Maulana Azad National Urdu University
MBA IV Semester Examination May - 2018
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 لیے10 نمبرات مختص ہیں۔ **(3 x 10 = 30 Marks)**

حصہ اول

سوال: 1

(i) میزبان ملک اور مقامی شہری کے علاوہ دیگر ملک کے شہری ________ کہلاتے ہیں۔

(a) میزبان ملک کے باشندے (Host Country Nationals)

(b) بیرون ملک کے باشندے (Expatriates)

(c) قومی باشندے (Home Country Nationals)

(d) تیسرے ملک کے باشندے (Third Country Nationals)

(ii) بین الاقوامی معاوضے کے انتظامیہ (International Compensation Management) میں ________ طریقہ عمل ہے جس کے تحت معاوضہ قومی اور بین الاقوامی لاگت یکساں ہوتی ہے۔

(a) ہیڈکوارٹر نقطہ نظر (Headquarter Approach) (b) نقد بہاؤ نقطہ نظر (Cash Flow Approach)

(c) آمدنی کا بیان نقطہ نظر (Income Statement Approach) (d) بیلنس شیٹ نقطہ نظر (Balance - Sheet Approach)

(iii) مالی ادائیگی (Financial Payments) جو تنخواہ کے علاوہ فراہم کی جاتی ہے ________ کہلاتی ہے۔

(a) اخلاقی امتیازات (Ethnocentric Allowances) (b) متحرک پریمیم (Mobility Premiums)

(c) احتیاطی معاوضہ (Hardship Allowances) (d) غیر ملکی خدمات پریمیم (Foreign Service Premiums)

(iv) غیر شہری ملازمین جو میزبان ملک (Host Country) میں اپنے خدمات (Services) انجام دے رہے ہیں ________ کے نام سے جانے جاتے ہیں۔

(a) بیرون ملک (Expatriates) (b) ماتحت (Subordinates)

(c) ہم آہنگی (Coordinates) (d) ان میں سے کوئی نہیں (None of above)

(v) کسی بین الاقوامی کمپنی کا ہیڈ کوارٹر (Head Quarter) جہاں واقع ہوتا ہے وہ ملک ______________ کہلاتا ہے۔

(a) میزبان ملک (Host Country) (b) مقامی ملک (Home Country)

(c) تیسرا ملک (Third Country) (d) ان میں سے کوئی نہیں (None of the above)

(vi) __________ حکمت عملی (Strategy) کے تحت بین الاقوامی کمپنی صرف قومی باشندوں (Home Country Nationals) کو منتخب کرتی ہے۔

(a) کثیر رخی مرکزیت (Polycentric Approach) (b) عالمی مرکزیت (Geocentric Approach)

(c) نسلی مرکزیت (Ethnocentric Approach) (d) ان میں سے کوئی نہیں (None of the above)

(vii) بیرون ملک میں ملازمت اور رہائش کے دوران میزبان ملک (Host Country) کی ثقافت (Culture) کا ابتدائی رابطہ ________ ہے۔

(a) ثقافتی جھٹکہ (Culture Shock) (b) ایڈجیسمنٹ (Adjustment)

(c) وابستگی (Aquaintance) (d) ان میں سے کوئی نہیں (None of the above)

(viii) بین الاقوامی انسانی وسائل کا انتظامیہ (IHRM) ایک ایسا تعلیمی مطالعہ ہے جس کی توجہ ____________ پر مرکوز ہے۔

(a) موازنہ تحقیق (Comperative Research)

(b) قومی حدود میں افراد کی تحریک (The Movement of Individuals across National Boundries)

(c) خیالات اور طریقوں کے تبادلے (The Exchange of Ideas and Practices)

(d) بین الاقوامی کمپنیوں کے حکمت عملیاں اور عمل (The Policies and Practices of MNC's)

(ix) عالمی معیشت (Global Economy) کا مطلب ____________ ہے۔

(a) قومی اقتصادی اور سماجی شناختوں کا مجموعہ (Greater Convergence of National Economic & Social Identities)

(b) قومی سرحدوں میں لوگوں کی غیر محدود تحریک (Greater Divergence)

(c) ایک عالمی ثقافت (Unrestricted Movement of Peoplo across National Boundries)

(d) ان میں سے کوئی نہیں (Nove of above)

(x) روایتی HRM اور بین الاقوامی HRM کے درمیان ____________ فرق ہوتا ہے۔

(a) بین الاقوامی حکمت عملیاں، طرز عمل اور مختلف مزدور قانون (Increased Complexities such as Currency Fluctuations, Foreign HR Policies and Practices, and differing labour laws)

(b) ملازمین کی تعداد میں اضافہ (Number of Employees Covered by the HR Policies)

(c) نئی ثقافت سے روابط (Ease with which employees adjust to new cultures)

(d) مؤثر کراس بورڈر مینجمنٹ اسٹائل کا فروغ (Development of effective cross-boarder management styles)

حصہ دوم

(2) بین الاقوامی انسانی وسائل کے انتظامیہ (IHRM) کے خصوصیات (Characteristics) بیان کیجیے۔

(3) بین الاقوامی انسانی وسائل کے انتظامیہ (IHRM) کے افعال (Function) پر ثقافت (Culture) کس طرح متاثر ہوتا ہے۔

(4) بین الاقوامی معاوضے (International Compensation) کے مختلف اجزاء (Components) کی وضاحت کیجیے۔

(5) Expatriate Training کی اہمیت (Importance) پر روشنی ڈالیے۔

(6) بین الاقوامی انسانی وسائل انتظامیہ کے مختلف رجحانات (Approaches) پر روشنی ڈالیے۔

(7) روایتی انسانی وسائل کا انتظامیہ اور بین الاقوامی انسانی وسائل کا انتظامیہ کے درمیان امتیاز کیجیے۔

(8) ہندوستان اور جاپان میں ملازمین کے متعلق طرزِ عمل کا موازنہ کیجیے۔

(9) Matching Model of IHRM کو پیش کیجیے۔

حصہ سوم

(10) بین الاقوامی پس منظر میں انسانی وسائل کے انتظامیہ (IHRM) کے بدلتے کردار (Changing Role) پر روشنی ڈالیے۔

(11) بین الاقوامی انسانی وسائل کے انتخاب (International Staffing) کے مختلف طریقوں کی وضاحت کیجیے۔

(12) بین الاقوامی معاوضے (International Compensation) پر اثر انداز ہونے والے مختلف عناصر (Factors) کو بیان کیجیے۔

(13) امریکہ اور ہندوستان میں کی ثقافت وملازمین سے متعلق طرزِ عمل کا موازنہ کیجیے۔

(14) بین الاقوامی انسانی وسائل کے انتظامیہ کے تحت Employee Related Values اور Best Practices کو موضوع مثالوں کے ذریعے سمجھائیے۔

☆ ☆ ☆