



# Human Resources



Management.

EXCELLENCE IN ACTION - VETRI TRUST, TUTICORIN



மனித உலகு மனோநீர்மை .

மனித உலகு மனோநீர்மையின் தோற்றம் மற்றும்  
பெயர் பெயர் :-

- \* மனித உலகு மனோநீர்மை என்னும் ஒரு  
நிபந்தனையில் நிபந்தனையாளர்கள் அவர்களுடைய  
-களை நிர்வகிப்பதே ஆகும் .

HRM உடையவைகள் :

- \* **மனித உலகு மனோநீர்மை மற்றும் கருவிக் கருவியை**  
" மனித உலகு மனோநீர்மை என்னும் சிவமய  
நிபந்தனை மற்றும் தனிப்பட்ட இயக்குகளை  
அமைவதற்கு மக்கள் (மனிதர்கள்) மிகவும்  
பயன்படும் வகையில் பயன்படுத்த உத்தியோக  
-கும் நிபந்தனையில் தொடர்புபடும்  
மனிதர்கடும் . "

இதன் முக்கிய பணிகள் பின்வருமாறு :-

மனிதர் மையப்படுத்தப்பட்ட சிவமயம் :-

- \* HRM மனிதர்களை நிபந்தனையில் முக்கிய  
பெயர் பெயர் கருவிக் கருவிக் .
- \* சிறந்த மனிதர்கள் மனோநீர்மை கருவிக் கருவிக்  
-உடன் முயல் நிபந்தனையில் உத்தியோக  
மையப்படுத்தும் . மேலும் திறமையான தனிநபர்கள்,  
குழிப்பர்கள், சிவமயம் மற்றும் கருவிக் கருவிக்  
பெயர் பெயர் கருவிக் கருவிக் மனிதர் மையம் HRM முயற்சி





வி) பணியாளர் உட்படுத்தில் உள்ள பிரச்சனைகளை  
விவரி :-

★ பணியாளர் உட்படுத்தல் என்பது மகிய

பணியாளர்களை விடுவனத்தின் உதிருணைகள்,  
பணியாளர், வேலை துவல் மன்றம் பெருய்ப்புகள்  
திருக்கு சிறுசுகப்படுத்தும் செயல்களை உடும் .

இது பணியாளர்களின் சுகவகுக்கி (adjustment)  
உதவினாலும் நடைமுறையில் பல பிரச்சனைகள்  
உருவாகிவிடுகின்றன .

சிறப்பினிமை :-

★ பல நிறுவனங்களில் சிறுசுகப்படுத்தி முன்கூட்டி  
-யே சிறப்பிடப்பயனால் நடைமுறைகளுக்கு .

இதனால் முக்கிய சுகவலிகள் உருவ  
உருவ உண்டாகு .

நேரக் குறைவு :-

★ சிறுசுகப்படுத்திக்கு போதிய நேரம் குறைக்கப்பயனால்  
சில பணி நேரங்களில் குறைக்கப்படுகிறது .

★ இதனால் பணியாளர் குறைவான பரிசீலனை  
பெற முடியாது .

## தகவல் அதிகமாதல் :- (Information overload)

- ★ சூழ்நிலை மாற்றம் அதிகமான அதிகாரிகள், அதிகாரிகள், மணிகள் மற்றும் தகவல்கள் ஆகியவற்றின் மூலம் அதிகமான தகவல் - மூலம் கிடைக்கிறது.
- ★ இதனால் தகவல் மிகவும் அதிகமாகும்.

## மயக்கித்தரும் தகவல் :-

- ★ மயக்கித்தரும் தகவல் மிகவும் அதிகமாகும். அதிகமான தகவல் மூலம் அதிகமான தகவல் மூலம் கிடைக்கிறது.
- ★ இதனால் மணிகள் மிகவும் அதிகமாகும்.

## நடைமுறை அனுபவம் கிடைக்கிறது :-

- ★ அதிகமான தகவல் மூலம் அதிகமான தகவல் மூலம் கிடைக்கிறது.
- ★ இதற்கு மிகவும் அதிகமான தகவல் மூலம் கிடைக்கிறது.
- ★ இதற்கு மிகவும் அதிகமான தகவல் மூலம் கிடைக்கிறது.

விவகாரங்களையும் மாற்றும் HR துறையின் பங்களிப்பை  
கிரகணம்:-

- ★ 4ஜி பணியாளர்களுக்கு தேவையான அனுபவம்  
பெறக்கூடிய விதமாக தொடர்பு உள்ளவர்களை  
பெறவும் உற்சாகப்படுத்து.
- ★ இதனால் HR மாற்றம் மாறடி வேலாளர்கள்  
விண்ணாங்கு தேவையானவர்களை அறிவிக்கையில்  
கிடைக்கின்ற அறிவுகளை.

மாற்ற அறிக்கை மாற்றம் உதவும்:-

- ★ 4ஜி ஆய்வு, 4ஜி பணியாளர்கள், அமைப்புகள்  
காரணமாக பணியாளர்களுக்கு மாற்ற அறிக்கை  
உதவியும்.

தேவையான கிடைக்க:-

- ★ கிரகண அறிக்கையினை சரியாகவே அமைப்பதற்கு  
நேரடியாக மாற்றம் தேவைப்படுவதால், சில  
நிபந்தனைகளை கிடைக்க அமைப்பும் தேவைப்படுகின்றன.

தொடர்ச்சியான கண்காணக்கிய கிரகணம்:-

- ★ அறிக்கையினை குடிநீர் பின் 4ஜி பணியாளர்கள்  
தேவையான தொடர்ச்சு கண்காணக்கிய  
அமைப்பும்.
- ★ கிரகண தொடர்ச்சியான கண்காணக்கிய  
கிரகணமாக கிடைக்கின்ற அது உடனடியானது.

### 3) உலகியின் உயங்குறு கோட்பாடுகளை கருதுக:-

#### உலகிய கோட்பாடுகள்:-

- ★ உலகியம் என்பது தொழிலாளர்கள் தங்கள் உயற்பாடுகளுக்காக உயரும் மட்டும் (06) பாதிதரும்.
- ★ யோசனாதர விமணர்கள் உலகியம் என்பது நிர்ணயிக்கப்படுகிறது என்பதை உணர்த்தி உயங்குறு கோட்பாடுகளை முன்வைத்துள்ளனர். அதை மீள்கிறது.

#### உயங்குறு கோட்பாடு:- (Subsistence theory of wages)

- ★ கிரேக்க கோட்பாட்டை (David Ricardo) முன்வைத்தார்.
- ★ தொழிலாளர்களுக்கு சிவர்களின் உயற்பாட்டை உயங்குறு கோட்பாடுகளை ஆர்த்தி உயங்குறு கோட்பாட்டை உயங்குறு கோட்பாட்டை முன்வைத்தார்.
- ★ உலகியம் அதிகரித்தால் மக்கள் தொகை அதிகரித்து மீண்டும் உலகியம் குறையும் என உணர்வினார்.

#### உலகிய விதி கோட்பாடு:- (Wage Fund Theory)

- ★ ஜான் மில்லர்ஸ் (J.S. Mill) கிரேக்க கோட்பாட்டை முன் வைத்தார்.
- ★ தொழிலாளர்களுக்கு உயங்குறு கோட்பாட்டை உலகியம், குடியாணி முன்பு உயங்குறு கோட்பாட்டை உயங்குறு கோட்பாட்டை முன்வைத்தார்.

ஊதியம் சமர்ப்பு = ஊதிய விகி / தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கை.

பிதி அமை கோட்பாடு:- (Residual claimant Theory)

★ புரூவாண்டிஸ் வாக்கர் (Francis Walker) சான்றவர்களுள்.

★ உற்பத்தியில் கிடைக்கும் உயர்வானத்தில் உடனாக, உயர், லாபம் உடனாகவரிசை கமிட்டியின் பிதிசாரி தொழிலாளர்களுக்கு ஊதியமாக உடனாகப்படும்.

புரூவா உற்பத்திசாரி கோட்பாடு:-

(Marginal productivity Theory)

★ (J. P. Clark) ஜே. பி. கிளார்க் சான்றவர்களுள்.

புதி உதவி தொழிலாளரின் உற்பத்தி சமர்ப்பு (Marginal Product) சமர்ப்பு விகிதத்திசாரி, சமர்ப்பு ஊதியம் உடனாகப்படும்.

ஊதியம் = தொழிலாளரின் புரூவா உற்பத்தி பிதி.

கோளிக்கை மற்றும் உடனாக கோட்பாடு:-

(Demand and Supply Theory)

★ தொழிலாளர்களின் தேவை (Demand) மற்றும் உடனாக (Supply) சமர்ப்பு உடனாக ஊதியம் சமர்ப்புக்கிடையிலே

தொழிலாளர் தேவை சமர்ப்புக்கிடையிலே, உடனாகவிகி

தொழிலகம் இடுக்கால் ஊதியம் உயரும்.

**பேரம் பேசும் கோட்பாடு:-**

**★ (Bargaining Theory of wages)**

தொழிலாளர் சங்கங்களின் உயிமை மற்றும் சந்தர்ப்பம்  
பண சக்தி அடிப்படையில் ஊதியம் தீர்மானிக்கப்படும்  
- மருகிமருகி.

பேச்சுவார்த்தை மூலம் ஊதியம் நிர்ணயிக்கப்படும்  
- மருகிமருகி.

**சிறு கோட்பாடு:- (Efficiency wage Theory)**

★ சாதக ஊதியம் உயர்த்தினால் தொழிலாளர்களின்  
பெரும்சிறு சாதகங்களும் என்ரு உலுகிமருகி.  
உயர்ந்த ஊதியம் ஊக்கத்தை உருவாக்கும்.

**நவீன கோட்பாடு:- (Modern Theory of wages)**

★ புரணா உற்பத்தி சிறு மற்றும் கோள்களை -  
உயர்ந்த கோட்பாடுகளை விண்ணத்திய மார்க்கிமருகி

★ சந்தை சூழல், சிறு, கலிவி, தொழில்நுட்பம்  
உயிமை ஊதியத்தை நிர்ணயிக்கப்படும்.

★ ஊதிய கோட்பாடுகள் தொழிலாளர்களின்  
உயிமைகளை மாளி சாங்காறு நிர்ணயிக்கப்படும்  
- மருகி மருகி உயர்ந்த மருகிமருகி. -x-x-

## 1) பணியாளர் உயர்த்தல் திட்டத்தின் அடிப்படை

உயர்த்தப்படும் அளவு குறைவு:-

- \* பணியாளர் உயர்த்தல் திட்டம் (Induction program) என்பது புதிய பணியாளரை நிறுவனத்தின் அமைப்பு, நெய்தல்கள், பண்பாடு, பணிச்சூழல், பொறுப்புகள் - ஆகியவை பரிசீலிக்கவும் திட்ட செயல்பாடு ஆகும்.
- \* ஒரு சிறந்த Induction program பணியாளரின் நம்பிக்கையை உயர்த்தி, அவரை சிறப்பாக செயல்பட உதவும். எனவே இதனை முறையாக உயர்த்தப்படும் அளவு.

## தேவைகள் ஆய்வு: (Need Analysis)

- \* Induction program உயர்த்துவதற்கு முன், பணியின் தன்மை, பொறுப்புகள், தேவையான சிறப்புகள், நிறுவனத்தின் பண்பாடு இவற்றை ஆய்வு செயல்பட வேண்டும்.

- \* இதன் மூலம் எந்த தகவல்கள் பணியாளருக்கு அளிக்கப்பட வேண்டும் என்பதைத் தீர்மானிக்க முடியும்.

## தேவையான பொருள்கள் அமைத்தல்:-

- \* Induction திட்டத்தின் பொருள்கள் தேவையான விவரம் வேண்டும்.



- ★ அதிகாரிகள் மற்றும் பூங்கு குழுக்கள்.
- ★ அதிகாரிகள் மற்றும் நலத்திட்டங்கள்.

### பணியின் பரிசீலனை :- (Job orientation)

- ★ பணியின் விவரம் (Job description)
- ★ பொறுப்புகள் மற்றும் எதிர்பார்ப்புகள்
- ★ செயல்திறன் மதிப்பீட்டு முறை
- ★ பரிகாரங்களை அறிவிக்கலாம்

### பயிற்சி மற்றும் உதிகள்தரல் :-

- ★ தொழில் தொடர்பு பயிற்சி
  - ★ நடைமுறை சிமூலேஷன்
  - ★ ஒரு குழு பணியாளரை உதிகளளாக நியமிக்கல்
- கற்றைக்கான உதிகளளிக்கும் உதிகளளிக்கும் உதிகளளிக்கும்.

### கருத்து பெறுதல் :- (Feed back)

Induction முடிவில் பதிவு பணியாளரிடமிருந்து கருத்து பெறுதல். குறைகளை கண்டறிந்து நடவடிக்கை எடுக்கலாம்.

### பின்பற்றலான கண்காணிப்பு :- (Follow-up)

- ★ முதலாவதும், அதன் பின்னர் சில காலங்களில் முன்னென்ற மதிப்பீடு, தேவையான விவரங்களில் உதிகளளிக்கும் உதிகளளிக்கும் மேலும்.

-x-x-x

## 5) வேலை விவரக் குறிப்பைக் கோக்கல்களை எடுக்க:-

\* **பணிநிலைப் பொருள் (HRM) துறையில்**

மற்றும் தேர்வுரையல்களில் பிற சூழல்களால் கடுமையாக அளங்கிவந்து பணிவிவரக் குறிப்பு உடும்.

\* கிது குறிப்பிட்ட பணியை செயல்படுத்தும் காலத்தின்படி, அனுபவம், சிறு, அறிவு, உடல் மற்றும் பணத்திற்குத் தனிப்பட்ட திறமைகள் போன்ற - உட்கார விவரக் விளக்கிவந்து.

\* **பணிவிவரக்கறிப்பு (Job specification) அந்தப் பணியை செயல்படும் யார் க்கு உட்கார** -  
தான்மறை விளக்கிவந்து. கிது கோக்கல்கள் பின்வருமாறு: -

### **கவனம் கவனக் தேர்வு செயல்:**

\* பணிக்குத் தேர்வுகளைக் கிதுகள் தெரிவிக்க குறிப்பிட்ட பட்டியல்கள், கிதுபற்றி கவனம் அளிக்கப்படுகிறது உட்கார சூழலும்.

\* கிதுகள் கவனம் கவனக் தேர்வு செயல் கிதுபற்றி.

### **தேர்வு செயல்களில் உட்கார செயல்:**

\* எடுக்க தேர்வு, கோக்கல்கள், சிறு மற்றும் பரிசீலனை

பேரண்முகவற்றிலி எங்கு அங்கங்களை மதிப்பிட வேண்டும் என்பதை Job Specification தெளிவுபடுத்துகிறது.

**மணித உண் கிப்பமி டுக்கு உதவுதல் :-**

- ★ நிறுவனத்தின் எதிர்கால மணித உண் தேவைகளை முன்பட்டியலே கண்காணிக்க உதவுகிறது.
- ★ எங்கு சூழலில் எங்கு கிமுன் தேவை என்பதை அறிய முடியும்.

**மனித மரணம் மேம்பாட்டு கிப்பங்களுக்கு அடிப்படை :-**

- ★ மணிபாளனின் கிமுன் மரணம் job specifications இறுப்பிட்ட குறவினையை சூழப்பட்டு இறைகளைக் கண்டறியலாம்.
- ★ திசுறால் தேவைபாண மடங்கி (training) உதங்க முடியும்.

**செயல்கிமுன் மதிப்பிட மரண அடிப்படை :-**

- ★ மணிபின் குறவினையை தெளிவாக இறுப்பதால் மணிபாளனின் செயல்கிமுணை அதிகரிக்கலாம்.
- ★ திசுறால் நிறுவனத்தின் உணர்ச்சி அங்கங்கு, முன்னோங்கும் சூழலும். திசுறால் செயல்கிமுணை எளிதாக மதிப்பிடலாம்.

**பதவி உயர்வு மாற்றும் விடயம்:-**

- \* பதவி உயர்வு வழங்கும்போது தேவையான கருவிகள் குறிப்பிட்டு தரவேண்டி அறிவிக்க உத்தேசிக்க.
- \* விதனால் நியமனத்தின் விடயமான சந்தர்ப்பமும் சம்பளம்.

**ஊதிய நிர்ணயத்திற்கு உத்தேசம்:-**

- \* பணியின் சிக்கல்களையும், சிறு, தேவைகள், பொறுப்புகள் போன்றவற்றின் அடிப்படையில் ஊதியம் நிர்ணயிக்க முடியும்.
- \* விதனால் சம்பள ஊதிய சம்பள உருவாக்கி.

**வேலை பொறுப்புகளை ஒன்றியமடுத்துதல்:-**

- \* பணியாளருக்கு எதிர்பாக்கப்படும் சிறு, கருவிகள் இருப்பதால் தரவேண்டி பணியில் அமர்த்தப்படும்.
- \* விதனால் பணிக்குறி மாற்றும் பணியாளர் மாற்றும் குறையும்.

**விடுவதற்கான விடயம்:-**

- \* தரவேண்டி நபர்கள் பணியில் இருந்தால் குறைவான விடயங்களால் குறிப்பிட்டு விடயங்களை குறைக்க முடியும்.
- \* உற்பத்தி சிறு, அதிகரித்து, விடுவதற்கான விடயம் மாற்றும் விடயம் உடனும்.

-x -x -x