

**PAPER-III**  
**LABOUR CULTURE**

**Signature and Name of Invigilator**

1. (Signature) \_\_\_\_\_  
(Name) \_\_\_\_\_
2. (Signature) \_\_\_\_\_  
(Name) \_\_\_\_\_

Roll No. 

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

  
(In figures as per admission card)

Roll No. \_\_\_\_\_  
(In words)

**D 55 1 0**

Time : 2 ½ hours]

[Maximum Marks : 200

Number of Pages in this Booklet : 32

Number of Questions in this Booklet : 19

**Instructions for the Candidates**

- Write your roll number in the space provided on the top of this page.
- 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.**

- 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 :
  - 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.
  - 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. After wards, neither the Question Booklet will be replaced nor any extra time will be given.**
- Read instructions given inside carefully.
- One page is attached for Rough Work at the end of the booklet before the Evaluation Sheet.
- 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.
- 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.
- Use only Blue/Black Ball point pen.**
- Use of any calculator or log table etc., is prohibited.**

**परीक्षार्थियों के लिए निर्देश**

- पहले पृष्ठ के ऊपर नियत स्थान पर अपना रोल नम्बर लिखिए ।
- 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 ।
- 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 :
  - 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 ।
  - 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 ।
- अन्दर दिये गये निर्देशों को ध्यानपूर्वक पढ़ें ।
- उत्तर-पुस्तिका के अन्त में कच्चा काम (Rough Work) करने के लिए मूल्यांकन शीट से पहले एक पृष्ठ दिया हुआ है ।
- 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 ।
- 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 ।
- केवल नीले/काले बाल प्वाइंट पेन का ही इस्तेमाल करें ।
- किसी भी प्रकार का संगणक (कैलकुलेटर) या लाग टेबल आदि का प्रयोग वर्जित है ।

## LABOUR WELFARE

श्रम कल्याण

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 के उत्तर अलग दिये गये विस्तृत निर्देशों के अनुसार देना है ।

## SECTION – I

### खंड – I

**Note :** This section consists of **two** essay type questions of **twenty (20)** marks each, to be answered in about **five hundred (500)** words each. **(2 × 20 = 40 marks)**

**नोट :** इस खंड में बीस-बीस अंकों के दो निबन्धात्मक प्रश्न हैं । प्रत्येक का उत्तर लगभग पाँच सौ (500) शब्दों में अपेक्षित है । **(2 × 20 = 40 अंक)**

1. In the emerging industrial relations scenario, labour management relations should aim to be more bipartite than tripartite in nature. In this regard, comment on the future of collective bargaining in India.

“आज भारत में उभरते हुए औद्योगिक सम्बन्ध के परिवेश में मालिक मजदूर सम्बन्ध त्रिदलीय के स्थान पर द्विदलीय होने चाहिए ।” इस कथन के सम्बन्ध में सामूहिक सौदेबाजी के भविष्य पर टिप्पणी करें ।

**OR/ अथवा**

The mutation of HR, into many functional specialization like HR sourcing, training, compensation and reward management, performance management, learning and knowledge management, has enriched and enhanced its professional status. Comment.

“एच आर का एच आर सोर्सिंग, ट्रेनिंग, मजदूरी भुगतान और पारितोषिक प्रबन्ध, कार्य प्रबन्धन, सीखना और ज्ञान प्रबन्धन के क्षेत्रों में फंक्शनल विशिष्टताओं में उत्परिवर्तन होने से इसके प्रोफेशनल स्तर का विकास और समृद्धि हुई है ।” टिप्पणी करें ।

Examrace

Examrace

Examrace

2. The labour force participation in the post-globalized world order is found to be more in the informal sector as the economic recession has telling effect on the core sector. What would you propose to regulate the employment conditions in the informal sector ?

पोस्ट ग्लोबलाइजेशन अवधि में श्रम शक्ति सहभागिता का विकास मुख्य रूप से असंगठित क्षेत्र में हुआ है, क्योंकि आर्थिक मंदी के कारण कोर सेक्टर पर बुरा प्रभाव पड़ा है। ऐसी स्थिति में असंगठित क्षेत्र में कार्य की स्थिति को संचालित करने के संदर्भ में आप क्या सुझाव देंगे ?

**OR / अथवा**

Discuss why the strength of unions is declining sharply in India. What strategy trade unions should adopt to sustain their position in the present scenario ?

आज भारत में मज़दूर संघों की शक्ति में तीव्र ह्रास हुआ है। मज़दूर संघों को अपनी शक्ति बढ़ाने और बनाए रखने के लिए किस प्रकार की रण-नीति को अपनाना चाहिए ?

Examrace



Examrace

Examrace

## SECTION – II

### खंड – II

**Note :** This section contains **three (3)** questions from each of the electives/specializations. The candidate has to choose only one elective/specialization and answer all the three questions from it. Each question carries **fifteen (15)** marks and is to be answered in about **three hundred (300)** words. **(3 × 15 = 45 marks)**

**नोट :** इस खंड में प्रत्येक ऐच्छिक इकाई / विशेषज्ञता से **तीन (3)** प्रश्न हैं । अभ्यर्थी को केवल एक ऐच्छिक इकाई / विशेषज्ञता को चुनकर उसी के तीनों प्रश्नों का उत्तर देना है । प्रत्येक प्रश्न **पन्द्रह (15)** अंकों का है व उसका उत्तर लगभग **तीन सौ (300)** शब्दों में अपेक्षित है । **(3 × 15 = 45 अंक)**

### Elective – I

#### विकल्प – I

3. Discuss the concept and scope of Industrial relations.  
औद्योगिक सम्बन्ध की अवधारणा तथा क्षेत्र की चर्चा करें ।
4. Why tripartism has not succeeded to the extent it is desirable in India ?  
भारत में जिस स्तर तक त्रिदलवाद का विकास होना चाहिए था, वह नहीं हो पाया है । इसके क्या कारण हैं ?
5. What are the methods to resolve disputes in Indian industries ? Which one will be an ideal one in the present day context ?  
भारतीय उद्योगों में औद्योगिक विवादों को सुलझाने के कौन-कौन से ढंग हैं ? आज के परिप्रेक्ष्य में उनमें से किस एक ढंग को आप आदर्श मानते हैं ?

### OR/ अथवा

### Elective – II

#### विकल्प – II

3. What steps should be taken to ensure effectiveness of a training programme ?  
एक प्रशिक्षण प्रोग्राम को प्रभावकारी बनाने के लिए क्या-क्या कदम उठाना चाहिए ?

4. Explain the various OD techniques.  
ओ डी की भिन्न-भिन्न तकनीकों की चर्चा करें ।
5. What are the problems of expatriates ? Suggest solutions to solve the problems.  
एक्सपैट्रियेट (प्रवासी) कर्मचारियों की कौन-कौन सी समस्याएँ हैं ? उन समस्याओं के समाधान के लिए आप क्या सुझाव देंगे ?

**OR / अथवा**  
**Elective – III**  
**विकल्प – III**

3. “Apathy of Employers and Trade Unions towards labour legislations in India is the sole reason for its ineffectiveness.” Comment.  
“भारत में श्रम कानूनों की प्रभावहीनता के पीछे मुख्य रूप से मालिक तथा मजदूर संघों की उदासीनता जिम्मेवार है ।” इस कथन पर टिप्पणी करें ।
4. To what extent the provisions regarding labour as given under the Indian Constitution have been implemented by the Government ? Has the Government justified with its constitutional commitments for labour ?  
भारतीय संविधान में दिये गए श्रम सम्बन्धित प्रावधानों को सरकार द्वारा कहाँ तक लागू किया गया है ? क्या भारत सरकार श्रमिकों के प्रति अपनी संवैधानिक जिम्मेवारियों को पूरा कर पाई है ?
5. How far the principles of labour legislations been implemented in India ? Do you suggest some changes in these principles to make them more compatible with the on – going changes ?  
भारत में श्रम कानूनों के सिद्धान्तों को कहाँ तक लागू किया गया है ? आज भारत में हो रहे परिवर्तन को ध्यान में रखते हुए क्या आप इन सिद्धान्तों में किसी परिवर्तन का सुझाव देते हैं ?

Examrace

Examrace

Examrace

Examrace



Examrace

Examrace

Examrace

**SECTION – III**

**खंड – III**

**Note :** This section contains **nine (9)** questions of **ten (10)** marks, each to be answered in about **fifty (50)** words. **(9 × 10 = 90 Marks)**

**नोट :** इस खंड में **दस-दस (10-10)** अंकों के **नौ (9)** प्रश्न हैं । प्रत्येक प्रश्न का उत्तर लगभग **पचास (50)** शब्दों में अपेक्षित है । **(9 × 10 = 90 अंक)**

6. Discuss Psychological barriers to communication.  
सम्प्रेषण में मनोवैज्ञानिक गतिरोधों की चर्चा करें ।

7. What are the factors of wage determination ?  
मजदूरी निर्धारण के कौन-कौन से कारक हैं ?

8. Why the euphoria with 'Quality Circles' dwindle down in the long run ?  
क्वालिटी सर्कल के साथ उत्पन्न हुआ सुखबोध कुछ समय बाद क्यों घटने लगता है ?

9. Which individual variables influence organizational behaviour ?  
संगठनात्मक व्यवहार को प्रभावित करनेवाले वैयक्तिक अन्तर कौन-कौन से हैं ?

10. What is the impact of ILO on tripartitism in India ?  
भारत में औद्योगिक सम्बन्ध में त्रिदलीय व्यवस्था पर आई.एल.ओ. के प्रभाव की चर्चा करें ।

11. Distinguish between registration and recognition of Trade Unions.  
मजदूर संघों के पंजीकरण और मान्यता के बीच अन्तर बताइए ।

12. Define labour legislation. Distinguish between labour legislation and social legislation.  
श्रम कानून को परिभाषित करें । श्रम कानून तथा सामाजिक कानून के बीच के अन्तर को स्पष्ट कीजिए ।



13. Who is a 'protected workman' under the Industrial Disputes Act, 1947 ? Why this provision was needed ?

औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 के अन्तर्गत 'संरक्षित व्यक्ति' कौन है ? इस प्रावधान की आवश्यकता क्यों पड़ी ?

14. Is labour market a perfect market ? What are its peculiarities ?

क्या श्रम बाज़ार एक पूर्ण बाज़ार है ? इसकी विशेषताओं की चर्चा करें ।

#### SECTION – IV

#### खंड – IV

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

(5 × 5 = 25 marks)

**नोट :** इस खंड में निम्नलिखित परिच्छेद 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)

Today's manager recognizes his multiple obligations because of his peculiar place of stewardship over vast resources. The employee's and the community's well-being takes equal or greater precedence over owners and customers in many matters. Managers today must exercise all the wisdom of Solomon in allocating scarce resources with relative equality among the many demands on industry.

This, then, is today's manager – a product of the prime concepts proposed by the early managerial philosophies. Borrowing from all schools of managerial thought, today's manager is eclectic in his practice. We might call his new brand of management a somewhat scientifically humanized approach – one incorporating all the findings of the sociologists and the psychologists; yet, still managing to be quantitatively oriented with a goodly portion of scientific methodology. Imbued with the idea of research, today's manager is open minded in virtually all spheres, standing ready to promote change, if his "science" shows it to be more effective.

Along this line, there is arising today a discreet, learnable and organized body of management thought which is evident in the existence and growth of a body of literature.

Research, both pure and applied is, taking place in the area of management with applications in virtually every field of man's endeavour. And further evidence of this body of thought is afforded through the growth in professional meetings where management thought is discussed, analysed, enlarged upon and explained in the hope of furthering the growing profession. The concepts of management have shifted today from the level of gang bosses to the systems concept because growing complexities in our societies have moved management from a relatively simple task to that of evolving information system, and of organizing these systems into patterns of management.

Today's managers, however, with all their eclecticism and comprehension do not really understand their developing profession. It is still too nebulous. Nor do they understand some of their motives, some of their actions, their relative position in society, or their future position. In fact, it is doubtful at this time that any one individual has all the answers. Nor has management thought, with its evolution and forward development provided all the answers. But, this we do know : good theory will provide good practice, and it is this developing area of management theory and history to which we must turn for guidance and partial answers to our current questions.

Today's manager, therefore, must become a student of history and a managerial theorist who deals in environmental generalities in contrast to the owner-manager who had to deal in specifics and odd facts about particular cases. Only when today's manager keeps theory and practice in proper perspective, then only he can manage the ever-developing, complex information-systems type of business conglomerations. And the keeping of this proper perspective, we know, can be achieved not by viewing each situation 'de novo', but by viewing it diagnostically in light of already developed and tried theory. Managerial history, therefore, puts present-day managers on the shoulders of past learning, making it unnecessary for every manager to find his way anew from the labyrinth of managerial theory.

The history of management thought, then, finds its value in placing current problems in proper perspective and in providing advanced points of departure for managerial decision-making.

विशाल संसाधनों के प्रबंधकत्व की अपनी विशिष्ट भूमिका के कारण आज का प्रबंधक अपने बहुविध दायित्वों से भिन्न है । अनेक मामलों में कर्मचारियों तथा समुदाय का कुशल-क्षेत्र, मालिकों तथा ग्राहकों के कुशल-क्षेत्र के बराबर या वरीय महत्त्ववाला होता है । विरल संसाधनों के आबंटन में आज प्रबंधकों को प्रखर बुद्धिमत्ता का प्रयोग अनिवार्यतः करना चाहिए ताकि उद्योगों से अनेक अपेक्षाओं के बीच सार्पेक्षक साम्यता बनी रहे ।

तब, आज का प्रबंधक, आरंभिक प्रबंधकीय दर्शनों द्वारा प्रस्तावित अवधारणाओं का मूर्तिमान रूप है । समस्त प्रबंधकीय विचारधाराओं का सार ग्रहण कर आज का प्रबंधक अपनी कार्य-पद्धति में विभिन्नदर्शनग्राही होता है । उसके मैनेजमेंट के नये ब्रांड को हम किंचित वैज्ञानिक रूप में मानवोन्मुख उपागम कह सकते हैं – एक ऐसा उपागम जिसमें समाजशास्त्रियों तथा मनोविज्ञानवेत्ताओं के निष्कर्ष समाविष्ट हों ; फिर भी वैज्ञानिक पद्धति के प्रचुर अंश के साथ मात्रात्मकता - उन्मुख प्रबंधन जिसमें किया जाता है । शोध की भावना से ओत-प्रोत, आज का प्रबंधक प्रत्यक्षतः समस्त क्षेत्रों में पूर्वाग्रहों से मुक्त होता है, परिवर्तन को बढ़ावा देने के लिए तत्पर रहता है – यदि उनका विज्ञान यह दर्शाता है कि ऐसा करना अधिक प्रभावशील होगा ।

इसी विचार के समानांतर आज एक पृथक्, सीखने योग्य तथा सुसंबद्ध ज्ञान की प्रबंधन विचारधारा उभर रही है जिसके ऊपर पर्याप्त साहित्य विद्यमान है तथा सृजित हो रहा है । प्रबंधन के क्षेत्र में मौलिक तथा प्रयुक्त शोधकार्य चल रहा है जिसमें मानव के लगभग सभी प्रयासों के प्रबंधन की प्रयुक्ति समाविष्ट है । व्यावसायिक बैठकों में इस विचारधारा के और साक्ष्य भी मिलते हैं जिनमें प्रबंधन की विचारधारा को विवेचित, विश्लेषित, परिवर्धित तथा व्याख्यायित किया जाता है ताकि इस विकासमान व्यवसाय को और आगे बढ़ाया जा सके । प्रबंधन की अवधारणा आज 'गैंग बॉसेज' के स्तर से हटकर सिस्टम्स अवधारणा में बदल गई है, क्योंकि हमारे समाज में बढ़ती हुई जटिलताओं ने प्रबंधन को एक सरल कार्य से बदलकर एक विकासमान सूचना प्रणाली तथा इन प्रणालियों को एक प्रबंधकीय ढाँचे में ढाल दिया है ।

तथापि, अपनी समस्त विभिन्नदर्शन ग्राह्यता तथा परिज्ञान के साथ आज के प्रबंधक अपने विकासशील व्यवसाय के वास्तविक स्वरूप को नहीं समझ पाये हैं । यह अभी भी अस्पष्ट है । वे अपने कुछ मूल भावों, अपनी कुछ क्रियाओं, समाज में अपनी सामाजिक स्थिति, अथवा अपनी आगामी स्थिति को भी नहीं समझ पाये हैं । वस्तुतः आज के समय इसमें संदेह है

कि किसी एक व्यक्ति के पास सारे उत्तर हैं। न ही अपने उद्‌विकास तथा अग्रगामी विकास के साथ प्रबंधन की विचारधारा सभी प्रश्नों के उत्तर उपस्थित करती है। परन्तु हम यह अवश्य जानते हैं कि उत्तम व्यवहार उत्तम सिद्धांत से ही प्राप्त होगा, तथा यह प्रबंधन सिद्धांत तथा इतिहास का वह विकासशील क्षेत्र है जिसकी ओर हमें मार्गदर्शन तथा अपने सामयिक प्रश्नों के आंशिक उत्तर के लिए उन्मुख होना होगा।

अतः आज के प्रबंधक को, मालिक प्रबंधक – जिसका सरोकार विशिष्ट बातों तथा विशिष्ट मामलों तथा विशिष्ट तथ्यों से होता था – के विपरीत अनिवार्यतः परिवेश में व्याप्त सामान्य मुद्दों से सरोकार रखनेवाला इतिहास का एक विद्यार्थी तथा एक प्रबंधकीय सिद्धांतशास्त्री होना होगा। सिद्धांत तथा व्यवहार को सही परिदृश्य में रखकर ही आज का प्रबंधक निरंतर विकासशील, जटिल सिस्टम्स वाले व्यापार-पिण्ड का प्रबंधन कर सकता है। और इस समुचित परिदृश्य को हासिल करने के लिए प्रत्येक स्थिति पर नये सिरे से विचार करने की नहीं बल्कि पूर्व-विकसित तथा परीक्षित सिद्धांत के आलोक में इसे निदानात्मक रूप में देखने की आवश्यकता है। इस प्रकार, प्रबंधन का इतिहास आज के प्रबंधकों को पूर्वज्ञान के कंधों पर बिठाता है जहाँ पहुँच कर एक प्रबंधक को प्रबंधकीय सिद्धांतों की भूलभुलैया में से नये सिरे से अपनी राह तलाशने की आवश्यकता नहीं रह जाती। तब, प्रबंधन विचारधारा के इतिहास की मूल्यवत्ता सामयिक समस्याओं को उपयुक्त परिदृश्य में रखने तथा प्रबंधकीय निर्णयन के लिए लीक से हटकर सोचने में है।

15. What is 'eclecticism' as explained in the essay?

इस निबंध में दी गई व्याख्या के अनुसार 'विभिन्नदर्शनग्राह्यता' क्या है?

16. What are expected from today's manager as depicted in the essay?

इस निबंध में दिये गये विवरण के अनुसार आज के प्रबंध से किन बातों की अपेक्षा की जाती है?

17. How the essay establishes the intricate relationship between the managerial theory and practice ?

प्रबंधकीय सिद्धांतों तथा व्यवहार के बीच के जटिल संबंध को इस लेख में किस प्रकार स्थापित किया गया है ?

18. What importance the essay levies on the information processing and systems analysis in today's managerial role ?

आज की प्रबंधकीय भूमिका के परिप्रेक्ष्य में सूचना प्रक्रियाकरण तथा सिस्टम्स एनालिसिस को इस निबंध में किस प्रकार महत्वपूर्ण बतलाया गया है ?

19. Analyse the essay in identifying the strengths and weaknesses or managerial thought in influencing the managerial role.

प्रबंधकीय भूमिका को प्रभावित करने में प्रबंधकीय विचारधारा की सबलताओं तथा दुर्बलताओं की पहचान के लिए इस निबंध का विश्लेषण कीजिए ।

**Space For Rough Work**

Examrace

<b>FOR OFFICE USE ONLY</b>	
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	

Total Marks Obtained (in words) .....

(in figures) .....

Signature & Name of the Coordinator .....

(Evaluation)

Date .....



Examrace