

CÂU 1: (3 ĐIỂM)

(2.5 điểm) SV nêu tên được các nội dung và giải thích sơ lược – mỗi nội dung được 0.5 điểm.

Các giải pháp khi thừa nhân lực.

- Thay đổi mục tiêu của tổ chức. VD: mở rộng kinh doanh một mảng khác, hoặc tấn công sang thị trường nước ngoài khi thị trường trong nước còn hạn hẹp.
- Cho Thuê nhân lực: cho các doanh nghiệp khác thuê lại nhân sự của doanh nghiệp mình.
- Đào tạo lại, chuyển chuyển sang vị trí ở phòng ban khác còn thiếu.
- Giảm quỹ lương: giảm lương mỗi người, nghỉ phép luân phiên, giảm giờ làm.
- Giảm nhân sự:
 - Nghỉ việc tự nguyện.
 - Cho về hưu sớm.
 - Cho thôi việc, không tái ký hợp đồng lao động

(0.5 điểm) SV nêu được cơ sở cần cân nhắc đến nguồn lực hiện tại của tổ chức, nhu cầu nhân lực trong tương lai gần và mức độ tác động đến con người. Về nguyên tắc, tốc độ thực hiện càng nhanh thì tác động đến con người càng cao.

CÂU 2: (3 ĐIỂM)

(1 điểm) SV trình bày súc tích, lập luận logic thể hiện được các ý cơ bản như dưới đây:

- (1 điểm) Nhận định chưa thấy được **vai trò của đào tạo**. Thực tế chứng minh đầu tư vào đào tạo nguồn nhân lực mang lại hiệu quả cao hơn so với đầu tư đổi mới trang thiết bị và các yếu tố khác của quá trình sản xuất. Các DN hàng đầu thế giới đều chú trọng đào tạo và phát triển.
- (1 điểm) Hạn chế việc đầu tư thiếu hiệu quả vào hoạt động đào tạo bằng các bước **quản trị đào tạo trong tổ chức**:
 - Phân tích, xác định nhu cầu đào tạo kỹ lưỡng trước khi thực hiện
 - Lập kế hoạch đáp ứng đúng nhu cầu của doanh nghiệp.
 - Thực hiện các chương trình đào tạo một cách chất lượng
 - Thực hiện đánh giá hiệu quả của hoạt động đào tạo.

CÂU 3: (4 ĐIỂM)

(1 điểm) Quan điểm sai.

(1.5 điểm) Thể hiện được ý:

Đó là nhiệm vụ của trưởng phòng vì nhà quản trị các cấp phải tham gia vào hoạt động quản trị nguồn nhân lực của tổ chức, từ hoạch định, phân tích công việc, tuyển dụng, đào tạo cho đến quan hệ lao động.

Cấp quản lý trực tiếp là người hiểu rõ nội bộ của tổ/nhóm/ phòng mình => áp dụng phù hợp hoặc đưa ra các đề xuất linh hoạt nhất. Quản lý phòng ban hoàn toàn có quyền đề xuất những cách thức hiệu quả hơn hệ thống hiện tại. Phòng nhân sự kết hợp với các phòng ban tìm ra phương án tối ưu cho Doanh nghiệp...

(1.5 điểm) Đưa ra phương án phù hợp và giải thích hợp lý.

- Kênh giao tiếp: Nên gặp trực tiếp thay vì email.
- Thái độ hợp tác: Giữ thái độ điềm tĩnh, ôn hòa để tiếp tục có được sự hợp tác. Kiên trì yêu cầu sự hợp tác và bàn bạc với trưởng phòng nhân lực để tìm giải pháp tốt nhất vì mục tiêu chung của công ty.
- Đưa ra đề xuất và lý giải phù hợp: Cho trưởng phòng nhân lực thấy rõ đề xuất mang tính xây dựng và không ảnh hưởng đến quỹ lương của công ty. Đây là công cụ tăng hiệu quả của hoạt động Quản trị nguồn nhân lực của toàn công ty.
- Tìm kiếm sự đồng thuận: Thảo luận với cấp cao hơn và các trưởng phòng khác có cùng mục tiêu để đạt được sự đồng thuận.

Duyệt đáp án



Hứa Thị Bạch Yến

Giảng viên ra đáp án



Nguyễn Thị Hồng Hạnh