

63
EtG

SEAT No. _____

No. of Printed pages:02

SARDAR PATEL UNIVERSITY

M.A. (HRD) Examination 4th semester

Saturday, Date 07-04-2018

Session: Afternoon Time: 2.00P.M.to 03:30 P.M.

Subject/Paper Code: PA4SMAHRD1

Subject/Course Title: Management of Competencies, career & Performance

Full Marks 35

Q.1. Multiple choice questions (Answer all)

[06]

- I. When using MBO, in order to avoid having the process demotivate employees, then the objectives must be:
 - A) Easy to attain.
 - B) Difficult to attain.
 - C) Based on the employee's educational level.
 - D) Fair and attainable.
- II. The 360-degree appraisal approach supports the following activities except: _____
 - A) Succession planning.
 - B) Recognition
 - C) Leadership development.
 - E) Job evaluation.
- III. Successful defenders use performance appraisal for identifying _____.
 - A) Staffing needs
 - B) Job behavior
 - C) Training needs
 - D) None of the above
- IV. In a study involving more than 200 industrial managers, the type of performance rating that predicted who would be promoted was the: _____.
 - A) Committee appraisal.
 - B) Self-appraisal.
 - C) Peer appraisal.
 - D) Supervisor appraisal.
- V. In which evaluation method, the evaluator is asked to describe the strong and weak aspects of the employee's behavior.
 - (A) Graphic rating scale
 - (B) Forced choice
 - (C) Essay evaluation
 - (D) Management by Objective
- VI. In which of the following kinds of interview, the questions are predetermined?
 - A) Panel
 - B) Stress
 - C) Group
 - D) Structural

Q.2. Explain the evolution of competencies and its categorization.

[15]

OR

Explain the uses of performance appraisal and concept of potential appraisal

Q.5. Answer any two in brief.

[14]

- a) Explain 360 degree appraisal.
- b) Explain structural interview.
- c) What is behavioral competency?
- d) Explain MBO.

ગુજરાતી અનુવાદ

કુલ માર્ક્સ (૩૫)

પ્રશ્ન.૧ બહુવૈકલ્પિક પ્રશ્નો (બધા જ પ્રશ્નોનો જવાબ આપવો).

(૦૬)

(૧) કર્મચારીઓના પ્રેરણાનું સ્તર નીચું જતા અટકાવવા જ્યારે MBO નો ઉપયોગ કરવામાં આવે છે ત્યારે તેનો હેતુ હોવો જોઈએ.

(અ) પ્રાપ્ત કરવું સહેલું બને તેવો.

(બ) પ્રાપ્ત કરવું અઘરું બને તેવો

(ક) કર્મચારીઓના શૈક્ષણિક સ્તર પર આધારિત હોય તેવો. (ડ) વ્યાજબી અને પ્રાપ્ય હોય તેવો

(૨) ૩૬૦ ડિગ્રી મૂલ્યાંકન અભિગમ નીચેની પ્રવૃત્તિઓને મદદરૂપ બને છે સિવાય કે

(અ) સક્સેસન પ્લાનીંગ (બ) ઓળખાણ (ક) નેતૃત્વ વિકાસ (ડ) કાર્ય મૂલ્યાંકન

(૩) સફળ બચાવ કરનારાઓ કાર્યકર્તાત્વ મૂલ્યાંકનનો ઉપયોગની શોધ કે ઓળખ માટે કરે છે.

(અ) સ્ટાફીંગ જરૂરિયાત (બ) કાર્ય વર્તન

(ક) તાલીમની જરૂરિયાત (ડ) ઉપરમાંથી એક પણ નહીં

(૪) ૨૦૦ થી વધારે મેનેજર્સ જેમાં સામેલ હોય તેવા એક અભ્યાસમાં કોને પ્રમોશન આપવા પાત્ર બને છે તે નક્કી કરવા માટે કાર્યકર્તાત્વ મૂલ્યાંકન પદ્ધતિનો ઉપયોગ કારગત નીવડી શકે છે.

(અ) સમીતી દ્વારા મૂલ્યાંકન (બ) સ્વ-મૂલ્યાંકન

(ક) સમોવડીયા દ્વારા મૂલ્યાંકન (ડ) સુપરવાઈઝર્સ દ્વારા મૂલ્યાંકન

(૫) કઈ મૂલ્યાંકન પદ્ધતિમાં, મૂલ્યાંકન કરનારને કર્મચારીના વર્તનના સારા અને નબળા પાસાઓનું વર્ણન કરવાનું કહેવામાં આવે છે.

(અ) ગ્રાફિક રેટીંગ સ્કેલ (બ) ફોર્સ ચોઈસ

(ક) એસે ઈવેલ્યુશન (ડ) મેનેજમેન્ટ બાય ઓબજેક્ટીવ

(૬) નીચેમાંથી કઈ મૂલાકાત પદ્ધતિમાં પ્રશ્નો પહેલેથી જ નક્કી કરેલા હોય છે.

(અ) પેનલ (બ) સ્ટ્રેસ (ક) જૂથ (ડ) સંરચિત

પ્રશ્ન.૨ યોગ્યતાનો ઉદ્ભવ અને તેનું વર્ગીકરણ સમજાવો.

(૧૫)

અથવા

પ્રશ્ન.૨ કાર્યકર્તાત્વ મૂલ્યાંકન અને સામર્થ્ય મૂલ્યાંકનના ઉપયોગ સમજાવો.

પ્રશ્ન.૩ કોઈપણ બે નો ટૂંકમાં જવાબ આપો.

(૧૪)

(અ) ૩૬૦ ડિગ્રી મૂલ્યાંકન

(બ) સંરચિત મૂલાકાત સમજાવો

(ક) વાર્તાનિક યોગ્યતા એટલે શું?

(ડ) MBO સમજાવો