

## TÀI LIỆU HƯỚNG DẪN PHÒNG VẤN TUYỂN SINH CAO HỌC NGÀNH QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

### 1. MỤC ĐÍCH VÀ YÊU CẦU

**1.1. Mục đích:** Hệ thống hóa một số kiến thức cơ bản về Quản trị nhân lực căn bản trình độ đại học làm cơ sở để thí sinh ôn tập và tham gia phỏng vấn tại kỳ tuyển sinh cao học ngành Quản trị nhân lực.

#### 1.2. Yêu cầu

- Nắm vững một số kiến thức cơ bản về Quản trị nhân lực căn bản
- Biết liên hệ vào thực tiễn Quản trị nhân lực trong tổ chức/doanh nghiệp

### 2. NHỮNG NỘI DUNG KIẾN THỨC CƠ BẢN CẦN TẬP TRUNG ÔN TẬP

Các nội dung kiến thức cơ bản cần ôn tập xoay quanh 30 câu hỏi dưới đây:

STT	Nội dung phỏng vấn ứng viên
<i>Câu 1</i>	" <i>Mọi quản trị suy cho cùng là quản trị con người</i> ". Anh/chị có đồng ý với quan điểm này không? Giải thích tại sao?
<i>Câu 2</i>	Tại sao nói: " <i>Quản trị nhân lực là trách nhiệm của mọi nhà quản trị trong doanh nghiệp</i> "?
<i>Câu 3</i>	Tại sao nói: " <i>Mọi quản trị suy cho đến cùng là quản trị con người</i> "?
<i>Câu 4</i>	Tại sao nói: " <i>Quản trị nhân lực vừa là khoa học, vừa là nghệ thuật</i> "?
<i>Câu 5</i>	Tại sao nói: " <i>Nhân sự là chìa khóa của thành công</i> "? Quản trị nguồn nhân lực có đặc trưng gì so với quản trị các nguồn lực khác của tổ chức/doanh nghiệp?
<i>Câu 6</i>	Anh/chị hãy bình luận quan điểm: " <i>Nhà quản trị giỏi là người biết dùng người giỏi hơn mình</i> "?
<i>Câu 7</i>	Anh/chị hãy bình luận quan điểm: " <i>Dụng nhân như dụng mộc</i> "? Liên hệ thực tiễn?
<i>Câu 8</i>	Tại sao nói: " <i>Quản trị nhân lực là nền tảng để triển khai thực hiện các hoạt động quản trị khác trong doanh nghiệp</i> "? Liên hệ thực tiễn?
<i>Câu 9</i>	Anh/chị hãy trình bày hiểu biết của bản thân về phân tích công việc? Tại sao nói " <i>Phân tích công việc là công cụ cơ bản nhất của quản trị nhân lực</i> "?

<b>Câu 10</b>	Anh/chị hãy trình bày hiểu biết của bản thân về bản mô tả công việc? Tại sao nói: " <i>Phân tích công việc là công cụ cơ bản nhất của quản trị nhân lực</i> "?
<b>Câu 11</b>	Anh/chị hãy trình bày hiểu biết của bản thân về bản tiêu chuẩn công việc? Tại sao nói: " <i>Bản tiêu chuẩn công việc là công cụ quan trọng của tuyển dụng và đào tạo nhân lực</i> "?
<b>Câu 12</b>	Tại sao doanh nghiệp thường ưu tiên nguồn tuyển dụng bên trong cho vị trí lãnh đạo? Trong trường hợp nào thì nên sử dụng nguồn tuyển dụng bên ngoài?
<b>Câu 13</b>	" <i>Trong tuyển dụng, người được lựa chọn là ứng viên xuất sắc nhất</i> " - Anh/chị có đồng ý với quan điểm này không? Giải thích tại sao?
<b>Câu 14</b>	Anh/chị hãy đề xuất quy trình tuyển dụng giám đốc nhân sự cho một Công ty hoạt động trong ngành may?
<b>Câu 15</b>	Anh/chị hãy đề xuất tiêu chuẩn tuyển dụng chuyên viên đào tạo cho một Công ty hoạt động trong lĩnh vực thương mại?
<b>Câu 16</b>	Theo anh/chị trong trường hợp phân tích cho thấy " <i>du thừa nhân lực</i> " thì doanh nghiệp cần phải làm gì?
<b>Câu 17</b>	Theo anh/chị trong trường hợp phân tích cho thấy " <i>thiếu hụt nhân lực</i> " thì doanh nghiệp cần phải làm gì?
<b>Câu 18</b>	" <i>Đào tạo nhân lực là một khoản chi phí nhưng đồng thời là một khoản đầu tư</i> ", anh/chị có đồng ý với quan điểm này không? Giải thích tại sao?
<b>Câu 19</b>	Anh/chị hãy đề xuất nội dung đào tạo hội nhập cho vị trí chuyên viên nhân sự?
<b>Câu 20</b>	Hãy trình bày các nội dung đào tạo và phát triển nhân lực trong doanh nghiệp? Theo anh/chị nội dung nào là quan trọng nhất? Vì sao?
<b>Câu 21</b>	Anh/chị bình luận quan điểm: " <i>Đào tạo cũng là một hình thức đãi ngộ nhân lực</i> "?
<b>Câu 22</b>	Anh/chị bình luận quan điểm: " <i>Đào tạo và phát triển nhân lực tạo ra sự chủ động thích ứng với các biến động và nhu cầu tương lai của doanh nghiệp</i> "?
<b>Câu 23</b>	Anh/chị bình luận quan điểm: " <i>Đào tạo và phát triển nhân lực làm tăng sự ổn định và năng động của các tổ chức, doanh nghiệp</i> "?
<b>Câu 24</b>	Theo anh (chị), "đánh giá nhân lực" có vai trò như thế nào đối với việc cải thiện hiệu suất làm việc của nhân viên
<b>Câu 25</b>	Trình bày sự hiểu biết của anh/chị về thuyết nhu cầu của Maslow. Lấy ví dụ minh họa về việc vận dụng học thuyết này trong tạo động lực làm việc cho người lao động?
<b>Câu 26</b>	Các hình thức tạo động lực tài chính cho người lao động? Lấy ví dụ minh họa về một hình thức tạo động lực tài chính cho người lao động tại tổ chức/ doanh nghiệp thực tế?

<b>Câu 27</b>	Các hình thức tạo động lực phi tài chính cho người lao động? Lấy ví dụ minh họa về một hình thức tạo động lực phi tài chính cho người lao động tại tổ chức/doanh nghiệp thực tế?
<b>Câu 28</b>	Anh/chị hãy sự hiểu biết về các hình thức trả lương trong doanh nghiệp? Hình thức trả lương nào phù hợp với nhân viên kinh doanh?
<b>Câu 29</b>	Việc trả lương cho người lao động trong doanh nghiệp được thực hiện căn cứ vào những cơ sở nào? Liên hệ thực tiễn?
<b>Câu 30</b>	Theo anh (chị), tiền có vai trò như thế nào trong việc tạo động lực làm việc cho người lao động?

### 3. TÀI LIỆU ÔN TẬP

- (1) Mai Thanh Lan, Nguyễn Thị Minh Nhân (2016), *Giáo trình Quản trị nhân lực căn bản*, NXB Thống kê, Hà Nội.
- (2) Những tài liệu phản ánh thực tiễn trên các khía cạnh của quản trị nhân lực tại một tổ chức/doanh nghiệp.

TRƯỞNG KHOA QUẢN TRỊ NHÂN LỰC



PGS.TS. Trần Văn Trang