

S-680

Roll No.

MS–303/HR-2301

Organizational Change and Development

(संगठनात्मक परिवर्तन एवं विकास)

Master of Business Administration/P. G. Diploma
in Human Resource Management

(MBA-10/12/13/16/17/

PGDHRM-10/16/17/MBAH-11)

Third/First Semester, Examination, 2018

Time : 3 Hours

Max. Marks : 80

Note : This paper is of **eighty (80)** marks containing **three (03)** Sections A, B and C. Learners are required to attempt the questions contained in these Sections according to the detailed instructions given therein.

नोट : यह प्रश्न पत्र अस्सी (80) अंकों का है जो तीन (03) खण्डों 'क', 'ख' तथा 'ग' में विभाजित है। शिक्षार्थियों को इन खण्डों में दिए गए विस्तृत निर्देशों के अनुसार ही प्रश्नों के उत्तर देने हैं।

Section–A / खण्ड–क

(Long Answer Type Questions) / (दीर्घ उत्तरीय प्रश्न)

Note : Section 'A' contains four (04) long answer type questions of nineteen (19) marks each. Learners are required to answer *two* (02) questions only.

नोट : खण्ड 'क' में चार (04) दीर्घ उत्तरीय प्रश्न दिये गये हैं।
प्रत्येक प्रश्न के लिए उन्नीस (19) अंक निर्धारित हैं।
शिक्षार्थियों को इनमें से केवल दो (02) प्रश्नों के उत्तर देने
हैं।

1. Change is required to attain sustainable development in organization. Comment.
संगठन के चिरस्थायी विकास के लिए परिवर्तन की अहम भूमिका है। टिप्पणी कीजिए।
2. Discuss the different models of knowledge management.
ज्ञान प्रबंधन के विभिन्न मॉडल की चर्चा कीजिए।
3. Elaborate on organization development intervention process.
संगठन उत्थान मध्यवर्तन क्रिया को विस्तार से समझाइए।
4. What is political behaviour ? Why is politics a fact of life in an organisation ?
राजनैतिक आचरण क्या है ? राजनीति किसी भी संगठन की एक हकीकत है, बताइए क्यों

Section-B / खण्ड-ख

(Short Answer Type Questions) / (लघु उत्तरीय प्रश्न)

Note : Section 'B' contains eight (08) short answer type questions of eight (08) marks each. Learners are required to answer *four* (04) questions only.

नोट : खण्ड 'ख' में आठ (08) लघु उत्तरीय प्रश्न दिये गये हैं। प्रत्येक प्रश्न के लिए आठ (08) अंक निर्धारित हैं। शिक्षार्थियों को इनमें से केवल चार (04) प्रश्नों के उत्तर देने हैं।

1. Approaches of change management.
परिवर्तन प्रबंधन के विभिन्न दृष्टिकोण।
2. Role of ethics in Organisation Development.
नीतिशास्त्र का संगठन विकास में योगदान।
3. Cognitive approach of learning.
अधिगम का संज्ञानात्मक दृष्टिकोण।
4. *Four* major reasons for resistance to change.
परिवर्तन के प्रतिरोध के चार महत्वपूर्ण कारण।
5. Stage of Organizational Life Cycle.
संगठन जीवन-चक्र के विभिन्न चरण।
6. Impact of workforce diversity on Organisation.
संगठन में कर्मियों की विविधता के प्रभाव।
7. Lewin's three step change model.
लेविन का तीन चरण का परिवर्तन का मॉडल।
8. Edgar Schein model of organization culture.
Edgar Schein का संगठन की संस्कृति का मॉडल।

Section-C / खण्ड-ग

(Objective Type Questions) / (वस्तुनिष्ठ प्रश्न)

Note : Section 'C' contains ten (10) objective type questions of one (01) mark each. All the questions of this Section are compulsory.

नोट : खण्ड 'ग' में दस (10) वस्तुनिष्ठ प्रश्न दिये गये हैं। प्रत्येक प्रश्न के लिए एक (01) अंक निर्धारित है। इस खण्ड के सभी प्रश्न अनिवार्य हैं।

Indicate whether the following statements are True or False :

इंगित कीजिए कि निम्नलिखित कथन सत्य हैं या असत्य :

1. F. W Taylor is father of Scientific Management.
एफ. डब्ल्यू. टेलर वैज्ञानिक प्रबंध के जनक हैं।
2. Quality circle is basically Japanese synthesis of American idea.
गुणवत्ता वृत्त एक अमरीकी विचार का जापानी संश्लेषण है।
3. Forces for and against change can exist both inside and outside an organisation.
किसी भी संगठन के अन्दर तथा बाहर परिवर्तन के समर्थन में तथा विरोध में शक्तियाँ मौजूद हो सकती हैं।
4. OD process is cyclical and ends when desired development results are obtained.
OD एक चक्रीय प्रक्रिया है और तब खत्म होती है जब वांछित विकास के लक्ष्य प्राप्त हो जाते हैं।
5. Explicit knowledge is set out in tangible form.
सुस्पष्ट प्रकार ज्ञान को मूर्त रूप से प्रस्तुत किया जा सकता है।
6. Organization development as an intervention programme is basically a top to bottom approach.
संगठन विकास, एक मध्यवर्ती कार्यक्रम के रूप में, ऊपर से नीचे की ओर आने वाला कार्यक्रम है।

7. Team building is not an organisational development intervention programme.

समूह निर्माण, संगठन विकास मध्यवर्ती कार्यक्रम नहीं है।

8. Negative employee resistance aims at ensuring the complete failure of change initiatives of the organization.

नकारात्मक कर्मचारी प्रतिरोध का लक्ष्य संगठन द्वारा परिवर्तन की प्रक्रिया को पूर्णतः असफल बनाना है।

9. Retention of employees also facilitates retention of tacit knowledge.

कर्मचारियों का प्रतिधारण, मौलिक ज्ञान के प्रतिधारण में सहायता करता है।

10. Change Agents are responsible for initiating and managing change within an organisation.

किसी संगठन में परिवर्तन की शुरुआत करने तथा उसका प्रबन्ध करने में परिवर्तन प्रतिनिधि उत्तरदायी होते हैं।

