|  |  |
| --- | --- |
| BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO  **TRƯỜNG ĐẠI HỌC NHA TRANG**  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |  |

**ĐỀ CƯƠNG HỌC PHẦN**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **1.** | **Thông tin học phần:** | |
|  | **Tên học phần:** | **QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC**  **Human Resource Management** |
|  | **Mã số:** | EC533 |
|  | **Thời lượng:** | 2 (1,5-0,5) |
|  | **Loại:** | Bắt buộc |
|  | **Trình độ đào tạo:** | Thạc sĩ |
|  | **Đáp ứng CĐR:** | 1, 3, 4, 5 |
|  | **Học phần tiên quyết:** | Không |
|  | **Giảng viên biên soạn:** | TS. Đỗ Thị Thanh Vinh  TS. Trần Đình Chất |
|  | **Bộ môn quản lý:** | Quản trị kinh doanh |

|  |  |
| --- | --- |
| **2.** | **Mô tả** |
|  | Học phần được tạo lập từ những kiến thức chuyên sâu về quản trị nguồn nhân lực bao gồm: hoạch định chiến lược nhân sự và quản trị bằng JS; xây dựng các chính sách tuyển dụng, bố trí, đào tạo và phát triển nhân lực; phát triển hệ thống đánh giá năng lực làm việc và tạo động lực làm việc cho người lao động. |

|  |  |
| --- | --- |
| **3.** | **Mục tiêu** |
|  | Mục tiêu của học phần này nhằm cung cấp cho học viên: kiến thức và kỹ năng nâng cao về hoạch định chiến lược nhân sự; xây dựng các chính sách quản trị nhân lực cho các tổ chức; giúp họ nhận diện những nguy cơ xung đột, biến động nhân lực trong tổ chức do sự thay đổi của phong cách sống, sự hội nhập của văn hóa quốc tế từ đó có thể đánh giá và tư vấn chính sách quản trị nhân lực cho các tổ chức. |

|  |  |
| --- | --- |
| **4.** | **Kết quả học tập mong đợi** |
|  | Sau khi học xong học phần, học viên có thể: |
| 1) | Nắm vững các kiến thức về hoạch định chiến lược nhân sự và cung cầu trên thị trường lao động. |
| 2) | Có kỹ năng thực hành xây dựng khung năng lực nghề nghiệp; xây dựng các chính sách tuyển dụng, bố trí, đào tạo, phát triển, tạo động lực làm việc, … |
| 3) | Nhận diện và tư vấn cho doanh nghiệp giảm thiểu rủi ro do sự biến động dòng nhân lực chất lượng cao. |
| 4) | Áp dụng kiến thức được học để phân tích đánh giá và lựa chọn phương án chiến lược và triển khai các chính sách nhân sự cho tổ chức. |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **5.** | **Nội dung** | | | |
| **TT** | **Chủ đề** | **Nhằm đạt KQHT** | **Số tiết** | |
| **LT** | **TH** |
| 1  1.1  1.2  1.3 | **Hoạch định nguồn nhân lực**  Tổng quan về hoạch định chiến lược nhân sự  Giải quyết tình trạng thừa thiếu nhân lực  Các xu hướng trong quản trị nguồn nhân lực  *Case study : Chiến lược nhân sự của Microsoft, của Facebook* | 1, 3, 4 | 5 | 1 |
| 2  2.1  2.2 | **Phân tích và thiết kế công việc**  Quản trị bằng JD và JS  Thiết kế công việc có hiệu quả | 1, 3, 4 | 4 | 1 |
| 3  3.1  3.2 | **Tuyển dụng và bố trí nhân lực**  Tuyển dụng nhân lực – Thu hút nhân tài  Các xu hướng tuyển dụng mới  *Case study : 9 bí quyết săn nhân tài của các công ty hàng đầu* | 1, 3, 4 | 4 | 1 |
| 4  4.1  4.2 | **Đào tạo – Phát triển – Duy trì nguồn nhân lực**  Đào tạo hay tuyển dụng mới  Chương trình Gìn giữ nhân tài | 1, 3, 4 | 5 | 1 |
| 5  5.1  5.2  5.3 | **Quản trị dòng nhân lực (flow management)**  Động cơ và động lực làm việc  Sự hài lòng, gắn kết của nhân viên đối với tổ chức  Xu hướng biến động dòng nhân lực – Giải pháp quản trị dòng. | 1, 2, 3, 4 | 4 | 1 |
| 6  6.1  6.2  6.3 | **Đánh giá năng lực thực hiện công việc của nhân viên**  Các tiêu chí đánh giá chất lượng nguồn nhân lực  Các phương pháp đánh giá nhân viên và người lãnh đạo  Xu hướng cải tiến trong đánh giá thành tích | 1, 3, 4 | 8 | 0 |
|  | **Bài tập lớn** | 3, 4 |  | 5 |
|  |  |  | **20** | **10** |

|  |  |
| --- | --- |
| **6.** | **Học liệu:** |
| 1) | TS. Đỗ Thị Thanh Vinh (2010), *Bài giảng Quản trị nhân lực (powerpoint)* dùng cho Chương trình Cao học QTKD. |
| 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 Kim Dung (2008), Giáo trình *Quản trị nhân lực*, NXB Giáo dục, tái bản lần 3 có bổ sung. |
| 4) | Ths. Nguyễn Văn Điềm & PGS.TS. Nguyễn Ngọc Quân (2004), Giáo trình *Quản trị nhân lực,* NXB Lao động Xã hội. |
| 5) | Ths. Nguyễn Hữu Thân (1996), Giáo trình *Quản trị nhân sự*, NXB Thống kê. |
| 6) | Bộ Luật Lao động Việt Nam |
| 7) | Bernard Martry & Daniel Crozet, *Gestion des ressources humaines*, 3 ème édition, Nathan, 1988. |
| 8) | Joë Cauden & Adérit Alain Sanches (1998), *Gestion des ressources humaines*, Edition Berger-Levrault. |
| 9) | William B. Werther, Jr. and Keith David (1995), *Human resource and personnel management*, Mc. GRAW HILL International Editions. |
| 10) | [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 | Bài tập lớn | | 3, 4 | | 30 |
| 2 | Thảo luận | | 2, 3, 4 | | 10 |
| 3 | Thi kết thúc học phần | | 1, 3 | | 60 |
| **Giảng viên biên soạn:** | | | | | |
| **Họ và tên** | | **Chức danh, học vị** | | **Chữ ký** | |
| Đỗ Thị Thanh Vinh | | Tiến sĩ | |  | |
| Trần Đình Chất | | Tiến sĩ | |  | |
| **Ngày cập nhật cuối cùng: 16/ 02/ 2015** | | | | | |