பட்ட செயல்திறனுடன் தொடர்பு கொள்ளவும் இணைக்கவும்

(A) $1 \rightarrow 4 \rightarrow 2 \rightarrow 3$

(B) $2 \rightarrow 3 \rightarrow 4 \rightarrow 1$

(C) $4 \rightarrow 2 \rightarrow 1 \rightarrow 3$

(D) $2 \rightarrow 1 \rightarrow 4 \rightarrow 3$

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

34. The method where employees are ranked from best to worst is called
ஊழியர்கள் சிறந்தவர்களிலிருந்து மோசமானவர்களாக வரிசைப்படுத்தப்படுவதற்கான ———— முறை

(A) Graphic rating scale
வரைபட மதிப்பீட்டு அளவுகோல்

(B) Paired comparison
இணைத்து ஒப்பீடு

(C) Forced distribution
கட்டாய விநியோக முறை

(D) Ranking method
தரவரிசை முறை

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

35. The balanced scorecard was originally developed by
சமப்படுத்தப்பட்ட மதிப்பெண் அட்டை (The Balanced Scorecard) முதலில் உருவாக்கப்பட்டவர் யார்

(A) Peter Drucker
பீட்டர் டிரக்கர்

(B) Robert Kaplan and David Norton
ராபர்ட் கப்லன் மற்றும் டேவிட் நார்டன்

(C) Michael Porter
மைக்கேல் போர்டர்

(D) Henry Mintzberg
ஹென்றி மின்ட்ஸ்பெர்க்

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

36. ————————— country were assessment centres first established
மதிப்பீட்டு மையங்கள் முதலில் நிறுவப்பட்ட நாடு எது

(A) United States and United kingdom
ஐக்கிய அமெரிக்கா மற்றும் ஐக்கிய இராஜ்ஜியம்

(B) India
இந்தியா

(C) China
சீனா

(D) Japan
ஜப்பான்

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

37. ————————— is a benefit of potential appraisal.
திறன் மதிப்பீட்டின் ஒரு நன்மை

(A) Identifies high potential employees
உயர்திறன் கொண்ட ஊழியர்களை அடையாளப்படுத்துகிறது

(B) Determines salary increments
சம்பள உயர்வுகளை தீர்மானிக்கிறது

(C) Evaluates current job performance
தற்போதைய வேலை செயல்திறனைக் கணக்கிடுகிறது

(D) Assesses employee satisfaction
பணியாளர் திருப்தியை மதிப்பிடுகிறது

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

38. ____________ is a major limitation of performance appraisals

____________ செயல்திறன் மதிப்பீட்டின் முக்கியமான குறைபாடாகும்.

(A) Increased objectivity
அதிகமான நியாயம்

(B) Clear performance standards
தெளிவான செயல்திறன் தரங்கள்

(C) Real-time feed back
நேரடி கருத்து

(D) Managerial bias
மேலாளர் பாரபட்சம்

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

39. Identify the mismatched pair regarding appraisal problems.
மதிப்பீட்டு சிக்கல்கள் தொடர்பாக பொருந்தாததை அடையாளம் காணவும் .

1.	Leniency error இரக்கப் பிழை	–	Rating too generously அதிக மதிப்பீடு
2.	Halo effect ஹேலோ விளைவு	–	Based on job standards வேலை தரங்கள் அடிப்படையில்
3.	Recency effect சமீபத்திய பிழை	–	Recent event dominate rating சமீபத்திய நிகழ்வுகள் மட்டுமே மதிப்பீடு
4.	Strictness error கடுமையான பிழை	–	Harsh scoring pattern கடுமையான மதிப்பீடு

(A) 2 only wrong
2 மட்டும் தவறு

(B) 1 and 2 only wrong
1 மற்றும் 2 மட்டும் தவறு

(C) 1, 2, 3 are wrong
1, 2, 3 தவறு

(D) 1, 3, 4 are wrong
1, 3, 4 தவறு

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

40. One key drawback of the traditional rating scale is :
பாரம்பரிய மதிப்பீட்டு அளவுகோலின் ஒரு முக்கிய குறை :

(A) Time efficiency
நேர சிக்கனமானது

(B) Objectivity
நியாயமானது

(C) Rater bias
மதிப்பீட்டாளரின் பாரபட்சம்

(D) Transparency
வெளிப்படைத்தன்மை

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

41. Match the performance management components with their description:
கீழ்க்கண்டவற்றுடன் பொருந்தக்கூடிய உரைகளை பொருத்தவும் :

(a)	Planning திட்டமிடல்	1.	Discussing outcomes முடிவுகளை விவாதித்தல்
(b)	Monitoring கண்காணிப்பு	2.	Providing compensation or recognition வெகுமதி அல்லது பாராட்டை வழங்குதல்
(c)	Reviewing மதிப்பீடு	3.	Setting goals and expectations குறிக்கோள்கள் அமைத்தல் மற்றும் எதிர்பார்ப்புகள் அமைத்தல்
(d)	Rewarding பரிசளித்தல்	4.	Tracking progress முன்னேற்றத்தை கண்காணித்தல்

	(a)	(b)	(c)	(d)
(A)	1	4	3	2
(B)	4	1	2	3
(C)	2	3	1	4
(D)	3	4	1	2

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

42. __________ is performance appraisal.
__________ என்பது பணித்திறன் மதிப்பீடு ஆகும்.

(A) Determining Job worth
வேலையின் மதிப்பை நிர்ணயித்தல்

(B) Evaluating how well an employee performs tasks
ஊழியர் பணிகளை எவ்வாறு திறமையாக செய்வது என்பதை மதிப்பீடு செய்தல்

(C) Assigning new job roles
புதிய வேலையை ஒதுக்குதல்

(D) Hiring decision
நியமன முடிவு

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

43. A key benefit of performance management is
செயல்திறன் மேலாண்மையின் முக்கிய நன்மை

(A) Promoting Internal Politics
உள் அரசியலை ஊக்குவித்தல்

(B) Reducing external competition
வெளிநாட்டு போட்டியை குறைத்தல்

(C) Aligning employee performance with goals
ஊழியர் செயல்திறனையும் நிறுவனக் குறிக்கோள்களையும் ஒருங்கிணைத்தல்

(D) Encouraging favoritism
பிரியத்தைக் கொண்டு ஊக்குவித்தல்

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

44. Match the codes to the correct statements on performance appraisal purpose :
செயல்திறன் மதிப்பீட்டு நோக்கத்திற்கான சரியான அறிக்கைகளுடன் குறியீடுகளைப் பொருத்தவும்

Code குறியீடு	Statement அறிவிப்பு
P	To develop employee potential ஊழியர் திறனை வளர்க்கும் நோக்கம்
Q	To punish employees ஊழியர்களை தண்டிக்கும் நோக்கம்
R	To evaluate past performance கடந்தகால செயல்திறனை மதிப்பீடு செய்வது
S	To set future objectives எதிர்கால குறிக்கோள்களை அமைத்தல்

(A) P-Correct, Q-Incorrect, R-Correct, S- Correct
P-சரி, Q-தவறு, R-சரி, S-சரி

(B) P-Incorrect, Q-Incorrect, R-Correct, S- Correct
P-தவறு, Q-தவறு, R-சரி, S-சரி

(C) P-Correct, Q-Incorrect, R-Incorrect, S- Incorrect
P-சரி, Q-தவறு, R-தவறு, S-தவறு

(D) P-Incorrect, Q-Correct, R-Incorrect, S- Correct
P-தவறு, Q-சரி, R-தவறு, S-சரி

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

45. Performance appraisal is mainly used for
பணித்திறன் மதிப்பீடு பயன்படுத்தப்படும் முக்கிய நோக்கம்

(A) Job classification
வேலை வகைப்படுத்தல்

(B) Promotion, training and feedback
பதவி உயர்வு, பயிற்சி மற்றும் கருத்து வழங்கல்

(C) Compensation design
ஊதிய அமைப்புகள்

(D) Workload distribution
பணிச்சுமை பங்கீடு

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

46. Performance appraisal feedback helps in
செயல்திறன் மதிப்பீட்டு பின்னூட்டம் பின்வருவனவற்றில் உதவுகிறது.

(A) Employee motivation and development
பணியாளர் உந்துதல் மற்றும் மேம்பாடு

(B) Market analysis
சந்தை பகுப்பாய்வு

(C) Product design
தயாரிப்பு வடிவமைப்பு

(D) Financial audits
நிதி தணிக்கைகள்

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

47. One of the developmental uses of performance appraisal is to
செயல்திறன் மதிப்பீடுகளின் வளர்ச்சிப் பயன்பாடுகளில் ஒன்று

(A) Deciding promotions
பதவி உயர்வுகளை முடிவு செய்தல்

(B) Identifying employee strengths and weaknesses
பணியாளர் பலம் மற்றும் பலவீனங்களை அடையாளம் காணுதல்

(C) Legal compliance
சட்ட இணக்கம்

(D) Budget planning
பட்ஜெட் திட்டமிடல்

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

48. The one which correctly differentiates job evaluation and performance appraisal
எது வேலை மதிப்பீடும் மற்றும் செயல்திறன் மதிப்பீடும் இடையேயான சரியான வேறுபாடு

(A) Job evaluation focuseses on position, appraisal on person
வேலை மதிப்பீடு பதவியை நோக்குகிறது, செயல்திறன் மதிப்பீடு நபரை நோக்குகிறது

(B) Both evaluate employee behaviour
இரண்டும் ஊழியரின் நடத்தையை மதிப்பீடு செய்கின்றன

(C) Both used for training
இரண்டும் பயிற்சிக்கு பயன்படுகின்றன

(D) Both ignore pay
இரண்டும் ஊதியத்தை புறக்கணிக்கின்றன

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

49. Which of the following is not a purpose of Performance Management?
கீழ்க்காணும் ஒவ்வொன்றும் செயல்திறன் மேலாண்மையின் நோக்கம் அல்ல?

(A) Aligning individual and organisational goals
தனிப்பட்ட மற்றும் நிறுவனக் குறிக்கோள்களை ஒருங்கிணைத்தல்

(B) Enhancing productivity
உற்பத்தித் திறனை மேம்படுத்தல்

(C) Penalising employees
ஊழியர்களை கண்டித்தல்

(D) Identifying training needs
பயிற்சி சேவைகளை அடையாளமிடுதல்

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

50. Job evaluation is considered as
வேலை மதிப்பீடு கருதப்படுகிறது

(A) Subjective
சார்பானது

(B) Emotional
உணர்ச்சிவயப்பட்டது

(C) Objective and Systematic
குறிக்கோள் மற்றும் முறையானது

(D) Temporary
தற்காலிகம்

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

51. In stress interview, the interviewers create stressful situation for the
மன அழுத்த மறு ஆய்வில் _________ மதிப்பாய்வாளர்கள் மனஅழுத்த சூழ்நிலையை உருவாக்குகிறார்கள்.

(A) Applicant
விண்ணப்பதாரர்

(B) Candidate
வேட்பாளர்

(C) Worker
தொழிலாளர்

(D) Employee
பணியாளர்

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

52. The unstructured interview can have deep insight of a
கட்டமைக்கப்படாத நேர்காணல் _________ ஒரு ஆழமான நுண்ணறிவைக் கொண்டிருக்கலாம்

(A) Interviewers
நேர்காணல் செய்பவர்

(B) Employee
பணியாள்

(C) Candidate
வேட்பாளர்

(D) Workers
தொழிலாளர்

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

53. The sequential interview method is adopted in a situation, where the number of candidate is
வரிசைமுறை நேர்காணல் முறை சில சூழ்நிலைகளில் கடைபிடிக்கப்படும் வேட்பாளர் எண்ணிக்கை

(A) Not Less
குறைவாக இல்லை

(B) Not More
அதிகமாக இல்லை

(C) Not Large
பெரியதாக இல்லை

(D) Not acceptable
ஏற்றுக்கொள்ள முடியாது

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

54. Perception is the process through, which an individual interprets his
உணர்தல் என்பது ஒரு தனிநபர் _________ தனது உள்நோக்கத்தை வெளிப்படுத்தும் செயல்முறையாகும்.

(A) Thinking impressions
சிந்தனை பதிவுகள்

(B) Behaviour impressions
நடத்தை பதிவுகள்

(C) Sensory impressions
உணர்வு பதிவுகள்

(D) Assumption impressions
அனுமானம் பதிவுகள்

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

55. The unstructured interview also known as
கட்டமைக்கப்படாத நேர்காணல் _________ என்றும் அழைக்கப்படும்.

(A) Non-Arranged Interview
ஏற்பாடு செய்யப்படாத நேர்காணல்

(B) Non-Directive Interview
உத்தரவு இல்லாத நேர்காணல்

(C) Non-Supervised Interview
மேற்பார்வை செய்யப்படாத நேர்காணல்

(D) Non-Accepted Interview
ஏற்றுக்கொள்ளாத நேர்காணல்

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

56. Interview is the most widely used in

நேர்காணல் என்பது மிகவும் பரவலாக பயன்படுத்தப்படும் ஒரு __________ முறையாகும்.

(A) Training
பயிற்சி

(B) Selection
தேர்வு

(C) Motivation
ஊக்கப்படுத்துதல்

(D) Evaluation
மதிப்பிடுதல்

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

57. The achievement test is also called as

சோதனை தேர்வு மாற்று முறையில் எப்படி அழைக்கப்படுகிறது?

(A) Analysis test (or) Trade test
பகுப்பாய்வு சோதனை (அ) வியாபார சோதனை

(B) Intelligence test (or) Trade test
புத்திசாலி சோதனை (அ) வியாபார சோதனை

(C) Aptitude test (or) Trade test
தகுதி சோதனை (அ) வியாபார சோதனை

(D) Performance test (or) Trade test
செயல்முறை சோதனை (அ) வியாபார சோதனை

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

58. The selection process depends on the number of candidate that are available for
தேர்வு செயல்முறை, வேட்பாளர்களின் எண்ணிக்கையை பொறுத்து உள்ளது

(A) Interview
நேர்காணல்

(B) Appointment
நியமனம்

(C) Selection
தேர்வு செய்தல்

(D) Training
பயிற்சி

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

59. Recruit adopts the process of creating application pool as large as possible is known as
ஆள்சேர்ப்பு செயல்முறையில் உருவாக்கப்படும் விண்ணப்பங்கள் எவ்வளவு அதிக அளவு முடியுமோ அந்த முறை __________ என்று பெயர்.

(A) Negative process
எதிர்மறை செயல்பாடுகள்

(B) Moderate process
மிதமான செயல்பாடுகள்

(C) Positive process
சாதகமான செயல்பாடுகள்

(D) Acceptable process
ஏற்றுக்கொள்ளக்கூடிய செயல்பாடுகள்

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

60. The company adapts a systematic and integrated selection process to select the best
ஒரு நிறுவனம் முறையான மற்றும் இடைபட்ட தேர்வு நடைமுறை கடைபிடிக்கிறது தேர்வு செய்ய

(A) Excellent candidates
சிறந்த வேட்பாளர்

(B) Knowledge candidates
அறிவு வேட்பாளர்

(C) Trained candidates
பயிற்சி பெற்ற வேட்பாளர்

(D) Best possible candidates
நல்ல சாத்தியம் வேட்பாளர்

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

61. Employee Referrals tend to result in hires who are
பணியாளர் பரிந்துரைகள் பொதுவாக பின்வரும் நபர்களை வேலைக்கு அமர்த்துவதற்கு வழிவகுக்கும்

(A) Less engaged but more skilled
குறைவான ஈடுபாடு கொண்ட ஆனால் அதிக திறமையானவர்

(B) More engaged and have higher job satisfaction
அதிக ஈடுபாடு கொண்ட மற்றும் அதிக வேலை திருப்தி கொண்டவர்

(C) Less loyal to the organization
நிறுவனத்தின் குறைவான விசுவாசம் கொண்டவர்

(D) More likely to require extensive training
விரிவான பயிற்சி தேவைப்படும் வாய்ப்பு அதிகம்

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

62. Choose the wrong match:
தவறான பொருத்தத்தைத் தேர்வு செய்யவும்:

	Recruitment Source ஆட்சேர்ப்பு		Category மூல வகை
(i)	Transfers உள் இடமாற்றங்கள்	–	Internal உட்புற ஆட்சேர்ப்பு
(ii)	Walk-in வாக்-இன்கள்	–	External வெளிப்புற ஆட்சேர்ப்பு
(iii)	Promotions பதவி உயர்வுகள்	–	Internal உட்புற மறுசீரமைப்பு
(iv)	College campus கல்லூரி வளாகம்	–	Internal உட்புற ஆட்சேர்ப்பு

(A) (i) and (ii)
(i) மற்றும் (ii)

(B) (ii) and (iii)
(ii) மற்றும் (iii)

(C) (iii) and (i)
(iii) மற்றும் (i)

(D) (iv) only
(iv) மட்டும்

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

63. Which Recruitment strategy is more likely to enhance work force diversity?
எந்த ஆட்சேர்ப்பு உத்திபணியாளர் பன்முகத்தன்மையை மேம்படுத்த அதிக வாய்ப்புள்ளது?

(A) Internal Job Posting
உள் வேலை இடுகையிடல்

(B) Promotion
பதவி உயர்வு

(C) External Recruitment
வெளிப்புற ஆட்சேர்ப்பு

(D) Job rotation
வேலை சுழற்சி

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

64. The following one is a disadvantage of external recruitment?
பின்வருவனவற்றில் வெளிப்புற ஆட்சேர்ப்பின் குறைபாடு எது?

(A) Limited choice of candidates
வேட்பாளர்களின் வரையறுக்கப்பட்ட தேர்வு

(B) Time consuming and costly
நேரத்தை எடுத்துக்கொள்வது மற்றும் விலை உயர்ந்தது

(C) No new skills or ideas introduced
புதிய திறன்கள் அல்லது யோசனைகள் அறிமுகப்படுத்தப்படவில்லை

(D) Decreases workforce diversity
பணியாளர் பன்முகத்தன்மையைக் குறைக்கிறது

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

65. Which Recruitment activity is best supported by Artificial Intelligence (AI) tools?

செயற்கை நுண்ணறிவு (AI) கருவிகளால் எந்த ஆட்சேர்ப்பு நடவடிக்கை சிறப்பாக ஆதரிக்கப்படுகிறது?

(A) Employee orientation
பணியாளர் நோக்குநிலை

(B) Resume Screening
விண்ணப்பத்தை தேர்வு செய்தல்

(C) Career Planning
தொழில் திட்டமிடல்

(D) Job Evaluation
வேலை மதிப்பீடு

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

66. Which of the following is the most accurate sequence in the recruitment process?

ஆட்சேர்ப்பு செயல்பாட்டில் பின்வருவனவற்றில் எது மிகவும் துல்லியமான வரிசை?

(A) On boarding → Offer letter → Sourcing → Job analysis
ஆட்சேர்ப்பு → சலுகை கடிதம் → ஆதாரம் → வேலை பகுப்பாய்வு

(B) Job analysis → Sourcing → Screening → Selection → Offer
வேலை பகுப்பாய்வு → ஆதாரம் → திரையிடல் → தேர்வு → சலுகை

(C) Screening → Sourcing → Offer → Selection
திரையிடல் → ஆதாரம் → சலுகை → தேர்வு

(D) Selection → On boarding → Sourcing → Job evaluation
தேர்வு → ஆட்சேர்ப்பு → ஆதாரம் → வேலை மதிப்பீடு

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

67. Assertion [A] : Recruitment ends once a candidate accepts the job offer

கூற்று [A] : ஒரு வேட்பாளர் வேலை வாய்ப்பை ஏற்றுக் கொண்டவுடன் ஆட்சேர்ப்பு முடிவடைகிறது.

Reason [R] : Effective on boarding begins after recruitment to enhance employee engagement and retention.

காரணம் [R] : பணியாளர் ஈடுபாட்டையும் தக்கவைப்பையும் மேம்படுத்துவதற்காக ஆட்சேர்ப்புக்குப் பிறகு பயனுள்ள ஆட்சேர்ப்பு தொடங்குகிறது.

(A) Both [A] and [R] are true, and [R] explains [A]

[A] மற்றும் [R] இரண்டும் உண்மை மேலும் [R], [A] வை விளக்குகிறது

(B) Both [A] and [R] are true, and [R] does not explain [A]

[A] மற்றும் [R] இரண்டும் உண்மை, மற்றும் [R] என்பது [A] வை விளக்கவில்லை

(C) [A] is false but [R] is true

[A] என்பது தவறு, ஆனால் [R] என்பது உண்மை

(D) Both [A] and [R] are false

[A] மற்றும் [R] இரண்டும் தவறு

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

68. Match internal and external factors with their descriptions:

உள் மற்றும் வெளிப்புற காரணிகளை அவற்றின் விளக்கங்களுடன் பொருத்தவும் :

Column A (factors) நெடுவரிசை A (காரணிகள்)		Column B (Description) நெடுவரிசை B (விளக்கம்)	
(a)	Internal Policy உள் கொள்கை	1.	Rules set by organization for hiring பணியமர்த்தலுக்கான நிறுவனத்தால் நிர்ணயிக்கப்பட்ட விதிகள்
(b)	Legal Frame work சட்ட கட்டமைப்பு	2.	Employment laws that govern recruitment practices ஆட்சேர்ப்பு நடைமுறைகளை நிர்வகிக்கும் வேலைவாய்ப்புச் சட்டங்கள்
(c)	Labour Market Conditions தொழிலாளர் சந்தை நிலைமைகள்	3.	Availability of skilled labour externally திறமையான தொழிலாளர் வெளிப்புறமாக கிடைப்பது
(d)	Company Growth Rate நிறுவனத்தின் வளர்ச்சி விகிதம்	4.	Influences number of new hires needed தேவைப்படும் புதிய பணியாளர்களின் எண்ணிக்கையை பாதிக்கிறது

	(a)	(b)	(c)	(d)
(A)	1	2	3	4
(B)	3	4	2	1
(C)	2	3	1	4
(D)	4	1	2	3

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

69. Which of the following external factors can significantly impact the availability of skilled labour?
பின்வரும் வெளிப்புற காரணிகளில் எது திறமையான தொழிலாளர் கிடைப்பதை கணிசமாக பாதிக்கலாம்?

(A) Company Recruitment Policy
நிறுவன ஆட்சேர்ப்பு கொள்கை

(B) Cost of hiring
பணியமர்த்தல் செலவு

(C) Labour market conditions
தொழிலாளர் சந்தை நிலைமைகள்

(D) Size of HR department
மனிதவளத் துறையின் அளவு

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

70. Match the recruitment sources (Column A) with their characteristics (Column B):

ஆட்சேர்ப்பு ஆதாரங்களை (நெடுவரிசை A) அவற்றின் பண்புகளுடன் (நெடுவரிசை B) பொருத்தவும் :

Column A	Column B
நெடுவரிசை A	நெடுவரிசை B
(a) Internal sources உள் ஆதாரங்கள்	1. Advertisement in newspapers செய்தித்தாள்களில் விளம்பரம்
(b) External sources வெளிப்புற ஆதாரங்கள்	2. Employee referrals பணியாளர் பரிந்துரைகள்
(c) Direct recruitment நேரடி ஆட்சேர்ப்பு	3. Promotion and transfers within company நிறுவனத்திற்குள் பதவி உயர்வு மற்றும் இடமாற்றங்கள்
(d) Campus recruitment வளாக ஆட்சேர்ப்பு	4. Hiring fresh graduates from colleges கல்லூரிகளில் இருந்து புதிய பட்டதாரிகளை பணியமர்த்தல்

	(a)	(b)	(c)	(d)
(A)	3	1	2	4
(B)	2	3	4	1
(C)	4	2	3	1
(D)	1	4	3	2

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

71. The one time payment paid at the time of termination of employees is classified as
ஊழியர்களை பணிநீக்கம் செய்யும் போது செலுத்தப்படும் ஒரு முறை செலுத்தும் தொகை என வகைப்படுத்தப்படுகிறது.

(A) Compensation pay
இழப்பீடு ஊதியம்

(B) Supplemental pay
கூடுதல் ஊதியம்

(C) Sick leave pay
நோய்வாய்ப்பட்ட விடுப்பு ஊதியம்

(D) Severance pay
துண்டிப்பு ஊதியம்

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

72. The linking by computer and modem of workers at home with co-workers and management at an office in termed __________.
வீட்டில் பணிபுரியும் பணியாளர்களை அலுவலக ஊழியர்கள் மற்றும் நிர்வாகத்துடன் கணினி மற்றும் மோடம் மூலம் இணைப்பது பின்வருமாறு அழைக்கப்படுகிறது?

(A) Job sharing
வேலை பகிர்வு

(B) Compressed work week
சுருக்கப்பட்ட வேலை வாரம்

(C) Flex time
நெகிழ்வு நேரம்

(D) Tele commuting
தொலைத்தொடர்பு

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

73. The content theories of motivation focus on __________.
உள்ளடக்க உந்துதல் கோட்பாடுகள் இதில் கவனம் செலுத்துகின்றன _________.

(A) How rewards influence behavior
வெகுமதிகள் நடத்தையை எவ்வாறு பாதிக்கின்றன

(B) What needs or factors motivate employees
ஊழியர்களை ஊக்குவிக்கும் தேவைகள் அல்லது காரணிகள்

(C) The fairness of compensation systems
இழப்பீட்டு முறைகளின் நியாயத்தன்மை

(D) The relationship between effort and reward
முயற்சிக்கும் வெகுமதிக்கும் இடையிலான உறவு

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

74. The major limitation of the ranking method of job evaluation __________.
வேலை மதிப்பீட்டின் தரவரிசை முறையின் முக்கிய வரம்பு எது _________.

(A) Complexity in assigning points
புள்ளிகளை ஒதுக்குவதில் உள்ள சிக்கலான தன்மை

(B) Lack of precision and subjectivity in Job Comparisons
வேலை ஒப்பீடுகளில் துல்லியம் மற்றும் அகநிலை இல்லாமை

(C) Requires extensive salary surveys
விரிவான சம்பள ஆய்வுகள் தேவை

(D) Difficult to classify jobs
வேலைகளை வகைப்படுத்துவது கடினம்

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

75. Choose the correct answer
சரியான பதிலைத் தேர்வு செய்க

In Herzberg's theory which combination leads to high motivation and low dissatisfaction?
ஹெர்ஸ்பெர்க்கின் கோட்பாட்டில் எந்த கலவையானது அதிக உந்துதல் மற்றும் குறைந்த அதிருப்திக்கு வழி வகுக்கிறது?

(A) Good hygiene factors, no motivators
நல்ல சுகாதார காரணிகள், உந்துதல்கள் இல்லை

(B) Good motivators, poor hygiene
நல்ல உந்துதல்கள் மோசமான சுகாதாரம்

(C) Poor motivators, good hygiene
மோசமான உந்துதல்கள் நல்ல சுகாதாரம்

(D) Good motivators, good hygiene
நல்ல உந்துதல்கள் நல்ல சுகாதாரம்

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

76. The following one non monetary benefits is most effective in promoting employee engagement __________.
பணியாளர் ஈடுபாட்டை ஊக்குவிப்பதில் பின்வரும் பணமற்ற சலுகைகளில் எது மிகவும் பயனுள்ளதாக இருக்கும்?

(A) Company car
நிறுவன கார்

(B) Team-building activities
குழுவை உருவாக்கும் நடவடிக்கைகள்

(C) Housing allowance
வீட்டு வசதி கொடுப்பனவு

(D) Signing bonus
கையொப்பமிடும் போனஸ்

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

77. According to Herzberg which of the following factors can lead to job dissatisfaction if absent __________.
ஹெர்ஸ்பெர்க்கின் கூற்றுப்படி வேலையில் இல்லாதபோது பின்வரும் காரணிகளில் எது வேலை அதிருப்திக்கு வழிவகுக்கும்?

(A) Achievement
சாதனை

(B) Recognition
அங்கீகாரம்

(C) Working conditions
பணிச்சூழல்கள்

(D) Responsibility
பொறுப்பு

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

78. Assertion [A] : Maslow's hierarchy of needs is rigid and people must satisfy lower-level needs before higher needs

கூற்று [A] : மாஸ்லோவின் தேவைகளின் படிநிலைக் கொள்கை கடுமையானது மேலும் மக்கள் குறைநிலை தேவைகளை உயர் தேவைகளைப் பூர்த்தி செய்ய வேண்டும்

Reason [R] : Alderfer's ERG theory allows for simultaneous fulfillment of different needs and regression to lower needs

காரணம் [R] : ஆல்டர்ஃபரின் ERG கோட்பாடு வெவ்வேறு தேவைகளை ஒரே நேரத்தில் பூர்த்தி செய்வதற்கும் குறைந்த தேவைகளுக்கு பின்னடைவை ஏற்படுத்துவதற்கும் அனுமதிக்கிறது

(A) Both [A] and [R] are true and [R] explains [A]
[A] மற்றும் [R] இரண்டும் உண்மை, மேலும் [R] ஐ [A] விளக்குகிறது

(B) Both [A] and [R] are true but [R] does not explain [A]
[A] மற்றும் [R] இரண்டும் உண்மை, ஆனால் [R] ஐ [A] விளக்கவில்லை

(C) [A] is true, but [R] is false
[A] உண்மை ஆனால் [R] தவறு

(D) [A] is false, but [R] is true
[A] தவறு ஆனால் [R] உண்மை

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

79. Which component of compensation rewards employees for achieving targets __________.
இலக்குகளை அடைவதற்காக ஊழியர்களுக்கு வெகுமதி அளிக்கும் ஊதியத்தின் எந்த கூறு __________.

(A) Salary
சம்பளம்

(B) Incentive Pay
ஊக்க ஊதியம்

(C) Perquisites
தேவைகள்

(D) allowances
கொடுப்பனவுகள்

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

80. Which compensation plan is host appropriate for sales positions with high variability in performance
செயல்திறனில் அதிக மாறுபாடு உள்ள விற்பனை நிலைகளுக்கு எந்த இழப்பீட்டுத் திட்டம் மிகவும் பொருத்தமானது

(A) Merit pay
தகுதி ஊதியம்

(B) Base pay
அடிப்படை ஊதியம்

(C) Commission pay
கமிஷன் திட்டம்

(D) Profit sharing
லாபப்பகிர்வு

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

81. Put there compensation activities in correct chronological order
இந்த இழப்பீட்டு நடவடிக்கைகளை சரியான காலவரிசைப்படி அமைக்கவும்

1. Market Pay Survey
சந்தை ஊதிய கணக்கெடுப்பு

2. Job evaluation
வேலை மதிப்பீடு

3. Pay structure development
ஊதிய அமைப்பு மேம்பாடு

4. Communication of compensation plan
இழப்பீட்டுத் திட்டத்தின் தொடர்பு

(A) $2 \rightarrow 1 \rightarrow 3 \rightarrow 4$

(B) $1 \rightarrow 2 \rightarrow 3 \rightarrow 4$

(C) $1 \rightarrow 3 \rightarrow 2 \rightarrow 4$

(D) $2 \rightarrow 3 \rightarrow 1 \rightarrow 4$

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

82. Effective compensation systems helps to reduce, which of the following organizational challenges

பயனுள்ள இழப்பீட்டு முறைகள் பின்வரும் எந்த நிறுவன சவால்களைக் குறைக்க உதவுகின்றன

(A) Product development cycles
தயாரிப்பு மேம்பாட்டு சுழற்சிகள்

(B) Market segmentation
சந்தைப்பிரிவு

(C) Employee turnover
பணியாளர் வருவாய்

(D) Supply chain bottlenecks
விநியோகச் சங்கிலித் தடைகள்

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

83. Match the following

பின்வருவனவற்றைப் பொருத்தவும்.

Column A நெடுவரிசை A Factors Influencing Compensation. இழப்பை பாதிக்கும் காரணிகள்		Column B நெடுவரிசை B Compensation factor with explanation இழப்பீட்டு காரணிகளை அவற்றின் விளக்கங்களுடன்
(a) Labour Market conditions தொழிலாளர் சந்தை	1.	Influences pay based on supply and demand வழங்கல் மற்றும் தேவையின் அடிப்படையில் ஊதியத்தை பாதிக்கிறது
(b) Internal equity உள் சமத்துவம்	2.	Pay fairness among employees ஊழியர்களிடையே ஊதிய நியாயம்
(c) Governance Regulations அரசாங்க விதிமுறைகள்	3.	Minimum wage laws, labour laws குறைந்தபட்ச ஊதியச் சட்டங்கள், தொழிலாளர் சட்டங்கள்
(d) Organizational Culture நிறுவன கலாச்சாரம்	4.	Values and norms affecting pay decisions ஊதிய முடிவுகளைப் பாதிக்கும் மதிப்புகள் மற்றும் விதிமுறைகள்

	(a)	(b)	(c)	(d)
(A)	2	1	4	3
(B)	1	2	3	4
(C)	3	4	2	1
(D)	4	3	1	2

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

84. Which of the following best explains the scope of compensation management?
இழப்பீட்டு மேலாண்மையின் நோக்கத்தை பின்வருவனவற்றில் எது சிறப்பாக விளக்குகிறது ?

(A) Only salary payment
சம்பளம் மட்டும் செலுத்துதல்

(B) Salary, incentives, benefits and working conditions
சம்பளம், ஊக்கத்தொகைகள், சலுகைகள் மற்றும் பணி நிலைமைகள்

(C) Employee recruitment and selection
பணியாளர் ஆட்சேர்ப்பு மற்றும் தேர்வு

(D) Training and development programs
பயிற்சி மற்றும் மேம்பாட்டுத் திட்டங்கள்

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

85. An organization that pays employees based on group performance rather than individual efforts is most likely aiming to
தனிப்பட்ட முயற்சிகளை விட குழு செயல் திறனை அடிப்படையாகக் கொண்டு ஊழியர்களுக்கு ஊதியம் வழங்கும் ஒரு நிறுவனம் பெரும்பாலும் இவற்றை நோக்கமாகக் கொண்டுள்ளது.

(A) Promote team work and collaboration
குழுப்பணி மற்றும் ஒத்துழைப்பை ஊக்குவித்தல்

(B) Discourage employee autonomy
பணியாளர் சுயாட்சியை ஊக்கப்படுத்துதல்

(C) Simplify performance appraisals
செயல்திறன் மதிப்பீடுகளை எளிதாக்குதல்

(D) Minimize pay roll expenses
ஊதியச் செலவுகளைக் குறைத்தல்

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

86. Compensation management primarily aims to
இழப்பீட்டு மேலாண்மை முதன்மையாக நோக்கமாக கொண்டது

(A) Increase employee turnover
பணியாளர் வருவாயை அதிகரித்தல்

(B) Align employee performance with organizational goals
நிறுவன இலக்குகளுடன் பணியாளர் செயல்திறனை சீரமைத்தல்

(C) Reduce employee satisfaction
பணியாளர் திருப்தியைக் குறைத்தல்

(D) Limit employee benefits
பணியாளர் சலுகைகளைக் கட்டுப்படுத்துதல்

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

87. The Scanlon Plan of profit sharing emphasizes.
ஸ்கேன்லான் இலாபப் பகிர்வுத் திட்டம் பின்வருவனவற்றை வலியுறுத்துகிறது.

(A) Employee participation
பணியாளர் பங்கேற்பு

(B) Employer's participation
முதலாளியின் பங்கேற்பு

(C) Both (A) and (B)
(A) மற்றும் (B) இரண்டும்

(D) Workers participation
தொழிலாளர் பங்கேற்பு

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

88. Who proposed the ERG theory of motivation?
உந்துதல் பற்றிய ERG கோட்பாட்டை முன்மொழிந்தவர் யார்?

(A) Frederick Herzberg
ஃபிரடெரிக் ஹெர்ஸ்பெர்க்

(B) Clayton Alderfer
கிளேட்டன் ஆல்டர்ஃபர்

(C) Abraham Maslow
ஆபிரகாம் மாஸ்லோ

(D) None of the above
மேற்கூறியவை எதுவும் இல்லை

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

89. According to McGregor's theory Y, managers believe employees.
மெக்கிரிகரின் தியரி Y படி மேலாளர்கள் ஊழியர்களை நம்புகிறார்கள்.

(A) Are naturally lazy and must be coerced
இயற்கையாகவே சோம்பேறிகள் மற்றும் கட்டாயப்படுத்தப்பட வேண்டும்

(B) Are inherently motivated and seek responsibility
இயல்பாகவே உந்துதல் பெற்றவர்கள் மற்றும் பொறுப்பை நாடுபவர்கள்

(C) Must be closely supervised at all times
எல்லா நேரங்களிலும் நெருக்கமாக கண்காணிக்கப்பட வேண்டும்

(D) Avoid work whenever possible
முடிந்தவரை வேலையைத் தவிர்க்கவும்

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

90. The primary difference between wages and salary is
ஊதியத்திற்கும் சம்பளத்திற்கும் இடையிலான முதன்மை வேறுபாடு

(A) Wages are paid hourly, while salary is paid monthly
ஊதியம் மணிநேரத்திற்கு வழங்கப்படுகிறது அதே நேரத்தில் சம்பளம் மாதந்தோறும் வழங்கப்படுகிறது

(B) Wages are paid monthly, while salary is paid hourly
ஊதியம் மாதந்தோறும் வழங்கப்படுகிறது அதே நேரத்தில் சம்பளம் மணிநேரத்திற்கு வழங்கப்படுகிறது

(C) There is no difference between wages and salary
ஊதியத்திற்கும் சம்பளத்திற்கும் எந்த வித்தியாசமும் இல்லை

(D) Wages are for part time employees, while salary is for full time employees
ஊதியம் பகுதிநேர ஊழியர்களுக்கானது அதே நேரத்தில் சம்பளம் முழுநேர ஊழியர்களுக்கானது

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

91. The study of social transactions between people is referred as
மக்கள் இடையேயான சமூக பரிமாற்றங்களை ஆய்வு செய்வதை —————என குறிப்பிடுவர்

(A) Transactional Analysis
பரிமாற்றம் பகுப்பாய்வு

(B) Behaviour Analysis
நடத்தை பகுப்பாய்வு

(C) Psycho Analysis
மன அணுகல் ஆய்வு

(D) Group therapy
குழு சிகிச்சை

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

92. Assertion [A] : Executive development programs are only effective when conducted face to face

கூற்று : நிர்வாக வளர்ச்சி திட்டங்கள் நேரில் நடத்தப்படும் போது தான் பயனளிக்கின்றன

Reason [R] : Executives cannot benefit from digital or remote learning environments

காரணம் : நிர்வாகிகள் டிஜிட்டல் அல்லது தொலைதூரக் கற்றல் சூழல்களில் இருந்து பயனடைய முடியாது

(A) [A] is true but [R] is false
கூற்று [A] உண்மை, ஆனால் காரணம் [R] தவறு

(B) Both [A] and [R] are true and [R] is the correct explanation
கூற்று [A] காரணமும் [R] உண்மை, மேலும் காரணம் [R] கூற்று [A] க்கான சரியான விளக்கம்

(C) [A] is false, [R] is true
கூற்று [A] தவறு, காரணம் [R] உண்மை

(D) Both [A] and [R] are false
கூற்று [A], காரணமும் [R] இரண்டும் தவறு

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

93. Assertion [A] : Establishment period is a career stage in which one begins to search for work and finds a first job

கூற்று [A] : நிறுவல் கட்டம் என்பது ஒரு நபர் வேலை தேடத் தொடங்கி, தனது முதல் வேலைக்கான வாய்ப்பை பெறும் தொழில் வளர்ச்சி கட்டமாகும்.

Reason [R] : This stage has the least relevance to organizations because it occurs prior to employment

காரணம் [R] : இந்த நிலை நிறுவனங்களுடன் மிகக் குறைவாக தொடர்புடையது. ஏனெனில் இது வேலைவாய்ப்புக்கு முன்பு நிகழ்கிறது.

(A) [A] is true but [R] is false

கூற்று [A] உண்மை, ஆனால் காரணம் [R] தவறு

(B) Both [A] and [R] are true, and [R] is the correct explanation

கூற்று [A] காரணம் [R] உண்மை, மேலும் காரணம் [R] கூற்று [A] க்கான சரியான விளக்கம்

(C) [A] is false, [R] is true

கூற்று [A] தவறு, ஆனால் காரணம் [R] உண்மை

(D) Both [A] and [R] are true, but [R] is not the correct explanation of [A]

கூற்று [A] காரணமும் [R] உண்மை, ஆனால் காரணம் [R] கூற்று [A] க்கான சரியான விளக்கம் அல்ல

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

94. Identify the analysis which is not required for identifying training and development needs
பயிற்சி மற்றும் மேம்பாட்டு தேவைகளை அடையாளம் காண தேவையற்ற பகுப்பாய்வை கண்டறியவும்

(A) Organization Analysis
அமைப்பு பகுப்பாய்வு

(B) Task Analysis
பணிப் பகுப்பாய்வு

(C) Computer Analysis
கணினி பகுப்பாய்வு

(D) Person Analysis
நபர் பகுப்பாய்வு

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

95. ———— involves an employee, usually a manager, spending a period of time working in a different organization (eg. supplier or customer)
———— என்பது ஓர் ஊழியர், பொதுவாக மேலாளர், வேறு நிறுவனத்தில் வேலை செய்ய நேரத்தை செலவிடுவதை உள்ளடக்கியது. (எ.கா. விநியோகஸ்தர், வாடிக்கையாளர் நிறுவனத்தில்)

(A) Training
பயிற்சி

(B) Sabbatical
ஓய்வு

(C) Career workbooks
தொழில் வழிகாட்டி பயிற்சி புத்தகம்

(D) Secondment
தற்காலிக பணிமாற்றம்

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

96. Which of the following training develop situational judgement skills?
பின்வரும் பயிற்சிகளில் எது சூழ்நிலை சார்ந்த தீர்ப்பு திறனை வளர்க்கிறது

(A) Management games
மேலாண்மை விளையாட்டுகள்

(B) In-basket exercise
கூடை பயிற்சி

(C) Sensitivity training
உணர்திறன் பயிற்சி

(D) Laboratory training
ஆய்வக பயிற்சி

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

97. ———— involves estimation of the number and type of talent required for a coming period
———— என்பது வரவிருக்கும் காலத்திற்குத் தேவையான திறமைகளின் எண்ணிக்கை மற்றும் வகையை மதிப்பீடு செய்வதை குறிக்கிறது

(A) Recruitment strategy
ஆட்சேர்ப்பு உத்தி

(B) Talent management strategy
திறமை மேலாண்மை உத்தி

(C) Attraction strategy
ஈர்ப்பு உத்தி

(D) Development strategy
வளர்ச்சி உத்தி

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

98. ———— is a downward transfer which moves an individual into a lower-level job that can provide development opportunities

———— என்பது ஒரு கீழ்நோக்கிய மாற்றமாகும். இது ஒரு நபருக்கு வளர்ச்சி வாய்ப்புகளை வழங்கக்கூடிய கீழ்நிலை வேலைக்கு நகர்த்துகிறது

(A) Promotion
பதவி உயர்வு

(B) Demotion
பதவி இறக்கம்

(C) Transfer
பணி இடமாற்றம்

(D) Punishment
தண்டனை

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

99. ———— is the difference between the competency required for a job and competency of a person

———— என்பது ஒரு வேலைக்குத் தேவையான திறமைக்கும் ஒரு நபரின் திறமைக்கும் உள்ள வித்தியாசம்

(A) Competency
திறமை

(B) Competency Gap
திறன் இடைவெளி

(C) Training Gap
பயிற்சி இடைவெளி

(D) Analysis Gap
பகுப்பாய்வு இடைவெளி

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

100. Emigration of skilled professionals from home country to another refers to
திறமையான நிபுணர்கள், சொந்த நாட்டில் இருந்து இன்னொரு நாட்டிற்கு குடிபெயர்தல் __________ என அழைக்கப்படுகிறது

(A) Brain Drain
மூளை வடிகால்

(B) Reverse Brain Drain
தலைகீழ் மூளை வடிகால்

(C) Brain Gain
மூளை வளர்ச்சி

(D) Professional Brain
தொழில்திறமை மூளை

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

101. In talent management, high performers are identified through application of performance filters are known as
திறமை மேலாண்மையில் செயல்திறன் வடிப்பான்களைப் பயன்படுத்தி அடையாளம் காணப்பட்ட உயர் செயல்திறன் கொண்டவர்கள் __________ என்று அழைக்கப்படுகிறார்கள்.

(A) functional talent
செயல்பாட்டு திறமை

(B) application talent
பயன்பாட்டு திறமை

(C) potential filter
சாத்திய திறமை

(D) corporate talent
பெரு நிறுவன திறமை

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

102. The performance and potential (P × P) grid used for talent management review has ___________ number of boxes.
திறமை மேலாண்மை மதிப்பாய்விற்குப் பயன்படுத்தப்படும் செயல்திறன் மற்றும் ஆற்றல் (P × P) கட்டம் __________ எண்ணிக்கையிலான பெட்டிகளைக் கொண்டுள்ளது.

(A) 4

(B) 6

(C) 9

(D) 12

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

103. _________ helps to identify those who are likely to exit the organization.
நிறுவனத்தை விட்டு வெளியேற நினைப்பவர்களை அடையாளம் காண __________ உதவுகிறது.

(A) Exit Interview
விலகு நேர்காணல்

(B) Human Resource Management
மனித வள மேலாண்மை

(C) Talent Audit
திறமை கணிக்கை

(D) Retention
தக்க வைத்தல்

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

104. In Transactional Analysis 'Life Script' refers to
பரிமாற்றப் பகுப்பாய்வில் 'வாழ்க்கை எழுத்துரு' என்பது என்ன?

(A) A written document of life policies
நிறுவனக் கொள்கைகளின் வாழ்க்கை பதிவுகள்

(B) An unconscious life plan developed in childhood
குழந்தை பருவத்தில் உருவான உடற் மனதிலான வாழ்க்கை திட்டம்

(C) A training manual
நாடகக் கதை

(D) A play script
பயிற்சி கையேடு

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

105. ___________ is useful for comparing 2 or more training methods of a particular task
ஒரு குறிப்பிட்ட பணிக்கான இரண்டு அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட பயிற்சி முறைகளை ஒப்பிடுவதற்கு பயன்படும் வளைவு எது?

(A) Indifference curve
சம நோக்கு வளைவு

(B) Learning curve
கற்றல் வளைவு

(C) Training curve
பயிற்சி வளைவு

(D) Method curve
முறை வளைவு

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

106. When new hires do not have predecessors available to guide them or to model their behaviour upon, it is referred to as ___________ in orientation strategies?
புதிய ஊழியருக்கு வழிகாட்டவோ அல்லது முன்மாதிரியோ இல்லாத நிலையை __________ என்று தூண்டல் உத்திகளில் குறிப்பிடப்படுகிறது.

(A) Formal
முறையான தூண்டல்

(B) Serial
தொடர் தூண்டல்

(C) Disjunctive
பிரிவினை

(D) Investiture
முதலீட்டு தூண்டல்

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

107. In ___________ orientation, new hires are directly put on the jobs and they are expected to acclimatise themselves with the work and the company.
__________ தூண்டலில், புதிய பணியாளர்கள் நேரடியாக வேலைகளில் அமர்த்தப்படுகிறார்கள். அவர்கள் வேலை மற்றும் நிறுவனத்துடன் தங்களைப் பழக்கப்படுத்திக் கொள்ள எதிர்பார்க்கப்படுகிறார்கள்.

(A) Informal
முறைசாரா

(B) Formal
முறையான

(C) Serial
தொடர்

(D) Investiture
முதலீட்டு

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

108. Match the orientation elements with their purpose.
நோக்கு நிலையின் கூறுகள் மற்றும் அவற்றின் நோக்கங்களை பொருத்தவும்.

(a) Workplace tour பணியிடம் சுற்றுலா	1. Understanding physical layout உடல் அமைப்பைப் புரிந்துகொள்ளுதல்
(b) Introduction to policies கொள்கைகள் அறிமுகம்	2. Awareness of rules and standards விதிகள் மற்றும் தரநிலைகள் விழிப்புணர்வு
(c) Introduction to co workers கூட்டாளர்கள் அறிமுகம்	3. Building interpersonal relations மனித உறவுகளை உருவாக்குதல்
(d) Completing paper work ஆவணங்கள் நிறைவு செய்தல்	4. Documentation and compliance ஆவணப்படுத்தல் மற்றும் இணக்கம்

	(a)	(b)	(c)	(d)
(A)	4	3	2	1
(B)	3	2	1	4
(C)	1	2	3	4
(D)	3	4	2	1

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

109. What is primary benefit of training to an organisation?
நிறுவன பயிற்சியின் முக்கிய நன்மை எது?

(A) Increased employee productivity
ஊழியர் செயல்திறன் அதிகரிப்பு

(B) Reduced employee skills
ஊழியர் திறன்கள் குறைவு

(C) Higher absenteeism
வராமை அதிகரித்தல்

(D) Increased workplace conflicts
வேலை இட மோதல் அதிகரித்தல்

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

110. ___________ is a technique to stimulate idea generation for decision making.
__________ என்பது முடிவெடுப்பதற்கான யோசனை உருவாக்கத்தைத் தூண்டுவதற்கான ஒரு நுட்பமாகும்.

(A) simulation
உருவகப்படுத்தல்

(B) brain storming
கருத்து திரட்டல்

(C) sensitivity training
உணர்திறன் பயிற்சி

(D) B-group
பி-குழு

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

111. Which of the following is not a characteristics of training?
பயிற்சியின் பண்புகளில் இல்லாதது எது?

(A) planned
திட்டமிடப்பட்டது

(B) focused on skills
திறன்களில் கவனம் செலுத்தியது

(C) random
சீரற்றது

(D) continuous
தொடர்ச்சியானது

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

112. Chronological orderly Arrange the steps to identify training needs.
பயிற்சி தேவைகளை கண்டறியும் படிகளை காலவரிசைப்படி ஒழுங்கு செய்யவும்.

(1) Performance appraisal
செயல்திறன் மதிப்பீடு

(2) Organizational analysis
நிறுவன பகுப்பாய்வு

(3) Task analysis
பணிச்சூழல் பகுப்பாய்வு

(4) Person analysis
நபர் பகுப்பாய்வு

(A) (1) → (3) → (4) → (2)

(B) (2) → (4) → (1) → (3)

(C) (3) → (2) → (1) → (4)

(D) (2) → (3) → (4) → (1)

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

113. ___________ is the common topic covered during orientation?
நோக்குநிலையில் பொதுவாக பேசப்படும் தலைப்பு __________

(A) Advanced technical training
மேம்பட்ட தொழில்நுட்ப பயிற்சி

(B) Company history and mission
நிறுவன வரலாறு மற்றும் குறிக்கோள்

(C) Salary negotiation tips
சம்பளம் பேச்சுவார்த்தை வழிமுறைகள்

(D) Retirement planning
ஓய்வு பெறல் திட்டமிடல்

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

114. Which of the following benefits does training provide to new employees?
புதிய ஊழியர்களுக்கு பயிற்சி தரும் நன்மை எது?

(A) Increased confusion
குழப்பம் அதிகரித்தல்

(B) Faster integration into the company
நிறுவனம் உடனடி இணைப்பு

(C) Higher absenteeism
அதிக வராமை

(D) Decreased motivation
ஊக்கமின்மை

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

115. Arrange the following steps in the orientation process chronologically.
ஒரியன்டேஷன் செயல்முறையின் படிகளைக் கால வரிசைப்படி ஒழுங்கு செய்யவும்.

(1) Explaining company policies
நிறுவன கொள்கைகளை விளக்குதல்

(2) Job role introduction
வேலைப்பணி அறிமுகம்

(3) Welcome speech
வரவேற்பு உரை

(4) Work place tour
பணியிடம் சுற்றுலா

(A) (1) → (2) → (3) → (4)

(B) (4) → (1)→ (3) → (2)

(C) (4) → (3) → (2) → (1)

(D) (3) → (4) → (1) → (2)

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

116. ____________ refers to any conflict between employers and employees.
__________ என்பது முதலாளிகளுக்கும் ஊழியர்களுக்கும் இடையிலான எந்தவொரு மோதலையும் குறிக்கிறது.

(A) Industrial Dispute
தொழில்துறை பூசல்கள்

(B) Industrial Management
தொழில்துறை மேலாண்மை

(C) Industrial Sickness
தொழில்துறை நலிவு

(D) Human Resource Management
மனித வள மேலாண்மை

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

117. Which of the following statements are true about Industrial Disputes?
தொழில்துறை சச்சரவுகள் பற்றிய பின்வரும் கூற்றுகளில் எது உண்மை?

(i) Important cause for disputes relates to wage
சச்சரவுகளுக்கான முக்கிய காரணம் ஊதியம் தொடர்பானது.

(ii) Forming a union is constitutional right but not respected by many employers
தொழிற்சங்கம் அமைப்பது அரசியலமைப்பு ரீதியான உரிமை, ஆனால் பல முதலாளிகளால் அங்கீகரிக்கப்படவில்லை

(iii) Contract employees are economical for employers because they have statutory benefits
ஒப்பந்த ஊழியர்களால் முதலாளிகளுக்கு சிக்கனம். ஏனெனில் அவர்களுக்கு சட்டப்பூர்வ சலுகைகள் உள்ளன

(A) (i) only
(i) மட்டும்

(B) (i) and (iii) only
(i) மற்றும் (iii) மட்டும்

(C) (i) and (ii) only
(i) மற்றும் (ii) மட்டும்

(D) (ii) and (iii) only
(ii) மற்றும் (iii) மட்டும்

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

118. Match the following

பொருத்துக

	A		B
(a)	Bumper strike பம்பர் வேலைநிறுத்தம்	1.	Not to leave the workplace வேலை செய்யும் இடத்தை விட்டு வெளியேறக் கூடாது
(b)	Lightning strike மின்னல் வேலைநிறுத்தம்	2.	Without the consent of unions தொழிற்சங்கங்களின் ஒப்புதல் இல்லாமல்
(c)	Unofficial strike அதிகார பூர்வமற்ற வேலை நிறுத்தம்	3.	At very short notice மிகக் குறுகிய காலத்தில்
(d)	Sit down strike உள்ளிருப்பு வேலைநிறுத்தம்	4.	To paralyse the industry தொழிற்துறையை முடக்குவதற்கு

	(a)	(b)	(c)	(d)
(A)	1	2	3	4
(B)	4	2	1	3
(C)	1	3	4	2
(D)	4	3	2	1

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

119. Multiplicity of trade unions may lead to
தொழிற்சங்கங்களின் பெருக்கம் __________ க்கு வழிவகுக்கும்.

(A) union rivalry
தொழிற் சங்க போட்டி

(B) management rivalry
நிர்வாக போட்டி

(C) competitors rivalry
போட்டியாளர்களிடையே போட்டி

(D) supervisors rivalry
மேற்பார்வையாளர்கள் போட்டி

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

120. Voluntary code of discipline in India was introduced to
இந்தியாவில் தன்னார்வ ஒழுங்குமுறை விதிகள் இதற்காக அறிமுகப்படுத்தப்பட்டன.

(A) legalize lockouts
கதவடைப்புகளை சட்டப்பூர்வமாக்குதல்

(B) promote military discipline
இராணுவ ஒழுக்கத்தை ஊக்குவித்தல்

(C) ensure orderly industrial relations
ஒழுங்கான தொழில்துறை உறவுகளை உறுதிசெய்தல்

(D) encourage privatization
தனியார் மயமாக்கலை ஊக்குவித்தல்

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

121. The second phase of trade union development known as
தொழிற்சங்க வளர்ச்சியின் இரண்டாம் சட்டம் என அழைக்கப்படுவது

(A) Period of Substitution
மாற்று காலம்

(B) Period of economic stagnation and political instability
பொருளாதார தேக்கநிலை மற்றும் அரசியல் உறுதியற்ற தன்மைக் காலம்

(C) Period of uneconomic development
பொருளாதாரமற்ற வளர்ச்சி காலம்

(D) Period of unsubstitution
மாற்று இல்லாத காலம்

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

122. Developing a sense of belonging among employees contributes to
தொழிலாளர்களிடையே சொந்தம் என்ற உணர்வை உருவாக்குவதால் என்ன பயன்?

(A) Employee isolation
பணியாளர் தனிமைப்படுத்தல்

(B) Reduced motivation
குறைக்கப்பட்ட உந்துதல்

(C) Improved morale and productivity
மேம்பட்ட மனஉறுதி மற்றும் உற்பத்தித்திறன்

(D) Centralized decision - making
மையப்படுத்தப்பட்ட முடிவெடுத்தல்

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

123. Assertion [A] : The Labour contract approach focuses mainly on following legal provisions of the contract.

கூற்று [A] : தொழிலாளர் ஒப்பந்த அணுகுமுறை முக்கியமாக ஒப்பந்தத்தின் சட்டவிதிகளைப் பின்பற்றுவதில் கவனம் செலுத்துகிறது.

Reason [R] : Employee emotions and anxieties affect how grievances are handled in this approach

காரணம் [R] : பணியாளர்களின் வளர்ச்சிகள் மற்றும் பதட்டங்கள் இந்த அணுகுமுறையில் குறைகள் எவ்வாறு கையாளப்படுகின்றன என்பதை பாதிக்கின்றன.

(A) Both [A] and [R] are true, [R] is the correct explanation of [A]

[A] மற்றும் [R] இரண்டும் உண்மை, மேலும் [R] என்பது [A] வின் சரியான விளக்கம்

(B) Both [A] and [R] are true, but [R] is not the correct explanation of [A]

[A] மற்றும் [R] இரண்டும் உண்மை, ஆனால் [R] என்பது [A] வின் சரியான விளக்கம் அல்ல.

(C) [A] is true, but [R] is false

[A] என்பது உண்மை, ஆனால் [R] என்பது தவறு

(D) [A] is false, but [R] is true

[A] என்பது தவறு, ஆனால் [R] என்பது உண்மை

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

124. The human relations approach primarily values
மனித உறவுகள் அணுகுமுறை முக்கியமாக மதிப்பது

(A) Legal compliance over employee morale
ஊழியர் உந்துதலுக்கு மேலாகச் சட்ட கடைப்பிடிப்பு

(B) Production targets over individual concerns
தனிநபர் சிக்கல்களுக்கு மேலாக உற்பத்தி இலக்குகள்

(C) Individual well being as a central goal
தனிநபரின் நலனை மைய நோக்கமாக கருதுதல்

(D) Mechanistic treatment of grievances
குறைகளை இயந்திரம்போல் கையாளுதல்

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

125. The term 'Bonus' in the payment of Bonus Act, 1965 is calculated based on
1965 ஆம் ஆண்டு போனஸ் வழங்கல் சட்டத்தில் போனஸ் என்ற சொல், இதன் அடிப்படையில் கணக்கிடப்படுகிறது.

(A) Profit only
இலாபத்தில் மட்டும்

(B) Production only
உற்பத்தியில் மட்டும்

(C) Salary or wages
சம்பளம் அல்லது ஊதியத்தில்

(D) Attendance
வருகையில்

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

126. The 'Doctrine of fair wage' Primarily emphasizes
நியாயமான சம்பளம் என்ற கோட்பாடு முதன்மையாக எதனை வலியுறுத்துகிறது?

(A) Equality
சமத்துவம்

(B) Productivity
உற்பத்தி திறன்

(C) Justification
நியாயப்படுத்துதல்

(D) Minimum
குறைந்தபட்சம்

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

127. Assertions [A] : Collective bargaining depend on legal enforcement for success.

கூற்று [A] : கூட்டு பேரம் பேசுதல் வெற்றிக்கு சட்ட அமலாக்கத்தைப் பொறுத்தது.

Reasons [R] : Voluntarism is central to collective bargaining

காரணம் [R] : கூட்டு பேரம் பேசுதலுக்கு தன்னார்வ தொண்டு மையமானது.

(A) Both [A] and [R] are true, and [R] is the correct explanation of [A]

[A] மற்றும் [R] இரண்டும் உண்மை, மேலும் [R] என்பது [A]வின் சரியான விளக்கம்

(B) Both [A] and [R] are true, but [R] is not the correct explanation of [A]

[A] மற்றும் [R] இரண்டும் உண்மை, ஆனால் [R] என்பது [A]வின் சரியான விளக்கம் அல்ல

(C) [A] is true, but [R] is false

[A] என்பது உண்மை, ஆனால் [R] என்பது தவறு

(D) [A] is false, but R is True

[A] என்பது தவறு, ஆனால் [R] என்பது சரி

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

128. The maternity Benefit Act embodies the principles of
மகப்பேறு சலுகைச் சட்டம் பின்வரும் கொள்கைகளை உள்ளடக்கியது

(A) Gender - Specific incentives for female workers
பெண் தொழிலாளர்களுக்கு பாலினம் குறிப்பிட்ட ஊக்கத்தொகைகள்

(B) Social protection through paid leave during maternity
மகப்பேறு காலத்தில் ஊதியத்துடன் கூடிய விடுப்பு மூலம் சமூக பாதுகாப்பு

(C) Income tax excemption for pregnancy related expenses
கர்ப்பம் தொடர்பான செலவுகளுக்கு வருமான வரி விலக்கு

(D) Reservation of posts for women post - childbirth
பிரசவத்திற்கு பிறகு பெண்களுக்கு பதவிகளை ஒதுக்குதல்

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

129. —————— is not a feature of good Industrial Relations
பின்வருவனவற்றில் எது நல்ல தொழிற்துறை உறவுகளின் பண்புகள் அல்ல

(A) Cooperation
ஒத்துழைப்பு

(B) Mutual trust
பரஸ்பர நம்பிக்கை

(C) Frequent strikes
அடிக்கடி வேலைநிறுத்தங்கள்

(D) Communication
தகவல் தொடர்பு

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

130. Which of the following is not an objective of industrial relations?
பின்வருவனவற்றில் எது தொழிற்துறையுறவுகளின் குறிக்கோளாக இல்லை?

(A) Promoting Industrial peace
தொழிற்சங்க அமைதியை ஊக்குவித்தல்

(B) Protecting employee Rights
ஊழியர் உரிமைகளை பாதுகாத்தல்

(C) Encouraging Industrial unrest
தொழிற்சங்க கலவரங்களை ஊக்குவித்தல்

(D) Enhancing productivity
உற்பத்தித்திறனை மேம்படுத்துதல்

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

131. Match the Industrial Relations terms with their definitions
தொழிற்சந்தை தொடர்பு சொற்களை பொருத்துக

	Term		Definition
	சொல்		விளக்கம்
(a)	Collective Bargaining கூட்டு பேச்சு வார்த்தை	1.	Negotiation between union and Employer சங்கமும் முதலாளியும் நடக்கும் பேச்சுவார்த்தை
(b)	Industrial conflict தொழிற்சாலை மோதல்	2.	Disagreement between workers and management ஊழியர்கள் மற்றும் மேலாண்மையிடையே முரண்பாடு
(c)	Trade union தொழிற்சங்கம்	3.	Settling dispute by third party மூன்றாவது நபர் மூலம் மோதல் தீர்வு
(d)	Arbitration இடைநிலை தீர்ப்பு	4.	Worker's organization ஊழியர்களின் அமைப்பு

	(a)	(b)	(c)	(d)
(A)	1	2	4	3
(B)	1	3	4	2
(C)	3	4	2	1
(D)	4	2	3	1

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

132. ―――――――― party mediates during industrial disputes.
தொழிற்சாலை மோதல்களின் போது எந்த நிறுவனம் மத்தியஸ்தம் செய்கிறது?

(A) Trade Union
தொழிற்சங்கம்

(B) Government
அரசு

(C) Employer
முதலாளி

(D) Customers
வாடிக்கையாளர்கள்

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

133. What is the function of Industrial Relations?
தொழிற்சந்தை தொடர்பின் பணி என்ன?

(A) Conflict resolution
மோதல் தீர்வு

(B) Increase employee grievances
ஊழியர் புகார்கள் அதிகரிப்பு

(C) Reduce employer profits
முதலாளி லாபம் குறைப்பு

(D) Control production
உற்பத்தி கட்டுப்பாடு

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

134. Match the compensation type (Column A) with the correct example (Column B)

இழப்பீடு வகையை (நெடுவரிசை A) சரியான எடுத்துக்காட்டுடன் (நெடுவரிசை B) பொருத்தவும்.

	Column A நெடுவரிசை A		Column B நெடுவரிசை B
(a)	Variable pay மாறும் ஊதியம்	1.	Stock Options பங்கு விருப்பங்கள்
(b)	Fringe Benefits விளிம்பு நன்மைகள்	2.	Medical Insurance மருத்துவ காப்பீடு
(c)	Indirect compensation மறைமுக இழப்பீடு	3.	Provident Fund வருங்கால வைப்பு நிதி
(d)	Equity compensation சமபங்கு இழப்பீடு	4.	Sales Incentives விற்பனை ஊக்கத் தொகைகள்

	(a)	(b)	(c)	(d)
(A)	4	2	3	1
(B)	1	3	2	4
(C)	2	3	4	1
(D)	1	2	3	4

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

135. Assertion and Reason

கூற்று மற்றும் காரணம்

Assertion [A] : Employers seek to maximize productivity through industrial relations.

கூற்று [A] : தொழிற்சங்கங்கள் மூலம் முதலாளிகள் உற்பத்தித்திறனை அதிகரிக்க முயல்கின்றனர்

Reason [R] : Good relations reduce conflicts and improve cooperation.

காரணம் [R] : நல்ல உறவுகள் மோதல்களை குறைத்து ஒத்துழைப்பை மேம்படுத்துகின்றன.

(A) Both [A] and [R] true, [R] explains [A]

[A] மற்றும் [R] இரண்டும் சரி [R] என்பதை [A] விளக்குகிறது

(B) Both [A] and [R] true, [R] does not explain [A]

[A] மற்றும் [R] இரண்டும் சரி, [R], [A] ஐ விளக்கவில்லை

(C) [A] true, [R] false

[A] சரி, [R] தவறு

(D) [A] false, [R] true

[A] தவறு, [R] சரி

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

136. —————— stakeholder is responsible for providing employment.
வேலைவாய்ப்பை வழங்குவதற்கு எந்த பங்குதாரர் பொறுப்பு

(A) Employees
ஊழியர்கள்

(B) Employers
முதலாளிகள்

(C) Government
அரசு

(D) Trade Unions
தொழிற்சங்கங்கள்

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

137. Under which Act are trade unions registered in India?
இந்தியாவில் தொழிற்சங்கங்கள் எந்தச் சட்டத்தில் பதிவு செய்யப்படுகின்றன?

(A) Industrial Employment Act 1946
தொழிற்சாலை வேலைச்சட்டம் 1946

(B) Trade Unions Act 1926
தொழிற்சங்கங்கள் சட்டம் 1926

(C) Factories Act 1948
தொழிற்சாலை சட்டம் 1948

(D) Industrial Disputes Act 1947
தொழில் விவாத சட்டம் 1947

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

138. Match the following industrial relations terms
பின்வரும் தொழில்துறை உறவு விதிமுறைகளைப் பொருத்தவும்

	Industrial relations தொழில் உறவு சொற்கள்		Meaning terms பொருள்
(a)	Mediation இடைநிலையம்	1.	Third party assists in settlement மூன்றாம் பக்கம் உதவுதல்
(b)	Arbitration நடுத்தரத் தீர்ப்பு	2.	Binding decision by arbitrator நடுத்தரரின் கட்டாய தீர்ப்பு
(c)	Conciliation சமாதானம்	3.	Voluntary settlement effort சமாதான முயற்சி
(d)	Adjudication தீர்ப்பாய தீர்ப்பு	4.	Legal verdict by court நீதிமன்ற தீர்ப்பு

	(a)	(b)	(c)	(d)
(A)	3	2	1	4
(B)	1	4	2	3
(C)	3	2	4	1
(D)	4	3	1	2

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

139. ———————— is a key measure to strengthen trade unions.
தொழிற்சங்கங்களை வலுப்படுத்தும் முக்கிய நடவடிக்கை எது

(A) Government interference in union affairs
அரசாங்கச் சங்கக் காரியங்களில் தலையீடு செய்தல்

(B) Educating workers about their rights
பணியாளர்களுக்கு அவர்களின் உரிமைகள் பற்றி கல்வி வழங்கல்

(C) Reducing union membership fees
சங்க உறுப்பினர் கட்டணங்களை குறைத்தல்

(D) Avoiding collective bargaining
கூட்டுறவு பேச்சுவார்த்தையிலிருந்து விலகல்

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

140. Assertion and Reason

கூற்று மற்றும் காரணம்

Assertion [A] : Financial assistance strengthens trade union activities.

கூற்று [A] : நிதி உதவி தொழிற்சங்க செயல்பாடுகளை வலுப்படுத்துகிறது.

Reason [R] : Trade union need funds to organize programs and campaigns.

காரணம் [R] : தொழிற்சங்கங்கள் திட்டங்கள் மற்றும் பிரசாரங்களை நடத்த நிதி தேவையானது.

(A) Both true, reason correct explanation

இரண்டும் உண்மை, காரணம் சரியான விளக்கம்

(B) Both true, reason not correct explanation

இரண்டும் உண்மை, காரணம் சரியான விளக்கம் அல்ல

(C) Assertion true, reason false

கூற்று உண்மை காரணம் தவறு

(D) Both false

இரண்டும் தவறானவை

(E) Answer not known

விடை தெரியவில்லை

141. Gathering organizational stories and coding tacit knowledge are core task of
நிறுவன கதைகளை சேகரித்தல் மற்றும் மறைமுக அறிவை குறியாக்கம் செய்தல் ஆகியவை யாரின் முக்கிய பணிகள்?

(A) Competitive intelligence specialists
போட்டி நுண்ணறிவு நிபுணர்கள்

(B) Knowledge journalists
அறிவியல் பத்திரிக்கையாளர்கள்

(C) Information systems managers
தகவல் அமைப்புகளை நிர்வகிப்பவர்கள்

(D) Training coordinators
பயிற்சி ஒருங்கிணைப்பாளர்கள்

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

142. Arrange the following HR implementation phases in the correct order;
கீழ்க்கண்ட மனிதவள நடைமுறை செயலாக்க நிலைகளை சரியான வரிசையில் அமைக்கவும்;

(a) Create policies
கொள்கைகளை உருவாக்கு

(b) Evaluate performance
செயல்திறனை மதிப்பீடு

(c) Identify gaps
குறைகளை அடையாளம் காண்க

(d) Training employees
பணியாளர்களை பயிற்று

(A) (a) → (b) → (c) → (d)

(B) (d) → (c) → (b) → (a)

(C) (b) → (d) → (a) → (c)

(D) (c) → (a) → (d) → (b)

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

143. Match the following
பின்வருவனவற்றைப் பொருத்துக

	HR challenges மனிதவள சவால்கள்		Description விளக்கம்
(a)	Resistance to change மாற்றத்திற்கு எதிர்ப்பு	1.	In sufficient budget for HR initiating மனிதவள முயற்சிகளுக்கான போதுமான பட்ஜெட் இல்லை
(b)	Limited resources வளங்களின் குறைவு	2.	Employees unwilling to adopted new methods புதிய முறைகளை ஏற்காத பணியாளர்கள்
(c)	Misalignment with goal இலக்குகளுடன் ஒத்திசைவு இல்லாமை	3.	Lack of clear information sharing தெளிவான தகவல் பகிர்வு இல்லாமை
(d)	Poor communication தொடர்பின் குறைவு	4.	HR practices not supporting business objectives மனிதவள நடைமுறைகள் வணிக நோக்கங்களை ஆதரிக்கவில்லை

	(a)	(b)	(c)	(d)
(A)	4	3	2	1
(B)	3	4	1	2
(C)	1	3	4	2
(D)	2	1	4	3

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

144. Match the following
பின்வருவனவற்றைப் பொருத்துக

	Technology தொழில்நுட்பம்		Functions பணி
(a)	Cloud computing மேக கணினி	1.	Central knowledge storage மைய அறிவு சேமிப்பு
(b)	Artificial Intelligence செயற்கை நுண்ணறிவு	2.	Automating knowledge discovery குழு தொடர்பை எளிதாக்குதல்
(c)	Knowledge repository அறிவு சேமிப்பகம்	3.	Data storage and access தரவு சேமிப்பு மற்றும் அனுகல்
(d)	Collaborations tools ஒத்துழைப்பு கருவிகள்	4.	Automating knowledge discovery அறிவு கண்டறிதலை தானியக்கப்படுத்தல்

	(a)	(b)	(c)	(d)
(A)	2	1	4	3
(B)	3	4	1	2
(C)	1	3	2	4
(D)	4	1	2	3

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

145. Reason and Assertion
கூற்று மற்றும் காரணம்

Assertion [A] : Employee resistance often delays implementation of new HR policies.

கூற்று [A] : புதிய மனிதவள கொள்கைகளை செயல்படுத்தும் போது பணியாளர் எதிர்ப்பு பெரும்பாலும் தாமதத்திற்கு வழிவகுக்கிறது.

Reason [R] : Employees fear uncertainty and change in roles.

காரணம் [R] : பணியாளர்கள் உறுதி இல்லாத நிலையை மற்றும் பணி மாற்றங்களை பயப்படுகிறார்கள்

(A) Both [A] and [R] are true, and [R] is the correct explanation of [A]

[A] மற்றும் [R], இரண்டும் சரி மற்றும் [R] , [A] வின் சரியான விளக்கம்

(B) Both [A] and [R] are true, but [R] is not the correct explanation of [A]

[A] மற்றும் [R] இரண்டும் சரி ஆனால் [R], [A] வுக்கு சரியான விளக்கம் அல்ல

(C) [A] is true, but [R] is false

[A] சரி, [R] தவறு

(D) Both [A] and [R] are false

[A] மற்றும் [R] இரண்டும் தவறு

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

146. Match the following
பின்வருவனவற்றைப் பொருத்துக

	HR activity மனிதவள செயல்		Purpose நோக்கம்
(a)	Job analysis வேலை பகுப்பாய்வு	1.	Understanding Job Roles வேலைப் பங்குகளை புரிந்துகொள்ளல்
(b)	Recruitment ஆட்சேர்ப்பு	2.	Enhancing Skills திறன்களை மேம்படுத்துதல்
(c)	Training பயிற்சி	3.	Rewarding employees பணியாளர்களுக்கு பரிசளித்தல்
(d)	Compensation ஊதியம்	4.	Hiring suitable candidates பொருத்தமான விண்ணப்பதாரர்களை எடுப்பது

	(a)	(b)	(c)	(d)
(A)	1	4	2	3
(B)	1	2	4	3
(C)	3	4	2	1
(D)	4	3	2	1

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

147. ———————— HR role ensures compliance with labour laws.
தொழிலாளர் சட்டங்களை பின்பற்றுவதை உறுதி செய்யும் மனிதவள பணி

(A) Employee relations
பணியாளர் உறவுகள்

(B) HR compliance and auditing
மனிதவள ஒழுங்கு மற்றும் கணக்கெடுப்பு

(C) Recruitment
ஆட்சேர்ப்பு

(D) Training
பயிற்சி

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

148. Match the following
சரியானதை பொருத்துக.

HR metric மனிதவள அளவுகோல்		Definition வரையறை
(a) Turnover rate விலகல் விகிதம்	1.	Percentage of employees leaving an organization நிறுவனத்தை விட்டு வெளியேறும் பணியாளர்களின் வீதம்
(b) Absenteeism rate பணியிழப்பு விகிதம்	2.	Time taken for an employee to reach full productivity பணியாளர் முழுசெயல்திறனை அடைவதற்கான நேரம்
(c) Training ROI பயிற்சி ROI	3.	Percentage of scheduled workdays missed திட்டமிடப்பட்ட வேலை நாட்களில் இல்லாத வீதம்
(d) Time to productivity செயல்திறன் அடைவதற்கான நேரம்	4.	Return on Investment for training programs பயிற்சி திட்டங்களுக்கு முதலீட்டின் வருமானம்

	(a)	(b)	(c)	(d)
(A)	1	3	4	2
(B)	2	4	1	3
(C)	3	4	2	1
(D)	4	2	1	3

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

149. ———————— skill is most important for an HR professional

மனிதவள நிபுணருக்கு ———————— திறன் மிகவும் முக்கியம்

(A) Communication

தொடர்பு திறன்

(B) Mechanical skills

இயந்திரத் திறன்

(C) Financial auditing

நிதி கணக்காய்வு

(D) Graphic design

கிராஃபிக் வடிவமைப்பு

(E) Answer not known

விடை தெரியவில்லை

150. Assertion [A] : HR analytics can improve work force planning.

கூற்று [A] : மனிதவள பகுப்பாய்வு வேலைதிறனை அதிகரிக்கும்.

Reason [R] : It enables HR to use data trends to forecast hiring needs and skill gaps.

காரணம் [R] : மனிதவளம் உதவுகிறது தரவுகள் மூலம் ஆள் சேர்ப்பு தேவையும், திறமை இடைவெளியை கண்டறிய உதவும்.

(A) Both [A] and [R] are true, and [R] explains [A]

இரண்டும் [A] மற்றும் [R] சரி மற்றும் [R], '[A]' வின் விளக்கம்

(B) Both [A] and [R] are true but [R] does not explains [A]

இரண்டும் [A] மற்றும் [R] சரி மற்றும் [R], '[A]' வின் விளக்கம் அல்ல

(C) [A] is true, [R] is false

[A] சரி மற்றும் [R] தவறு

(D) Both [A] and [R] are false

[A] மற்றும் [R] இரண்டும் தவறு

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

151. ————— metric is commonly used to measure employee turnover in HR analytics.
மனிதவள பகுப்பாய்வில் பணியாளர் விலகலை அளக்க பயன்படுத்தப்படும் பொதுவான அளவுகோல்

(A) Net Promoter Score (NPS)
நிகர ஊக்குவிப்பு மதிப்பெண் (NPS)

(B) Attrition rate
விலகல் வீதம்

(C) Customer satisfaction score
வாடிக்கையாளர் திருப்தி மதிப்பீடு

(D) Time to hire
ஆட்சேர்ப்பு நேரம்

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

152. Assertion [A] : HRIS improves decision-making by providing real-time data.

கூற்று [A] : HRIS நேரடி தரவுகளை வழங்குவதால் முடிவெடுக்க உதவுகிறது.

Reason [R] : HRIS integrates various HR processes into one system.

காரணம் [R] : HRIS பல HR செயல்முறைகளை ஒருங்கிணைக்கிறது.

(A) Both [A] and [R] are true, and [R] is the correct explanation of [A]
இரண்டும் சரி மற்றும் [R], [A] வின் சரியான விளக்கம்

(B) Both [A] and [R] are true, but [R] is not the correct explanation of [A]
இரண்டும் சரி, ஆனால் [R], [A] வுக்கு சரியான விளக்கம் அல்ல

(C) [A] is true, but [R] is false
[A] சரி, [R] தவறு

(D) Both [A] and [R] are false
இரண்டும் தவறு

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

153. ―――――――― is a limitation of computer applications in HRM.
மனிதவள மேலாண்மையில் கணினி பயன்பாடுகளின் குறைபாடாக கருதப்படுவது

(A) Improved data accuracy
தரவு துல்லியம் மேம்பாடு

(B) High initial setup cost
தொடக்க செலவு அதிகம்

(C) Faster payroll processing
வேகமான ஊதிய செயலாக்கம்

(D) Enhanced compliance tracking
ஒழுங்குமுறை கண்காணிப்பு மேம்பாடு

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

154. ———————— of the following HR functions is LEAST likely to benefit from automation via computer applications.
கணினி செயல்பாடுகள் மூலம் தானியங்கி செய்யக்கூடிய மனிதவள செயல்பாடுகளில் ———————— குறைவாக பயனடையும்.

(A) Succession planning
பதவி வாரிசு திட்டமிடல்

(B) Payroll processing
ஊதிய செயலாக்கம்

(C) Employee grievance mediation
பணியாளர் புகார் நடவடிக்கை

(D) Attendance tracking
வருகை கண்காணிப்பு

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

155. ———————— HR function is most commonly automated using computer applications.
கணினி பயன்பாடுகள் மூலம் பொதுவாக தானியங்கி செய்யப்படும் மனிதவள செயல்பாடு

(A) Payroll
ஊதிய நிர்வாகம்

(B) Marketing
சந்தைப்படுத்தல்

(C) Production
உற்பத்தி

(D) Sales
விற்பனை

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

156. The centralised policies are framed for companies with several
பணியாளர் கொள்கையில் மையப்படுத்தப்பட்ட கொள்கைகள் பல நிறுவனங்களுக்கு வடிவமைக்கப்பட்டுள்ளன

(A) Employees
பணியாளர்

(B) Market
அங்காடி

(C) Locations
இடம்

(D) Product
பொருட்கள்

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

157. ———— between the years is called Gen-Y-Years.
எந்த இரண்டு ஆண்டுக்கு இடையே உள்ளவர்களை ———— Y Gen என்று அழைக்கிறோம்.

(A) 1925 – 1945

(B) 1946 – 1964

(C) 1981 – 2000

(D) 1965 – 1980

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

158. ———— is playing understanding of diagnostic and remedial measures.
———— நோயறிதல் மற்றும் சரிசெய்தல் நடவடிக்கைகளை புரிந்து கொள்வதில் ஈடுபட்டு உள்ளது.

(A) Administrative role
நிர்வாக பங்கு

(B) Research role
ஆராய்ச்சி பங்கு

(C) Change agent's role
மாற்ற முகவர்களின் பங்கு

(D) Development role
வளர்ச்சி பங்கு

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

159. —————— role is related to distribution of tasks and role clarity of the HRM department.
—————— மனிதவள துறை மேலாளர், அவரின் பங்கு நோக்கங்களை பிரித்து கொடுப்பதில் தெளிவாக உள்ளார்.

(A) Functional role
பணிப் பங்கு

(B) Administrative role
நிர்வாக பங்கு

(C) Strategic role
நுட்ப பங்கு

(D) Research role
ஆராய்ச்சி பங்கு

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

160. Which of the following is not an HR responsibility?
கீழே உள்ளவற்றில் எது மனிதவள மேலாளரின் பொறுப்பு இல்லை

(A) Conflict resolution
முரண்பாடு தீர்வு

(B) Payroll processing
சம்பள பட்டியலை நடைமுறைபடுத்துதல்

(C) Employee training
தொழிலாளர் பயிற்சி

(D) Product pricing
பொருளின் விலை

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

161. From the following, Identify, the primary responsibility of HR manager
மனிதவள மேலாளரின் முதன்மையான பொறுப்பு குறிப்பீடு

(A) Managing company finance
நிறுவன நிதியை மேலாண்மை செய்தல்

(B) Recruiting and selecting employees
பணியாளர்களை சேர்ப்பு (ம) தேர்வு செய்தல்

(C) Conducting market Research
அங்காடி ஆராய்ச்சி செய்தல்

(D) Supervising product Development
பொருள் வளர்ச்சியை கண்காணித்தல்

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

162. Principles are universal truths generally applicable to all
கொள்கைகள் உலக அளவில் உண்மை, பொதுவாக அனைத்திற்கும் பொருந்தகூடியது

(A) Organisations
அமைப்பு

(B) Companies
நிறுவனங்கள்

(C) Industries
தொழிற்சாலைகள்

(D) Firms
நிறுவனம்

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

163. Human resource also known as

மனிதவளம் ———————— என்று அழைக்கப்படுகிறது.

(A) Procurement
கொள்முதல்

(B) Joint management council
கூட்டு மேலாண்மை கவுன்சில்

(C) Human capital
மனித மூலதனம்

(D) Conciliation
சமரசம்

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

164. Persuasive communication has great force in getting the acceptance from the

வற்புறுத்தும் தகவல் தொடர்பு, அனுமதியை பெறுவதில் பெரிய சக்தியை கொண்டுள்ளது.

(A) Receiver of the communication
பெறுபவர் தகவல் தொடர்பு

(B) Sender of the communication
அனுப்புனர் தகவல் தொடர்பு

(C) Maker of the communication
உருவாக்குபவர் தகவல் தொடர்பு

(D) Mediator of the communication
தகவல் தொடர்பு இடைநிலையாளர்கள்

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

165. To deal with problems of abstract nature, the HR manager must have ——————— of high level.
தடை தன்மை உள்ள பிரச்சனைகளை சரி செய்வதற்கு, மனிதவள மேலாளர் அதிகம் கொண்டிருக்க வேண்டிவை

(A) Job qualities
பணி தகுதிகள்

(B) Conceptual qualities
கருத்தியல் தகுதிகள்

(C) Analysing qualities
பகுப்பாய்வு தகுதிகள்

(D) Sales qualities
விற்பனை தகுதிகள்

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

166. One of the key roles of HRM is to
மனிதவள மேலாண்மையின் முக்கியப் பணிகளில் ஒன்று

(A) Ensure employees work without breaks
ஊழியர்கள் இடைவேளையின்றி வேலைசெய்வதை உறுதிசெய்தல்

(B) Eliminate teamwork
குழுப்பணியை நீக்குதல்

(C) Eliminate wasteful human resources practices
மனித வளங்களை வீணாக்கும் நடைமுறைகளை நீக்குதல்

(D) Increasing workload without support
ஆதரவு இல்லாமல் பணிச்சுமையை அதிகரித்தல்

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

167. The process of Identify the eligible person for various jobs is called
பல்வேறு வேலைகளுக்கு தகுதியான நபரை அடையாளம் காணும் செயல்முறை ———————— என்று அழைக்கப்படுகிறது.

(A) Planning
திட்டமிடல்

(B) Recruitment
ஆட்சேர்ப்பு

(C) Training
பயிற்சி

(D) Appraisal
மதிப்பீடு

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

168. From the following which one is not a functions of HRM?
பின்வருவனவற்றில் எது மனித வள மேலாண்மையின் செயல்பாடு அல்ல?

(A) HR Audit
மனிதவள தணிக்கை

(B) Training
பயிற்சி

(C) HR accounting
மனிதவளக் கணக்கியல்

(D) Financial auditing
நிதி தணிக்கை

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

169. The scope of HRM primarily includes
மனிதவள மேலாண்மையின் நோக்கம் முக்கியமாக பின்வருவனவற்றில் எந்த ஒன்றை உள்ளடக்கியது?

(A) Managing machines and technology
இயந்திரங்கள் மற்றும் தொழில்நுட்ப மேலாண்மை

(B) Managing people and their performance
மக்களையும் அவர்களின் செயல்திறனையும் நிர்வகித்தல்

(C) Managing financial accounting
நிதி கணக்கியலின் மேலாண்மை

(D) Managing marketing and sales
சந்தைப்படுத்துதல் மற்றும் விற்பனை மேலாண்மை

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

170. HRM is
மனித வள மேலாண்மை என்பது

(A) A key to organizational goal
நிறுவன இலக்கிற்கான ஒரு திறவுகோல்

(B) No budding discipline
வளரும் ஒழுக்கம் இல்லை

(C) Not action centered
செயல்பாட்டை மையமாகக் கொண்டிருக்கவில்லை

(D) Not integrated
ஒருங்கிணைக்கப்படவில்லை

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

171. From the following which is not a key objective of HRM?
பின்வருவனவற்றில் எது மனிதவள மேலாண்மையின் முக்கியமான நோக்கம் அல்ல?

(A) Employee development
பணியாளர் மேம்பாடு

(B) Maintaining employee relations
பணியாளர் உறவுகளைப் பராமரித்தல்

(C) Compliance with labour laws
தொழிலாளர் சட்டங்களுடன் இணங்குதல்

(D) Profit maximization through speculation
ஊக வணிகம் மூலம் லாபத்தை அதிகப்படுத்துதல்

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

172. From the following which is a primary objective of HRM?
பின்வருவனவற்றில் எது மனிதவள மேலாண்மையின் முதன்மை நோக்கமாக உள்ளது?

(A) Maximizing employee turnover
பணியாளர் வருவாயை அதிகப்படுத்துதல்

(B) Ensuring effective utilization of human resources
மனித வளங்களை திறம்பட பயன்படுத்துவதை உறுதிசெய்தல்

(C) Minimizing employee training
பணியாளர் பயிற்சியைக் குறைத்தல்

(D) Increasing communication gap in the organisation
நிறுவனத்தில் தகவல் தொடர்பு இடைவெளியை அதிகரித்தல்

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

173. Who has defined Human resources as "A whole consisting of inter-related, inter-dependent and interacting physiological, psychological, sociological and ethical components".
மனித வளங்கள் என்பது "ஒன்றோடொன்று தொடர்புடைய ஒன்றையொன்று சார்ந்த மற்றும் ஊடாடும் உடலியல், உளவியல், சமூகவியல் மற்றும் நெறிமுறைகளைக் கொண்ட ஒரு முழுமையானது என்று வரையறுத்தவர்"

(A) Michael J.Jucius
மைக்கேல் ஜே ஜிசியஸ்

(B) Pigars and Myers
பைஜர்ஸ் மற்றும் மையர்ஸ்

(C) Storey
ஸ்டோரே

(D) Flippo
பிளிப்போ

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

174. Find out which of the following is not an objective of the human resource management.
பின்வருவனவற்றில் எது மனித வள மேலாண்மையின் குறிக்கோள் அல்ல என்பதைக் கண்டறியவும்.

(A) Societal objectives
சமூக நோக்கங்கள்

(B) Political objectives
அரசியல் நோக்கங்கள்

(C) Personal objectives
தனிப்பட்ட நோக்கங்கள்

(D) Organizational objectives
நிறுவன நோக்கங்கள்

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

175. The process of familiarizing the new employees to the organisation rules and regulations is known as
புதிய ஊழியர்களை நிறுவனத்தின் விதிகள் மற்றும் ஒழுங்கு முறைகளுக்கு அறிமுகப்படுத்தும் செயல்முறை ———————— என்று அழைக்கப்படுகிறது.

(A) Recruitment
ஆட்சேர்ப்பு

(B) Selection
தேர்வு செய்தல்

(C) Induction
அறிமுகப் பயிற்சி

(D) Placement
வேலைவாய்ப்பு

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

176. Chronological order
Arrange these steps for addressing an ethical complaint in the correct order
ஒரு நெறிமுறை புகாரை நிவர்த்தி செய்வதற்கான இந்த படிகளை சரியான வரிசையில் ஒழுங்கமைக்கவும்.

1. Investigate the complaint
புகாரை விசாரித்தல்

2. Receive and acknowledge the complaint
புகாரை பெற்று ஒப்புக்கொள்ளுதல்

3. Implement corrective actions
திருத்த நடவடிக்கைகளைச் செயல்படுத்தல்

4. Communicate the outcome
முடிவைத் தெரிவிக்கவும்

(A) $2 \rightarrow 1 \rightarrow 3 \rightarrow 4$

(B) $1 \rightarrow 2 \rightarrow 3 \rightarrow 4$

(C) $3 \rightarrow 2 \rightarrow 1 \rightarrow 4$

(D) $2 \rightarrow 3 \rightarrow 1 \rightarrow 4$

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

177. A planned systematic process of change that uses Behavioural science knowledge is called
நடத்தை அறிவியல் அறிவைப் பயன்படுத்தி திட்டமிடப்பட்ட முறையான மாற்ற செயல்முறை பின்வருமாறு அழைக்கப்படுகிறது.

(A) Strategic planning
மூலோபாய திட்டமிடல்

(B) Organizational development
நிறுவன மேம்பாடு

(C) Employee empowerment
பணியாளர் அதிகாரமளித்தல்

(D) Work redesign
பணி மறுவடிவமைப்பு

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

178. Arrange the types of corporate culture in terms of their focus.
கார்ப்பரேட் கலாச்சாரத்தின் வகைகளை அவற்றின் கவனம் செலுத்தும் விதத்தில் வரிசைப்படுத்துங்கள்.

1. Clan culture
குல கலாச்சாரம்

2. Adhocracy culture
ஆதிக்க கலாச்சாரம்

3. Market culture
சந்தை கலாச்சாரம்

4. Hierarchy culture
படிநிலை கலாச்சாரம்

(A) $1 \rightarrow 2 \rightarrow 3 \rightarrow 4$

(B) $4 \rightarrow 3 \rightarrow 2 \rightarrow 1$

(C) $2 \rightarrow 1 \rightarrow 4 \rightarrow 3$

(D) $3 \rightarrow 4 \rightarrow 1 \rightarrow 2$

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

179. ———————— component is not typically part of an organization's ethical climate.
ஒரு நிறுவனத்தின் நெறிமுறை சூழலின் ஒரு பகுதியாக இல்லாத கூறு எது?

(A) Caring
அக்கறை

(B) Law and Code
சட்டம் மற்றும் குறியீடு

(C) Price control
விலைக் கட்டுப்பாடு

(D) Rules – Based
விதிகள் சார்ந்தது

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

180. Assertion [A] : Transparency in communication always resolves ethical conflicts.

கூற்று [A] : தகவல் தொடர்பில் வெளிப்படைத்தன்மை எப்போதும் நெறிமுறை மோதல்களைத் தீர்க்கிறது.

Reason [R] : Transparency builds trust and facilitates ethical decision making.

காரணம் [R] : வெளிப்படைத்தன்மை நம்பிக்கையை உருவாக்குகிறது மற்றும் நெறிமுறை முடிவெடுப்பதை எளிதாக்குகிறது.

(A) Both [A] and [R] are true, and [R] explains [A]

[A] மற்றும் [R] இரண்டும் உண்மை, மேலும் [R] [A] வை விளக்குகிறது

(B) Both [A] and [R] are true, but [R] does not explain

[A] மற்றும் [R] இரண்டும் உண்மை ஆனால் [R] ஐ [A] விளக்கவில்லை

(C) [A] is true but [R] is false

[A] உண்மை ஆனால் [R] தவறு

(D) [A] is false but [R] is true

[A] தவறு ஆனால் [R] உண்மை

(E) Answer not known

விடை தெரியவில்லை

181. The following one is a potential ethical dilemma arising from the use of artificial intelligence in hiring.
பின்வருவனவற்றில் எது செயற்கை நுண்ணறிவைப் பயன்படுத்தி பணியமர்த்துவதால் ஏற்படக்கூடிய ஒரு நெறிமுறை சிக்கல்.

(A) Faster recruitment process
விரைவான ஆட்சேர்ப்பு செயல்முறை

(B) Bias against certain demographic groups due to algorithm design
வழிமுறை வடிவமைப்பு காரணமாக சில மக்கள்தொகை குழுக்களுக்கு எதிரான சார்பு

(C) Lower hiring costs
குறைந்த பணியமர்த்தல் செலவுகள்

(D) Increased diversity
அதிகரித்த பன்முகத்தன்மை

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

182. The term for unjust treatment or discrimination of employees is based on race, gender or age
இனம், பாலினம் அல்லது வயது அடிப்படையில் ஊழியர்களை நியாயமற்ற முறையில் நடத்துதல் அல்லது பாகுபாடு காட்டுவதற்கான சொல் என்ன.

(A) Ethical sourcing
நெறிமுறை ஆதாரங்கள்

(B) Work Place Harassment
பணியிட துன்புறுத்தல்

(C) Discrimination
பாகுபாடு

(D) Job enrichment
வேலை வளப்படுத்தல்

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

183. ———————— type of conflict is caused by role ambiguity and lack of clarity in job responsibilities.
பணிப்பொறுப்புகளில் பங்கு தெளிவின்மை மற்றும் தெளிவின்மையால் எந்த வகையான மோதல் ஏற்படுகிறது.

(A) Intra Personal Conflict
தனிப்பட்ட முரண்பாடுகள்

(B) Inter Personal Conflict
ஒருவருக்கொருவர் முரண்பாடு

(C) Inter Group Conflict
குழுக்களுக்கிடையேயான மோதல்

(D) Structural Conflict
கட்டமைப்பு மோதல்

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

184. Assertion [A] : Arbitration results in legally binding decisions

கூற்று [A] : நடுவர் தீர்ப்பு சட்டப்பூர்வமாக பிணைக்கும் முடிவுகளுக்கு வழிவகுக்கிறது.

Reason [R] : Arbitration involves a neutral third party who imposes a decision

காரணம் [R] : நடுவர் தீர்ப்பு ஒரு நடுநிலையான மூன்றாம் தரப்பினரை உள்ளடக்கியது அவர் ஒரு முடிவை திணிக்கிறார்.

(A) Both [A] and [R] are true and [R] is the correct explanation of [A]

[A] மற்றும் [R] இரண்டும் சரி, மேலும் [R] என்பது [A] இன் சரியான விளக்கம்

(B) Both [A] and [R] are true, but [R] is not the correct explanation of [A]

[A] மற்றும் [R] இரண்டும் சரி, ஆனால் [R] என்பது [A] இன் சரியான விளக்கம் அல்ல.

(C) [A] is true but [R] is false

[A] என்பது சரி, ஆனால் [R] என்பது தவறு

(D) [A] is false but [R] is true

[A] என்பது தவறு, ஆனால் [R] என்பது சரி

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

185. The legislation encourages employers to provide family - friendly work policies?
குடும்பத்திற்கு ஏற்ற பணிக்கொள்கைகளை வழங்க முதலாளிகளை ஊக்குவிக்கும் சட்டம் எது?

(A) Occupational safety and Health Act
தொழில் பாதுகாப்பு மற்றும் சுகாதாரச் சட்டம்

(B) Family and Medical Leave Act (FMLA)
குடும்பம் மற்றும் மருத்துவ விடுப்புச் சட்டம் (FMLA)

(C) Fair Labor Standards Act
நியாயமான தொழிலாளர் தரநிலைச் சட்டம்

(D) Equal Pay Act
சம ஊதியச் சட்டம்

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

186. In the context of change management 'Refreezing' refers to
மாற்ற மேலாண்மை சூழலில் "மீண்டும் முடக்குதல்" என்பது பின்வருவனவற்றைக் குறிக்கிறது.

(A) Implementing new changes
புதிய மாற்றங்களைச் செயல்படுத்துதல்

(B) Reinforcing and stabilizing new behaviours
புதிய நடத்தைகளை வலுப்படுத்துதல் மற்றும் நிலைப்படுத்துதல்

(C) Preparing for change
மாற்றத்திற்குத் தயாராகுதல்

(D) Evaluating the change process
மாற்ற செயல் முறையை மதிப்பீடு செய்தல்

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

187. The role of ethical leadership is promoting work place ethics?
பணியிட நெறிமுறைகளை மேம்படுத்துவதில் நெறிமுறைத் தலைமையின் பங்கு என்ன?

(A) To enforce strict rules

கடுமையான விதிகளைச் செயல்படுத்துதல்

(B) To set a positive examples for others
மற்றவர்களுக்கு நேர்மறையான முன் மாதிரியாக அமைதல்

(C) To focus solely on financial performance

நிதி செயல்திறனில் மட்டுமே கவனம் செலுத்துதல்

(D) To avoid making difficult decision
கடினமான முடிவுகளை எடுப்பதைத் தவிர்ப்பது

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

188. Assertion [A] : Personal values have no impact on work place ethics.

கூற்று [A] : பணியிட நெறிமுறை முடிவுகளில் தனிப்பட்ட ஒழுக்கநெறிகள் எந்த செல்வாக்கையும் செலுத்துவதில்லை.

Reason [R] : Work place ethics are governed solely by company policies.

காரணம் [R] : பணியிட நெறிமுறைகள் நிறுவனக் கொள்கைகளால் மட்டுமே தீர்மானிக்கப்படுகின்றன.

(A) Both [A] and [R] are true and [R] is correct explanation of [A]

[A] மற்றும் [R] இரண்டும் சரி, மேலும் [R] என்பது [A] இன் சரியான விளக்கம்

(B) Both [A] and [R] are true, but [R] is not the correct explanation of [A]

[A] மற்றும் [R] இரண்டும் சரி, ஆனால் [R] என்பது [A] இன் சரியான விளக்கம் அல்ல.

(C) [A] is true but [R] is false

[A] என்பது சரி, ஆனால் [R] என்பது தவறு

(D) [A] is false but [R] is true

[A] என்பது தவறு, ஆனால் [R] என்பது சரி

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

189. ————— translates vision into reality.
————— என்பது இலக்குரையை நிஜமாக்குகிறது.

(A) Vision
இலக்குரை

(B) Mission
இயங்குரை

(C) Values
மதிப்புகள்

(D) Strategy
வியூகம்

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

190. Assertion [A] : Authoritarian cultures centralize power and demand strict obedience.

கூற்று [A] : அதிகாரப்பூர்வ கலாச்சாரங்களின் அதிகாரத்தை மையப்படுத்தி கடுமையான பணிவை கோருகின்றன.

Reason [R] : Employees are engaged in setting goals and making decisions.

காரணம் [R] : ஊழியர்கள் இலக்குகளை அமைப்பதில் மற்றும் முடிவெடுப்பில் ஈடுபடுகின்றனர்.

(A) [A] is true but [R] is false
[A] சரி, ஆனால் [R] தவறு

(B) Both [A] and [R] are true
[A] மற்றும் [R] சரி

(C) Both [A] and [R] are false
[A] மற்றும் [R] தவறு

(D) [A] is false but [R] is true
[A] தவறு, ஆனால் [R] சரி

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

191. Vision statements are usually
இலக்குரை பொதுவாக

(A) Present–focused
தற்போதைய கவனம்

(B) Employee–based
ஊழியர் அடிப்படையிலானது

(C) Future–oriented
எதிர்கால நோக்குடையது

(D) Salary–related
சம்பளம் சார்ந்தது

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

192. Abilene Paradox is caused by
அபிலைன் முரண்பாடுக்கு காரணம்

(A) Open talk
மனம்திறந்த உரையாடல்

(B) True agreement
உண்மையான ஒப்புதல்

(C) False agreement
தவறான ஒப்புதல்

(D) Strong leadership
வலுவான தலைமை

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

193. Which subculture believes they "run the place"?
எந்த துணை கலாச்சாரம் "நாங்கள் நிறுவனத்தை இயக்குகிறோம்" என்று நம்புகிறது?

(A) Engineers
பொறியாளர்கள்

(B) Operators
ஆபரேட்டர்கள்

(C) Executives
நிர்வாகிகள்

(D) Designers
வடிவமைப்பாளர்கள்

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

194. Identify the one which does not comes under Generic Subculture.
பொதுவான துணை கலாச்சாரத்தின் கீழ் வராத ஒன்றை அடையாளம் காணவும்.

(A) Cultural Paradigm
கலாச்சார முன்னுதாரணம்

(B) Operator
ஆபரேட்டர்

(C) Engineering
பொறியியல்

(D) Executive
நிர்வாகி

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

195. Assertion [A] : High power distance culture accept hierarchical order without much question.

கூற்று [A] : அதிக அதிகாரத் தூரம் கொண்ட பண்பாட்டு நாடுகள், சமூகத்தில் நிலவும் இடைமறியலான அடுக்குகளை பற்றி அதிக கேள்விகள் கேட்பதில்லை.

Reason [R] : These cultures believe that inequalities among people are acceptable.

காரணம் [R] : இத்தகைய பண்பாட்டு நாடுகள், மனிதர்களுக்கிடையே உள்ள சமத்துவமற்ற நிலைகளை ஏற்கத்தக்கவையாகவே கருதுகின்றன.

(A) [A] is correct [R] is wrong
[A] சரி [R] தவறு

(B) [A] is wrong [R] is correct
[A] தவறு [R] சரி

(C) Both [A] and [R] is correct and [R] is correct explanation of [A]
[A] மற்றும் [R] சரி, [R], கூற்றுக்கு [A] சரியான விளக்கம்

(D) Both [A] and [R] is wrong
[A] மற்றும் [R] தவறு

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

196. What does the 'Contact hypothesis' aims to reduce?
'தொடர்பு கருதுகோள்' எதைக் குறைப்பதை நோக்கமாகக் கொண்டுள்ளது?

(A) Power
சக்தி

(B) Prejudice
பாரபட்சம்

(C) Conflict
மோதல்

(D) Anger
கோபம்

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

197. In Hofstede's cultural dimension framework, 'Masculinity' focuses on
ஹாஃப்ஸ்டீடின் கலாச்சார பரிமாண கட்டமைப்பில், 'ஆண்மை' ———— மீது கவனம் செலுத்துகிறது.

(A) Achievement
சாதனை

(B) Equality
சமத்துவம்

(C) Care
கவனிப்பு

(D) Relaxation
தளர்வு

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

198. In organisational climate overt factors can be
நிறுவன சூழ்நிலையில் வெளிப்படையான காரணங்களை

(A) Hidden
மறைக்கலாம்

(B) Ignored
புறக்கணிக்கலாம்

(C) Measured
அளக்கலாம்

(D) Subjective
கருத்துப்பூர்வமாக்கலாம்

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

199. Reverse culture shock happens when you
மீள்கலாச்சார அதிர்ச்சி நீங்கள் ———————— போது ஏற்படும்.

(A) adapt a new culture
புதிய கலாச்சாரத்தை ஏற்றுக்கொள்ளும்

(B) return to your home country
உங்கள் சொந்த நாட்டிற்கு திரும்பும்

(C) visit a foreign country
முதன்முறையாக வெளிநாட்டுக்கு பயணம்

(D) did not get selected for a promotion
பதவி உயர்வுக்கு தேர்வு ஆகாத

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை

200. When an organization takes on a life of its own, apart from any of its members and acquires immortality it is called
ஒரு நிறுவனம் அதன் உறுப்பினர்கள் யாருமின்றி அதன் சொந்த வாழ்க்கையை எடுத்துக்கொண்டு அழியாமையைப் பெறும் போது ———————— என்று அழைக்கப்படுகிறது.

(A) Institutionalization
நிறுவனமயமாக்கல்

(B) Privatisation
தனியார்மயமாக்கல்

(C) Globalization
உலகமயமாக்கல்

(D) Liberalization
தாராளமயமாக்கல்

(E) Answer not known
விடை தெரியவில்லை