

**Please check whether you have got the right question paper.**

- N.B:**
- 1. Question.No.1 is compulsory.**
  - 2. Attempt any four questions from Q.2 to Q.8**
  - 3. Figures to the right indicate full marks.**

- Q.1** Explain the following concepts (any five) **(20)**
- Levels of management
  - Motion study
  - Span of control
  - Decentralization
  - Staffing
  - Job Rotation
  - Co-ordination
  - Sensitivity Training
- Q.2 a)** Define Management. Describe the importance of management. **(10)**
- b)** Discuss principles of management given by Henry Fayol. **(10)**
- Q.3 a)** Explain the steps involved in MBO Process. **(10)**
- b)** What is Departmentation? Discuss the bases of departmentation. **(10)**
- Q.4 a)** Explain the barriers to effective delegation of authority. **(10)**
- b)** Define Committees. Describe the role of committee organization. **(10)**
- Q.5 a)** Explain the term job analysis and its component. **(10)**
- b)** Define selection. Explain the steps in selection procedure. **(10)**
- Q.6 a)** State the uses of Performance appraisal **(10)**
- b)** Explain McGregor's Theory 'X' and Theory 'Y'. **(10)**
- Q.7 a)** State the importance of co-ordination. **(10)**
- b)** Define organization Development. Explain its nature. **(10)**
- Q.8** Case study:-
- Mr.Roy Naik, the Regional Sales Manager of Mumbai branch was not satisfied with the performance of one of the Sales Representative Mr. Gonsalves. On several occasions Mr. Naik had suggested various ways and means to Mr.Gonsalves to improve his performance, but Mr.Gonsalves failed to put the desired efforts. As a result of this, the sales division of Mumbai branch suffered a loss. Mr.Naik was held responsible by Mr.Pradhan the General Sales Manager for this loss. Mr.Naik warned Mr.Gonsalves to improve his performance or else he would be dismissed. Mr.Gonsalves did not pay any attention to the warning and continued to put least possible efforts in his sales performance. Mr.Naik finally served a termination notice to Mr.Gonsalves. However Mr. Naik was persuaded by the General Sales Manager Mr. Pradhan to withdraw the termination Mr.Gonsalves happens to be the son of the union leader who has pressurized Mr.Pradhan to withdraw the termination.

**Q.P. Code :02825**

Questions:-

- a) What initiatives can be taken to improve the performance of Mr.Gonsalves? **(10)**
- b) What procedure should be followed for recruitment of person like Mr.Gonsalves? **(10)**

- सुचनाक्र N.B: १) प्रश्न क्रमांक १ अनिवार्य आहे.  
 २) प्र.क्र.२ ते प्र.क्र.८ मधील कोणतेही चार प्रश्नांची उत्तरे लिहा.  
 ३) उजवीकडील अंक पूर्ण गुण दर्शवितात.  
 ४) मूळ इंग्रजी प्रश्न ग्राह्य मानावेत.

- प्र.१ खालील संकल्पना स्पष्ट करा. (कोणतेही पाच) (२०)  
 अ) व्यवस्थापनाचे स्तर  
 ब) गती अभ्यास  
 क) नियंत्रण कक्षा  
 ड) विकेंद्रीकरण  
 इ) कर्मचारी नियुक्ती  
 फ) कार्य परिभ्रमण  
 ग) समन्वय  
 ह) संवेदनशीलता प्रशिक्षण
- प्र.२ अ) व्यवस्थापनाची व्याख्या लिहा. व्यवस्थापनाचे महत्व वर्णन करा. (१०)  
 ब) हेनरी फेयोल याने दिलेल्या व्यवस्थापन मूलतत्वांची चर्चा करा. (१०)
- प्र.३ अ) एम.बी.ओ.प्रक्रियेचे टप्पे स्पष्ट करा. (१०)  
 ब) विभागीकरण म्हणजे काय? विभागीकरणाच्या निकषांची चर्चा करा. (१०)
- प्र.४ अ) परिणामकारक अधिकार प्रदानातील अडथळे स्पष्ट करा. (१०)  
 ब) समिती म्हणजे काय? समिती संघटनेची भूमिका वर्णन करा. (१०)
- प्र.५ अ) कार्य विश्लेषण संकल्पना आणि त्याचे घटक स्पष्ट करा. (१०)  
 ब) निवड - व्याख्या लिहा. निवड कार्यपद्धतीतील टप्पे स्पष्ट करा. (१०)
- प्र.६ अ) कामगिरी मोजमापाचा उपयोग स्पष्ट करा. (१०)  
 ब) मॅकग्रेगर चा सिद्धांत 'क्ष' आणि सिद्धांत 'य' स्पष्ट करा. (१०)
- प्र.७ अ) समन्वयाचे महत्व विशद करा. (१०)  
 ब) संघटन विकासाची व्याख्या लिहा. त्याचे स्वरूप स्पष्ट करा. (१०)

प्र.८ व्यष्टी अध्ययन

श्री रॉय नाईक, प्रादेशिक विक्री व्यवस्थापक, मुंबई शाखा हे त्यांच्या श्री गोन्साल्वीस या एका विक्री प्रतिनिधीच्या कामगिरी बाबत समाधानी नव्हते. विविध प्रसंगी श्री नाईक यांनी श्री गोन्साल्वीस यांना त्यांची कामगिरी सुधारणासाठी विविध मार्ग आणि माध्यमे सूचित केली मात्र श्री.गोन्साल्वीस यांना अपेक्षित प्रयत्न देता आला नाही. याचा परिणाम म्हणजे मुंबई शाखेला नुकसान सहन करावे लागले. या नुकसानीसाठी श्री. प्रधान, सामान्य विक्री व्यवस्थापक यांनी श्री नाईक यांना जबाबदार धरले. श्री. नाईक यांनी श्री. गोन्साल्वीस यांना त्यांची कामगिरी सुधारणाच्या अन्यथा कामावरून काढले जाण्याचा इशारा दिला. श्री. गोन्साल्वीस ने या इशार्याकडे लक्ष दिले नाही आणि त्याच्या विक्री कामगिरीत कमी प्रयत्न राहू लागले. शेवटी श्री. नाईक यांनी श्री.गोन्साल्वीस यांना निलंबन सूचना दिली. मात्र श्री प्रधान यांनी श्री.गोन्साल्वीस यांचे निलंबन मागे घेण्यासाठी श्री. नाईक यांचे मन वळविले. श्री. गोन्साल्वीस हा युनियन लीडरचा मुलगा होता ज्याने श्री प्रधान यांना निलंबन मागे घेण्यासाठी दबाव आणला.

प्रश्न:

- अ) श्री.गोन्साल्वीसची कामगिरी सुधारण्यासाठी कोणते प्रयत्न केले जावेत? (१०)
- ब) श्री.गोन्साल्वीस सारख्या व्यक्तींच्या भरतीबाबत कोणती पद्धत अनुसरली जावी? (१०)