



## **NỘI DUNG ÔN TẬP THI**

### **HỌC PHẦN HOẠCH ĐỊNH NGUỒN NHÂN LỰC – 3TC - ĐH**

#### **Bộ môn Chiến lược và chính sách nhân lực**

### **I - NHÓM CÂU HỎI 1**

#### ***Chương 1***

1. Giải thích một số nhận định về khái niệm, vai trò của hoạch định nguồn nhân lực. Lấy ví dụ minh họa tại một tổ chức, doanh nghiệp.

#### ***Chương 2***

2. Giải thích một số nhận định về khái niệm, vai trò của hệ thống thông tin nguồn nhân lực. Lấy ví dụ minh họa tại một tổ chức, doanh nghiệp.

3. Giải thích một số nhận định về các chức năng của hệ thống thông tin nguồn nhân lực (Chức năng lưu trữ thông tin, chức năng tìm kiếm thông tin, chức năng thống kê, phân tích, tổng hợp). Lấy ví dụ minh họa tại một tổ chức, doanh nghiệp.

#### ***Chương 3***

4. Phân tích môi trường chính trị/môi trường pháp lý/môi trường kinh tế/môi trường văn hóa/môi trường xã hội/môi trường công nghệ/môi trường ngành trong hoạch định nguồn nhân lực? Lấy ví dụ minh họa.

5. Phân tích các văn hóa tổ chức, doanh nghiệp trong hoạch định nguồn nhân lực? Lấy ví dụ minh họa.

6. Giải thích một số nhận định về ảnh hưởng của khoa học công nghệ/thị trường lao động đến hoạch định nguồn nhân lực. Lấy ví dụ minh họa.

#### ***Chương 4***

7. Trình bày nội dung dự báo cung nguồn nhân lực nội bộ? Lấy ví dụ minh họa.

8. Giải thích một số nhận định về khái niệm, vai trò của dự báo nhu cầu nguồn nhân lực/dự báo khả năng cung ứng nguồn nhân lực. Lấy ví dụ minh họa.

9. Giải thích nhận định về phương pháp dự báo nhu cầu nguồn nhân lực. Lấy ví dụ minh họa.

10. Giải thích nhận định về các căn cứ dự báo nhu cầu nguồn nhân lực. Lấy ví dụ minh họa.

11. Trình bày các loại dự báo nhu cầu nguồn nhân lực? Lấy ví dụ minh họa.

#### ***Chương 5***

12. Giải thích mối quan hệ giữa chiến lược kinh doanh và chiến lược nguồn nhân lực? Lấy ví dụ minh họa.



13. Giải thích nhận định về vai trò xây dựng chiến lược nguồn nhân lực. Lấy ví dụ minh họa.

14. Giải thích nhận định về mục tiêu chiến lược nguồn nhân lực. Lấy ví dụ minh họa.

### **Chương 6**

15. Giải thích một số nhận định về quá trình/yêu cầu/căn cứ xây dựng chính sách nguồn nhân lực? Lấy ví dụ minh họa tại một tổ chức, doanh nghiệp?

16. Trình bày nội dung xây dựng chính sách nguồn nhân lực? Lấy ví dụ minh họa?

### **Chương 7**

17. Giải thích nhận định về vai trò/căn cứ xây dựng kế hoạch nguồn nhân lực? Lấy ví dụ minh họa tại một tổ chức, doanh nghiệp?

## **II - NHÓM CÂU HỎI 2**

### **Chương 1**

1. Giải thích vì sao cần tuân thủ một trong các nguyên tắc hoạch định nguồn nhân lực (tập trung dân chủ; khoa học và thực tiễn; hài hòa lợi ích; toàn diện và trọng điểm; liên tục và kế thừa). Liên hệ thực tiễn.

2. Nêu các nội dung của hoạch định nguồn nhân lực. Bình luận quan điểm về vai trò của hoạch định nguồn nhân lực.

3. Bình luận quan điểm về trách nhiệm hoạch định nguồn nhân lực. Liên hệ thực tiễn.

4. Bình luận quan điểm về vai trò của các nội dung hoạch định nguồn nhân lực. Liên hệ thực tiễn.

### **Chương 2**

5. Bình luận quan điểm về vai trò của kiểm soát hệ thống thông tin nguồn nhân lực. Liên hệ thực tiễn.

6. Bình luận quan điểm về yêu cầu thiết lập hệ thống thông tin nguồn nhân lực. Liên hệ thực tiễn.

### **Chương 3**

7. Giải thích vai trò của sử dụng kỹ thuật thiết lập ma trận các yếu tố ngoại vi (EFE)/các yếu tố nội vi (IFE) trong hoạch định nguồn nhân lực. Liên hệ thực tiễn.

8. Bình luận quan điểm về vai trò của phân tích môi trường quản trị nguồn nhân lực trong hoạch định nguồn nhân lực. Liên hệ thực tiễn.

9. Bình luận quan điểm về ảnh hưởng của pháp luật lao động/văn hóa – xã hội/thị trường lao động/nguồn nhân lực nội bộ trong hoạch định nguồn nhân lực. Liên hệ thực tiễn.

### **Chương 4**



10. Bình luận quan điểm về lựa chọn các phương pháp dự báo nhu cầu nhân lực. Liên hệ thực tiễn.

11. Bình luận quan điểm về vai trò của dự báo khả năng cung ứng nguồn nhân lực. Liên hệ thực tiễn.

12. Bình luận quan điểm về kết quả phân tích tương quan cung cầu nguồn nhân lực. Liên hệ thực tiễn.

### **Chương 5**

13. Bình luận quan điểm về căn cứ/vai trò của xây dựng chiến lược nguồn nhân lực. Liên hệ thực tiễn.

14. Bình luận quan điểm về vai trò của phân tích SWOT/PESTEL trong xây dựng chiến lược nguồn nhân lực. Liên hệ thực tiễn.

### **Chương 6**

15. Bình luận quan điểm về yêu cầu/căn cứ/các nội dung trong xây dựng chính sách nguồn nhân lực. Liên hệ thực tiễn.

### **Chương 7**

16. Bình luận quan điểm về yêu cầu về nội dung kế hoạch nguồn nhân lực. Liên hệ thực tiễn.

## **III - NHÓM CÂU HỎI 3**

### **1. Dạng bài tập thực hành**

#### **Dạng 1:**

Cho thông tin mô tả về một doanh nghiệp. Tiến hành phân tích môi trường quản trị nhân lực của doanh nghiệp trên cho thấy các thông số về: Điểm mạnh (S); Điểm yếu (W); Cơ hội (O); Thách thức (T).

*Yêu cầu:* Hãy xác lập ma trận SWOT nguồn nhân lực của doanh nghiệp trên? Lựa chọn chiến lược nguồn nhân lực phù hợp với doanh nghiệp?

#### **Dạng 2:**

Cho thông tin một doanh nghiệp sản xuất: Số ngày công chuẩn; Số ngày công làm việc thực tế bình quân một công nhân sản xuất năm kế hoạch; Quỹ thời gian làm việc thực tế bình quân một lao động trong năm kế hoạch; Kế hoạch sản xuất các loại sản phẩm (loại sản phẩm, số lượng, định mức thời gian lao động hao phí,...); Số lượng máy các loại, thời gian bảo quản và sửa chữa, số ca làm việc; Số công nhân phục vụ; Hệ số năng suất lao động bình quân; ...

#### *Yêu cầu:*

- Tính số công nhân chính năm kế hoạch theo nghề, bậc thợ và cho toàn doanh nghiệp.



- Tính số công nhân phụ, công nhân phục vụ toàn doanh nghiệp năm kế hoạch.
- Tính tổng số công nhân và tổng số nhân lực toàn doanh nghiệp năm kế hoạch.
- Tính giờ làm việc thực tế bình quân 1 công nhân năm kế hoạch?

## 2. Dạng bài tập tình huống

Cho thông tin về một doanh nghiệp và đưa ra các vấn đề hoặc quan điểm có liên quan đến các nội dung hoạch định nguồn nhân lực của doanh nghiệp đó.

*Yêu cầu:* Trả lời một trong các câu hỏi sau:

- Phân tích việc tuân thủ các nguyên tắc hoạch định nguồn nhân lực ở tình huống trên?

- Hãy xác lập ma trận SWOT nguồn nhân lực của công ty? Lựa chọn chiến lược nguồn nhân lực phù hợp với công ty?

- Phân tích các yếu tố môi trường quản trị nguồn nhân lực của công ty?

- Phân tích nguyên nhân dẫn đến tình trạng đang xảy ra ở công ty?

- Công ty cần phải làm gì để giải quyết vấn đề đang gặp phải?

- Phân tích thực trạng của công ty và đề xuất các giải pháp chiến lược nguồn nhân lực giúp công ty giải quyết tình trạng trên?

- Đề xuất các chính sách nguồn nhân lực phù hợp để giải quyết được vấn đề công ty đang gặp phải?

- Xây dựng các chính sách để thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao/ giữ chân nhân sự chủ chốt tại công ty?

-...

*Hà Nội, ngày tháng năm 2025*

**Trưởng Bộ môn**

**TS. Nguyễn Thị Liên**