

[This question paper contains 4 printed pages.]

Sr. No. of Question Paper : 5762

D

Your Roll No.....

Unique Paper Code : 241404

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

Name of the Paper : Human Resource Management (CH. 4.4)

Semester : IV

Duration : 3 Hours

Maximum Marks : 75

Instructions for Candidates

1. Write your Roll No. on the top immediately on receipt of this question paper.
2. All questions are compulsory.
3. All questions of each section (A, B and C) should be attempted together.
4. Answers may be written in Hindi or English but the same medium should be followed throughout the paper.

छात्रों के लिए निर्देश

1. इस प्रश्न-पत्र के मिलते ही ऊपर दिए गए निर्धारित स्थान पर अपना अनुक्रमांक लिखिए।
2. सभी प्रश्न अनिवार्य हैं।
3. प्रत्येक खण्ड (क, ख और ग) के सभी प्रश्नों को साथ-साथ हल करें।
4. इस प्रश्न-पत्र का उत्तर अंग्रेजी या हिंदी किसी एक भाषा में दीजिए, लेकिन सभी उत्तरों का माध्यम एक ही होना चाहिए।

SECTION – A (खण्ड क)

1. (a) What do you mean by HR policies ? What are the objectives of these policies in HRM ?
(b) Discuss the main functions, duties and responsibilities of a HR manager in a modern organisation.

OR

- (a) "HRM seeks to achieve organisational, personal and social goals." Explain.
(b) Describe the functions of HRM department.
(क) मानव संसाधन नीतियों से आपका क्या अर्थ है ? मानव संसाधन प्रबंध में इन नीतियों के क्या उद्देश्य हैं ?

P.T.O.

(ख) आधुनिक संगठन में मानव संसाधन प्रबंधक के कार्यों, कर्तव्यों एवं उत्तरदायित्वों की विवेचना कीजिए।

अथवा

(क) मानव संसाधन प्रबंधन संगठनात्मक, व्यक्तिगत तथा सामाजिक लक्ष्यों की प्राप्ति हेतु प्रयासरत रहता है। व्याख्या कीजिए।

(ख) मानव संसाधन प्रबंध विभाग के कार्यों का वर्णन कीजिए।

2. (a) What do you mean by job enlargement? How is it different from job enrichment?
- (b) "Recruitment is the process of searching for prospective employees and encouraging them to apply for jobs in the organisation." Comment.

OR

- (a) Explain important aspects of HR Planning.
- (b) "Interviews suffer from some limitations." Describe these limitations. How can interviews be made more effective?

(क) कार्य विवर्धन से आपका क्या अर्थ है? कार्य संवर्धन से यह किस प्रकार भिन्न है?

(ख) "भर्ती सक्षम कर्मचारियों को खोजने एवं संस्था में आवेदन हेतु प्रेरित करने की प्रक्रिया है।" विवेचना कीजिए।

अथवा

(क) मानव संसाधन नियोजन के महत्वपूर्ण पहलुओं की व्याख्या कीजिए।

(ख) साक्षात्कारों में कुछ सीमाएँ सहन करनी होती हैं। इन सीमाओं का वर्णन कीजिए। साक्षात्कारों को किस प्रकार और अधिक प्रभावशाली बनाया जा सकता है?

SECTION – B (खण्ड ख)

3. (a) How will you evaluate effectiveness of training and development? What criteria can be used for this purpose?
- (b) Distinguish between promotion and transfer. What should be the basis of Promotion – merit, seniority or merit cum seniority?

OR

- (a) Describe various issues involved in voluntary retirement scheme.
- (b) "The need for employee counselling arises due to problems of conflict, frustration, and stress." Elaborate.

- (क) प्रशिक्षण एवं प्रगति की प्रभावशीलता का मूल्यांकन आप कैसे करेंगे ? इस उद्देश्य के लिए आप कौन से मानक अपनायेंगे ?
- (ख) स्थानांतरण तथा प्रोन्नति में विभेद कीजिए । योग्यता, वरीयता एवं योग्यता सहित वरीयता में से किसे आधार मानना चाहिए ?

अथवा

- (क) स्वेच्छा सेवा निवृत्ति योजना में सन्निहित विविध मुद्दों का वर्णन कीजिए ।
- (ख) “कर्मचारियों के लिए सलाह मशविरा देने की आवश्यकता विवाद, कुंठा, और तनाव की समस्याओं के कारण उत्पन्न होती है ।” व्याख्या कीजिए ।
4. (a) Which method of wage payment will you prefer – time rate or piece rate ? Give reasons for your answer.
- (b) What is the rationale behind offering financial incentives to employees ? How will you formulate a good incentive scheme ?

OR

- (a) Write a note on significance of employees' social security in the context of Indian conditions.
- (b) Explain the concept and features of Human Resource Information System in an industrial organisation.
- (क) मजदूरी भुगतान की पद्धतियों में से आप किसे प्राथमिकता देंगे - समयानुसार पद्धति को या कार्यानुसार पद्धति को ? कारणों सहित उत्तर दीजिए ।
- (ख) कर्मचारियों को वित्तीय प्रेरणा देने के पीछे क्या औचित्य है ? एक अच्छी वित्तीय प्रेरणा का निर्धारण आप कैसे करेंगे ?

अथवा

- (क) भारतीय परिवेश के संदर्भ में कर्मचारियों की सामाजिक सुरक्षा के महत्व पर टिप्पणी लिखिए ।
- (ख) औद्योगिक संगठन में मानव संसाधन सूचना व्यवस्था की अवधारणा एवं लक्षणों की व्याख्या कीजिए ।

SECTION – C (खण्ड ग)

5. Write explanatory notes on any two of the following :
- Potential appraisal
 - Factors of downsizing strategy
 - Fringe benefits
 - Training process outsourcing

P.T.O.

OR

Delhi Telecom is a public sector service provider company. It is one of the largest providers of cell phone, broadband and related services. Once a monopoly, the company in recent years is facing intense competition, with many private players in the field. A large proportion of its employees are linesmen, the face of the company to the customers. They were neither technology savvy, nor customer friendly. The managers and technical experts were constantly wooed by the private sector. The experienced staff of the company was leaving the company for better career prospects. Rapid technical advancement is a constant threat to employees becoming obsolete. The company also wants to move away from the PSU culture to more professional corporate culture.

Questions :

- (a) Identify how the company can address these problems with the help of Training and Management Development.
- (b) Provide a step-by-step approach for the company in identifying, designing and implementing various training programmes needed for the company.

निम्नलिखित में से किन्हीं दो पर व्याख्यात्मक टिप्पणी लिखिए :

- (i) सक्षम मूल्यांकन
- (ii) सार्थकता न्यूनीकरण अभियोजना के कारक
- (iii) आनुषांगिक लाभ
- (iv) प्रशिक्षण प्रक्रिया बाह्योन्मुखीकरण

अथवा

दिल्ली दूरसंचार सार्वजनिक क्षेत्र की एक सेवा प्रदाता कंपनी है। यह सेल फोन, ब्राडबैंड और तत्संबंधित सेवाओं की सबसे बड़ी सेवाप्रदाताओं में से एक है। एक समय में पूर्ण एकाधिकार में रहने वाली इस कंपनी को हाल के वर्षों में निजी क्षेत्र के कई दिग्गज खिलाड़ियों के साथ तीव्र प्रतिस्पर्धा का सामना करना पड़ रहा है। ग्राहकों से प्रत्यक्ष सम्पर्क में रहने वाले इसके कर्मचारियों का एक बड़ा भाग लाइंसमैन रहे हैं। वे न तो तकनीकी तौर पर कुशल होते थे और न ही ग्राहकोन्मुख। प्रबंधकों और तकनीकी विशेषज्ञों को निजी क्षेत्र द्वारा निरन्तर आकर्षित किया जाता रहा। परिणामतः कंपनी के अनुभवी कर्मचारी बेहतर कैरियर की संभावनाओं के लिए कंपनी छोड़कर जाने लगे। तीव्र तकनीकी उन्नति भी कर्मचारियों को अप्रचलित बनाने में निरन्तर खतरा बनी है। कंपनी भी अधिक पेशेवर कार्पोरेट संस्कृति को पीएसयू संस्कृति से दूर ले जाना चाहती है।

प्रश्न :

- (क) स्पष्ट कीजिए कि प्रशिक्षण एवं प्रबंधन विकास की सहायता से कंपनी इन समस्याओं का समाधान कैसे कर सकती है ?
- (ख) कंपनी के लिए आवश्यक विविध प्रशिक्षण कार्यक्रमों को पहचानने, डिजाइनिंग करने तथा लागू करने हेतु क्रमबद्ध दृष्टिकोण प्रदान करें।

(8500)