



**NỘI DUNG ÔN TẬP**  
**HỌC PHẦN: TUYỂN DỤNG NHÂN LỰC (2TC)**  
**BỘ MÔN: QUẢN TRỊ HIỆU SUẤT VÀ PHÁT TRIỂN NHÂN TÀI**

**I - NHÓM CÂU HỎI 1**

***Chương 1***

1. Ảnh hưởng của chiến lược kinh doanh và chiến lược nguồn nhân lực/uy tín và vị thế của doanh nghiệp /thị trường lao động/quan điểm của nhà quản trị/chính sách quản trị nhân lực đến hoạt động tuyển dụng nhân lực của doanh nghiệp? Liên hệ thực tiễn.
2. Mối quan hệ giữa tuyển dụng nhân lực và các nội dung khác của quản trị nhân lực? Liên hệ thực tiễn.

***Chương 2***

3. Tại sao khi xây dựng kế hoạch tuyển dụng nhân lực phải căn cứ vào chiến lược kinh doanh và chiến lược nguồn nhân lực/khả năng tài chính/tình hình nhân lực của doanh nghiệp/căn cứ vào thị trường lao động? Liên hệ thực tiễn.

***Chương 3***

4. Ưu điểm/nhược điểm của nguồn tuyển mộ bên trong doanh nghiệp? Đề bạt nhà quản trị hay tuyển dụng thông qua sự giới thiệu của nhân viên trong công ty có phải tuyển dụng nhân lực từ nguồn bên trong hay không, tại sao? Lấy ví dụ minh họa.
5. Ưu điểm/nhược điểm của nguồn tuyển mộ bên ngoài? Liên hệ thực tiễn (chương trình quản trị viên tập sự/sử dụng dịch vụ tuyển dụng, ...).
6. Doanh nghiệp thường tiếp cận nguồn và thu hút ứng viên từ các cơ sở đào tạo bằng cách thức nào? Liên hệ thực tiễn.

***Chương 4***

7. Mối quan hệ giữa tuyển chọn nhân lực và tuyển mộ nhân lực? Liên hệ thực tiễn.
8. Các sai lầm cần tránh trong đánh giá ứng viên? Lấy ví dụ minh họa.
9. So sánh thể thức phỏng vấn tạo áp lực và phỏng vấn tạo bầu không khí thoải mái? Lấy ví dụ minh họa.

***Chương 5***

10. Các chỉ tiêu định lượng trong đánh giá tuyển dụng nhân lực? Phân tích và lấy ví dụ minh họa cho chỉ tiêu “tỷ lệ hồ sơ đạt yêu cầu tuyển dụng”/ “chi phí cho từng kênh tuyển



mộ”/ “tỷ lệ hội nhập thành công”/ “tỷ lệ trúng tuyển”/ “thời gian tuyển dụng trung bình cho một vị trí chức danh”/ “tỷ lệ nhân viên mới nghỉ việc”/ “tỷ lệ hoàn thành kế hoạch tuyển dụng”.

## **II - NHÓM CÂU HỎI 2**

### **1. Dạng bài tập thực hành**

*Cho một Mô tả công việc của một chức danh, của một doanh nghiệp cụ thể, yêu cầu:*

- Xác định tiêu chuẩn tuyển dụng cho chức danh trên.
- Thiết kế thông báo tuyển dụng chức danh trên đăng trên một loại phương tiện truyền thông (website việc làm, website công ty, fanpage facebook, báo giấy,..)
- Xác định 5 năng lực cần đánh giá thông qua phỏng vấn và xây dựng 5-7 câu hỏi để đánh giá các năng lực đó.
- Xác định 5 năng lực cần đánh giá thông qua phỏng vấn và thiết kế mẫu phiếu đánh giá phỏng vấn tuyển dụng cho chức danh trên.

### **2. Dạng bài tập tình huống**

*Cho một tình huống, các nội dung trong tình huống đó liên quan đến các vấn đề về tuyển dụng nhân lực tại một doanh nghiệp/tổ chức, các yêu cầu:*

- Bình luận về công tác tuyển dụng nhân lực tại công ty trong tình huống.
- Phân tích các nguyên nhân dẫn tới vấn đề gặp phải.
- Đưa ra phương án để xử lý tình huống với vai trò là cán bộ tuyển dụng.
- Phân tích triết lý/quan điểm tuyển dụng nhân lực của công ty.
- Phân tích ưu, nhược điểm trong chiến thuật truyền thông tuyển dụng.
- Đánh giá như thế nào về công tác phỏng vấn/ quan điểm phỏng vấn/ cách thức sử dụng phương pháp phỏng vấn của nhà tuyển dụng? Bài học rút ra là gì?

Hà nội, ngày 11 tháng 11 năm 2025

**Trưởng Bộ môn**

**TS. Bùi Thị Thu Hà**