

(iii) ई-एचआरएम

(iv) शिकायत निवारण प्रक्रिया

(2000)

21/07/2023 (Eve)

[This question paper contains 16 printed pages.]

Your Roll No.....

Sr. No. of Question Paper : 1113

F

Unique Paper Code : 2412091203

Name of the Paper : Human Resource
Management

Name of the Course : B. Com. (P)

Semester : UGCF-Semester- II

Type of Paper : DSC

Duration : 3 Hours

Maximum Marks : 90

Instructions for Candidates

1. Write your Roll No. on the top immediately on receipt of this question paper.
2. **Attempt all** questions and no internal choice in question number 5.
3. **All** questions carry equal marks.
4. Answer may be written either in English or in Hindi but the same medium should be used throughout the paper.

P.T.O.

छात्रों के लिए निर्देश

1. इस प्रश्न-पत्र के मिलते ही ऊपर दिए गए निर्धारित स्थान पर अपना अनुक्रमांक लिखिए ।
2. सभी प्रश्नों का प्रयास करें और प्रश्न संख्या 5 में कोई आंतरिक विकल्प नहीं है।
3. सभी प्रश्नों के अंक समान हैं।
4. इस प्रश्न-पत्र का उत्तर अंग्रेजी या हिंदी किसी एक भाषा में दीजिए, लेकिन सभी उत्तरों का माध्यम एक ही होना चाहिए ।

1. (a) HRM involves all management decisions and practices that directly affect or influence the people who work for the organisation. In the light of this statement, explain the nature and functions of HRM. (9)

अब श्री इंद्रजीत मुश्किल स्थिति में हैं। कंपनी भारतीय उद्योग में कार्यकारी मुआवजे में ट्रेड सेटर रही है क्योंकि वे सबसे अच्छा भुगतान कर रहे हैं।

- (i) क्या आपको लगता है कि उत्पादकता के आधार पर प्रबंधक का मूल्यांकन करना उचित है? आपकी राय में, व्यक्तिगत प्रदर्शन या टीम प्रदर्शन प्रोत्साहन योजनाओं के लिए सबसे उपयुक्त मानदंड है?
- (ii) यदि आप मानव संसाधन निदेशक होते, तो आप क्या करते?

(ख) निम्नलिखित में से किन्हीं दो पर संक्षिप्त टिप्पणियां लिखिये-

- (i) एचआर ऑडिट
- (ii) कार्यबल विविधता

को एक दुविधा का सामना करना पड़ रहा है कि मध्य प्रबंधन के प्रदर्शन का मूल्यांकन कैसे किया जाए और इसे उत्पादकता से कैसे जोड़ा जाए। व्यक्तिगत प्रबंधकों के साथ विचार-विमर्श करने के बाद, उन्होंने मध्य स्तर के प्रबंधकों के बीच टीम वर्क और उत्कृष्टता को बढ़ाने के लिए एक नई प्रोत्साहन योजना तैयार की।

वेतन को दो घटकों में विभाजित किया जाएगा। पहले भाग में मूल वेतन का 80% शामिल है। यह एक निश्चित घटक होगा और पहले की तरह ही निर्धारित किया जाएगा। 20% का दूसरा घटक लचीला होगा और प्रत्येक टीम की अपने संबंधित क्षेत्रों में न्यूनतम 5% सुधार दिखाने की क्षमता पर निर्भर करेगा। इस योजना पर जब प्रबंधकों के साथ चर्चा की गई तो कई नकारात्मक टिप्पणियाँ मिलीं क्योंकि उनका व्यक्तिगत प्रोत्साहन टीम के अन्य सदस्यों के प्रदर्शन पर निर्भर करेगा।

(b) What is Voluntary Requirement Scheme? Why organisation offer VRS to its employees? (9)

(क) एचआरएम में वे सभी प्रबंधन निर्णय और प्रथाएं शामिल हैं जो संगठन के लिए काम करने वाले लोगों को सीधे असर डालती है या प्रभावित करती हैं। इस कथन के आलोक में एचआरएम की प्रकृति एवं कार्यों की व्याख्या कीजिए।

(ख) स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति योजना क्या है? संगठन अपने कर्मचारियों को वीआरएस क्यों देते हैं?

OR

या

(c) What are the qualities required for a successful HR Manager? (9)

P.T.O.

(d) What do you mean by Placement? Distinguish between Placement and Induction. (9)

(ग) एक सफल मानव संसाधन प्रबंधक के लिए क्या गुण आवश्यक हैं?

(घ) प्लेसमेंट से आप क्या समझते हैं? प्लेसमेंट और इंडक्शन के बीच अंतर बताएं।

2. (a) Describe the process of HR Planning bringing out clearly its quantitative and qualitative aspects. (9)

(b) "Job Analysis is the most basic personnel management function." Comment. How job analysis is different from job specification and job description? (9)

(i) HR Audit

(ii) Workforce Diversity

(iii) E-HRM

(iv) Grievance Handling Procedure

(क) केस स्टडी को ध्यान से पढ़ें और दोनों प्रश्नों का उत्तर दें।

सैमसुई कंपनी 1,000 कर्मचारियों वाली एक इंजीनियरिंग कंपनी है। कंपनी के पास शॉप फ्लोर के कर्मचारियों के अच्छे काम को पुरस्कृत करने के लिए प्रोत्साहन से जुड़े मासिक उत्पादकता बोनस की एक प्रणाली है। मानव संसाधन निदेशक, श्री इंद्रजीत

Now Mr. Inderjit is in a tight position. The company has been the trend setter in executive compensation in Indian industry as they have been paying the best.

(i) Do you think it is proper to evaluate manager based on productivity? In your opinion, individual performance or team performance is the most suitable criteria for incentive plans?

(ii) If you were the HR director, what would you do? (4.5 x 2 = 9)

(b) Write short notes on *any two* from the following-

(4.5 X 2 = 9)

(क) मानव संसाधन योजना की प्रक्रिया का वर्णन कीजिए और इसके मात्रात्मक और गुणात्मक पहलुओं को स्पष्ट रूप से सामने लाएं।

(ख) 'कार्य विश्लेषण सबसे बुनियादी कार्मिक प्रबंधन कार्य है।' टिप्पणी कीजिए। कार्य विश्लेषण कार्य विनिर्देश और कार्य विवरण से किस प्रकार भिन्न है?

OR

या

(c) Describe various types of interviews used in selection of employees.

(9)

(d) Differentiate between training and development.

Discuss off-the-job methods of training.

(9)

(ग) कर्मचारियों के चयन में उपयोग किए जाने वाले विभिन्न प्रकार के साक्षात्कारों का वर्णन कीजिए।

(घ) प्रशिक्षण और विकास के बीच अंतर कीजिए। प्रशिक्षण के कार्य-मुक्त तरीकों पर चर्चा कीजिए।

3. (a) Define career planning. Discuss the role of employee and management in career planning.

(9)

(b) Differentiate between performance appraisal and job evaluation. Discuss *any two* modern methods of performance appraisal.

(9)

individual managers, he designed a *new incentive plan* to enhance team work and excellence among middle level managers.

The pay will be split into two components. The first part consists of 80% of original salary. It will be a fixed component and will be determined as before. The second component of 20% will be flexible and will depend upon the ability of each team to show minimum of 5% improvement in their respective areas. The scheme when discussed with managers, received several negative remarks as their individual incentive will depend upon the performance of other members of the team.

(ग) सामाजिक सुरक्षा को परिभाषित कीजिए और भारतीय परिवेश के संदर्भ में इसके महत्व की व्याख्या कीजिए।

(घ) वर्तमान समय में मानव संसाधन प्रबंधन के समक्ष क्या चुनौतियाँ हैं? चर्चा कीजिए।

5. (a) Read the case study carefully and attempt both the questions.

Samsui Company is an engineering company with employee strength of 1,000. The company has a system of incentive linked monthly productivity bonus for rewarding good work of the shop floor employees. The HR director, Mr. Inderjit has been facing a dilemma, how to evaluate the performance of the middle management and how to link it with productivity. After deliberate discussions with

(क) कैरियर नियोजन को परिभाषित कीजिए। कैरियर नियोजन में कर्मचारी और प्रबंधन की भूमिका पर चर्चा कीजिए।

(ख) प्रदर्शन मूल्यांकन और कार्य मूल्यांकन के बीच अंतर कीजिए। प्रदर्शन मूल्यांकन की किन्हीं दो आधुनिक विधियों की चर्चा कीजिए।

OR

या

(c) Discuss 360-degree Feedback Performance Appraisal Technique. (9)

(d) What are different methods of identifying training needs? Discuss in detail the steps followed to design an effective training program? (9)

(ग) 360-डिग्री फीडबैक प्रदर्शन मूल्यांकन तकनीक पर चर्चा कीजिए।

(घ) प्रशिक्षण आवश्यकताओं की पहचान करने के विभिन्न तरीके क्या हैं? एक प्रभावी प्रशिक्षण कार्यक्रम तैयार करने के लिए अपनाए गए कदमों पर विस्तार से चर्चा कीजिए?

4. (a) What is employee counselling? Why is it required in an organisation? Briefly explain various methods of counselling used in an organisation to deal with problems of employees. (9)

(b) Discuss in brief the concept of HRIS and its functions. (9)

(क) कर्मचारी काउंसलिंग क्या है? किसी संगठन में इसकी आवश्यकता क्यों है? किसी संगठन में कर्मचारियों की समस्याओं से निपटने के लिए उपयोग की जाने वाली परामर्श की विभिन्न विधियों का संक्षेप में वर्णन कीजिए।

(ख) एचआरआईएस की अवधारणा और इसके कार्यों पर संक्षेप में चर्चा कीजिए।

OR

या

(c) Define social security and explain its significance in the context of Indian environment. (9)

(d) What are the challenges before Human Resource Management in current times? Discuss. (9)