Roll. No. ....

O.M.R. Serial No. | | | | | | | |

Question Booklet Number

B.Com. (SEM.-VI) (NEP) EXAMINATION, 2025-26

COMMERCE

(Human Resource Management)

Paper Code							
C	0	1	0	6	0	5	T

Question Booklet Series
B

Time : 1 : 30 Hours **Max. Marks : 75**

Instructions to the Examinee :

1. Do not open the booklet unless you are asked to do so.
2. The booklet contains 100 questions. Examinee is required to answer only 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.
4. Four alternative answers are mentioned for each question as - A, B, C & D in the booklet. The candidate has to choose the correct / answer and mark the same in the OMR Answer-Sheet as per the direction :

(Remaining instructions on last page)

परीक्षार्थियों के लिए निर्देश :

1. प्रश्न-पुस्तिका को तब तक न खोलें जब तक आपसे कहा न जाए।
2. प्रश्न-पुस्तिका में 100 प्रश्न हैं। परीक्षार्थी को केवल 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 गए हों या प्रश्न एक से अधिक बार छप गए हों या उसमें किसी अन्य प्रकार की कमी हो, उसे तुरन्त बदल लें।
4. प्रश्न-पुस्तिका में प्रत्येक प्रश्न के चार सम्भावित उत्तर- A, B, C एवं D हैं। परीक्षार्थी को उन चारों विकल्पों में से सही उत्तर छाँटना है। उत्तर को OMR उत्तर-पत्रक में सम्बन्धित प्रश्न संख्या में निम्न प्रकार भरना है :

(शेष निर्देश अन्तिम पृष्ठ पर)

1. An employee benefit that provides income to employees after their retirement is called a :

(A) Bonus

(B) Commission

(C) Pension plan

(D) Fringe benefit

2. The importance of discipline in an organization lies in its ability to :

(A) Create fear and anxiety among workers

(B) Encourage arbitrary behavior

(C) Ensure order, consistency, and adherence to rules and standards

(D) Suppress all forms of employee expression

3. Which of the following is NOT a typical step in a formal grievance handling procedure ?

(A) Employee presents grievance to immediate supervisor

(B) Appeal to higher management if unresolved

(C) Immediate dismissal of the employee

(D) Reference to voluntary arbitration or adjudication as a last step

1. वह कर्मचारी लाभ जो सेवानिवृत्त के बाद आय प्रदान करता है? क्या कहलाता है ?

(A) बोनस

(B) कमीशन

(C) पेंशन योजना

(D) अतिरिक्त लाभ

2. संगठन में अनुशासन का महत्व किसमें है ?

(A) कर्मचारियों में भय और चिंता पैदा करना

(B) मनमाना व्यवहार प्रोत्साहित करना

(C) व्यवस्था, स्थिरता और नियमों का पालन सुनिश्चित करना

(D) कर्मचारियों की अभिव्यक्ति को दबाना

3. निम्न में से कौन-सा औपचारिक शिकायत निवारण प्रक्रिया का सामान्य चरण नहीं है ?

(A) कर्मचारी द्वारा शिकायत को तत्काल वरिष्ठ के पास प्रस्तुत करना

(B) समाधान न होने पर उच्च प्रबंधन के पास अपील करना

(C) कर्मचारी को तुरंत बर्खास्त कर देना

(D) अंतिम चरण में स्वैच्छिक मध्यस्थता या न्यायनिर्णय

4. Quality of Work Life (QWL) does NOT include :

(A) Adequate and fair compensation

(B) A safe and healthy environment

(C) Opportunity to use and develop human capacities

(D) The threat of frequent layoffs

5. The "360-degree feedback" method gathers performance ratings from :

(A) Only the immediate supervisor

(B) The employee's self-assessment

(C) Subordinates, peers, supervisors, and sometimes even customers

(D) An external consultant only

6. 'Fringe benefits' in compensation typically refer to :

(A) The basic take-home salary

(B) Indirect monetary and non-monetary benefits like health insurance, paid leave, etc.

(C) Commission on sales

(D) Overtime wages

7. The highest level of Worker's Participation in Management is :

(A) Information Sharing

(B) Consultative Participation

(C) Associative Participation

(D) Board Level Representation

4. कार्य जीवन की गुणवत्ता में निम्न में से क्या शामिल नहीं है ?

(A) उचित और पर्याप्त पारिश्रमिक

(B) सुरक्षित और स्वस्थ कार्य वातावरण

(C) मानव क्षमताओं के उपयोग और विकास का अवसर

(D) बारबार छंटनी का खतरा

5. 360-डिग्री प्रतिपुष्टि विधि में प्रदर्शन मूल्यांकन किन-किन से प्राप्त किया जाता है ?

(A) केवल तत्काल वरिष्ठ से

(B) केवल स्वयं के मूल्यांकन से

(C) अधीनस्थ, सहकर्मी, वरिष्ठ और कभी-कभी ग्राहक से

(D) केवल बाहरी सलाहकार से

6. अतिरिक्त लाभ से क्या तात्पर्य है ?

(A) मूल वेतन

(B) अप्रत्यक्ष मौद्रिक और गैरमौद्रिक लाभ जैसे स्वास्थ्य बीमा, भुगतान अवकाश आदि

(C) बिक्री पर कमीशन

(D) अतिरिक्त समय का वेतन

7. प्रबंधन में श्रमिक सहभागिता का सर्वोच्च स्तर क्या है ?

(A) सूचना साझा करना

(B) परामर्शात्मक सहभागिता

(C) सहयोगात्मक सहभागिता

(D) निदेशक मंडल स्तर पर प्रतिनिधित्व

8. Which of the following factors primarily influences an organization's decision to recruit externally ?

(A) To fill a vacancy quickly with a known quantity

(B) To boost the morale of existing employees

(C) To bring in new ideas, perspectives, and innovative skills

(D) To reduce recruitment and selection costs

9. The primary objective of employee compensation management is to :

(A) Minimize the organization's labor costs at all costs

(B) Attract, retain, and motivate competent employees

(C) Ensure all employees receive the same pay

(D) Comply with the minimum wage law only

10. The process of determining the relative worth of different jobs in an organization to establish fair pay differentials is known as :

(A) Performance Appraisal

(B) Job Evaluation

(C) Job Enrichment

(D) Market Rate Analysis

8. निम्न में से कौन-सा कारक संगठन को बाहरी भर्ती करने के लिए प्रेरित करता है ?

(A) रिक्ति को जल्दी भरना

(B) मौजूदा कर्मचारियों का मनोबल बढ़ाना

(C) नए विचार, दृष्टिकोण और नवाचार लाना

(D) भर्ती लागत कम करना

9. कर्मचारी पारिश्रमिक प्रबंधन का मुख्य उद्देश्य क्या है ?

(A) हर स्थिति में श्रम लागत कम करना

(B) योग्य कर्मचारियों को आकर्षित करना, बनाए रखना और प्रेरित करना

(C) सभी कर्मचारियों को समान वेतन देना

(D) केवल न्यूनतम वेतन कानून का पालन करना

10. संगठन में विभिन्न नौकरियों के सापेक्ष मूल्य का निर्धारण करके उचित वेतन अंतर स्थापित करने की प्रक्रिया क्या कहलाती है ?

(A) कार्य निष्पादन मूल्यांकन

(B) कार्य मूल्यांकन

(C) कार्य समृद्ध

(D) बाजार दर विश्लेषण

11. In the Indian context, a form of Worker's Participation in Management at the shop floor level is :

(A) Board of Directors representation

(B) Work Committee

(C) Joint Management Councils

(D) Unit Councils

12. Job enrichment is derived from :

(A) Scientific Management principles

(B) Herzberg's Two-Factor Theory of motivation

(C) Taylor's Differential Piece Rate Plan

(D) Fayol's Principles of Management

13. The 'Paired Comparison' method of performance appraisal involves :

(A) Comparing each employee with every other employee

(B) Comparing the employee with a standard scale

(C) Comparing the employee's performance this year to last year

(D) Comparing the employee's output with the company's profit

14. Which of the following is a key component of employee welfare schemes ?

(A) Strict disciplinary action

(B) Health, safety, and medical facilities

(C) Competitive performance ratings

(D) Job rotation schedules

11. भारतीय संदर्भ में प्रबंधन में श्रमिक सहभागिता का एक रूप क्या है ?

(A) निदेशक मंडल में प्रतिनिधित्व

(B) कार्य समिति

(C) संयुक्त प्रबंधन परिषद

(D) इकाई परिषद

12. कार्य समृद्धि की अवधारणा किससे उत्पन्न हुई है ?

(A) वैज्ञानिक प्रबंधन सिद्धान्त

(B) हर्ज़बर्ग का द्विकारक सिद्धान्त

(C) टेलर की विभेदक भिन्न दर योजना

(D) फ्योल प्रबंधन के सिद्धान्त

13. युग्म तुलना प्रदर्शन मूल्यांकन विधि में क्या किया जाता है ?

(A) प्रत्येक कर्मचारी की तुलना हर दूसरे कर्मचारी से की जाती है

(B) कर्मचारी की तुलना एक मानक पैमाने से की जाती है

(C) वर्तमान प्रदर्शन की पिछले वर्ष से तुलना

(D) कर्मचारी के उत्पादन की कंपनी के लाभ से तुलना

14. निम्न में से कौन-सा कर्मचारी कल्याण योजनाओं का मुख्य घटक है ?

(A) कड़ी अनुशासनात्मक कार्यवाई

(B) स्वास्थ्य, सुरक्षा और चिकित्सा सुविधाएँ

(C) प्रतिस्पर्धी प्रदर्शन मूल्यांकन

(D) कार्य परिवर्तन शेडयूल

15. Which of the following is a type of employee benefit ?

(A) Basic salary

(B) Dearness allowance

(C) Paid vacation and sick leave

(D) Performance bonus

16. The 'Hot Stove Rule' of discipline implies that disciplinary action should be:

(A) Delayed, uncertain, and personal

(B) Immediate, consistent, and impersonal, like touching a hot stove

(C) Harsh and severe for all offenses

(D) Applied only after a long investigation

17. The process of collective bargaining typically begins with :

(A) Reaching a formal agreement

(B) Issuing a strike notice

(C) The presentation of a charter of demands by the union

(D) Government intervention

18. 'Perquisites' or 'perks' are special benefits provided to employees, typically :

(A) To all employees at the same level

(B) Only to managerial or high-ranking staff, like company car or executive housing

(C) As a statutory requirement

(D) In place of the monthly salary

15. निम्न में से कौन-सा कर्मचारी लाभ का उदाहरण है ?

(A) मूल वेतन

(B) मंहगाई भत्ता

(C) सवेतन अवकाश और बीमारी अवकाश

(D) प्रदर्शन बोनस

16. अनुशासन का गर्म चूल्हा सिद्धान्त क्या दर्शाता है ?

(A) अनुशासनात्मक कार्रवाई में देरी हो अनिश्चितता हो और व्यक्तिगत हो

(B) अनुशासनात्मक कार्रवाई तुरंत, समान और निष्पक्ष हो, जैसे किसी गर्म चूल्हे को छूना

(C) सभी अपराधों के लिए कठोर दंड दिया जाए

(D) लंबी जाँच के बाद ही कार्रवाई हो

17. सामूहिक सौदेबाजी की प्रक्रिया सामान्यतः किससे शुरू होती है ?

(A) औपचारिक समझौता होने से

(B) हड़ताल की सूचना देने से

(C) श्रमिक संघ द्वारा माँग पत्र प्रस्तुत करने से

(D) सरकारी हस्तक्षेप से

18. विशेष सुविधाएँ सामान्यतः किसे दी जाती हैं ?

(A) सभी कर्मचारियों को समान रूप से

(B) केवल उच्च पदस्थ या प्रबंधकीय कर्मचारियों को जैसे वाहन या आवास

(C) वैधानिक आवश्यकता के रूप में

(D) मासिक वेतन के स्थान पर

19. In the Graphic Rating Scale method, the rater :

(A) Writes a detailed essay about the employee

(B) Compares employees against each other

(C) Assesses an employee on a set of predetermined traits or factors using a scale

(D) Documents critical incidents of performance

19. चित्रात्मक मापन पैमाना विधि में मूल्यांकनकर्ता :

(A) कर्मचारी के बारे में विस्तृत निबंध लिखता है

(B) कर्मचारियों की आपस में तुलना करता है

(C) पूर्व निर्धारित गुणों या कारकों के आधार पर एक पैमाने का उपयोग करके कर्मचारी का मूल्यांकन करता है

(D) प्रदर्शन से जुड़े महत्वपूर्ण घटनाओं को दर्ज करता है

20. If an organization decides to add more decision making responsibility, autonomy, and control to an employee's existing job, it is an example of :

(A) Job Rotation

(B) Job Enlargement

(C) Job Enrichment

(D) Job Simplification

20. यदि किसी कर्मचारी की मौजूदा नौकरी में अधिक निर्णय लेने की जिम्मेदारी, स्वायत्तता और नियंत्रण जोड़ा जाता है, तो यह किसका उदाहरण है ?

(A) कार्य परिवर्तन

(B) कार्य विस्तार

(C) कार्य समृद्ध

(D) कार्य सरलीकरण

21. Employee welfare schemes in an organization are primarily designed to :

(A) Increase the workload of employees

(B) Provide for the well-being and improved quality of life of employees and their families

(C) Reduce the overall profitability of the organization

(D) Replace the need for monetary compensation

21. किसी संगठन में कर्मचारी कल्याण योजनाएँ मुख्य रूप से किस उद्देश्य से बनाई जाती हैं ?

(A) कर्मचारियों के कार्यभार को बढ़ाने के लिए

(B) कर्मचारियों और उनके परिवारों के कल्याण तथा जीवन स्तर को बेहतर बनाने के लिए

(C) संगठन की समग्र लाभप्रदता को कम करने के लिए

(D) मौद्रिक पारिश्रमिक की आवश्यकता समाप्त करने के लिए

22. Which of the following is a non-monetary aspect of employee welfare ?

(A) Bonus

(B) Provident Fund

(C) Safe and healthy working conditions

(D) Commission

23. A performance appraisal technique where employees are ranked from best to poorest based on overall performance is called :

(A) Paired Comparison

(B) Graphic Rating Scale

(C) Simple Ranking Method

(D) Critical Incident Method

24. Job enlargement involves :

(A) Adding more decision-making authority to a job

(B) Increasing the horizontal scope of a job by adding more varied tasks at the same level

(C) Moving an employee from one job to another

(D) Evaluating the financial value of a job

25. The key difference between Job Enlargement and Job Enrichment is that enlargement ______ while enrichment ______.

(A) Motivates, demotivates

(B) Adds vertical authority, adds horizontal tasks

(C) Adds horizontal tasks, adds vertical authority and responsibility

(D) Is for managers, is for workers

22. निम्न में से कौन-सा कर्मचारी कल्याण का गैर-मौद्रिक पहलू है ?

(A) बोनस

(B) भविष्य निधि

(C) सुरक्षित और स्वस्थ कार्य परिस्थितियाँ

(D) कमीशन

23. वह प्रदर्शन मूल्यांकन तकनीक जिसमें कर्मचारियों को सर्वश्रेष्ठ से सबसे कमजोर तक क्रम में रखा जाता है, क्या कहलाती है ?

(A) युग्म तुलना विधि

(B) चित्रात्मक मापन पैमाना

(C) सरल क्रम निर्धारण विधि

(D) महत्वपूर्ण घटना विधि

24. कार्य विस्तार का अर्थ है :

(A) नौकरी में अधिक निर्णय लेने का अधिकार बढ़ाना

(B) समान स्तर पर अधिक विविध कार्य जोड़कर नौकरी का क्षैतिज विस्तार करना

(C) कर्मचारी का एक कार्य से दूसरे कार्य में स्थानांतरण

(D) कार्य के आर्थिक मूल्य का निर्धारण

25. कार्य विस्तार और कार्य समृद्ध मे मुख्य अंतर यह है कि विस्तार ..... जबकि समृद्धि ...।

(A) प्रेरित करता है, निरुत्साहित करता है

(B) ऊर्ध्वाधर अधिकार जोड़ता है, क्षैतिज कार्य जोड़ता है

(C) क्षैतिज कार्य जोड़ता है, ऊर्ध्वाधर अधिकार और जिम्मेदारी जोड़ता है

(D) प्रबंधकों के लिए है, श्रमिकों के लिए है

26. An MBO (Management by Objectives) based performance appraisal process begins with :

(A) Evaluating the employee's past performance

(B) Setting specific, measurable, and agreed-upon goals between the manager and the employee

(C) Providing training to the employee

(D) Determining the salary hike

27. Worker's Participation in Management is considered important because it can :

(A) Reduce the power of trade unions completely

(B) Increase the sense of commitment and belongingness among workers

(C) Allow management to make unilateral decisions easily

(D) Speed up the decision-making process by excluding worker input

28. The compensation element that is directly linked to individual, team, or organizational performance is called :

(A) Base Pay

(B) Incentive Pay or Variable Pay

(C) Fringe Benefits

(D) Perquisites

26. उद्देश्य द्वारा प्रबंधन आधारित प्रदर्शन मूल्यांकन प्रक्रिया किससे प्रारम्भ होती है ?

(A) पिछले प्रदर्शन का मूल्यांकन

(B) प्रबंधक और कर्मचारी के बीच विशिष्ट और मापने योग्य लक्ष्यों का निर्धारण

(C) कर्मचारीयों को प्रशिक्षण प्रदान करना

(D) वेतन वृद्धि तय करना

27. प्रबंधन में श्रमिक सहभागिता महत्वपूर्ण क्यों मानी जाती है ?

(A) श्रमिक संघो की शक्ति समाप्त करने के लिए

(B) श्रमिकों में प्रतिबद्धता और अपनापन बढ़ाने के लिए

(C) प्रबंधन को एकतरफा निर्णय लेने में सहायता के लिए

(D) निर्णय प्रक्रिया को तेज करने के लिए

28. वह पारिश्रमिक तत्व जो व्यक्तिगत, समूह या संगठनात्मक प्रदर्शन से सीधे जुड़ा होता है, क्या कहलाता है ?

(A) मूल वेतन

(B) प्रोत्साहन वेतन/परिवर्ती वेतन

(C) अतिरिक्त लाभ

(D) विशेष सुविधाएँ

29. Which of the following is an example of a statutory welfare scheme in India ?
   (A) Company-sponsored annual picnic
   (B) Employee stock option plan
   (C) Provident Fund and Gratuity
   (D) Free gym membership for executives

29. भारत में निम्न में से कौन-सा वैधानिक कल्याण योजना का उदाहरण है ?
   (A) कंपनी द्वारा प्रायोजित वार्षिक भ्रमण
   (B) कर्मचारी अंश विकल्प योजना
   (C) भविष्य निधि और सेवा निवृत्त लाभ
   (D) अधिकारियों के लिए निःशुल्क व्यायामशाला सदस्यता

30. Safety measures in an organization primarily aim to :
   (A) Increase production speed
   (B) Protect employees from accidents and occupational hazards
   (C) Reduce the need for employee training
   (D) Make the workplace aesthetically pleasing

30. किसी संगठन में सुरक्षा उपायों का मुख्य उद्देश्य क्या है ?
   (A) उत्पादन की गति बढ़ाना
   (B) कर्मचारियों को दुर्घटनाओं और व्यावसायिक जोखिमों से बचाना
   (C) कर्मचारी प्रशिक्षण की आवश्यकता कम करना
   (D) कार्यस्थल को सुंदर बनाना

31. The term 'fringe benefits' refers to :
   (A) The basic salary paid to an employee
   (B) The commission earned on sales
   (C) Indirect compensation provided to employees in addition to their regular pay
   (D) Overtime wages

31. अतिरिक्त लाभ शब्द से क्या तात्पर्य है ?
   (A) कर्मचारी को दिया जाने वाला मूल वेतन
   (B) बिक्री पर मिलने वाला कमीशन
   (C) नियमित वेतन के अतिरिक्त कर्मचारियों को दिया जाने वाला अप्रत्यक्ष पारिश्रमिक
   (D) अतिरिक्त समय का वेतन

32. A formal complaint raised by an employee against an action of management that they perceive as unfair, unjust, or inequitable is known as a :
   (A) Dispute
   (B) Conflict
   (C) Grievance
   (D) Strike

32. यदि कोई कर्मचारी प्रबंधन की किसी कार्रवाई को अनुचित मानते हुए औपचारिक शिकायत करता है, तो उसे क्या कहा जाता है ?
   (A) विवाद
   (B) संघर्ष
   (C) शिकायत
   (D) हड़ताल

33. Long-term incentives in remuneration are designed to :

(A) Reward daily attendance

(B) Motivate employees to achieve short-term, weekly targets

(C) Retain key talent and align their interests with long-term organizational goals (e.g., stock options)

(D) Compensate for overtime work

34. The primary characteristic of fringe benefits is that they are :

(A) Directly linked to individual performance

(B) Given to all employees uniformly based on their membership in the organization

(C) A form of base pay

(D) Taxable in the hands of all employees without exception

35. A major objective of employee welfare schemes is to :

(A) Reduce labor turnover and absenteeism

(B) Increase the power of trade unions

(C) Complicate the payroll process

(D) Replace the need for performance appraisals

33. पारिश्रमिक में दीर्घकालिक प्रोत्साहन का उद्देश्य क्या है ?

(A) दैनिक उपस्थिति को पुरस्कृत करना

(B) साप्ताहिक लक्ष्यों को प्राप्त करने के लिए प्रेरित करना

(C) प्रमुख प्रतिभाओं को बनाए रखना और उनके हितों को दीर्घकालिक संगठनात्मक लक्ष्यों से जोड़ना (जैसे स्टाक विकल्प)

(D) अतिरिक्त समय के कार्य का भुगतान करना

34. अतिरिक्त लाभ की मुख्य विशेषता क्या है ?

(A) यह व्यक्तिगत प्रदर्शन से सीधें जुड़ी होती है

(B) यह संगठन के सदस्य होने के आधार पर सभी कर्मचारियों को दी जाती है

(C) यह मूल वेतन का रूप है

(D) बिना अपवाद के यह सभी कर्मचारियों के लिए कर योग्य होती है

35. कर्मचारी कल्याण योजनाओं का एक प्रमुख उद्देश्य क्या है ?

(A) श्रम परिवर्तन और अनुपस्थिति को कम करना

(B) श्रमिक संघों की शक्ति बढ़ाना

(C) वेतन प्रक्रिया को जटिल बनाना

(D) प्रदर्शन मूल्यांकन की आवश्यकता समाप्त करना

36. Quality of Work Life (QWL) primarily emphasizes :

(A) Increasing the number of working hours

(B) The overall well-being and satisfaction of employees at the workplace

(C) Strict discipline and control over workers

(D) Maximizing output regardless of employee morale

37. Worker's Participation in Management (WPM) implies :

(A) Workers have the sole right to make all management decisions

(B) Workers are consulted and have a say in decisions affecting them

(C) Workers are not allowed to form unions

(D) Management has absolute control over all worker activities

38. Under the 'compensation' framework, base salary or wages are typically influenced by :

(A) The current stock market price

(B) The job evaluation and prevailing market rates

(C) The employee's personal financial needs

(D) Random annual bonuses

36. कार्य जीवन की गुणवत्ता मुख्य रूप से किस पर जोर देती है ?

(A) कार्य के घंटों को बढ़ाना

(B) कार्यस्थल पर कर्मचारियों की समग्र भलाई और संतुष्टि

(C) श्रमिकों पर कड़ा अनुशासन

(D) कर्मचारी मनोबल की परवाह किए बिना अधिकतम उत्पादन

37. प्रबंधन में श्रमिक सहभागिता का अर्थ है :

(A) सभी प्रबंधन निर्णयों का अधिकार केवल श्रमिकों को होना

(B) श्रमिकों को उनसे सम्बन्धित निर्णयों में सलाह और भागीदारी देना

(C) श्रमिकों को संघ बनाने की अनुमति न देना

(D) प्रबंधन का सभी गतिविधियों पर पूर्ण नियंत्रण

38. पारिश्रमिक ढ़ाँचे में मूल वेतन या मजदूरी सामान्यतः किससे प्रभावित होती है ?

(A) शेयर बाजार की वर्तमान कीमत

(B) कार्य मूल्यांकन और प्रचलित बाजार दरें

(C) कर्मचारी की व्यक्तिगत आर्थिक आवश्यकताएँ

(D) यादृच्छिक वार्षिक बोनस

39. A performance appraisal method that uses specific behavioral statements anchored to a numerical scale is :

(A) Graphic Rating Scale

(B) Checklist Method

(C) BARS (Behaviorally Anchored Rating Scales)

(D) Essay Method

39. वह प्रदर्शन मूल्यांकन विधि जिसमे विशिष्ट व्यवहारिक कथनों को संख्यात्मक पैमाने से जोड़ा जाता है, क्या कहलाती है ?

(A) चित्रात्मक मापन पैमाना

(B) जाँच सूची विधि

(C) व्यवहार आधारित मापन पैमाना

(D) निबन्ध विधि

40. Which of the following best describes 'Job Enlargement' ?

(A) Giving an employee more authority

(B) Making a job more specialized and narrower

(C) Combining two or more specialized tasks into one job to reduce monotony

(D) Promoting an employee to a higher position

40. कार्य विस्तार का सबसे अच्छा वर्णन क्या है ?

(A) कर्मचारी को अधिक अधिकार देना

(B) नौकरी को अधिक संकीर्ण बनाना

(C) एक ही नौकरी में दो या अधिक कार्य जोड़कर एकरसता कम करना

(D) कर्मचारी को उच्च पद पर पदोन्नत करना

41. The primary purpose of a job evaluation program is to :

(A) Evaluate the performance of an employee

(B) Determine the training needs for a job

(C) Determine the relative value or worth of a job

(D) Enlarge the scope of a job

41. कार्य मूल्यांकन कार्यक्रम का मुख्य उद्देश्य क्या है ?

(A) कर्मचारी के प्रदर्शन का मूल्यांकन करना

(B) प्रशिक्षण की आवश्यकता निर्धारित करना

(C) कार्य के सापेक्ष मूल्य का निर्धारण करना

(D) कार्य का विस्तार करना

42. Which of the following is a key characteristic of a good disciplinary system ?

(A) It should be arbitrary and based on the manager's mood

(B) It should be proactive, corrective, and progressive in nature

(C) It should be applied only to lower-level employees

(D) It should be kept confidential from the employee

42. एक अच्छी अनुशासनात्मक प्रणाली की प्रमुख विशेषता क्या है ?

(A) यह प्रबंधक के मूड पर आधारित और मनमानी हो

(B) यह सक्रिय, सुधारात्मक और क्रमिक हो

(C) यह केवल निचले स्तर के कर्मचारियों पर लागू हो

(D) इसे कर्मचारी से गोपनीय रखा जाए

43. Collective bargaining is a process of negotiation between :

(A) Two competing companies

(B) Employer and an individual employee

(C) Employer and the trade union representing employees

(D) Government and the employer

43. सामूहिक सौदेबाजी किसके बीच वार्ता की प्रक्रिया है ?

(A) दो प्रतिस्पर्धी कंपनियों के बीच

(B) नियोक्ता और एक व्यक्तिगत कर्मचारी के बीच

(C) नियोक्ता और कर्मचारियों का प्रतिनिधित्व करने वाले श्रमिक संघ के बीच

(D) सरकार और नियोक्ता के बीच

44. The primary purpose of a grievance handling procedure is to :

(A) Punish employees for their mistakes

(B) Provide a swift, fair, and systematic mechanism for resolving employee complaints

(C) Delay the resolution of conflicts

(D) Eliminate the need for trade unions

44. शिकायत निवारण प्रक्रिया का उद्देश्य क्या है ?

(A) कर्मचारियों को उनकी गलतियों के लिए दंडित करना

(B) कर्मचारियों की शिकायतों को शीघ्र, निष्पक्ष और व्यवस्थित तरीके से हल करना

(C) विवादों के समाधान में देरी करना

(D) श्रमिक संघो की आवश्यकता समाप्त करना

45. The concept of 'welfare' in the context of employee compensation includes :

(A) Only the monthly salary paid

(B) Facilities, services, and amenities provided for the employee's betterment

(C) The annual performance bonus

(D) The employee's stock options

45. कर्मचारी पारिश्रमिक के संदर्भ में कल्याण की अवधारणा में क्या शामिल है ?

(A) केवल मासिक वेतन

(B) कर्मचारियों के कल्याण हेतु दी जाने वाली सुविधाएँ सेवाएँ और लाभ

(C) वार्षिक बोनस

(D) कर्मचारी का स्टॉक विकल्प

46. The 'quality of work life' can be improved by :

(A) Increasing job insecurity

(B) Providing opportunities for personal growth and development

(C) Reducing employee autonomy

(D) Ignoring employee grievances

46. कार्य जीवन की गुणवत्ता को कैसे बेहतर बनाया जा सकता है ?

(A) नौकरी की असुरक्षा बढ़ाकर

(B) व्यक्तिगत विकास और उन्नति के अवसर देकर

(C) कर्मचारी स्वायत्तता कम करके

(D) कर्मचारियों की शिकायतों को अनदेखा करके

47. Job evaluation helps in establishing :

(A) The personality traits of an ideal employee

(B) The internal equity in the compensation structure

(C) The training needs of employees

(D) The future potential of a candidate

47. कार्य मूल्यांकन किसकी स्थापना में सहायता करता है ?

(A) आदर्श कर्मचारी के व्यक्तित्व गुण

(B) वेतन संरचना में आंतरिक समानता

(C) प्रशिक्षण की आवश्यकता

(D) उम्मीदवार की भविष्य क्षमता

48. A company's decision to reduce its workforce permanently by eliminating a certain number of positions is called :

(A) Attrition
(B) Layoff (due to short-term shutdown)
(C) Downsizing
(D) Outsourcing

48. किसी कंपनी द्वारा स्थायी रूप से कर्मचारियों की संख्या कम करना क्या कहलाता है ?

(A) स्वाभाविक कमी
(B) अस्थायी छंटनी (अल्पकालिक बंद के कारण)
(C) आकार में कमी करना
(D) बाह्य स्रोत से कार्य कराना

49. The VRS (Voluntary Retirement Scheme) is often used by organizations as a tool for :

(A) Inducting fresh talent
(B) Enhancing employee motivation
(C) Humane downsizing or rightsizing
(D) Improving work-life balance

49. स्वैच्छिक सेवानिवृत्त योजना का उपयोग संगठन मुख्य रूप से किसके लिए करते हैं ?

(A) नए प्रतिभाशाली कर्मचारियों को नियुक्त करने के लिए
(B) कर्मचारियों की प्रेरणा बढ़ाने के लिए
(C) मानवीय तरीके से कर्मचारियों की संख्या कम करने के लिए
(D) कार्यजीवन संतुलन सुधारने के लिए

50. Work-life balance initiatives by an HR department primarily aim to :

(A) Increase the number of working hours
(B) Reduce employee compensation
(C) Help employees manage their professional and personal responsibilities effectively
(D) Encourage employees to work on weekends

50. मानव संसाधन विभाग द्वारा कार्यजीवन संतुलन पहल का मुख्य उद्देश्य क्या है ?

(A) कार्य के घंटों की संख्या बढ़ाना
(B) कर्मचारियों का वेतन कम करना
(C) कर्मचारियों को उनके पेशेवर और व्यक्तिगत दायित्वों में संतुलन बनाने में सहायता करना
(D) कर्मचारियों को सप्ताहांत में काम करने के लिए प्रेरित करना

51. Which function of HRM involves attracting qualified individuals to apply for jobs in the organization ?

(A) Selection
(B) Training
(C) Recruitment
(D) Compensation

51. मानव संसाधन प्रबंधन का कौन-सा कार्य योग्य व्यक्तियों को नौकरी के लिए आकर्षित करता है ?

(A) चयन
(B) प्रशिक्षण
(C) भर्ती
(D) पारिश्रमिक

52. The 'employee advocacy' role of an HR manager involves :

(A) Representing the company in legal disputes

(B) Championing the concerns and needs of employees to the management

(C) Promoting the company's brand to external candidates

(D) Defending the company's policies against all employee criticism

53. HRM policies are generally derived from :

(A) Government regulations only

(B) The personal whims of the HR manager

(C) The organization's mission, vision, and strategic objectives

(D) The suggestions of a single employee

54. Which of the following is NOT a factor affecting recruitment ?

(A) Internal factors like company's size and image

(B) External factors like labor market conditions

(C) The company's policy on internal hiring

(D) The brand of office stationery used

52. मानव संसाधन प्रबंधक की कर्मचारी पक्ष समर्थन भूमिका का अर्थ है :

(A) कानूनी विवादों में कंपनी का प्रतिनिधित्व करना

(B) कर्मचारियों की चिंताओं और आवश्यकताओं को प्रबंधन के समक्ष रखना

(C) बाहरी उम्मीदवारों के सामने कंपनी की छवि का प्रचार करना

(D) कर्मचारियों की हर आलोचना के विरूद्ध कंपनी की नीतियों का बचाव करना

53. मानव संसाधन प्रबंधन नीतियाँ सामान्यतः किससे प्राप्त होती हैं ?

(A) केवल सरकारी नियमों से

(B) मानव संसाधन प्रबंधक की व्यक्तिगत इच्छा से

(C) संगठन के उद्देश्य, दृष्टि और रणनीतिक लक्ष्यों से

(D) किसी एक कर्मचारी के सुझाव से

54. निम्न में से कौन-सा भर्ती को प्रभावित करने वाला कारक नहीं है ?

(A) कंपनी का आकार और छवि जैसे आंतरिक कारक

(B) श्रम बाजार की स्थिति जैसे बाहरी कारक

(C) कंपनी की आन्तरिक भर्ती नीति

(D) कार्यालय में उपयोग होने वाली लेखन सामग्री का ब्रांड

55. A selection test that measures a candidate's existing knowledge of a particular subject or field is known as a(n) :

(A) Aptitude test
(B) Intelligence test
(C) Achievement test
(D) Personality test

55. ऐसा चयन परीक्षण जो किन्हीं उम्मीदवार के वर्तमान ज्ञान को मापता है, क्या कहलाता है ?

(A) योग्यता परीक्षण
(B) बुद्धि परीक्षण
(C) उपलब्धि परीक्षण
(D) व्यक्तित्व परीक्षण

56. An employment interview that uses a set of predetermined questions asked to all candidates is a :

(A) Unstructured interview
(B) Stress interview
(C) Structured interview
(D) Panel interview

56. ऐसा साक्षात्कार जिसमें सभी उम्मीदवारों से समान प्रश्न पूछे जाते हैं, क्या कहलाता है ?

(A) असंरचित साक्षात्कार
(B) दबाव साक्षात्कार
(C) संरचित साक्षात्कार
(D) पैनल साक्षात्कार

57. Which of the following is an example of an off-the job training method ?

(A) Job rotation
(B) Coaching
(C) Vestibule training
(D) Apprenticeship

57. निम्न में से कौन स्थल से बाहर कार्य प्रशिक्षण का उदाहरण है।

(A) कार्य परिवर्तन
(B) मार्गदर्शन
(C) पृथक केंद्र प्रशिक्षण
(D) प्रशिक्षुता

58. The primary purpose of conducting a selection test is to :

(A) Intimidate the candidates
(B) Predict the future job performance of an applicant
(C) Fulfill a legal formality
(D) Increase the recruitment cost

58. चयन परीक्षण का मुख्य उद्देश्य क्या है ?

(A) उम्मीदवारों को डराना
(B) भविष्य के कार्य प्रदर्शन का अनुमान लगाना
(C) कानूनी औपचारिकता पूरी करना
(D) भर्ती लागत बढ़ाना

59. A factor that exists outside the organization and influences its recruitment is :

(A) Recruitment policy
(B) Growth plans
(C) Company image
(D) Supply and demand of specific skills in the market

59. संगठन के बाहर का कौन-सा कारक भर्ती को प्रभावित करता है ?

(A) भर्ती नीति
(B) विकास योजनाएँ
(C) कंपनी की छवि
(D) बाजार में विशेष कौशल की माँग और आपूर्ति

60. Which of the following is NOT a typical step in the formal selection process ?

(A) Preliminary Interview

(B) Application Blank

(C) Trade Test

(D) Job Evaluation

60. निम्न में से कौन-सा चयन प्रक्रिया का सामान्य चरण नहीं है ?

(A) प्रारंभिक साक्षात्कार

(B) आवेदन प्रपत्र

(C) व्यापार परीक्षण

(D) कार्य मूल्यांकन

61. A situation where a candidate is hired for a position that is lower than his/her qualification and skill level is often referred to as :

(A) Placement

(B) Underemployment

(C) Promotion

(D) Transfer

61. जब किसी उम्मीदवार को उसकी योग्यता से कम स्तर की नौकरी मिलती है, तो इसे क्या कहा जाता है ?

(A) कार्य की नियुक्ति

(B) अल्प रोजगार

(C) पदोन्नति

(D) स्थानांतरण

62. The 'campus recruitment' source is most suitable for hiring :

(A) Top-level executives with decades of experience

(B) Skilled blue-collar workers

(C) Fresh graduates for entry-level positions

(D) Consultants for short-term projects

62. 'परिसर भर्ती किस प्रकार की भर्ती के लिए सबसे उपयुक्त है' ?

(A) कई वर्षो के अनुभव वाले उच्च स्तर के प्रबंधक

(B) कुशल श्रमिक

(C) प्रारंभिक स्तर के पदों के लिए नए स्नातक

(D) अल्पकालिक परियोजनाओं के नए सलाहकार

63. The primary difference between coaching and mentoring is that coaching is often ______, while mentoring is a more ______ relationship.

(A) Informal, formal

(B) Performance-oriented, career-oriented

(C) Long-term, short-term

(D) Peer-based, authority-based

63. मार्गदर्शन और परामर्श में मुख्य अंतर यह है कि मार्गदर्शन सामान्यतः .... होता है, जबकि परामर्श अधिक .... सम्बन्ध होता है।

(A) अनौपचारिक, औपचारिक

(B) कार्यउन्मुख निष्पादन, करियर उन्मुख

(C) दीर्घकालिक, अल्पकालिक

(D) सहकर्मी आधारित, अधिकार आधारित

64. The 'competency' of an HR manager refers to :

(A) Only their academic qualifications

(B) A cluster of knowledge, skills, abilities, and other characteristics needed for effective performance

(C) Their seniority in the organization

(D) The number of employees they supervise

64. मानव संसाधन प्रबंधक की क्षमता का क्या अर्थ है ?

(A) केवल उनकी शैक्षणिक योग्यता

(B) प्रभावी प्रदर्शन के लिए आवश्यक ज्ञान, कौशल, क्षमताओं और अन्य विशेषताओं का समूह

(C) संगठन में उनकी वरिष्ठता

(D) उनके अधीन कर्मचारियों की संख्या

65. The term "workforce diversity" implies that the employees in an organization are :

(A) All from the same educational background

(B) Similar in age and gender

(C) Heterogeneous in terms of race, religion, gender, age, and cultural background

(D) Distributed equally across all departments

65. 'कार्यबल विवधता का अर्थ है कि किसी संगठन में कर्मचारी :

(A) सभी एक ही शैक्षिक पुष्ठभूमि से हों

(B) आयु और लिंग में समान हों

(C) जाति, धर्म, लिंग, आयु और संस्कृति के आधार पर विविध हों

(D) सभी विभागों में समान रूप से वितरित हों

66. Which of the following is NOT a typical emerging challenge for HRM ?

(A) Managing a multi-generational workforce

(B) Addressing issues related to work-life balance

(C) Implementing strategic downsizing

(D) Maintaining a single, unified organizational culture without any sub-cultures

66. निम्न में से कौन-सी मानव संसाधन प्रबंधन की सामान्य चुनौती नहीं है ?

(A) बहुपीढ़ीय कार्यबल का प्रबंधन

(B) कार्यजीवन संतुलन से जुड़े मुद्दों का समाधान

(C) रणनीतिक रूप से कर्मचारियों की संख्या कम करना

(D) बिना किसी उपसंस्कृति के एक ही एकीकृत संस्कृति बनाए रखना

67. The modern view of HRM emphasizes the role of employees as :

(A) A cost to be minimized

(B) A resource or asset to be invested in and developed

(C) A tool to be replaced by machines

(D) An administrative burden

67. मानव संसाधन प्रबंधन का आधुनिक दृष्टिकोण कर्मचारियों को किस रूप में देखता है ?

(A) एक लागत जिसे कम किया जाना चाहिए

(B) एक संसाधन या संपत्ति जिसमें निवेश और विकास किया जाना चाहिए

(C) एक उपकरण जिसे मशीनों से बदला जा सकता है

(D) एक प्रशासनिक बोझ

68. Downsizing, if not managed properly by HR, can lead to :

(A) Increased employee morale

(B) Higher levels of loyalty among remaining staff

(C) Loss of institutional memory and decreased productivity in survivors

(D) An immediate surge in company stock price

68. यदि कर्मचारियों की संख्या में कमी को सही ढ़ंग से प्रबंधित नहीं किया जाए तो क्या हो सकता है ?

(A) कर्मचारियों का मनोबल बढ़ जाएगा

(B) शेष कर्मचारियों में अधिक निष्ठा होगी

(C) संस्थागत ज्ञान की हानि और उत्पादकता में कमी

(D) कंपनी के शेयर मूल्य में तुरंत वृद्धि

69. An organization's effort to create a workplace where employees can balance the demands of their job with their personal life is a response to the challenge of :

(A) Workforce diversity

(B) Work-life balance

(C) Empowerment

(D) Downsizing

69. कर्मचारियों को कार्य और व्यक्तिगत जीवन में सुतंलन बनाने में सहायता करना किससे सम्बन्धित है ?

(A) कार्यबल विविधता

(B) कार्यजीवन संतुलन

(C) सशक्तिकरण

(D) कर्मचारियों की संख्या में कमी

70. The shift from 'Personnel Management' to 'Human Resource Management' is characterized by a change in perspective from :

(A) Strategic to functional

(B) Individualistic to pluralistic

(C) Reactive, piecemeal administration to proactive, integrated strategic management

(D) Soft approach to hard approach

70. 'कार्मिक प्रबंधन में परिवर्तन क्या मानव संसाधन प्रबंधन' से दर्शातो है ?

(A) रणनीतिक से कार्यात्मक दृष्टिकोण

(B) व्यक्तिगत से बहुलवादी दृष्टिकोण

(C) प्रति क्रियात्मक प्रशासन से सक्रिय और एकीकृत रणनीतिक प्रबंधन

(D) कोमल दृष्टिकोण से कठोर दृष्टिकोण

71. The step in the selection process that involves verifying the accuracy of information provided by a candidate, such as previous employment and education, is called :

(A) Medical examination

(B) Reference check

(C) Preliminary interview

(D) Employment test

72. A major advantage of internal sources of recruitment is that it :

(A) Brings new ideas into the organization

(B) Is less costly and time-consuming

(C) Helps in avoiding employee dissatisfaction

(D) Has a wider scope of choice

73. On-the-job training methods are characterized by :

(A) Taking place away from the actual workplace

(B) Using lectures and case studies

(C) Learning while performing the actual work

(D) Being theoretical in nature

74. Which of the following is a key objective of training from an organizational perspective ?

(A) To increase employee absenteeism

(B) To improve productivity and quality of work

(C) To make employees more resistant to change

(D) To reduce the need for supervision to zero

71. चयन प्रक्रिया में उम्मीदवार द्वारा दी गई जानकारी की सत्यता की जाँच को क्या कहा जाता है ?

(A) चिकित्सीय परीक्षण

(B) संदर्भ जाँच

(C) प्रारंभिक साक्षात्कार

(D) रोजगार परीक्षण

72. आंतरिक भर्ती का एक प्रमुख लाभ क्या है ?

(A) नए विचार लाता है

(B) कम लागत और कम समय लगता है

(C) कर्मचारी असंतोष से बचाता है

(D) विकल्पों का दायरा अधिक होता है

73. कार्यस्थल पर प्रशिक्षण की विशेषता क्या है ?

(A) कार्यस्थल से दूर होता है

(B) व्याख्यान और अध्ययन उदाहरणों का उपयोग होता है

(C) वास्तविक कार्य करते हुए सीखना

(D) सैद्धान्तिक प्रकृति का होता है

74. संगठन के दृष्टिकोण से प्रशिक्षण का मुख्य उद्देश्य क्या है ?

(A) अनुपस्थिति बढ़ाना

(B) उत्पादकता और कार्य की गुणवत्ता बढ़ाना

(C) कर्मचारियों को परिवर्तन के प्रति प्रतिरोधी बनाना

(D) निगरानी की आवश्यकता समाप्त करना

75. A formal statement of principles guiding the organization's approach to managing its people is known as :

(A) HR Strategy

(B) HR Policy

(C) HR Procedure

(D) HR Program

75. संगठन द्वारा अपने कर्मचारियों के प्रबंधन के लिए अपनाए गए सिद्धान्तों का औपचारिक कथन क्या कहलाता है ,

(A) मानव संसाधन रणनीति

(B) मानव संसाधन नीति

(C) मानव संसाधन प्रक्रिया

(D) मानव संसाधन कार्यक्रम

76. The evolution of HRM from 'Personnel Management' is marked by a shift in focus from :

(A) Strategic planning to reactive problem-solving

(B) A purely administrative and welfare-oriented role to a strategic business partner role

(C) Employee development to cost-cutting

(D) Individual performance to collective bargaining

76. कार्मिक प्रबंधन से मानव संसाधन प्रबन्धन के विकास में मुख्य परिवर्तन क्या है ?

(A) रणनीतिक योजना से त्वरित समस्या समाधान की ओर

(B) प्रशासनिक और कल्याणकारी भूमिका से रणनीतिक व्यावसायिक साझेदार की भूमिका की ओर

(C) कर्मचारी विकास से लागत कटौती की ओर

(D) व्यक्तिगत प्रदर्शन से सामूहिक सौदेबाजी की ओर

77. Which of the following is an emerging challenge for Human Resource Management in the modern era ?

(A) Standardizing job roles for all employees

(B) Eliminating the need for employee training

(C) Managing a diverse, multi - generational, and global workforce

(D) Reducing the use of technology in the workplace

77. आधुनिक युग में मानव संसाधन प्रबंधन के लिए कौन-सी एक प्रमुख चुनौती है ?

(A) सभी कर्मचारियों के लिए समान कार्य भूमिकाएँ निर्धारित करना

(B) कर्मचारी प्रशिक्षण की आवश्यकता समाप्त करना

(C) विविध, बहु-पीढ़ीय और वैश्विक कार्यबल का प्रबंधन करना

(D) कार्यस्थल में तकनीक के उपयोग को कम करना

78. An HR manager acting as a 'Strategic Partner' means they are involved in :

(A) Only administrative tasks like payroll

(B) Aligning HR strategies with the organization's long-term goals and objectives

(C) Resolving day-to-day employee conflicts

(D) Organizing employee welfare activities

78. जब मानव संसाधन प्रबंधक 'रणनीतिक साझेदार' के रूप में कार्य करता है, तो इसका अर्थ हैं :

(A) केवल प्रशासनिक कार्य जैसे वेतन प्रबंधन करना

(B) रणनीतियों को संगठन के दीर्घकालिक लक्ष्यों से जोड़ना

(C) केवल दैनिक कर्मचारी विवादों को हल करना

(D) कर्मचारी कल्याण कार्यक्रम आयोजित करना

79. The concept of 'Quality of Work Life (QWL)' is closely linked to :

(A) Downsizing strategies

(B) Employee well-being, satisfaction, and a positive work environment

(C) Strict disciplinary procedures

(D) Maximizing profits at the expense of employee comfort

79. 'कार्य जीवन की गुणवत्ता की अवधारणा किससे सम्बन्धित है' ?

(A) कर्मचारियों की संख्या में कमी

(B) कर्मचारियों का कल्याण, संतुष्टि और सकारात्मक कार्य वातावरण

(C) कठोर अनुशासन प्रक्रियाएँ

(D) कर्मचारियों की सुविधा की कीमत पर अधिकतम लाभ

80. A major challenge of managing a diverse workforce is :

(A) Reduced creativity and innovation

(B) Increased potential for miscommunication and conflict

(C) A homogeneous organizational culture

(D) Easier implementation of uniform policies

80. विविध कार्यबल के प्रबंधन की एक प्रमुख चुनौती क्या है ?

(A) रचनात्मकता और नवाचार में कमी

(B) गलतफहमी और संघर्ष की संभावना बढ़ना

(C) एक समान संगठनात्मक संस्कृति

(D) समान नीतियों का आसान कार्यान्वयन

81. Which HR function is considered the primary responsibility after the employees have been recruited and placed ?

(A) Performance Appraisal

(B) Recruitment and Selection

(C) Training and Development

(D) Compensation Management

81. कर्मचारियों की भर्ती और नियुक्ति के बाद मानव संसाधन का मुख्य कार्य क्या माना जाता है ?

(A) कार्य निष्पादन मूल्यांकन

(B) भर्ती और चयन

(C) प्रशिक्षण और विकास

(D) पारिश्रमिक प्रबंधन

82. Competencies of an HR manager that involve the ability to listen, persuade, and build trust are categorized as :
(A) Technical competencies
(B) Business competencies
(C) Interpersonal and communication competencies
(D) Intellectual competencies

83. The process of searching for prospective employees and stimulating them to apply for jobs in an organization is known as :
(A) Selection
(B) Placement
(C) Recruitment
(D) Orientation

84. Which of the following is an internal factor that affects recruitment ?
(A) Labour market conditions
(B) Company's recruitment policy
(C) Legal regulations
(D) Socio-economic factors

85. A primary objective of the employee orientation program is to :
(A) Evaluate the employee's technical skills
(B) Introduce new employees to the organization, their colleagues, and work culture
(C) Select the best candidate for a job
(D) Provide specific job-related training

82. मानव संसाधन प्रबंधक की वह क्षमता जिसमें सुनना, समझाना और विश्वास बनाना शामिल है, किस श्रेणी में आती है ?
(A) तकनीकी क्षमता
(B) व्यावसायिक क्षमता
(C) पारस्परिक और संचार क्षमता
(D) बौद्धिक क्षमता

83. संभावित कर्मचारियों की खोज करना और उन्हे आवेदन के लिए प्रेरित करना क्या कहलाता है ?
(A) चयन
(B) नियुक्ति
(C) भर्ती
(D) अभिविन्यास

84. निम्न में से भर्ती को प्रभावित करने वाला आंतरिक कारक कौन-सा है ?
(A) श्रम बाजार की स्थिति
(B) कंपनी की भर्ती नीति
(C) कानूनी नियम
(D) सामाजिक आर्थिक कारक

85. कर्मचारी अभिविन्यास कार्यक्रम का मुख्य उद्देश्य क्या है ?
(A) कर्मचारी के तकनीकी कौशल का मूल्यांकन करना
(B) नए कर्मचारियों को संगठन और कार्य संस्कृति से परिचित कराना
(C) सबसे उपयुक्त उम्मीदवार का चयन
(D) विशेष कार्य का प्रशिक्षण

86. The interview where a panel of experts questions a candidate is known as a :

(A) Group interview

(B) Board interview

(C) Depth interview

(D) Stress interview

86. वह साक्षात्कार जिसमें विशेषज्ञों का एक समूह उम्मीदवार से प्रश्न पूछता है, क्या कहलाता है ?

(A) समूह साक्षात्कार

(B) मंडल साक्षात्कार

(C) गहन साक्षात्कार

(D) दबाव साक्षात्कार

87. Which training method involves moving trainees from one job to another to broaden their experience and understand the interrelationships ?

(A) Job enlargement

(B) Job enrichment

(C) Job rotation

(D) Mentoring

87. वह प्रशिक्षण विधि जिसमें प्रशिक्षु को विभिन्न कार्यों पर घुमाया जाता है, क्या कहलाती है ?

(A) कार्य विस्तार

(B) कार्य समृद्धि

(C) कार्य परिवर्तन

(D) मार्गदर्शन

88. A selection test designed to measure a candidate's potential to learn a new skill is a (n) :

(A) Aptitude test

(B) Interest test

(C) Personality test

(D) Polygraph test

88. ऐसा चयन परीक्षण जो नई कौशल सीखने की क्षमता को मापता है, क्या कहलाता है ?

(A) योग्यता परीक्षण

(B) रूचि परीक्षण

(C) व्यक्तित्व परीक्षण

(D) असत्य परीक्षण

89. The importance of training for employees lies in its ability to :

(A) Increase their chances of promotion and personal growth

(B) Guarantee lifelong employment in the same company

(C) Reduce their overall workload

(D) Eliminate the need for performance appraisal

89. कर्मचारियों के लिए प्रशिक्षण का महत्व क्या है ?

(A) पदोन्नति और व्यक्तिगत विकास के अवसर बढ़ाना

(B) अजीवन रोजगार की गारंटी देना

(C) कार्यभार कम करना

(D) प्रदर्शन मूल्यांकन की आवश्यकता समाप्त करना

90. The primary role of an HR manager in formulating HR policies is to ensure they are :

(A) Rigid and unchanging

(B) Aligned with the overall business strategy and legal framework

(C) Designed solely to benefit the top management

(D) Complex and difficult for employees to understand

91. The process of granting employees the autonomy and authority to make decisions about their work is known as :

(A) Delegation

(B) Empowerment

(C) Centralization

(D) Downsizing

92. In the evolution of HRM, the 'Welfare Officer' role in the early 20th century primarily focused on :

(A) Strategic business planning

(B) Employee productivity metrics

(C) Worker's housing, health, and sanitation

(D) Union negotiations

93. Which of the following is an example of an HR policy ?

(A) A specific training module for new joiners

(B) The company's leave and attendance policy

(C) A one-time performance bonus for a top performer

(D) The schedule for the annual company picnic

90. मानव संसाधन नीतियाँ बनाते समय मानव संसाधन प्रबंधक की मुख्य भूमिका क्या होती है ?

(A) उन्हे कठोर और अपरिवर्तनीय बनाना

(B) उन्हे संगठन की व्यावसायिक रणनीति और कानूनी ढ़ाँचे के अनुरूप बनाना

(C) केवल शीर्ष प्रबंधन के लाभ के लिए बनाना

(D) उन्हे जटिल और कर्मचारियों के लिए समझना कठिन बनाना

91. कर्मचारियों को निर्णय लेने का अधिकार देना क्या कहलाता है ?

(A) अधिकार सौंपना

(B) सशक्तिकरण

(C) केंद्रीकरण

(D) आकार में कमी करना

92. 20वीं शताब्दी के प्रारम्भ में मानव संसाधन प्रबंधन के कल्याण अधिकारी की भूमिका मुख्यतः किस पर केन्द्रित थी ?

(A) रणनीतिक व्यवसायिक योजना

(B) कर्मचारी उत्पादकता मापदंड

(C) श्रमिकों के आवास, स्वास्थ्य और स्वच्छता

(D) श्रमिक संघ वार्ता

93. निम्न में से कौन मानव संसाधन नीति का उदाहरण है ?

(A) नए कर्मचारियों के लिए एक विशेष प्रशिक्षण कार्यक्रम

(B) कंपनी की अवकाश और उपस्थिति नीति

(C) किसी श्रेष्ठ कर्मचारी को एक बार का बोंनस

(D) कंपनी के वार्षिक पिकनिक का कर्यक्रम

94. Human Resource Management is primarily concerned with :

(A) The technical skills of employees

(B) The optimal utilization of financial resources

(C) The management of people within an organization to achieve organizational goals

(D) The maintenance of office infrastructure

94. मानव संसाधन प्रबंधन मुख्यतः किससे सम्बन्धित है ?

(A) कर्मचारियों के तकनीकी कौशल

(B) वित्तीय संसाधनों का सर्वोत्तम उपयोग

(C) संगठन के लक्ष्यों को प्राप्त करने के लिए लोगों का प्रबंधन

(D) कार्यालय के बुनियादी ढ़ाँचे का रखरखाव

95. Which of the following is considered a core competency of an effective HR Manager ?

(A) Expertise in financial auditing

(B) Proficiency in a single programming language

(C) Strategic thinking and business acumen

(D) Specialization in corporate law only

95. निम्न में से कौन-सी एक प्रभावी मानव संसाधन प्रबंधक की मुख्य क्षमता मानी जाती है ?

(A) वित्तीय लेखा परीक्षण में विशेषज्ञता

(B) केवल एक प्रोग्रामिंग भाषा में दक्षता

(C) रणनीतिक सोच और व्यावसायिक समझ

(D) केवल कॉर्पोरेट कानून में विशेषज्ञता

96. The "right to information, influence, and make decisions" in an organizational context is best defined as :

(A) Downsizing

(B) Empowerment

(C) Work-life balance

(D) A VRS scheme

96. संगठनात्मक संदर्भ में सूचना प्राप्त करने, प्रभाव डालने और निर्णय लेने का अधिकार किसे कहा जाता है ?

(A) कर्मचारी संख्याा में कमी

(B) सशक्तिकरण

(C) कार्यजीवन संतुलन

(D) स्वैच्छिक सेवानिवृत्त योजना

97. The process of matching an employee's specific skills with the job for which they have been selected is called :

(A) Orientation

(B) Placement

(C) Induction

(D) Socialization

98. Which source of recruitment is most likely to generate "word-of-mouth" applicants ?

(A) Employment exchanges

(B) Campus recruitment

(C) Employee referrals

(D) Advertising on job portals

99. The crucial difference between recruitment and selection process is.

(A) Recruitment is Positive, Selection is negative

(B) Recruitment is Negative, Selection is positive

(C) Recruitment Complex, Selection is simple

(D) Recruitment is Long, Selection is short

100. In the selection process, the preliminary interview is primarily used for :

(A) Assessing in-depth technical knowledge

(B) Checking the candidate's family background

(C) Eliminating unqualified or unsuitable applicants

(D) Negotiating the final salary

97. किसी कर्मचारी के कौशल को उसके कार्य से मिलाना क्या कहलाता है ?

(A) अभिविन्यास

(B) नियुक्ति

(C) परिचय प्रक्रिया

(D) समाजीकरण

98. भर्ती का कौन-सा स्रोत मौखिक प्रचार से उम्मीदवार पैदा करता है ?

(A) रोजगार कार्यालय

(B) कैंपस भर्ती

(C) कर्मचारी संदर्भ

(D) रोजगार पोर्टल पर विज्ञापन

99. भर्ती और चयन में मुख्य अंतर क्या है ?

(A) भर्ती सकारात्मक प्रक्रिया है, चयन नकारात्मक प्रक्रिया है

(B) भर्ती नकारात्मक प्रक्रिया है, चयन सकारात्मक प्रक्रिया है

(C) भर्ती जटिल है, चयन सरल है

(D) भर्ती लंबी है, चयन छोटी है

100. चयन प्रक्रिया में प्रारंभिक साक्षात्कार का मुख्य उद्देश्य क्या है ?

(A) गहन तकनीकी ज्ञान का मूल्यांकन

(B) उम्मीदवार की पारिवारिक पृष्ठभूमि जानना

(C) अयोग्य उम्मीदवारों को हटाना

(D) अंतिम वेतन तय करना

Rough Work / रफ कार्य

Example :

Question :

Q.1 Ⓐ ● Ⓒ Ⓓ

Q.2 Ⓐ Ⓑ ● Ⓓ

Q.3 Ⓐ ● Ⓒ Ⓓ

5. Each question carries equal marks. Marks will be awarded according to the number of correct answers you have.

6. All answers are to be given on OMR Answer Sheet only. Answers given anywhere other than the place specified in the answer sheet will not be considered valid.

7. Before writing anything on the OMR Answer Sheet, all the instructions given in it should be read carefully.

8. After the completion of the examination, candidates should leave the examination hall only after providing their OMR Answer Sheet to the invigilator. Candidate can carry their Question Booklet.

9. There will be no negative marking.

10. Rough work, if any, should be done on the blank pages provided for the purpose in the booklet.

11. To bring and use of log-book, calculator, pager & cellular phone in examination hall is prohibited.

12. In case of any difference found in English and Hindi version of the question, the English version of the question will be held authentic.

Impt. On opening the question booklet, first check that all the pages of the question booklet are printed properly. If there is any discrepancy in the question Booklet, then after showing it to the invigilator, get another question Booklet of the same series.

उदाहरण :

प्रश्न :

प्रश्न 1 Ⓐ ● Ⓒ Ⓓ

प्रश्न 2 Ⓐ Ⓑ ● Ⓓ

प्रश्न 3 Ⓐ ● Ⓒ Ⓓ

5. प्रत्येक प्रश्न के अंक समान हैं। आपके जितने उत्तर सही होंगे, उन्हीं के अनुसार अंक प्रदान किये जायेंगे।

6. सभी उत्तर केवल ओ०एम०आर० उत्तर-पत्रक (OMR Answer Sheet) पर ही दिये जाने हैं। उत्तर-पत्रक में निर्धारित स्थान के अलावा अन्यत्र कहीं पर दिया गया उत्तर मान्य नहीं होगा।

7. ओ०एम०आर० उत्तर-पत्रक (OMR Answer Sheet) पर कुछ भी लिखने से पूर्व उसमें दिये गये सभी अनुदेशों को सावधानीपूर्वक पढ़ लिया जाये।

8. परीक्षा समाप्ति के उपरान्त परीक्षार्थी कक्ष निरीक्षक को अपनी OMR Answer Sheet उपलब्ध कराने के बाद ही परीक्षा कक्ष से प्रस्थान करें। परीक्षार्थी अपने साथ प्रश्न-पुस्तिका ले जा सकते हैं।

9. निगेटिव मार्किंग नहीं है।

10. कोई भी रफ कार्य, प्रश्न-पुस्तिका में, रफ-कार्य के लिए दिए खाली पेज पर ही किया जाना चाहिए।

11. परीक्षा-कक्ष में लॉग-बुक, कैल्कुलेटर, पेजर तथा सेल्युलर फोन ले जाना तथा उसका उपयोग करना वर्जित है।

12. प्रश्न के हिन्दी एवं अंग्रेजी रूपान्तरण में भिन्नता होने की दशा में प्रश्न का अंग्रेजी रूपान्तरण ही मान्य होगा।

महत्वपूर्णः प्रश्नपुस्तिका खोलने पर प्रथमतः जाँच कर देख लें कि प्रश्नपुस्तिका के सभी पृष्ठ भलीभाँति छपे हुए हैं। यदि प्रश्नपुस्तिका में कोई कमी हो, तो कक्षनिरीक्षक को दिखाकर उसी सिरीज की दूसरी प्रश्नपुस्तिका प्राप्त कर लें।