Signature and Name of Invigilator

1. (Signature) ______________________

   (Name) ______________________

2. (Signature) ______________________

   (Name) ______________________

Roll No. | | | | | | | | |

(In figures as per admission card)

Roll No. ______________________

(In words)

Test Booklet No.

J—5506

PAPER—III

Time : 2½ hours]

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. Answers 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 Test 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.**
10. **There is NO negative marking.**

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 हुये 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 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 अर्थात किसी भी प्रकार की त्रुटिपूर्ण पुस्तिका स्वीकार न करें तथा उसी समय उसे लौटाकर उसके स्थान पर दूसरी सही प्रश्न-पुस्तिका ले ले। 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 प्वाईंट पैन का ही इस्तेमाल करें।**
9. **किसी भी प्रकार का संगणक (कैलकुलेटर) या लाग टेबल आदि का प्रयोग वर्जित है।**
10. **गलत उत्तर के लिए अंक नहीं काटे जायेंगे।**

LABOUR WELFARE AND INDUSTRIAL RELATIONS / LABOUR AND SOCIAL WELFARE / HUMAN RESOURCEMENT 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 सौ (200) अंको का है एवं इसमें चार (4) खंड है। अभ्यर्थियों को इन में समाहित प्रश्नों का उत्तर अलग दिये 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) अंको 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 a 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 majeshz, good and beautiful union.

श्रमिक फूलों के समान हैं। उनके साथ शालीनता 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 की उँचाईयों तक नहीं पहुँच पायेंगे जब तक उन्हें पूर्ण विकास का अवसर न मिलें। फूल की सुंदरता का आनन्द उसे मसलकर या निचोडकर नहीं लिया जा सकता ठीक इसी प्रकार श्रमिकों को निचोड़कर या मसलकर 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 धागा समस्त फूलों को माला में बाँधता है। इसी प्रकार नेतृत्व समस्त यूनियन के श्रमिकों को माला में बाँधकर रखता है नेता यूनियन रूपी फूलों का धागा है।

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

यह दिखलाता है कि जिस प्रकार धागा फूलों की माला के लिए है न कि माला धागे के लिए उसी प्रकार नेता यूनियन के लिए है न कि यूनियन नेता के लिए, लेकिन आज कल यह लगता है कि यूनियन नेता के लिए है बजाय कर्मचारियों के लिए, अधिकांश यूनियनें नेता आधारित है और नेताओं का आधार कहीं और हैं। सभी यूनियनों के नेताओं को कर्मचारी केन्द्रित होना चाहिए। इस प्रकार का परिवर्तन शीघ्र होना चाहिए अगर एक माला में केवल धागा प्रमुख होता है और सर्वत्र दिखाई देता है ऐसी माला यद्दी-दिखलाई देगी और वह माला, माला ही नहीं होगी। इसी प्रकार जब नेता लोग प्रमुख और कर्मचारी प्रमुख नहीं होते तो वह सच्ची यूनियन नहीं होती। धागे ये अपनी कोई सुगंध नहीं होती, यदि उसमें कोई सुगंध होती है तो वह प्राप्त सुगंध होती है और वह फूलों पर निर्भर होती है, इसी प्रकार नेता श्रमिकों से शक्ति प्राप्त करते हैं।

एक अच्छी माला वज़नदार, भव्य और गौरवशाली होती है इसी प्रकार एक अच्छी ट्रेड यूनियन में यह सब गुण होने चाहिए। इसलिए आइए हम समस्त कर्मचारियों / श्रमिकों को एक विशाल, भव्य, अच्छी और सुंदर यूनियन बुन डालें।

1. What lessons follow from this passage ?

इस वाक्यांश से क्या शिक्षा मिलती है?

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

इस वाक्यांश से मज़दूर 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 मज़दूर संघों में श्रमिकों के महत्व को किस प्रकार दर्शाया गया हैं?

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

''बहुत से मज़दूर संघ नेतृत्व-आधारित हैं जबकि नेताओं का आधार कहीं और है।'' - इस कथन में कुछ गूढ़ अर्थ है। वह क्या हो सकता है?

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

इस वाक्यांश में जो समानता दर्शाई गई है क्या वह सही 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.

(5x15=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। प्रत्येक प्रश्न पाँच (5) अंकों का है।

(5x15=75 अंक)

6. What is systems Approach of Management ?

प्रबन्धन का व्यवस्था दृष्टिकोण क्या है?

7. What are semantic barriers in communication ?

संचार के अंतर्गत 'सीमेंटिक बैरियर' क्या हैं?

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

कार्य विश्लेषण मानव संसाधन यन्त्र कैसे 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 है?

11. What is organizational effectiveness ?

संगठनात्मक प्रभावशीलता क्या हैं?

12. Bring out the concept of industrial relations.

'औद्योगिक-सम्बन्ध' की अवधारणा की चर्चा करें।

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

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

14. Bring out the important objectives of trade unions.

मजदूर संघों के महत्व-पूर्ण उद्दशयों की चर्चा कीजिए।

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 प्रमाणीकरण 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 एच्छिक श्रम-कल्याण सुविधाओं के बीच उदाहरण देते हुए अन्तर बताएँ।

20. What are the different types of unemployment ?

बेरोजगारी के भिन्न-भिन्न रूपों की 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.

(12x5=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 पाँचो प्रश्नों का उत्तर देना है। प्रत्येक प्रश्न बारह (12) अंकों का है व उसका उत्तर लगभग दो सौ (200) शब्दों में अपेक्षित है।

(12x5=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 परिवेश 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 सम्बन्ध 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 सम्बन्ध का भविष्य क्या होगा?

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

    ''विवाद एवं सहयोग औद्योगिक संबंध के वो महत्वपूर्ण पहलू हैं।'' टिप्पणी करें।

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

    यू.एस्.ए. के औद्योगिक संबंध की महत्वपूर्ण विशेषताओं की चर्चा 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 अन्तर है? प्रशिक्षण की प्रभावशालीता का माप किस प्रकार किया जा सकता है?

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

सोविवर्गीय प्रबन्ध तथा मानव संसाधन प्रबन्ध में अन्तर 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 कम्पनियों के आगमन से मानव संसाधन प्रबन्ध के क्षेत्र में अनेकों चुनौतियां उत्पन्न हो गई है?

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 'डाऊन साइजिंग' में अन्तर बताइये। डाऊन साइजिंग से प्रभावित श्रमिकों को सहायता देने के उद्देश्य से भारत सरकार द्वारा कौन-कौन से कदम उठाए गए हैं?

OR / अथवा

Elective - III

विकल्प – III

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

श्रम-विधान के किन्हीं दो सिद्धान्तों की विस्तृत चर्चा करें।

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

'भारत के श्रम-कानून प्रगतिशील है 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 की उन सिफारिशों की चर्चा करे 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 वैश्वीकरण की चल रही नीति के साथ तालमेल बनाने के लिए श्रम कानूनों में संशोधन की आवश्यकता है'। क्या आप इस कथन से सहमत है?

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

भारत में श्रम-अधिनियम 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 times.

भारत में औद्योगिक संबंध के बदलते हुए परिदृश्य की चर्चा करें और निकट भविष्य में औद्योगिक संबंध के विभिन्न दलों की भूमिका पर रौशनी डालें।

OR / अथवा

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

मानव संसाधन की स्ट्रेटेजीज को कार्पोरेट स्ट्रेटेजीज के साथ कैसे अनुकूल बनाया जा सकता है? अपने उत्तर को उपयुक्त उदाहरणों द्वारा सम्पुष्ट कीजिए।

OR / अथवा

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

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

FOR OFFICE USE ONLY							
Marks Obtained							
Question Number	**Marks Obtained**	**Question Number**	**Marks Obtained**	**Question Number**	**Marks Obtained**	**Question Number**	**Marks Obtained**
1		26		51		76	
2		27		52		77	
3		28		53		78	
4		29		54		79	
5		30		55		80	
6		31		56		81	
7		32		57		82	
8		33		58		83	
9		34		59		84	
10		35		60		85	
11		36		61		86	
12		37		62		87	
13		38		63		88	
14		39		64		89	
15		40		65		90	
16		41		66		91	
17		42		67		92	
18		43		68		93	
19		44		69		94	
20		45		70		95	
21		46		71		96	
22		47		72		97	
23		48		73		98	
24		49		74		99	
25		50		75		100	

Total Marks Obtained (in words) ....

(in figures) ....

Signature & Name of the Coordinator ....

(Evaluation) Date ....