

Signature and Name of Invigilator

1. (Signature) _____

(Name) _____

2. (Signature) _____

(Name) _____

Roll No.

--	--	--	--	--	--

(In figures as per admission card)

Roll No. _____

(In words)

D-5509**Test Booklet No.**

Time : 2 1/2 hours]

**PAPER-III
LABOUR WELFARE**

[Maximum Marks : 200

Number of Pages in this Booklet : 40

Number of Questions in this Booklet : 26

Instructions for the Candidates

1. Write your roll number in the space provided on the top of this page.
2. Answer to short answer/essay type questions are to be given in the space provided below each question or after the questions in the Test Booklet itself.

No Additional Sheets are to be used.

3. At the commencement of examination, the question booklet will be given to you. In the first 5 minutes, you are requested to open the booklet and compulsorily examine it as below :

(i) To have access to the Question Booklet, tear off the paper seal on the edge of this cover page. Do not accept a booklet without sticker-seal and do not accept an open booklet.

(ii) **Tally the number of pages and number of questions in the booklet with the information printed on the cover page. Faulty booklets due to pages/questions missing or duplicate or not in serial order or any other discrepancy should be got replaced immediately by a correct booklet from the invigilator within the period of 5 minutes. Afterwards, neither the Question Booklet will be replaced nor any extra time will be given.**

4. Read instructions given inside carefully.
5. One page is attached for Rough Work at the end of the booklet before the Evaluation Sheet.
6. If you write your name or put any mark on any part of the Answer Sheet, except for the space allotted for the relevant entries, which may disclose your identity, you will render yourself liable to disqualification.
7. You have to return the test booklet to the invigilators at the end of the examination compulsorily and must not carry it with you outside the Examination Hall.
8. **Use only Blue/Black Ball point pen.**
9. **Use of any calculator or log table etc., is prohibited.**

परीक्षार्थियों के लिए निर्देश

1. पहले पृष्ठ के ऊपर नियत स्थान पर अपना रोल नम्बर लिखिए ।
2. लघु प्रश्न तथा निबंध प्रकार के प्रश्नों के उत्तर, प्रत्येक प्रश्न के नीचे या प्रश्नों के बाद में दिये हुए रिक्त स्थान पर ही लिखिये ।

इसके लिए कोई अतिरिक्त कागज का उपयोग नहीं करना है ।

3. परीक्षा प्रारम्भ होने पर, प्रश्न-पुस्तिका आपको दे दी जायेगी । पहले पाँच मिनट आपको प्रश्न-पुस्तिका खोलने तथा उसकी निम्नलिखित जाँच के लिए दिये जायेंगे जिसकी जाँच आपको अवश्य करनी है :

(i) प्रश्न-पुस्तिका खोलने के लिए उसके कवर पेज पर लगी कागज की सील को फाड़ लें । खुली हुई या बिना स्टीकर-सील की पुस्तिका स्वीकार न करें ।

(ii) **कवर पृष्ठ पर छपे निर्देशानुसार प्रश्न-पुस्तिका के पृष्ठ तथा प्रश्नों की संख्या को अच्छी तरह चैक कर लें कि ये पूरे हैं । दोषपूर्ण पुस्तिका जिनमें पृष्ठ/प्रश्न कम हों या दुबारा आ गये हों या सीरियल में न हों अर्थात् किसी भी प्रकार की त्रुटिपूर्ण पुस्तिका स्वीकार न करें तथा उसी समय उसे लौटाकर उसके स्थान पर दूसरी सही प्रश्न-पुस्तिका ले लें । इसके लिए आपको पाँच मिनट दिये जायेंगे । उसके बाद न तो आपकी प्रश्न-पुस्तिका वापस ली जायेगी और न ही आपको अतिरिक्त समय दिया जायेगा ।**

4. अन्दर दिये गये निर्देशों को ध्यानपूर्वक पढ़ें ।
5. उत्तर-पुस्तिका के अन्त में कच्चा काम (Rough Work) करने के लिए मूल्यांकन शीट से पहले एक पृष्ठ दिया हुआ है ।
6. यदि आप उत्तर-पुस्तिका पर अपना नाम या ऐसा कोई भी निशान जिससे आपकी पहचान हो सके, किसी भी भाग पर दर्शाते या अंकित करते हैं तो परीक्षा के लिये अयोग्य घोषित कर दिये जायेंगे ।
7. आपको परीक्षा समाप्त होने पर उत्तर-पुस्तिका निरीक्षक महोदय को लौटाना आवश्यक है और इसे परीक्षा समाप्ति के बाद अपने साथ परीक्षा भवन से बाहर न लेकर जायें ।
8. **केवल नीले/काले बाल प्वाइंट पेन का ही इस्तेमाल करें ।**
9. **किसी भी प्रकार का संगणक (कैलकुलेटर) या लाग टेबल आदि का प्रयोग वर्जित है ।**

D-5509**P.T.O.**

**LABOUR WELFARE AND INDUSTRIAL RELATIONS /
LABOUR AND SOCIAL WELFARE / HUMAN RESOURCE MANAGEMENT**

श्रम कल्याण एवं औद्योगिक सम्बन्ध / श्रम एवं समाज कल्याण / मानव संसाधन प्रबन्धन

PAPER-III

प्रश्नपत्र-III

Note : This paper is of **two hundred (200)** marks containing **four (4)** sections. Candidates are required to attempt the questions contained in these sections according to the detailed instructions given therein.

नोट : यह प्रश्नपत्र **दो सौ (200)** अंकों का है एवं इसमें **चार (4)** खंड हैं । अभ्यर्थियों को इनमें समाहित प्रश्नों का उत्तर अलग दिये गये विस्तृत निर्देशों के अनुसार देना है ।

SECTION - I

खण्ड - I

This section contains **five (5)** questions based on the following paragraph. Each question should be answered in about **thirty (30)** words and carries **five (5)** marks. **(5 × 5 = 25 Marks)**

इस खंड में निम्नलिखित अनुच्छेद पर आधारित **पाँच (5)** प्रश्न हैं। प्रत्येक प्रश्न का उत्तर लगभग **तीस (30)** शब्दों में अपेक्षित है। प्रत्येक प्रश्न **पाँच (5)** अंकों का है। **(5 × 5 = 25 अंक)**

We find the emergence of a new kind of organization man-a man who, despite his many affiliations, remains basically uncommitted to any organization. He is willing to employ his skills and creative energies to solve problems with equipment provided by the organization, and within temporary groups established by it. But he does so only so long as the problems interest him. He is committed to his own career, his own self-fulfilment.

It is no accident, in light of the above, that the term “associate” seems suddenly to have become extremely popular in large organizations. We now have “associate marketing directors” and “research associates” and even Government agencies are filled with “associate directors” and “associate administrators”. The word associate implies co-equal, rather than subordinate, and its spreading use accurately reflects the shift from vertical and hierarchical arrangements to the new, more lateral, communication patterns.

Where the organization man was subservient to the organization, associative man is almost insouciant toward it. When the organization was immobilized by concern for economic security, associative man increasingly takes it for granted. Where the organization man was fearful of risk, Associative man welcomes it (knowing that in an affluent and fast-changing society even failure is transient). Where the organization man was hierarchy-conscious, seeking status and prestige within the organization, Associative man seeks it without. Where the organization man filled a predetermined slot, associative man moves from slot to slot in a complex pattern that

is largely self-motivated. Where the organization man dedicated himself to the solution of routine problems according to well-defined rules, avoiding any show of unorthodoxy or creativity ; Associative man, faced by novel problems, is encouraged to innovate. Where the organization man subordinates his own individuality to “play ball on the team”, Associative man recognizes that the team, itself, is transient.

आज हम एक नये प्रकार के संगठन-प्रतिबद्ध व्यक्ति का प्रादुर्भाव देख रहे हैं – एक ऐसा व्यक्ति जो, अपने अनेक जुड़ावों के बावजूद भी, आधारभूत रूप से किसी भी संगठन के प्रति समर्पित नहीं है। संगठन द्वारा उपलब्ध कराये गये उपकरणों एवं साधनों के द्वारा तथा संगठन द्वारा गठित अस्थायी समूहों के अंतर्गत, वह अपनी दक्षताओं एवं ऊर्जा का उपयोग कर वह समस्याओं को सुलझाने के लिए तत्पर रहता है। परन्तु वह ऐसा तभी तक करता है जब तक समस्याएँ उसे रुचिकर लगती हैं। वह अपने करियर अपने स्वयं के प्रति समर्पित होता है।

उपरोक्त के आलोक में, यह संयोग-मात्र नहीं है कि विशाल संगठनों में सम्बद्ध (associate) पद अचानक ही अत्यधिक लोकप्रिय बन गया प्रतीत होता है। आज ‘सम्बद्ध विपणन निदेशक’ तथा ‘शोध-सम्बद्ध’ एवं सरकारी एजेंसियों में ‘सम्बद्ध निदेशक’ तथा ‘सम्बद्ध प्रशासक’ जैसे पद होते हैं। हम ‘सम्बद्ध’ की विपक्षा अधीनस्थ के रूप में नहीं कर सकते, अपितु ‘समान-सम’ (को-इक्वल) के रूप में कर सकते हैं। इस विपक्षा का बढ़ता हुआ उपयोग ऊर्ध्वाधर तथा सोपानिक व्यवस्थापन से हटकर एक नवीन पार्श्विक संचार ढाँचे में बदलाव को प्रतिबिम्बित करता है।

जहाँ संगठन-प्रतिबद्ध व्यक्ति संगठन का आज्ञाकारी होता था, संबद्ध व्यक्ति संगठन के प्रति कमोबेश रूप में उदासीन होता है। जब आर्थिक असुरक्षा के कारण संगठन पंगु हो गया हो तो सम्बद्ध व्यक्ति यह मान लेता है कि ऐसा होगा ही। जहाँ संगठन प्रतिबद्ध व्यक्ति खतरे से डरता था वहीं सम्बद्ध व्यक्ति इसका स्वागत करता है (क्योंकि यह जानता है कि एक समृद्ध तथा तीव्र परिवर्तनशील समाज में असफलता क्षणिक होती है। जहाँ संगठन प्रतिबद्ध व्यक्ति पदानुक्रम – सचेतन था तथा संगठन के अंदर हैसियत तथा सम्मान का आकांक्षी था, वहीं सम्बद्ध-व्यक्ति संगठन के बिना भी इनकी आकांक्षा रखता है। जहाँ संगठन प्रतिबद्ध व्यक्ति एक पूर्वनिर्धारित स्थान पर कार्य करता था, वहीं एक सम्बद्ध व्यक्ति इस स्थान से उस स्थान की ओर एक जटिल ढाँचे में भागता रहता है जो स्वार्थ से प्रेरित होता है। जहाँ संगठन प्रतिबद्ध व्यक्ति किसी प्रकार की अपारम्परिकता तथा सृजनात्मकता को प्रदर्शित किए बिना सुपरिभाषित नियमों के अनुसार रूटीन में आने वाली समस्याओं के समाधान के प्रति समर्पित था, वहीं सम्बद्ध व्यक्ति, नई समस्याओं के उत्पन्न होने पर नवप्रवर्तन के लिए प्रोत्साहित होता है। जहाँ संगठन प्रतिबद्ध व्यक्ति अपनी वैयक्तिकता को टीम से नीचे रखता था तथा निर्णयाधिकार टीम को देता था, वही सम्बद्ध व्यक्ति यह जानता है कि टीम स्वयं अस्थायी एवं परिवर्तनशील है।

1. What are the driving forces of an individual's commitment to an organization ?

एक संगठन के प्रति किसी व्यक्ति की प्रतिबद्धता की प्रेरक-शक्तियाँ क्या हैं ?

2. Identify the contribution of 'Associate' level in the functioning of an organization.

एक संगठन को कार्यशील रखने में 'सम्बद्ध' स्तर की भूमिका का उल्लेख करें ।

3. Why has an organization man been compared to the 'play ball on the team' ?

संगठन-प्रतिबद्ध व्यक्ति की तुलना 'प्ले बॉल ऑन दि टीम' से क्यों की गई है ?

4. How 'Associate Man' maintains his individuality ?

'संबद्ध व्यक्ति' अपनी वैयक्तिकता कैसे बनाये रखता है ?

5. How relevant are the organization man and associate man in the context of globalization ?

वैश्वीकरण के परिप्रेक्ष्य में संगठन-प्रतिबद्ध व्यक्ति तथा सम्बद्ध व्यक्ति किस प्रकार प्रासंगिक हैं ?

Section-II

खण्ड-II

Note : This section contains **fifteen (15)** questions, each to be answered in about **thirty (30)** words. Each question carries **five (5)** marks. **(5 × 15 = 75 Marks)**

नोट : इस खंड में **पाँच-पाँच (5-5)** अंकों के **पंद्रह (15)** प्रश्न हैं । प्रत्येक प्रश्न का उत्तर लगभग **तीस (30)** शब्दों में अपेक्षित है । **(5 × 15 = 75 अंक)**

6. What are the components of a system ?
किसी भी व्यवस्था के कौन-कौन से घटक होते हैं ?

7. What are the steps in a communication process ?

संप्रेषण की पद्धति में कौन-कौन से चरण होते हैं ?

8. What is domestic enquiry ?

आंतरिक जाँच क्या है ?

9. Define Quality of Work Life (QWL).

कवाल्लटी ऑफ वरक लाइफ को परिभाषलत करें ।

10. Define Organizational Development (OD).

संगठनात्मक वलकास को परिभाषलत करें ।

11. Define Motivation and Morale.

अभिप्रेरणा एवं मनोबल को परिभाषित करें ।

12. Name the different approaches to Industrial Relations.

औद्योगिक संबंध के भिन्न-भिन्न दृष्टिकोणों का नाम दें ।

13. Identify the tripartite bodies at different levels.

भिन्न-भिन्न स्तरों पर त्रिदलीय संस्थाओं की पहचान करें ।

14. Explain the different methods of Trade Unionism.

श्रम-संघवाद के भिन्न-भिन्न तरीकों की चर्चा करें ।

15. Distinguish between I.L.O. 'conventions' and recommendations.

आई.एल.ओ. के 'अभिसमयों' एवं 'सिफारिशों' के बीच अन्तर बतलाएँ ।

16. Briefly explain the principle of accountability in welfare work.

कल्याण के क्षेत्र में उत्तरदायित्व के सिद्धांत की संक्षिप्त चर्चा करें ।

17. Classify labour legislations.

श्रम-कानूनों का वर्गीकरण करें ।

18. What are the objectives of the Equal Remuneration Act, 1976 ?

समान पारिश्रमिक अधिनियम 1976 के उद्देश्यों की चर्चा करें ।

19. Bring out the concept of wage-differentials.

मजदूरी-भिन्नता की अवधारणा क्या है ?

20. What is meant by State Regulation of Wages ?

मजदूरी के राजकीय नियमन से आप क्या समझते हैं ?

SECTION – III

खंड – III

This section contains **five (5)** questions from each of the electives/specializations. The candidate has to choose only one elective/specialization and answer all the **five** questions from it. Each question carries **twelve (12)** marks and is to be answered in about **two hundred (200)** words. **(12 × 5 = 60 Marks)**

इस खंड में प्रत्येक ऐच्छिक इकाई/विशेषज्ञता से **पाँच (5)** प्रश्न हैं। अभ्यर्थी को केवल एक ऐच्छिक इकाई/विशेषज्ञता को चुनकर उसी में से **पाँचों** प्रश्नों का उत्तर देना है। प्रत्येक प्रश्न **बारह (12)** अंकों का है व उसका उत्तर लगभग **दो सौ (200)** शब्दों में अपेक्षित है। **(12 × 5 = 60 अंक)**

ELECTIVE – I

ऐच्छिक-I

21. Account for the limited success of participative management in India.
भारत में सहभागी-प्रबंध की आंशिक सफलता के कारणों की चर्चा करें।
22. How do you agree with the view that “adjudication should be replaced by collective bargaining in India ?”
भारत में ‘अधिनिर्णय को सामूहिक सौदेबाजी के द्वारा स्थानापन्न करने के विचार’ पर आपकी क्या राय है ?
23. In the globalised context, what do you think will be the future of industrial relations in India ?
भारत में वैश्वीकरण के संदर्भ में औद्योगिक संबंध के भविष्य के बारे में आप क्या सोचते हैं ?
24. What challenges do trade unions face in the present scenario ?
आज के परिदृश्य में श्रमसंघ कौन-कौन सी चुनौतियों का सामना कर रहे हैं ?
25. Give an account of industrial relations’ situation in MNCs in India.
भारत में बहुदेशीय कम्पनियों में औद्योगिक संबंध की स्थिति पर चर्चा करें।

OR / अथवा

ELECTIVE – II

ऐच्छिक - II

21. Discuss the HRM practices in MNCs.
भारत में बहुदेशीय कम्पनियों में मानव-संसाधन प्रबंधन प्रक्रिया की चर्चा करें।

22. Briefly discuss various stages in planning of intervention and actually carrying out the plan of O.D. intervention.
‘इंटरवेंशन’ के नियोजन में सन्निहित तथा ‘ओ.डी. इंटरवेंशन’ की योजना को वास्तविक रूप में चलाने से संबंधित विभिन्न चरणों की संक्षिप्त चर्चा करें ।
23. What kind of changes have taken place in HRM in corporate sector, which go for strategies of Total Quality Management ?
कार्पोरेट सेक्टर में मानव संसाधन प्रबंधन में ऐसे कौन से परिवर्तन हुए हैं जो सम्पूर्ण गुणवत्ता प्रबंधन की रणनीति के अनुरूप हैं ?
24. Why do people resist change ? How resistance of change is beneficial ? Discuss the way to overcome resistance to change.
साधारणतया परिवर्तन का लोग क्यों विरोध करते हैं ? यह विरोध कहाँ तक लाभदायक होता है ? इस विरोध के समाधान के तरीकों की चर्चा करें ।
25. Explain Pearlmutter’s classification of international workforce and its relevance in the procuring policies of multinational companies.
पर्लम्यूटर द्वारा प्रतिपादित अंतर्राष्ट्रीय कार्यबल के वर्गीकरण तथा बहुदेशीय कम्पनियों की प्रापण नीतियों में उसके औचित्य की व्याख्या करें ।

OR / अथवा
ELECTIVE – III
ऐच्छिक – III

21. “India needs a comprehensive labour legislation.” Do you agree with this view ? Give reasons.
‘भारत में विस्तृत श्रम कानूनों की आवश्यकता है ।’ क्या आप इस विचार से सहमत हैं ? इसके कारणों की चर्चा करें ।
22. Examine the impact of ILO on social security legislations in India.
भारत में सामाजिक सुरक्षा कानूनों पर आई.एल.ओ. के प्रभाव की समीक्षा करें ।
23. “Indian Labour Legislations are dynamic but ineffective.” – Comment.
‘भारत में श्रम कानून प्रगतिशील तो है लेकिन प्रभावहीन है’, व्याख्या करें ।
24. What forces do you think have influenced the growth of labour legislations in India ?
भारत में श्रम कानूनों के विकास को किन-किन तत्त्वों ने प्रभावित किया है ?
25. Critically examine the central labour enforcement machinery in India.
भारत में श्रम कानूनों को लागू करने के लिए स्थापित सेंट्रल लेबर इन्फोर्समेन्ट मशीनरी की आलोचनात्मक समीक्षा करें ।

A series of 30 horizontal lines for writing or drawing, spanning the width of the page.

Lined writing area consisting of multiple horizontal lines.

SECTION – IV

खण्ड – IV

This section consists of one essay type question of **forty (40)** marks to be answered in about **one thousand (1000)** words on any **one** of the following topics. **(1 × 40 = 40 Marks)**

इस खण्ड में एक **चालीस (40)** अंकों का निबन्धात्मक प्रश्न है जिसका उत्तर निम्नलिखित विषयों में से केवल **एक** पर, लगभग **एक हजार (1000)** शब्दों में अपेक्षित है। **(1 × 40 = 40 अंक)**

26. Examine the Dunlop and Katz, Kochan and McKersie (KKM) models of industrial relations in the light of the current changes in the corporate world. Which of the two models, according to you, would be more suitable in the current times ?

कार्पोरेट जगत् में हो रहे नये बदलावों के आलोक में डनलप एवं काट्ज तथा कोचन एवं मैकर्सि द्वारा प्रतिपादित मॉडलों (के.के.एम.) का परीक्षण करें। आपकी राय में, कौन से दो मॉडल आज के समय में अधिक उपयुक्त होंगे ?

OR/अथवा

Organizational Behaviour aims at effective functioning of organizations and the well being of the workers. To what extent, do you think, these two co-equal objectives have been achieved through the process of OD interventions, change management strategies, motivation, leadership and communication ?

संगठनात्मक व्यवहार संगठनों को प्रभावी कार्यशीलता तथा कर्मकारों के कल्याण को ध्यान में रखता है। आपके अनुसार ओ.डी. प्रबंधन की प्रक्रिया, परिवर्तन प्रबंधन रणनीतियाँ, अभिप्रेरण, नेतृत्व तथा सम्प्रेषण के माध्यम से, इन दो सह-समान उद्देश्यों को किस सीमा तक हासिल किया गया है ?

OR/अथवा

Labour Legislations have to be dynamic in nature. Most of the labour legislations in India were enacted before the advent of economic reforms. Do you feel they need some changes ? If so, suggest changes in the Industrial Relations Legislations in India.

श्रम कानूनों को किसी भी देश में गतिशील होना चाहिए। भारत में अधिकतर श्रम कानून आर्थिक सुधारों के शुरू किये जाने के पहले पारित किये गये थे। क्या आप मानते हैं कि उनमें कुछ परिवर्तन होना चाहिए ? यदि हाँ, तो भारत में औद्योगिक संबंधों से संबंधित कानूनों में परिवर्तन सुझाएँ।

Lined writing area consisting of 32 horizontal lines.

Lined writing area consisting of multiple horizontal lines.

FOR OFFICE USE ONLY	
Marks Obtained	
Question Number	Marks Obtained
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	
17	
18	
19	
20	
21	
22	
23	
24	
25	
26	

Total Marks Obtained (in words)

(in figures)

Signature & Name of the Coordinator

(Evaluation)

Date