

V

(20426)

UG-VI Sem.

Date-Stamp to be affixed here

16155

U.G. Examination, June-2026

COMMERCE

Human Resource Management

(Code : C010605T)

Question Booklet Series

P

Question Booklet
Number

104297

(To be filled in by the Candidate / निम्न पूर्तियाँ परीक्षार्थी स्वयं भरें)

Roll No. (in figures)

अनुक्रमांक (अंकों में)

Roll No. (in words)

अनुक्रमांक (शब्दों में)

Enrolment No. (In figures)

[Maximum Marks : 75

[अधिकतम अंक : 75

[Time : 2 hours

[समय : 2 घंटे

Name of College

कॉलेज का नाम

Signature of Invigilator

कक्ष निरीक्षक के हस्ताक्षर

Instructions to the Examinee :

1. Do not open the booklet unless you are asked to do so.
2. The booklet contains 75 questions. Examinee is required to answer all 75 questions in the OMR Answer-Sheet provided and **not in the question booklet**. All questions carry equal marks.
3. Examine the Booklet and the OMR Answer-Sheet very carefully before you proceed. Faulty question booklet due to missing or duplicate pages/questions or having any other discrepancy should be got immediately replaced.

(Remaining instructions on last page)

परीक्षार्थियों के लिए निर्देश :

1. प्रश्न-पुस्तिका को तब तक न खोलें जब तक आपसे कहा न जाये।
2. प्रश्न-पुस्तिका में 75 प्रश्न हैं। परीक्षार्थी को सभी 75 प्रश्नों को केवल दी गई OMR आन्सर-शीट पर ही हल करना है, प्रश्न-पुस्तिका पर नहीं। सभी प्रश्नों के अंक समान हैं।
3. प्रश्नों के उत्तर अंकित करने से पूर्व प्रश्न-पुस्तिका तथा OMR आन्सर-शीट को सावधानीपूर्वक देख लें। दोषपूर्ण प्रश्न-पुस्तिका जिसमें कुछ भाग छपने से छूट गये हों या प्रश्न एक से अधिक बार छप गये हों या उसमें किसी अन्य प्रकार की कमी हो, उसे तुरन्त बदल लें।

(शेष निर्देश अन्तिम पृष्ठ पर)

- | | |
|---|--|
| <p>1. The basic managerial skill(s) is (are) :</p> <p>(A) To supervise</p> <p>(B) To motivate</p> <p>(C) To stimulate</p> <p>(D) All of these</p> | <p>1. बेसिक मैनेजेरियल स्किल है (हैं) :</p> <p>(A) सुपरवाइज़ करना</p> <p>(B) मोटिवेट करना</p> <p>(C) प्रेरित करना</p> <p>(D) ये सभी</p> |
| <p>2. The actual achievements compared with the objectives of the job is :</p> <p>(A) Job Performance</p> <p>(B) Job Evaluation</p> <p>(C) Job Description</p> <p>(D) None of these</p> | <p>2. जॉब के उद्देश्यों की तुलना में वास्तविक उपलब्धियाँ हैं :</p> <p>(A) जॉब परफॉर्मेंस</p> <p>(B) जॉब इवैल्यूएशन</p> <p>(C) जॉब डिस्क्रिप्शन</p> <p>(D) इनमें से कोई नहीं</p> |
| <p>3. HR Planning involves four distinct phases one of these phases is :</p> <p>(A) Business scanning</p> <p>(B) Forecasting human resource records</p> <p>(C) Organization development</p> <p>(D) Planning</p> | <p>3. एच.आर. प्लानिंग में चार अलग-अलग चरण शामिल हैं, इनमें से एक चरण है :</p> <p>(A) बिज़नेस स्कैनिंग</p> <p>(B) ह्यूमन रिसोर्स रिकॉर्ड का पूर्वानुमान</p> <p>(C) ऑर्गनाइज़ेशन डेवलपमेंट</p> <p>(D) प्लानिंग</p> |
| <p>4. Strategic Human Resource Management is :</p> <p>(A) Proactive</p> <p>(B) Reactive</p> <p>(C) Both</p> <p>(D) None of these</p> | <p>4. स्ट्रेटेजिक ह्यूमन रिसोर्स मैनेजमेंट है :</p> <p>(A) प्रोएक्टिव</p> <p>(B) रिएक्टिव</p> <p>(C) दोनों</p> <p>(D) इनमें से कोई नहीं</p> |

5. Job evaluation is based on the :
- (A) Complexity of the job to perform
 - (B) Conceptual skill required by the job
 - (C) Relative job worth for an organization
 - (D) Physical skills required by the job

6. _____ is a performance measure of both efficiency and effectiveness.

- (A) Organizational behaviour
- (B) Organizational citizenship
- (C) Employee productivity
- (D) None of these

7. Which performance appraisal methods consumes a lot of time?

- (A) Essay method
- (B) Rating Scales
- (C) Critical incident
- (D) Tests and observation

8. Which of the following is a benefit of employee training ?

- (A) Improves morale
- (B) Helps people identify with organizational goals
- (C) Provides a good climate for learning, growth and coordination
- (D) None of these

5. जॉब इवैल्यूएशन इस पर आधारित है :

- (A) जॉब करने की जटिलता
- (B) जॉब के लिए आवश्यक कॉन्सेप्टुअल स्किल
- (C) किसी ऑर्गनाइजेशन के लिए रिलेटिव जॉब वर्थ
- (D) जॉब के लिए आवश्यक फिजिकल स्किल

6. _____ एफिशिएंसी और इफेक्टिवनेस दोनों का परफॉर्मेंस माप है।

- (A) ऑर्गनाइजेशनल बिहेवियर
- (B) ऑर्गनाइजेशनल सिटिज़नशिप
- (C) एम्प्लॉई प्रोडक्टिविटी
- (D) इनमें से कोई नहीं

7. कौन-सी परफॉर्मेंस अप्रेज़ल विधि बहुत अधिक समय लेती है?

- (A) निबंध विधि
- (B) रेटिंग स्केल
- (C) क्रिटिकल इंसिडेंट
- (D) टेस्ट और ऑब्ज़र्वेशन

8. निम्नलिखित में से कौन-सा कर्मचारी प्रशिक्षण का लाभ है?

- (A) मनोबल में सुधार करता है
- (B) लोगों को ऑर्गनाइजेशनल लक्ष्यों के साथ पहचान बनाने में मदद करता है
- (C) सीखने, विकास और समन्वय के लिए एक अच्छा माहौल प्रदान करता है
- (D) इनमें से कोई नहीं

9. Which of the following is a method used in group or organizational training needs assessment?

- (A) Consideration of current and projected changes
- (B) Rating scales
- (C) Interviews
- (D) Questionnaires

10. Which of these is a hindrance to effective training?

- (A) Career planning workshop
- (B) Aggregate spending on training is inadequate
- (C) Mentoring
- (D) Career counselling

11. Which of the forecasting technique is the fastest?

- (A) Work study technique
- (B) Flow models
- (C) Ratio trend analysis
- (D) HR demand forecast

12. When appraisals are made by superiors, peers, subordinates and clients then it is called ____

- (A) 360 degree feedback
- (B) 180 degree feedback
- (C) Self-appraisal
- (D) All of these

9. निम्नलिखित में से कौन-सी विधि समूह या ऑर्गनाइजेशनल प्रशिक्षण आवश्यकताओं के मूल्यांकन में उपयोग की जाती है?

- (A) वर्तमान और अनुमानित परिवर्तनों पर विचार
- (B) रेटिंग स्केल
- (C) इंटरव्यू
- (D) प्रश्नावली

10. इनमें से कौन प्रभावी प्रशिक्षण में बाधा है?

- (A) करियर प्लानिंग वर्कशॉप
- (B) प्रशिक्षण पर कुल खर्च अपर्याप्त है
- (C) मेंटरिंग
- (D) करियर काउन्सेलिंग

11. पूर्वानुमान की कौन-सी तकनीक सबसे तेज़ है?

- (A) वर्क स्टडी तकनीक
- (B) फ्लो मॉडल
- (C) अनुपात प्रवृत्ति विश्लेषण
- (D) एच.आर. मांग पूर्वानुमान

12. जब मूल्यांकन सुपीरियर, सहकर्मी, अधीनस्थ और क्लाइंट द्वारा किया जाता है तो इसे _____ कहा जाता है।

- (A) 360 डिग्री फीडबैक
- (B) 180 डिग्री फीडबैक
- (C) सेल्फ-अप्रेजल
- (D) ये सभी

13. The Human Resource Management helps to improve the _____.
 (A) Production
 (B) Productivity
 (C) Power
 (D) Produce
14. The solution to many so-called 'people problems' is often associated with improving the effectiveness of the recruitment process by :
 (A) Having a robust HR department to carry out the process
 (B) Outsourcing the HR department
 (C) Careful selection of the right people for the job
 (D) Devolving to line managers
15. Human Resource information system :
 (A) Integrates core process into streamline systems
 (B) Collaborates core process into streamline systems
 (C) Plans core process into streamline systems
 (D) All of these

13. ह्यूमन रिसोर्स मैनेजमेंट _____ को बेहतर बनाने में मदद करता है।
 (A) प्रोडक्शन
 (B) प्रोडक्टिविटी
 (C) पावर
 (D) प्रोड्यूस
14. कई तथाकथित 'लोगों की समस्याओं' का समाधान अक्सर भर्ती प्रक्रिया की प्रभावशीलता में सुधार से जुड़ा होता है :
 (A) प्रक्रिया को पूरा करने के लिए एक मजबूत एच.आर. विभाग होना
 (B) एच.आर. विभाग को आउटसोर्स करना
 (C) नौकरी के लिए सही लोगों का सावधानीपूर्वक चयन
 (D) लाइन मैनेजर्स को सौंपना
15. ह्यूमन रिसोर्स इंफॉर्मेशन सिस्टम :
 (A) मुख्य प्रक्रियाओं को स्ट्रीमलाइन सिस्टम में इंटीग्रेट करता है
 (B) मुख्य प्रक्रियाओं को स्ट्रीमलाइन सिस्टम में कोलैबोरेट करता है
 (C) मुख्य प्रक्रियाओं को स्ट्रीमलाइन सिस्टम में प्लान करता है
 (D) ये सभी

16. e-HRM stands for :
- Electronic
 - Economic
 - Equal
 - None of these
17. One of the most popular methods of increasing employee responsibility and control is ____.
- Outsourcing
 - "Military model" of management
 - Work teams
 - Manpower planning
18. What are the main aims of Employee Assistance Programmes?
- To alter the organizational culture
 - To address team and individual performance and well-being in the workplace.
 - To focus the attention of employees to the power structures of an organization.
 - To establish effective methods of care and support for everyone in an organization.
16. e-HRM का मतलब है :
- इलेक्ट्रॉनिक
 - इकोनॉमिक
 - ईक्वल
 - इनमें से कोई नहीं
17. कर्मचारी की जिम्मेदारी और नियंत्रण बढ़ाने के सबसे लोकप्रिय तरीकों में से एक _____ है।
- आउटसोर्सिंग
 - मैनेजमेंट का "मिलिट्री मॉडल"
 - वर्क टीमों
 - मैनपावर प्लानिंग
18. कर्मचारी सहायता कार्यक्रमों के मुख्य उद्देश्य क्या हैं?
- संगठनात्मक संस्कृति को बदलना
 - कार्यस्थल में टीम और व्यक्तिगत प्रदर्शन और भलाई को संबोधित करना
 - कर्मचारियों का ध्यान संगठन की शक्ति संरचनाओं पर केंद्रित करना
 - एक संगठन में सभी के लिए देखभाल और समर्थन के प्रभावी तरीके स्थापित करना।

19. The focuses of psychological appraisals are on _____.

- (A) Future potential
- (B) Actual performance
- (C) Past performance
- (D) None of these

20. Which of these is the benefit of needs assessment?

- (A) Assessment makes training department more accountable
- (B) Higher training costs
- (C) Loss of business
- (D) Increased overtime working

21. What techniques are used while analyzing the internal supply?

- (A) Inflows and outflows
- (B) Turnover rate
- (C) Conditions of work and absenteeism
- (D) All of these

22. Which of these is one of the seven criteria for assessing performance?

- (A) Community service
- (B) Interpersonal contact
- (C) Need for supervision
- (D) All of these

19. मनोवैज्ञानिक मूल्यांकन का फोकस _____ पर होता है।

- (A) भविष्य की क्षमता
- (B) वास्तविक प्रदर्शन
- (C) पिछला प्रदर्शन
- (D) इनमें से कोई नहीं

20. इनमें से कौन सा जरूरतों के आकलन का लाभ है?

- (A) आकलन प्रशिक्षण विभाग को अधिक जवाबदेह बनाता है
- (B) उच्च प्रशिक्षण लागत
- (C) व्यवसाय का नुकसान
- (D) बढ़ा हुआ ओवरटाइम काम

21. आंतरिक आपूर्ति का विश्लेषण करते समय किन तकनीकों का उपयोग किया जाता है?

- (A) इनपुट और आउटपुट
- (B) टर्नओवर दर
- (C) काम और अनुपस्थिति की शर्तें
- (D) ये सभी

22. इनमें से कौन-सा प्रदर्शन का आकलन करने के सात मानदंडों में से एक है?

- (A) सामुदायिक सेवा
- (B) आपसी संपर्क
- (C) पर्यवेक्षण की आवश्यकता
- (D) ये सभी

23. Recruitment and selection must be effective to ensure it :
- (A) Offsets high labour turnover
 - (B) Delivers the highest caliber of individuals at optimum most
 - (C) To have a surplus in case of sickness and absence
 - (D) Encourages new blood into the organization
24. Performance appraisals are designed to motivate workers by providing them with feedback, recognition and what?
- (A) Better work facilities
 - (B) Equal opportunities
 - (C) Greater work autonomy
 - (D) Praise
25. What do you understand by "S" in the defining of SMART Goals?
- (A) Solution
 - (B) Specific
 - (C) Standard
 - (D) Soft
26. Training increases the employees :
- (A) Market Value
 - (B) Earning Power
 - (C) Job Security
 - (D) All of these

23. भर्ती और चयन प्रभावी होना चाहिए ताकि यह सुनिश्चित हो सके कि :
- (A) यह उच्च लेबर टर्नओवर को संतुलित करता है
 - (B) यह सबसे कम लागत पर उच्चतम क्षमता वाले व्यक्तियों को प्रदान करता है
 - (C) बीमारी और अनुपस्थिति की स्थिति में अतिरिक्त लोग हों
 - (D) यह संगठन में नए लोगों को प्रोत्साहित करता है
24. प्रदर्शन मूल्यांकन कर्मचारियों को फीडबैक, पहचान और क्या देकर प्रेरित करने के लिए डिज़ाइन किए गए हैं?
- (A) बेहतर काम की सुविधाएँ
 - (B) समान अवसर
 - (C) अधिक काम की स्वायत्तता
 - (D) प्रशंसा
25. SMART लक्ष्यों को परिभाषित करने में "S" से आप क्या समझते हैं?
- (A) समाधान
 - (B) विशिष्ट
 - (C) मानक
 - (D) नरम
26. ट्रेनिंग से कर्मचारियों का क्या बढ़ता है?
- (A) मार्केट वैल्यू
 - (B) कमाने की क्षमता (शक्ति)
 - (C) नौकरी की सुरक्षा
 - (D) ये सभी

27. Full form of HRD is :
- (A) Human Resource Development
- (B) Human Resource Department
- (C) Human Resource Division
- (D) None of these
28. Which of the following is a need that motivates human behaviour as per the achievement motivation theory?
- (A) Power
- (B) Affiliation
- (C) Achievement
- (D) All of these
29. _____ refers to the learning opportunities designed to help employees grow.
- (A) Training
- (B) Development
- (C) Education
- (D) All of these
30. Which of these is an off-the-job training method?
- (A) Television
- (B) Job Rotation
- (C) Orientation Training
- (D) Coaching

27. HRD का फुल फॉर्म क्या है?
- (A) ह्यूमन रिसोर्स डेवलपमेंट
- (B) ह्यूमन रिसोर्स डिपार्टमेंट
- (C) ह्यूमन रिसोर्स डिवीज़न
- (D) इनमें से कोई नहीं
28. अचीवमेंट मोटिवेशन थ्योरी के अनुसार, इनमें से कौन-सी ज़रूरत इंसान के व्यवहार को प्रेरित करती है?
- (A) पावर
- (B) एफिलिएशन
- (C) अचीवमेंट
- (D) ये सभी
29. _____ का मतलब सीखने के उन मौकों से है जो कर्मचारियों को आगे बढ़ने में मदद करने के लिए डिज़ाइन किए गए हैं।
- (A) ट्रेनिंग
- (B) डेवलपमेंट
- (C) शिक्षा
- (D) ये सभी
30. इनमें से कौन सा ऑफ-द-जॉब ट्रेनिंग मेथड है?
- (A) टेलीविज़न
- (B) जॉब रोटेशन
- (C) ओरिएंटेशन ट्रेनिंग
- (D) कोचिंग

31. The _____ refers incentives to variable pay.
- (A) National Tribunal
 - (B) International Labour Office
 - (C) Labour Court
 - (D) None of the above
32. Which of the following is a barrier while doing human resource planning?
- (A) HR information often is incompatible with the information used in strategy formulation
 - (B) Implementing human resource information system
 - (C) Managing inventories
 - (D) Supply forecast
33. The following is (are) concerned with developing a pool of candidates in line with the human resources plan :
- (A) Development
 - (B) Training
 - (C) Recruitment
 - (D) All of these
34. Competencies are the :
- (A) Knowledge
 - (B) Skills
 - (C) Behaviour
 - (D) All of these

31. _____ वेरिएबल पे के लिए इंसेंटिव का जिक्र करता है।
- (A) नेशनल ट्रिब्यूनल
 - (B) इंटरनेशनल लेबर ऑफिस
 - (C) लेबर कोर्ट
 - (D) उपरोक्त में से कोई नहीं
32. ह्यूमन रिसोर्स प्लानिंग करते समय इनमें से कौन-सी बाधा आती है?
- (A) HR जानकारी अक्सर स्ट्रेटेजी बनाने में इस्तेमाल की जाने वाली जानकारी के साथ मेल नहीं खाती
 - (B) ह्यूमन रिसोर्स इन्फॉर्मेशन सिस्टम लागू करना
 - (C) इन्वेंटरी मैनेज करना
 - (D) सप्लाइ का अनुमान लगाना
33. निम्नलिखित में से कौन ह्यूमन रिसोर्स प्लान के अनुसार उम्मीदवारों का पूल बनाने से संबंधित है?
- (A) डेवलपमेंट
 - (B) ट्रेनिंग
 - (C) रिक्रूटमेंट
 - (D) ये सभी
34. कॉम्पिटेंसी क्या हैं?
- (A) ज्ञान
 - (B) स्किल्स
 - (C) व्यवहार
 - (D) ये सभी

35. The voluntary and involuntary permanent withdrawal from an organization is called _____.

- (A) Turnover
- (B) Behaviour
- (C) Misbehaviour
- (D) None of these

36. How does training and development offer competitive advantage to an organization?

- (A) Removing performance deficiencies
- (B) Individuals have the aptitude and motivation to learn
- (C) Deficiency is caused by a lack of ability
- (D) None of these

37. _____ seeks to examine the goals of the organization and the trends that are likely to affect these goals.

- (A) Organizational Support
- (B) Organizational Analysis
- (C) Person Analysis
- (D) Key Skill Abilities Analysis

35. किसी ऑर्गनाइज़ेशन से स्वेच्छा से या बिना इच्छा के स्थायी रूप से अलग होने को _____ कहा जाता है।

- (A) टर्नओवर
- (B) व्यवहार
- (C) दुर्यवहार
- (D) इनमें से कोई नहीं

36. ट्रेनिंग और डेवलपमेंट किसी ऑर्गनाइज़ेशन को प्रतिस्पर्धी लाभ कैसे देते हैं?

- (A) परफॉर्मेंस की कमियों को दूर करके
- (B) व्यक्तियों में सीखने की योग्यता और प्रेरणा होती है
- (C) कमी क्षमता की कमी के कारण होती है
- (D) इनमें से कोई नहीं

37. _____ ऑर्गनाइज़ेशन के लक्ष्यों और उन रुझानों की जांच करता है जो इन लक्ष्यों को प्रभावित कर सकते हैं।

- (A) ऑर्गनाइज़ेशनल सपोर्ट
- (B) ऑर्गनाइज़ेशनल एनालिसिस
- (C) पर्सन एनालिसिस
- (D) मुख्य कौशल क्षमताओं का विश्लेषण

38. Which of the below given options is a pre-requisite for an effective incentive system?

- (A) Increased need for planning
- (B) Co-operation of workers
- (C) Management's commitment to the cost and time necessary to administer incentive schemes

(D) All of these

39. What are the pre-requisites for successful human resource planning?

- (A) Backing of top management
- (B) Personal records must be complete
- (C) Techniques of planning should be the best

(D) All of these

40. Performance development plan is set for the employee by his immediate boss :

- (A) Employer
- (B) Department Head
- (C) Immediate Boss
- (D) None of these

41. _____ is a formal and detailed study of jobs.

- (A) Job Enrichment
- (B) Job Evaluation
- (C) Job Classification
- (D) Job Analysis

38. नीचे दिए गए विकल्पों में से कौन-सा एक प्रभावी इंसेंटिव सिस्टम के लिए एक पूर्व-अपेक्षित शर्त है?

- (A) प्लानिंग की बढ़ती ज़रूरत
- (B) कर्मचारियों का सहयोग
- (C) इंसेंटिव स्कीम को लागू करने के लिए ज़रूरी लागत और समय के प्रति मैनेजमेंट की प्रतिबद्धता

(D) ये सभी

39. सफल ह्यूमन रिसोर्स प्लानिंग के लिए क्या पूर्व-अपेक्षित शर्तें हैं?

- (A) टॉप मैनेजमेंट का समर्थन
- (B) पर्सनल रिकॉर्ड पूरे होने चाहिए
- (C) प्लानिंग की तकनीकें सबसे अच्छी होनी चाहिए

(D) ये सभी

40. परफॉर्मेंस डेवलपमेंट प्लान कर्मचारी के लिए उसके इमीडिएट बॉस द्वारा सेट किया जाता है :

- (A) नियोक्ता
- (B) डिपार्टमेंट हेड
- (C) इमीडिएट बॉस
- (D) इनमें से कोई नहीं

41. _____ नौकरियों का एक औपचारिक और विस्तृत अध्ययन है।

- (A) जॉब एनरिचमेंट
- (B) जॉब इवैल्युएशन
- (C) जॉब क्लासिफिकेशन
- (D) जॉब एनालिसिस

42. The process of gathering information about job _____.

- (A) Job Analysis
- (B) Job Description
- (C) Job Simplification
- (D) Job Enrichment

43. _____ Act prohibits the employment of child below 14 years of age.

- (A) Child labour
- (B) Contract labour
- (C) Bonded labour
- (D) Wages contract

44. Grievances affect the employees _____.

- (A) Promotion
- (B) Training
- (C) Wages
- (D) Morale

45. The promotion criteria is always based on _____.

- (A) Merit
- (B) Merit and Seniority
- (C) Seniority
- (D) Recommendations

46. The process of providing the trainees the information about their performance :

- (A) Feedback
- (B) Observation
- (C) Suggestion
- (D) Research

42. नौकरी के बारे में जानकारी इकट्ठा करने की प्रक्रिया _____

- (A) जॉब एनालिसिस
- (B) जॉब डिस्क्रिप्शन
- (C) जॉब सिंप्लीफिकेशन
- (D) जॉब एनरिचमेंट

43. _____ अधिनियम 14 साल से कम उम्र के बच्चे के रोज़गार पर रोक लगाता है।

- (A) बाल श्रम
- (B) कॉन्ट्रैक्ट लेबर
- (C) बंधुआ मज़दूरी
- (D) मज़दूरी अनुबंध

44. शिकायतें कर्मचारियों के _____ को प्रभावित करती हैं।

- (A) प्रमोशन
- (B) ट्रेनिंग
- (C) मज़दूरी
- (D) मनोबल

45. प्रमोशन का मानदंड हमेशा _____ पर आधारित होता है।

- (A) योग्यता
- (B) योग्यता और वरिष्ठता
- (C) वरिष्ठता
- (D) सिफारिशें

46. प्रशिक्षुओं को उनके प्रदर्शन के बारे में जानकारी प्रदान करने की प्रक्रिया :

- (A) फीडबैक
- (B) अवलोकन
- (C) सुझाव
- (D) अनुसंधान

47. Forces affecting organizational behaviour are :
 (A) People
 (B) Environment
 (C) Technology
 (D) All of the above
48. Too great a reliance on internal recruitment can result in _____.
 (A) Reduced job performance
 (B) Higher labour turnover
 (C) Internal conflict
 (D) Poor group dynamics
49. A portrayal of replacing the employees is :
 (A) Job chart
 (B) Replacement chart
 (C) Workers chart
 (D) Employees chart
50. HRM is _____ in nature.
 (A) Pervasive
 (B) Evasive
 (C) Decisive
 (D) Inclusive
51. The effect of _____ on the emergence of aggressive behavior patterns is as yet up proven.
 (A) Environmental factors
 (B) Genetics
 (C) Ethological Factors
 (D) Hormones
47. संगठनात्मक व्यवहार को प्रभावित करने वाले कारक हैं :
 (A) लोग
 (B) पर्यावरण
 (C) प्रौद्योगिकी
 (D) उपरोक्त सभी
48. आंतरिक भर्ती पर बहुत ज्यादा निर्भरता के परिणामस्वरूप _____ हो सकता है।
 (A) नौकरी के प्रदर्शन में कमी
 (B) उच्च लेबर टर्नओवर
 (C) आंतरिक संघर्ष
 (D) खराब समूह गतिशीलता
49. कर्मचारियों को बदलने का एक चित्रण है :
 (A) जॉब चार्ट
 (B) रिप्लेसमेंट चार्ट
 (C) वर्कर्स चार्ट
 (D) एम्प्लॉई चार्ट
50. एच.आर.एम.(HRM) प्रकृति में _____ है।
 (A) सर्वव्यापी
 (B) मायावी (कपटपूर्ण)
 (C) निर्णायक
 (D) समावेशी
51. आक्रामक व्यवहार पैटर्न के उभरने पर _____ का प्रभाव अभी तक साबित नहीं हुआ है।
 (A) पर्यावरणीय कारक
 (B) जेनेटिक्स
 (C) एथोलॉजिकल कारक
 (D) हार्मोन

52. In depth description of a particular situation _____.
 (A) Group Discussion
 (B) Personal Interview
 (C) Case
 (D) Survey
53. The test which compare employee performance with job requirements _____.
 (A) Selection test
 (B) Preference test
 (C) Achievement test
 (D) Simulation
54. The role in which a manager lead his subordinates and motivating them for willing cooperation is called as _____.
 (A) Monitoring role
 (B) Disseminator role
 (C) Entrepreneur role
 (D) Leader role
55. Which is the scientific method in accumulating knowledge about mans social behavior?
 (A) Anthropology
 (B) Social Work
 (C) Sociology
 (D) Psychology

52. किसी विशेष स्थिति का गहन विवरण _____.
 (A) समूह चर्चा
 (B) व्यक्तिगत साक्षात्कार
 (C) केस
 (D) सर्वेक्षण
53. वह परीक्षण जो कर्मचारी के प्रदर्शन की तुलना नौकरी की आवश्यकताओं से करता है _____.
 (A) चयन परीक्षण
 (B) चरीयता परीक्षण
 (C) उपलब्धि परीक्षण
 (D) सिमुलेशन
54. वह भूमिका जिसमें एक प्रबंधक अपने अधीनस्थों का नेतृत्व करता है और उन्हें स्वेच्छा से सहयोग करने के लिए प्रेरित करता है, उसे _____ कहा जाता है।
 (A) निगरानी भूमिका
 (B) प्रसारक भूमिका
 (C) उद्यमी भूमिका
 (D) नेता भूमिका
55. मनुष्य के सामाजिक व्यवहार के बारे में ज्ञान जमा करने की वैज्ञानिक विधि कौन-सी है?
 (A) नृविज्ञान
 (B) सामाजिक कार्य
 (C) समाजशास्त्र
 (D) मनोविज्ञान

56. Job enlargement expands ____.
- (A) Upward
(B) Downward
(C) Horizontally
(D) Vertically
57. Job analysis is a formal and detailed study of ____.
- (A) Salary
(B) Raw Materials
(C) Machines
(D) Jobs
58. Job description is helpful in ____ grading and classification.
- (A) Salary
(B) Position
(C) Job
(D) People
59. ____ interview is conducted by a group of interviewers.
- (A) Non directional
(B) Structured
(C) Panel
(D) Stress
56. जॉब एनालार्जमेंट ____ का विस्तार करता है।
- (A) ऊपर की ओर
(B) नीचे की ओर
(C) क्षैतिज रूप से
(D) लंबवत रूप से
57. जॉब एनालिसिस ____ का एक औपचारिक और विस्तृत अध्ययन है।
- (A) वेतन
(B) कच्चा माल
(C) मशीनें
(D) नौकरियाँ
58. जॉब विवरण ____ ग्रेडिंग और वर्गीकरण में सहायक होता है।
- (A) वेतन
(B) पद
(C) नौकरी
(D) लोग
59. ____ साक्षात्कार साक्षात्कारकर्ताओं के एक समूह द्वारा आयोजित किया जाता है।
- (A) गैर-दिशात्मक
(B) संरचित
(C) पैनल
(D) तनाव

60. Many colleges and universities have arranged for students to work part-time in a special training program as part of their education. This training is called _____.

- (A) College trainee experience
- (B) Educational credits program
- (C) Coordinated education
- (D) An internship

61. Which test is conducted to measure the likes, dislikes and habits?

- (A) Vocational test
- (B) Temperament test
- (C) Skills test
- (D) Interest test

62. Which of the following helps the employee to improve their efficiency?

- (A) Development
- (B) Training
- (C) Promotion
- (D) Transfer

63. Good employer employee relations are the backbone of all _____.

- (A) Personal Activities
- (B) Human Activities
- (C) Personnel Activities
- (D) Personnel Policies

60. कई कॉलेजों और विश्वविद्यालयों ने छात्रों के लिए अपनी शिक्षा के हिस्से के रूप में एक विशेष प्रशिक्षण कार्यक्रम में अंशकालिक काम करने की व्यवस्था की है। इस प्रशिक्षण को _____ कहा जाता है।

- (A) कॉलेज प्रशिक्षु अनुभव
- (B) शैक्षिक क्रेडिट कार्यक्रम
- (C) समन्वित शिक्षा
- (D) एक इंटर्नशिप

61. पसंद, नापसंद और आदतों को मापने के लिए कौन-सा परीक्षण किया जाता है?

- (A) व्यावसायिक परीक्षण
- (B) स्वभाव परीक्षण
- (C) कौशल परीक्षण
- (D) रुचि परीक्षण

62. निम्नलिखित में से कौन-सा कर्मचारी को अपनी दक्षता में सुधार करने में मदद करता है?

- (A) विकास
- (B) प्रशिक्षण
- (C) पदोन्नति
- (D) स्थानांतरण

63. अच्छे नियोक्ता-कर्मचारी संबंध सभी _____ की रीढ़ होते हैं।

- (A) व्यक्तिगत गतिविधियाँ
- (B) मानवीय गतिविधियाँ
- (C) कार्मिक गतिविधियाँ
- (D) कार्मिक नीतियाँ

64. Identify the personnel management functions from the following ____.
- (A) Advertisement
(B) Quality Control
(C) Capital Budgeting
(D) Compensation
65. The way of action which are accepted as legitimate by group members is called ____.
- (A) Values
(B) Norms
(C) Conformity
(D) Decision
66. Group established by the organization to do its work and usually identifiable on an organization chart ____.
- (A) Task Group
(B) Primary Group
(C) Formal Group
(D) Informal Group
67. Dispute between employees at different levels in an organization is known as ____.
- (A) Horizontal Conflict
(B) Over all Conflict
(C) Vertical Conflict
(D) Organizational Conflict
64. निम्नलिखित में से कार्मिक प्रबंधन कार्यों की पहचान करें :
- (A) विज्ञापन
(B) गुणवत्ता नियंत्रण
(C) पूंजी बजटिंग
(D) मुआवजा
65. कार्य करने का वह तरीका जिसे समूह के सदस्यों द्वारा वैध माना जाता है, उसे ____ कहा जाता है।
- (A) मूल्य
(B) मानदंड
(C) अनुरूपता
(D) निर्णय
66. संगठन द्वारा अपना काम करने के लिए स्थापित समूह और आमतौर पर एक संगठन चार्ट पर पहचाने जाने योग्य ____ है।
- (A) कार्य समूह
(B) प्राथमिक समूह
(C) औपचारिक समूह
(D) अनौपचारिक समूह
67. किसी संगठन में अलग-अलग स्तरों पर कर्मचारियों के बीच विवाद को ____ के रूप में जाना जाता है।
- (A) क्षैतिज संघर्ष
(B) समग्र संघर्ष
(C) ऊर्ध्वाधर संघर्ष
(D) संगठनात्मक संघर्ष

68. The process of efficiently achieving the objectives of the organization with and through people :

- (A) Management
- (B) Administration
- (C) Decision Making
- (D) Controlling

69. The objective of salary administration is to offer _____.

- (A) More Wages
- (B) Lesser Wages
- (C) Poor Wages
- (D) Fair Wages

70. Breaking down of job into smaller parts covering few operations _____.

- (A) Job Enlargement
- (B) Job Cycle
- (C) Job Empowerment
- (D) Job Simplification

71. WAB's Refers to _____.

- (A) Weighted Allotment Blanks
- (B) Weighted Application Blanks
- (C) Weighted Average Blanks
- (D) Weighted Assimilation Blanks

68. लोगों के साथ और उनके माध्यम से संगठन के उद्देश्यों को कुशलतापूर्वक प्राप्त करने की प्रक्रिया :

- (A) प्रबंधन
- (B) प्रशासन
- (C) निर्णय लेना
- (D) नियंत्रण

69. वेतन प्रशासन का उद्देश्य _____ प्रदान करना है।

- (A) अधिक वेतन
- (B) कम वेतन
- (C) खराब वेतन
- (D) उचित वेतन

70. नौकरी को छोटे-छोटे हिस्सों में तोड़ना जिसमें कुछ ऑपरेशन शामिल हों _____

- (A) कार्य विस्तार
- (B) कार्य चक्र
- (C) कार्य सशक्तिकरण
- (D) कार्य सरलीकरण

71. WAB's का तात्पर्य _____ से है।

- (A) भारित आवंटन रिक्तियाँ
- (B) भारित आवेदन रिक्तियाँ
- (C) भारित औसत रिक्तियाँ
- (D) भारित आत्मसात रिक्तियाँ

72. In the time organization, the authority flow and from _____.

- (A) Top to Bottom
- (B) Bottom to Top
- (C) Left to Right
- (D) Right to Left

73. Halo Effect is related with _____.

- (A) Performance appraisal
- (B) Wage and salary administration
- (C) Selection
- (D) Transfer

74. Whatever an individual does, there is always some amount of _____ on him.

- (A) Satisfaction
- (B) Stress
- (C) Profit
- (D) Benefit

75. Adding more responsibilities, autonomy and control of a job _____.

- (A) Job enrichment
- (B) Job design
- (C) Job requirement
- (D) Job analysis

72. समय संगठन में, अधिकार का प्रवाह _____ से होता है।

- (A) ऊपर से नीचे
- (B) नीचे से ऊपर
- (C) बाएं से दाएं
- (D) दाएं से बाएं

73. हेलो इफेक्ट _____ से संबंधित है।

- (A) प्रदर्शन मूल्यांकन
- (B) वेतन और मजदूरी प्रशासन
- (C) चयन
- (D) स्थानांतरण

74. एक व्यक्ति जो कुछ भी करता है, उस पर हमेशा कुछ मात्रा में _____ होता है।

- (A) संतुष्टि
- (B) तनाव
- (C) लाभ
- (D) फायदा

75. किसी नौकरी में ज्यादा ज़िम्मेदारियाँ, स्वायत्तता और नियंत्रण जोड़ना _____

- (A) जॉब एनरिचमेंट
- (B) जॉब डिज़ाइन
- (C) जॉब रिक्वायरमेंट
- (D) जॉब एनालिसिस