(This question paper contains 4 printed pages.)

Sr No. of Question Paper	:	**12998**
Unique Paper Code	:	2414000017
Name of the Paper	:	Fundamentals of Human Resource Management
Type of the Paper	:	GE
Semester	:	5th semester
Programme	:	Common Group Programme (UGCF)

Duration : 3 Hours Maximum Marks: 90

Instructions for Candidates

1. Write your Roll No. on the top immediately on receipt of this question paper.
2. Each question carries **18 marks**.
3. Parts of a question must be attempted together.

1.

(a) Define Human Resource Management. Explain how HRM has evolved from traditional personnel administration into a strategic function aligned with organisational goals.

(b) Discuss the major challenges faced by HR managers in contemporary organisations with reference to workforce diversity, employee empowerment, and maintaining work–life balance.

OR

(a) Explain the functions of HRM. Evaluate how each function contributes to enhancing organisational performance in today's competitive business environment.

(b) "The role of HRM is shifting from operational to transformational." Critically examine this statement with suitable examples.

2.(a) Describe the steps involved in the Human Resource Planning (HRP) process. Illustrate how both quantitative and qualitative forecasting techniques can be combined for accurate manpower projections.

(b) Explain the concepts of job analysis, job description, and job specification. Discuss their significance in recruitment, selection, and performance appraisal.

OR

(a) Recruitment is the backbone of effective manpower procurement. Discuss internal and external sources of recruitment, highlighting their suitability for different organisational situations.

(b) Outline the stages of the selection process. Suggest measures to improve the reliability and validity of selection tools used by modern organisations.

3. (a) "Training is an investment that yields long-term organisational benefits." Critically analyse this statement. Develop a structured framework for training need assessment, programme design, and evaluation of training effectiveness.

(b) Discuss any four methods of training used in organisations. Evaluate their effectiveness in developing behavioural and managerial competencies.

OR

(a) Explain the concepts of management development, coaching, and mentoring. How do they contribute to developing leadership capabilities in organisations?

(b) "Transfer of training to the workplace remains a major challenge." Examine the factors that hinder transfer and suggest strategies to strengthen application of trained skills.

4.(a) Explain the concept, objectives, and process of performance appraisal. Analyse the limitations of traditional appraisal methods and justify the need for modern approaches.

(b) Discuss the components of compensation management. Propose a compensation structure that ensures internal equity, external competitiveness, and employee motivation.

OR

(a) Explain the concept and steps of job evaluation. How does job evaluation support the design of a fair and transparent pay structure?

(b) Compare individual and group incentive plans. Discuss the organisational contexts where each is most effective with relevant examples.

5. Write short notes on ANY THREE of the following:

(a) Human Resource Information System (HRIS)

(b) Work–Life Balance and Employee Well-Being

(c) Job Design and its Techniques

(d) Strategic Human Resource Management

(e) Employee Grievance Handling and Redressal Mechanisms

प्रश्न 1

(क) मानव संसाधन प्रबंधन को परिभाषित कीजिए तथा स्पष्ट कीजिए कि यह किस प्रकार पारंपरिक जन-कार्मिक प्रशासन से विकसित होकर संस्था के लक्ष्यों से जुड़ा हुआ एक रणनीतिक कार्य बन गया है।

(ख) समकालीन संस्थाओं में मानव संसाधन प्रबंधकों को विविध कर्मीदल, कर्मचारी सशक्तीकरण और कार्य–जीवन संतुलन बनाए रखने से संबंधित प्रमुख चुनौतियों पर चर्चा कीजिए।

या

(क) मानव संसाधन प्रबंधन के कार्यों की व्याख्या कीजिए तथा मूल्यांकन कीजिए कि प्रत्येक कार्य आज के प्रतिस्पर्धात्मक व्यापारिक वातावरण में संस्था के प्रदर्शन को कैसे बढ़ाता है।

(ख) "मानव संसाधन प्रबंधन की भूमिका परिचालन-मुखी से रूपांतरकारी बन रही है"—इस कथन की उपयुक्त उदाहरणों सहित समालोचनात्मक विवेचना कीजिए।

प्रश्न 2

(क) मानव संसाधन नियोजन की प्रक्रिया में शामिल चरणों का वर्णन कीजिए और स्पष्ट कीजिए कि मात्रात्मक तथा गुणात्मक पूर्वानुमान तकनीकों को मिलाकर जन-शक्ति की सटीक आवश्यकता का अनुमान कैसे लगाया जा सकता है।

(ख) कार्य-विश्लेषण, कार्य-वर्णन और कार्य-विशेषण की अवधारणाओं को समझाएँ तथा नियुक्ति, चयन और प्रदर्शन-मूल्यांकन में उनकी उपयोगिता बताएं।

या

(क) "नियोजन प्रभावी जन-शक्ति उपलब्धि की रीढ़ है"—इस आधार पर आंतरिक और बाह्य नियोजन-स्रोतों की चर्चा कीजिए और विभिन्न संस्थागत परिस्थितियों में उनकी उपयुक्तता स्पष्ट कीजिए।

(ख) चयन-प्रक्रिया के चरणों की रूपरेखा प्रस्तुत कीजिए और आधुनिक संस्थाओं में चयन-उपकरणों की विश्वसनीयता तथा वैधता बढ़ाने के उपाय सुझाएँ।

प्रश्न 3

(क) "प्रशिक्षण एक दीर्घकालिक संस्थागत लाभ देने वाला निवेश है"—इस कथन का आलोचनात्मक विश्लेषण कीजिए तथा प्रशिक्षण-आवश्यकता मूल्यांकन, कार्यक्रम–रचना और प्रशिक्षण-प्रभाव मूल्यांकन हेतु एक संरचित ढाँचा विकसित कीजिए।

(ख) संगठनों में प्रयुक्त किसी चार प्रशिक्षण-विधियों पर चर्चा कीजिए और व्यवहारगत तथा प्रबंधकीय दक्षताओं के विकास में उनकी प्रभावशीलता का मूल्यांकन कीजिए।

या

(क) प्रबंधन-विकास, कोचिंग और मेंटरिंग की अवधारणाएँ समझाएँ तथा बताएं कि ये संस्थाओं में नेतृत्व-क्षमताओं के विकास में कैसे सहायक होती हैं।

(ख) "कार्यस्थल पर प्रशिक्षण का स्थानांतरण अभी भी प्रमुख चुनौती है"—प्रशिक्षण के स्थानांतरण में बाधा उत्पन्न करने वाले कारकों की विवेचना कीजिए तथा प्रशिक्षित कौशलों के उपयोग को सुदृढ़ करने की रणनीतियाँ सुझाएँ।

प्रश्न 4

(क) प्रदर्शन-मूल्यांकन की अवधारणा, उद्देश्यों और प्रक्रिया की व्याख्या कीजिए तथा पारंपरिक मूल्यांकन-पद्धतियों की सीमाओं का विश्लेषण करके आधुनिक पद्धतियों की आवश्यकता स्पष्ट कीजिए।

(ख) प्रतिफल-प्रबंधन के अवयवों पर चर्चा कीजिए और ऐसा प्रतिफल-संरचना प्रस्तावित कीजिए जो आंतरिक न्याय, बाह्य प्रतिस्पर्धात्मकता और कर्मचारी प्रेरणा—तीनों सुनिश्चित करे।

या

(क) कार्य-मूल्यांकन की अवधारणा और उसके चरणों को समझाएँ तथा स्पष्ट कीजिए कि कार्य-मूल्यांकन किस प्रकार न्यायसंगत और पारदर्शी वेतन-संरचना बनाने में सहायक होता है।

(ख) व्यक्तिगत और समूह प्रोत्साहन योजनाओं की तुलना कीजिए तथा उपयुक्त उदाहरणों सहित बताएं कि किन संस्थागत परिस्थितियों में कौन-सी योजना अधिक प्रभावी होती है।

प्रश्न 5 — निम्न में से किसी तीन पर संक्षिप्त टिप्पणी लिखें:

(क) मानव संसाधन सूचना तंत्र (एच.आर.आई.एस.)
(ख) कार्य–जीवन संतुलन और कर्मचारी कल्याण
(ग) कार्य-रचना और उसकी तकनीकें
(घ) रणनीतिक मानव संसाधन प्रबंधन
(ङ) कर्मचारी शिकायत–निवारण तथा समाधान-प्रणालियाँ

(1000)