

*This question paper contains 8 printed pages.*

Your Roll No. ....

Sl. No. of Ques. Paper : 1203 I  
Unique Paper Code : 22411301  
Name of Paper : Human Resource Management  
Name of Course : B.Com. (Hons)  
Semester : III  
Duration : 3 hours  
Maximum Marks : 75

*(Write your Roll No. on the top immediately  
on receipt of this question paper.)*

NOTE:— *Answers may be written either in English or in  
Hindi; but the same medium should be used  
throughout the paper.*

टिप्पणी:— *इस प्रश्नपत्र का उत्तर अंग्रेज़ी या हिन्दी किसी एक  
भाषा में दीजिए; लेकिन सभी उत्तरों का माध्यम एक ही  
होना चाहिए।*

*Attempt all questions.  
All questions carry equal marks.*

*सभी प्रश्न अनिवार्य हैं।  
सभी प्रश्नों के अंक समान हैं।*

1. (a) Explain the concept of "Human Resource Management". How is it important to both individuals and organizations?

*'मानव संसाधन प्रबन्धन' की संकल्पना को समझाइए। यह  
व्यक्तियों व संगठनों, दोनों के लिए महत्वपूर्ण कैसे है? 7*

P. T. O.

- (b) Define "Workforce Diversity". What steps or measures would you suggest to effectively manage workforce diversity in an organization?

'कार्यबल विविधता' को परिभाषित कीजिए। आप एक संगठन में कार्यबल विविधता के प्रभावशाली प्रबन्ध के लिए किन कदमों या उपायों का सुझाव देंगे ? 8

Or (अथवा)

- (a) Discuss the role of HR manager in building up core competencies and creating competitive advantage.

मूल दक्षताओं को बनाने में और प्रतिस्पर्धात्मक लाभ के सृजन करने में मानव संसाधन प्रबन्धक की भूमिका का वर्णन कीजिए। 7

- (b) Define 'empowerment' and 'empowering organization'. Explain the common barriers to employee empowerment in business organizations.

'सशक्तीकरण' एवं 'संगठन को सशक्त बनाना' को परिभाषित कीजिए। व्यावसायिक संगठनों में कर्मचारी सशक्तीकरण के सामान्य अवरोध समझाइए। 8

2. (a) What are the major problems of interview as a selection tool? How can interview be made more effective?

चयन उपकरण के रूप में साक्षात्कार की क्या मूल समस्याएँ हैं? साक्षात्कार को किस प्रकार अधिक प्रभावी बनाया जा सकता है ? 7

- (b) Explain the concept of job evaluation. How is job evaluation different from job analysis?

कार्य मूल्यांकन की संकल्पना समझाइए। कार्य मूल्यांकन किस प्रकार कार्य विश्लेषण से भिन्न है? 8

Or (अथवा)

- (a) Briefly explain the quantitative and qualitative aspects of human resource planning.

मानव संसाधन नियोजन के परिमाणत्मक तथा गुणात्मक पहलुओं को संक्षेप में समझाइए। 7

- (b) Define orientation and discuss its importance for the organization and the employees.

उन्मुखीकरण को परिभाषित कीजिए और संगठन तथा कर्मचारियों के लिए उसकी महत्ता का विवेचन कीजिए। 8

3. (a) Distinguish between training and development. How will you determine the training needs of a manufacturing enterprise?

प्रशिक्षण व विकास में अन्तर कीजिए। निर्माणी उद्यम की प्रशिक्षण आवश्यकताओं को आप कैसे निर्धारित करेंगे? 7

- (b) Write an explanatory note on any two techniques of Management Development.

प्रबन्धन विकास की किन्हीं दो तकनीकों पर व्याख्यात्मक टिप्पणी लिखिए। 8

Or (अथवा)

- (a) What do you understand by Potential appraisal? How is it different from Performance appraisal?

P. T. O.

सम्भावित मूल्यांकन से आप क्या समझते हैं? यह प्रदर्शन मूल्यांकन से कैसे भिन्न है? 7

- (b) "Counselling of employees results in reducing conflict, frustration and stress." Do you agree? Give reasons in support of your answer.

"कर्मचारियों को परामर्श देने से संघर्ष, निराशा तथा तनाव कम होते हैं।" क्या आप सहमत हैं? अपने उत्तर के समर्थन में कारण दीजिए। 8

4. (a) Discuss the merits and limitations of seniority based promotion and merit based promotion.

वरिष्ठता आधारित पदोन्नति तथा योग्यता आधारित पदोन्नति के लाभ व हानियों का विवेचन कीजिए। 7

- (b) Define social security and explain its significance in the context of Indian working conditions.

सामाजिक सुरक्षा को परिभाषित कीजिए तथा काम करने की भारतीय परिस्थितियों के संदर्भ में उसका महत्व समझाइए। 8

Or (अथवा)

- (a) What does the concept of compensation imply? What factors should be considered while determining the financial compensation of employees of an enterprise?

क्षतिपूर्ति की संकल्पना में क्या निहित है? किसी उद्यम के कर्मचारियों को आर्थिक क्षतिपूर्ति निर्धारित करते समय किन कारकों को ध्यान में रखना चाहिए? 7

- (b) Explain the applications of Human Resource Information System (HRIS) in a modern organization.

मानव संसाधन सूचना प्रणाली के एक आधुनिक संगठन में अनुप्रयोग समझाइए। 8

5. Write detailed notes on any *two* of the following:

- (a) HR Audit
- (b) Importance of collective bargaining
- (c) Employee Stock Option Plan
- (d) 360 degree appraisal
- (e) On the job training methods.

निम्न में से किन्हीं दो पर विस्तृत टिप्पणी लिखिए:

- (a) मानव संसाधन अंकेक्षण
- (b) सामूहिक सौदेबाज़ी का महत्त्व
- (c) ESOP
- (d) 360° मूल्यांकन
- (e) कार्य पर प्रशिक्षण विधियाँ। 7.5×2

Or (अथवा)

### Case Study

Last year, Mr. Manohar had received promotion to the position of Manager of Engineering Department of Madras Manufacturing Company, a medium sized firm

P. T. O.

producing numerous household products. Manohar had an electrical engineering degree and had been working with the company for about seven years after graduating from a reputed institute of technology.

Manohar's record as a design engineer was excellent. He had developed three new products that were being marketed around the world and was widely respected for his innovative contributions to the company recognized for its reputation as the industry leader in new product research and development. Throughout his seven years with the Madras Manufacturing Company, Manohar had kept himself up-to-date in his field by reading engineering journals and by attending conferences and workshops. Because of his technical engineering experience with the company and his ability to get along with people, top management felt very confident in promoting Manohar to the position of manager of engineering department.

Manohar's early experience in coordinating the working of eighteen engineers in the department proved to be a real challenge. He experienced considerable difficulties being a manager as compared to an engineer. He continued to be very involved with research and product design and worked very long hours (sometimes upto twelve hours a day) in order to keep up his design engineering.

Recently, Manohar was told by his boss that he was not providing the leadership to the department that top management believed was necessary in order to

achieve maximum effectiveness. Manohar also began to feel pressure from some of the engineers who likewise believed that he was involved in performing routine engineering jobs and not managing the department.

Answer the following questions on the basis of the above case study:

- (a) What is the basic problem confronting Manohar as a manager?
- (b) Did the management make a mistake in promoting Manohar to the position of a manager?
- (c) What suggestions would you like to make to improve performance of Manohar as a manager?

मद्रास मैन्यूफेक्चरिंग कम्पनी, एक मध्यम आकार की कम्पनी जो गृहस्थी के अनेक उत्पादों का निर्माण करती है, ने पिछले वर्ष श्री मनोहर को यांत्रिकी विभाग के प्रबन्धक के पद पर पदोन्नति दी। श्री मनोहर के पास इलैक्ट्रिकल इन्जीनियरिंग की डिग्री थी और एक सम्मानित प्रौद्योगिकी संस्थान से स्नातक करने के बाद वे सात साल से कम्पनी में कार्यरत थे।

एक डिज़ाइन इंजीनियर के रूप में श्री मनोहर का रिकार्ड उत्तम था। उन्होंने तीन नये उत्पादों का विकास किया था, जिनका कि सम्पूर्ण विश्व में विपणन किया जा रहा था। कम्पनी को दिये अपने अभिनव योगदानों के लिए उनको व्यापक रूप से सम्मान प्राप्त था और इस कारण कम्पनी नये उत्पादों के शोध व विकास के लिए उद्योग में अग्रणी होने की प्रतिष्ठा के लिए जानी जाती थी। मद्रास मैन्यूफेक्चरिंग कम्पनी के साथ अपने सात सालों के कार्य में श्री मनोहर ने अभियान्त्रिकी की जर्नलों को पढ़कर तथा सम्मेलनों और कार्यशालाओं में भाग लेकर अपने क्षेत्र में अपने आपको आधुनिकतः अद्यतन रखा। कम्पनी

P. T. O.

के साथ उनके यान्त्रिकी/तकनीकी अनुभव के कारण तथा लोगों के साथ मेल रखने की उनकी काबलियत के कारण उच्च प्रबन्धन को श्री मनोहर को यान्त्रिकी विभाग के प्रबन्धक के पद पर पदोन्नत करने में ज्यादा साहस नहीं दिखाना पड़ा।

विभाग में 18 अभियन्ताओं के कार्यों को समन्वयित करने के शुरू के अनुभव श्री मनोहर के लिए वास्तविक चुनौती के पल रहे। एक अभियन्ता के समकक्ष एक प्रबन्धक होने में उन्हें काफी कठिनाइयों का अनुभव हुआ। वे शोध कार्य और उत्पाद डिज़ाइन में शामिल रहे और बहुत लम्बे समय तक काम करते रहे (किसी-किसी दिन 12 घंटे तक) अपनी डिज़ाइन यान्त्रिकी के ज्ञान को बनाये रखने के लिए।

हाल ही में मनोहर को उसके बॉस ने कहा कि वह विभाग को वह नेतृत्व प्रदान नहीं कर पा रहा है जो उच्च प्रबन्धन का मानना था कि अधिकतम प्रभावशीलता पाने के लिए आवश्यक है। मनोहर अपने विभाग के कुछ अभियन्ताओं से भी दबाव अनुभव करने लगा था जो यह भी मानते थे कि मनोहर विभाग का प्रबन्ध देखने के स्थान पर सामान्य अभियान्त्रिकी कार्य करने में लगा रहता है।

उक्त केस स्टेडी के आधार पर निम्न प्रश्नों के उत्तर दीजिए:

- प्रबन्धक के रूप में मनोहर के सामने क्या मूलभूत समस्या है?
- मनोहर को प्रबन्धक के पद पर पदोन्नत करके क्या प्रबन्धन वर्ग ने ग़लती की है?
- प्रबन्धक के रूप में मनोहर के प्रदर्शन में सुधार लाने के लिए आप क्या सुझाव देना चाहेंगे?

3×5