

ỦY BAN NHÂN TỈNH NGHỆ AN
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ NGHỆ AN



ĐỀ CƯƠNG CHI TIẾT

QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

(DÙNG CHO HỆ ĐẠI HỌC)

VINH, 2023

CHƯƠNG TRÌNH GIÁO DỤC ĐẠI HỌC

Trình độ đào tạo: Đại học Ngành: Quản trị kinh doanh Mã số: 7340101

ĐỀ CƯƠNG CHI TIẾT HỌC PHẦN

1. Thông tin chung về học phần

1.1. Mã học phần: QT028	1.2. Tên học phần: Quản trị nhân lực
1.3. Ký hiệu học phần: QTNL	1.4. Tên tiếng Anh: Human Resources Management
1.5. Loại học phần:	<input checked="" type="checkbox"/> Bắt buộc <input type="checkbox"/> Tự chọn
1.6. Số tín chỉ:	03
1.7. Phân bố thời gian:	
- Lý thuyết:	39 tiết
- Thực hành/Thí nghiệm/Thảo luận	12 tiết
- Tự học:	99 tiết
1.8. Các giảng viên phụ trách học phần:	
- Giảng viên 1:	Họ tên: Phan Thị Hoa Chức danh: Giảng viên Học hàm/ học vị: ThS SĐT: 0972322688 Email: phanthihoa@naue.edu.vn
- Giảng viên 2:	Họ và tên: Hoàng Thị Thúy Hằng Chức danh: Giảng viên Học hàm/ học vị: Th.S SĐT: 0945044101 Email: hoangthithuyhang@naue.edu.vn
1.9. Điều kiện tham gia học phần:	
- Học phần tiên quyết:	Quản trị học
- Học phần học trước:	Marketing, Văn hóa DN

- Học phần song hành:	Kỹ năng mềm
1.10. Thuộc khối kiến thức/kỹ năng:	<input type="checkbox"/> Kiến thức đại cương <input type="checkbox"/> Kiến thức cơ sở ngành <input checked="" type="checkbox"/> Kiến thức chuyên ngành <input type="checkbox"/> Thực tập/Tốt nghiệp <input type="checkbox"/> Kiến thức bổ trợ

2. Mô tả học phần

Học phần trang bị những kiến thức cơ bản về hoạch định nhu cầu nguồn nhân lực; Tuyển dụng, bố trí người lao động trong tổ chức. Các phương pháp đào tạo và phát triển nguồn nhân lực và tạo động lực cho nhân viên của tổ chức trong môi trường kinh doanh luôn biến động. Cung cấp các cách tính lương và giải quyết các mối quan hệ lao động.

Đồng thời, có quan niệm đúng đắn về quản trị nhân lực để nhà quản trị ở các cấp phát huy hiệu quả nguồn nhân lực, tăng năng suất lao động, thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực có hiệu quả.

3. Mục tiêu học phần (Course Objective - viết tắt là CO)

3.1. Về kiến thức

CO1: Hiểu được đầy đủ vai trò, chức năng của công tác quản trị nhân lực, nhằm đảm bảo nguồn nhân lực đáp ứng những yêu cầu, mục tiêu của tổ chức; Nắm được tác động và ràng buộc của các loại môi trường, luật pháp, công nghệ, cạnh tranh...đối với công tác quản trị nguồn nhân lực và những nội dung cơ bản của quản trị nhân lực trong các tổ chức và doanh nghiệp

3.2. Về kỹ năng

CO2: Vận dụng quản trị nguồn nhân lực trong tổ chức, lập kế hoạch nguồn nhân lực, xây dựng chính sách và thực hành tuyển mộ nhân lực, xây dựng quy trình, phương pháp đào tạo và phát triển, đánh giá, thù lao đãi ngộ đối với cán bộ công nhân viên trong tổ chức một cách hợp lý

3.3. Về năng lực tự chủ và trách nhiệm

CO3: Thể hiện trách nhiệm trong quản lý người lao động và nâng cao năng suất lao động.

4. Chuẩn đầu ra của học phần (Course Learning Outcome - viết tắt là CLO)

Bảng 4.1. Các chuẩn đầu ra của học phần

Mục tiêu	Ký hiệu CLO	Nội dung CLO	Phương pháp dạy học	Phương pháp đánh giá	Mức độ CĐR
CO1	CLO1.1	Hiểu được đầy đủ vai trò, chức năng của công tác quản trị nhân lực	- Thuyết giảng - Thảo luận - Tự học	- Thi tự luận	Hiểu

CO2	CLO2.1	Vận dụng quản trị nguồn nhân lực trong tổ chức	- Thuyết giảng - Thảo luận Tự học	- Kiểm tra tự luận - Thi tự luận	Vận dụng
CO3	CLO 3.1	Tham mưu cho nhà quản trị cấp cao xây dựng kế hoạch nguồn nhân lực và giải pháp tạo động lực làm việc cho người lao động.	Thuyết giảng Thảo luận Tự học	- Kiểm tra tự luận	Tổ chức

5. Ma trận thể hiện sự đóng góp của các chuẩn đầu ra học phần cho các chuẩn đầu ra của CTĐT

Bảng 5.1. Ánh xạ với chuẩn đầu ra chương trình đào tạo

CLO	PLO			
	2	3	4	7
	PI2.2	PI3.2	PI4.2	PI7.1
CLO1.1	M	M,A		
CLO2.1			M,A	
CLO3.1				M
Học phần Quản trị nhân lực (*)	M	M,A	M,A	M

6. Đánh giá học phần

6.1. Phương pháp, hình thức kiểm tra - đánh giá của học phần

Bài đánh giá	Hình thức kiểm tra - đánh giá	Công cụ đánh giá	CLO	Lấy dữ liệu đo lường mức độ đạt được CLO	Lấy dữ liệu đo lường mức độ đạt PI	Trọng số cho CLO	Điểm tối đa cho CLO	Trọng số cho học phần (%)
Đánh giá quá trình						100%	10	40%
A1	Kiểm tra tự luận	GV thiết kế đáp án và barem điểm	CLO2.1	X	PI4.2	70%	7	
			CLO3.1			30%	3	
Đánh giá cuối kỳ							10	60%
A2	Đánh giá thi viết	Thang điểm 10 theo đáp án được thiết kế sẵn	CLO1.1	X	PI3.2	60%	6	100%
			CLO2.1			40%	4	

6.2. Chính sách đối với học phần

- Sinh viên nghỉ học dưới 30% số tiết của học phần được dự thi kết thúc học phần tại kỳ thi chính (thi lần 1);

- Sinh viên nghỉ học từ 30% đến dưới 50% số tiết của học phần thì không được dự thi hết học phần lần thứ 1, phải nhận điểm thi lần 1 (ĐT) là điểm 0, nhưng sau khi tự học lại những phần còn thiếu, được dự kỳ thi hết học phần lần thứ 2 (Thi lại).

- Sinh viên nghỉ học từ 50% số tiết trở lên thì không được dự thi hết học phần, phải nhận điểm đánh giá học phần là điểm 0 (điểm F) và phải học lại học phần đó.

7. Kế hoạch và nội dung giảng dạy học phần

7.1. Phần lý thuyết

Tuần (3 tiết)	Nội dung	Hình thức tổ chức dạy học	Yêu cầu SV chuẩn bị	CĐR học phần	Bài đánh giá
1	<p>Chương 1. Tổng quan về quản trị nguồn nhân lực</p> <p>1.1. Bản chất của quản trị nguồn nhân lực</p> <p>1.1.1. Một số khái niệm có liên quan</p> <p>1.1.2. Mục tiêu của quản trị nguồn nhân lực</p> <p>1.1.3. Vai trò của quản trị nguồn nhân lực</p> <p>1.1.4. Các hoạt động chủ yếu của quản trị nguồn nhân lực</p> <p>1.2. Triết lý quản trị nguồn nhân lực</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Thuyết giảng - Hướng dẫn tự học 	<ul style="list-style-type: none"> - Đọc trước nội dung - Trả lời câu hỏi 	CLO1.1	A1
2	<p>Chương 1. Tổng quan về quản trị nguồn nhân lực (tiếp)</p> <p>1.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến quản trị nguồn nhân lực</p> <p>1.4. Sự phân chia trách nhiệm quản lý nguồn nhân lực trong tổ chức</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Thuyết giảng - Hướng dẫn thảo luận: Các yếu tố ảnh hưởng đến quản trị nguồn nhân lực 	<ul style="list-style-type: none"> - Đọc trước nội dung - Trả lời câu hỏi - Thảo luận 	CLO1.1	A1
3	<p>Chương 2. Thiết kế và phân tích công việc</p> <p>2.1. Một số khái niệm cơ bản</p> <p>2.2. Thiết kế công việc</p> <p>2.3. Phân tích công việc</p> <p>2.3.1. Khái niệm và tầm quan trọng của phân tích công việc</p> <p>2.3.2. Thông tin cần thu thập cho phân tích công việc</p> <p>2.3.3. Các kết quả của phân tích công việc</p> <p>2.3.4. Ứng dụng các kết quả của phân tích công việc</p> <p>2.3.5. Các phương pháp thu thập thông tin trong phân tích công việc</p> <p>2.3.6. Tiến trình phân tích công việc</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Thuyết giảng - Hướng dẫn thảo luận: Các bước tiến hành phân tích công việc- ứng dụng 	<ul style="list-style-type: none"> - Đọc trước nội dung - Thảo luận - Trả lời câu hỏi 	CLO1.1	A1 A2

4	<p>Chương 3. Kế hoạch hóa nguồn nhân lực</p> <p>3.1. Tổng quan của kế hoạch hóa nguồn nhân lực</p> <p>3.1.1. Khái niệm và vai trò</p> <p>3.1.2 Quan hệ giữa kế hoạch hóa nguồn nhân lực và kế hoạch sản xuất kinh doanh</p> <p>3.1.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến kế hoạch hóa nguồn nhân lực</p> <p>3.1.4. Quá trình kế hoạch hóa nguồn nhân lực</p> <p>3.2. Dự đoán cầu nhân lực</p> <p>3.3. Dự đoán cung nhân lực</p> <p>3.4. Cân đối cung cầu nhân lực</p>	<p>Thuyết giảng</p> <p>- Hướng dẫn thảo luận: Các nhân tố ảnh hưởng đến kế hoạch hóa nguồn nhân lực</p>	<p>Đọc trước nội dung tài liệu</p> <p>Thảo luận</p> <p>Trả lời câu hỏi</p>	CLO1.1	A1
5	<p>Chương 4. Tuyển mộ và tuyển chọn nhân lực</p> <p>4.1. Tuyển mộ nhân lực</p> <p>4.1.1. Khái niệm, tầm quan trọng của tuyển mộ</p> <p>4.1.2. Các nguồn và phương pháp tuyển mộ</p> <p>4.1.3. Quá trình tuyển mộ</p> <p>4.2. Tuyển chọn nhân lực</p> <p>4.2.1. Khái niệm, tầm quan trọng của tuyển chọn</p> <p>4.2.2. Quá trình tuyển chọn</p>	<p>Thuyết giảng</p> <p>- Hướng dẫn thảo luận: Các bước của quá trình tuyển chọn – tuyển mộ nguồn nhân lực</p>	<p>- Đọc trước nội dung tài liệu</p> <p>- Thảo luận</p> <p>- Trả lời câu hỏi</p>	CLO1.1	A1

6	<p>Chương 5. Bố trí nhân lực và thôi việc</p> <p>5.1. Định hướng</p> <p>5.2. Quá trình biên chế nội bộ</p> <p>5.2.1. Thuyên chuyển</p> <p>5.2.2. Đề bạt</p> <p>5.2.3. Xuống chức</p> <p>5.3. Thôi việc</p> <p>5.3.1. Giãn thợ</p> <p>5.3.2. Sa thải</p> <p>5.3.3. Tự thôi việc</p> <p>5.3.4. Hưu trí</p>	<p>- Thuyết giảng</p> <p>- Hướng dẫn tự học: Đánh giá các quá trình bố trí nhân lực</p>	<p>Đọc trước nội dung tài liệu</p> <p>Thảo luận</p> <p>Trả lời câu hỏi</p>	CLO2.1	A1
7	<p>Chương 6. Tạo động lực lao động</p> <p>6.1. Khái niệm và các nhân tố ảnh hưởng đến tạo động lực</p> <p>6.2. Các học thuyết tạo động lực lao động</p> <p>6.2.1. Hệ thống nhu cầu của Maslow</p> <p>6.2.2. Học thuyết tăng cường tích cực</p> <p>6.2.3. Học thuyết kỳ vọng</p> <p>6.2.4. Học thuyết công bằng</p> <p>6.2.5. Học thuyết hệ thống hai yếu tố</p> <p>6.2.6. Học thuyết đặt mục tiêu</p>	<p>- Thuyết giảng</p> <p>- Hướng dẫn tự học: Các học thuyết tạo động lực lao động</p>	<p>- Đọc trước nội dung tài liệu</p> <p>- Thảo luận</p> <p>Trả lời câu hỏi</p>	CLO2.1 CLO3.1	A1
8	<p>Chương 6. Tạo động lực lao động (tiếp)</p> <p>6.3. Các phương hướng tạo động lực lao động</p> <p>6.3.1. Xác định nhiệm vụ và tiêu chuẩn</p> <p>6.3.2. Tạo điều kiện thuận lợi để người lao động làm việc</p> <p>6.3.3. Kích thích lao động</p>	<p>- Thuyết giảng</p> <p>- Hướng dẫn tự học: Kích thích lao động</p>	<p>Đọc trước nội dung tài liệu</p> <p>Thảo luận</p> <p>Trả lời câu hỏi</p>	CLO3.1	A1

9	<p>Chương 8. Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực</p> <p>8.1. Khái niệm, mục tiêu và vai trò</p> <p>8.1.1. Khái niệm</p> <p>8.1.2. Mục tiêu và vai trò</p> <p>8.2. Các phương pháp đào tạo</p> <p>8.2.1. Đào tạo trong công việc</p> <p>8.2.2. Đào tạo ngoài công việc</p> <p>8.3. Tổ chức thực hiện đào tạo và phát triển</p> <p>8.3.1. Các vấn đề về mặt chiến lược</p> <p>Trình tự xây dựng chương trình đào tạo và phát triển</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Thuyết giảng - Tự học: Các lỗi cần tránh trong đánh giá thực hiện công việc - Hướng dẫn thảo luận: các yêu cầu về hệ thống đánh giá thực hiện công việc 	<p>Đọc tài liệu</p> <p>Thảo luận</p> <p>Trả lời câu hỏi</p>	CLO3.1	A1
10	<p>Chương 9. Thù lao lao động</p> <p>9.1. Các vấn đề cơ bản về thù lao lao động</p> <p>9.1.1. Thù lao và các mục tiêu của hệ thống thù lao lao động</p> <p>9.1.2. Ảnh hưởng của thù lao đến chọn nghề, chọn việc, đến thực hiện công việc của người lao động và hiệu quả của tổ chức</p> <p>9.1.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến thù lao lao động</p> <p>9.1.4. Các tiêu thức lựa chọn khi xây dựng hệ thống thù lao lao động</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Hướng dẫn thảo luận: Các phương pháp đánh giá thực hiện công việc - Hướng dẫn tự học: Các phương pháp so sánh, bản tương thuật, quản lý bằng mục tiêu 	<p>Đọc tài liệu</p> <p>Thảo luận</p> <p>Trả lời câu hỏi</p>	CLO1.1 CLO3.1	A1 A2

11	<p>Chương 9. Thù lao lao động (tiếp)</p> <p>9.2. Quản trị tiền công và tiền lương</p> <p>9.2.1. Khái niệm, ý nghĩa của tiền công và tiền lương, nguyên tắc trả lương</p> <p>9.2.2. Hệ thống thang, bảng lương của Nhà nước</p> <p>9.2.3. Các hình thức trả lương</p> <p>9.2.4. Xây dựng hệ thống trả lương trong doanh nghiệp</p>	<p>- Thuyết giảng</p> <p>- Hướng dẫn thảo luận: Các phương pháp đào tạo</p>	<p>- Đọc tài liệu</p> <p>- Thảo luận</p> <p>- Trả lời câu hỏi</p>	<p>CLO1.1</p> <p>CLO3.1</p>	<p>A1</p> <p>A2</p>
12	<p>Chương 9. Thù lao lao động (tiếp)</p> <p>9.3. Các khuyến khích tài chính</p> <p>9.3.1. Khái niệm</p> <p>9.3.2. Các loại khuyến khích tài chính</p> <p>9.3.3. Các chương trình khuyến khích cơ bản</p> <p>9.4. Các phúc lợi cho người lao động</p> <p>9.4.1. Khái niệm phúc lợi</p> <p>9.4.2. Các loại phúc lợi cho người lao động</p> <p>Xây dựng và quản lý chương trình phúc lợi cho người lao động</p>		-		
	<p>Đánh giá tiến độ:</p> <p>- Kiểm tra tự luận</p>			<p>CLO2.1</p> <p>CLO3.1</p>	<p>A1</p>

7.2. Phần thực hành

Tuần (4 tiết)	Nội dung hoạt động	Địa điểm/không gian thực hiện	Hoạt động của sinh viên	Kết quả cần đạt được	CDR học phần	Bài đánh giá
13	Chuyên đề: Thiết kế và phân tích công việc	Trường ĐH Kinh tế Nghệ An	<ul style="list-style-type: none"> - Nghiên cứu tài liệu - Thảo luận nhóm - Thực hiện trên phần mềm 	<ul style="list-style-type: none"> - Nắm được quy trình lập bảng thiết kế và phân tích công việc - Vận dụng xây dựng bảng thiết kế và phân tích công việc. 	CLO 2.1	A2
14	Chuyên đề: Bố trí lao động	Trường ĐH Kinh tế Nghệ An	<ul style="list-style-type: none"> - Nghiên cứu tài liệu - Thảo luận nhóm - Thực hiện trên phần mềm 	<ul style="list-style-type: none"> - Vận dụng phần mềm nhân sự vào bố trí lao động 	CLO 2.1	A2
15	Chuyên đề: Hệ thống thang bảng lương cho người lao động	Trường ĐH Kinh tế Nghệ An	<ul style="list-style-type: none"> - Nghiên cứu tài liệu - Thảo luận nhóm - Thực hiện trên phần mềm 	<ul style="list-style-type: none"> - Thực hành phần mềm tính thang bảng lương cho người lao động 	CLO 2.1	A2
Đánh giá cuối kỳ: Thi tự luận					CLO1.1 CLO2.1	A2

8. Học liệu

8.1. Giáo trình

[1] Nguyễn Văn Điềm và Nguyễn Ngọc Quân, Giáo trình quản trị nguồn nhân lực, NXB ĐH Kinh tế Quốc dân, 2018.

8.2. Tài liệu tham khảo

[2] PGS.TS. Trần Xuân Hải, Quản trị nguồn nhân lực, NXB Tài chính

[3] TS. Đinh Văn Tới, Quản trị nhân lực của doanh nghiệp Việt Nam Vai trò và tác động –, NXB Đại học Quốc Gia Hà Nội, 2021.

Nghệ An, ngày tháng năm 2023

TL HIỆU TRƯỞNG

Trưởng khoa



TS. Hồ Thị Hiền

Trưởng bộ môn

Th.S. Hoàng Thị Thúy Hằng

Người biên soạn

Th.S. Phan Thị Hoa

