

Roll No.

MBA-12/MBA-10/MBAH-11/PGDHRM-10
(Master of Business Administration / P.G.
Diploma in Human Resource Management)

IVth Sem./IInd Sem. Examination-2014

HR - 2307

Performance and Reward Management

(कार्य निष्पादन तथा पारितोषिक प्रबंध)

Time Allowed : Three Hours

Maximum Marks : 60

Note : This paper is of sixty (60) marks divided into three (03) sections. Learners are required to attempt the questions contained in these sections according to the detailed instructions given therein.

नोट : यह प्रश्न-पत्र साठ (60) अंकों का है जो तीन (03) खंडों में विभाजित है। शिक्षार्थियों को इन खंडों में दिए गए विस्तृत निर्देशों के अनुसार ही प्रश्नों को हल करना है।

Section - A /खंड-क

(Long Answer Type Questions) / (दीर्घ उत्तरों वाले प्रश्न)

Note : Section 'A' contains four (04) long-answer-type questions of fifteen (15) marks each. Learners are required to answer any two (02) questions only. (2×15=30)

नोट : खंड 'क' में चार (04) दीर्घ उत्तरों वाले प्रश्न दिए गए हैं, प्रत्येक प्रश्न के लिए पन्द्रह अंक निर्धारित हैं। शिक्षार्थियों को इनमें से केवल दो प्रश्नों के उत्तर देने हैं।

1. Explain various characteristics of an Ideal Performance management system.

एक आदर्श कार्य निष्पादन प्रबन्ध व्यवस्था की विभिन्न विशेषताओं की व्याख्या कीजिए।

2. The employee and the supervisor both have important roles during the performance execution phase. List and explain each party's responsibilities in this phase of performance of Management Process.

कार्य निष्पादन कार्यान्वयन चरण में कर्मचारी एवं पर्यवेक्षक दोनों की मुख्य भूमिका होती है। इसी संदर्भ में प्रत्येक पक्ष के दायित्वों का विवरण दीजिए।

3. What are the dilemmas generally faced by HR managers in fixing compensation ?

सामान्यतः परितोषिक को निर्धारित करते समय मानव संसाधन प्रबंधकों को किन दुविधाओं का सामना करना पड़ता है ?

4. List out non financial rewards in Indian organisations.

भारतीय संगठनों में प्रयुक्त गैर वित्तीय प्रतिफलों का विवरण दीजिए।

Section - B / खंड-ख

(Short Answer Type Questions) (लघु उत्तरों वाले प्रश्न)

Note : Section 'B' contains eight (08) short-answer-type questions of five (05) marks each. Learners are required to answer any four (04) questions only. Answers of these questions

should not exceed more than 250 words. Briefly discuss any four of the following : (4×5=20)

नोट : खंड 'ख' में आठ (08) लघु उत्तरों वाले प्रश्न दिए गए हैं, प्रत्येक प्रश्न के लिए पाँच अंक निर्धारित है। प्रत्येक प्रश्न का उत्तर दो सौ पचास (250) शब्दों से अधिक नहीं होना चाहिए। शिक्षार्थियों को इनमें से केवल चार प्रश्नों के उत्तर देने हैं।

1. 360 Degree feedback system.

360 डिग्री प्रतिपुष्टि प्रणाली।

2. Distinguish between 'Performance Management' and performance appraisal system.

कार्य निष्पादन प्रबंध तथा कार्य निष्पादन मूल्यांकन प्रणाली में अन्तर बताइए।

3. Mentoring.

परामर्श प्रदान करना।

4. Fringe Benefits

अनुषंगी लाभ

5. What is on-going monitoring ?

निरंतर अनुश्रवण क्या होता है ?

6. List out the components of development plan.

विकास योजना के घटकों को सूचीबद्ध कीजिए।

7. What is compensation management ?

क्षतिपूर्ति प्रबंध क्या है ?

8. What is the role of equity in compensation fixation ?

क्षतिपूर्ति निर्धारण में समता की भूमिका क्या होती है ?

Section - C / खंड-ग

(Objective Type Questions) / (वस्तुनिष्ठ प्रश्न)

Note : Section 'C' contains ten (10) objective-type questions of one (01) mark each. All the questions of this section are compulsory. (10×1=10)

नोट : खंड 'ग' में दस (10) वस्तुनिष्ठ प्रश्न दिए गए हैं, प्रत्येक प्रश्न के लिए एक अंक निर्धारित है । इस खंड के सभी प्रश्न अनिवार्य हैं ।

Choose correct alternative :

सही विकल्प चुनिए :

1. The aim of performance management is to :
 - (a) Ensure employee has the tools needed to perform the job.
 - (b) Evaluate employee's performance against standards.
 - (c) Consolidate goal setting
 - (d) Ensure that employee's performance is supporting the company's strategic aims.

कार्य निष्पादन प्रबंध का उद्देश्य निम्नलिखित में से क्या है ?

- (अ) सुनिश्चित करना कि कर्मचारियों के पास कार्य-निष्पादन के सभी साधन उपलब्ध हैं ।
- (ब) कर्मचारियों के कार्य-निष्पादन का मानकों के आधार पर मूल्यांकन करना ।

(स) लक्ष्यों को समेकित करना ।

(द) सुनिश्चित करना कि कर्मचारियों का कार्य-निष्पादन कम्पनी के रणनीतिक उद्देश्यों को समर्थित करता है ।

2. Steps that supervisors should follow in the performance appraisal process include all the following except :

(a) Provide feedback

(b) Appraise performance

(c) Prepare detailed forms & procedures to be used.

(d) Define the job

निम्नलिखित में से क्या, कार्य-निष्पादन की प्रक्रिया के चरणों में पर्यवेक्षक द्वारा सम्मिलित नहीं किया जाता है ?

(अ) प्रतिपुष्टि करना

(ब) कार्य-निष्पादन का मूल्यांकन

(स) प्रयुक्त की जाने वाले विस्तृत प्रपत्रों तथा प्रक्रियाओं को तैयार करना

(द) कार्य को सीमांकित करना ।

3. The simplest & most popular method of appraising performance is the method.

(a) Forced distribution

(b) Critical incident

(c) Alternation ranking

(d) Graphic rating scale

कार्य-निष्पादन की सबसे सरल तथा लोकप्रिय विधि होती है :

- (अ) बलपूर्वक वितरण
- (ब) महत्वपूर्ण प्रसंग / घटना
- (स) प्रत्यावर्तन श्रेणी
- (द) रेखाचित्रिय मूल्यांकन पैमाना

4. The problem with self-rating is that :

- (a) Supervisors rate employees too highly.
- (b) Supervisors accentuate differences & rigidify positions.
- (c) Employees rate themselves higher than supervisors do.
- (d) All the above.

स्व-मूल्यांकन की समस्या निम्नलिखित में से कौन-सी है ?

- (अ) पर्यवेक्षकों द्वारा कर्मचारियों को अत्यधिक आंकना
- (ब) पर्यवेक्षकों द्वारा पदों में असमानताओं तथा कठोरताओं पर बल देना
- (स) कर्मचारियों द्वारा पर्यवेक्षकों के मूल्यांकन से स्वयं को अधिक आंकना
- (द) उपर्युक्त सभी

Write True/False against the following :

निम्नलिखित के सामने सत्य/असत्य लिखिये :

5. Performance management consolidates goal setting, performance appraisal and development into a single common system. (True/False)

कार्य-निष्पादन प्रबंध किसी सामूहिक प्रणाली में लक्ष्यों के निष्पादन मूल्यांकन तथा विकास को संचित करता है। (सही/गलत)

6. The aim of performance management is to evaluate and reward the employee's efforts. (True/False)

कार्य-निष्पादन प्रबंध का उद्देश्य कर्मचारियों के प्रयासों का मूल्यांकन तथा पारितोषिक तय करना होता है। (सही/गलत)

7. Setting easily achievable goals for employees defeats the purpose of performance management. (True/False)

कर्मचारियों के लिये आसान लक्ष्यों को स्थापित करना, कार्य-निष्पादन प्रबंध के उद्देश्यों को निष्फल कर देता है। (सही/गलत)

8. Employees perform on a higher level when they participate with supervisors in setting goals. (True/False)

लक्ष्यों को स्थापित करने में पर्यवेक्षकों के साथ भाग लेने से कर्मचारियों का कार्य-निष्पादन स्तर बढ़ जाता है। (सही/गलत)

9. The increasing use of performance management reflects :

- (a) Popularity of TQM concepts
- (b) Traditional systems are counter-productive
- (c) Employees efforts must focus in achieving strategic goals.
- (d) All the above

कार्य-निष्पादन प्रबंध का बढ़ता उपयोग निम्नलिखित में से क्या दर्शाता है:

- (अ) कुल गुणवत्ता प्रबंध अवधारणाओं की लोकप्रियता।
- (ब) पारंपरिक प्रणालियों की अनुत्पादकता

(स) कर्मचारियों के प्रयास रणनीति लक्ष्यों को प्राप्त करने के होने चाहिए ।

(द) उपर्युक्त सभी

10. Appraisers should not be influenced by the halo-effect.
(True/False)

मूल्यांकक को प्रभामंडल प्रभाव से प्रभावित नहीं होना चाहिए।

(सही/गलत)