 Roll No. …………………..

MS–303/HR–2301

Organizational Change and Development

(संगठनात्मक परिवर्तन एवं विकास)

Master of Business Administration/P. G. Diploma in Human Resource Management (MBA–10/12/13/16/17/PGDHRM–10/16/17/MBAH–11)

Third/First 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 different determinants and components of organisation design. Discuss the challenges faced by organisations in terms of design.

   संगठनात्मक ढाँचे के विभिन्न संघटकों एवं निर्धारकों पर चर्चा कीजिए। ढाँचे के संदर्भ में संगठन द्वारा सामना की जाने वाली चुनौतियों की चर्चा कीजिए।

2. What is knowledge management ? Discuss the different approaches of knowledge management.

   ज्ञान प्रबन्धन क्या है ? ज्ञान प्रबन्धन के विभिन्न दृष्टिकोणों पर चर्चा कीजिए।

3. Organizational culture plays an important role in ensuring that organisation succeed ? Elaborate.

   संगठन की सफलता को सुनिश्चित करने में संगठन की संस्कृति का एक महत्वपूर्ण योगदान होता है। विस्तार से समझाइए।

4. Explain the different approaches of change management.

   परिवर्तन प्रबन्ध के विभिन्न दृष्टिकोणों को समझाइए।

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 *two* of the following :

निम्नलिखित में से किन्हीं दो पर संक्षिप्त टिप्पणियाँ लिखिए :

1. Sources of power in an organisation.
   संगठन में शक्ति के स्रोत।

2. Dimensions of organisation culture.
   संगठन संस्कृति के आयाम।

3. Kurt Lewin's change theory.
   कर्ट लेविन के परिवर्तन का सिद्धान्त।

4. Difficulties in change management.
   परिवर्तन प्रबन्ध में कठिनाइयाँ।

5. Organisation Development Intervention.
   संगठन उत्थान मध्यवर्तन।

6. Ethical Issues in Organisation Development.
   संगठन विकास के नैतिक मुद्दे।

7. Role of knowledge management in organisational learning.

   ज्ञान प्रबन्ध का संगठनात्मक अधिगम में योगदान।

8. Organisational Learning Curve.

   संगठनात्मक अधिगम वक्र।

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 statements are True *or* False.

इंगित कीजिए कि निम्नलिखित कथन सत्य हैं या असत्य।

1. Henry Fayol is known for designing fourteen principles of Management.

   हेनरी फेयोल को प्रबन्ध के चौदह सिद्धान्तों की रचना के लिए जाना जाता है।

2. OD can also be called as a process for teaching people how to solve problem.

   संगठनात्मक विकास को एक ऐसी प्रक्रिया के रूप में भी कहा जाता है जिसमें लोगों को समस्या सुलझाने के तरीके सिखाये जाते हैं।

3. Managers often do not treat resistance to change as a problem.

   प्रबन्धक परिवर्तन के प्रतिरोध को एक समस्या के रूप में नहीं लेते हैं।

4. Role negotiation technique for group intervention was developed by Roger Harrison.

   भूमिका समझौता तकनीक जो कि समूह मध्यवर्तन का तरीका है, को रोजर हैरिसन ने बनाया था।

5. Implicit knowledge is not set out in tangible form.

   परोक्ष ज्ञान को मूर्त रूप में संयोजित नहीं किया जा सकता है।

6. Six Sigma is a statistical technique of TQM.

   सिक्स सिग्मा कुल गुणवत्ता प्रबन्ध की सांख्यिकीय तकनीक है।

7. Action Research is a scientific approach to study and solve organisational issues.

   प्रक्रिया अनुसंधान किसी भी संगठनात्मक मुद्दे का अध्ययन व समाधान करने का एक वैज्ञानिक तरीका है।

8. Contingency approach is adopted when there is high level of uncertainty in environment.

   आकस्मिक दृष्टिकोण को तब अपनाया जाता है जब वातावरण में बहुत ज्यादा अनिश्चितता होती है।

9. Appreciative Inquiry is a model that engages stakeholders in self-determined change.

   गुणज्ञ अन्वेषण एक ऐसा मॉडल है जो सभी हितधारकों को स्वयं-निर्धारित परिवर्तनों में बाँधता है।

10. (9, 1) in management grid, known as produce style has low concern for people.

    प्रबन्धकीय ग्रिड में (9, 1) उत्पादन शैली के रूप में जाना जाता है जिसे लोगों के प्रति कम चिंता होती है।