A 1

1.	Employee referral is:	
	(1) an internal method of recruitment	
	(2) an indirect method of recruitment	
	(3) third party method of recruitment	
	(4) an internet recruiting	
	कर्मचारी रेफरल है :	
	(1) भर्ती की एक आंतरिक विधि	
	(2) भर्ती की एक अप्रत्यक्ष विधि	
	(3) भर्ती का तीसरा पक्ष तरीका	
	(4) एक इंटरनेट भर्ती	
2.	Advertisements, television, radio ads an	nd newspaper ads are:
	(1) an internal method of recruitment	(2) an indirect method of recruitment
	(3) third party method of recruitment	(4) direct recruiting
	विज्ञापन, टेलीविजन, रेडियो विज्ञापन और	समाचारपत्र विज्ञापन हैं :
	(1) भर्ती की एक आंतरिक विधि	(2) भर्ती की एक अप्रत्यक्ष विधि
	(3) भर्ती का तीसरा पक्ष तरीका	(4) सीधी भर्ती
3.	is an extended work sample	
	(1) Intelligence test	(2) Assessment Centre
	(3) Personality test	(4) Interest test
	एक विस्तारित कार्य नमूना है।	l
	(1) खुफिया परीक्षण	(2) मूल्यांकन केंद्र
	(3) व्यक्तित्व परीक्षण	(4) ब्याज परीक्षण
4.		s based on their inclusion or membership in a
	particular group is called:	
	(1) resort to snap judgment	(2) stereotyping
	(3) leniency	(4) halo effect
	एक विशेष समूह में उनके समावेश या सल शामिल करना कहा जाता है :	दस्यता के आधार पर व्यक्तियों के विशेषताओं को
	(1) स्नैप निर्णय का सहारा	(2) स्टीरियोटाइपिंग
	(3) उदारता	(4) प्रभामंडल प्रभाव

P. T. O.

94544/(A)

94544/(A)

5.	Assigning a specific rank and responsib	ility to	an employee is known as:	
	(1) job	(2) 1	task	
	(3) placement	(4)	selection	
	एक कर्मचारी को एक विशिष्ट रैंक और वि	जम्मेदा	री सौंपना के रूप में जाना जाता है :	
	(1) एक नौकरी	(2)	कार्य	
	(3) प्लेसमेंट	(4)	वयन	
6.	Inputs to the selection process include a	Inputs to the selection process include all but :		
	(1) job analysis	(2)	supervision	
	(3) HR planning	(4) j	job applicants	
	चयन प्रक्रिया के इनपुट में सभी शामिल है	हैं लेकि	न :	
	(1) नौकरी विश्लेषण		पर्यवेक्षण	
	(3) एचआर योजना	(4)	नौकरी आवेदक	
7.	Favoritism shown to relatives by ind	ividua	lls in a position of authority, such as	
	managers or supervisors is known as:			
	(1) Nepotism	(2)	Favour	
	(3) Discrimination	(4)	None of these	
	अधिकारियों, जैसे प्रबंधकों या पर्यवेक्षकों जाने वाली अनुकूलता को जाना जाता है	_	थित में व्यक्तियों द्वारा रिश्तेदारों को दिखाई	
	(1) नेपोटिज्म		अनुकूल	
	(3) भेदभाव		जनुषूरा इनमें से कोई नहीं	
	(3) मप्माप	(4) :	२गम ल काइ गरा	
8.		perce	eption of the group to which that person	
	belongs, is known as:			
	(1) Selective perception			
	(2) Halo effect			
	(3) Contrast effect			
	(4) Stereotyping			
	किसी को उस व्यक्ति की समूह की धारण रूप में जाना जाता है :	ाके उ	प्राधार पर न्याय करना, जिसे उस व्यक्ति के	
	(1) चयनात्मक धारणा			
	(2) हेलो प्रभाव			
	(3) विपरीत प्रभाव			
	(4) स्टीरियोटाइपिंग			

94544/(A)

P. T. O.

9. In which of the following method of recruitment, employees are encour recommend the names of their friends working in other organisations for vacancy in the near future.		
	(1) job posting	(2) gate hiring
	(3) campus recruitment	(4) employee referrals
	भर्ती के निम्नलिखित तरीकों में से. कर्मचा	रियों को उनके नाम की सिफारिश करने के लिए
		ं संभावित रिक्ति के लिए अन्य संगठनों में काम
	करने वाले मित्र है।	
	(1) नौकरी पोस्टिंग	(2) गेट हायरिंग
	(3) कैंपस भर्ती	(4) कर्मचारी रेफरल
	(3) 4/4(1 4(1)	(4) 47141(1 (4)(1
10.	Job posting is:	
	(1) posting of an employee	(2) a method of Recruitment
	(3) is an appraisal technique	(4) an internet recruitment
	जॉब पोस्टिंग है :	
	(1) एक कर्मचारी की पोस्टिंग	(2) भर्ती की एक विधि
	(3) एक मूल्यांकन तकनीक है	(4) एक इंटरनेट भर्ती
11.	In which method of recruitment, the or	rganisation publicises job openings on bulletin
	boards, electronic media and similar out	
	(1) Employee referrals	(2) Job Posting
	(3) Employment detail	(4) Job Opening
	- · · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	पुलेटिन बोर्ड, इलेक्ट्रानिक मीडिया और इसी तरह
	(1) कर्मचारी रेफरल	(2) जॉब पोस्टिंग
	(3) रोजगार विस्तार	(4) जॉब ओपनिंग
12.	Compensation will be perceived as fair	if it is comprised of a system of components
	developed to maintain:	
	(1) internal equity	(2) external equity
	(3) both internal and external equity	
	अगर इसे बनाए रखने के लिए विकसित उचित माना जाएगा :	घटकों की एक प्रणाली शामिल है, तो मुआवजा
	(1) आंतरिक इक्विटी	(2) बाहरी इक्विटी
	(3) आंतरिक और बाह्य दोनों प्रकार की इक्विटी	(4) इनमें से कोई नहीं

13. Health insurance, retirement pension, payment for overtime, etc., are:		avment for overtime, etc., are:	
	(1) base pay	(2) variable pay	
	(3) benefits	(4) all of these	
	स्वास्थ्य बीमा, सेवानिवृत्ति पेंशन, ओवरटाइ		
	(1) आधार वेतन	(2) चर वेतन	
	(3) लाभ	(4) ये सभी	
14.		eory, what is the role of hygiene factors?	
	(1) their presence leads to feelings of ne	•	
	(2) their absence leads to feelings of sat		
	(3) their presence leads to feelings of sa		
	(4) their absence leads to feelings of neu	•	
	हर्जबर्ग के टू फैक्टर थ्योरी के अनुसार, स्वच्छता कारकों की क्या भूमिका है ?		
	(1) उनकी उपस्थिति तटस्थता की भावनाओं की ओ		
	(2) उनकी अनुपस्थिति से संतुष्टि की भाव		
	(3) उनकी उपस्थिति से संतुष्टि की भावना		
	(4) उनकी अनुपस्थिति तटस्थता की भावन	ाओं की ओर ले जाती है	
15.	Which of the following techniques are not connected with human resource planning?		
	(1) Markov matrix analysis	(2) Succession planning	
	(3) Simple linear regression	(4) Management of change	
	निम्नलिखित में से कौन सी तकनीक मानव	। संसाधन नियोजन से जुड़ी नहीं हैं ?	
	(1) मार्कोव मैट्रिक्स विश्लेषण	(2) उत्तराधिकार की योजना	
	(3) सरल रेखीय प्रतिगमन	(4) परिवर्तन के प्रबंधन	
16.	Human Resource Planning largely invol-	ves the following number of steps:	
	(1) three	(2) four	
	(3) five	(4) Six	
	मानव संसाधन योजना में निम्नलिखित चर		
	(1) तीन	(2) चार	
	(3) पांच	(4) छह	
17.	Due Diligence activity in HR is a part of the following process:		
	(1) Recruitment and Selection	(2) Performance Appraisal	
	(3) Training and Development	(4) Promotion	
94544/	-		

डॅयू में देय परिश्रम गतिविधि निम्नलिखित प्रक्रिया का एक हिस्सा है :

(1) भर्ती और चयन

- (2) प्रदर्शन का मूल्यांकन
- (3) प्रशिक्षण और विकास
- (4) पदोन्नति
- **18.** Recruitment and selection must be effective to ensure it:
 - (1) Offsets high labour turnover
 - (2) Delivers the highest calibre of individuals at optimum most
 - (3) To have a surplus in case of sickness and absence
 - (4) Encourages new blood into the organisation

भर्ती और चयन इसे सुनिश्चित करने के लिए प्रभावी होना चाहिए :

- (1) उच्च श्रम कारोबार से दूर
- (2) इष्टतम सबसे अधिक व्यक्तियों के उच्चतम कैलिबर को वितरित करता है
- (3) बीमारी और अनुपस्थिति के मामले में अधिशेष होना
- (4) संगठन में नए रक्त को प्रोत्साहित करता है
- **19.** The solution to many so called 'people problems ' is often associated with improving the effectiveness of the recruitment process by :
 - (1) Having a robust HR department to carry out the process
 - (2) Outsourcing the HR department
 - (3) Careful selection of the right people for the job
 - (4) Devolving to line managers

कई तथाकथित 'लोगों की समस्याओं' का समाधान अक्सर ही प्रभावशीलता में सुधार के साथ जुड़ा हुआ है भर्ती प्रक्रिया द्वारा :

- (1) प्रक्रिया को पूरा करने के लिए एक मजबूत मानव संसाधन विभाग का होना
- (2) एचआर विभाग आउटसोर्सिंग
- (3) नौकरी के लिए सही लोगों का सावधानीपूर्वक चयन
- (4) लाइन मैनेजरों को समर्पित
- **20.** The science and engineering sectors reflect significant under representation of which group of employees ?
 - (1) Highly skilled operators
- (2) Young people

(3) Over 50s

(4) Women

विज्ञान और इंजीनियरिंग क्षेत्र कर्मचारियों के किस समूह के प्रतिनिधित्व के तहत महत्वपूर्ण हैं ?

- (1) अत्यधिक कुशल ऑपरेटर
- (2) युवा

(3) 50 से अधिक

(4) महिलाएँ

94544/(A) P. T. O.

94544/(A)

21.	Which among the following allowances is paid to employees in order to enable them to		
	face the increasing price of essential con		
	(1) Bonus	(2) Rent allowance	
	(3) Increment in salary	(4) Dearness allowance	
	कमचारिया का निम्नालाखत भत्ता में से के वस्तुओं की बढ़ती कीमत का सामना कर	ोन सा भुगतान किया जाता है ताकि वे आवश्यक सकें ?	
	(1) बोनस	(2) किराया भत्ता	
	(3) वेतन में वृद्धि	(4) महंगाई भत्ता	
22.	HRM is associated with the managemen	t of:	
	(1) General people	(2) Financial resources	
	(3) Organizational people	(4) Community members	
	एचआरएम प्रबंधन के साथ जुड़ा हुआ है	:	
	(1) सामान्य लोग	(2) वित्तीय संसाधन	
	(3) संगठनात्मक लोग	(4) कम्यूनिटी मेम्बर्स	
23.	Cost of human resources refers to:		
	(1) Company profits	(2) Employee shares	
	(3) Salary packages	(4) Earned revenues skills the most;	
	मानव संसाधनों की लागत को संदर्भित करता है :		
	(1) कंपनी का मुनाफा	(2) कर्मचारी शेयर	
	(3) वेतन पैकेज	(4) सबसे ज्यादा अर्जित राजस्व कौशल	
24.	Top level managers require:		
	(1) Technical	(2) Interpersonal	
	(3) Conceptual	(4) Mechanical	
	शीर्ष स्तर के प्रबंधकों की आवश्यकता होती	ते है	
	(1) तकनीकी	(2) इंटरपर्सनल	
	(3) अवधारणात्मक	(4) मैकेनिकल	
25.	Matching the job description with the ir of :	ndividuals ' qualification is an important aspect	
	(1) IS	(2) MIS	
	(3) HRIS	(4) DBMS	

A

^		,
	व्यक्तियों की योग्यता के साथ नौकरी के वि	वरण का मिलान एक महत्वपूर्ण पहलू है :
	(1) आईएस है	(2) एमआईएस
	(3) एच.आर.आई.एस.	(4) डीबीएमएस
		()
26.	SWOT Analysis is a tool for:	
	(1) Determining organization's mission	(2) Developing organizational goals
	(3) Formulating strategies	(4) Environmental scanning
	SWOT एनालिसिस एक उपकरण है :	
	(1) संगठन के मिशन का निर्धारण	(2) संगठनात्मक लक्ष्यों का विकास करना
	(3) रणनीति बनाना	(4) पर्यावरण स्कैनिंग
27.	Jobs are identified & grouped while:	
	(1) Planning	(2) Organizing
	(3) Leading	(4) Controlling
	नौकरियों की पहचान की जाती है और स	मूहबद्ध किया जाता है :
	(1) योजना	(2) आयोजन
	(3) अग्रणी	(4) नियंत्रण
28.	To anticipate the human resource need	s of the organization based on some previous
20.	data or managerial judgment is known as	-
	(1) Demand forecasting	(2) Supplies forecasting
	(3) Financial forecasting	(4) Sales forecasting
		आधार पर संगठन के मानव संसाधन की जरूरतों
	का अनुमान लगाने के लिए जाना जाता है	
	(1) मांग का पूर्वानुमान	(2) आपूर्ति पूर्वानुमान
	(3) वित्तीय पूर्वानुमान	(4) बिक्री का पूर्वानुमान
29.	The thorough & detailed study regarding	g jobs within an organization is represented by:
		(2) Job description
	(3) Job specification	(4) Job evaluation
		र्ण और विस्तृत अध्ययन प्रदर्शित होता है इसके
	द्वारा :	·
	(1) नौकरी विश्लेषण	(2) नौकरी का विवरण
	(3) नौकरी विनिर्देश	(4) नौकरी मूल्यांकन
30.	A practice used by companies to assign	their costly activities to outside providers, (for
	the purpose of cost saving), rather than	-
	(1) Planning	(2) Decentralization
	(3) Restructuring	(4) Outsourcing
94544/	•	
フサンササ/	(A)	P. T. O.

कंपनियों द्वारा बाहरी प्रचालकों को, (लागत बचत के प्रयोजन के लिए) अपनी आंतरिक गतिविधियों को पूरा करने के बजाए आंतरिक रूप से पूरा करने के लिए प्रयोग किया जाने वाला अभ्यास :

(1) योजना

(2) विकेंद्रीकरण

(3) पुनर्गठन

(4) आउटसोर्सिंग

- **31.** Organizational behavior depicts the :
 - (1) Jargons used within the organization
 - (2) Collective behavior of an organization
 - (3) Effect of society's common behavior on an organization
 - (4) Culture prevails in an organization

संगठनात्मक व्यवहार को दर्शाया गया है :

- (1) संगठन के भीतर इस्तेमाल होने वाले जार्गन्स
- (2) किसी संगठन का सामूहिक व्यवहार
- (3) एक संगठन पर समाज के सामान्य व्यवहार का प्रभाव
- (4) एक संगठन में संस्कृति प्रबल होती है
- **32.** As organizational activities are interrelated, it is said to be:

(1) A closed system

(2) An isolated system

(3) An open system

(4) A clogged system

जैसा कि संगठनात्मक गतिविधियों का परस्पर संबंध है, यह कहा जाता है :

(1) एक बंद प्रणाली

(2) पृथक प्रणाली

(3) खुली व्यवस्था

- (4) एक भरा हुआ सिस्टम
- **33.** is the process of acquiring , training , appraising and compensating employees , attending to their labour relations , health and safety and fairness concerns .
 - (1) Labour Relations
 - (2) Organizational Behaviour
 - (3) Human Resource Management
 - (4) Organizational Health and Safety Management

कर्मचारियों के अधिग्रहण, प्रशिक्षण, मूल्यांकन और क्षतिपूर्ति की प्रक्रिया है, जो उनके श्रम संबंधों, स्वास्थ्य और सुरक्षा और निष्पक्षता संबंधी चिंताओं में भाग लेते हैं।

(1) श्रम संबंध

(2) संगठनात्मक व्यवहार

(3) मानव संसाधन प्रबंधन

(4) संगठनात्मक स्वास्थ्य और सुरक्षा प्रबंधन

34. Which of these decreases in the labour supply is the easiest to pred		upply is the easiest to predict?
	(1) Transfers - in	(2) Retirements
	(3) Voluntary quits	(4) Prolonged illnesses
	श्रम आपूर्ति में इनमें से कौन सा घटता है	, इसका अनुमान लगाना सबसे आसान है ?
	(1) स्थानांतरण - में	(2) सेवानिवृत्ति
	(3) स्वैच्छिक बोली	(4) लम्बी बीमारियाँ
35.	Which among all the three wages, min	imum wage, fair wage and living wage is the
	highest kind of wage?	
	(1) Fair wage	(2) Minimum wage
	(3) Living wage	(4) All of these
		र जीवित मजदूरी तीनों में से कौन सबसे अधिक
	(1) उचित मजदूरी	(2) न्यूनतम वेतन
	(3) जीवित मजदूरी	(4) ये सभी
36.	The minimum wage can be fixed by:	
	(1) hour (2) day	(3) month (4) all of these
	न्यूनतम मजदूरी को तय किया जा सकता	है :
	(1) एक घंटा द्वारा (2) दिन द्वारा	(3) महीना द्वारा (4) ये सभी
37.	Rewards that one gets from the employed called:	er, usually money, a promotion or benefits is
	(1) intrinsic rewards	(2) extrinsic rewards
	(3) self - motivated reward	
		तौर पर पैसा, एक पदोन्नति या लाभ कहा जाता
	 	_
	(1) आंतरिक पुरस्कार	(2) बाहरी पुरस्कार
	(3) स्व प्रेरित इनाम	(4) संगठन इनाम
38.	Fringe Benefits are:	
	(1) supplementary compensation	(2) base compensation
	(3) merit Plan	(4) bonus
	फ्रिंज के फायदे हैं :	
	(1) पूरक मुआवजा	(2) आधार मुआवजा
	(3) मेरिट प्लान	(4) बोनस
94544/	$I(\mathbf{A})$	P. T. O.

39.	9. Remuneration to blue collar workers is called:			
	(1) wage	(2) salary	(3) compensation	(4) payment
		को पारिश्रमिक कहा		
	(1) मजदूरी	(2) वेतन	(3) मुआवजा	(4) भुगतान
40.	Job enlargement , J techniques used in		rotation and Job sim	plifications are the various
	(1) job analysis		(2) job rotation	
	(3) job enlargemen		(4) Moods	_
		नौकरी में वृद्धि, नौव की जाने वाली विभिन्न		नौकरी का सरलीकरण एक
	(1) नौकरी विश्लेषण	Ī	(2) नौकरी रोटेशन	
	(3) नौकरी में इजाप	ज 	(4) मूड्स	
41.	helps to	develop Job design		
	(1) job analysis		(2) job rotation	
	(3) job enlargemen	nt	(4) Moods	
	जॉब डिजाइन को वि	किसित करने में मदद	करता है :	
	(1) नौकरी विश्लेषण	Ī	(2) नौकरी रोटेशन	
	(3) नौकरी में इजाप	ज 	(4) मूड्स	
42.		wing is a written stat s needed to perform		knowledge, abilities, and
	(1) Job Analysis		(2) job specification	n
	(3) job enlargemen	nt	(4) Job design	
				क अन्य विशेषताओं का
	लिखित विवरण है प्र	भावी ढंग से नौकरी	करने के लिए	
	(1) नौकरी विश्लेषण	Ī	(2) नौकरी विनिर्देश	
	(3) नौकरी में इजाप	ग	(4) जॉब डिजाइन	
43.	Are the best and me	ost productive emplo	yees likely to be:	
	(1) The least costly	y in terms of recruitm	ent and employment	costs
	(2) A matter of 'po	ot luck ' in terms of re	ecruitment decisions	
	(3) The most costly	y to employ		
(4) Have no bearing on recruitment and selection costs				
94544/	(A)			

क्या सबसे अच्छे और सबसे अधिक उत्पादक कर्मचारी होने की संभावना है ?

- (1) भर्ती और रोजगार की लागत के मामले में कम से कम महंगा
- (2) भर्ती के फैसले के संदर्भ में पॉट लक का मामला
- (3) रोजगार के लिए सबसे महंगा
- (4) भर्ती और चयन लागत पर कोई असर नहीं है
- **44.** Too great reliance on internal recruitment can result in:
 - (1) Reduced job performance
- (2) High labour turnover

(3) Internal conflict

(4) Poor group dynamics

आंतरिक भर्ती पर बहुत निर्भरता के परिणामस्वरूप हो सकता है :

- (1) नौकरी के प्रदर्शन में कमी
- (2) उच्च श्रम कारोबार

(3) आंतरिक संघर्ष

- (4) गरीब समूह की गतिशीलता
- **45.** What strategies deployed by HR for attracting potential candidates to apply for vacancies might be seen to result in indirect discrimination?
 - (1) Advert in local press
- (2) Word of mouth
- (3) Now recruiting banners / notices
- (4) Agency or job centre

रिक्तियों के लिए आवेदन करने के लिए संभावित उम्मीदवारों को आकर्षित करने के लिए एचआर द्वारा तैनात की गई रणनीतियों का परिणाम देखा जा सकता है अप्रत्यक्ष भेदभाव में ?

- (1) स्थानीय प्रेस में विज्ञापन करें
- (2) मूंह का शब्द
- (3) अब बैनर/नोटिस की भर्ती कर रहा है (4) एजेंसी या नौकरी केंद्र
- **46.** What was the traditional term used for HRP and the one often associated with personnel management?
 - (1) Gap analysis

- (2) Human resource Planning
- (3) Employee planning
- (4) Manpower planning

एचआरपी के लिए इस्तेमाल किया जाने वाला पारंपरिक शब्द और अक्सर कार्मिक प्रबंधन से संबंधित व्यक्ति क्या था ?

(1) गैप विश्लेषण

(2) मानव संसाधन योजना

(3) कर्मचारी नियोजन

- (4) जनशक्ति नियोजन
- **47.** Human Resource Planning (HRP) is not simply about meeting the demand for labour but also involves:
 - (1) Redeploying staff
 - (2) Directing line managers
 - (3) Costs associated with employing any given number of people
 - (4) Making redundancies

94544/(A) P. T. O.

मानव संसाधन नियोजन (HRP) केवल श्रम की माँग को पूरा करने के बारे में नहीं है, बिल्क इसमें शामिल हैं:

- (1) रिडिप्लिंग स्टाफ
- (2) निर्देशन लाइन प्रबंधक
- (3) किसी भी दी गई संख्या को नियोजित करने से जुड़ी लागत
- (4) अतिरेक बनाना
- **48.** What is the term that is used to describe the process that causes people to behave as they do?
 - (1) Motivation (2) Drive (3) Selection (4) Behaviour वह शब्द क्या है जिसका उपयोग उस प्रक्रिया का वर्णन करने के लिए किया जाता है जिससे लोग ऐसा व्यवहार करते हैं जैसा वे करते हैं ?
 - (1) प्रेरणा
- (2) चलाना
- (3) चयन
- (4) व्यवहार
- **49.** Why is it important to ensure that HR plans are flexible?
 - (1) To accommodate changes to senior management teams
 - (2) To adapt to changing skills and qualifications
 - (3) To accommodate the rapidly changing environments in which most organisations operate
 - (4) To ensure a diverse labour force is maintained at all times
 - यह सुनिश्चित करना क्यों महत्वपूर्ण है कि एचआर योजनाएँ लचीली हैं ?
 - (1) वरिष्ठ प्रबंधन टीमों में परिवर्तन को समायोजित करने के लिए
 - (2) बदलते कौशल और योग्यता के अनुकूल होना
 - (3) तेजी से बदलते वातावरण को समायोजित करने के लिए जिसमें अधिकांश संगठन संचालित होते हैं
 - (4) यह सुनिश्चित करने के लिए कि हर समय एक विविध श्रम शक्ति बनी रहे
- **50.** The objective of Mass Interviewing Program is:
 - (1) To explore information that could be used to improve supervisory training .
 - (2) To recruit the maximum number candidates at one go.
 - (3) None of the above
 - (4) Both (1) and (2)
 - जन साक्षात्कार कार्यक्रम का उद्देश्य है:
 - (1) पर्यवेक्षी प्रशिक्षण को बेहतर बनाने के लिए इस्तेमाल की जा सकने वाली जानकारी का पता लगाने के लिए।
 - (2) एक बार में अधिकतम संख्या में उम्मीदवारों की भर्ती के लिए।
 - (3) इनमे से कोई भी नहीं
- (4) (1) और (2) दोनों

1.			
	boards, electronic media and similar out		
	(1) Employee referrals	(2) Job Posting	
	(3) Employment detail	(4) Job Opening	
	भती को किस पद्धात में, आगनाइजेशन व् के आउटलेट पर नौकरी के उद्घाटन करत	बुलेटिन बोर्ड, इलेक्ट्रानिक मीडिया और इसी तरह ते हैं ?	
	(1) कर्मचारी रेफरल	(2) जॉब पोस्टिंग	
	(3) रोजगार विस्तार	(4) जॉब ओपनिंग	
2.	Compensation will be perceived as fair developed to maintain:	if it is comprised of a system of components	
	(1) internal equity	(2) external equity	
	(3) both internal and external equity	(4) none of these	
	अगर इसे बनाए रखने के लिए विकसित उचित माना जाएगा :	घटकों की एक प्रणाली शामिल है, तो मुआवजा	
	(1) आंतरिक इक्विटी	(2) बाहरी इक्विटी	
	(3) आंतरिक और बाह्य दोनों प्रकार की इक्विटी	(4) इनमें से कोई नहीं	
3.	Health insurance, retirement pension, p	payment for overtime, etc., are:	
	(1) base pay	(2) variable pay	
	(3) benefits	(4) all of these	
	स्वास्थ्य बीमा, सेवानिवृत्ति पेंशन, ओवरटाइ		
	(1) आधार वेतन	(2) चर वेतन	
	(3) लाभ	(4) ये सभी	
4.	According to Herzberg's Two Factor The	eory, what is the role of hygiene factors?	
	(1) their presence leads to feelings of neutrality		
	(2) their absence leads to feelings of satisfaction		
	(3) their presence leads to feelings of sa		
	(4) their absence leads to feelings of neu	utrality	
	हर्जबर्ग के टू फैक्टर थ्योरी के अनुसार, स	_	
	(1) उनकी उपस्थिति तटस्थता की भावनाओं की ओ		
	(2) उनकी अनुपस्थिति से संतुष्टि की भावना पैदा होती है		
	(3) उनकी उपस्थिति से संतुष्टि की भावना		
	(4) उनकी अनुपस्थिति तटस्थता की भावन		
94544/	((B)	P. T. O.	

5.	 (1) Markov matrix analysis (3) Simple linear regression निम्नलिखित में से कौन सी तकनीक मानव 	_	
6.	Human Resource Planning largely invol (1) three (3) five मानव संसाधन योजना में निम्नलिखित चर (1) तीन (3) पांच	ves the following number of steps: (2) four (4) Six	
7.	Due Diligence activity in HR is a part of (1) Recruitment and Selection (3) Training and Development डॅयू में देय परिश्रम गतिविधि निम्नलिखित (1) भर्ती और चयन (3) प्रशिक्षण और विकास	(2) Performance Appraisal(4) Promotion	
8.	Recruitment and selection must be effective to ensure it: (1) Offsets high labour turnover (2) Delivers the highest calibre of individuals at optimum most (3) To have a surplus in case of sickness and absence (4) Encourages new blood into the organisation भर्ती और चयन इसे सुनिश्चित करने के लिए प्रभावी होना चाहिए: (1) उच्च श्रम कारोबार से दूर (2) इष्टतम सबसे अधिक व्यक्तियों के उच्चतम कैलिबर को वितरित करता है (3) बीमारी और अनुपस्थित के मामले में अधिशेष होना		
94544/	(4) संगठन में नए रक्त को प्रोत्साहित करता है 4/(B)		

9.	the effectiveness of the recruitment prod (1) Having a robust HR department to a (2) Outsourcing the HR department (3) Careful selection of the right people (4) Devolving to line managers	carry out the process for the job ा समाधान अक्सर ही प्रभावशीलता में सुधार के जबूत मानव संसाधन विभाग का होना		
10.	The science and engineering sectors regroup of employees?	eflect significant under representation of which		
		(2) Young people		
	(3) Over 50s	(4) Women		
		के किस समूह के प्रतिनिधित्व के तहत महत्वपूर्ण		
	(1) अत्यधिक कुशल ऑपरेटर	(2) युवा		
	(3) 50 से अधिक	(4) महिलाएँ		
11. Which among the following allowances is paid to employees in order to e face the increasing price of essential commodities?				
	(1) Bonus	(2) Rent allowance		
	(3) Increment in salary	(4) Dearness allowance		
	कर्मचारियों को निम्नलिखित भत्तों में से कौन सा भुगतान किया जाता है ताकि वे आवश्यक			
	वस्तुओं की बढ़ती कीमत का सामना कर (1) बोनस	सक ! (2) किराया भत्ता		
	(3) वेतन में वृद्धि	(4) महंगाई भत्ता		
12.	HRM is associated with the managemen	nt of:		
	(1) General people	(2) Financial resources		
	(3) Organizational people	(4) Community members		
	एचआरएम प्रबंधन के साथ जुड़ा हुआ है	:		
	(1) सामान्य लोग	(2) वित्तीय संसाधन		
	(3) संगठनात्मक लोग	(4) कम्यूनिटी मेम्बर्स		

P. T. O.

13.	Cost of human resources refers to: (1) Company profits (3) Salary packages मानव संसाधनों की लागत को संदर्भित कर (1) कंपनी का मुनाफा (3) वेतन पैकेज	(2) Employee shares (4) Earned revenues skills the most ; रता है : (2) कर्मचारी शेयर (4) सबसे ज्यादा अर्जित राजस्व कौशल
14.	Top level managers require : (1) Technical (3) Conceptual शीर्ष स्तर के प्रबंधकों की आवश्यकता होर्त (1) तकनीकी (3) अवधारणात्मक	(2) Interpersonal (4) Mechanical ती है (2) इंटरपर्सनल (4) मैकेनिकल
15.	Matching the job description with the in of:	ndividuals ' qualification is an important aspect
	(1) IS	(2) MIS
16.	 (3) HRIS व्यक्तियों की योग्यता के साथ नौकरी के वि (1) आईएस है (3) एच.आर.आई.एस. SWOT Analysis is a tool for : 	(4) DBMS वेवरण का मिलान एक महत्वपूर्ण पहलू है : (2) एमआईएस (4) डीबीएमएस
. •	 (1) Determining organization's mission (3) Formulating strategies SWOT एनालिसिस एक उपकरण है : (1) संगठन के मिशन का निर्धारण (3) रणनीति बनाना 	 (2) Developing organizational goals (4) Environmental scanning (2) संगठनात्मक लक्ष्यों का विकास करना (4) पर्यावरण स्कैनिंग
17.	Jobs are identified & grouped while: (1) Planning (3) Leading नौकरियों की पहचान की जाती है और सम् (1) योजना (3) अग्रणी	(2) Organizing (4) Controlling मूहबद्ध किया जाता है : (2) आयोजन (4) नियंत्रण

18.	To anticipate the human resource needs of the organization based on some predata or managerial judgment is known as:		
	(1) Demand forecasting	(2) Supplies forecasting	
	(3) Financial forecasting	(4) Sales forecasting	
		आधार पर संगठन के मानव संसाधन की जरूरतों	
	का अनुमान लगाने के लिए जाना जाता है		
	(1) मांग का पूर्वानुमान	(२) आपर्ति पर्वानमान	
	(3) वित्तीय पूर्वानुमान	(2) आपूर्ति पूर्वानुमान (4) बिक्री का पूर्वानुमान	
	(3) 14(114 2413/111	(न) निर्मा नम हुना हुना ।	
19.	. The thorough & detailed study regarding jobs within an organization is represented		
	(1) Job analysis	(2) Job description	
	(3) Job specification	(4) Job evaluation	
		र्ण और विस्तृत अध्ययन प्रदर्शित होता है इसके	
	द्वारा :	(1 - m. 11.6 m 1 - 1 - 1 - 1 m 4 m 4 m.	
	(1) नौकरी विश्लेषण	(2) नौकरी का विवरण	
	(3) नौकरी विनिर्देश	(4) नौकरी मूल्यांकन	
		ζ,	
20.	A practice used by companies to assign	their costly activities to outside providers, (for	
	the purpose of cost saving), rather than completing it internally is called:		
	(1) Planning	(2) Decentralization	
	(3) Restructuring	(4) Outsourcing	
	. ,	•	
		गत बचत के प्रयोजन के लिए) अपनी आंतरिक	
	Ψ,	रेक रूप से पूरा करने के लिए प्रयोग किया जाने	
	वाला अभ्यास :		
	(1) योजना	(2) विकेंद्रीकरण	
	(3) पुनर्गटन	(4) आउटसोर्सिंग	
21.	Organizational behavior depicts the :		
	(1) Jargons used within the organization		
	(2) Collective behavior of an organization		
	(3) Effect of society's common behavior on an organization		
	(4) Culture prevails in an organization		
	संगठनात्मक व्यवहार को दर्शाया गया है :		
	(1) संगठन के भीतर इस्तेमाल होने वाले	जार्गन्स	
	(2) किसी संगठन का सामूहिक व्यवहार		
	(3) एक संगठन पर समाज के सामान्य व्यवहार का	प्रभाव	
	(4) एक संगठन में संस्कृति प्रबल होती है		
	(1) 24 (110 1 1 (1/2)(1)4(1 6)(11 6		

P. T. O.

22.	As organizational activities are interrelated (1) A closed system (3) An open system जैसा कि संगठनात्मक गतिविधियों का परस्	(2) An isolated system (4) A clogged system पर संबंध है, यह कहा जाता है :	
	(1) एक बंद प्रणाली(3) खुली व्यवस्था	(2) पृथक प्रणाली (4) एक भरा हुआ सिस्टम	
23.	attending to their labour relations, healt (1) Labour Relations (2) Organizational Behaviour (3) Human Resource Management (4) Organizational Health and Safety M		
	संबंधों, स्वास्थ्य और सुरक्षा और निष्पक्षत (1) श्रम संबंध (3) मानव संसाधन प्रबंधन	। संबंधी चिंताओं में भाग लेते हैं। (2) संगठनात्मक व्यवहार (4) संगठनात्मक स्वास्थ्य और सुरक्षा प्रबंधन	
24.	Which of these decreases in the labour supply is the easiest to predict?		
	(1) Transfers - in	(2) Retirements	
	(3) Voluntary quits	(4) Prolonged illnesses	
	श्रम आपूर्ति में इनमें से कौन सा घटता है	, इसका अनुमान लगाना सबसे आसान है ?	
	(1) स्थानांतरण - में	(2) सेवानिवृत्ति	
	(3) स्वैच्छिक बोली	(4) लम्बी बीमारियाँ	
25. Which among all the three wages , minimum wage , fair wag highest kind of wage ?		imum wage, fair wage and living wage is the	
	(1) Fair wage	(2) Minimum wage	
	(3) Living wage	(4) All of these	
	मजदूरी, न्यूनतम मजदूरी, उचित वेतन औ मजदूरी है ?	र जीवित मजदूरी तीनों में से कौन सबसे अधिक	
	(1) उचित मजदूरी	(2) न्यूनतम वेतन	
	(3) जीवित मजदूरी	(4) ये सभी	

26.	The minimum wage can be fixed by:	
	(1) hour (2) day	(3) month (4) all of these
	न्यूनतम मजदूरी को तय किया जा सकत	π है :
	(1) एक घंटा द्वारा (2) दिन द्वारा	(3) महीना द्वारा (4) ये सभी
27.	Rewards that one gets from the emplo	oyer, usually money, a promotion or benefits is
	called:	
	(1) intrinsic rewards	(2) extrinsic rewards
	(3) self - motivated reward	(4) organisation reward
	पुरस्कार जो नियोक्ता से मिलता है, आ है :	मतौर पर पैसा, एक पदोन्नित या लाभ कहा जाता
	(1) आंतरिक पुरस्कार	(2) बाहरी पुरस्कार
	(3) स्व प्रेरित इनाम	(4) संगठन इनाम
28.	Fringe Benefits are:	
	(1) supplementary compensation	(2) base compensation
	(3) merit Plan	(4) bonus
	फ्रिंज के फायदे हैं :	
	(1) पूरक मुआवजा	(2) आधार मुआवजा
	(3) मेरिट प्लान	(4) बोनस
29.	Remuneration to blue collar workers i	s called:
	(1) wage (2) salary	(3) compensation (4) payment
	नीले कॉलर श्रमिकों को पारिश्रमिक कहा	
	(1) मजदूरी (2) वेतन	(3) मुआवजा (4) भुगतान
30.		b rotation and Job simplifications are the various
	techniques used in an exercise.	
	(1) job analysis	(2) job rotation
	(3) job enlargement	(4) Moods
	नौकरी में इजाफा, नौकरी में वृद्धि, ने व्यायाम में इस्तेमाल की जाने वाली विभि	ोकरी का घूमना और नौकरी का सरलीकरण एक नन्न तकनीकें हैं।
	(1) नौकरी विश्लेषण	(2) नौकरी रोटेशन
	(3) नौकरी में इजाफा	(4) मूड्स

P. T. O.

31. helps to develop Job design .		•
	(1) job analysis	(2) job rotation
	(3) job enlargement	(4) Moods
	जॉब डिजाइन को विकसित करने में मदद	करता है :
	(1) नौकरी विश्लेषण	(2) नौकरी रोटेशन
	(3) नौकरी में इजाफा	(4) मूड्स
32. Which of the following is a written statement of the other characteristics needed to perform a job effective		•
	(1) Job Analysis	(2) job specification
	(3) job enlargement निम्नलिखित में से कौन सा कौशल, ज्ञान, लिखित विवरण है प्रभावी ढंग से नौकरी	(4) Job design योग्यता और आवश्यक अन्य विशेषताओं का करने के लिए
	(1) नौकरी विश्लेषण	(2) नौकरी विनिर्देश
	(3) नौकरी में इजाफा	(4) जॉब डिजाइन
33.	Are the best and most productive employ (1) The least costly in terms of recruitm (2) A matter of 'pot luck 'in terms of re (3) The most costly to employ (4) Have no bearing on recruitment and क्या सबसे अच्छे और सबसे अधिक उत्पा (1) भर्ती और रोजगार की लागत के माम (2) भर्ती के फैसले के संदर्भ में पॉट लक (3) रोजगार के लिए सबसे महंगा (4) भर्ती और चयन लागत पर कोई अस	ent and employment costs ecruitment decisions selection costs दक कर्मचारी होने की संभावना है ? ले में कम से कम महंगा का मामला
34.	Too great reliance on internal recruitment (1) Reduced job performance (3) Internal conflict आंतरिक भर्ती पर बहुत निर्भरता के परिष् (1) नौकरी के प्रदर्शन में कमी (3) आंतरिक संघर्ष	(2) High labour turnover(4) Poor group dynamics

35. What strategies deployed by HR for attracting potential candidates to apply for

(2) Word of mouth

(4) Agency or job centre

P. T. O.

vacancies might be seen to result in indirect discrimination?

(1) Advert in local press

94544/(B)

(3) Now recruiting banners / notices

		संभावित उम्मीदवारों को आकर्षित करने के लिए का परिणाम देखा जा सकता है अप्रत्यक्ष भेदभाव
	(1) स्थानीय प्रेस में विज्ञापन करें	(2) मंह का शब्द
	(3) अब बैनर/नोटिस की भर्ती कर रहा है	•
36.	What was the traditional term used personnel management?	for HRP and the one often associated with
	(1) Gap analysis	(2) Human resource Planning
	(3) Employee planning	(4) Manpower planning
	एचआरपी के लिए इस्तेमाल किया जाने व से संबंधित व्यक्ति क्या था ?	पाला पारंपरिक शब्द और अक्सर कार्मिक प्रबंधन
	(1) गैप विश्लेषण	(2) मानव संसाधन योजना
	(3) कर्मचारी नियोजन	(4) जनशक्ति नियोजन
37.	but also involves: (1) Redeploying staff (2) Directing line managers (3) Costs associated with employing and (4) Making redundancies	ot simply about meeting the demand for labour y given number of people अम की माँग को पूरा करने के बारे में नहीं है,
	(1) रिडिप्लिंग स्टाफ	
	(2) निर्देशन लाइन प्रबंधक	
	(3) किसी भी दी गई संख्या को नियोजित	करने से जड़ी लागत
	(4) अतिरेक बनाना	
38.	What is the term that is used to describe they do?	be the process that causes people to behave as
	(1) Motivation (2) Drive	(3) Selection (4) Behaviour

वह शब्द क्या है जिसका उपयोग उस प्रक्रिया का वर्णन करने के लिए किया जाता है जिससे लोग ऐसा व्यवहार करते हैं जैसा वे करते हैं ?

- (1) प्रेरणा
- (2) चलाना
- (3) चयन
- (4) व्यवहार

39. Why is it important to ensure that HR plans are flexible?

- (1) To accommodate changes to senior management teams
- (2) To adapt to changing skills and qualifications
- (3) To accommodate the rapidly changing environments in which most organisations operate
- (4) To ensure a diverse labour force is maintained at all times
- यह सुनिश्चित करना क्यों महत्वपूर्ण है कि एचआर योजनाएँ लचीली हैं ?
- (1) वरिष्ठ प्रबंधन टीमों में परिवर्तन को समायोजित करने के लिए
- (2) बदलते कौशल और योग्यता के अनुकूल होना
- (3) तेजी से बदलते वातावरण को समायोजित करने के लिए जिसमें अधिकांश संगठन संचालित होते हैं
- (4) यह सुनिश्चित करने के लिए कि हर समय एक विविध श्रम शक्ति बनी रहे

40. The objective of Mass Interviewing Program is:

- (1) To explore information that could be used to improve supervisory training .
- (2) To recruit the maximum number candidates at one go.
- (3) None of the above
- (4) Both (1) and (2)
- जन साक्षात्कार कार्यक्रम का उद्देश्य है :
- (1) पर्यवेक्षी प्रशिक्षण को बेहतर बनाने के लिए इस्तेमाल की जा सकने वाली जानकारी का पता लगाने के लिए।
- (2) एक बार में अधिकतम संख्या में उम्मीदवारों की भर्ती के लिए।
- (3) इनमे से कोई भी नहीं
- (4) (1) और (2) दोनों

41. Employee referral is :

- (1) an internal method of recruitment
- (2) an indirect method of recruitment
- (3) third party method of recruitment
- (4) an internet recruiting

कर्मचारी रेफरल है:

- (1) भर्ती की एक आंतरिक विधि
- (2) भर्ती की एक अप्रत्यक्ष विधि
- (3) भर्ती का तीसरा पक्ष तरीका
- (4) एक इंटरनेट भर्ती

	(3) भर्ती का तीसरा पक्ष तरीका	(2) an indirect method of recruitment (4) direct recruiting समाचारपत्र विज्ञापन हैं : (2) भर्ती की एक अप्रत्यक्ष विधि (4) सीधी भर्ती
43.	(1) Intelligence test (3) Personality testएक विस्तारित कार्य नमूना है।	(2) Assessment Centre(4) Interest test
	(1) खुफिया परीक्षण(3) व्यक्तित्व परीक्षण	(2) मूल्यांकन केंद्र(4) ब्याज परीक्षण
44.	particular group is called: (1) resort to snap judgment (3) leniency	s based on their inclusion or membership in a (2) stereotyping (4) halo effect इस्यता के आधार पर व्यक्तियों के विशेषताओं को (2) स्टीरियोटाइपिंग (4) प्रभामंडल प्रभाव
45.	Assigning a specific rank and responsible (1) job (3) placement एक कर्मचारी को एक विशिष्ट रैंक और रि (1) एक नौकरी (3) प्लेसमेंट	lity to an employee is known as : (2) task (4) selection जम्मेदारी सौंपना के रूप में जाना जाता है : (2) कार्य (4) चयन
46.	Inputs to the selection process include al (1) job analysis (3) HR planning चयन प्रक्रिया के इनपुट में सभी शामिल हैं (1) नौकरी विश्लेषण (3) एचआर योजना	(2) supervision(4) job applicants

P. T. O.

	Favoritism shown to relatives by individuals in a position of authority, such managers or supervisors is known as:	
	(1) Nepotism	(2) Favour
	(3) Discrimination	(4) None of these
	अधिकारियों, जैसे प्रबंधकों या पर्यवेक्षकों जाने वाली अनुकूलता को जाना जाता है	की स्थिति में व्यक्तियों द्वारा रिश्तेदारों को दिखाई नैसा :
	(1) नेपोटिज्म	(2) अनुकूल
	(3) भेदभाव	(4) इनमें से कोई नहीं
48.	Judging someone on the basis of one's belongs, is known as:	perception of the group to which that person
	(1) Selective perception	(2) Halo effect
	(3) Contrast effect	(4) Stereotyping
	किसी को उस व्यक्ति की समूह की धारणा रूप में जाना जाता है :	के आधार पर न्याय करना, जिसे उस व्यक्ति के
	(1) चयनात्मक धारणा	(2) हेलो प्रभाव
	(3) विपरीत प्रभाव	(4) स्टीरियोटाइपिंग
49.	recommend the names of their friends working in other organisations for p	
	vacancy in the near future.	s working in other organisations for possible
	vacancy in the near future. (1) job posting	s working in other organisations for possible (2) gate hiring
	vacancy in the near future . (1) job posting (3) campus recruitment	s working in other organisations for possible
	vacancy in the near future . (1) job posting (3) campus recruitment भर्ती के निम्नलिखित तरीकों में से, कर्मच प्रोत्साहित किया जाता है निकट भविष्य	s working in other organisations for possible (2) gate hiring (4) employee referrals
	vacancy in the near future . (1) job posting (3) campus recruitment भर्ती के निम्नलिखित तरीकों में से, कर्मच प्रोत्साहित किया जाता है निकट भविष्य में करने वाले मित्र है।	s working in other organisations for possible (2) gate hiring (4) employee referrals रियों को उनके नाम की सिफारिश करने के लिए संभावित रिक्ति के लिए अन्य संगठनों में काम
	vacancy in the near future . (1) job posting (3) campus recruitment भर्ती के निम्नलिखित तरीकों में से, कर्मच प्रोत्साहित किया जाता है निकट भविष्य में करने वाले मित्र है। (1) नौकरी पोस्टिंग	s working in other organisations for possible (2) gate hiring (4) employee referrals रियों को उनके नाम की सिफारिश करने के लिए संभावित रिक्ति के लिए अन्य संगठनों में काम (2) गेट हायरिंग
	vacancy in the near future . (1) job posting (3) campus recruitment भर्ती के निम्नलिखित तरीकों में से, कर्मच प्रोत्साहित किया जाता है निकट भविष्य में करने वाले मित्र है।	s working in other organisations for possible (2) gate hiring (4) employee referrals रियों को उनके नाम की सिफारिश करने के लिए संभावित रिक्ति के लिए अन्य संगठनों में काम
50.	vacancy in the near future . (1) job posting (3) campus recruitment भर्ती के निम्नलिखित तरीकों में से, कर्मच प्रोत्साहित किया जाता है निकट भविष्य में करने वाले मित्र है। (1) नौकरी पोस्टिंग	s working in other organisations for possible (2) gate hiring (4) employee referrals रियों को उनके नाम की सिफारिश करने के लिए संभावित रिक्ति के लिए अन्य संगठनों में काम (2) गेट हायरिंग
50.	vacancy in the near future . (1) job posting (3) campus recruitment भर्ती के निम्नलिखित तरीकों में से, कर्मच प्रोत्साहित किया जाता है निकट भविष्य में करने वाले मित्र है। (1) नौकरी पोस्टिंग (3) कैंपस भर्ती	s working in other organisations for possible (2) gate hiring (4) employee referrals रियों को उनके नाम की सिफारिश करने के लिए संभावित रिक्ति के लिए अन्य संगठनों में काम (2) गेट हायरिंग
50.	vacancy in the near future . (1) job posting (3) campus recruitment भर्ती के निम्नलिखित तरीकों में से, कर्मच प्रोत्साहित किया जाता है निकट भविष्य में करने वाले मित्र है। (1) नौकरी पोस्टिंग (3) कैंपस भर्ती Job posting is: (1) posting of an employee (3) is an appraisal technique	s working in other organisations for possible (2) gate hiring (4) employee referrals रियों को उनके नाम की सिफारिश करने के लिए में संभावित रिक्ति के लिए अन्य संगठनों में काम (2) गेट हायरिंग (4) कर्मचारी रेफरल
50.	vacancy in the near future . (1) job posting (3) campus recruitment भर्ती के निम्नलिखित तरीकों में से, कर्मच प्रोत्साहित किया जाता है निकट भविष्य में करने वाले मित्र है। (1) नौकरी पोस्टिंग (3) कैंपस भर्ती Job posting is: (1) posting of an employee	s working in other organisations for possible (2) gate hiring (4) employee referrals रियों को उनके नाम की सिफारिश करने के लिए में संभावित रिक्ति के लिए अन्य संगठनों में काम (2) गेट हायरिंग (4) कर्मचारी रेफरल (2) a method of Recruitment
50.	vacancy in the near future . (1) job posting (3) campus recruitment भर्ती के निम्नलिखित तरीकों में से, कर्मच प्रोत्साहित किया जाता है निकट भविष्य में करने वाले मित्र है। (1) नौकरी पोस्टिंग (3) कैंपस भर्ती Job posting is: (1) posting of an employee (3) is an appraisal technique जॉब पोस्टिंग है:	s working in other organisations for possible (2) gate hiring (4) employee referrals रियों को उनके नाम की सिफारिश करने के लिए में संभावित रिक्ति के लिए अन्य संगठनों में काम (2) गेट हायरिंग (4) कर्मचारी रेफरल (2) a method of Recruitment (4) an internet recruitment

C 1

1.	Which among the following allowances	is paid to employees in order to enable ther	n to	
	face the increasing price of essential commodities ?			
	(1) Bonus	(2) Rent allowance		
	(3) Increment in salary	(4) Dearness allowance		
	कर्मचारियों को निम्नलिखित भत्तों में से कै	ोन सा भुगतान किया जाता है ताकि वे आवः	श्यक	
	वस्तुओं की बढ़ती कीमत का सामना कर			
	(1) बोनस	(2) किराया भत्ता		
	(3) वेतन में वृद्धि	(4) महंगाई भत्ता		
2.	HRM is associated with the managemen	t of:		
	(1) General people	(2) Financial resources		
	(3) Organizational people	(4) Community members		
	एचआरएम प्रबंधन के साथ जुड़ा हुआ है	:		
	(1) सामान्य लोग	(2) वित्तीय संसाधन		
	(3) संगठनात्मक लोग	(4) कम्यूनिटी मेम्बर्स		
3.	Cost of human resources refers to:			
	(1) Company profits	(2) Employee shares		
	(3) Salary packages	(4) Earned revenues skills the most;		
	मानव संसाधनों की लागत को संदर्भित करता है :			
	(1) कंपनी का मुनाफा	(2) कर्मचारी शेयर		
	(3) वेतन पैकेज	(4) सबसे ज्यादा अर्जित राजस्व कौशल		
4. Top level managers require :				
	(1) Technical	(2) Interpersonal		
	(3) Conceptual	(4) Mechanical		
	शीर्ष स्तर के प्रबंधकों की आवश्यकता होती है			
	(1) तकनीकी	(2) इंटरपर्सनल		
	(3) अवधारणात्मक	(4) मैकेनिकल		
5. Matching the job description with the individuals ' qualifi		ndividuals ' qualification is an important as	pect	
	of:			
	(1) IS	(2) MIS		
	(3) HRIS	(4) DBMS		
94544/	$C(\mathbf{C})$	Р.	T. O.	

	व्यक्तियों की योग्यता के साथ नौकरी के वि	विरण का मिलान एक महत्वपूर्ण पहलू है:		
	(1) आईएस है	(2) एमआईएस		
	(3) एच.आर.आई.एस.	(4) डीबीएमएस		
6.	SWOT Analysis is a tool for:			
	(1) Determining organization's mission	(2) Developing organizational goals		
	(3) Formulating strategies	(4) Environmental scanning		
	SWOT एनालिसिस एक उपकरण है :			
	(1) संगठन के मिशन का निर्धारण	(2) संगठनात्मक लक्ष्यों का विकास करना		
	(3) रणनीति बनाना	(4) पर्यावरण स्कैनिंग		
7.	Jobs are identified & grouped while:			
	(1) Planning	(2) Organizing		
	(3) Leading	(4) Controlling		
	नौकरियों की पहचान की जाती है और स	मूहबद्ध किया जाता है :		
	(1) योजना	(2) आयोजन		
	(3) अग्रणी	(4) नियंत्रण		
8.	To anticipate the human resource needs of the organization based on some previous			
	data or managerial judgment is known as	3:		
	(1) Demand forecasting	(2) Supplies forecasting		
	(3) Financial forecasting	(4) Sales forecasting		
		आधार पर संगठन के मानव संसाधन की जरूरतों		
	का अनुमान लगाने के लिए जाना जाता है	:		
		(2) आपूर्ति पूर्वानुमान		
	(3) वित्तीय पूर्वानुमान	(4) बिक्री का पूर्वानुमान		
9.		g jobs within an organization is represented by:		
	(1) Job analysis	(2) Job description		
	(3) Job specification	(4) Job evaluation		
	संगठन में नौकरी के संदर्भ में एक सम्पू द्वारा :	र्ण और विस्तृत अध्ययन प्रदर्शित होता है इसके		
	(1) नौकरी विश्लेषण	(2) नौकरी का विवरण		
	(3) नौकरी विनिर्देश	(4) नौकरी मूल्यांकन		
10.	A practice used by companies to assign	cheir costly activities to outside providers, (for		
	the purpose of cost saving), rather than	completing it internally is called:		
	(1) Planning	(2) Decentralization		
	(3) Restructuring	(4) Outsourcing		
94544/	•	()		
ノマンママイ	(~)			

C

कंपनियों द्वारा बाहरी प्रचालकों को, (लागत बचत के प्रयोजन के लिए) अपनी आंतरिक गतिविधियों को पूरा करने के बजाए आंतरिक रूप से पूरा करने के लिए प्रयोग किया जाने वाला अभ्यास:

(1) योजना

(2) विकेंद्रीकरण

(3) पुनर्गठन

(4) आउटसोर्सिंग

- **11.** Organizational behavior depicts the :
 - (1) Jargons used within the organization
 - (2) Collective behavior of an organization
 - (3) Effect of society's common behavior on an organization
 - (4) Culture prevails in an organization संगठनात्मक व्यवहार को दर्शाया गया है :
 - (1) संगठन के भीतर इस्तेमाल होने वाले जार्गन्स
 - (2) किसी संगठन का सामृहिक व्यवहार
 - (3) एक संगठन पर समाज के सामान्य व्यवहार का प्रभाव
 - (4) एक संगठन में संस्कृति प्रबल होती है
- **12.** As organizational activities are interrelated, it is said to be:

(1) A closed system

(2) An isolated system

(3) An open system

(4) A clogged system

जैसा कि संगठनात्मक गतिविधियों का परस्पर संबंध है, यह कहा जाता है :

(1) एक बंद प्रणाली

(2) पृथक प्रणाली

(3) खुली व्यवस्था

- (4) एक भरा हुआ सिस्टम
- **13.** is the process of acquiring , training , appraising and compensating employees , attending to their labour relations , health and safety and fairness concerns .
 - (1) Labour Relations
 - (2) Organizational Behaviour
 - (3) Human Resource Management
 - (4) Organizational Health and Safety Management

कर्मचारियों के अधिग्रहण, प्रशिक्षण, मूल्यांकन और क्षतिपूर्ति की प्रक्रिया है, जो उनके श्रम संबंधों, स्वास्थ्य और सुरक्षा और निष्पक्षता संबंधी चिंताओं में भाग लेते हैं।

(1) श्रम संबंध

(2) संगठनात्मक व्यवहार

(3) मानव संसाधन प्रबंधन

(4) संगठनात्मक स्वास्थ्य और सुरक्षा प्रबंधन

94544/(C)

14.	. Which of these decreases in the labour supply is the easiest to predict?	
	(1) Transfers - in	(2) Retirements
	(3) Voluntary quits	(4) Prolonged illnesses
	• •	, इसका अनुमान लगाना सबसे आसान है ?
	•	_
	(1) स्थानांतरण – में	(2) सेवानिवृत्ति (4) क्रिकेटिक
	(3) स्वैच्छिक बोली	(4) लम्बी बीमारियाँ
15.	Which among all the three wages, min	imum wage, fair wage and living wage is the
	highest kind of wage ?	
	(1) Fair wage	(2) Minimum wage
	(3) Living wage	(4) All of these
		र जीवित मजदूरी तीनों में से कौन सबसे अधिक
	मजदूरी है ?	
	(1) उचित मजदूरी	(2) न्यूनतम वेतन
	(3) जीवित मजदूरी	(4) ये सभी
16.	The minimum wage can be fixed by:	
	(1) hour (2) day	(3) month (4) all of these
न्यूनतम मजदूरी को तय किया जा सकता है :		है :
	(1) एक घंटा द्वारा (2) दिन द्वारा	(3) महीना द्वारा (4) ये सभी
17	Dawards that one gots from the amploys	ar usually manay a promotion or banafits is
17.	called:	er, usually money, a promotion or benefits is
		(2) autrinoia rayyanda
	(1) intrinsic rewards	(2) extrinsic rewards
	(3) self - motivated reward	(4) organisation reward
	पुरस्कार जा नियाक्ता स मिलता ह, आमत है :	(4) organisation reward गौर पर पैसा, एक पदोन्नति या लाभ कहा जाता
	(1) आंतरिक पुरस्कार	(2) बाहरी पुरस्कार
	(3) स्व प्रेरित इनाम	(4) संगठन इनाम
18.	Fringe Benefits are:	
	(1) supplementary compensation	(2) base compensation
	(3) merit Plan	(4) bonus
	फ्रिंज के फायदे हैं:	(+) volus
		(२) आशार मध्यातना
	(1) पूरक मुआवजा	(2) आधार मुआवजा
0.45.4.4.	(3) मेरिट प्लान	(4) बोनस
94544/	(C)	

4

19.	Remuneration to blue collar workers is called:			
	(1) wage	(2) salary	(3) compensation	(4) payment
	नीले कॉलर श्रमिकों	को पारिश्रमिक कहा	जाता है :	
	(1) मजदूरी	(2) वेतन	(3) मुआवजा	(4) भुगतान
20.	Job enlargement , J techniques used in		rotation and Job sim	plifications are the various
	(1) job analysis		(2) job rotation	
	(3) job enlargemen		(4) Moods	
		नौकरी में वृद्धि, नौ की जाने वाली विभिन्		नौकरी का सरलीकरण एक
	(1) नौकरी विश्लेषण		(2) नौकरी रोटेशन	
	(3) नौकरी में इजाप	ज -	(4) मूड्स	
21.	helps to	develop Job design		
	(1) job analysis		(2) job rotation	
	(3) job enlargemen	nt	(4) Moods	
	जॉब डिजाइन को विकसित करने में मदद करता है :			
	(1) नौकरी विश्लेषण		(2) नौकरी रोटेशन	
	(3) नौकरी में इजाप	ज -	(4) मूड्स	
22.	22. Which of the following is a written statement of the skills, knowledge, abilities other characteristics needed to perform a job effectively?		knowledge, abilities, and	
	(1) Job Analysis		(2) job specification	n
	(3) job enlargemen	nt	(4) Job design	
		होन सा कौशल, ज्ञान हाभावी ढंग से नौकरी		क अन्य विशेषताओं का
	(1) नौकरी विश्लेषण	Ī	(2) नौकरी विनिर्देश	
	(3) नौकरी में इजाप	ज	(4) जॉब डिजाइन	
23.	Are the best and me	ost productive emplo	oyees likely to be:	
	(1) The least costly in terms of recruitment and employment costs			
	(2) A matter of 'po	ot luck ' in terms of r	ecruitment decisions	
	(3) The most costly	y to employ		
	(4) Have no bearing on recruitment and selection costs			
94544/	(C)			P. T. O.

क्या सबसे अच्छे और सबसे अधिक उत्पादक कर्मचारी होने की संभावना है ?

- (1) भर्ती और रोजगार की लागत के मामले में कम से कम महंगा
- (2) भर्ती के फैसले के संदर्भ में पॉट लक का मामला
- (3) रोजगार के लिए सबसे महंगा
- (4) भर्ती और चयन लागत पर कोई असर नहीं है
- **24.** Too great reliance on internal recruitment can result in:
 - (1) Reduced job performance
- (2) High labour turnover

(3) Internal conflict

(4) Poor group dynamics

आंतरिक भर्ती पर बहुत निर्भरता के परिणामस्वरूप हो सकता है :

- (1) नौकरी के प्रदर्शन में कमी
- (2) उच्च श्रम कारोबार

(3) आंतरिक संघर्ष

- (4) गरीब समूह की गतिशीलता
- **25.** What strategies deployed by HR for attracting potential candidates to apply for vacancies might be seen to result in indirect discrimination?
 - (1) Advert in local press
- (2) Word of mouth
- (3) Now recruiting banners / notices
- (4) Agency or job centre

रिक्तियों के लिए आवेदन करने के लिए संभावित उम्मीदवारों को आकर्षित करने के लिए एचआर द्वारा तैनात की गई रणनीतियों का परिणाम देखा जा सकता है अप्रत्यक्ष भेदभाव में ?

- (1) स्थानीय प्रेस में विज्ञापन करें
- (2) मूंह का शब्द
- (3) अब बैनर/नोटिस की भर्ती कर रहा है (4) एजेंसी या नौकरी केंद्र
- **26.** What was the traditional term used for HRP and the one often associated with personnel management?
 - (1) Gap analysis

- (2) Human resource Planning
- (3) Employee planning
- (4) Manpower planning

एचआरपी के लिए इस्तेमाल किया जाने वाला पारंपरिक शब्द और अक्सर कार्मिक प्रबंधन से संबंधित व्यक्ति क्या था ?

(1) गैप विश्लेषण

(2) मानव संसाधन योजना

(3) कर्मचारी नियोजन

- (4) जनशक्ति नियोजन
- **27.** Human Resource Planning (HRP) is not simply about meeting the demand for labour but also involves:
 - (1) Redeploying staff
 - (2) Directing line managers
 - (3) Costs associated with employing any given number of people
 - (4) Making redundancies

94544/(C)

C

7

मानव संसाधन नियोजन (HRP) केवल श्रम की माँग को पूरा करने के बारे में नहीं है, बिल्क इसमें शामिल हैं:

- (1) रिडिप्लिंग स्टाफ
- (2) निर्देशन लाइन प्रबंधक
- (3) किसी भी दी गई संख्या को नियोजित करने से जूड़ी लागत
- (4) अतिरेक बनाना
- **28.** What is the term that is used to describe the process that causes people to behave as they do?
 - (1) Motivation (2) Drive (3) Selection (4) Behaviour वह शब्द क्या है जिसका उपयोग उस प्रक्रिया का वर्णन करने के लिए किया जाता है जिससे लोग ऐसा व्यवहार करते हैं जैसा वे करते हैं ?
 - (1) प्रेरणा
- (2) चलाना
- (3) चयन
- (4) व्यवहार
- **29.** Why is it important to ensure that HR plans are flexible?
 - (1) To accommodate changes to senior management teams
 - (2) To adapt to changing skills and qualifications
 - (3) To accommodate the rapidly changing environments in which most organisations operate
 - (4) To ensure a diverse labour force is maintained at all times
 - यह सुनिश्चित करना क्यों महत्वपूर्ण है कि एचआर योजनाएँ लचीली हैं ?
 - (1) वरिष्ठ प्रबंधन टीमों में परिवर्तन को समायोजित करने के लिए
 - (2) बदलते कौशल और योग्यता के अनुकृल होना
 - (3) तेजी से बदलते वातावरण को समायोजित करने के लिए जिसमें अधिकांश संगठन संचालित होते हैं
 - (4) यह सुनिश्चित करने के लिए कि हर समय एक विविध श्रम शक्ति बनी रहे
- **30.** The objective of Mass Interviewing Program is :
 - (1) To explore information that could be used to improve supervisory training.
 - (2) To recruit the maximum number candidates at one go.
 - (3) None of the above
 - (4) Both (1) and (2)
 - जन साक्षात्कार कार्यक्रम का उद्देश्य है:
 - (1) पर्यवेक्षी प्रशिक्षण को बेहतर बनाने के लिए इस्तेमाल की जा सकने वाली जानकारी का पता लगाने के लिए।
 - (2) एक बार में अधिकतम संख्या में उम्मीदवारों की भर्ती के लिए।
 - (3) इनमे से कोई भी नहीं
- (4) (1) और (2) दोनों

94544/(C) P. T. O.

31.	Employee referral is:	
	(1) an internal method of recruitment	
	(2) an indirect method of recruitment	
	(3) third party method of recruitment	
	(4) an internet recruiting	
	कर्मचारी रेफरल है :	
	(1) भर्ती की एक आंतरिक विधि	
	(2) भर्ती की एक अप्रत्यक्ष विधि	
	(3) भर्ती का तीसरा पक्ष तरीका	
	(4) एक इंटरनेट भर्ती	
32.	Advertisements, television, radio ads a	nd newspaper ads are:
	(1) an internal method of recruitment	(2) an indirect method of recruitment
	(3) third party method of recruitment	(4) direct recruiting
	विज्ञापन, टेलीविजन, रेडियो विज्ञापन और	समाचारपत्र विज्ञापन हैं :
	(1) भर्ती की एक आंतरिक विधि	(2) भर्ती की एक अप्रत्यक्ष विधि
	(3) भर्ती का तीसरा पक्ष तरीका	(4) सीधी भर्ती
33.	is an extended work sample	
	(1) Intelligence test	(2) Assessment Centre
	(3) Personality test	(4) Interest test
	एक विस्तारित कार्य नमूना है	
	(1) खुफिया परीक्षण	(2) मूल्यांकन केंद्र
	(3) व्यक्तित्व परीक्षण	(4) ब्याज परीक्षण
34.	Attributing characteristics to individual particular group is called:	s based on their inclusion or membership in a
	(1) resort to snap judgment	(2) stereotyping
	(3) leniency	(4) halo effect
	एक विशेष समूह में उनके समावेश या स शामिल करना कहा जाता है :	दस्यता के आधार पर व्यक्तियों के विशेषताओं को
	(1) स्नैप निर्णय का सहारा	(2) स्टीरियोटाइपिंग
	(3) उदारता	(4) प्रभामंडल प्रभाव

C 9

35.	Assigning a specific rank and responsibility (1) job	lity to an employee is known as: (2) task		
	(3) placement	(4) selection		
	· · · •	जम्मेदारी सींपना के रूप में जाना जाता है :		
	(1) एक नौकरी	(2) कार्य		
	(3) प्लेसमेंट	(2) नगन (4) चयन		
	(3) (1(1))	(1) 411		
36. Inputs to the selection process include all but :				
	(1) job analysis	(2) supervision		
	(3) HR planning	(4) job applicants		
	चयन प्रक्रिया के इनपुट में सभी शामिल है	ं लेकिन :		
	(1) नौकरी विश्लेषण	(2) पर्यवेक्षण		
	(3) एचआर योजना	(4) नौकरी आवेदक		
37.	Left Favoritism shown to relatives by individuals in a position of authority, su			
	managers or supervisors is known as:			
	(1) Nepotism	(2) Favour		
	(3) Discrimination	(4) None of these		
	अधिकारियों, जैसे प्रबंधकों या पर्यवेक्षकों की स्थिति में व्यक्तियों द्वारा रिश्तेदारों जाने वाली अनुकूलता को जाना जाता है जैसा :			
	(1) नेपोटिज्म	(2) अनुकूल		
	(3) भेदभाव	(4) इनमें से कोई नहीं		
20				
38.	belongs, is known as:	perception of the group to which that person		
	•			
	(1) Selective perception (2) Help effect			
	(2) Halo effect			
	(3) Contrast effect			
	(4) Stereotyping			
	किसी को उस व्यक्ति की समूह की धारणा के आधार पर न्याय करना, जिसे उस रूप में जाना जाता है :			
	(1) चयनात्मक धारणा			
	(2) हेलो प्रभाव			
	(3) विपरीत प्रभाव			
	(4) स्टीरियोटाइपिंग			
	(म) रजारपाज्ञापन			

P. T. O.

94544/(C)

94544/(C)

39.		recruitment, employees are encouraged to s working in other organisations for possible	
	(1) job posting	(2) gate hiring	
	(3) campus recruitment	(4) employee referrals	
	भर्ती के निम्नलिखित तरीकों में से. कर्मचा	े. रियों को उनके नाम की सिफारिश करने के लिए	
		i संभावित रिक्ति के लिए अन्य संगठनों में काम	
	करने वाले मित्र है।		
	(1) नौकरी पोस्टिंग	(2) गेट हायरिंग	
	(3) कैंपस भर्ती	(4) कर्मचारी रेफरल	
40.	Job posting is:		
	(1) posting of an employee	(2) a method of Recruitment	
	(3) is an appraisal technique	(4) an internet recruitment	
	जॉब पोस्टिंग है :		
	(1) एक कर्मचारी की पोस्टिंग	(2) भर्ती की एक विधि	
	(3) एक मूल्यांकन तकनीक है	(4) एक इंटरनेट भर्ती	
41.	. In which method of recruitment, the organisation publicises job openings on bull		
	boards, electronic media and similar outlets?		
	(1) Employee referrals	(2) Job Posting	
	(3) Employment detail	(4) Job Opening	
	भर्ती की किस पद्धति में, ऑर्गनाइजेशन बुलेटिन बोर्ड, इलेक्ट्रानिक मीडिया और इन् के आउटलेट पर नौकरी के उद्घाटन करते हैं ?		
	(1) कर्मचारी रेफरल	(2) जॉब पोस्टिंग	
	(3) रोजगार विस्तार	(4) जॉब ओपनिंग	
42.	42. Compensation will be perceived as fair if it is comprised of a system of co		
	(1) internal equity	(2) external equity	
	(3) both internal and external equity		
	अगर इसे बनाए रखने के लिए विकसित उचित माना जाएगा :	घटकों की एक प्रणाली शामिल है, तो मुआवजा	
	(1) आंतरिक इक्विटी	(2) बाहरी इक्विटी	
	(3) आंतरिक और बाह्य दोनों प्रकार की इक्विटी	(4) इनमें से कोई नहीं	

43.	Health insurance, retirement pension, payment for overtime, etc., are:		
	(1) base pay	(2) variable pay	
	(3) benefits	(4) all of these	
	स्वास्थ्य बीमा, सेवानिवृत्ति पेंशन, ओवरटाइम के लिए भुगतान आदि है :		
	(1) आधार वेतन	(2) चर वेतन	
	(3) लाभ	(4) ये सभी	
44.	According to Herzberg's Two Factor Theory, what is the role of hygiene factors?		
	(1) their presence leads to feelings of neutrality		
	(2) their absence leads to feelings of satisfaction		
	(3) their presence leads to feelings of satisfaction		
	(4) their absence leads to feelings of neutrality		
	हर्जबर्ग के टू फैक्टर थ्योरी के अनुसार, स्वच्छता कारकों की क्या भूमिका है ?		
	(1) उनकी उपस्थिति तटस्थता की भावनाओं की ओर ले जाती है		
	(2) उनकी अनुपस्थिति से संतुष्टि की भावना पैदा होती है		
	(3) उनकी उपस्थिति से संतुष्टि की भावना पैदा होती है		
	(4) उनकी अनुपस्थिति तटस्थता की भावनाओं की ओर ले जाती है		
45.	Which of the following techniques are not connected with human resource planning?		
	(1) Markov matrix analysis	(2) Succession planning	
	(3) Simple linear regression	(4) Management of change	
	निम्नलिखित में से कौन सी तकनीक मानव	•	
	(1) मार्कोव मैट्रिक्स विश्लेषण	(2) उत्तराधिकार की योजना	
	(3) सरल रेखीय प्रतिगमन	(4) परिवर्तन के प्रबंधन	
46.	Human Resource Planning largely involves the following number of steps:		
	(1) three	(2) four	
	(3) five	(4) Six	
	मानव संसाधन योजना में निम्नलिखित चरणों की संख्या शामिल है :		
	(1) तीन	(2) चार	
	(3) पांच	(4) छह	
47.	Due Diligence activity in HR is a part of the following process:		
	(1) Recruitment and Selection	(2) Performance Appraisal	
	(3) Training and Development	(4) Promotion	
94544/	(C)	P. T. O.	

डॅयू में देय परिश्रम गतिविधि निम्नलिखित प्रक्रिया का एक हिस्सा है :

(1) भर्ती और चयन

- (2) प्रदर्शन का मूल्यांकन
- (3) प्रशिक्षण और विकास
- (4) पदोन्नति
- **48.** Recruitment and selection must be effective to ensure it:
 - (1) Offsets high labour turnover
 - (2) Delivers the highest calibre of individuals at optimum most
 - (3) To have a surplus in case of sickness and absence
 - (4) Encourages new blood into the organisation

भर्ती और चयन इसे सुनिश्चित करने के लिए प्रभावी होना चाहिए :

- (1) उच्च श्रम कारोबार से दूर
- (2) इष्टतम सबसे अधिक व्यक्तियों के उच्चतम कैलिबर को वितरित करता है
- (3) बीमारी और अनुपस्थिति के मामले में अधिशेष होना
- (4) संगठन में नए रक्त को प्रोत्साहित करता है
- **49.** The solution to many so called 'people problems ' is often associated with improving the effectiveness of the recruitment process by :
 - (1) Having a robust HR department to carry out the process
 - (2) Outsourcing the HR department
 - (3) Careful selection of the right people for the job
 - (4) Devolving to line managers

कई तथाकथित 'लोगों की समस्याओं' का समाधान अक्सर ही प्रभावशीलता में सुधार के साथ जुड़ा हुआ है भर्ती प्रक्रिया द्वारा :

- (1) प्रक्रिया को पूरा करने के लिए एक मजबूत मानव संसाधन विभाग का होना
- (2) एचआर विभाग आउटसोर्सिंग
- (3) नौकरी के लिए सही लोगों का सावधानीपूर्वक चयन
- (4) लाइन मैनेजरों को समर्पित
- **50.** The science and engineering sectors reflect significant under representation of which group of employees ?
 - (1) Highly skilled operators
- (2) Young people

(3) Over 50s

(4) Women

विज्ञान और इंजीनियरिंग क्षेत्र कर्मचारियों के किस समूह के प्रतिनिधित्व के तहत महत्वपूर्ण हैं ?

- (1) अत्यधिक कुशल ऑपरेटर
- (2) युवा

(3) 50 से अधिक

(4) महिलाएँ

1.	Organizational behavior depicts the:							
	(1) Jargons used within the organization	n						
	(2) Collective behavior of an organization	on						
	(3) Effect of society's common behavior on an organization							
	(4) Culture prevails in an organization							
	संगठनात्मक व्यवहार को दर्शाया गया है :							
	(1) संगठन के भीतर इस्तेमाल होने वाले	जार्गन्स						
	(2) किसी संगठन का सामूहिक व्यवहार							
	(3) एक संगठन पर समाज के सामान्य व्यवहार क	। प्रभाव						
	(4) एक संगठन में संस्कृति प्रबल होती है							
2.	As organizational activities are interrela	ted, it is said to be:						
	(1) A closed system	(2) An isolated system						
	(3) An open system	(4) A clogged system						
	जैसा कि संगठनात्मक गतिविधियों का परर	पर संबंध है, यह कहा जाता है :						
	(1) एक बंद प्रणाली	(2) पृथक प्रणाली						
	(3) खुली व्यवस्था	(4) एक भरा हुआ सिस्टम						
3.	is the process of acquiring, training attending to their labour relations, healt	th and safety and fairness concerns.						
	(1) Labour Relations							
	(2) Organizational Behaviour							
	(3) Human Resource Management							
	(4) Organizational Health and Safety M	Ianagement						
	कर्मचारियों के अधिग्रहण, प्रशिक्षण, मूल्यां	कन और क्षतिपूर्ति की प्रक्रिया है, जो उनके श्रम						
	संबंधों, स्वास्थ्य और सुरक्षा और निष्पक्षत	ा संबंधी चिंताओं में भाग लेते हैं।						
	(1) श्रम संबंध	(2) संगठनात्मक व्यवहार						
	(3) मानव संसाधन प्रबंधन	(4) संगठनात्मक स्वास्थ्य और सुरक्षा प्रबंधन						
4.	Which of these decreases in the labour s	supply is the easiest to predict?						
	(1) Transfers - in	(2) Retirements						
	(3) Voluntary quits	(4) Prolonged illnesses						
	श्रम आपूर्ति में इनमें से कौन सा घटता है	है, इसका अनुमान लगाना सबसे आसान है ?						
	(1) स्थानांतरण - में	(2) सेवानिवृत्ति						
	(3) स्वैच्छिक बोली	(4) लम्बी बीमारियाँ						

P. T. O.

94544/(D)

5.		, minimum wage , fair wage and living wage is the
	highest kind of wage ? (1) Fair wage	(2) Minimum wage
	(3) Living wage	(4) All of these
		न और जीवित मजदूरी तीनों में से कौन सबसे अधिक
	(1) उचित मजदूरी	(2) न्यूनतम वेतन
	(3) जीवित मजदूरी	(4) ये सभी
	(3) ગામલ મગવૂરા	(4) य समा
6.	The minimum wage can be fixed by	y:
	(1) hour (2) day	(3) month (4) all of these
	न्यूनतम मजदूरी को तय किया जा स	कता है :
	(1) एक घंटा द्वारा (2) दिन द्वारा	(3) महीना द्वारा (4) ये सभी
7.	Rewards that one gets from the emcalled:	aployer, usually money, a promotion or benefits is
	(1) intrinsic rewards	(2) extrinsic rewards
	(2) salf motivated reward	(1) organisation reward
	पुरस्कार जो नियोक्ता से मिलता है, है :	आमतौर पर पैसा, एक पदोन्नित या लाभ कहा जाता
	(1) आंतरिक पुरस्कार	(2) बाहरी पुरस्कार
	(3) स्व प्रेरित इनाम	(4) संगठन इनाम
8	Fringe Benefits are :	
0.		(2) base compensation
	(3) merit Plan	(4) bonus
	फ्रिंज के फायदे हैं :	
	(1) पूरक मुआवजा	(2) आधार मुआवजा
	(3) मेरिट प्लान	(4) बोनस
9.	Remuneration to blue collar worker	rs is called:
•		(3) compensation (4) payment
	नीले कॉलर श्रमिकों को पारिश्रमिक व	
	(1) मजदूरी (2) वेतन	(3) मुआवजा (4) भुगतान
	(2) 1(2)	(1) 3 (11)

94544/(D)

P. T. O.

10.	Job enlargement , Job enrichment , Job	rotation and Job simplifications are the various
	techniques used in an exercise.	
	(1) job analysis	(2) job rotation
	(3) job enlargement	(4) Moods
	नौकरी में इजाफा, नौकरी में वृद्धि, नौक व्यायाम में इस्तेमाल की जाने वाली विभिन्न	र्री का घूमना और नौकरी का सरलीकरण एक ा तकनीकें हैं।
	(1) नौकरी विश्लेषण	(2) नौकरी रोटेशन
	(3) नौकरी में इजाफा	(4) मूड्स
11.	helps to develop Job design	
	(1) job analysis	(2) job rotation
	(3) job enlargement	(4) Moods
	जॉब डिजाइन को विकसित करने में मदद	करता है :
	(1) नौकरी विश्लेषण	(2) नौकरी रोटेशन
	(3) नौकरी में इजाफा	(4) मूड्स
12.	Which of the following is a written state other characteristics needed to perform	ement of the skills, knowledge, abilities, and a job effectively?
	(1) Job Analysis	(2) job specification
	(3) job enlargement निम्नलिखित में से कौन सा कौशल, ज्ञान, लिखित विवरण है प्रभावी ढंग से नौकरी	(4) Job design योग्यता और आवश्यक अन्य विशेषताओं का करने के लिए
	(1) नौकरी विश्लेषण	(2) नौकरी विनिर्देश
	(3) नौकरी में इजाफा	(4) जॉब डिजाइन
13.	Are the best and most productive employ (1) The least costly in terms of recruitm (2) A matter of 'pot luck 'in terms of re (3) The most costly to employ (4) Have no bearing on recruitment and क्या सबसे अच्छे और सबसे अधिक उत्पा (1) भर्ती और रोजगार की लागत के माम (2) भर्ती के फैसले के संदर्भ में पॉट लक (3) रोजगार के लिए सबसे महंगा	ent and employment costs ccruitment decisions selection costs दक कर्मचारी होने की संभावना है ? ले में कम से कम महंगा का मामला
	(4) भर्ती और चयन लागत पर कोई अस	र नहा ह

14.	Too great	reliance on	internal	recruitment	can result in	:
-----	-----------	-------------	----------	-------------	---------------	---

- (1) Reduced job performance
- (2) High labour turnover

(3) Internal conflict

(4) Poor group dynamics

आंतरिक भर्ती पर बहुत निर्भरता के परिणामस्वरूप हो सकता है :

- (1) नौकरी के प्रदर्शन में कमी
- (2) उच्च श्रम कारोबार

(3) आंतरिक संघर्ष

- (4) गरीब समूह की गतिशीलता
- **15.** What strategies deployed by HR for attracting potential candidates to apply for vacancies might be seen to result in indirect discrimination?
 - (1) Advert in local press
- (2) Word of mouth
- (3) Now recruiting banners / notices
- (4) Agency or job centre

रिक्तियों के लिए आवेदन करने के लिए संभावित उम्मीदवारों को आकर्षित करने के लिए एचआर द्वारा तैनात की गई रणनीतियों का परिणाम देखा जा सकता है अप्रत्यक्ष भेदभाव में ?

- (1) स्थानीय प्रेस में विज्ञापन करें
- (2) मुंह का शब्द
- (3) अब बैनर/नोटिस की भर्ती कर रहा है (4) एजेंसी या नौकरी केंद्र
- **16.** What was the traditional term used for HRP and the one often associated with personnel management?
 - (1) Gap analysis

- (2) Human resource Planning
- (3) Employee planning

(4) Manpower planning

एचआरपी के लिए इस्तेमाल किया जाने वाला पारंपरिक शब्द और अक्सर कार्मिक प्रबंधन से संबंधित व्यक्ति क्या था ?

(1) गैप विश्लेषण

(2) मानव संसाधन योजना

(3) कर्मचारी नियोजन

- (4) जनशक्ति नियोजन
- **17.** Human Resource Planning (HRP) is not simply about meeting the demand for labour but also involves:
 - (1) Redeploying staff
 - (2) Directing line managers
 - (3) Costs associated with employing any given number of people
 - (4) Making redundancies

मानव संसाधन नियोजन (HRP) केवल श्रम की माँग को पूरा करने के बारे में नहीं है, बल्कि इसमें शामिल हैं:

- (1) रिडिप्लिंग स्टाफ
- (2) निर्देशन लाइन प्रबंधक
- (3) किसी भी दी गई संख्या को नियोजित करने से जुड़ी लागत
- (4) अतिरेक बनाना

94544/(D)

18.	What is the	term	that is	used t	O	describe	the	process	that	causes	people 1	to	behave	as
	they do?													

- (1) Motivation
- (2) Drive
- (3) Selection
- (4) Behaviour

वह शब्द क्या है जिसका उपयोग उस प्रक्रिया का वर्णन करने के लिए किया जाता है जिससे लोग ऐसा व्यवहार करते हैं जैसा वे करते हैं ?

- (1) प्रेरणा
- (2) चलाना
- (3) चयन
- (4) व्यवहार

19. Why is it important to ensure that HR plans are flexible?

- (1) To accommodate changes to senior management teams
- (2) To adapt to changing skills and qualifications
- (3) To accommodate the rapidly changing environments in which most organisations operate
- (4) To ensure a diverse labour force is maintained at all times
- यह सुनिश्चित करना क्यों महत्वपूर्ण है कि एचआर योजनाएँ लचीली हैं ?
- (1) वरिष्ठ प्रबंधन टीमों में परिवर्तन को समायोजित करने के लिए
- (2) बदलते कौशल और योग्यता के अनुकूल होना
- (3) तेजी से बदलते वातावरण को समायोजित करने के लिए जिसमें अधिकांश संगठन संचालित होते हैं
- (4) यह सुनिश्चित करने के लिए कि हर समय एक विविध श्रम शक्ति बनी रहे

20. The objective of Mass Interviewing Program is:

- (1) To explore information that could be used to improve supervisory training.
- (2) To recruit the maximum number candidates at one go.
- (3) None of the above
- (4) Both (1) and (2)
- जन साक्षात्कार कार्यक्रम का उद्देश्य है :
- (1) पर्यवेक्षी प्रशिक्षण को बेहतर बनाने के लिए इस्तेमाल की जा सकने वाली जानकारी का पता लगाने के लिए।
- (2) एक बार में अधिकतम संख्या में उम्मीदवारों की भर्ती के लिए।
- (3) इनमे से कोई भी नहीं
- (4) (1) और (2) दोनों

21. Employee referral is :

- (1) an internal method of recruitment
- (2) an indirect method of recruitment
- (3) third party method of recruitment
- (4) an internet recruiting

94544/(D) P. T. O.

26.	Inputs to the selection process include a	ll but :
	(1) job analysis	(2) supervision
	(3) HR planning	(4) job applicants
	चयन प्रक्रिया के इनपुट में सभी शामिल है	ं लेकिन :
	(1) नौकरी विश्लेषण	(2) पर्यवेक्षण
	(3) एचआर योजना	(4) नौकरी आवेदक
27.	Favoritism shown to relatives by ind managers or supervisors is known as:	ividuals in a position of authority, such as
	(1) Nepotism	(2) Favour
	(3) Discrimination	(4) None of these
	अधिकारियों, जैसे प्रबंधकों या पर्यवेक्षकों जाने वाली अनुकूलता को जाना जाता है	की स्थिति में व्यक्तियों द्वारा रिश्तेदारों को दिखाई जैसा :
	(1) नेपोटिज्म	(2) अनुकूल
	(3) भेदभाव	(4) इनमें से कोई नहीं
28.	belongs, is known as: (1) Selective perception (2) Halo effect (3) Contrast effect (4) Stereotyping	perception of the group to which that person के आधार पर न्याय करना, जिसे उस व्यक्ति के
29.		f recruitment, employees are encouraged to ls working in other organisations for possible
	(1) job posting	(2) gate hiring
	(3) campus recruitment	(4) employee referrals

94544/(D) P. T. O.

30.

31.

32.

	रियों को उनके नाम की सिफारिश करने के लिए में संभावित रिक्ति के लिए अन्य संगठनों में काम
(1) नौकरी पोस्टिंग	(2) गेट हायरिंग
(3) कैंपस भर्ती	(4) कर्मचारी रेफरल
Job posting is:	
(1) posting of an employee	(2) a method of Recruitment
(3) is an appraisal technique जॉब पोस्टिंग है:	(4) an internet recruitment
(1) एक कर्मचारी की पोस्टिंग	(2) भर्ती की एक विधि
(3) एक मूल्यांकन तकनीक है	(4) एक इंटरनेट भर्ती
In which method of recruitment, the oboards, electronic media and similar our	rganisation publicises job openings on bulletin tlets?
(1) Employee referrals	(2) Job Posting
(3) Employment detail	(4) Job Opening
भर्ती की किस पद्धति में, ऑर्गनाइजेशन क् के आउटलेट पर नौकरी के उद्घाटन करते	बुलेटिन बोर्ड, इलेक्ट्रानिक मीडिया और इसी तरह ने हैं ?
(1) कर्मचारी रेफरल	(2) जॉब पोस्टिंग
(3) रोजगार विस्तार	(4) जॉब ओपनिंग
Compensation will be perceived as fair developed to maintain:	if it is comprised of a system of components
(1) internal equity	(2) external equity
(3) both internal and external equity	(4) none of these
अगर इसे बनाए रखने के लिए विकसित उचित माना जाएगा :	घटकों की एक प्रणाली शामिल है, तो मुआवजा
(1) आंतरिक इक्विटी	(2) बाहरी इक्विटी
(3) आंतरिक और बाह्य दोनों प्रकार की इक्विटी	(4) इनमें से कोई नहीं
Health insurance, retirement pension, p	ayment for overtime, etc., are:
(1) base pay	(2) variable pay
(3) benefits	(4) all of these
स्वास्थ्य बीमा, सेवानिवृत्ति पेंशन, ओवरटाइ	_ •
(1) आधार वेतन	(2) चर वेतन

(4) ये सभी

(3) लाभ

33.

34.	According to Herzberg's Two Factor The (1) their presence leads to feelings of ne (2) their absence leads to feelings of sat (3) their presence leads to feelings of sat (4) their absence leads to feelings of ner हर्जबर्ग के टू फैक्टर थ्योरी के अनुसार, स् (1) उनकी उपस्थित तटस्थता की भावनाओं की ओ (2) उनकी अनुपस्थित से संतुष्टि की भावना (3) उनकी उपस्थित से संतुष्टि की भावना (4) उनकी अनुपस्थित तटस्थता की भावना	isfaction tisfaction utrality चच्छता कारकों की क्या भूमिका है ? ार ले जाती है ाना पैदा होती है ा पैदा होती है
35.	 (1) Markov matrix analysis (3) Simple linear regression निम्नलिखित में से कौन सी तकनीक मानव 	(4) Management of change
36.	Human Resource Planning largely invol (1) three (3) five मानव संसाधन योजना में निम्नलिखित चर (1) तीन (3) पांच	(2) four (4) Six
37.	Due Diligence activity in HR is a part of (1) Recruitment and Selection (3) Training and Development ड्यू में देय परिश्रम गतिविधि निम्नलिखित (1) भर्ती और चयन (3) प्रशिक्षण और विकास	(2) Performance Appraisal(4) Promotion
38.	Recruitment and selection must be effect (1) Offsets high labour turnover (2) Delivers the highest calibre of individual (3) To have a surplus in case of sickness (4) Encourages new blood into the organization.	iduals at optimum most s and absence

P. T. O.

94544/(D)

भर्ती और चयन इसे सुनिश्चित करने के लिए प्रभावी होना चाहिए :

- (1) उच्च श्रम कारोबार से दूर
- (2) इष्टतम सबसे अधिक व्यक्तियों के उच्चतम कैलिबर को वितरित करता है
- (3) बीमारी और अनुपस्थिति के मामले में अधिशेष होना
- (4) संगठन में नए रक्त को प्रोत्साहित करता है
- **39.** The solution to many so called 'people problems ' is often associated with improving the effectiveness of the recruitment process by :
 - (1) Having a robust HR department to carry out the process
 - (2) Outsourcing the HR department
 - (3) Careful selection of the right people for the job
 - (4) Devolving to line managers

कई तथाकथित 'लोगों की समस्याओं' का समाधान अक्सर ही प्रभावशीलता में सुधार के साथ जुड़ा हुआ है भर्ती प्रक्रिया द्वारा :

- (1) प्रक्रिया को पूरा करने के लिए एक मजबूत मानव संसाधन विभाग का होना
- (2) एचआर विभाग आउटसोर्सिंग
- (3) नौकरी के लिए सही लोगों का सावधानीपूर्वक चयन
- (4) लाइन मैनेजरों को समर्पित
- **40.** The science and engineering sectors reflect significant under representation of which group of employees ?
 - (1) Highly skilled operators
- (2) Young people

(3) Over 50s

(4) Women

विज्ञान और इंजीनियरिंग क्षेत्र कर्मचारियों के किस समूह के प्रतिनिधित्व के तहत महत्वपूर्ण हैं ?

- (1) अत्यधिक कुशल ऑपरेटर
- (2) युवा

(3) 50 से अधिक

- (4) महिलाएँ
- **41.** Which among the following allowances is paid to employees in order to enable them to face the increasing price of essential commodities?
 - (1) Bonus

(2) Rent allowance

(3) Increment in salary

(4) Dearness allowance

कर्मचारियों को निम्नलिखित भत्तों में से कौन सा भुगतान किया जाता है ताकि वे आवश्यक वस्तुओं की बढ़ती कीमत का सामना कर सकें ?

(1) बोनस

(2) किराया भत्ता

(3) वेतन में वृद्धि

(4) महंगाई भत्ता

42.	HRM is associated with the managemen	t of:
	(1) General people	(2) Financial resources
	(3) Organizational people	(4) Community members
	एचआरएम प्रबंधन के साथ जुड़ा हुआ है	:
	(1) सामान्य लोग	(2) वित्तीय संसाधन
	(3) संगठनात्मक लोग	(4) कम्यूनिटी मेम्बर्स
43.	Cost of human resources refers to:	
	(1) Company profits	(2) Employee shares
	(3) Salary packages	(4) Earned revenues skills the most;
	मानव संसाधनों की लागत को संदर्भित कर	ता है :
	(1) कंपनी का मुनाफा	(2) कर्मचारी शेयर
	(3) वेतन पैकेज	(4) सबसे ज्यादा अर्जित राजस्व कौशल
44.	Top level managers require:	
	(1) Technical	(2) Interpersonal
	(3) Conceptual	(4) Mechanical
	शीर्ष स्तर के प्रबंधकों की आवश्यकता होती	ते है
	(1) तकनीकी	(2) इंटरपर्सनल
	(3) अवधारणात्मक	(4) मैकेनिकल
45.	Matching the job description with the ir	dividuals ' qualification is an important aspect
	of:	
	(1) IS	(2) MIS
	(3) HRIS	(4) DBMS
	व्यक्तियों की योग्यता के साथ नौकरी के वि	σ, σ,
	(1) आईएस है	(2) एमआईएस
	(3) एच.आर.आई.एस.	(4) डीबीएमएस
46.	SWOT Analysis is a tool for:	
	(1) Determining organization's mission	
	(3) Formulating strategies SWOT एनालिसिस एक उपकरण है :	(4) Environmental scanning
	(1) संगठन के मिशन का निर्धारण	(2) संगठनात्मक लक्ष्यों का विकास करना
	(3) रणनीति बनाना	(4) पर्यावरण स्कैनिंग
	• •	• •

94544/(D) P. T. O.

12

47	7. Jobs are identified & grouped while	le:
	(1) Planning	(2) Organizing
	(3) Leading	(4) Controlling
	नौकरियों की पहचान की जाती है उ	और समूहबद्ध किया जाता है :
	(1) योजना	(2) आयोजन
	(3) अग्रणी	(4) नियंत्रण
48	1	needs of the organization based on some previous
	data or managerial judgment is known	own as:
	(1) Demand forecasting	(2) Supplies forecasting
	(3) Financial forecasting	` '
		प्र के आधार पर संगठन के मानव संसाधन की जरूरतों
	का अनुमान लगाने के लिए जाना ज	
	(1) मांग का पूर्वानुमान	(2) आपूर्ति पूर्वानुमान
	(3) वित्तीय पूर्वानुमान	(4) बिक्री का पूर्वानुमान
49	9. The thorough & detailed study reg	arding jobs within an organization is represented by:
	(1) Job analysis	(2) Job description
	(3) Job specification	(4) Job evaluation
	संगठन में नौकरी के संदर्भ में एक द्वारा :	ह सम्पूर्ण और विस्तृत अध्ययन प्रदर्शित होता है इसके
	(1) नौकरी विश्लेषण	(2) नौकरी का विवरण
	(3) नौकरी विनिर्देश	(4) नौकरी मूल्यांकन
50	0. A practice used by companies to a	ssign their costly activities to outside providers, (for
	the purpose of cost saving), rathe	r than completing it internally is called:
	(1) Planning	(2) Decentralization
	(3) Restructuring	(4) Outsourcing
	कंपनियों द्वारा बाहरी प्रचालकों को	, (लागत बचत के प्रयोजन के लिए) अपनी आंतरिक
	गतिविधियों को पूरा करने के बजाए	आंतरिक रूप से पूरा करने के लिए प्रयोग किया जाने
	वाला अभ्यास :	
	(1) योजना	(2) विकेंद्रीकरण
	(3) पुनर्गटन	(4) आउटसोर्सिंग
	-	

Subject Human Rosarmae for Set A. Hotels

ANSWER - KEY

1 2 1 2	3	4	5	6 2		84	9	10 2
1 12 1 3	13 3	14	15 4	16 2	17	18	19	20 4
21 22	23	24	25	26 4	27	28	29	30 4
31 32	33	34 2	35 3	36	37	38	39	40
1 42	43	44	45	46	47	48	<u>49</u>	50
		,						· .

(Bignature of the Paper-Setter)

Sand Sill 20

94544

Subject Homan Ragourea for set 5.

ANSWER - KEY

	T
2 3 4 5 6 2 3 1 4 2 [2 3 4
1 12 13 14 15 16 1 3 3 3 4	17 18 19 20
1 22 23 24 25 26 2 3 3 4 [27 28 29 30 2 1 1 1
31 32 33 34 35 36 1 2 3 1 2 4	37 38 39 40 3 1 3 1
41 42 43 44 45 46 1 2 2 2 2 2	47 48 49 50

(Signature of the Paper-Setter)

Dagil 120

Revised 94544 Subject_ Hotels ANSWER - KEY Signature of the Paper-Setter

Bagge