

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

प्रश्न-पत्र – 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 सै (200) अंकों का है एवं इसमें चार (4) खंड है। अभ्यर्थियों को इन में समाहित प्रश्नों का उत्तर अलग दिखे गये विस्तृत निर्देशों के अनुसार देना है।

SECTION - I

खण्ड - I

Note : This section contains five (5) questions based on the following paragraph. Each question should be answered in about thirty (30) words and each carries five (5) marks.

(5x5=25 marks)

नोट : 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।

(5x5=25 अंक)

Workers are like flowers. They have to be gently and delicately handled. A flower will not attain its full grandeur unless it is allowed to blossom fully. Workers too would not be able to reach their full heights of efficiency unless they are also allowed to blossom fully.

A flower cannot be enjoyed by either squeezing or crushing it. Workers also cannot be made to be productive by either squeezing or crushing them.

If every single flower is like an individual worker, a garland of flowers is like a trade union of workers. We all know, it is the thread which binds the individual flowers into a garland. Similarly, it is the leadership which binds the individual workers into a union. The leader then is like the thread.

In a good garland the thread will not be visible. It will be only the flowers that will be prominent. Similarly, in a good trade union, the leaders would not be prominent. It would be the workers who would be prominent and they would have the pride of place.

This will show that just as the thread is for the garland and the garland is not for the thread; the leader is for the union and not the union is for the sake of the leader. But today it often seems that the union is more for the leaders than for the workers. Most unions are leader based while the leader himself is based somewhere else. All unions must become worker based. Such a change should be brought about quickly.

If in a garland only the thread is prominent and visible everywhere and not the flowers, such garland would look ugly. Indeed, that would then be no garland at all. Similarly, in a union where the leaders alone are prominent and not the workers, it would not be a real union at all.

A thread has no fragrance of its own. If it has any fragrance, it is an acquired one and depends upon whatever fragrance the flowers give it. Similarly, the leaders acquire power from the workers.

A good garland is weighty, majestic and grand. Similarly, a good trade union should have all these attributes. Let us therefore, knit the workers into a grand majestic, good and beautiful union.

श्रमिक फूलों के समान हैं। उनके साथ शैलीनता एवं कोमलता का व्यवहार करना चाहिए। फूल अपनी संपूर्ण शोभा को प्राप्त कर पायेगा जब तक कि उसे पूर्ण रूप से विकसित होने का अवसर न दिया जाए, श्रमिक भी अपनी कार्य कुशलता को उँचाईयों तक नहीं पहुँच पायेंगे जब तक उन्हें पूर्ण विकास का अवसर न मिले। फूल की सुंदरता का आनन्द उसे बसलकर या निचोड़कर नहीं लिया जा सकता ठीक इसी प्रकार श्रमिकों को निचोड़कर या बसलकर उनकी उत्पादकता में वृद्धि नहीं की जा सकती।

यदि प्रत्येक फूल एक व्यक्तिगत श्रमिक की तरह है तो फूलों की माला ट्रेड यूनियन की तरह है, हम सब जानते हैं कि भागा सम्बन्ध फूलों की माला में बाँधता है। इसी प्रकार नेतृत्व सम्बन्ध यूनियन के श्रमिकों की माला में बाँधकर रखता है नेता यूनियन रूपी फूलों का भाग है।

जिस प्रकार फूलों की याता में भाग दिखाई नहीं देता केवल फूल दिखाई देते हैं वैसे उसी प्रकार अच्छी ट्रेड यूनियनों में नेता लोग प्रमुख रूप से नहीं दिखाई देते बल्कि जो प्रमुख होते हैं वे होते हैं अधिक; उन्हें उचित स्थान दिया जाता है।

यह दिखलाता है कि जिस प्रकार भागा फूलों को बाला के लिए है न कि बाला भागे के लिए, वही प्रकार नेता युनियन के लिए है न कि युनियन नेता के लिए, लेकिन आज कल यह लगता है कि युनियन नेता के लिए है बजाय कर्मचारियों के लिए, अधिकतर युनियन नेता आधारित है और नेताओं का आधार कर्म और भाग सभी युनियनों के नेताओं को कर्मचारी केन्द्रित होना चाहिए। इस प्रकार का परिवर्तन शीघ्र होना चाहिए और एक बाला में केवल भागा प्रमुख होता है और सर्वत्र दिखाई देता है ऐसी बाला बददी-दिखाई देगी और वह बाला, बाला ही नहीं होगी। इसी प्रकार जब नेता लोग प्रमुख और कर्मचारी प्रमुख नहीं होते तो युनियन भी युनियन नहीं होती। भागे से अपनी कोई सुरंग नहीं होती, यदि उसमें कोई सुरंग होती है तो वह प्राप्त सुरंग होती है और वह फूलों पर निर्भर होती है, इसी प्रकार नेता श्रमिकों से शक्ति प्राप्त करते हैं।

एक अच्छी माला बजानदार, भव्य और गौरवशाली होती है। इसी प्रकार एक अच्छी ट्रेड यूनियन में यह सब गुण होने चाहिए। इसलिए आइए हम समस्त कर्मचारियों, अधिकारियों और एक विशाल, भव्य, अच्छी और सुंदर यूनियन बन जाएँ।

1. What lessons follow from this message?

इस वाक्यांश से क्या शिक्षा मिलती है?

www.e1

2. What are the suggestions made by the passage for the Trade union leadership ?

इस वाक्यांश से यजदूर संघ नेतृत्व के सम्बन्ध में क्या सुझाव मिलते हैं ?

3. How the importance of workers in trade unions is highlighted by the passage ?

इस वाक्यांश से अन्तर्गत यजदूर संघों के अस्तित्व के महत्व को किस प्रकार दर्शाया गया है ?

4. "Most unions are leader based while the leader himself is based somewhere" - conveys some hidden meaning. What it could be ?

"बहुत से यूनियन लीडर बेस्ड हैं जबकि लीडर खुद कहीं और है।" - इस कथन में कुछ गुप्त अर्थ है। वह क्या हो सकता है ?

5. How the similes drawn in the passage are justified ?

इस वाक्यांश में जो समानता दर्शाई गई है, क्या वह सही है ?

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.

(5x15=75 marks)

नोट : इस खंड में पैंच-पैंच (5-5) अंकों के पंद्रह (15) प्रश्न हैं। प्रत्येक प्रश्न का उत्तर लगभग तीस (30) शब्दों में अपेक्षित है। प्रत्येक प्रश्न पैंच (5) अंकों का है।

(5x15=75 अंक)

6. What is systems Approach of Management ?

प्रबन्धन का व्यवस्था दृष्टिकोण क्या है?

www.examrace.com

7. What are semantic barriers in communication ?

संचार के अंतर्गत 'सौधैटिक बैरियर' क्या हैं ?

8. Why Job Analysis is a basic human resource tool ?

कार्य विश्लेषण मानव संसाधन यन्त्र क्यों है ?

9. Explain the importance of HRD in modern organizations.

आधुनिक संगठनों में मानव संसाधन विकास का महत्व क्या है?

10. What are the recent trends in performance appraisal ?

कार्य-मूल्यांकन की दिशा में आधुनिक प्रवृत्ति क्या हैं?

11. What is organizational effectiveness ?

संगठनात्मक प्रभावशीलता क्या है?

12. Bring out the concept of industrial relations.

'औद्योगिक-सम्बन्ध' को अवधारणा को समझाएँ।

13. Why collective bargaining is regarded as the best method for settling industrial disputes ?

सामूहिक सौदेबाजी को विवाद समाधान का सबसे अच्छा तरीका क्यों कहा जाता है?

14. Bring out the important objectives of trade unions.

मजदूर संघों के महत्वपूर्ण उद्देश्यों को बताना।

15. What changes do you propose in the Industrial Disputes Act, 1947 ?

औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 के अन्तर्गत आप किस प्रकार का परिवर्तन चाहते हैं ?

16. What benefits are available to industrial workers under Employees' State Insurance Act, 1948 ?

कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948 के अन्तर्गत औद्योगिक श्रमिकों को कौन-कौन से लाभ उपलब्ध हैं ?

17. Bring out the procedure for certification of standing orders under Industrial Employment (Standing orders) Act, 1946.

औद्योगिक नियोजन (स्थायी आदेश) अधिनियम 1946 के अन्तर्गत स्थायी आदेशों का प्रमाणिकरण के लिए क्या तरीका दिया गया है?

18. What do you understand by placating theory of labour welfare ?

श्रम-कल्याण के 'प्लेकेटिंग थ्योरी' से आप क्या समझते हैं?

19. Distinguish between statutory and non - statutory welfare facilities with examples.

वैधानिक तथा ऐच्छिक कल्याण सुविधाओं के बीच उदाहरण देते हुए अंतर बताएँ।

20. What are the different types of unemployment ?

बेरोजगारी के भिन्न-भिन्न रूपों को चर्चा करें।

SECTION - III

खण्ड – III

Note : This section contains five (5) questions from each of the electives / specialisations. The candidate has to choose only one elective / specialisation 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)

नोट : 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 अर्पित होना चाहिए।

(12×5=60 अंक)

Elective - I

विकल्प – I

21. What should be the role of employers, trade unions and state in the changing industrial relations scenario in India ?

भारत में औद्योगिक संबंध के बदलते हुए परिदृश्य में मालिक, मजदूर संघ और सरकार की क्या भूमिका होनी चाहिए?

22. Evaluate the working of bipartitism in industrial relations in India.

भारत में औद्योगिक सम्बन्धों के क्षेत्र में द्विपक्ष-वाद किस प्रकार कार्य कर रहा है?

23. What will be the future of industrial relations in India ?

भारत में औद्योगिक सम्बन्धों का भविष्य क्या होगा?

24. "Conflict and cooperation are two important aspects of industrial relations". Comment.

"विवाद एवं सहयोग औद्योगिक संबंध के दो महत्वपूर्ण पहलू हैं।" टिप्पणी करें।

25. Bring out the important features of industrial relations in USA.

यू.एस.ए. के औद्योगिक संबंधों की महत्वपूर्ण विशेषताओं को सारांश करें।

OR / अथवा

Elective - II

विकल्प - II

21. Discuss the concept of Total Quality Management. What are its techniques ?

टोटल क्वालिटी मैनेजमेंट की अवधारणा की चर्चा करें। इस के कौन-कौन से तकनीक हैं?

22. Differentiate between training and development. How effectiveness of training is evaluated ?

विकास एवं प्रशिक्षण में क्या अंतर है? प्रशिक्षण की प्रभावशीलता का माप कैसे किया जा सकता है?

23. Distinguish between personnel management and Human Resource Management and bring out the importance of HRM in the present scenario.

सोवियर्नीय प्रबन्ध तथा मानव संसाधन प्रबन्ध में अंतर बताइये तथा आज कल बदलते हुए संदर्भ में एच.आर.एम. के महत्व की चर्चा करें।

24. Do you feel that emergence of multinational companies in India has created many challenges in the field of HRM ?

क्या आप यह महसूस करते हैं कि भारत में मल्टीनेशनल कंपनियों के आगमन से मानव संसाधन प्रबन्ध के क्षेत्र में अनेकों चुनौतियाँ उत्पन्न हो गई हैं?

25. Differentiate between right - sizing and down - sizing. What steps are being taken by the Government of India to extend relief to the victims of downsizing ?

'राईट-साइजिंग' तथा 'डाउन साइजिंग' में अंतर बताइये। डाउन साइजिंग से प्रभावित श्रमिकों को सहायता देने के उद्देश्य से भारत सरकार द्वारा कौन-कौन से कदम उठाए गए हैं?

OR / अथवा

21. Discuss in detail any two principles of labour legislation.

श्रम-विधान के किन्हीं दो सिद्धांतों को विस्तृत चर्चा करें।

22. 'Labour legislations in India are dynamic but not effective' Comment.

‘भारत के श्रम-कानून प्रगतिक्रमशील हैं परन्तु प्रभावी नहीं’। टिप्पणी करें।

23. Briefly examine the recommendations of the Second National Commission on Labour pertaining to labour legislations in India. What has been the response of the Government of India towards these recommendations?

भारत में द्वितीय राष्ट्रीय श्रम आयोग के उन सिफारिशों को चर्चा करें जो श्रम कानूनों से सम्बन्धित हैं। इन सिफारिशों के प्रति भारत सरकार की क्या प्रतिक्रिया है?

24. 'Labour legislations in India need drastic amendments to keep pace with the ongoing policy of globalisation'. Do you agree with the statement?

‘भारत में श्रम-कानून की चरम स्तर की संशोधन की आवश्यकता है’। आप इस कथन से सहमत हैं?

25. How has the Indian Constitution influenced the formulation of Labour Legislation in India?

भारत में श्रम-अभिनियम को बनाने के कार्य को भारतीय संविधान ने किस प्रकार प्रभावित किया है?

SECTION - IV

खण्ड-IV

Note : This section consists of one essay type question of forty (40) marks to be answered in about one thousand (1000) words on any of the following topics.

(40x1=40 marks)

नोट : इस खंड 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।

(40x1=40 अंक)

26. Discuss the changing scenario of industrial relations in India and reflect upon the role of the parties to industrial relations in coming time.

भारत में औद्योगिक संबंध के बदलते हुए परिदृश्य की रोशनी में भविष्य में औद्योगिक संबंध के विभिन्न दलों की भूमिका पर चर्चा करें।

OR / अथवा

How the HRM strategies are made compatible with the corporate strategies ? Substantiate your answer with suitable examples.

मानव संसाधन की स्ट्रेटेजीज को कॉर्पोरेट स्ट्रेटेजीज के साथ कैसे अनुकूल बनाया जा सकता है ? अपने उत्तर को उपयुक्त उदाहरणों द्वारा समर्थित करें।

OR / अथवा

What are the bottlenecks in the present labour legislations in India which hamper the implementation of policy of liberalisation. What measures do you suggest to remove these impediments.

भारत के वर्तमान श्रम कानूनों में ऐसी कौन सी कठिनाइयाँ हैं जो उदारकरण की नीति को लागू करने में बाधक हैं। इन कठिनाइयों को दूर करने के लिए आप क्या सुझाव देंगे ?