Reg. No. : ....

Code No. : 30460 B **Sub. Code : EMPU 42**

B.A. (CBCS) DEGREE EXAMINATION, NOVEMBER 2025.

Fourth Semester

Public Administration — Core

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

(For those who joined in July 2023 onwards)

Time : Three hours Maximum : 75 marks

PART A — (10 × 1 = 10 marks)

Answer ALL questions.

Choose the correct answer :

1. மனித வள மேலாண்மையின் முதன்மை செயல்பாடு

(அ) மனித மூலதனத்தை திறம்பட நிர்வகிக்கவும்

(ஆ) சந்தைப்படுத்தல் உத்திகளை வகுக்கவும்

(இ) நிதி ஆதாரங்களை நிர்வகிக்கவும்

(ஈ) தயாரிப்பு மேம்பாட்டை மேற்பார்வையிடவும்

The primary function of Human Resource Management is to

(a) Manage human capital effectively

(b) Establish marketing strategies

(c) Manage financial resources

(d) Oversee product development

2. வேலை பகுப்பாய்வு முதன்மையாக ____________ உதவுகிறது

(அ) நிறுவன கலாச்சாரத்தை மேம்படுத்துதல்

(ஆ) வெளிப்புற உறவுகளை நிர்வகித்தல்

(இ) பணியிட விபத்துகளைக் குறைத்தல்

(ஈ) வேலைப் பாத்திரங்கள் மற்றும் பொறுப்புகளை வரையறுத்தல்

Job analysis primarily helps in ____________

(a) Enhancing organizational culture

(b) Managing external relations

(c) Reducing workplace accidents

(d) Defining job roles and responsibilities

3. தொழில் திட்டமிடல் பின்வருவனவற்றை உள்ளடக்கியது

(அ) ஒரு பணியாளரின் தற்போதைய பங்கை அடையாளம் காணுதல்

(ஆ) பணியாளரின் விருப்பங்களை நிறுவனத் தேவைகளுடன் பொருத்துதல்

(இ) சம்பள எதிர்பார்ப்புகளில் மட்டுமே கவனம் செலுத்துதல்

(ஈ) பயிற்சி வாய்ப்புகளை வரம்பிடுதல்

Career planning involves:

(a) Identifying an employee's current role

(b) Matching the employee's aspirations with organizational needs

(c) Focusing solely on salary expectations

(d) Limiting training opportunities

4. ஒரு நிறுவனத்தில் புதிய பணியாளர்களை அறிமுகப்படுத்துவதற்கான ஒரு முறைப்படுத்தப்பட்ட செயல்முறை ____________ ஆகும்

(அ) செயல்திறன் மதிப்பீடு

(ஆ) வேலை பகுப்பாய்வு

(இ) தொழில் வளர்ச்சி

(ஈ) தூண்டல் திட்டம்

A ___________ is a formalized process for introducing new employees to the organization.

(a) Performance appraisal

(b) Job analysis

(c) Career development

(d) Induction program

5. ___________ என்பது பணியாளர்களை ஒரு வேலையிலிருந்து இன்னொரு வேலைக்கு மாற்றும் செயல்முறையாகும், பொதுவாக அவர்கள் அனுபவத்தைப் பெற உதவும்

(அ) இடமாற்றம் (ஆ) பதிவு உயர்வு

(இ) தூண்டல் (ஈ) பணிநீக்கம்

___________ is the process of moving employees from one job to another, usually to help them gain experience.

(a) Transfer (b) Induction

(c) Promotion (d) Termination

6. ஊதிய ஊக்கத்தொகை முறைகளின் முக்கிய குறிக்கோள் ___________ ஆகும்

(அ) சம்பளத்தை தரப்படுத்துதல்

(ஆ) ஊதிய பணவீக்கத்தைக் கட்டுப்படுத்துதல்

(இ) பணியாளர் செயல்திறனுக்கு வெகுமதி அளித்தல்

(ஈ) வரிகளைக் குறைத்தல்

The main goal of wage incentive systems is to ___________

(a) Standardize salaries

(b) Control wage inflation

(c) Reward employee performance

(d) Reduce taxes

7. தொழில் தகராறுகளுக்கு ஒரு முக்கிய காரணம் ___________ ஆகும்

(அ) ஊழியர்களின் ஊதியத்தில் அதிருப்தி

(ஆ) தொழில் நுட்ப முன்னேற்றங்கள்

(இ) அரசாங்கக் கொள்கைகள்

(ஈ) மேலாண்மை பயிற்சி இல்லாமை

A major cause of industrial disputes is ___________

(a) Employee dissatisfaction with wages

(b) Technological advancements

(c) Government policies

(d) Lack of management training

8. தொழிலாளர்களுக்கும் முதலாளிகளுக்கும் இடையிலான பேச்சுவார்த்தைகள் மூலம் தொழில்துறை தகராறுகளைத் தீர்க்கும் செயல்முறை ________ என்று அழைக்கப்படுகிறது

(அ) நடுவர் தீர்ப்பு (ஆ) மத்தியஸ்தம்

(இ) சமரசம் (ஈ) பேச்சுவார்த்தை

The process of resolving industrial disputes through discussions between employees and employers is called ________

(a) Arbitration (b) Mediation

(c) Conciliation (d) Negotiation

9. தாய்நாட்டிற்கு திருப்பி அனுப்பும் செயல்முறை ________ குறிக்கிறது

(அ) வெளிநாட்டுப் பணிக்குப் பிறகு வெளிநாட்டினரை தங்கள் சொந்த நாட்டிற்குத் திருப்பி அனுப்புதல்

(ஆ) சர்வதேச ஊழியர்களை ஊக்குவித்தல்

(இ) வெளிநாடுகளில் இருந்து பணியாளர்களை பணியமர்த்தல்

(ஈ) சர்வதேச பணிகளுக்கு ஊழியர்களுக்கு பயிற்சி அளித்தல்

The process of repatriation refers to ________

(a) Returning expatriates to their home country after a foreign assignment

(b) Promoting international employees

(c) Hiring employees from foreign countries

(d) Training employees for international assignments

10. மனித வள மேலாண்மையில் செயல்திறன் மேலாண்மை முக்கியமானது ஏனெனில் ________

(அ) இது நிறுவனத்தின் பிராண்டிங்கை மேம்படுத்துகிறது

(ஆ) இது எல்லைகளைக் கடந்து பணியாளர் மதிப்பீடுகளில் நிலைத்தன்மையை உறுதி செய்கிறது

(இ) இது செயல்பாட்டு செலவுகளைக் குறைக்கிறது

(ஈ) இது வெளிநாட்டினரின் தேவையைக் குறைக்கிறது

Performance management in international Human Resource Management is important because ________

(a) It improves company branding

(b) It ensures consistency in employee evaluations across borders

(c) It decreases operational costs

(d) It reduces the need for expatriates

[illegible]

[illegible]

[illegible]

1\. (a) [illegible]

[illegible] Human Resource Management.

Or

(b) [illegible]

[illegible] Human Resource Management.

2\. (a) [illegible]

[illegible]

Or

(b) [illegible]

[illegible] Human Resource management.

3\. (a) [illegible]

[illegible]

Or

(b) [illegible]

[illegible]

4\. (a) [illegible]

[illegible]

Or

(b) [illegible]

[illegible]

5\. (a) [illegible]

[illegible]

Or

(ஆ) சர்வதேச மனித வள மேலாண்மையில் தாய்நாட்டிற்கு திருப்பி அனுப்புதல் என்ற கருத்து மற்றும் அதன் செயல்முறையை விளக்குக.

Explain the concept of repatriation and its process in international human resource management.

PART C — (5 × 8 = 40 marks)

Answer ALL questions choosing either (a) or (b).

Each answer should not exceed 600 words.

16. (அ) போட்டித்தன்மை வாய்ந்த பணியாளர்களை வடிவமைப்பதில் மனித வள மேலாண்மையின் முக்கியத்துவத்தை பகுப்பாய்வு செய்க.

Analyze the importance of human resource management in shaping a competitive workforce.

Or

(ஆ) மனித வள திட்டமிடல் மற்றும் அதன் முக்கிய கூறுகளான வேலை பகுப்பாய்வு, வேலை விளக்கம் மற்றும் வேலை விவரக்குறிப்பு ஆகியவற்றை விளக்குக.

Explain Human Resource Planning and its key components such as job analysis, job Description, and Job Specification.

17. (அ) பல்வேறு வகையான ஆட்சேர்ப்புத் தேர்வுகளையும், வேட்பாளர்களைத் தேர்ந்தெடுப்பதில் அவற்றின் செயல்திறனையும் ஆராயுக.

Explore the various types of recruitment tests and their effectiveness in selecting candidates.

Or

(ஆ) புதிதாக ஆட்சேர்ப்பு செய்யப்பட்ட ஊழியர்களுக்கு வேலைவாய்ப்பு மற்றும் தூண்டலின் முக்கியத்துவத்தை மதிப்பிடுக.

Assess the importance of placement and induction for newly recruited employees.

18. (அ) பல்வேறு பயிற்சி முறைகள் மற்றும் ஊழியர்களுக்கு அவை அளிக்கும் நன்மைகள் குறித்து விரிவாகக் கூறுக.

Elaborate on the various methods of training and their benefits to employees.

Or

(ஆ) பணியாளர் மேம்பாடு மற்றும் நிறுவன வளர்ச்சியில் செயல்திறன் மதிப்பீட்டின் முக்கியத்துவத்தை மதிப்பிடுக.

Assess the significance of Performance Appraisal in employee development and organizational growth.

19. (அ) தொழில் தகராறுகளைத் தீர்ப்பத்தில் உள்ள படிகளை விரிவாகக் கூறுக.

Elaborate on the steps involved in the settlement of industrial disputes.

Or

(ஆ) தொழில்துறை உறவுகளில் தொழிற்சங்களின் தன்மை மற்றும் முக்கியத்துதவத்தை ஆராயுக.

Explore the nature and significance of trade unions in industrial relations.

20. (அ) சர்வதேச மனித வள மேலாண்மையில் பணியாளர் நியமனத்திற்கான பல்வேறு அணுகுமுறைகளை மதிப்பிடுக.

Evaluate the different approaches to staffing in International Human Resource Management.

Or

(ஆ) பல்வேறு கலாச்சாரங்களில் பணியாளர்களை நிர்வகிப்பதில் சர்வதேச மனிதவள மேலாளர்கள் எதிர்கொள்ளும் சவால்களை ஆராயுக.

Examine the challenges faced by international HR managers in managing employees across different cultures.