

**TRƯỜNG ĐẠI HỌC VĂN LANG**  
**KHOA QTKD**

**Đáp án:**    **Đề 1:**                           **Đề 2:** :                           Mã đề: .....

**Môn thi:**                          **QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC**

**Nhóm HP:** ..... - **Học kỳ:** 2 - **Năm học:** 2019-2020

**Thời gian thi:**                          **45 phút**                          **60 phút**                          **75 phút**                          **90 phút**                          **120 phút**   
;                          ;                          ;                          ;

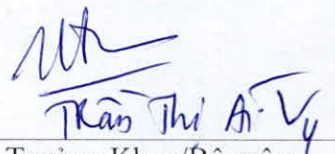
**Thời gian nộp tiêu luận/BTL/đô án:**.....

**Hình thức thi:**                          **Tự luận**  **Trắc nghiệm**  **Thực hành**                          **Vấn đáp**  **Tiêu luận**

**Khác**  .....

**Được sử dụng tài liệu**     - **Không sử dụng tài liệu**

Người biên soạn đề  
(Ký và ghi rõ họ tên)



P. Trưởng Khoa/Bộ môn

Duyệt

(Ký và ghi rõ họ tên)



Hứa Thị Bạch Yến

1	a	b	c	d	11	a	b	c	d	21	a	b	c	d
2	a	b	c	d	12	a	b	c	d	22	a	b	c	d
3	a	b	c	d	13	a	b	c	d	23	a	b	c	d
4	a	b	c	d	14	a	b	c	d	24	a	b	c	d
5	a	b	c	d	15	a	b	c	d	25	a	b	c	d
6	a	b	c	d	16	a	b	c	d					
7	a	b	c	d	17	a	b	c	d					
8	a	b	c	d	18	a	b	c	d					
9	a	b	c	d	19	a	b	c	d					
10	a	b	c	d	20	a	b	c	d					

**Câu 1: Các năng lực chính cần thiết đối với chuyên gia nhân sự. ( liệt kê 6 trong số năng lực) (0.25/ năng lực) (1,5 điểm)**

1. Đóng góp chiến lược kinh doanh
2. Tư duy kinh doanh
3. Phân bổ nhân sự
4. Công nghệ nhân sự
5. Uy tín cá nhân
6. Năng lực chuyên môn cao

**Câu 2: Anh/chị là nhân viên nhân sự. Nếu được cấp trên yêu cầu soạn mẫu quảng cáo tuyển dụng thì Anh/chị sẽ tập trung vào 6 nội dung cơ bản nào? (1,5 điểm)**

1. Vị trí cần tuyển dụng
2. Giới thiệu sơ lược về công ty
3. Mô tả nội dung công việc
4. Những kỹ năng và kiến thức cần thiết
5. Số năm kinh nghiệm
6. Mức lương
7. Yêu cầu về giới tính, độ tuổi.

**Câu 3: Những giải pháp nhân sự có thể được áp dụng để giúp doanh nghiệp vượt qua khó khăn? (3,5 điểm)**

1. Doanh nghiệp cần chia sẻ câu chuyện của công ty đến đội ngũ lao động để người lao động đồng hành cùng vượt khó.
2. Bố trí làm việc luân phiên, một ca nghỉ, một ca làm.
3. Đảm bảo an toàn lao động: Thiết kế lại / đóng các không gian làm việc chung để tạo giãn cách, lên lịch dọn dẹp thường xuyên, thiết lập các biện pháp đánh giá sức khỏe (ví dụ: kiểm tra nhiệt độ, vận động trong lúc làm việc) phù hợp với các chính sách và quyền riêng tư...
4. Chuyển hướng sang sản xuất khẩu trang và đồ bảo hộ lao động để tạo công việc cho công nhân trong ngắn hạn nhằm giữ chân người lao động.
5. Cắt giảm lương. Tuy nhiên, khi tiến hành chính sách cắt giảm lương cần được thực hiện minh bạch công bằng, bắt đầu từ việc cắt lương của ban lãnh đạo. Với kịch bản xấu nhất là đóng cửa doanh nghiệp cũng cần có ngân sách để giải quyết các chi phí có liên quan.
6. Có kế hoạch tổng thể với sự phân bổ nguồn lực hợp lý, cụ thể để tận dụng được cơ hội từ thị trường nhân lực sau dịch với nguồn ứng viên dồi dào (do lượng người lao động mất việc tăng).
7. Tổ chức đào tạo cho các vị trí then chốt.