TRƯỜNG ĐẠI HỌC THƯƠNG MẠI
THUONGMAI UNIVERSITY

NỘI DUNG ÔN TẬP THI
HỌC PHẦN: QUẢN TRỊ NHÂN LỰC SỐ (3TC)
Bộ môn Quản trị hiệu suất và phát triển nhân tài

I - NHÓM CÂU HỎI 1

Chương 1:

1. Trình bày khái niệm quản trị nhân lực số. Lấy ví dụ minh họa.
2. Trình bày các vai trò của quản trị nhân lực số. Lấy ví dụ minh họa.
3. Internet vạn vật/Học máy, học sâu và trí tuệ nhân tạo/Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư có ảnh hưởng như thế nào đến quản trị nhân lực số? Lấy ví dụ minh họa.
4. Nêu/trình bày các nội dung của quản trị nhân lực số (tổ chức làm việc trong môi trường số, tuyển dụng nhân lực số, đào tạo nhân lực số, đánh giá nhân lực số, đãi ngộ nhân lực số, gắn kết nhân lực số). Lấy ví dụ minh họa.

Chương 2:

5. Trình bày các yêu cầu của tổ chức làm việc trong môi trường số. Lấy ví dụ minh họa.
6. Trình bày các hình thức làm việc kết hợp. Lấy ví dụ minh họa.
7. Trình bày điều kiện để tổ chức làm việc kết hợp/ tổ chức làm việc từ xa/ lựa chọn mô hình văn phòng chia sẻ. Lấy ví dụ minh họa.

Chương 3:

8. Thế nào là tuyển dụng nhân lực số? Lấy ví dụ minh họa.
9. Trình bày nội dung tuyển mộ nhân lực số/sơ tuyển nhân lực số/thi tuyển nhân lực số/phỏng vấn nhân lực số/hội nhập nhân lực số. Lấy ví dụ minh họa.
10. Trình bày lợi ích của E-Learning đối với người lao động/đối với doanh nghiệp. Lấy ví dụ minh họa.
11. Trình bày các chức năng của hệ thống quản lý học tập LMS. Lấy ví dụ minh họa tại doanh nghiệp.
12. Nêu các điều kiện vận hành hệ thống quản lý học tập LMS tại doanh nghiệp. Trình bày và lấy ví dụ minh họa về công tác số hóa bài giảng tại doanh nghiệp/ công tác chuẩn bị đội ngũ nhân lực tham gia vào quá trình vận hành LMS tại doanh nghiệp/điều kiện "xây dựng khung đánh giá để kiểm soát tiến trình học tập của nhân lực"
13. Trình bày về hình thức tổ chức lớp học ảo (Vitual classroom)/ hình thức đào tạo thông qua cung cấp các khóa học trực tuyến (Online course) trên các nền tảng số của doanh nghiệp. Lấy ví dụ minh họa.

Chương 4:

14. Trình bày các nội dung: Áp dụng số hoá trong xây dựng hệ thống đánh giá thực hiện công việc/ Áp dụng số hoá trong truyền thông đánh giá thực hiện công việc/ Áp dụng số hoá trong đào tạo đánh giá thực hiện công việc/ Áp dụng số hoá trong triển khai đánh giá thực hiện công việc. Lấy ví dụ minh hoạ.

15. Trình bày nội dung số hoá hoạt động đánh giá hiệu suất của tổ chức. Lấy ví dụ minh hoạ.

16. Đãi ngộ nhân lực số là gì? Lấy ví dụ minh họa.

17. Trình bày nội dung tự động chấm công và tính lương cho người lao động. Lấy ví dụ minh họa.

18. Trình bày nội dung tự động thanh toán tiền lương và các khoản thưởng, trợ cấp, phụ cấp. Lấy ví dụ minh họa.

19. Trình bày nội dung số hoá hoạt động phúc lợi và các khoản thu nhập khác. Lấy ví dụ minh họa.

Chương 5:

20. Trình bày các mục tiêu của gắn kết nhân lực số. Lấy ví dụ minh họa.

21. Trình bày các nguyên tắc của gắn kết nhân lực số. Lấy ví dụ minh họa.

22. Trình bày hình thức gắn kết nhân lực số. Lấy ví dụ minh họa.

II - NHÓM CÂU HỎI 2

Chương 1:

1. Bình luận/giải thích quan điểm và liên hệ thực tiễn:

- Quản trị nhân lực số giúp cải thiện khả năng ra quyết định trong tổ chức/doanh nghiệp.
- Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 không chỉ là thách thức mà còn là cơ hội lớn cho quản trị nhân lực số.
- Quản trị nhân lực số giúp cải thiện trải nghiệm nhân lực.

2. So sánh giữa trí tuệ nhân tạo, học máy và học sâu. Liên hệ thực tiễn việc ứng dụng trí tuệ nhân tạo/học máy/học sâu trong quản trị nhân lực.

Chương 2:

3. Phân tích sự cần thiết của tổ chức làm việc trong môi trường số. Liên hệ thực tiễn.

4. So sánh môi trường làm việc số và môi trường làm việc truyền thống. Liên hệ thực tiễn.

5. Phân tích ưu điểm và hạn chế khi tổ chức làm việc kết hợp/ tổ chức làm việc từ xa/sử dụng văn phòng chia sẻ. Liên hệ thực tiễn.

6. So sánh mô hình văn phòng chia sẻ và văn phòng truyền thống. Liên hệ thực tiễn.

7. Trình bày quy trình số hóa hồ sơ nhân sự trong quản trị nhân lực số. Liên hệ thực tiễn.

8. Tại sao nói: "Tổ chức làm việc kết hợp có thể chiêu mộ nhân tài từ khắp nơi"/"Tổ chức làm việc trong môi trường số làm tăng năng suất và hiệu quả công việc"/ "Tổ chức làm việc kết hợp giảm sự cô lập và tăng sự cân bằng trong công việc". Liên hệ thực tiễn.

Chương 3:

9. Trình bày lợi ích của tuyển mộ nhân lực số/thi tuyển nhân lực số/phỏng vấn nhân lực số/hội nhập nhân lực số. Liên hệ thực tiễn.

10. Trình bày sự khác biệt giữa tuyển mộ nhân lực thông thường với tuyển mộ nhân lực số. Liên hệ thực tiễn.

11. Trình bày quy trình xây dựng "Content tuyển dụng" trong tuyển mộ nhân lực số. Liên hệ thực tiễn.

12. Trình bày một số ứng dụng công cụ số để hội nhập nhân lực. Liên hệ thực tiễn.

13. Bình luận/giải thích quan điểm và liên hệ thực tiễn:

- Tuyển dụng nhân lực số giúp mang lại trải nghiệm ứng viên tốt hơn;
- Tuyển dụng nhân lực số giúp tiết kiệm chi phí cho tổ chức, doanh nghiệp;
- Xu hướng đào tạo trong doanh nghiệp đang chuyển dịch dần từ đào tạo truyền thống (trực tiếp) sang đào tạo trực tuyến thông qua việc áp dụng công nghệ số;
- E-Learning là một phương thức giảng dạy và học tập nhằm tăng cường tính linh hoạt và thúc đẩy sự tương tác trong học tập;
- E-Learning là một phương thức giảng dạy và học tập lấy người học làm trung tâm cũng như hướng đến sự cá nhân hóa việc học;
- E-Learning giúp bộ phận đào tạo dễ dàng hơn để quản lý tiến độ học tập của nhân viên trong khi nhân viên vẫn có quyền tự chủ trong suốt quá trình học tập;
- E-Learning là một biện pháp để thu hút, giữ chân và phát triển nhân tài;
- Khi công nghệ phát triển, đầu tư vào hệ thống quản lý học tập LMS để phục vụ đào tạo trực tuyến sẽ trở nên cần thiết đối với các tổ chức, doanh nghiệp;
- E-learning mang lại nhiều lợi ích tuy nhiên không thể hoàn toàn thay thế được phương thức đào tạo truyền thống.

Chương 4:

14. Trình bày những lợi ích và thách thức khi doanh nghiệp áp dụng hệ thống tự động chấm công và tính lương cho người lao động. Liên hệ thực tiễn.

15. Giải thích các luận điểm: Số hóa làm cho việc quản lý các khoản thu nhập như lương, thưởng và hoa hồng trở nên hiệu quả hơn/Số hóa chấm công và trả lương giúp cải thiện tính minh bạch và công bằng trong doanh nghiệp/ Số hóa chấm công và trả lương giúp tiết kiệm chi phí hoạt động trong doanh nghiệp/ Số hóa chấm công và trả lương giúp cải thiện sự hài lòng của người lao động trong doanh nghiệp. Liên hệ thực tiễn.

16. Nêu những lợi ích và thách thức khi doanh nghiệp áp dụng hệ thống tự động chấm công và tính lương cho người lao động. Liên hệ thực tiễn.

Chương 5:

17. Phân tích các thách thức chính mà các tổ chức, doanh nghiệp có thể gặp phải khi triển khai các công cụ công nghệ số để gắn kết nhân lực. Liên hệ thực tiễn.

18. Tại sao cần đảm bảo rằng công nghệ được sử dụng để gắn kết nhân lực phải phù hợp với nhu cầu và mong đợi của nhân viên thuộc các thế hệ khác nhau (như Gen X, Y, Z)? Tại sao cần giải quyết các vấn đề về bảo mật và quyền riêng tư khi triển khai các công cụ công nghệ số nhằm tăng cường gắn kết nhân lực? Tại sao cần đào tạo và hỗ trợ kỹ thuật khi triển khai công nghệ số để gắn kết nhân lực? Liên hệ thực tiễn.

III - NHÓM CÂU HỎI 3

Cho tình huống với các nội dung liên quan đến công tác quản trị nhân lực số của một công ty.

Yêu cầu: Trả lời một trong những dạng câu hỏi sau:

1. Hãy phân tích để làm rõ những nội dung quản trị nhân lực số được thể hiện trong tình huống.
2. Công ty nên đầu tư để số hóa hoạt động quản trị nhân lực không? Vì sao?
3. Phân tích những thành công và hạn chế trong chuyển đổi số công tác quản trị nhân lực tại công ty?
4. Công ty cần thực hiện giải pháp gì để khắc phục những hạn chế trong chuyển đổi số hoạt động quản trị nhân lực?
5. Đề xuất giải pháp số hóa hoạt động quản trị nhân lực tại công ty?
6. Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến tổ chức nơi làm việc tại 1 doanh nghiệp.
7. Phân tích những thuận lợi và khó khăn nếu doanh nghiệp lựa chọn hình thức tổ chức nơi làm việc trong môi trường số và đề xuất các giải pháp khắc phục khó khăn.
8. Phân tích những ưu điểm và hạn chế trong triển khai hệ thống E-learning của công ty?
9. Công ty cần thực hiện giải pháp gì để khắc phục những hạn chế trong triển khai hệ thống E-learning?
10. Phân tích các nguyên nhân thất bại/các vấn đề cần lưu ý/các ưu điểm, hạn chế trong việc triển khai ứng dụng công nghệ trong gắn kết nhân lực của tổ chức/ doanh nghiệp trong tình huống. Đề xuất giải pháp.

Hà Nội, ngày tháng năm 2025

Trưởng Bộ môn

TS. Bùi Thị Thu Hà