

[Time: Three Hours]

[ Marks:100]

Please check whether you have got the right question paper.

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

- Q. 1** Explain in brief **any four** of the following: **20**
- Brainstorming
  - Group Dynamics
  - Perception
  - Two factor theory of motivation
  - Conflict
  - Self esteem
- Q. 2** a) Define Organizational Behavior. Explain the contribution of Human Relations Movement in OB. **10**
- b) Explain the traditional organizational designs. **10**
- Q. 3** a) Define organizational culture. Explain its positive and negative impact on the organization. **10**
- b) "The Johari Window is a useful tool for understanding self as well as for improving communication" Discuss. **10**
- Q. 4** a) Why do people join the groups? **10**
- b) Explain the key features of transactional and transformational leadership. **10**
- Q. 5** a) What are the various determinants of personality? **10**
- b) Explain the various types of power. **10**
- Q. 6** a) Elaborate on the types of negotiation strategies. **10**
- b) Suggest various strategies to overcome stress. **10**
- Q. 7 Case study**
- Mrs. Perna has been hired in a company six months ago as a HR Director. Since the day she joined in an organization, she has realized that in this organization, the employees has been in conflict with each other on various issues. She realized that the conflict has to be resolved without damaging relationships and as a director; she started working on identifying and solving employee's conflicts. She understood that one of the areas that needed improvement was communication. She started arranging staff meetings on a weekly basis. She also started meeting individual staff on a weekly basis. The meetings allowed honest discussions about the issues in an organization by the employees and it started improving employee's relationship. She found out that the conflict is created by handful of staff, who are power crazy and wanted to control the employees. They deliberately spread wrong information and create conflicts among the employees. She tried talking to those problem creators who were creating conflicts but in vain.
- Questions:**
- What problem has been discussed in the above case? **05**
  - Was the strategy of meetings a right strategy adopted by Mrs. Perna? **05**
  - Suggest some ways to tackle the employees who are responsible for creation of conflicts in the organization **10**

[वेळ: तीन तास]

[ गुण:१०० ]

Please check whether you have got the right question paper.

- सूचना: १. प्रश्न क्र. १ अनिवार्य.  
२. उर्वरित कोणतेही चार प्रश्न सोडवा.  
३. उजवीकडील अंक गुण दर्शवितात.

- प्र. १ थोडक्यात समजवा (कोणतेही चार) २०  
 अ) वैचारीक घुसळण  
 ब) समुह गतिशीलता  
 क) आकलन  
 ड) प्रेरणेचा दोन घटकांवर आधारित सिद्धांत  
 इ) संघर्ष  
 फ) स्व आदरभाव
- प्र. २ अ) संघटनात्मक वर्तणुक व्याख्या लिहा. मानवी नातेसंबंध चळवळीचे संघटनात्मक वर्तणुकीतील योगदान विशद करा. १०  
 ब) पारंपारिक संघटनात्मक रचना विशद करा. १०
- प्र. ३ अ) 'संस्थेतील संस्कृती' व्याख्या लिहा. तीचे संस्थेवर होणारे सकारात्मक व नकारात्मक परिणाम समजवा. १०  
 ब) "स्व:ताविषयीची समज वाढविण्यास तसेच संवादामध्ये सुधारणा होण्यासाठी जोहारी खिडकी (Johari Window) हे उपयुक्त साधन आहे". चर्चा करा. १०
- प्र. ४ अ) लोक समुहात सामील का होतात? १०  
 ब) व्यावहारिक आणि सुधारणावादी नेतृत्वाची महत्वाची गुणवैशिष्ट्ये समजवा. १०
- प्र. ५ अ) विविध व्यक्तिमत्व निर्धारक कोणते? १०  
 ब) सामर्थ्याचे विविध प्रकार समजवा. १०
- प्र. ६ अ) विविध वाटाघाटी धोरणांविषयी विस्ताराने लिहा. १०  
 ब) तणावावर मात करण्यासाठी विविध धोरणे सुचवा. १०

प्र. ७ व्यष्टी अध्ययन

सहा महिन्यांपूर्वी श्रीमती प्रेरणा ह्यांची कंपनीमध्ये मानव संसाधन संचालक म्हणून नियुक्ती केली गेली. नियुक्त झाल्या दिवसापासून तिला कळून चुकले की संस्थेमध्ये कुठल्या ना कुठल्या मुद्द्यावर कर्मचाऱ्यांमध्ये संघर्ष आहे. तीला जाणिव होती की नातेसंबंधात कटुता न येता संघर्ष निवारण झाले पाहिजे आणि संचालकाच्या भूमिकेतून तीने संघर्षाची कारणे जाणण्यास व त्यांचे निराकरण करण्यास सुरवात ही केली. तिला कळून चुकले होते की संवाद ही कमकुवत बाजू असून त्यात सुधारणा आवश्यक आहे. तीने कर्मचाऱ्यांच्या आठवडी बैठका घ्यायला सुरवात केली. तीने दर आठवड्याला व्यक्तीशः कर्मचाऱ्यांना भेटण्यास सुरवात केली.

ह्या बैठकांमुळे संघटनेतील समस्यांविषयी प्रामाणिक चर्चा होऊन, कर्मचाऱ्यांचे परस्परांतील संबंध सुधारण्यास सुरवात झाली. काही मोजक्या अधिकार अभिलाषी व्यक्तींमुळे, ज्या इतरांवर नियंत्रण ठेवू इच्छितात, संघर्ष निर्माण होत आहे, हे तीने शोधून काढले. ही मोजकी मंडळी जाणूनबुजून खोट्यानाट्या बातम्या पसरवून कर्मचाऱ्यांमध्ये संघर्ष निर्माण करत असत. तीने अशा समस्या निर्माण करणाऱ्या कर्मचाऱ्यांबरोबर सवांद साधण्याचा प्रयत्न केला पण निष्फळ.

प्रश्नः

- अ) वरिल व्यष्टी अध्ययनात कोणती समस्या चर्चितली आहे? ०५
- ब) श्रीमती प्रेरणा ह्यांनी अवलंबलेले 'बैठकांचे धोरण' हे योग्य धोरण होते का? ०५
- क) संघटनेतील समस्या निर्माण करणाऱ्या कर्मचाऱ्यांना योग्य प्रकारे हाताळण्याचे मार्ग सुचवा. १०

\*\*\*\*\*