प्रशिक्षण ढांचे में सुधार का प्रस्ताव रखा। सबसे पहले, विभागों में विस्तृत प्रशिक्षण आवश्यकता मूल्यांकन (TNA) किया गया। इसके आधार पर, एक मिश्रित शिक्षण कार्यक्रम विकसित किया गया जिसमें वरिष्ठ कर्मचारियों के साथ ऑन-द-जॉब प्रशिक्षण, रोल प्ले और जॉब शैडोइंग का मिश्रण शामिल था। इसके अलावा, एक संरचित फीडबैक तंत्र लागू किया गया। कर्मचारी अब प्रत्येक सत्र के बाद फीडबैक फॉर्म भरते हैं, और सुविधाकर्ता साप्ताहिक रूप से उनकी समीक्षा करते हैं। काव्या ने अधिगम के परिणामों को ट्रैक करने के लिए समय-समय पर मूल्यांकन भी शुरू किया। एक तिमाही के भीतर, कर्मचारी संतुष्टि में वृद्धि हुई, प्रारंभिक कमी में काफी कमी आई, और विभागीय प्रदर्शन में सुधार हुआ।

प्रश्न :

(i) प्रारंभिक प्रशिक्षण कार्यक्रम की विफलता के प्राथमिक कारण क्या थे? (2)

(ii) संशोधित प्रशिक्षण रणनीति में शामिल चरणों की व्याख्या कीजिए और बताएं कि उन्होंने कर्मचारी असंतोष को कैसे संबोधित किया। (4)

(iii) संशोधित कार्यक्रम में उपयोग की जाने वाली दो प्रशिक्षण विधियों की पहचान कीजिए और इस संदर्भ में उनकी प्रभावशीलता का मूल्यांकन कीजिए। (4)

[This question paper contains 12 printed pages.]

Your Roll No..............

Sr. No. of Question Paper : 3696 **J**

Unique Paper Code : 2413082005

Name of the Paper : Human Resource Development

Name of the Course : **B.Com. (H.) UGCF**

Semester : IV

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. Attempt all **five** Questions.
3. **All** questions carry equal marks.
4. 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 पाँच प्रश्न कीजिए।

3. सभी प्रश्नों के अंक समान हैं।

4. इस प्रश्न-पत्र का उत्तर अंग्रेजी या हिंदी किसी एक भाषा में दीजिए, लेकिन सभी उत्तरों का माध्यम एक ही होना चाहिए।

1. (a) What do you mean by Human Resource Development? Why is HRD considered to be important for the success of modern day organisation? (9)

(b) Review the current trends and practices in Training and Development (T&D) programs in India. Explain with examples how Indian organizations are adapting to modern training methods? (9)

OR

(c) What do you understand by 'HRD culture and climate'? Discuss the elements necessary to build a supportive HRD culture. (9)

(d) Differentiate between On-the-Job and Off-the-Job training. Discuss their respective advantages and limitations. (9)

(ii) वेस्टिबुल प्रशिक्षण

(iii) अधिगम के सिद्धांत

(iv) एचआरडी में समकालीन मुद्दे (4,4)

(ख) नीचे दी गई केस स्टडी पर आधारित प्रश्नों के उत्तर दीजिए। (10)

आदित्य टेक सॉल्यूशंस – रीडिसाइनिंग द ट्रेनिंग फ्रेमवर्क

हैदराबाद में मुख्यालय वाली आदित्य टेक सॉल्यूशंस, मध्यम आकार की आईटी सेवा उद्योग में एक अग्रणी कंपनी है। पिछले एक साल में, कंपनी ने तेजी से विस्तार किया, सॉफ्टवेयर विकास, ग्राहक सहायता और परियोजना प्रबंधन कार्यों में लगभग 200 नए कर्मचारियों को काम पर रखा। हालांकि, एचआर टीम ने एक परेशान करने वाला पैटर्न देखा – शामिल होने के छह महीने के भीतर, 35% से अधिक नए कर्मचारियों ने या तो कंपनी छोड़ दी या आंतरिक सर्वेक्षणों के दौरान असंतोष व्यक्त किया।

एक आंतरिक ऑडिट से पता चला कि प्रेरण प्रशिक्षण पुराना था, पावरपॉइंट व्याख्यानों पर बहुत अधिक निर्भर था, और इसमें कोई व्यावहारिक अनुभव नहीं था। प्रशिक्षण डिजाइन विविध सीखने की जरूरतों को पूरा करने में विफल रहा और यह मान लिया गया कि सभी कर्मचारियों के पास कौशल और समझ के समान स्तर हैं। एचआर हेड काव्या ने स्थिति को संभाला। उन्होंने मौजूदा

4\. (क) आज के प्रतिस्पर्धी व्यावसायिक वातावरण में प्रशिक्षण का क्या महत्व है। प्रशिक्षण एवं विकास कार्यक्रम तैयार करने की प्रक्रिया का वर्णन कीजिए। (9)

(ख) आप किसी संगठन में प्रशिक्षण कार्यक्रम की आवश्यकताओं का निर्धारण कैसे कीजिएगे। प्रशिक्षण एवं विकास कार्यक्रमों को लागू करने में प्रशिक्षण प्रबंधक की भूमिका की भी व्याख्या कीजिए। (9)

या

(ग) "प्रशिक्षण एवं विकास" की अवधारणा को परिभाषित कीजिए। प्रशिक्षण कार्यक्रमों की प्रभावशीलता का मूल्यांकन करने के लिए उपयोग किए जाने वाले उपकरणों या तकनीकों की व्याख्या कीजिए। (9)

(घ) वर्तमान व्यावसायिक परिदृश्य में प्रतिस्पर्धात्मक बढ़त बनाएं रखने के लिए प्रशिक्षण किस तरह से महत्वपूर्ण है। क्या प्रबंधकों को कार्यस्थल पर प्रशिक्षण एवं विकास कार्यक्रम को लागू करने में कुछ चुनौतियों का सामना करना पड़ता है? व्याख्या कीजिए। (9)

5\. (क) किन्हीं दो पर संक्षिप्त टिप्पणी लिखिए :

(i) एचआरडी ऑडिट

2\. (a) Define Performance Appraisal as an HRD intervention tool. Explain at least 3 traditional methods of Performance appraisal. (9)

(b) Define Strategic Human Resource Development (SHRD). Explain the role played by an HR Developer and its impact on HRD outcomes? (9)

OR

(c) Define Performance Appraisal as an HRD intervention tool. Explain at least 3 Morden Methods of Performance appraisal. (9)

(d) What is HRD Audit? Why is it important for organizations? Explain at least 3 methods of HRD Audit. (9)

3\. (a) Describe Transactional analysis. How can it be applied in HRD to improve workplace communication? (9)

(b) Elucidate the behaviour modelling and self-directed learning. Also explain their relevance in modern organisation. (9)

OR

(c) Describe the differences between individual learning and group learning. How can HRD programs address both effectively? (9)

(d) Define Self-Directed Learning (SDL). How does it support lifelong learning in the workplace? Also state the challenges of implementing Self-Directed Learning in organizations. (9)

4. (a) What is the importance of training in today's competitive business environment. Describe the process of designing a training and development program. (9)

(b) How will you determine the needs of training program in an organisation. Also explain the role of a Training Manager in implementing training and development programs. (9)

OR

(c) Define the concept of "Training and Development". Explain the tools or techniques used to evaluate the effectiveness of training programs. (9)

(घ). मानव संसाधन विकास ऑडिट क्या है? यह संगठनों के लिए क्यों महत्वपूर्ण है? मानव संसाधन विकास ऑडिट के कम से कम तीन तरीकों की व्याख्या कीजिए। (९)

3. (क) लेन-देन संबंधी विश्लेषण का वर्णन कीजिए। कार्यस्थल संचार को बेहतर बनाने के लिए इसे मानव संसाधन विकास में कैसे लागू किया जा सकता है? (९)

(ख) व्यवहार मॉडलिंग और स्व-निर्देशित अधिगम स्पष्ट कीजिए। आधुनिक संगठन में उनकी प्रासंगिकता की भी व्याख्या कीजिए। (९)

या

(ग) व्यक्तिगत सीखने और समूह सीखने के बीच अंतर का वर्णन कीजिए। मानव संसाधन विकास कार्यक्रम दोनों को प्रभावी ढंग से कैसे संबोधित कर सकते हैं? (९)

(घ) स्व-निर्देशित अधिगम (SDL) को परिभाषित कीजिए। यह कार्यस्थल में आजीवन अधिगम का समर्थन कैसे करता है? संगठनों में स्व-निर्देशित अधिगम को लागू करने की चुनौतियों का भी उल्लेख कीजिए। (९)

(ग) 'मानव संसाधन विकास संस्कृति और जलवायु' से आप क्या समझते हैं? एक सहायक मानव संसाधन विकास संस्कृति के निर्माण के लिए आवश्यक तत्वों पर चर्चा कीजिए। (9)

(घ) ऑन-द-जॉब और ऑफ-द-जॉब प्रशिक्षण के बीच अंतर कीजिए। उनके संबंधित लाभ और सीमाओं पर चर्चा कीजिए। (9)

2. (क) मानव संसाधन विकास हस्तक्षेप उपकरण के रूप में प्रदर्शन मूल्यांकन को परिभाषित कीजिए। प्रदर्शन मूल्यांकन के कम से कम तीन पारंपरिक तरीकों की व्याख्या कीजिए। (9)

(ख) रणनीतिक मानव संसाधन विकास (एसएचआरडी) को परिभाषित कीजिए। मानव संसाधन विकासकर्ता द्वारा निभाई गई भूमिका और मानव संसाधन विकास परिणामों पर इसके प्रभाव की व्याख्या कीजिए? (9)

या

(ग) मानव संसाधन विकास हस्तक्षेप उपकरण के रूप में प्रदर्शन मूल्यांकन को परिभाषित कीजिए। प्रदर्शन मूल्यांकन के कम से कम तीन आधुनिक तरीकों की व्याख्या कीजिए। (9)

(d) In what ways is training vital for maintaining a competitive edge in the current business scenario. Does managers face some challenges in implementing training and development program at workplace? Explain. (9)

5. (a) Write short notes on any **two** : (4,4)

(i) HRD audit

(ii) Vestibule training

(iii) Principles of Learning

(iv) Contemporary issues in HRD

(b) Attempt the Case Study given below : (10)

Aditya Tech Solutions – Redesigning the Training Framework

Aditya Tech Solutions, headquartered in Hyderabad, is a leading player in the mid-sized IT services industry. Over the past year, the company expanded rapidly, hiring nearly 200 new employees across software development, customer support, and project management functions. However, the HR team observed a troubling pattern—within six months of joining, over 35% of the new hires had

either left the company or expressed dissatisfaction during internal surveys.

An internal audit revealed that the induction training was outdated, heavily reliant on PowerPoint lectures, and lacked any practical exposure. The training design failed to cater to diverse learning needs and assumed all employees possessed similar levels of skill and understanding.

Kavya, the HR Head, took charge of the situation. She proposed a revamp of the existing training framework. First, a detailed Training Needs Assessment (TNA) was conducted across departments. Based on this, a blended learning program was developed that included a mix of on-the-job training, role plays, and job shadowing with senior employees.

Further, a structured feedback mechanism was implemented. Employees now completed feedback forms after each session, and facilitators reviewed them weekly. Kavya also introduced periodic assessments to track learning outcomes. Within a quarter, employee satisfaction rose, early attrition dropped significantly, and departmental performance improved.

Questions :

(i) What were the primary reasons for the failure of the initial training program? (2)

(ii) Explain the steps involved in the revised training strategy and how they addressed employee dissatisfaction. (4)

(iii) Identify two training methods used in the revamped program and evaluate their effectiveness in this context. (4)

1. (क) मानव संसाधन विकास से आपका क्या अभिप्राय है? आधुनिक संगठन की सफलता के लिए मानव संसाधन विकास को महत्वपूर्ण क्यों माना जाता है? (9)

(ख) भारत में प्रशिक्षण एवं विकास (टीएंडडी) कार्यक्रमों में वर्तमान प्रवृत्तियों और प्रथाओं की समीक्षा कीजिए। उदाहरणों सहित बताइये कि भारतीय संगठन आधुनिक प्रशिक्षण विधियों को कैसे अपना रहे हैं? (9)

या