



NỘI DUNG ÔN TẬP THI HỌC PHẦN: QUẢN TRỊ NHÂN LỰC CĂN BẢN – 3TC - ĐH

Bộ môn Chiến lược và chính sách nhân lực

I. NHÓM CÂU HỎI 1

Chương 1:

1. Giải thích các nhận định liên quan đến khái niệm, vai trò và vị trí của quản trị nhân lực. Lấy ví dụ minh họa.

Chương 2:

2. Tìm hiểu về khái niệm, vai trò của hoạch định nhân lực. Lấy ví dụ minh họa.

3. Tìm hiểu về các căn cứ trong hoạch định nhân lực. Lấy ví dụ minh họa.

Chương 3:

4. Tìm hiểu về khái niệm của phân tích công việc, các trường hợp cần tiến hành phân tích công việc. Lấy ví dụ minh họa.

5. Giải thích các nhận định về vai trò của phân tích công việc đối với tuyển dụng nhân lực, đào tạo và phát triển nhân lực, bố trí và sử dụng nhân lực, đánh giá thực hiện công việc, đãi ngộ nhân lực. Lấy ví dụ minh họa.

Chương 4:

6. Giải thích các nhận định liên quan đến khái niệm, vai trò của tổ chức bộ máy quản trị nhân lực. Lấy ví dụ minh họa.

7. Tìm hiểu về các căn cứ lựa chọn bộ máy quản trị nhân lực. Lấy ví dụ minh họa.

8. Giải thích các nhận định về nguyên tắc lựa chọn bộ máy quản trị nhân lực. Lấy ví dụ minh họa.

Chương 5:

9. Giải thích được các nhận định liên quan đến khái niệm, vai trò của tổ chức hoạt động quản trị nhân lực. Lấy ví dụ minh họa.

Chương 6:

10. Giải thích được các nhận định liên quan đến khái niệm, vai trò của tạo động lực làm việc cho người lao động. Lấy ví dụ minh họa.

11. Tìm hiểu về các học thuyết tạo động lực. Lấy ví dụ minh họa về việc vận dụng các học thuyết này trong tạo động lực làm việc cho người lao động?

Chương 7:

12. Giải thích các nhận định liên quan đến khái niệm, vai trò của kiểm soát quản trị nhân lực. Lấy ví dụ minh họa.



II. NHÓM CÂU HỎI SỐ 2

Chương 1:

1. Các trường phái, học thuyết (Đức trị, Pháp trị, X-Y-Z): ưu điểm, hạn chế, liên hệ thực tiễn.

2. Tư tưởng quản trị nhân lực ở Việt Nam: nội dung, liên hệ thực tiễn.

3. Bình luận các nhận định liên quan đến Nhân lực, đặc điểm của nhân lực; Khái niệm, vị trí, vai trò của quản trị nhân lực trong tổ chức. Lấy ví dụ minh họa.

Chương 2:

4. Bình luận các nhận định liên quan đến Khái niệm, vai trò của hoạch định nhân lực; Nội dung của hoạch định nhân lực. Lấy ví dụ minh họa.

Chương 3:

5. Bình luận các nhận định liên quan đến Khái niệm, vai trò của phân tích công việc; Sản phẩm của phân tích công việc. Lấy ví dụ minh họa.

Chương 4:

6. Các hình thức tổ chức bộ máy quản trị nhân lực: nội dung, so sánh giữa các hình thức.

7. Bình luận các nhận định liên quan đến Khái niệm, vai trò của tổ chức bộ máy quản trị nhân lực; Hình thức tổ chức bộ máy quản trị nhân lực; Lựa chọn bộ máy quản trị nhân lực. Lấy ví dụ minh họa.

Chương 5:

8. Bình luận các nhận định liên quan đến Khái niệm, vai trò của tổ chức hoạt động quản trị nhân lực; Các nội dung tổ chức hoạt động quản trị nhân lực. Lấy ví dụ minh họa.

Chương 6:

9. Bình luận các nhận định liên quan đến Khái niệm, vai trò của tạo động lực làm việc; Các học thuyết tạo động lực (Maslow, Herzberg); Các chương trình tạo động lực làm việc cho người lao động. Lấy ví dụ minh họa.

Chương 7:

10. Bình luận các nhận định liên quan đến Khái niệm, vai trò của kiểm soát quản trị nhân lực; Quy trình kiểm soát quản trị nhân lực. Lấy ví dụ minh họa.

III. NHÓM CÂU HỎI SỐ 3

1. Bài tập thực hành

Cho một số thông tin trong mô tả công việc của 1 chức danh tại một doanh nghiệp.
Yêu cầu:

- Xác định tiêu chuẩn công việc cho chức danh trên?



- Xác định các biện pháp tạo động lực làm việc thông qua các khoản thu nhập cho chức danh trên

- Xác định các biện pháp tạo động lực làm việc thông qua công việc và môi trường làm việc cho chức danh trên

2. Bài tập tình huống:

Cho một tình huống với các nội dung về quản trị nhân lực tại một tổ chức/ doanh nghiệp. Câu hỏi:

- Phân tích triết lý/ quan điểm quản trị nhân lực của tổ chức/doanh nghiệp
- Nêu và phân tích nội dung quản trị nhân lực được đề cập trong tình huống
- Phân tích ưu nhược điểm của công tác quản trị nhân lực được đề cập trong tình huống
- Giải thích nguyên nhân của hạn chế và Đề xuất các giải pháp khắc phục hạn chế về công tác quản trị nhân lực được đề cập trong tình huống
- Bình luận hoặc đưa ra quan điểm về công tác quản trị nhân lực được đề cập trong tình huống

Hà Nội, ngày tháng năm 2025

TRƯỞNG BỘ MÔN

TS. Nguyễn Thị Liên