

मास्टर ऑफ बिज़नेस एडमिनिस्ट्रेशन (MBA) / मास्टर ऑफ बिज़नेस एडमिनिस्ट्रेशन (ऑनलाइन) (MBAOL) / मास्टर ऑफ बिज़नेस एडमिनिस्ट्रेशन (ह्यूमन रिसोर्स मैनेजमेंट) (MBAHM) / पोस्ट ग्रेजुएट डिप्लोमा इन ह्यूमन रिसोर्स मैनेजमेंट (PGDIHRM)

सत्रीय कार्य
2026-2027

जुलाई 2026 और जनवरी 2027 सत्र

एमएमपीएच -007 : प्रतिपूर्ति एवं पुरस्कार प्रबंधन

(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 -007
पाठ्यक्रम का शीर्षक	:	प्रतिपूर्ति एवं पुरस्कार प्रबंधन
सत्रीय कार्य का कोड	:	एमएमपीएच -007 /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. परंपरागत वेतन संरचनाएँ सामान्यतः पारिश्रमिक को पदनामों एवं संगठनात्मक पदानुक्रम से जोड़ती हैं, जबकि आधुनिक रणनीतिक पारिश्रमिक मॉडल कौशल एवं दक्षता-आधारित दृष्टिकोण पर अधिक बल देते हैं। परंपरागत कार्य-आधारित वेतन प्रणाली तथा दक्षता-आधारित वेतन मॉडल के मध्य मूलभूत अंतरों का समालोचनात्मक विश्लेषण कीजिए। साथ ही, किसी संगठन को पारंपरिक पारिश्रमिक प्रणाली से दक्षता-संबद्ध पुरस्कार प्रणाली में रूपांतरित करते समय मानव संसाधन प्रबंधकों के समक्ष आने वाली प्रमुख चुनौतियों की चर्चा कीजिए।
2. भारतीय संविधान एवं श्रम संबंधी निर्देशों के संदर्भ में न्यूनतम वेतन (Minimum Wage), आवश्यकता-आधारित न्यूनतम वेतन (Need-Based Minimum Wage) तथा निर्वाह वेतन (Living Wage) की अवधारणाओं में स्पष्ट अंतर कीजिए। यह भी मूल्यांकन कीजिए कि वेतन संहिता, 2019 (Code on Wages, 2019) विभिन्न वैधानिक प्रावधानों में वेतन की परिभाषा को किस प्रकार मानकीकृत करने का प्रयास करती है।
3. आंतरिक समानता (Internal Equity) की अवधारणा की व्याख्या कीजिए तथा बताइए कि कार्य मूल्यांकन (Job Evaluation) किसी संगठन में इसे स्थापित करने का प्रमुख साधन कैसे बनता है। कार्य मूल्यांकन की अंक निर्धारण विधि (Point Rating Method) तथा कारक तुलना विधि (Factor Comparison Method) का तुलनात्मक विश्लेषण कीजिए तथा उनके प्रमुख लाभ एवं सीमाओं का वर्णन कीजिए।
4. बाह्य वेतन सर्वेक्षण (External Pay Surveys) आयोजित करने का क्या महत्व है? संगठन बाज़ार वेतन वक्रों (Market Wage Curves) का उपयोग वेतन श्रेणियों एवं वेतन बैंड के निर्माण हेतु किस प्रकार करते हैं? भारतीय उद्योगों में संरचनात्मक वेतन निर्धारण को प्रभावित करने में सामूहिक सौदेबाजी तथा संस्थागत तंत्रों (जैसे वेतन आयोग एवं वेतन बोर्ड) की भूमिका की व्याख्या कीजिए।
5. परिलाभ (Fringe Benefits) को परिभाषित कीजिए। इनका रणनीतिक उद्देश्य क्या है तथा बहु-पीढ़ीय कार्यबल को प्रेरित करने में ये सामान्य मासिक भत्तों से किस प्रकार भिन्न हैं? साथ ही, संगठनात्मक आकार-घटाव के एक सौम्य विकल्प के रूप में स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति योजना (Voluntary Retirement Scheme – VRS) पर विस्तृत टिप्पणी लिखिए। VRS लागू करते समय प्रबंधन को किन प्रशासनिक एवं नैतिक पक्षों का ध्यान रखना चाहिए, इसकी भी व्याख्या कीजिए।