16/2 Roll No. ……………………..

MS–108/CP–1010

Human Resource Management

(मानव संसाधन प्रबन्ध)

Master of Business Administration/Diploma in Management (MBA-10/12/13/16/17/DIM-10/16/17/MBAH-11)

Second Semester, Examination, 2017

Time : 3 Hours **Max. Marks : 80**

Note : This paper is of **eighty (80)** marks containing **three (03)** Sections A, B and C. Learners are required to attempt the questions contained in these Sections according to the detailed instructions given therein.

नोट : यह प्रश्न पत्र अस्सी (80) अंकों का है जो तीन (03) खण्डों 'क', 'ख' तथा 'ग' में विभाजित है। शिक्षार्थियों को इन खण्डों में दिए गए विस्तृत निर्देशों के अनुसार ही प्रश्नों के उत्तर देने हैं।

Section–A / खण्ड–क

(Long Answer Type Questions) / (दीर्घ उत्तरीय प्रश्न)

Note : Section 'A' contains four (04) long answer type questions of nineteen (19) marks each. Learners are required to answer *two* (02) questions only.

नोट : खण्ड 'क' में चार (04) दीर्घ उत्तरीय प्रश्न दिये गये हैं। प्रत्येक प्रश्न के लिए उन्नीस (19) अंक निर्धारित हैं। शिक्षार्थियों को इनमें से केवल दो (02) प्रश्नों के उत्तर देने हैं।

1. Discuss the major types of Human Resource Management activities. According to you which one is the most important and why ?

   मानव संसाधन प्रबन्धन गतिविधियों के प्रमुख प्रकारों पर चर्चा कीजिए। आपके अनुसार कौन-सी गतिविधि सबसे महत्त्वपूर्ण है और क्यों ?

2. 'Recruitment is positive and selection is negative process.' Comment. Also, explain the process of recruitment and selection.

   'भर्ती सकारात्मक है और चयन नकारात्मक प्रक्रिया है।' टिप्पणी कीजिए। भर्ती और चयन प्रक्रिया को समझाइये।

3. Explain the methods of 'performance appraisal'. Discuss how performance appraisal is differ from performance management ?

   'कार्य-प्रदर्शन मूल्यांकन' के तरीकों की व्याख्या कीजिए। कार्य-प्रदर्शन प्रबन्धन से कार्य-प्रदर्शन मूल्यांकन कैसे अलग होता है ?

4. 'Money spend on Training of employees is not cost but an investment.' Comment. Explain any *four* methods of training.

   'कर्मचारियों के प्रशिक्षण पर लगा पैसा खर्च नहीं है बल्कि एक निवेश है।' टिप्पणी कीजिए। प्रशिक्षण के किसी भी चार तरीकों की व्याख्या कीजिए।

Section–B / खण्ड–ख

(Short Answer Type Questions) / (लघु उत्तरीय प्रश्न)

Note : Section 'B' contains eight (08) short answer type questions of eight (08) marks each. Learners are required to answer *four* (04) questions only.

नोट : खण्ड 'ख' में आठ (08) लघु उत्तरीय प्रश्न दिये गये हैं। प्रत्येक प्रश्न के लिए आठ (08) अंक निर्धारित हैं। शिक्षार्थियों को इनमें से केवल चार (04) प्रश्नों के उत्तर देने हैं।

Write short notes on any *four* of the following :

निम्नलिखित में से किन्हीं चार पर संक्षिप्त टिप्पणियाँ लिखिये :

1. Job enrichment and job enlargement.
   कार्य-संवर्धन एवं कार्य-विस्तारण।
2. Total quality management.
   सम्पूर्ण गुणवत्ता प्रबन्धन।
3. Succession planning.
   उत्तराधिकारी की योजना।
4. Collective bargaining.
   समूहिक सौदेबाजी।
5. Job analysis.
   कार्य विश्लेषण।
6. Kaizen method.
   काइजेन विधि।
7. Human resource development.
   मानव संसाधन विकास।

8. Human resource planning.

मानव संसाधन नियोजन।

Section–C / खण्ड–ग

(Objective Type Questions) / (वस्तुनिष्ठ प्रश्न)

Note : Section 'C' contains ten (10) objective type questions of one (01) mark each. All the questions of this Section are compulsory.

नोट : खण्ड 'ग' में दस (10) वस्तुनिष्ठ प्रश्न दिये गये हैं। प्रत्येक प्रश्न के लिए एक (01) अंक निर्धारित है। इस खण्ड के सभी प्रश्न अनिवार्य हैं।

Indicate whether the following are True *or* False.

इंगित कीजिए कि निम्नलिखित सत्य हैं या असत्य।

1. Human resource planning is forecasting future demand for and supply of the right type of people in the right number in an organization.

   मानव संसाधन नियोजन संगठन में सही संख्या में लोगों की सही प्रकार की माँग और आपूर्ति का पूर्वानुमान करना होता है।

2. In human resource planning supply forecasting is estimating the quantity and quality of people required to meet the future needs of the organization.

   मानव संसाधन नियोजन आपूर्ति का पूर्वानुमान, संगठन की भविष्य की जरूरतों को पूरा करने के लिए लोगों की मात्रा और गुणवत्ता का अनुमान लगाता है।

3. Delphi technique is used as a forecasting technique.
   डेल्फी तकनीक का उपयोग पूर्वानुमान तकनीक के रूप में किया जाता है।

4. Human resource management functions are confined to business establishments as well as non-business organizations.
   मानव संसाधन प्रबन्धन कार्य, व्यवसाय के साथ-साथ गैर-व्यापार संगठन तक में ही उपयोग होते हैं।

5. Outsourcing is the process by which employees transfer work to another organization that specializes in that work and can perform it more efficiently.
   आउटसोर्सिंग एक प्रक्रिया है जिसके द्वारा नियोक्ता अन्य संगठन को काम स्थानांतरित कर देते हैं जो उस कार्य में विशेषज्ञता प्राप्त होते हैं और उसे अधिक कुशलतापूर्वक कर सकते हैं।

6. Sound policies do not help in resolving all types of conflicts arising in an organization.
   अच्छी नीतियाँ किसी संगठन में उत्पन्न होने वाले सभी प्रकार के विवादों को हल करने में सहायता नहीं करती है।

7. 360 degree assesses soft skills.
   360 डिग्री सोफ्ट/व्यावहारिक कौशल का आंकलन करती है।

8. Point ranking method is one of the non-analytical methods of job evaluation.
   पॉइंट रेंकिंग तरीका कार्य मूल्यांकन के गैर विश्लेषणात्मक तरीकों में से एक है।

9. Rating scale is a method used in group or organizational training needs assessment.

   समूह या संगठनात्मक प्रशिक्षण की जरूरत के मूल्यांकन में रेटिंग स्केल विधि इस्तेमाल की जाती है।

10. Mentoring is a hindrance to effective training.

    प्रभावी प्रशिक्षण के लिए परामर्श एक बाधा है।