

Signature and Name of Invigilator

Roll No. 

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

  
(In figures as per admission card)

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

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

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

Test Booklet No.

**J-5505**

**PAPER-III**

**Time : 2½ hours]**

**LABOUR WELFARE**

**[Maximum Marks : 200**

**Number of Pages in this Booklet : 36**

**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 Test booklet, 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 अर्थात् किसी भी प्रकार की त्रुटिपूर्ण पुस्तिका स्वीकार न करें तथा उसी समय उसे लौटाकर उसके स्थान पर दूसरी सही प्रश्न-पुस्तिका ले लें। इसके लिए आपको पाँच मिनट दिये जायेंगे। उसके बाद न तो आपकी प्रश्न-पुस्तिका वापस ली जायेगी और न ही आपको अतिरिक्त समय दिया जायेगा।
4. अन्दर दिये गये निर्देशों को ध्यानपूर्वक पढ़ें।
5. उत्तर-पुस्तिका के अन्त में कच्चा काम (Rough Work) करने के लिए मूल्यांकन शीट से पहले एक पृष्ठ दिया हुआ है।
6. यदि आप उत्तर-पुस्तिका पर अपना नाम या ऐसा कोई भी निशान जिससे आपकी पहचान हो सके, किसी भी भाग पर दर्शाते या अंकित करते हैं तो परीक्षा के लिये अयोग्य घोषित कर दिये जायेंगे।
7. आपको परीक्षा समाप्त होने पर उत्तर-पुस्तिका निरीक्षक महोदय को लौटाना आवश्यक है और इसे परीक्षा समाप्ति के बाद अपने साथ परीक्षा भवन से बाहर न लेकर जायें।
8. केवल नीले / काले बाल प्वाइंट पेन का ही इस्तेमाल करें।
9. किसी भी प्रकार का संगणक (कैलकुलेटर) या लाग टेबल आदि का प्रयोग वर्जित है।
10. गलत उत्तर के लिए अंक नहीं काटे जायेंगे।

**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 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.

(5 × 5 = 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।

(5 × 5 = 25 अंक)

#### Paragraph :

The impact of liberalisation on the Indian economy and industry has been, and will continue to be, profound. Indian companies which had earlier enjoyed a sheltered economy have to still come to terms with the paradigm shifts in the various sectors of industry. At the same time, the current situation offers unprecedented opportunity for Indian companies to grow.

The contemporary practices for enhancing organisational growth involve focus on internal and external factors such as customer needs, market trends, cost, quality, service and speed of delivery. Improvement in these requires constant redesigning and rethinking of existing business strategies and processes. This practice helps to create a dynamic and flexible organisation.

Business Process Re-engineering (BPR) is the ability of an organisation to step back and rethink the way it does business. It further helps the organisation to improve its efficiency and effectiveness and achieve competitive advantage, apart from driving the organisation towards a more fluid environment from rigid compartmentalisation.

Poor business performances, unhappy customers, inappropriate timing of marketing a product etc. signal the need for a change. Business re-engineering often shifts the power base, and changes the 'command-and-control'. Effective re-engineering involves focus on all four business components viz; strategy, business processes, people and technology. All these areas need to be complementing each others, for productive re-engineering.

Strategy involves focus on customer needs, benchmarking and forecasting market trends. Business processes are undergoing a transformation changing a function-oriented company into a process-oriented structure, where product development, service quality, and customer satisfaction become the key components. Further, when a process changes, so does the job profile of the concerned employees. Therefore rightsizing, empowerment and performance based security gets rendered to be the essential elements of successful re-engineering.

An employee can experience a sense of ownership in a company only if the organisation believes in : **Sharing** (with teams having a common objective), **Caring** (allowing honest and open communication and mutual trust), and **daring** (encouraging enterpreneurial adaptation capabilities with stress on innovative skills and collaborative decision - making). Merit - based - rewards, promotions, recognition, training and development etc. can further create a sense of bonding with the organisation. Thus through the intervention of the HR function, the concept of BPR can be institutionlised, which can further help transform corporate goals into business realities.

#### वाक्यांश :

भारत की अर्थव्यवस्था एवं इसके उद्योगों पर उदाहरण का गहरा प्रभाव पड़ा है और यह प्रभाव पड़ता ही रहेगा। भारत की कम्पनियाँ जो अभी तक संरक्षित स्थिति का आनंद उठाती रही हैं अब वे एक नई स्थिति का सामना कर रही हैं और अपने कार्यकलापों में परिवर्तन ला रही हैं। साथ ही उत्पन्न स्थिति ने भारतीय कम्पनियों को असीमित विकास करने का अवसर भी प्रदान किया है।

समकालीन गतिविधियाँ देश की संस्थाओं को अपनी आंतरिक एवं बाह्य दोनों प्रकार के साधनों यथा ग्राहक की आवश्यकताएं, बाजार का झुकाव, लागत, गुणवत्ता, सेवा तथा सेवा प्रदान करने की गति जैसे सभी तत्त्वों के विकास को महत्व दे रही हैं। इन सभी तत्त्वों में विकास के लिए संस्था की स्ट्रेटेजी तथा कार्य की पद्धति की निरन्तर पुनर्संरचना तथा पुनर्विचार की आवश्यकता है। ऐसा करने से संस्था की गतिशीलता तथा परिवर्तनशीलता का विकास होगा।

वाणिज्य प्रक्रिया की पुनर्भियांत्रिकी (B.P.R.) एक वह क्षमता है जिसके द्वारा कोई भी संस्था अपने भूतकाल में झाँकती है और भविष्य के लिए अपने को तैयार करने के लिए सोंचती है। यह संस्था को अपनी कार्यकुशलता तथा प्रभावपूर्णता को बढ़ाने में मदद करती है। इसके द्वारा प्रतियोगितात्मक लाभ भी प्राप्त किया जा सकता है तथा इसके द्वारा संस्था अपने कठोर उपखण्डता से एक परिवर्तनशील वातावरण की ओर ले जाने में सक्षम हो जाती है।

असन्तोषजनक वाणिज्य निष्पादन, असन्तुष्ट उपभोक्ता, विपणन में उचित समय की अनियमितता जैसे लक्षण इस प्रकार के परिवर्तन की ओर संकेत करते हैं। वाणिज्यिक पुनर्भियांत्रिकी संस्था के 'पावर-बेस' तथा 'कमान्ड ऐन्ड कन्ट्रोल' में भी परिवर्तन लाती है। प्रभावपूर्ण पुनर्भियांत्रिकी के चारों महत्वपूर्ण तत्त्वों पर बल देती है। ये हैं : स्ट्रेटेजी, वाणिज्य प्रक्रिया, मानव तथा प्रौद्योगिकी। इन चारों तत्त्वों के परस्पर सहयोगात्मक कार्य करने से ही पुनर्भियांत्रिकी फलप्रद हो सकती है।

स्ट्रेटेजी मुख्य रूप से उपभोक्ताओं की आवश्यकता, बेन्चमार्किंग, तथा श्रम बाजार के पूर्वानुमान को सम्मिलित करती है। आज वाणिज्य प्रक्रिया एक गहरे परिवर्तन से गुजर रही है जिसके अन्तर्गत कार्यमुखी कम्पनियाँ अपने आप को प्रक्रिया-मुखी ढाँचे में परिवर्तित कर रही हैं जहाँ वस्तु विकास, सेवा की गुणवत्ता, सेवा तथा उपभोक्ता सन्तुष्टि के बहुत महत्वपूर्ण तत्व होते जा रहे हैं। जब कभी प्रक्रिया में परिवर्तन होता है तो उसके साथ ही सम्बन्धित कर्मचारी की कार्यशैली में भी परिवर्तन आ जाता है। इसीलिए सफल पुनर्भियांत्रिकी के महत्वपूर्ण तत्व होते हैं उपयुक्त आकार (राइट साइजिंग), सशक्तिकरण (एम्पॉवरमेंट), तथा कार्यमुखी सुरक्षा।

किसी भी कम्पनी के कर्मचारी में स्वामित्व की भावना तभी आ सकती है जब वह संस्था तीन बातों में विश्वास करे : **भागीदारी** (ऐसी टीम जिनके समान उद्देश्य हों), **ध्यान रखने वाली** (जहाँ सारे लोगों में आपसी विश्वास हो तथा ईमानदारी के साथ खुला संचार हो), तथा **साहसी** (जहाँ लोगों के बीच क्षमता विकास करने की बातें हों, नयापन लाने पर बल दिया जाता हो तथा सभी मिलजुल कर निर्णय लें)। किसी भी संस्था में योग्यतामुखी पारितोषिक, उन्नति, सम्मान, प्रशिक्षण तथा विकास जैसी बातें लोगों को संस्था के प्रति बांधने का काम करती हैं। इस प्रकार यह कहा जा सकता है कि मानव संसाधन (एच. आर) प्रभाविकता से वाणिज्य प्रक्रिया की पुनर्भियांत्रिकी (बी.पी.आर) को संस्थागत किया जा सकता है जो कार्पोरेट उद्देश्यों को वाणिज्यिक वास्तविकता में परिवर्तित कर सकते हैं।

1. Briefly explain the underlying theme of the passage.

इस वाक्यांश के मूल विषय-वस्तु की संक्षिप्त चर्चा कीजिए।

2. Why is Business Process Re-engineering (BPR) an essential necessity for Indian Organisations in the post liberalisation era ?

उत्तर-उदारीकरण अवधि में भारतीय उद्योगों के लिए वाणिज्य प्रक्रिया पुनर्भियांत्रिकी (बी.पी.आर) आज परमावश्यक क्यों हो गया है?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

3. How does BPR help an organisation ?

वाणिज्य प्रक्रिया पुनर्भियांत्रिकी (बी.पी.आर) किसी संस्था को कैसे लाभान्वित करता है?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

4. What are the essential elements of successful re-engineering ?

सफल पुनर्भियांत्रिकी के महत्वपूर्ण तत्व क्या हैं?

5. Discuss the role of Human Resource function in BPR.

वाणिज्य प्रक्रिया पुनर्भियांत्रिकी (बी.पी.आर) के क्षेत्र में मानव संसाधन कार्य की भूमिका की चर्चा करें।

SECTION - II

खण्ड – II

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

(5 × 15 = 75 Marks)

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

(5 × 15 = 75 अंक)

6. Define human relations. What is its main focus ?

मानवीय सम्बन्धों को परिभाषित कीजिए। उसका मुख्य तत्त्व क्या है?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



7. What are the operative functions of Personnel Management ?

कार्मिक प्रबन्धन की कार्यकारी क्रियाएं क्या हैं?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

8. Discuss the model grievance procedure.

आदर्श शिकायत प्रणाली की व्याख्या कीजिए।

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

9. Define 'Expressed' and 'Wanted' behaviours in interpersonal needs.

अन्तर्व्यक्तिगत आवश्यकताओं के अन्तर्गत 'प्रगट' एवं 'ऐच्छिक' व्यवहार को परिभाषित करें?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

10. What are the objectives of Performance Appraisal System ?

कार्य निष्पादन पद्धति के कौन कौन से उद्देश्य हैं?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

11. Define the following syndromes :

(i) Amoeba Syndrome                      (ii) Anarchy Syndrome

निम्नलिखित संलक्षणों को परिभाषित कीजिए।

(i) अमीबा संलक्षण                      (ii) अनारकी संलक्षण

12. How do you define Industrial Relations ?

औद्योगिकी सम्बन्धों को आप कैसे परिभाषित करेंगे ?

13. Bring out the basic objectives of the code of discipline in Industry.  
उद्योगों में अनुशासन संहिता के मूल उद्देश्यों को बतलाइये।

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

14. What is the concept of trade union under the Trade Unions Act of 1926 ?  
ट्रेड यूनियन अधिनियम, 1926 के अन्तर्गत ट्रेड यूनियन की अवधारणा क्या है?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

15. How does the Maternity Benefit Act, 1961 provide protection to women workers ?  
मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961 महिला श्रमिकों को किस प्रकार सुरक्षा प्रदान करता है ?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

16. Define lockout under Industrial Disputes Act, 1947.  
औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 के अन्तर्गत 'तालाबन्दी' को किस प्रकार परिभाषित किया गया है ?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

17. What is the eligibility for getting bonus under the Payment of Bonus Act, 1965 ?  
बोनस प्राप्त करने के लिए बोनस भुगतान अधिनियम, 1965 के अन्तर्गत कौन कौन सी शर्तें दी गई हैं?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

18. How labour welfare is a relative concept ?  
श्रमकल्याण की अवधारणा सापेक्षिक कैसे कही जाती है?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

19. Discuss the paternalistic theory of labour welfare.

श्रम कल्याण के 'पैटर्नलिस्टिक सिद्धान्त' का चर्चा करें।

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

20. Define wage differential.

मजदूरी भिन्नता को पारिभाषित 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 पाँचो प्रश्नों का उत्तर देना है। प्रत्येक प्रश्न बारह ( 12 ) अंकों का है व उसका उत्तर लगभग दो सौ ( 200 ) शब्दों में अपेक्षित है।

(12 × 5 = 60 अंक)

### Elective - I

#### विकल्प – I

21. What should be the role of trade unions under the present context of globalisation in India ?

भारत में वर्तमान वैश्वीकरण के बीच मजदूर संघों की भूमिका कैसी होनी चाहिए?

22. Codes influencing industrial relations in India have met their natural death. Is there any need to revive them ?

भारत में औद्योगिक सम्बन्धों से सम्बन्धित संहिताओं की प्राकृतिक मौत हो गई है। क्या आप उन्हें पुनर्जीवित करना चाहेंगे ?

23. "Tripartitism in India's Industrial relations rests on a weak tripod of fragmented unionism, apathetic employer and over indulging Government" - Justify.

भारत में " त्रिपक्षीयवाद औद्योगिक सम्बन्ध के क्षेत्र में एक त्रिकोण पर टिका हुआ है जो खण्डित मजदूर संघ, उदासीन मालिक तथा अत्याधिक सरकारी हस्तक्षेप पर आधारित है। पुष्टि कीजिए।

24. Bring out the important features of industrial relations system in U.S.A.

यू.एस.ए. के औद्योगिक सम्बन्ध पद्धति की महत्वपूर्ण विशेषताओं की चर्चा करें।



25. Comment on the emerging trends in industrial relations in India.  
भारत में औद्योगिक सम्बन्ध के क्षेत्र में होने वाले नए झुकावों की चर्चा करें।

**OR / अथवा**

**Elective - II**

**विकल्प – II**

21. Critically evaluate the changing role of Personnel Management in the context of economic reforms with respect to downsizing.  
आर्थिक सुधार के संदर्भ में सेविवर्ग प्रबन्ध की बदलती भूमिका डाउन साइजिंग से सम्बन्धित की समीक्षा करें।
22. Explain the process of organisational change and discuss the strategies to cope with it.  
संगठनात्मक परिवर्तन की प्रक्रिया की चर्चा करें तथा इस का सामना करने के लिए संभव 'स्ट्रेटिजिस' की व्याख्या करें।
23. What are the factors that should be taken into account while designing an effective training programme ? Briefly discuss the process of training evaluation.  
एक प्रभावशाली प्रशिक्षण कार्यक्रम को बनाते समय किन किन तत्वों को ध्यान में रखा जाना चाहिए। प्रशिक्षण पद्धति की मूल्यांकन क्रिया की चर्चा करें।
24. Distinguish between Personnel Management and Human Resource Management.  
सेविवर्ग प्रबन्ध एवं मानव-संसाधन प्रबन्ध में अन्तर बतलाइए।
25. How does multicultural background of employees influence the personnel functions in multinational corporations ?  
बहु-राष्ट्रीय कंपनियों में सेविवर्गीय कार्य बहु-सांस्कृतिक पृष्ठभूमि से आनेवाले कर्मचारियों के द्वारा कैसे प्रभावित होता है?

**OR / अथवा**

**Elective - III**

**विकल्प – III**

21. Suggest changes that you feel relevant in the regulative labour legislations in India.  
भारत में नियमक (रेगुलेटिव लेबर लेजिसलेशन) श्रम कानून में किस प्रकार का परिवर्तन आप चाहते हैं, इस के लिए सुझाव दें।

22. Evaluate the factors which have promoted the growth of labour legislations in India.  
भारत में श्रम कानूनों के विकास में किन तत्वों का हाथ रहा है? इसका मूल्यांकन करें।
23. Discuss the impact of I.L.O. on labour legislations in India.  
भारत में श्रम कानूनों पर अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के प्रभाव की चर्चा करें।
24. Evaluate the working of the labour enforcement machinery in India. Are they effective in implementing the labour legislations ?  
भारत में श्रम कानूनों को लागू करने वाली मशीनरी के कार्यन्वयन का मूल्यांकन करें। क्या वे श्रम कानूनों को लागू करने में प्रभावी हैं?
25. Discuss the principles of labour legislations.  
श्रम कानूनों के भिन्न भिन्न सिद्धान्तों की चर्चा करें।





















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. This question carries 40 marks.

(40 × 1 = 40 Marks)

**नोट :** इस खंड में चालीस ( 40 ) अंकों का निबन्धात्मक प्रश्न है जिसका उत्तर निम्नलिखित विषयों में से केवल एक पर, लगभग एक हजार ( 1000 ) शब्दों में आपेक्षित है।

(40 × 1 = 40 अंक)

26. "Free market economy needs free hands of management to manage their undertakings. Protective, regulative and welfare oriented approach may not be compatible with competitiveness of industry" - Do you agree with this statement ? Substantiate your answer.

“एक मुक्त बाजार अर्थ-व्यवस्था में अपने कारखानों को अच्छे ढंग से चलाने के लिए प्रबन्धन का हाथ भी स्वतन्त्र होना चाहिए। संरक्षित, नियमित तथा कल्याणमुखी दृष्टिकोण इस प्रकार की अर्थ-व्यवस्था में उद्योगों को प्रतिस्पर्धात्मक बनाने में सक्षम नहीं होती हैं।” क्या आप इस कथन से सहमत हैं? अपने उत्तर की पुष्टि करें।

OR / अथवा

Is conflict inevitable ? Explain process, types and levels of conflict. Evaluate various conflict resolution strategies in organisational set-up.

क्या विरोध ( कान्फ्लिक्ट ) अपरिहार्य है? इस की पद्धति, इसके प्रकार तथा इसके स्तर की चर्चा करें। विरोध को दूर करने के लिए संगठनात्मक संरचना में जो स्ट्रेटेजीस प्रयोग किये जाते हैं, उनका मूल्यांकन करें।

















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 .....