

**This question paper contains .....printed pages**

**Roll No. ....**

Unique Paper Code : 22411301

Name of the Paper : Human Resource Management

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

Mode : Semester- III-OBE pattern

Duration : 3 hours Maximum Marks : 75 marks

**Instructions for candidates**

**Note:** Answer may be written either in English or in Hindi, but the same medium should be used throughout the paper.

Attempt *Any Four* questions

All questions carry equal marks

1. "Human resource planning is more common in large organizations than in small one." Do you agree? Justify. How is it carried out in organizations?
2. "The basic idea behind simulation techniques of executive development is to construct a situation which closely represents the actual one" Elaborate this statement with suitable techniques.
3. Why is performance appraisal necessary in modern organizations? Discuss any two modern appraisal methods.
4. a) "Modern organizations use supplementary compensation over and above base compensation to retain the employees on a long-term basis". Explain this statement with supplementary compensation methods.  
b) "HR audit is a tool for control of the personnel programs and practices though it is not legal obligation as in the case of financial accounts and it can be conducted in every aspect of management of people in the organization". Discuss this statement.
5. Write short note on: a) Green-HRM; b) Employee empowerment; and c) Employee welfare and social security.
6. Sakthi Finance Ltd. is a reputed finance company having 10 branches in different parts of the country. Its staff includes 290 operative employees and 70 executives. The company has a performance rating plan under which the staff members are rated at the end of each financial year by a committee of two executives by means of graphic scale. The qualities considered are: **Responsibilities, Initiative,**

**Dependability, Leadership Potential, Cooperative attitude and Community Service.** After the performance is evaluated, the ratings are discussed with the concerned employees by their immediate boss and are used to counsel them and arrange further training for them. The ratings are also used for granting or withholding of increments of staff with poor performance and granting of additional increments to and promoting of meritorious staff.

Recently, two employees working at the Head Office have been denied annual increments due to comparatively low ratings. They have made a representation to the Chief Executive of the company expressing their dissatisfaction with the appraisal system and insisting that community service is not a part of their job and it should not influence their ratings. The employees seem to organize a union and demand that annual increments should be granted automatically. The Chief Executive feels that performance appraised is a dangerous source of friction and so it should be discontinued altogether.

**Answer the following questions on the basis of the above case study.**

- a) If you were the HR manager, how would you defuse the problem?
- b) How far do you agree with the Chief Executive's view that performance appraisal should be discontinued?
- c) On what lines would you recommend modifications in the performance appraisal system of the company?

**-END-**

Unique Paper Code : 22411301  
Name of the Paper : Human Resource Management  
Name of the Course : B. Com (Hons.)  
Mode : Semester- III-OBE pattern  
Duration : 3 hours Maximum Marks : 75 marks

### विद्यार्थियों के लिए निर्देश

- किन्हीं चार प्रश्नों के उत्तर दीजिए।
- सभी प्रश्नों के समान अंक हैं।
- इस प्रश्नपत्र के उत्तर अंग्रेजी या हिन्दी किसी भी माध्यम में दिए जा सकते हैं लेकिन ध्यान रहे कि सभी प्रश्नों के उत्तर का माध्यम एक ही होना चाहिए।

1. "मानव संसाधन नियोजन छोटे संगठनों की तुलना में बड़े संगठनों में अधिक आम है। क्या आप सहमत हैं"? स्पष्ट कीजिये। यह संगठनों में कैसे किया जाता है?

2. कार्यकारी विकास की अनुकरण तकनीकों के पीछे मूल विचार एक ऐसी स्थिति का निर्माण करना है जो वास्तविक स्थिति का बारीकी से प्रतिनिधित्व करती है। उपयुक्त तकनीकों के साथ इस कथन का विस्तार कीजिये। "

3. आधुनिक संगठनों में निष्पादन मूल्यांकन क्यों आवश्यक है? किन्हीं दो आधुनिक मूल्यांकन विधियों की चर्चा कीजिये।

4. a) आधुनिक संगठन लंबे समय तक कर्मचारियों को बनाए रखने के लिए "। इस कथन की "आधार मुआवजे के अलावा पूरक मुआवजे का उपयोग करते हैं अनुपूरक क्षतिपूर्ति विधियों द्वारा व्याख्या कीजिए।

b) "एचआर ऑडिट कार्मिक कार्यक्रमों और प्रथाओं के नियंत्रण के लिए एक उपकरण है, हालांकि यह वित्तीय खातों के मामले में कानूनी दायित्व नहीं है और इसे संगठन में लोगों के प्रबंधन के हर पहलू में आयोजित किया जा सकता है। " इस कथन की चर्चा कीजिये।

5. संक्षिप्त नोट लिखिए: a) ग्रीन-HRM; b) कर्मचारी सशक्तिकरण; तथा c) कर्मचारी कल्याण और सामाजिक सुरक्षा।

6. शक्ति फाइनेंस लिमिटेड एक प्रतिष्ठित वित्त कंपनी है जिसकी देश के विभिन्न हिस्सों में 10 शाखाएँ हैं। इसके स्टाफ में 290 संचालन कर्मचारी और 70 कार्यकारी कर्मचारी शामिल हैं। कंपनी के पास एक प्रदर्शन रेटिंग योजना है जिसके तहत कर्मचारियों के सदस्यों को प्रत्येक वित्तीय वर्ष के अंत में ग्राफिक पैमाने के माध्यम से दो अधिकारियों की एक समिति द्वारा मूल्यांकन किया जाता है। जिम्मेदारियां, पहल, निर्भरता, नेतृत्व क्षमता, सहयोगात्मक रवैया और सामुदायिक सेवा गुण माने जाते हैं। प्रदर्शन के मूल्यांकन के बाद, संबंधित कर्मचारियों के साथ उनके तत्काल बॉस द्वारा रेटिंग पर चर्चा की जाती है और उनका उपयोग उन्हें परामर्श देने और उनके लिए आगे के प्रशिक्षण की व्यवस्था करने के लिए किया जाता है। रेटिंग का उपयोग खराब प्रदर्शन वाले कर्मचारियों की वेतन वृद्धि देने या रोकने और मेधावी कर्मचारियों को अतिरिक्त वेतन वृद्धि देने और उन्हें बढ़ावा देने के लिए भी किया जाता है।

हाल ही में, प्रधान कार्यालय में काम करने वाले दो कर्मचारियों को तुलनात्मक रूप से कम रेटिंग के कारण वार्षिक वेतन वृद्धि से वंचित कर दिया गया है। उन्होंने कंपनी के मुख्य कार्यकारी को एक प्रतिनिधित्व दिया है और मूल्यांकन प्रणाली के प्रति असंतोष व्यक्त किया है और जोर देकर कहा है कि सामुदायिक सेवा उनके काम का हिस्सा नहीं है और यह उनकी रेटिंग को प्रभावित नहीं करना चाहिए। ऐसा लगता है कि कर्मचारी एक संघ का आयोजन करते हैं और मांग करते हैं कि वार्षिक वेतन वृद्धि स्वचालित रूप से दी जानी चाहिए। मुख्य कार्यकारी को लगता है कि मूल्यांकन किया गया प्रदर्शन घर्षण का एक खतरनाक स्रोत है और इसलिए इसे पूरी तरह से बंद कर दिया जाना चाहिए।

**उपरोक्त केस स्टडी के आधार पर निम्नलिखित प्रश्नों के उत्तर दीजिए।**

- यदि आप मानव संसाधन प्रबंधक होते, तो आप समस्या को कैसे दूर करते?
- आप मुख्य कार्यकारी अधिकारी के इस विचार से कहाँ तक सहमत हैं कि निष्पादन मूल्यांकन को बंद कर दिया जाना चाहिए?
- आप किस आधार पर कंपनी के प्रदर्शन मूल्यांकन प्रणाली में संशोधन की सिफारिश करेंगे?

