

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC QUẢN LÝ VÀ CÔNG NGHỆ HẢI PHÒNG



CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO
ĐỀ CƯƠNG CHI TIẾT
MÔN: QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

NGÀNH QUẢN TRỊ KINH DOANH
TRÌNH ĐỘ ĐẠI HỌC - MÃ NGÀNH 7340101

HẢI PHÒNG, 2023

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC QUẢN LÝ VÀ CÔNG NGHỆ HẢI PHÒNG



CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO
ĐỀ CƯƠNG CHI TIẾT
MÔN: QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

NGÀNH QUẢN TRỊ KINH DOANH

TRÌNH ĐỘ ĐẠI HỌC - MÃ NGÀNH 7340101

*(Ban hành theo Quyết định số ... ngày .../.../20...
của Hiệu trưởng Nhà trường)*

Phê duyệt

Trình duyệt

Hiệu trưởng
TS Nguyễn Tiến Thanh

Phụ trách ngành
TS Nguyễn Thị Hoàng Đan

QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

Mã học phần: HRA33031 – Số tín chỉ: 03

Dùng cho (các) ngành: Quản trị kinh doanh

Điều kiện tiên quyết (nếu có): Quản trị học

Hình thức đào tạo: Trực tiếp và trực tuyến

Đơn vị phụ trách: Khoa Quản trị kinh doanh

Giảng viên phụ trách giảng dạy:

1. TS. Nguyễn Thị Hoàng Đan

2. TS. Đỗ Thị Bích Ngọc

1. Mô tả chung về học phần

Học phần đề cập đến các nội dung về vai trò và tầm quan trọng của Quản trị nhân lực, sự phân chia trách nhiệm nhân lực trong tổ chức, phân tích công việc, hoạch định nguồn nhân lực, tuyển dụng, đào tạo, đánh giá thực hiện công việc, đãi ngộ, quan hệ nhân lực và tạo động lực trong lao động.

Mục tiêu của học phần này là phát triển khả năng của người học trong việc ứng dụng kiến thức Quản trị nhân lực để thu hút, xây dựng, sử dụng, phát triển, đánh giá và duy trì lực lượng lao động phù hợp với yêu cầu của tổ chức cả về mặt số lượng và chất lượng.

2. Các chữ viết tắt

QTNL: Quản trị nhân lực

DN: Doanh nghiệp

ĐG: Đánh giá

CDR: Chuẩn đầu ra

SV: Sinh viên

3. Chuẩn đầu ra của học phần

Sau hoàn thành học phần, người học có thể:

Mã	Chuẩn đầu ra học phần
----	-----------------------

a3	Vận dụng các nguyên lý về QTNL để phác hoạ các hoạt động QTNL trong DN như: phân tích công việc; hoạch định nguồn nhân lực; tuyển dụng; đào tạo và phát triển nhân sự...
a4	Phân tích được các hoạt động QTNL trong DN như: phân tích công việc; hoạch định nguồn nhân lực; tuyển dụng; đào tạo và phát triển nhân sự... theo các tình huống giả định.
a5	Đánh giá về các hoạt động QTNL trong tổ chức doanh nghiệp trong các tình huống giả định
b2	Sử dụng khả năng tra cứu thu thập thông tin, xử lý thông tin khi nghiên cứu tình huống và từ nội dung của QTNL
b3	Sử dụng kỹ năng phân tích, tổng hợp, tư duy logic, tư duy phản biện trong từng nội dung của QTNL
b4	Phối hợp kỹ năng quản lý kế hoạch trong các nội dung bài thảo luận.
b5	Phát triển khả năng giao tiếp ứng xử trong các tình huống đóng vai tại lớp học
c1	Tuân thủ pháp luật đối với công tác nhân sự, chịu trách nhiệm cá nhân và nhóm trong các hoạt động của môn học cũng như sau này ra trường
c2	Thực hiện khả năng lực làm việc độc lập, năng lực làm việc nhóm.
c3	Duy trì tác phong làm việc nghiêm túc, có ý thức kỷ luật trong các các hoạt động học tập và làm việc nhóm.

4. Giáo trình và tài liệu học tập

4.1. Giáo trình và tài liệu học tập:

[1]. Trần Kim Dung. (2018). *Quản trị Nguồn nhân lực*. Nhà xuất bản Tài Chính.

4.2. Tài liệu tham khảo:

[2]. Tạ Thị Hồng Hạnh và Vũ Việt Hằng. (2020). *Quản trị Nhân lực*. Nhà xuất bản Kinh tế thành phố Hồ Chí Minh.

[3]. Dessler G. (2017). *Human Resource Management (15th ed)*. Nhà xuất bản: Pearson Education, USA.

[4]. Tài liệu tham khảo trên mạng internet, trên các phương tiện truyền thông đại chúng, báo, đài và tài liệu thực tế của các doanh nghiệp.

5. Chiến lược học tập

SV cần tích cực và chủ động tham gia vào quá trình học tập; cần tham gia đầy đủ các giờ học theo quy định, không ngừng phấn đấu để duy trì sự tiến bộ liên tục trong học tập; hoàn thành nhiệm vụ học tập đúng tiến độ.

Để hoàn thành tốt học phần này, SV cần:

+ Sưu tầm, đọc và nghiên cứu tài liệu trước ở nhà để chuẩn bị bài thảo luận theo nhóm về các vấn đề được giao.

+ Nghiên cứu các tình huống thực tế liên quan đến nội dung môn học.

+ Thảo luận các tình huống, trả lời các câu hỏi của giảng viên và SV các nhóm khác trong giờ.

+ Tham gia đầy đủ các tiết học, không đi học muộn, trốn, bỏ học về sớm.

Các hoạt động giảng dạy và học tập nhằm giúp SV đạt được các chuẩn đầu ra của học phần gồm:

- ✓ Nghe giảng: Giảng lý thuyết, giảng theo phương pháp nêu vấn đề, giảng theo tình huống
- ✓ Thảo luận nhóm: theo từng chủ đề, tình huống, thuyết trình kết quả nghiên cứu thảo luận theo từng chủ đề, tình huống được giao trước.
- ✓ Nghe báo cáo chuyên đề: Tùy theo điều kiện cụ thể, các SV sẽ được tham dự một buổi báo cáo chuyên đề về các vấn đề quản trị nhân lực tại các công ty, doanh nghiệp. Người báo cáo là các giám đốc, trưởng bộ phận nhân lực của doanh nghiệp được mời về; hoặc có thể thực hiện tại các công ty, doanh nghiệp. SV tổng kết những gì học hỏi được từ việc nghe báo cáo chuyên đề và viết thu hoạch nộp cho giảng viên đứng lớp chính.
- ✓ Tham quan thực tế DN: Tùy theo điều kiện cụ thể, các SV có thể được tham quan doanh nghiệp để tìm hiểu về hoạt động của bộ phận nhân lực trong một công ty, mối liên hệ với các phòng ban, cơ sở hạ tầng... đang hoạt động như thế nào, được trao đổi với các nhà quản trị, quản trị nhân lực về các vấn đề nhân lực trong hoạt động quản trị, kinh doanh thực tế của doanh nghiệp. Sau đó SV làm bài thu hoạch trả lời một số câu hỏi đặt ra liên quan đến vấn đề quan sát và tìm hiểu được về QTNL, bài thu hoạch nộp cho giảng viên đứng lớp chính.
- ✓ Làm tiểu luận môn học: Bài tiểu luận có thể là một tình huống lớn, hoặc đi khảo sát tại DN để nắm bắt tình hình quản trị, kinh doanh của công ty và về viết bài luận thu hoạch. SV cần nghiên cứu thông tin từ nhiều nguồn như internet, tạp chí, tài liệu...

để có được cái nhìn tổng quan về toàn bộ vấn đề. Bài tiểu luận (dưới dạng word) được minh họa, trích dẫn tài liệu học thuật, hoặc dẫn chứng cụ thể sẽ được đánh giá cao. SV có thể được yêu cầu làm bài tiểu luận môn học theo cá nhân hoặc theo nhóm, tùy vào mức độ, quy mô lớp và điều kiện cụ thể của mỗi lớp.

6. Nội dung, kế hoạch giảng dạy và đánh giá

Nội dung và kế hoạch giảng dạy, đánh giá	Hoạt động học tập của người học				CDR
	Trên lớp	ST	Tự học	SG	
Giới thiệu học phần, cách học, phân chia nhóm theo chủ đề thảo luận và các quy định thực hiện.		0,5			
CHƯƠNG 1. ĐẠI CƯƠNG VỀ QTNL 1.1. Điểm xuất phát của QTNL 1.2. Định nghĩa về QTNL 1.3. Mục tiêu của QTNL 1.4. Chức năng QTNL 1.5. Xu hướng thách đố và các vấn đề ảnh hưởng 1.6. Các lý thuyết về QTNL 1.7. Đánh giá trình độ QTNL 1.8. QTNL - DN Việt Nam	Nghe giảng Thảo luận tình huống nhân sự	3 1	SV đọc trước tài liệu [1], [2], [3], [4] các nội dung chung về QTNL SV nghiên cứu trước tình huống nhân sự	5 3	a3 a4 a5 b2 b3 b4 b5 c1 c2 c3
CHƯƠNG 2. MÔI TRƯỜNG QT TÀI NGUYÊN NHÂN SỰ 2.1. Tình huống 2.2. Môi trường quản trị tài nguyên nhân sự 2.3. Bầu không khí văn hóa doanh nghiệp 2.3. Thảo luận “Môi trường quản trị tài nguyên nhân sự” 2.4. Tổng kết, đánh giá quá trình thảo luận	Nghe giảng Thảo luận	1 3	SV đọc trước tài liệu [1], [2], [3], [4] về MT QT tài nguyên nhân sự SV nghiên cứu trước tình huống nhân sự SV nghiên cứu nội dung thảo luận theo nhóm	3 2 3	a3 a4 a5 b2 b3 b4 b5 c1 c2 c3
CHƯƠNG 3: PHÂN TÍCH CÔNG VIỆC 3.1. Phân tích công việc – công cụ QTNL cơ bản 3.2. Các phương pháp phân tích công việc	Nghe giảng	1	SV đọc trước tài liệu [1], [2], [3], [4] liên quan đến phân tích công việc.	3 2	a3 a4 a5 b2 b3 b4

3.3. Tiến trình phân tích công việc 3.4. Bản mô tả công việc 3.5. Bản tiêu chuẩn công việc 3.6. Thảo luận “Phân tích công việc” 3.7. Tổng kết, đánh giá quá trình thảo luận	Thảo luận Thực hành	2 1	SV nghiên cứu trước tình huống nhân sự SV nghiên cứu nội dung thảo luận theo nhóm	3	b5 c1 c2 c3
CHƯƠNG 4: HOẠCH ĐỊNH TÀI NGUYÊN NHÂN SỰ 4.1. Tổng quát về hoạch định tài nguyên nhân sự 4.2. Tiến trình hoạch định tài nguyên nhân sự 4.3. Các phương pháp dự báo trong hoạch định tài nguyên nhân lực 4.4. Thảo luận “Hoạch định tài nguyên nhân sự” 4.5. Tổng kết, đánh giá quá trình thảo luận	Nghe giảng Thảo luận Thực hành	1,5 2 1	SV đọc trước tài liệu [1], [2], [3], [4] SV nghiên cứu trước tình huống nhân sự SV nghiên cứu nội dung thảo luận theo nhóm	3 2 3	a3 a4 a5 b2 b3 b4 b5 c1 c2 c3
CHƯƠNG 5: TUYỂN DỤNG NHÂN VIÊN 5.1. Các giải pháp tạm thời 5.2. Tuyển mộ nhân viên 5.3. Tuyển chọn nhân viên 5.4. Thảo luận “Tuyển dụng nhân viên” 5.5. Tổng kết, đánh giá quá trình thảo luận	Nghe giảng Thảo luận Thực hành	1,5 2 1	SV đọc trước tài liệu [1], [2], [3], [4] SV nghiên cứu trước tình huống nhân sự SV nghiên cứu nội dung thảo luận theo nhóm	3 2 3	a3 a4 a5 b2 b3 b4 b5 c1 c2 c3
CHƯƠNG 6: ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NHÂN SỰ 6.1. Tiến trình đào tạo và phát triển 6.2. Các giai đoạn của quá trình đào tạo 6.3. Các phương pháp đào tạo và phát triển 6.4. Phát triển nhân sự 6.5. Thảo luận “Đào tạo và phát triển nhân sự” 6.6. Tổng kết, đánh giá quá trình thảo luận	Nghe giảng Thảo luận Thực hành	1 2 1	SV đọc trước tài liệu [1], [2], [3], [4] SV nghiên cứu trước tình huống nhân sự SV nghiên cứu nội dung thảo luận theo nhóm	4 4 4	a3 a4 a5 b2 b3 b4 b5 c1 c2 c3

<p>CHƯƠNG 7: ĐÁNH GIÁ THÀNH TÍCH CÔNG TÁC 7.1. Định nghĩa 7.2. Mục tiêu và chính sách 7.3. Tiến trình đánh giá thành tích công tác... 7.4. Các vấn đề cần quan tâm khi đánh giá 7.5. Thảo luận “Đánh giá thành tích công tác” 7.6. Tổng kết, đánh giá quá trình thảo luận</p>	Nghe giảng Thảo luận Thực hành	1 2 2	SV đọc trước tài liệu [1], [2], [3], [4] SV nghiên cứu trước tình huống nhân sự SV nghiên cứu nội dung thảo luận theo nhóm	3 3 3	a3 a4 a5 b2 b3 b4 b5 c1 c2 c3
<p>CHƯƠNG 8: LƯƠNG BỔNG VÀ ĐÃI NGỘ 8.1. Đại cương về lương bổng và đãi ngộ 8.2. Các yếu tố ảnh hưởng đến lương bổng và đãi ngộ 8.3. Các hình thức trả lương 8.4. Thiết lập và quản trị hệ thống lương bổng 8.5. Thảo luận “Lương bổng và đãi ngộ” 8.6. Tổng kết, đánh giá quá trình thảo luận</p>	Nghe giảng Thảo luận Thực hành	1 2 2	SV đọc trước tài liệu [1], [2], [3], [4] SV nghiên cứu trước tình huống nhân sự SV nghiên cứu nội dung thảo luận theo nhóm	3 2 3	a3 a4 a5 b2 b3 b4 b5 c1 c2 c3
<p>CHƯƠNG 9. QUAN HỆ NHÂN LỰC 9.1. Quan hệ nhân lực 9.2. Thương nghị tập thể 9.3. Giải quyết tranh chấp lao động 9.4. Thảo luận “Quan hệ nhân sự” 9.5. Tổng kết, đánh giá quá trình thảo luận</p>	Nghe giảng Thảo luận Thực hành	2 2 1	SV đọc trước tài liệu [1], [2], [3], [4] SV nghiên cứu trước tình huống nhân sự SV nghiên cứu nội dung thảo luận theo nhóm	4 4 4	a3 a4 a5 b2 b3 b4 b5 c1 c2 c3
<p>Đánh giá 1: 25% Bài thuyết trình thảo luận Điểm bài ĐG 1 là tổng trung bình trung của 8 nội dung thảo luận ở trên gồm: <i>Môi trường quản trị tài nguyên nhân sự; Phân tích công việc; Hoạch định</i></p>			SV đọc trước tài liệu [1], [2], [3], [4]		a3 a4 a5 b2 b3 b4

<p><i>nguồn tài nguyên nhân sự; Tuyển dụng nhân viên; Đào tạo và phát triển nhân sự; Đánh giá thành tích công tác; Lương bổng và đãi ngộ; Quan hệ nhân sự.</i></p> <p>Nhóm được phân công sẽ làm PowerPoint để trình bày cho chủ đề mình đã bốc thăm. Các nhóm khác đóng góp ý kiến thảo luận. Thời gian được thực hiện tại mỗi giờ thảo luận theo từng nội dung.</p> <p>Đánh giá tổng kết quá trình thảo luận</p>	1	Làm bài thuyết trình bằng PowerPoint		b5 c1 c2 c3
<p>Thực tế DN Hoặc Báo cáo chuyên đề</p>			10	a2, b2, c3
<p>Đánh giá 2: 25% Tiểu luận môn học</p> <p>SV làm 1 bài tiểu luận 8-10 trang A4 vận dụng kiến thức về Quản trị nhân lực để phân tích, đánh giá tình huống thực tế tại 1 doanh nghiệp đó.</p>		Nghiên cứu tài liệu [1], [2], [3], [4]	30	a3, a4 a5 b2, b3 b4, b5 c1, c2, c3
Tổng kết học phần	0,5			
Tổng thời lượng (số tiết/ số giờ)	45		120	

ST-Số tiết chuẩn SG-Số giờ

7. Đánh giá kết quả học tập

Hoạt động đánh giá của học phần gồm:

Phân loại	Phương pháp đánh giá	Tỷ trọng g	Chuẩn đầu ra									
			a3	a4	a5	b2	b3	b4	b5	c1	c2	c3
ĐG Quá trình	ĐG1. Thuyết trình thảo luận nhóm	25%	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	ĐG2. Tiểu luận	25%	x	x	x	x	x	x	x	x		x
Kết thúc học phần	ĐG3. Bài thi tự luận	50%	x	x	x		x					

Tổng cộng:	100%	
-------------------	-------------	--

8.1. Hoạt động đánh giá 1 - Chuẩn đầu ra: a3, a4, a5, b2, b3, b4, b5, c1, c2, c3 -

Tỷ lệ: **25%** điểm học phần

- Hình thức đánh giá: **Thuyết trình thảo luận nhóm**

- Mô tả bài đánh giá:

+ Các nội dung thuyết trình thảo luận bao gồm: *Môi trường quản trị tài nguyên nhân sự; Phân tích công việc; Hoạch định nguồn tài nguyên nhân sự; Tuyển dụng nhân viên; Đào tạo và phát triển nhân sự; Đánh giá thành tích công tác; Lương bổng và đãi ngộ; Quan hệ nhân sự.*

+ Cách thức thực hiện: Mỗi nhóm sinh viên sẽ đảm nhận 1 chủ đề (được bốc thăm) để trình bày, các nhóm SV sẽ lần lượt thuyết trình thảo luận tại mỗi nội dung trên và vận dụng kiến thức về Quản trị nhân lực để phân tích các vấn đề trong công tác QTNL của DN, đưa ra được các ví dụ thực tế liên quan để phân tích.

+ Yêu cầu: Các nhóm SV phải nghiên cứu trước tài liệu để làm bài thuyết trình. Trước buổi thuyết trình nộp kết quả nghiên cứu bằng file mềm vào hòm thư cho giảng viên trước giờ thảo luận 18 giờ, nộp 1 bản handout vào buổi thuyết trình trên lớp. SV phải có mặt trong giờ thảo luận, nếu vắng mặt không lý do nội dung thuyết trình nào thì nội dung bài thuyết trình đó 0 điểm. Điểm bài ĐG 1 là tổng trung bình trung của 8 nội dung thảo luận ở trên.

- Ma trận đánh giá:

Tiêu chí đánh giá	Khung điểm				
	A	B	C	D	F
	8,5 ÷ 10	7,0 ÷ 8,4	5,5 ÷ 6,9	4,0 ÷ 5,4	< 4,0
CDR a3 chiếm 10%	<i>Vận dụng</i> được các vấn đề thảo luận với mức độ 85% trở lên	<i>Vận dụng</i> được các vấn đề thảo luận với mức độ 70-84%	<i>Vận dụng</i> được các vấn đề thảo luận với mức độ 55-69%	<i>Vận dụng</i> được các vấn đề thảo luận với mức độ 40-54%	<i>Vận dụng</i> được các vấn đề thảo luận với mức độ dưới 40%
CDR a4 chiếm 20%	<i>Phân tích</i> được các nội dung thảo luận với mức	<i>Phân tích</i> được các nội dung thảo	<i>Phân tích</i> được các nội dung thảo	<i>Phân tích</i> được các nội dung thảo	<i>Phân tích</i> được các nội dung thảo

Tiêu chí đánh giá	Khung điểm				
	A	B	C	D	F
	8,5 ÷ 10	7,0 ÷ 8,4	5,5 ÷ 6,9	4,0 ÷ 5,4	< 4,0
	độ 85% trở lên	luận với mức độ 70-84%	luận với mức độ 55-69%	luận với mức độ 40-54%	luận với mức độ dưới 40%
CĐR a5 chiếm 20%	<i>Đánh giá các hoạt động QTNL của DN ở từng nội dung thảo luận với mức độ 85% trở lên</i>	<i>Đánh giá các hoạt động QTNL của DN ở từng nội dung thảo luận với mức độ 70-84%</i>	<i>Đánh giá các hoạt động QTNL của DN ở từng nội dung thảo luận với mức độ 55-69%</i>	<i>Đánh giá các hoạt động QTNL của DN ở từng nội dung thảo luận với mức độ 40-54%</i>	<i>Đánh giá các hoạt động QTNL của DN ở từng nội dung thảo luận với mức độ dưới 40%</i>
CĐR b2, b3, b4, b5 chiếm 35%	Đạt các CĐR b2, b3, b4, b5 với mức độ 85% trở lên	Đạt các CĐR b2, b3, b4, b5 với mức độ 70-84%	Đạt các CĐR b2, b3, b4, b5 với mức độ 55-69%	Đạt các CĐR b2, b3, b4, b5 với mức độ 40-54%	Đạt các CĐR b2, b3, b4, b5 với mức độ dưới 40%
CĐR c1, c2, c3 chiếm 15%	Xuất sắc	Tốt	Khá	Có tham dự giờ thảo luận	Có tham dự giờ thảo luận

Kết quả đánh giá chung:

$$\text{Điểm ĐG1} = 10\% a_3 + 20\% a_4 + 20\% a_5 + 30\% b + 20\% c$$

$$\text{Trong đó điểm } b = (b_2 + b_3 + b_4 + b_5)/4 \text{ và } c = (c_1 + c_2 + c_3)/3$$

8.2. Hoạt động đánh giá 2 - Chuẩn đầu ra: a3, a4, a5, b2, b3, b4, b5, c1, c3 - Tỷ lệ: 25% điểm học phần

- Hình thức đánh giá: **Làm tiểu luận**

- Mô tả bài đánh giá:

+ Về nội dung: SV làm 1 bài tiểu luận 8-10 trang A4 **vận dụng** kiến thức về Quản trị nhân lực để **phân tích, đánh giá** tình huống thực tế tại 1 doanh nghiệp.

+ Cách thực hiện: Mỗi SV sẽ bốc thăm 1 trong 9 chủ đề được thảo luận ở trên để làm 1 bài tiểu luận và được áp dụng tại một doanh nghiệp cụ thể (SV tự tìm hiểu) để làm tình huống phân tích.

+ Yêu cầu: Bài tiểu luận sẽ được nộp sau khi kết thúc các nội dung của học phần 48 giờ, nộp bản in. SV phải nộp bài tiểu luận đúng thời gian quy định (chỉ chấp nhận SV nộp bài trước và đúng thời gian quy định ở trên, không chấp nhận SV nộp sau thời gian quy định), SV không nộp bài và nộp sau thời gian quy định (48 giờ) thì bài ĐG2 bằng 0 điểm.

- Ma trận đánh giá:

Tiêu chí đánh giá	Khung điểm				
	A	B	C	D	F
	8,5 ÷ 10	7,0 ÷ 8,4	5,5 ÷ 6,9	4,0 ÷ 5,4	< 4,0
CDR a3 chiếm 10%	<i>Vận dụng</i> được các vấn đề thảo luận với mức độ 85% trở lên	<i>Vận dụng</i> được các vấn đề thảo luận với mức độ 70-84%	<i>Vận dụng</i> được các vấn đề thảo luận với mức độ 55-69%	<i>Vận dụng</i> được các vấn đề thảo luận với mức độ 40-54%	<i>Vận dụng</i> được các vấn đề thảo luận với mức độ dưới 40%
CDR a4 chiếm 20%	<i>Phân tích</i> được các nội dung thảo luận với mức độ 85% trở lên	<i>Phân tích</i> được các nội dung thảo luận với mức độ 70-84%	<i>Phân tích</i> được các nội dung thảo luận với mức độ 55-69%	<i>Phân tích</i> được các nội dung thảo luận với mức độ 40-54%	<i>Phân tích</i> được các nội dung thảo luận với mức độ dưới 40%
CDR a5 chiếm 20%	<i>Đánh giá</i> các hoạt động QTNL của DN ở từng nội dung thảo luận với mức độ 85% trở lên	<i>Đánh giá</i> các hoạt động QTNL của DN ở từng nội dung thảo luận với mức độ 70-84%	<i>Đánh giá</i> các hoạt động QTNL của DN ở từng nội dung thảo luận với mức độ 55-69%	<i>Đánh giá</i> các hoạt động QTNL của DN ở từng nội dung thảo luận với mức độ 40-54%	<i>Đánh giá</i> các hoạt động QTNL của DN ở từng nội dung thảo luận với mức độ dưới 40%
CDR b2, b3, b4, b5 chiếm 30%	Đạt các CDR b2, b3, b4, b5 với mức độ 85% trở lên	Đạt các CDR b2, b3, b4, b5 với mức độ 70-84%	Đạt các CDR b2, b3, b4, b5 với mức độ 55-69%	Đạt các CDR b2, b3, b4, b5 với mức độ 40-54%	Đạt các CDR b2, b3, b4, b5 với mức độ dưới 40%

Tiêu chí đánh giá	Khung điểm				
	A	B	C	D	F
	8,5 ÷ 10	7,0 ÷ 8,4	5,5 ÷ 6,9	4,0 ÷ 5,4	< 4,0
CDR c1, c2, c3 chiếm 20%	Xuất sắc	Tốt	Khá	Có nộp bài tiểu luận đúng giờ	Có nộp bài tiểu luận nhưng chậm không quá 2 ngày làm việc

Kết quả đánh giá chung:

$$\text{Điểm ĐG1} = 10\% a3 + 20\% a4 + 20\% a5 + 30\% b + 20\% c$$

Trong đó điểm $30\% b = (5\% b2 + 5\% b3 + 10\% b4 + 10\% b5)$

$$\text{và } 20\% c = (5\% c1 + 5\% c2 + 10\% c3)$$

8.3. Hoạt động đánh giá 3 - Chuẩn đầu ra: a3, a4, a5, b3, c3 - Tỷ lệ: 50% điểm học phần

- Hình thức đánh giá: Thi tự luận cuối kỳ
- Mô tả bài đánh giá: SV sẽ làm bài thi tự luận 90 phút
- Ma trận đánh giá:

Tiêu chí đánh giá	Khung điểm				
	A	B	C	D	F
	8,5 ÷ 10	7,0 ÷ 8,4	5,5 ÷ 6,9	4,0 ÷ 5,4	< 4,0
CDR a3 chiếm 20%	<i>Vận dụng</i> được các vấn đề thảo luận với mức độ 85% trở lên	<i>Vận dụng</i> được các vấn đề thảo luận với mức độ 70-84%	<i>Vận dụng</i> được các vấn đề thảo luận với mức độ 55-69%	<i>Vận dụng</i> được các vấn đề thảo luận với mức độ 40-54%	<i>Vận dụng</i> được các vấn đề thảo luận với mức độ dưới 40%
CDR a4 chiếm 30%	<i>Phân tích</i> được các nội dung thảo luận với mức độ 85% trở lên	<i>Phân tích</i> được các nội dung thảo luận với mức độ 70-84%	<i>Phân tích</i> được các nội dung thảo luận với mức độ 55-69%	<i>Phân tích</i> được các nội dung thảo luận với mức độ 40-54%	<i>Phân tích</i> được các nội dung thảo luận với mức độ dưới 40%
CDR a5 chiếm 30%	<i>Đánh giá</i> các hoạt động	<i>Đánh giá</i> các hoạt	<i>Đánh giá</i> các hoạt	<i>Đánh giá</i> các hoạt	<i>Đánh giá</i> các hoạt

Tiêu chí đánh giá	Khung điểm				
	A	B	C	D	F
	8,5 ÷ 10	7,0 ÷ 8,4	5,5 ÷ 6,9	4,0 ÷ 5,4	< 4,0
	QTNL của DN ở từng nội dung thảo luận với mức độ 85% trở lên	động QTNL của DN ở từng nội dung thảo luận với mức độ 70-84%	động QTNL của DN ở từng nội dung thảo luận với mức độ 55-69%	động QTNL của DN ở từng nội dung thảo luận với mức độ 40-54%	động QTNL của DN ở từng nội dung thảo luận với mức độ dưới 40%
CĐR b3 chiếm 20%	Sử dụng kỹ năng phân tích, tổng hợp, tư duy logic, tư duy phản biện trong từng nội dung QTNL với mức độ 85% trở lên	Sử dụng kỹ năng phân tích, tổng hợp, tư duy logic, tư duy phản biện trong từng nội dung của QTNL với mức độ 70-84%	Sử dụng kỹ năng phân tích, tổng hợp, tư duy logic, tư duy phản biện trong từng nội dung của QTNL với mức độ 55-69%	Sử dụng kỹ năng phân tích, tổng hợp, tư duy logic, tư duy phản biện trong từng nội dung của QTNL với mức độ 40-54%	Sử dụng kỹ năng phân tích, tổng hợp, tư duy logic, tư duy phản biện trong từng nội dung của QTNL với mức độ dưới 40%

Kết quả đánh giá chung:

$$\text{Điểm ĐG2} = 20\%a3 + 30\%a4 + 30\%a5 + 20\%b3 +$$

8.4. Cách tính kết quả học tập chung của học phần

Kết quả học tập chung của học phần được tính như sau:

$$\text{Điểm học phần} = 0,25 \times \text{điểm bài ĐG1} + 0,25 \times \text{điểm bài ĐG2} + 0,5 \times \text{điểm bài ĐG3}$$

Trong đó:

Điểm bài ĐG 1 là tổng trung bình trung của 8 nội dung thảo luận: *Môi trường quản trị tài nguyên nhân sự; Phân tích công việc; Hoạch định nguồn tài nguyên nhân sự; Tuyển dụng nhân viên; Đào tạo và phát triển nhân sự; Đánh giá thành tích công tác; Lương bổng và đãi ngộ; Quan hệ nhân sự.* Được tổng kết trên lớp trước khi kết thúc các nội dung giảng dạy.

9. Các phương tiện, trang thiết bị dạy và học

- Thiết bị hỗ trợ giảng dạy: máy vi tính, máy chiếu, âm thanh
- Phòng học đảm bảo 2 SV/ 1 bàn, có đủ ánh sáng, phấn, bảng

- SV khi lên lớp cần chuẩn bị đầy đủ thiết bị phục vụ cho quá trình học tập như tài liệu (có tối thiểu 1 trong các tài liệu học tập), vở, giấy trắng, máy tính, thước kẻ, bút viết, ...
- Thư viện và internet phục vụ SV trong quá trình học (ngoài giờ lên lớp).

10. An toàn của sinh viên và giảng viên

Để tạo một môi trường cởi mở và an toàn cho các buổi học trong lớp, giảng viên phải tôn trọng SV, yêu cầu SV tôn trọng giảng viên và tôn trọng lẫn nhau, tránh căng thẳng, thậm chí cả khi cần phải bày tỏ ý kiến bất đồng trong giờ thảo luận.

SV phải tuân thủ các quy định an toàn và an ninh học đường. Nếu có vấn đề phát sinh xảy ra, SV cần báo cho giảng viên và bảo vệ nhà trường.

11. Kỷ luật, khiếu nại và hỗ trợ

- SV được chỉ được công nhận điểm đánh giá học phần khi thỏa mãn đồng thời các điều kiện sau:

- + Phải thực hiện đầy đủ các nhiệm vụ học tập.
- + Có mặt trên lớp tối thiểu 80% tổng số tiết môn học.
- + Không có gian lận trong quá trình làm bài tập đánh giá.
- + Phải tham gia đầy đủ cả 3 đánh giá.

- SV trượt tại ĐG nào vẫn tiếp tục học các phần tiếp theo và được cải thiện ĐG thông qua việc thực hiện các nhiệm vụ học tập.

- SV không tham gia ĐG nào mà không có lý do thì ĐG đó được 0 điểm và không được phép cải thiện ĐG, có lý do sẽ được ĐG bổ sung (thời gian được sắp xếp trong quá trình học).

- SV được quyền khiếu nại về điểm bài ĐG của mình ngay sau khi nhận được kết quả. Thời gian khiếu nại kết thúc sau 2 tiết học tiếp theo kể từ khi nhận được kết quả ĐG.

- Để hoàn thành học phần này điều kiện tối thiểu SV phải đạt điểm trung bình trung học phần là 5,5 điểm trở lên (theo thang điểm 10). Nếu vẫn không đạt, phải học lại.

SV gặp bất kỳ khó khăn gì trong quá trình học tập có thể liên hệ trực tiếp với giảng viên, Trưởng khoa/bộ môn, Văn phòng hỗ trợ SV, Phòng Đào tạo, Ban Thanh tra của Nhà trường để được hướng dẫn, hỗ trợ.

**Chủ tịch Hội đồng
xây dựng CTĐT ngành**

Hải Phòng, ngày ... tháng ... năm 20...
Người biên soạn