

**ĐỀ CƯƠNG CHI TIẾT HỌC PHẦN
QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC**

Hệ đào tạo: Đại học chính quy

Ngành: Kinh doanh thương mại

1. Thông tin chung về học phần

- Tên học phần: Quản trị nguồn nhân lực (Human resources management)
- Mã học phần: DQK.02.33
- Số tín chỉ: 03
- Vị trí của học phần trong CTĐT: Kiến thức ngành, bắt buộc
- Đối tượng học: Sinh viên ngành Kinh doanh thương mại
- Học phần học trước: Quản trị học (DQK.02.09)
- Học phần song hành: Không
- Phân bổ giờ tín chỉ đối với các hoạt động:
 - + Lý thuyết: 40 tiết
 - + Thảo luận nhóm, bài tập: 6 tiết
 - + Kiểm tra: 2 tiết
 - + Tự học: 90 tiết
- Bộ môn phụ trách học phần: Quản trị kinh doanh
- Giảng viên phụ trách học phần:

1. *Họ và tên: TS. Trần Đức Lộc*

Chức danh: Trưởng bộ môn Quản trị kinh doanh

Thông tin liên hệ: SĐT: 083.619.2678; Email: tranducloc208@fbu.edu.vn

2. *Họ và tên: ThS. Nguyễn Thị Lạng*

Chức danh: Giảng viên bộ môn Quản trị kinh doanh

Thông tin liên hệ: SĐT: 0972.262.894; Email: langnguyen@fbu.edu.vn

2. Các môn học tiên quyết: Không

3. Mục tiêu của học phần

3.1. Mục tiêu chung

Trang bị cho sinh viên những kiến thức cơ bản về nguồn nhân lực; vai trò, tầm quan trọng của quản trị nguồn nhân lực và các hoạt động quản trị nguồn nhân lực cơ bản trong các tổ chức như: hoạch định nguồn nhân lực, phân tích công việc, tuyển dụng, đào tạo – phát triển, đánh giá thực hiện công việc, thù lao lao động và quan hệ lao động, đáp ứng yêu cầu của tổ chức cả về mặt số lượng và chất lượng nguồn nhân lực. Bên cạnh đó, giúp sinh viên hình thành các kỹ năng mềm và kỹ năng chuyên môn cần thiết, hình thành thái độ tích cực, quan tâm đúng mức đến hoạt động quản trị nguồn nhân lực trong các tổ chức.

3.2. Mục tiêu cụ thể

Vận dụng lý luận về quản trị nguồn nhân lực để giải quyết được các tình huống, các vấn đề đặt ra trong triển khai hoạt động quản trị nguồn nhân lực của các tổ chức.

Phân tích được những tác động của môi trường kinh doanh đến thực thi công tác quản trị nguồn nhân lực trong các tổ chức.

Xây dựng kế hoạch, thực hiện một số vấn đề cơ bản trong hoạt động quản trị nguồn nhân lực.

Giao tiếp, thuyết trình và lắng nghe có hiệu quả; có khả năng làm việc độc lập; xây dựng, tổ chức, điều hành nhóm làm việc hiệu quả.

Có năng lực làm việc khoa học, sáng tạo, hình thành quan điểm đúng đắn về nghề nghiệp, thái độ học tập tích cực, rèn luyện bản thân, phát huy được khả năng tư duy sáng tạo, độc lập.

4. Chuẩn đầu ra của học phần (CLO – Courses Learning Outcomes)

4.1. Nội dung chuẩn đầu ra học phần

CLO 1: Hiểu rõ được khái niệm, tầm quan trọng, nội dung của các hoạt động quản trị nguồn nhân lực trong tổ chức.

CLO 2: Vận dụng kiến thức chuyên sâu về quản trị nguồn nhân lực để giải quyết được các tình huống, đề xuất giải pháp khắc phục vấn đề đặt ra trong hoạt động quản trị nguồn nhân lực.

CLO 3: Phân tích được những tác động của môi trường kinh doanh đến hoạt động quản trị nguồn nhân lực trong các tổ chức.

CLO 4: Lựa chọn được các quyết định liên quan đến quản trị nhân lực trong tổ chức.

CLO 5: Thực hiện giao tiếp, thuyết trình, phân biện và làm việc nhóm hiệu quả.

CLO 6: Làm việc khoa học, rèn luyện khả năng tự học, tự nghiên cứu, có tư duy hệ thống; có khả năng cập nhật thường xuyên kiến thức chuyên môn nghiệp vụ.

4.2. Ma trận nhất quán giữa chuẩn đầu ra học phần (CLO) với chuẩn đầu ra chương trình đào tạo (PLO)

CLO	PLO 1	PLO 2	PLO 3	PLO 4	PLO 5	PLO 6	PLO 7	PLO 8	PLO 9	PLO 10	PLO 11	PLO 12
CLO 1				H								
CLO 2				H								
CLO 3					H							
CLO 4										H		
CLO 5								H				
CLO 6											H	
TỔNG HỢP TOÀN BỘ HP				H	H			H		H	H	

Trong đó:

Mức độ đóng góp của CLO và PLO được xác định cụ thể như sau:

L (Low) – CLO có đóng góp ít vào PLO

M (Medium) – CLO có đóng góp vừa vào PLO

H (High) – CLO có đóng góp nhiều vào PLO

4.3. Ma trận nhất quán giữa phương pháp dạy học với chuẩn đầu ra học phần

	CLO 1	CLO 2	CLO 3	CLO 4	CLO 5	CLO 6
Phương pháp thuyết giảng	M		M			
Phương pháp phát vấn	H	H	H	H		M
Phương pháp dạy học nhóm, cặp (thảo luận, làm bài tập, tình huống)	M	H	M	H	H	M
Hướng dẫn tự học	M	M	M	M		H
Thuyết trình tích cực	M	M	M	H	H	

4.4. Ma trận nhất quán giữa phương pháp, hình thức kiểm tra, đánh giá với chuẩn đầu ra học phần (CLO)

Phương pháp đánh giá	CLO 1	CLO 2	CLO 3	CLO 4	CLO 5	CLO 6
Chuyên cần (mức độ đầy đủ tham gia các buổi học, bài tập về nhà, tự học, phát biểu, thái độ học độ)	M	M	M	M	H	H
Viết (tự luận, trắc nghiệm)	H	H	H	H		M
Thảo luận, tình huống, đóng vai	H	H	H	H	H	M

5. Nhiệm vụ của sinh viên

- Nghiên cứu trước giáo trình, tài liệu theo chương.
- Tham gia đầy đủ các giờ lên lớp: Tối thiểu 80% số tiết học trên lớp.
- Tham gia thảo luận tại lớp.
- Làm bài tập cá nhân, bài tập nhóm được giao.
- Tham gia làm bài kiểm tra giữa kỳ.
- Tham gia thi kết thúc học phần.

6. Học liệu:

- Tài liệu học tập bắt buộc:

PGS.TS Trần Xuân Hải, TS Trần Đức Lộc, Giáo trình Quản trị nguồn nhân lực, Nhà xuất bản Tài chính, 2013.

- Tài liệu tham khảo:

+ PGS.TS Lê Thanh Hà, Quản trị nguồn nhân lực, tập 1 & 2, NXB Lao động – Xã hội, 2012.

+ PGS.TS Trần Kim Dung, Quản trị nguồn nhân lực, NXB Thống kê, năm 2016.

7. Mô tả học phần:

Quản trị nguồn nhân lực là học phần thuộc khối kiến thức chuyên ngành bắt buộc dành cho sinh viên ngành KDTM. Mục tiêu của học phần là trang bị cho sinh viên những kiến thức cơ bản về nguồn nhân lực; vai trò, tầm quan trọng của quản trị nguồn nhân lực

và các hoạt động quản trị nguồn nhân lực cơ bản trong các tổ chức như: hoạch định nguồn nhân lực, phân tích công việc, tuyển dụng, đào tạo – phát triển, đánh giá thực hiện công việc, thù lao lao động và quan hệ lao động, đáp ứng yêu cầu của tổ chức cả về mặt số lượng và chất lượng nguồn nhân lực. Bên cạnh đó, giúp sinh viên hình thành các kỹ năng mềm và kỹ năng chuyên môn cần thiết, hình thành thái độ tích cực, quan tâm đúng mức đến hoạt động quản trị nguồn nhân lực trong các tổ chức. Nội dung giảng dạy và các ví dụ minh họa phù hợp với mục tiêu đào tạo của Trường Đại học Tài chính - Ngân hàng Hà Nội.

8. Nội dung chi tiết học phần

Bài dạy	Nội dung dạy học	Nội dung giảng dạy				CĐR	HD dạy	HD học
		LT	TH, TL	KT	Tự học	(CLO)		
Bài 1	<p>GV giới thiệu tổng quan về mục tiêu môn học và chuẩn đầu ra và cách thức đánh giá của học phần; Chia nhóm và phổ biến về cách thức làm việc nhóm.</p> <p>Chương 1: Tổng quan về quản trị NNL</p> <p>1.1. Những hiểu biết cơ bản về nguồn nhân lực</p> <p>1.1.1. Khái niệm về nguồn nhân lực</p> <p>1.1.2. Chất lượng nguồn nhân lực</p> <p>1.1.3. Vai trò của nguồn nhân lực</p> <p>1.1.4. Các yếu tố cấu thành nguồn nhân lực</p> <p>1.1.5. Các yếu tố ảnh hưởng tới nguồn nhân lực</p> <p>1.2. Một số vấn đề cơ bản về quản trị nguồn nhân lực</p> <p>1.2.1. Khái niệm, nguyên tắc, tầm quan trọng và các nhân tố ảnh hưởng đến QTNNL</p> <p>1.2.2. Các hoạt động chủ yếu của QTNNL</p>	2.5	0.5	0	5	CLO1 CLO3 CLO6	Thuyết giảng, Phát vấn, Giải quyết vấn đề	<p>SV đọc trước giáo trình và tài liệu tham khảo</p> <p>Sinh viên trả lời câu hỏi trên lớp;</p> <p>Làm bài tập tình huống cá nhân</p>

	<p>Bài tập thảo luận: Những thay đổi và thách thức trong công tác QTNNL tại các DN Việt Nam hiện nay. Giao nội dung về nhà</p>							
Bài 2	<p>Kiểm tra nội dung tự học 1.2.3. Vai trò và quyền hạn của bộ phận QTNNL trong TC 1.2.4. Đánh giá trình độ QTNNL 1.2.5. QTNNL vừa là một khoa học vừa là một nghệ thuật 1.3. Quá trình hình thành và phát triển QTNNL 1.3.1. Triết lý QTNNL 1.3.2. Một số học thuyết về QTNNL 1.3.3. Quá trình hình thành và phát triển QTNNL. Bài tập tình huống: Tổng quan về QT nguồn nhân lực</p>	2.5	0.5	0	5	CLO2 CLO3 CLO6	Thuyết giảng, Phát vấn, Tình huống, Giải quyết vấn đề	SV đọc trước giáo trình và tài liệu tham khảo Sinh viên trả lời câu hỏi; Làm bài tập và trình bày trước lớp về kết quả nghiên cứu
Bài 3	<p>Kiểm tra nội dung tự học Chương 2: Hoạch định nguồn nhân lực, thiết kế và phân tích công việc 2.1. Hoạch định nguồn nhân lực 2.1.1. Khái niệm và vai trò của hoạch định NNL 2.1.2. Các nhân tố ảnh hưởng tới quá trình hoạch định NNL 2.1.3. Quá trình hoạch định nguồn nhân lực 2.1.4. Dự báo về nhu cầu nhân lực</p>	3	0	0	6	CLO1 CLO3	Thuyết giảng, Phát vấn, Giải quyết vấn đề	SV đọc trước giáo trình và tài liệu tham khảo Sinh viên trả lời câu hỏi trên lớp;

	<p>2.1.5. Phân tích nguồn cung nhân lực</p> <p>2.2. Thiết kế công việc</p> <p>2.2.1. Khái niệm và nội dung của thiết kế công việc</p> <p>2.2.2. Các phương pháp thiết kế công việc</p> <p>Bài tập:</p> <p>Nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng tới hoạch định nhân lực tại các Doanh nghiệp Việt Nam hiện nay.</p> <p>Giao nội dung về nhà</p>							Làm bài tập, trình bày trước lớp về kết quả nghiên cứu
Bài 4	<p>Kiểm tra nội dung tự học</p> <p>2.3. Phân tích công việc</p> <p>2.3.1. Khái niệm, ý nghĩa của phân tích công việc</p> <p>2.3.2. Nội dung, trình tự phân tích công việc</p> <p>2.3.3. Các phương pháp thu thập thông tin phân tích công việc</p> <p>2.3.4. Những nội dung chủ yếu của bản mô tả công việc và bản tiêu chuẩn thực hiện công việc.</p> <p>Bài tập thảo luận nhóm:</p> <p>Áp dụng các phương pháp thu thập thông tin để xây dựng bản mô tả công việc, bản tiêu chuẩn CV cho một vị trí trong doanh nghiệp.</p> <p>Giao nội dung về nhà</p>	2.5	0.5	0	5	CLO2 CLO4 CLO5	Thuyết giảng, Phát vấn, Thảo luận nhóm, Giải quyết vấn đề	SV đọc trước giáo trình và tài liệu tham khảo; SV trả lời câu hỏi, BT thảo luận nhóm, Trình bày trước lớp về kết quả nghiên cứu
Bài 5	<p>Kiểm tra nội dung tự học</p> <p>2.4. Các giải pháp khắc phục sự mất cân đối giữa cung và cầu về NNL trong doanh nghiệp</p> <p>2.4.1. Phân tích quan hệ cung cầu về nhân lực trong doanh nghiệp</p>	2.5	0.5	0	5	CLO2 CLO3 CLO4 CLO5	Thuyết giảng, Phát vấn, Tình huống, Giải	SV đọc trước giáo trình và tài liệu tham khảo

	<p>2.4.2. Các giải pháp khi cầu nhân lực lớn hơn cung nhân lực</p> <p>2.4.3. Các giải pháp khi cầu nhân lực nhỏ hơn cung nhân lực.</p> <p>Bài tập tình huống: Ra quyết định giải quyết sự mất cân đối về cung, cầu nhân lực</p> <p>Chương 3: Tuyển dụng nhân lực</p> <p>3.1. Những hiểu biết cơ bản về tuyển dụng NNL</p> <p>3.1.1. Khái niệm, tầm quan trọng của tuyển dụng NNL</p> <p>3.1.2. Các yếu tố ảnh hưởng tới tuyển dụng NNL</p> <p>Bài tập: Phân tích các yếu tố ảnh hưởng tuyển dụng NL tại các DN Việt Nam hiện nay. Giao nội dung về nhà</p>						quyết vấn đề	<p>SV trả lời câu hỏi, BT tình huống;</p> <p>Trình bày trước lớp về kết quả nghiên cứu</p>
Bài 6	<p>Kiểm tra nội dung tự học</p> <p>3.2. Các nguồn tuyển dụng</p> <p>3.2.1. Nguồn tuyển dụng từ bên trong doanh nghiệp</p> <p>3.2.2. Nguồn tuyển dụng từ bên ngoài doanh nghiệp</p> <p>3.3. Các hình thức thu hút ứng viên</p> <p>3.3.1. Thông qua quảng cáo</p> <p>3.3.2. Thông qua các trung tâm môi giới hoặc giới thiệu việc làm</p> <p>3.3.3. Tuyển dụng trực tiếp từ các cơ sở đào tạo</p> <p>3.3.4. Thu hút sinh viên thực tập tại doanh nghiệp</p> <p>3.3.5. Thông qua sự giới thiệu của người quen hoặc của nhân viên trong doanh nghiệp</p>	3	0	0	5	CLO2 CLO5 CLO6	Thuyết giảng, Phát vấn, Tình huống, Giải quyết vấn đề	<p>SV đọc trước giáo trình và tài liệu tham khảo</p> <p>Sinh viên trả lời câu hỏi; Làm bài tập, theo yêu cầu;</p> <p>Trình bày</p>

	<p>Bài tập: Tìm hiểu về các hình thức thu hút ứng viên được các doanh nghiệp áp dụng phổ biến tại Việt Nam hiện nay. Giao nội dung về nhà</p>							trước lớp về kết quả nghiên cứu
Bài 7	<p>Kiểm tra nội dung tự học 3.4. Nội dung, trình tự quá trình tuyển dụng 3.5. Các hình thức trắc nghiệm và phỏng vấn trong quá trình tuyển dụng 3.5.1. Trắc nghiệm và quá trình XD bài trắc nghiệm 3.5.2. Phỏng vấn và quá trình phỏng vấn 3.6. Đánh giá hiệu quả hoạt động tuyển dụng Bài tập tình huống: Ra quyết định tuyển dụng nhân lực Kiểm tra giữa học phần</p>	1.5	0.5	1	5	CLO2 CLO4 CLO5	Thuyết giảng, Phát vấn, Tình huống	SV đọc trước giáo trình và tài liệu tham khảo Sinh viên trả lời câu hỏi; làm bài tập tình huống; Làm bài kiểm tra
Bài 8	<p>Kiểm tra nội dung tự học Chương 4: Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực 4.1. Khái niệm, mục đích của đào tạo và phát triển nguồn nhân lực 4.1.1. Khái niệm về đào tạo và phát triển 4.1.2. Mục đích, vai trò của đào tạo và phát triển 4.1.3. Phân loại các hình thức đào tạo 4.2. Xác định nhu cầu đào tạo và phát triển 4.2.1. Phân tích nhu cầu đào tạo và phát triển 4.2.2. X/đ nhu cầu đào tạo</p>	2.5	0.5	0	5	CLO2 CLO4 CLO5	Thuyết giảng, Phát vấn, Thảo luận nhóm, Giải quyết vấn đề	SV đọc trước giáo trình và tài liệu tham khảo Sinh viên trả lời câu hỏi;

	<p>4.2.3. X/đ nhu cầu phát triển năng lực của các NQT</p> <p>Bài tập thảo luận nhóm: Sự quan tâm của các DN Việt Nam đến hoạt động đào tạo nhân lực?</p> <p>Giao nội dung về nhà</p>							Sinh viên làm bài tập nhóm và trình bày trước lớp;
Bài 9	<p>Kiểm tra nội dung tự học</p> <p>4.3. Thực hiện quá trình đào tạo</p> <p>4.3.1. Đào tạo tại nơi làm việc</p> <p>4.3.2. Đào tạo ngoài nơi làm việc</p> <p>4.4. Đánh giá kết quả và hiệu quả đào tạo</p> <p>4.4.1. Đánh giá kết quả đạt được trong khóa đào tạo</p> <p>4.4.2. Đánh giá hiệu quả sau khóa đào tạo</p> <p>4.5. Phát triển nghề nghiệp cá nhân và sử dụng nhân lực sau đào tạo</p> <p>Bài tập tình huống:</p> <p>Xác định nhu cầu đào tạo nhân lực và sử dụng nhân lực sau đào tạo</p> <p>Giao nội dung về nhà</p>	2.5	0.5	0	5	CLO2 CLO4 CLO5	Thuyết giảng, Phát vấn, Tình huống, Giải quyết vấn đề	SV đọc trước giáo trình và tài liệu tham khảo Sinh viên trả lời câu hỏi; Sinh viên làm bài tập tình huống;
Bài 10	<p>Kiểm tra nội dung tự học</p> <p>Bài tập thảo luận:</p> <p>Xây dựng kế hoạch đào tạo ngắn hạn cho một Doanh nghiệp.</p> <p>Chương 5: Đánh giá thực hiện công việc</p> <p>5.1. Khái niệm, tầm quan trọng và mục đích của đánh giá năng lực thực hiện công việc</p>	2.5	0.5	0	5	CLO2 CLO4 CLO5 CLO6	Thuyết giảng, Phát vấn, Thảo luận, Giải quyết vấn đề	SV đọc trước giáo trình và tài liệu tham khảo Sinh viên trả lời câu hỏi; làm bài tập thảo luận

	<p>5.1.1. Khái niệm, tầm quan trọng của đánh giá năng lực thực hiện công việc</p> <p>5.1.2. Mục đích của đánh giá năng lực thực hiện công việc</p> <p>Giao nội dung về nhà</p>							và thuyết trình
Bài 11	<p>5.2. Hệ thống đánh giá và nội dung, trình tự đánh giá năng lực thực hiện công việc</p> <p>5.2.1. Hệ thống đánh giá năng lực thực hiện công việc</p> <p>5.2.2. Các yêu cầu đối với hệ thống đánh giá năng lực thực hiện công việc</p> <p>5.2.3. Các lỗi cần tránh trong quá trình đánh giá năng lực thực hiện công việc</p> <p>5.2.4. Nội dung, trình tự đánh giá năng lực thực hiện công việc</p> <p>Bài tập tình huống: Đánh giá thực hiện công việc</p> <p>Giao nội dung về nhà</p>	2.5	0.5	0	5	CLO2 CLO4 CLO5 CLO6	Thuyết giảng, Phát vấn, Tình huống, Giải quyết vấn đề	SV đọc trước giáo trình và tài liệu tham khảo Sinh viên trả lời câu hỏi; Sinh viên làm bài tập tình huống;
Bài 12	<p>Kiểm tra nội dung tự học</p> <p>5.3. Các phương pháp đánh giá năng lực thực hiện công việc</p> <p>5.3.1. Phương pháp mức thang điểm</p> <p>5.3.2. Phương pháp so sánh</p> <p>5.3.3. Phương pháp ghi chép các sự kiện quan trọng</p> <p>5.3.4. P/p đánh giá bằng thang điểm dựa trên hành vi</p> <p>5.3.5. Phương pháp quản trị theo mục tiêu</p> <p>5.3.6. Phương pháp đánh giá theo chỉ số thực hiện công việc chủ yếu (KPIs)</p> <p>Bài tập:</p>	2.5	0.5	0	7	CLO2 CLO4 CLO6	Thuyết giảng, Phát vấn, Thảo luận nhóm, Giải quyết vấn đề	SV đọc trước giáo trình và tài liệu tham khảo Sinh viên trả lời câu hỏi; làm bài tập thảo luận và thuyết trình trước lớp

	Phân tích ưu, nhược điểm và điều kiện áp dụng các phương pháp đánh giá THC.V.							
Bài 13	<p>Kiểm tra nội dung tự học</p> <p>5.4. Một số lý thuyết về nhu cầu và động cơ hoạt động</p> <p>5.4.1. Định nghĩa về động cơ thúc đẩy và động viên NV</p> <p>5.4.2. Một số lý thuyết về động cơ thúc đẩy</p> <p>Chương 6: Thù lao lao động</p> <p>6.1. Thù lao lao động</p> <p>6.1.1. Thù lao LĐ và các y/c của hệ thống thù lao LĐ</p> <p>6.1.2. Tác động của thù lao tới các quá trình chọn nghề, chọn việc, thực hiện công việc của nhân viên và hiệu quả của DN</p> <p>6.1.3. Các yếu tố ảnh hưởng tới thù lao lao động</p> <p>6.1.4. Các tiêu thức lựa chọn khi xây dựng hệ thống thù lao LĐ</p> <p>Bài tập:</p> <p>Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng tới việc xây dựng hệ thống thù lao trong các DN Việt Nam hiện nay.</p> <p>Giao nội dung về nhà</p>	2.5	0.5	0	7	CLO1 CLO3 CLO6	Thuyết giảng, Phát vấn, Tình huống, Giải quyết vấn đề	SV đọc trước giáo trình và tài liệu tham khảo Sinh viên trả lời câu hỏi; làm bài tập thảo luận và thuyết trình trước lớp
Bài 14	<p>Kiểm tra nội dung tự học</p> <p>6.2. Những vấn đề cơ bản về tiền công và tiền lương</p> <p>6.2.1. Vai trò của tiền công và tiền lương</p> <p>6.2.2. Hệ thống thang, bảng lương của Nhà nước</p> <p>6.2.3. Xây dựng hệ thống trả công trong DN</p> <p>6.3. Các hình thức trả công lao động</p>	3	0	0	7	CLO2 CLO6	Thuyết giảng, Phát vấn, Lớp học đảo ngược	SV đọc trước giáo trình và tài liệu tham khảo;

	<p>6.3.1. Hình thức trả công theo thời gian</p> <p>6.3.2. Hình thức trả công theo sản phẩm</p> <p>Bài tập: Áp dụng tính công theo một số hình thức trả công lao động phổ biến</p> <p>Giao nội dung về nhà</p>							Sinh viên trả lời câu hỏi; làm bài tập và trình bày trước lớp
Bài 15	<p>Kiểm tra nội dung tự học</p> <p>Chương 7: Quan hệ lao động</p> <p>7.1. Khái niệm, chủ thể cấu thành và nội dung quan hệ lao động</p> <p>7.1.1. Khái niệm về quan hệ lao động</p> <p>7.1.2. Các chủ thể cấu thành quan hệ lao động</p> <p>7.1.3. Nội dung quan hệ lao động</p> <p>7.2. Hợp đồng lao động và thỏa ước lao động tập thể</p> <p>7.2.1. Hợp đồng lao động</p> <p>7.2.1. Thỏa ước lao động tập thể</p> <p>Bài tập đóng vai giải quyết tranh chấp của người lao động</p> <p>Giao nội dung về nhà</p>	2.5	0.5	0	6	CLO2 CLO4 CLO5	Thuyết giảng, Phát vấn, Lớp học đảo ngược	SV đọc trước giáo trình và tài liệu tham khảo Sinh viên trả lời câu hỏi; Sinh viên đóng vai theo tập tình huống;
Bài 16	<p>Kiểm tra nội dung tự học</p> <p>7.3. Tranh chấp lao động và bất bình của người lao động</p> <p>7.3.1. Tranh chấp lao động</p> <p>7.3.2. Bất bình của người lao động</p> <p>7.7.4. Kỷ luật lao động</p> <p>7.4.1. Khái niệm về kỷ luật lao động, nguyên nhân vi phạm kỷ luật lao động</p>	2	0	1	7	CLO1 CLO4 CLO6	Thuyết giảng, Phát vấn, Lớp học	SV đọc trước giáo trình và tài liệu tham khảo; Sinh viên trả lời câu hỏi;

7.4.2. Quá trình thực hiện việc kỷ luật người lao động 7.4.3. Tổ chức thi hành kỷ luật người lao động. 7.4.4. Những điều cần chú ý đối với người có quyền kỷ luật lao động Kiểm tra Tổng kết học phần, ôn phụ đạo						đào ngược	Sinh viên chuẩn bị đề cương ôn tập theo hướng dẫn;
Tổng	40	6	2	90			

9. Cơ sở vật chất phục vụ giảng dạy

- Tên giảng đường:

- Danh mục trang thiết bị (bao gồm cả phương tiện công nghệ): máy chiếu, laptop, bút dạ viết bảng, phấn, bút chỉ slide.

10. Kiểm tra, đánh giá kết quả học tập

10.1. Phương pháp, hình thức kiểm tra, đánh giá:

*Kiểm tra – đánh giá thường xuyên:

Kiểm tra – đánh giá thường xuyên và kiểm tra – đánh giá định kỳ.

*Kiểm tra - đánh giá định kỳ

Hình thức đánh giá	Phần trăm	Yêu cầu chung, mục đích, cơ sở lý luận, minh chứng
1. Chuyên cần (kiểm tra đánh giá thường xuyên trên lớp: 01 điểm)	10%	Yêu cầu chung: <ul style="list-style-type: none"> Sinh viên có mặt, tham gia đầy đủ 100% buổi học, giờ học. Sinh viên tích cực phát biểu. Mục đích: <ul style="list-style-type: none"> Đánh giá thái độ học tập: sự chăm chỉ, nghiêm túc, kỷ luật, sự hào hứng, say mê học tập.
2. Thuyết trình và thảo luận nhóm (01 bài)	10 %	Yêu cầu: <ul style="list-style-type: none"> Sinh viên thảo luận, làm việc theo nhóm theo các chủ đề được giao. Sinh viên thuyết trình tích cực, phản biện và trả lời các câu hỏi của GV và các nhóm SV khác. Điểm của sinh viên sẽ được đánh giá là điểm của nhóm được phân bổ trên mức độ đóng góp của các thành viên. Mục đích: <ul style="list-style-type: none"> Giúp sinh viên hệ thống lại kiến thức, phát triển kỹ năng phân tích, kỹ năng thuyết trình, trình bày vấn đề bằng văn bản, kỹ năng lập luận, kỹ năng phối hợp và làm việc nhóm.

3. Kiểm tra giữa kỳ (tự luận/trắc nghiệm) (2 bài) (50 phút)	20%	Yêu cầu: <ul style="list-style-type: none"> • Sinh viên thực hiện bài kiểm tra trong khoảng thời gian nhất định. Mục đích: <ul style="list-style-type: none"> • Ghi nhớ kiến thức đã học. • Vận dụng các kiến thức để giải quyết vấn đề. • Có biện pháp cải tiến phương pháp học tập để đạt kết quả tốt hơn vào cuối kỳ.
4. Thi hết học phần (tự luận) (90 phút)	60%	Yêu cầu chung: <ul style="list-style-type: none"> • Sinh viên nghiên cứu kỹ các yêu cầu của bài tập cần đạt. • Đọc, ghi nhớ tài liệu để có cơ sở lý thuyết cho bài tập phân tích tình huống. • Liên hệ thực tế các nội dung được yêu cầu. Mục đích: <ul style="list-style-type: none"> • Khuyến khích sinh viên chủ động tìm tòi, nghiên cứu. • Tăng cường khả năng quan sát, tư duy và lập luận logic và phê phán.

10.2. Miêu tả chi tiết các bài tập và bộ tiêu chí đánh giá

Tiêu chí đánh giá (Rubrics định tính cho bài thi hết học phần tự luận)

Mức chất lượng	Thang điểm	Mô tả mức chất lượng
Xuất sắc	9-10	Nội dung đầy đủ, trả lời đúng 100% câu hỏi. Có phân tích mở rộng (phân tích đúng hướng và đủ ý). Trình bày rõ ràng, diễn đạt ngắn gọn, xúc tích, logic. Không có lỗi về thuật ngữ chuyên môn. Không có lỗi chính tả.
Khá – Giỏi	7-8	Trả lời đúng 70-80% câu hỏi. Có mở rộng, phân tích đúng hướng nhưng chưa đủ ý. Trình bày rõ ràng, diễn đạt logic. Còn lỗi chính tả.
Trung bình	5-6	Trả lời đúng 50-60% câu hỏi. Không phân tích. Trình bày không rõ ý, chưa logic. Còn lỗi chính tả.
Yếu	3-4	Trả lời sai, lạc đề, hoặc phần trả lời đúng dưới mức 50% câu hỏi. Không làm hết câu hỏi, bỏ nội dung hơn 50%. Không hiểu câu hỏi. Mắc nhiều lỗi về thuật ngữ chuyên môn (5-6 lỗi). Nhiều lỗi chính tả.

Kém	0-2	Trả lời sai, lạc đề, phân trả lời đúng dưới mức 20%. Không làm hết câu hỏi, bỏ đến 80% nội dung. Không hiểu câu hỏi. Không hiểu các thuật ngữ chuyên môn cơ bản, mắc nhiều lỗi về thuật ngữ chuyên môn (trên 6 lỗi). Diễn đạt không rõ ý. Nhiều lỗi chính tả.
------------	-----	--

10.3. Chính sách trong đánh giá chuyên cần:

- Sinh viên vắng mặt quá 20% số buổi sẽ không được làm bài thi kết thúc học phần.
- Có điểm thưởng cho sinh viên tích cực phát biểu, ham học hỏi, có sự sáng tạo trong thảo luận, tranh biện.

Hà Nội, ngày 25 tháng 10 năm 2019.

Trưởng khoa



TS. Phạm Phan Dũng

Trưởng Bộ môn



TS. Trần Đức Lộc

Người soạn đề cương



ThS. Nguyễn Thị Lạng