PAPER-III
LABOUR WELFARE & INDUSTRIAL RELATIONS, LABOUR & SOCIAL WELFARE, HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Signature and Name of Invigilator

1. (Signature) _____
   (Name) _____
2. (Signature) _____
   (Name) _____

Roll No. | | | | | | | | |
(In figures as per admission card)

Roll No._____
(In words)

D 5 5 1 1

Time : **2 1/2** hours] [Maximum Marks : **200**

Number of Pages in this Booklet : **32** Number of Questions in this Booklet : **19**

Instructions for the Candidates

1. Write your roll number in the space provided on the top of this page.
2. Answer to short answer/essay type questions are to be given in the space provided below each question or after the questions in the Test Booklet itself.

   No Additional Sheets are to be used.
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 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.
   (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, Roll Number, Phone Number 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, or use abusive language or employ any other unfair means, 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.**

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 कागज की 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 नियत स्थान के अलावा अपना नाम, रोल नम्बर, फोन नम्बर या कोई भी ऐसा चिह्न जिससे आपकी पहचान हो सके, अंकित करते हैं अथवा अभद्र भाषा का प्रयोग करते हैं, या कोई अन्य अनुचित साधन का प्रयोग करते हैं, तो परीक्षा के लिये अयोग्य घोषित किये जा सकते हैं ।
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 पेन का ही इस्तेमाल करें ।**
9. **किसी भी प्रकार का संगणक (केलकुलेटर) या लॉग टेबल आदि का प्रयोग वर्जित है ।**

LABOUR WELFARE & INDUSTRIAL RELATIONS, LABOUR AND SOCIAL WELFARE, HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

श्रम कल्याण एवं औद्योगिक सम्बन्ध, श्रम एवं समाज कल्याण, मानव संसाधन प्रबंध

PAPER – III

प्रश्नपत्र – III

Note : This paper is of **two hundred (200)** marks containing **four (4)** sections. Candidates are required to attempt the questions contained in these sections according to the detailed instructions given therein.

नोट : यह प्रश्नपत्र **दो सौ** (200) अंकों का है एवं इसमें **चार** (4) खण्ड हैं । अभ्यर्थी इनमें समाहित प्रश्नों के उत्तर अलग दिये गये विस्तृत निर्देशों के अनुसार दें ।

SECTION – I

खण्ड – I

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

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

1. Examine the functioning of collective bargaining in India. What suggestions would you offer to promote its proper growth ?
भारत में सामूहिक सौदेबाजी की क्रियात्मकता का परीक्षण कीजिए । इसके समुचित विकास के लिए आप क्या सुझाव देंगे ?

OR / अथवा

Discuss the challenges in the field of human resource management in India, in the light of globalization.
वैश्वीकरण के आलोक में भारत में मानव संसाधन प्रबंधन के क्षेत्र की चुनौतियों की चर्चा कीजिए ।

OR / अथवा

What is social insurance ? What social insurance benefits are available to industrial workers under various social security legislations in India ?
सामाजिक बीमा क्या है ? भारत में पारित विभिन्न सामाजिक सुरक्षा अधिनियमों के अंतर्गत औद्योगिक श्रमिकों को कौन से सामाजिक बीमा लाभ उपलब्ध हैं ?

2. Critically examine the working of the schemes of workers' participation in management in India. Suggest measures to make it more effective.
भारत में श्रमिकों की प्रबन्ध में सहभागिता की योजनाओं के कार्य संचालन का समालोचनात्मक परीक्षण कीजिए । इसे और अधिक प्रभावशाली बनाने के लिये सुझाव दें ।

OR / अथवा

What is 'Organizational Development' ? Explain various 'Organizational Development' interventions.
संगठनात्मक विकास क्या है ? संगठनात्मक विकास के भिन्न-भिन्न इन्टरवेंशन्ज़ की चर्चा करें ।

OR / अथवा

What reforms would you like to make in labour legislations in India in the light of ongoing globalization ?
चल रहे वैश्वीकरण के संदर्भ में भारत के श्रम कानूनों में आप कौन-कौन से सुधारों का सुझाव देंगे ?

SECTION – II
खण्ड – II

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

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

Elective – I / विकल्प – I

3. What is a strike ? What are its various types ? What restrictions have been imposed on the right to strike in public utility services under the Industrial Disputes Act, 1947 ?

   हड़ताल क्या है ? इसके कौन-कौन से प्रकार हैं ? औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 के अन्तर्गत लोक-उपयोगी सेवाओं में हड़ताल करने के अधिकार पर कौन-कौन से प्रतिबन्ध लगा दिये गए हैं ?

4. Distinguish between registration and recognition of Trade Unions. Critically examine the provisions regarding recognition of Trade Unions in India.

   मज़दूर संघों के पंजीकरण तथा उनकी मान्यता में अन्तर बताएँ । भारत में मज़दूर संघों की मान्यता के संबंध में जो प्रावधान दिये गए हैं उनकी समालोचनात्मक चर्चा करें ।

5. Bring out the characteristics of American Industrial Relation and show how far they are different from those in India ?
अमेरिका के औद्योगिक संबंध की विशेषताओं की चर्चा करें । वे भारत से किस प्रकार भिन्न हैं ?

OR / अथवा

Elective – II / विकल्प – II

3. Explain the concept of 'total quality management'. Why has it become so important in the post-globalization period.
टोटल क्वालिटी मैनेजमेंट की संकल्पना क्या है ? वैश्वीकरण के संदर्भ में आज इसे इतना महत्त्वपूर्ण क्यों माना जाता है ?

4. Differentiate between training and development. Explain various management development methods.
प्रशिक्षण तथा विकास के बीच भेद बताएँ । प्रबन्ध विकास के भिन्न-भिन्न तरीकों की चर्चा करें ।

5. Differentiate between performance appraisal and performance management. Explain the steps to be taken by management to improve the performance of employees.
निष्पादन मूल्यांकन तथा निष्पादन प्रबंध में अंतर बताएँ । कर्मचारियों के कार्य निष्पादन के सुधार हेतु प्रबन्धन द्वारा कौन-कौन से कदम उठाये जाने चाहिए ?

OR / अथवा

Elective – III / विकल्प – III

3. Bring out the provisions relating to labour as given under the Constitution of India. To what extent have these provisions been implemented in India ?
भारतीय संविधान में श्रम से संबंधित दिए गए प्रावधानों की चर्चा करें । इन प्रावधानों को कहाँ तक लागू किया गया है ?

4. What are the salient features of Workmen's Compensation Act, 1923 ? (Employees' Compensation Act, 1923) ? What suggestions would you make for its effectiveness ?
श्रमिक क्षतिपूर्ति अधिनियम, 1923 (कर्मचारी क्षतिपूर्ति अधिनियम, 1923) की महत्त्वपूर्ण विशेषताओं की चर्चा करें । इन्हें प्रभावशाली बनाने के लिये आप क्या सुझाव देंगे ?

5. Discuss the important provisions of Industrial Employment (Standing Orders) Act, 1946.
औद्योगिक नियोजन (स्थाई आदेश) अधिनियम, 1946 के महत्त्वपूर्ण प्रावधानों की चर्चा करें ।

SECTION – III
खण्ड – III

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

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

6. Explain the behavioural school of management.
व्यवहारपरक विचारधारा की चर्चा करें ।

7. What is communication ? What are the barriers to effective communication ?
संप्रेषण क्या है ? प्रभावशाली संप्रेषण के मार्ग में कौन-कौन सी रुकावटें होती हैं ?

8. Define Job Evaluation. Briefly discuss its different methods.
कार्य मूल्यांकन को परिभाषित करें । इनके कौन-कौन से तरीके होते हैं ?

9. Distinguish among "Minimum wage", "Fair wage" and "Living wage". Which one of these principles have been adopted in India with reference to labour ?
"न्यूनतम", "उचित" तथा "निर्वाह" मज़दूरी के बीच अन्तर बताएँ । भारत में श्रमिकों की मज़दूरी निर्धारण के संबंध में इनमें से किस सिद्धान्त को अपनाया गया है ?

10. Differentiate between strike and lockout. What restrictions have been imposed on the right to strike in non-public utility services under the Industrial Disputes Act, 1947 ?
हड़ताल तथा तालाबन्दी के बीच अन्तर बताएँ । औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 के अन्तर्गत गैर-लोकोपयोगी सेवाओं में हड़ताल के अधिकार पर कौन-कौन से प्रतिबन्ध लगाए गए हैं ?

11. 'Welfare is a total concept.' Justify the statement.
'कल्याण एक पूर्ण संकल्पना है ।' इस आशय की पुष्टि करें ।

12. What is wage differential ? Explain its various types.
मज़दूरी भिन्नता क्या है ? इसके भिन्न-भिन्न प्रकारों की चर्चा करें ।

13. Do you feel that the trade unions in India should change their objectives and methods, keeping in view the changing scenario in the country ?
क्या आप समझते हैं कि भारत में बदलते हुए परिवेश में मज़दूर संघों को अपने उद्देश्यों तथा तरीकों में कुछ बदलाव लाना चाहिए ?

14. What do you mean by management of discipline in industry ? Bring out the important domestic enquiry in this regard.
उद्योगों में अनुशासन के प्रबंधन से आप क्या समझते हैं ? इस संबंध में घरेलू जाँच के महत्त्व की चर्चा करें ।

SECTION – IV
खण्ड – IV

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

(5 × 5 = 25 Marks)

नोट : इस खण्ड में निम्नलिखित परिच्छेद पर आधारित **पाँच** (5) प्रश्न हैं । प्रत्येक प्रश्न का उत्तर लगभग **तीस** (30) शब्दों में अपेक्षित है । प्रत्येक प्रश्न **पाँच** (5) अंकों का है । **(5 × 5 = 25 अंक)**

One of the most interesting approaches to motivation is the quality of work life (QWL) program, which is a systems approach to job design and a promising development in the broad area of job enrichment, combined with a grounding in the socio-technical systems approach to management. QWL is not only a very broad approach to job enrichment but also an interdisciplinary field of inquiry and action combining industrial and organisational psychology and sociology, industrial engineering, organisation theory and development, motivation and leadership theory, and industrial relations. Although QWL rose to prominence only in the 1970s, there

are now hundreds of case studies and practical programs and a number of QWL centres, primarily in the United States, Great Britain and Scandinavia.

QWL has received enthusiastic support from a number of sources. Managers have regarded it as a promising means of dealing with stagnating productivity, especially in the United States and Europe. Workers and union representatives have also seen it as a means of improving working conditions and productivity as a means of justifying higher pay. Government agencies have been attracted to QWL as a means of increasing productivity and reducing inflation and as a way of obtaining industrial democracy and minimising labour disputes.

In the development of a QWL program, certain steps are normally undertaken. Usually, a labour – management steering committee is set up, ordinarily with a QWL specialist or staff, which is charged with finding ways of enhancing dignity, attractiveness and productivity of jobs through job enrichment and redesign. The participation of workers and their unions (of an operation is unionised) in the effort is thought to be very important, not only because of the exercise of industrial democracy but also because of the great practical advantage it offers : People on a job are the ones who are best able to identify what would enrich the job for them and make it possible for them to be more productive. This typical QWL technique tends to solve the problem encountered in many job enrichment cases in which workers have mistakenly not been asked what would make the job more interesting for them. It is no wonder that QWL, with such possible important yields, has been spreading fast, especially in larger companies.

कार्य-जीवन की गुणवत्ता (क्यू.डब्लू.एल.) कार्यक्रम, अभिप्रेरण के प्रति सर्वाधिक रोचक उपागमों में से एक है जो कार्य अभिकल्प के प्रति एक सिस्टम्स उपागम तथा कार्य संवर्धन के व्यापक क्षेत्र में एक आशाजनक प्रगति है और प्रबंधन के प्रति सामाजिक तकनीकी सिस्टम्स उपागम पर आधारित है । क्यू डब्लू एल कार्य संवर्धन के प्रति न केवल एक अति व्यापक उपागम है अपितु गवेषणा तथा क्रियाविधि का अंतर्विषयी क्षेत्र है जिसमें औद्योगिक एवं संगठनात्मक मनोविज्ञान तथा समाजशास्त्र, इंडस्ट्रियल इंजीनियरिंग, संगठन सिद्धांत एवं विकास, अभिप्रेरण एवं नेतृत्व सिद्धान्त और औद्योगिक संबंध सम्मिलित हैं । यद्यपि क्यू डब्लू एल को ख्याति 1970 के दशक में मिली, मुख्यत: यूनाइटेड स्टेट्स, ग्रेट ब्रिटेन तथा स्कैंडिनेविया में इससे संबंधित सैंकड़ों केस अध्ययन तथा व्यावहारिक कार्यक्रम संचालित किये जा चुके हैं तथा अनेक क्यू डब्लू एल सेंटर्स की स्थापना हो चुकी है ।

क्यू डब्लू एल को अनेक स्रोतों से उत्साहवर्धक समर्थन मिला है । विशेषत: यूनाइटेड स्टेट्स तथा यूरोप में प्रबंधकों ने इसे अवरुद्ध उत्पादकता से जूझने के लिए एक आशापूर्ण साधन माना है, श्रमिक तथा मज़दूर संघों के प्रतिनिधियों ने भी इसे कार्य-स्थितियों में सुधार लाने तथा उत्पादकता बढ़ाने तथा इसके फलस्वरूप उच्च वेतन को उचित सिद्ध करने के एक साधन के रूप में देखा है । सरकारी एजेंसियाँ भी क्यू डब्लू एल को उत्पादकता को बढ़ाने तथा मुद्रा स्फीति को कम करने के एक साधन के रूप में तथा औद्योगिक लोकतंत्र को हासिल करने तथा श्रम विवादों को कम करने के एक साधन के रूप में देखती हैं और इसीलिए इसकी ओर आकर्षित हुई हैं ।

क्यू डब्लू एल के एक कार्यक्रम को तैयार करने के कार्य में अनेक चरण निहित हैं । सामान्यत:, एक क्यू डब्लू एल विशेषज्ञ या कर्मचारी के साथ एक श्रम-प्रबंधक वर्ग विषय-निर्वाचन (स्टीयरिंग) समिति का गठन किया जाता है, जिसे गरिमा, आकर्षकता तथा कार्य संवर्धन एवं पुनर्अभिकल्प द्वारा कार्यों की उत्पादकता में वृद्धि के तरीकों को ढूँढने का कार्यभार सौंपा जाता है । इस प्रयास में श्रमिकों तथा उनके संघों (यदि कोई कार्य संचालन संघकृत हो) की सहभागिता को – केवल औद्योगिक लोकतंत्र को प्रयोग में लाने के लिए ही नहीं बल्कि इससे मिलनेवाले एक बहुत बड़े लाभ के कारण – अत्यंत महत्त्वपूर्ण माना जाता है । यह बहुत बड़ा लाभ है कि किसी नियत कार्य को करनेवाले कर्मी ही यह पहचानने में अधिक सक्षम होते हैं कि कौन से तत्त्व उनके नियत कार्य को उनके लिए संवर्धित कर सकते हैं तथा उनके कार्य की उत्पादकता को बढ़ा सकते हैं । क्यू डब्लू एल की यह विशिष्ट तकनीक कार्य संवर्धन के अनेक ऐसे मामलों में उपस्थित होने वाली समस्याओं का समाधान करने में सक्षम है जिनमें श्रमिकों को यह नहीं बतलाया गया हो कि उनका नियत कार्य उनके लिए किस प्रकार रुचिकर बन सकता है । इसमें कोई आश्चर्य नहीं कि इस प्रकार के संभावित परिणामों के कारण क्यू डब्लू एल को विशेषत: बड़ी कंपनियों में तीव्र गति से अपनाया जा रहा है ।

15. Quality of work life is an approach to motivation. Justify.
कार्य-जीवन की गुणवत्ता अभिप्रेरण के प्रति एक उपागम है । युक्तियुक्तता सिद्ध कीजिए ।

16. Discuss why quality of work life is considered as an inter-disciplinary field of study.
कार्य-जीवन की गुणवत्ता को अध्ययन का एक अंतर्विषयी क्षेत्र क्यों माना जाता है ? चर्चा कीजिए ।

17. Discuss the approaches of the management, trade unions and Government towards Quality of Work Life (QWL).
कार्य-जीवन की गुणवत्ता (क्यू.डब्लू.एल.) के प्रति प्रबंध वर्ग, मज़दूर संघों तथा सरकार के दृष्टिकोण की चर्चा कीजिए ।

18. Discuss the mechanism for implementation of quality of work life in an organisation.
एक संगठन में कार्य-जीवन की गुणवत्ता के कार्यान्वयन हेतु क्रियाविधि की चर्चा कीजिए ।

19. Discuss the impact of quality of work life on organisations making it popular among different organisations.
संगठनों पर कार्य-जीवन गुणवत्ता के प्रभाव की चर्चा कीजिए जिसके कारण यह विभिन्न संगठनों में लोकप्रिय हुआ है ।

Space For Rough Work

FOR OFFICE USE ONLY	
Marks Obtained	
Question Number	Marks Obtained
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	
17	
18	
19	

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

(in figures) .....

Signature & Name of the Coordinator .....

(Evaluation) Date .....