P5024

RAN-2408000603010001

RAN-2408000603010001

Bachelor of Commerce (NCF-NEP) (Sem.- III) Examination March - 2026

Major - Business Administration

Time: 2 Hours] **[Total Marks: 50**

સૂચના : / Instructions (1) ઉપરોક્ત દર્શાવેલ વિગતો ઉત્તરવહી પર અવશ્ય લખવી. Fill up strictly the above details on your answer book (2) Sketch neat and labelled diagram wherever necessary. (3) Figure to the right indicate full marks of question. (4) All questions are compulsory.	Seat No.: Student's Signature

GUJARATI VERSION

પ્ર.1. ટૂંકમાં જવાબ આપો. (કોઈપણ પાંચ) **10**

1. માનવ સંસાધન સંચાલન નો અર્થ આપો.
2. કૌશલ્ય ની ગણતરી એટલે શું?
3. કારકિર્દી આયોજનની બે મર્યાદાઓ જણાવો.
4. મજુર સંઘના હડતાળના સંચાલન અંગે સમજૂતી આપો.
5. ઔદ્યોગિક ઝઘડા ની સમાજ પર પડતી અસરો જણાવો.
6. આઉટસોર્સિંગ એટલે શું?
7. વર્ક લાઈફ બેલેન્સ શું છે?

પ્ર.2. અધિકારી વિકાસ એટલે શું? અધિકારી વિકાસની પદ્ધતિઓ સમજાવો. **14**

અથવા

અ. ઓનલાઈન તાલીમના ફાયદાઓ સમજાવો. **7**

બ. વિવિધતા વ્યવસ્થાપન સમજાવો. **7**

પ્ર.3. નોંધાયેલા મજુર સંઘના અધિકારો ચર્ચો. **14**

અથવા

અ. કર્મચારીની દ્રષ્ટિએ કારકિર્દી આયોજનના તબક્કાઓ સમજાવો. **7**

બ. માનવ સંસાધન સંચાલનનું મહત્વ સમજાવો. **7**

પ્ર.4. અ. નોંધ લખો. (ગમે તે એક) **6**

1. માનવ સંસાધન જુસ્સો
2. માનવ સંસાધન ઓડિટ.
3. માનવ સંસાધન આયોજનનું મહત્વ

પ્ર.4. બ. **કેસ સ્ટડી** 6

મંગલમ ફર્નિચર, અમદાવાદમાં આવેલી એક મધ્યમ કદની ફર્નિચર ઉત્પાદન કંપની છે. આ કંપની છેલ્લા 15 વર્ષથી કાર્યરત છે અને તેણે બજારમાં સારી પ્રતિષ્ઠા મેળવી છે. કંપનીના કર્મચારીઓ કૌશલ્યપૂર્ણ છે અને તેઓ લાંબા સમયથી કંપની સાથે જોડાયેલા છે. થોડા સમય પહેલાં, કંપનીના કામદારોએ એક મજૂરસંઘ, ''મંગલમ કર્મચારી એકતા મંચ'', ની સ્થાપના કરી. આ સંગઠનની સ્થાપના પાછળનું મુખ્ય કારણ કર્મચારીઓને લાગતું હતું કે મેનેજમેન્ટ તેમના હિતોની અવગણના કરી રહ્યું છે. ખાસ કરીને નીચેના મુદ્દાઓ પર તેમને ગંભીર ચિંતાઓ હતીઃ

1. **વેતન અને બોનસઃ** કંપનીનો નફો વધવા છતાં, કર્મચારીઓના પગારમાં નજીવો વધારો થતો હતો. ઉપરાંત, બોનસ અને અન્ય પ્રોત્સાહનો અનિયમિત અને અપૂરતા હતા.
2. **કામ કરવાની પરિસ્થિતિઓઃ** ફેક્ટરીમાં વેન્ટિલેશન અને સ્વચ્છતાનો અભાવ હતો, જેના કારણે કામદારોના સ્વાસ્થ્ય પર નકારાત્મક અસર થતી હતી. સલામતીના સાધનો પણ પૂરતા પ્રમાણમાં ઉપલબ્ધ નહોતા.
3. **ગેરવાજબી છૂટા કરવાઃ** મેનેજમેન્ટ તાજેતરમાં કોઈ પણ સ્પષ્ટ કારણ વગર કેટલાક જૂના કર્મચારીઓને નોકરી પરથી છૂટા કરી રહ્યું હતું, જેના કારણે બાકીના કર્મચારીઓમાં અસુરક્ષાની ભાવના વધી રહી હતી.

મજૂરસંઘે આ મુદ્દાઓ પર મેનેજમેન્ટ સાથે વાટાઘાટો કરવાનો પ્રયાસ કર્યો, પરંતુ મેનેજમેન્ટે મજૂરસંઘ ને માન્યતા આપવાનો અને તેમની માંગણીઓ સાંભળવાનો ઇનકાર કર્યો. મેનેજમેન્ટને લાગ્યું કે મજૂરસંઘ કંપનીના સંચાલનમાં દખલ કરી રહ્યું છે. પરિણામે, મજૂરસંઘે ફેક્ટરીમાં ધીમું કામ (Go-slow) કરવાની જાહેરાત કરી, જેના કારણે ઉત્પાદન પર ગંભીર અસર થઈ.

પ્રશ્ન

તમે એક ઔદ્યોગિક સંબંધોના નિષ્ણાત છો. તમને મંગલમ ફર્નિચરના મેનેજમેન્ટ અને મજૂરસંઘ દ્વારા આ સંઘર્ષનો ઉકેલ લાવવા માટે બોલાવવામાં આવે તો તમે શું સલાહ આપશો? શા માટે?

ENGLISH VERSION

Q.1. Answer in short (any five). **10**

1. Give the meaning of human resource management.
2. What is skill inventory?
3. State two limitations of career planning.
4. Explain the management of strike by labour unions.
5. Explain the effects of industrial disputes on society.
6. What is outsourcing?
7. What is work life balance?

Q.2. What is executive development? Explain the methods of Executive development. **14**

OR

A. Explain the benefits of Online Training. **7**

B. Explain Managing Diversity. **7**

Q.3. Discuss the rights of registered labour unions. **14**

OR

A. Explain the stage of career planning from the perspective of the employee. **7**

B. Explain the importance of human resource management. **7**

Q.4. A. Write a note. (Any one) **6**

1. Human Resource Morale.
2. Human Resource Audit.
3. Importance of Human Resource Planning

O.4. B. Case Study. **6**

Mangalam Furniture is a medium-scale furniture manufacturing company located in Ahmedabad. The company has been operating for the past 15 years and has earned a good reputation in the market. The company's employees are skilled and have been associated with the company for a long time. Some time ago, the company's workers established a Trade union, "Mangalam Karmachari Ekta Manch". The main reason behind the establishment of this union was that the employees felt the management was neglecting their interests. They had serious concerns especially on the following issues:

1. Wages and Bonuses: Despite the company's increasing profits, the salaries of the employees were getting marginal increases. Also, bonus and other incentives were irregular and inadequate.
2. Working Conditions: There was a lack of ventilation and cleanliness in the factory, which was negatively affecting the health of the workers. Safety equipment was also not available in sufficient quantities.
3. Unjustified dismissals: The management had recently been dismissing some old employees from their jobs without any clear reason, due to which the feeling of insecurity was increasing among the remaining employees.

The Trade union tried to negotiate with the management on these issues, but the management refused to recognize the union and listen to their demands. The management felt that the union was interfering in the management of the company. As a result, the Trade union announced a go-slow in the factory, which severely affected the production.

Question

You are an industrial relations expert. What advice would you give if you were called upon by the management and the Trade union of Mangalam Furniture to resolve this conflict? Why?