

खण्ड A
SECTION A

Q1. निम्नलिखित में से प्रत्येक को लगभग 150 शब्दों में स्पष्ट कीजिए :
Explain the following in about 150 words each :

10×5=50

(a) निर्देश चिह्नीकरण (बैंचमार्किंग)
Benchmarking

10

(b) संगठनात्मक पुनर्संगठन
Organisational Re-engineering

10

(c) परिवेश प्रभाव
Halo Effect

10

(d) अनुकूली साधक चक्र
Adaptive Coping Cycle

10

(e) लाल-फीताशाही
Red-tapism

10

Q2. (a) एक अधिगम संगठन एक पारम्परिक संगठन से किस प्रकार भिन्न होता है ? इन भिन्नताओं का लोगों के प्रबंधन के तरीके पर क्या प्रभाव होता है ?

How does a learning organisation differ from a traditional organisation ?
What impact do these differences have on the way people are managed ?

20

(b) "आधुनिक संगठनों में राजनीतिक शक्ति खेल बहुत ही वास्तविक होता है ।" इस कथन पर टिप्पणी कीजिए । संगठनों में शक्ति की इसकी अभिधारणाओं का परीक्षण भी कीजिए, जो राजनीतिक वास्तविकताओं पर फोकस करने में सहायता करती हैं ।

"The political power game is very real in modern organisations."
Comment on this statement. Also examine its postulates of power in organisations that help focus on the political realities.

20

(c) छवि प्रबंधन से क्या आशय है ? साथ ही छवि अभिप्रेरण तथा छवि निर्माण के बीच विभेदन कीजिए ।

What is meant by impression management ? Also distinguish between impression motivation and impression construction.

10

Q3. (a) "काँचीय छत के बारे में लोगों की अनेक भ्रान्तियाँ हैं।" इनमें से कुछ (भ्रान्तियाँ) क्या हैं ? साथ ही काँचीय छत को तोड़ने में सहायता के लिए संगठन क्या-क्या कर सकते हैं ?
"There are a number of misconceptions that people have about the glass ceiling." What are some of these ? Also, what can organisations do to help break the glass ceiling ?

20

(b) अभिप्रेरण की हर्ज़बर्ग की थियोरी के प्रमुख योगदान क्या हैं ? क्या आप सोचते हैं कि यह कार्यस्थल में अभिप्रेरण की बेहतर समझ के लिए योगदान देती है ? टिप्पणी कीजिए तथा अपने उत्तर के समर्थन में तर्क दीजिए ।

What are the major contributions of Herzberg's theory of motivation ? Do you think it makes a contribution to the better understanding of motivation in the workplace ? Comment and give arguments in support of your answer.

20

(c) जौहरी विंडो में 'स्वयं' की प्रकृति क्या है ? अंतर्वैयक्तिक संघर्ष के लिए प्रत्येक के क्या निहितार्थ हैं ?

What is the nature of 'selves' in the Johari Window ? What implications does each have for interpersonal conflict ?

10

Q4. (a) "कार्य जीवन की गुणता (क्यू.डब्ल्यू.एल.) का सर्वोपरि प्रयोजन कार्य पर वातावरण को परिवर्तित करना है, जिससे कि मानवीय - प्रौद्योगिकीय - संगठनीय अन्तरापृष्ठ, कार्य जीवन की एक बेहतर गुणता को प्राप्त कर सके।" इस कथन का परीक्षण कीजिए । इस अन्तरापृष्ठ हेतु अंतराल किस प्रकार समस्याएँ पैदा करते हैं ?

"The overriding purpose of Quality of Work Life (QWL) is to change the climate at work so that the human - technological - organisational interface leads to a better quality of work life." Examine this statement. How do gaps create problems for this interface ?

20

(b) करिश्माई नेतृत्व की कुछ शैलियाँ क्या हैं ? भारतीय परिदृश्य के सन्दर्भ में करिश्माई नेतृत्व की रॉबर्ट हाउस की थियोरी का समालोचनात्मक परीक्षण कीजिए ।

What are some styles of charismatic leadership ? Critically examine the Robert House theory of charismatic leadership in the context of Indian scenario.

20

(c) आभासी संगठन के लक्षणों का परीक्षण कीजिए । साथ ही भारतीय निगमीय क्षेत्रक में इनके निहितार्थों का मूल्यांकन कीजिए ।

Examine the attributes of virtual organisation. Also assess their implications in the Indian corporate sector.

10

खण्ड B
SECTION B

Q5. निम्नलिखित में से प्रत्येक को लगभग 150 शब्दों में स्पष्ट कीजिए :
Explain the following in about 150 words each :

10×5=50

- (a) ऑक्टापैक संस्कृति
OCTAPAC Culture 10
- (b) निक्षेपागार जाल (ग्रिड)
Repertory Grid 10
- (c) स्वर्णिम हस्तमिलान (हैंडशेक)
Golden Handshake 10
- (d) स्थायी आदेश
Standing Orders I Employment Industrial Order; 1951 10
- (e) मज़दूर संघ का विघटन
Dissolution of Trade Union 10

Q6. (a) “योग्यता-आधारित पदोन्नति एक को छोड़कर सब में असंतोष उत्पन्न करती है, अतएव परिणामी प्रभाव नकारात्मक होता है; वरिष्ठता-आधारित पदोन्नति का यथासमय में सभी को सन्तुष्ट करने का सुस्पष्ट लाभ है।” इस व्यवस्था का समालोचनात्मक मूल्यांकन कीजिए। भारतीय उद्यमों के लिए, एक उपयुक्त पदोन्नति नीति का भी सुझाव दीजिए।

“Merit-based promotion leads to dissatisfaction of all except one, hence the resulting effect is negative; seniority-based promotion has the distinctive advantage of satisfying all in due course of time.” Critically evaluate this system. Also suggest a suitable promotion policy for Indian enterprises.

10×5=50

(b) "मानव संसाधन का माँग पूर्वानुमानन, आवश्यक लोगों की भावी संख्या तथा गुणता का प्राक्कलन करने का प्रक्रम है।" इस कथन के आलोक में सेवा उद्योग में विशेष रूप से अनुप्रयुक्त विभिन्न तकनीकों का मूल्यांकन कीजिए।

"Demand forecasting of human resource is the process of estimating the future quantity and quality of people required." In the light of this statement, evaluate various techniques specially applicable to the service industry.

20

10

(c) क्षयण दर (एट्रीशन रेट) से क्या आशय होता है? क्यों और किस प्रकार भारतीय सूचना प्रौद्योगिकीय तथा विपणन कम्पनियाँ बढ़ती हुई क्षयण दर का सामना कर रही हैं? इन समस्याओं से निजात पाने के लिए सुझावात्मक ढाँचा विकसित कीजिए।

What is meant by attrition rate? Why and how are Indian information technology and marketing companies facing this growing attrition rate? Develop a suggestive framework to overcome these problems.

10

10

Q7. (a) निष्पादन प्रबन्धन प्रणाली, निष्पादन मूल्यांकन प्रणाली से किस प्रकार भिन्न है? यह भी स्पष्ट कीजिए कि स्थिति अनुकूल निष्पादन मूल्यांकनों को, निष्पादन प्रबंधन प्रणाली के लिए, एक रणनीतिक साधन के रूप में किस प्रकार इस्तेमाल किया जा सकता है।

10

How is performance management system different from performance appraisal system? Also explain how customised performance appraisals can be used as a strategic tool for performance management system.

20

10

(b) "सामूहिक सौदाकारी नियोक्ताओं तथा कर्मचारियों दोनों के लिए महत्वपूर्ण है लेकिन इसमें निश्चित अड़चनें होती हैं।" क्या आप इस कथन से सहमत हैं? इस प्रक्रिया को और अधिक प्रभावी बनाने के लिए उपाय सुझाइए।

10

"Collective bargaining is important to both employers and employees but there are certain snags." Do you agree with this statement? Suggest measures to make the process more effective.

20

(c) "प्रतिभा प्रबन्धन का मूल उद्देश्य कुशल, व्यस्त तथा प्रतिबद्ध कार्यदल के प्रतिभा निकाय को विकसित करना एवं बनाए रखना होता है।" क्या आप इस टिप्पणी से सहमत हैं? देश में प्रतिभा प्रबन्धन के विकास हेतु हाल ही में सरकार द्वारा उठाए गए कदमों के सन्दर्भ में इसके निहितार्थों का आकलन कीजिए।

"The basic aim of talent management is to develop and maintain a talent pool consisting of a skilled, engaged and committed workforce." Do you agree with this comment? Assess its implications in the context of recent government initiatives for the development of talent management in the country.

10

20

- Q8. (a) “भारत में प्रबन्धन में श्रमिकों की भागीदारी एक तमाशा एवं एक अप्रभावी तन्त्र है, लेकिन इसे उपयुक्त क़ानूनी पहलों के माध्यम से मज़बूत किया जा सकता है।” टिप्पणी कीजिए तथा क़ानूनी ढाँचे को और अधिक प्रभावी एवं व्यवहार्य बनाने के लिए, अपने सुझाव प्रस्तुत कीजिए।

“In India, workers’ participation in management is a farce and an ineffective mechanism but it can be reinforced with suitable legal initiatives.” Comment and offer your suggestions to make the legal framework more effective and viable.

20

- (b) अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (ILO) के उद्देश्यों तथा प्रकार्यों पर चर्चा कीजिए। इसकी संरचना के पैटर्न का और भारत के श्रम बाज़ार के क्षेत्र में इसके योगदान का समालोचनात्मक परीक्षण भी कीजिए।

Discuss the objectives and functions of International Labour Organisation (ILO). Also critically examine its pattern of structure and contribution in the field of Indian labour market.

20

- (c) “अक्सर तर्क दिए जाते हैं कि पारितोषिक प्रणालियों का परिवर्तनशील संगठनात्मक रणनीतिक उद्देश्यों के साथ समंजन स्थापित किया जाना चाहिए, फिर भी वास्तविक संसार में प्रायः ऐसा नहीं होता है।” इस कथन पर टिप्पणी कीजिए।

“It is often argued that reward systems should be adjusted in line with changing organisational strategic objectives – yet in the real world, this is not often the case.” Comment on this statement.

10