



उत्तराखंड मुक्त विश्वविद्यालय हल्द्वानी (नैनीताल)

Programme Name-MBA-Fourth Semester /PGDHRM-Second Semester

कार्यक्रम का नाम- मास्टर ऑफ बिज़नेस एडमिनिस्ट्रेशन- चतुर्थ सेमेस्टर

Programme Code-MBA-12/PGDHRM-10

कार्यक्रम कोड- MBA-12/PGDHRM-10

Course Name-Managing Interpersonal & Group Processes

कोर्स शीर्षक- पारस्परिक एवं समूह प्रक्रियाओं का प्रबंध

Course Code-HR 2305

Maximum Marks-40

कोर्स कोड - HR 2305

अधिकतम अंक -40

Session -2013-14,Summer

सत्र: 2013-14, ग्रीष्मकालीन

Last Date of Submission: 15 June, 2014 जमा करने की अन्तिम तिथि 15 जून ,2014)

Section-A

भाग क

Section 'A' contains 08 short answer type questions of 5 marks each. Learners are required to answer 4 questions only. Answers of short answer-type questions must be restricted to 250 words approximately.

भाग क में आठ लघु उत्तरों वाले प्रश्न दिये गये हैं इनमें से केवल चार प्रश्नों के उत्तर देने हैं। प्रत्येक प्रश्न के लिए पांच अंक निर्धारित हैं तथा प्रत्येक प्रश्न का उत्तर 250 शब्दों से अधिक नहीं होना चाहिए।

Discuss the following (1-8) –

निम्न की संक्षेप में चर्चा कीजिए:

1. Characteristics of groups.
समूहों की विशेषताएं |
2. Organisational learning
संगठनात्मक अधिगम |
3. Consequences of group cohesiveness.
समूह सामंजस्य के परिणाम |
4. How group productivity can be increased?
समूह उत्पादकता को कैसे बढ़ाया जा सकता है ?
5. Communication Process.
संचार प्रक्रिया |

6. Functions of interpersonal communication.
पारस्परिक संचार के कार्य |
7. Define organisational politics.
संगठनात्मक राजनीति को परिभाषित कीजिए |
8. Discuss organisational culture.
संगठनात्मक संस्कृति पर चर्चा कीजिए |

Section-B

भाग ख

Section 'B' contains 04 long answer-type questions of 10 marks each. Learners are required to answers 02 questions only.

भाग ख में चार दीर्घ उत्तरों वाले प्रश्न दिये गये हैं। इनमें से केवल दो प्रश्नों के उत्तर देने हैं। प्रत्येक प्रश्न के लिए दस अंक निर्धारित हैं।

1. a) 'Resistance to change is an irrational response.' Do you agree or disagree?
Explain.

‘परिवर्तन के लिए प्रतिरोध एक तर्कहीन प्रतिक्रिया है’। आप इससे सहमत हैं या असहमत ? विस्तारपूर्वक व्याख्या कीजिए |

- b) Define organisational development. Discuss different organizational development techniques?

संगठनात्मक विकास को परिभाषित कीजिए | विभिन्न संगठनात्मक विकास तकनीकों की चर्चा कीजिए ?

2. Case

Diana was sitting in the office of her dentist. She had to wait for at least 30 minutes before her turn came. To pass the time she picked up a magazine. In the magazine she found a very good article entitled 'where good ideas really come from'. The major theme of the article was that the best ideas for improvement were most likely to come from the rank-and-file employees and not managers. The article went on to describe the various ways of getting these ideas flowing upward so they could be used to improve the organization.

The article, proposed that special 'suggestion boxes' be placed in strategic places around the organization, with blank forms for employees to fill out describing their ideas for improvement.

Diana who was the managing director of Diatech Ltd, held discussions with several of her senior managers. It was agreed to implement the programme. Several specially designed boxes were placed in various areas around the company and employees were requested through circulars about the implementation of the suggestion scheme.

Diana anxiously awaited the first batch of suggestions. After the first week, the personnel manager brought them in. There were three 'suggestions'.

- One suggestion was that the suggestion box be scrapped.
- The second suggestion was for Diana requesting her to get married
- The third suggestion was not to waste time thinking about stupid suggestions.

डायना अपने दन्त चिकित्सक के ऑफिस में बैठी हुई थी | अपनी बारी के लिए उसे कम से कम और ३० मिनट इंतजार करना था | समय बिताने के लिए उसने एक पत्रिका उठा ली | पत्रिका में उसे 'अच्छे विचार कहाँ से आते हैं' शीर्षक से एक बहुत अच्छा लेख मिला | लेख का प्रमुख विषय था कि सुधार के लिए सबसे अच्छे विचार बैंक और फ़ाइल कर्मचारियों से आने की संभावना होती है न कि प्रबंधकों से | लेख में विभिन्न तरीकों का वर्णन किया गया था जिससे विचारों को कैसे ऊपर पहुँचाया जाए ताकि इनका इस्तेमाल संगठन में सुधार के लिए किया जा सके | लेख में संगठन के आसपास प्रमुख स्थानों पर 'विशेष सुझाव बक्से' के साथ कर्मचारियों को सुधार के लिए अपने विचार रखने के लिए रिक्त प्रपत्र दिया जाना प्रस्तावित किया गया था |

डायना, जो डायटेक लिमिटेड की प्रबंध निदेशक थीं, ने उसके कई वरिष्ठ प्रबंधकों के साथ इस बारे में विचार विमर्श किया | इस कार्यक्रम को लागू करने की सहमति हो गई | कई विशेष रूप से डिजाइन किए गए बक्से कंपनी में विभिन्न स्थानों में लगवा दिए गए और कर्मचारियों से सुझाव योजना के क्रियान्वयन के लिए परिपत्रों के माध्यम से अनुरोध किया गया | डायना उत्सुकतापूर्वक सुझावों के पहले बैच की प्रतीक्षा करने लगी | पहले हफ्ते के बाद, कार्मिक प्रबंधक सुझाव ले कर आया | उसमें तीन सुझाव थे ;

- पहला सुझाव था कि सुझाव बॉक्स खत्म कर दिया जाए |
- दूसरे सुझाव में डायना को शादी करने के लिए अनुरोध किया गया था |
- तीसरा सुझाव बेवकूफी भरे सुझावों के बारे में सोच कर समय बर्बाद न करने के लिए था |

Q 1. Why has the 'suggestion box' system not worked?

'सुझाव बॉक्स' व्यवस्था ने काम क्यों नहीं किया ?

Q 2. Suggest an alternative method by which the 'suggestion box' system could be developed.

एक वैकल्पिक तरीका सुझाएं जिसके द्वारा 'सुझाव बॉक्स' व्यवस्था विकसित की जा सकती है।

.3 a) Compare and contrast group and individual decision making. What are the major problems with group decision making?

समूह और व्यक्तिगत निर्णयन में साम्य तथा अन्तर स्पष्ट कीजिए। समूह में निर्णय लेने की प्रमुख समस्याएं क्या हैं?

b) What is team building? Explain the main types of team –building activities.

टीम का निर्माण क्या है? टीम निर्माण की मुख्य गतिविधियों की व्याख्या कीजिए।

4. Who are the stakeholders? Describe the different ways in which managers manage stakeholder's relationships.

हितधारक कौन हैं ? प्रबंधक विभिन्न तरीकों से हितधारकों से अपना रिश्ता कैसे प्रबंधित करते हैं। व्याख्या कीजिए।

