

लिया गया, जिसमें अमन ट्रैवल एंड टूरस लिमिटेड दुनिया भर में अपने कर्मचारियों के कामकाज से एकत्र फीडबैक पर भरोसा करेगा। बाद में, यह देखा गया कि कर्मचारी सुझावों के कार्यान्वयन के बाद कर्मचारी टर्नओवर दर में भारी कटौती हुई। निदेशक को आश्चर्य हुआ, अंततः कर्मचारी और संगठनात्मक प्रदर्शन में सुधार हुआ, जिससे मुनाफा बढ़ा।

इस केस स्टडी के आधार पर निम्नलिखित प्रश्नों के उत्तर दीजिए :

- (i) किसी संगठन के लिए प्रदर्शन मूल्यांकन प्रणाली के विभिन्न उपयोग क्या हैं?
- (ii) क्या उच्च कर्मचारी टर्नओवर दर का कर्मचारी के असंतोष और मौजूदा प्रदर्शन मूल्यांकन प्रणाली से कुछ लेना-देना है?
- (iii) क्या आपको लगता है कि कर्मचारियों के सुझावों को लागू करना टर्नओवर दर कम होने का एकमात्र कारण था?

[This question paper contains 12 printed pages.]

Your Roll No.....

Sr. No. of Question Paper : 3007 **G**
 Unique Paper Code : 22411301
 Name of the Paper : Human Resource Management
 Name of the Course : **B.Com. (Hons.)**
 Semester : III (CBCS)

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. Attempt **all** questions.
3. **All** questions carry equal marks.
4. Question number **5(a)** and **(b)** is compulsory.
5. Answers may be written either in English or Hindi; but the same medium should be used 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 प्रश्नों के उत्तर दीजिए।
3. सभी प्रश्नों के अंक समान हैं।
4. प्रश्न संख्या 5(अ) और ब अनिवार्य है।
5. इस प्रश्न-पत्र का उत्तर अंग्रेजी या हिंदी किसी एक भाषा में दीजिए, लेकिन सभी उत्तरों का माध्यम एक ही होना चाहिए।

1. (a) "Human Resource Management is a strategic approach, which deals with activities related to human resources." In the light of this statement, explain the nature and function of HRM. (8)
- (b) "Human Resource Manager performs managerial as well as operative functions." In the light of this statement, discuss the role of Human Resource manager? (7)

Or

- (c) Discuss the factors that affect Human Resource Planning? How it is carried out at various levels. (8)
- (d) "Job analysis is vital for Human Resource Managers and is considered the building block of everything that human resource does." In the light

- (ब) निम्नलिखित केस स्टडी का उत्तर दीजिए:

अमन ट्रेवल एंड टूर्स लिमिटेड

अमन ट्रेवल एंड टूर्स लिमिटेड भारत में स्थित एक प्रमुख कंपनी है जिसका परिचालन पूरी दुनिया में है। कंपनी 45 वर्षों से अधिक समय से पर्यटन व्यवसाय में है और सर्वश्रेष्ठ कर्मचारियों को आकर्षित करती है। हालाँकि, प्रधान कार्यालय के निदेशक वार्षिक एचआर रिपोर्टों से चिंतित हैं जो उच्च कर्मचारी टर्नओवर दर और संगठन के अधूरे लक्ष्यों को दर्शाते हैं। इसके अलावा, भर्ती, चयन और प्रशिक्षण की लागत भी काफी अधिक थी।

इससे पहले कि मामला गंभीर हो जाए, इसे गंभीरता से लेने का यह सही समय है। इस स्थिति पर काबू पाने के लिए निदेशक ने उच्च कर्मचारी टर्नओवर और खराब संगठनात्मक प्रदर्शन के कारणों पर एक विस्तृत रिपोर्ट पेश करने के लिए मानव संसाधन प्रबंधक को बुलाया। यह पता चला कि समस्या प्रदर्शन मूल्यांकन प्रणाली में है। मानव संसाधन प्रबंधक ने आगे बताया कि प्रदर्शन मूल्यांकन तंत्र कर्मचारियों के लिए उनके करियर की संभावनाओं के संदर्भ में उपयोगी नहीं था और इसमें समग्र कर्मचारी विकास उद्देश्यों का अभाव है।

इस स्थिति पर पर्याप्त विचार करने के बाद, निदेशक और मानव संसाधन प्रबंधक ने नई मूल्यांकन तकनीक लाने का फैसला किया। नई प्रदर्शन मूल्यांकन प्रणाली डिजाइन करने का निर्णय

Based on the case study answer the following questions :

- (i) What are the varied uses of performance appraisal system for an organization?
- (ii) Does high employee turnover rate have something to do with employee's dissatisfaction and the existing performance appraisal system?
- (iii) Do you think implementing employee suggestions was the sole reason for reduced turnover rate?

(अ) निम्नलिखित में से किन्हीं दो के उत्तर दीजिए :

- (i) स्थानांतरण और पदोन्नति के बीच अंतर बताइये
- (ii) संभावित मूल्यांकन और प्रदर्शन मूल्यांकन के बीच अंतर बताएं
- (iii) कार्य जीवन संतुलन और कार्यबल विविधता
- (iv) ई-एचआरएम और ग्रीन एचआरएम

of this statement, clearly define and discuss the relationship between job analysis, job description, and job specification. (7)

- (अ) "मानव संसाधन प्रबंधन एक रणनीतिक दृष्टिकोण है, जो मानव संसाधनों से संबंधित गतिविधियों से संबंधित है।" इस कथन के आलोक में मानव संसाधन प्रबंधन की प्रकृति एवं एचआरएम के कार्य की व्याख्या कीजिए।
- (ब) "मानव संसाधन प्रबंधक प्रबंधकीय के साथ-साथ परिचालन कार्य भी करता है।" इस कथन के आलोक में मानव संसाधन प्रबंधक की भूमिका पर चर्चा कीजिए?

या

- (स) मानव संसाधन योजना को प्रभावित करने वाले कारकों पर चर्चा कीजिए? इसे विभिन्न स्तरों पर कैसे क्रियान्वित किया जाता है।
- (द) "कार्य विश्लेषण मानव संसाधन प्रबंधकों के लिए महत्वपूर्ण है और इसे मानव संसाधन द्वारा किए जाने वाले हर काम का आधार माना जाता है।" इस कथन के आलोक में, कार्य विश्लेषण, कार्य विवरण और कार्य विशिष्टता के बीच संबंध को स्पष्ट रूप से परिभाषित कीजिए और चर्चा कीजिए।

2. (a) "Recruitment is defined as an art and science of gathering the largest possible pool of prospective applicants for an organization." In the light of this statement, discuss the various sources of recruitment. (8)
- (b) Explain the role of employment test and interview in the process of employee selection. (7)

Or

- (c) Is there any relationship between induction and socialization? Explain their benefits to the new employee and to the organization. (8)
- (d) "Better placement minimizes the scope of mismatch between the job and employees." Discuss the relevance of statement. (7)
- (अ) "भर्ती को किसी संगठन के लिए संभावित आवेदकों के सबसे बड़े संभावित पूल को इकट्ठा करने की कला और विज्ञान के रूप में परिभाषित किया गया है।" इस कथन के आलोक में भर्ती के विभिन्न स्रोतों पर चर्चा कीजिए।
- (ब) कर्मचारी चयन की प्रक्रिया में रोजगार टेस्ट और साक्षात्कार की भूमिका स्पष्ट कीजिए।

targets of the organization. Further, the cost of recruitment, selection, and training was also quite high.

It was the right time to take the matter seriously before it turns grave. To overcome the situation the director summoned the HR manager to present a detailed report on the reasons for high employee turnover and poor organizational performance. It was revealed that the problem lies with performance appraisal system. The HR manager further explained that the performance appraisal mechanism was not fruitful for the employees in terms of their career prospects and it lacks overall employee development objectives.

After pondering enough on the situation, the director and the HR manager decided to come with new appraisal technique. It was decided to design new performance appraisal system where Aman Travel and Tours Ltd. would rely on the feedback collected from its employee's working across the world. Later, it was observed that there was drastic cut in employee turnover rate after the implementation of employee suggestions. To the director's surprise, the employee and organizational performance picked up eventually, leading to enhanced profits.

लिया गया, जिसमें अमन ट्रैवल एंड टूरस लिमिटेड दुनिया भर में अपने कर्मचारियों के कामकाज से एकत्र फीडबैक पर भरोसा करेगा। बाद में, यह देखा गया कि कर्मचारी सुझावों के कार्यान्वयन के बाद कर्मचारी टर्नओवर दर में भारी कटौती हुई। निदेशक को आश्चर्य हुआ, अंततः कर्मचारी और संगठनात्मक प्रदर्शन में सुधार हुआ, जिससे मुनाफा बढ़ा।

इस केस स्टडी के आधार पर निम्नलिखित प्रश्नों के उत्तर दीजिए :

- (i) किसी संगठन के लिए प्रदर्शन मूल्यांकन प्रणाली के विभिन्न उपयोग क्या हैं?
- (ii) क्या उच्च कर्मचारी टर्नओवर दर का कर्मचारी के असंतोष और मौजूदा प्रदर्शन मूल्यांकन प्रणाली से कुछ लेना-देना है?
- (iii) क्या आपको लगता है कि कर्मचारियों के सुझावों को लागू करना टर्नओवर दर कम होने का एकमात्र कारण था?

[This question paper contains 12 printed pages.]

Your Roll No.....

Sr. No. of Question Paper : 3007 **G**
 Unique Paper Code : 22411301
 Name of the Paper : Human Resource Management
 Name of the Course : B.Com. (Hons.)
 Semester : III (CBCS)

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. Attempt **all** questions.
3. **All** questions carry equal marks.
4. Question number **5(a)** and **(b)** is compulsory.
5. Answers may be written either in English or Hindi; but the same medium should be used 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 प्रश्नों के उत्तर दीजिए।
3. सभी प्रश्नों के अंक समान हैं।
4. प्रश्न संख्या 5(अ) और ब अनिवार्य है।
5. इस प्रश्न-पत्र का उत्तर अंग्रेजी या हिंदी किसी एक भाषा में दीजिए, लेकिन सभी उत्तरों का माध्यम एक ही होना चाहिए।

1. (a) "Human Resource Management is a strategic approach, which deals with activities related to human resources." In the light of this statement, explain the nature and function of HRM. (8)
- (b) "Human Resource Manager performs managerial as well as operative functions." In the light of this statement, discuss the role of Human Resource manager? (7)

Or

- (c) Discuss the factors that affect Human Resource Planning? How it is carried out at various levels. (8)
- (d) "Job analysis is vital for Human Resource Managers and is considered the building block of everything that human resource does." In the light

- (ब) निम्नलिखित केस स्टडी का उत्तर दीजिए:

अमन ट्रैवल एंड टूर्स लिमिटेड

अमन ट्रैवल एंड टूर्स लिमिटेड भारत में स्थित एक प्रमुख कंपनी है जिसका परिचालन पूरी दुनिया में है। कंपनी 45 वर्षों से अधिक समय से पर्यटन व्यवसाय में है और सर्वश्रेष्ठ कर्मचारियों को आकर्षित करती है। हालाँकि, प्रधान कार्यालय के निदेशक वार्षिक एचआर रिपोर्टों से चिंतित हैं जो उच्च कर्मचारी टर्नओवर दर और संगठन के अधूरे लक्ष्यों को दर्शाते हैं। इसके अलावा, भर्ती, चयन और प्रशिक्षण की लागत भी काफी अधिक थी।

इससे पहले कि मामला गंभीर हो जाए, इसे गंभीरता से लेने का यह सही समय है। इस स्थिति पर काबू पाने के लिए निदेशक ने उच्च कर्मचारी टर्नओवर और खराब संगठनात्मक प्रदर्शन के कारणों पर एक विस्तृत रिपोर्ट पेश करने के लिए मानव संसाधन प्रबंधक को बुलाया। यह पता चला कि समस्या प्रदर्शन मूल्यांकन प्रणाली में है। मानव संसाधन प्रबंधक ने आगे बताया कि प्रदर्शन मूल्यांकन तंत्र कर्मचारियों के लिए उनके करियर की संभावनाओं के संदर्भ में उपयोगी नहीं था और इसमें समग्र कर्मचारी विकास उद्देश्यों का अभाव है।

इस स्थिति पर पर्याप्त विचार करने के बाद, निदेशक और मानव संसाधन प्रबंधक ने नई मूल्यांकन तकनीक लाने का फैसला किया। नई प्रदर्शन मूल्यांकन प्रणाली डिजाइन करने का निर्णय