

Signature and Name of Invigilator

1. (Signature) \_\_\_\_\_

(Name) \_\_\_\_\_

2. (Signature) \_\_\_\_\_

(Name) \_\_\_\_\_

Answer Sheet No. : .....

(To be filled by the Candidate)

Roll No.

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

(In figures as per admission card)

Roll No. \_\_\_\_\_

(In words)

**D-5507**

PAPER—II

Test Booklet No.

LABOUR WELFARE &

Time : 1¼ hours]

INDUSTRIAL RELATIONS

[Maximum Marks : 100

Number of Pages in this Booklet : 24

Number of Questions in this Booklet : 50

**Instructions for the Candidates**

- Write your roll number in the space provided on the top of this page.
- This paper consists of fifty multiple-choice type of questions.
- 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. Afterwards, neither the question booklet will be replaced nor any extra time will be given.
  - After this verification is over, the Serial No. of the booklet should be entered in the Answer-sheets and the Serial No. of Answer Sheet should be entered on this Booklet.
- Each item has four alternative responses marked (A), (B), (C) and (D). You have to darken the oval as indicated below on the correct response against each item.

Example : (A) (B) (C) (D)

where (C) is the correct response.
- Your responses to the items are to be indicated in the Answer Sheet given inside the Paper I booklet only. If you mark at any place other than in the ovals in the Answer Sheet, it will not be evaluated.
- Read instructions given inside carefully.
- Rough Work is to be done in the end of this booklet.
- If you write your name or put any mark on any part of the test booklet, 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 question 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.
- There is NO negative marking.

**परीक्षार्थियों के लिए निर्देश**

- पहले पृष्ठ के ऊपर नियत स्थान पर अपना रोल नम्बर लिखिए।
- इस प्रश्न-पत्र में पचास बहुविकल्पीय प्रश्न हैं।
- 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 चेक 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।
  - इस जाँच के बाद प्रश्न-पुस्तिका की क्रम संख्या उत्तर-पत्रक पर अंकित करें और उत्तर-पत्रक की क्रम संख्या इस प्रश्न-पुस्तिका पर अंकित कर दें।
- प्रत्येक प्रश्न के लिए चार उत्तर विकल्प (A), (B), (C) तथा (D) दिये गये हैं। आपको सही उत्तर के दीर्घवृत्त को पेन से भरकर काला करना है जैसा कि नीचे दिखाया गया है।

उदाहरण : (A) (B) (C) (D)

जबकि (C) सही उत्तर है।
- प्रश्नों के उत्तर केवल प्रश्न पत्र I के अन्दर दिये गये उत्तर-पत्रक पर ही अंकित करने हैं। यदि आप उत्तर पत्रक पर दिये गये दीर्घवृत्त के अलावा किसी अन्य स्थान पर उत्तर चिन्हंकित करते हैं, तो उसका मूल्यांकन नहीं होगा।
- अन्दर दिये गये निर्देशों को ध्यानपूर्वक पढ़ें।
- कच्चा काम (Rough Work) इस पुस्तिका के अन्तिम पृष्ठ पर करें।
- 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 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।
- गलत उत्तर के लिए अंक नहीं काटे जायेंगे।

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

## PAPER – II

**Note :** This paper contains **fifty** (50) multiple-choice questions, each question carrying **two** (2) marks. Attempt **all** of them.

Being an HR manager is a challenging task, and requires several proficiencies. One study found four categories of proficiencies HR proficiencies, business proficiencies leadership proficiencies and learning proficiencies. HR proficiencies represent traditional knowledge and skills in areas such as employee selection, training and compensation. Business proficiencies reflect the new role of HR professionals in creating profitable enterprise that serve customers effectively. Thus today's HR managers need to be familiar with how companies operate, including strategic planning, marketing, production and finance. They must be able to participate in a management team that formulate plans for how company will respond to competitive pressures. Today's HR manager must be able to "speak the CFO's language" by measuring and explaining HR activities in terms managers understand, such as return on investment, payback period, and cost per unit of service. HR managers also require leadership proficiencies. For example, they need the ability to work with and lead management groups, and to drive the changes required for instance, to implement new world-class employee screening and training systems. Finally because the competitive landscape is changing so quickly and new technologies are being continually introduced, the HR manager needs learning proficiencies. He or she must have the ability to stay abreast of and apply all the new technologies and practices affecting the profession. The fact that top management does understand the strategic benefits of a well-designed HR program will make the HR manager's job somewhat easier.

1. Which of the following statements are correct ?
  - (A) Human Resource Management is a challenging task
  - (B) HR managers require HR and business proficiencies
  - (C) HR proficiencies represent traditional knowledge and skills
  - (D) All of the above

## श्रम कल्याण एवं औद्योगिक सम्बन्ध/श्रम एवं समाज कल्याण/मानव संसाधन प्रबन्ध

### प्रश्न पत्र – II

**नोट :** इस प्रश्न पत्र में पचास (50) वस्तुनिष्ठ प्रश्न हैं। प्रत्येक प्रश्न के दो (2) अंक हैं। सभी प्रश्नों के उत्तर दीजिए।

मानव संसाधन प्रबंधक होना एक चुनौती भरा काम है, तथा इसके लिए अनेक निपुणताओं की आवश्यकता होती है। एक अध्ययन में चार कोटियों की निपुणताओं का पता लगा : मानव संसाधन निपुणताएँ, कारोबारी निपुणताएँ, नेतृत्व-निपुणताएँ तथा सीखने की निपुणताएँ। मानव-संसाधन निपुणताओं के अंतर्गत कर्मचारी चयन, प्रशिक्षण तथा वेतन एवं अन्य आनुषंगिक लाभ के क्षेत्र सम्मिलित हैं। कारोबारी निपुणता मानव संसाधन व्यवसायियों की नवीन भूमिका को प्रतिबिम्बित करता है जिसका संबंध ग्राहकों को प्रभावशील सेवा उपलब्ध कराने वाले एक लाभकारी उद्यम के सृजन से है। अतः आज के मानव संसाधन प्रबंधकों को कंपनियों के संचालन के तरीकों जैसे रणनीतिपरक नियोजन, विपणन, उत्पादन तथा वित्त से सुपरिचित होने की आवश्यकता है। अनिवार्यतः उन्हें एक ऐसे प्रबंधकीय दल में सहभागी के रूप में काम करने में सक्षम होना होगा जो इस प्रकार की योजनाओं का निरूपण कर सके कि प्रतिस्पर्धी दबावों के प्रति कंपनी कैसी अनुक्रिया करेगी। मानव संसाधन क्रियाकलापों को प्रबंधकों द्वारा बोधगम्य रूप - जैसे लाभ तथा निवेश, वापस चुकाने की अवधि तथा सेवा की प्रति-इकाई लागत-में ढाल कर तथा व्याख्या कर आज के मानव संसाधन प्रबंधक में अनिवार्यतः 'मुख्य वित्त अधिकारी की भाषा में बोलने' की योग्यता होनी चाहिये। मानव संसाधन प्रबंधकों में नेतृत्वपरक निपुणताओं की आवश्यकता भी होती है। उदाहरण स्वरूप, उनमें प्रबंधक समूहों के साथ काम करने और उनका नेतृत्व करने की तथा नवीन विश्व-स्तरीय कर्मचारी-सूक्ष्म निरीक्षण तथा प्रशिक्षण प्रणालियों द्वारा अपेक्षित बदलावों को प्रेरित करने की योग्यता होनी चाहिये। अंत में, चूँकि प्रतिस्पर्धी परिदृश्य इतनी तेजी से बदल रहा है तथा नवीन प्रौद्योगिकियों का लगातार उपयोग किया जा रहा है, मानव संसाधन प्रबंधक में सीखने की निपुणता भी होनी चाहिये। उसमें स्वयं को नये तथ्यों से अवगत रखने तथा व्यवसाय को प्रभावित करने वाली समस्त नवीन प्रौद्योगिकियों तथा प्रचलित व्यवहारों को लागू करने की योग्यता भी होनी चाहिये। यह तथ्य कि शीर्ष प्रबंधक एक सुनियोजित मानव संसाधन कार्यक्रम के रणनीतिपरक लाभों को समझता है, मानव संसाधन प्रबंधक के कार्य को थोड़ा आसान बनाता है।

1. निम्नलिखित में से कौन सा वक्तव्य सही है :

- (A) मानव संसाधन प्रबंधन एक चुनौतिभरा कार्य है
- (B) मानव संसाधन प्रबंधकों में मानव संसाधन तथा कारोबारी निपुणताएँ होनी चाहिये
- (C) मानव संसाधन निपुणताएँ पारंपरिक ज्ञान तथा दक्षताओं का प्रतिनिधित्व करती हैं
- (D) उपरोक्त सभी

2. The proficiency which reflects the role of HR professionals in maintaining profitability and customer satisfaction may be termed as :
- (A) Leadership proficiency                      (B) HR proficiency  
(C) Business proficiency                      (D) None of the above
3. What are the main concerns of a CFO of an organisation ?
- (A) Ensuring HR proficiencies in managers  
(B) Ensuring technological proficiencies of top management  
(C) Ensuring effective return on investment, payback period and cost per unit  
(D) All of the above
4. To cope up with changing competitive landscape and fast obsolescence of technologies, the HR managers need to acquire :
- (A) Freezing Proficiency                      (B) Refreezing Proficiency  
(C) Learning Proficiency                      (D) None of the above
5. In the author's view, if the top management is aware of the strategic benefits of a well designed HR system, it will :
- (A) Create unnecessary problems for Head (HR)  
(B) Help HR manager in discharging responsibilities  
(C) Add undesired and impractical interventions  
(D) None of the above
6. Identify the principle of F.W. Taylor's Scientific Management :
- (A) Scalar Chain                      (B) M.B.O  
(C) Functional Foremanship                      (D) Unity of Command
7. Match the following:
- | <i>Group A</i>        | <i>Group B</i>          |
|-----------------------|-------------------------|
| (a) Managerial Grid   | (i) Peter F. Drucker    |
| (b) Bureaucracy       | (ii) Blake & Mouton     |
| (c) M.B.O             | (iii) George Elton Mayo |
| (d) Hawthorne Studies | (iv) Max Weber          |
- (a)    (b)    (c)    (d)
- (A) (ii) (i) (iv) (iii)  
(B) (ii) (iv) (i) (iii)  
(C) (iii) (ii) (iv) (i)  
(D) (iv) (iii) (i) (ii)

2. लाभार्जन तथा ग्राहक संतुष्टि को बनाये रखने में मानव संसाधन व्यवसायियों की भूमिका को प्रतिबिंबित करने वाली निपुणता को \_\_\_\_\_ कहा जा सकता है।
- (A) नेतृत्व निपुणता (B) मानव संसाधन निपुणता  
(C) कारोबारी निपुणता (D) उपरोक्त में से कोई नहीं
3. एक संगठन के मुख्य वित्त अधिकारी के मुख्य सरोकार के विषय क्या हैं :
- (A) प्रबंधकों में मानव संसाधन निपुणताओं को सुनिश्चित करना  
(B) शीर्ष प्रबंधन की प्रौद्योगिकीय निपुणताओं को सुनिश्चित करना  
(C) निवेश पर लाभ, पुनर्भुगतान अवधि तथा प्रति इकाई लागत की प्रभावशीलता सुनिश्चित करना  
(D) उपरोक्त सभी
4. परिवर्तनशील प्रतिस्पर्धी परिदृश्य तथा प्रौद्योगिकियों के तीव्रगति से पुरानी हो जाने की स्थिति से सफलता पूर्वक निपटने के लिए मानव संसाधन प्रबंधक को निम्नलिखित में से किस प्रकार की निपुणता हासिल करनी होगी :
- (A) फ्रीजिंग निपुणता (B) रीफ्रीजिंग निपुणता  
(C) सीखने की निपुणता (D) उपरोक्त में से कोई नहीं
5. लेखक के अनुसार, यदि शीर्ष प्रबंधन एक सुअभिकल्पित मानव संसाधन प्रणाली से भिन्न है तो यह :
- (A) मानव संसाधन प्रमुख के लिए अनावश्यक समस्याएँ उत्पन्न करेगा  
(B) दायित्वों के निर्वाह में मानव संसाधन प्रबंधक की सहायता करेगा  
(C) अवांछित एवं अव्यवहारिक हस्तक्षेपों को जोड़ेगा  
(D) उपरोक्त में से कुछ नहीं
6. एफ. डब्लू. टेलर के वैज्ञानिक प्रबंधन के सिद्धांत को पहचाने :
- (A) स्केलर चैन (B) एम. बी. ओ.  
(C) प्रकार्यात्मक फोरमैशियप (D) समादेश की अन्विति
7. निम्नलिखित को सुमेलित करें :
- |                     |                        |
|---------------------|------------------------|
| <b>समूह A</b>       | <b>समूह B</b>          |
| (a) प्रबंधकीय ग्रिड | (i) पीटर एफ. ड्रकर     |
| (b) नौकरशाही        | (ii) ब्लेक एण्ड मूटोन  |
| (c) एम. बी. ओ.      | (iii) जॉर्ज एल्टन मेयो |
| (d) हॉथ्रोन स्टडीज  | (iv) मैक्स वेबर        |
- |           |       |      |       |
|-----------|-------|------|-------|
| (a)       | (b)   | (c)  | (d)   |
| (A) (ii)  | (i)   | (iv) | (iii) |
| (B) (ii)  | (iv)  | (i)  | (iii) |
| (C) (iii) | (ii)  | (iv) | (i)   |
| (D) (iv)  | (iii) | (i)  | (ii)  |

8. Arrange the following hierarchy of plans in correct sequence :
- (A) Objectives, Policies, Strategies, Procedures  
 (B) Strategies, Objectives, Procedures, Policies  
 (C) Objectives, Strategies, Policies, Procedures  
 (D) Policies, Objectives, Strategies, Procedures
9. **Assertion (A)** : Span of control affects the efficient utilization of managers and effective performance of their subordinates.
- Reason (R)** : Too wide or too narrow span may mean that subordinates are under-controlled or over-controlled.
- (A) Neither **(A)** nor **(R)** is right      (B) **(A)** is right, **(R)** is wrong  
 (C) **(A)** is wrong, **(R)** is right      (D) Both **(A)** and **(R)** are right
10. Match the following :
- |                          |                       |
|--------------------------|-----------------------|
| (a) Interest Tests       | (i) Recruitment       |
| (b) Voluntary Retirement | (ii) Interview rating |
| (c) Disposition          | (iii) Separation      |
| (d) Deputation           | (iv) Selection        |
- (a) (b) (c) (d)
- (A) (i) (ii) (iii) (iv)  
 (B) (ii) (i) (iii) (iv)  
 (C) (iv) (iii) (ii) (i)  
 (D) (iv) (ii) (i) (iii)
11. Arrange the following steps of job evaluation process in the correct sequence :
- (i) Job description / Specification      (ii) Employee Classification  
 (iii) Job Evaluation Programme      (iv) Job Analysis
- (A) (i) (ii) (iii) (iv)  
 (B) (iv) (i) (iii) (ii)  
 (C) (iv) (iii) (ii) (i)  
 (D) (ii) (i) (iii) (iv)

8. योजनाओं के निम्नलिखित पदानुक्रम को सही क्रम में व्यवस्थित कीजिये :

- (A) उद्देश्य, नीतियाँ, रणनीतियाँ, प्रक्रियाएँ
- (B) रणनीतियाँ, उद्देश्य, प्रक्रियाएँ, नीतियाँ
- (C) उद्देश्य, रणनीतियाँ, नीतियाँ, प्रक्रियाएँ
- (D) नीतियाँ, उद्देश्य, रणनीतियाँ, प्रक्रियाएँ

9. **अभिकथन (A) :** नियन्त्रण की विस्तृति प्रबंधकों के कार्यक्षम उपयोग तथा उनके अधीनस्थों के प्रभावशील कार्यानिष्पादन को प्रभावित करता है।

**कारण (R) :** अति-व्यापक या अति संकीर्ण विस्तृति का मतलब यह होगा कि अधीनस्थ कर्मचारी या तो न्यूनतर-नियंत्रित हैं या अति-नियंत्रित हैं।

- (A) न तो (A) सही है न ही (R) सही है
- (B) (A) सही है, (R) गलत है
- (C) (A) गलत है, (R) सही है
- (D) (A) तथा (R) दोनों सही हैं

10. निम्नलिखित को सुमेलित कीजिये :

- |                            |                                  |
|----------------------------|----------------------------------|
| (a) अभिरुचि जाँच           | (i) भर्ती                        |
| (b) स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति | (ii) साक्षात्कार द्वारा निर्धारण |
| (c) मनोवृत्ति              | (iii) पृथक्करण                   |
| (d) प्रतिनियुक्ति          | (iv) चयन                         |

- |          |       |       |       |
|----------|-------|-------|-------|
| (a)      | (b)   | (c)   | (d)   |
| (A) (i)  | (ii)  | (iii) | (iv)  |
| (B) (ii) | (i)   | (iii) | (iv)  |
| (C) (iv) | (iii) | (ii)  | (i)   |
| (D) (iv) | (ii)  | (i)   | (iii) |

11. कार्य मूल्यांकन प्रक्रिया के निम्नलिखित चरणों को सही अनुक्रम में व्यवस्थित करें :

- |                                 |                        |
|---------------------------------|------------------------|
| (i) कार्य विवरण/विनिर्देश       | (ii) कर्मचारी वर्गीकरण |
| (iii) कार्य मूल्यांकन कार्यक्रम | (iv) कार्य विश्लेषण    |
- (A) (i) (ii) (iii) (iv)
  - (B) (iv) (i) (iii) (ii)
  - (C) (iv) (iii) (ii) (i)
  - (D) (ii) (i) (iii) (iv)

12. **Assertion (A)** : Grievance when registered becomes a formal dispute between an employee and management on the conditions of employment.  
**Reason (R)**: Grievance is a formal and a relatively drastic step.
- (A) (A) is right, (R) is wrong  
 (B) (A) is wrong, (R) is right  
 (C) Both (A) and (R) are right  
 (D) Both (A) and (R) are wrong
13. The grievance arising out of legitimate needs of employees remaining unfulfilled may be termed as :
- (A) Disguised Grievance (B) Imaginary Grievance  
 (C) Factual Grievance (D) Work-Group Grievance
14. Which of the following is the focus of the Human Resource Development System ?
- (A) Individuals and Dyads (B) Collectives and Organization  
 (C) Both (A) and (B) (D) None of the above
15. Match the following development dimensions of HRD function :
- |                           |   |
|---------------------------|---|
| (a) Job enrichment        | (i) Analysing the job                   |
| (b) Career development    | (ii) Matching the role and the person   |
| (c) Key performance areas | (iii) Developing the person in the role |
| (d) Succession Planning   | (iv) Developing the role for the person |
- (a) (b) (c) (d)
- (A) (iv) (iii) (ii) (i)  
 (B) (i) (iv) (iii) (ii)  
 (C) (iv) (iii) (i) (ii)  
 (D) (i) (iii) (ii) (iv)
16. **Assertion (A)** : Effectiveness of training in no way depends on the synergic relationship and collaborative working amongst participants, training organization, trainees and client organization.  
**Reason (R)** : Training is essential because technologies, systems and practices soon get obsolete due to new discoveries.
- (A) (A) is wrong, (R) is right (B) Both (A) and (R) are right  
 (C) Both (A) and (R) are wrong (D) (A) is right, (R) is wrong



12. **अभिकथन (A) :** शिकायत जब पंजीकृत हो जाती है तब वह रोजगार की शर्तों के ऊपर कर्मचारी तथा प्रबंध-निकाय के बीच औपचारिक विवाद बन जाती है।

**कारण (R) :** शिकायत एक औपचारिक तथा अपेक्षाकृत उग्र कदम है।

- (A) (A) सही है, (R) गलत है  
(B) (A) गलत है, (R) सही है  
(C) (A) तथा (R) दोनों सही हैं  
(D) (A) तथा (R) दोनों गलत हैं

13. कर्मचारियों की न्यायोचित आवश्यकता अपूर्ण रह जाने से उठी शिकायतों को \_\_\_\_\_ कहा जा सकता है।

- (A) छद्मवेशी शिकायत (B) काल्पनिक शिकायत  
(C) तथ्यपूर्ण शिकायत (D) कार्य-समूह शिकायत

14. मानव संसाधन विकास प्रणाली का केंद्रीय विषय निम्नलिखित में से क्या है :

- (A) व्यक्ति तथा युग्मक (डायेड) (B) समूह-तत्त्व तथा संगठन  
(C) (A) तथा (B) दोनों (D) उपरोक्त में से कोई नहीं

15. मानव संसाधन विकास के कार्यों के विकास आयामों को सुमेलित कीजिये :

- |                                     |   |
|-------------------------------------|---|
| (a) कार्य संवर्धन                   | (i) रोजगार-विश्लेषण                           |
| (b) जीविका विकास                    | (ii) व्यक्ति और कर्तव्य का मिलान              |
| (c) कार्यनिष्पादन के प्रमुख क्षेत्र | (iii) कर्तव्य निर्वाह के लिए व्यक्ति का विकास |
| (d) उत्तराधिकार नियोजन              | (iv) व्यक्ति के लिए कर्तव्य का विकास          |
- (a) (b) (c) (d)  
(A) (iv) (iii) (ii) (i)  
(B) (i) (iv) (iii) (ii)  
(C) (iv) (iii) (i) (ii)  
(D) (i) (iii) (ii) (iv)

16. **अभिकथन (A) :** प्रशिक्षण की प्रभावशीलता किसी भी प्रकार से प्रतिभागियों, प्रशिक्षण देने वाले संगठन, प्रशिक्षार्थियों तथा प्रशिक्षण दिलानेवाले संगठन के बीच सहक्रियात्मक संबंध तथा सहयोगात्मक कार्यकारिता पर निर्भर नहीं होती।

**कारण (R) :** प्रशिक्षण अनिवार्य है क्योंकि नवीन आविष्कारों के कारण प्रौद्योगिकियाँ, प्रणालियाँ तथा व्यवहार तेजी से पुराने पड़ जाते हैं।

- (A) (A) गलत है, (R) सही है (B) (A) तथा (R) दोनों सही हैं  
(C) (A) तथा (R) दोनों गलत हैं (D) (A) सही है, तथा (R) गलत है

17. Consider following steps in performance appraisal process and arrange them in proper sequence :

- (i) Comparison of actual performance with performance standards
  - (ii) Communicate performance expectations
  - (iii) Initiate corrective action, if any
  - (iv) Establish performance standards
  - (v) Measurement of actual performance
- (A) (iv), (ii), (v), (iii), (i),                      (B) (i), (ii), (iii), (iv), (v),  
(C) (iv), (ii), (v), (i), (iii),                      (D) (i), (iv), (iii), (ii), (v),

18. Every evaluator has his/her own value system that acts as a standard against which appraisals are made. Relative to the true or actual performance an individual exhibits, some evaluators mark high and others low. Such errors are known as :

- (A) Similarity errors                      (B) Central tendency  
(C) Strictness/Leniency error                      (D) Recency Vs Primacy effect

19. How many dimensions are there in Blake and Moutoni Managerial Grid ?

- (A) Two                      (B) Three                      (C) Four                      (D) Five

20. Match the following :

- | <i>Group (A)</i>                  | <i>Group (B)</i>         |
|-----------------------------------|--------------------------|
| (a) Douglas M. Mc Gregor          | (i) Johari Window        |
| (b) William Ouchi                 | (ii) Force Field Theory  |
| (c) Joseph Luth and Harry Inghams | (iii) Theory 'X' and 'Y' |
| (d) Kurt Lewin                    | (iv) Theory Z            |

**Code :**

- (a) (b) (c) (d)  
(A) (iii) (ii) (iv) (i)  
(B) (ii) (iii) (i) (iv)  
(C) (iii) (iv) (i) (ii)  
(D) (iv) (ii) (i) (iii)

21. A person who will initiate change in the organization is called :

- (A) Consultant                      (B) Trainer                      (C) Change Agent                      (D) Counsellor

22. Sequence the following stages of group development :

- (A) Forming, Norming, Storming, Performing  
(B) Forming, Storming, Norming, Performing  
(C) Norming, Forming, Storming, Performing  
(D) Storming, Norming, Performing, Forming

17. कार्य निष्पादन मूल्यांकन में सन्निहित निम्नलिखित चरणों पर विचार करें तथा इन्हें उपयुक्त क्रम में व्यवस्थित करें :

- (i) कार्य निष्पादन मानकों से वास्तविक कार्यनिष्पादन की तुलना  
(ii) कार्य निष्पादन अपेक्षाओं को बतलाना  
(iii) सुधारात्मक कार्यवाई करना, यदि आवश्यक हो  
(iv) कार्यनिष्पादन मानकों को स्थापित करना  
(v) वास्तविक कार्यनिष्पादन की माप
- (A) (iv) (ii) (v) (iii) (i) (B) (i) (ii) (iii) (iv) (v)  
(C) (iv) (ii) (v) (i) (iii) (D) (i) (iv) (iii) (ii) (v)

18. प्रत्येक मूल्यांकन कर्ता की मूल्यों की अपनी प्रणाली होती है जो मूल्यांकन-कार्य में मानक का कार्य करती है। एक व्यक्तिगत कर्मचारी के कार्यनिष्पादन से सापेक्षिक भाव रखते हुए उसे कुछ मूल्यांकनकर्ता उच्च तथा कुछ मूल्यांकनकर्ता कम अंक देते या निर्दिष्ट करते हैं। इस प्रकार की गलतियों को \_\_\_\_\_ कहते हैं।

- (A) समानता गलती (B) केन्द्रीय प्रवृत्ति  
(C) कठोरता/सदयता जन्य गलतियाँ (D) रिसेंसी तथा प्रथम प्रभाव

19. ब्लेक एवं मूटोनी के प्रबंधकीय ग्रिड में कितने आयाम हैं :

- (A) दो (B) तीन (C) चार (D) पाँच

20. निम्नलिखित को सुमेलित करें :

**समूह (A)**

- (a) डुगलस एम. मैक ग्रेगर  
(b) विलियम ऊची  
(c) जोसेफ लुप्थ तथा हैरी इंगम्स  
(d) कर्ट लेविन

**समूह (B)**

- (i) जोहरी विंडो  
(ii) फोर्स फील्ड थियरी  
(iii) थियरी 'X' तथा 'Y'  
(iv) थियरी Z

(a) (b) (c) (d)

- (A) (iii) (ii) (iv) (i)  
(B) (ii) (iii) (i) (iv)  
(C) (iii) (iv) (i) (ii)  
(D) (iv) (ii) (i) (iii)

21. वह व्यक्ति जो संगठन में प्रारंभ करता है उसको कहते हैं :

- (A) परामर्शदाता (B) प्रशिक्षक (C) परिवर्तनकारी एजेंट (D) काउन्सेलर

22. समूह विकास की अवस्थाओं को क्रम से लिखिए :

- (A) फॉर्मिंग, नॉर्मिंग, स्टॉर्मिंग, परफॉर्मिंग  
(B) फॉर्मिंग, स्टॉर्मिंग, नॉर्मिंग, परफॉर्मिंग  
(C) नॉर्मिंग, फॉर्मिंग, स्टॉर्मिंग, परफॉर्मिंग  
(D) स्टॉर्मिंग, नॉर्मिंग, परफॉर्मिंग, फॉर्मिंग

23. Which one of the following is not a necessary condition for establishing and maintaining good industrial relations ?
- (A) Keep the employees informed about decision which affect their interests  
 (B) Payment of fair wages and adequate wage structure  
 (C) Maintain good relations with nearby industries  
 (D) Establishment of an atmosphere of participation
24. Match the years of enactment with appropriate Act.
- |  |            |
|--|------------|
| (a) The Trade Union Act                | (i) 1948   |
| (b) The Bombay Industrial Disputes Act | (ii) 1923  |
| (c) The Workmen's Compensation Act     | (iii) 1926 |
| (d) The Factories Act                  | (iv) 1938  |
- (a) (b) (c) (d)
- (A) (iii) (iv) (ii) (i)  
 (B) (iv) (iii) (i) (ii)  
 (C) (i) (ii) (iii) (iv)  
 (D) (ii) (i) (iv) (iii)
25. Arrange the following dispute settlement machineries in the order in which they are Given in the Industrial Disputes Act.
- (a) Industrial Tribunal  
 (b) National Tribunal  
 (c) Works Committee  
 (d) Labour Court  
 (e) Court of Inquiry  
 (f) Board of Conciliation  
 (g) Conciliation Office
- (A) (d) (e) (f) (g) (a) (b) (c)  
 (B) (c) (g) (f) (e) (d) (a) (b)  
 (C) (b) (c) (d) (e) (f) (g) (a)  
 (D) (g) (a) (b) (c) (d) (e) (f)
26. Who defined Industrial Relation as a "Rule Making Process" ?
- (A) Robert Hoxie (B) Selig Perlman  
 (C) John T. Dunlop (D) Mc Kersie
27. The concept of the stewardship of one's possessions to increase wealth, using one's talent and displaying the surplus in public causes was emphasized by :
- (A) Conflict Theory of Karl Marx (B) Trusteeship Theory of Mahatma Gandhi  
 (C) Rational Theory of Robert Hoxie (D) Behavioural Theory of Max Weber

23. औद्योगिक संबंध स्थापित करने और बनाए रखने के लिए इनमें से कौन सी शर्तें आवश्यक हैं ?
- (A) मालिकों को उनके फायदे का प्रभावित करने वाली बातों की सूचना देते रहना  
 (B) उचित वेतन और सही वेतन ढाँचे का भुगतान  
 (C) समीपस्थ उद्योगों के साथ अच्छे सम्बन्ध बनाए रखना  
 (D) सहभागिता का वातावरण स्थापित करना
24. उपयुक्त अधिनियम और उसके बनने का समय को मिलाइए :
- |  |            |
|--|------------|
| (a) मजदूर संघ अधिनियम                  | (i) 1948   |
| (b) बंबई इंडस्ट्रीयल डिस्पुट्स अधिनियम | (ii) 1923  |
| (c) वर्कमैन 'स कॉम्पन्सेशन अधिनियम     | (iii) 1926 |
| (d) फैक्ट्रिस अधिनियम                  | (iv) 1938  |
- (a) (b) (c) (d)
- (A) (iii) (iv) (ii) (i)  
 (B) (iv) (iii) (i) (ii)  
 (C) (i) (ii) (iii) (iv)  
 (D) (ii) (i) (iv) (iii)
25. इन विवादों के करार की मशीनरी का सही क्रम, जैसे कि औद्योगिक विवाद अधिनियम में दिया गया है, बताए।
- (a) इंडस्ट्रीयल ट्रिब्यूनल  
 (b) नेशनल ट्रिब्यूनल  
 (c) वर्क्स कमेटी  
 (d) लेबर कोर्ट  
 (e) कोर्ट ऑफ इनक्वायरी  
 (f) बोर्ड ऑफ कन्सिल्टेडिऑन  
 (g) कन्सिल्टेडिऑन ऑफिस
- (A) (d) (e) (f) (g) (a) (b) (c)  
 (B) (c) (g) (f) (e) (d) (a) (b)  
 (C) (b) (c) (d) (e) (f) (g) (a)  
 (D) (g) (a) (b) (c) (d) (e) (f)
26. इंडस्ट्रियल संबंधों को 'रूल मेकिंग प्रॉसेस' के रूप में इनमें से किसने पारिभाषित किया ?
- (A) राबर्ट होक्से (B) सेलिंग पर्लमैन  
 (C) जॉन टी. डनलॉप (D) मैक्करसिए
27. अपनी परिसम्पत्तियों का इस प्रकार से प्रबंधन कि अपनी प्रतिभा का उपयोग कर धन-दौलत में बढ़ोतरी करना तथा अतिरिक्त सम्पत्ति को लोक हित में लगाना-इस पर जोर किसमें दिया गया है।
- (A) कार्लमार्क्स का संघर्ष का सिद्धांत (कंप्लिक्ट थियरी)  
 (B) महात्मा गांधी का न्यासी का सिद्धांत (ट्रस्टीशिप थियरी)  
 (C) राबर्ट होक्सी का विवेकसम्मत सिद्धांत (रैशनल थियरी)  
 (D) मैक्स वेबर का व्यवहार परक सिद्धांत (बिहेवियरल थियरी)

28. The right to strike and lock-out were recognised in India indirectly under the provision of :

- (A) The Industrial Disputes Act 1947
- (B) The British Industrial Trade Dispute Act 1929
- (C) The Indian Trade Union Act 1926
- (D) None of the above

29. Match the trade union leaders associated with the trade unions :

- |  |                      |
|--|----------------------|
| (a) Madras Labour Union                  | (i) V.V. Giri        |
| (b) Ahmedabad Textile Labour Association | (ii) A.R. Ramanujam  |
| (c) All India Railwaymen's Federation    | (iii) Mahatma Gandhi |
| (d) Indian National Trade Union Congress | (iv) B.P. Wadia      |

(a) (b) (c) (d)

- (A) (iii) (iv) (ii) (i)
- (B) (ii) (i) (iii) (iv)
- (C) (i) (ii) (iv) (iii)
- (D) (iv) (iii) (i) (ii)

30. Arrange the events in Indian Trade Unionism in the order in which they have occurred from earliest to the latest :

- |                        |                        |
|------------------------|------------------------|
| (a) Formation of CITU  | (b) Formation of UTUC  |
| (c) Formation of AITUC | (d) Formation of INTUC |
| (A) (c) (d) (b) (a)    | (B) (d) (b) (a) (c)    |
| (C) (a) (c) (d) (b)    | (D) (b) (a) (c) (d)    |

31. **Assertion (A) :** Trade Unions in India are dominated by outside leadership.

**Reason (R) :** The Unions are politicised and suffer from multiplicity.

- |                                |                                |
|--------------------------------|--------------------------------|
| (A) (A) is right, (R) is wrong | (B) (A) is wrong, (R) is right |
| (C) (A) is right, (R) is right | (D) (A) is wrong, (R) is wrong |

32. Which of the following is not a principle of Labour Legislation ?

- |                              |                   |
|------------------------------|-------------------|
| (A) Social Justice           | (B) Social Equity |
| (C) International Uniformity | (D) Human Rights  |

28. हडताल और तालाबंदी का अधिकार भारत में अप्रत्यक्ष से इसमें से किस प्रावधान के अन्तर्गत आया :

- (A) इंडस्ट्रीयल डिस्प्यूट्स अधिनियम 1947
- (B) ब्रिटिश इंडस्ट्रीयल ट्रेड डिस्प्यूट अधिनियम 1929
- (C) इंडियन ट्रेड यूनियन अधिनियम 1926
- (D) इनमें से कोई नहीं

29. मजदूर संघों को मजदूर संघों के नेताओं के नामों से मिलाइए :

- |  |                     |
|--|---------------------|
| (a) मद्रास लेबर यूनियन                 | (i) वी.वी. गिरी     |
| (b) अहमदाबाद टैक्सटाइल लेबर एसोसिएशन   | (ii) ए.आर. रामानुजम |
| (c) ऑल इंडिया रेलवेमैन फेडरेशन         | (iii) महात्मा गांधी |
| (d) इंडियन नेशनल ट्रेड यूनियन काँग्रेस | (iv) बी.पी. वाडिया  |
- (a) (b) (c) (d)
- (A) (iii) (iv) (ii) (i)
- (B) (ii) (i) (iii) (iv)
- (C) (i) (ii) (iv) (iii)
- (D) (iv) (iii) (i) (ii)

30. भारतीय मजदूर संघवाद में इन घटनाओं के आरंभ होने से अंत होने के क्रम के अनुसार लिखिए :

- |                               |                                |
|-------------------------------|--------------------------------|
| (a) फॉर्मेशन ऑफ सी आई टी यू   | (b) फॉर्मेशन ऑफ यू टी यू सी    |
| (c) फॉर्मेशन ऑफ ए आई टी यू सी | (d) फॉर्मेशन ऑफ आई एन टी यू सी |
- (A) (c) (d) (b) (a)      (B) (d) (b) (a) (c)
- (C) (a) (c) (d) (b)      (D) (b) (a) (c) (d)

31. अभिकथन (A) : भारत में मजदूर संघ में बाहरी नेतृत्व का प्रभुत्व है।

कारण (R) : संघों का राजनीतिकरण होता है तथा उनकी भरमार है।

- |                            |                            |
|----------------------------|----------------------------|
| (A) (A) सही है, (R) गलत है | (B) (A) गलत है, (R) सही है |
| (C) (A) सही है, (R) सही है | (D) (A) गलत है, (R) गलत है |

32. निम्नलिखित में से कौनसा श्रम अधिनियम का एक सिद्धांत नहीं है।

- |                            |                  |
|----------------------------|------------------|
| (A) सामाजिक न्याय          | (B) सामाजिक समता |
| (C) अंतर्राष्ट्रीय एकरूपता | (D) मानवाधिकार   |

33. Sequence the following in the order of the year in which they came into being from earliest to the latest :

- (a) The Workmen's Compensation Act
  - (b) The Maternity Benefit Act
  - (c) Establishment of the ILO
  - (d) The Employees State Insurance Act
- (A) (c) (d) (a) (b)                      (B) (c) (a) (d) (b)  
 (C) (a) (c) (b) (d)                      (D) (c) (b) (d) (a)

34. Match the following :

- | <i>Group - A</i>                  | <i>Group - B</i>                    |
|-----------------------------------|-------------------------------------|
| (a) Comprehensive Social Security | (i) The Factories Act               |
| (b) Post-natal Benefit            | (ii) The Workmen's Compensation Act |
| (c) Welfare Officer               | (iii) The ESI Act                   |
| (d) Theory of Notional Extension  | (iv) The Maternity Benefit Act      |
- (a) (b) (c) (d)
- (A) (iii) (ii) (iv) (i)  
 (B) (ii) (i) (iii) (iv)  
 (C) (iii) (iv) (i) (ii)  
 (D) (iii) (i) (iv) (ii)

35. The doctrine of 'contributory negligence' and 'assumed risks' are associated with which of the following benefits extended to workers.

- (A) Workmen's Compensation                      (B) Safety under the Factories Act  
 (C) ESI Benefit    (D) All the above

36. Sequence the following Acts in order of their year of enactment from earliest to latest :

- (a) The Equal Remuneration Act
  - (b) The Trade Union Act
  - (c) The Payment of Wages Act
  - (d) The Payment of Bonus Act
- (A) (b), (d), (c), (a)                      (B) (d), (b), (a), (c)  
 (C) (b), (c), (d), (a)                      (D) (c), (b), (d), (a)



33. निम्नलिखित को कालानुक्रम (प्रथम से अंतिम) में व्यवस्थित कीजिये :

- (a) मजदूर क्षतिपूर्ति अधिनियम (दि वर्कमैस कंपंसेशन ऐक्ट)
- (b) मातृत्व सुविधा अधिनियम (दि मेटेरनिटी बेनिफिट ऐक्ट)
- (c) आइ एल ओ की स्थापना
- (d) दि इंप्लाइज स्टेट इंश्योरेंस ऐक्ट

- (A) (c) (d) (a) (b) (B) (c) (a) (d) (b)  
(C) (a) (c) (b) (d) (D) (c) (b) (d) (a)

34. निम्नलिखित को सुमेलित करें :

**समूह - A**

- (a) विस्तृत सामाजिक सुरक्षा
- (b) जन्मोत्तर सुविधायें
- (c) कल्याण अधिकारी
- (d) थियरी ऑफ नोटेशनल एक्सटेंशन

**(a) (b) (c) (d)**

- (A) (iii) (ii) (iv) (i)  
(B) (ii) (i) (iii) (iv)  
(C) (iii) (iv) (i) (ii)  
(D) (iii) (i) (iv) (ii)

**समूह - B**

- (i) दि फैक्ट्रीज ऐक्ट
- (ii) दि वर्कमैस कंपंसेशन ऐक्ट
- (iii) दि ई. एस. आई. ऐक्ट
- (iv) दि मेटेरनिटी बेनिफिट ऐक्ट

35. योगदायी उपेक्षा (कॉन्ट्रिब्यूटरी नेग्लिजेन्स) और 'कल्पित जोखिम' (अज्यूम्ड रिस्क) कर्मचारियों को दिये जानेवाले निम्नलिखित किन लाभों से संबद्ध हैं :

- (A) कर्मचारियों के लिए क्षतिपूर्ति (B) फैक्ट्री ऐक्ट के अंतर्गत सुरक्षा  
(C) कर्मचारी राज्य बीमा लाभ (D) उपरोक्त सभी

36. निम्नलिखित अधिनियमों को उनके अधिनियम के वर्ष के क्रम में (सबसे पहले से सबसे अन्त) में रखिए :

- (a) समान पारिश्रमिक अधिनियम
- (b) ट्रेड यूनियन अधिनियम (ऐक्ट)
- (c) मजदूरी भुगतान अधिनियम (पेमेंट ऑफ वेजेस ऐक्ट)
- (d) लाभांश भुगतान अधिनियम (पेमेंट ऑफ बोनस ऐक्ट)

- (A) (b), (d), (c), (a) (B) (d), (b), (a), (c)  
(C) (b), (c), (d), (a) (D) (c), (b), (d), (a)

37. An 'Advisory Committee' to increase employment opportunities for women is required to be constituted under which of the following Acts ?

- (A) The Equal Remuneration Act      (B) The Industrial Disputes Act  
 (C) The Minimum Wages Act      (D) None of the above

38. Match the following :

**Group - A**

- (a) Provision of Controlled Industry  
 (b) Principle of 'Set on' and 'Set off'  
 (c) Recovery of loans  
 (d) Payment by kind

**Group - B**

- (i) The Payment of Wages Act  
 (ii) The Minimum Wages Act  
 (iii) The Industrial Disputes Act  
 (iv) The Payment of Bonus Act

(a) (b) (c) (d)

- (A) (ii) (i) (iii) (iv)  
 (B) (iii) (i) (iv) (ii)  
 (C) (iv) (ii) (iii) (i)  
 (D) (iii) (iv) (i) (ii)

39. Which of the following statements is not true ?

- (A) Conciliation process results into a settlement  
 (B) Adjudication process results into an award  
 (C) Court of enquiry results into a report  
 (D) There is no time limit for submission of the report by the court of enquiry

40. Match the following :

(a) Policing theory

(i) Labour welfare work is taken up in a spirit of atonement

(b) Religious theory

(ii) Passing the laws and strictly implementing them to ascertain that welfare measures are provided

(c) Functional theory

(iii) Welfare work is a means of securing, preserving and increasing efficiency

(d) Placating theory

(iv) Workers are becoming conscious of their rights and welfare work is the best means of securing their cooperation

(a) (b) (c) (d)

- (A) (ii) (i) (iv) (iii)  
 (B) (ii) (i) (iii) (iv)  
 (C) (i) (iii) (iv) (ii)  
 (D) (iii) (iv) (ii) (i)

37. निम्नलिखित में कौन से अधिनियम के अन्तर्गत महिलाओं के लिए रोजगार के अवसर बढ़ाने के लिए 'सलाहाकार समिति' से अपेक्षा की जाती है?

- (A) समान पारिश्रमिक अधिनियम (B) औद्योगिक विवाद अधिनियम  
(C) न्यूनतम मजदूरी अधिनियम (D) उपरोक्त में कोई नहीं

38. निम्नलिखित का मिलान कीजिए :

**समूह - A**

- (a) नियंत्रित उद्योगों का प्रावधान  
(b) 'सेट ऑन' 'सेट ऑफ' का सिद्धान्त  
(c) ऋणों की उगाही  
(d) वस्तुओं में भुगतान

**(a) (b) (c) (d)**

- (A) (ii) (i) (iii) (iv)  
(B) (iii) (i) (iv) (ii)  
(C) (iv) (ii) (iii) (i)  
(D) (iii) (iv) (i) (ii)

**समूह - B**

- (i) मजदूरी भुगतान अधिनियम  
(ii) न्यूनतम मजदूरी अधिनियम  
(iii) औद्योगिक विवाद अधिनियम  
(iv) लाभांश भुगतान अधिनियम

39. निम्नलिखित में कौन सा कथन सत्य नहीं है :

- (A) सुलह की प्रक्रिया की परिणति निपटान में होता है।  
(B) न्यायनिर्णयन प्रक्रिया की परिणति अधिनिर्णय (अवार्ड) में होती है।  
(C) जाँच न्यायालय की परिणति प्रतिवेदन (रिपोर्ट) में होती है।  
(D) जाँच न्यायालय द्वारा प्रतिवेदन भेजने की समय सीमा नहीं है।

40. निम्नलिखित मिलान कीजिए :

- (a) पोलिसिंग का सिद्धान्त (i) श्रम कल्याण का कार्य प्रायश्चित की भावना से किया जाता है।  
(b) धार्मिक सिद्धान्त (ii) नियम पारित करने तथा निश्चित करने के लिए कि उनमें दिए कल्याण के उपायों का क्रियान्वयन ठिक से होता है।  
(c) प्रकार्यात्मक सिद्धान्त (iii) श्रम कल्याण कार्य का अर्थ है कार्य कुशलता प्राप्त करना, सुरक्षित रखना तथा उसमें वृद्धि करना।  
(d) प्रसादक (प्लेकेटिंग) सिद्धान्त (iv) श्रमिकों का अपने अधिकारों तथा कल्याण कार्य के प्रति सजग होना उनसे सहयोग पाने का सबसे अच्छा और सुरक्षित साधन है।

**(a) (b) (c) (d)**

- (A) (ii) (i) (iv) (iii)  
(B) (ii) (i) (iii) (iv)  
(C) (i) (iii) (iv) (ii)  
(D) (iii) (iv) (ii) (i)

41. **Assertion (A)** : Labour welfare policies change with time and space and therefore it is called as a relative concept.

**Reason (R)** : Level of economic development, social policies governing welfare issues at different times make an impact on the capability and interest of countries to provide labour welfare provisions.

- (A) Both (A) and (R) are right                      (B) Both (A) and (R) are wrong  
(C) (A) is right, (R) is wrong                      (D) (A) is wrong, (R) is right

42. Who gave the concepts of 'social invasion of work place' and 'long arm of job' in labour welfare ?

- (A) Herbert Spencer                                      (B) Emile Durkhien  
(C) Charles Spaulding                                      (D) Max Weber

43. At least one labour welfare officer must be appointed in a factory wherein \_\_\_\_\_ or more workers are ordinarily employed.

- (A) 50                                      (B) 100                                      (C) 300                                      (D) 500

44. Who is called as the father of Labour Welfare Movement ?

- (A) Frederick Herzberg                                      (B) Robert Owen  
(C) F.W. Taylor                                      (D) Charles Babbage

45. **Assertion (A)** : A person is unemployed only when he/she is both without a job and also desires to be employed.

**Reason (R)** : The idea of desire to be employed need not be interpreted in relation to normal hours of work for day, current rates of wages and a person's normal state of health.

- (A) Both (A) and (R) are right                      (B) Both (A) and (R) are wrong  
(C) (A) is right, (R) is wrong                      (D) (A) is wrong, (R) is right

41. **अभिकथन (A) :** श्रम कल्याण नीतियाँ समय और स्थान के हिसाब से बदल जाती हैं इसलिए उसे सापेक्ष संकल्पना कहते हैं।

**कारण (R) :** आर्थिक विकास, कल्याण को नियंत्रित करनेवाली सामाजिक नितियाँ तथा अलग-अलग समय पर विभिन्न मुद्दों का श्रमिकों की क्षमता और देशों की श्रम कल्याण के प्रावधानों के प्रति रुचि प्रभाव डालता है।

- (A) (A) और (R) दोनों सही हैं (B) (A) और (R) दोनों गलत हैं  
(C) (A) सही है (R) गलत है (D) (A) गलत है (R) सही है

42. श्रम कल्याण में कार्य के स्थान पर 'सामाजिक-आक्रमण' (सोसल-इनवेज़न) और 'लांग आर्म जॉब' की संकल्पना किसने दी?

- (A) हरबर्ट स्पेंसर (B) एमील डरखीन  
(C) चार्ल्स स्पॉल्लिंग (D) मैक्स वेबर

43. जिस फैक्ट्री में कम से कम \_\_\_\_\_ श्रमिक सामान्यतः काम करते हैं। उसमें एक श्रम कल्याण अधिकारी की नियुक्ति होनी चाहिए :

- (A) 50 (B) 100 (C) 300 (D) 500

44. श्रम कल्याण आंदोलन का जनक कौन कहलाता है?

- (A) फ्रेडरिक हर्ज़बर्ग (B) रॉबर्ट ओवन  
(C) एफ. डब्लू. टेलर (D) चार्ल्स बैबेज

45. **अभिकथन (A) :** किसी व्यक्ति को काम पर लगाया जाता है यदि वह बिना नौकरी के हो और वह-नौकरी में आना चाहता/ती है।

**कारण (R) :** उसकी नौकरी करने की इच्छा को दिन के सामान्य कार्य के घट पारिश्रमिक की मौजूदा दरें और श्रमिक के स्वास्थ्य की दशा के संदर्भ में व्याख्या नहीं होनी चाहिए।

- (A) (A) और (R) दोनों सही हैं (B) (A) और (R) दोनों गलत हैं  
(C) (A) सही है (R) गलत है (D) (A) गलत है (R) सही है

46. Match the following :

<i>Theory of wage</i>	<i>Contributor</i>
(a) Bargaining theory	(i) J. Stacy Adams
(b) Demand and Supply theory	(ii) A.C Pigou
(c) Purchasing Power theory	(iii) John Davidson
(d) Equity theory	(iv) Alfred Marshall

- (a) (b) (c) (d)  
(A) (iii) (iv) (ii) (i)  
(B) (iv) (ii) (i) (iii)  
(C) (ii) (i) (iii) (iv)  
(D) (iii) (ii) (iv) (i)

47. A wage period shall not exceed :

- (A) Forty days (B) One month  
(C) One week (D) Thirty five days

48. Under the payment of wages Act, 1936 no fine can be recovered after the expiry of \_\_\_\_\_ days from the day on which it was imposed.

- (A) 15 days (B) 30 days (C) 60 days (D) 90 days

49. Wage Board is a \_\_\_\_\_ :

- (A) Bipartite body (B) Tripartite body  
(C) Both (A) and (B) (D) None of the above

50. Which of the following is not a method of Job Analysis ?

- (A) Critical Incident Approach (B) Job Elements Approach  
(C) Position Analysis Questionnaire (D) Application Blank

- o O o -

46. निम्नलिखित को सुमेलित करें :

<i>मजदूरी का सिद्धांत</i>		<i>योगदानकर्ता</i>	
(a) मोल-भाव का सिद्धांत (बार्गेनिंग थियरी)	(i)	जे. स्टैसी. आदम्स	
(b) मांग अपूर्ति का सिद्धांत	(ii)	ए.सी. पीगू	
(c) क्रयशक्ति का सिद्धांत	(iii)	जान डेविडसन	
(d) समता का सिद्धांत	(iv)	अल्फ्रेड मार्शल	

(a) (b) (c) (d)

(A) (iii) (iv) (ii) (i)

(B) (iv) (ii) (i) (iii)

(C) (ii) (i) (iii) (iv)

(D) (iii) (ii) (iv) (i)

47. मजदूरी की अवधि इससे अधिक नहीं होनी चाहिए :

- (A) चालीस दिन (B) एक महीना
- (C) एक सप्ताह (D) पैंतीस दिन

48. मजदूरी के भुगतान के अधिनियम, 1936 के अन्तर्गत खत्म होने \_\_\_\_\_ दिन से शुरु होने के दिन तक का जुर्माना नहीं लिया जाएगा।

- (A) 15 दिन (B) 30 दिन (C) 60 दिन (D) 90 दिन

49. मजदूरी बोर्ड इनमें से क्या है ?

- (A) बाइपार्टाइट बॉडी (B) ट्राइपार्टाइट बॉडी
- (C) दोनो (A) और (B) (D) इनमें से कोई नहीं

50. निम्नलिखित में से कौन सी विधि कार्य विश्लेषण की विधि नहीं है :

- (A) क्रिटिकल इंसिडेंस अप्रोच (B) जॉब एलिमेंट्स अप्रोच
- (C) पोजिशन एनालिसिस क्वेश्चनेयर (D) अप्लीकेशन ब्लैक

- o O o -

**Space For Rough Work**