



---

**KOLEJ YAYASAN PELAJARAN JOHOR  
FINAL EXAMINATION**

---

**COURSE NAME : GLOBAL TALENT MANAGEMENT**  
**COURSE CODE : DHR 2153**  
**EXAMINATION : JUNE 2024**  
**DURATION : 3 HOURS**

---

**INSTRUCTION TO CANDIDATES /  
ARAHAN KEPADA CALON**

This examination paper consists of **TWO (2)** part : / PART A (40 Marks) /  
*Kertas soalan ini mengandungi DUA (2) bahagian:* BAHAGIAN A (40 Markah)

PART B (60 Marks) /  
BAHAGIAN B (60 Markah)

2. Candidates are not allowed to bring any material to examination room except with the permission from the invigilator. /  
*Calon tidak dibenarkan untuk membawa sebarang bahan/nota ke bilik peperiksaan tanpa arahan/kebenaran daripada pengawas.*
3. Please check to make sure that this examination pack consists of: /  
*Pastikan kertas soalan peperiksaan ini mengandungi:*
  - i. Question Paper /  
*Kertas Soalan*
  - ii. Answering Booklet /  
*Buku Jawapan*
  - iii. Objective Answer Paper/  
*Kertas jawapan objektif*

---

**DO NOT TURN THIS PAGE UNTIL YOU ARE TOLD TO DO SO /  
JANGAN BUKA KERTAS SOALAN INI SEHINGGA DIBERITAHU**

---

This examination paper consists of **16** printed pages including front page  
*Kertas soalan ini mengandungi 16 muka surat termasuk kulit hadapan*



**PART A / BAHAGIAN A**

This part contains of **TWENTY (20)** questions. Answer **ALL** in objective answer question.

*Bahagian ini mempunyai **DUA PULUH (20)** soalan. Jawab **SEMUA** soalan pada Kertas Jawapan Objektif.*

1. Which of the following is **not** a talent management perspective?

- A Performance management.
- B Leadership development.
- C Employee engagement.
- D Micro surveillance.

*Manakah antara berikut **bukan** perspektif pengurusan bakat?*

- A *Pengurusan prestasi.*
- B *Pengembangan kepimpinan.*
- C *Penglibatan pekerja.*
- D *Pengawasan mikro.*

2. Which of the following is related to advanced skills for employees?

- A Retention strategy.
- B Succession planning.
- C Introduction and selection.
- D Employee morale development.

*Manakah antara berikut berkaitan dengan kemahiran lanjutan kepada pekerja?*

- A *Strategi pengekalan.*
- B *Perancangan penggantian.*
- C *Pengenalan dan pemilihan.*
- D *Pembangunan moral pekerja.*

3. What is the purpose of the organization to implement employee performance evaluation?

- A Identify current vacancies.
- B Identify employee attitudes.
- C Evaluate employee progress.
- D Assess employee job satisfaction.

*Apakah tujuan organisasi melaksanakan penilaian prestasi pekerja?*

- A *Mengenal pasti jawatan kosong semasa.*
- B *Mengenal pasti sikap baran pekerja.*
- C *Menilai kemajuan pekerja.*
- D *Menilai kepuasan kerja pekerja.*

4. The first step in succession planning is
- A conducting exit interviews.
  - B hiring new employees externally.
  - C implementing employee wellness programs.
  - D identifying key roles critical for achieving organizational goals.

*Langkah pertama di dalam perancangan penggantian adalah*

- A *menjalankan temu duga keluar.*
  - B *mengambil pekerja baru secara luaran.*
  - C *melaksanakan program kesejahteraan pekerja.*
  - D *mengenal pasti peranan penting yang penting untuk mencapai matlamat organisasi.*
5. Which of the following refers to competition in global talent management?
- i. Globalization and obility.
  - ii. Multinational corporation.
  - iii. Technology and Digitalization.
  - iv. Education and Skills Development.
- A i, ii and iii
  - B ii, iii and iv
  - C i, iii and iv
  - D All of the above

*Manakah antara berikut merujuk kepada persaingan dalam pengurusan bakat secara global?*

- i. Globalisasi dan Mobiliti.*
- ii. Perbadanan Multinasional.*
- iii. Teknologi dan Pendigitalan.*
- iv. Pendidikan dan Pembangunan Kemahiran.*

- A** *i, ii dan iii*
- B** *ii, iii dan iv*
- C** *i, iii dan iv*
- D** *Semua di atas*

6. What role is necessary for the development and advancement of the quality of an employee's work?

- A** Peers evaluation.
- B** Change management.
- C** Performance evaluation.
- D** Coaching and development.

*Apakah peranan yang diperlukan untuk perkembangan dan kemajuan kualiti kerja seseorang pekerja?*

- A** *Pembimbing rakan sebaya.*
- B** *Pengurusan perubahan.*
- C** *Penilaian prestasi.*
- D** *Kejurulatihan dan pembangunan.*

7.

- Critical thinking
- Problem solving
- Work in a team

**Statement 1**

Statement 1 refers to

- A leadership.
- B nature ability.
- C physical ability.
- D intellectual ability.

- Pemikiran kritis
- Penyelesaian masalah
- Bekerja dalam pasukan

**Pernyataan 1**

*Pernyataan 1 merujuk kepada*

- A *keimpinan.*
- B *keupayaan alam semula jadi.*
- C *keupayaan fizikal.*
- D *keupayaan intelek.*

8. How can managers promote “work-life balance” among employees?
- A Provide a workload that is compatible with personal commitments.
  - B Offers flexible working arrangements.
  - C Allocate breaks and holidays.
  - D Use fixed working hours.

*Bagaimanakah pengurus boleh menggalakkan keseimbangan kehidupan bekerja dalam kalangan pekerja?*

- A *Memberikan beban kerja yang bersesuaian dengan komitmen peribadi.*
  - B *Menawarkan pengaturan kerja yang fleksibel.*
  - C *Memperuntukkan rehat dan cuti rehat.*
  - D *Mengaplikasikan waktu kerja yang tetap.*
9. Every weekend Aeon supermarket faces congestion at the cashier counter. This is due to too many buyers making payments simultaneously. Suggest to Aeon supermarket the way that can be used to overcome the problem.
- A Digital business.
  - B Digital marketing.
  - C Digital technology.
  - D Digital transformation.

*Setiap hujung minggu Pasaraya Aeon menghadapi kesesakkan di kaunter pembayaran. Ini disebabkan terlalu ramai pembeli membuat pembayaran secara serentak. Cadangkan kepada Pasaraya Aeon cara yang boleh digunakan untuk mengatasi masalah berkenaan.*

- A *Perniagaan digital*
- B *Pemasaran digital*
- C *Teknologi digital*
- D *Transformasi digital*



10.

Mr. Halim is a Human Resources Officer at ABC company. He has designed a Company Family Day 2024 program in Pahang. The program aims to strengthen the relationship between employees and implement a culture of mutual cooperation in the team.

**Statement 2**

Based on Statement 2, what is the importance of ABC company implementing the 2024 Family Day program?

- A Reduce operating costs.
- B Increase the productivity of elderly workers.
- C Introduce new company products to employees.
- D Strengthen relationships between employees and implement a culture of collaboration within the team.

*Encik Halim adalah seorang Pegawai Sumber Manusia di syarikat ABC. Beliau telah merangka sebuah program Hari Keluarga 2024 syarikat di Pahang. Program berkenaan bertujuan mengeratkan hubungan sesama pekerja serta menerapkan budaya saling bekerjasama dalam pasukan.*

**Pernyataan 2**

*Berdasarkan pernyataan 2, apakah kepentingan syarikat ABC melaksanakan Program Hari Keluarga 2024?*

- A *Mengurangkan kos operasi.*
- B *Meningkatkan produktiviti pekerja warga emas.*
- C *Memperkenalkan produk syarikat baharu kepada pekerja.*
- D *Mengukuhkan hubungan antara pekerja dan melaksanakan budaya bekerjasama dalam pasukan.*

11. What is the characteristic of Global Talent Management (GTM)?

- A The process of setting goals by race.
- B The process of developing a culture.
- C The process gives opportunities only to high-ranking employees.
- D A process to attract, develop and retain talent on a global scale.

*Apakah ciri-ciri Pengurusan Bakat Global (GTM)?*

- A *Proses menetapkan matlamat mengikut bangsa.*
- B *Proses membangunkan sebuah budaya.*
- C *Proses memberi peluang hanya pada pekerja yang berjawatan peringkat tinggi sahaja.*
- D *Proses untuk menarik, membangun dan mengekalkan bakat pada skala global.*

12. Which term refers to good practice across regions?

- A Cross-Cultural Learning (CCL).
- B Global Transfer Management (GTM).
- C Regional Knowledge Exchange (RKE).
- D International Collaboration Initiative (ICI).

*Manakah istilah yang merujuk kepada amalan baik merentasi wilayah?*

- A *Pembelajaran Silang Budaya (CCL).*
- B *Pengurusan Pemindahan Global (GTM).*
- C *Pertukaran Pengetahuan Serantau (RKE).*
- D *Inisiatif Kerjasama Antarabangsa (ICI).*

13. Which of the following is **not** a benefit of Global Talent Management (GTM)?

- A Attract international talent.
- B Access to a diverse talent pool.
- C Reduces training requirements.
- D Increase the variety of incentives for employees.

*Manakah antara berikut **bukan** faedah Pengurusan Bakat Global (GTM)?*

- A *Menarik bakat antarabangsa.*
- B *Akses kepada kumpulan bakat yang pelbagai.*
- C *Mengurangkan keperluan latihan.*
- D *Meningkatkan kepelbagaian insentif kepada pekerja.*

14. Which of the following describes workshops and seminars training?

- A Social activities to get to know colleagues.
- B Fitness training to improve employee health.
- C A meeting to discuss the company's financial report.
- D Interactive sessions that focus on specific topics or skill development.

*Manakah antara berikut menerangkan tentang latihan bengkel dan seminar?*

- A *Aktiviti sosial untuk berkenalan dengan rakan sekerja.*
- B *Latihan kecergasan untuk meningkatkan kesihatan pekerja.*
- C *Mesyuarat untuk membincangkan laporan kewangan syarikat.*
- D *Sesi interaktif yang memfokuskan pada topik tertentu atau pembangunan kemahiran.*

15. What is the primary goal of Global Talent Management in strategic workforce planning?

- A Freeze the cost of hiring foreign workers internationally.
- B Implement a workforce reduction strategy at an international level.
- C Reject all international legal procedures at the international level.
- D Align talent availability with the organization's global expansion plans.

Apakah matlamat utama Pengurusan Bakat Global dalam perancangan tenaga kerja strategik?

- A Membekukan kos pengambilan tenaga kerja asing di peringkat antarabangsa.
- B Melaksanakan strategi pengurangan tenaga kerja di peringkat antarabangsa.
- C Menolak semua prosedur undang-undang antarabangsa di peringkat antarabangsa.
- D Menyelaraskan ketersediaan bakat dengan rancangan pengembangan global organisasi.

16. What is the positive impact of Global Talent Management (GTM) on human resource planning?

- i. Provide opportunities for employee career development.
- ii. Expandi good strategic partner relationships.
- iii. Expandi global talent initiatives.
- iv. Improve leadership skills.

- A i, ii and iii
- B ii, iii and iv
- C i, iii and iv
- D i, ii, and iv

Apakah kesan positif Pengurusan Bakat Global (PBG) terhadap perancangan sumber manusia?

- i. Memberi peluang pembangunan kerjaya pekerja.
- ii. Meluaskan hubungan rakan strategik yang baik.
- iii. Meluaskan inisiatif bakat global.
- iv. Meningkatkan kemahiran kepimpinan.

- A. i, ii and iii
- B. ii, iii and iv
- C. i, iii and iv
- D. i, ii, and iv

17. How does Global Talent Management (GTM) contribute to talent retention in organizations?

- A Provide career development and international opportunities.
- B Offer competitive incentives from competitors.
- C Enforce labor laws and policies.
- D Focus on ways to reduce costs.

*Bagaimanakah Pengurusan Bakat Global (PBG) menyumbang kepada pengekalan bakat dalam organisasi?*

- A Menyediakan pembangunan kerjaya dan peluang antarabangsa.*
- B Menawarkan insentif yang kompetitif daripada pesaing.*
- C Menguatkuasakan undang-undang dan dasar kerja.*
- D Memberi tumpuan terhadap kaedah untuk mengurangkan kos.*

18. In planning the transfer of employees, the employer will look at

- A knowledge transfer strategies for retiring or exiting employees.
- B the strategy includes responsible and ethical redeployment of talent.
- C strategy helps organizations identify skill gaps and excess talent early.
- D strategy involves matching employees with alternative roles in the organization,

*Dalam merancang perpindahan pekerja, pihak majikan akan melihat*

- A strategi pemindahan pengetahuan untuk pekerja yang akan bersara atau akan keluar.*
- B strategi termasuk penempatan semula bakat yang bertanggungjawab dan beretika.*
- C strategi membantu organisasi mengenal pasti jurang kemahiran dan lebihan bakat lebih awal.*
- D strategi melibatkan pepadanan pekerja dengan peranan alternatif dalam organisasi.*

19. Mr. Amri is a Human Resources Officer tasked with ensuring increased collaboration and interaction between employees regardless of background and culture. Therefore, Mr. Amri thinks it is necessary to implement a cross-cultural training program for his team. Suggest a suitable topic for the program.
- A Cultural values and ethics in the work place.
  - B Effective language and communication skills.
  - C The importance of history and culture in society.
  - D Technical skills that are highly relevant to a particular job.

*Encik Amri merupakan seorang Pegawai Sumber Manusia yang ditugaskan untuk memastikan peningkatan kerjasama dan interaksi antara pekerja tanpa mengira latar belakang dan budaya. Oleh yang demikian, Encik Amri berpendapat perlunya program latihan silang budaya dilaksanakan untuk pasukannya. Cadangkan topik yang sesuai untuk program berkenaan.*

- A *Nilai budaya dan etika dalam pekerjaan.*
  - B *Kemahiran berbahasa dan komunikasi yang berkesan.*
  - C *Kepentingan sejarah dan budaya dalam masyarakat.*
  - D *Kemahiran teknikal yang sangat relevan dengan pekerjaan tertentu.*
20. How does Global Talent Management (GTM) deliver the information to employees of different cultures and backgrounds?
- A Through uniform communication.
  - B By ignoring cultural differences in management.
  - C By conducting training that is appropriate with the culture.
  - D Through communication strategies adapted to cultural diversity.

*Bagaimanakah cara Pengurusan Bakat Global (PBG) menyampaikan maklumat kepada pekerja yang berbeza budaya dan latar belakang?*

- A Melalui komunikasi yang seragam.*
- B Mengabaikan perbezaan antara budaya dalam pengurusan.*
- C Melaksanakan latihan yang hanya sesuai dengan budaya.*
- D Melalui strategi komunikasi yang disesuaikan dengan kepelbagaian budaya.*

**[40 MARKS/ MARKAH]**

**PART B / BAHAGIAN B**

This part contains of **SIX (6)** questions. Answer **ALL** answer question in the answering booklet.

*Bahagian ini mempunyai **ENAM (6)** soalan. Jawab **SEMUA** soalan pada Buku Jawapan.*

**QUESTION 1**

List **ten (10)** advantages of employees training.

**(10 marks / markah)**

*Senaraikan **sepuluh (10)** kelebihan latihan pekerja.*

**QUESTION 2**

Explain the following advantages:

1. On-the-job training (OJT)
2. Classroom training
3. E-learning
4. Workshops and seminars
5. Mentoring and coaching

**(10 marks / markah)**

*Terangkan faedah-faedah berikut:*

1. *Latihan Sambil Kerja (OJT)*
2. *Latihan Bilik Darjah*
3. *E-Pembelajaran*
4. *Bengkel dan Seminar*
5. *Mentor dan Bimbingan*



**QUESTION 3**

Explain **five (5)** best practices for implementing mentorship programs.

**(10 marks / markah)**

*Terangkan **lima (5)** amalan terbaik untuk melaksanakan program bimbingan.*

**QUESTION 4**

Discuss **five (5)** factors that drive employee retention strategies in organizations.

**(10 marks / markah)**

*Bincangkan **lima (5)** faktor yang mendorong strategi pengekalan pekerja dalam organisasi dilaksanakan.*

**QUESTION 5**

Why employers like to use mentorship programs in organizations.

**(10 marks / markah)**

*Mengapakah majikan gemar menggunakan program pementoran dalam organisasi.*

**QUESTION 6**

Discuss **five (5)** process to identify employees talent management in organization.

**(10 marks / markah)**

*Bincangkan **lima (5)** proses untuk mengenal pasti pengurusan bakat pekerja dalam organisasi*

**[60 MARKS/ MARKAH]**

**END OF QUESTION PAPER / KERTAS SOALAN TAMAT**

