

**BBS 1st Year Principle of
Management
Question Paper Solution
nagendradhimal.com.np**

BBS 1st Year

Principle of Management



NDGURU

PERSONAL LEARNING PLATFORM

"Principles of Management"

Group 'A'

Attempt All Questions

1. What is goal displacement?

Ans: लक्ष्य विस्थापन मुख्य लक्ष्यमा नयाँ लक्ष्यमा अनुमानमा परिवर्तन हो। जब संगत लक्ष्यहरू प्राथमिक लक्ष्यहरू हुन्छन्, तब यस्ताई नदम विस्थापन भनिन्छ। लक्ष्य विस्थापन तब हुन्छ जब संगठनको अस्तित्व अधिक महत्वपूर्ण हुन्छ।

2. List any two limitation of scientific management approach?

Ans: वैज्ञानिक व्यवस्थापन दृष्टिकोणका दुई सीमाहरू:

- क. आलोचकहरूले दाबी गरे कि लेनले कामदार प्रोत्साहनको रूपमा पैसालाई मात्र जोड दिइर थोरै काम सम्बन्धित सामाजिक र मानव वैज्ञानिक कामहरूलाई बेवाहता गरे।
- ख. उत्पादन कार्यहरू नियमित, मोनोटोन-जस्तो प्रक्रियाहरूको रूपमा छड्यो जसले बोरियत, चासोको कमी, र गुणस्तर नियन्त्रण समस्याहरू निम्त्यायो।

3. What is work force diversity?

Ans: कार्यबल विविधता भनेको संगठनमा उमेर, संस्कृति, शारीरिक क्षमता, ज्ञान, धर्म, आदिका आधारमा कर्मचारीहरू बीचको संगठनता र भिन्नता हो।

4. Point out any two differences between strategic planning and tactical planning?

Ans: रणनीतिक योजना र रणनीतिक योजना बीच दुई भिन्नता:

- रणनीतिक योजना भनेको एक सामान्य योजना हो। जसले रणनीतिक लक्ष्यहरूमा पुग्नको लागि स्रोत वॉइफॉइ, प्राथमिकताहरू र कार्यहरूको निर्णयलाई कपरेर दिन्छ तर सामरिक योजनालाई कार्पोरेट योजना कार्यबलन गर्नको लागि रणनीतिक लक्ष्यको बुझा बारे शामिल गरिन्छ।

- रणनीतिक योजना स्मिथ - स्तरका प्रबन्धकहरूद्वारा तयार गरिन्छ तर रणनीतिक योजना स्मिथ र महसुस स्तरका प्रबन्धकहरूद्वारा तयार गरिन्छ।

5. What is organic view of organization?

Ans: संगठनको जैविक विचारहरू संगठन सारंगबाटो एक आधुनिक दृष्टिकोण हो।
अर्गानिक दृष्टिकोण अर्गानिक संगठनहरूको तुलनामा अत्यधिक अनुकूलनीयताको हुन्छ। जैविक संगठन विरोधाभास मा कम छ ताकि परिवर्तन सम्वहात गर्न दिने प्रक्रिया दिन सक्छ।

6. Define the MBO technique?

Ans: इष्टेयहरूद्वारा व्यवस्थापन (MBO) एक कर्मचारी व्यवस्थापन प्रविधि हो। जहाँ प्रबन्धकहरू र कर्मचारीहरूको एक निश्चित अवधिको लागि लक्ष्यहरू सेट गर्न, रेकर्ड गर्न र निगरानी गर्न सँगै काम गर्छन्। संगठनात्मक लक्ष्यहरू र योजनाहरू संगठनको माध्यमबाट माथि - डाउन प्रवाह हुन्छ र संगठनात्मक सदस्यहरू को लागि व्यक्तिगत लक्ष्यहरू अनुवाद गरिन्छ।

7. Point out any two different between formal and informal - communication?

Ans: औपचारिक र अनौपचारिक संचार बीच दुई भिन्नता:

- औपचारिक संचारलाई आधिकारिक स्तरको नामले पनि चिनिन्छ तर अनौपचारिक संचारलाई ग्रेपवाइन नामले पनि चिनिन्छ।
- औपचारिक संचार अनौपचारिक संचार को विपरीत समब-उफोण छ, भुन दिने र करिबो छ।

8. List out any two disadvantages of multi-national company?

Ans: बहुराष्ट्रिय कम्पनीका दुई बेफाइदा:

- स्थानीय इष्टांग र बजारमा प्रभाव,
- प्रुजोको बहिर्गमन।

9. Give the meaning of team management?

Ans: टीम की व्यवस्थापन अनेको कार्य को समुदाय द्वारा पूर्ण व्यक्तित्वको समूहको नेतृत्व गर्ने व्यवस्थापक वा समूहको समता हो। प्रभावकारी टीम व्यवस्थापनले टीमका सदस्यहरूलाई समर्थन गर्ने, सुरक्षित गर्ने र इत्थान गर्ने समर्थन गर्दछ। ताकि तिनीहरूको आफ्नो समताको उत्कृष्ट प्रदर्शन र प्रभावहरूको नुस्खा बढ्दै जान्छन्।

10. Define total quality management?

Ans: कुनै गुणस्तर प्रबन्धन अर्थ व्यवस्थापन द्वारा एक रणनीतिक प्रभावता हो जसले व्यवसायमा आफ्नो सम्पूर्ण दृष्टिकोण परिवर्तन गर्नको लागि सबै कुरा मा गुणस्तर द्वारा बनाउनको लागि र यो एक दाला प्रदर्शन गर्दछ जस अन्तर्गत संगठनमा सबैले प्रभाव गर्दछ र ग्राहकसन्तुष्टि सिर्जना गर्दछ।

Group "B"

Attempt any Five Questions. [5 x 10 = 50]

11. What is organization? Explain changing perspective of organization.

Ans: संगठन उद्देश्यका प्राप्तिका लागि आबद्ध दुई वा दुई भन्दा बढी व्यक्तित्वको समूहलाई संगठन भनिन्छ। सामान्य भाषामा संगठन भन्नाले कुनै पनि कार्य व्यापारिक रूपले सम्पन्न गर्न जैन-निबन्धनमय विधिवत रूपमा स्थापना भएको संस्था हो। संगठनमा मानिसहरू उपस्थित भई निश्चित उद्देश्य प्राप्तिका लागि कार्य विभाजन गरी काम गर्दछन्।

संगठनमा परिवर्तनशील परिप्रेक्ष्य/सन्दर्भ:

वातावरण गतिशील र समयानुसार परिवर्तन भइरहन्छ। त्यसैले संगठन परिवर्तित वातावरणमा गल्तिन्छ, हुर्किन्छ र आफ्नो कार्य सम्पादन गर्दछ। संगठनमा परिवर्तनशील परिप्रेक्ष्यलाई निम्नानुसार उल्लेख गर्न सकिन्छ।
a. संगठन एक खुल्ला प्रणाली; पहिलो संगठनहरूलाई बन्द प्रणालीका रूपमा लिइन्थ्यो। दुर्भाग्यवश सामाजिक अपेक्षाहरूलाई विचार नगरी वस्तु तथा सेवाहरूको विप्री वितरण गर्दथे। अहिलेको अवकाशमा अन्तर्गतमा सबै व्यावसायिक

संगठनहरूले खुल्ला प्रणालीमा कार्य गर्दछन्। खुल्ला प्रणालीमा संगठनको माहुर्य व्यापकतासँग जोड्नुपर्ने आवश्यकता भइरहेको छ। तीव्र प्रतिस्पर्धाको विकास, प्राविधिक नवप्रवर्तन, सरकारी नीति नियम मा परिवर्तन स्वयं सामाजिक अपेक्षा नै संगठनहरूमा नयाँ नयाँ चुनौतीहरूको सिर्जना गर्दछ। अतः वर्तमान परिदृशमा सबै संगठनहरूले कालावधिबल प्रवर्धन गर्नुपर्दछ। आफ्नो व्यावसायिक ग्राहकको चाहना अनुसार परिवर्तन गर्नुपर्दछ।

b. संस्कृतिको रुपमा संगठन; सबै संगठनहरूको आफ्नै परम्परा स्वयं संस्कृति हुन्छ जुन सबै सदस्यहरूले मान्ने गर्दछ। संस्कृति भनेको संगठनको शून्य, परम्परा, विश्वास स्वयं मान्यता हो। जसरी संस्कृति भएका संगठनहरूको समाजमा हुने प्रतिक्रिया हुन्छ। त्यसकारण सबै संगठनहरूले आफूलाई कति कति जसरी जसरी संस्कृतिको विकास गर्नुपर्दछ।

c. संगठन एक सिक्कि प्रणाली; आर्थिक प्रतिस्पर्धात्मक कालावधिमा नयाँ बस्तु, नयाँ तरिका स्वयं सिर्जनशिल बस्तु स्वयं सेवाको अपेक्षा पारिन्छ। समाजको यो अपेक्षा पूरा गर्न व्यवस्थापनले सदैव आफ्नो ज्ञान बढाउनु पर्दछ। व्यवस्थापनले आवश्यकताअनुसार भएपछि माध्यमबल नयाँ ज्ञानको खोजी गर्नुपर्दछ। त्यसकारण वर्तमान व्यवस्थापकहरूले आफ्ना सहायक कर्मचारीहरूमा संगठनको आवश्यकता अनुसार नयाँ ज्ञान सिक्ने विकास गर्नुपर्दछ।

d. अमर्यादता विविधता; आजका संगठनहरूमा फरक-फरक प्रकृतिका मानिसहरूले कार्य गरेको पाइन्छ। विविधतापूर्ण, सरकारी नीति, परिवर्तन जनसाङ्ख्यिक वितरण स्वयं गुणस्तरीय अमर्यादताको आवश्यकताका कारणले अमर्यादता विविधता बढ्दै जाइरहेको छ। अमर्यादता विविधताका विभिन्न रूप हुन सक्छन्। उर्गर, निष्ठा, ज्ञान यसका प्रमुख रूप हुन्। संगठनमा महिला कर्मचारीहरूको संख्या बढ्दै छ। कर्मचारीहरूले बढ्दो उर्गरस्वयं कार्य गर्ने गरेको पाइन्छ। उता कुशल कुशल व्यवस्थापकले व्यक्तिगत स्वयं संगठनात्मक प्रयासबल फरक किसिमका कर्मचारीहरूलाई जिलाएर रोजाउनु पर्दछ।

e. समूहसंश्लेषण: आजका संगठनमा भिन्न कार्यहरू गर्ने आवश्यकता अनुसार विभिन्न ढोकीहरूको निर्माण गरिएको पाइन्छ। ढोकीका सदस्यहरू आफ्नो आफ्नो कार्यक्षेत्रमा परिणत हुन्छन्। ढोकीहरू आफ्नो कार्य गर्नेसम्बन्धमा स्वयं स्वतन्त्र हुन्छन्। इनीहरूलाई योजना बनाउने, साधनहरूको बाँडफाँड गर्ने, समन्वय स्वयं कार्य नियन्त्रण गर्ने अधिकार दिइन्छ। व्यवस्थापकले आवश्यक सूचनाहरू समुपेक्षा गर्ने स्वयं स्वयं संयोजनको भूमिका खेल्नेको हुन्छ।

f. सहभागितामूलक संस्कार: प्राथमिक संगठनहरूले कर्मचारीहरूलाई योजना स्वयं निर्णय प्रक्रियामा सहभागि गराउने गर्दछ। व्यवस्थापकहरूले नद्वय निर्माण योजना स्वयं निर्णय किनू पूर्व सहायक कर्मचारीहरूबाट इनीहरूको निचार स्वयं सुझावहरू संकलन गर्दछन्। यस प्रयोजनका लागि इन्टरप्रेण्डर व्यवस्थापकको धारणा लागू गरिन्छ। जसमा सबै कर्मचारी निर्णय प्रक्रियामा सहभागी हुन्छन्।

g. प्रविधिको विकास: प्रविधिको विकास सबै संगठनहरूको बाटोबाट बढ्ने पारिपेक्ष्य हो। इत्य तहका व्यवस्थापकहरूले आफ्नो व्यवसायिक क्षमता आफ्नो प्रविधिको विकासका बाबतमा जानकारी हासिल गर्नुपर्दछ। अवसरहरूको सदुपयोग गरी व्यावसायिक क्षमता हासिल गर्नुपर्दछ। इनीहरूले ग्राहकको परिचरित आवश्यकताअनुसार आफ्ना वस्तु स्वयं सेवाहरूमा सुधार गर्नुपर्दछ। प्राथमिक संस्कारको साधनहरूको प्रयोग गरी ग्राहकहरूबाट सूचना स्वयं जानकारीहरू संकलन गर्नुपर्दछ। स्वयं सेवा उपलब्ध गराउनुपर्दछ। यसैगरी, प्राथमिक प्रविधिको प्रयोग गरी ग्राहकहरूलाई उपयुक्त समायोजन, सहज हुने स्थानमा गणनाहरू वस्तु।

12. State and explain the function of management?

Ans: व्यवस्थापनका कार्यहरु:

व्यवस्थापनका प्रमुख कार्यहरु निम्नानुसार हुन्:

a. योजना: योजना गर्नु संगठनको महत्वपूर्ण र प्रमुख कार्य हो। संगठनमा कुनै पनि कार्य गर्नुभन्दा अगाडि त्यसको बारेमा सोच्ने र स्वयं नुपरेका तयारी गर्ने कार्यलाई योजना भनिन्छ। अर्थात् निश्चित इद्देश्य प्राप्त गर्नका लागि भविष्यमा के गर्ने? कसरी गर्ने? कहिले गर्ने? कसले गर्ने? भन्ने कुराहरु निर्धारण गर्नु भनेको नै योजना बनाउनु हो। Henry Fayol ले योजनामा निम्न ४ वटा कार्यहरु समावेश गरेको हुनुपर्छ भनेका हुन्:

1. वांछित परिणाम तय गर्ने: योजना विभिन्न उपायहरूको गुण र दोषको आधारमा संगठनको वांछित स्वयं सामर्थ्यअनुसार संगठनको इद्देश्य प्राप्तिकालागि हान्नुपर्ने सर्वश्रेष्ठ उपाय निर्धारण गर्दछ। त्यसै, योजनालाई वांछ्य निर्धारण गर्ने काम पनि भनिन्छ।

2. कार्यविधि तोक्ने: योजनाको यस कार्यअन्तर्गत पूर्वनिर्धारित वांछ्य प्राप्त गर्नका लागि कार्य-मार्ग को निर्धारण गरिन्छ।

3. कार्यक्रम बनाउनु: यस कार्यअन्तर्गत निर्धारित इद्देश्य प्राप्त गर्नका लागि कुन कुन काम गरिन्छ त्यस क्रमबद्धता काम गर्नुभन्दा अगाडि नै कार्यको निर्धारण गरिने कार्यहरु पर्दछन्।

4. कामको पद्धति तय गर्नु: योजनाको यस कार्यअन्तर्गत कार्य पूरा गर्नेसक्ने उपायहरू मध्ये उपयुक्त, वैज्ञानिक स्वयं सर्वश्रेष्ठ उपायको चुनाव गर्ने काम गरिन्छ।

b. संगठन: संगठन गर्न भनेको संस्थाको वांछ्यहरू प्राप्त गर्नका लागि चाहिने कार्यहरूको पहिचान गर्ने, सामूहिकीकरण गर्ने, सम्बन्धित व्यक्ति कार्यहरु समुहमा र्ग्य व्यक्तिहरूलाई कार्य सम्पन्न गर्नका लागि अधिकार र उत्तरदायित्व को सम्बन्ध निर्माण गरिदिने कार्यलाई बुझाउँछ। व्यवस्थापनको संगठन कार्य-अन्तर्गत वांछ्य प्राप्तिका लागि चाहिने मानवीय स्वयं अन्य व्याधाना स्रोतहरूको संकलन स्वयं तिनीहरूको अधिकतम सदुपयोग गर्ने कार्यहरु पर्दछन्। यहाँसमा संगठन गर्नु भनेको निम्न निम्न प्रक्रियाहरु;

1. संगठनको इददेश्य पूरा गर्नेका लागि चाहिने आवश्यक कामहरू पता लगाउनु।
2. सम्पूर्ण कामहरूलाई सही ढङ्गबाट विभिन्न विभाग वा समूहमा बाड्नु।
3. प्रत्येक विभाग वा समूहका कार्य, जिम्मेवारी तथा उत्तरदायित्व संगठनको योग्य व्यक्तिलाई सुम्पनु।
4. प्रत्येक विभागका प्रमुखलाई पर्याप्त मात्रामा आधिकार प्रत्यापन्न गर्नु।
5. विभिन्न विभागका बीच सह-सम्बन्ध वा समन्वय बनाउन उचित प्रवृत्ति गर्नु।

c. कर्मचारी-व्यवस्थापन : कर्मचारी-व्यवस्थापन अन्तर्गत हाय गर्ने कर्मचारीहरूको आवश्यकताको निर्धारण गर्ने, कर्मचारीको हतार गर्ने, इनीहरूका मूल्यांकन, पारिश्रमिक तोकने र विकास सम्बन्धी कामहरू पर्दछन्। कुशल कर्मचारीको अभावमा संगठन नै निरक्षर हुन्छ। त्यसर्थ, कर्मचारीहरूबाट अन्तर्षजनक काम निम्त्यावा लागि कर्मचारी व्यवस्थापन गर्नु अपरिहार्य मानिन्छ। कर्मचारी व्यवस्थापनलाई मानव ओत व्यवस्थापन पनि भन्ने गरिन्छ। कर्मचारी व्यवस्थापन अन्तर्गत निम्न कार्यहरू मुख्य रूपमा पर्दछन् :

1. मानव ओत व्यवस्थापन,
2. कर्मचारीको चयन,
3. कर्मचारीलाई उपयुक्त कामाजिकीकृतता र प्रशिक्षण,
4. कर्मचारीलाई काममा रूढापित गर्नु,
5. कर्मचारीको विकास,
6. कर्मचारीको पढेन्नति, हतुवा, स्थानान्तर, सेवा मुक्ति,
7. तलब सुविधाको व्यवस्था,
8. संगठनमा कार्यरत सम्पूर्ण कर्मचारीबीच राम्रो मूनना शदानपुढान गर्ने व्यवस्था,
9. कर्मचारीलाई संगठनको निर्णयमा सहभागी गर्ने आदि।

३. निर्देशन; कर्मचारीलाई इनीहरूको काममा सचेत गराउन गरिने कार्यलाई निर्देशन भनिन्छ। निर्देशन प्रक्रियामा आदेश र निर्देशन दिने, कर्मचारीलाई कामको गर्ने गरी विधि बताउने, कर्मचारीको दिइएको निर्देशनहरूलाई पालना गरेको हुनु छि हेर्ने भन्ने हुन्छ। जस्तै कामहरू पर्दछन्। निर्देशन कार्य अन्तर्गत निम्न महत्वपूर्ण कार्यहरू पर्दछन्।

१. नैतृत्व; एउटा व्यवस्थापन अर्थात् नैतृत्व दिन सक्ने गुण हुनुपर्दछ। तसर्थ एक प्रभावकारी व्यवस्थापक हुनुका लागि नैतृत्व गर्ने योग्यता पाने हुनु जरुरी छ। अधीनस्थ कर्मचारीहरूबाट काम गराउनका निम्ति व्यवस्थापकमा गतिशील नैतृत्व हुनु जरुरी छ। गतिशील नैतृत्वलाई कर्मचारीको उत्साह, लगनशील स्वयं मनोबलमा बढी ब्याडि संगठनात्मक प्रभावकारीता बढी गर्न सकिन्छ।

२. इन्प्रेमो; इन्प्रेमोको आशय थापना अधीनस्थ कर्मचारीलाई स्वच्छालो हुनीहरूलाई मुनिपस्को कार्य वा लक्ष्य प्राप्त गर्न प्रेरित गर्ने हो। इन्प्रेमोको संगठनको नदित षट्केयहरू प्राप्त गर्न पुर्‍याउँछ।

३. इन्प्रेमो; कर्मचारीमा स्वतः काम गर्ने भावना जाग्रत हुन जान्छ। इन्प्रेमोको गर्दा कर्मचारीहरू हमान्दार स्वयं लगनशील भएर थापना कर्तव्यहरू पुरा गर्दछन्।

४. सम्चार; सम्चार बस्नो प्रक्रिया हो। जसद्वारा संगठन का कर्मचारीहरू बीच विचार, भावना, अनुभव तथा जानकारीहरू आदान प्रदान हुन्छन्। सम्चार व्यवस्थापनको एउटा महत्वपूर्ण कार्य हो, किनकी सम्चारकै माध्यमबाट विभिन्न प्रकारका निर्णय बिन, योजना बनाउन, रली योजनाहरूलाई कार्यान्वयन गर्नका लागि कर्मचारीहरू बीच सूचना आदान-प्रदान गरिन्छ।

५. नियन्त्रण; नियन्त्रणको अर्थ सम्पन्न गरिएका कामहरूको मूल्यांकन गरी पूर्वनिर्धारित स्तर अनुसार नै भएको छ भनि विश्वास हुनु हो। नियन्त्रणको प्रत्येक कामहरू योजना, निर्देशन, स्वयं नियम अनुसार नै गइरहेको छ भन्ने कुरा मुनिनिश्चित गर्दछ।

१. स्तर निर्धारण गर्नु,

२. अन्तको कमी पत्ता लगाउनु,

३. सम्भावित समस्या पत्ता लगाउनु,

४. सुधार गर्नु।

13. What is environmental scanning? Explain the methods of scanning.

Ans: वातावरणीय मूल्यांकन परीक्षण

आन्तरिक र बाह्य वातावरणबाट सूचनाहरू संकलन गर्ने प्रक्रियालाई वातावरणीय मूल्यांकन परीक्षण भनिन्छ। वातावरणीय मूल्यांकन परीक्षणको प्रमुख उद्देश्य संगठनका विद्याकापहरूलाई समय पार्न सक्ने नक्सा पठाउनु हो। वातावरणीय मूल्यांकन परीक्षणबाट प्राप्त सूचनाहरूबाट योजना बनाउने र निर्णय लिने कार्यमा प्रयोग गरिन्छ। धननीतिक योजना तर्जुमा र कार्यविनय गर्ने वातावरणीय नक्साको महत्वपूर्ण भूमिका खेल्दछन्। परिवर्तित वातावरणले व्यावसायिक अवसर र सम्पत्ति पुनर्निर्माण सिर्जना गर्दछ।

Richard Steers का अनुसार वातावरणीय मूल्यांकन परीक्षण अन्तर्गत वातावरण परिवर्तनको अनुमान र विकास पद्धति जसको संगठनात्मक कार्यमा विशेष प्रभाव पर्दछ।

तसर्थ, वातावरणीय मूल्यांकन परीक्षण भनेको वातावरणको अवलोकन द्वारा सूचनाहरू संकलन गर्ने प्रक्रिया हो। व्यवस्थापकहरूले रिपोर्ट, बजार सर्वेक्षण, विशेषज्ञको विचार र कर्मचारीहरूबाट प्राप्त प्रतिक्रियाहरूबाट वातावरणीय प्रवृत्तिको परिवर्तनको सूचनाहरू संकलन गर्न सक्दछन्।

वातावरणीय मूल्यांकन परीक्षणको

1. कार्यकारी विचार विधि: यो वातावरणीय परीक्षणको लागि इच्छाशक्ति हुनुको विचार र दृष्टिकोणमा आधारित विधि हो। यस अन्तर्गत इच्छाशक्ति को विचार र दृष्टिकोण आधारमा वातावरणको पूर्वानुमान गरिन्छ।
2. भावी अनुमान विधि: यो विधि अन्तर्गत पुराना अभिलेख र सूचनाहरूको आधारमा भविष्यको अवस्था निर्धारण अवस्था निर्धारण गरिन्छ। व्यवस्थापकले आगामी दिनहरूमा पनि बितेका वर्षमा जस्तै प्रकृतिको परिवर्तन हुन सक्दछ। भन्ने अनुमान गर्दछ। सूचना संकलनका लागि प्रवृत्ति विश्लेषण, प्रतिगमन विश्लेषण, पूर्वानुमान विधि आदि अवलोकन गर्ने सकिन्छ।
3. महज चिन्तन: यस विधि अन्तर्गत व्यवस्थापकले भविष्य पूर्वानुमान गर्न वितेका कालावधि प्रयोग करी विवेकपूर्वक महज चिन्तन आधारमा भविष्य पूर्वानुमान गर्दछ।

4. परिदृश्य निर्माण ; यो विधिमा बर्तनाहरूको अन्तरसम्बन्धको विश्लेषण गरिन्छ। सर्वप्रथम यो संभावित बर्तनाहरूको अनुमान गरिन्छ र त्यस अर्कमा तार्किक कारण प्रभाव अनुमान गरिन्छ।
5. प्राप्ति-प्रभाव प्रत्याधिक्रम ; यो विधिअन्तर्गत दुई विधिआधारपूर्ण प्रवृत्ति को अध्ययन गरिन्छ र त्यस अर्कमा पर्न सक्ने प्रभाव अनुमान गरिन्छ।
6. सामूहिक तत्त्व विश्लेषण ; यो विधिअन्तर्गत संगठनात्मक इच्छेय प्राप्त गर्न सर्वसामान्य उपपक्षहरूको पहिचान गरिन्छ। विशेष गरी प्राविधिक परिवर्तन र व्यवसायगत व्यवस्थाले पार्न सक्ने प्रभाव पूर्वानुमान गर्न यो विधि उपयोग गरिन्छ।
7. डेल्फी विधि ; यो विधिमा पूर्वानुमान गर्न गोप्य तालिकाको विशेषज्ञहरूको विचार संकलन गरिन्छ। विशेषज्ञहरूको पहिचान गरिन्छ। विचार संकलनका लागि व्यवहारिक रूपमा इनिहरूलाई प्रश्नार्थक उपलब्ध गराइन्छ र प्राप्त उत्तरहरू लेखेर बाकिन्छ। फेरि विचारराले विशेषज्ञलाई यसको फेरि विचारको लागि स्पष्ट धारणा गराइन्छ। साझा विचार नडाइँदासम्म यो प्रक्रिया निरन्तर दोहोर्याइन्छ। सर्वे विशेषज्ञसबस आफ्नो साझा विचारका आधार गरिन्छ।
8. सर्वेक्षण विधि ; यो विधिअन्तर्गत वातावरणीय पूर्वानुमानका लागि स्थान सर्वेक्षण गरिन्छ। ग्राहक, विशेषज्ञ, आपूर्तिकर्ता, सहजता, प्रतिस्पर्धी आदिको विचार संकलन र विश्लेषण गरी भविष्यको पूर्वानुमान गरिन्छ। स्थान सर्वेक्षण गर्दा परिमाणात्मक र गुणात्मक सूचनाहरू संकलन गरिन्छ।
9. मार्केटक अध्ययन ; यो विधिअन्तर्गत सामूहिक अवस्थाद्वारा सिर्जित विचारको संकलन गरिन्छ। आइपनि सक्ने समस्या समाधानका लागि विभिन्न समूहहरू गठन गरिन्छ। समूहका सर्वे सदस्यहरूले एक अर्काको विचार, सिर्जनशीलता, अनुभव आदान-प्रदान गर्दछन्। र सामूहिक मनसालाहटमा बस्दा निरवरोधता पुग्दछन्।
10. ऐतिहासिक सादृश्य ; यो विधिमा वर्तमान प्रवृत्तिलाई ऐतिहासिक स्थानान्तरण आधारित गरेर कुनै खास वातावरणीय प्रवृत्तिको विश्लेषण गरिन्छ। यो विधि विशेष गरी परिणामात्मक परिवर्तन अध्ययन गर्न उपयोगी मानिन्छ।

14. State and explain different types of modern organization structures.

Ans: आधुनिक संगठनात्मक संरचना मुख्यतः निम्न प्रकारकी हैं:

1. Team Organization
2. Network Organization
3. 360 Degree Organization

(a). टीम संगठन (Team Organization): टीमी संगठन का अर्थ है विभिन्न परियोजना या प्रकल्पों में विभाजन करने वाले अथवा परियोजना कार्य के अंशों को टीमों में बांटकर प्रदान करने का प्रणाली। इसका अर्थ है कि प्रत्येक टीम अपने-अपने कार्य करेगी। जब प्रकल्प पूरा होगा तो सभी टीमों को मिलकर प्रकल्प पूरा करने के लिए काम करेगा। इसका अर्थ है कि प्रत्येक टीम अपने-अपने कार्य करेगी। जब प्रकल्प पूरा होगा तो सभी टीमों को मिलकर प्रकल्प पूरा करने के लिए काम करेगा। इसका अर्थ है कि प्रत्येक टीम अपने-अपने कार्य करेगी। जब प्रकल्प पूरा होगा तो सभी टीमों को मिलकर प्रकल्प पूरा करने के लिए काम करेगा।

(b). संजाल संगठन (Network Organization): संजाल संगठन का अर्थ है कि प्रत्येक टीम अपने-अपने कार्य करेगी। जब प्रकल्प पूरा होगा तो सभी टीमों को मिलकर प्रकल्प पूरा करने के लिए काम करेगा। इसका अर्थ है कि प्रत्येक टीम अपने-अपने कार्य करेगी। जब प्रकल्प पूरा होगा तो सभी टीमों को मिलकर प्रकल्प पूरा करने के लिए काम करेगा। इसका अर्थ है कि प्रत्येक टीम अपने-अपने कार्य करेगी। जब प्रकल्प पूरा होगा तो सभी टीमों को मिलकर प्रकल्प पूरा करने के लिए काम करेगा।

Date _____ Page _____
व्यावसायिक संगठनहरूले कमजोर संजालको माध्यमबाट व्यावसायिक रूपमा
जालिनेका हुन्। Ricky W. Griffin ला अनुसार " वास्तविक (संजाल) संगठन
जस्ता यस्तो संगठन हो जसमा योरे का कुनै औपचारिक संरचना हुदैन। "

(c) (360 Degree Organization): संगठनमा कार्यरत कर्मचारीहरूको चारैतर्फ
मूल्यांकन गर्ने इच्छाको तथार जस्तिको संगठनात्मक व्यवस्था ३६० डिग्री
संगठनात्मक संरचना भनिन्छ। यस संगठनमा कर्मचारीहरूको कार्य संपादन,
त्यसको परिणाम आदिको मूल्यांकन समकक्षी माथिबाट, इतर कर्मचारीहरू,
साहायक कर्मचारीहरू, आश्रितकर्ताहरू, ग्राहक, उपभोक्ताहरू आदिको मूल्यांकन
जालिनेका हुन्छन् र योही अनुसार प्रतिसादन प्रदान गरिनेहरू हुन्छन्। यस
संगठनमा कर्मचारीको काम, बानी, व्यवहार आदिको बारेमा विभिन्न निष्कर्षको
गोच्यता मूल्यांकन गरिनेहरू हुन्छन्। यीहरूका दिनमा बस्नेको आधारमा
कर्मचारीको हत विचार हुन्छ। कर्मचारीहरूको नियमित कार्य गर्ने अवस्था,
विभिन्न संगठनहरू विभिन्न कार्यमा सहभागि हुने अवस्था, ग्राहकलाई
सेवा प्रदान गर्ने अवस्था, ग्राहक सम्बन्ध व्यवस्थापनको अवस्था जिम्मेवारी र सम्
इतरदायित्व बहन आदि अवस्थाका यसको गोच्य मूल्यांकन गरिनेहरू हुन्छन्।
सहायकको मूल्यांकनका माध्यमबाट कर्मचारीको सबै पक्षको उचित प्रयोग
र कमजोर पक्षको सुधार गर्न, आवश्यकता अनुसार तालिम तथा विकास
कार्य सञ्चालन गर्न सजिलो हुन्छ।

15. What are strategies for motivating employee? Explain.

Ans: कर्मचारीलाई उत्प्रेरित गर्ने रणनीतिहरू;

आगबो - लक्ष्यमा कर्मचारी उत्प्रेरणा जस्ता चुनौतीको रूपमा अगाडि आएको छ।
चरित्राङ्क उत्प्रेरणा सम्बन्धी क्रियाकलापहरू सञ्चालन गर्दा कुन बेला कस्तो रणनीति
साइन गर्ने कुन समय र कालाक्रममा निर्धारण गरेको हुन्छ। व्यवहारमा उपयोग गर्ने
शिक्षा निम्न विधिहरू जेही उपयोग गरेको पाइन्छ।

a. इष्टदेशिकता व्यवस्थापन: इष्टदेशिकता व्यवस्थापन एक कार्यसम्पादन मूल्यांकन गर्ने आधुनिक विधि हो। यसमा कर्मचारीहरूलाई कार्यसम्पादन मूल्यांकनको आधारमा अर्चित इप्रेम प्रदान गरिन्छ। यस विधिको माध्यमबाट व्यवस्थापक देखिने तथा मापन तथा तुलना गर्न मिल्ने गरी संगठनको इष्टतम निर्धारण गर्नुपर्दछ। व्यवस्थापक सम्पूर्ण कर्मचारीहरूलाई उक्त लगाउनुपर्दछ। कार्यसम्पादन निर्धारित लक्ष्य हासिल गर्नमा इनीहरूको योगदान र सफलतामापन गरिन्छ र यसको आधारमा इनीहरूलाई इप्रेम तथा पुनरुत्थित गरिन्छ। इप्रेम प्रदान गर्ने यो आधुनिक, वस्तुगत, व्यावहारिक तथा प्रभावकारी विधि हो। यसरी माउ विधिको प्रत्यक्ष तरिकाले संगठनको इष्टतम हासिल गर्न सहयोग गर्दछ। आजको प्रतिस्पर्धात्मक वातावरणमा व्यवस्थापक सफलतापूर्वक अगाडि बढाउन यसको ठूलो सहयोग पुर्याउँछ। इप्रेमका सिद्धान्तहरूलाई व्यवहारमा अन्वयण गर्न का लागि माउ सम्बन्धी रणनीति पनि एक सशक्त माध्यम मानिन्छ।

b. कर्मचारी सहभागिता कार्यक्रम: उत्तराणा सिद्धान्तलाई कर्मचारीको व्यवहारमा कार्यान्वयन गर्ने अर्को महत्वपूर्ण रणनीति विधि कर्मचारी सहभागिता कार्यक्रम पनि हो। आजको प्रजातान्त्रिक युगमा कर्मचारीलाई अवस्थापकीय प्रक्रियासँग सहभागिताको माध्यमबाट इनीहरूलाई प्रभावकारी इप्रेम प्रदान गर्न सकिन्छ। जसबाट इनीहरूको आत्मसम्मान बढ्नुको साथै आफ्नो जिम्मेवारी अनुभूति हुन्छ। इनीहरूको कार्यसम्पादन स्तरमा पनि बृद्धि हुन्छ। व्यवस्थापन कर्मचारी सहभागिता अभिवृद्धि गराउने प्रमुख कार्यक्रमहरू निम्नानुसार रहेका छन्:

1. संयुक्त व्यवस्थापन परिषद्
2. कम्पनीको सञ्चालन समितिमा कर्मचारी सहभागिता
3. कर्मचारी सौकर स्वामित्व योजना
4. अन्यत्र व्यवस्थापित कार्य रैली
5. गुणस्तर चक्र

c. कार्य पुनः ढाँचा; बातावरणमा धारको परिवर्तनअनुसार कार्य ढाँचामा पुनः परिमार्जन गर्दै जानुलाई कार्य पुनः ढाँचा भनिन्छ। यस अन्तर्गत हरेक पदको कार्य पुनः ढाँचा गरी कर्मचारीलाई छुपेको बाँडि गर्न सकिन्छ।

1. कार्य परिचालन

2. कार्य विस्तार

3. कार्य समष्टि

4. कार्य हिस्सा

5. अनुकूल संयोज

6.

d. सिपमा आधारित भुक्तानी योजना; यो योजनाअनुसार कर्मचारीको पायक परेको वा काम गुनसुद्ध भए तापनी उसको योग्यता र सिपका आधारमा भुक्तानी गरिन्छ भने यसलाई सिपमा आधारित भुक्तानी योजना भनिन्छ। यस्तो योजना भएकी योजनाअनुसार कर्मचारीले सार्थक तालिम विकास कार्यक्रममा सहभागिता हुन्छ। कर्मचारीले जहाँ सिप सिक्ने होसोना भिन्छ र कुनैले सुपेरित हुन्छन्।

16. State and Explain the major problem of business in Nepal.

Ans: नेपालमा व्यापारको प्रमुख समस्या:

नेपालमा व्यापार धेरै समस्याबाट गुजरिरहेको छ। धेरै स्रोतहरूले व्यवसाय स्थापना गर्न र व्यवस्थापन सम्बन्धी समस्याहरू समाधान गर्न व्यवस्थापन शिक्षाअन्तर्गत र अभ्यासहरू पालना गर्दै नभएको। नेपालमा व्यवसायमा देखिएका प्रमुख समस्याहरू निम्नानुसार छन्:

(a). अवधारको अस्थिर नीति तथा नियमन:

अवधार परिवर्तनसँगै अवधार नीतिमा बारम्बार परिवर्तन हुनु औद्योगिक क्षेत्रका लागि ठूलो समस्या हो। भारतसँगको खुला सिमानाले गैरकानूनी व्यापार र सामानको तस्करी हुने गरेकोले नेपाली कम्पनीलाई यस्तो आयातसँग प्रतिस्पर्धा गर्न समस्या भएको छ।

(b). उत्पादनको कम गतिस्तर र उच्च लागत:

हामी निर्यातयोग्य वस्तुको गुणस्तर लोकिस्को मापदण्ड अनुसार हेर्ने । नेपाली गतिताको उम्मावित सिमित छ । धार्मिक गतिविधि र आर्थिक स्वतन्त्रताले वस्तु र सेवाको मागलाई अत्यधिक गुमाव पार्छ । अन्य देशका सामान बास्तो दरमा उपलब्ध हुने भएकाले नेपाली सामानको माग वस्तुको मुख्य कारण बढी हो ।

(c) कमजोर / परम्परागत प्रविधि:

इद्योग व्यवसायको विकासका लागि पुँजी र प्रविधि प्रमुख आवश्यकता हो । अहिलेसम्म धेरै नेपाली पुरानो प्रविधिमा आधारित वस्तु उत्पादन गरिरहेका छन् । धेरै नेपाली इद्योगहरुले पुँजीको उच्च व्याजदर र आधुनिक प्रविधिको अभावबाट पीडित छन् । कमजोर र परम्परागत प्रविधिबो नेपाली इद्योगलाई प्रत्यक्ष असर गर्छ ।

(d). इन्धित भौतिक पूर्वाधारको अभाव:

भौतिक पूर्वाधार सुविधाहरुले औद्योगिक विकास सँज्जरमा ढुमोचकारामक प्रभाव पार्छ । बातावात, संचार र दुर्गम पूर्वाधारहरु मिलेर बनेको छ । ट्रकको राजमार्ग अकुप्ट, पहिरो लागेपछि कम्यन बाड बातावात निर्भर कठोर बन्दै गएको छ । ट्रकको सीमित आशर्ति र सेवाको महँगो मुख्य समस्या हो । अनियमित आशर्ति, लोडिङ/डिडि र विद्युतको कम भोल्टेज इद्योगका प्रमुख समस्या हुन् ।

(e) ऊर्जा र इन्धन आशर्तिको अभाव:

कच्चा पदार्थको आशर्ति धेरै व्यवसायहरुमा एक प्रमुख समस्या हो । नेपाली व्यवसाय भोलतबाट आयात हुने कच्चा पदार्थमा निर्भर हुन् । नेपालसँग औद्योगिक लाग्यु र आइलपुलको आशर्ति र मागको विस्तृत जानकारी छैन । नेपालमा अहिले इन्धनको हानो समस्या छ । नेपालमा इन्धनको मुख्य स्वार्ति ठेकेको छ ।

Group "C"

Analytical Answer Questions

Attempt any Two Questions. (2x15=30)

17. What is system theory? Discuss the contribution and Limitations of system theory.

Ans:- पुणाली सिद्धान्तः

संगठन अर्थात् व्यवस्था पुणाली हो, जो क्षपणित इदरेवहक प्रालिको लागि अन्तस्सम्बन्धित तत्वहरू वा अङ्गहरूमा मिलेर बनेको हुन्छ। अर्थात् संगठन पुणालीभिन्न व्यवस्थापकीय, प्राविधिक संरचना, मानिस आदि सहायक पुणालीहरू समावेश हुन्छन्। प्राविधिक सहायक पुणाली अन्तर्गत सामग्री उत्पादन परिणत गर्ने प्रक्रियामा चाहिने ज्ञान, सीप सबै विधि पर्दछन्। संरचना सहायक पुणाली कार्यहरूको विभाजन, व्यवस्थापन र समूहगत अन्तर्क्रियालाई जनाउँछ भने व्यवस्थापकीय सहायक पुणालीले सम्पूर्ण साधनहरूको रुपमा समय संगठनमा कार्य गर्दछ। पुणाली सिद्धान्तलाई सामग्री, रुपान्तरण, र उपज गरी तीन विभाजन गरी अध्ययन गरिएको हुन्छ।

पुणाली सिद्धान्तको उपयोग प्रयोग उत्पादनमूलक र सेवामूलक कम्पनीहरूमा प्रयोग गरिएको पाइन्छ। कपडा उत्पादन, कागज कारखाना, चिनी, लोहा, मुला, साबुन, रसायनिक पदार्थ, पौख पदार्थ आदि उत्पादन गर्दा विभिन्न चरणहरूमा उत्पादन गरिन्छ। यसरी उत्पादन गर्दा वा सेवा गर्दा व्यवस्थापकले सामग्रीको रुपमा मानव संसाधन, कच्चा पदार्थ, प्रज्ञा, गौणिक तथा व्युत्पन्न साधन आदि। त्यसलाई व्यवस्थापकले रुपान्तरण गर्दा योजना, निर्णय नैतत्व, नियन्त्रणको माध्यमबाट अन्तिम रुपको रुपका वस्तु तथा सेवाहरू नाफा वा नोक्सान प्राप्त गर्दछ। पुणाली सिद्धान्तको माध्यमबाट दोस्रो समयको अन्तरागमा पनि उत्पादन लागत गर्न सकिन्छ।

पुणाली सिद्धान्त को योगदान

- यस सिद्धान्तले बौद्धिक आधार पदान गरेको छ। बाह्य वातावरण संग संगठनको सम्बन्धको महत्वपूर्ण मान्यता दिएको छ।

- आजका संगठनहरू खुल्ला प्रणालीमा आधारित भएकाले यस प्रणालीको परिप्रेक्ष्यले संगठनात्मक प्रभावकारिताका लागि सर्वे अंगहरूमा ध्यान दिनमा जोड दिन्छ।
- यस सिद्धान्तले प्रकथकहरूलाई संगठनका लक्ष्यहरू जेष्ठ र परिचान गर्न प्रोत्साहित गर्दछ।
- संगठन एक प्रणाली अन्तर्गत व्यवस्थित भएको हुनाले व्यापारीहरूलाई उपजमा परिवर्तन गर्ने, व्यवस्थापन प्रणालीको यो व्यापारी-मुक्तता-उपज छलकले संस्थाको स्थापित नदृष्टि प्राप्त गर्न योगदान गर्दछ।

प्रणाली सिद्धान्त को सीमितता

- प्रणाली सिद्धान्तले व्यवस्थापकको कार्य र कर्तव्यहरूमा विशेष मार्गदर्शन प्रदान गर्दैन। किनभने प्रकथकहरूले चीजहरू प्रशोधनका गर्न आवश्यक छ गुन स्पष्ट रूपमा परिभाषित छैन।
- यो सिद्धान्त अग्रत आशयको लागि मात्र आलोचना गरिएको छ। यो प्रकृतिमा धेरै आदर्शवादी छ र यो सिद्धान्त लागू गर्न एक व्यावहारिक समस्या हो।
- प्रणाली सिद्धान्त मानव कार्यहरू संग सम्बन्धित छ। मानिसहरू प्रकृतिबाट पीडित हुन बाध्य छन् भएकाले गन्तव्यमान्यता र नैतिकताको केन्द्र निम्त्याउन सक्छ।
- यस सिद्धान्तले कुनै पनि उपकरण वा प्रविधि र संगठन र कलाकारों बीचको अन्तर्निर्भरताको प्रकृति प्रदान गर्दैन।
- यसले मानको अकीकृत निकाय प्रदान गर्दैन।
- यस सिद्धान्त अन्तर्गत, प्रणालीको सीमाहरू निर्धारण गर्न र विभिन्न उप-प्रणालीहरूको अन्तरसम्बन्धहरू पहिचान गर्न बाध्यता हुन सक्छ।

12. Define transformational leadership. Critically examine the motivation hygiene theory of motivation.

Ans: रूपान्तरण नेतृत्व

रूपान्तरण नेतृत्व एक नेतृत्व शैली है। अतः नेताहूने कर्मचारीहूनाई आविष्कार करने २ परिवर्तन करने इत्पेक्षित गर्हने अतः कर्मचारीको अधिकतम क्षमता बढाने २ आकार देने महत्त गर्हने। यो कार्यरित क्षमता, कर्मचारी स्वामित्व, २ कार्यक्षमता स्वतन्त्रताको मिलिये आवना मार्फत कार्यकारी बनना इच्छासे गर्हने पूरा हुन्छ।

परिवर्तनकारी नेताहूने माइक्रोप्रबन्धन बिना में आपनो कार्यबलनाई प्रेरित २ इत्प्रेरित गर्हने। उनीहूने प्रबोधित कर्मचारीहूनाई आपनो लोकेसको समझा निर्णयहूनाथि अधिकतम बिना विश्वास गर्हने। यो एक व्यवस्थापन शैली हो गुन कर्मचारीहूनाई बचानात्मक हुन थप ठाई दिन, अधिकतम हेर्ने २ पुराना व्यवस्थाहूनाको नया व्यवस्था खोजने हिमाइन गरिस्को हो। नेतृत्व दूधाला रहेका कर्मचारीहूनाई पनि मोतबोधि २ तानिम मार्फत परिवर्तनकारी नेता बन तयार गरिन्छ।

प्रेरणाको आलोचनात्मक व्यवहारा शिक्षान्त

- हजबर्ग ले इन्जिनियर २ अरेकापातहूनाको मात्र परीक्षण जली निजी निरुद्ध हुन। उन सर्वेक्षणको कर्मचारी २ कामदारको लागि उपयुक्त नहुन सक्छ।
- उनले आफनो अध्ययनमा स्वकर्म लागो २ स्वकर्म नरागो स्थिति को बर्णना पुरस्कृत साथै थिए। अतः मानिसहूनाई इतर दिदा पक्षपाती बनाउन सक्छ।
- सन्तुष्टि २ कार्यसम्पादनका बीच प्रत्यक्ष कारण - असर सम्बन्ध नहुन सक्छ।
- यो सिद्धान्तमा कार्य सहाईकरण लाई बढी जोड दिइएको हो। तर कार्य सहाईकरणले मात्र इत्प्रेरणा नगानी कारवाही २ सन्तुष्टि को पनि कर्मचारीहूनाई इत्प्रेरित गर्ने महत्त गर्हने।
- कार्यभूमी तत्व २ कार्यसन्दर्भ तत्व बीच भिन्नता ब्याउन गाठो हुन्छ किनकी धेरै परिस्थितिहूना कार्यसन्दर्भ तत्वले कर्मचारीहूनाई सन्तुष्टि पैदा गर्दछ।

19. What is business ethics? Discuss the different areas of social responsibility of business.

Ans: व्यावसायिक नैतिकता

व्यावसायिक नैतिकता स्वयं व्यवसायसंग सम्बन्धित हुन्छ। यसअन्तर्गत सामाजिक उत्तरदायित्व र उपभोक्ताको स्वायत्तता जस्ता पक्षहरू तथा देश भित्र र बाह्यसँग स्वयं व्यवसायसंग नै पातना गर्नुपर्ने आवश्यकता आचरणलाई नै व्यावसायिक नैतिकता भनिन्छ यसको के नैसर्गिक, के मानवीय, के ठीक के बेठिक भन्ने कुरा कुल्ल्याउँछ। व्यापार नैतिकता मान, व्यवहार र निर्णय लिनेको लागि एक मार्गदर्शक मानक समावेश गर्दछ। व्यापारको लागि नैतिकता समय सँग परिवर्तन भइरहने छ। तर हरेक कम्पनीको लागि आवश्यक छ। माथिबारे तत्कालीन नैतिकतासहितको व्यवसाय व्यवहान गर्नु कम्पनी व्यापारिकताको लागि आवश्यक छ। निरन्तर नैतिक रुपमा व्यवहार गर्दा कम्पनीहरूको लागि ठोस प्रतिष्ठा र दीर्घकालीन वित्तीय पुनर्कायहरू बढ्दछन्। कर्मचारीहरू बढावा दिएको र उच्च स्तरको नैतिकता भएको कम्पनीको लागि उच्च प्रभावकारी रुपमा प्रदर्शन गर्दछ।

सामाजिक उत्तरदायित्वका क्षेत्रहरू:

व्यावसायिक संगठनहरूको दीर्घकालीन बर्दये प्राप्त गर्न यसै अवकाशकाहरूको हितलाई अर्चित ध्यान दिनुपर्दछ। व्यवसायसँग नगानीकर्ता, ग्राहक, आपूर्तिकर्ता, सरकार, कर्मचारी र समाजको प्रत्यक्ष अप्रत्यक्ष हित ओटेएको हुन्छ। समाजको विभिन्न अवकाशकाहरूको व्यवसायको उत्तरदायित्व हुन्छ यसप्रकार हुन्छ:

1. आर्थिक उत्तरदायित्व: सैन्य होडबलहरू व्यवसायका नगानीकर्ता हुन्। कम्पनीको व्यवसाय स्थापनाका लागि पूँजी नगानी गर्दछन् र नोक्सान हुन बाधने जोखिमसमेत वहन गर्दछन्। व्यवसायको बर्धन र विकास गर्न कम्पनीको प्रत्यक्ष नगानीको विषय हुन्छ। आर्थिक उत्तरदायित्व व्यवसायका प्रमुख उत्तरदायित्व यसप्रकार हुन्छ:

- नगानी भएको पूँजीको सुरक्षा गर्ने,
- नियमित रुपमा प्रतिफलको रुपमा नगानी पुर्याउने,

- वितीय तथा अन्य कारोबारहरूको सही योजना उपलब्ध गराउने,
- आंशिकताहरूलाई बाँड्ने तथा निर्वाह प्रक्रियामा सहभागी गराउने,
- साधनहरूको अधिकतम सदुपयोग गरी लगानीको मूल्य बढाउने।

२. उपभोक्ताप्रति उत्तरदायित्व; उपभोक्ताहरू संगठनको आर्थिक प्रमुख स्रोत हुन्।
- उनीहरू नै व्यवसायको विकास र बढ्दो विस्तारका आधार हुन्। अहिलेको प्रतिस्पर्धात्मक व्यावसायिक युगमा उपभोक्ताको सन्तुष्टि नै व्यवसायको प्रमुख उद्देश्य हुनुपर्दछ। तसर्थ व्यावसायिक संगठनहरूको उपभोक्ताको सन्तुष्टिका लागि उचित प्रयास गर्नुपर्दछ। उपभोक्ताप्रति व्यवसायका प्रमुख उत्तरदायित्वहरू यसप्रकार छन्:
- उचित मूल्यमा गुणस्तरीय वस्तुहरू खोजेको मानवमा उपलब्ध गराउने,
 - गुणस्तर बृद्धि गर्दै मूल्य छटाउने उचित उद्गम चलाउने,
 - वस्तुको पुर्णतया अनुसार विप्रीपक्षिका अत्यथय सेवाहरू उपलब्ध गराउने,
 - गुणस्तरीय सुझाव तथा नयाँ वस्तु विकासमा अध्ययन अनुसन्धान गर्ने,
 - कालो बजार र गलत विज्ञापनमुक्त अवस्था प्रतिस्पर्धा हराउने।

३. कर्मचारीप्रति उत्तरदायित्व; कर्मचारीहरू वस्तुको उत्पादन तथा विनिम्बितरण मा प्रत्यक्ष योगदान हुन्छन्। व्यवसायको विकास र बढ्दो विस्तार गर्न कर्मचारीहरूको प्रत्यक्ष चासो हुन्छ। कर्मचारीहरू संगठनका मानववान् स्रोत हुन्। उनीहरूको कल्याण गर्नु व्यवस्थापनको प्रमुख दायित्व हो। वित्तीय र गैरवित्तीय पुरस्कारका माध्यमबाट उनीहरूलाई उत्प्रेरित गर्न सकिन्छ। कर्मचारी प्रति व्यवसायको उत्तरदायित्वलाई यसप्रकार छन्:
- जागिरको रूपायित्व सुनिश्चित गर्ने,
 - उचित पारिश्रमिक तथा बोनस उपलब्ध गराउने,
 - कामको उचित मूल्याङ्कन तथा योग्य ब्यक्तितावत निगमि गर्ने,
 - व्यवस्थापनमा सहभागी हुने अवसर प्रदान गर्ने,
 - उच्च शिक्षा, पढाइ, अभिभावक, योग्यता तथा विदेश भ्रमणजस्ता कल्याणकारी सुविधाहरू सुनिश्चित गर्ने।

४. स्वकार्यापत्ति उत्तरदायित्व: प्रशासनिक र विकासका कार्यहरू गर्न सरकारको प्रमुख उत्तरदायित्व हो। सरकारले व्यावसायिक मातापत्रक बनाउने र व्यावसायिक क्रियाकलापहरू नियन्त्रण गर्ने कार्य गर्दछ। स्व-व्यावसायिक क्रियाकलापहरू स्वकारी नियम अनुरूप गर्नुपर्दछ। स्वकारी सहयोगीले व्यावसायिक क्रियाकलापहरू फस्टाउन सक्दैनन्। व्यवसायको स्वकार्यापत्ति उत्तरदायित्वहरू यस प्रकार हुन्:

- स्वकारी नीति नियमहरूको पूर्ण पालना गर्ने,
- इमान्दारी साथ नियमित रूपमा कर तिर्ने,
- एकधिकार र अस्वस्थ प्रतिस्पर्धा अन्त गर्ने,
- आयात निर्यातमा स्वस्थ कारोबार गर्दै वाणिज्य प्रतिष्ठा बढाउने,
- रोजगारी, गरीबी, आबेहा र परिवार नियोजन जस्ता सामाजिक समस्या समाधान गर्न सहयोग गर्ने।

५. समाजपत्ति उत्तरदायित्व: व्यवसाय समाजमा स्थापना हुने हुनाले समाजको व्यवसायबाट केही कल्याणकारी कार्यको अपेक्षा गरिएको हुन्छ। व्यावसायिक संस्थाहरूले नाफाको केही हिस्सा समाजकल्याण हुने कार्यमा खर्च गर्नुपर्दछ। व्यवसायको समाजपत्तिको प्रमुख उत्तरदायित्वहरू यस प्रकार हुन्:

- मातापत्रकगत प्रदुषण नगर्ने,
- रोजगारीको अवसर सिर्जना गर्ने,
- साधनहरूको अधिकतम सदुपयोग गर्ने,
- सामाजिक मूल्यमान्यताहरू कायम राख्ने सहयोग गर्ने
- शिक्षा, स्वास्थ्य, बर्बन सुदृढता सामाजिक हित हुने कार्यमा सहभागी हुने।