

मास्टर ऑफ़ बिज़नेस एडमिनिस्ट्रेशन (MBA)/ मास्टर ऑफ़ बिज़नेस एडमिनिस्ट्रेशन (ऑनलाइन) MBA(OL)/ मास्टर ऑफ़ बिज़नेस एडमिनिस्ट्रेशन (ह्यूमन रिसोर्स मैनेजमेंट) (MBAHM)/ पोस्ट ग्रेजुएट डिप्लोमा इन ह्यूमन रिसोर्स मैनेजमेंट (PGDIHRM)/ पोस्ट ग्रेजुएट डिप्लोमा इन सर्विसेज़ मैनेजमेंट (PGDISM)

सत्रीय कार्य

2026-2027

जुलाई 2026 और जनवरी 2027 सत्र

एमएमपीएच -002 : : मानव संसाधन विकास

(सत्रीय कार्य को जमा करने के लिए जुलाई 2026 सत्र के लिए अंतिम तिथि 31 अक्टूबर 2026 है
और जनवरी 2027 के लिए 30 अप्रैल 2027 है)



प्रबंध अध्ययन विद्यापीठ
इन्दिरा गांधी राष्ट्रीय मुक्त विश्वविद्यालय
मैदान गढ़ी, नई दिल्ली –1100 68

सत्रीय कार्य

पाठ्यक्रम का कोड	:	एमएमपीएच -002
पाठ्यक्रम का शीर्षक	:	मानव संसाधन विकास
सत्रीय कार्य का कोड	:	एमएमपीएच -002 /टी. एम. ए./ जुलाई /2026-27

नोट: सभी प्रश्नों का उत्तर दीजिए तथा यह सत्रीय कार्य अपने अध्ययन केंद्र के समन्वयक को जमा कीजिए। जुलाई 2026 सत्र हेतु अंतिम तिथि 31 अक्टूबर 2026 तथा जनवरी 2027 सत्र हेतु 30 अप्रैल 2027 है।

1. मानव संसाधन विकास (Human Resource Development – HRD) के विकासक्रम का समालोचनात्मक मूल्यांकन कीजिए, जिसमें यह प्रशिक्षण-केंद्रित गतिविधि से विकसित होकर एक रणनीतिक संगठनात्मक विकास कार्य के रूप में स्थापित हुआ है। एक ऐसे भविष्य-उन्मुख संगठन के लिए, जो अस्थिर, प्रौद्योगिकी-संचालित तथा ज्ञान-प्रधान व्यावसायिक परिवेश में कार्यरत है, एक समेकित मानव संसाधन विकास प्रणाली का प्रारूप तैयार कीजिए। यह भी स्पष्ट कीजिए कि आपकी प्रस्तावित प्रणाली व्यक्तिगत विकास को संगठन की प्रतिस्पर्धात्मक क्षमता के साथ किस प्रकार समन्वित करती है।
2. एक बहुराष्ट्रीय संगठन पर्याप्त प्रशिक्षण निवेश के बावजूद कार्यबल की क्षमता में गिरावट, नेतृत्व संबंधी रिक्तताओं तथा कर्मचारियों की घटती सहभागिता जैसी समस्याओं का सामना कर रहा है। मानव संसाधन विकास परामर्शदाता के रूप में दक्षता-आधारित (Competency-Based) मानव संसाधन विकास रूपरेखा विकसित कीजिए, जिसमें दक्षता मानचित्रण, निष्पादन विश्लेषण, करियर नियोजन तथा कर्मचारी विकास हस्तक्षेपों का समावेश हो। साथ ही, समालोचनात्मक रूप से स्पष्ट कीजिए कि आपकी रूपरेखा संगठनात्मक प्रभावशीलता एवं प्रतिभा की दीर्घकालिक स्थिरता को किस प्रकार सुदृढ़ कर सकती है।
3. “सुदृढ़ विकासात्मक संस्कृति के बिना संगठन सतत विकास प्राप्त नहीं कर सकते।” समकालीन संगठनों के संदर्भ में इस कथन का समालोचनात्मक विश्लेषण कीजिए। ऐसी रणनीतिक कार्य योजना तैयार कीजिए जो मानव संसाधन विकास संस्कृति एवं वातावरण का निर्माण करे तथा नवाचार, अधिगम की अनुकूलता (Learning Agility), मनोवैज्ञानिक सुरक्षा तथा संगठनात्मक प्रतिबद्धता को संकर (Hybrid) कार्यस्थलों में प्रोत्साहित करे।
4. कर्मचारी कल्याण, उत्पादकता तथा संगठनात्मक संबंधों के प्रबंधन में परामर्श (Counseling), कोचिंग तथा मार्गदर्शन (Mentoring) की विकासात्मक हस्तक्षेपों के रूप में भूमिका का मूल्यांकन कीजिए। एक व्यापक मानव संसाधन विकास हस्तक्षेप मॉडल तैयार कीजिए, जो इन प्रथाओं को औद्योगिक संबंध तंत्रों के साथ एकीकृत करे, ताकि बड़े संगठनों में कार्यस्थल संघर्ष, तनाव, परिवर्तन के प्रति प्रतिरोध तथा कर्मचारियों के मनोबल से संबंधित समस्याओं का प्रभावी समाधान किया जा सके।
5. कृत्रिम बुद्धिमत्ता (Artificial Intelligence), डिजिटल अधिगम पारितंत्र (Digital Learning Ecosystems), विश्लेषिकी (Analytics), विविधता तथा वैश्विक कार्यबल में हो रहे परिवर्तनों का मानव संसाधन विकास के भविष्य पर पड़ने वाले प्रभाव का परीक्षण कीजिए। भारत जैसी उभरती अर्थव्यवस्थाओं के संगठनों के लिए एक भावी मानव संसाधन विकास रणनीति विकसित कीजिए, जो तकनीकी प्रगति एवं मानव-केंद्रित विकास के मध्य संतुलन स्थापित करते हुए नैतिक पक्षों का भी समुचित ध्यान रखे।