* A - 2 6 6 7 *

A-2667

Second Year B.Com. (Sem. III) Examination

March/April – 2015

Business Administration

Time : Hours] [Total Marks :

સૂચના :

(૧)

નીચે દર્શાવેલ ☛ નિશાનીવાળી વિગતો ઉત્તરવહી પર અવશ્ય લખવી.
Fillup strictly the details of ☛ signs on your answer book.
Name of the Examination :
☛ SECOND YEAR B. COM. (SEM. - 3)
Name of the Subject :
☛ BUSINESS ADMINISTRATION
☛ Subject Code No. : 2 6 6 7 ☛ Section No. (1, 2,.....) : Nil

Seat No. :

Student's Signature

(૨) પ્રશ્ન નં. ૧ ફરજિયાત છે.

(૨) જમણી બાજુના અંક પ્રશ્નના ગુણ દર્શાવે છે.

૧ ટૂંકમાં જવાબ આપો. ૧૦

(૧) માનવ સંસાધન એટલે શું ?

(૨) માનવ સંપત્તિ આયોજનને અસર કરતાં પરિબળો જણાવો.

(૩) કારકિર્દીનો અર્થ આપો.

(૪) ઔદ્યોગિક સંવાદિતા એટલે શું ?

(૫) ઘેરાવો એટલે શું ?

૨ (અ) માનવ સંસાધન સંચાલનનું કાર્યક્ષેત્ર સમજાવો. ૬

(બ) કર્મચારીની દૃષ્ટિએ કારકિર્દી આયોજનના તબક્કા સમજાવો. ૭

અથવા

૨ માનવસંપત્તિ આયોજનની પ્રક્રિયા સમજાવો. ૧૩

૩ (અ) અધિકારી વિકાસની કામ પરની પદ્ધતિઓ સમજાવો. ૬

(બ) મજુર સંઘની ફરજો સમજાવો. ૭

અથવા

૩ (અ) મજુરસંઘના કાર્યો સમજાવો. ૬

(બ) ઔદ્યોગિક ઝઘડાની અસરો જણાવો. ૭

૪ (અ) ટૂંકનોંધ લખો : (ગમે તે એક) ૧૩

(૧) લવાદી

(૨) માનવ સંપત્તિ આયોજનનું મહત્ત્વ.

(બ) કેસ :-

શ્રી ક્રિસે પોતાનો અંગત ધંધો શરૂ કર્યો. આ પહેલાં તે ગ્લોબલ ગ્લાસ ફેક્ટરીમાં સુપરવાઈઝર રહી ચૂકેલ. શ્રી ક્રિસ અન્ય માણસોની જેમ ઉદાત્તવાદી હતો. સાથોસાથ તે જૂના વિચારોનો હિમાયતી પણ હતો. જો તમારે કંઈક સારુ જ કરવું હોય તો જાતે જ કરી લેવું એ સૂત્રમાં માનનાર હતો.

પોતાનો ઉદ્યોગ શરૂ કર્યા બાદ શ્રી ક્રિસ એકમાત્ર ઉદ્યોગનો બોસ હતો. તે પોતાના એકમમાં કાર્ય કરતાં કર્મચારીઓ પર વિશ્વાસ રાખતો ન હતો. શ્રી ક્રિસના આવા વર્તનથી કર્મચારીઓ તેને પૂરતા પ્રમાણમાં સાથ-સહકાર આપતા ન હતાં. એક દિવસ ક્રિસે જાતે ગ્લાસને બ્લોઇંગ કરતા અકસ્માત થયો અને તેને ફરજિયાત બે અઠવાડિયાની રજા પર જવું પડ્યું.

આ દરમિયાન તેની પત્ની ફેક્ટરીમાં જવા લાગી તે કર્મચારીને કંપનીની મિલકત ગણતી. કર્મચારીઓના આંતરિક શક્તિના વિકાસથી જ ધ્યેય સિદ્ધિ શક્ય છે તેમ માનતી. તેણીએ તમામ કર્મચારીઓને જણાવ્યુ કે પ્રોડક્ટ મેન્યુફેક્ચરીંગની તમામ જવાબદારી સૌની છે. આ બાબતે પોતે કાર્યક્ષમ ન હોઈ નિર્ણય લેવા માટે સિનિયર માણસોને પસંદ કરી લીધા. ઉત્પાદકતા, ગુણવત્તા, પડતર, કિંમતો તથા અન્ય બાબતો અંગે નિર્ણય લેવા તેઓને આવકાર્યા. નિર્ણય ઘડતરની પ્રક્રિયા દરમિયાન તે પોતે સૌનો અભિપ્રાય લઈ ને ધ્યેયલક્ષી અભિગમ અપનાવી નિર્ણય કરતી હતી. માહિતી પ્રેષણ અને વિકલ્પોની છણાવટ કરવી તે તેને આવડતું હોઈ ટેકનિકલ કૌશલ્ય ન હોવા છતાં બે અઠવાડિયા દરમિયાન એક પણ ઓર્ડર પેન્ડિંગ ન રહ્યો. તે કદી પોતાની ક્ષમતા કરતાં વધુ જવાબદારી લેતી નહિ, અને તે પોતાનાથી ન થઈ શકે તેવા નિર્ણયો માટે પ્રાધાન્યતાના ધોરણે જવાબદારીનું નીચેના ક્રમોમાં વહન કરતી.

બે અઠવાડિયા પછી જ્યારે ક્રિસ ફેક્ટરીમાં આવ્યા ત્યારે જુના વાતાવરણની જગ્યાએ આવેલ બદલાવ જોઈને ચોંકી ઉઠ્યા. તેમની હું જ કરુંની માન્યતા ખોટી પડી. તેમણે પોતાની પત્નીને કર્મચારીઓ પર રાખેલ વિશ્વાસ તેમજ માનવીય અભિગમનો એકરાર કર્યો.

પ્રશ્નો :

(૧) ઉપરોક્ત કેસમાં કયો સંચાલકીય પ્રશ્ન સંડોવાયેલ છે ?

(૨) શ્રી ક્રિસ અને તેની પત્નીની વિચારધારાની ચર્ચા કરો.

ENGLISH VERSION

Instructions : (1) As per the instruction No. 1 of page No. 1.
(2) Question No. 1 is compulsory.
(2) Figures to the right indicate full marks of the question.

1 Answer in brief. **10**

(1) What is Human resource ?

(2) State factors affecting Human resource planning.

(3) State the meaning of career.

(4) What is Industrial Harmony ?

(5) What is meant by Gheraos ?

2 (A) Explain the scope of Human resource management. **6**

(B) Explain the stage of career planning according to. employee. **7**

OR

2 Describe in detail procedure of Human Resource Planning. **13**

3 (A) State the on the job methods Executive Development. **6**

(B) Explain the responsibilities of Trade Union. **7**

OR

3 (A) Explain the function of Trade Union. **6**

(B) State the effects of Industrial disputes. **7**

4 (A) Write short note : (Any one) **13**

(1) Arbitration

(2) Importance of Human Resource Planning.

(B) Case :-

Shri Kris launched his own business. Prior to this, he worked as supervisor with Global Glass Factory. Like common person, shri Kris was man with revolutionary zeal. At the same time, he was also a traditionalist. He was a believer in the dictum. Do yourself. If you want the best.

Having launched his company, he was the sole boss of his company. He never trusted the workers under him. The employee did not co-operate him due to his such treatment to them. Once Kris met with an accident while blowing the glass himself. He was forced to proceed on two weeks leave.

During his absence, his wife attended the company. She considered the employee as an invaluable asset of the company. She belived that the goal can be achieved only through the development of the innerself of the employee. She briefed the employees, that product manufacturing was a joint responsibility of all and sundry. Since she herself was in – competent to decide by herself, she selected senior personnel for decision making on norms regarding productivity, Quality, costing, price and other related matters. She used to arrive at a goal oriented division, based on the opinion of others, Since she had a right neck of reporting and analysis of options no pending order was left during last two weeks, in spite of her lack in technical know how. She never shouldered responsibility beyond her efficiency. She delegated the responsibility of decision making to the subordinates in order of preference, After couple of weeks when Kris resumed his job, he was taken able to see drastic changes in the old miliev of the factory set up. His brief in the I supermacy complex came to be falsified. He acknowleged his wife's human approach to and trust on the employees of the company.

Questions :-

(1) Which managerial problem is involved in the above case ?

(2) Discuss the lines of thinking of Kris and his wife.

———————