

TRƯỜNG ĐẠI HỌC VĂN LANG
ĐƠN VỊ: KHOA QTKD

ĐỀ THI VÀ ĐÁP ÁN
THI KẾT THÚC HỌC PHẦN
Học kỳ 3, năm học 2023-2024

I. Thông tin chung

Tên học phần:	KỸ NĂNG LÃNH ĐẠO		
Mã học phần:	71MANA40063	Số tin chỉ:	3
Mã nhóm lớp học phần:	233_71MANA40063_01,02		
Hình thức thi: Trắc nghiệm kết hợp Tự luận	Thời gian làm bài:	75	phút
Thí sinh được tham khảo tài liệu:	<input type="checkbox"/> Có	<input checked="" type="checkbox"/> Không	

Ký hiệu CLO	Nội dung CLO	Hình thức đánh giá	Trọng số CLO trong thành phần đánh giá (%)	Câu hỏi thi số	Điểm số tối đa	Lấy dữ liệu đo lường mức đạt PLO/PI
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
CLO1	Hiểu biết vấn đề	Trắc nghiệm	15%	1;2;4;5;7;8;9; 11;...;14;16;17;19;...;23; 25;...; 33;...;38,39	3.75	
CLO2	Phân tích vấn đề	Trắc nghiệm	2.5%	3;10;18;30;31	0.625	
CLO2	Ứng dụng vào thực tiễn	Trắc nghiệm	2.5%	6;15;24;32;40	0.625	
CLO1	Hiểu biết vấn đề	Tự luận	5%	Tự luận: câu 1	1.25	
CLO2	Phân tích vấn đề	Tự luận	5%	Tự luận: câu 2a	1.25	
CLO2	Ứng dụng vào thực tiễn	Tự luận	10%	Tự luận: câu 2b	2.5	

I. PHẦN TRẮC NGHIỆM (5 điểm; 40 câu; 0.125 điểm/câu)

1. Nội dung nào dưới đây KHÔNG PHẢI đặc điểm của nhà lãnh đạo có sức cuốn hút (charismatic leader)?

- A. Đề cao thành tích cá nhân
- B. Chú trọng xây dựng tốt mối quan hệ với cấp dưới
- C. Tầm nhìn tuyệt vời
- D. Có tài hùng biện

ANSWER: A

2. Cách sử dụng ngôn ngữ, biểu tượng và hình ảnh của JF Kennedy, Hilter và Castro là một ví dụ về phẩm chất lãnh đạo lôi cuốn nào dưới đây?

- A Khả năng hùng biện
- B Khả năng thể hiện cam kết
- C Chứng minh bản thân như những hình mẫu
- D Chứng tỏ họ sẵn sàng thay đổi hành vi vì những gì họ theo đuổi

ANSWER: A

3. Ông A là trưởng nhóm bán hàng, ông thường đưa ra các phần thưởng cho nhân viên khi họ đạt được các mục tiêu do ông đề ra. Ông A mang đặc điểm của phong cách lãnh đạo nào?

- A. Lãnh đạo trao đổi – quản lý bằng cách trao thưởng theo tình huống (transactional leadership – contingent reward)
- B. Lãnh đạo trao đổi – quản lý theo nguyên tắc ngoại lệ (transactional leadership – management by exception)
- C. Lãnh đạo chuyển đổi (transformational leadership)
- D. Lãnh đạo đầy tớ (servant leadership)

ANSWER: A

4. Để trở thành một nhà lãnh đạo chuyển đổi (transformational leader) hiệu quả, bạn KHÔNG NÊN làm gì?

- A. Tin rằng lãnh đạo chuyển đổi hiệu quả trong mọi tình huống
- B. Tin tưởng vào năng lực cấp dưới
- C. Có tầm nhìn rõ ràng
- D. Xây dựng mối quan hệ cá nhân tốt đẹp với cấp dưới

ANSWER: A

5. Phong cách lãnh đạo chuyển đổi (transformational leadership) được đề xuất nhằm_____.

- A. giúp các doanh nghiệp vượt qua các thách thức trong môi trường kinh doanh.
- B. áp dụng phương pháp quản lý của Nhật Bản cho các nước phương Tây.
- C. thay thế cho lý thuyết lãnh đạo trao đổi/giao dịch (transactional leadership).
- D. giải quyết những thách thức về sự khác biệt văn hóa.

ANSWER: A

6. Huy đã trải qua quá trình đào tạo để trở thành một nhà lãnh đạo mang tính chuyển đổi. Anh ấy đã học được cách đưa ra tầm nhìn và sự tự tin trong dự án. Dựa trên sự đào tạo đó, anh ấy nên làm gì tiếp theo?

- A Thiết lập mối quan hệ cá nhân với những người đi theo
- B Đối xử với mọi người bình đẳng và công bằng
- C Tạo cấu trúc báo cáo rõ ràng
- D Khuyến khích nhân viên bằng khen thưởng và trừng phạt

ANSWER: A

7. Trong các câu sau đây, câu nào thể hiện các đặc tính tạo nên phong cách lãnh đạo đích thực/chân thực (authentic leadership)?

- A. Hiểu rõ về khả năng, giá trị của bản thân
- B. Thay đổi hành vi lãnh đạo cho phù hợp với quan điểm của người khác
- C. Hành vi phản ánh giá trị và văn hóa chung của xã hội
- D. Là người có trí tuệ tột đỉnh

ANSWER: A

8. Khả năng tiết lộ và chia sẻ thông tin về bản thân một cách thích hợp đề cập đến nội dung nào dưới đây về khả năng lãnh đạo đích thực?

- A. Minh bạch
- B. Tự nhận thức
- C. Khách quan
- D. Hành vi được thúc đẩy bởi niềm tin cá nhân

ANSWER: A

9. Tổ chức càng _____, quyền lực và quyền quyết định của lãnh đạo cấp cao nhất càng _____?

- A. Nhỏ, lớn

- B. Phức tạp, nhỏ
- C. Đa dạng, lớn
- D. Không chắc chắn, nhỏ

ANSWER: A

10. Tổ chức XYZ được lãnh đạo bởi Rodger Smith, 60 tuổi, người đã gắn bó với công ty 25 năm và là Giám đốc điều hành trong 5 năm qua. XYZ đã hoạt động tốt dưới sự lãnh đạo của ông ấy. Dựa trên nghiên cứu về các nhà lãnh đạo cấp cao, điều nào sau đây có khả năng xảy ra nhất?

- A. Rodger có khả năng sẽ lãnh đạo XYZ giống như cách ông đã làm trong 5 năm qua mà không thực hiện những thay đổi lớn.
- B. Rodger có khả năng tham gia vào các dự án kinh doanh quốc tế vì hầu hết mọi người trong thế hệ của ông đều có kinh nghiệm quốc tế.
- C. Hiệu suất của Rodger có thể sẽ đi xuống vì hầu hết các CEO đều không hoạt động hiệu quả sau 5 năm.
- D. Rodger sẽ tiếp tục hoạt động tốt bằng cách thay đổi lộ trình khi có nhu cầu thay đổi.

ANSWER: A

11. Nhiệm vụ của các nhà lãnh đạo cấp cao đòi hỏi sự chú trọng một cách đồng thời và bình đẳng vào _____ và _____.

- A. môi trường bên trong; môi trường bên ngoài
- B. yếu tố con người; nhiệm vụ đề ra
- C. hiệu quả công việc; hoạt động tài chính
- D. đội nhóm; phòng ban

ANSWER: A

12. Đặc điểm dễ nhận thấy của một nhà lãnh đạo cấp cao thích sự kiểm soát là gì?

- A. Tập trung cải tiến quy trình để đánh giá nhân viên hiệu quả hơn
- B. Dễ ủy quyền
- C. Chấp nhận rủi ro
- D. Sẵn sàng thay đổi

ANSWER: A

13. Theo các học thuyết về lãnh đạo liên quan tới văn hóa, nền văn hóa nào dưới đây đánh giá cao nhất các nhà lãnh đạo truyền cảm hứng và có tầm nhìn?

- A. Mỹ Latin và các quốc gia Bắc Âu

- B. Trung Đông và Nam Âu
- C. Đông Á và châu Phi
- D. Đông Nam Á và Đức

ANSWER: A

14. Một nhà lãnh đạo cấp cao có thể tác động làm thay đổi văn hóa tổ chức bằng cách nào?

- A. Tất cả đều đúng
- B. Quyết định phân bổ nguồn lực nhằm mục đích thưởng/phạt cho các hành vi đúng/sai
- C. Quyết định bổ nhiệm
- D. Thiết lập tầm nhìn và sứ mệnh

ANSWER: A

15. Quốc hiếp khi công khai bình luận hay chỉ trích hành động của quản lý và nhân viên. Thay vào đó, anh cần thận lựa chọn những người mà anh tin là có tiềm năng, mời họ tham dự các cuộc họp và sự kiện xã hội, đồng thời cho phép họ có nhiều thời gian hơn với anh. Hành vi của Quốc là một ví dụ về quy trình nào mà các nhà lãnh đạo cấp cao sử dụng để gây ảnh hưởng đến tổ chức của họ?

- A. Hệ thống khen thưởng không chính thức
- B. Quyết định trực tiếp
- C. Thăng tiến
- D. Hình mẫu

ANSWER: A

16. Dạng nhà lãnh đạo Người tiên phong – lãnh đạo kiểm soát cao (High-control innovator - HCI) và Người gìn giữ hiện trạng (Status quo guardian - SQG) có cùng chung quan điểm về xây dựng văn hóa tổ chức. Đó là _____

- A. một văn hóa thống trị, ủng hộ việc tập trung quyền lực
- B. một văn hóa thống trị, ủng hộ chia sẻ quyền lực
- C. một nền văn hóa linh hoạt, chấp nhận sự khác biệt
- D. một nền văn hóa linh hoạt, ủng hộ việc tập trung quyền lực

ANSWER: A

17. Lợi ích của phong cách lãnh đạo có sự tham gia là _____

- A. Tất cả các câu đều đúng
- B. nhân viên sẽ được đào tạo qua quá trình tham gia
- C. thúc đẩy sự trung thành của nhân viên với công ty

D. nâng cao trách nhiệm, đạo đức của nhân viên với công việc

ANSWER: A

18. Công ty E thường xuyên cho phép nhân viên được tham gia vào việc ra các quyết định ảnh hưởng đến đời sống của họ như lương thưởng, chi tiêu, cơ sở vật chất,... Điều này có thể _____.

- A. thúc đẩy tinh thần làm việc của nhân viên
- B. khiến nhân viên nghi ngờ tổ chức
- C. khiến nhân viên ỉ lại và lười biếng
- D. Tất cả đều sai

ANSWER: A

19. Ủy thác công việc (delegation) mang lại rất nhiều lợi ích cho nhà lãnh đạo, NGOẠI TRỪ việc _____

- A. tăng quyền lực cho nhà lãnh đạo
- B. quản lý tốt khối lượng công việc và sự căng thẳng
- C. tạo cơ hội cho nhân viên học hỏi
- D. tạo động lực cho nhân viên

ANSWER: A

20. _____ và _____ là hai trong số các tiêu chí mà nhà lãnh đạo nên sử dụng để xác định khi nào cần thu hút sự tham gia của nhân viên vào việc ra quyết định (employee participation).

- A. Nhiệm vụ có tính phức tạp cao; sự cam kết của nhân viên với doanh nghiệp
- B. Văn hóa; thời gian
- C. Cam kết của nhân viên với doanh nghiệp; nội lực của tổ chức
- D. Phong cách của nhà lãnh đạo; các vấn đề tài chính

ANSWER: A

21. Điều nào sau đây KHÔNG PHẢI là lợi ích của việc ủy thác công việc?

- A. Làm tăng quyền lực cho nhân viên
- B. Cho nhân viên có cơ hội học hỏi
- C. Cho nhà lãnh đạo thời gian để làm công tác chiến lược
- D. Tăng cường động lực và sự hài lòng của nhân viên

ANSWER: A

22. Khi nào chúng ta nên áp dụng việc lãnh đạo có sự tham gia?

- A. Khi chúng ta có đủ thời gian
- B. Khi công việc đơn giản
- C. Khi văn hóa tổ chức có tính thứ bậc cao
- D. Tất cả đều đúng

ANSWER: A

23 Đặc điểm nào sau đây thể hiện rủi ro của các nhóm có tính tương đồng cao?

- A. Tư duy nhóm (group think)
- B. Ra quyết định chậm hơn
- C. Dễ tranh cãi hơn
- D. Tất cả đều đúng

ANSWER: A

24. Nhóm XYZ quản lý công việc của riêng mình, có các thành viên có chuyên môn khác nhau, chia sẻ quyền lãnh đạo và quyền thực hiện các quyết định của riêng mình trong hoạt động điều phối. Dựa trên mô tả này, nhóm XYZ là:

- A. nhóm tự quản
- B. nhóm hiệu quả
- C. nhóm tiên phong
- d. nhóm có tinh thần trách nhiệm cao

ANSWER A

25. Phản ứng của nhân viên đối với sự thay đổi thường đúng với những nội dung sau đây, NGOẠI TRỪ _____.

- A tiếp nhận nhiệt tình
- B chống cự
- C tin khó thực hiện
- D cảm giác khổ sở

ANSWER: A

26. _____ và _____ là hai yếu tố chính thúc đẩy sự thay đổi của tổ chức.

- A ngoại lực; nội lực
- B chuyên quyền; dân chủ
- C nhân khẩu học; công nghệ
- D kinh tế; chính trị

ANSWER: A

27. _____ là sự thay đổi xảy ra khi người lãnh đạo hoặc cấp dưới nỗ lực một cách có chủ ý trong việc thay đổi nhằm đáp lại một áp lực hoặc vấn đề cụ thể.

- A Thay đổi có kế hoạch/ Planned change
- B Thay đổi không có kế hoạch/ Unplanned change
- C Cách mạng phá vỡ khuôn khổ
- D Tiến hóa

ANSWER: A

28. Một sự thay đổi dần dần theo thời gian được gọi là _____

- A. sự tiến hóa
- B. cách mạng phá vỡ khuôn khổ
- C. thay đổi có kế hoạch
- D. thay đổi không có kế hoạch

ANSWER: A

29. Thực hiện công tác chuẩn bị giúp mọi người trong tổ chức hiểu về nhu cầu thay đổi, mô tả giai đoạn nào dưới đây theo mô hình thay đổi của Kurt Lewin.

- A rã đông
- B thay đổi
- C tái đông
- D biến đổi

ANSWER: A

30. Theo quan điểm văn hóa đa chiều của Hofstede, Việt Nam có chỉ số né tránh bất định là 30/100, định hướng dài hạn là 57/100. Dựa trên các chỉ số trên, bạn có nhận xét gì về khả năng thay đổi của người Việt Nam?

- A. Dễ chấp nhận thay đổi; cân nhắc kỹ lưỡng về các thay đổi trong dài hạn
- B. Dễ chấp nhận thay đổi; cân nhắc nhanh chóng các thay đổi trong ngắn hạn
- C. Khó chấp nhận thay đổi; cân nhắc kỹ lưỡng về các thay đổi trong dài hạn
- D. Khó chấp nhận thay đổi; cân nhắc nhanh chóng các thay đổi trong ngắn hạn

ANSWER: A

31. Jet Blue là một trong những hãng hàng không đầu tiên lắp đặt cửa gia cố cho buồng lái máy bay để đối phó với tấn công khủng bố giống như vụ xảy ra năm 2001. Đây là một ví dụ đề cập đến yếu tố nào tạo sự thay đổi ở Jet Blue?

- A kinh tế và chính trị

B công nghệ

C ngành công nghiệp

D hiệu năng thấp

ANSWER: A

32. 3M đã triển khai Six Sigma, một quy trình dựa trên độ chính xác, nhất quán và lặp lại, giúp thay đổi văn hóa của tổ chức rất nhanh chóng. Loại thay đổi nào thể hiện tốt nhất sự chuyển đổi 3M?

A Cách mạng phá vỡ khuôn khổ

B Thay đổi không có kế hoạch/ Unplanned change

C Tiến hóa

D Tăng dần

ANSWER: A

33. _____ đề cập trong chương trình phát triển lãnh đạo tập trung vào thông tin về nội dung lãnh đạo và các khái niệm cơ bản như giao tiếp, phản hồi và khen thưởng ngẫu nhiên.

A Kiến thức cơ bản

B Phát triển cá nhân

C Phát triển kỹ năng

D Sáng tạo

ANSWER: A

34. _____ được định nghĩa là ‘mở rộng khả năng của một người để có hiệu quả trong vai trò lãnh đạo’

A Phát triển lãnh đạo

B Đào tạo lãnh đạo

C Giáo dục lãnh đạo

D Hội thảo lãnh đạo

ANSWER: A

35. Phương pháp _____ được xem như bước đầu tiên trong quá trình phát triển lãnh đạo

A phát triển bản thân thông qua tự nhận thức (self-awareness)

B trải nghiệm thực tế (experience)

C. học trong lớp học (classroom education)

D. cố vấn (mentoring)

ANSWER: A

36. Mục đích chính của việc giảng dạy trong lớp học (classroom education) đối với việc phát triển lãnh đạo là gì?

- A. Truyền tải trực tiếp kiến thức và thông tin
- B. Đánh giá điểm mạnh và yếu của nhà lãnh đạo
- C. Xác định các nhu cầu cần phát triển
- D. Cung cấp các cơ hội để học hỏi từ thực tiễn

ANSWER: A

37. Trong tất cả các phương pháp phát triển lãnh đạo, phương pháp nào được xem là nền tảng, đóng vai trò làm nền tảng bước đầu của quá trình phát triển lãnh đạo?

- A. Tự nhận thức (self-awareness)
- B. Trải nghiệm thực tế (experience)
- C. Phản hồi tăng cường (feedback intensive programs)
- D. Học tập tại lớp (classroom education)

ANSWER: A

38. Nhận xét nào sau đây là ĐÚNG với việc áp dụng phương pháp phản hồi 360 độ (360 degrees feedback) tại các nước có nền văn hóa ngữ cảnh thấp (low-context culture)?

- A. Tại các nước này, nhân viên và nhà lãnh đạo khá thẳng thắn trong phản biện
- B. Tại các nước này, nhân viên không dám phê bình nhà lãnh đạo
- C. Tại các nước này, nhà lãnh đạo không chấp nhận việc bị mất mặt với cấp dưới
- D. Các nước này không phù hợp để áp dụng phương pháp phản hồi 360 độ

ANSWER: A

39. Tất cả các nội dung sau là những câu hỏi thiết yếu được xem xét trong việc tạo ra các chương trình phát triển lãnh đạo; ngoại trừ _____.

- A. Làm thế nào để bạn ảnh hưởng đến người khác vì lợi ích cá nhân?
- B. Mọi người học như thế nào?
- C. Các yếu tố chính của các nhà lãnh đạo đang phát triển là gì?
- D. Các phương pháp tốt nhất để tạo ra sự thay đổi hành vi lâu dài là gì?

ANSWER: A

40. Sau vài năm thực hiện các cuộc gọi dịch vụ, hiệu quả hoạt động của Joydeep luôn ở dưới mức trung bình. Anh ấy không đáp ứng nhu cầu của khách hàng. Nhận xét từ khách hàng cho thấy Joydeep không quan tâm đến công việc của mình. Sundar, giám sát viên của Joydeep, tiếp cận anh ta để tham gia vào một chương trình phát triển lãnh đạo mới được tạo

ra do tổ chức cung cấp. Joydeep không nhiệt tình tham gia chương trình. Khía cạnh cốt lõi nào của việc học mô tả đúng nhất về Joydeep?

- A Thiếu động lực học tập
- B Không có khả năng học hỏi
- C Văn hóa tổ chức không hiệu quả
- D Không đủ kinh nghiệm phát triển

ANSWER: A

II. PHẦN TỰ LUẬN (3 câu; 1.25 điểm/ câu 1; 1.25 điểm/ câu 2a và 2,5 điểm/ câu 2b)

Câu 1: (1.25 điểm):

Để việc đào tạo và phát triển lãnh đạo đạt được hiệu quả, các tổ chức nên làm những gì?

Câu 2: (3.75 điểm)

Tình huống:

Bạn vừa thành lập một công ty hoạt động trong lĩnh vực công nghệ. Trong giai đoạn khó khăn buổi đầu thành lập, nhờ sự quen biết, bạn đã kêu gọi được số tiền đầu tư ban đầu là 5 tỷ đồng. Do đó, bạn đã trở thành một anh hùng trong mắt các nhân viên của mình.

Bạn hiểu rằng ngành kinh doanh mà mình đang hoạt động có tốc độ thay đổi rất nhanh, và bạn cảm thấy thích thú với điều đó.

Trong giai đoạn đầu, bạn xác định rằng cần nắm giữ hoàn toàn việc kiểm soát công ty để mọi việc được vận hành đúng theo suy nghĩ của mình.

Bạn hiểu rằng cần phải xây dựng một văn hóa doanh nghiệp vững chắc để củng cố niềm tin của các nhân viên, cũng như toàn bộ tổ chức vào sự lãnh đạo cứng rắn của bạn. Vì bạn tin rằng, chỉ duy nhất một mình bạn có thể khiến cho công ty này thành công

Sử dụng các thông tin nêu trên, bạn hãy trả lời các câu hỏi sau:

Câu 2a. Bạn là dạng nhà lãnh đạo chiến lược nào? Giải thích (1.25 điểm)

Câu 2b. Bạn sẽ làm gì để xây dựng được văn hóa doanh nghiệp mà mình mong muốn? (2.5 điểm)

-----Hết-----

ĐÁP ÁN PHẦN TỰ LUẬN VÀ THANG ĐIỂM

Phần câu hỏi	Nội dung đáp án	Thang điểm	Ghi chú
I. Trắc nghiệm		5.0	
Câu 1 – 40		0.125	
II. Tự luận		5.0	
Câu 1: 1.25 điểm	<p>Để việc đào tạo và phát triển lãnh đạo đạt được hiệu quả, các tổ chức nên làm những gì?</p> <p>Có mục tiêu đào tạo rõ ràng gắn liền với các mục tiêu của tổ chức và nhà lãnh đạo, có cân nhắc đến các thách thức mà nhà lãnh đạo phải đối mặt trong tương lai. Việc đánh giá trước và sau quá trình đào tạo phải xem xét đến mục tiêu này</p> <ul style="list-style-type: none"> - Phải phân bổ nguồn lực và phần thưởng gắn liền với việc học và sử dụng các kỹ năng mới gắn với mục tiêu của tổ chức. - Tổ chức cũng phải cho phép việc thử nghiệm, và thất bại - Thường xuyên kết hợp linh hoạt các công cụ và phương pháp trong quá trình đào tạo - Thực hiện việc đánh giá, đo lường sự thay đổi. - Theo dõi để hỗ trợ việc học để củng cố các hành vi và suy nghĩ đúng đắn, phù hợp với văn hóa tổ chức - Việc học không dừng lại sau khi chương trình phát triển kết thúc, đó sẽ là một quá trình thay đổi dài hạn 	<p>a. 0.25 điểm/ ý 0.25 điểm/mỗi ý đúng kèm dẫn chứng; 0.15 điểm/mỗi ý đúng không kèm dẫn chứng;</p>	<p>b. sinh viên có thể trả lời bất kỳ 5 ý nào trong các ý được gọi ý</p>
<p>Câu 2: 2.5 điểm</p> <p>a. 1.25 điểm</p> <p>b. 2.5 điểm</p>	<p>a. Bạn là dạng nhà lãnh đạo chiến lược nào? Giải thích?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nhà lãnh đạo tiên phong – có sự kiểm soát cao (HCI) (0.5 điểm) - Vì công nghệ là ngành có tốc độ thay đổi cao. Để thành công trong lĩnh vực này, nhà lãnh đạo 	<p>a. 0.5 trả lời đúng và 0.75 giải thích đúng</p> <p>b. 0.5 điểm/ ý</p>	<p>a. Sinh viên cần nêu đủ 2 phần</p> <p>b. Sinh viên nêu 5 trong số ý được gọi ý</p>

	<p>phải có tố chất tiên phong, luôn tìm kiếm cái mới. Trong tình huống có mô tả: “Bạn hiểu rằng ngành kinh doanh mà bạn đang hoạt động có tốc độ thay đổi nhanh và bạn cảm thấy thích về điều này”. Dẫn chứng này cho thấy nhà lãnh đạo thuộc nhóm nhà lãnh đạo thích tiên phong.</p> <p>Mặc khác. Có dẫn chứng cho thấy nhà lãnh đạo cũng là tuýp người muốn kiểm soát cao “Trong giai đoạn đầu, bạn xác định rằng cần nắm giữ hoàn toàn việc kiểm soát công ty để mọi việc được vận hành đúng theo suy nghĩ của mình.” Vì vậy, ta có kết luận nhà lãnh đạo trong tình huống nêu trên là NLD tiên phong- có kiểm soát cao. (0.75 điểm)</p> <p>b. Bạn sẽ làm gì để xây dựng được văn hóa doanh nghiệp mà mình mong muốn? Tầm quan trọng của việc nhận thức</p> <p>Đưa ra các quyết định trực tiếp liên quan đến:</p> <ul style="list-style-type: none"> + Xây dựng tầm nhìn và sứ mệnh cho công ty, làm nền tảng để phát triển văn hóa tổ chức của công ty + Lựa chọn các nhà lãnh đạo phù hợp với văn hóa tổ chức <p>- Phân bổ nguồn lực, kiểm soát hệ thống thưởng phạt:</p> <ul style="list-style-type: none"> + Phân bổ nguồn lực hướng đến duy trì văn hóa doanh nghiệp + Thưởng cho các hành vi đúng với văn hóa + Phạt các hành vi không đúng với văn hóa 		
--	---	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> +Thăng chức cho những người hành xử phù hợp + Đưa ra những tấm gương nhận được sự công nhận vì phù hợp với văn hóa - Thiết lập các chuẩn mực và làm gương + Chính thức hóa một số khía cạnh trở thành chuẩn mực, nguyên tắc, tiêu chí làm việc + Trực tiếp làm gương cho người lao động 		
	Điểm tổng	10.0	

TP. Hồ Chí Minh, ngày 25 tháng 06 năm 2024
Giảng viên ra đề



[Trần Thị Ái Vy

Giảng viên biên soạn đề thi: Trần Thị Ái Vy

Người duyệt đề

Trưởng (Phó) Khoa/Bộ môn kiểm duyệt đề thi: Nguyễn Vũ Huy