

## SAMPLE QUESTION BANK

**Class / Sem: - TYBCOM SEM-VI**

**Subject: - COMMERCE - VI (Human Resource Management)**

Q. No.	Question	A	B	C	D	Answer
<b>Module - I मानवी संसाधन व्यवस्थापन</b>						
१	संघटनेतील मानवी संसाधनाचा अंदाज वर्तवणे, विकास व नियंत्रण करण्याच्या प्रक्रियेला असे म्हणतात	मानवी संसाधन नियोजन	मानवी संसाधन विकास	मानवी संसाधन व्यवस्थापन	डावपेचात्मक मानवी संसाधन व्यवस्थापन	मानवी संसाधन नियोजन
२	कार्यक्षम उमेदवारचा शोध घेणे आणि आकर्षित करून पदासाठी अर्ज करायला लावण्याच्या प्रक्रियेला म्हणतात	निवड	भरती	बदली	विभक्तीकरण	भरती
३	मानवी संसाधन नियोजन ही अशी प्रक्रिया आहे ज्या मध्ये मनुष्यबळाची गरज आणि च्या स्वरूपात ओळखली जाते	गुणवत्ता व संख्या	परिचय आणि विभक्तीकरण	प्रशिक्षण आणि विकास	चांगले आणि वाईट	गुणवत्ता व संख्या
४	जेव्हा संघटनेमध्ये अतिरिक्त कर्मचारी असतात तेव्हा संघटनेने केले पाहिजे	भरती आणि निवड	प्रशिक्षण आणि विकास	नोकर कपात	कार्यसिद्धी मूल्यमापन	नोकर कपात
५	पदासाठी अर्ज करणाऱ्या इच्छुक उमेदवाराची माहिती मिळवण्यासाठी कंपनीचा हा विहित नमुना आहे	कोरे अर्ज	मुलाखत	रोजगार परीक्षा	प्रवेश अर्ज	कोरे अर्ज
६	कार्य या कार्याशी संबंधित माहिती संकलन करण्याची प्रक्रिया आहे	भरती	निवड	विश्लेषण	नोकर कपात	विश्लेषण
७	कार्यसिद्धीस नेण्यासाठी आवश्यक मानवी गुण जसे शिक्षण, कौशल्य, कल आणि अनुभवाबद्दलची माहिती पुरवितो	कार्य विवरण	कार्य निकष	कार्य विश्लेषण	कार्य मूल्यांकन	कार्य निकष
८	योग्य जागेकरिता योग्य व्यक्तीची निवड करण्याच्या प्रक्रियेला म्हणतात	बदली	निवड	नियुक्ती	भरती	निवड
९	कार्य म्हणजे आशय, कार्य आणि संबंध इत्यादी रूपातील कार्याचे स्वरूप होय	आराखडा	व्यवहार	संधी	कामगिरी	आराखडा
१०	कार्यास्थानाच्या बाबतीत कर्मचार्याची आडव्या स्वरूपातील बदली म्हणजे होय	बढती	बदली	निवड	परिचय	बदली
११	भरतीच्या बहिर्गत स्त्रोत मार्गामध्ये चा समावेश होतो	बदली	कर्मचारी	जाहिरात	सद्य कर्मचारी	जाहिरात
१२	मुलाखती घेताना नियम आणि पद्धतींचे पालन केले जाते	अनौपचारिक	तनाव	औपचारिक	प्रश्नावली	औपचारिक
१३	काळजीपूर्वक तयार केलेल्या कार्य आराखड्यामुळे ते आणि समाधानकारक होते	आवडीचा	ऐहिक	मागणीपुरवक	कंटाळवाणा	आवडीचा
१४	मुळे कार्यामध्ये आडव्या स्वरूपाचा विस्तार होतो	कार्य सुलभीकरण	कार्य अदलाबदल	कार्य विस्तार	कार्य विश्लेषण	कार्य विस्तार
१५	ठराविक प्रकारचे कार्य हाताळण्याचे कौशल्य किंवा ठराविक प्रतिभा पारखण्यासाठी चाचणी घेतली जाते	आवड	हुशारी	कल	उत्कृष्टता	कल
१६	कार्याचे नाव आणि कामाच्या ठिकाणच्या परिस्थितीचा समावेश होतो	कार्य विवरण	कार्य निकष	कार्य अदलाबदल	कार्य मूल्यमापन	कार्य विवरण
१७	मध्ये कर्मचार्यांची एका कार्याठिकाणाहून दुसऱ्या ठिकाणी बदली केली जाते.	शिकाऊ उमेदवारी	प्रशिक्षण	निरीक्षणाखाली अभ्यास	कार्य अदलाबदल	कार्य अदलाबदल

१८	कार्य करण्यास नेमून दिलेल्या कामाची संख्या आणि विविधता वाढवणे म्हणजे _____ होय	कार्य समृद्धीकरण	कार्य विस्तार	कार्य अदलाबदल	कार्य सोडून जाणे	कार्य विस्तार
१९	डावपेचात्मक मानवी संसाधन व्यवस्थापनामध्ये, निर्णय प्रक्रिया _____ असते	स्वयंप्रेरित	प्रतिक्रियाशील	ताळमेळविना	विलंबित	स्वयंप्रेरित
२०	शैक्षणिक पात्रता आणि गुण _____ चे घटक आहेत	कार्य विवरण	कार्य मूल्यमापन	कार्य समृद्धीकरण	कार्य निकष	कार्य निकष
२१	_____ हा भरतीचा अंतर्गत स्रोत आहे	प्रसार माध्यमाद्वारे जाहिरात	बढती	रोजगार केंद्र	वरीलपैकी सर्व	बढती
२२	_____ हा भरतीचा बहिर्गत स्रोत आहे	कार्य प्रवेशद्वार	बढती	निवृत्त व्यवस्थापक	आठवणीने परत बोलावणे	कार्य प्रवेशद्वार
२३	_____ म्हणजे कार्याची लहान भागात विभागणी करणे होय	कार्य विश्लेषण	कार्य निकष		कार्य विस्तार	कार्य सुलभीकरण
२४	_____ निवडीच्या आधी येते	नियुक्ती	भरती	प्रशिक्षण	कार्य मूल्यमापन	भरती
२५	_____ हे ई-निवडीचे तंत्र आहे	चाचणी	संदर्भ तपासणी	महत्वाचा शब्द शोध	सुरुवातीची छाननी	महत्वाचा शब्द शोध

**Module - II मानवी संसाधन विकास**

२६	_____ प्रक्रियेत कर्मचाऱ्यांच्या कौशल्य, कार्यक्षमता आणि ज्ञानाचा विकास करतात.	मानवी संबध व्यवस्थापन	मानवी संसाधन विकास	मानवी संसाधन लेखाकर्म	मानवी संसाधन नियोजन	मानवी संसाधन विकास
२७	_____ प्रशिक्षण पद्धतीमध्ये कर्मचाऱ्यांना एका कामावरून दुसऱ्या कामावर बदली केली जाते	मार्गदर्शन (Counseling)	अनुकृती	बदलते काम	प्रत्यक्ष प्रकरण	बदलते काम
२८	परिषद आणि चर्च सत्र हे प्रशिक्षण आणि विकासाची पद्धत आहे	काम करतानाची	काम करत नसतानाची	वैयक्तिक	पब्लिक	काम करत नसतानाची
२९	_____ हा नियोजित कार्यक्रम असून जो कर्मचाऱ्यांचे ज्ञान आणि कौशल्य सुधायकारिता हाती घेतला जातो	प्रशिक्षण	नेतृत्व	मानवी संसाधन नियोजन	मार्गदर्शन (Counseling)	प्रशिक्षण
३०	मानवी संसाधन विकास हा _____ चा भाग आहे	मानवी संसाधन नियोजन	मानवी संसाधन व्यवस्थापन	मानवी संसाधन लेखाकर्म	मानवी संसाधन कपात करणे	मानवी संसाधन व्यवस्थापन
३१	व्याख्यान आणि व्यावसायिक खेळ हे प्रशिक्षण आणि विकासातील _____ पद्धती आहेत	काम करतानाची	काम करत नसतानाची	गुणक्रम	मूल्यांकन	काम करत नसतानाची
३२	_____ चा अर्थ वरिष्ठांनी त्यांच्या हाताखालील कर्मचाऱ्यांना सल्ला आणि प्रशिक्षण देणे असा होतो	प्रत्यक्ष प्रकरण	मार्गदर्शन (Counseling)	व्याख्यान	शिकवणी (Coaching)	शिकवणी (Coaching)
३३	_____ प्रशिक्षण पद्धती ही शैक्षणिक अभ्यासक्रमाचा भाग आहे	कार्यसिद्धी मूल्यमापन	अंतर्वासिता (Internship)	कनिष्ठ मंडळे	बदलते काम	अंतर्वासिता (Internship)
३४	_____ मध्ये असे वातावरण निर्मिती केली जाते ती वास्तविक कामाच्या वातावरणाशी मिळतीजुळती असते	शिकवणी (Coaching)	प्रत्यक्ष प्रकरण	अंतर्वासिता (Internship)	अनुकृती	अनुकृती
३५	_____ हे मानवी संसाधन विकासाचे कार्य आहे	कार्यसिद्धी मूल्यमापन	भरती	निवड	संदर्भ तपासणी	कार्यसिद्धी मूल्यमापन
३६	_____ ही प्रशिक्षणाच्या प्रभावाचे मूल्यमापन करण्याची पद्धत आहे	प्रत्यक्ष प्रकरण	अनुकृती	खर्च-लाभ विश्लेषण	बदलते काम	खर्च-लाभ विश्लेषण
३७	_____ ही प्रशिक्षणाची गरज ओळखण्याची एक पद्धत आहे.	संघटनेच्या गरजांचे विश्लेषण	वैयक्तिक विश्लेषण	कार्य आराखडा	ग्राहक विश्लेषण	संघटनेच्या गरजांचे विश्लेषण
३८	_____ हे कर्मचाऱ्यांच्या कार्याबद्दलची ताकद आणि कमजोरी यांचे मूल्यमापन आहे	प्राथमिक पडताळणी	भरती	कर्मचारी निवड परीक्षा	कार्यसिद्धी मूल्यमापन	कार्यसिद्धी मूल्यमापन

३९	कामगारांच्या योग्य कार्यसिद्धी मूल्यमापनामुळे मदत होते	कर्मचाऱ्यांच्या कार्यक्षमतेत वाढ	कर्मचाऱ्यांचे मनोबल वाढवणे	कर्मचाऱ्यांच्या तक्रारीत कमी	यापैकी सर्वच	कर्मचाऱ्यांच्या कार्यक्षमतेत वाढ
४०	ही कार्यसिद्धी मूल्यमापनाची परंपरागत पद्धती आहे	३६० अंश मूल्यमापण पद्धती	गोपनीय अहवाल	उद्दिष्टानुसार व्यवस्थापन (Management by Objective)	मानवी संसाधन लेखाकर्म	गोपनीय अहवाल
४१	मानव संसाधन व्यवस्थापनेमध्ये, एच. आर. ए. ह्याचा अर्थ _____ असा होतो.	ह्युमन रिसोर्स ऑडिटिंग (Human Resource Auditing)	ह्युमन रिसोर्स अलावन्स (Human Resource Allowance)	ह्युमन रिसोर्स असेसमेंट (Human Resource Assessment)	ह्युमन रिसोर्स अकाउंटिंग (Human Resource Accounting)	ह्युमन रिसोर्स अकाउंटिंग (Human Resource Accounting)
४२	कर्मचाऱ्यांतील लपलेली गुणवत्ता आणि कौशल्य ह्यांना ओळखणे जेणेकरून ते संघटनेतील उच्च पद आणि जबाबदऱ्या घेऊ शकतील ह्यास _____ असे म्हणतात	तक्रार	कर्मचारी क्षमता मूल्यमापन	मोबदला	कर्मचारी कल्याण योजना	कर्मचारी क्षमता मूल्यमापन
४३	कर्मचाऱ्यांनी निवडलेल्या कारकीर्दीतील ध्येय आणि ती साध्य करण्यासाठी केलेल्या पद्धतशीर आखणी ह्यास _____ म्हणतात.	प्रशिक्षण	बढती	कार्यसिद्धी मूल्यमापन	कारकीर्द नियोजन	कारकीर्द नियोजन
४४	नवीन नेतृत्वास ओळखणे आणि त्याचा विकास करणे जेणे करून जुने नेतृत्व काम सोडून गेल्यास किंवा निवृत्त झाल्यास नवीन नेतृत्व त्याची जागा घेऊ शकेल ह्या प्रक्रियेस _____ असे म्हणतात	नेतृत्व नियोजन	वारसाधिकार लेखी करारपत्र	वारसाधिकार नियोजन	कारकीर्द नियोजन	वारसाधिकार नियोजन
४५	सल्लागार (Mentoring) ह्या प्रक्रियेत, अनुभवी आणि वरिष्ठ व्यक्तीस _____ असे म्हणतात	ट्रेनी (Trainee)	ट्रेनर (Trainer)	मेंटोर (Mentor)	मेंटी (Mentee)	मेंटोर (Mentor)
४६	कर्मचाऱ्यांसोबत त्यांच्या भावनिक समस्यांविषयी चर्चा करणे जेणेकरून कर्मचाऱ्यास त्यातून उत्तम प्रकारे बाहेर पडण्यास मदत होईल यास _____ म्हणतात	मनोधैर्य (Morale)	अभिप्रेरणा (Motivation)	नेतृत्व	मार्गदर्शन (Counseling)	मार्गदर्शन (Counseling)
४७	प्रभावी मार्गदर्शनासाठी (Counseling) मार्गदर्शककडून (Counselor) _____ गरज असते	संयमाणे ऐकणे	अलवचिक (inflexible) होणे	पूर्वग्रही (Judgemental) होणे	यापैकी सर्वच	संयमाणे ऐकणे
४८	_____ ह्या मार्गदर्शन (Counseling) पद्धतीत, मार्गदर्शक आणि आशिल (Counselee) दोघेही एकत्रपणे समस्येचे निरसन करण्यास जबाबदार असतात	अधिकृत	अनधिकृत मार्गदर्शन	सहभागी	यापैकी काहीच नाही	अनधिकृत मार्गदर्शन
४९	_____ ही हाताखाली काम करणाऱ्या कर्मचाऱ्यांना शिकवणी किंवा मार्गदर्शन करण्याची प्रक्रिया आहे	सल्लागार (Mentoring)	मूल्यांकन	निवड	भरती	सल्लागार (Mentoring)
५०	जेव्हा पर्यवेक्षक (rater) फक्त एका नकारात्मक गुणधर्माच्या आधारे कर्मचाऱ्याचे मूल्यमापन करतो तेव्हा _____ परिस्थिती उद्भवते	कर्मचारी चाचणी	वारसाधिकार नियोजन	हालो (Halo) परिणाम	नवीन उपक्रम	हालो (Halo) परिणाम

**Module - III मानवी संबंध**

५१	_____ ही व्यक्तींची आणि समूहाची उत्साहपूर्ण इच्छेने सहकार्य करण्याची मानसिक स्थिती किंवा वृत्ती होय.	तक्रार	नेतृत्व	मनोधैर्य	विश्वासपूर्ण सल्ला देणे	मनोधैर्य
----	------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------	---------	----------	-------------------------	----------

५२	_____ मध्ये कर्मचाऱ्यांचा प्रामाणिकपणा, एकात्मता आणि नैतिक मूल्यांचा समावेश होतो	बुद्ध्यांक	भावनांक	क आवेगांक	अध्यात्मिकांक	अध्यात्मिकांक
५३	कर्मचाऱ्यांच्या आरोग्य आणि सुरक्षा उपायांमध्ये चा समावेश होतो.	आगीपासून संरक्षण	संरक्षक कपडे	सुरक्षेचे शिक्षण	वरीलपैकी सर्व	वरीलपैकी सर्व
५४	. सामूहिक उद्दिष्टे साध्य करण्यासाठी हाताखालच्या लोकांकडून विश्वासाने अपेक्षित क्रिया करून घेण्याची क्षमता म्हणजे _____ होय	नियोजन	नेतृत्व	कार्य सिद्धी मूल्यमापन	कर्मचारी कल्याण	नेतृत्व
५५	_____ नेते कंपनीची उद्दिष्टे साध्य करण्यासाठी कर्मचाऱ्यांना अभिप्रेरित व सक्षम बनवतात	व्यवहाराजन्य	हुकूमशाही	स्थित्यंतरणीय	नोकरशाही	स्थित्यंतरणीय
५६	एखाद्या व्यक्तीस अपेक्षित कार्य करण्याकरीता उद्युक्त करण्याची क्रिया म्हणजे _____ होय	अभिप्रेरण	संघटन	संभाषण	समन्वय	अभिप्रेरण
५७	_____ हा वृत्ताच्या अभिप्रेरण सिद्धांताचा घटक आहे	स्वच्छता	इच्छाशक्ती	आदर आणि सन्मान	वाढ	इच्छाशक्ती
५८	अभिप्रेरणेचा _____ सिद्धांत दर्शवितो की लोक मुळात आळशी आणि कामाची आवड नसणारे असतात	ट' सिद्धांत	क्ष सिद्धांत	य सिद्धांत	झ सिद्धांत	क्ष सिद्धांत
५९	_____ हा पिक यांच्या अभिप्रेरण सिद्धांतचा घटक आहे.	स्वायत्तता	हेतू	प्राविण्यता	वरीलपैकी सर्व	वरीलपैकी सर्व
६०	_____ ही कर्मचाऱ्यांनी कामाशी संबंधित लेखी स्वरूपात दिलेली फिर्दाद असते	तक्रार	परिपत्रक	सूचना	अर्ज	तक्रार
६१	_____ कर्मचाऱ्यांचे उच्च मनोर्धेय दर्शवितो	जास्त कर्मचारी सोडून जाणे	उच्च गट भावना	कमी कार्यक्षमता	मतभिन्नता	उच्च गट भावना
६२	मॅस्लो यांच्या साखळी गरजा सिद्धान्तामध्ये, _____ ही मूलभूत गरज आहे	आदर	सामाजिक	शारिरीक	यापैकी कोणतेही नाही	शारिरीक
६३	य सिद्धांत हा मानवी स्वभावाच्या _____ वैशिष्ट्यावर आधारित आहे.	सकारात्मक	आधुनिक	नावीन्य	नकारात्मक	सकारात्मक
६४	पगारवाढ आणि बोनस रक्कम हे अभिप्रेरणेचे उत्तेजन आहे	आर्थिक	आर्थिकेतर	नकारात्मक	यापैकी कोणतेही नाही	आर्थिक
६५	_____ कर्मचाऱ्यांमध्ये नकारात्मकता आणि कमी मनोर्धेय तयार करते	तक्रार	प्रशिक्षण	मार्गदर्शन	भक्ता	तक्रार
६६	कर्मचारी कल्याण योजनेमध्ये _____ सुविधेचा समावेश होतो	उपहार गृहे	विश्रांती गृहे	वाहतूक	वरीलपैकी सर्व	वरीलपैकी सर्व
६७	_____ नेतृत्व शैलीमध्ये बक्षीस आणि शिक्षा देऊन काम करून घेतले जाते	निरंकुश	पितृत्व	स्थित्यंतरणीय	व्यवहाराजन्य	व्यवहाराजन्य
६८	मॅस्लो यांच्या साखळी गरजा सिद्धान्तामध्ये, _____ ही सर्वोच्च गरज आहे	सामाजिक	सुरक्षात्मक गरजा	आदरसन्मान विषयक गरजा	आत्मविश्वासाच्या गरजा	आत्मविश्वासाच्या गरजा
६९	अभिप्रेरणेचा _____ सिद्धांत असे गृहीत करतो कि लोक कामाच्या ठिकाणी सक्रिय आणि जबाबदार असतात	क्ष सिद्धांत	य सिद्धांत	पिक सिद्धांत	वृत्त सिद्धांत	य सिद्धांत
७०	_____ गरज म्हणजे मान्यता, आपुलकी व प्रेमाची गरज होय.	आदरसन्मान विषयक	सामाजिक	सुरक्षात्मक	शारिरीक	सामाजिक
७१	_____ हा भावनांकाचा घटक आहे	स्वतःबद्दलची जाणीव	स्वतःचे व्यवस्थापन	नातेसंबंध व्यवस्थापन	वरीलपैकी सर्व	वरीलपैकी सर्व
७२	_____ भावना आणि तणाव हाताळण्याच्या क्षमतेशी संबंधित आहे	बुद्ध्यांक	भावनांक	अध्यात्मिकांक	शैली	भावनांक
७३	_____ भावनांक आणि अध्यात्मिकांक सुधारण्यास मदत करते	योगा	ध्यानधारणा	प्रशिक्षण	वरीलपैकी सर्व	वरीलपैकी सर्व

७४	उच्च मनोधर्य कर्मचाऱ्यांची गैरहजेरी आणि सोडून जाण्यास करते	प्रोत्साहन	वाढ	कमी	गती	कमी
७५	मानवी संबंधाचा दृष्टिकोन पणे लागू होतो	जागतिक	विशेष	एकसारखा	सर्वसामान्य	जागतिक

**Module - IV मानवी संसाधन व्यवस्थापनेतील आधुनिक कल**

७६	म्हणजे व्यवसाय संघटनेतील कर्मचाऱ्यांना कमावरून कमी करणे होय	मानहानिकरण	कर्मचारी कपात	बाहयसेवा	भरती	कर्मचारी कपात
७७	कर्मचारी ने मानव संसाधन व्यवस्थापकापुढे नवीन आव्हान निर्माण केले आहे	एकसमानता	भिन्नता	निःपक्षता	नियमितता	भिन्नता
७८	म्हणजे कर्मचाऱ्यांना क्रमशः राजीनामा, निवृत्ती आणि मृत्यूमुळे कमावरून कमी होणे होय	गैरहजर	झीज (Attrition)	बाहयसेवा (Outsourcing)	बदली	झीज (Attrition)
७९	कार्यक्षमता (competency) म्हणजे ज्ञान, अंगगुण आणि ह्याचे एकत्रीकरण होय ज्याची गरज कार्याची क्षमता वाढवण्यासाठी केली जाते	कौशल्य	भावना	अभिप्राय	तक्रार	कौशल्य
८०	कार्यक्षमतेला महत्वाच्या क्षेत्रांतील निपुणता असे म्हणतात	संघटनात्मक	गाभा	तांत्रिक	औपचारिक	गाभा
८१	शिकवू संघटनेच्या वैशिष्ट्यात चा समावेश होतो	स्वीकारलेली दूरदृष्टी (Shared Vision)	केंद्रीकरण	वेळ अभ्यास	हालचाल अभ्यास	स्वीकारलेली दूरदृष्टी (Shared Vision)
८२	पिढीमध्ये १९७९ ते १९९९ ह्या काळात जन्मलेल्यांचा समावेश होतो	डब्ल्यू (W)	एक्स (X)	वाय (Y)	झेड (Z)	वाय (Y)
८३	लवचिक कार्यपद्धतीमध्ये चा समावेश होतो	कार्य विभागणी न करणे	निश्चित वेळ	घरातून केलेले काम	फक्त कार्यालयातून केलेले काम	घरातून केलेले काम
८४	कर्मचारी म्हणजे कर्मचाऱ्यांना निर्णय घेण्याकरिता स्वायत्तता आणि जबाबदऱ्या देणे होय	सबलीकरण	अनुपस्थिती	व्यग्रता	उत्साह	Vishaka
८५	अनुपस्थितीचे कारण असते	कामाची संतुष्टी	मनोबलात वाढ	मनोबलात कमी	योग्य मानधन	मनोबलात कमी
८६	ही एक एकत्रीकरणाची पद्धती असून ज्याचा वापर कर्मचाऱ्याबद्दल माहिती गोळा करणे, साठवणे आणि त्याचे विश्लेषण करण्यासाठी केले जातो	आर्थिक संसाधन अकाउंटिंग (Financial Resource Accounting)	विपणन माहिती पद्धती (Marketing Information System)	मानवी संसाधन पद्धती (Human Resource Information System)	मानवी संसाधन विकास (Human Resource Development)	मानवी संसाधन पद्धती (Human Resource Information System)
८७	हे कर्मचाऱ्यांची अनुपस्थिती कमी करण्यास मदत करते	ऑडिटिंग	अकाउंटिंग	कामाच्या ठिकाणीचे निरोगीपणा (wellness) कार्यक्रम	कर्मचारी कपात	कामाच्या ठिकाणीचे निरोगीपणा (wellness) कार्यक्रम
८८	महिलांची कामाच्या ठिकाणांवर होणारी लैंगिक छळवणूक (प्रतिबंध, मनाई आणि इलाज) अधिनियम साली मंजूर झाला	१९८३	२००३	२०१३	२०१५	२०१३
८९	नोकरीची अशी पद्धत आहे ज्यामध्ये ठरलेल्या मर्यादित कामाची वेळ सुरू केल्यापासून संपेपर्यंत निश्चित तासाचे काम केले जाते	लवचिक वेळ	तात्पुरता	अर्धवेळ	पूर्ण वेळ	लवचिक वेळ
९०	कर्मचारी म्हणजे जेव्हा कर्मचाऱ्याला कामाबद्दल उत्कंठा वाटते व ते कंपांनीच्या उद्दिष्टांशी बांधील राहतात	निरशा	व्यग्रता	ओळख	बक्षीस	व्यग्रता

९१	कार्यक्षमता म्हणजे विशिष्ट कामाबद्दलचे कौशल्य होय	तांत्रिक	वर्तनात्मक	कार्यात्मक	मानवी	कार्यात्मक
९२	सक्षमता ही एक प्रक्रिया असून ज्यात संघटनेच्या कामाची पुरतात करण्यास लागणाऱ्या कार्यक्षमतेला ओळखले जाते	पडताळणी (Mapping)	मोजणी (Scaling)	काम नेमून देणे (Tasking)	शिकणे (Learning)	पडताळणी (Mapping)
९३	कर्मचारी म्हणजे कर्मचाऱ्यांना कमावरून न काढता क्रमशः कर्मचारी स्वतःहून काम सोडून जातात.	टर्नओवर (Turnover)	अट्रिशन (Attrition)	डाउनसायझिंग (Downsizing)	रिमूवळ (Removal)	अट्रिशन (Attrition)
९४	मार्गदर्शन सूचना ह्या कामाच्या ठिकाणचे लैंगिक छळ रोकण्यासाठी दिलेले आहेत	अप्सरा	विशाखा	मेनका	उत्तरा	विशाखा
९५	ह्यांनी 'शिकवू संघटना' ही संकल्पना, त्यांच्या 'The Fifth Discipline' ह्या पुस्तकातून मंडली	पीटर सेंज	पीटर ड्रुकर	फिलिप कोटलर	एफ. डब्ल्यू. टेलर	पीटर सेंज
९६	नाविन्यता संस्कृती ही एक कार्याचे असून ज्यात व्यवस्थापक आधुनिक विचारांची अंमलबजावणी करण्याचा प्रयत्न करते	समस्या	वातावरण	नियम	वाद	वातावरण
९७	म्हणजे नियोजित कर्मचारी कमावरून कमी / कपात करणे होय	टर्मिनेशन (Termination)	डाउनसायझिंग (Downsizing)	अपसायझिंग (Upsizing)	निवड (Selection)	डाउनसायझिंग (Downsizing)
९८	संघटनेचे कर्मचाऱ्यांचे अनौपचारिक स्नेहसंमेलन समस्या सोडवण्यात मदत करते	कर्मचारी भिन्नता	बढती	बदली	कर्मचारी व्यवस्थापन	कर्मचारी भिन्नता
९९	संघटना कर्मचाऱ्यांना स्वायत्तता प्रदान करते	नाविन्यता	लाइन	मॅट्रिक्स	हुकुमशाही	नाविन्यता
१००	कामाच्या ठिकाणचा लैंगिक छळ हा आहे	नैतिक	अनैतिक	परवानगी	सहनशील	अनैतिक