

[This question paper contains 8 printed pages.]

Your Roll No _____

Sr. No. of Question Paper : 7943
Unique Paper Code : 2413080031
Name of the Paper : Technology in HR
Type of Paper : Discipline Specific Elective (DSE)
Semester : VIII (UGCF)
Name of the Course : B.Com (H)

Duration: 3 hours

Maximum Marks: 90

Instructions for Candidates

- A. Write your Roll No. on the top immediately on the receipt of Questions paper
- B. Attempt all questions. Part of the questions to be attempted together.
- C. All questions carry equal marks.
- B. Answers may be written either in English or Hindi; but the same medium should be used throughout the paper.

Q. No: 1.

- (a). Discuss the role of technology in transforming HR practices. Highlight the benefits and potential risks associated with increased automation.
- (b). Discuss the role of Artificial Intelligence (AI) and Machine Learning (ML) in transforming HR processes. Provide real-world applications in recruitment and employee management.

Or

- (a) Analyse the strategic impact and importance of HR technology in improving organizational agility and responding to market changes.
- (b) Define E-HRM (Electronic Human Resource Management). Explain its key features, advantages, and challenges in modern organizations.

(9+9)

Q. No: 2.

- (a) Explain how HRIS supports data-driven decision-making in organizations. Illustrate with real life examples of corporations.
- (b) Explain the tools like Application Tracking System, Learning Management Systems and Autonomous Artificial Intelligence used in Human Resource

Or

- (a). What is meant by Artificial Intelligence? Explain the Key technologies behind Artificial Intelligence used in Human Resource Management.
- (b). What is Digital HR Transformation in HR functions? Explain the Digital Transformation in Onboarding and Training by giving examples (9+9)

Q. No: 3.

- (a) Explain the impact of Digital HR Transformation on organizational effectiveness and competitiveness.
- (b) Explain the integration of ERP with HRIS and other digital technologies. How does this integration improve organizational performance?

Or

- (a). What do you understand by Enterprise Resource Planning? Why ERP matters? Explain the pitfalls in ERP
- (b). Discuss the impact of challenges in Digital Transformation in Performance Management and Decision-making. (9+9)

Q. No: 4.

- (a) Discuss the regulatory and legal issues related to the use of technology in HR. Include data privacy, cybersecurity, and labor law implications.
- (b) What is HR Metrics? Discuss the HR Metrics used by Organizations.

Or

- (a). Elucidate the significant technological trends that are reshaping the entire industry and business landscape, as they converge to establish completely new ecosystems of innovation.
- (b). Explain how cloud-based HR systems and remote working tools together redefine HR service delivery models. (9+9)

Q. No: 5 (a).What constitutes HR Administration? Describe the relationship between HR Administration and Human Resource Information System (HRIS)

(b) Discuss the concept of future HR technologies in detail. How will they redefine recruitment, training, performance management, and employee engagement?

Or

(a) Explain the impact of remote working on HR policies and practices. How has HR adapted to manage virtual employees effectively?

(b) Case Study: Case Study:

Company XYZ is a value-based organization. The company experienced positive growth in the last five years: it grew its employee base from 30 to just under 100 and maintained a roster of 30 subcontractors/freelancers. Until early 2022, the accounting system was used for employee expenses and payroll. Recruitment, employee files, performance review and other employee data management functions were still done manually. Furthermore, reporting and benefits administration were handled by two other systems. Unsurprisingly, employee timesheets and time off requests were managed using Excel and email. The Accounting team spent endless hours every month managing multiple systems, retrieving information from one system to feed into another, and ensuring data integrity and accuracy. Managers were concerned about the inefficiency and security risk of the current method. Additionally, leaders contemplated the need for better decision-making and future scalability as the company projects a 60 - 70% headcount growth in the coming three years.

The company appointed **BadaB Consulting Inc.** This BadaB Consultancy provides a wide range of human resources solutions, including Strategic HR and Succession Planning, Organizational Design & Development, Merger & Acquisition Support, Recruitment, Skills Development Training, Compensation Design, Performance Management, Workplace Investigation, Policy Development, etc.

After implementations, HRIS has saved \$1.2 million per year simply by mitigating the company's printing and mailing costs through the implementation of an online enrollment system. The online HR software system has been tremendously well-received by employees who can now research program information and access decision support tools from their own homes.

The HRIS system brings efficiency and accuracy in maintaining the accounts and facilitate to enter the accounting data immediately with minimum human efforts.

Questions

1. What was the problem faced by the XYZ company?
2. What's necessitates by the company to implement HRIS?
3. What is the result of implementation of HRIS? (9+9)

प्रश्न संख्या: 1.

(अ). एचआर (HR) प्रथाओं को बदलने में तकनीक की भूमिका पर चर्चा कीजिए। बढ़ती ऑटोमेशन (स्वचालन) से जुड़े लाभों और संभावित जोखिमों पर प्रकाश डालें।

(ब). एचआर प्रक्रियाओं को बदलने में आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस (AI) और मशीन लर्निंग (ML) की भूमिका पर चर्चा कीजिए। भर्ती और कर्मचारी प्रबंधन में इसके वास्तविक दुनिया के अनुप्रयोग प्रदान कीजिए।

अथवा

(अ) संगठनात्मक स्फूर्ति (agility) में सुधार और बाजार परिवर्तनों पर प्रतिक्रिया देने में एचआर तकनीक के रणनीतिक प्रभाव और महत्व का विश्लेषण कीजिए।

(ब) ई-एचआरएम (Electronic Human Resource Management) को परिभाषित कीजिए। आधुनिक संगठनों में इसकी प्रमुख विशेषताओं, लाभों और चुनौतियों की व्याख्या कीजिए।

प्रश्न संख्या: 2.

(अ) समझाएं कि एचआरआईएस (HRIS) संगठनों में डेटा-आधारित निर्णय लेने में कैसे सहायता करता है। निगमों के वास्तविक जीवन के उदाहरणों के साथ स्पष्ट कीजिए।

(ब) मानव संसाधन में उपयोग किए जाने वाले 'एप्लीकेशन ट्रेकिंग सिस्टम' (ATS), 'लर्निंग मैनेजमेंट सिस्टम' (LMS) और 'ऑटोनॉमस आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस' जैसे उपकरणों की व्याख्या कीजिए।

अथवा

(अ). आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस (कृत्रिम बुद्धिमत्ता) से क्या तात्पर्य है? मानव संसाधन प्रबंधन में उपयोग की जाने वाली एआई के पीछे की प्रमुख तकनीकों की व्याख्या कीजिए।

(ब). एचआर कार्यों में डिजिटल एचआर परिवर्तन (Digital HR Transformation) क्या है? उदाहरण देते हुए ऑनबोर्डिंग और प्रशिक्षण में डिजिटल परिवर्तन की व्याख्या कीजिए।

प्रश्न संख्या: 3.

(अ) संगठनात्मक प्रभावशीलता और प्रतिस्पर्धात्मकता पर डिजिटल एचआर परिवर्तन के प्रभाव की व्याख्या कीजिए।

(ब) एचआरआईएस और अन्य डिजिटल तकनीकों के साथ ईआरपी (ERP) के एकीकरण की व्याख्या कीजिए। यह एकीकरण संगठनात्मक प्रदर्शन को कैसे बेहतर बनाता है?

अथवा

(अ). एंटरप्राइज रिसोर्स प्लानिंग (ERP) से आप क्या समझते हैं? ईआरपी क्यों महत्वपूर्ण है? ईआरपी की खामियों (pitfalls) की व्याख्या कीजिए।

(ब). प्रदर्शन प्रबंधन और निर्णय लेने में डिजिटल परिवर्तन की चुनौतियों के प्रभाव पर चर्चा कीजिए।

प्रश्न संख्या: 4.

(अ) एचआर में तकनीक के उपयोग से संबंधित नियामक और कानूनी मुद्दों पर चर्चा कीजिए। इसमें डेटा गोपनीयता, साइबर सुरक्षा और श्रम कानून के निहितार्थ शामिल कीजिए।

(ब) एचआर मेट्रिक्स (HR Metrics) क्या है? संगठनों द्वारा उपयोग किए जाने वाले विभिन्न एचआर मेट्रिक्स पर चर्चा कीजिए।

अथवा

(अ). उन महत्वपूर्ण तकनीकी रुझानों को स्पष्ट कीजिए जो पूरे उद्योग और व्यावसायिक परिदृश्य को नया आकार दे रहे हैं, क्योंकि वे नवाचार के पूरी तरह से नए पारिस्थितिकी तंत्र स्थापित करने के लिए एक साथ मिल रहे हैं।

(ब). समझाएं कि कैसे क्लाउड-आधारित एचआर सिस्टम और रिमोट वर्किंग टूल मिलकर एचआर सेवा वितरण मॉडल को फिर से परिभाषित करते हैं।

प्रश्न संख्या: 5.

(अ). एचआर प्रशासन (HR Administration) किन चीजों से मिलकर बनता है? एचआर प्रशासन और मानव संसाधन सूचना प्रणाली (HRIS) के बीच संबंध का वर्णन कीजिए।

(ब) भविष्य की एचआर तकनीकों की अवधारणा पर विस्तार से चर्चा कीजिए। वे भर्ती, प्रशिक्षण, प्रदर्शन प्रबंधन और कर्मचारी जुड़ाव को कैसे फिर से परिभाषित कीजिएगे?

अथवा

(अ) एचआर नीतियों और प्रथाओं पर रिमोट वर्किंग के प्रभाव की व्याख्या कीजिए। एचआर ने वर्चुअल कर्मचारियों को प्रभावी ढंग से प्रबंधित करने के लिए खुद को कैसे अनुकूलित किया है?

(ब) केस स्टडी:

कंपनी XYZ एक मूल्य-आधारित संगठन है। कंपनी ने पिछले पांच वर्षों में सकारात्मक विकास का अनुभव किया: इसने अपने कर्मचारी आधार को 30 से बढ़ाकर 100 के करीब पहुँचा दिया और 30 उप-ठेकेदारों/फ्रीलांसरों का रोस्टर बनाए रखा। 2022 की शुरुआत तक, कर्मचारी खर्च और पेट्रोल के लिए अकाउंटिंग सिस्टम का उपयोग किया जाता था। भर्ती, कर्मचारी फाइलें, प्रदर्शन समीक्षा और अन्य डेटा प्रबंधन कार्य अभी भी मैनुअल रूप से किए जाते थे। इसके अलावा, रिपोर्टिंग और लाभ प्रशासन दो अन्य प्रणालियों द्वारा नियंत्रित किए जाते थे। कर्मचारी टाइमशीट और छुट्टी के अनुरोध एक्सेल और ईमेल का उपयोग करके प्रबंधित किए जाते थे।

अकाउंटिंग टीम हर महीने कई प्रणालियों को प्रबंधित करने, जानकारी निकालने और डेटा की सटीकता सुनिश्चित करने में अंतहीन घंटे बिताती थी। प्रबंधक वर्तमान पद्धति की अक्षमता और सुरक्षा जोखिम के बारे में चिंतित थे। कंपनी ने बाडाबी कंसल्टिंग इंक (BadaB Consulting Inc) को नियुक्त किया।

कार्यान्वयन के बाद, एचआरआईएस ने ऑनलाइन नामांकन प्रणाली के माध्यम से कंपनी की छपाई और डाक लागत को कम करके प्रति वर्ष 1.2 मिलियन डॉलर बचाए हैं। ऑनलाइन एचआर सॉफ्टवेयर सिस्टम

को कर्मचारियों द्वारा बहुत सराहा गया है जो अब अपने घरों से कार्यक्रम की जानकारी और निर्णय लेने वाले टूल तक पहुंच सकते हैं।

प्रश्न:

1. कंपनी XYZ द्वारा सामना की जाने वाली समस्या क्या थी?
2. कंपनी को एचआरआईएस लागू करने की आवश्यकता क्यों पड़ी?
3. एचआरआईएस के कार्यान्वयन का परिणाम क्या है?