वाणिज्य व लेखाविधि (प्रश्न-पत्र–II)

निर्धारित समय : तीन घण्टे	अधिकतम अंक : 250

प्रश्न-पत्र सम्बन्धी विशेष अनुदेश

(कृपया प्रश्नों के उत्तर देने से पूर्व निम्नलिखित प्रत्येक अनुदेश को ध्यानपूर्वक पढ़िए)

इसमें **आठ** प्रश्न हैं जो दो खण्डों में विभाजित हैं तथा **हिन्दी** और **अंग्रेजी** 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 **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 (क्यू० सी० ए०) पुस्तिका के मुखपृष्ठ 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 स्पष्टतया 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 (क्यू० सी० ए०) पुस्तिका में खाली छोड़ा हुआ पृष्ठ या उसके अंश को स्पष्ट रूप से काटा जाना चाहिए।

COMMERCE AND ACCOUNTANCY (PAPER–II)

Time Allowed : Three Hours	Maximum Marks : 250

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.

Question Nos. **1** and **5** are compulsory and out of the remaining, 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 (QCA) Booklet must be clearly struck off.

खण्ड—A / SECTION—A

1. निम्नलिखित में से प्रत्येक का लगभग *150* शब्दों में उत्तर दीजिए :

Answer each of the following in about *150* words : 10×5=50

(a) ''उद्देश्यमुखी प्रबन्ध (एम० बी० ओ०) एक मिश्रित वरदान है।'' इस कथन की व्याख्या कीजिए।

"MBO is a mixed blessing." Elucidate the statement.

(b) स्पष्ट कीजिए कि किस प्रकार मैट्रिक्स संरचना, आदेश-की-एकता अवधारणा को भंग करती है।

Explain how the matrix structure breaks the unity-of-command concept.

(c) संगठनों में व्यवहार पर व्यक्तित्व विशेषकों के प्रभाव की आलोचनात्मक विवेचना कीजिए।

Critically discuss the impact of personality traits on the behaviour in organizations.

(d) संगठन सिद्धान्त के क्रमविकास के संदर्भ में 'प्रणाली उपागम' पर एक संक्षिप्त टिप्पणी लिखिए।

Write a brief note on 'systems approach' in the context of the evolution of organization theory.

(e) संगठनात्मक प्रभावशीलता की मुख्य पद्धतियों को संक्षेप में समझाइए।

Briefly explain the main systems of organizational effectiveness.

2. *(a)* ''केन्द्रीयकरण एवं विकेन्द्रीयकरण के मध्य चुनाव पृथक् रूप से नहीं किया जा सकता है, इनमें न कोई अच्छा है या न कोई बुरा।'' इस कथन का आलोचनात्मक मूल्यांकन कीजिए।

"The choice between centralization and decentralization cannot be made in isolation, none is good or bad." Critically evaluate this statement. 20

(b) अवगम (पर्सेप्शन) में विरूपण (डिसुर्टॉर्शन) के कारणों को स्पष्ट कीजिए। संगठनों में प्रबन्धकों की अवगमात्मक सामर्थ्यों में सुधार हेतु सुझाव दीजिए।

Explain the causes of distortion in perception. Give suggestions for improving perceptual capabilities of managers in organizations. 10+10=20

(c) संक्षेप में समीक्षा कीजिए कि कैसे संघर्ष, संगठन को लाभ प्रदान कर सकता है।

Briefly review how conflict can provide benefits to the organization. 10

3. *(a)* प्रत्याशा सिद्धान्त की सहायता से स्पष्ट कीजिए कि क्यों अधिकतर श्रमिक अपने कार्यों पर अभिप्रेरित नहीं होते हैं तथा वे सिर्फ न्यूनतम आवश्यक कार्य करते हैं।

Explain, with the help of the expectancy theory, why a lot of workers are not motivated on their jobs and do only the minimum necessary to get by. 20

(b) ''संगठनात्मक संस्कृति मान्यताओं, विश्वासों, मूल्यों तथा मानकों का वह समूह है, जो संगठन के सदस्यों द्वारा साझा किए जाते हैं।'' स्पष्ट कीजिए। संगठनात्मक संस्कृति के सकारात्मक एवं नकारात्मक प्रभावों की विवेचना कीजिए।

"Organizational culture is the set of assumptions, beliefs, values and norms which are shared by an organization's members." Explain. Discuss the positive and negative impacts of organizational culture. 6+7+7=20

(c) व्यक्तित्व विकास की फ्रायडियन अवस्थाओं का आलोचनात्मक परीक्षण कीजिए।

Critically examine the Freudian stages of personality development. 10

4. *(a)* फिड्लर द्वारा प्रतिपादित नेतृत्व के आकस्मिकता सिद्धान्त का आलोचनात्मक मूल्यांकन कीजिए। यह सिद्धान्त पॉल हर्सी तथा केनिथ ब्लेनचार्ड द्वारा प्रतिपादित स्थितिपरक नेतृत्व सिद्धान्त से किस प्रकार भिन्न है?

Critically evaluate the contingency theory of leadership propounded by Fiedler. How is this theory different from situational leadership theory propounded by Paul Hersey and Kenneth Blanchard? 10+10=20

(b) रेखा एवं सहायक (लाइन ऐन्ड स्टाफ) में पूरक तथा अनुपूरक सम्बन्ध होने के बावजूद उनमें संघर्ष क्यों होता है? इस संघर्ष को न्यूनतम करने हेतु ठोस सुझाव दीजिए।

Despite the complementary and supplementary relationship of line and staff, why is there a conflict between them? Give sound suggestions to minimize this conflict. 10+10=20

(c) ''सूचना प्रौद्योगिकी का कार्यान्वयन संगठनात्मक ढाँचे में परिवर्तन उत्पन्न करता है क्योंकि उनका सम्बन्ध गत्यात्मक है।'' संक्षेप में समझाइए।

"The implementation of information technology produces change in organizational structure as their relationship is dynamic." Explain in brief. 10

खण्ड—B / SECTION—B

5. निम्नलिखित में से प्रत्येक का लगभग *150* शब्दों में उत्तर दीजिए :

Answer each of the following in about *150* words : 10×5=50

(a) 'अन्तरण (ट्रान्सफर)' का 'पदोन्नति'/'पदावनति' से अन्तर कीजिए तथा 'अन्तरण' के आश्रय लेने के उद्देश्यों को स्पष्ट कीजिए।

Distinguish 'transfer' from 'promotion'/'demotion' and state the purposes of resorting to 'transfer'.

(b) 360° प्रतिपुष्टि के चार समन्वित अवयवों की संक्षेप में विवेचना कीजिए।

Briefly discuss the four integrated components of 360° feedback.

(c) ''श्रमिक का अत्यधिक आवर्त (टर्नओवर) न तो नियोक्ता के हित में है और न ही कर्मचारियों के हित में।'' इस कथन को स्पष्ट कीजिए।

"Excessive turnover of labour is neither in the interest of the employer nor in the interest of the employees." Explain this statement.

(d) सौहार्दपूर्ण औद्योगिक सम्बन्ध के लिए आवश्यक दशाओं की विवेचना कीजिए।

Discuss the essential conditions for congenial industrial relations.

(e) औद्योगिक सम्बन्ध प्रबन्धकों के उत्तरदायित्वों को स्पष्ट कीजिए।

State the responsibilities of Industrial Relations Managers.

6. *(a)* ''मानव संसाधन प्रबन्ध के प्रति दृष्टिकोण में विभिन्न चरणों में परिवर्तन हुआ है और परिवर्तन की यह प्रक्रिया अभी भी जारी है।'' इस कथन को समझाइए।

"The approach towards Human Resource Management has undergone transformation through different stages and this process of transformation is still going on." Explain this statement. 20

(b) औद्योगिक विवादों के निपटारे में समझौता तंत्र (मशीनरी) की कमजोरियों की विवेचना कीजिए। समझौता तंत्र को प्रभावी बनाने हेतु उपयुक्त उपायों का सुझाव दीजिए।

Discuss the weaknesses of a conciliation machinery in settling industrial disputes. Suggest suitable measures to make conciliation machinery effective. 10+10=20

(c) संक्षेप में समझाइए कि कैसे जॉब विनिदेशन प्रक्रिया, जॉब विश्लेषण पर आश्रित है और जॉब आवश्यकताओं से सम्बन्धित है।

Explain briefly how the process of job specification is dependent on job analysis and related to job requirements. 10

7. (a) ''मानव संसाधनों के प्रभावी प्रबन्ध के लिए मानव संसाधन नियोजन एक पूर्वापेक्षा है।'' इस कथन के प्रकाश में, मानव संसाधन नियोजन की महत्ता का विश्लेषण कीजिए।

"Human Resource Planning is a prerequisite for effective management of human resources." In the light of this statement, analyze the significance of Human Resource Planning. 20

(b) ''भर्ती प्रक्रिया अक्सर काफी श्रमसाध्य, समयसाध्य तथा व्ययसाध्य होती है, साथ ही समान रूप से संगठन की दृष्टि से कुंठित करने वाली होती है।'' ऐसी विधियाँ बताइए, जो भर्ती प्रक्रिया की वस्तुनिष्ठता को सुधार सके।

"Recruitment process is often very strenuous, time-consuming and expensive, as also equally frustrating from the point of view of the organization." Suggest the methods which can improve the objectivity of recruitment process. 20

(c) ''भारत में तीव्र औद्योगिकीकरण सद्भावपूर्ण औद्योगिक सम्बन्ध पर अत्यधिक निर्भर है।'' औद्योगिक सम्बन्ध पर भूमण्डलीकरण के प्रभाव को स्पष्ट कीजिए।

"Rapid industrialization in India is heavily dependent on harmonious industrial relations." Explain the impact of globalization on industrial relations. 10

8. (a) सार्वजनिक क्षेत्र में औद्योगिक सम्बन्ध की शक्तियों तथा कमजोरियों का आलोचनात्मक परीक्षण कीजिए।

Critically examine the strengths and weaknesses of industrial relations in public sector. 10+10=20

(b) भारत में श्रम संघों की मान्यता हेतु मानकों को स्पष्ट कीजिए। एक मान्यताप्राप्त श्रम संघ के अधिकारों को भी निरूपित कीजिए।

State the criteria for the recognition of Trade Unions in India. Also point out the rights of a recognized Trade Union. 10+10=20

(c) ''भारत में सामूहिक सौदेबाजी अधिक सफल नहीं रही है।'' समालोचना कीजिए। सामूहिक सौदेबाजी की कार्यविधि को प्रभावी बनाने हेतु सुझावों की विवेचना कीजिए।

"Collective bargaining in India has not been very successful." Comment. Discuss the suggestions to be made to make the functioning of collective bargaining effective. 10

★★★