

Maulana Azad National Urdu University

Ph.D. (Management) Course Work Examination, April - 2021

Paper - PHMB115DST : Human Resource Development

Time : 3 hrs

Marks : 70

ہدایات:

یہ پرچہ سوالات تین حصوں پر مشتمل ہے: حصہ اول، حصہ دوم، حصہ سوم۔ ہر جواب کے لئے لفظوں کی تعداد اشارہ 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 دو سو (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) _____ ملازمین میں لاگت کی تاثیر کی پیمائش (Measure of Cost Effectiveness) کا حصہ ہے۔

(a) HRD کلچر (b) بزنس لنکیج اسکور (Business Linkage Score)

(c) HRD اہلیت اسکور (d) HRD بالغ نظام اسکور

(ii) _____ اسکور جو پیمائش کرتا ہے کہ انسانی وسائل کی کوششوں سے کتنے کاروباری اہداف (Business Goals) حاصل کیے جاتے ہیں۔

(a) بزنس لنکیج (b) 360° اسکور (c) HRD نظام (d) HRD ماڈل

(iii) ملازموں کی تربیت (Training) میں آخری مرحلہ جو تربیت کار و مربی (Trainer) کرتا ہے۔

(a) معلومات پیش کرنا (b) طالب علم کی تربیت (Prepare Learners)

(c) فالو اپ کرنا (Followup) (d) مشق کرنا

(iv) _____ وہ آلہ و صورت حال ہوتی ہے جو جواب سائٹ پر جواب کی مانگ پر پیش کرتی ہے۔

(a) Simulation (b) دماغی مشقت (Brainstorming)

(c) واسٹیبیل تربیت (Vestibule Training) (d) لین دین کا تجزیہ

(v) _____ یعنی کسی کام کی نسبت و قیمت کے ذریعہ جاننا جاتا ہے۔

(a) ملازمت کا تقرر (Job Appointment) (b) ملازمت کا انداز

(c) ملازمت کی مدت (d) ملازمت کی تشخیص (Job Evaluation)

- (vi) جاب انالسس (Job Analysis) یعنی کسی کام کے بارے میں معلومات کے مطالعہ اور اکٹھا کرنے کے عمل کے ذریعہ جانا جاتا ہے۔
- (vii) 360° جائزہ میں ماتحت و خود کا جائزہ شامل نہیں ہوتا ہے۔
- (viii) Job Description میں ملازمت کی تفصیل ملازمت میں شامل کاموں اور فرائض کی حقیقت بیان ہوتی ہے۔
- (ix) گریڈنگ کے طریقہ کار میں پہلے سے طے شدہ گروپس یا کلاسز قائم کی جاتی ہیں اور ہر درجہ بندی کے لیے ملازمتیں تفویض کی جاتی ہیں۔
- (x) ایم۔بی۔او (MBO) کارکردگی کا جائزہ لینے کی ایک تکنیک ہے جس میں ملازمین اور منیجر کے مابین معاہدہ کرنے کے اہداف کے بارے میں معاہدہ کیا جاتا ہے۔

حصہ دوم

2. انسانی وسائل کی ترقی کے تصور کی وضاحت کیجیے۔
3. تربیت (Training) کی اقسام پر نوٹ لکھیے۔
4. کام زندگی توازن (Work Life Balance) کی تشریح کیجیے۔
5. کارکردگی کا اندازہ (Performance Appraisal) اور کارکردگی کا انتظام (Performance Management) میں فرق کو واضح کیجیے۔
6. تربیت اور ترقی (Training and Development) کی اہمیت پر روشنی ڈالیے۔
7. ہندوستان میں انسانی وسائل کی ترقی کے رجحانات کا جائزہ لیجیے۔
8. سیکھنے والی تنظیموں (Learning Organisations) کی خصوصیات پیش کیجیے۔
9. کام کی زندگی کے معیار (Quality of Work Life) سے کیا مراد ہے؟ وضاحت کیجیے۔

حصہ سوم

10. کارکردگی کا انتظام (Performance Management) کے جدید رجحانات کا تفصیلی جائزہ پیش کیجیے۔
11. ملازمین کو بااختیار بنانے کے سلسلے میں ترقی کے مقاصد سے کیا مراد ہے؟ تفصیلی نوٹ لکھیے۔
12. عالمی انسانی وسائل کی ترقی کے رجحانات کا مثال کے ساتھ جائزہ پیش کیجیے۔
13. تنظیمی ترقی (Organisations Development) میں سیکھنے کے چکر (Learning Cycle) کی اہمیت پر تفصیلی روشنی ڈالیے۔
14. انسانی وسائل کے انتظام میں کون کونسے مسائل (Challenges) سے ایک منیجر (Manager) کو مقابلہ کرنا پڑتا ہے؟ تفصیلی نوٹ لکھیے۔