

TRƯỜNG ĐẠI HỌC VĂN LANG
KHOA XÃ HỘI VÀ NHÂN VĂN

ĐỀ THI/ĐỀ BÀI, RUBRIC VÀ THANG ĐIỂM
THI KẾT THÚC HỌC PHẦN
Học kỳ 2, năm học 2024-2025

I. Thông tin chung

Tên học phần:	Tâm lý học tổ chức nhân sự		
Mã học phần:	71PSYS40043	Số tín chỉ:	03
Mã nhóm lớp học phần:	242_71PSYS40043_01		
Hình thức thi: Tiểu luận (Không thuyết trình)	Thời gian làm bài:	10	ngày
☐ GV giao đề bài trong thời gian giảng dạy lớp học phần	☒ TT. Khảo thí thiết lập và giao đề bài trên hệ thống thi CTE theo lịch thi Phòng Đào tạo công bố		
☒ Cá nhân	☐ Nhóm	Số SV/nhóm:	
Quy cách đặt tên file		Mã SV_Ho và ten SV_Tên học phần	

III. Nội dung đề bài

1. Đề bài

Mỗi Sinh viên chọn một trong số các chủ đề/nội dung trong phạm vi môn học theo gợi ý dưới đây để nghiên cứu và viết TIỂU LUẬN:

1. Ứng dụng các phương pháp phân tích công việc: Phương pháp yếu tố công việc; Kỹ thuật sự cố quan trọng; Bảng câu hỏi phân tích vị trí; Phân tích công việc theo chức năng để giải quyết vấn đề nhân sự ở một công ty cụ thể.
2. Vai trò của nhà tâm lý trong quản lý, đánh giá hiệu suất của công ty. Ứng dụng các hình thức nào và các phương pháp nào để đánh giá quản lý hiệu suất của nhân viên trong công ty.
3. Biện pháp cải thiện, nâng cao hiệu suất của nhân viên trong công ty qua các case studies của một số công ty trên thực tiễn.
4. Giải quyết tình huống sau: Bạn được bổ nhiệm làm Giám Đốc bộ phận chuyên môn của Công ty A. Sau 2 tuần thì bạn nhận được email của bộ phận Nhân sự yêu cầu báo cáo kết quả đánh giá hiệu suất của nhân viên, Bạn sẽ giải quyết tình huống trên như thế nào khi bạn không có thông tin và sự hiểu biết về nhân viên trong bộ phận và có một số nhận xét của Giám đốc bộ phận tiền nhiệm.
5. Quá trình tuyển dụng không chỉ đơn thuần là lựa chọn người phù hợp, mà còn là bước đầu tiên để định hình văn hóa tổ chức. Sinh viên hãy phân tích mối quan hệ giữa chiến lược tuyển dụng và sự hòa nhập tổ chức của nhân viên mới. Nêu rõ vai trò của đào tạo trong giai đoạn đầu này.
6. Quy trình tuyển dụng nhân sự gồm những giai đoạn nào? Phân tích hình thức, phương pháp tuyển dụng nhân sự mà theo các em là hiệu quả. Giải pháp nào để Công ty có thể tuyển dụng nhân sự có năng lực.
7. Hãy phân tích mục tiêu của đào tạo nhân viên trong Công ty, Vai trò của tổ chức, người quản lý, nhân viên, kinh tế xã hội, Loại hình, quy trình đào tạo nhân viên của một số Công ty thực tiễn.
8. Từ góc độ tâm lý học tổ chức, chương trình đào tạo nên được thiết kế như thế nào để phù hợp với đặc điểm nhận thức, động cơ và nhu cầu của người học trưởng thành? Liên hệ một ví dụ cụ thể để minh họa.
9. Sinh viên hãy phân tích mối liên hệ giữa hoạt động đào tạo và lộ trình phát triển nghề nghiệp của nhân viên trong tổ chức. Đào tạo ảnh hưởng như thế nào đến sự gắn kết và động lực làm việc lâu dài của người lao động?

10. Sinh viên hãy trình bày các mô hình đánh giá hiệu quả đào tạo đã được học, đồng thời phân tích khả năng áp dụng các mô hình này trong thực tiễn tại Việt Nam.
11. Trong bối cảnh công nghệ phát triển nhanh và chuyển đổi số diễn ra mạnh mẽ, nhu cầu đào tạo cũng thay đổi. Sinh viên hãy phân tích vai trò của đào tạo trong việc chuẩn bị cho nhân viên thích ứng với thay đổi tổ chức và công nghệ.
12. Sinh viên hãy phân tích các tiêu chí đánh giá hiệu quả công việc của nhân viên trong tổ chức. Theo sinh viên, hệ thống đánh giá nên được thiết kế như thế nào để đảm bảo khách quan, công bằng và tạo động lực làm việc? Liên hệ ví dụ thực tiễn.
13. Sinh viên hãy phân tích mục tiêu cốt lõi của hoạt động đánh giá thành tích nhân viên trong tổ chức. Theo sinh viên, những nguyên tắc nào cần được đảm bảo để hệ thống đánh giá phát huy đúng vai trò trong quản lý và phát triển nhân lực?
14. Hoạt động đánh giá nếu không được thực hiện đúng cách có thể gây ra căng thẳng và tâm lý tiêu cực cho người lao động. Sinh viên hãy phân tích các yếu tố tâm lý cần lưu ý trong quá trình đánh giá và đề xuất cách truyền đạt kết quả đánh giá để tăng tính chấp nhận và cải thiện hiệu suất.
15. Theo sinh viên, hệ thống đánh giá thành tích có thể trở thành công cụ tạo động lực làm việc như thế nào? Hãy đưa ra các ví dụ cụ thể để minh họa cho việc kết nối hiệu quả giữa đánh giá, khen thưởng và phát triển nghề nghiệp.
16. Trong thực tế, nhiều tổ chức gặp khó khăn trong việc xây dựng và vận hành hệ thống đánh giá thành tích hiệu quả. Sinh viên hãy phân tích những khó khăn phổ biến và đề xuất giải pháp từ góc nhìn của tâm lý học tổ chức.
17. Trong bối cảnh làm việc từ xa ngày càng phổ biến, việc đánh giá thành tích gặp nhiều thách thức mới. Sinh viên hãy phân tích những thay đổi trong tiêu chí, công cụ và phương pháp đánh giá phù hợp với bối cảnh này.
18. Thái độ làm việc tích cực thường gắn liền với sự hài lòng nghề nghiệp. Sinh viên hãy phân tích mối quan hệ giữa sự hài lòng trong công việc và hiệu suất lao động. Đề xuất các giải pháp giúp gia tăng sự hài lòng cho nhân viên.
19. Sinh viên hãy phân tích các dạng cam kết tổ chức (cam kết tình cảm, cam kết duy trì, cam kết chuẩn mực) và vai trò của chúng trong việc duy trì thái độ làm việc tích cực. Liên hệ thực tế tại một doanh nghiệp cụ thể.
20. Trong một số tình huống, nhân viên có thái độ tiêu cực như thờ ơ, chống đối, thiếu hợp tác. Sinh viên hãy vận dụng các nguyên lý tâm lý học tổ chức để đề xuất chiến lược can thiệp và điều chỉnh thái độ làm việc trong tổ chức.
21. Sinh viên hãy phân tích đặc điểm thái độ làm việc của lao động thế hệ trẻ (Gen Z) và những thách thức trong việc quản lý, tạo động lực cho nhóm nhân viên này. Đề xuất giải pháp thúc đẩy sự gắn kết và cống hiến.
22. Để xây dựng chính sách nhân sự hiệu quả, tổ chức cần nắm bắt được thái độ của người lao động. Sinh viên hãy trình bày các công cụ và phương pháp đo lường thái độ làm việc phổ biến, đồng thời đánh giá tính khả thi khi áp dụng trong thực tế doanh nghiệp Việt Nam.

2. Hướng dẫn thể thức trình bày đề bài

2.1. Về cấu trúc tiểu luận

Trang bìa

Mục lục

Trang đánh giá điểm/lời nhận xét của GV

I. Đặt vấn đề /Giới thiệu

1. Lí do chọn vấn đề/đề tài

2. Mục tiêu nghiên cứu

3. Phương pháp nghiên cứu

II. Kết quả nghiên cứu/Nội dung (cần có/trình bày lí luận và thực tiễn của vấn đề nghiên cứu)

cứu)

2.1.

2.1.1.
 2.2.

III. Kết luận và khuyến nghị

Tài liệu tham khảo

2.2. Về hình thức trình bày

- Độ dài của tiểu luận: Tối thiểu 15 trang, tối đa 20 trang A4. Trong đó phần “I. Đặt vấn đề” từ 2-3 trang; phần “II. Nội dung” từ 10-15 trang; phần “III. Kết luận và khuyến nghị”: 2-3 trang.

- Font chữ: Time New Roman
- Size chữ: 13
- Cách dòng: 1.5 lines
- Căn đều văn bản
- Căn lề: Lề trên, lề dưới, lề phải 2cm, lề trái 3cm
- Đánh số trang: ở giữa cuối trang (*bắt đầu đánh số trang từ phần I. Đặt vấn đề*)
- Lưu ý: Không chạy nội dung trên Header và Footer

2.3. Lưu ý chung

- Không được Copy – Paste, nếu phát hiện sẽ đánh giá 0 điểm;
- Tỷ lệ trùng lặp cho phép: tối đa 30%.
- Nội dung tiểu luận cần được hệ thống hóa, khái quát hóa từ các tài liệu tham khảo khác nhau và các phân tích, nhận định của nhóm. Nội dung/ý nào được trích dẫn từ tài liệu nào cần trích nguồn cụ thể, chính xác và phải được liệt kê đầy đủ ở phần “Tài liệu tham khảo”.

3. Rubric và thang điểm

Tiêu chí	Trọng số (%)	Tốt Từ 8.5 – 10 đ	Khá Từ 7.0 – dưới 8.5 đ	Trung bình Từ 5.0 – dưới 7 đ	Yếu dưới 5.0 đ
Đặt vấn đề, xác định mục tiêu và phương pháp nghiên cứu	20	Đầy đủ, rõ ràng và chính xác	Đúng nhưng còn sai sót nhỏ	Còn sai sót quan trọng	Không trình bày được
Phân tích nội dung, giải quyết vấn đề	40	Đầy đủ, rõ ràng và chính xác	Đúng nhưng còn sai sót nhỏ	Còn sai sót quan trọng	Không giải quyết được
Trình bày được quan điểm riêng khi phân tích nội dung	20	Có nhiều quan điểm riêng, rõ ràng và chính xác	Có khá nhiều quan điểm riêng, rõ ràng và chính xác	Có ít quan điểm riêng, nhưng rõ ràng và chính xác	Không có quan điểm riêng
Hình thức trình bày	20	Trình bày đầy đủ, sạch sẽ, đúng quy định	Trình bày đầy đủ nhưng còn sai sót	Trình bày chưa đầy đủ và còn sai sót	Không trình bày được

TP. Hồ Chí Minh, ngày 18 tháng 03 năm 2025

Người duyệt đề



ThS. Trần Thư Hà

Giảng viên ra đề



PGS.TS. Nguyễn Thị Kim Anh