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—1708

PAPER—III

MANAGEMENT

Time : 2½ hours] **[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 हुए 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।**

www.examrace.com

MANAGEMENT

प्रबंधन

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 प्रश्न पत्र दो सौ (200) अंकों 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।

www.examrace.com

SECTION - I

खण्ड – I

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

(5x5=25 marks)

नोट : इस खंड में निम्नलिखित अनुच्छेद पर आधारित पाँच (5) प्रश्न हैं। प्रत्येक प्रश्न का उत्तर लगभग तीस (30) शब्दों में अपेक्षित है। प्रत्येक प्रश्न पाँच (5) अंकों का है।

(5x5=25 अंक)

The number of failures with empowerment attempts is much more in comparison to its success rate. This is mainly because of two prime reasons : firstly, this is due to the half hearted attempts of management in implementation of empowerment. Secondly it takes longer time than expected to institutionalise empowerment culture because the authority structures in the organisation are existing ever since the concept of industry came in.

Following are the experiences of a writer as employee empowerment :

Employee empowerment is impossible in practice because empowerment is incompatible with strong leadership and is an efficient way to control an organisation. For example, a company touted for its empowerment practices for a long time, concluded that empowerment appears to be an attractive and sometimes successful approach but only for medium sized ambitions.

A case study entitled 'The empowerment effort that came undone' describes a situation where the president of a company empowered a team to deal with declining sales. The effort fell apart on presenting their recommendations to the company's management team : the solutions were criticised as being unworkable. It was found that employees did not have the authority to make anything 'happen'; boundaries were not clearly defined. Too much was expected too fast without ensuring that everyone in the company knew what empowerment was about.

Another study conducted in 1995 found that, unless the culture of an organisation is appropriate, employee empowerment efforts are doomed to fail. The study led to the conclusion that, empowerment is not for every organisation. It should be undertaken only when it fits an internal or external need and when the people and the systems are willing to make changes. This willingness can be determined by looking at the issues of control and power, trust and inclusion, and risk-taking. If employee empowerment is successful, unions became virtually futile, as their role of mediating between employee and management is no longer needed.

The other view is that, employee empowerment is nothing more than a new form of exploitation, taxing people's minds as well as their hands while providing them with no real castrol of their work. These employers seem to define

www.examrace.com

empowerment as having production employees taking on responsibility previously performed by the supervisor or by a skilled tradesperson. This is considered as incomplete empowerment as there is no authority or capacity to mobilise resources to get anything done.

The other school of thought equate employee empowerment to a management by stress approach that pushes people and systems to the breaking point by increasingly forcing workers to do more with less.

In a case study of automobile industry, it was found that empowerment was working, but only to a point. Workers get control over doing things like stopping the production line over quality issues and cross training, yet the work that they do is standardised and controlled by the management. Responsibilities that were transferred to employees were things like ability to hand out pay cheques on payday. They were more symbolic than substantive.

सशक्तिकरण के प्रयासों में सफलता-दर की तुलना में असफलता की गिनती अधिक है। ऐसा दो मुख्य कारणों से है। प्रथमत: सशक्तिकरण को लागू करने में प्रबन्धन का बदिली के कारण ऐसा होता है। दूसरे, सशक्तिकरण संस्कृति को संस्थागत करने में अपेक्षित समय से अधिक समय लगता है क्योंकि उद्योगों की धारणा के अस्तित्व में आने के समय से ही संगठन में अधिकार ढांचा प्रचलित रहा है।

कर्मचारियों के सशक्तिकरण के सम्बन्ध में एक लेखक के अनुभव इस प्रकार हैं : कर्मचारी-सशक्तिकरण व्यवहार में लागू करना असंभव है क्योंकि सशक्तिकरण सुदृढ़ नेतृत्व से बेमेल है, और सुदृढ़ नेतृत्व किसी संगठन के नियन्त्रण के लिए समर्थ है। उदाहरणतया, एक कम्पनी जो सशक्तिकरण की प्रक्रियाओं का लम्बे समय तक गुणगान करती थी, अन्तत: इस निष्कर्ष पर पहुंची कि सशक्तिकरण आकर्षक लगती है और कभी-कभी यह सार्थक सिद्ध होती है मगर ऐसा केवल माध्यमिक आकार की आकांक्षाओं के लिए उपयुक्त होती है।

एक अध्ययन जिसका शीर्षक 'दि एम्पावरमेंट एफरट दैट केम अनडन' है एक परिस्थिति का वर्णन करता है जिसके अन्तर्गत एक कम्पनी के मुखिया ने एक दल को गिरती बिक्री से निपटने के लिए सशक्त किया। यह प्रयास विफल रहा जब उन्होंने कम्पनी के प्रबन्धन दल को अपनी सिफारिशें भेजीं। क्योंकि जो समाधान दिया गया, उन्हें व्यर्थ ठहराया गया। यह पाया गया कि कर्मचारियों के पास कोई अधिकार नहीं था जिससे वे कुछ 'कर पाते'। सीमाओं को स्पष्टता से पारिभाषित नहीं किया गया था। सभी को सशक्तिकरण के बारे में कुछ ज्ञात हो, उससे पूर्व ही उनसे ज्यादा और ज्यादा शीघ्र ही अपेक्षा रखी गई। एक अन्य अध्ययन, जो 1995 में किया गया, द्वारा विहित हुआ कि जब तक किसी संगठन की संस्कृति उपयुक्त नहीं बनती तब तक कर्मचारियों के सशक्तिकरण के प्रयास असफल ही होंगे। यह अध्ययन इस निष्कर्ष पर पहुंचा है कि सशक्तिकरण प्रत्येक संगठन के लिए उपयुक्त नहीं है। यह उसी समय लागू किया जाना चाहिए जब आन्तरिक और बाह्य आवश्यकता के अनुरूप हो एवं जब व्यवस्था और व्यक्ति परिवर्तन के लिए इच्छुक हों। यह इच्छा नियन्त्रण और अधिकार, विश्वास और समावेश एवं जोखिम उठाने के मुद्दों को देखकर निर्धारित की जा सकती है। यदि कर्मचारी सशक्तिकरण सफल है तो श्रमिक संगठन वस्तुत: निरर्थक हो जाते हैं क्योंकि उनकी प्रबन्धन एवं कर्मचारी के बीच मध्यस्थता की आवश्यकता नहीं रहती।

www.examrace.com

अन्य विचारधारा यह है कि कर्मचारी सशक्तिकरण शोषण का एक नया रूप है जिससे लोगों के दिमाग और उनके हाथों पर बोझ पड़ता है जबकि वास्तविक कार्य के ऊपर उनका कोई नियन्त्रण नहीं होता। ये रोजगार दाता सशक्तिकरण की परिभाषा इस प्रकार से करते दिखाई देते हैं कि उत्पादन कर्मचारियों को वही उत्तरदायित्व सौंपा जाए जो इससे पूर्व सर्वेक्षक अथवा कुशल कारीगर को दिया जाता था। इसे अपूर्ण सशक्तिकरण कहा जाता है क्योंकि उनके पास कार्य को करने के लिए साधन जुटाने का अधिकार और सामर्थ्य नहीं हैं।

एक अन्य विचारधारा कर्मचारी सशक्तिकरण को तनाव द्वारा प्रबन्धन के समकक्ष रखते हैं जो कि व्यक्तियों और व्यवस्थाओं को कम संसाधनों से ज्यादा काम करने के लिए विवश करके उन्हें पूर्णतया तोड़ने की ओर धकेलते हैं।

एक आटोमोबाइल उद्योग के अध्ययन द्वारा यह दर्शाया गया है कि सशक्तिकरण कार्य करता है पर एक सीमा तक कर्मचारियों को कार्य करने के ऊपर नियन्त्रण प्राप्त होता है जैसे गुणवत्ता के मुद्दे पर उत्पादन काम को रोकना और प्रशिक्षण ग्रहण न करना। फिर भी उनके काम को प्रबन्धन मानकता प्रदान करता है और काम का नियंत्रित करता है। इसके अन्तर्गत जो उत्तरदायित्व कर्मचारियों को वेतन अदायगी की तिथि पर मजदूरों को मजूरी के चैक बांटने का था। यह मात्र सांकेतिक था, न कि वास्तविक।

1. "Implementing empowerment calls for organisation wide revolution and if pursued religiously can deliver unparallel results." Elaborate this statement and reason out your answer.

''सशक्तिकरण के लिए सम्पूर्ण संगठन में विप्लव की आवश्यकता है और यदि इसे पूर्ण विश्वसनीयता से किया जाए तो इस के अभूतपूर्व परीणाम हो सकते हैं।'' इस कथन की व्याख्या कीजिए और अपने उत्तर के पक्ष में तथ्य दीजिए।

www.examrace.com

2. What are the pre-requisites for implementing empowerment programme in an organisation ?

किसी संगठन में सशक्तिकरण के कार्यक्रम को लागू करने की पूर्व-आवश्यकताएं क्या हैं?

3. Discuss the significance of 'Cultural fit', leadership and total quality in the process of empowerment at organisational level.

संगठन स्तर पर सशक्तिकरण को प्राप्त करने के लिए 'कल्चर्ल फिट', नेतृत्व एवं सम्पूर्ण गुण-वत्ता के महत्व की चर्चा कीजिए।

www.examrace.com

4. Critically evaluate how is 'management by stress' approach being equated with empowerment.

तनाव द्वारा प्रबन्धन दृष्टिकोण की किस प्रकार सशक्तिकरण से समानता बैठाई गई है – इसका समीक्षात्मक मूल्यांकन कीजिए।

5. What are the critical factors responsible for failure of empowerment ?

सशक्तिकरण की असफलता के लिए कौन से गम्भीर कारण उत्तरदायी है?

www.examrace.com

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 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)

www.examrace.com

6. What is meant by Elasticity of Demand ?

माँग के लचीलेपन से क्या आशय है?

7. Define Production Function. What are its managerial applications ?

उत्पादन कार्य को परिभाषित कीजिए। इसकी संचालनात्मक उपयोगिताएं क्या हैं?

8. List out 'Hygiene factors' and 'motivators' of the Hertzberg's Two Factor Theory.

हर्जबर्ग की 'टू फैक्टर थ्योरी' में 'हाईजिन फैक्टर' और 'मीटीवेटरज़' की सूची बनाइए।

www.examrace.com

9. Define 'Selection'.

चयन को परिभाषित कीजिए।

10. What is 'Potential Assessment' ?

'सम्भाव्य मूल्यांकन' क्या है?

www.examrace.com

11. Define discounted and non-discounted approaches for appraising capital budgeting decision.

पूंजी बज़ट-निर्णय के बट्टाकरण और गैर बट्टाकरण पद्धति को परिभाषित करें।

12. State bond valuation theorems.

बॉन्ड-मूल्यांकन के सिद्धान्तों को बताएं।

www.examrace.com

13. How do you segment a market for Health Beverages ?

स्वास्थ्य पेय पदार्थों के लिए अलग से विपणन क्षेत्र कैसे बनाया जाए ?

14. Explain different positioning strategies adopted by different shampoo brands in the market.

स्पष्ट कीजिए कि शेंपू ब्रांडों ने बाजार में स्थापित होने के लिए किन–किन रणनीतियों को अपनाया है ?

www.examrace.com

15. What factors are considered in Plant Location ?

प्लांट स्थान निर्धारण में किन कारकों को ध्यान में रखा जाता है?

16. Define a student t-statistic and state its uses.

स्टूडेंट टी–स्टेटिस्टिक को स्पष्ट कीजिए तथा इसके प्रयोग को बताईये।

www.examrace.com

17. Describe in brief the steps involved in designing the data base for an information system of the Management Department of your University/Institute.

अपने विश्वविद्यालय/संस्थान के प्रबंध विभाग के सूचना व्यवस्था के लिए डाटा बेस को डिजाइन करने में विभिन्न कदमों के बारे में संक्षेप में वर्णन करें।

www.examrace.com

18. What is structural analysis of industry ? How Porter's five force model can be used in industry analysis ?

उद्योग का संरचनात्मक विश्लेषण क्या है? पोर्टर का 'फाइव फोर्स माडल' का उद्योग विश्लेषण में कैसे प्रयोग कर सकते हैं?

19. Identify the steps involved in business plan preparation.

व्यावसायिक योजना तैयार करने में आने वाली अवस्थाओं को दर्शाइए।

20. What environmental and ecological issues can crop up as ethical challenge to business ?

व्यवसाय के लिए कौन से पर्यावरणीय एवं वातावरणीय प्रश्न नैतिक चुनौतियां खडा कर सकती हैं?

www.examrace.com

SECTION - III

खण्ड – III

Note : This section contains five (5) questions from each of the four different electives. The candidate has to choose only one elective 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 चार ऐच्छिक भागों से लिए गए पाँच-पाँच (5) प्रश्न हैं। किसी एक ऐच्छिक भाग का चयन कीजिए और उसमें सभी पाँच प्रश्नों के उत्तर लगभग दो सौ (200) शब्दों में दीजिए। प्रत्येक प्रश्न के 12 अंक है।

(12x5=60 अंक)

Elective - I

विकल्प – I

21. "It is unethical and bad for business to make candidates undergo a selection assessment centre without providing detailed feedback and support". Discuss.

''बिना सम्पूर्ण फीडबैक तथा सहयोग के अभ्यर्थियों को चयन मूल्यांकन केन्द्र की प्रक्रिया से निकलना व्यवसाय के लिए खराब तथा अनैतिक है'' विवेचना कीजिए।

22. "The need to work as a team depends on the kinds of work that are carried out". Discuss.

''एक टीम के रूप में कार्य करने की आवश्यकता इस बात पर निर्भर करती है कि किस प्रकार का काम किया जाना है''। विवेचना कीजिए।

23. "Why is performance appraisal a process that frequently disappoints both appraisers and appraisees? How can these problems be overcome.

निष्पादन मूल्यांकन ऐसी प्रक्रिया क्यों है जो मूल्यांकन करने वाले तथा मूल्यांकन कराने वाले दोनों को बार-बार निराश करती है? इन समस्याओं को कैसे दूर किया जा सकता है।

24. In what circumstances might it be appropriate to base individual payment on team performance. Discuss.

टीम की कुशलता के आधार पर व्यक्तिगत भुगतान करना किन परिस्थितियों में उपयुक्त है। विवेचना कीजिए।

25. Discuss changing paradigms of Industrial Relations in the wake of globalisation.

वैश्वीकरण के संबंध में औद्योगिक संबंध के बदलते आयामों की विवेचना कीजिए।

OR / अथवा

www.examrace.com

Elective - II
विकल्प–II

21. What is Market Segmentation ? Explain the bases for Market segmentation.
बाजार विभक्तीकरण क्या है? बाजार विभक्तीकरण के आधार बताइये।

22. Distinguish between micro marketing environment and macro marketing environment.
विपणन के सूक्ष्म वातावरण तथा बृहद् वातावरण के बीच अंतर बताइये।

23. Elucidate different pricing strategies.
कीमत की विभिन्न रणनीतियों के बारे में बताइये।

24. Distinguish between Advertising and Publicity.
विज्ञापन और प्रचार के बीच अंतर बताइये।

25. Examine how products are advertised on the internet in recent times.
वर्तमान समय में वस्तुओं का विज्ञापन इंटरनेट पर कैसे किया जा सकता है का परीक्षण कीजिए।

OR / अथवा

Elective - III
विकल्प–III

21. Explain Arbitrage Pricing Theory with reference to capital market.
पूंजी बाजार के संदर्भ में निवारक किमत सिद्धान्त को समझायें।

22. Discuss Modigliani-Miller approach for capital structure.
पूंजी-संरचना के मोडीग्लियानी-मिलर अभिगम की चर्चा करें।

23. Discuss Walter-model and Gordon-model for dividend policy and valuation.
लाभांश-नीति और मूल्यांकन के वॉल्टर-मॉडल और गोर्डन-मॉडल की चर्चा करें।

24. Discuss Black-scholes option valuation model.
ब्लेक-स्कोल्स ओप्शन मूल्यांकन-मॉडल की चर्चा करें।

25. Discuss determinants of working capital requirement.
कार्यशील पूंजी की आवश्यकता के निर्धारको की चर्चा करें।

OR / अथवा

www.examrace.com

Elective - IV

विकल्प – IV

21. Critically analyse the policies relating to and performance of the SEZs.

एस.ई.जेड के संबंध में नीतियों का आलोचनात्मक परीक्षण कीजिए।

22. Discuss the recent trends in international marketing logistics.

अंतर्राष्ट्रीय विपणन लॉजिस्टिक में वर्तमान समय की प्रवृत्तियों की विवेचना कीजिए।

23. Critically examine the impact of Foreign Institutional Investment on Indian capital market.

विदेशी वित्त विनियोग का पूंजी बाजार पर प्रभाव की आलोचनात्मक परीक्षण कीजिए।

24. Discuss the role of WTO in international trade.

अंतर्राष्ट्रीय व्यापार में डब्ल्यू. टी. ओ. की भूमिका की विवेचना कीजिए।

25. Explain how technology transfer strategies of the developed countries influence the economics of the developing countries.

विकसित राष्ट्रों द्वारा विकासशील राष्ट्रों को तकनीकी हस्तांतरण रणनीति विकसित राष्ट्रों द्वारा तकनीकी हस्तांतरण रणनीति का विकासशील राष्ट्रों की अर्थव्यवस्था पर किस प्रकार प्रभाव पड़ता है। वर्णन कीजिए।

www.examrace.com

www.examrace.com

www.examrace.com

www.examrace.com

www.examrace.com

www.examrace.com

www.examrace.com

www.examrace.com

www.examrace.com

www.examrace.com

www.examrace.com

www.examrace.com

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 role of HR functions in post globalisation era, and explain the role of today's HR manager in managing effects of globalisation with respect to strategy, structure, and systems at organisational level. Explain with suitable examples.

उत्तर वैश्वीकरण युग में मानव संसाधन की बदलती हुई भूमिका की चर्चा कीजिए तथा वैश्वीकरण के प्रभावों द्वारा प्रभावित संगठन स्तर पर रणनीति, संरचना और व्यवस्था के संदर्भ में आज के मानव संसाधन के प्रबन्धक की भूमिका की व्याख्या उपयुक्त उदाहरणों द्वारा कीजिए।

OR/अथवा

Elucidate the advantages and disadvantages of using internet as a marketing medium. Explain in a country like India how marketing through internet is working.

विपणन माध्यम के रूप में इंटरनेट के प्रयोग के लाभ एवं हानि बताइये। भारत के संदर्भ में इंटरनेट का प्रयोग विपणन के लिए कितना किया जाता है, इसका वर्णन कीजिए।

OR/अथवा

Discuss tools of financial analysis. Explain its role in interpretation and signalling of corporate health.

वित्तीय विश्लेषण के उपकरणों की चर्चा करें। निगम-स्वास्थ्य के निर्वचन और संकेत में उसकी भूमिका समझाइये।

OR/अथवा

Critically analyse the role of GATS and TRIPS in international business.

अंतर्राष्ट्रीय व्यवसाय के लिए गैट्स एवं ट्रिप्स की भूमिका का आलेचनात्मक विश्लेषण कीजिए।

OR/अथवा

www.examrace.com

What is meant by a 'transportation' problem ? Formulate the typical transportation problem as a linear programming problem. Discuss the steps of 'Vogel's Approximation Method' for obtaining an initial basic feasible solution to a transportation problem.

ट्रांस्पोर्टेशन समस्या से क्या आशय है? विशिष्ट ट्रांस्पोर्टेशन समस्या को लीनियर प्रोग्रामिंग समस्या के रूप में बनाइये। एक ट्रांस्पोर्टेशन समस्या के लिए आरंभिक संभव हल प्राप्त करने हेतु 'वोगोल्स एप्राक्सीमेशन विधि' के विभिन्न कदमों को बताइये।

www.examrace.com

www.examrace.com

www.examrace.com

www.examrace.com

www.examrace.com

www.examrace.com

www.examrace.com

www.examrace.com

www.examrace.com

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 ....

www.examrace.com