

ĐỀ CƯƠNG CHI TIẾT HỌC PHẦN NGUYÊN LÝ TIỀN LƯƠNG

*(Ban hành theo Quyết định số: 761/QĐ-ĐHLDXH ngày 25 tháng 4 năm 2017
của Hiệu trưởng Trường Đại học Lao động – Xã hội)*

- 1. Tên học phần:** Nguyên lý tiền lương; **Mã học phần:** NLTL0222H
- 2. Số tín chỉ:** 2 (24,12, 60)
- 3. Trình độ:** Sinh viên năm thứ 2 ngành Quản trị nhân lực, Kế toán, Bảo hiểm, Công tác xã hội
- 4. Phân bổ thời gian:**
 - Lý thuyết (LT): 24
 - Thảo luận (TL): 12
 - Tự học (TH): 60
- 5. Điều kiện tiên quyết:** Không
- 6. Mục tiêu của học phần:**

Sau khi học xong học phần này:

 - *Về Kiến thức*, sinh viên sẽ hiểu được cơ bản bản chất và những vấn đề cơ bản nhất về tiền lương, phụ cấp lương và tiền thưởng, đồng thời nắm được những kiến thức về chế độ tiền lương và các hình thức trả lương.
 - *Về kỹ năng*: Sinh viên tính được các bài tập tính lương cơ bản khi biết các dữ liệu đầy đủ.
 - *Về thái độ*: Ý thức được tầm quan trọng của Nguyên lý tiền lương để từ đó có ý thức và chủ động hơn trong việc tìm kiếm, học hỏi, đóng góp ý kiến trong công tác quản lý nói chung và công tác tiền lương nói riêng.
- 7. Mô tả vắn tắt nội dung của học phần**

Học phần này cung cấp những kiến thức cơ bản, chung nhất về tiền lương và các khoản thu nhập khác của người lao động phát sinh trong quan hệ lao động: Tiền lương tối thiểu, phụ cấp lương, tiền thưởng và các khoản thu nhập khác phát sinh trong quan hệ lao động, cũng như các kiến thức về chế độ tiền lương và hình thức trả lương
- 8. Nhiệm vụ của sinh viên:**
 - Tự nghiên cứu tài liệu học tập trước khi đến lớp
 - Tham gia học tập và tìm hiểu thực tế học phần theo một nhóm học chính thức thuộc lớp học phần
 - Tham gia nghe giảng đầy đủ và thực hiện các nhiệm vụ học tập do giảng viên giao.
- 9. Tài liệu học tập**
 - [1]. PGS.TS Nguyễn Tiệp, Giáo trình Tiền lương Tiền công NXB LĐ - XH, 2011.
 - [2]. PGS.TS Lê Thanh Hà, Giáo trình Quản trị nhân lực (tập 2) NXB LĐ - XH, 2009
 - [3]. Đỗ Thị Tươi, Bộ Bài tập Bài tập Tiền lương Tiền công, NXB LĐ - XH, 2009.
- 10. Tiêu chuẩn đánh giá sinh viên**

TT	Nội dung	Căn cứ đánh giá	Trọng số
1	Điểm đánh giá bộ phận	- Sinh viên chỉ được đánh giá điểm quá trình nếu: + Có mặt ít nhất 80% tổng số giờ trên lớp. + Có tên trong 1 nhóm học tập, được nhóm đánh giá kết quả hoạt động nhóm	40%

		+ Thực hiện đầy đủ nhiệm vụ của môn học theo hướng dẫn của giảng viên. - Sinh viên được cộng điểm vào điểm kiểm tra quá trình nếu là thành viên xuất sắc - tích cực tham gia các hoạt động thực hành theo nhóm, thực hành trên lớp, tìm hiểu thực tế. (Cộng tối đa 2 điểm theo thang điểm 10)	
2	Thi kết thúc học phần	Thi kết thúc học phần được thực hiện theo quy định của trường	60%

11. Thang điểm:

- Điểm đánh giá bộ phận và điểm thi kết thúc học phần được chấm theo thang điểm 10 (từ 0 đến 10), làm tròn đến một chữ số thập phân.

- Điểm học phần là tổng của tất cả các điểm đánh giá bộ phận của học phần nhân với trọng số tương ứng. Điểm học phần làm tròn đến một chữ số thập phân, sau đó được chuyển thành điểm chữ như sau:

+ Loại đạt

A+ (9,2 – 10); A (8,5 – 9,1): Giỏi

B+ (7,7 – 8,4); B (7,0 – 7,6): Khá

C+ (6,2 – 6,9); C (5,5 – 6,1): Trung bình

D+ (4,7 – 5,4); D (4,0 – 4,6): Trung bình yếu

+ Loại không đạt

F+ (2,0 – 3,9) F (dưới 2,0): Kém

12. Nội dung

A. Nội dung tổng quát và phân bổ thời gian

TT	Nội dung	Tài liệu	Phân bổ thời gian (tiết)					Tự học (giờ)
			Tổng số	LT	ThH/TL	BTL	KT	
1	Đối tượng, nội dung và phương pháp nghiên cứu môn học	[1],[2]	6	4	2			10
2	Các học thuyết và quan hệ tiền lương trong nền kinh tế thị trường	[1]	6	4	2			10
3	Tiền lương tối thiểu	[1],[3]	5	3	2			8
4	Các chế độ tiền lương và phụ cấp lương	[1], [3]	6	5	1			12
5	Hình thức trả lương	[1], [3]	13	7	5		1	20
	Tổng số		36	23	12	0	1	60

Ghi chú: LT: Lý thuyết; ThH: Thực hành; TL: Thảo luận; BTL: Bài tập lớn.

B. Nội dung chi tiết

CHƯƠNG I: ĐỐI TƯỢNG, NỘI DUNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU MÔN HỌC

- 1.1. Khái niệm, yêu cầu của tiền lương
- 1.2. Chức năng của tiền lương
 - 1.2.1. Chức năng thước đo giá trị
 - 1.2.2. Chức năng tái sản xuất sức lao động
 - 1.2.3. Chức năng kích thích
 - 1.2.4. Chức năng bảo hiểm tích lũy
 - 1.2.5. Chức năng xã hội
- 1.3. Tiền lương danh nghĩa, tiền lương thực tế
 - 1.3.1. Khái niệm
 - 1.3.2. Mối quan hệ giữa tiền lương danh nghĩa, tiền lương thực tế với giá cả hàng hóa
 - 1.3.3. Một số biện pháp nhằm tăng tiền lương thực tế
- 1.4. Các nguyên tắc cơ bản của tổ chức tiền lương
 - 1.4.1. Khái niệm tổ chức tiền lương
 - 1.4.2. Những yêu cầu của tổ chức tiền lương
 - 1.4.3. Các nguyên tắc trong tổ chức tiền lương
- 1.5. Đối tượng, nội dung và phương pháp nghiên cứu
 - 1.5.1. Đối tượng nghiên cứu
 - 1.5.2. Nội dung nghiên cứu
 - 1.5.3. Phương pháp nghiên cứu

CHƯƠNG II: CÁC HỌC THUYẾT VÀ QUAN HỆ TIỀN LƯƠNG TRONG NỀN KINH TẾ THỊ TRƯỜNG

- 2.1. Các học thuyết tiền lương
- 2.2. Tiền lương trong các loại thị trường lao động
 - 2.2.1. Tiền lương trên thị trường lao động cạnh tranh hoàn hảo
 - 2.2.2. Tiền lương trên thị trường lao động độc quyền mua sức lao động
 - 2.2.3. Tiền lương trên thị trường lao động độc quyền bán sức lao động
 - 2.2.4. Tiền lương trên thị trường lao động song phương
- 2.3. Quan hệ tiền lương với các yếu tố kinh tế - xã hội
- 2.4. Quan hệ tiền lương và phương pháp xác định
 - 2.4.1. Một số khái niệm cơ bản
 - 2.4.2. Các nguyên tắc xây dựng quan hệ tiền lương
 - 2.4.3. Các phương pháp xác định quan hệ tiền lương
- 2.5. Tiền lương trong nền kinh tế thị trường Việt Nam**
 - 2.5.1. Đặc điểm của nền kinh tế thị trường nước ta ảnh hưởng đến tiền lương**
 - 2.5.2. Các yếu tố chi phối tiền lương
 - 2.5.3. Đặc điểm cơ bản của tiền lương trong nền kinh tế thị trường nước ta
 - 2.5.4. Sơ lược lịch sử phát triển của tiền lương - tiền công ở Việt nam

CHƯƠNG III: TIỀN LƯƠNG TỐI THIỂU

- 3.1. Khái niệm, cơ cấu và phân loại
 - 3.1.1. Một số khái niệm
 - 3.1.2. Cơ cấu tiền lương tối thiểu

- 3.1.3. Phân loại tiền lương tối thiểu
- 3.2. Vai trò của tiền lương tối thiểu
- 3.3. Yêu cầu của tiền lương tối thiểu
- 3.4. Chế độ tiền lương tối thiểu
 - 3.4.1. Khái niệm
 - 3.4.2. Chế độ trả lương tối thiểu của Việt Nam
 - 3.4.3. Các hình thức vận hành chế độ tiền lương tối thiểu tại doanh nghiệp

CHƯƠNG IV: CÁC CHẾ ĐỘ TIỀN LƯƠNG VÀ PHỤ CẤP LƯƠNG

- 4.1. Chế độ tiền lương cấp bậc
 - 4.1.1. Khái niệm chế độ tiền lương cấp bậc
 - 4.1.2. Đối tượng
 - 4.1.3. Các yếu tố cấu thành chế độ tiền lương cấp bậc
 - 4.1.4. Ý nghĩa của chế độ tiền lương cấp bậc
- 4.2. Chế độ tiền lương chức vụ
 - 4.2.1. Khái niệm chế độ tiền lương chức vụ
 - 4.2.2. Đối tượng
 - 4.2.3. Các yếu tố cấu thành chế độ tiền lương chức vụ
 - 4.2.4. Ý nghĩa của chế độ tiền lương chức vụ
- 4.3. Phụ cấp lương
 - 4.3.1. Khái niệm
 - 4.3.2. Ý nghĩa
 - 4.3.3. Các loại phụ cấp

CHƯƠNG V: HÌNH THỨC TRẢ LƯƠNG

- 5.1. Hình thức trả lương sản phẩm
- 5.2. Hình thức trả lương thời gian
- 5.3. Hình thức trả lương khác

13. Đội ngũ giảng viên giảng dạy

Họ và tên	Học hàm, học vị	Chuyên môn
Lê Thanh Hà	Phó giáo sư, Tiến sĩ	Kinh tế lao động
Đỗ Thị Tươi	Tiến sĩ	Quản trị nhân lực
Đoàn Thị Yên	Tiến sĩ	Kinh tế phát triển
Trần Thị Minh Phương	Tiến sĩ	Kinh tế phát triển
Vũ Thị Ánh Tuyết 83	Thạc sĩ	Quản trị nhân lực
Nguyễn Thị Hồng 88	Thạc sĩ	Quản trị nhân lực
Ngô Thị Hồng Nhung	Thạc sĩ	Quản trị nhân lực
Nguyễn Thị Cẩm Nhung	Thạc sĩ	Kinh tế lao động
Trương Thị Tâm	Thạc sĩ	Kinh tế lao động
Vũ Thị Ánh Tuyết 80	Thạc sĩ	Quản trị nhân lực
Lê Thúy Hằng	Thạc sĩ	Quản trị kinh doanh

14. Hướng dẫn thực hiện chương trình

- Số tín chỉ của học phần này là 2 tín chỉ trong đó có 24 tiết lý thuyết và 12 tiết thảo luận/thực hành. Sinh viên sẽ phải thực hiện 1 bài kiểm tra quá trình.
- Để hoàn thành học phần, sinh viên phải tham gia lên lớp theo yêu cầu và làm bài kiểm tra quá trình.
- Giảng viên cần chuẩn bị giáo án trước khi lên lớp, thường xuyên cập nhật kiến thức khoa học và thực tiễn trong bài giảng. Chú trọng phương pháp lấy người học làm trung tâm.
- Đề cương này được định kỳ rà soát và chỉnh sửa 2 năm/ lần.

HIỆU TRƯỞNG

(Đã ký)

Hà Xuân Hùng