

Roll No.

MS-308/HR-2308

International Human Resource Management

(अन्तर्राष्ट्रीय मानव संसाधन प्रबन्ध)

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

Fourth/Second Semester, Examination, 2017

Time : 3 Hours

Max. Marks : 70

Note : This paper is of **seventy (70)** 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 सत्तर (70) 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 fifteen (15) 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 पन्द्रह (15) अंक निर्धारित हैं।
शिक्षार्थियों को इनमें से केवल दो (02) प्रश्नों के उत्तर देने हैं।

1. Explain the key issue related to 'International Industrial relation'.
'अन्तर्राष्ट्रीय औद्योगिक सम्बन्ध' से सम्बन्धित महत्वपूर्ण मुद्दों की विस्तारपूर्वक व्याख्या कीजिए।
2. What are the challenges that HR manager faces in retaining, developing and retrenching any staff both in the parent country as well as in the host country ?
कर्मचारियों को उनके मूल देश तथा मेजबान देश में प्रतिधारण करने, उनका विकास करने तथा उनकी छँटनी करने के लिए, मानव संसाधन वृत्तियों के समकक्ष कौन-सी चुनौतियाँ होती हैं ?
3. Explain the effects of national culture in International Business Operations.
अन्तर्राष्ट्रीय व्यापार संचालन में राष्ट्रीय संस्कृति के प्रभाव को विस्तारपूर्वक समझाइए।
4. Explain in detail the models of International HRM.
अन्तर्राष्ट्रीय मानव संसाधन प्रबन्ध के प्रारूपों को विस्तार से समझाइये।

Section-B / खण्ड-ख

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

Note : Section 'B' contains eight (08) short answer type questions of five (05) marks each. Learners are required to answer *six* (06) questions only.

नोट : खण्ड 'ख' में आठ (08) लघु उत्तरीय प्रश्न दिये गये हैं।
प्रत्येक प्रश्न के लिए पाँच (05) अंक निर्धारित हैं।
शिक्षार्थियों को इनमें से केवल छः (06) प्रश्नों के उत्तर देने हैं।

1. Define International Human Resources Management.
अन्तर्राष्ट्रीय मानव संसाधन प्रबन्ध को परिभाषित कीजिए।
2. Discuss the debate on differentiation and integration.
अवकलन और एकीकरण की बहस पर चर्चा कीजिए।
3. What do you mean by expatriate failure ?
प्रवासी विफलता से आप क्या समझते हैं ?
4. Explain performance management cycle.
कार्य निष्पादन प्रबन्ध चक्र पर चर्चा कीजिए।
5. What are the objectives of international compensation ?
अन्तर्राष्ट्रीय क्षतिपूर्ति के क्या उद्देश्य हैं ?
6. Explain the difference between Recruitment and Selection.
भर्ती एवं चयन में अन्तर स्पष्ट कीजिए।
7. What are the country level differences in training ?
प्रशिक्षण में राष्ट्रीय स्तर पर क्या भिन्नताएँ होती हैं ?
8. Write a note on global HR issues and its future challenges.
वैश्विक मानव संसाधन मुद्दों पर और उनके भविष्य सम्बन्धी चुनौतियों पर एक नोट लिखिये।

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।

Write True/False again the following :

निम्नलिखित के सामने सत्य/असत्य लिखिए :

1. A person who lives and work in a foreign country is an expatriate.
एक व्यक्ति जो विदेश में रहता है तथा वहीं काम करता है, वह प्रवासी कहलाता है।
2. To be effective in the international environment HRM policies must focus on domestic issues.
अन्तर्राष्ट्रीय वातावरण में प्रभावशाली होने के लिए मानव संसाधन प्रबन्धन की नीतियों को घरेलू मुद्दों पर ध्यान केन्द्रित करना चाहिए।
3. There is no difference between domestic and international HRM.
घरेलू और अन्तर्राष्ट्रीय मानव संसाधन प्रबन्धन के बीच कोई अन्तर नहीं होता है।
4. Effective managers use one consistent style of management in all situations.
प्रभावी प्रबन्धक सभी परिस्थितियों में प्रबन्धन की एक ही सुसंगत शैली का उपयोग करते हैं।

5. National culture does not have any impact on compensation strategies.

क्षतिपूरक रणनीतियों का राष्ट्रीय संस्कृति पर कोई प्रभाव नहीं पड़ता है।

6. Traditionally, human resource has been perceived as bureaucratic.

परम्परागत रूप से, मानव संसाधन को नौकरशाही माना जाता था।

7. Trade union is a group of two people who come to strengthen their bargaining position.

ट्रेड यूनियन दो लोगों के समूह को कहते हैं जो अपनी वार्ता की स्थिति को मजबूत करने के लिए एक साथ मिलते हैं।

8. Employer feel frustrated due to low specialization in the work.

नियोक्ता को काम में कम विशेषज्ञता के कारण निराशा महसूस होती है।

9. Objective of performance appraisal system is to identify the development needs of each employee.

प्रदर्शन मूल्यांकन प्रणाली का उद्देश्य प्रत्येक कर्मचारी के विकास की जरूरत की पहचान करना होता है।

10. Organization should pay for the value of the job but not for the value of the person.

संगठन को काम के मूल्य के अनुरूप भुगतान करना चाहिये, व्यक्ति के मूल्य के अनुरूप नहीं।