

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 and 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 ।

- (1) खुफिया परीक्षण
- (2) मूल्यांकन केंद्र
- (3) व्यक्तित्व परीक्षण
- (4) ब्याज परीक्षण

4. Attributing characteristics to individuals 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 सदस्यता के आधार पर व्यक्तियों के विशेषताओं को शामिल करना कहा जाता है :

- (1) स्नैप निर्णय का सहारा
- (2) स्टीरियोटाइपिंग
- (3) उदारता
- (4) प्रभामंडल प्रभाव

5. Assigning a specific rank and responsibility to an employee is known as :

- (1) job (2) task
(3) placement (4) selection

एक कर्मचारी को एक विशिष्ट रैंक और जिम्मेदारी सौंपना के रूप में जाना जाता है :

- (1) एक नौकरी (2) कार्य
(3) प्लेसमेंट (4) चयन

6. 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 हैं लेकिन :

- (1) नौकरी विश्लेषण (2) पर्यवेक्षण
(3) एचआर योजना (4) नौकरी आवेदक

7. Favoritism shown to relatives by individuals 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 की स्थिति में व्यक्तियों द्वारा रिश्तेदारों को दिखाई जाने वाली अनुकूलता को जाना जाता है जैसा :

- (1) नेपोटिज्म (2) अनुकूल
(3) भेदभाव (4) इनमें से कोई नहीं

8. Judging someone on the basis of one's perception 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 धारणा के आधार पर न्याय करना, जिसे उस व्यक्ति के रूप में जाना जाता है :

- (1) चयनात्मक धारणा
(2) हेलो प्रभाव
(3) विपरीत प्रभाव
(4) स्टीरियोटाइपिंग

9. In which of the following method of recruitment , employees are encouraged to recommend the names of their friends working in other organisations for possible vacancy in the near future .

- (1) job posting (2) gate hiring
(3) campus recruitment (4) employee referrals

भर्ती के निम्नलिखित तरीकों में से, कर्मचारियों को उनके नाम की सिफारिश करने के लिए प्रोत्साहित किया जाता है निकट भविष्य में संभावित रिक्ति के लिए अन्य संगठनों में काम करने वाले मित्र है।

- (1) नौकरी पोस्टिंग (2) गेट हायरिंग
(3) कैम्पस भर्ती (4) कर्मचारी रेफरल

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 organisation publicises job openings on bulletin 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, इलेक्ट्रॉनिक मीडिया और इसी तरह के आउटलेट पर नौकरी के उद्घाटन करते हैं ?

- (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 (4) none of these

अगर इसे बनाए रखने के लिए विकसित घटकों की एक प्रणाली शामिल है, तो मुआवजा उचित माना जाएगा :

- (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 :

- (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

14. 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 दू 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

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 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

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

ड्यू 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 मैनेजरो 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 |

21. 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

22. HRM is associated with the management 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 है

- (1) तकनीकी (2) इंटरपर्सनल
(3) अवधारणात्मक (4) मैकेनिकल

25. Matching the job description with the individuals ' qualification is an important aspect of :

- (1) IS (2) MIS
(3) HRIS (4) DBMS

व्यक्तियों की योग्यता के साथ नौकरी के विवरण 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 समूहबद्ध किया जाता है :

- | | |
|------------|--------------|
| (1) योजना | (2) आयोजन |
| (3) अग्रणी | (4) नियंत्रण |

28. To anticipate the human resource needs of the organization based on some previous data or managerial judgment is known as :

- | | |
|---------------------------|--------------------------|
| (1) Demand forecasting | (2) Supplies forecasting |
| (3) Financial forecasting | (4) Sales forecasting |

कुछ पिछले डेटा या प्रबंधकीय निर्णय के 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 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 सम्पूर्ण 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 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) 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 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 , 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

मजदूरी, न्यूनतम मजदूरी, उचित वेतन और जीवित मजदूरी तीनों में से कौन सबसे अधिक मजदूरी है ?

- (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 employer , 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, आमतौर पर पैसा, एक पदोन्नति या लाभ कहा जाता है :

- (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

39. 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

40. 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, नौकरी का घूमना और नौकरी का सरलीकरण एक व्यायाम में इस्तेमाल की जाने वाली विभिन्न तकनीकें हैं।

- (1) नौकरी विश्लेषण (2) नौकरी रोटेशन

- (3) नौकरी में इजाफा (4) मूड्स

41. 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

42. Which of the following is a written statement of the skills , knowledge , abilities , and other characteristics needed to perform a job effectively ?

- (1) Job Analysis (2) job specification

- (3) job enlargement (4) Job design

निम्नलिखित में से कौन सा कौशल, ज्ञान, योग्यता और आवश्यक अन्य विशेषताओं का लिखित विवरण है प्रभावी ढंग से नौकरी करने के लिए

- (1) नौकरी विश्लेषण (2) नौकरी विनिर्देश

- (3) नौकरी में इजाफा (4) जॉब डिजाइन

43. Are the best and most productive employees likely to be :

- (1) The least costly in terms of recruitment and employment costs

- (2) A matter of ' pot luck ' in terms of recruitment decisions

- (3) The most costly to employ

- (4) Have no bearing on recruitment and selection costs

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) मुंह 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

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

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. In which method of recruitment , the organisation publicises job openings on bulletin 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, इलेक्ट्रॉनिक मीडिया और इसी तरह के आउटलेट पर नौकरी के उद्घाटन करते हैं ?

- (1) कर्मचारी रेफरल (2) जॉब पोस्टिंग
(3) रोजगार विस्तार (4) जॉब ओपनिंग

2. 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 (4) none of these

अगर इसे बनाए रखने के लिए विकसित घटकों की एक प्रणाली शामिल है, तो मुआवजा उचित माना जाएगा :

- (1) आंतरिक इक्विटी (2) बाहरी इक्विटी
(3) आंतरिक और बाह्य दोनों प्रकार की इक्विटी (4) इनमें से कोई नहीं

3. 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

4. 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

5. 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

6. 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

7. 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

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

- (1) भर्ती और चयन (2) प्रदर्शन का मूल्यांकन
(3) प्रशिक्षण और विकास (4) पदोन्नति

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 अनुपस्थिति के मामले में अधिशेष होना
(4) संगठन में नए रक्त को प्रोत्साहित करता है

9. 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 मैनेजरो को समर्पित

10. 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

11. 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

12. HRM is associated with the management 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) कम्युनिटी मेम्बर्स

13. 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 |

14. 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 |

15. Matching the job description with the individuals ' qualification is an important aspect of :

- | | |
|----------|----------|
| (1) IS | (2) MIS |
| (3) HRIS | (4) DBMS |

व्यक्तियों की योग्यता के साथ नौकरी के विवरण का मिलान एक महत्वपूर्ण पहलू है :

- | | |
|------------------|--------------|
| (1) आईएस है | (2) एमआईएस |
| (3) एच.आर.आई.एस. | (4) डीबीएमएस |

16. 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 |

17. Jobs are identified & grouped while :

- | | |
|--------------|-----------------|
| (1) Planning | (2) Organizing |
| (3) Leading | (4) Controlling |

नौकरियों की पहचान की जाती है और समूहबद्ध किया जाता है :

- | | |
|------------|--------------|
| (1) योजना | (2) आयोजन |
| (3) अग्रणी | (4) नियंत्रण |

18. To anticipate the human resource needs of the organization based on some previous data or managerial judgment is known as :

- | | |
|---------------------------|--------------------------|
| (1) Demand forecasting | (2) Supplies forecasting |
| (3) Financial forecasting | (4) Sales forecasting |

कुछ पिछले डेटा या प्रबंधकीय निर्णय के 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 |

19. The thorough & detailed study regarding 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 सम्पूर्ण और विस्तृत अध्ययन प्रदर्शित होता है इसके द्वारा :

- | | |
|---------------------|---------------------|
| (1) नौकरी विश्लेषण | (2) नौकरी का विवरण |
| (3) नौकरी विनिर्देश | (4) नौकरी मूल्यांकन |

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 |

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 |

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

22. 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 |

23. 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 |

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 wage and living wage is the highest kind of wage ?

- | | |
|-----------------|------------------|
| (1) Fair wage | (2) Minimum wage |
| (3) Living wage | (4) All of these |

मजदूरी, न्यूनतम मजदूरी, उचित वेतन और जीवित मजदूरी तीनों में से कौन सबसे अधिक मजदूरी है ?

- | | |
|------------------|------------------|
| (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 सकता है :

- (1) एक घंटा द्वारा (2) दिन द्वारा (3) महीना द्वारा (4) ये सभी

27. Rewards that one gets from the employer , 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, आमतौर पर पैसा, एक पदोन्नति या लाभ कहा जाता है :

- (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 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

30. 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, नौकरी का घूमना और नौकरी का सरलीकरण एक व्यायाम में इस्तेमाल की जाने वाली विभिन्न तकनीकें हैं।

- (1) नौकरी विश्लेषण (2) नौकरी रोटेशन
(3) नौकरी में इजाफा (4) मूड्स

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 skills , knowledge , abilities , and other characteristics needed to perform a job effectively ?

- (1) Job Analysis (2) job specification
(3) job enlargement (4) Job design

निम्नलिखित में से कौन सा कौशल, ज्ञान, योग्यता और आवश्यक अन्य विशेषताओं का लिखित विवरण है प्रभावी ढंग से नौकरी करने के लिए

- (1) नौकरी विश्लेषण (2) नौकरी विनिर्देश
(3) नौकरी में इजाफा (4) जॉब डिजाइन

33. Are the best and most productive employees likely to be :

- (1) The least costly in terms of recruitment and employment costs
(2) A matter of ' pot luck ' in terms of recruitment decisions
(3) The most costly to employ
(4) Have no bearing on recruitment and selection costs

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

34. 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

35. 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

36. 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

37. 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

38. 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

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) इनमें 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

- 42.** Advertisements , television , radio ads and 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
- 43.** 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
- 44.** Attributing characteristics to individuals 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 सदस्यता के आधार पर व्यक्तियों के विशेषताओं को शामिल करना कहा जाता है :
- (1) स्नैप निर्णय का सहारा (2) स्टीरियोटाइपिंग
 (3) उदारता (4) प्रभामंडल प्रभाव
- 45.** Assigning a specific rank and responsibility to an employee is known as :
- (1) job (2) task
 (3) placement (4) selection
- एक कर्मचारी को एक विशिष्ट रैंक और जिम्मेदारी सौंपना के रूप में जाना जाता है :
- (1) एक नौकरी (2) कार्य
 (3) प्लेसमेंट (4) चयन
- 46.** 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 हैं लेकिन :
- (1) नौकरी विश्लेषण (2) पर्यवेक्षण
 (3) एचआर योजना (4) नौकरी आवेदक

47. Favoritism shown to relatives by individuals 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 की स्थिति में व्यक्तियों द्वारा रिश्तेदारों को दिखाई जाने वाली अनुकूलता को जाना जाता है जैसा :

- (1) नेपोटिज्म (2) अनुकूल
(3) भेदभाव (4) इनमें से कोई नहीं

48. Judging someone on the basis of one's perception 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 धारणा के आधार पर न्याय करना, जिसे उस व्यक्ति के रूप में जाना जाता है :

- (1) चयनात्मक धारणा (2) हेलो प्रभाव
(3) विपरीत प्रभाव (4) स्टीरियोटाइपिंग

49. In which of the following method of recruitment , employees are encouraged to recommend the names of their friends working in other organisations for possible vacancy in the near future .

- (1) job posting (2) gate hiring
(3) campus recruitment (4) employee referrals

भर्ती के निम्नलिखित तरीकों में से, कर्मचारियों को उनके नाम की सिफारिश करने के लिए प्रोत्साहित किया जाता है निकट भविष्य में संभावित रिक्ति के लिए अन्य संगठनों में काम करने वाले मित्र है।

- (1) नौकरी पोस्टिंग (2) गेट हायरिंग
(3) कैम्पस भर्ती (4) कर्मचारी रेफरल

50. 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

1. 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

2. HRM is associated with the management 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 ' qualification is an important aspect of :

- (1) IS (2) MIS
(3) HRIS (4) DBMS

व्यक्तियों की योग्यता के साथ नौकरी के विवरण 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 समूहबद्ध 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 :

- | | |
|---------------------------|--------------------------|
| (1) Demand forecasting | (2) Supplies forecasting |
| (3) Financial forecasting | (4) Sales forecasting |

कुछ पिछले डेटा या प्रबंधकीय निर्णय के 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 |

9. The thorough & detailed study regarding 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 सम्पूर्ण और विस्तृत अध्ययन प्रदर्शित होता है इसके द्वारा :

- | | |
|---------------------|---------------------|
| (1) नौकरी विश्लेषण | (2) नौकरी का विवरण |
| (3) नौकरी विनिर्देश | (4) नौकरी मूल्यांकन |

10. 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 |

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 सामूहिक 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 |

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

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

15. Which among all the three wages , 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

मजदूरी, न्यूनतम मजदूरी, उचित वेतन और 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 :

- (1) एक घंटा द्वारा (2) दिन द्वारा (3) महीना द्वारा (4) ये सभी

17. Rewards that one gets from the employer , 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, आमतौर पर पैसा, एक पदोन्नति या लाभ कहा जाता है :

- (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 :

- (1) पूरक मुआवजा (2) आधार मुआवजा
(3) मेरिट प्लान (4) बोनस

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 , 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, नौकरी का घूमना और नौकरी का सरलीकरण एक व्यायाम में इस्तेमाल की जाने वाली विभिन्न तकनीकें हैं।

- (1) नौकरी विश्लेषण (2) नौकरी रोटेशन
(3) नौकरी में इजाफा (4) मूड्स

21. 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

22. Which of the following is a written statement of the skills , knowledge , abilities , and other characteristics needed to perform a job effectively ?

- (1) Job Analysis (2) job specification

- (3) job enlargement (4) Job design

निम्नलिखित में से कौन सा कौशल, ज्ञान, योग्यता और आवश्यक अन्य विशेषताओं का लिखित विवरण है प्रभावी ढंग से नौकरी करने के लिए

- (1) नौकरी विश्लेषण (2) नौकरी विनिर्देश
(3) नौकरी में इजाफा (4) जॉब डिजाइन

23. Are the best and most productive employees likely to be :

- (1) The least costly in terms of recruitment and employment costs
(2) A matter of ' pot luck ' in terms of recruitment decisions
(3) The most costly to employ
(4) Have no bearing on recruitment and selection costs

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) मुंह 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

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

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 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

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

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 and 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 individuals 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 सदस्यता के आधार पर व्यक्तियों के विशेषताओं को शामिल करना कहा जाता है :

- (1) स्नैप निर्णय का सहारा
- (2) स्टीरियोटाइपिंग
- (3) उदारता
- (4) प्रभामंडल प्रभाव

35. Assigning a specific rank and responsibility to an employee is known as :

- (1) job (2) task
(3) placement (4) selection

एक कर्मचारी को एक विशिष्ट रैंक और जिम्मेदारी सौंपना के रूप में जाना जाता है :

- (1) एक नौकरी (2) कार्य
(3) प्लेसमेंट (4) चयन

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 हैं लेकिन :

- (1) नौकरी विश्लेषण (2) पर्यवेक्षण
(3) एचआर योजना (4) नौकरी आवेदक

37. Favoritism shown to relatives by individuals 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 की स्थिति में व्यक्तियों द्वारा रिश्तेदारों को दिखाई जाने वाली अनुकूलता को जाना जाता है जैसा :

- (1) नेपोटिज्म (2) अनुकूल
(3) भेदभाव (4) इनमें से कोई नहीं

38. Judging someone on the basis of one's perception 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 धारणा के आधार पर न्याय करना, जिसे उस व्यक्ति के रूप में जाना जाता है :

- (1) चयनात्मक धारणा
(2) हेलो प्रभाव
(3) विपरीत प्रभाव
(4) स्टीरियोटाइपिंग

39. In which of the following method of recruitment , employees are encouraged to recommend the names of their friends working in other organisations for possible vacancy in the near future .

- (1) job posting (2) gate hiring
(3) campus recruitment (4) employee referrals

भर्ती के निम्नलिखित तरीकों में से, कर्मचारियों को उनके नाम की सिफारिश करने के लिए प्रोत्साहित किया जाता है निकट भविष्य में संभावित रिक्ति के लिए अन्य संगठनों में काम करने वाले मित्र है।

- (1) नौकरी पोस्टिंग (2) गेट हायरिंग
(3) कैम्पस 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 bulletin 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, इलेक्ट्रॉनिक मीडिया और इसी तरह के आउटलेट पर नौकरी के उद्घाटन करते हैं ?

- (1) कर्मचारी रेफरल (2) जॉब पोस्टिंग
(3) रोजगार विस्तार (4) जॉब ओपनिंग

42. 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 (4) none of these

अगर इसे बनाए रखने के लिए विकसित घटकों की एक प्रणाली शामिल है, तो मुआवजा उचित माना जाएगा :

- (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 दू 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 संसाधन नियोजन से जुड़ी नहीं हैं ?

- (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

ड्यू 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 मैनेजरो 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
- (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

2. 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

3. 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

4. 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

5. Which among all the three wages , 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

मजदूरी, न्यूनतम मजदूरी, उचित वेतन और जीवित मजदूरी तीनों में से कौन सबसे अधिक मजदूरी है ?

- (1) उचित मजदूरी (2) न्यूनतम वेतन
(3) जीवित मजदूरी (4) ये सभी

6. 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

7. Rewards that one gets from the employer , 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, आमतौर पर पैसा, एक पदोन्नति या लाभ कहा जाता है :

- (1) आंतरिक पुरस्कार (2) बाहरी पुरस्कार
(3) स्व प्रेरित इनाम (4) संगठन इनाम

8. 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

9. 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

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, नौकरी का घूमना और नौकरी का सरलीकरण एक व्यायाम में इस्तेमाल की जाने वाली विभिन्न 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 statement of the skills , knowledge , abilities , and other characteristics needed to perform a job effectively ?

- (1) Job Analysis (2) job specification
(3) job enlargement (4) Job design

निम्नलिखित में से कौन सा कौशल, ज्ञान, योग्यता और आवश्यक अन्य विशेषताओं का लिखित विवरण है प्रभावी ढंग से नौकरी करने के लिए

- (1) नौकरी विश्लेषण (2) नौकरी विनिर्देश
(3) नौकरी में इजाफा (4) जॉब डिजाइन

13. Are the best and most productive employees likely to be :

- (1) The least costly in terms of recruitment and employment costs
(2) A matter of ' pot luck ' in terms of recruitment decisions
(3) The most costly to employ
(4) Have no bearing on recruitment and selection costs

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

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) अतिरिक्त बनाना

18. 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

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

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

22. Advertisements , television , radio ads and 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

23. 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

24. Attributing characteristics to individuals 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 सदस्यता के आधार पर व्यक्तियों के विशेषताओं को शामिल करना कहा जाता है :

- (1) स्नैप निर्णय का सहारा
- (2) स्टीरियोटाइपिंग
- (3) उदारता
- (4) प्रभामंडल प्रभाव

25. Assigning a specific rank and responsibility to an employee is known as :

- (1) job
- (2) task
- (3) placement
- (4) selection

एक कर्मचारी को एक विशिष्ट रैंक और जिम्मेदारी सौंपना के रूप में जाना जाता है :

- (1) एक नौकरी
- (2) कार्य
- (3) प्लेसमेंट
- (4) चयन

26. 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 हैं लेकिन :

- | | |
|--------------------|-----------------|
| (1) नौकरी विश्लेषण | (2) पर्यवेक्षण |
| (3) एचआर योजना | (4) नौकरी आवेदक |

27. Favoritism shown to relatives by individuals 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 की स्थिति में व्यक्तियों द्वारा रिश्तेदारों को दिखाई जाने वाली अनुकूलता को जाना जाता है जैसा :

- | | |
|---------------|-----------------------|
| (1) नेपोटिज्म | (2) अनुकूल |
| (3) भेदभाव | (4) इनमें से कोई नहीं |

28. Judging someone on the basis of one's perception 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 धारणा के आधार पर न्याय करना, जिसे उस व्यक्ति के रूप में जाना जाता है :

- (1) चयनात्मक धारणा
- (2) हेलो प्रभाव
- (3) विपरीत प्रभाव
- (4) स्टीरियोटाइपिंग

29. In which of the following method of recruitment , employees are encouraged to recommend the names of their friends working in other organisations for possible vacancy in the near future .

- | | |
|------------------------|------------------------|
| (1) job posting | (2) gate hiring |
| (3) campus recruitment | (4) employee referrals |

भर्ती के निम्नलिखित तरीकों में से, कर्मचारियों को उनके नाम की सिफारिश करने के लिए प्रोत्साहित किया जाता है निकट भविष्य में संभावित रिक्ति के लिए अन्य संगठनों में काम करने वाले मित्र है।

- | | |
|--------------------|--------------------|
| (1) नौकरी पोस्टिंग | (2) गेट हायरिंग |
| (3) कैंपस भर्ती | (4) कर्मचारी रेफरल |

30. 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 |

31. In which method of recruitment , the organisation publicises job openings on bulletin 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, इलेक्ट्रॉनिक मीडिया और इसी तरह के आउटलेट पर नौकरी के उद्घाटन करते हैं ?

- | | |
|--------------------|------------------|
| (1) कर्मचारी रेफरल | (2) जॉब पोस्टिंग |
| (3) रोजगार विस्तार | (4) जॉब ओपनिंग |

32. 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 | (4) none of these |

अगर इसे बनाए रखने के लिए विकसित घटकों की एक प्रणाली शामिल है, तो मुआवजा उचित माना जाएगा :

- | | |
|---|-----------------------|
| (1) आंतरिक इक्विटी | (2) बाहरी इक्विटी |
| (3) आंतरिक और बाह्य दोनों प्रकार की इक्विटी | (4) इनमें से कोई नहीं |

33. 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 |

34. 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

35. 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

36. 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

37. 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

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

- (1) भर्ती और चयन
- (2) प्रदर्शन का मूल्यांकन
- (3) प्रशिक्षण और विकास
- (4) पदोन्नति

38. 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

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 मैनेजरो 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 management 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 करता 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 है

- | | |
|-----------------|----------------|
| (1) तकनीकी | (2) इंटरपर्सनल |
| (3) अवधारणात्मक | (4) मैकेनिकल |

45. Matching the job description with the individuals ' qualification is an important aspect of :

- | | |
|----------|----------|
| (1) IS | (2) MIS |
| (3) HRIS | (4) DBMS |

व्यक्तियों की योग्यता के साथ नौकरी के विवरण का मिलान एक महत्वपूर्ण पहलू है :

- | | |
|------------------|--------------|
| (1) आईएस है | (2) एमआईएस |
| (3) एच.आर.आई.एस. | (4) डीबीएमएस |

46. 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 |

47. Jobs are identified & grouped while :

- | | |
|--------------|-----------------|
| (1) Planning | (2) Organizing |
| (3) Leading | (4) Controlling |

नौकरियों की पहचान की जाती है और समूहबद्ध किया जाता है :

- | | |
|------------|--------------|
| (1) योजना | (2) आयोजन |
| (3) अग्रणी | (4) नियंत्रण |

48. To anticipate the human resource needs of the organization based on some previous data or managerial judgment is known as :

- | | |
|---------------------------|--------------------------|
| (1) Demand forecasting | (2) Supplies forecasting |
| (3) Financial forecasting | (4) Sales forecasting |

कुछ पिछले डेटा या प्रबंधकीय निर्णय के 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 |

49. The thorough & detailed study regarding 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 सम्पूर्ण और विस्तृत अध्ययन प्रदर्शित होता है इसके द्वारा :

- | | |
|---------------------|---------------------|
| (1) नौकरी विश्लेषण | (2) नौकरी का विवरण |
| (3) नौकरी विनिर्देश | (4) नौकरी मूल्यांकन |

50. 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 |

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 |

Revised

94544.

Subject Human Resource for
Hotels

Set

A.

ANSWER - KEY

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	2	2	3	2	1	4	4	2
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
2	3	3	1	4	2	1	2	3	4
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
4	3	3	3	3	4	2	1	1	4
31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
2	3	3	2	3	4	2	1	1	1
41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
1	2	3	1	2	4	3	1	3	1

(Signature of the Paper-Setter)

Daadi
5/11/20

Revised

94544

Subject Human Resource for Set B
Hotels

ANSWER - KEY

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	3	3	1	4	2	1	2	3	4
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
4	3	3	3	3	4	2	1	1	4
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
2	3	3	2	3	4	2	1	1	1
31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1	2	3	1	2	4	3	1	3	1
41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
1	2	2	2	3	2	1	4	4	2

(Signature of the Paper-Setter)

Dagdi
5/11/20

Revised

94544

Subject Human Resource for
Hotels

Set C

ANSWER - KEY

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	3	3	3	3	4	2	1	1	4
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
2	3	3	2	3	4	2	1	1	1
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	2	3	1	2	4	3	1	3	1
31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1	2	2	2	3	2	1	4	4	2
41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
2	3	3	1	4	2	1	2	3	4

(Signature of the Paper-Setter)

Beale
5/11/20

Revised

94544

Subject Human Resource for Set D
Hotels

ANSWER - KEY

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	3	3	2	3	4	2	1	1	1
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	2	3	1	2	4	3	1	3	1
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	2	2	2	3	2	1	4	4	2
31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
2	3	3	1	4	2	1	2	3	4
41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
4	3	3	3	3	4	2	1	1	4

(Signature of the Paper-Setter)

Bagdi
5/11/20