

ĐỀ CƯƠNG ÔN TẬP

(Dùng cho kỳ thi tuyển sinh đào tạo liên thông đại học khóa 8 năm học 2012 - 2013)

MÔN QUẢN TRỊ NHÂN SỰ

MÔN THI CHUYÊN NGÀNH: NGÀNH QUẢN TRỊ KINH DOANH

MỤC TIÊU MÔN HỌC:

- Nâng cao kiến thức quản trị / quản lý cho một lĩnh vực cụ thể: nguồn nhân lực.
- Áp dụng kiến thức để sử dụng nguồn nhân lực hiệu quả trong một tổ chức
- Nhận biết các kỹ thuật, phương pháp quản trị hiện đại trong quản lý nguồn nhân lực hiện nay

TÓM TẮT NỘI DUNG MÔN HỌC:

Môn học giới thiệu các chức năng quản trị nhân sự nhằm cung cấp cho sinh viên các kiến thức cần thiết để quản lý con người trong doanh nghiệp hiệu quả bao gồm bốn lĩnh vực chủ yếu: hoạch định nguồn nhân lực, thu hút và tuyển chọn, đào tạo, phát triển, và duy trì – quản lý. Bên cạnh đó, sinh viên được trao đổi các kỹ năng quản lý như phân tích công việc, đánh giá kết quả làm việc, phỏng vấn ứng viên... Hoàn tất môn học, sinh viên sẽ có đủ khả năng dự đoán và giải quyết các vấn đề liên quan đến sử dụng lao động trong một tổ chức.

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

- (1) Quản trị nguồn nhân lực – Trần Kim Dung, Nhà xuất bản Thống Kê, Tp. HCM, 2009
- (2) Quản trị nhân sự – Nguyễn Hữu Thân, Nhà xuất bản Thống Kê, Tp. HCM, 2004
- (3) Bộ sách quản trị nguồn nhân lực, MPDF, Business Edge, Nhà xuất bản Trẻ

NỘI DUNG ÔN TẬP:

1. **CHƯƠNG 1: NHẬP MÔN QUẢN TRỊ NHÂN SỰ**
 - 1.1 Quản trị nhân sự là gì?
 - 1.1.1 Khái niệm
 - 1.1.2 Mục đích – Mục tiêu của quản trị nguồn nhân lực
 - 1.1.3 Phân biệt quản trị nguồn nhân lực – quản trị
 - 1.2 Các hoạt động quản trị nhân sự
 - 1.3 Chiến lược kinh doanh và quản trị nhân sự
 - 1.4 Cơ cấu tổ chức của bộ phận nhân sự
 - 1.4.1 Đối với doanh nghiệp nhỏ
 - 1.4.2 Đối với doanh nghiệp lớn
 - 1.5 Những thách thức hiện nay đối với nhà quản trị nhân sự
 - 1.5.1 Toàn cầu hóa
 - 1.5.2 Những biến động trong môi trường kinh doanh hiện đại
 - 1.5.3 Tiến độ của khoa học công nghệ
 - 1.5.4 Lực lượng lao động đa dạng
2. **CHƯƠNG 2: PHÂN TÍCH CÔNG VIỆC**
 - 2.1 Công việc là gì?
 - 2.2 Phân tích công việc
 - 2.2.1 Khái niệm
 - 2.2.2 Tầm quan trọng của phân tích công việc
 - 2.2.3 Ai tham gia vào công tác phân tích công việc
 - 2.3 Quy trình phân tích công việc
 - 2.3.1 Sơ đồ quy trình phân tích công việc
 - 2.3.2 Các phương pháp sử dụng trong phân tích công việc
 - 2.4 Sản phẩm phân tích công việc

- 2.4.1 Bảng mô tả công việc
- 2.4.2 Bảng yêu cầu chuyên môn công việc
- 3. **CHƯƠNG 3: LẬP KẾ HOẠCH NHÂN SỰ**
 - 3.1 Hoạch định nguồn nhân lực
 - 3.1.1 Khái niệm
 - 3.1.2 Mục đích
 - 3.1.3 Tầm quan trọng
 - 3.2 Phân tích các yếu tố tác động đến công tác hoạch định nhân sự
 - 3.2.1 Yếu tố vĩ mô
 - 3.2.2 Yếu tố vi mô
 - 3.3 Các phương pháp dự báo trong hoạch định nhân sự
 - 3.4 Tiến trình hoạch định nguồn nhân lực
- 4. **CHƯƠNG 4: TUYỂN MỘ VÀ TUYỂN CHỌN NHÂN VIÊN**
 - 4.1 Tuyển mộ nhân viên
 - 4.1.1 Khái niệm – Mục tiêu – Lợi ích của tuyển dụng
 - 4.1.2 Sơ đồ tiến trình tuyển mộ
 - 4.1.3 Phân tích các bước trong quá trình tuyển mộ
 - 4.1.4 Các giải pháp khác
 - 4.2 Tuyển chọn nhân viên
 - 4.2.1 Ảnh hưởng của yếu tố môi trường đến tuyển chọn
 - 4.2.2 Tiêu chuẩn tuyển chọn nhân viên
 - 4.2.3 Tiến trình tuyển chọn nhân viên
 - 4.2.4 Hoàn tất hồ sơ tìm việc
 - 4.2.5 Sơ tuyển
 - 4.2.6 Phỏng vấn
 - 4.2.7 Tuyển chọn
 - 4.2.8 Mời nhận việc
 - 4.2.9 Định hướng nhân viên
- 5. **CHƯƠNG 5: HỆ THỐNG ĐÁNH GIÁ HIỆU QUẢ THỰC HIỆN CÔNG VIỆC**
 - 5.1 Kết quả – Hiệu quả công việc là gì?
 - 5.2 Đánh giá kết quả, hiệu quả công việc là gì?
 - 5.3 Mục đích đánh giá công việc
 - 5.4 Các yếu tố của hệ thống đánh giá
 - 5.5 Hệ thống thước đo dùng để đánh giá giá trị công việc
- 6. **CHƯƠNG 6: ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NHÂN SỰ**
 - 6.1 Định nghĩa đào tạo – phát triển
 - 6.2 Phát triển chương trình đào tạo
 - 6.2.1 Đánh giá các nhu cầu của tổ chức
 - 6.2.2 Nhận dạng mục tiêu đào tạo
 - 6.2.3 Nội dung đào tạo
 - 6.3 Các phương thức đào tạo
 - 6.3.1 Đào tạo tại nơi làm việc
 - 6.3.2 Đào tạo ngoài nơi làm việc
 - 6.4 Đánh giá các kết quả đào tạo
 - 6.4.1 Lựa chọn tiêu chí đào tạo
 - 6.4.2 Hiệu suất
 - 6.5 Phát triển nghề nghiệp
 - 6.5.1 Định nghĩa
 - 6.5.2 Tầm quan trọng của phát triển nghề nghiệp
 - 6.5.3 Thiết kế hệ thống phát triển nghề nghiệp
 - 6.5.4 Các thành phần chính của hệ thống phát triển nghề nghiệp