|  |  |
| --- | --- |
| BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO **TRƯỜNG ĐẠI HỌC NHA TRANG**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |  |
| **ĐỀ CƯƠNG HỌC PHẦN** |
|  |
| **1.** | **Thông tin học phần:** |
|  | **Tên học phần:** | **KINH TẾ VÀ QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC** **Human resource Economic and Management** |
|  | **Mã số:** | EC541 |
|  | **Thời lượng:** | 2(2-0)  |
|  | **Loại:** | Tự chọn |
|  | **Trình độ đào tạo:** | Thạc sĩ |
|  | **Đáp ứng CĐR:** | 1, 2, 3, 5 |
|  | **Học phần tiên quyết:** | EC501, EC502 |
|  | **Giảng viên biên soạn:** | TS Đỗ Thị Thanh Vinh |
|  | **Bộ môn quản lý:** | Quản trị du lịch  |
|  |
| **2.** | **Mô tả:** |
|  | Học phần trang bị cho học viên các kiến thức nâng cao về kinh tế và quản lý nguồn nhân lực. Học phần nghiên cứu vận dụng những học thuyết kinh tế vào lĩnh vực quản lý nguồn nhân lực : nghiên cứu các chỉ số phát triển con người, vấn đề thất nghiệp và các giải pháp tạo việc làm, thu hút nhân lực chất lượng cao của quốc gia và địa phương; vấn đề phân công và hiệp tác lao động nhằm nâng cao năng suất lao động; vấn đề đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của địa phương; xây dựng hệ thống đo lưòng đánh giá kết quả công việc và đánh giá con người. |
|  |
| **3.** | **Mục tiêu:** |
|  | Học phần hướng đến việc cung cấp cho học viên những kiến thức chuyên sâu về việc phát triển và quản lý nguồn nhân lực; giúp họ nâng cao khả năng phát hiện những vấn đề, phê phán đánh giá các chiến lược, chính sách phát triển nguồn nhân lực của một quốc gia, một địa phương, một ngành; rèn kỹ năng hoạch định chính sách và ra quyết định đầu tư vào vốn nhân lực để họ trở thành các nhà quản lý có tri thức trong tương lai. Đồng thời học phần cũng trang bị cho học viên khung kiến thức nền tảng làm cơ sở cho các nghiên cứu chuyên sâu về kinh tế nguồn nhân lực ở bậc học tiến sĩ. |
|  |
| **4.** | **Kết quả học tập mong đợi:** |
|  | Sau khi học xong học phần, học viên có thể: |
| 1) | Nắm vững cách thức đánh giá chất lượng dân số và nguồn nhân lực quốc gia; những nguyên tắc quản lý nguồn nhân lực trước xu thế biến động nhân lực của quốc gia và địa phương.  |
| 2) | Có khả năng nghiên cứu vận dụng các lý thuyết về kinh tế và quản lý nguồn nhân lực vào những việc giải quyết vấn đề phát triển nguồn nhân lực cho các ngành kinh tế ở địa phương.  |
| 3) | Rèn kỹ năng dự báo phát triển nguồn nhân lực của một quốc gia, một địa phương. |
| 4) | Ra quyết định đầu tư đúng đắn vào vốn nhân lực trong các ngành kinh tế. |
|  |
| **5.** | **Nội dung:** |
| **TT** | **Chủ đề** | **Nhằm đạt KQHT** | **Số tiết** |
| **LT** | **TH, TL** |
| 1.1.11.21.3 | Tổng quanMột số khái niệmLịch sử phát triển các học thuyết về lao động và tổ chức lao động khoa học.Một số tình huống kiểm tra kiến thức | 1), 2) | **2**11 | **1****1** |
| 2.2.12.22.32.4 | Dân số và nguồn nhân lực Dân số và biến động dân sốCơ cấu dân sốChất lượng dân số - Hệ thống chỉ tiêu đánh giáNội dung phát triển nguồn nhân lực  | 1), 2), 3) | **4**1111 | **1** 1 |
| 3.3.13.23.3 | Cung và cầu trên thị trường lao độngThị trường sức lao độngCung và cầu sức lao độngĐiều kiện hình thành thị trường lao động | 1), 2), 3) | **3**121 | **0** |
| 4.4.14.24.3 | Năng suất lao động và vấn đề quản lý năng suất lao động Năng suất lao động - Hệ thống các chỉ tiêu đánh giáQuản lý năng suất lao độngHoạt động năng suất - Chất lượng của Việt nam | 1), 2) | **4**121 | **1** 1 |
| 5.5.15.25.3 | Tạo việc làm và thu nhập cho dân cưKhái niệm - Phân loại việc làmBản chất và các hình thái thất nghiệpVấn đề tạo việc làm cho dân cư | 1), 2), 4) | **5**122 | **1** 1 |
| 6.6.16.26.3 | Phát triển nguồn nhân lực địa phương Lập kế hoạch nguồn nhân lực địa phươngCân đối cung cầu và chuyển dịch cơ cấu nhân lực Các chính sách phát triển nguồn nhân lực địa phương ( thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao, đào tạo và phát triển, đãi ngộ và khuyến khích , …) | 1), 2), 4) | **6**222 | **2** 2 |
|  |
| **6.** | **Học liệu:** |
| 1) | TS. Đỗ Thị Thanh Vinh (2013), Bài giảng Kinh tế và quản lý nguồn nhân lực (powerpoint) dùng cho Chương trình Cao học KTTS. |
| 2) | PGS.TS Trần Xuân Cầu & PGS.TS. Mai Quốc Chánh (2008), Giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực, NXB Đại học Kinh tế quốc dân. |
| 3) | PGS.TS. Trần Thị Thu & PGS.TS. Vũ Hoàng Ngân (2011), Giáo trình Quản lý nguồn nhân lực trong tổ chức công, NXB Đại học Kinh tế quốc dân. |
| 4) | Bộ Luật Lao động Việt nam và Luật sửa đổi năm 2013 (2013), NXB Chính trị quốc gia |
| 5) | Bernard Martry & Daniel Crozet, Gestion des ressources humaines, 3 ème édition, Nathan, 1988. |
| 6) | William B. Werther, Jr. and Keith David (1995), Human resource and personnel management, Mc. GRAW HILL International Editions. |
|  | Các trang web thông tin :[www.thuysanvietnam.com.vn](http://www.thuysanvietnam.com.vn/)[www.Laodong.com.vn](http://www.laodong.com.vn/) |
|  |
| **7.** | **Kiểm tra và Đánh giá:** |
| **TT** | **Hình thức kiểm tra, đánh giá** | **Nhằm đạt KQHT** | **Trọng số (**%) |
| 1. | Thảo luận nhóm + kiểm tra (Báo cáo và vấn đáp) | 2), 3), 4) | 40 |
| 2. | Thi kết thúc học phần (Viết) | 1), 2), 4) | 60 |
|  |
| **Giảng viên biên soạn:** |
| **Họ và tên** | **Chức danh, học vị** | **Chữ ký** |
| Đỗ Thị Thanh Vinh  | Tiến sĩ |  |
| **Ngày cập nhật cuối cùng: 9 / 4 /2018** |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_