

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;
- Biết lấy ví dụ minh họa, 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”. Anh/chị có đồng ý với quan điểm này không? Giải thích tại sao?</i>
<i>Câu 2</i>	<i>Tại sao nói: “Quản trị nhân lực là trách nhiệm của mọi nhà quản trị trong doanh nghiệp”?</i>
<i>Câu 3</i>	<i>Quản trị nguồn nhân lực (HRM) ngày nay chuyển từ vai trò quản lý hành chính (administrative role) sang là đối tác chiến lược (strategic partner) trong tổ chức". Anh/chị hãy bình luận về nhận định trên</i>
<i>Câu 4</i>	<i>Tại sao nói: "Quản trị nhân lực vừa là khoa học, vừa là nghệ thuật"?</i>
<i>Câu 5</i>	<i>Tại sao nói: "Nhân sự là chìa khóa của thành công"? Quản trị nguồn nhân lực có đặc trưng gì so với quản trị các nguồn lực khác của tổ chức/doanh nghiệp?</i>
<i>Câu 6</i>	<i>Anh/chị hãy bình luận quan điểm: "Nhà quản trị giỏi là người biết dùng người giỏi hơn mình"?</i>
<i>Câu 7</i>	<i>"Chỉ tập trung vào kiểm soát chi phí (cost control) trong HRM có thể gây hại cho năng lực cạnh tranh dài hạn". Anh/chị hãy bình luận về nhận định trên</i>
<i>Câu 8</i>	<i>“Quản trị nhân lực là nền tảng để triển khai thực hiện các hoạt động quản trị khác trong doanh nghiệp”? Anh/chị hãy bình luận về nhận định trên</i>

Câu 9	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> ?
Câu 10	"Thông tin từ phân tích công việc (Job analysis) rất cần thiết để thiết kế các cơ cấu thù lao (compensation structures) công bằng và cạnh tranh"
Câu 11	"Trong các ngành thay đổi nhanh, phân tích công việc (Job analysis) không còn cần thiết". Anh/chị hãy bình luận về nhận định trên
Câu 12	"Quá phụ thuộc vào tuyển dụng nội bộ (internal recruitment) có thể dẫn đến sự trì trệ và thiếu đổi mới". Anh/chị hãy bình luận về nhận định trên.
Câu 13	<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?
Câu 14	"Thương hiệu nhà tuyển dụng (Employer branding) đã trở thành một công cụ quan trọng để thu hút nhân tài (top talent)". Anh/chị có đồng ý với quan điểm này không? Giải thích tại sao?
Câu 15	"Chỉ dựa vào phỏng vấn (interview) trong lựa chọn nhân viên dễ dẫn đến chủ quan và thiên vị". Anh/chị hãy bình luận về nhận định trên.
Câu 16	Theo anh/chị, trong trường hợp phân tích cho thấy <i>"dư thừa nhân lực"</i> thì doanh nghiệp cần phải làm gì?
Câu 17	Theo anh/chị trong trường hợp phân tích cho thấy <i>"thiếu hụt nhân lực"</i> thì doanh nghiệp cần phải làm gì?
Câu 18	<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?
Câu 19	Anh/chị hãy đề xuất nội dung đào tạo hội nhập cho vị trí chuyên viên nhân sự?
Câu 20	"Đào tạo (Training) tập trung vào kỹ năng công việc hiện tại, trong khi phát triển (Development) chuẩn bị cho nhân viên đảm nhận vai trò trong tương lai". Anh/chị hãy bình luận về nhận định trên
Câu 21	Anh/chị bình luận quan điểm: "Hiệu quả đào tạo (training effectiveness) được đo lường không chỉ qua kết quả học tập (learning outcomes) mà còn qua sự thay đổi hành vi (behavior change) và kết quả tổ chức (organizational results)".
Câu 22	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> ?
Câu 23	Theo anh (chị), đánh giá nhân lực cần tập trung vào quá trình làm việc hay kết quả công việc?
Câu 24	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

Câu 25	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?
Câu 26	"Nếu tiêu chí hiệu suất (performance criteria) không gắn với mục tiêu tổ chức (organizational goals), nhân viên có thể tập trung vào những thứ không thuộc ưu tiên của doanh nghiệp". Anh/chị hãy bình luận về nhận định trên.
Câu 27	"Hệ thống trả lương theo hiệu suất (Pay-for-performance systems) có thể tạo động lực cho nhân viên nhưng cũng có thể làm gia tăng cạnh tranh không lành mạnh". Anh/chị hãy bình luận về nhận định trên.
Câu 28	"Phần thưởng phi tài chính (Non-financial rewards) đôi khi hiệu quả hơn so với phần thưởng tài chính (financial rewards) trong việc tạo động lực cho nhân viên". Anh/chị hãy bình luận về nhận định trên.
Câu 29	Anh/chị hãy bình luận về nhận định : "Sự công bằng (equity) trong thù lao và cơ hội thăng tiến có ảnh hưởng lớn đến động lực làm việc."
Câu 30	"Trả công lao động phải đảm bảo công bằng nội bộ (internal equity) và tính cạnh tranh với bên ngoài (external competitiveness)". Anh/chị hãy bình luận về nhận định trên.

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 về thực tiễn quản trị nhân lực trong tổ chức/doanh nghiệp.

TRƯỞNG KHOA QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

PGS.TS. Trần Văn Trang