

TRƯỜNG ĐẠI HỌC ĐÔNG Á
KHOA KINH TẾ

ĐỀ THI KẾT THÚC HỌC PHẦN – ĐỀ THI SỐ: 01

Tên học phần: Quản trị nguồn nhân lực	Số tín chỉ: 03
Ngành học: QTKD	Bậc đào tạo: Đại học - Năm 2012
Thời gian làm bài: 90 phút	Hình thức thi: Tự luận
Được sử dụng tài liệu:	Không được sử dụng tài liệu:
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Họ và tên giáo viên ra đề: Trịnh Đình Hậu	Chữ ký:

(Cán bộ coi thi không giải thích gì thêm)

NỘI DUNG CỦA ĐỀ THI

Câu 1: (2 điểm)

Theo các bạn hình thức trả lương theo thời gian thường được áp dụng cho những công việc nào? Tại sao?

Câu 2: (3 điểm)

Hãy trình bày nội dung; ưu, nhược điểm của hình thức trả lương theo sản phẩm. Nêu giải pháp khắc phục.

Câu 3: (5 điểm)

Ông Dương và ông Khải là hai phó giám đốc của hai nhà máy dệt. Cả hai ông đều có nhiều năm phụ trách công tác đào tạo, huấn luyện nhân viên cho nhà máy. Trong nhiều năm họ đã gửi những cán bộ nhân viên xuất sắc, được tuyển lựa kỹ càng, tham dự các cuộc hội thảo, hoặc các lớp bồi dưỡng quản lý kinh tế ngắn ngày, hoặc học hệ vừa làm vừa học để lấy bằng cử nhân. Trong nhà máy của họ, cũng đã tổ chức những khoá học ngắn ngày do chính các cán bộ kỹ thuật hoặc cán bộ quản lý của nhà máy phụ trách. Sau đây là cuộc trao đổi ý kiến của hai ông về tính hiệu quả trong công tác đào tạo và nâng cao năng lực quản trị cho cán bộ công nhân viên

Ông Dương: Tổng kết công tác đào tạo ở nhà máy tôi, chúng tôi thấy là đã chi phí lớn về thời gian và tiền bạc mà hiệu quả chẳng có là bao. **Những gì được hướng dẫn trên lớp rất khó áp dụng hoặc hầu như không giống với những gì thực tế đang làm trong nhà máy.**

Ông Khải: Trước đây tình hình ở nhà máy chúng tôi cũng tương tự. Cán bộ công nhân viên cho rằng các chương trình đào tạo có khối lượng và yêu cầu quá lớn, khó đánh giá được về chất lượng và hiệu quả đào tạo. Nội dung chương trình đào tạo không sát với thực tế. Tuy nhiên, bây giờ tình hình ở chúng tôi đã thay đổi rồi.

Ông Dương: Các ông đã thay đổi như thế nào?

Ông Khải:

- Thứ nhất: **Chúng tôi ngừng ngay các chương trình đào tạo có nội dung chung chung, các khoá học mang tính chất lý luận dài dòng.**

- Thứ hai: Chúng tôi quyết định chỉ ra những yếu kém cụ thể trong kỹ năng quản lý tại nhà máy mà chúng tôi thấy cần thiết phải sửa đổi. Sau đó, chúng tôi tập hợp các cán bộ lãnh đạo các phòng ban của nhà máy, giải thích cho họ về mục đích và kỹ năng quản lý cần được sửa đổi, huấn luyện. Số cán bộ này sẽ trao đổi lại với cán bộ cấp dưới về nhu cầu huấn luyện, các biện pháp cần khắc phục và các cách thức kiểm tra các kết quả sau đó. Bằng cách này chúng tôi cho rằng; chúng tôi đã có định hướng đúng đắn về nội dung chương trình đào tạo. Kết quả là chúng tôi đã đạt được kết quả tốt trong đào tạo.

Ông Dương: Tôi hiểu ý ông. Lãnh đạo nhà máy chỉ quan tâm đến công tác đào tạo thôi chưa đủ, họ phải thực sự bắt tay vào việc đào tạo cán bộ, nhân viên cấp dưới của mình.

Ông Khải: đúng vậy. **Chính cán bộ lãnh đạo là người sẽ phải thực hiện công tác đào tạo. Khi cần thiết chúng tôi sẽ mời thêm các giảng viên, các chuyên gia để hỗ trợ và giúp đỡ chúng tôi.** Tuy nhiên, người thầy lớn nhất trong các doanh nghiệp có tổ chức phải là những cán bộ lãnh đạo của doanh nghiệp.

1. Nếu Anh (chị) là một cán bộ lãnh đạo phụ trách công tác đào tạo tại một nhà máy lớn, Anh (chị) sẽ chọn loại hình đào tạo nào? Tại sao?
2. Theo Anh (chị) cần phải làm gì để thu được nhiều nhất từ chương trình đào tạo của các trường đại học.