Maulana Azad National Urdu University
MBA IV Semester Examination May - 2019
Paper: MMBA411DST : Interntional Human Resource Management (IHRM)

Total Marks : 70 **Time : 3 hours**

ہدایات:

یہ پرچہ سوالات تین حصوں پر مشتمل ہے: حصہ اول، حصہ دوم، حصہ سوم۔ ہر جواب کے لئے لفظوں کی تعداد اشارۃً ہے۔ تمام حصوں سے سوالوں کا جواب دینا لازمی ہے۔

.1 **حصہ اول** میں **10** لازمی سوالات ہیں جو کہ معروضی سوالات/ خالی جگہ پُر کرنا/مختصر جواب والے سوالات ہیں۔ ہر سوال کا جواب لازمی ہے۔ ہر سوال کے لیے 1 نمبر مختص ہے۔ **(10 x 1 = 10 Marks)**

.2 **حصہ دوم** میں آٹھ سوالات ہیں۔اس میں سے طالب علم کو کوئی پانچ سوالوں کے جواب دینے ہیں۔ ہر سوال کا جواب تقریباً دوسو **(200)** لفظوں پر مشتمل ہے۔ ہر سوال کے لیے **6** نمبرات مختص ہیں۔ **(5 x 6 = 30 Marks)**

.3 **حصہ سوم** میں پانچ سوالات ہیں۔اس میں سے طالب علم کو کوئی تین سوالوں کے جواب دینے ہیں۔ ہر سوال کا جواب تقریباً پانچ سو **(500)** لفظوں پر مشتمل ہے۔ ہر سوال کے لیے **10** نمبرات مختص ہیں۔ **(3 x 10 = 30 Marks)**

حصہ اول

سوال: 1

(i) .... سے مراد کسی فرم کے انسانی وسائل کو بین الاقوامی سطح پر انتظام کرنا ہے۔

(ii) روایتی HRM اور بین الاقوامی HRM کے درمیان سب سے بڑا فرق .... ہوتا ہے۔

(a) کرنسی اور قانون (b) ملازمین کی تعداد

(c) نئی ثقافت (New Culture) (d) بین الاقوامی انتظامی عملیات (IHRM Policies)

(iii) غیر شہری ملازمین جو میزبان ملک (Host Country) میں اپنے خدمات انجام دے رہے ہیں....................... کہلاتے ہیں۔

(iv) .... بھرتی کے فیصلے کا طریقہ (Approach to Staffing) میں صرف قومی باشندوں کو منتخب کرتی ہے۔

(v) بیرون ملک میں ملازمت اور رہائش کے دوران میزبان ملک (Host Country) کی ثقافت (Culture) کا ابتدائی مرحلہ................. ہے۔

(vi) .... Compensation Approach میں ملازمین کو Stock Option کی سہولت دی جاتی ہے۔

(vii) ملازمین کے بین الاقوامی سطح پر معاوضہ کو طے کرنے می سب سے اہم مسئلہ .... ہے۔

(viii) .... ملک میں ملازمین کو سماجی تحفظی فائدے (Social Security Measures) جیسے Provident Fund اور ESI نہیں دیے جاتے ہیں۔

(ix) .... ملک کے قانون کے مطابق ملازم کو ایک بار کام پر رکھنے کے بعد Dismiss کرنا آسان نہیں ہوتا ہے۔

(x) .... ملک میں ملازمین کو لمبی مدت کام کرنے کا بھروسہ (Long Term Guarantee of Job) دیا جاتا ہے۔

حصہ دوم

(2) ثقافت اور ملازمین کے انتظامیہ کے مختلف مدوں (Culture and Employee Management Issues) کو بیان کیجیے۔

(3) روایتی HRM اور بین الاقوامی HRM کے درمیان تقابل (Comparison) کرتے ہوئے ان کے فرق کو بتائیے۔

(4) Expatriate Training کی اہمیت (Importance) اور طریقوں (Methods) کو بیان کیجیے۔

(5) بین الاقوامی پر بھرتی کے مختلف طریقوں (Approaches to Multinational Staffing) پر روشنی ڈالیے۔

(6) بین الاقوامی معاوضہ (International Compensation) کے مختلف اجزاء (Components) کو بیان کیجیے۔

(7) بین الاقوامی معاوضہ (International Compensation) کے مختلف مدوں (Issues) کو تحریر کیجیے۔

(8) USA کے انسانی وسائل کے انتظامی طریقوں (HRM Pratices) کو بیان کیجیے۔

(9) ہندوستان کے انسانی وسائل کے انتظامی طریقوں (HRM Practices) کا دوسرے ممالک سے تقابل (Comparison) کیجیے۔

حصہ سوم

(10) بین الاقوامی انسانی وسائل (International Human Resource) کے انتظامیہ کے مختلف ماڈلس (Models of IHRM) پر روشنی ڈالیے۔

(11) Selection Mothods کے فوائد (Advantages) اور نقصانات (Disadvantages) کو بیان کیجیے۔

(12) بین الاقوامی معاوضہ کے رجحانات (Approaches to International Compensation) کو تفصیل سے بیان کیجیے۔

(13) ہندوستان کے انسانی وسائل کے انتظامی طریقوں (HRM Practices) کو تفصیل سے بیان کیجیے۔

(14) جاپان کے انسانی وسائل کے انتظامی طریقوں (HRM Practices) پر روشنی ڈالیے۔

☆ ☆ ☆