



NỘI DUNG ÔN TẬP

HỌC PHẦN: QUẢN TRỊ NHÂN LỰC QUỐC TẾ (2TC)

BỘ MÔN: QUẢN TRỊ HIỆU SUẤT VÀ PHÁT TRIỂN NHÂN TÀI

I. NHÓM CÂU HỎI 1

Chương 1

1. Trình bày các loại nhân lực quốc tế theo nguồn gốc địa lý. Lấy ví dụ minh họa.
2. Phân tích các đặc điểm nhân lực quốc tế. Lấy ví dụ minh họa.
3. Trình bày/phân tích khái niệm/chức năng/vai trò/đặc điểm của quản trị nhân lực quốc tế. Trình bày sự khác biệt giữa quản trị nhân lực quốc tế với quản trị nhân lực trong môi trường nội địa. Lấy ví dụ minh họa.
4. Trình bày nội dung chủ yếu của quản trị nhân lực quốc tế. Lấy ví dụ minh họa.
5. Nêu các yếu tố đặc thù của môi trường quản trị nhân lực quốc tế. Phân tích yếu tố bối cảnh toàn cầu hóa/triết lý quản trị nhân lực quốc tế/môi trường đa văn hóa/pháp luật và liên hệ thực tiễn.

Chương 2

1. Phân tích khái niệm tuyển dụng nhân lực quốc tế. Liên hệ thực tiễn.
2. Trình bày các ưu điểm và nhược điểm của các nguồn để lựa chọn nhân lực chuyển giao xét ở góc độ quốc gia. Lấy ví dụ minh họa.
3. Nêu các yếu tố ảnh hưởng đến việc lựa chọn nguồn nhân lực chuyển giao. Phân tích và lấy ví dụ minh họa ảnh hưởng của nhân tố đặc điểm của quốc gia/công ty mẹ; đặc điểm của nước sở tại; đặc điểm công ty con đến lựa chọn nguồn nhân lực chuyển giao.
4. Nêu các tiêu chí tuyển dụng nhân lực chuyển giao. Phân tích và lấy ví dụ minh họa tiêu chí tình trạng gia đình/khả năng đối phó với các biến đổi môi trường/ngôn ngữ.
5. Nêu các nội dung của đào tạo nhân lực quốc tế. Phân tích và lấy ví dụ minh họa nội dung đào tạo trước khi đi công tác nước ngoài/trong khi đi công tác nước ngoài/tái hội nhập.

Chương 3

1. Trình bày về thù lao và phúc lợi quốc tế. Tại sao nói thù lao lao động quốc tế phức tạp hơn thù lao trong môi trường nội địa?
2. Nêu các yếu tố thuộc môi trường bên ngoài/bên trong ảnh hưởng đến thù lao và phúc lợi lao động quốc tế. Phân tích và lấy ví dụ minh họa một yếu tố.



3. Nêu các mục tiêu cụ thể của thù lao và phúc lợi lao động quốc tế. Phân tích mục tiêu hợp pháp/tạo động lực và lấy ví dụ minh họa.
4. So sánh về kết cấu giữa thù lao lao động quốc tế và thù lao lao động của lao động trong nước. Cho ví dụ minh họa.
5. Trình bày về thù lao cơ bản/thù lao khuyến khích/các khoản phúc lợi và trợ cấp cho nhân lực quốc tế. Liên hệ thực tế tại một tổ chức quốc tế.
6. Trình bày phương pháp xác định thù lao và phúc lợi cho nhân lực quốc tế theo khu vực địa lý Going rate approach/theo hội sở chính Balance sheet approach? Phân tích các ưu điểm và nhược điểm của phương pháp này.

Chương 4

1. Trình bày yếu tố pháp luật trong quá trình chuyển giao chính sách quản trị nhân lực quốc tế. Cho ví dụ minh họa.
2. Trình bày nội dung quản trị nhóm đa văn hoá trong quản trị nhân lực quốc tế. Yếu tố văn hóa nào doanh nghiệp đa quốc gia cần quan tâm nhiều nhất, tại sao?
3. Trình bày ba giải pháp chuyển giao chính sách quản trị nhân lực có thể sử dụng trong quản trị nhân lực quốc tế. Cho ví dụ minh họa đối với một giải pháp.
4. Phân tích các vai trò mới của quản trị nhân lực quốc tế. Cho ví dụ minh họa.
5. Phân tích những thách thức mà công ty đa quốc gia gặp phải khi chuyển giao chính sách trong quản trị nhân lực quốc tế. Cho ví dụ minh họa.

II. NHÓM CÂU HỎI 2

1. Dạng bài tập thực hành

Cho thông tin tổ chức/doanh nghiệp, yêu cầu:

- Thiết kế gói thu nhập cho nhân lực quốc tế.
- Trình bày phương pháp mà anh/chị sẽ sử dụng để xác định thù lao và phúc lợi cho nhân lực quốc tế và giải thích tại sao.
- Anh/chị hãy sử dụng phương pháp Going rate approach để xác định thù lao và phúc lợi cho nhân lực quốc tế và chỉ ra các ưu điểm/nhược điểm của cách thức này.
- Anh/chị hãy sử dụng phương pháp Balance sheet approach để xác định thù lao và phúc lợi cho nhân lực quốc tế và chỉ ra các ưu điểm/nhược điểm của cách thức này.

2. Dạng bài tập tình huống



Cho một tình huống, nội dung của tình huống liên quan đến các vấn đề quản trị nhân lực quốc tế tại tổ chức/doanh nghiệp, các yêu cầu:

- Đánh giá về các mâu thuẫn xảy ra giữa nhân lực quốc tế trong tổ chức/doanh nghiệp. Phân tích các nguyên nhân dẫn đến mâu thuẫn. Đề xuất giải pháp để giải quyết vấn đề/phòng ngừa mâu thuẫn.
- Phân tích các vấn đề quản trị nhân lực quốc tế mà tổ chức/doanh nghiệp trong tình huống gặp phải. Đề xuất các giải pháp giải quyết vấn đề.
- Phân tích các yếu tố môi trường quản trị nhân lực quốc tế đề cập đến trong tình huống.
- Phân tích các hạn chế trong công tác đào tạo nhân lực quốc tế tại tổ chức/doanh nghiệp trong tình huống.
- Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến việc lựa chọn nhân lực đi thực hiện nhiệm vụ tại nước ngoài.
- Phân tích thất bại trong quyết định cử nhân lực đi thực hiện nhiệm vụ quốc tế.
- Hãy đề xuất chương trình đào tạo cho nhân lực quốc tế trước khi đi thực hiện nhiệm vụ quốc tế/trong quá trình công tác/tái hòa nhập?
- Phân tích những vấn đề, khó khăn có thể phát sinh trong quá trình đào tạo nhân lực quốc tế trong tổ chức/doanh nghiệp trong tình huống. Đề xuất giải pháp để hạn chế rủi ro, thất bại.
- Đánh giá về công tác tái hòa nhập nhân lực quốc tế tại tổ chức/doanh nghiệp trong tình huống?
- Tổ chức/doanh nghiệp trong tình huống nên chọn giải pháp chuyên giao chính sách nhân lực như thế nào? Giải thích và cho ví dụ minh họa.
- Tổ chức/doanh nghiệp gặp những thách thức gì đối với công tác quản trị nhân lực quốc tế khi đầu tư sang thị trường nước ngoài? Giải thích và cho ví dụ minh họa.
- Nếu tổ chức/doanh nghiệp mở rộng đầu tư sang một thị trường nước ngoài thì doanh nghiệp cần làm những gì để chuyên giao các chính sách quản trị nhân lực (Sinh viên cần giải thích cụ thể).
- Phân tích những vấn đề/thách thức tổ chức/doanh nghiệp có thể gặp phải trong quá trình chuyên giao quy trình/chính sách quản trị nhân lực quốc tế?

Hà nội, ngày 11 tháng 11 năm 2025

Trưởng Bộ môn

TS. Bùi Thị Thu Hà