CS (MAIN) EXAM:2018

EGT-D-COMA

वाणिज्य व लेखाविधि / COMMERCE AND ACCOUNTANCY

प्रश्न-पत्र II / Paper II

निर्धारित समय : तीन घंटे	अधिकतम अंक : 250
Time Allowed : ***Three Hours***	*Maximum Marks :* ***250***

प्रश्न-पत्र सम्बन्धी विशेष अनुदेश

कृपया प्रश्नों के उत्तर देने से पूर्व निम्नलिखित प्रत्येक अनुदेश को ध्यानपूर्वक पढ़ें :

इसमें आठ प्रश्न हैं जो दो खण्डों में विभाजित हैं तथा हिन्दी और अंग्रेज़ी दोनों में छपे हुए हैं ।

*परीक्षार्थी को कुल **पाँच** प्रश्नों के उत्तर देने हैं ।*

*प्रश्न संख्या **1** और **5** अनिवार्य हैं तथा बाकी प्रश्नों में से प्रत्येक खण्ड से कम-से-कम **एक** प्रश्न चुनकर किन्हीं **तीन** प्रश्नों के उत्तर दीजिए ।*

प्रत्येक प्रश्न/भाग के अंक उसके सामने दिए गए हैं ।

प्रश्नों के उत्तर उसी प्राधिकृत माध्यम में लिखे जाने चाहिए जिसका उल्लेख आपके प्रवेश-पत्र में किया गया है, और इस माध्यम का स्पष्ट उल्लेख प्रश्न-सह-उत्तर (क्यू.सी.ए.) पुस्तिका के मुख-पृष्ठ पर निर्दिष्ट स्थान पर किया जाना चाहिए । प्राधिकृत माध्यम के अतिरिक्त अन्य किसी माध्यम में लिखे गए उत्तर पर कोई अंक नहीं मिलेंगे ।

प्रश्नों में शब्द सीमा, जहाँ विनिर्दिष्ट है, का अनुसरण किया जाना चाहिए ।

यदि आवश्यक हो, तो उपयुक्त आँकड़ों का चयन कीजिए, तथा उनको निर्दिष्ट कीजिए ।

प्रश्नों के उत्तरों की गणना क्रमानुसार की जाएगी । यदि काटा नहीं हो, तो प्रश्न के उत्तर की गणना की जाएगी चाहे वह उत्तर अंशतः दिया गया हो । प्रश्न-सह-उत्तर पुस्तिका में खाली छोड़ा हुआ पृष्ठ या उसके अंश को स्पष्ट रूप से काटा जाना चाहिए ।

Question Paper Specific Instructions

Please read each of the following instructions carefully before attempting questions :

*There are **EIGHT** questions divided in **TWO SECTIONS** and printed both in **HINDI** and in **ENGLISH**.*

*Candidate has to attempt **FIVE** questions in all.*

*Questions no. **1** and **5** are compulsory and out of the remaining, any **THREE** are to be attempted choosing at least **ONE** question from each section.*

The number of marks carried by a question / part is indicated against it.

Answers must be written in the medium authorized in the Admission Certificate which must be stated clearly on the cover of this Question-cum-Answer (QCA) Booklet in the space provided. No marks will be given for answers written in a medium other than the authorized one.

Word limit in questions, wherever specified, should be adhered to.

Assume suitable data, if considered necessary, and indicate the same clearly.

Attempts of questions shall be counted in sequential order. Unless struck off, attempt of a question shall be counted even if attempted partly. Any page or portion of the page left blank in the Question-cum-Answer Booklet must be clearly struck off.

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 (बेंचमार्किंग)
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 प्रबन्धन 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 'selfs' 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 *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. *20*

(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*

(c) क्षयण दर (ऐट्रीशन 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*

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 ।

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*

(b) "सामूहिक सौदाकारी नियोक्ताओं तथा कर्मचारियों दोनों के लिए महत्त्वपूर्ण 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 ।

"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*

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) "अकसर तर्क दिए जाते हैं कि पारितोषिक प्रणालियों का परिवर्तनशील संगठनात्मक रणनीतिक उद्देश्यों के साथ समंजन स्थापित किया जाना चाहिए, फिर भी वास्तविक संसार में प्राय: 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*