

MCQ QUESTION BANK HRM SEMESTER VI
MODULE – I & II

- 1) Human resource planning, recruitment, selection, placement and induction of staff includes in _____.
- Motivation of HR
 - Acquisition of HR
 - Development of HR
 - Maintenance of HR
- 2) मानव संसाधन नियोजन, भरती, निवड, नियुक्ती आणि ओळख हे _____ यात सामिलिष्ट आहेत.
- मानव संसाधन प्रेरणा
 - मानवी संसाधन संपादन
 - मानव संसाधनाचा विकास
 - मानवी संसाधनाची निगा राखणे
- 3) Performance appraisals, rewards and recognition to the staff includes in _____.
- Maintenance of HR
 - Acquisition of HR
 - Development of HR
 - Motivation of HR
- 4) कार्यसिद्धी मूल्यमापन, बक्षिसे आणि कर्मचार्यांना दिलेली ओळख यात _____ समाविष्ट आहे.
- मानवी संसाधनाची निगा राखणे
 - मानवी संसाधन संपादन
 - मानव संसाधनाचा विकास
 - मानवी संसाधन अभिप्रेरण
- 5) Training of human resource includes in _____
- Motivation of HR
 - Acquisition of HR
 - Development of HR
 - Maintenance of HR
- 6) मनुष्यबळ संसाधनांच्या प्रशिक्षणात _____ हे समाविष्ट आहे.
- मानव संसाधन अभीप्रेरण
 - मानवी संसाधन संपादन
 - मानव संसाधनाचा विकास
 - मानव संसाधन देखभाल
- 7) Growth, profitability and innovation are the _____ objectives.
- organizational
 - individual
 - group
 - societal
- 8) वाढ, नफा आणि नाविन्यता ही _____ उद्दीष्टे आहेत.
- संघटनात्मक
 - वैयक्तिक
 - गट

ड) सामाजिक

9) High salary, Job satisfaction, Job security are the _____ objectives.

- a) organizational
- b) individual
- c) group
- d) societal

10) उच्च वेतन, नोकरीचे समाधान, नोकरीची सुरक्षा ही _____ उद्दीष्टे आहेत.

अ) संघटनात्मक

ब) वैयक्तिक

क) गट

ड) सामाजिक

11) Team work is a _____ objective.

- a) organizational
- b) individual
- c) group
- d) societal

12) संघटीत कार्य हा _____ उद्देश आहे.

अ) संघटनात्मक

ब) वैयक्तिक

क) गट

ड) सामाजिक

13) _____ is a process of finding and stimulation of prospective employees to apply for jobs in the organization.

- a) Placemen
- b) Selection
- c) Recruitment
- d) Performance appraisal

14) _____ ही प्रक्रिया संस्थेमध्ये नोकरीसाठी अर्ज करण्यासाठी संभाव्य कर्मचारी शोधणे आणि उत्तेजन देणे आहे.

अ) कर्मचारी नियुक्ती

ब) निवड

क) भरती

ड) कार्यसिद्धी मूल्यांकन

15) _____ means choosing the most suitable candidates from those who have applied for the post.

- a) Induction
- b) Recruitment
- c) Placement
- d) Selection

16) _____ म्हणजे ज्यांनी पदासाठी अर्ज केला त्यांच्यामधून सर्वात योग्य उमेदवार निवडणे.

अ) ओळख

ब) भरती

क) प्लेसमेंट

ड) निवड

17) _____ is a function of HRM.

- a) Job analysis
- b) Career planning and development
- c) Job specification
- d) Job design

18) _____ हे मानवी संसाधन व्यवस्थापनाचे कार्य आहे.

अ) कार्य विश्लेषण

ब) कारकीर्द नियोजन आणि विकास

क) कार्य निकष

द) कार्य आराखडा

19) _____ is the basis of job specification.

- a) Job duties
- b) Job enrichment
- c) Job description
- d) Job rotation

20) _____ हा कार्य निकष आधार आहे.

अ) कार्य कर्तव्ये

ब) कार्य संवर्धन

क) कार्य विवरण

द) कार्य बदल

21) Injob analysiscollecting information related to the operations and responsibilities of a specific job.

- a) jobanalysis
- b) recruitment
- c) selection
- d) placement

22) _____ मध्ये विशिष्ट कामाच्या आणिजबाबदार्या शी संबंधित माहिती गोळा केली जाते.

अ) कार्य विश्लेषण

ब) भरती

क) निवड

ड) कर्मचारी नियुक्ती

23) Job title, Job location, Job summary, duties and responsibilities are components of_____.

- a) Job specification
- b) Job description
- c) Job rotation
- d) Job enrichment

24) कार्याचे नाव, कार्य स्थळ, कार्य गोषवारा, कर्तव्ये आणि जबाबदार्या _____ चे घटक आहेत.

अ) कार्य निकष

ब) कार्य विवरण

क) कार्य बदल

ड) कार्य संवर्धन

25) _____ is a summary of human qualities required to perform the job effectively.

a) Job description

b) Job rotation

c) Job enrichment

d) Job specification

26) _____ हा कार्य प्रभावीपणे पार पाडण्यासाठी आवश्यक मानवी गुणांचा सारांश आहे.

अ) कार्य विवरण

ब) कार्य बदल

क) कार्य संवर्धन

ड) कार्य निकष

27) _____ is an emerging function of Human resource management.

a) Human resource accounting

b) Employee welfare

c) Placement

d) Labour relations

28) _____ हे मानव संसाधन व्यवस्थापनाचे एक उदयोन्मुख कार्य आहे.

अ) मानव संसाधन लेखांकन

ब) कर्मचारी कल्याण

क) कर्मचारी नियुक्ती

ड) कर्मचारी संबंध

29) The importance of HRM can be seen at four levels, namely Social level, Professional level, national level and _____.

a) International level

b) Corporate level

c) Inventory level

d) Environmental level

30) मानवी संसाधन व्यवस्थापनाचे महत्त्वया चार स्तरावर पाहिले जाऊ शकते ज्यात सामाजिक स्तर , व्यावसायिक स्तर, राष्ट्रीय स्तर आणि _____.

अ) आंतरराष्ट्रीय स्तर

ब) व्यावसायिकस्तर

क) साठा स्तर

ड) पर्यावरणीय स्तर

31) _____ level improved quality of work life.

a) Social level

b) Inventory level

c) Professional level

d) Environmental level

32) _____ स्तरामुळे कामाच्या जीवनाची गुणवत्ता सुधारली.

अ) सामाजिक स्तर

ब) साठा स्तर

क) व्यावसायिक पातळी

ड) पर्यावरणीय पातळी

33) _____ maintains balance between human resource demand and human resource supply..

- a) Social level
- b) Inventory level
- c) Professional level
- d) Environmental level

34) _____ मानव संसाधन मागणी आणि मानव संसाधन पुरवठा यांच्यात संतुलन राखते.

अ) सामाजिक स्तर

ब) साठा स्तर

क) व्यावसायिक पातळी

ड) पर्यावरणीय पातळी

35) In _____ employees are moved from one job to another without any change in the job.

- a) Job simplification
- b) Job rotation
- c) Job enlargement
- d) Job analysis

36) _____ मध्ये कर्मचार्यांना नोकरीत कोणताही बदल न करता एका नोकरीतून दुसऱ्या नोकरीत हलविले जाते.

अ) कार्य सरलीकरण

ब) कार्य बदल

क) कार्य विस्तार

ड) कार्यविक्षेपण

37) _____ leads to a horizontal expansion in the job.

- a) Job simplification
- b) Job rotation
- c) Job enlargement
- d) Job analysis

38) _____ नोकरीत क्षैतिज विस्तार करते.

अ) कार्य सरलीकरण

ब) कार्य बदल

क) कार्य विस्तार

ड) नोकरीचे विक्षेपण

39) _____ is a vertical expansion of a job by adding more responsibility and freedom to do it.

- a) Job simplification
- b) Job enrichment
- c) Job enlargement
- d) Job rotation

40) अधिक जबाबदारी आणि असे करण्याचे स्वातंत्र्य जोडून _____ हा नोकरीचा अनुलंब विस्तार आहे.

- अ) कार्य सरलीकरण
- ब) कार्य संपन्नता
- क) कार्य विस्तार
- ड) कार्य बदल

41) The primary goal of Strategic Human Resource management is _____.

- a) Complete the job in hand
- b) Focuses on administrative task
- c) Increase in employee productivity
- d) Emphasis on quantity of work

42) मानवी संसाधन व्यवस्थापनाच्या व्युत्पन्नतेचे प्राथमिक लक्ष्य _____ आहे.

- अ) हातातील कार्य पूर्ण करणे
- ब) प्रशासकीय कार्यावर लक्ष केंद्रित करणे
- क) कर्मचार्यांची उत्पादकता वाढविणे
- ड) गुणवत्तायुक्त कार्यावर भर देणे

43) _____ is an internal source of recruitment.

- a) Employment agencies
- b) Campus recruitment
- c) Promotion
- d) Employment exchange

44) _____ हा भरतीचा अंतर्गत स्रोत आहे.

- अ) रोजगार संस्था
- ब) परिसर भरती
- क) पदोन्नती
- ड) रोजगार विनिमय केंद्र

45) _____ is an external source of recruitment.

- a) Promotion
- b) Transfer
- c) Campus Recruitment
- d) Retired managers

46) _____ भरती बाह्य स्रोत आहे.

- अ) पदोन्नती
- ब) बदली
- क) परिसर भरती
- ड) निवृत्त व्यवस्थापक

47) _____ is the first step in the process of recruitment and selection.

- a) Job analysis
- b) Job design
- c) Job enrichment
- d) Job rotation

48) भरती आणि निवड प्रक्रियेतील _____ ही पहिली पायरी आहे.

- अ) कार्य विश्लेषण
- ब) कार्य आराखडा
- क) कार्य संपन्नता
- ड) कार्य बदल

49) In _____ includes process of getting the right number of qualified people into the right job at the right time.

- a) Modern Management
- b) Human Resource Planning
- c) Traditional Human Resource Management
- d) Strategic Human Resource Management

50) _____ मध्ये योग्य व्यक्तींची योग्य संख्येत योग्य कार्यासाठी योग्य वेळी उपलब्ध करण्याच्या प्रक्रियेचा समावेश होतो.

- अ) आधुनिक व्यवस्थापन
- ब) मानव संसाधन नियोजन
- क) पारंपारिक मानव संसाधन व्यवस्थापन
- द) डावपेचात्मक मानवी संसाधन व्यवस्थापन

51) _____ is a step in Human Resource Planning.

- a) Human resource accounting
- b) Analysis of environment
- c) Human Resource Audit
- d) Human Resource Information System

52) _____ मानव संसाधन नियोजनातील एक पायरी आहे.

- अ) मानव साधन लेखांकन
- ब) पर्यावरण विश्लेषण
- क) मानव संसाधन अंकेक्षण
- द) मानव संसाधन माहिती पध्दती

53) Job specification includes _____.

- a) Job title
- b) Job summery
- c) Job location
- d) Job responsibilities

54) कार्य निकषात _____ चा समाविष्ट होतो.

- अ) कार्याचे नाव
- ब) कार्य गोषवारा
- क) कार्य स्थळ
- ड) कार्य जबाबदारी

55) Job description includes _____.

- a) job experience
- b) job qualification
- c) jobduties
- d) jobskills

56) कार्यविवरणात _____ चा समावेश होतो.

- अ) कार्य अनुभव
- ब) कार्य पात्रता
- क) कार्य कर्तव्ये
- ड) कार्य कौशल्ये

57) _____ is the process of deciding the contents of a job in terms of its duties and responsibility.

- a) Job design
- b) Job security
- c) job duties
- d) Joboffer

58) _____ ही कार्याचा विषय त्याची कर्तव्ये आणि जबाबदर्यानुसार ठरविण्याची प्रक्रिया आहे.

- अ) कार्य आराखडा
- ब) नोकरीची सुरक्षा
- क) कार्य कर्तव्ये
- ड) कार्याचा प्रस्ताव

59) Techniques of job design includes Job simplification, Job rotation, Job enlargement and _____

- a) jobmanagement
- b) job security
- c) job duties
- d) job enrichment

60) कार्य आराखडा तंत्रांमध्ये कार्य सरलीकरण, कार्य बदलआणि _____ समाविष्ट आहे.

- अ) कार्य व्यवस्थापन
- ब) कार्य सुरक्षा
- क) कार्य कर्तव्ये
- ड) कार्य संपन्नता

61) The sources of recruitment may be broadly be classified into _____ categories.

- a) three
- b) two
- c) four
- d) five

62) भरतीच्या स्रोतांचे मुख्यतः _____ श्रेणींमध्ये वर्गीकरण केले जाऊ शकते.

- अ) तीन
- ब) दोन
- क) चार
- ड) पाच

63) Shifting of employees from one job to another is called as _____.

- a) transfer
- b) promotion
- c) demotion
- d) extension

64) कर्मचार्यांना एका कार्यातून दुसऱ्या कार्यात हलविण्यास _____ म्हणतात.

- अ) बदली
- ब) पदोन्नती
- क) पदावनती
- ड) विस्तार

65) _____ is the first process of selection.

- a) Application form
- b) Interview
- c) Job analysis
- d) Written test

66) _____ ही निवडीची पहिली प्रक्रिया आहे.

- अ) आवेदन देणे
- ब) मुलाखत
- क) कार्याचे विश्लेषण
- द) लेखी परीक्षा

67) _____ is a paperless process where electronic documents and information can be quickly disseminated.

- a) E-transfer
- b) E-promotion
- c) E-demotion
- d) E-selection

68) _____ एक पेपरलेस प्रक्रिया आहे जेथे इलेक्ट्रॉनिक दस्तऐवज आणि माहिती त्वरित प्रसारित केली जाऊ शकते.

- अ) ई-बदली
- ब) ई-पदोन्नती
- क) ई-पदावनती
- ड) ई-निवड

69) _____ test is conducted to judge specific talent or skill to handle a particular type of job.

- a) Aptitude
- b) Interest
- c) Intelligence
- d) Stress

70) विशिष्ट प्रकारच्या नोकरी हाताळण्यासाठी विशिष्ट कौशल्य किंवा कौशल्याचा न्याय करण्यासाठी _____ चाचणी घेतली जाते.

- अ) योग्यता

ब) व्याज

क) बुद्धिमत्ता

ड) ताण तणाव

71) Human Resource Managers need to align HRM policies with _____ strategy.

- A. Competitors
- B. Government
- C. Corporate
- D. Customers

72) मानव संसाधन व्यवस्थापकांना _____ धोरणासह मानवी संसाधन व्यवस्थापन धोरणे संरेखित करण्याची आवश्यकता आहे.

अ) स्पर्धक

ब) शासन

क) कॉर्पोरेट

ड) ग्राहक

73) Interview is a _____ Communication between candidate and interviewer..

- A. One way
- B. two way
- C. three way
- D. group

74) मुलाखत म्हणजे _____ उमेदवार आणि मुलाखत घेणारा यांच्यातला संवाद ..

अ) एकमार्गी

ब) द्विमार्गी

क) त्रीमार्गी

ड) गट

75) -----manager plays an important role in counseling and stress management.

- A. HR
- B. Finance
- C. Marketing
- D. Sales

76) समुपदेशन आणि तणाव व्यवस्थापनात _____ व्यवस्थापकाची महत्त्वाची भूमिका आहे.

अ) मानव संसाधन

ब) वित्त

क) विपणन

ड) विक्री

77) _____ test is to judge the ability, intelligence, and efficiency of the candidates..

- A. Reference check
- B. Written test
- C. Medical
- D. Group

78) _____ चाचणी म्हणजे उमेदवारांची क्षमता, बुद्धिमत्ता आणि कार्यक्षमता तपासणे.

अ) संदर्भ तपासणी

ब) लेखी परीक्षा

c) वैद्यकीय

ड) गट

79) HRM ensures the availability of competent ----- .

- A. Customers,
- B. Public,
- C. Manpower
- D. Employment

80) एचआरएम सक्षम ----- ची उपलब्धता सुनिश्चित करते.

ए. ग्राहक,

बी. सार्वजनिक,

सी मनुष्यबळ

डी रोजगार

81) ----- is the process of estimating future manpower needs of the organization.

- A. Promotion of employees,
- B. Human resource planning,
- C. Placement of employees
- D. Employees exchange

82) ----- ही संस्थेच्या भविष्यातील मनुष्यबळाच्या गरजेचा अंदाज घेण्याची प्रक्रिया आहे.

ए. कर्मचार्यांना बढती,

बी. मानव संसाधन नियोजन,

सी. कर्मचा-यांची नियुक्ती

डी. कर्मचारी विनिमय

83) Human Resource Managers need to align HRM policies with ----- strategy.

- A. Competitors'
- B. Government
- C. Corporate
- D. Personal

84) मानव संसाधन व्यवस्थापकांना धोरणासह ----- एचआरएम धोरणे निश्चित करण्याची आवश्यकता आहे.

ए. स्पर्धक '

बी. सरकार

सी. कॉर्पोरेट

डी. वैयक्तिक

85) ----- analysis is the process of studying and collecting information relating to operations and responsibilities of a specific job.

- A. Job,
- B. Role,
- C. Cost-Benefit
- D. Job-analysis

86) ----- विश्लेषण म्हणजे एखाद्या विशिष्ट कार्या संदर्भात आणि जबाबदारी संबंधित माहितीचा अभ्यास करणे आणि संग्रहित करणे होय.

ए. जॉब, कार्य पृथःकरण

बी भूमिका,
सी. खर्च-लाभ
डी. नोकरी-विक्षेपण

87) -----is a process of searching and attracting capable candidates to apply for the jobs.

- A. Selection
- B. Recruitment
- C. Induction
- D. Advertising.

88) उमेद्वारानी नोकरीसाठी अर्ज करण्यासाठी सक्षम उमेदवार शोधणे आणि आकर्षित करणे ही एक ----
----प्रक्रिया आहे.

ए. निवड
बी भरती
सी.ओळख
डी. जाहिरात.

89) -----test is conducted to judge specific talent or skill to handle a particular type of job.

- A. Aptitude,
- B. Interest,
- C. Intelligence
- D. Group test

90) विशिष्ट प्रकारची नोकरी हाताळण्यासाठी विशिष्ट कौशल्य किंवा कौशल्याचा न्याय करण्यासाठी -----
चाचणी घेण्यात येते.

ए.योग्यता,
बी आवड,
सी. बुद्धिमत्ता
डी गट चाचणी

91) In-----interviews are conducted as per the rules and practices.

- A. Stress,
- B. Formal,
- C. Informal
- D. In-depth

92) -----मुलाखती मध्ये नियम आणि पद्धती नुसार आयोजित केले जातात.

ए. ताण,
बी औपचारिक,
सी अनौपचारिक
डी. सखोल

93) In -----interview, a list of questions to be asked to the candidates is prepared well
inadvance.

- A. Structured
- B. Unstructured
- C. Informal
- D. Formal

94) -----मुलाखतीत मध्ये उमेदवारांना विचारल्या जाणा-या प्रश्नांची यादी अगोदरच तयार केलेली असते..

अ संरचित

बी. असंरचित

सी अनौपचारिक

डी औपचारिक

95) -----refers to horizontal movement of employees in respect of job position.

- A. Training
- B. Promotion
- C. Transfer
- D. Appointment

96) -----नोकरी स्थान या बाबतीत कर्मचारी आडव्या चळवळ संदर्भित.

ए प्रशिक्षण

बी जाहिरात

सी हस्तांतरण

डी.. नियुक्ती

97) Employees' welfare includes -----.

- A. Counseling
- B. cash facility
- C. Promotion
- D. Recruitment

98) कर्मचार्यांच्या कल्याणाचा समावेश -----मध्ये आहे.

ए. समुपदेशन

बी. कल्याणकारी सुविधा

सी जाहिरात

डी. भरती

99) -----refers to fitting the right person at the right place of work.

- A. Recruitment
- B. Selection
- C. Placement
- D. Promotion

100) ----- म्हणजे कामाच्या योग्य ठिकाणी योग्य व्यक्ती बसविणे होय

ए. भरती

बी निवड

सी प्लेसमेंट

डी पदोन्नती

101) -----is a process of choosing the right person for the right job.

- A. Recruitment
- B. Selection
- C. Placement
- D. Promotion

102) ----- ही योग्य कामासाठी योग्य व्यक्ती निवडण्याची प्रक्रिया आहे.

ए. भरती
बी निवड
सी प्लेसमेंट
डी पदोन्नती

103) -----test measures the skills and knowledge required for a job.

- A. Performance,
- B. GK,
- C. Interest
- D. Medical

104) ----- चाचणी नोकरीसाठी आवश्यक कौशल्ये आणि ज्ञान मोजते.

ए. कामगिरी,
बी. जनरल नॉलेज
सी आवड
डी. वैद्यकीय

105) -----test helps to identify specific talent to handle particular type of job.

- A. Perception
- B. Aptitude,
- C. GK
- D. Medical

106) विशिष्ट प्रकारची नोकरी हाताळण्यासाठी व विशिष्ट प्रतिभा ओळखण्यास -----चाचणी मदत करते.

ए). समज
बी योग्यता,
सी. जनरल नॉलेज
डी. वैद्यकीय

107) Interview is a-----communication between candidate and interviewer.

- A. One-Way
- B. Three-Way
- C. Two-Way
- D. Not Any Way

108) मुलाखत म्हणजे उमेदवार आणि मुलाखत घेणारा यांच्यातला -----संवाद होय.

ए वन वे/एक मार्गी
बी शी वे/तीन मार्गी
सी टू वे/दोन मार्गी
डी. कोणत्याही मार्ग नाही

109) -----is a specific format to obtain information about candidates applying for the job.

- A. Application Blank
- B. Invitation Letter
- C. Interview Letter
- D. Appointment letter

110) नोकरीसाठी अर्ज करणार्या उमेदवारांची माहिती मिळविण्यासाठीचे एक विशिष्ट स्वरूपाचे -----
-साधन आहे.

ए.रिक्त आवेदनपत्र

बी आमंत्रण पत्र

सी. मुलाखत पत्र

डी. नियुक्ती पत्र

111) -----is handled by a junior executive in respect of selection of employees.

- A. Medical Check up
- B. Initial Screening,
- C. Final Interview
- D. Order Letter

112) कर्मचारांच्याच्या निवडीसंदर्भातील -----कनिष्ठ कार्यकारिणीद्वारे हाताळली जाते.

ए. वैद्यकीय तपासणी

ब. प्रारंभिक स्क्रिनिंग,

सी अंतिम मुलाखत

डी. ऑर्डर लेटर

113) Human resource _____ involves human resource requirements forecast.

- A. Planning,
- B. Development,
- C. Management
- D. Forecasting

114) मानव संसाधन _____ हे मनुष्यबळ संसाधनाची आवश्यकतेचे पूर्वानुमान करते.

ए. नियोजन,

बी विकास,

सी. व्यवस्थापन

डी. पूर्वानुमान

115) -----manager plays an important role in counseling and stress management.

- A. Human resource
- B. Finance,
- C. Marketing
- D. Accountant

116) समुपदेशन आणि तणाव व्यवस्थापनात -----व्यवस्थापक महत्त्वाची भूमिका बजावतो.

ए.मानवी संसाधन

बी वित्त

सी विपणन

डी.अकाउंटंट

117) Human resource development is one of the important areas of-----

- A. Human Resource Management
- B. Human Resource Planning,
- C. Human Resource Research
- D. Human Resource forecasting

118) मानव संसाधन विकास हे एक महत्त्वाचे----- क्षेत्र आहे.

ए. मानवी संसाधन व्यवस्थापन

बी. मानव संसाधन नियोजन

सी. मानव संसाधन संशोधन

डी. मानव संसाधन अंदाज

119) Consists of planned programs undertaken to improve employee knowledge, attitudes, skill and social behaviour.

- A. Performance appraisal
- B. Training,
- C. Recruitment
- D. Promotion

120) कर्मचार्यांचे ज्ञान, दृष्टीकोन, कौशल्य आणि सामाजिक वर्तन सुधारण्यासाठी हाती घेतलेल्या नियोजित कार्यक्रमांचा-----मध्ये समावेश होतो..

ए. कामगिरी मूल्यमापन

बी प्रशिक्षण,

सी. भरती

डी पदोन्नती

121) -----is a method of training wherein trainees are trained in an environment that closely resembles actual work place.

- A. Environment scanning
- B. Simulation
- C. Work placetraining
- D. Offline training

122) प्रशिक्षण देण्याची ----- पद्धत आहे, ज्यात प्रशिक्षणार्थी अशा वातावरणात प्रशिक्षण दिले जातात,जेथे प्रत्यक्ष कामाच्या ठिकाणा सारखे वातावरण असते.

ए. पर्यावरण प्रतिकृती

बी सिमुलेशन/त्याच सारखे वातावरण

सी. कामाचे ठिकाणी प्रशिक्षण

डी. ऑफ-लाइन प्रशिक्षण

123) -----Isasystematicdescriptionofemployee's jobrelevantstrengths and weaknesses.

- A. Placement
- B. Induction
- C. Performanceappraisal
- D. Observation

124) -----हे कर्मचार्यांच्या कार्यशी संबंधित सामर्थ्य/बळ आणि दोष/कमकुवत्यांचे एक पद्धतशीर वर्णन आहे.

- A. भरती
- B. ओळख परिचय
- C. कामगिरी मूल्यमापन
- D. निरीक्षण

125) -----is a traditional method of performance appraisal, whereby the performance appraisal report is normally not disclosed to the employees.

- A. Confidential Report
- B. Check List
- C. Ranking

D. Self - Appraisal Report

126) ----- ही कामगिरी मूल्यांकनाची पारंपारिक पद्धत आहे, ज्यायोगे कामगिरीचे मूल्यमापन अहवाल सहसा कर्मचार्यांना जाहीर केला जात नाही.

- A. गोपनीय अहवाल
- B. तपासणी यादी
- C. श्रेणी/ पत निधारण
- D. स्व - मूल्यांकन अहवाल

127) -----appraisal is conducted by various parties.

- A. Management by objective
- B. 360 degree
- C. Roleanalysis
- D. Only outside agencies.

128) ----- मध्ये कर्मचार्यांचे मूल्यमापन विविध पक्षांकडून केले जाते..

ए. उद्दीस्तानुवर्ती व्यवस्थापन

बी 360 डिग्री

सी भूमिका विश्लेषण

डी.. फक्त बाहेरील एजन्सी.

129) Generally, higher employee turnover rate takes place among achievers.

- A. high
- B. medium
- C. low
- D. average

130) सामान्यतः उच्च कर्मचार्यांतील उलाढालीचा दर-----दिसून येतो.

ए. उंच

बी माध्यम

सी कमी

डी सरासरी

131) -----generates equity in pay.

- A. Performance related pay
- B. Monthly pay
- C. Bonus
- D. Promotion pay

132) ----- मुळे वेतनात समानता निर्माण होते.

- A. कामगिरीशी संबंधित वेतन
- B. मासिक वेतन
- C. बोनस
- D. पदोन्नती वेतन

133) -----is a ratio of returns to cost.

- A. Efficiency
- B. Morale
- C. Productivity

D. Capital ratio

134) -----खर्चावरील परतावांचे गुणोत्तर आहे.

- A. कार्यक्षमता
- B. नितीमत्ता
- C. उत्पादकता
- D. भांडवलीगुणोत्तर

135) -----helps to introduce newly appointed employee to the existing employees.

- A. Placement
- B. Selection
- C. Induction
- D. Retirement

136) विद्यमान कर्मचाऱ्यांशी नवनियुक्त कर्मचाऱ्यांची ओळख करून देण्यात -----मदत करते.

- A. भरती
- B. निवड
- C. ओळखचाचणी
- D. सेवानिवृत्ती

137) In__ method of training, the subordinate is trained to perform the duties and responsibilities of the superior.

- A. Junior Boards
- B. Understudy Position
- C. Business Games
- D. In-basket technique

138) प्रशिक्षणाच्या -----पद्धतीमध्ये कनिष्ठ कर्मचारीवर्गाला वरिष्ठांची कर्तव्ये व जबाबदाऱ्या पार पाडण्याचे प्रशिक्षण दिले जाते.

- A. कनिष्ठ मंडळे
- B. बदलती स्थिती
- C. व्यवसाय खेळ
- D. इन-बास्केट तंत्र

139) -----means that the performance appraisal is influenced by past performance.

- A. Horn Effect
- B. Halo Effect,
- C. SpilloverEffect
- D. Contrast

140) -----म्हणजे कार्यप्रदर्शन मूल्यांकन मागील कामगिरीवर प्रभाव पाडते.

- A. हॉर्न इफेक्ट
- B. हॅलो इफेक्ट,
- C. अधिक्व्य प्रभाव
- D. कॉन्ट्रास्ट

141) -----effect influences the rater's consideration of one positive factor to rate the employee.

- A. Horn
- B. halo

- C. spillover
- D. case study

142) -----परिणामी कर्मचार्यास रेट करण्यासाठी रेटरच्या एका सकारात्मक घटकाच्या विचारांवर परिणाम होतो.

- A. हॉर्न
- B. हॅलो
- C. अधिक्व्य
- D. केसचा अभ्यास

143) Challenge for human resource manager in changing environment.

- A. Globalization
- B. Business
- C. stress management
- D. Grievance

144) बदलत्या व्यवसाय पर्यावरणात व्यवस्थापकासाठी संसाधन मानव'-----आव्हान.

- A. जागतिकीकरण
- B. व्यवसाय
- C. कव्यवस्थापन ताणतणाव
- D. तक्रार

145) Competencies refers to a combination of knowledge, abilities and-----

- A. Feeling
- B. skills
- C. opinion
- D. Education

146) कार्यक्षमता आणि संयोजन क्षमतांचे व ज्ञानाचे म्हणजे क्षमता चारीकर्म /-----

- A. भावना
- B. कौशल्य
- C. मत
- D. शिक्षण

147) The term learning organization was popularized by-----

- A. French Wendell
- B. Edwin Flippo
- C. Keith Davis
- D. Peter Senge

148) शिकाऊ संघटना ही संकल्पना कोणी विकसित केली?

- A. फ्रेंच वेन्ड वेल
- B. फ्लीपो डविनए
- C. डेव्हिस कीथ
- D. पीटर सेंज

149) Future of innovation organization includes-----

- A. Innovation culture
- B. Initiative
- C. Motivation

D. Development

150) नाविन्यपूर्ण संस्थेच्या वैशीष्ट्यामध्ये समाविष हे-----आहे.

- A. नाविन्यता संस्कृती
- B. पुढाकारब.
- C. अभिप्रेरण
- D. विकास

151) The process of making something new or doing something in a new way.

- A. Budget
- B. Innovation
- C. Dynamic
- D. Direction

152) काहीतरी नवीन बनवण्यासाठी किंवा नवीन मार्गाने काहीतरी करण्याची प्रक्रिया म्हणजे-----

- A. अर्थसंकल्प
- B. नाविन्य
- C. गतिमान
- D. निर्देशन

153) ----- Organization provide autonomy to the employees.

- A. Line
- B. Matrix
- C. Innovative
- D. Core

154) -----ही संस्था कर्मचार्यांना स्वायत्तता प्रदान करते.

- A. ओळ
- B. मॅट्रिक्स
- C. नाविन्यपूर्ण
- D. गाभा

155) Managerial role in innovative culture

- A. Provide motivation and reward
- B. Development
- C. Director
- D. Opinion

156) नाविन्यता संस्कृतीतील व्यवस्थापकाची भूमिका कोणती?

- A. अभिप्रेरणा व बक्षीस प्रदान
- B. विकास
- C. निर्देशन
- D. मत प्रदर्शन

157) Write type of Employees Engagement

- A. Motivation
- B. Activity
- C. Human
- D. Culture

158) कर्मचारी व्यग्रतेचे प्रकार कोणते?

- A. अभिप्रेरणा
- B. हेतू
- C. मानव
- D. संस्कृती

159) ----- is the Sub system of Human Resource Information System.

- A. Processing
- B. Reasonable cost
- C. HR planning
- D. Confidential information

160) मानव संसाधन माहिती प्रणालीची -----उप प्रणाली आहे..

- A. प्रक्रिया
- B. किंमत वाजवी
- C. मानव संसाधन नियोजन
- D. गोपनीय माहिती

161) Changing pattern of employment includes-----

- A. Training
- B. Recruitment
- C. Maintenance
- D. Flexible working practices

162) रोजगाराचे बदलते स्वरूप मध्ये -----हे समाविष्ट आहे.

- A. प्रशिक्षण
- B. भरती
- C. देखभाल
- D. लवचिक कार्य पद्धती

163) -----to giving employees a certain degree of autonomy and responsibility for decision making.

- A. Uniformity
- B. Training
- C. Employee Empowerment
- D. Origination structure

164) ----- मध्ये कर्मचार्यांना विशिष्ट प्रमाणात स्वायत्तता आणि निर्णय घेण्याची जबाबदारी देणे होय.

- A. एकसारखेपणा
- B. प्रशिक्षण
- C. कर्मचारी महत्त्व वाढविणे
- D. रचना संस्था

165) The variety of differences between people in workplace is called as-----

- A. Empowerment
- B. Attrition
- C. Workforce diversity
- D. Training Center

166) व्यवसायातील विविध कर्मचार्यामध्ये असलेले वेगळेपणा म्हणजे-----

- A. सबलीकरण
- B. औदासिन्य
- C. कर्मचारी भिन्नता
- D. प्रशिक्षण

167) Workforce diversity can be managed by resorting to the following-----

- A. Provide continuous training
- B. Attitude
- C. Sensitivity
- D. Managing skill

168) कर्मचारी भिन्नता पुढील गोष्टींचा अवलंबकरून व्यवस्थापित केली जाऊ शकते.

- A. सतत प्रशिक्षण प्रदान करणे
- B. दुष्टीकोन
- C. संवेदनशीलता
- D. करणे व्यवस्थापित कौशल्य

169) A situation wherein employee leave the organization due to job dissatisfaction.

- A. Audit
- B. Employee morale
- C. Mentoring
- D. Attrition

170) कामात/कार्यात असंतोष मुळे कर्मचारी संघटना सोडतात अशी परिस्थिती म्हणजे-----

- A. ऑडीट
- B. मनोबल कर्मचारी
- C. मार्गदर्शक
- D. कामगार कामी होणे

171) Write reason of Attrition-----

- A. Job stress
- B. Commitment
- C. Mentoring
- D. Performance

172) कामगार कामी होणे योच कारण लिहा.

- A. नोकरीचा ताण
- B. वचनबद्धता
- C. मार्गदर्शक
- D. कामगिरी

173) In simple words non-attendance at work means

- A. Outsourcing
- B. Automation
- C. Absenteeism
- D. Downsizing

174) सोप्या शब्दात कामावर हजर नसणे म्हणजे-----

- A. आऊट सोर्सिंग

B. ऑटोमेशन

C. गैरहजेरी

D. कपात कर्मचारी

175) Role of human resource in reducing absenteeism

A. Provide motivation

B. set trade union

C. Making free environment

D. Uniformity

176) कामगाराची गैरहजेरीकमी करण्यात मानवी संसाधकाची भूमिका-----

A. प्रेरणा प्रदान करणे

B. युनियन ट्रेडची स्थापना

C. बनविणे वातावरण मुक्त

D. एकसारखेपणा

177) To planned elimination of position of job-----

A. Downsizing

B. upsizing

C. windingup

D. Merger

178) संस्थेचा आकार कमी करणे म्हणजे-----

A. कर्मचारी कपात

B. अपसायजिंग/बदलणे आकार

C. समाप्ती

D. विलीनीकरण

179) One of the primary reasons for employee downsizing is-----

A. To make profit

B. loss

C. To reduce cost

D. Expenditures

180) कर्मचार्यांचा आकार कमी करण्याचे मुख्य कारण म्हणजे-----

A. नफा कमविणे

B. तोटा

C. खर्च कमी करणे

D. करणे खर्च

181) An employee's ability to maintain a healthy balance between their work roles and family life.

A. Downsizing

B. Work life balance

C. personal life

D. Attrition

182) कर्मचार्यांची त्यांच्या कार्य भूमिका आणि कौटुंबिक जीवन यांच्यात समान संतुलन राखण्याची क्षमता म्हणजे-----

- A. कर्मचारी कपात
- B. कार्य जीवन संतुलन
- C. वैयक्तिक जीवन
- D. करण कमी कामगार

183) How to improve work life balance?

- A. To communicate
- B. Guidance
- C. set enough time for relaxation
- D. Supportive nature

184) कामाचे जीवन संतुलन कसे उंचवावे?.

- A. संवाद
- B. मार्गदर्शन
- C. विश्रांतीसाठी पुरेसा वेळ देणे
- D. स्वभाव समर्थक

185) Guidelines are in respect of prevention of sexual harassment at work place

- A. Apsara
- B. Mehrotrac)
- C. Vishkha
- D. komal

186) कामाच्या ठिकाणी होणाऱ्या लैंगिक छळ रोखण्यासाठी कोणत्या मार्गदर्शक तत्वे आहेत.

- A. अप्सरा
- B. मेहरोत्रा
- C. विशाखा
- D. कोमल

187) Measures for avoiding sexual harassment at work place

- A. Motivation
- B. Special Cell for women's
- C. Training
- D. Work life balance

188) कामाच्या ठिकाणी लैंगिक छळ टाळण्यासाठी घेण्यात येणारे उपाय.

- A. अभिप्रेरणा देणे
- B. स्वतंत्र/विशेष महिला सेल विभाग
- C. प्रशिक्षण
- D. ताळमेळ जीवनाचा आणि काम

189) Training and Deployment programs are important components-----

- A. Human Resource Management
- B. Special Human Resource Management
- C. Human Resource Accounting
- D. Human Resource Planning.

190) प्रशिक्षण आणि विकास कार्यक्रम हे कोणत्या महत्वाचे घटक आहेत.

- A. मनुष्यबळ व्यवस्थापन
- B. विशेष मनुष्यबळ व्यवस्थापन

- C. मनुष्यबळ लेख्याकार्म
- D. मनुष्यबळ नियोजन

T.Y.B.Com.
SEM. VI MHRM
Human Resource Management.
Module I

- 1) HRM ensures the availability of competent ----- .
 - A. Customers,
 - B. Public,
 - C. Manpower
 - D. Employment
- 2) ----- is the process of estimating future manpower needs of the organization.
 - A. Promotion of employees,
 - B. Human resource planning,
 - C. Placement of employees
 - D. Employees exchange
- 3) Human Resource Managers need to align HRM policies with ----- strategy.
 - A. Competitors'
 - B. Government
 - C. Corporate
 - D. Personal
- 4) ----- analysis is the process of studying and collecting information relating to operations and responsibilities of a specific job.
 - A. Job,
 - B. Role,
 - C. Cost-Benefit
 - D. Job-analysis
- 5) ----- is a process of searching and attracting capable candidates to apply for the jobs.
 - A. Selection
 - B. Recruitment
 - C. Induction
 - D. Advertising.
- 6) ----- test is conducted to judge specific talent or skill to handle a particular type of job.
 - A. Aptitude,
 - B. Interest,
 - C. Intelligence
 - D. Group test
- 7) In ----- interviews are conducted as per the rules and practices.
 - A. Stress,
 - B. Formal,
 - C. Informal
 - D. In-depth
- 8) In ----- interview, a list of questions to be asked to the candidates is prepared well in advance.

- A. Structured
 - B. Unstructured
 - C. Informal
 - D. Formal
- 9) _____refers to horizontal movement of employees in respect of job position.
- A. Training
 - B. Promotion
 - C. Transfer
 - D. Appointment
- 10) Employees' welfare includes _____ .
- A. Counseling
 - B. cash facility
 - C. Promotion
 - D. Recruitment
- 11) _____refers to fitting the right person at the right place of work
- A. Recruitment
 - B. Selection
 - C. Placement
 - D. Promotion
- 12) _____is a process of choosing the right person for the right job.
- A. Recruitment
 - B. Selection
 - C. Placement
 - D. Promotion
- 13) _____test measures the skills and knowledge required for a job.
- A. Performance,
 - B. GK,
 - C. Interest
 - D. medical
- 14) _____test helps to identify specific talent to handle particular type of job.
- A. Perception
 - B. Aptitude,
 - C. GK
 - D. medical
- 15) Interview is a-----communication between candidate and interviewer.
- A. One-Way
 - B. Three-Way
 - C. Two-Way
 - D. Not Any Way
- 16) _____is a specific format to obtain information about candidates applying for the job.
- A. Application Blank
 - B. Invitation Letter
 - C. Interview Letter
 - D. Appointment letter
- 17) _____is handled by a junior executive in respect of selection of employees.
- A. Medical Check
 - B. Initial Screening,
 - C. Final Interview

D. Order Letter

- 18) Human resource _____ involves human resource requirements forecast.
- A. Planning,
 - B. Development,
 - C. Management
 - D. Forecasting
- 19) -----manager plays an important role in counseling and stress management.
- A. Human resource
 - B. Finance,
 - C. Marketing
 - D. Accountant
-
- 20) Human resource development is one of the important areas of _____ .
- A. Human Resource Management
 - B. Human Resource Planning,
 - C. Human Resource Research
 - D. Human Resource forecasting
- 21) _____ consists of planned programs undertaken to improve employee knowledge, attitudes, skill and social behaviour.
- A. Performance appraisal
 - B. Training,
 - C. Recruitment
 - D. Promotion
- 22) _____ is a method of training wherein trainees are trained in an environment that closely resembles actual work place.
- A. Environment scanning
 - B. Simulation
 - C. Work place training
 - D. Offline training
- 23) _____ is a systematic description of employee's job relevant strengths and weaknesses.
- A. Placement
 - B. Induction
 - C. Performance appraisal
 - D. Observation
- 24) ----- is a traditional method of performance appraisal, whereby the performance appraisal report is normally not disclosed to the employees.
- A. Confidential Report
 - B. Check List
 - C. Ranking
 - D. Self - Appraisal Report
- 25) _____ appraisal is conducted by various parties.
- A. Management by objective
 - B. 360 degree
 - C. Role analysis
 - D. Only outside agencies.
- 26) Generally, higher employee turnover rate takes place among _____ achievers.
- A. high
 - B. medium
 - C. low
 - D. average
- 27) _____ generates equity in pay.
- A. Performance related pay
 - B. Monthly pay
 - C. Bonus

- D. Promotion pay
- 28) _____ is a ratio of returns to cost.
 A. Efficiency
 B. Morale
 C. Productivity
 D. Capital ratio
- 29) _____ helps to introduce newly appointed employee to the existing employees.
 A. Placement
 B. Selection
 C. Induction
 D. Retirement
- 30) In _____ method of training, the subordinate is trained to perform the duties and responsibilities of the superior.
 A. Junior Boards
 B. Understudy Position
 C. Business Games
 D. _____ In-basket technique
- 31) _____ means that the performance appraisal is influenced by past performance.
 A. Horn Effect
 B. Halo Effect,
 C. Spillover Effect
 D. Contrast
- 32) _____ effect influences the rater's consideration of one positive factor to rate the employee.
 A. Horn
 B. halo
 C. spillover
 D. case study

Ans: (1) manpower (2) Human resource planning (3) Corporate (4) Job (5) Recruitment (6) Application Blank (7) Aptitude (8) Formal (9) Structured (10) Transfer (11) crèche facility (12) Placement (13) Selection (14) Performance (15) Aptitude (16) two-way (17) Application Blank (18) Initial screening (19) planning (20) HR

1. एचआरएम सक्षम ----- ची उपलब्धता सुनिश्चित करते.
 ए. ग्राहक,
 बी. सार्वजनिक,
 सी. मनुष्यबळ
 डी. रोजगार
2. ----- ही संस्थेच्या भविष्यातील मनुष्यबळाच्या गरजेचा अंदाज घेण्याची प्रक्रिया आहे.
 ए. कर्मचार्यांना बढती,
 बी. मानव संसाधन नियोजन,
 सी. कर्मचा-यांची नियुक्ती
 डी. कर्मचारी विनिमय
3. मानव संसाधन व्यवस्थापकांना धोरणासह ----- एचआरएम धोरणे निश्चित करण्याची आवश्यकता आहे.
 ए. स्पर्धक '
 बी. सरकार
 सी. कॉर्पोरेट
 डी. वैयक्तिक

4. ----- विश्लेषण म्हणजे एखाद्या विशिष्ट कार्या संदर्भात आणि जबाबदारी संबंधित माहितीचा अभ्यास करणे आणि संग्रहित करणे होय.
 ए. जॉब,कार्य पृथःकरण
 बी भूमिका,
 सी. खर्च-लाभ
 डी. नोकरी-विश्लेषण
5. उमेद्वारानी नोकरीसाठी अर्ज करण्यासाठी सक्षम उमेदवार शोधणे आणि आकर्षित करणे ही एक -----प्रक्रिया आहे.
 ए. निवड
 बी भरती
 सी. प्रेरण
 डी. जाहिरात.
6. विशिष्ट प्रकारची नोकरी हाताळण्यासाठी विशिष्ट कौशल्य किंवा कौशल्याचा न्याय करण्यासाठी -----चाचणी घेण्यात येते.
 ए.योग्यता,
 बी आवड,
 सी. बुद्धिमत्ता
 डी गट चाचणी
7. -----मुलाखती मध्ये नियम आणि पद्धती नुसार आयोजित केले जातात.
 ए. ताण,
 बी औपचारिक,
 सी अनौपचारिक
 डी. सखोल
8. -----मुलाखतीत मध्ये उमेदवारांना विचारल्या जाणा-या प्रश्नांची यादी अगोदरच तयार केलेली असते..
 अ संरचित
 बी. असंरचित
 सी अनौपचारिक
 डी औपचारिक
9. -----नोकरी स्थान या बाबतीत कर्मचारी आडव्या चळवळ संदर्भित.
 ए प्रशिक्षण
 बी जाहिरात
 सी हस्तांतरण
 डी.. नियुक्ती
10. कर्मचार्यांच्या कल्याणाचा समावेश -----मध्ये आहे.
 ए. समुपदेशन
 बी. कल्याणकारी सुविधा
 सी जाहिरात
 डी. भरती
11. ----- म्हणजे कामाच्या योग्य ठिकाणी योग्य व्यक्ती बसविणे होय

ए. भरती
बी निवड
सी प्लेसमेंट
डी पदोन्नती

12. ----- ही योग्य नोकरीसाठी योग्य व्यक्ती निवडण्याची प्रक्रिया आहे.

ए. भरती
बी निवड
सी प्लेसमेंट
डी पदोन्नती

13. ----- चाचणी नोकरीसाठी आवश्यक कौशल्ये आणि ज्ञान मोजते.

ए. कामगिरी,
बी. जीके,
सी व्याज
डी. वैद्यकीय

14. विशिष्ट प्रकारची नोकरी हाताळण्यासाठी व विशिष्ट प्रतिभा ओळखण्यास -----चाचणी मदत करते.

ए). समज
बी योग्यता,
सी. जीके
डी. वैद्यकीय

15. मुलाखत म्हणजे उमेदवार आणि मुलाखत घेणारा यांच्यातला -----संवाद होय.

ए वन वे/एक मार्गी
बी थ्री वे/तीन मार्गी
सी टू वे/दोन मार्गी
डी. कोणत्याही मार्ग नाही

16. नोकरीसाठी अर्ज करणार्या उमेदवारांची माहिती मिळविण्यासाठीचे एक विशिष्ट स्वरूपाचे -----साधन आहे.

ए.रिक्त आवेदनपत्र
बी आमंत्रण पत्र
सी. मुलाखत पत्र
डी. नियुक्ती पत्र

17. कर्मचार्यांच्या निवडीसंदर्भातील -----कनिष्ठ कार्यकारिणीद्वारे हाताळली जाते.

ए. वैद्यकीय तपासणी
ब. प्रारंभिक स्क्रिनिंग,
सी अंतिम मुलाखत
डी. ऑर्डर लेटर

18. मानव संसाधन _____ हे मनुष्यबळ संसाधनाची आवश्यकतेचे पूर्वानुमान करते.

ए. नियोजन,
बी विकास,
सी. व्यवस्थापन
डी. पूर्वानुमान

19. समुपदेशन आणि तणाव व्यवस्थापनात -----व्यवस्थापक महत्वाची भूमिका बजावतो.
 ए.मानवी संसाधन
 बी वित्त,
 सी. विपणन
 डी.अकाउंटंट
20. मानव संसाधन विकास हे एक महत्वाचे----- क्षेत्र आहे.
 ए. मानवी संसाधन व्यवस्थापन
 बी. मानव संसाधन नियोजन
 सी. मानव संसाधन संशोधन
 डी. मानव संसाधन अंदाज
21. कर्मचार्यांचे ज्ञान, दृष्टीकोन, कौशल्य आणि सामाजिक वर्तन सुधारण्यासाठी हाती घेतलेल्या नियोजित कार्यक्रमांचा----- समावेश होतो..
 ए. कामगिरी मूल्यमापन
 बी प्रशिक्षण,
 सी. भरती
 डी पदोन्नती
22. प्रशिक्षण देण्याची ----- पद्धत आहे, ज्यात प्रशिक्षणार्थी अशा वातावरणात प्रशिक्षण दिले जातात,जेथे प्रत्यक्ष कामाच्या ठिकाणा सारखे असते.
 ए. पर्यावरण प्रतिकृती
 बी सिमुलेशन/त्याच सारखे वातावरण
 सी. कामाचे ठिकाणी प्रशिक्षण
 डी. ऑफ-लाइन प्रशिक्षण
23. -----हे कर्मचार्यांच्या नोकरीशी संबंधित सामर्थ्य आणि कमकुवत्यांचे एक पद्धतशीर वर्णन आहे.
 ए भरती
 बी ओळख परिचय
 सी. कामगिरी मूल्यमापन
 डी. निरीक्षण
24. ----- ही कामगिरी मूल्यांकनाची पारंपारिक पद्धत आहे, ज्यायोगे कामगिरीचे मूल्यमापन अहवाल सहसा कर्मचार्यांना जाहीर केला जात नाही.
 ए. गोपनीय अहवाल
 बी तपासणी यादी
 सी. श्रेणी
 डी. स्व - मूल्यांकन अहवाल
25. ----- मध्ये कर्मचाऱ्यांचे मूल्यमापन विविध पक्षांकडून केले जाते..
 ए. उद्देशाने व्यवस्थापन
 बी 360 डिग्री
 सी भूमिका विश्लेषण
 डी.. फक्त बाहेरील एजन्सी.

26. सामान्यतः उच्च कर्मचार्यांतील उलाढालीचा दर-----दिसून येतो.
 ए. उंच
 बी. माध्यम
 सी. कमी
 डी. सरासरी
27. ----- मुळे वेतनात समानता निर्माण होते.
 ए. कामगिरीशी संबंधित वेतन
 बी. मासिक वेतन
 सी. बोनस
 डी. पदोन्नती वेतन
28. ----- खर्चावरील परतावांचे गुणोत्तर आहे.
 ए. कार्यक्षमता
 बी. नितीमता
 सी. उत्पादकता
 डी. भांडवली गुणोत्तर
29. विद्यमान कर्मचार्यांशी नवनियुक्त कर्मचार्यांची ओळख करून देण्यात ----- मदत करते.
 ए. भरती
 बी. निवड
 सी. ओळखचाचणी
 डी. सेवानिवृत्ती
30. प्रशिक्षणाच्या ----- पद्धतीमध्ये कनिष्ठ कर्मचारीवर्गाला वरिष्ठांची कर्तव्ये व जबाबदा-या पार पाडण्याचे प्रशिक्षण दिले जाते.
 ए. कनिष्ठ मंडळे
 बी. बदलती स्थिती
 सी. व्यवसाय खेळ
 डी. इन-बास्केट तंत्र
- 31) ----- म्हणजे कार्यप्रदर्शन मूल्यांकन मागील कामगिरीवर प्रभाव पाडते.
 ए. हॉर्न इफेक्ट
 बी. हॅलो इफेक्ट,
 सी. अधिक्व प्रभाव
 डी. कॉन्ट्रास्ट
- 32) ----- परिणामी कर्मचार्यास रेट करण्यासाठी रेटरच्या एका सकारात्मक घटकाच्या विचारांवर परिणाम होतो.
 ए. हॉर्न
 बी. हॅलो
 सी. अधिक्व
 डी. केसचा अभ्यास

T.Y.Bcom Commerce Paper VI (HRM)

Module VI MCQ

- 1) Challenge for human resource manager in changing environment.
 - a) Globalization
 - b) Business
 - c) stress management
 - d) Grievance
- 2) Competencies refers to a combination of knowledge, abilities and
 - a) Feeling
 - b) skills
 - c) opinion
 - d) Education
- 3) The term learning organization was popularized by.
 - a) French Wend well
 - b) Edwin Flippo
 - c) Keith Davis
 - d) Peter Senge
- 4) Future of innovation organization includes
 - a) Innovation culture
 - b) Initiative
 - c) Motivation
 - d) Development
- 5) The process of making something new or doing something in a new way.
 - a) Budget
 - b) Innovation
 - c) Dynamic
 - d) Direction
- 6) Organization provide autonomy to the employees
 - a) Line
 - b) Matrix
 - c) Innovative
 - d) Core
- 7) Managerial role in innovative culture
 - a) Provide motivation and reward
 - b) Development
 - c) Director
 - d) Opinion
- 8) Write type of Employees Engagement
 - a) Motivation
 - b) Activity Disengaged
 - c) Human
 - d) Culture
- 9) Sub system of Human resource information system
 - a) Processing
 - b) Reasonable cost
 - c) HR planning sub system
 - d) Confidential information
- 10) Changing pattern of employment includes
 - a) Training
 - b) Recruitment
 - c) Maintenance
 - d) Flexible working practices
- 11) To giving employees a certain degree of autonomy and responsibility for decision making.
 - a) Uniformity
 - b) Training
 - c) Employee Empowerment
 - d) Origination structure
- 12) The variety of differences between people in workplace is called as
 - a) Empowerment
 - b) Attrition
 - c) Workforce diversity
 - d) Training Center
- 13) Workforce diversity can be managed by resorting to the following
 - a) Provide continuous training
 - b) Attitude
 - c) Sensitivity
 - d) Managing skill
- 14) A situation wherein employee leave the organization due to job dissatisfaction.
 - a) Audit
 - b) Employee morale
 - c) Mentoring
 - d) Attrition
- 15) Write reason of Attrition
 - a) Job stress
 - b) Commitment
 - c) Mentoring
 - d) Performance
- 16) In simple words non attendance at work means

- a) Outsourcing b) Automation c) Absenteeism d) Downsizing

17) Role of human resource in reducing absenteeism

- a) Provide motivation b) set trade union c) Making free environment d) Uniformity

18) To planned elimination of position of job

- a) Downsizing b) Upsizing c) Termination d) Merger

19) One of the primary reasons for employee downsizing is

- a) To make profit b) loss c) To reduce cost d) Expenditures

20) An employee's ability to maintain a healthy balance between their work roles and family life

- a) Downsizing b) Work life balance c) personal life d) Attrition

21) How to improve work life balance

- a) To communicate b) Guidance c) set enough time for relaxation d) Supportive nature

22) Guidelines are in respect of prevention of sexual harassment at work place

- a) Apsara b) Mehrotra c) Vishkha d) komal

23) Measures for avoiding sexual harassment at work place

- a) Motivation b) Separate Cell for women's c) Training d) Work life balance

24) Training and Deployment programs are important components

- a) HRM b) SHRM c) HR d) HRP

25) Challenges in human resource management

- a) Training and Development b) Environment c) Employee Absenteeism d) Organize Programs

T.Y.B.Com Sem-VI

मानवी संसाधन व्यवस्थापन

१) बदलत्या व्यवसाय पर्यावरणात 'आव्हान व्यवस्थापकासाठी संसाधन मानव'

- अ) जागतिकीकरण ब) व्यवसाय (क) व्यवस्थापन ताणतणाव (द) तक्रार (ड)

२) कार्यक्षमता आणि संयोजन क्षमतांचे व ज्ञानाचे म्हणजे क्षमता कर्मचारी /

- अ) भावना ब) (कौशल्य क) मत (द) शिक्षण (ड)

३) शिकाऊ संघटना ही संकल्पना कोणी विकसित केली.

- अ) फ्रेंच वेनवेल ब) फ्लीपो एडविन (क) डेव्हीस कीथ (क द) (पीटर सॅज

४) नाविन्यपूर्ण संस्थेच्या वैशिष्ट्यामध्ये हे समाविष्ट आहे.

- अ) नाविन्यता संस्कृती ब) पुढाकार (क) अभिप्रेरण (द) विकास (

५) काहीतरी नवीन बनवण्यासाठी किंवा नवीन मार्गाने काहीतरी करण्याची प्रक्रिया

- अ) अर्थसंकल्प ब) (नाविन्य क) विस्फोटक /डायनॅमिक (द) दिशा (

६) ही संस्था कर्मचार्यांना स्वायत्तता प्रदान करते.

- अ) ओळ ब) मॅट्रिक्स (क) (नाविन्यपूर्ण द) गाभा (ड)

७) नाविन्यता संस्कृतीतील व्यवस्थापकाची भूमिका कोणती?

- अ) अभिप्रेरणा व बक्षीस प्रदान ब विकास (क दिशा (मत (ड
- ८) कर्मचारी व्यग्रतेचे प्रकार कोणते?
- अ) अभिप्रेरणा ब (हेतू पुरस्कार अव्यग्र क मानव (ड संस्कृती (
- ९) मानव संसाधन माहिती प्रणालीची उप प्रणाली लिहा.
- अ) प्रक्रिया ब किंमत वाजवी ((कमानव संसाधन नियोजन उप प्रणाली ड गोपनीय (माहिती
- १०) रोजगाराचे बदलते स्वरूप मध्ये हे समाविष्ट आहे.
- अ) प्रशिक्षण बभरती (देखभाल (क ड (लवचिक कार्य पद्धती
- ११) कर्मचार्यांना विशिष्ट प्रमाणात स्वायत्तता आणि निर्णय घेण्याची जबाबदारी देणे.
- अ) एकसारखेपणा प्रशिक्षण (ब क (कर्मचारी महत्त्व वाढविणे ड रचना संस्था (
- १२) व्यवसायातील विविध कर्मचार्यामध्ये असलेले वेगळेपणा म्हणजे
- अ) सबलीकरण ब औदासिन्य (क (कर्मचारी भिन्नता केंद्र प्रशिक्षण (ड
- १३) कर्मचारी भिन्नता पुढील गोष्टींचा अवलंब करुण व्यवस्थापित केली जाऊ शकते.
- अ) सतत प्रशिक्षण प्रदान करणे दुष्टीकोन (ब संवेदनशीलता (क ड व्यवस्थापित कौशल्य (करणे
- १४) नोकरीत असंतोष किंवा बाजारात नवीन संधी व सेवानिवृत्तीमुळे कर्मचारी संघटना सोडतात अशी परिस्थिती.
- अ) ऑडीट बमनोब कर्मचारी (ल मार्गदर्शक (क ड (कामगार कामी होणे
- १५) कामगार कमी होणे योच कारण लिहा.
- अ) नोकरीचा ताण वचनबद्धता (ब क मार्गदर्शक (ड कामगिरी (
- १६) सोप्या शब्दात कामावर हजर नसणे म्हणजे
- अ) आऊट सोर्सिंग ऑटोमेशन (ब क (गैरहजेरी ड कपात कर्मचारी (
- १७) अनुपस्थिती कमी करण्यात मानवी संसाधनाची भूमिका
- अ) प्रेरणा प्रदान करणा ब स्थापन संघटना कामगार/युनियन ट्रेड (बनविणे वातावरण मुक्त (क ड ऐकसारखेपणा (
- १८) संस्थेचा आकार कमी करणे म्हणजे
- अ) कर्मचारी कपात बअपसायजिंग/बदलणे आकार (समाप्ती (क विलीनीकरण (ड
- १९) कर्मचार्यांचा आकार कमी करण्याचे मुख्य कारण म्हणजे
- अ) नफा कमविणे तोटा (ब क (खर्च कमी करणे ड करणे खर्च (
- २०) कर्मचार्यांची त्यांच्या कार्य भूमिका आणि कौटुंबिक जीवन यांच्यात आसेम्य संतुलन राखण्याची क्षमता म्हणजे
- अ) कर्मचारी कपात (बकार्य जीवन संतुलन कवैयक्तिक (जीवन करणे कमी कामगार (ड
- २१) कामाचे जीवन संतुलन कसे वाढवायचे.
- अ) संवाद ब मार्गदर्शन (क (विश्रांतीसाठी पुरेसा वेळ देणे ड स्वभाव समर्थक (
- २२) कामाच्या ठिकाणी होणाऱ्या लैंगिक छळ रोखण्यासाठी कोणत्या मार्गदर्शक तत्वे आहेत.
- अ) अप्सरा ब मेहरोत्रा (क (विशाखा कोमल (ड

२३) कामाच्या ठिकाणी लैंगिक छळ टाळण्यासाठी घेण्यात येणारे उपाय.

अ) प्रेरणा दिन ब (स्वतंत्र सेल विभाग क प्रशिक्षण (ड ताळमेळ जीवनाचा आणि काम (

२४) प्रशिक्षण आणि विकास कार्यक्रम हे कोणत्या महत्वाचे घटक आहेत.

अ) एच आर एम बएम आर एच एस (आर एच (क ड पी आर एच (

२५) मानव संसाधन व्यवस्थापनातील आव्हाने

अ) प्रशिक्षण आणि विकास वातावरण (ब क (कर्मचारी अनुपस्थिती ड आयोजित र्यक्रमका (करणे

Module I

1. HRM ensures the availability of competent .(customers, public, manpower)
2. is the process of estimating future manpower needs of the organisation.
(Promotion of employees, Human resource planning, Placement of employees)
3. Human Resource Managers need to align HRM policies with strategy.
(Competitors', Government, Corporate)
4. analysis is the process of studying and collecting information relating to operations and responsibilities of a specific job.
(Job, Role, Cost-Benefit)
5. is a process of searching and attracting capable candidates to apply for the jobs.
(Selection, Recruitment, Induction)
6. is a standard format of the company to obtain information about every candidate applying for the job.
(Application Form, Appointment Format, Application Blank)
7. test is conducted to judge specific talent or skill to handle a particular type of job.
(Aptitude, Interest, Intelligence)
8. In interviews are conducted as per the rules and practices. (Stress, Formal, Informal)
9. In interview, a list of questions to be asked to the candidates is prepared well in advance.
(Structured, Unstructured, Informal)
10. refers to horizontal movement of employees in respect of job position.
(Training, Promotion, Transfer)

11. Employees' welfare includes . (counselling, crèche facility, promotion)
12. refers to fitting the right person at the right place of work. (Recruitment, Selection, Placement)
13. is a process of choosing the right person for the right job. (Selection, Recruitment, Placement)
14. test measures the skills and knowledge required for a job. (Performance, GK, Interest)
15. test helps to identify specific talent to handle particular type of job. (Perception, Aptitude, GK)
16. Interview is a communication between candidate and interviewer. (one-way, three-way, two-way)
17. is a specific format to obtain information about candidates applying for the job. (Application Blank, Invitation Letter, Interview Letter)
18. is handled by a junior executive in respect of selection of employees. (Medical check, Initial screening, Final interview)
19. Human resource involves human resource requirements forecast. planning, development, management)
20. manager plays an important role in counselling and stress management. (HR, Finance, Marketing)

Module II

1. Human resource development is one of the important areas of . (Human resource management, human resource planning, human resource research)
2. consists of planned programs undertaken to improve employee knowledge, attitudes, skill and social behaviour. (Performance appraisal, Training, Recruitment)
3. is a method of training wherein trainees are trained in an environment that closely resembles actual work place. (Environment scanning, Simulation, Work place training)
4. is a systematic description of employee's job relevant strengths and weaknesses. (Placement, Induction, Performance appraisal)
5. is a traditional method of performance appraisal, whereby the performance appraisal report is normally not disclosed to the employees. (Confidential report, check list, ranking)
6. appraisal is conducted by various parties. (Management by objective, 360 degree, Role analysis)
7. Generally, higher employee turnover rate takes place among achievers. (high, medium, low)

8. generates equity in pay.
(Performance related pay, Monthly pay, Bonus)
 9. is a ratio of returns to cost. (Efficiency, Morale, Productivity)
 10. helps to introduce newly appointed employee to the existing employees. (Placement, Selection, Induction)
 11. In _____ method of training, the subordinate is trained to perform the duties and responsibilities of the superior.
(Junior Boards, Understudy Position, Business Games)
 12. means that the performance appraisal is influenced by past performance. (horn effect, halo effect, Spillover effect)
 13. effect influences the rater's consideration of one positive factor to rate the employee. (horn, halo, spillover)
 14. is a learning process required by managers for enhancing general administrative abilities.
(Placement, Performance appraisal, Development)
 15. is a method of training wherein employees are transferred from one job to another. (Coaching, Counselling, Job rotation)
 - 16.
 17. is a sequence of positions occupied by a person during the course of his life time.
(Performance, Career, Job Rotation)
- _____ planning is a process of making arrangements to fill up key organisational positions in an organisation.
(Succession, Career, Human Resource)

Module III

1. is a process of an effective motivation of individuals in a given situation to achieve a balance of objectives.
(Training, Human relations, Performance appraisal)
2. is the activity of influencing people to strive willingly for group objectives. (Motivation, Leadership, Communication)
3. _____ is a pattern of behaviour of a leader to get the work done from subordinates. (Decentralization, Leadership style, Motivation pattern)
4. Under _____ leadership style, the leader makes all decisions by himself without consulting the subordinates.

- (autocratic, participative, laissez-faire)
5. Under laissez-faire leadership style, subordinates make decisions. (Laissez-faire, participative, consultative)
 6. According to Abraham Maslow's Need Hierarchy Theory, lower level needs must be satisfied before other needs. (lower, middle, higher)
 7. ERG Theory stands for Existence, Relatedness and Growth. (existence, empathy, energy)
 8. Theory X assumes an authoritarian approach of the managers towards employees. (traditional, professional, general)
 9. Job Satisfaction is a general term used to describe overall group satisfaction. (Job Satisfaction, Morale, General Satisfaction)
 10. Bureaucratic type of leadership style is mostly followed in Government organisations. (Autocratic, Bureaucratic, Democratic)
 11. Sociocratic leadership style is mostly adopted in Japanese organisations. (Sociocratic, Neurocratic, Paternalistic)
 12. According to Need Hierarchy Theory, Physiological needs are the basic needs of human beings. (Physiological, Psychological, Social)
 13. Theory Z blends Japanese and American management practices. (US, Indian, Chinese)
 14. Theory X is based on pessimistic assumptions of human nature. (Positive, Negative, General)
 15. Human relations is the study and practice of utilizing human resources in an organisation. (physical, financial, human)
 16. Knowledge of human behaviour helps to find out how people behave in certain situations. (How and Why, How and Where, Why and Where)
 17. Human relations approach has wide application. (Universal, Special, General)
 18. Motivation influences people to work willingly towards group objectives. (Motivation, Communication, Leadership)
 19. Intelligence is a combination of mental, physical and social qualities. (Ability, Personality, Mentality)
 20. Knowledge of human skills is required by a leader as he constantly interacts with his people. (human, market, technical)
 21. Grievance is a feeling of injustice at the workplace. (Grievance, Motivation, Direction)

Module IV

1. Competence refers to a combination of knowledge, attributes and skills which are required to improve work performance. (skills, feelings, opinions)
2. Problem solving requires weighing alternatives before a final decision is made. (alternatives, suggestions, opinions)
3. Core Competencies refers to the general competencies, which are specific to an organisation. (Core, Technical, Behavioural)
4. Peter Senge popularized the concept of learning organisation through his book 'The Fifth Discipline'. (Peter Senge, Peter Drucker, Tom Peters)
5. An organisation provides autonomy to the employees. (Innovative, Line, Matrix)
6. Innovative culture is the work environment that managers encourage to nurture and develop to generate innovative ideas. (environment, rules, ethics)
7. Employee Engagement is the extent to which employees feel passionate about their jobs and are committed to their work. (Engagement, recognition, satisfaction)
8. Disengaged employees perform what is expected of them and nothing more. (Not engaged, Actively engaged, Actively disengaged)
10. HRIS is an integrated system used to gather, store and analyse information regarding employees. (HRIS, MIS, HRP)
11. Part-time employment is a system of working for a fixed number of hours with the starting and finishing timings within the agreed limits. (Flexi time, Temporary, Part-time)
12. Downsizing refers to planned elimination of positions or jobs. (Downsizing, Upsizing, Termination)
13. Vishakha guidelines are in respect of prevention of sexual harassment at work place. (Vishakha, Apsara, Mehrotra)
14. Employee Turnover refers to a gradual reduction in workforce without firing employees, which takes place as and when workers resign or retire and are not replaced. (Attrition, Turnover, Downsizing)

15. Employee involvement involves giving employees the autonomy to take right decisions.
(Empowerment, Engagement, Education)
16. Generation Y includes persons born between 1979 and 1999. (Y, X, Z)
17. Competency mapping is a process of identifying key competencies required for undertaking organisational tasks.
(Mapping, Scaling, Tasking)

Hint: The first option is the correct option.
