

T.Y.B.COM

**:- BUSINESS MANAGEMENT GROUP :-
MANAGEMENT & ORGANISATION DEVELOPMENT**

(PAPER - III) (NOV- 2019)

Hours)

[Total Marks : 100

- N.B 1. Question no.1 is compulsory.
2. Attempt any four questions from Q.2 to Q.8
3. All questions carry equal marks.

Q.1. Explain the following concepts (any 5)

(20)

- a) Levels of Management
- b) Mission
- c) Departmentation
- d) Informal organsiation
- e) Job Analysis
- F) Recruitment
- g) Intrinsic Motivation
- h) Time Mangament

Q2. a) Define the term ' Management'. Discuss Management is as a Profession.

(10)

b) Evaluate any one management thought from school of Management.

(10)

Q3. a) State the components of plans for the business organization.

(10)

b) Enumerate the steps in decision-making process.

(10)

Q4 a) Write briefly on the effective Delegation of Authority .

(10)

b) Explain in detail the importance of decentralization.

(10)

Q.5. a) Bringout the importance of Human Resource Management for the organization.

(10)

b) Describe the barriers to communication.

(10)

Q6. a) Explain the meaning and importance of Co-ordination.

(10)

b) Explain the different styles of leadership.

(10)

Q7. a) Discuss the different techniques of controlling.

(10)

b) Write a brief note of Organizational Development.

(10)

Q8.Case-Study

Mr. Adam ShRICTIS a talented and well experienced human resources manager of **Shinning Moon Company**. He undertakes his role of HR manager by being an administrative expert and a change agent. He has always been an inspiration for his subordinates and the employees whose performance is measured and appraised by him. Seven years of experience of working in HR departments helped Mr. Adam ShRICT to get acquainted with various Performance Appraisal methods for evaluating the performance of his employees in a better way every time.

He had always been implementing only those methods which he found result-oriented.He planned for the performance appraisal and required adequate training to the employees in the organization. Additonallyalso provide concrete feedback and evaluate their current job performance to determine transfer, retention and termination of employees. He has gained good amount of respect and faith from his employees due to his appropriate and fair performance appraisal techniques that facilitated the uses of performance appraisal. The mostly used techniques by him are Checklist method, 360°Feedback and Assessment centers.

a. Suggest Mr. Adam ShRICT some more methods of Performance Appraisal.

(10)

b. Bringout the importance of360 degree feedback and assessment.

(05)

c. Give the benefits of training and development.

(05)

मराठी रुपांतर

- सूचना:**
१. प्रश्न क्रमांक एक अनिवार्य आहे.
 २. उर्वरीत प्रश्न क्रमांक दोन ते प्रश्न क्रमांक आठ मधील कोणत्याही चार प्रश्नांची उत्तरे लिहा.
 ३. सर्व प्रश्नांना समान गुण आहेत.

प्रश्न क्र. १. खालील संकल्पना स्पष्ट करा. (कोणत्याही पाच) (२०)

- अ. व्यवस्थापन स्तर
- ब. जिवीतकार्य
- क. विभागीकरण
- ड. अनौपचारिक संघटन
- इ. कार्य विश्लेषण
- फ. भरती
- ग. आंतरिक
- ह. समय व्यवस्थापन

प्रश्न क्र. २. अ. 'व्यवस्थापन' संकल्पनेची व्याख्या लिहा. व्यवस्थापन एक पेशा आहे - यावर चर्चा करा. (१०)

ब. कोणत्याही एका व्यवस्थापन सिद्धांताचे मूल्यांकन करा. (१०)

प्रश्न क्र. ३. अ. व्यवसाय संघटनेसाठी आवश्यक नियोजनाचे घटक विशद करा. (१०)

ब. निर्णय घेण्याच्या प्रक्रियेतील टप्पे स्पष्ट करा. (१०)

प्रश्न क्र. ४. अ. परिणामकारक अधिकार प्रदानातील अडथळे लिहा. (१०)

ब. विकेंद्रीकरणाचे महत्व थोडक्यात वर्णन करा. (१०)

प्रश्न क्र. ५. अ. संघटनेसाठी मानव संसाधन व्यवस्थापनाचे महत्व वर्णन करा. (१०)

ब. संदेशवहनातील अडथळे वर्णन करा. (१०)

प्रश्न क्र. ६. अ.समन्वयाचा अर्थ आणि महत्व स्पष्ट करा. (१०)

ब. नेतृत्वाच्या विविध शैली स्पष्ट करा. (१०)

प्रश्न क्र. ७. अ.नियंत्रणाची विविध तंत्रांची चर्चा करा. (१०)

ब.संघटन विकास - टीप लिहा. (१०)

प्रश्न क्र. ८. व्यष्टी अध्ययन

श्री. अँडम श्रिकटहे शायनिंग मून कंपनीचे एक कुशल आणि अनुभवी मानव संसाधन व्यवस्थापक आहेत.प्रशासकीय तज्ञ आणि बदल एजंट म्हणून त्यांनी एचआर व्यवस्थापकाची भूमिका स्वीकारली. ते नेहमीच त्यांच्या अधीनस्थ आणि ज्यांची कामगिरी मोजमाप आणि मूल्यांकन केले जाते अशाकर्मचाऱ्यांसाठी प्रेरणास्थान होते. मानव संसाधन विभागात सात वर्ष काम करण्याचा अनुभव श्री. अँडम यांना प्रत्येक वेळी त्यांच्या कर्मचाऱ्यांच्या कामगिरीचे अधिक चांगल्या प्रकारे मूल्यांकन करण्यासाठी विविध कामगिरी मूल्यांकन पद्धतींसह परिचित होण्यासाठी मदत केली.

ते नेहमीच अशा पद्धती लागू करीत असे ज्या त्यांना परिणाम देणाऱ्या वाटत होत्या. त्यांनी कामगिरीचे मूल्यांकन करण्याचे आणि संस्थेतील कर्मचाऱ्यांना पुरेसे प्रशिक्षण देण्याचे नियोजन केले. अतिरिक्तरित्या ठोस अभिप्राय देखील प्रदान करतात आणि कर्मचाऱ्यांच्या बदली, धारणा आणि समाप्ती निश्चित करण्यासाठी त्यांच्या सध्याच्या कामाच्या कामगिरीचे मूल्यांकन करतात. कामगिरी मूल्यांकनाचा वापर सुलभ करण्याच्या त्यांच्या योग्य आणि निष्पक्ष कामगिरीचे मूल्यांकन करण्याच्या तंत्रांमुळे त्यांनी आपल्या कर्मचाऱ्यांकडून चांगला आदर आणि विश्वास मिळविला आहे. त्यांच्याद्वारे मुख्यतः वापरली जाणारी तंत्र म्हणजे तपासणी यादी पद्धत, ३६० प्रतिसाद (360 degree) आणि मूल्यांकन केंद्र ही होती.

अ. श्री. अँडमश्रिकट यांना कामगिरी मोजमापाच्या आणखी पद्धती सूचित करा.

(१०)

ब.३६० प्रतिसाद(360 degree) आणि मूल्यांकनाचे महत्व वर्णन करा.

(०५)

क. प्रशिक्षण आणि विकासाचे फायदे स्पष्ट करा.

(०५)