



**KOLEJ YAYASAN PELAJARAN JOHOR
FINAL EXAMINATION**

COURSE NAME : GLOBAL TALENT MANAGEMENT
COURSE CODE : DHR2153
EXAMINATION : JANUARY 2024
DURATION : 3 HOURS

**INSTRUCTION TO CANDIDATES /
ARAHAN KEPADA CALON**

1. This examination paper consists of **TWO (2)** part : /
Kertas soalan ini mengandungi DUA (2) bahagian:
PART A (60 Marks)
BAHAGIAN A (60 Markah)/
PART B (40 Marks)/
BAHAGIAN B (40 Markah)

2. Candidates are not allowed to bring any material to examination room except with the permission from the invigilator. The formula was attached at the back question paper. /
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 Paper. /
Kertas 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 **27** printed pages including front page
Kertas soalan ini mengandungi 27 muka surat termasuk kulit hadapan

0

0

PART A

This part contains of **thirty (30)** questions. Answer **all** the questions on the Objective Answer Paper.

*Bahagian ini mengandungi **tiga puluh (30)** soalan. Jawab **semua** soalan pada Kertas Jawapan Objektif.*

1. The process of attracting, selecting, training and promoting employees is called

- A phased retirement.
- B talent management.
- C preretirement counseling.
- D modifying selection procedure.

Proses menarik, memilih, melatih dan menaikkan pangkat pekerja dipanggil

- A *persaraan berperingkat.*
- B *pengurusan bakat.*
- C *kaunseling prapersaraan.*
- D *mengubahsuai prosedur pemilihan.*

2. Which of the following are the key components of effective talent management in a business strategy?

- i Recruitment and selection
- ii Performance management
- iii Compensation and benefits
- iv Customer relationship management

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

Manakah antara berikut merupakan komponen utama pengurusan bakat yang berkesan dalam strategi perniagaan?

- i Pengambilan dan pemilihan.
- ii Pengurusan prestasi.
- iii Pampasan dan faedah.
- iv Pengurusan perhubungan pelanggan.

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

3.

Mr. Halim has created a positive working environment by organizing a Sports Day event, with the goal of instilling a sense of teamwork in the workplace.

Statement 1

The statement 1 above explains about

- A leadership program.
- B employee engagement.
- C mentoring and coaching.
- D recognition and incentives.

Encik Halim telah mewujudkan persekitaran kerja yang positif dengan menganjurkan acara Hari Sukan bertujuan menerapkan budaya kerja secara berpasukan di tempat kerja.

Pernyataan 1

Pernyataan 1 menerangkan tentang

- A program kepimpinan.*
- B penglibatan pekerja.*
- C mentor dan kejurulatihan*
- D pengiktirafan dan insentif.*

4. Ms. Fatimah is responsible to explain the company culture and policies to the new employees. Which of the following are refer to talent management context?
- A Training and development.
 - B Recruitment and selection.
 - C Onboarding and orientation.
 - D Employee engagement and relationship.

Cik Fatimah dipertanggungjawabkan untuk menerangkan tentang budaya dan dasar syarikat kepada pekerja baharu. Antara berikut, yang manakah merujuk kepada konteks pengurusan bakat?

- A Latihan dan pembangunan.*
- B Pengambilan dan pemilihan.*
- C Menyertai dan orientasi.*
- D Penglibatan dan perhubungan pekerja.*

5. _____ is the process of transferring to another country for work assignments and international postings that can be tensed for both individuals and their families.
- A Career mobility
 - B Work-life Balance
 - C Relocation stress
 - D Cultural adjustment

_____ ialah proses pemindahan ke negara lain untuk bekerja dan penempatan antarabangsa yang boleh menyebabkan tekanan kepada individu dan keluarga.

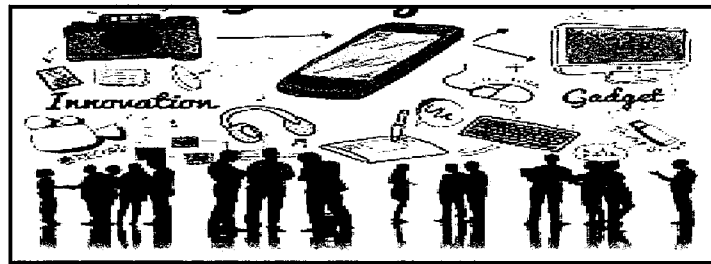
- A *Mobiliti kerjaya*
 - B *Keseimbangan kehidupan bekerja*
 - C *Tekanan penempatan semula*
 - D *Penyesuaian budaya*
6. Which of the following below refers to competition in global talent management?
- i. Globalization and mobility.
 - ii. Multinational corporation.
 - iii. Technology and Digitalization.
 - iv. Education and Skills Development.
- A i,ii and iii
 - B ii,iii and iv
 - C i, iii and iv
 - D i, ii, iii and iv

Antara berikut, yang manakah 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 i, ii, iii dan iv

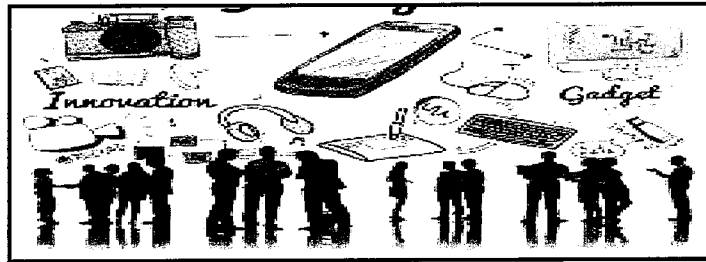
7.



Picture 1

Based on the picture 1, what are the methods that can be used to create new businesses and in fulfilling the market requirements?

- A Digital business.
- B Digital marketing.
- C Digital technology.
- D Digital transformation.



Gambar 1

Berdasarkan gambar 1, apakah cara yang boleh digunakan untuk mencipta perniagaan baru bagi memenuhi keperluan perniagaan?

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

8.

- Mr. Kamal is a knowledgeable employee with strong problem-solving skills.
- Mr. Kamal has successful leadership qualities and he is sources of inspiration and mentor to his colleagues.

Statement 2

Based on the statement 2, what are the challenges of global talent management in multinational companies?

- A *Supply for worker.*
- B *Demand for worker.*
- C *Market employee supply.*
- D *Market employee demand.*

- *En. Kamal merupakan seorang pekerja yang berpengetahuan dan mempunyai kemahiran dalam menyelesaikan masalah.*
- *En. Kamal mempunyai ciri-ciri kepimpinan yang berjaya. Beliau merupakan sumber inspirasi dan mentor kepada rakan sekerjanya*

Pernyataan 2

Berdasarkan pernyataan 2 , apakah cabaran pengurusan bakat secara global dalam syarikat multinasional?

- A Bekalan untuk pekerja.*
- B Permintaan terhadap pekerja.*
- C Pasaran bekalan pekerja.*
- D Pasaran permintaan pekerja.*

9. _____ is an interactive thing that replicate real-life scenarios to develop skills and decision-making abilities.

- A** Workshops and seminars
- B** Mentoring and coaching
- C** On-the-job training (OJT)
- D** Simulation and role-playing

_____ ialah latihan interaktif yang meniru senario kehidupan sebenar untuk membangunkan kemahiran dan kebolehan dalam membuat keputusan.

- A** Bengkel dan seminar
- B** Mentor dan bimbingan
- C** Latihan semasa kerja (OT)
- D** Simulasi dan main peranan

10. Which of the following are **correct** about staffing reduction strategies?

- A Diverse culture.
- B Talent development.
- C Talent redeployment.
- D Global employer branding.

Antara berikut, yang manakah **betul** tentang strategi pengurangan kakitangan?

- A Budaya yang pelbagai.
- B Pembangunan bakat.
- C Penempatan semula bakat.
- D Penjenamaan majikan global.

11.

HR Executive :	Hi Azean, thanks for your time. What led to your decision to leave?
Azean :	I got a job offer more aligned with my career goals. Also, I've noticed some communication gaps in our team.
HR Executive :	I can understand that. Can you tell us more about the communication issues?
Azean :	There were instances of important information not reaching the team effectively, causing misunderstandings and delays.

Dialog 1

Based on the dialog 1, what are the process conducted by Human Resource Executive?

- A Exit interviews.
- B Employee interview.
- C Counseling interview.
- D Engagement programs interview.

<i>Pengurus Sumber Manusia</i>	:	<i>Hi Azean, Terima kasih kerana sudi meluangkan masa. Apa yang membuatkan awak ingin berhenti kerja?</i>
<i>Azean</i>	:	<i>Saya mendapat tawaran kerja yang lebih baik dan ianya selari dengan matlamat kerjaya saya. Saya juga mendapati bahawa terdapat jurang komunikasi dalam pasukan kerja.</i>
<i>Pengurus Sumber Manusia</i>	:	<i>Saya faham. Tetapi boleh awak beritahu saya isu komunikasi itu secara lanjut?</i>
<i>Azean</i>	:	<i>Antaranya ialah maklumat penting yang disampaikan kepada pasukan tidak berkesan dan menyebabkan salah faham dan kelewatan menghantar tugas.</i>

Dialog 1

Berdasarkan Dialog 1, apakah proses yang dijalankan oleh Pengurus Sumber Manusia?

- A** *Temu duga keluar.*
- B** *Temu duga pekerja.*
- C** *Temu bual kaunseling.*
- D** *Temu duga program penglibatan.*

12. Ms. Laila is the Manager at Papa Bread Sdn. Bhd. She is responsible to planning, staffing and forecasting human resources every year. She ensures that the company complies with regulations and legal issues in deploying talent. Why does Ms. Laila have to comply the rules?

- A Risk Mitigation.
- B Repatriation Planning.
- C Strategic Workforce Planning.
- D Mitigation of Talent Shortages.

Cik Laila merupakan seorang Pengurus Sumber Manusia di Papa Bread Sdn. Bhd. Tanggungjawab beliau ialah merancang, mengurus staf, meramalkan sumber manusia pada setiap tahun. Beliau akan memastikan syarikat mematuhi peraturan dan isu-isu undang-undang dalam penempatan pekerja berbakat. Mengapakah Cik Laila perlu mematuhi undang-undang itu?

- A Pengurangan risiko.
- B Perancangan penghantaran pulang.
- C Perancangan strategik tenaga kerja.
- D Mengurangkan kekurangan bakat.

13. There are several reasons of employee resign which include all of the following **except**

- A meaningful work.
- B better opportunities.
- C poor work life balance.
- D lack of recognition and appreciation.

*Antara berikut merupakan sebab pekerja berhenti kerja **kecuali***

- A kerja yang bermakna.
- B peluang yang lebih baik.
- C keseimbangan kehidupan kerja yang lemah.
- D kurang pengiktirafan dan penghargaan.

14. _____ are refer to the offering employee of better job offers, higher salaries, improved benefits, or more attractive job roles in other organizations can prompt employees to explore new career paths.

- A Perk.
- B Wellness program.
- C Mentorship program.
- D Onboarding and orientation.

_____ merujuk kepada tawaran pekerjaan yang lebih baik, gaji yang lebih tinggi, faedah yang lebih baik, atau peranan pekerjaan yang lebih menarik. Perkara ini mendorong pekerja untuk meneroka laluan kerjaya baharu.

- A Imbuhan.
- B Program kesihatan.
- C Program bimbingan.
- D Penyertaan dan orientasi.

15. Which of the statements refer to onboarding?

- A The process of helping employees to progress in their careers by acquiring new skills.
- B The continuous of communication process between managers and employees, which have mutual goal of accomplishing the strategic goals of the company.
- C The partnership between two people that supports personal development or professional between the less experienced individual.
- D The process of incorporating a new employee into a company and familiarizing them with the company culture and policies, so they can become an effective and contributing member of the team.

Manakah antara pernyataan berikut merujuk kepada "onboarding"?

- A** Proses yang membantu pekerja untuk membangunkan kerjaya dengan memperoleh kemahiran baharu.
- B** Proses komunikasi yang berterusan antara pengurus dan pekerja yang mempunyai matlamat bersama untuk mencapai matlamat strategik syarikat.
- C** Perkongsian antara dua orang yang menyokong pembangunan peribadi atau profesional antara individu yang kurang berpengalaman.
- D** Proses memasukkan pekerja baharu ke dalam syarikat dan membiasakan mereka dengan budaya dan dasar syarikat supaya menjadi ahli pasukan yang efektif dan boleh memberi sumbangan kepada syarikat.

16. Which of the following below refers to the benefits of mentorship program for job satisfaction?

- i. Recognition.
- ii. Collaboration.
- iii. Personal growth.
- iv. Support and feedback.

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

Antara berikut, yang manakah merujuk kepada faedah program bimbingan untuk kepuasan kerja?

- i. Pengiktirafan.*
- ii. Kerjasama.*
- iii. Pertumbuhan peribadi.*
- iv. Sokongan dan maklum balas.*

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

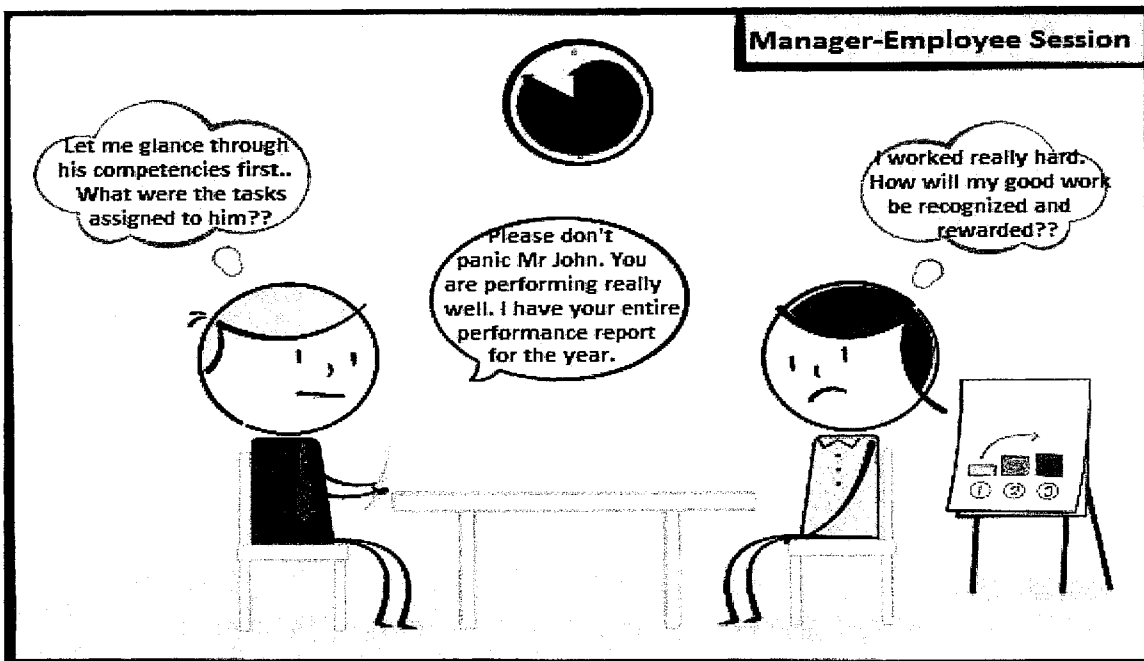
17. What is wellness offering?

- A** Health offers provide employees with access to medical care, preventive services, and treatments.
- B** Comprehensive health insurance helps employees manage the financial burden of medical expenses.
- C** The health benefits provide safety protection in the event of illness, injury, and enhance the life expectancy or health status of employees.
- D** All of the above.

Apakah maksud tawaran kesihatan?

- A** *Tawaran kesihatan membolehkan pekerja mendapat rawatan perubatan, dan perkhidmatan untuk mencegah sebarang penyakit.*
- B** *Insurans kesihatan yang komprehensif membantu pekerja menguruskan perbelanjaan perubatan.*
- C** *Faedah kesihatan menyediakan perlindungan keselamatan sekiranya berlaku penyakit berjangkit, kecederaan dan meningkatkan jangka hayat atau status kesihatan pekerja.*
- D** *Semua di atas.*

18.

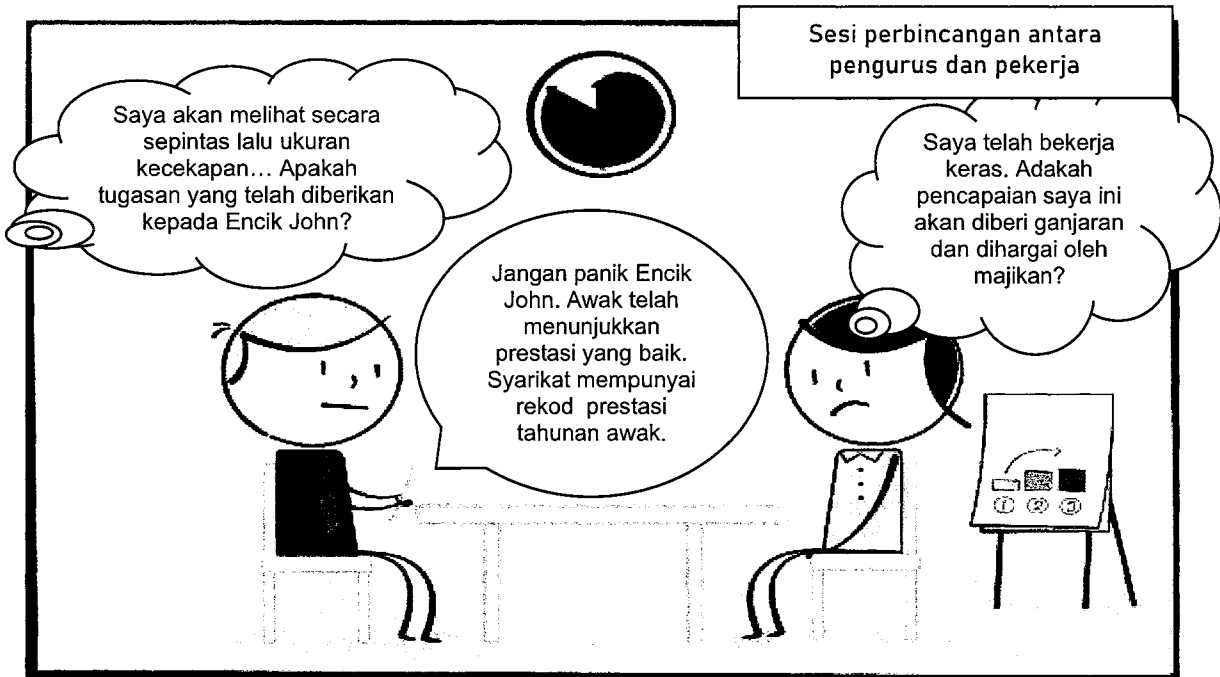


Picture 2

Based on the picture 2, why did Mr. John ask his boss about rewards for his performance results?

- i. Mr. John seek acknowledgment for his hard work and accomplishments.
- ii. Mr. John wants feedback and improvement on the evaluation of performance.
- iii. Mr. John views performance rewards as a measure of their career growth within the organization.
- iv. Mr. John wants clarity on the performance expectations and how his effort aligned with organizational goals.

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



Gambar 2

Berdasarkan gambar 2, apakah tujuan Encik John bertanya kepada majikan tentang ganjaran yang diterima olehnya berdasarkan penilaian prestasi?

- i. Encik John mahukan penghargaan dan pencapaian di atas usaha yang telah dilakukan.
- ii. Encik John ingin maklum balas dan penambahbaikan berdasarkan penilaian prestasi
- iii. Encik John mahu melihat ganjaran prestasi sebagai ukuran perkembangan kerjayanya dalam organisasi
- iv. Encik John inginkan penjelasan mengenai harapan prestasi dan usahanya yang sejajar dengan matlamat organisasi.

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

19. Mr. Zaki provides continuous feedback through comments and critiques about employee performance in his office personally. What are the elements in performance management that used by Mr. Zaki in assessing the effectiveness of employees in the organization?

- A Two-way communication.
- B Frequent and timely.
- C Informal and formal.
- D All of the above.

Encik Zaki sentiasa memberikan maklum balas secara berterusan melalui komen dan kritikan tentang prestasi pekerja di pejabatnya secara peribadi. Apakah elemen dalam pengurusan prestasi yang digunakan oleh Encik Zaki untuk menilai keberkesanan pekerja dalam organisasi?

- A Komunikasi dua hala.
- B Kerap dan tepat pada masanya.
- C Tidak formal dan formal.
- D Semua di atas.

20. Which of the following is **not** a personality trait that develop global leadership talent?

- A Patience.
- B Openness.
- C Extraversion.
- D Agreeableness.

*Antara berikut, manakah **bukan** merupakan ciri-ciri personaliti yang membangunkan bakat kepimpinan global?*

- A Kesabaran.
- B Keterbukaan.
- C Bersifat sosial
- D Kesesuaian.

21. What is the importance of collaboration and team building for global leaders?

- A To leverage the strengths of individual team members.
- B To enhance the effectiveness of communication.
- C To achieve common goals.
- D All of the above.

Apakah kepentingan kerjasama dan pembinaan pasukan terhadap pemimpin global?

- A Memanfaatkan kekuatan ahli pasukan individu.*
- B Meningkatkan keberkesanan dalam berkomunikasi.*
- C Mencapai matlamat bersama.*
- D Semua di atas.*

22. Which of the following refers to cross culture training?

- i. Help global leaders interpret the behavior with different culture background.
- ii. Training can come in the form of courses, coaching, orientation or online tools.
- iii. Global leader needs to interpret of cultures such as values, ritual, symbol, and stories.
- iv. The capability and willingness of leader to learn from experience and apply the new knowledge.

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

Antara berikut, yang manakah merujuk kepada latihan silang budaya?

- i. Membantu pemimpin global untuk mentafsir tingkah laku dengan mengenali latar belakang budaya yang berbeza.*
- ii. Latihan boleh datang dalam bentuk kursus, bimbingan, orientasi atau latihan dalam talian.*
- iii. Pemimpin global perlu mentafsir budaya seperti nilai, ritual, simbol dan cerita.*
- iv. Keupayaan dan kesanggupan seorang pemimpin untuk belajar menggunakan pengetahuan baharu.*

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

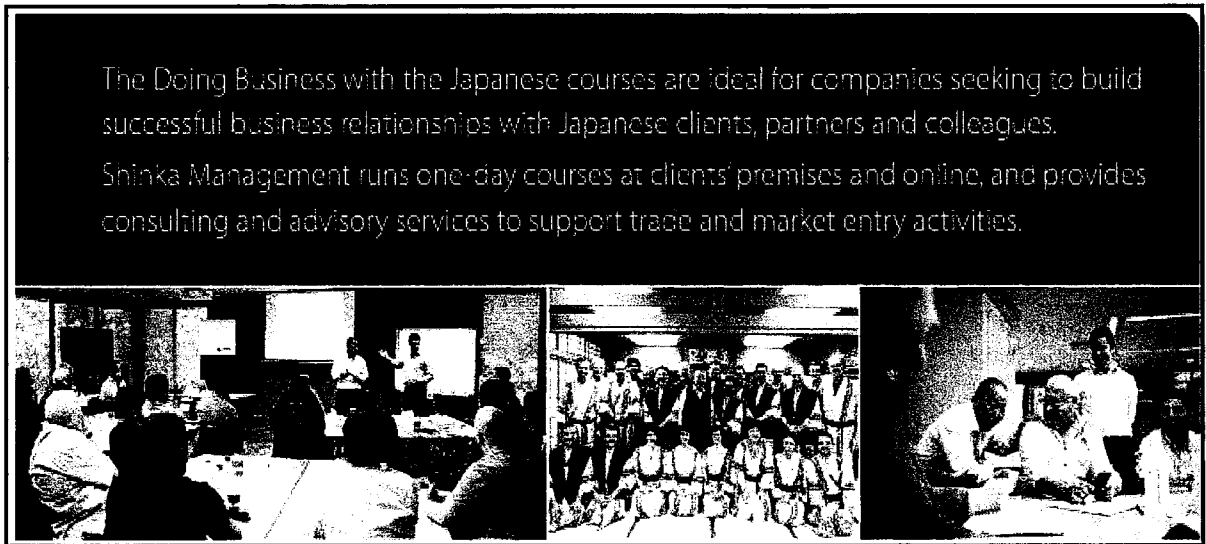
23. Which of the following refers to the openness personality in global leadership talent?

- A** Openness to experience may contribute to creativity and innovation.
- B** Openness refers to how people demonstrate behavior and attitude in the workplace.
- C** Individuals with high openness to experience may be more resistant to change and new ideas.
- D** Individuals with low openness to experience may be more likely to seek out new information and experiences.

Antara yang berikut, manakah yang merujuk kepada personaliti keterbukaan dalam bakat kepimpinan global?

- A** *Keterbukaan terhadap pengalaman boleh menyumbang kepada kreativiti dan inovasi.*
- B** *Keterbukaan merujuk kepada cara seseorang individu menunjukkan tingkah laku dan sikap di tempat kerja.*
- C** *Individu yang mempunyai keterbukaan yang tinggi terhadap pengalaman berkemungkinan akan menolak sebarang perubahan dan idea baharu.*
- D** *Individu yang mempunyai keterbukaan yang rendah terhadap pengalaman mungkin lebih cenderung untuk mencari maklumat dan pengalaman baharu.*

Question of 24 and 25 are based on the picture below:

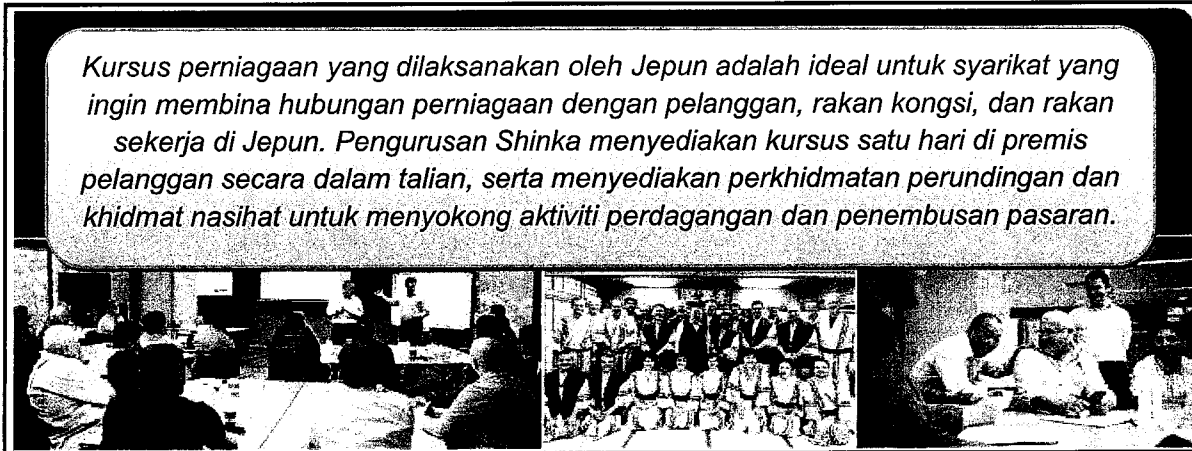


Picture 3

24. How does Shinka Management implement the development of global leadership talent?

- A Business strategy.
- B Career management.
- C Staffing Development.
- D Cross-cultural Training.

Jawab soalan 24 dan 25 berdasarkan gambar di bawah.



Gambar 3

Bagaimanakah Pengurusan Shinka melaksanakan pembangunan bakat kepimpinan global?

- A** Strategi perniagaan.
- B** Pengurusan kerjaya.
- C** Pembangunan staf.
- D** Latihan silang budaya.

25. Why does Shinka Management provide the development opportunities to the talent in the context of global leadership?

- i. To build of future leaders.
- ii. To attract and retain top talent.
- iii. To enhance the company profits.
- iv. To enhance employee engagement and morale.

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

Mengapakah Pengurusan Shinka menyediakan peluang pembangunan kepada pekerja berbakat dalam konteks kepimpinan global?

- i. Melahirkan pemimpin masa depan.
- ii. Mengekalkan pekerja yang bakat.
- iii. Meningkatkan keuntungan syarikat.
- iv. Meningkatkan penglibatan dan semangat pekerja.

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

26. Which of the following situations does **not** represent global leadership competencies?

	Competencies	Situations
A	Compensation	Annas received the highest salary and he was rewarded of his accomplishment in year 2022.
B	Decision-making	Mr. Rohid has decided to terminate his employee's services due to poor performance and not meet the standard requirement.
C	Cultural sensitivity	Ms. Emily is a Malaysian employee who is working in Japan. She is excited to learn about Japanese culture and immerse herself in the experience.
D	Conflict resolution	Sarah and David have different working styles, which has led to some tension between them. Sarah is a perfectionist who likes to double-check her work, while David is more spontaneous and prefers to think on his feet. They need to find a way to work together more effectively.

Antara situasi berikut, yang manakah **tidak** mewakili kecekapan kepimpinan global?

	Kompetensi	Situasi
A	<i>Pampasan</i>	<i>Annas menerima pampasan dan dia telah menerima ganjaran atas pencapaian yang cemerlang bagi tahun 2022.</i>
B	<i>Membuat keputusan.</i>	<i>Encik Rohid telah membuat keputusan untuk menamatkan perkhidmatan pekerjaanya kerana penilaian prestasinya tidak mencapai standard piawaian yang telah ditetapkan.</i>
C	<i>Kepekaan budaya.</i>	<i>Cik Emily ialah seorang warganegara Malaysia yang bekerja di Jepun. Dia teruja untuk belajar tentang keunikan budaya Jepun dan sering melibatkan diri dalam program kebudayaan di sana.</i>
D	<i>Penyelesaian konflik.</i>	<i>Sarah dan David mempunyai perspektif gaya kerja yang berbeza. Ini telah menyebabkan berlakunya konflik antara mereka. Sarah seorang yang sangat teliti dan beliau akan sentiasa menyemak semula hasil kerjanya, manakala David seorang yang spontan dan lebih suka berfikir secara terbuka. Konflik yang sering berlaku memerlukan penyelesaian supaya mereka boleh bekerjasama dengan lebih baik.</i>

27. _____ is an internal marketplaces that serves as a valuable source of potential candidates for open positions.

- A** Talent pools
- B** Skill matching
- C** Skill assessment
- D** Succession planning

_____ ialah pasaran dalaman yang berfungsi sebagai sumber untuk mendapatkan calon yang berpotensi mengisi jawatan terbuka.

- A Pekerja yang berbakat
- B Padanan kemahiran
- C Penilaian kemahiran
- D Perancangan penggantian

28. Which of the following is **not** the factor of retaining employee in an organization?

- A Mentorship.
- B Company culture.
- C Trust in leadership.
- D Employee commitment.

Antara berikut, manakah **bukan** merupakan faktor pengekalan pekerja dalam organisasi?

- A Bimbingan.
- B Budaya syarikat.
- C Percaya kepada kepimpinan.
- D Komitmen pekerja.

29. Which of the following refers to talent acquisition strategy?

- A Self-regulation.
- B Self-awareness.
- C Skills and experience matching.
- D Engagement in personal transformation.

Antara berikut, yang manakah merujuk kepada strategi pemerolehan bakat?

- A Peraturan sendiri.
- B Kesedaran diri.
- C Padanan kemahiran dan pengalaman.
- D Penglibatan dalam transformasi peribadi.

30. Ms. Yunie has been offered to work in a new branch. The distance between his workplace and his home is further than his current workplace. In order to deal with her problems, the employer has given permission to Ms. Yunie to work from home. All task are done online. The flexibility provided by her employer has helped Ms. Yunie improve her productivity and quality of work. What is the strategy has been implement by her employer to overcome her difficulty?

- A Recognition and reward.
- B Flexible work arrangement.
- C Promote employee engagement.
- D Provide opportunities and development.

Cik Yunie telah ditawarkan bekerja di cawangan yang baharu. Jarak antara tempat kerja dengan rumah beliau adalah lebih jauh dari tempat kerja sekarang. Bagi menangani masalah ini, pihak majikan telah memberikan kebenaran kepada cik yunie untuk bekerja dari rumah. Segala tugas yang dilakukan adalah secara dalam talian. Kelonggaran yang diberikan oleh majikan telah membantu Cik Yunie untuk meningkatkan produktiviti dan kualiti kerjanya. Apakah strategi yang telah dilaksanakan oleh organisasi untuk membantu Cik Yunie dalam melaksanakan tugasannya?

- A Pengiktirafan dan ganjaran.
- B Susunan kerja yang fleksibel.
- C Menggalakkan penglibatan pekerja.
- D Memberi peluang dan pembangunan.

[60 MARKS / MARKAH]

PART B**BAHAGIAN B**

This part contains of **four (4)** questions. Answer **all** the question in the answering booklet.

Bahagian ini mengandungi empat (4) soalan. Jawab semua soalan di dalam buku jawapan.

QUESTION 1 / SOALAN 1

List **four (4)** critical components of talent management.

(4 marks / markah)

Senaraikan empat (4) kritikal komponen dalam pengurusan bakat.

QUESTION 2 / SOALAN 2

Describe **three (3)** competitions of global talent management in Malaysia.

(6 marks / markah)

Huraikan tiga (3) persaingan dalam global pengurusan bakat di Malaysia.

QUESTION 3 / SOALAN 3

Explain **five (5)** methods of training and development in strategic global talent management.

(10 marks / markah)

Terangkan lima (5) kaedah latihan dan pembangunan dalam strategik global pengurusan bakat.

QUESTION 4 / SOALAN 4

Mr. Shaikul has been working as an Electrical Engineer at Engineering Consultant Sdn. Bhd. for three years. He has excellent work performance and has been promoted twice in one time in the company. However, lately Mr. Shaikul feels that his job is no longer challenging. He also felt dissatisfied with his company because he was not given the opportunity to develop his skills. He was also disappointed with the bureaucratic system practiced by the company. He plans to leave the company and look for better job opportunities.

a. Why does Mr. Shaikul want to leave the company?

(10 marks / markah)

b. As an employer at Engineering Consultant Sdn. Bhd., identify strategies implemented by organization for retaining talented employees.

(10 marks / markah)

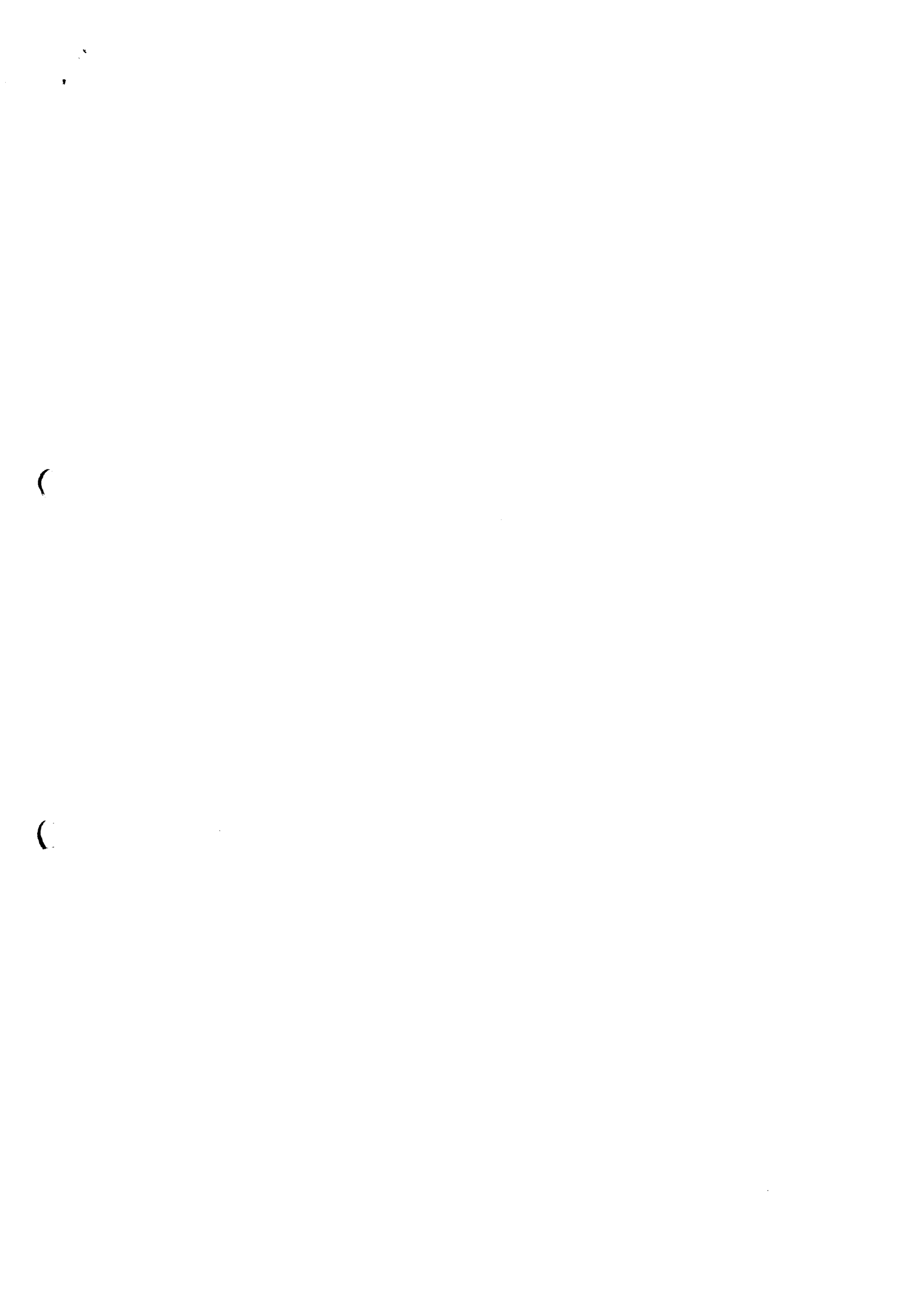
En. Shaikul telah bekerja sebagai Jurutera Elektrik di Konsultan Kejuruteraan Sdn. Bhd. selama tiga tahun. Beliau mempunyai prestasi kerja yang cemerlang dan telah dinaikkan pangkat sebanyak dua kali dalam satu masa di syarikat itu. Walau bagaimanapun, semenjak kebelakangan ini Encik Shaikul berasa bahawa pekerjaannya tidak lagi mencabar. Beliau juga berasa tidak berpuas hati dengan syarikatnya kerana dia tidak diberi peluang untuk mengembangkan kemahirannya. Dia juga kecewa dengan sistem birokrasi yang diamalkan oleh syarikat. Dia merancang untuk meninggalkan syarikat itu dan mencari peluang pekerjaan yang lebih baik.

Mengapakah Encik Shaikul mahu meninggalkan syarikat itu?

Sebagai majikan di Engineering Consultant Sdn. Bhd., kenal pasti strategi yang boleh dilaksanakan oleh syarikat untuk mengekalkan pekerja yang berbakat dalam organisasi.

[40 MARKS / MARKAH]

END OF QUESTION PAPER / KERTAS SOALAN TAMAT



0

0