

## **BCM-202**

### **Human Resource Management**

( मानव संसाधन प्रबन्धन )

Bachelor of Commerce (B.Com)

Second Year, Examination - 2019

**Time: 3 Hours**

**Max. Marks: 80**

-----  
**Note:-** This paper is of **eighty (80)** marks containing three sections-A, B, and C. Learners are required to attempt the questions contained in these sections according to the detailed instructions given therein.

**नोट:** यह प्रश्न-पत्र **अस्सी (80)** अंकों का है जो **तीन (03)** खण्ड-क, ख और ग में विभाजित है। शिक्षार्थियों को इन खण्डों में दिए गए विस्तृत निर्देशों के अनुसार ही प्रश्नों के उत्तर दीजिए।

#### **Section-A (खण्ड-क)**

**(Long Answer Type Question) / (दीर्घ उत्तरीय वाले प्रश्न)**

**Note :** Section 'A' contains four (04) long-answer-type questions of Nineteen (19) marks each. Learners are required to answer any two (02) questions only.

(2×19=38)

**नोट:-** खण्ड 'क' में चार (04) दीर्घ उत्तरीय प्रश्न दिये गये हैं। प्रत्येक प्रश्न के लिए उन्नीस (19) अंक निर्धारित हैं। शिक्षार्थियों को इनमें से केवल दो (02) प्रश्नों के उत्तर देने हैं।

1. What do you understand by (HRP) human resource planning ? Explain the various steps in the Human Resource Planning Process (HRP).

मानव संसाधन योजना से क्या समझते हैं? मानव संसाधन योजना प्रक्रिया में सम्मिलित विभिन्न चरणों की व्याख्या करें।

2. Define Selection. Explain the process of selection.

चयन को परिभाषित कीजिए। चयन की प्रक्रिया की व्याख्या कीजिए।

3. Bring out the difference between executive remuneration and wages of workers. Justify the high remuneration paid to workers.

श्रमिकों के कार्यकारी पारिश्रमिक और मजदूरी के मध्य अंतर को प्रदर्शित करें। श्रमिकों को दिये जाने वाले उच्च पारिश्रमिक के औचित्य को सिद्ध कीजिए।

4. Explain collective bargaining. What is its role in resolving disputes?

सामूहिक सौदेबाजी की व्याख्या करें। विवादों को सुलझाने में इसकी भूमिका क्या है?

### Section-B (खण्ड-ख)

(Short Answer Type Question) / (लघु उत्तरीय वाले प्रश्न)

**Note:-** Section 'B' contains eight (08) short answer type questions of Eight (08) marks each. Learners are required to answer four (04) questions only.

(4×8=32)

**नोट:-** खण्ड 'ख' में आठ (08) लघु उत्तरीय वाले प्रश्न दिये गये हैं। प्रत्येक प्रश्न के लिए आठ (08) अंक निर्धारित हैं। शिक्षार्थियों को इनमें से केवल चार (04) प्रश्नों के उत्तर देने हैं।

1. Give the meaning and techniques of job design.  
कार्य रचना व तकनीक के अर्थ को समझाइए।
2. What do you understand by employee motivation?  
कर्मचारी अभिप्रेरणा से आप क्या समझते हैं?

3. Write note on Induction.  
प्रेरण पर टिप्पणी लिखिए।
4. What are the internal and external sources of recruitment?  
भर्ती के आंतरिक और बाह्य स्रोत क्या हैं?
5. Write note on human resource information system.  
मानव संसाधन सूचना प्रणाली पर टिप्पणी लिखिए।
6. What do you understand by Discipline?  
आप अनुशासन से क्या समझते हैं?
7. Define a trade union. Why do employees join unions?  
श्रमिकसंघ को परिभाषित कीजिए। कर्मचारी संघों में क्यों शामिल होते हैं?
8. Distinguish between training and development.  
प्रशिक्षण और विकास में अंतर कीजिए।

**Section-C (खण्ड—ग)**  
**(Objective Type Questions) / (वस्तुनिष्ठ प्रश्न)**

**Note:-** Section 'C' contains ten (10) objective type questions of One (01) marks each. All the questions of this section are compulsory. (10×1=10)

**नोट:—** खण्ड 'ग' में दस (10) वस्तुनिष्ठ प्रश्न दिये गये हैं, प्रत्येक प्रश्न के लिए एक (01) अंक निर्धारित हैं। इस खण्ड के सभी प्रश्न अनिवार्य हैं।

1. A manager may delegate any of the following except:

- (a) Authority
- (b) Workload
- (c) Responsibility
- (d) Attendance at meetings to represent the department

एक प्रबन्धक निम्नलिखित को छोड़कर किसी को भी प्रत्यायोजित कर सकता है।

- (अ) अधिकार।
- (ब) कार्यभार
- (स) उत्तरदायित्व
- (द) विभाग का प्रतिनिधित्व करने के लिए बैठकों में उपस्थिति।

2. Workforce planning involves all of the following except:

- (a) Organising the training of staff
- (b) Forecasting future personnel requirements
- (c) Examining production plans in a factory
- (d) Preparing and maintaining personnel records

कार्यबल नियोजन में निम्नलिखित को छोड़कर सभी शामिल हैं।

- (अ) कर्मचारियों के प्रशिक्षण का आयोजन
- (ब) भविष्य में कार्मिक आवश्यकताओं का पूर्वानुमान
- (स) एक कारखाने में उत्पादन योजनाओं की जांच करना।
- (द) कार्मिक रिकॉर्ड तैयार करना और उसे बनाए रखना।

3. Maslow, in his triangle of human needs, showed that.

- (a) Having challenging new tasks is a basic human need
- (b) Money always motivates workers
- (c) Safety and security is a low order human need
- (d) Workers will not give of their best unless they have good social events provided by the firm.

मास्लो ने मानव आवश्यकताओं के अपने त्रिकोण में, यह दिखाया कि?

- (अ) नए कार्यों को चुनौती देना एक बुनियादी मानवीय आवश्यकता है।
- (ब) धन हमेशा श्रमिकों को प्रेरित करता है।
- (स) सुरक्षा और संरक्षा एक निम्न क्रम की मानवीय आवश्यकता है।
- (द) श्रमिक तब तक सर्वश्रेष्ठ नहीं देंगे जब तक कि उनके पास फर्म द्वारा प्रदान की गई अच्छी सामाजिक घटनाएँ हों।

4. (HRM) Human Resource Management helps to improve:

- (a) Production
- (b) Productivity
- (c) Profits
- (d) Power

मानव संसाधन प्रबन्धन निम्न में से बेहतर बनाने में मदद करता है—

- (अ) उत्पादन।
- (ब) उत्पादकता।
- (स) लाभ।
- (द) शक्ति।

5. An advantage of recruitment from outside the company is :

- (a) That it is cheaper than internal recruitment
- (b) That there is no need to advertise the vacancy
- (c) That it brings in new experience and skills to the firm
- (d) That it avoids jealousy within the firm

कम्पनी के बाहर से भर्ती का लाभ है कि—

- (अ) यह आंतकित भर्ती से अल्प मूल्य है।
- (ब) क्योंकि रिक्त पद का विज्ञापन करने की कोई आवश्यकता नहीं होती है।
- (स) यह फर्म के लिए नए अनुभव और कौशल लाता है।
- (द) यह फर्म के भीतर ईर्ष्या को वर्जित करता है।



6. Most management teams use 'appraisal' but what is meant by this terms?

- (a) A system used to improve the performance of personnel.
- (b) The main way in which an employee's wages are determined.
- (c) A system of reward points offered by retailers to attract customer loyalty.
- (d) The evaluation of an individual employee's performance over a given period of time.

अधिकांश प्रबन्धन दल 'मूल्यांकन का उपयोग करते हैं लेकिन इस शब्द का क्या अर्थ है।

- (अ) कर्मियों के प्रदर्शन को बेहतर बनाने के लिए एक प्रणाली का उपयोग करना।
- (ब) कर्मचारियों का वेतन निर्धारित करने का मुख्य तीरका।
- (स) ग्राहकों की वफादारी को आकर्षिक करने के लिए खुदरा विक्रेताओं द्वारा इनाम अंक की पेशकश की प्रणाली।
- (द) किसी दिए गए समय पर एक व्यक्तिगत कर्मचारी के प्रदर्शन का मूल्यांकन।

7. Majority of the disputes in Industries is (are) related to the problem of-

- (a) Wages (b) Salaries  
(c) Benefits (d) All of the above

उद्योगों में विवादों की अधिकांशता समस्या निम्न में से किससे सम्बन्धित है—

- (अ) मजदूरी (ब) वेतन  
(स) लाभ (द) उपरोक्त सभी।

8. Which of the following is NOT normally a sign of poor morale amongst a workforce?

- (a) High levels of absenteeism.  
(b) High levels of turnover.  
(c) Increased levels of personal productivity.  
(d) A poor external image and difficulties attracting good recruits.

निम्नलिखित में से कौन सा आमतौर पर एक कार्यबल के बीच खराब मनोबल का संकेत नहीं है?

- (अ) अनुपस्थिति के उच्च स्तर।  
(ब) कारोबार का उच्च स्तर।  
(स) व्यक्तिगत उत्पादकता के स्तर में वृद्धि।  
(द) एक खराब बाहरी छवि उचित नियुक्ति को आकर्षित करने में कठिनाई।

9. Ineffective planning of workforce would be highlighted by:

- (a) Recruitment and selection problems.
- (b) The need to outsource some of the production
- (c) A need to offer retaining to current Employees.
- (d) An opportunity to increase the use of mechanization.

कार्यबल की अप्रभावी नियोजन निम्न में से किस पर प्रकाश डालते हैं।

- (अ) भर्ती और चयन की समस्याएं।
- (ब) कुछ उत्पादन को आउटसोर्स करने की आवश्यकता है।
- (स) वर्तमान कर्मचारियों को बनाये रखने की आवश्यकता।
- (द) मशीनीकरण के उपयोग को बढ़ाने का अवसर।

10. Grievance is a kind ..... among the employees.

- (a) Satisfaction
- (b) Indiscipline
- (c) Absenteeism
- (d) Dissatisfaction

कर्मचारियों के बीच शिकायत एक प्रकार की ..... है।

- (अ) संतुष्टि
- (ब) अनुशासनहीनता
- (स) कार्य से अनुपस्थित होना
- (द) असंतोष।

\*\*\*\*\*