

Số: 1175/QĐ-ĐHLĐXH

Hà Nội, ngày 15 tháng 6 năm 2021

QUYẾT ĐỊNH

Về việc ban hành Chương trình đào tạo
trình độ thạc sĩ chuyên ngành Quản trị nhân lực

HIỆU TRƯỞNG TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI

Căn cứ Quyết định số 1263/QĐ-LĐTBXH ngày 07/9/2015 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Trường Đại học Lao động – Xã hội;

Căn cứ Quyết định số 500/QĐ-LĐTBXH ngày 08/4/2019 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về kiện toàn cơ cấu tổ chức của Trường Đại học Lao động - Xã hội;

Căn cứ Thông tư số 15/2014/TT-BGDĐT ngày 15/5/2014 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc ban hành Quy chế đào tạo trình độ thạc sĩ;

Căn cứ Thông tư số 07/2015/TT-BGDĐT ngày 16 tháng 4 năm 2015 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Quy định về khối lượng kiến thức tối thiểu, yêu cầu về năng lực mà người học đạt được sau khi tốt nghiệp đối với mỗi trình độ đào tạo của giáo dục đại học và quy trình xây dựng, thẩm định, ban hành chương trình đào tạo trình độ đại học, thạc sĩ, tiến sĩ;

Căn cứ Thông tư số 09/2017/TT-BGDĐT ngày 04/4/2017 của Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định điều kiện, trình tự, thủ tục mở ngành hoặc chuyên ngành đào tạo và đình chỉ tuyển sinh, thu hồi quyết định mở ngành hoặc chuyên ngành đào tạo trình độ thạc sĩ, trình độ tiến sĩ;

Căn cứ Quyết định số 1854/QĐ-ĐHLĐXH ngày 10 tháng 10 năm 2017 của Hiệu trưởng Trường Đại học Lao động – Xã hội về việc ban hành Quy định về đào tạo trình độ thạc sĩ;

Theo đề nghị của Thường trực Hội đồng Khoa học và Đào tạo Trường Đại học Lao động – Xã hội và Trường khoa Sau đại học,

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Ban hành kèm theo Quyết định này Chương trình đào tạo trình độ thạc sĩ chuyên ngành Quản trị nhân lực (có chương trình kèm theo).

Điều 2. Quyết định có hiệu lực kể từ ngày ký.

Điều 3. Các ông, bà Trưởng phòng Tổ chức - Hành chính - Tổng hợp, Trưởng phòng Kế toán – Tài chính, Trưởng khoa Sau đại học, Trưởng khoa Quản lý nguồn nhân lực và Trưởng các đơn vị có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này. /.

Nơi nhận:

- Như Điều 3;
- Lưu: VT, K.SĐH.



HIỆU TRƯỞNG

Hà Xuân Hùng

CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO TRÌNH ĐỘ THẠC SĨ CHUYÊN NGÀNH QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

*(Ban hành kèm theo Quyết định số 1175/QĐ-ĐHLĐXH ngày 15 tháng 6 năm 2022 của
 Hiệu trưởng Trường Đại học Lao động - Xã hội)*

Tên chuyên ngành đào tạo : **Quản trị nhân lực**
 Mã số : **8340404**
 Tên cơ sở đào tạo : **Trường Đại học Lao động - Xã hội**
 Trình độ đào tạo : **Thạc sĩ**

1. Mục tiêu của chương trình đào tạo

1.1. Mục tiêu chung

Chương trình đào tạo trình độ thạc sĩ chuyên ngành Quản trị nhân lực được xây dựng theo định hướng ứng dụng, chương trình đào tạo giúp cho người học nâng cao kiến thức chuyên môn và kỹ năng hoạt động nghề nghiệp; có năng lực làm việc độc lập, sáng tạo; có khả năng thiết kế sản phẩm, ứng dụng kết quả nghiên cứu, phát hiện và tổ chức thực hiện các công việc phức tạp trong hoạt động chuyên môn nghề nghiệp, phát huy và sử dụng hiệu quả kiến thức chuyên ngành vào việc thực hiện các công việc cụ thể, phù hợp với điều kiện thực tế tại cơ quan, tổ chức, đơn vị kinh tế; có thể học bổ sung một số kiến thức cơ sở ngành và phương pháp nghiên cứu theo yêu cầu của chuyên ngành đào tạo trình độ tiến sĩ để tiếp tục tham gia chương trình đào tạo trình độ tiến sĩ.

1.2. Mục tiêu cụ thể

1.2.1. Về kiến thức

- Trang bị các kiến thức phân tích định lượng để làm nền tảng lý thuyết cho việc thiết lập các mô hình quản trị nhân lực phù hợp với từng tình huống cụ thể nảy sinh trong thực tiễn sản xuất kinh doanh, cũng như trang bị công cụ cho người học để phân tích, đánh giá hiệu quả của các chính sách phát triển nguồn nhân lực của Nhà nước.

- Thông qua việc giải quyết các tình huống trong Quản trị nhân lực, để học viên hình thành và phát triển kỹ năng đánh giá chiến lược, chính sách nhân lực dưới góc độ của cơ quan quản lý nhà nước, cũng như phân tích, đánh giá chính sách, chiến lược phát triển nguồn nhân lực về cả mặt định tính cũng như định lượng.

- Thông qua học các kiến thức chuyên sâu về Quản trị nhân lực, để học viên phát triển năng lực hoạch định chiến lược, chính sách nhân lực trong môi trường thường xuyên biến động và phức tạp bao gồm nhiều khía cạnh khác nhau trong sản xuất kinh doanh và trong sự tương tác của môi trường kinh doanh bên ngoài và bên trong.

1.2.2. Về kỹ năng

- Trang bị những khái niệm và công cụ phân tích về lý thuyết tổ chức, quản trị nhân lực và quản trị kinh doanh.

- Cung cấp kinh nghiệm và kỹ năng quản trị nhân lực và quản trị doanh nghiệp phù hợp với tiến trình hội nhập kinh tế thế giới.

- Cung cấp kỹ năng thiết kế và tái cấu trúc bộ máy quản lý cho các doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế.

- Trang bị các công cụ và hệ thống đánh giá hiệu quả sử dụng nhân lực, cũng như hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

- Cung cấp các kỹ năng về lãnh đạo doanh nghiệp trong một nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập toàn cầu.

- Trang bị các kiến thức cho học viên để phát huy tính sáng tạo, đổi mới trong vai trò lãnh đạo và quản lý nguồn nhân lực.

2. Chuẩn đầu ra mà người học đạt được sau tốt nghiệp

2.1 Yêu cầu về kiến thức

- Hiểu rõ các phương pháp nghiên cứu khoa học và vận dụng vào nghiên cứu thực tế về công tác quản trị nhân lực trong các doanh nghiệp và tổ chức. Chủ động vận dụng các tiêu chuẩn lao động quốc tế, kiến thức quản trị kinh doanh trong xây dựng vào hoạch định chính sách nhân sự, chính sách lao động trong bối cảnh hội nhập, chuyển đổi số.

- Hiểu về dân số, nguồn nhân lực, có phương pháp xây dựng, tiếp cận và khai thác thông tin trên thị trường lao động; chính sách tiền lương, việc làm...; có phương pháp tham mưu và đề xuất với lãnh đạo trong các vấn đề quản lý nhà nước về lao động.

- Hiểu rõ bản chất, vai trò, phương pháp, nội dung quản trị nhân lực trong bối cảnh toàn cầu hóa và nắm bắt được xu hướng thay đổi của quản trị nhân lực trong bối cảnh toàn cầu hóa.

- Biết cách phân tích, đánh giá hiện trạng công tác quản trị nhân lực trong tổ chức và đề xuất với lãnh đạo cấp trên về mô hình quản trị nhân lực trong tổ chức, hệ thống chính sách về nhân lực, mô hình tổ chức bộ máy, xây dựng chiến lược quản trị nguồn nhân lực.

2.2. Yêu cầu về kỹ năng

- Kỹ năng tổng hợp, phân tích, đánh giá hiện trạng công tác quản trị nhân lực trong các tổ chức; tham mưu cho lãnh đạo cấp trên trong công tác tổ chức bộ máy, xây dựng chiến lược nhân lực, chiến lược quản trị nguồn nhân lực, mô hình quản trị nhân lực trong tổ chức, hệ thống chính sách về nhân lực.

- Kỹ năng tổ chức và triển khai các hoạt động nghiệp vụ quản trị nhân lực, giải quyết các vấn đề phát sinh trong quan hệ lao động; có khả năng chỉ đạo giải quyết các chế độ, chính sách cho người lao động; có khả năng đào tạo và hướng dẫn nhân viên.

- Kỹ năng quản lý, giám sát vấn đề thực thi pháp luật về lao động trong các tổ chức, đơn vị. Kỹ năng phân tích được tình hình dân số, nguồn nhân lực, theo dõi diễn biến và đánh giá được thị trường lao động làm căn cứ để tham mưu, đề xuất được với cấp trên những ý kiến nhằm tăng cường quản lý nhà nước về lao động.

- Kỹ năng thương lượng, giải quyết các xung đột trong quan hệ nhân sự

- Kỹ năng đào tạo, hướng dẫn nhân viên mới, nhân viên dưới quyền

2.3. Năng lực tự chủ và trách nhiệm

- Có khả năng tự định hướng phát triển năng lực cá nhân; thích nghi với sự thay đổi của môi trường công việc.

- Có đạo đức và trách nhiệm nghề nghiệp, biết phê bình và tự phê bình, tự chịu trách nhiệm đối với công việc và các quyết định của bản thân.

- Có khả năng xây dựng, đánh giá các chương trình, hoạt động, có năng lực phát huy trí tuệ tập thể.

2.4. Yêu cầu về thái độ

- Tự tin, linh hoạt, sáng tạo, có bản lĩnh

- Trách nhiệm, gương mẫu và phong cách làm việc chuyên nghiệp

- Ý thức nắm bắt sự thay đổi của tổ chức và môi trường xung quanh

- Tinh thần chia sẻ, hỗ trợ

2.5. Vị trí làm việc của người học sau khi tốt nghiệp

- Cán bộ lãnh đạo cấp cao về nhân sự như giám đốc, phó giám đốc phụ trách nhân sự trong các doanh nghiệp và giám đốc, phó giám đốc sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Sở Nội vụ, các trung tâm, cán bộ quản lý các Vụ, Cục thuộc các Bộ...

- Cán bộ quản lý cấp trung về nhân sự như trưởng, phó phòng Tổ chức nhân sự, phòng Tổ chức - Hành chính trong các doanh nghiệp, ngân hàng; trưởng phó, phòng Nội vụ, Lao động thuộc các Sở, UBND các cấp, trưởng phó các phòng ban thuộc các Bộ, Ban ngành.

- Cán bộ nhân sự trong các Ban nhân sự, Ban đào tạo phát triển nguồn nhân lực hoặc tương tự ở các Tổng công ty, các Hội sở lớn.

- Nghiên cứu, tư vấn, giảng dạy về lao động/nhân sự tại các Trường Cao đẳng, Đại học về kinh tế và quản trị kinh doanh, quản trị nhân lực, các Viện, Học viện về kinh tế lao động, nguồn nhân lực, các công ty tư vấn về kinh tế lao động và quản trị nguồn nhân lực.

2.6. Khả năng học tập, nâng cao trình độ sau khi ra trường

Người học có thể tiếp tục tự học tập, tự nghiên cứu và đăng ký thi tuyển để học tập lên mức cao hơn ở bậc Tiến sĩ đồng thời có thể tích lũy kinh nghiệm để nâng cao trình độ. Từ đó, người học có thể đáp ứng các yêu cầu với các chức danh cao hơn như: giám đốc nhân sự, Trưởng, phó Phòng nhân sự, chuyên viên chính và chuyên viên cao cấp về nhân sự/lao động, giảng viên chính, nghiên cứu viên chính, giảng viên cao cấp và nghiên cứu viên cao cấp về nhân sự/lao động.

3. Yêu cầu đối với người dự tuyển

3.1. Điều kiện văn bằng

- Thí sinh đã tốt nghiệp hoặc đủ điều kiện công nhận tốt nghiệp đại học (hoặc trình độ tương đương trở lên) ngành đúng với chuyên ngành Quản trị nhân lực, không phải học bổ sung kiến thức khi dự tuyển. Danh mục ngành đúng với chuyên ngành Quản trị nhân lực gồm:

- + Ngành tốt nghiệp đại học là ngành Quản trị nhân lực, hoặc
- + Ngành tốt nghiệp đại học là các ngành khác có chương trình đào tạo đại học khác chương trình đào tạo ngành Quản trị nhân lực của Trường Đại học Lao động - Xã hội dưới 10% tổng số tiết học hoặc đơn vị học trình hoặc tín chỉ của khối kiến thức ngành.

- Thí sinh đã tốt nghiệp hoặc đủ điều kiện công nhận tốt nghiệp đại học (hoặc trình độ tương đương trở lên) ngành phù hợp với chuyên ngành Quản trị nhân lực, phải hoàn thành chương trình bổ sung kiến thức tại Trường Đại học Lao động - Xã hội trước thời hạn nộp hồ sơ dự tuyển. Danh mục ngành phù hợp với chuyên ngành Quản trị nhân lực gồm:

a) Ngành tốt nghiệp đại học là một trong các ngành sau:

- Khoa học quản lý, Hệ thống thông tin quản lý, Quản trị văn phòng, Quản lý công, Quan hệ lao động, Quản lý dự án, Quản trị kinh doanh, Kinh tế lao động; Kinh doanh quốc tế, Quản trị dịch vụ du lịch và lữ hành, Kinh doanh thương mại, Quản trị khách sạn, Tài chính - Ngân hàng, Quản trị nhà hàng và dịch vụ ăn uống, Bảo hiểm, Marketing, Kế toán, Kiểm toán; Công tác xã hội, hoặc

- Ngành tốt nghiệp đại học là các ngành: Quản trị kinh doanh, Kinh tế lao động... nếu các ngành này có chương trình đào tạo đại học khác chương trình đào tạo ngành Quản trị

nhân lực của Trường Đại học Lao động - Xã hội từ 10% đến 40% tổng số tiết học hoặc đơn vị học trình hoặc tín chỉ của khối kiến thức ngành.

b) Tốt nghiệp đại học một trong số các ngành thuộc nhóm ngành của các lĩnh vực sau: Khoa học giáo dục, đào tạo giáo viên; Nghệ thuật, nhân văn; Khoa học xã hội và hành vi; Báo chí và truyền thông; Pháp luật; Máy tính và công nghệ thông tin; Kỹ thuật; xây dựng; Môi trường và bảo vệ môi trường.

(Danh mục ngành đúng, ngành phù hợp được cập nhật hàng năm)

3.2. Điều kiện năng lực ngoại ngữ

a) Thí sinh dự tuyển phải có năng lực ngoại ngữ từ Bậc 3 trở lên theo Khung năng lực ngoại ngữ 6 bậc dùng cho Việt Nam.

Ứng viên đáp ứng yêu cầu này khi có một trong các văn bằng, chứng chỉ sau:

- Bằng tốt nghiệp trình độ đại học trở lên ngành ngôn ngữ nước ngoài; hoặc bằng tốt nghiệp trình độ đại học trở lên mà chương trình được thực hiện chủ yếu bằng ngôn ngữ nước ngoài;

- Một trong các văn bằng hoặc chứng chỉ ngoại ngữ đạt trình độ tương đương Bậc 3 trở lên theo Khung năng lực ngoại ngữ 6 bậc dùng cho Việt Nam quy định tại Bảng sau hoặc các chứng chỉ tương đương khác do Bộ Giáo dục và Đào tạo công bố còn hiệu lực trong thời hạn 2 năm từ ngày cấp chứng chỉ đến ngày đăng ký dự tuyển.

TT	Ngôn ngữ	Chứng chỉ/ Văn bằng	Trình độ/Thang điểm	
			Tương đương Bậc 3	Tương đương Bậc 4
1	Tiếng Anh	TOEFL iBT	30-45	46-93
		TOEFL ITP	450-499	
		IELTS	4.0 - 5.0	5.5 -6.5
		Cambridge Assessment English	B1 Preliminary/B1 Business Preliminary/ Linguaskill. Thang điểm: 140-159	B2 First/B2 Business Vantage/ Linguaskill. Thang điểm: 160-179
		TOEIC (4 kỹ năng)	Nghe: 275-399 Đọc: 275-384 Nói: 120-159 Viết: 120-149	Nghe: 400-489 Đọc: 385-454 Nói: 160-179 Viết: 150-179
2	Tiếng Pháp	CIEP/Alliance francaise diplomas	TCF: 300-399 Văn bằng DELF B1 Diplôme de Langue	TCF: 400-499 Văn bằng DELF B2 Diplôme de Langue

3	Tiếng Đức	Goethe - Institut	Goethe-Zertifikat B1	Goethe-Zertifikat B2
		The German TestDaF language certificate	TestDaF Bậc 3 (TDN 3)	TestDaF Bậc 4 (TDN 4)
4	Tiếng Trung Quốc	Hanyu Shuiping Kaoshi (HSK)	HSK Bậc 3	HSK Bậc 4
5	Tiếng Nhật	Japanese Language Proficiency Test (JLPT)	N4	N3
6	Tiếng Nga	ТРКИ - Тест по русскому языку как иностранному	ТРКИ-1	ТРКИ-2

(b). Ứng viên dự tuyển là công dân nước ngoài nếu đăng ký theo học các chương trình đào tạo thạc sĩ bằng tiếng Việt phải đạt trình độ tiếng Việt từ Bậc 4 trở lên theo Khung năng lực tiếng Việt dùng cho người nước ngoài hoặc đã tốt nghiệp đại học (hoặc trình độ tương đương trở lên) mà chương trình đào tạo được giảng dạy bằng tiếng Việt; đáp ứng yêu cầu về ngoại ngữ thứ hai theo quy định của Trường (nếu có).

3.3. Điều kiện về lý lịch

Lý lịch bản thân rõ ràng, không trong thời gian thi hành kỷ luật từ mức cảnh cáo trở lên và không trong thời gian thi hành án hình sự, được cơ quan quản lý nhân sự nơi đang làm việc hoặc chính quyền địa phương nơi cư trú xác nhận.

3.4. Có đủ sức khỏe để học tập

3.5. Nộp hồ sơ đầy đủ, đúng thời hạn theo quy định của trường

4. Đối tượng và chính sách ưu tiên

4.1. Đối tượng ưu tiên

- Người có thời gian công tác liên tục từ 2 năm trở lên (tính đến ngày hết hạn nộp hồ sơ đăng ký dự tuyển) tại các địa phương được quy định là Khu vực 1 trong Quy chế tuyển sinh đại học, cao đẳng hệ chính quy hiện hành. Trong trường hợp này, thí sinh phải có quyết định tiếp nhận công tác hoặc điều động, biệt phái công tác của cơ quan, tổ chức có thẩm quyền;

- Thương binh, người hưởng chính sách như thương binh;

- Con liệt sĩ;

- Anh hùng lực lượng vũ trang, anh hùng lao động;

- Người dân tộc thiểu số có hộ khẩu thường trú từ 2 năm trở lên ở địa phương được quy định tại mục a nêu trên;

- Con đẻ của người hoạt động kháng chiến bị nhiễm chất độc hoá học, được Ủy ban nhân dân cấp tỉnh công nhận bị dị dạng, dị tật, suy giảm khả năng tự lực trong sinh hoạt, học tập do hậu quả của chất độc hoá học.

4.2. Mức ưu tiên

Người dự tuyển thuộc một hoặc nhiều diện ưu tiên được cộng 1 điểm (theo thang điểm 10) hoặc 0,4 điểm (theo thang điểm 4) vào tổng điểm xét tuyển hồ sơ.

5. Phương thức tuyển sinh

Theo đề án tuyển sinh hàng năm của Trường.

6. Công nhận tốt nghiệp và cấp bằng thạc sĩ

Căn cứ theo Quy chế tuyển sinh và đào tạo trình độ thạc sĩ của Trường Đại học Lao động - Xã hội ban hành ngày 06/01/2022, người học được công nhận tốt nghiệp và cấp bằng thạc sĩ chuyên ngành Quản trị nhân lực khi có đủ các điều kiện sau:

(1) Điều kiện để học viên được công nhận tốt nghiệp

a) Đã hoàn thành các học phần của chương trình đào tạo và bảo vệ đề án đạt yêu cầu;

b) Có trình độ ngoại ngữ đạt yêu cầu theo chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo trước thời điểm xét tốt nghiệp; được minh chứng bằng một trong các văn bằng hoặc chứng chỉ ngoại ngữ đạt trình độ tương đương Bậc 4 theo Khung năng lực ngoại ngữ 6 bậc dùng cho Việt Nam quy định tại Phụ lục của Quy chế này hoặc các chứng chỉ tương đương khác do Bộ Giáo dục và Đào tạo công bố, hoặc bằng tốt nghiệp trình độ đại học trở lên ngành ngôn ngữ nước ngoài, hoặc bằng tốt nghiệp trình độ đại học trở lên ngành khác mà chương trình được thực hiện hoàn toàn bằng ngôn ngữ nước ngoài;

c) Hoàn thành các trách nhiệm theo quy định của Trường; không bị truy cứu trách nhiệm hình sự và không trong thời gian bị kỷ luật, đình chỉ học tập

(2). Nhà trường tổ chức xét và ra quyết định công nhận tốt nghiệp trong thời hạn 02 tháng tính từ ngày học viên bảo vệ thành công đề án; tối đa thêm 03 tháng trong trường hợp phải tổ chức thẩm định luận văn, đề án.

7. Chương trình đào tạo

7.1. Khái quát chương trình

- Tổng số tín chỉ tích lũy: 60 tín chỉ

- Tổng số học phần: 17 học phần

Nhóm các học phần:

Phần 1. Khối các kiến thức chung: 02 học phần

- Triết học: 04 tín chỉ

- Phương pháp nghiên cứu khoa học: 2 tín chỉ

Tổng số: 06 tín chỉ

Phần 2. Kiến thức cơ sở: 04 học phần

- Các học phần bắt buộc:

+ Số học phần: 02 học phần

+ Số tín chỉ: 06 tín chỉ

- Các học phần tự chọn:

+ Số học phần: 02 học phần

+ Số tín chỉ: 06 tín chỉ

Phần 3. Kiến thức chuyên ngành: 09 học phần

- Các học phần bắt buộc:

+ Số học phần: 05 học phần

+ Số tín chỉ: 15 tín chỉ

- Các học phần tự chọn:

+ Số học phần: 04 học phần

+ Số tín chỉ: 12 tín chỉ

Phần 4. Thực tập: 06 tín chỉ**Phần 5. Đề án tốt nghiệp: 09 tín chỉ****Bảng 7.1. Cấu trúc chương trình đào tạo**

Stt	Nội dung	Số tín chỉ
1	Phần 1. Kiến thức chung	6
	Triết học	4
	Phương pháp nghiên cứu khoa học	2
2	Phần 2. Kiến thức cơ sở	12
	Phần kiến thức chuyên ngành bắt buộc	6
	Phần kiến thức chuyên ngành tự chọn	6
3	Phần 3. Kiến thức chuyên ngành	27
	Phần kiến thức chuyên sâu bắt buộc	15
	Phần kiến thức chuyên sâu tự chọn	12
4	Phần 4. Thực tập	6
5	Phần 5. Đề án tốt nghiệp	9
Tổng số		60

7.2. Danh mục các học phần trong chương trình đào tạo

Bảng 7.2. Chương trình đào tạo trình độ thạc sĩ chuyên ngành Quản trị nhân lực

Stt	Mã số học phần		Tên học phần	Khối lượng (tín chỉ)		
	Phần chữ	Phần số		Tổng số	Lý thuyết	Th/TL
I.	PHẦN KIẾN THỨC CHUNG			6		
1	TRH	101	Triết học	4	4	
2	PPN	102	Phương pháp nghiên cứu khoa học	2	2	
II.	PHẦN KIẾN THỨC CHUYÊN NGÀNH			12		
2.1	Các học phần bắt buộc			6		
1	QTN	201	Chiến lược quản lý nguồn nhân lực	3	3	
2	QTN	202	Kinh tế nguồn nhân lực	3	3	
2.2	Các học phần tự chọn(chọn 02 trong 04 học phần sau)			6		
1	QTN	203	Văn hóa tổ chức	3	3	
2	QTN	204	Giới trong quản lý nguồn nhân lực	3	3	
3	QTN	205	Sản xuất tinh gọn	3	3	
4	QTN	206	Dân số và chính sách nguồn nhân lực	3	3	
III.	PHẦN KIẾN THỨC CHUYÊN SÂU			27		
3.1	Các học phần bắt buộc			15		
1	QTN	307	Kỹ năng lãnh đạo và quản lý	3	3	
2	QTN	308	Quản lý nguồn nhân lực trong môi trường toàn cầu hóa	3	3	
3	QTK	307	Quản trị marketing hiện đại	3	3	
4	QTK	308	Quản trị chiến lược kinh doanh	3	3	
5	KTO	308	Quản trị tài chính doanh nghiệp nâng cao	3	3	
3.2	Các học phần tự chọn (chọn 04 trong 08 học phần)			12		
1	QTN	309	Quản lý nguồn nhân lực dựa trên năng lực	3	3	
2	QTN	310	Tiêu chuẩn lao động quốc tế	3	3	
3	QTN	311	Hệ thống quan hệ lao động quốc gia	3	3	
4	QTN	312	Định biên nhân lực	3	3	
5	QTN	313	Hoạch định chính sách tiền lương	3	3	
6	QTN	314	Hoạch định nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số	3	3	
7	QTN	315	Thị trường lao động trong bối cảnh hội nhập	3	3	
8	QTN	316	Quản trị chương trình khuyến khích tài chính và phúc lợi	3	3	
IV	THỰC TẬP (QTN.417)			6		
V	ĐỀ ÁN TỐT NGHIỆP (QTN.518)			9		
TỔNG CỘNG (I+II+III + IV+V)				60		

8. Kế hoạch đào tạo

STT	Mã số học phần		Tên học phần	Khối lượng (tín chỉ)	Học kỳ				Giảng viên giảng dạy		
	Phần chữ	Phần số			I	II	III	IV	Họ và tên, học vị	Chuyên ngành	Đơn vị công tác
I.	PHẦN KIẾN THỨC CHUNG										
1	TRH	101	Triết học	4	x				1. TS. Nguyễn Thị Giáng Hương 2. TS. Đoàn Thị Thu Hà	Triết học Tôn giáo học	Trường ĐH LDXH
2	PPN	102	Phương pháp nghiên cứu khoa học	2	x				1. TS. Nguyễn Quang Vĩnh 2. TS. Ngô Anh Cường 3. TS. Mai Thị Hường	QTKD QTKD Tài chính – NH	Trường ĐH LDXH
II.	PHẦN KIẾN THỨC CƠ SỞ										
2.1	Các học phần bắt buộc										
1	QTN	201	Chiến lược quản lý nguồn nhân lực	3		x			1. TS. Vũ Hồng Phong 2. TS. Nguyễn Thị Hồng ⁷⁷ 3. PGS.TS. Lê Thanh Hà	1.Kinh tế Lao động 2. Quản lý kinh tế 3. Kinh tế lao động	Trường ĐH LDXH
2	QTN	202	Kinh tế nguồn nhân lực	3	x				1.TS. Đỗ Thị Tươi 2. TS. Đoàn Thị Yến 3. TS. Trần Thị Minh Phương	1. Quản trị nhân lực 2. Kinh tế phát triển 3. Kinh tế phát triển	Trường ĐH LDXH

STT	Mã số học phần		Tên học phần	Khối lượng (tín chỉ)	Học kỳ				Giảng viên giảng dạy		
	Phần chữ	Phần số			I	II	III	IV	Họ và tên, học vị	Chuyên ngành	Đơn vị công tác
2.2	Các học phần tự chọn (chọn 2 trong 4 học phần sau)			6							
1	QTN	203	Văn hóa tổ chức	3		x			1. TS. Cấn Hữu Dạn 2. TS. Đỗ Thị Tươi	1. Quản trị nhân lực 2. Quản trị nhân lực	Trường ĐH LDXH
2	QTN	204	Giới trong quản lý nguồn nhân lực	3	x				1. TS. Nguyễn Thị Minh Hòa 2. TS. Bùi Thị Phương Thảo 3. TS. Bùi Đức Thịnh	1. Kinh tế Lao động 2. Kinh tế phát triển 3. Kinh tế phát triển	Trường ĐH LDXH
3	QTN	205	Sản xuất tinh gọn	3			x		1. TS. Nguyễn Thị Hồng ⁷⁷ 2. TS. Hà Duy Hào	1. Quản lý kinh tế 2. Quản trị nhân lực	Trường ĐH LDXH
4	QTN	206	Dân số và chính sách nguồn nhân lực	3	x				1. TS. Nguyễn Thị Minh Hòa 2. TS. Bùi Thị Phương Thảo 3. TS. Bùi Đức Thịnh	1. Kinh tế Lao động 2. Kinh tế phát triển 3. Kinh tế phát triển	Trường ĐH LDXH
III.	PHẦN KIẾN THỨC CHUYÊN NGÀNH			27							
3.1	Các môn bắt buộc			15							
1	QTN	307	Kỹ năng lãnh đạo và quản lý	3	x				1. TS. Nguyễn Thị Hồng ⁷⁷ 2. PGS.TS. Lê Thanh Hà 3. TS. Phạm Ngọc Thành 4. TS. Doãn Thị Mai Hương	1. Quản lý kinh tế 2. Kinh tế Lao động 3. Kinh tế 4. Kinh tế	Trường ĐH LDXH

STT	Mã số học phần		Tên học phần	Khối lượng (tín chỉ)	Học kỳ				Giảng viên giảng dạy		
	Phần chữ	Phần số			I	II	III	IV	Họ và tên, học vị	Chuyên ngành	Đơn vị công tác
2	QTN	308	Quản lý nguồn nhân lực trong môi trường toàn cầu hóa	3			x		1. PGS.TS. Lê Thanh Hà 2. TS. Vũ Hồng Phong 3. TS. Nguyễn Thị Hồng ⁷⁷ 4. TS. Cấn Hữu Dạn	1. Kinh tế Lao động 2. Kinh tế Lao động 3. Quản lý kinh tế 4. Quản trị nhân lực	Trường ĐH LDXH
3	QTK	307	Quản trị marketing hiện đại	3		x			1. TS. Nguyễn Thị Thu Hương 2. TS. Phan Thành Hưng 3. TS. Lục Mạnh Hiên 4. TS. Lê Thị Hải Hà	1. Kinh doanh TM 2. QTKD 3. QTKD 4. QTKD	Trường ĐH LDXH
4	QTK	308	Quản trị chiến lược kinh doanh	3	x				1. TS. Nguyễn Thị Anh Trâm 2. TS. Lục Mạnh Hiên	1. Quản trị nhân lực 2. QTKD	Trường ĐH LDXH
5	KTO	308	Quản trị tài chính doanh nghiệp nâng cao	3		x			1. TS. Vũ Thị Thanh Thủy 2. TS. Lương Thị Huyền 3. TS. Ngô Thị Minh	1. Tài chính- NH 2. Tài chính- NH 3. Tài chính- NH	Trường ĐH LDXH
3.2	Các môn tự chọn (chọn 4 trong 8 học phần sau)			12							
1	QTN	309	Quản lý nguồn nhân lực dựa trên năng lực	3			x		1. TS. Nguyễn Thị Hồng ⁷⁷ 2. TS. Vũ Hồng Phong 3. TS. Cấn Hữu Dạn	1. Quản lý kinh tế 2. Kinh tế Lao động 3. Quản trị nhân lực	Trường ĐH LDXH

STT	Mã số học phần		Tên học phần	Khối lượng (tín chỉ)	Học kỳ				Giảng viên giảng dạy		
	Phần chữ	Phần số			I	II	III	IV	Họ và tên, học vị	Chuyên ngành	Đơn vị công tác
2	QTN	310	Tiêu chuẩn lao động quốc tế	3		x			1. TS. Hà Duy Hào 2. TS. Cán Hữu Dạn 3. TS. Đinh Thị Trâm	1. Quản trị nhân lực 2. Quản trị nhân lực 3. Quản trị nhân lực	Trường ĐH LDXH
3	QTN	311	Hệ thống quan hệ lao động quốc gia	3			x		1. TS. Cán Hữu Dạn 2. TS. Đỗ Thị Tươi	1. Quản trị nhân lực 2. Quản trị nhân lực	Trường ĐH LDXH
4	QTN	312	Định biên nhân lực	3			x		1. TS. Nguyễn Thị Hồng ⁷⁷ 2. TS. Hà Duy Hào	1. Quản lý kinh tế 2. Quản trị nhân lực	Trường ĐH LDXH
5	QTN	313	Hoạch định chính sách tiền lương	3		x			1.TS. Đỗ Thị Tươi 2.TS. Đoàn Thị Yến 3.TS. Trần Thị Minh Phương 4.TS. Nguyễn Thị Hồng ⁸⁸	1. Quản trị nhân lực 2. Kinh tế phát triển 3. Kinh tế phát triển 4. Quản trị nhân lực	Trường ĐH LDXH
6	QTN	314	Hoạch định nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số	3		x			1.TS. Đỗ Thị Tươi 2.TS. Đoàn Thị Yến 3.TS. Trần Thị Minh Phương 4.TS. Nguyễn Thị Hồng ⁸⁸	1. Quản trị nhân lực 2. Kinh tế phát triển 3. Kinh tế phát triển 4. Quản trị nhân lực	Trường ĐH LDXH
7	QTN	315	Thị trường lao động trong bối cảnh hội nhập	3			x		1. TS. Nguyễn Thị Minh Hòa 2. TS. Bùi Thị Phương Thảo 3. TS. Bùi Đức Thịnh	1. Kinh tế Lao động 2. Kinh tế phát triển 3. Kinh tế phát triển	Trường ĐH LDXH

STT	Mã số học phần		Tên học phần	Khối lượng (tín chỉ)	Học kỳ				Giảng viên giảng dạy		
	Phần chữ	Phần số			I	II	III	IV	Họ và tên, học vị	Chuyên ngành	Đơn vị công tác
8	QTN	316	Quản trị chương trình khuyến khích tài chính và phúc lợi	3			x		1. TS. Đỗ Thị Tươi 2. TS. Đoàn Thị Yến 3. TS. Trần Thị Minh Phương 4. TS. Nguyễn Thị Hồng ⁸⁸	1. Quản trị nhân lực 2. Kinh tế phát triển 3. Kinh tế phát triển 4. Quản trị nhân lực	Trường ĐH LDXH
IV.	THỰC TẬP (QTN.417)			6				x	1. PGS.TS. Lê Thanh Hà 2. TS. Doãn Thị Mai Hương 3. TS. Phạm Ngọc Thành 4. TS. Đỗ Thị Tươi 5. TS. Nguyễn Thị Hồng ⁷⁷ 6. TS. Vũ Hồng Phong 7. TS. Đoàn Thị Yến 8. TS. Trần Thị Minh Phương 9. TS. Nguyễn Thị Hồng ⁸⁸ 10. TS. Hà Duy Hào 11. TS. Nguyễn Thị Minh Hòa 12. TS. Cấn Hữu Dạn 13. TS. Đinh Thị Trâm 14. TS. Bùi Thị Phương Thảo 15. TS. Bùi Đức Thịnh	1. Kinh tế lao động 2. Kinh tế 3. Kinh tế 4. Quản trị nhân lực 5. Quản lý kinh tế 6. Kinh tế lao động 7. Kinh tế phát triển 8. Kinh tế phát triển 9. Quản trị nhân lực 10. Quản trị nhân lực 11. Kinh tế lao động 12. Quản trị nhân lực 13. Quản trị nhân lực 14. Kinh tế phát triển 15. Kinh tế phát triển	

STT	Mã số học phần		Tên học phần	Khối lượng (tín chỉ)	Học kỳ				Giảng viên giảng dạy		
	Phần chữ	Phần số			I	II	III	IV	Họ và tên, học vị	Chuyên ngành	Đơn vị công tác
V	ĐỀ ÁN TỐT NGHIỆP (QTN.518)		9				x	1. PGS.TS. Lê Thanh Hà 2. TS. Doãn Thị Mai Hương 3. TS. Phạm Ngọc Thành 4. TS. Đỗ Thị Tươi 5. TS. Nguyễn Thị Hồng ⁷⁷ 6. TS. Vũ Hồng Phong 7. TS. Đoàn Thị Yến 8. TS. Trần Thị Minh Phương 9. TS. Nguyễn Thị Hồng ⁸⁸ 10. TS. Hà Duy Hào 11. TS. Nguyễn Thị Minh Hòa 12. TS. Cấn Hữu Dạn 13. TS. Đinh Thị Trâm 14. TS. Bùi Thị Phương Thảo 15. TS. Bùi Đức Thịnh	1. Kinh tế lao động 2. Kinh tế 3. Kinh tế 4. Quản trị nhân lực 5. Quản lý kinh tế 6. Kinh tế lao động 7. Kinh tế phát triển 8. Kinh tế phát triển 9. Quản trị nhân lực 10. Quản trị nhân lực 11. Kinh tế lao động 12. Quản trị nhân lực 13. Quản trị nhân lực 14. Kinh tế phát triển 15. Kinh tế phát triển		
TỔNG CỘNG (I+II+III + IV+V)			60								

HIỆU TRƯỞNG

Hà Xuân Hùng

ĐỀ CƯƠNG CHI TIẾT HỌC PHẦN
TRIẾT HỌC
PHILOSOPHY

(Ban hành kèm theo Quyết định số /QĐ/ĐHLĐXH ngày / /2022
của Hiệu trưởng Trường Đại học Lao động - Xã hội)

1. Tên học phần (tiếng Việt): Triết học; Mã học phần: TRH.101
2. Tên học phần (tiếng Anh): Philosophy
3. Số tín chỉ: 04
4. Điều kiện tiên quyết: Không
5. Giảng viên tham gia giảng dạy

T T	Họ và tên, học hàm, học vị	Điện thoại liên hệ	Email
1	TS.Nguyễn Thị Giáng Hương	0912349129	gianghuongnguyen75@yahoo.com.vn
2	TS. Đoàn Thị Thu Hà	0912274257	hadoan5@gmail.com

6. Mục tiêu của học phần

- Củng cố tri thức triết học cho công việc nghiên cứu thuộc lĩnh vực các khoa học xã hội – nhân văn; nâng cao nhận thức cơ sở lý luận triết học của đường lối cách mạng Việt Nam, đặc biệt là đường lối cách mạng Việt Nam trong thời kỳ đổi mới.

- Hoàn thiện và nâng cao kiến thức triết học trong chương trình Lý luận chính trị ở bậc đại học nhằm đáp ứng yêu cầu đào tạo các chuyên ngành khoa học xã hội – nhân văn ở trình độ sau đại học.

7. Mô tả vắn tắt nội dung của học phần

Chương trình môn Triết học có 8 chương, trong đó gồm: chương mở đầu (*chương 1: Khái luận về triết học*) nhằm giới thiệu tổng quan về triết học và lịch sử triết học; 3 chương bao quát các nội dung cơ bản thuộc về thế giới quan và phương pháp luận chung của nhận thức và thực tiễn (*chương 2: Bản thể luận, chương 3: Phép biện chứng, chương 4: Nhận thức luận*); 4 chương bao quát các nội dung lý luận triết học về xã hội và con người (*chương 5: Học thuyết hình thái kinh tế - xã hội, chương 6: Triết học chính trị, chương 7: Ý thức xã hội, chương 8: Triết học về con người*).

8. Nhiệm vụ của học viên

- Thực hiện các nhiệm vụ theo yêu cầu của giáo viên.
- Tích cực phát biểu xây dựng bài, tích cực tham gia các bài thảo luận nhóm.

- Thực hiện 01 bài kiểm tra giữa kỳ.
- Hoàn thành bài thi kết thúc học phần.

9. Tài liệu học tập

[1] *Giáo trình Triết học (Dùng cho học viên Cao học và Nghiên cứu sinh không thuộc chuyên ngành triết học)* (2007), Nxb Lý luận chính trị, Hà Nội.

[2] Bộ Giáo dục và Đào tạo - *Giáo trình Triết học (Dùng cho học viên Cao học và Nghiên cứu sinh không thuộc chuyên ngành triết học)* (2006), Nxb Lý luận chính trị, Hà Nội.

[3] PGS. TS Phạm Công Nhất – PGS. TS Đoàn Thị Minh Oanh (chủ biên): *Giáo trình Triết học*.

[4] Nguyễn Hữu Vui (2008), *Lịch sử Triết học*, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

[5] Nguyễn Thế Nghĩa (2007), *Những chuyên đề triết học*, Nxb. Khoa học Xã hội.

[6] Nguyễn Thế Kiệt (2009), *Triết học Mác – Lênin với việc xác định con đường và động lực đi lên chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam hiện nay*, Nxb. Chính trị Quốc gia.

[7] *Giáo trình triết học Mác-Lênin* (1999), Hội đồng trung ương chỉ đạo biên soạn giáo trình quốc gia các bộ môn khoa học Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, Nxb chính trị quốc gia, Hà Nội

[8] *Tập bài giảng triết học Mác-Lênin* (2000), Tập I, tập II Học viện chính trị quốc gia Hồ Chí Minh - Phân viện Hà Nội, Khoa Triết học, Nxb chính trị Quốc gia, Hà Nội.

[9] Nguyễn Thế Kiệt (2009), *Triết học Mác – Lênin với việc xác định con đường và động lực đi lên chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam hiện nay*, Nxb. Chính trị Quốc gia.

[10] *Giáo trình Triết học (Dùng cho học viên Cao học và Nghiên cứu sinh không thuộc chuyên ngành triết học)*, Nxb Lý luận chính trị, Hà Nội

[11] Nguyễn Hữu Vui, *Lịch sử Triết học*, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

10. Hình thức và phương pháp đánh giá học phần

- **Hình thức đánh giá:** Thi viết, tự luận
- **Phương thức đánh giá học phần**

TT	Căn cứ đánh giá	Trọng số
1	Tham gia học tập, thảo luận trên lớp (A)	0,1
2	Bài tập, tiểu luận, kiểm tra (B)	0,3
3	Thi kết thúc học phần (C)	0,6
	$ĐMH = A \times 0,1 + B \times 0,3 + C \times 0,6$	

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 (8,5 – 9,1); A+ (9,2 – 10): Giỏi

B (7,0 – 7,6); B+ (7,7 – 8,4): Khá

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

+ Loại không đạt:

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

F (dưới 2,0); F+ (2,0 – 3,9): Kém

12. Nội dung

A. Nội dung tổng quát và phân bổ thời gian

TT	Nội dung	Tài liệu	Phân bổ thời gian (giờ)			Tự học (giờ)
			Tổng số	LT	KT	
1	Chương 1. Khái luận của triết học	[1], [2], [3] [5], [6], [8] [9]	11	11		22
2	Chương 2. Bản thể luận	[1], [3], [4] [6], [10], [11]	7	7		14
3	Chương 3. Phép biện chứng	[1], [3], [5] [6], [8]	9	9		18
4	Chương 4. Nhận thức luận	[1], [2], [4] [6], [7]	6	6		12
5	Kiểm tra				1	2
6	Chương 5. Học thuyết hình thái Kinh tế - Xã hội	[1], [3], [6] , [7]	10	10		20
7	Chương 6. Triết học chính trị	[1], [4] [5], [7], [8]	6	6		12
8	Chương 7. Ý thức xã hội	[1] [5], [7]	6	6		12
9	Chương 8. Triết học về con người	[1], [3] [5], [7],	4	4		8
	Tổng số		60	59	1	120

B. Nội dung chi tiết học phần

Chương 1. KHÁI LUẬN CỦA TRIẾT HỌC

1.1. Triết học và vấn đề cơ bản của triết học

1.1.1. Triết học và đối tượng của triết học.

- Tính tất yếu và những điều kiện ra đời của triết học.
- Các cách tiếp cận và các quan niệm khác nhau về “triết học” trong lịch sử.
- Quan niệm đương đại về triết học và triết lý.
- Vấn đề đối tượng của triết học.

1.1.2. Vấn đề cơ bản của triết học và chức năng cơ bản của triết học.

- Vấn đề cơ bản của triết học (mối quan hệ giữa tư duy và tồn tại; tinh thần và tự nhiên).
- Chức năng cơ bản của triết học (thế giới quan, phương pháp luận, giá trị luận và các chức năng khác).

1.2. Sự hình thành, phát triển tư tưởng triết học trong lịch sử

1.2.1. Những vấn đề có tính quy luật của sự hình thành, phát triển tư tưởng triết học trong lịch sử.

- Sự hình thành, phát triển của các tư tưởng triết học phụ thuộc vào điều kiện kinh tế xã hội và nhu cầu phát triển của thực tiễn xã hội.
- Sự hình thành, phát triển của các tư tưởng triết học phụ thuộc vào sự phát triển của khoa học tự nhiên và khoa học xã hội.
- Sự hình thành, phát triển của các tư tưởng triết học phụ thuộc vào cuộc đấu tranh giữa hai khuynh hướng triết học cơ bản - chủ nghĩa duy vật và chủ nghĩa duy tâm.
- Sự hình thành, phát triển của tư tưởng triết học phụ thuộc vào cuộc đấu tranh giữa hai phương pháp nhận thức trong lịch sử - phương pháp biện chứng và phương pháp siêu hình.
- Sự hình thành, phát triển của tư tưởng triết học nhân loại phụ thuộc vào sự kế thừa và phát triển các tư tưởng triết học trong tiến trình lịch sử.
- Sự hình thành, phát triển của tư tưởng triết học phụ thuộc vào sự liên hệ, ảnh hưởng, kế thừa, kết hợp giữa các học thuyết triết học trong mối quan hệ dân tộc và quốc tế.
- Sự hình thành, phát triển của các tư tưởng triết học phụ thuộc vào mối quan hệ với các hình thái tư tưởng chính trị, pháp quyền, đạo đức, tôn giáo, nghệ thuật...

1.2.2. Sự ra đời và phát triển của triết học phương Đông.

- Khái niệm triết học phương Đông và các đặc điểm cơ bản của nó.
- Khái lược sự ra đời và phát triển của triết học phương Đông.
- Những thành tựu cơ bản của triết học phương Đông.

1.2.3. Sự ra đời và phát triển của triết học phương Tây.

- Khái niệm triết học phương Tây.
- Khái lược sự ra đời và phát triển của triết học phương Tây.
- Những thành tựu cơ bản của triết học phương Tây.

1.2.4. Khái lược về sự ra đời và phát triển tư tưởng triết học Việt Nam thời phong kiến.

- Điều kiện lịch sử của sự ra đời và phát triển tư tưởng triết học Việt Nam thời phong kiến.
- Những giá trị của tư tưởng triết học Việt Nam thời phong kiến.

1.3. Triết học Mác - Lênin và vai trò của nó trong đời sống xã hội

1.3.1. Triết học Mác – Lênin.

- Khái niệm triết học Mác – Lênin.
- Đối tượng của triết học Mác – Lênin.
- Chức năng nhận thức và thực tiễn của triết học Mác – Lênin.
- Những đặc trưng chủ yếu của triết học Mác-Lênin.

1.3.2. Vai trò của triết học Mác - Lênin trong đời sống xã hội.

- Triết học Mác – Lênin trong sự phát triển của lịch sử triết học nhân loại.
- Vai trò của triết học Mác – Lênin trong chủ nghĩa Mác – Lênin.
- Vai trò của triết học Mác – Lênin đối với thực tiễn cách mạng Việt Nam.
- Vai trò của triết học Mác – Lênin đối với sự phát triển của khoa học và khoa học xã hội – nhân văn..

1.4. Sự kế thừa, phát triển và vận dụng sáng tạo của Chủ tịch Hồ Chí Minh và Đảng cộng sản Việt Nam trong thực tiễn cách mạng Việt Nam

- Sự kế thừa, phát triển của Chủ tịch Hồ Chí Minh.
- Sự vận dụng sáng tạo của Đảng Cộng sản Việt Nam trong thực tiễn cách mạng Việt Nam.

Chương 2. BẢN THỂ LUẬN

2.1. Khái niệm bản thể luận và nội dung bản thể luận trong lịch sử triết học phương Đông, phương Tây

2.1.1 Khái niệm bản thể luận.

- Nguyên nghĩa của khái niệm bản thể luận.
- Bản thể luận theo nghĩa hẹp và nghĩa rộng.
- Sự đối lập tương đối giữa bản thể luận và nhận thức luận. Sự đối lập tương đối giữa bản thể luận và vũ trụ luận.
- Quan điểm nhất nguyên (duy vật, duy tâm) và quan điểm nhị nguyên trong việc giải quyết vấn đề bản thể luận.
- Vị trí của vấn đề bản thể luận trong triết học và ý nghĩa của nó.

2.1.2. Một số nội dung cơ bản của bản thể luận trong triết học phương Đông (Ấn độ và Trung Hoa cổ - trung đại) và giá trị của nó.

- Bản thể luận trong triết học của Đạo Phật .
- Bản thể luận trong triết học của Âm – Dương gia.
- Bản thể luận trong triết học của Đạo gia.
- Bản thể luận trong triết học của Nho gia.

2.1.3. Một số nội dung cơ bản của bản thể luận triết học phương Tây trong lịch sử đương đại và giá trị của nó.

- Bản thể luận của triết học Hy Lạp cổ đại (trọng tâm: Lý luận về bản thể của Êmôcrit, học thuyết về Ý niệm của Platon và học thuyết về 4 nguyên nhân của Aristot).
- Bản thể luận của triết học phương Tây trung đại (trọng tâm: Luận lý về 5 con đường luận chứng của Tôma Đacanh).
- Bản thể luận của triết học nước Anh và Pháp cận đại (trọng tâm: Nhất nguyên luận duy vật của Ph.Bêcon và Nhị nguyên luận trong siêu hình học của R.Đềcátô).
- Bản thể luận duy tâm của triết học Đức cận đại (trọng tâm: Bản thể luận của I. Kant và G.Hêghen).
- Bản thể luận trong triết học phương Tây đương đại (trọng tâm: Lý luận về “tồn tại của vật tồn tại” (being of existence) của Heidegger).

2.2. Nội dung bản thể luận trong triết học Mác-Lênin

2.2.1. Cách tiếp cận giải quyết vấn đề bản thể luận trong triết học Mác – Lênin.

- Những hạn chế của các cách tiếp cận giải quyết vấn đề bản thể luận trong lịch sử triết học trước Mác và nhu cầu xác lập cách tiếp cận mới.

- Cách tiếp cận mới của triết học Mác-Lênin (trọng tâm: Quan điểm của Ph.Ăngghen về cách tiếp cận mới đối với việc giải quyết vấn đề về bản chất, nguồn gốc và tính thống nhất của mọi tồn tại trong thế giới theo lập trường duy vật hiện đại: tính thống nhất của thế giới là ở tính vật chất của nó; phương pháp tiếp cận của V.I Lênin trong việc giải quyết vấn đề bản thể luận triết học và sự thống nhất giữa phương pháp tiếp cận của Lênin với phương pháp tiếp cận của Ăngghen).

2.2.2. Quan niệm của triết học Mác – Lênin về vật chất

- V.I Lênin định nghĩa khái niệm “vật chất” với tư cách là “phạm trù triết học” và các nội dung cơ bản của định nghĩa.

- Sự thống nhất giữa bản thể luận và nhận thức luận trong định nghĩa vật chất của Lênin và ý nghĩa của nó.

- Các hình thức cơ bản của tồn tại vật chất và các phương thức vận động của vật chất.

- Những thành tựu mới trong nghiên cứu về vật chất.

2.2.3. Quan điểm của triết học Mác-Lênin về nguồn gốc và bản chất của ý thức.

- Khái niệm ý thức và nguồn gốc vật chất của ý thức.

- Bản chất phản ánh năng động sáng tạo của ý thức.

- Kết cấu và chức năng của ý thức.

- Những thành tựu nghiên cứu mới về ý thức.

2.2.4. Mối quan hệ giữa vật chất và ý thức trong hoạt động thực tiễn.

- Tính quyết định của vật chất đối với ý thức.

- Vai trò của ý thức đối với vật chất.

2.3. Mối quan hệ khách quan - chủ quan và ý nghĩa đối với sự nghiệp đổi mới ở Việt Nam hiện nay

2.3.1. Mối quan hệ khách quan và chủ quan.

- Khái niệm khách quan, chủ quan – Sự đồng nhất và khác biệt giữa hai cặp phạm trù khách quan, chủ quan với vật chất và ý thức.

- Mối quan hệ biện chứng giữa khách quan và chủ quan.

2.3.2. Nguyên tắc kết hợp tôn trọng khách quan với phát huy tính năng động chủ quan trong nhận thức và thực tiễn.

- Nội dung của nguyên tắc.

- Yêu cầu của nguyên tắc.

2.3.3. Vấn đề kết hợp tôn trọng khách quan với phát huy tính năng động chủ quan trong công cuộc đổi mới ở Việt Nam hiện nay.

- Về phương pháp “nhìn thẳng vào sự thật, nói rõ sự thật...” trong đánh giá tình hình.
- Về bài học “Tôn trọng quy luật khách quan...” trong quá trình đổi mới.
- Về khắc phục bảo thủ, trì trệ và chủ quan, duy ý chí trong đổi mới toàn diện xã hội.

CHƯƠNG 3. PHÉP BIỆN CHỨNG

3.1. Khái quát về sự hình thành, phát triển của phép biện chứng trong lịch sử

- Lịch sử khái niệm “biện chứng” và khái niệm “siêu hình”.
- Phép biện chứng “tự phát” (sơ khai) trong nền triết học Trung Quốc Ấn Độ và Hy Lạp cổ đại.
- Phép biện chứng duy tâm trong triết học Cổ điển Đức (Kant, Hêghen).
- Sự hình thành, phát triển của phép biện chứng duy vật trong triết học Mác – Lênin.

3.2. Các nguyên lý và quy luật cơ bản của phép biện chứng duy vật

3.2.1. Hai nguyên lý cơ bản của phép biện chứng duy vật.

- Nguyên lý mối liên hệ phổ biến.
 - + Tính khách quan, phổ biến của mối liên hệ. Phân biệt giữa "liên hệ" và "quan hệ".
 - + Tính phong phú nhiều vẻ của các kiểu liên hệ trong tự nhiên và xã hội.
 - + Về các mối liên hệ phổ biến của phép biện chứng duy vật.
- Nguyên lý phát triển.
 - + Phát triển và vận động; phát triển và tăng trưởng.
 - + Nội dung nguyên lý phát triển của phép biện chứng duy vật.
 - + Sự phát triển trong xã hội: tiến bộ và thoái bộ lịch sử.
- Ý nghĩa phương pháp luận.

3.2.2. Các quy luật cơ bản và các cặp phạm trù của phép biện chứng duy vật.

- Hệ thống phạm trù và quy luật trong phép biện chứng duy vật.
 - + Phép biện chứng duy vật với tính cách sự phản ánh tính biện chứng khách quan của hiện thực. Mối quan hệ giữa biện chứng khách quan và biện chứng chủ quan.
 - + Quan niệm về phạm trù trong phép biện chứng duy vật. Phạm trù là hình thức phản ánh phổ biến về hiện thực và nấc thang phát triển của nhận thức.
 - + Quan niệm về quy luật trong phép biện chứng duy vật. Quy luật và tính quy luật,

phân loại quy luật.

+ Tương quan giữa các phạm trù và các quy luật cơ bản của phép biện chứng. Quan điểm của V.I Lênin về các yếu tố của phép biện chứng duy vật.

+ Phép biện chứng duy vật với tính cách là một hệ thống và sự vận động theo quy luật biện chứng.

- Các quy luật cơ bản của phép biện chứng

Vị trí và nội dung cơ bản của các quy luật:

+ Những thay đổi về lượng dẫn đến thay đổi về chất và ngược lại. Ý nghĩa phương pháp luận.

+ Thống nhất và đấu tranh các mặt đối lập. Ý nghĩa phương pháp luận.

+ Phủ định của phủ định. Ý nghĩa phương pháp luận.

- Các cặp phạm trù cơ bản của phép biện chứng

Vị trí và nội dung cơ bản của mối quan hệ biện chứng giữa: cái riêng và cái chung, nguyên nhân và kết quả, tất nhiên và ngẫu nhiên, khả năng và hiện thực, nội dung và hình thức, bản chất và hiện tượng. Ý nghĩa phương pháp luận.

3.3. Những nguyên tắc phương pháp luận cơ bản của phép biện chứng duy vật trong nhận thức và thực tiễn

3.3.1. Những nguyên tắc phương pháp luận biện chứng duy vật.

- Nguyên tắc toàn diện trong nhận thức và thực tiễn (nội dung và yêu cầu)

- Nguyên tắc phát triển và phương pháp đi từ trừu tượng đến cụ thể (nội dung và yêu cầu).

- Nguyên tắc lịch sử - cụ thể và phương pháp thống nhất lịch sử - lôgic (nội dung và yêu cầu).

3.3.2. Sự vận dụng các nguyên tắc phương pháp luận biện chứng duy vật trong quá trình đổi mới ở Việt Nam.

- Phương pháp luận biện chứng duy vật với việc giải quyết các vấn đề về phát triển kinh tế, chính trị và văn hóa – xã hội.

- Phương pháp luận biện chứng duy vật với việc khái quát lý luận về chủ nghĩa xã hội và con đường xây dựng chủ nghĩa xã hội ở nước ta.

- Phương pháp luận biện chứng duy vật với hoạt động nghiên cứu khoa học xã hội và nhân văn.

CHƯƠNG 4. NHẬN THỨC LUẬN

4.1. Các quan niệm chính trong lịch sử triết học về nhận thức

- + Các khái niệm "nhận thức", "ý thức", "tư duy", "tư tưởng" và "lý luận nhận thức"; "lý luận nhận thức duy vật" và "lý luận nhận thức duy tâm".
- + Chủ thể, khách thể và đối tượng của nhận thức.
- + Đối tượng của nhận thức.
- + Nguồn gốc, bản chất của nhận thức.
- + Mục đích, nội dung của nhận thức.
- + Về khả năng của nhận thức: chủ nghĩa khả tri, chủ nghĩa hoài nghi, chủ nghĩa bất khả tri.
- + Sự đa dạng và thống nhất các kiểu tri thức.

4.2. Lý luận nhận thức duy vật biện chứng

4.2.1. Các nguyên tắc và đối tượng của lý luận nhận thức duy vật biện chứng.

- + Các nguyên tắc xây dựng lý luận nhận thức duy vật biện chứng.
- + Phản ánh tích cực, sáng tạo hiện thực khách quan - nguyên tắc nền tảng của nhận thức.
- + Đối tượng của lý luận nhận thức duy vật biện chứng.

4.2.2. Các giai đoạn cơ bản của quá trình nhận thức.

- + Sự phản ánh trực quan về hiện thực: đặc điểm; các hình thức của nhận thức cảm tính (cảm giác, tri giác, biểu tượng); vai trò của chúng trong nhận thức.
- + Tư duy trừu tượng: đặc điểm; các hình thức cơ bản của tư duy trừu tượng (khái niệm, phán đoán, suy luận, chứng minh), vai trò của chúng trong nhận thức.
- + Mối quan hệ, sự chuyển hoá từ nhận thức cảm tính đến nhận thức lý tính. Logic của nhận thức. Sự thống nhất giữa quan niệm "đi từ trừu tượng đến cụ thể" (của C.Mác) và quan niệm "đi từ trực quan sinh động đến tư duy trừu tượng" (của V. I. Lênin).

4.2.3. Biện chứng của quá trình nhận thức

- + Mâu thuẫn biện chứng và sự giải quyết mâu thuẫn trong quá trình phát triển của nhận thức.
- + Lượng - chất và sự chuyển hoá giữa lượng và chất trong quá trình phát triển của nhận thức.
- + Phủ định biện chứng và sự phủ định biện chứng trong quá trình phát triển của nhận thức.

4.2.4. Quan điểm biện chứng duy vật về chân lý

- + Khái niệm chân lý; sự đối lập giữa chân lý và sai lầm; tiêu chuẩn của chân lý.
- + Tính tương đối và tính tuyệt đối của chân lý; chân lý tương đối và chân lý tuyệt đối.
- + Tính cụ thể của chân lý.

4.3. Phương pháp đặc thù của nhận thức xã hội

- Tính đặc thù của nhận thức xã hội.
- Những phạm trù cơ bản của nhận thức xã hội (hệ tư tưởng; các khoa học xã hội, các khoa học - nhân văn...).
- Vai trò của nhận thức xã hội.
- Định hướng phát triển khoa học xã hội - nhân văn.
- + Các trình độ phát triển của nhận thức khoa học: quan sát và thí nghiệm, dữ kiện và trừu tượng khoa học, mô tả và giải thích, giả thuyết và lý thuyết, dự báo khoa học.
- + Các đặc điểm của nhận thức khoa học xã hội và nhân văn.
- + Những nguyên tắc cơ bản của nhận thức khoa học xã hội và nhân văn.

4.4. Nguyên tắc thống nhất giữa lý luận và thực tiễn trong sự nghiệp đổi mới ở Việt Nam hiện nay

a) Nội dung của nguyên tắc.

- Một số quan niệm trong lịch sử triết học về mối quan hệ lý luận và thực tiễn.
- Các khái niệm cơ bản: Lý luận, lý luận khoa học xã hội, lý luận Mác – Lênin; khái niệm thực tiễn, thực tiễn với tính cách là hiện thực trực tiếp của tư tưởng, là mắt khâu quan trọng của quá trình nhận thức.
- Mối quan hệ biện chứng giữa lý luận và thực tiễn.
- + Vai trò của thực tiễn đối với nhận thức lý luận.
- + Vai trò của lý luận đối với thực tiễn.
- + Tư tưởng Hồ Chí Minh về sự thống nhất lý luận và thực tiễn; giữa lý thuyết với thực hành, giữa lý thuyết, lý luận và thực tế.
- Ý nghĩa phương pháp luận.

b) Vận dụng nguyên tắc thống nhất lý luận và thực tiễn trong sự nghiệp đổi mới ở Việt Nam hiện nay.

- Sự tụt hậu và tách rời giữa thực tiễn và lý luận - hậu quả và nguyên nhân.
- Những phương hướng cơ bản nhằm vận dụng đúng nguyên tắc thống nhất lý luận

và thực tiễn.

+ Đối với hoạt động lý luận (các nhà khoa học, các cơ quan hoạch định chính sách của Đảng và Nhà nước): lý luận phải luôn bám sát thực tiễn, nắm bắt được yêu cầu của thực tiễn, khái quát được những kinh nghiệm của thực tiễn; khắc phục bệnh giáo điều.

+ Đối với hoạt động thực tiễn (các chủ thể vận dụng lý luận – đường lối chính sách): hoạt động thực tiễn phải có sự chỉ đạo của lý luận, vận dụng lý luận phải phù hợp với hoàn cảnh lịch sử - cụ thể; khắc phục bệnh kinh nghiệm chủ nghĩa.

+ Vấn đề tổng kết thực tiễn và phát triển lý luận của sự nghiệp đổi mới ở Việt Nam hiện nay.

CHƯƠNG 5. HỌC THUYẾT HÌNH THÁI KINH TẾ - XÃ HỘI

5.1. Các phương pháp tiếp cận khác nhau về xã hội và sự vận động, phát triển của lịch sử nhân loại

- Phương pháp tiếp cận của chủ nghĩa duy tâm, tôn giáo và những hạn chế của nó.
- Phương pháp tiếp cận của lý thuyết về sự tiến triển các nền văn minh trong triết học phương Tây đương đại – giá trị và hạn chế của nó.
- Phương pháp tiếp cận của triết học Mác-Lênin và bản chất khoa học, cách mạng của nó.

5.2. Những nội dung khoa học và cách mạng của học thuyết hình thái kinh tế - xã hội

- a) Sản xuất vật chất là nền tảng của sự vận động, phát triển xã hội*
 - Khái niệm xã hội và khái quát quá trình phát triển của xã hội.
 - Vai trò của sản xuất vật chất.
 - + Sự sản xuất xã hội và ba quá trình sản xuất của xã hội.
 - + Vai trò của sản xuất vật chất đối với đời sống xã hội.
 - + Ý nghĩa phương pháp luận.
 - Vai trò của phương thức sản xuất.
 - + Khái niệm phương thức sản xuất và tính thống nhất giữa phương thức tổ chức kinh tế với phương thức kỹ thuật – công nghệ của quá trình sản xuất.
 - + Vai trò quyết định của phương thức sản xuất đối với trình độ phát triển của nền sản xuất vật chất của xã hội.
 - + Khuynh hướng phát triển khách quan của các phương thức sản xuất trong lịch sử nhân loại – nhân tố quyết định sự phát triển của các nền văn minh và tiến bộ xã hội.
 - + Ý nghĩa phương pháp luận chung.

b) Biện chứng giữa lực lượng sản xuất và quan hệ sản xuất

- Khái niệm lực lượng sản xuất, quan hệ sản xuất (các mặt, các yếu tố cấu thành, vai trò, đặc điểm trong xã hội công nghiệp và trong nền kinh tế thị trường hiện đại).
- Mỗi quan hệ biện chứng giữa lực lượng sản xuất và quan hệ sản xuất trong quá trình vận động, phát triển của phương thức sản xuất. Ý nghĩa phương pháp luận.
- Ý nghĩa phương pháp luận chung.

c) Biện chứng giữa cơ sở hạ tầng và kiến trúc thượng tầng của xã hội

- Khái niệm cơ sở hạ tầng, kiến trúc thượng tầng (kết cấu cơ bản và vai trò của các yếu tố).
- Mỗi quan hệ biện chứng giữa cơ sở hạ tầng và kiến trúc thượng tầng trong quá trình vận động, phát triển của xã hội. Biện chứng giữa kinh tế và chính trị.
- Ý nghĩa phương pháp luận chung.

d) Sự phát triển các hình thái kinh tế - xã hội là một quá trình lịch sử tự nhiên.

- Kết cấu cơ bản của hình thái kinh tế - xã hội.
- Tính quy luật khách quan của quá trình vận động, phát triển xã hội.
- Vai trò của các nhân tố chủ quan đối với tiến trình vận động, phát triển xã hội.
- Về khả năng và các điều kiện “bỏ qua” một số hình thái kinh tế-xã hội trong tiến trình phát triển của lịch sử xã hội.
- Những giá trị khoa học bền vững và ý nghĩa cách mạng của học thuyết hình thái kinh tế-xã hội.

5.3. Giá trị khoa học và cách mạng của học thuyết hình thái kinh tế - xã hội đối với sự nghiệp đổi mới ở Việt Nam hiện nay

a) Vấn đề lựa chọn con đường phát triển của xã hội Việt Nam

- Các quan điểm khác nhau về con đường đi lên chủ nghĩa xã hội.
- Quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về con đường phát triển đất nước theo định hướng xã hội chủ nghĩa.
- Tính tất yếu, khả năng và những điều kiện (khách quan, chủ quan) của sự lựa chọn con đường định hướng phát triển đất nước theo mục tiêu xã hội chủ nghĩa.
- Thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội và thực chất của sự “phát triển rút ngắn” con đường xây dựng chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam
- Mục tiêu tổng quát và những định hướng lớn của sự nghiệp xây dựng chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam (theo Cương lĩnh bổ sung và phát triển năm 2011 và chiến lược phát triển

kinh tế - xã hội giai đoạn 2011 – 2020: Công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước; phát triển kinh tế; xây dựng văn hóa, phát triển giáo dục, đào tạo, khoa học và công nghệ; xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa; xây dựng Đảng ngang tầm với nhiệm vụ; kết hợp hai nhiệm vụ chiến lược xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, ...)

b) Vấn đề phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam.

- Xác định vị trí của chiến lược phát triển kinh tế trong sự nghiệp xây dựng chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam.

- Các nội dung cơ bản của mô hình kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa.

- Các nhiệm vụ cơ bản của phát triển kinh tế ở Việt Nam trong giai đoạn 2011 – 2020.

CHƯƠNG 6. TRIẾT HỌC CHÍNH TRỊ

6.1. Các quan niệm về chính trị trong lịch sử triết học

a) Quan niệm của triết học ngoài mácxít về chính trị

- Quan niệm về chính trị trong lịch sử triết học trước Mác.

+ Quan niệm về chính trị trong triết học Ấn Độ cổ, trung đại.

+ Quan niệm về chính trị trong triết học Trung Quốc cổ, trung đại.

+ Quan niệm về chính trị trong triết học Hy Lạp, La Mã cổ đại.

+ Quan niệm về chính trị trong triết học phương Tây thời trung, cận đại.

- Các quan niệm của triết học đương đại về chính trị.

+ Các lý thuyết đương đại về chính trị.

+ Về triết học chính trị và chính trị học (nghĩa rộng và nghĩa hẹp).

b) Quan điểm của triết học Mác - Lênin về chính trị.

+ Các tiền đề hình thành quan niệm về chính trị trong triết học Mác.

+ Định nghĩa về chính trị của Lênin.

+ Các đặc trưng cơ bản của chính trị (bản chất, quyền lực và sự tha hóa quyền lực, động lực,...).

c) Quan niệm đương đại về hệ thống chính trị.

- Sự phát triển từ quan điểm Mác-Lênin về chuyên chính vô sản đến quan niệm đương đại về hệ thống chính trị.

+ Quan niệm Mác - Lênin về chuyên chính vô sản (định nghĩa, bản chất, nội dung...).

+ Hệ thống chính trị - cấu trúc chính trị phổ biến trong xã hội hiện đại (định nghĩa hệ thống chính trị; kết cấu; các đặc trưng của hệ thống chính trị).

- Hệ thống chính trị của xã hội tư bản và hệ thống chính trị của xã hội xã hội chủ nghĩa.

6.2. Các phương diện cơ bản về chính trị trong đời sống xã hội

a) Vấn đề giai cấp và đấu tranh giai cấp

- Các quan điểm triết học ngoài Mácxit về giai cấp và đấu tranh giai cấp.
- Nguồn gốc và bản chất giai cấp.
- Đấu tranh giai cấp trong lịch sử (tính tất yếu, nội dung, hình thức, vai trò)
- Cách mạng xã hội – hình thức phát triển cao nhất của đấu tranh giai cấp.
- Đặc thù của vấn đề giai cấp ở Việt Nam.

b) Dân tộc và vấn đề quan hệ giai cấp - dân tộc - nhân loại

- Dân tộc - Hình thức cộng đồng người cao nhất và phổ biến nhất trong lịch sử.
- Quan hệ giai cấp - dân tộc - nhân loại.
- Đặc thù của vấn đề dân tộc ở Việt Nam.

c) Nhà nước - Tổ chức đặc biệt của quyền lực chính trị

- Các quan điểm triết học ngoài mácxít về nhà nước.
- Nguồn gốc, bản chất nhà nước.
- Đặc trưng, chức năng của nhà nước.
- Các kiểu và hình thức nhà nước.
- Nhà nước TBCN và Nhà nước XHCN.
- Đặc thù của Nhà nước Việt Nam trong lịch sử và hiện đại.

6.3. Vấn đề đổi mới chính trị ở Việt Nam hiện nay

a) Vấn đề phát huy dân chủ ở Việt Nam hiện nay

- Quan niệm về dân chủ (trong triết học phi mácxít và triết học Mác-Lênin).
- Những phát triển mới trong nhận thức về dân chủ của Đảng Cộng sản Việt Nam (từ chế độ làm chủ tập thể đến dân chủ XHCN).
- Thực chất của phát huy dân chủ XHCN. Mục tiêu, nội dung và các điều kiện để phát huy dân chủ XHCN ở Việt Nam hiện nay.

b) Vấn đề đổi mới hệ thống chính trị ở Việt Nam hiện nay

- Nhận thức mới của Đảng ta về hệ thống chính trị XHCN (Từ hệ thống chuyên chính vô sản đến hệ thống chính trị XHCN) – Kết cấu; vai trò.

- Quan niệm về đổi mới hệ thống chính trị ở nước ta hiện nay - Thực chất, mục tiêu, nội dung cơ bản.

c) Vấn đề xây dựng nhà nước pháp quyền ở Việt Nam hiện nay

- Tư tưởng về nhà nước pháp quyền là thành quả của nền văn minh nhân loại. Các cách tiếp cận; những đặc trưng cơ bản.

- Quan điểm về nhà nước pháp quyền XHCN và xây dựng nhà nước pháp quyền XHCN ở Việt Nam là kết quả của một quá trình nhận thức và khảo nghiệm trong thực tiễn đổi mới của Đảng ta.

- Quan niệm của Đảng ta về nhà nước pháp quyền XHCN – những đặc trưng cơ bản
- Kết quả kế thừa và phát triển quan điểm của Chủ nghĩa Mác – Lênin, Tư tưởng Hồ Chí Minh, phù hợp với thực tiễn.

- Phương hướng xây dựng nhà nước pháp quyền XHCN của dân, do dân, vì dân ở Việt Nam.

d) Ý nghĩa của đổi mới chính trị đối với việc nghiên cứu, phát triển khoa học xã hội và nhân văn.

- Vai trò của phát huy dân chủ đối với sự phát triển khoa học xã hội và nhân văn.

- Vai trò của đổi mới hệ thống chính trị đối với việc đổi mới tổ chức, hoạt động khoa học xã hội và nhân văn.

- Vai trò của vấn đề xây dựng nhà nước pháp quyền XHCN đối với việc phát huy vai trò của KHXXHN trong sự nghiệp đổi mới ở nước ta hiện nay.

CHƯƠNG 7. Ý THỨC XÃ HỘI

7.1. Khái niệm tồn tại xã hội, ý thức xã hội

a) Khái niệm tồn tại xã hội và các yếu tố cơ bản hợp thành tồn tại xã hội

- Khái niệm tồn tại xã hội.

- Các yếu tố cơ bản hợp thành tồn tại xã hội và vai trò quyết định của phương thức sản xuất trong tồn tại xã hội.

b) Khái niệm ý thức xã hội và kết cấu cơ bản của ý thức xã hội

- Khái niệm ý thức xã hội.

- Kết cấu cơ bản của ý thức xã hội (hai trình độ phản ánh của ý thức xã hội và các hình thái cơ bản của ý thức xã hội).

7.2. Vai trò quyết định của tồn tại xã hội đối với ý thức xã hội và tính độc lập tương đối của ý thức xã hội

a) Vai trò quyết định của tồn tại xã hội đối với ý thức xã hội

- Tồn tại xã hội quyết định sự ra đời, bản chất của ý thức xã hội.
- Tồn tại xã hội quyết định nội dung của ý thức xã hội.
- Tồn tại xã hội quyết định tính chất của ý thức xã hội.
- Tồn tại xã hội quyết định sự biến đổi của ý thức xã hội.
- Phương thức sản xuất vật chất quyết định phương thức sản xuất đời sống tinh thần của xã hội.

b) Tính độc lập tương đối của ý thức xã hội và vai trò của ý thức xã hội đối với tồn tại xã hội

- Nội dung tính độc lập tương đối của ý thức xã hội.
- Vai trò của ý thức xã hội đối với tồn tại xã hội.

7.3. Xây dựng nền tảng tinh thần của xã hội Việt Nam hiện nay

a) Công cuộc xây dựng chủ nghĩa xã hội và tính tất yếu của việc xây dựng nền tảng tinh thần của xã hội Việt Nam hiện nay

- Công cuộc xây dựng chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam hiện nay.
- Tính tất yếu của việc xây dựng nền tảng tinh thần của xã hội Việt Nam hiện nay.

b) Một số vấn đề cơ bản của việc xây dựng nền tảng tinh thần của xã hội Việt Nam hiện nay.

- Kết hợp giữa truyền thống và hiện đại trong việc xây dựng nền tảng tinh thần của xã hội Việt Nam hiện nay.
- Phát huy tinh thần khoa học và cách mạng của chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh trong sự nghiệp đổi mới.
- Kế thừa và phát huy các giá trị tinh hoa trong lịch sử tư tưởng Việt Nam.
- Tiếp thu và phát huy các giá trị tư tưởng tiến bộ của nhân loại
- Khắc phục những hạn chế và tác động tiêu cực của tư tưởng, tâm lý tiểu nông trong sự nghiệp công nghiệp hóa và phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa trong thời kỳ đổi mới hiện nay.

CHƯƠNG 8. TRIẾT HỌC VỀ CON NGƯỜI

8.1. Khái lược các quan điểm triết học về con người trong lịch sử

a) Triết học phương Đông

- Về nguồn gốc con người theo quan điểm duy tâm, duy vật mộc mạc, tôn giáo.
- Về bản chất con người trong triết lý Đạo giáo, Phật giáo, Nho giáo...

b) Triết học phương Tây trước Mác

- *Thời kỳ tiền triết học*: Tư tưởng duy tâm, thần bí; tư tưởng duy vật về con người.
- *Thời kỳ cổ đại*: Quan điểm duy vật chất phác, mộc mạc trong triết học tự nhiên, phái nguyên tử luận ...Quan điểm duy tâm về con người trong tư tưởng triết học của Pitago, Xôcrát, Platon, Aristot ...
- *Thời kỳ trung cổ*: Quan niệm con người theo quan điểm duy tâm của giáo lý Kitô, Ôguýttxanh, Tômát Đacanh...
- *Thời kỳ Phục hưng - Cận đại*: Tư tưởng triết học duy vật về con người của Bêcon, Đêcát, Đidrô, Henvêtyút...
- *Triết học cổ điển Đức*: Tư tưởng triết học về con người trong triết học Hêghen, Phoiobắc.

c) Quan niệm về con người trong một số trào lưu triết học ngoài mác-xít đương đại

Quan niệm về con người trong Triết học nhân bản, Triết học hiện sinh, Chủ nghĩa thực chứng mới, Thuyết nhân bản trong tôn giáo hiện đại, Chủ nghĩa Phrôt và chủ nghĩa Phrôt mới – Những hạn chế và giá trị lịch sử của nó.

8.2. Quan điểm triết học Mác – Lênin về con người

a) Khái niệm con người

- Quan niệm con người là thực thể sinh học xã hội.
- Hai mặt, hai yếu tố cơ bản cấu thành con người.
- Về vai trò của con người là chủ thể hoạt động thực tiễn.
- Các quan niệm và cấp độ khác nhau trong tiếp cận về con người: Cá thể, cá nhân, nhân cách...

b) Các phương diện tiếp cận nguồn gốc, bản chất con người

- *Sự hình thành, phát triển con người là một quá trình gắn liền với lịch sử sản xuất vật chất*. Lao động là điều kiện chủ yếu quyết định sự hình thành, phát triển của con người. Sáng tạo là thuộc tính tối cao của con người.

- *Con người là một chỉnh thể thống nhất giữa mặt sinh học và mặt xã hội*. Các yếu tố và mối quan hệ giữa mặt sinh học và mặt xã hội; cơ chế di truyền và hoạt động xã hội của con người.

- Con người tồn tại, phát triển trong môi trường cư trú xã hội- hành tinh- vũ trụ và mang những thuộc tính tự nhiên - sinh học – xã hội.

- Con người là một thực thể cá nhân - xã hội. Con người vừa là một chỉnh thể đơn nhất, vừa mang những phẩm chất của hệ thống các quan hệ xã hội.

- Sự thống nhất biện chứng giữa con người giai cấp và con người nhân loại. Bản chất xã hội, địa vị kinh tế xã hội và điều kiện sinh hoạt vật chất quy định sự đồng nhất và sự khác biệt giữa tính giai cấp và tính nhân loại của con người.

- Con người thống nhất biện chứng giữa tất yếu và tự do. Hoạt động của con người là sự thống nhất biện chứng giữa tự phát và tự giác, giữa tất yếu và tự do.

c) Hiện tượng tha hoá của con người và vấn đề giải phóng con người

- Hiện tượng tha hoá của con người.

+ Quan niệm về tha hoá, nguồn gốc của tha hoá, khắc phục sự tha hoá.

+ Triết học Mác – Lênin với tính cách là lý luận triết học về khắc phục sự tha hoá của con người.

- Vấn đề giải phóng con người trong Triết học Mác-Lênin.

Thực chất của triết học Mác – Lênin là học thuyết giải phóng con người, vì sự phát triển toàn diện của con người.

8.3. Vấn đề con người trong tư tưởng nhân văn Hồ Chí Minh

- Quan niệm về con người.

- Về mục tiêu giải phóng con người.

- Về vai trò động lực của con người trong Cách mạng Việt Nam.

8.4. Vấn đề phát huy nhân tố con người trong sự nghiệp đổi mới ở Việt Nam hiện nay

a) Quan niệm triết học về nhân tố con người

- Khái niệm nhân tố con người; những đặc trưng xã hội quy định vai trò chủ thể tích cực, tự giác, sáng tạo của con người.

- Quan niệm về phát huy nhân tố con người.

- Nhân tố con người trong quan hệ với nhân tố xã hội, nguồn lực con người, nguồn nhân lực, nguồn nhân lực chất lượng cao, phát triển con người...

b) Phát huy nhân tố con người trong sự nghiệp đổi mới ở nước ta hiện nay

- Sự nghiệp đổi mới đặt con người vào vị trí trung tâm - vừa là mục tiêu, vừa là động lực phát triển.

- Vấn đề chiến lược con người ở Việt Nam hiện nay.

- Những động lực cơ bản phát huy nhân tố con người trong đổi mới đất nước hiện nay.

+ Lợi ích với tính cách là một động lực tích cực hoá nhân tố con người. Vấn đề giải quyết hài hòa các mối quan hệ lợi ích, thực hiện công bằng xã hội trong sự nghiệp đổi mới hiện nay.

+ Dân chủ với tính cách là một động lực tích cực hoá nhân tố con người. Vấn đề dân chủ hoá mọi mặt đời sống xã hội trong sự nghiệp đổi mới hiện nay.

+ Trí tuệ - động lực bên trong của tính tích cực, tự giác, sáng tạo con người. Giáo dục – Đào tạo với vấn đề phát triển trí tuệ và nền tảng thể chất của con người Việt Nam hiện nay.

13. Hướng dẫn thực hiện

- Giảng viên cần chuẩn bị slide bài giảng, câu hỏi thảo luận, giới thiệu nguồn tham khảo thực tế.

- Nên sử dụng phương pháp thuyết trình, vấn đáp, thảo luận nhóm.

- Đề cương này sẽ được rà soát, chỉnh sửa 2 năm/lần.

HIỆU TRƯỞNG

Hà Xuân Hùng

ĐỀ CƯƠNG CHI TIẾT HỌC PHẦN
PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU KHOA HỌC
RESEARCH METHODOLOGY

(Ban hành kèm theo Quyết định số /QĐ-ĐHLĐXH ngày / /2022
của Hiệu trưởng Trường Đại học Lao động - Xã hội)

1. Tên học phần (tiếng Việt): Phương pháp nghiên cứu khoa học;

Mã học phần: PPN 102

2. Tên học phần (tiếng Anh): Research Methodology

3. Số tín chỉ: 02

4. Điều kiện tiên quyết: Không

5. Giảng viên tham gia giảng dạy

TT	Họ và tên, chức danh, học vị	Điện thoại liên hệ	Email
1	TS. Nguyễn Quang Vĩnh	0978418866	Quangvinh191081@gmail.com
2	TS. Ngô Anh Cường	0986530345	cuong_tmc@yahoo.com
3	TS. Mai Thị Hương	0983135086	mthuongins@gmail.com

6. Mục tiêu của học phần

Học phần này được thiết kế nhằm giúp cho học viên nắm vững kiến thức cơ bản nhất về nghiên cứu khoa học và phương pháp nghiên cứu khoa học, bước đầu thực hiện được một nghiên cứu khoa học. Đồng thời, học phần còn trang bị cho sinh viên những kiến thức cần thiết để tiếp thu tốt các môn học có liên quan và có thể tự nâng cao trình độ về nghiên cứu khoa học sử dụng trong nghề nghiệp.

- Kiến thức:

+ Mô tả được các bước thực hiện thành công một đề tài khoa học.

+ Trình bày được tổng quan tài liệu, câu hỏi nghiên cứu, mục tiêu, đối tượng phạm vi nghiên cứu.

+ Trình bày được cách thức thu thập số liệu sơ cấp, thứ cấp để phục vụ đề tài.

+ Xác định được qui trình nghiên cứu, mô hình nghiên cứu và các biến trong nghiên cứu.

+ Biết thiết kế thang đo và sử dụng công cụ và phương pháp phân tích và xử lý dữ liệu phù hợp với từng nội dung nghiên cứu.

+ Hiểu được các bước xây dựng một đề cương nghiên cứu và cách thức trình bày một luận văn thạc sĩ hoặc đề tài nghiên cứu khoa học.

- *Kỹ năng:*

+ Phát triển kỹ năng nghiên cứu các vấn đề kinh tế và xã hội.

+ Phát triển kỹ năng tổng hợp, phân tích và ra quyết định.

+ Áp dụng các kiến thức thống kê để hình thành các phương pháp tính toán

+ Thiết lập câu hỏi điều tra và Kỹ năng khảo sát và thu thập dữ liệu

+ Kỹ năng viết báo cáo nghiên cứu và thuyết trình trước đám đông

- *Thái độ:*

+ Nâng cao ý thức tự giác, trung thực và độc lập trong nghiên cứu, có sự tự tin trong việc tìm hiểu và giải quyết các vấn đề.

+ Có tinh thần trách nhiệm với tổ chức, cộng đồng, xã hội. Tôn trọng pháp luật, qui định của tổ chức nơi mình học và làm việc, chấp hành chủ trương, chính sách của nhà nước.

+ Chấp hành nội qui, qui định, kỷ luật lao động nơi công sở, hiếu và tôn trọng, giữ gìn văn hóa tổ chức, có tác phong công nghiệp.

7. Mô tả vắn tắt nội dung của học phần

Học phần sẽ cung cấp cho sinh viên những kiến thức nền tảng về phương pháp nghiên cứu khoa học xã hội và nhân văn. Thông qua môn học, học viên sẽ nắm được các nguyên lý cơ bản trong phương pháp nghiên cứu, biết được mục đích của nghiên cứu cũng như cách thức tiến hành nghiên cứu. Học viên sẽ nắm được các bước trong một quy trình nghiên cứu, từ việc xác định vấn đề nghiên cứu, đặt câu hỏi nghiên cứu, lập kế hoạch nghiên cứu cho tới tiến hành thu thập và xử lý dữ liệu, viết báo cáo và trình bày kết quả nghiên cứu. Học phần cũng sẽ cung cấp cho người học các công cụ và phương pháp phân tích và xử lý dữ liệu như: SPSS, PLS-SEM, AMOS, Fuzzy AHP... Bên cạnh giờ giảng lý thuyết, học viên sẽ thực hiện đề án nghiên cứu để làm quen với việc tiến hành một nghiên cứu trong lĩnh vực kinh tế và xã hội.

8. Nhiệm vụ của học viên

- Đọc trước các tài liệu do giảng viên cung cấp.

- Tập trung nghe giảng và tham gia thuyết trình, thảo luận theo sự hướng dẫn của giảng viên.

- Thực hiện các nhiệm vụ theo yêu cầu của giảng viên đối với bài tập thực hành theo nhóm và bài tập cá nhân.
- Cài đặt các phần mềm vào máy tính cá nhân phục vụ phân tích dữ liệu: SPSS, PLS-SEM...
- Hoàn thành một bài kiểm tra giữa kỳ.
- Hoàn thành kỳ thi kết thúc học phần.

9. Tài liệu học tập

- *Tài liệu bắt buộc:*

[1]. Bài giảng Phương pháp nghiên cứu, Khoa Quản trị Kinh doanh, Trường Đại học Lao động - Xã hội.

[2]. Nguyễn Đình Thọ, Giáo trình Phương pháp nghiên cứu khoa học trong kinh doanh. Nhà xuất bản Tài chính

- *Tài liệu tham khảo:*

[3]. Dahlia K. Remler, Gregg G. Van Ryzin, *Research Methods in Practice Strategies for Description and Causation*, NXB SAGE Publications, Inc, 2014.

[4] by Robert Cavana, Brian L. Delahaye, Uma Sekaran, *Applied Business Research*, John Wiley & Sons Inc (August 20, 2001)

[5] Lai Wen Shiang, Nguyen Quang Vinh, An Application of AHP Approach to Investigate Tourism Promotional Effectiveness, *Tourism and Hospitality Management*, Vol.19 (1), pp. 1-22 (2013)

[6] Nguyen Quang Vinh (2017) Ứng dụng phương pháp AHP mờ (FAHP) trong xếp hạng thứ tự các yếu tố chủ yếu dẫn đến thành công trong khởi nghiệp

[7] Lai Wen Shiang, Nguyen Quang Vinh, A Study of Analyzing the Selection of Promotion Activities and Destination attributes in Tourism Industry in Vietnam (2012)

10. Hình thức và phương thức đánh giá học phần

- **Hình thức đánh giá:** Thi viết

- **Phương thức đánh giá học phần**

TT	Căn cứ đánh giá	Trọng số
1	Tham gia học tập, thảo luận trên lớp (A)	0,1
2	Bài tập, tiểu luận, kiểm tra (B)	0,3
3	Thi kết thúc học phần (C)	0,6
	$ĐMH = A \times 0,1 + B \times 0,3 + C \times 0,6$	

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 (8,5 – 9,1); A+ (9,2 – 10): Giỏi

B (7,0 – 7,6); B+ (7,7 – 8,4): Khá

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

+ Loại không đạt:

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

F (dưới 2,0); F+ (2,0 – 3,9): Kém

12. Nội dung

A. Nội dung tổng quát và phân bổ thời gian

TT	Nội dung	Tài liệu	Phân bổ thời gian (giờ)			Tự học (giờ)
			Tổng số	LT	KT	
1	Chương 1. Tổng quan về nghiên cứu khoa học	[1], [2], [3].	3	3		6
2	Chương 2. Cơ sở lý luận và phát triển khung nghiên cứu	[1], [2], [3], [4]	3	3	1	8
3	Chương 3. Nghiên cứu định tính	[1], [2], [7]	4	4		8
4	Chương 4. Nghiên cứu định lượng	[1], [2], [4]	4	4		8
5	Chương 5. Xử lý và phân tích số liệu	[1], [2], [4]	5	5		10
6	Chương 6. Một số Phương pháp phân tích định lượng	[4], [5], [6]	5	5	1	12

TT	Nội dung	Tài liệu	Phân bổ thời gian (giờ)			Tự học (giờ)
			Tổng số	LT	KT	
7	Chương 7 Viết và trình bày nghiên cứu	[1], [2], [4]	4	4		8
	Tổng số		30	28	2	60

Ghi chú: LT: Lý thuyết; ThH: Thực hành; TL: Thảo luận; KT: Kiểm tra

B. Nội dung chi tiết

Chương I Tổng quan về nghiên cứu khoa học

1.1 Các khái niệm Nghiên cứu khoa học

1.1.1 Phương pháp nghiên cứu khoa học

1.2 Phân loại nghiên cứu khoa học

1.2.1 Nghiên cứu ứng dụng và nghiên cứu cơ bản

1.2.2 Nghiên cứu diễn dịch và quy nạp

1.2.3 Nghiên cứu định tính và định lượng

1.2.4 Nghiên cứu thực chứng, nghiên cứu giải thích và nghiên cứu phê phán

1.3 Xác định và mô tả vấn đề nghiên cứu

1.3.1 Xác định vấn đề nghiên cứu

1.3.2 Xác định mục tiêu nghiên cứu và câu hỏi nghiên cứu

1.3.3 Lựa chọn và đặt tên đề tài

1.4 Trình tự của nghiên cứu khoa học

Chương II Cơ sở lý luận và phát triển khung nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý luận (tổng quan nghiên cứu)

2.1.2 Khái niệm

2.2.1 Tài liệu và trích dẫn tài liệu

2.2. Phát triển khung lý thuyết và xây dựng giả thuyết nghiên cứu

2.2.1 Khung lý thuyết

2.2.2 Giả thuyết nghiên cứu

Chương III Nghiên cứu định tính

3.1. Khái niệm, đặc điểm và vai trò của nghiên cứu định tính

3.1.1. Khái niệm

3.1.2. Đặc điểm nghiên cứu định tính

3.1.3. Vai trò của nghiên cứu định tính

3.2. Công cụ nghiên cứu định tính

3.2.1. Phỏng vấn

3.2.2. Thảo luận nhóm

3.2.3. Phương pháp quan sát

3.3. Chọn mẫu cho nghiên cứu định tính

3.3.1. Lựa chọn thực địa

3.3.2. Lựa chọn đối tượng

3.4. Phân tích và sử lý thông tin trong nghiên cứu định tính

3.4.1. Các kỹ thuật phân tích dữ liệu định tính

3.4.2. Thời điểm và quy trình tiến hành phân tích

3.4.3. Sử dụng các phần mềm hỗ trợ

3.5. Một số phương pháp nghiên cứu định tính

3.5.1. Phương pháp Hệ thống ra quyết định (Decision system analysis -DSA)

3.5.2. Phương pháp câu chuyện kể của khách hàng (Consumer story telling – CST)

3.5.3. Phương pháp Phân tích so sánh định tính (Qualitative Comparative Analysis - QCA)

Chương IV Nghiên cứu định lượng

4.1. Khái niệm, đặc điểm và vai trò của nghiên cứu định lượng

4.1.1. Khái niệm nghiên cứu định lượng

4.1.2. Đặc điểm nghiên cứu định lượng

4.1.3. Vai trò nghiên cứu định lượng

4.2. Phương pháp chọn mẫu

4.2.1. Tổng thể và mẫu

4.2.2. Tổng điều tra và điều tra mẫu

4.2.3. Khung chọn mẫu

4.2.4. Một số phương pháp lấy mẫu

4.2.5. Kích thước mẫu

4.3. Các công cụ thu thập số liệu

4.3.1. Thiết kế Bảng khảo sát

4.3.2. Các loại thang đo

4.3.3. Cấu trúc của bảng hỏi

Chương V Xử lý và phân tích số liệu

5.1. Thống kê mô tả

5.1.1. Các giá trị đặc trưng của một mẫu

5.1.2. Một số loại thống kê mô tả

5.2. Thống kê so sánh

5.2.1. Kiểm định T (T-test)

5.2.2. Kiểm định ANOVA

5.3. Thống kê suy luận

5.3.1. Phân tích độ tin cậy

5.3.2. Phân tích nhân tố khám phá

5.3.3. Phân tích hệ số tương quan

5.3.4. Phân tích hồi quy

Chương VI Một số Phương pháp phân tích định lượng trong kinh doanh

6.1. Phương pháp cấu trúc tuyến tính (structure equation modeling – SEM)

6.1.1. Các khái niệm

6.1.2. Các bước phân tích

6.1.3. Các chỉ số phân tích sự phù hợp của mô hình và diễn giải kết quả

6.2. Phương pháp PLS-SEM

6.2.1. Các khái niệm

6.2.2. Các bước phân tích

6.2.3. Các chỉ số phân tích sự phù hợp của mô hình và diễn giải kết quả

6.3. Phương pháp cấu trúc phân tầng (Analytical hierarchy process - AHP)

6.3.1. Các khái niệm

6.3.2. Các bước phân tích

6.3.3. Các chỉ số phân tích sự phù hợp của mô hình và diễn giải kết quả

6.4. Phương pháp Fuzzy – AHP, Fuzzy TOPIS, Fuzzy Logic

6.4.1. Các khái niệm

6.4.2. Các bước phân tích

6.4.3. Diễn giải kết quả

Chương VII Viết và trình bày kết quả nghiên cứu

7.1. Đề cương nghiên cứu (đề xuất nghiên cứu)

7.2. Kế hoạch nghiên cứu

7.3. Trình bày nội dung nghiên cứu

7.4. Thuyết trình nghiên cứu

7.5. Một số lưu ý khi đăng bài tạp chí

13. Hướng dẫn thực hiện chương trình

- Giảng viên cần chuẩn bị, slide bài giảng, câu hỏi thảo luận, giới thiệu nguồn tham khảo thực tế, phần mềm SPSS, PLS-SEM.

- Nên sử dụng phương pháp thuyết trình, vấn đáp, thảo luận nhóm.

- Đề cương này sẽ được rà soát, chỉnh sửa 2 năm/lần.

HIỆU TRƯỞNG

Hà Xuân Hùng

ĐỀ CƯƠNG CHI TIẾT HỌC PHẦN
CHIẾN LƯỢC QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC
STRATEGIC HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

(Ban hành kèm theo Quyết định số /QĐ-ĐHLĐXH ngày / /2022
của Hiệu trưởng Trường Đại học Lao động - Xã hội)

1. Tên học phần (tiếng Việt): Chiến lược Quản lý nguồn nhân lực;

Mã học phần: QTN 201

2. Tên học phần (tiếng Anh): Strategic Human resources management

3. Số tín chỉ: 3

4. Điều kiện tiên quyết: Không

5. Giảng viên tham gia giảng dạy

TT	Họ và tên, chức danh, học vị	Điện thoại liên hệ	Email
1	TS. Vũ Hồng Phong	0988112802	phongvhulsa@gmail.com
2	TS. Nguyễn Thị Hồng77	0912657838	honghrm@gmail.com
3	PGS.TS. Lê Thanh Hà	0915938222	halt@ulsa.edu.vn

6. Mục tiêu của học phần

- *Kiến thức:* Môn học trang bị cho học viên cao học chuyên ngành Quản trị nhân lực những kiến thức tổng hợp về Chiến lược Quản lý nguồn nhân lực gắn kết với chiến lược doanh nghiệp.

- *Kỹ năng:* Môn học rèn luyện cho học viên cao học tư duy chiến lược, từ đó đề xuất chiến lược quản lý nguồn nhân lực và rèn luyện các kỹ năng triển khai các hoạt động quản trị nhân lực dựa theo bản đồ chiến lược quản lý nguồn nhân lực.

- *Thái độ:* Giáo dục học viên nhận thức được ý nghĩa và tầm quan trọng của chiến lược Quản lý nguồn nhân lực, có ý thức rèn luyện tư duy chiến lược và tinh thần trách nhiệm trong triển khai các hoạt động quản lý nguồn nhân lực theo bản đồ chiến lược.

7. Mô tả vắn tắt nội dung của học phần

Học phần Chiến lược Quản lý nguồn nhân lực nghiên cứu chiến lược doanh nghiệp và chiến lược quản lý nguồn nhân lực theo định hướng chiến lược của doanh nghiệp và chuyển hóa chiến lược quản lý nguồn nhân lực thành các hoạt động cụ thể nhằm xây dựng

và triển khai các hoạt động quản trị nhân lực hiệu quả, trở thành đối tác chiến lược trong quản trị doanh nghiệp.

8. Nhiệm vụ của học 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 và thực hiện các nhiệm vụ học tập do giảng viên giao
- Thực hiện 01 bài kiểm tra giữa kỳ
- Hoàn thành bài thi kết thúc học phần

9. Tài liệu học tập

- *Tài liệu bắt buộc:*

[1]. Lê Thanh Hà, Giáo trình Quản trị nhân lực, Tập 1, Nhà xuất bản Lao động – Xã hội, 2009.

[2]. Lê Thanh Hà, Giáo trình Quản trị nhân lực, Tập 2, Nhà xuất bản Lao động – Xã hội, 2009.

[3]. Vũ Hồng Phong, Giáo trình Quản trị nhân lực, Đại học Lao động – Xã hội, 2018.

- *Tài liệu tham khảo:*

[4]. Dave Ulrich, Bản đồ chiến lược nhân sự, NXB Công Thương, 2018.

[5] Robert S.Kaplan & David P.Norton, Thẻ điểm cân bằng – Biến chiến lược thành hành động, Nhà xuất bản trẻ, 2016.

[6]. David Parmenter, KPI - Thước đo mục tiêu trọng yếu, NXB Tổng hợp Thành phố Hồ Chí Minh, 2018.

10. Hình thức và phương pháp đánh giá học phần

- **Hình thức đánh giá:** Thi viết (Tự luận)

- **Phương thức đánh giá học phần**

TT	Căn cứ đánh giá	Trọng số
1	Tham gia học tập, thảo luận trên lớp (A)	0,1
2	Bài tập, tiểu luận, kiểm tra (B)	0,3
3	Thi kết thúc học phần (C)	0,6
	$ĐMH = A \times 0,1 + B \times 0,3 + C \times 0,6$	

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 (8,5 – 9,1); A+ (9,2 – 10): Giỏi

B (7,0 – 7,6); B+ (7,7 – 8,4): Khá

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

+ Loại không đạt:

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

F (dưới 2,0); F+ (2,0 – 3,9): Kém

12. Nội dung

A. Nội dung tổng quát và phân bổ thời gian

TT	Nội dung	Tài liệu	Phân bổ thời gian (giờ)			Tự học (giờ)
			Tổng số	LT	KT	
1	Chương 1. Tổng quan về chiến lược và chiến lược quản lý nguồn nhân lực	[1], [2], [3], [4], [5]	15	15		30
2	Chương 2. Hoạch định và quản trị chiến lược quản lý nguồn nhân lực	[4], [5], [6]	18	18		36
3	Chương 3. Triển khai chiến lược quản lý nguồn nhân lực	[4], [5], [6]	12	11	1	24
	Tổng số		45	44	1	90

Ghi chú: LT: Lý thuyết; ThH: Thực hành; TL: Thảo luận; KT: Kiểm tra

B. Nội dung chi tiết

CHƯƠNG 1. TỔNG QUAN VỀ CHIẾN LƯỢC VÀ CHIẾN LƯỢC QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC

1.1. Bản chất, vai trò của chiến lược quản lý nguồn nhân lực.

1.1.1. Bản chất của chiến lược và chiến lược quản lý nguồn nhân lực

1.1.2. Vai trò của chiến lược quản lý nguồn nhân lực

1.1.3. Yêu cầu của chiến lược quản lý nguồn nhân lực.

1.2. Các nhân tố ảnh hưởng đến chiến lược quản lý nguồn nhân lực

1.2.1. Nhân tố bên trong doanh nghiệp

1.2.2. Nhân tố bên ngoài doanh nghiệp

1.3. Mối quan hệ giữa chiến lược quản lý nguồn nhân lực với chiến lược doanh nghiệp

1.3.1. Chiến lược doanh nghiệp định hướng chiến lược quản lý nguồn nhân lực

1.3.2. Chiến lược quản lý nguồn nhân lực là thành phần chủ chốt của chiến lược doanh nghiệp

CHƯƠNG 2. HOẠCH ĐỊNH VÀ QUẢN TRỊ CHIẾN LƯỢC NGUỒN NHÂN LỰC

2.1. Các loại chiến lược quản lý nguồn nhân lực.

2.1.1. Chiến lược tập trung vào lợi nhuận.

2.1.2. Chiến lược tập trung vào cấu trúc.

2.2. Quy trình hoạch định chiến lược quản lý nguồn nhân lực.

2.2.1. Đánh giá tổng thể.

2.2.2. Lựa chọn chủ đề chiến lược

2.2.3. Xác định mục tiêu chiến lược

2.2.4. Thiết lập bản đồ chiến lược

2.2.5. Xây dựng các thước đo

CHƯƠNG 3. TRIỂN KHAI CHIẾN LƯỢC QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC

3.1. Cơ sở và phân định trách nhiệm trong triển khai chiến lược quản lý nguồn nhân lực

3.1.1. Cơ sở triển khai chiến lược quản lý nguồn nhân lực

3.1.2. Phân định trách nhiệm các cấp trong triển khai chiến lược quản lý nguồn nhân lực

3.2. Tổ chức triển khai và đánh giá chiến lược quản lý nguồn nhân lực.

- 3.2.1. Nhận diện hoạt động quản lý nguồn nhân lực trong bản đồ chiến lược
- 3.2.2. Đồng nhất cấu trúc nhân sự với các hoạt động quản lý nguồn nhân lực.
- 3.2.3. Thiết kế thước đo và chỉ tiêu về kết quả công việc
- 3.2.4. Triển khai các hành động chiến lược
- 3.2.5. Đánh giá chiến lược quản lý nguồn nhân lực

13. Hướng dẫn thực hiện chương trình

- Giảng viên cần chuẩn bị slide bài giảng, câu hỏi thảo luận, giới thiệu nguồn tham khảo thực tế.
- Nên sử dụng phương pháp thuyết trình, vấn đáp, thảo luận nhóm.
- Đề cương này sẽ được rà soát, chỉnh sửa 2 năm/lần.

HIỆU TRƯỞNG

Hà Xuân Hùng

ĐỀ CƯƠNG CHI TIẾT HỌC PHẦN
KINH TẾ NGUỒN NHÂN LỰC
HUMAN RESOURCES ECONOMICS

(Ban hành kèm theo Quyết định số /QĐ-ĐHLĐXH ngày / /2022
của Hiệu trưởng Trường Đại học Lao động - Xã hội)

1. Tên học phần (tiếng Việt): Kinh tế nguồn nhân lực; Mã học phần: QTN 202
2. Tên học phần (tiếng Anh): Human resources economics
3. Số tín chỉ: 03
4. Điều kiện tiên quyết: Không
5. Giảng viên tham gia giảng dạy

TT	Họ và tên, chức danh, học vị	Điện thoại liên hệ	Email
1	TS. Đỗ Thị Tươi	0982209166	dothituoi@gmail.com
2	TS. Đoàn Thị Yến	0982697976	doanyenulsa@gmail.com
3	TS. Trần Thị Minh Phương	0971803111	tmphuongulsa@gmail.com

6. Mục tiêu của học phần

- *Kiến thức:* Học viên được trang bị những kiến thức chuyên sâu về kinh tế nguồn nhân lực, bao gồm phát triển nguồn nhân lực và sử dụng nguồn nhân lực sao cho có kinh tế nhất/ hiệu quả nhất cả phạm vi vĩ mô và vi mô.

- *Kỹ năng:* Học viên được rèn luyện các kỹ năng phân tích, đánh giá thực trạng nguồn nhân lực, các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân; phân tích, đánh giá các chính sách sử dụng nguồn nhân lực; Kỹ năng xây dựng các giải pháp để phát triển và sử dụng nguồn nhân lực hiệu quả; Kỹ năng vận dụng kinh tế nguồn nhân lực vào trong quá trình quản trị nguồn nhân lực ở doanh nghiệp; quản trị doanh nghiệp hoặc đề xuất chính sách, giải pháp phát triển nguồn nhân lực ở vĩ mô;

- *Thái độ:* Giáo dục học viên nhận thức được ý nghĩa và tầm quan trọng nguồn nhân lực, kinh tế nguồn nhân lực của tổ chức, ngành, quốc gia, đặc biệt trong bối cảnh hội nhập, cách mạng 4.0.

7. Mô tả học phần

Học phần Kinh tế nguồn nhân lực gồm các nội dung sau: Tổng quan về kinh tế

nguồn nhân lực, phát triển, sử dụng nguồn nhân lực, quản lý năng suất lao động.

8. Nhiệm vụ của học 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 và thực hiện các nhiệm vụ học tập do giảng viên giao
- Thực hiện 01 bài kiểm tra giữa kỳ
- Hoàn thành bài thi kết thúc học phần

9. Tài liệu học tập

- *Tài liệu bắt buộc:*

[1] Trần Xuân Cầu, Mai Quốc Chánh (2012), Giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực, NXB Đại học Kinh tế quốc dân.

- *Tài liệu tham khảo:*

[2] Vũ Kim Dũng, Phạm Văn Minh (2011), Giáo trình Kinh tế học vi mô (Dành cho khối cao học kinh tế và Quản trị kinh doanh, NXB Hồng Đức.

[3] Nguyễn Thị Thu Hà (2019), Bài giảng Đào tạo nhân lực, trường Đại học Lao động - Xã hội.

[4] Vũ Hồng Phong (2019), Giáo trình Quản trị nhân lực ngành Quản trị kinh doanh, trường Đại học Lao động - Xã hội.

10. Hình thức và phương thức đánh giá học phần

- **Hình thức đánh giá:** Thi viết (tự luận)
- **Phương thức đánh giá học phần**

TT	Căn cứ đánh giá	Trọng số
1	Tham gia học tập, thảo luận trên lớp (A)	0,1
2	Bài tập, tiểu luận, kiểm tra (B)	0,3
3	Thi kết thúc học phần (C)	0,6
	$\text{ĐMH} = A \times 0,1 + B \times 0,3 + C \times 0,6$	

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 (8,5 – 9,1); A+ (9,2 – 10): Giỏi

B (7,0 – 7,6); B+ (7,7 – 8,4): Khá

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

+ Loại không đạt:

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

F (dưới 2,0); F+ (2,0 – 3,9): Kém

12. Nội dung

A. Nội dung tổng quát và phân bổ thời gian

TT	Nội dung	Tài liệu	Phân bổ thời gian (giờ)			Tự học (giờ)
			Tổng số	LT	KT	
1	Chương 1. Khái quát về kinh tế nguồn nhân lực	[1], [2], [3]	5	5		10
2	Chương 2. Phát triển, sử dụng nguồn nhân lực	[1], [2], [3], [4]	20	20		40
4	Chương 3. Quản lý năng suất lao động	[1], [2], [3], [4]	20	19	1	40
	Tổng số		45	44	1	90

Ghi chú: LT: Lý thuyết; ThH: Thực hành; TL: Thảo luận; KT: Kiểm tra

B. Nội dung chi tiết

CHƯƠNG 1. KHÁI QUÁT VỀ KINH TẾ NGUỒN NHÂN LỰC

1.1. Các khái niệm

1.2. Vai trò của kinh tế nguồn nhân lực trong phát triển kinh tế - xã hội

1.3. Nhân tố ảnh hưởng đến kinh tế nguồn nhân lực

1.4. Nội dung của kinh tế nguồn nhân lực

1.5. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu kinh tế nguồn nhân lực

CHƯƠNG 2. PHÁT TRIỂN, SỬ DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC

2.1. Phát triển nguồn nhân lực

2.1.1. Khái niệm, tiêu chí đánh giá nguồn nhân lực, phát triển nguồn nhân lực

2.1.2. Nội dung phát triển nguồn nhân lực

2.1.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực

2.2. Phân bổ nguồn nhân lực

2.2.1. Khái niệm, yêu cầu của phân bổ nguồn nhân lực

2.2.2. Xu hướng phân bổ nguồn nhân lực

2.2.3. Nhân tố ảnh hưởng đến phân bổ nguồn nhân lực

2.2.4. Hoạt động phân bổ nguồn nhân lực

2.3. Sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực

2.3.1. Phát triển thị trường lao động

2.3.1.1. Cung lao động, phát triển cung lao động

2.3.1.2. Cầu lao động, phát triển cầu lao động

2.3.2.3. Kết nối cung cầu lao động

2.3.2. Các giải pháp/ chính sách sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực

CHƯƠNG 3. QUẢN LÝ NĂNG SUẤT LAO ĐỘNG

3.1. Năng suất lao động

3.1.1. Các khái niệm

3.1.2. Tiêu chí/chỉ tiêu đánh giá năng suất lao động

3.1.3. Nhân tố ảnh hưởng đến năng suất lao động

3.2. Quản lý năng suất lao động hiệu quả

3.2.1. Lập kế hoạch năng suất lao động

3.2.2. Triển khai thực hiện

3.2.3. Kiểm soát quá trình thực hiện

3.2.4. Đánh giá năng suất lao động

13. Hướng dẫn thực hiện chương trình

- Giảng viên cần chuẩn bị slide bài giảng, câu hỏi thảo luận, giới thiệu nguồn tham khảo thực tế.
- Nên sử dụng phương pháp thuyết trình, vấn đáp, thảo luận nhóm.
- Đề cương này sẽ được rà soát, chỉnh sửa 2 năm/lần.

HIỆU TRƯỞNG

Hà Xuân Hùng

ĐỀ CƯƠNG CHI TIẾT HỌC PHẦN
VĂN HÓA TỔ CHỨC
ORGANIZATIOANL CULTURE

(Ban hành kèm theo Quyết định số /QĐ-ĐHLĐXH ngày / /2022
của Hiệu trưởng Trường Đại học Lao động - Xã hội)

1. **Tên học phần:** Văn hóa tổ chức; **Mã học phần:** QTN 203
2. **Tên học phần (tiếng Anh):** Organizational Culture
3. **Số tín chỉ:** 03
4. **Điều kiện tiên quyết:** Không
5. **Giảng viên tham gia giảng dạy**

TT	Họ và tên, chức danh, học vị	Điện thoại liên hệ	Email
1	TS. Cấn Hữu Dạn	0987428185	dankhanh81@gmail.com
2	TS. Đỗ Thị Tươi	0982209166	dothituoi@gmail.com

6. Mục tiêu của học phần

- Kiến thức: Hiểu và nắm vững những vấn đề cơ bản của văn hóa như khái niệm, phân loại văn hóa tổ chức. Hiểu và nắm được những đặc trưng hình thành văn hóa tổ chức, vai trò của văn hóa tổ chức. Hiểu và nắm được các cơ sở hình thành văn hóa tổ chức; mối quan hệ tương tác giữa văn hóa tổ chức và thái độ, hành vi người lao động. Hiểu được quy trình xây dựng và duy trì văn hóa tổ chức, các phương pháp kiểm soát và tác động thay đổi văn hóa tổ chức.

- Kỹ năng: Hình thành và rèn luyện khả năng phân tích, lý giải những hiện tượng văn hóa tổ chức nảy sinh trong thực tiễn tác động đến tổ chức nói chung và người lao động. Có khả năng vận dụng kiến thức để kiểm soát và tác động thay đổi, điều chỉnh văn hóa tổ chức theo hướng phù hợp mục tiêu của tổ chức.

- Thái độ: Thái độ đánh giá đúng đắn với các hiện tượng văn hóa tổ chức, thái độ ứng xử đúng mực với các biểu hiện của văn hóa ở mỗi tổ chức khác nhau trên nguyên tắc tôn trọng những khác biệt về văn hóa. Tăng cường thái độ sẵn sàng thay đổi thái độ, hành vi của bản thân sao cho phù hợp với tổ chức.

7. Mô tả văn tắt nội dung của học phần

Học phần Văn hóa tổ chức cung cấp cho người học những kiến thức cơ bản và cái nhìn tổng quan về văn hóa tổ chức. Trong đó, học phần làm rõ những vấn đề như các đặc

trung của văn hóa tổ chức, biểu hiện của văn hóa tổ chức, vai trò của văn hóa tổ chức. Học phân phân tích những cơ sở hình thành văn hóa tổ chức, từ cơ sở hành vi cá nhân, cơ sở hành vi nhóm, vai trò của nhà sáng lập tổ chức, vai trò của lãnh đạo, hệ thống các giá trị của tổ chức; đánh giá mối quan hệ tương tác giữa thái độ, hành vi người lao động với văn hóa tổ chức. Người học được trang bị những kiến thức, kỹ năng nhằm đạt được khả năng kiểm soát, duy trì và xây dựng văn hóa tổ chức, hoặc có thể thực hiện những tác động điều chỉnh, thay đổi văn hóa tổ chức sao cho phù hợp với mục tiêu, định hướng phát triển của tổ chức.

8. Nhiệm vụ của học 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 và thực hiện các nhiệm vụ học tập do giảng viên giao
- Thực hiện 01 bài kiểm tra giữa kỳ
- Hoàn thành bài thi kết thúc học phần

9. Tài liệu học tập

- *Tài liệu bắt buộc:*

- [1]. TS. Cần Hữu Dạn, *Bài giảng Hành vi tổ chức*, Đại học Lao động - Xã hội, 2020.
- [2]. TS. Nguyễn Mạnh Quân, *Giáo trình Đạo đức kinh doanh và văn hóa công ty*, NXB Đại học Kinh tế Quốc dân, 2019.

- *Tài liệu tham khảo:*

- [3]. Nguyễn Văn Dung - Phan Đình Quyền - Lê Việt Hưng, *Giáo trình văn hóa tổ chức và lãnh đạo*, NXB Giao thông vận tải, 2010.
- [4]. Đỗ Thị Phi Hoài, *Văn hóa doanh nghiệp*, Nhà xuất bản tài chính, 2009.
- [5]. Martins, N. & Martins, E., *Organisational culture*, In Robbins, S.P., Odendaal A. & Roodt, G. (eds), *Organisational Behaviour: Global and Southern African Perspectives*, Cape Town: Pearson Education South Africa, 2003.
- [6]. Schein A., *Organizational Culture and Leadership*, 3 edition, Tossey -Bass A Wiley Imprint, USA, 2004.

10. Hình thức và phương pháp đánh giá học phần

- **Hình thức đánh giá:** Tiêu luận

- Phương thức đánh giá học phần

TT	Căn cứ đánh giá	Trọng số
1	Tham gia học tập, thảo luận trên lớp (A)	0,1
2	Bài tập, tiểu luận, kiểm tra (B)	0,3
3	Kết thúc học phần (C)	0,6
	$ĐMH = A \times 0,1 + B \times 0,3 + C \times 0,6$	

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 (8,5 – 9,1); A+ (9,2 – 10): Giỏi

B (7,0 – 7,6); B+ (7,7 – 8,4): Khá

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

+ Loại không đạt:

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

F (dưới 2,0); F+ (2,0 – 3,9): Kém

12. Nội dung

A. Nội dung tổng quát và phân bổ thời gian

TT	Nội dung	Tài liệu	Phân bổ thời gian (giờ)			Tự học (giờ)
			Tổng số	LT	KT	
1	Chương 1. Tổng quan về văn hóa tổ chức	[1], [2], [3], [5]	10	10		20
2	Chương 2. Cơ sở hình thành văn hóa tổ chức	[1], [2], [3], [4], [6]	12	12		24
3	Chương 3. Xây dựng và duy trì văn hóa tổ chức	[1], [2], [5], [6]	13	12		26
4	Chương 4: Kiểm soát và thay đổi văn hóa tổ chức	[1], [2], [3], [4]	10	10		20
	Tổng số		45	44	1	90

Ghi chú: LT: Lý thuyết; ThH: Thực hành; TL: Thảo luận; KT: Kiểm tra

B. Nội dung chi tiết

CHƯƠNG 1: TỔNG QUAN VỀ VĂN HÓA TỔ CHỨC

1.1. Bản chất của văn hóa tổ chức

1.1.1. Khái niệm

1.1.2. Vai trò của văn hóa tổ chức

1.1.3. Đặc trưng của văn hóa tổ chức

1.2. Các mô hình văn hóa tổ chức

1.2.1. Mô hình nghiên cứu văn hóa tổ chức của Recardo và Jolly

1.2.2. Mô hình ba lớp văn hóa tổ chức của Schein

1.2.3. Mô hình văn hóa đa chiều của Hofstede

1.2.4. Mô hình nghiên cứu văn hóa tổ chức của Trompenaars

1.2.5. Mô hình văn hóa tổ chức của Cameron và Quinn

1.2.6. Mô hình văn hóa tổ chức của Denison

1.2.7. Một số mô hình đo lường văn hóa tổ chức khác

1.3. Biểu hiện của văn hóa tổ chức

1.3.1. Vật thể hữu hình

1.3.2. Giá trị được tuyên bố

1.3.3. Các giả định

1.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến văn hóa tổ chức

1.4.1. Các yếu tố bên trong

1.4.2. Các yếu tố bên ngoài

CHƯƠNG 2: CƠ SỞ HÌNH THÀNH VĂN HÓA TỔ CHỨC

2.1. Cơ sở hình thành văn hóa tổ chức

2.1.1. Cơ sở hành vi cá nhân

2.1.2. Cơ sở hành vi nhóm

2.1.3. Triết lý, quan điểm, phong cách lãnh đạo của người sáng lập tổ chức

2.1.4. Hệ thống các giá trị của tổ chức

2.2. Tác động của văn hóa tổ chức đến thái độ, hành vi người lao động

2.2.1. Ảnh hưởng tích cực của văn hóa mạnh

2.2.2. Ảnh hưởng tiêu cực của văn hóa tới thái độ và hành vi người lao động

2.3. Truyền thông nội bộ trong tổ chức

2.3.1. Tầm quan trọng của truyền thông nội bộ

2.3.2. Phương thức truyền thông trong tổ chức

CHƯƠNG 3: XÂY DỰNG VÀ DUY TRÌ VĂN HÓA TỔ CHỨC

3.1. Xây dựng văn hóa tổ chức

3.1.1. Sự cần thiết xây dựng văn hóa tổ chức

3.1.2. Các yếu tố cần chú ý khi xây dựng văn hóa tổ chức

3.1.3. Các giai đoạn hình thành khi xây dựng văn hóa tổ chức

3.1.4. Quy trình xây dựng văn hóa tổ chức

3.2. Các yếu tố cơ bản duy trì văn hóa tổ chức

3.2.1. Định hướng mục tiêu phát triển tổ chức

3.2.2. Quan điểm, phong cách lãnh đạo của người lãnh đạo

3.2.3. Chú trọng tuyển dụng nhân lực

3.2.4. Chú trọng đào tạo nhân lực

3.2.5. Xây dựng quy chế thưởng công bằng

3.2.6. Một số yếu tố khác

3.3. Sự lan truyền văn hóa tổ chức

3.3.1. Những câu chuyện

3.3.2. Các nghi thức

3.3.3. Các biểu tượng vật chất

3.3.4. Ngôn ngữ

CHƯƠNG 4: KIỂM SOÁT VÀ THAY ĐỔI VĂN HÓA TỔ CHỨC

4.1. Văn hóa tổ chức trong xu thế hội nhập quốc tế

4.2. Kiểm soát văn hóa tổ chức

4.2.1. Kiểm soát hành vi người lao động

4.2.2. Giá trị vật thể hữu hình

4.2.3. Các giá trị phi vật chất

4.3. Thay đổi văn hóa tổ chức

4.3.1. Một số thách thức khi thay đổi văn hóa tổ chức

4.3.2. Quy trình thay đổi văn hóa tổ chức

4.3.3. Các yếu tố cơ bản cần thiết thay đổi văn hóa tổ chức

4.3.3.1. Nhân tố con người

4.3.3.2. Thay đổi cơ cấu tổ chức

4.3.3.3. Thay đổi hệ thống quản lý

13. Hướng dẫn thực hiện chương trình

- Giảng viên cần chuẩn bị slide bài giảng, câu hỏi thảo luận, giới thiệu nguồn tham khảo thực tế.

- Nên sử dụng phương pháp thuyết trình, vấn đáp, thảo luận nhóm.

- Đề cương này sẽ được rà soát, chỉnh sửa 2 năm/lần.

HIỆU TRƯỞNG

Hà Xuân Hùng

ĐỀ CƯƠNG CHI TIẾT HỌC PHẦN
GIỚI TRONG QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC
GENDER IN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

(Ban hành kèm theo Quyết định số /QĐ-ĐHLĐXH ngày / /2022
của Hiệu trưởng Trường Đại học Lao động - Xã hội)

1. Tên học phần (tiếng Việt): Giới trong quản lý nguồn nhân lực

Mã học phần: QTN 204

2. Tên học phần (tiếng Anh): Gender in human resource management

3. Số tín chỉ: 03

4. Điều kiện tiên quyết: Không

5. Giảng viên tham gia giảng dạy

TT	Họ và tên, chức danh, học vị	Điện thoại liên hệ	Email
1	TS. Nguyễn Thị Minh Hòa	0904186700	hoantm1212@gmail.com
2	TS. Bùi Đức Thịnh	0936693838	ducthinh0105@gmail.com
3	TS. Bùi Thị Phương Thảo	0981954383	thaonguyenhuypdong@gmail.com

6. Mục tiêu của học phần

- *Kiến thức:* Học viên được trang bị những kiến thức về giới, bình đẳng giới, bình đẳng giới trong quản lý nguồn nhân lực, văn bản quy phạm pháp luật về bình đẳng giới trong quản lý nguồn nhân lực của Việt Nam và quốc tế. Đồng thời cung cấp cho học viên cách thức lồng ghép giới trong quản lý nguồn nhân lực.

- *Kỹ năng:* Học viên được rèn luyện các kỹ năng phân tích các vấn đề liên quan đến bất bình đẳng giới, định kiến giới có thể còn tồn tại trong công tác quản lý nguồn nhân lực ở cơ quan, tổ chức; kỹ năng phân tích giới và lồng ghép giới trong quản lý nguồn nhân lực.

- *Thái độ:* Giáo dục người học nhận thức được ý nghĩa và tầm quan trọng của bình đẳng giới trong quản lý nguồn nhân lực, từ đó nâng cao ý thức, trách nhiệm lồng ghép giới trong xây dựng và triển khai các hoạt động quản lý nguồn nhân lực.

7. Mô tả vắn tắt nội dung của học phần

Học phần Bình đẳng giới trong quản lý nguồn nhân lực gồm các nội dung: Bình đẳng giới và mối quan hệ giữa công tác quản lý nguồn nhân lực với bình đẳng giới; Các văn bản quy phạm pháp luật về bình đẳng giới liên quan đến quản lý nguồn nhân lực và Bình đẳng giới trong quản lý nguồn nhân lực.

8. Nhiệm vụ của học 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 và thực hiện các nhiệm vụ học tập do giảng viên giao
- Thực hiện 01 bài kiểm tra giữa kỳ
- Hoàn thành bài thi kết thúc học phần

9. Tài liệu học tập

[1] Bộ ngoại giao, UNDP, Trường Đại học Lao động Xã hội (2015), *Giới và lồng ghép giới trong một số lĩnh vực*, Tài liệu tham khảo, NXB Đại học quốc gia Hà Nội

[2] Bộ Luật lao động sửa đổi năm 2019

[3] Công ước quốc tế về sự xóa bỏ mọi hình thức phân biệt với phụ nữ (CEDAW)

[4] ILO (1951), *Công ước 100 về trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ cho một công việc có giá trị ngang nhau*

[5] ILO (1958), *Công ước 111 về Phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp*

[6] ILO (1981), *Công ước 156 của ILO về bình đẳng về cơ hội và đối xử với lao động nam và nữ: những người lao động có trách nhiệm gia đình*

[7] Luật Bình đẳng giới 2006

[8] Nguyễn Thị Minh Hoà (2019), *Đánh giá thực trạng nữ quản lý, lãnh đạo và nữ trong diện quy hoạch các cấp, giải pháp, chính sách có liên quan đến công tác tạo nguồn quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm cán bộ nữ tại thành phố Hồ Chí Minh*

[9] Trường Đại học Lao động Xã hội (2015), *Tài liệu hướng dẫn lồng ghép giới vào các học phần của ngành quản trị nhân lực*

[10] Văn bản của Chính phủ, Bộ ngành liên quan đến bình đẳng giới trong quản lý nguồn nhân lực

10. Hình thức và phương thức đánh giá học phần

- **Hình thức đánh giá:** thi tự luận kết hợp trắc nghiệm
- **Phương thức đánh giá học phần**

TT	Căn cứ đánh giá	Trọng số
1	Tham gia học tập, thảo luận trên lớp (A)	0,1
2	Bài tập, tiểu luận, kiểm tra (B)	0,3
3	Thi kết thúc học phần (C)	0,6
	$ĐMH = A \times 0,1 + B \times 0,3 + C \times 0,6$	

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 (8,5 – 9,1); A+ (9,2 – 10): Giỏi

B (7,0 – 7,6); B+ (7,7 – 8,4): Khá

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

+ Loại không đạt:

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

F (dưới 2,0); F+ (2,0 – 3,9): Kém

12. Nội dung

A. Nội dung tổng quát và phân bổ thời gian

TT	Nội dung	Tài liệu	Phân bổ thời gian (giờ)			Tự học (giờ)
			Tổng số	LT	KT	
1	Chương 1. Bình đẳng giới và mối quan hệ giữa công tác quản lý nguồn nhân lực với bình đẳng giới	[1], [8], [9]	13	13		26
2	Chương 2. Các văn bản quy phạm pháp luật về bình đẳng giới liên quan đến quản lý nguồn nhân lực	[2], [3], [4], [5], [6], [7], [10]	12	12		24
3	Chương 3. Bình đẳng giới trong quản lý nguồn nhân lực	[1], [3], [4], [5], [8], [9]	20	19	1	40
	Tổng số		45	44	1	90

Ghi chú: LT: Lý thuyết; ThH: Thực hành; TL: Thảo luận; KT: Kiểm tra

B. Nội dung chi tiết

CHƯƠNG 1. BÌNH ĐẲNG GIỚI VÀ MỐI QUAN HỆ GIỮA CÔNG TÁC QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC VỚI BÌNH ĐẲNG GIỚI

1.1. Bình đẳng giới và một số khái niệm liên quan

- 1.1.1. Bình đẳng giới
- 1.1.2. Định kiến giới
- 1.1.3. Nhạy cảm giới
- 1.1.4. Khoảng cách giới
- 1.1.5. Chỉ số giới

1.2. Phân tích giới

- 1.2.1. Khái niệm
- 1.2.2. Nguyên tắc phân tích giới

1.3. Công cụ phân tích giới

- 1.3.1. Công cụ tiếp cận, sử dụng và kiểm soát nguồn và lợi ích
- 1.3.2. Công cụ phân tích sử dụng “Mô hình ra quyết định”
- 1.3.3. Công cụ phân tích “Nhu cầu giới”

1.4. Vai trò của các bên liên quan trong công tác quản lý nguồn nhân lực

- 1.4.1. Người đứng đầu tổ chức
- 1.4.2. Người làm công tác nhân sự
- 1.4.3. Người lao động
- 1.4.4. Các tổ chức đại diện

CHƯƠNG 2. CÁC VĂN BẢN QUY PHẠM PHÁP LUẬT VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI LIÊN QUAN ĐẾN QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC

2.1. Các văn bản quy định của Việt Nam

- 2.1.1. Các văn bản của Quốc hội (Luật Bình đẳng giới)
- 2.1.2. Các văn bản của Chính phủ
- 2.1.3. Các văn bản của Bộ ngành (Bộ LĐ – TB &XH)

2.2. Các công ước quốc tế có liên quan

- 2.1.1. Công ước quốc tế về sự xóa bỏ mọi hình thức phân biệt với phụ nữ (CEDAW)
- 2.1.2. Công ước 100 về trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ cho một

công việc có giá trị ngang nhau

2.1.3. Công ước 111 về Phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp

2.1.4. Công ước 156 của ILO về bình đẳng về cơ hội và đối xử với lao động nam và nữ :
những người lao động có trách nhiệm gia đình

CHƯƠNG 3. BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC

3.2.1. Bình đẳng giới trong tuyển dụng

3.2.2. Giới trong đào tạo

3.2.3. Bình đẳng giới đánh giá thực hiện công việc

3.2.4. Bình đẳng giới trong khen thưởng

3.2.5. Bình đẳng giới trong bổ nhiệm

13. Hướng dẫn thực hiện chương trình

- Giảng viên cần chuẩn bị slide bài giảng, câu hỏi thảo luận, giới thiệu nguồn tham khảo thực tế.

- Nên sử dụng phương pháp thuyết trình, vấn đáp, thảo luận nhóm.

- Đề cương này sẽ được rà soát, chỉnh sửa 2 năm/lần.

HIỆU TRƯỞNG

Hà Xuân Hùng

ĐỀ CƯƠNG CHI TIẾT HỌC PHẦN SẢN XUẤT TINH GỌN LEAN MANUFACTURING

(Ban hành kèm theo Quyết định số /QĐ-ĐHLĐXH ngày / /2022
của Hiệu trưởng Trường Đại học Lao động - Xã hội)

1. Tên học phần (tiếng Việt): Sản xuất tinh gọn Mã học phần: QTN 205
2. Tên học phần (tiếng Anh): Lean Manufacturing
3. Số tín chỉ: 03
4. Điều kiện tiên quyết: Không
4. Giảng viên tham gia giảng dạy

TT	Họ và tên, chức danh, học vị	Điện thoại liên hệ	Email
1	TS. Nguyễn Thị Hồng77	0912.657.838	honghrm@gmail.com
2	TS. Hà Duy Hào	0978.95.95.96	haoulsa@gmail.com

6. Mục tiêu của học phần

- *Kiến thức*: Sau khi hoàn thành học phần này, học viên sẽ phát triển kiến thức và hiểu biết về: lịch sử và nền tảng triết lý của sản xuất tinh gọn, các khái niệm về lãng phí; các phương pháp, công cụ trong sản xuất tinh gọn;

- *Kỹ năng*: Sau khi hoàn thành học phần này, học viên sẽ có được kỹ năng: Phân tích và triển khai sản xuất sản tinh gọn trong các lĩnh vực khác nhau; Đề xuất sáng kiến dựa trên kiến thức về các công cụ và kỹ thuật liên quan của sản xuất tinh gọn để đạt được cải tiến liên tục hiệu quả và năng suất.

- *Thái độ*: Sau khi hoàn thành học phần này, học viên sẽ phát triển sự đánh giá cao và tôn trọng các giá trị thái độ đối với: Vai trò của sản xuất tinh gọn với các tổ chức, tầm quan trọng của sản xuất tinh gọn trong thực tế; Điều cần thiết cho việc cải tiến liên tục đối với sản xuất; nâng cao nhận thức văn hóa tư duy tinh gọn, khả năng làm việc theo nhóm và khả năng thích ứng với bối cảnh công việc khác nhau.

7. Mô tả vắn tắt nội dung của học phần

Học phần này cung cấp kiến thức về sản xuất tinh gọn để cải thiện năng suất. Nội dung tập trung vào việc sử dụng các công cụ tinh gọn với các ví dụ cụ thể mà sẽ cho phép học viên áp dụng các công cụ này để cải tiến trong các doanh nghiệp, tổ chức.

Học phần này sẽ bao gồm các nguyên tắc và kỹ thuật sản xuất tinh gọn. Nội dung

bao gồm các tổng quan sản xuất tinh gọn, 5S và quản lý trực quan, tiêu chuẩn hóa công việc, bảo trì năng suất tổng thể, chuyển đổi nhanh, PDCA và giải quyết tận gốc vấn đề để cải tiến, hệ thống Full và Kanban, lưu đồ chuỗi giá trị, mặt bằng tinh gọn, tự động ngăn ngừa sai lỗi.

8. Nhiệm vụ của học 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 và thực hiện các nhiệm vụ học tập do giảng viên giao
- Thực hiện 01 bài kiểm tra giữa kỳ
- Hoàn thành bài thi kết thúc học phần

9. Tài liệu học tập

- [1]. Liker, J. (2006). *The Toyota way fieldbook*: Esensi.
- [2]. Liker, J. K. (2004). *The toyota way: 14 Management Principles from the World's Greatest Manufacturer*: Mc Graw Hill.
- [3]. Nguyễn Đăng Minh & cộng sự. (2014). Định hướng áp dụng quản trị tinh gọn tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam. *Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội, Kinh tế và Kinh doanh*, 30(1), 63-71.
- [4]. Ohno, T. (1988). *Toyota production system: beyond large-scale production*: crc Press.
- [5]. Phan Chí Anh. (2015). *Quản trị sản xuất tinh gọn: Một số kinh nghiệm quốc tế*. Hà Nội, Nhà xuất bản Đại học Quốc Gia Hà Nội.

10. Hình thức và phương thức đánh giá học phần

- **Hình thức đánh giá:** thi viết
- **Phương thức đánh giá học phần**

TT	Căn cứ đánh giá	Trọng số
1	Tham gia học tập, thảo luận trên lớp (A)	0,1
2	Bài tập, tiểu luận, kiểm tra (B)	0,3
3	Thi kết thúc học phần (C)	0,6
	$ĐMH = A \times 0,1 + B \times 0,3 + C \times 0,6$	

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 (8,5 – 9,1); A+ (9,2 – 10): Giỏi

B (7,0 – 7,6); B+ (7,7 – 8,4): Khá

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

+ Loại không đạt:

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

F (dưới 2,0); F+ (2,0 – 3,9): Kém

12. Nội dung

A. Nội dung tổng quát và phân bổ thời gian

TT	Nội dung	Tài liệu	Phân bổ thời gian (giờ)			Tự học (giờ)
			Tổng số	LT	KT	
1	Chương 1: Giới thiệu về phương pháp tinh gọn trong quản lý sản xuất và cung cấp dịch vụ	[1], [2], [3], [4], [5]	10	10		20
2	Chương 2: Các công cụ cơ bản của phương pháp sản xuất tinh gọn và cách áp dụng	[1], [2], [3], [4], [5]	20	20		40
3	Chương 3: Hướng dẫn áp dụng phương pháp sản xuất trong doanh nghiệp	[1], [2], [3], [4], [5]	15	14	1	30
	Tổng số		45	44	1	90

Ghi chú: LT: Lý thuyết; ThH: Thực hành; TL: Thảo luận; KT: Kiểm tra

B. Nội dung chi tiết

CHƯƠNG 1: GIỚI THIỆU VỀ PHƯƠNG PHÁP SẢN XUẤT TINH GỌN TRONG QUẢN LÝ SẢN XUẤT VÀ CUNG CẤP DỊCH VỤ

1.1. Nguồn gốc và lịch sử hình thành, phát triển của sản xuất tinh gọn (Lean)

1.1.1. Nguồn gốc của sản xuất tinh gọn

1.1.2. Lịch sử hình thành và phát triển của sản xuất tinh gọn

1.2. Mục đích và sự cần thiết áp dụng Lean trong doanh nghiệp

1.3. Các nguyên tắc của Lean

1.4. Các thuật ngữ và khái niệm trong Lean

CHƯƠNG 2: CÁC CÔNG CỤ CƠ BẢN CỦA PHƯƠNG PHÁP SẢN XUẤT TINH GỌN VÀ CÁCH ÁP DỤNG

2.1. Sơ đồ chuỗi giá trị (VMS)

2.2. Tiêu chuẩn hóa công việc

2.3. “5S” và Quản lý trực quan

2.4. Sản xuất vừa đúng lúc (Just in Time)

2.5. Cân bằng dây chuyền sản xuất (Heijunka)

2.6. Duy trì hiệu suất thiết bị tổng thể (TPM)

2.7. Kanban và Hệ thống kéo (Pull)

2.8. Chuyển đổi nhanh (SMED/QCO)

2.9. Chống sai lỗi (Poka - Yoke)

2.10. Bảy công cụ kiểm soát chất lượng (7QC tool)

CHƯƠNG 3: HƯỚNG DẪN ÁP DỤNG PHƯƠNG PHÁP SẢN XUẤT TRONG DOANH NGHIỆP

3.1. Các nguyên tắc chung

3.2. Các bước triển khai Lean trong doanh nghiệp

3.3. Nội dung và cách thức áp dụng một số công cụ điển hình trong Lean

13. Hướng dẫn thực hiện chương trình

- Giảng viên cần chuẩn bị slide bài giảng, câu hỏi thảo luận, giới thiệu nguồn tham khảo thực tế.

- Nên sử dụng phương pháp thuyết trình, vấn đáp, thảo luận nhóm.

- Đề cương này sẽ được rà soát, chỉnh sửa 2 năm/lần.

HIỆU TRƯỞNG

Hà Xuân Hùng

ĐỀ CƯƠNG CHI TIẾT HỌC PHẦN
DÂN SỐ VÀ CHÍNH SÁCH NGUỒN NHÂN LỰC
POPULATION AND HUMAN RESOURCE POLICIES

(Ban hành kèm theo Quyết định số /QĐ-ĐHLĐXH ngày / /2022
của Hiệu trưởng Trường Đại học Lao động - Xã hội)

1. Tên học phần (tiếng Việt): Dân số và chính sách nguồn nhân lực

Mã học phần: QNT 206

2. Tên học phần (tiếng Anh): Population and Human resource policies

3. Số tín chỉ: 03

4. Điều kiện tiên quyết: Không

5. Giảng viên tham gia giảng dạy

TT	Họ và tên, chức danh, học vị	Điện thoại liên hệ	Email
1	TS. Nguyễn Thị Minh Hòa	0904186700	hoantm1212@gmail.com
2	TS. Bùi Đức Thịnh	0936693838	ducthinh0105@gmail.com
3	TS. Bùi Thị Phương Thảo	0981954383	thaonguyenhuỳnhphong@gmail.com

6. Mục tiêu của học phần

- *Kiến thức:* Học viên được trang bị những kiến thức về mối quan hệ giữa dân số và phát triển, chính sách nguồn nhân lực thích ứng với xu hướng biến đổi dân số trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội, trong quá trình hội nhập và cạnh tranh gay gắt cả ở tầm vĩ mô và vi mô. Đồng thời cung cấp cho học viên các kiến thức về lồng ghép các biến dân số trong hoạch định chính sách nguồn nhân lực.

- *Kỹ năng:* Học viên được rèn luyện các kỹ năng phân tích mối quan hệ giữa vấn đề dân số và nguồn nhân lực gắn với các nội dung cơ bản khác như: Quản trị nguồn nhân lực; Chiến lược nguồn nhân lực; Kinh tế nguồn nhân lực; và các Chính sách xã hội; kỹ năng vận dụng kết quả nghiên cứu về dân số và chính sách nguồn nhân lực vào quá trình quản trị doanh nghiệp; quản trị nguồn nhân lực tại doanh nghiệp hoặc đề xuất chính sách, cơ chế phát triển nguồn nhân lực ở tầm vĩ mô.

- *Thái độ:* Giáo dục người học nhận thức được ý nghĩa và tầm quan trọng của dân số và chính sách nguồn nhân lực trong quá trình phát triển kinh tế-xã hội, trong quá trình hội nhập và cạnh tranh gay gắt cả ở tầm vĩ mô và vi mô, từ đó nâng cao ý thức, trách nhiệm

trong xây dựng, tham mưu, đề xuất chính sách nguồn nhân lực phù hợp với xu hướng biến đổi dân số ở cấp đôi vi mô và vĩ mô.

7. Mô tả vắn tắt nội dung của học phần

Học phần Dân số và chính sách nguồn nhân lực gồm các nội dung: Dân số và phát triển; Chính sách nguồn nhân lực thích ứng với xu hướng biến đổi dân số; và Lồng ghép các biến dân số trong hoạch định chính sách nguồn nhân lực

8. Nhiệm vụ của học 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 và thực hiện các nhiệm vụ học tập do giảng viên giao
- Thực hiện 01 bài kiểm tra giữa kỳ
- Hoàn thành bài thi kết thúc học phần

9. Tài liệu học tập

- [1]. *Bộ Luật lao động sửa đổi năm 2019*
- [2]. Trần Xuân Cầu, Mai Quốc Chánh (2008), *Giáo trình kinh tế nguồn nhân lực*.
- [3]. *Chiến lược Dân số-SKSS Việt Nam giai đoạn 2011-2020*.
- [4]. *Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011-2020*
- [5]. *Chương trình mục tiêu quốc gia về việc làm*
- [6]. *Chương trình mục tiêu quốc gia về giáo dục và đào tạo*
- [7]. *Chương trình quốc gia về an toàn lao động*
- [8]. Trần Kim Dung (2016), *Giáo trình Quản trị nguồn nhân lực*, NXB ĐH Kinh tế thành phố Hồ Chí Minh.
- [9]. Nguyễn Văn Điềm, Nguyễn Ngọc Quân (2007), *Giáo trình Quản trị nhân lực*, NXB ĐH Kinh tế quốc dân
- [10]. Lê Thanh Hà (2009), *Giáo trình Quản trị nhân lực I, II*, NXB Lao động Xã hội
- [11]. Maichael Poole, Malcolm Warner (1998), *Bách khoa toàn thư về Quản trị nhân lực*.
- [12]. Bùi Văn Nhơn (2006), *Giáo trình Quản lý nguồn nhân lực xã hội*.
- [13]. *Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011-2020*.
- [14]. Trịnh Khắc Thâm, Nguyễn Thị Minh Hòa (2016), *Giáo trình Dân số môi*

trường

[15]. Nguyễn Tiệp (2005), *Giáo trình nguồn nhân lực*, NXB Lao động Xã hội.

10. Hình thức và phương thức đánh giá học phần

- **Hình thức đánh giá:** thi tự luận kết hợp trắc nghiệm

- **Phương thức đánh giá học phần**

TT	Căn cứ đánh giá	Trọng số
1	Tham gia học tập, thảo luận trên lớp (A)	0,1
2	Bài tập, tiểu luận, kiểm tra (B)	0,3
3	Thi kết thúc học phần (C)	0,6
	$ĐMH = A \times 0,1 + B \times 0,3 + C \times 0,6$	

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 (8,5 – 9,1); A+ (9,2 – 10): Giỏi

B (7,0 – 7,6); B+ (7,7 – 8,4): Khá

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

+ Loại không đạt:

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

F (dưới 2,0); F+ (2,0 – 3,9): Kém

12. Nội dung

A. Nội dung tổng quát và phân bổ thời gian

TT	Nội dung	Tài liệu	Phân bổ thời gian (giờ)			Tự học (giờ)
			Tổng số	LT	KT	
1	Chương 1. Dân số và phát triển	[3], [14]	12	12		24

TT	Nội dung	Tài liệu	Phân bổ thời gian (giờ)			Tự học (giờ)
			Tổng số	LT	KT	
2	Chương 2. Chính sách nguồn nhân lực thích ứng với xu hướng biến đổi dân số	[1], [2], [4], [5], [6], [7], [8], [9], [10], [11], [12], [15]	13	13		26
3	Chương 3. Lồng ghép các biến dân số trong hoạch định chính sách nguồn nhân lực	[4], [5], [6], [13]	20	19	1	40
	Tổng số		45	44	1	90

Ghi chú: LT: Lý thuyết; ThH: Thực hành; TL: Thảo luận; KT: Kiểm tra

A. Nội dung chi tiết

CHƯƠNG 1. DÂN SỐ VÀ PHÁT TRIỂN

1.1. Đặc điểm và xu hướng biến đổi dân số

1.1.1. Đặc điểm dân số

1.1.2. Xu hướng biến đổi dân số

1.2. Dân số với phát triển kinh tế-xã hội

1.2.1. Dân số và kinh tế

1.2.2. Dân số và giáo dục

1.2.3. Dân số và y tế

1.2.4. Dân số và bình đẳng giới

1.2.5. Dân số và an sinh xã hội

1.3. Dân số với phát triển nguồn nhân lực

1.3.1. Quy mô dân số và phát triển nguồn nhân lực

1.3.2. Chất lượng dân số và phát triển nguồn nhân lực

CHƯƠNG 2. CHÍNH SÁCH NGUỒN NHÂN LỰC THÍCH ỨNG VỚI XU HƯỚNG BIẾN ĐỔI DÂN SỐ

2.1. Một số khái niệm cơ bản

2.1.1. Chính sách

2.1.2. Chính sách nguồn nhân lực

2.2. Chính sách nguồn nhân lực

2.2.1. Chính sách nguồn nhân lực thích ứng với thời kỳ dân số vàng

2.2.2. Chính sách nguồn nhân lực thích ứng với thời kỳ dân số già hóa

2.2.3. Chính sách nguồn nhân lực thích ứng với thời kỳ dân số già

CHƯƠNG 3: LỒNG GHÉP CÁC BIẾN DÂN SỐ TRONG HOẠCH ĐỊNH CHÍNH SÁCH NGUỒN NHÂN LỰC

3.1. Các vấn đề mới đặt ra trong hoạch định chính sách nguồn nhân lực

3.1.1. Các vấn đề mới hiện nay trong hoạch định chính sách nguồn nhân lực

3.1.2. Phương hướng giải quyết

3.2. Lồng ghép các biến dân số trong hoạch định chính sách nguồn nhân lực

3.2.1. Sự cần thiết phải lồng ghép các biến dân số trong hoạch định chính sách nguồn nhân lực

3.2.2. Phương pháp lồng ghép các biến dân số vào kế hoạch hóa phát triển nguồn nhân lực

13. Hướng dẫn thực hiện chương trình

- Giảng viên cần chuẩn bị slide bài giảng, câu hỏi thảo luận, giới thiệu nguồn tham khảo thực tế.

- Nên sử dụng phương pháp thuyết trình, vấn đáp, thảo luận nhóm.

- Đề cương này sẽ được rà soát, chỉnh sửa 2 năm/lần.

HIỆU TRƯỞNG

Hà Xuân Hùng

ĐỀ CƯƠNG CHI TIẾT HỌC PHẦN
KỸ NĂNG LÃNH ĐẠO VÀ QUẢN LÝ
LEADERSHIP AND MANAGEMENT SKILLS

(Ban hành kèm theo Quyết định số: /QĐ-ĐHLĐXH ngày / /2022
của Hiệu trưởng Trường Đại học Lao động - Xã hội)

1. Tên học phần (Tiếng Việt): Kỹ năng lãnh đạo và quản lý

Mã học phần: QTN 307

2. Tên học phần (Tiếng Anh): Leadership and Management Skills

3. Số tín chỉ: 3 (45, 0, 90)

4. Điều kiện tiên quyết: Không

5. Giảng viên tham gia giảng dạy:

TT	Họ và tên, chức danh, học vị	Số điện thoại	Email
1	TS. Nguyễn Thị Hồng	0912.657.838	honghrm@gmail.com
2	PGS.TS. Lê Thanh Hà	0942.162.962	halt@ulsa.edu.vn
3	TS. Phạm Ngọc Thành	0936.757.589	phamngocthanhulsa@gmail.com
4	TS. Doãn Thị Mai Hương	0904864518	huongdoanthimai@yahoo.com

6. Mục tiêu của học phần

Sau khi học xong học phần này:

- Về kiến thức: Học viên sẽ hiểu rõ bản chất, sự khác biệt, mối liên hệ và vai trò của quản lý và lãnh đạo - chức năng và người thực hiện; Nắm vững các kỹ năng cần có để thực hiện tốt các chức năng quản lý đặc biệt là chức năng lãnh đạo; Hiểu rõ các lưu ý cần thiết khi thực hiện các kỹ năng quản lý, lãnh đạo.

- Về kỹ năng: Học viên có thể phân tích và giải quyết các tình huống xảy ra trong quá trình lãnh đạo, quản lý. Khéo léo trong lựa chọn, bố trí sử dụng nhân lực và tạo ảnh hưởng đến nhân viên, Biết lựa chọn phong cách lãnh đạo phù hợp theo từng tình huống. Quản lý và lãnh đạo một cách khoa học và nghệ thuật để đạt được mục tiêu quản lý thông qua nỗ lực của nhân viên và vận hành các quy trình quản lý.

- Về thái độ: Nhận thức rõ về quyền uy và tầm quan trọng của chữ tín, việc xây dựng tài khoản tình cảm đối với cấp dưới, cấp trên, đối tác. Nhận thức rõ tầm ảnh hưởng

của lãnh đạo, quản lý đến hiệu quả hoạt động của nhân viên, của tổ chức. Chủ động hướng tới tính chuyên nghiệp trong phong cách lãnh đạo, quản lý.

7. Mô tả vắn tắt nội dung của học phần

Học phần Kỹ năng lãnh đạo và quản lý là học phần cơ sở, áp dụng chung trong chương trình đào tạo bậc thạc sĩ các ngành học. Học phần này nghiên cứu mối quan hệ giữa chủ thể lãnh đạo, quản lý và đối tượng lãnh đạo, quản lý nhằm tìm ra quy luật, tính quy luật và những nguyên tắc, quy trình, phương pháp hình thành và phát triển kỹ năng lãnh đạo, quản lý.

8. Nhiệm vụ của học viên

- Tham gia học tập và tìm hiểu thực tế học phần theo một nhóm học chính thức thuộc lớp học phần (có bài tập nhóm nộp cuối kỳ).
- Tham gia nghe giảng và thực hiện các nhiệm vụ học tập do giảng viên giao.
- Thực hiện 01 bài kiểm tra giữa kỳ
- Hoàn thành bài thi kết thúc học phần

9. Tài liệu học tập

[1]. John C.Maxwell (2011). Phát triển kỹ năng lãnh đạo. NXB Lao động – Xã hội.

[2] Nguyễn Thị Anh Trâm (2019), Bài giảng Kỹ năng quản lý và lãnh đạo, Trường Đại học Lao động - Xã hội (lưu hành nội bộ).

[3] Nguyễn Thị Hồng (2020), Quản lý thực hiện công việc, NXB Lao động - Xã hội.

10. Hình thức và phương thức đánh giá học phần:

- **Hình thức đánh giá:** trắc nghiệm + tự luận (được sử dụng tài liệu)
- Phương thức đánh giá học phần

STT	Căn cứ đánh giá	Trọng số
1	Tham gia học tập, thảo luận trên lớp (A)	0,1
2	Bài tập, tiểu luận, kiểm tra (B)	0,3
3	Thi kết thúc học phần (C)	0,6
	$\text{ĐMH} = A \times 0,1 + B \times 0,3 + C \times 0,6$	

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 (8,5 – 9,1); A+ (9,2 – 10): Giỏi

B (7,0 – 7,6); B+ (7,7 – 8,4): Khá

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

+ Loại không đạt:

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

F (dưới 2,0); F+ (2,0 – 3,9): Kém

12. Nội dung

A. Nội dung tổng quát và phân bổ thời gian

TT	Nội dung	Tài liệu	Phân bổ thời gian (giờ)			Tự học (giờ)
			Tổng số	LT	KT	
1	Chương 1. Khái quát chung về Kỹ năng lãnh đạo và quản lý	[1], [2]	8	8		16
2	Chương 2: Phong cách lãnh đạo & lãnh đạo theo tình huống	[1], [2], [3]	14	14		28
3	Chương 3: Tạo ảnh hưởng	[1], [2], [3]	12	12		24
4	Chương 4: Giải quyết vấn đề và ra quyết định	[1], [2]	11	10	1	22
	Tổng số		45	44	1	90

Ghi chú: LT: Lý thuyết; ThH: Thực hành; TL: Thảo luận; KT: Kiểm tra

B. Nội dung chi tiết

CHƯƠNG 1: KHÁI QUÁT CHUNG VỀ KỸ NĂNG LÃNH ĐẠO VÀ QUẢN LÝ

1.1. Bản chất, vai trò và các chức năng cơ bản của quản lý

- 1.1.1. Bản chất, mục tiêu, chủ thể và đối tượng của quản lý
- 1.1.2. Các chức năng cơ bản của quản lý
- 1.1.3. Vai trò của quản lý

1.2. Bản chất, vai trò của lãnh đạo và các cấp lãnh đạo

- 1.2.1. Bản chất, chủ thể, đối tượng của lãnh đạo
- 1.2.2. Vai trò của lãnh đạo
- 1.2.3. Các cấp lãnh đạo

1.3. Sự khác biệt, mối liên hệ và xu hướng lãnh đạo quản lý

- 1.3.1. Sự khác biệt giữa lãnh đạo và quản lý
- 1.3.2. Mối liên hệ giữa lãnh đạo và quản lý
- 1.3.3. Xu hướng lãnh đạo và quản lý

1.4. Kỹ năng lãnh đạo và quản lý

- 1.4.1. Bản chất và sự cần thiết của kỹ năng lãnh đạo và quản lý
- 1.4.2. Các kỹ năng lãnh đạo và quản lý

1.5. Đối tượng, nội dung, phương pháp nghiên cứu học phần

- 1.5.1. Đối tượng nghiên cứu
- 1.5.2. Nội dung nghiên cứu
- 1.5.3. Phương pháp nghiên cứu
- 1.5.4. Mối quan hệ của học phần kỹ năng lãnh đạo và quản lý với các học phần khác

CHƯƠNG 2: PHONG CÁCH LÃNH ĐẠO & LÃNH ĐẠO THEO TÌNH HUỐNG

2.1. Hoạch định chiến lược, định hướng và hỗ trợ thiết lập mục tiêu công việc

- 2.1.1. Định hướng chiến lược
- 2.1.2. Mục tiêu & Tiêu chí đánh giá thực hiện công việc
- 2.1.3. Nguyên tắc SMART trong thiết lập mục tiêu
- 2.1.4. Phương pháp thiết lập mục tiêu
- 2.1.5. Hỗ trợ nhân viên thiết lập mục tiêu công việc

2.2. Kỹ năng lập kế hoạch, quản lý thời gian

- 2.2.1. Kỹ năng quản lý thời gian
- 2.2.2. Kỹ năng lập kế hoạch

2.3. Giao tiếp và phong cách giao tiếp của lãnh đạo

2.3.1. Kỹ năng giao tiếp trong lãnh đạo và quản lý

2.3.2. Ba phong cách giao tiếp cơ bản của các nhà lãnh đạo

2.4. Kỹ năng giao việc và lãnh đạo theo tình huống

2.4.1. Kỹ năng giao việc

2.4.2. Lãnh đạo theo tình huống

CHƯƠNG 3: KỸ NĂNG TẠO ẢNH HƯỞNG

3.1. Vai trò của quyền uy, tài khoản tình cảm đối với người lãnh đạo

3.1.1. Bản chất và nguồn gốc của quyền uy

3.1.2. Tài khoản tình cảm và cách thức làm gia tăng tài khoản tình cảm

3.2. Hướng dẫn công việc – Huấn luyện nhân viên

3.2.1. Bản chất, vai trò và sự cần thiết hướng dẫn công việc

3.2.2. Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến quá trình hướng dẫn/huấn luyện nhân viên

3.2.3. Những yêu cầu đối với hướng dẫn/huấn luyện nhân viên

3.3. Kỹ năng khích lệ động viên và góp ý sửa lỗi

3.3.1. Khích lệ động viên

3.3.2. Góp ý sửa lỗi

3.4. Kỹ năng tuyên truyền và thuyết phục

3.4.1. Tuyên truyền

3.3.2. Thuyết phục

CHƯƠNG 4: GIẢI QUYẾT VẤN ĐỀ VÀ RA QUYẾT ĐỊNH

4.1. Kỹ năng điều hành

4.1.1. Tổ chức làm việc nhóm

4.1.2. Điều hành họp

4.2. Kỹ năng giải quyết vấn đề

4.2.1. Phân tích vấn đề

4.2.2. Thu thập thông tin

4.2.3. Giải quyết vấn đề

4.3. Kỹ năng giải quyết xung đột

4.3.1. Bản chất, phân loại xung đột

4.3.2. Nguyên lý và yêu cầu trong giải quyết xung đột

4.3.3. Giải quyết xung đột

4.4. Kỹ năng ra quyết định

4.1. Phân loại quyết định trong lãnh đạo và quản lý

4.2. Nguyên lý và yêu cầu đối với ra quyết định

4.3. Căn cứ ra quyết định

4.4. Quy trình ra quyết định

13. Hướng dẫn thực hiện chương trình

- Giảng viên cần chuẩn bị slide bài giảng, câu hỏi hướng dẫn học tập cho học viên, giới thiệu nguồn tham khảo. Sử dụng phương pháp thuyết trình, giảng giải kết hợp tổ chức trải nghiệm, thử sai, sửa sai - nhập vai thực hành các kỹ năng.

- Đề cương này sẽ được rà soát, chỉnh sửa 2 năm/lần.

HIỆU TRƯỞNG

Hà Xuân Hùng

ĐỀ CƯƠNG CHI TIẾT HỌC PHẦN
QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC TRONG MÔI TRƯỜNG TOÀN CẦU HÓA
HUMAN RESOURCES MANAGEMENT ON GLOBAL

*(Ban hành kèm theo Quyết định số /QĐ-ĐHLĐXH ngày /2022
của Hiệu trưởng Trường Đại học Lao động - Xã hội)*

1. Tên học phần (tiếng Việt): Quản lý nguồn nhân lực trong môi trường toàn cầu hóa

Mã học phần: QTN 308

2. Tên học phần (tiếng Anh): Human resources management on global

3. Số tín chỉ: 03

4. Điều kiện tiên quyết: Triết học, Phương pháp nghiên cứu khoa học.

5. Giảng viên tham gia giảng dạy

TT	Họ và tên, chức danh, học vị	Điện thoại liên hệ	Email
1	PGS. TS. Lê Thanh Hà	0915938222	halt@ulsa.edu.vn
2	TS. Vũ Hồng Phong	0988112802	phongvhulsa@gmail.com
3	TS. Nguyễn Thị Hồng	0912657838	honghrm@gmail.com
4	TS. Cấn Hữu Dạn	0987428185	dankhanh81@gmail.com

6. Mục tiêu của học phần

- *Kiến thức:* Môn học trang bị cho học viên cao học chuyên ngành Quản trị nhân lực những kiến thức tổng hợp về Quản lý nguồn nhân lực trong tổ chức trong mối tương quan với những sự thay đổi toàn diện do quá trình toàn cầu hóa mang lại.

- *Kỹ năng:* Môn học trang bị cho học viên cao học kỹ năng phân tích và giải quyết các tình huống xảy ra trong quá trình quản lý, nhằm sử dụng có hiệu quả NNL và đạt được các mục tiêu mà tổ chức đã đặt ra trong một môi trường kinh tế - xã hội có nhiều sự thay đổi dưới tác động của toàn cầu hóa.

- *Thái độ:* Giáo dục học viên nhận thức được ý nghĩa và tầm quan trọng của quản lý nguồn nhân lực trong môi trường toàn cầu hóa, từ đó, có định hướng chính sách quản lý nguồn nhân lực trong bối cảnh hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng hiện nay và thời gian tới.

7. Mô tả vắn tắt nội dung của học phần

Học phần Quản lý nguồn nhân lực trong bối cảnh toàn cầu hóa nghiên cứu cách thức quản lý con người trong tổ chức nhằm mục tiêu sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực và nâng cao hiệu quả chung của tổ chức trong bối cảnh toàn cầu hóa, với sự bùng nổ thông tin, giao lưu, hội nhập quốc tế và những thay đổi về mọi mặt do toàn cầu hóa mang lại.

8. Nhiệm vụ của học 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 và thực hiện các nhiệm vụ học tập do giảng viên giao
- Thực hiện 01 bài kiểm tra giữa kỳ
- Hoàn thành bài thi kết thúc học phần

9. Tài liệu học tập

- *Tài liệu bắt buộc:*

[1]. Lê Thanh Hà, Giáo trình Quản trị nhân lực, Tập 1, Nhà xuất bản Lao động – Xã hội, 2009.

[2]. Lê Thanh Hà, Giáo trình Quản trị nhân lực, Tập 2, Nhà xuất bản Lao động – Xã hội, 2009.

[3]. Vũ Hồng Phong, Giáo trình Quản trị nhân lực, Đại học Lao động – Xã hội, 2018.

- *Tài liệu tham khảo:*

[4] Bộ môn quản trị tác nghiệp TMQT, Bài giảng Quản trị đa văn hóa, Đại học Thương Mại.

[5] Giáo trình Quản lý sự thay đổi của ĐH Kinh tế quốc dân Hà Nội.

10. Hình thức và phương pháp đánh giá học phần

- **Hình thức đánh giá:** Thi viết (Tự luận)
- **Phương thức đánh giá học phần**

TT	Căn cứ đánh giá	Trọng số
1	Tham gia học tập, thảo luận trên lớp (A)	0,1
2	Bài tập, tiểu luận, kiểm tra (B)	0,3
3	Thi kết thúc học phần (C)	0,6
	$ĐMH = A \times 0,1 + B \times 0,3 + C \times 0,6$	

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 (8,5 – 9,1); A+ (9,2 – 10): Giỏi

B (7,0 – 7,6); B+ (7,7 – 8,4): Khá

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

+ Loại không đạt:

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

F (dưới 2,0); F+ (2,0 – 3,9): Kém

12. Nội dung

A. Nội dung tổng quát và phân bổ thời gian

TT	Nội dung	Tài liệu	Phân bổ thời gian (giờ)			Tự học (giờ)
			Tổng số	LT	KT	
1	Tổng quan về quản lý nguồn nhân lực trong môi trường toàn cầu hóa	[1], [2], [3], [4], [5]	13	13		26
2	Quản lý sự thay đổi của các chính sách quản lý nguồn nhân lực trong môi trường toàn cầu hóa	[1], [2], [3], [4]	20	20		40
3	Quản lý nguồn nhân lực trong môi trường đa văn hóa	[1], [2], [3], [5]	12	11	1	24
	Tổng số		45	44	1	90

Ghi chú: LT: Lý thuyết; ThH: Thực hành; TL: Thảo luận; KT: Kiểm tra

B. Nội dung chi tiết

CHƯƠNG 1. TỔNG QUAN VỀ QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC TRONG MÔI TRƯỜNG TOÀN CẦU HÓA

1.1. Tổng quan về toàn cầu hóa

1.1.1. Khái niệm toàn cầu hóa

1.1.2. Những đặc điểm cơ bản của toàn cầu hóa.

1.1.3. Toàn cầu hóa ở Việt Nam.

1.2. Tác động của toàn cầu hóa đến nguồn nhân lực và quản lý nguồn nhân lực

1.2.1. Tác động của toàn cầu hóa đến nguồn nhân lực

1.2.2. Tác động của toàn cầu hóa đến quản lý nguồn nhân lực

1.2.3. Cơ hội và thách thức đối với vấn đề quản lý nguồn nhân lực trong bối cảnh toàn cầu hóa.

1.3. Những vấn đề mới đang đặt ra đối với quản lý nguồn nhân lực trong bối cảnh toàn cầu hóa

1.3.1. Di dân và di chuyển lao động quốc tế và sự thay đổi về môi trường dân cư, môi trường lao động.

1.3.2. Sự hình thành của các Công ty đa quốc gia và vấn đề đa văn hóa trong nguồn nhân lực của tổ chức.

1.3.3. Hội nhập, cạnh tranh và sự cần thiết phải lựa chọn mô hình quản trị nhân lực phù hợp.

1.3.4. Đòi hỏi đối với việc vượt qua các rào cản kỹ thuật, rào cản thương mại và vấn đề trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp

CHƯƠNG 2. QUẢN LÝ SỰ THAY ĐỔI CỦA CÁC CHÍNH SÁCH QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC TRONG MÔI TRƯỜNG TOÀN CẦU HÓA

2.1. Sự cần thiết phải thay đổi các chính sách quản trị nhân lực của các tổ chức dưới tác động của toàn cầu hóa

2.1.1. Những nguyên nhân dẫn đến sự thay đổi.

2.1.2. Các chính sách quản lý nguồn nhân lực đã, đang và sẽ có sự thay đổi.

2.1.3. Sự xuất hiện của một số chính sách quản trị nhân lực mới.

2.2. Sự thay đổi của các chính sách quản lý nguồn nhân lực

2.2.1. Chính sách tuyển dụng nhân lực.

2.2.2. Chính sách đào tạo nhân lực.

2.2.3. Đánh giá thực hiện công việc.

2.2.4. Chính sách thù lao và phúc lợi.

2.2.5. Chính sách an toàn - vệ sinh lao động.

2.2.6. Chính sách quan hệ lao động.

2.2.7. Các chính sách khác.

2.3. Sự xuất hiện của một số chính sách nhân lực mới

2.3.1. Chính sách quản lý nhân lực đa văn hóa.

2.3.2. Chính sách đối với lao động nhập cư.

2.3.3. Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp và sự điều chỉnh chính sách quản trị nhân lực.

2.4. Quản lý sự thay đổi trong các chính sách quản lý nguồn nhân lực

2.4.1. Quản lý sự thay đổi liên quan đến vấn đề quyền và lợi ích của người lao động.

2.4.2. Quản lý sự thay đổi liên quan đến sự phát triển hay đổi mới tương lai của tổ chức.

2.4.3. Quản lý sự thay đổi trong các chính sách nhân lực cụ thể.

CHƯƠNG 3. QUẢN TRỊ NHÂN LỰC TRONG MÔI TRƯỜNG ĐA VĂN HÓA

3.1. Đa văn hóa và quản trị nhân lực đa văn hóa

3.1.1. Một số khái niệm.

3.1.2. Quan điểm về quản trị nhân lực đa văn hóa.

3.1.3. Những thách thức trong quản trị nhân lực đa văn hóa.

3.1.4. Chiến lược quản trị nhân lực đa văn hóa.

3.1.5. Yêu cầu đối với nhà quản lý, lãnh đạo trong quản trị nhân lực đa văn hóa.

3.2. Quản trị nhân lực đa văn hóa trong tổ chức

3.2.1. Nguồn gốc của sự đa văn hóa trong nguồn nhân lực của tổ chức.

3.2.2. Nguyên nhân chính phải xây dựng chính sách quản trị nhân lực đa văn hóa trong các tổ chức có nguồn nhân lực đa văn hóa.

3.2.3. Xây dựng và tổ chức thực hiện chính sách quản trị nhân lực đa văn hóa trong một tổ chức.

3.2.4. Quản trị nhân lực đa văn hóa trong các công ty đa quốc gia.

13. Hướng dẫn thực hiện chương trình

- Giảng viên cần chuẩn bị slide bài giảng, câu hỏi thảo luận, giới thiệu nguồn tham khảo thực tế.

- Nên sử dụng phương pháp thuyết trình, vấn đáp, thảo luận nhóm.

- Đề cương này sẽ được rà soát, chỉnh sửa 2 năm/lần.

HIỆU TRƯỞNG

Hà Xuân Hùng

ĐỀ CƯƠNG CHI TIẾT HỌC PHẦN
QUẢN TRỊ MARKETING HIỆN ĐẠI
CONTEMPORARY MARKETING MANAGEMENT

(Ban hành kèm theo Quyết định số: /QĐ-ĐHLĐXH ngày / /2022
của Hiệu trưởng Trường Đại học Lao động - Xã hội)

1. **Tên học phần:** Quản trị marketing hiện đại **Mã học phần:** QTK.307
2. **Tên học phần bằng tiếng Anh:** Contemporary Marketing Management
3. **Số tín chỉ:** 03
4. **Điều kiện tiên quyết:** Không
5. **Giảng viên tham gia giảng dạy**

TT	Họ và tên, chức danh, học vị	Điện thoại liên hệ	Email
1	TS. Nguyễn Thị Thu Hương	0988.032.096	ngthuhuong911@gmail.com
2	TS. Lục Mạnh Hiện	0906.238.118	hienlm@gmail.com
3	TS. Phan Thành Hưng	0904.692.966	phanthanhhunga@gmail.com
4	TS. Lê Thị Hải Hà	0915.020.988	hale_kt@yahoo.com.vn

6. Mục tiêu của học phần

6.1. Mục tiêu chung của học phần

Đây là học phần nghiên cứu một cách tổng quát quá trình quản trị marketing. Vì vậy, học phần này giúp cho học viên nhận thức được những vấn đề chính đặt ra đối với marketing chiến lược, kế hoạch và hành động.

- *Về kiến thức:*

- + Hiểu được tổng quan về quản trị marketing,
- + Hiểu được kỹ thuật phân tích môi trường marketing nhằm phát hiện ra những cơ hội.
- + Nhận biết được cách thức công ty tổ chức thực hiện và kiểm tra các hoạt động marketing đã được vạch ra trong bản kế hoạch marketing.

- *Về kỹ năng:*

- + Lựa chọn được chiến lược marketing cho một công ty cụ thể ở những vị trí khác

nhau trên thị trường trên cơ sở phối hợp hài hòa những mục tiêu, sở trường cốt lõi và các nguồn lực của công ty với những nhu cầu và cơ hội trên thị trường khi được yêu cầu,

+ Lập được bản kế hoạch marketing cho một công ty cụ thể, trong đó phải phân bổ nguồn lực cho các hoạt động marketing (ngân sách, nguồn nhân lực, thời gian...) để đạt mục tiêu đã định.

+ Sử dụng phối thức marketing hỗn hợp để tác động vào từng thị trường mục tiêu khi có yêu cầu.

+ Rèn luyện năng lực tư duy quản trị marketing.

+ Có kỹ năng phân tích và xử lý tình huống với những tình huống về quản trị marketing

- Về thái độ:

+ Ý thức được vai trò và tầm quan trọng của quản trị marketing trong hoạt động kinh doanh nói chung và trong hoạt động marketing nói riêng.

+ Rèn luyện phẩm chất của nhà quản trị marketing như linh hoạt, nhạy bén, có khả năng bao quát và ra quyết định hướng tới khách hàng.

6.2. Mục tiêu chi tiết của học phần

Mục tiêu	Mức nhớ	Mức hiểu	Mức vận dụng
Nội dung			
Chuyên đề 1: Tổng quan về Quản trị Marketing	I.A.1 Các khái niệm cốt lõi	I.B.1 Nội dung cơ bản của Quản trị marketing I.B.2 Quá trình cung ứng giá trị cho khách hàng và marketing quan hệ	
Chuyên đề 2: Lập chiến lược marketing mục tiêu	II.A.1 Môi trường marketing Vi Mô, Vĩ Mô	II.B.1 Phân đoạn, lựa chọn thị trường mục tiêu II.B.2 Nghiên cứu thị trường và Phân tích hành vi khách hàng	II.C.1 Lựa chọn giá trị cung cấp cho khách hàng II.C.2 Định vị thị trường

Chuyên đề 3: Các chiến lược marketing thành phần	III.A.1 Các khái niệm cơ bản về sản phẩm III.A.2 Các khái niệm cơ bản về giá III.A.3 Các khái niệm cơ bản về phân phối III.A.4 Các khái niệm cơ bản về xúc tiến hỗn hợp	III.B.1 Lập kế hoạch, tổ chức thực hiện và đánh giá các chiến lược marketing thành phần	III.C.1 Lập kế hoạch chiến lược sản phẩm III.C.2 Lập kế hoạch chiến lược giá III.C.3 Lập kế hoạch chiến lược phân phối III.C.4 Lập kế hoạch chiến lược xúc tiến
Chuyên đề 4: Quản trị marketing trong thời đại số	VI.A.1 Các khái niệm cơ bản về Digital Marketing VI.B.2 Marketing trên các nền tảng Website, Mạng xã hội và di động	VI.B.1 Lập kế hoạch, tổ chức thực hiện và đánh giá các chiến lược digital marketing	VI.C.1 Lập kế hoạch chiến lược marketing trên nền tảng mạng xã hội VI.C.2 Lập kế hoạch chiến lược marketing trên nền tảng di động

7. Mô tả vắn tắt nội dung của học phần

Học phần tập trung vào các quyết định chủ yếu mà người quản trị marketing và ban lãnh đạo tối cao trong các tổ chức phải thông qua, nhằm phối hợp hài hòa những mục tiêu, sở trường cốt lõi và các tài nguyên của tổ chức với những nhu cầu và cơ hội trên thị trường.

8. Nhiệm vụ của học viên

- Học viên cần thực hiện đầy đủ nhiệm vụ của học phần theo hướng dẫn của giảng viên.
- Học viên phải giành thời gian tương ứng đọc trước tài liệu ở nhà, soạn bài theo đề cương, ghi chú những vấn đề còn thắc mắc, chưa rõ cần trao đổi với giảng viên khi lên lớp
- Học viên được cộng điểm vào điểm kiểm tra - đánh giá thường xuyên nếu tích cực tham gia phát biểu ý kiến và các ý kiến phát biểu có chất lượng.

9. Tài liệu học tập

[1]. Phillip Kotler, Quản trị Marketing, NXB Lao động – Xã hội, 2013

[2]. PGS. TS. Trương Đình Chiến, Quản trị Marketing trong doanh nghiệp, NXB Thống kê, Hà Nội, 2011

10. Hình thức và phương thức đánh giá học phần

- Hình thức đánh giá: Thi viết

- Phương pháp đánh giá học phần

TT	Căn cứ đánh giá	Trọng số
1	Tham gia học tập, thảo luận trên lớp (A)	0,1
2	Bài tập, tiểu luận, kiểm tra (B)	0,3
3	Thi kết thúc học phần (C)	0,6
	$ĐMH = A \times 0,1 + B \times 0,3 + C \times 0,6$	

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 (8,5 – 9,1); A+ (9,2 – 10): Giỏi

B (7,0 – 7,6); B+ (7,7 – 8,4): Khá

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

+ Loại không đạt:

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

F (dưới 2,0); F+ (2,0 – 3,9): Kém

12. Nội dung

A. Nội dung tổng quát và phân bổ thời gian

TT	Nội dung	Tài liệu	Phân bổ thời gian (giờ)			Tự học (giờ)
			Tổng số	LT	KT	
1	Chuyên đề 1. Tổng quan về quản trị marketing	1, 2	06	06		12
2	Chuyên đề 2. Lập chiến lược marketing mục tiêu	1, 2	12	12		24
3	Chuyên đề 3. Các chiến lược marketing thành phần	1, 2	17	16	1	34
4	Chuyên đề 4. Quản trị marketing trong thời đại số	1, 2	10	10		20
	Tổng số		45	44	1	90

B. Nội dung chi tiết

CHUYÊN ĐỀ 1: TỔNG QUAN VỀ QUẢN TRỊ MARKETING

1.1. Bản chất của marketing

1.1.1. Các khái niệm

1.1.2. Vai trò của marketing

1.1.3. Các quan điểm định hướng kinh doanh của doanh nghiệp

1.2. Quản trị marketing

1.2.1. Khái niệm

1.2.2. Đặc điểm của quản trị marketing

1.2.3. Những nhiệm vụ chủ yếu của quản trị marketing

1.3. Quá trình cung ứng giá trị cho khách hàng và marketing quan hệ

1.3.1. Giá trị, chi phí và sự thỏa mãn của khách hàng

1.3.2. Quá trình cung ứng giá trị cho khách hàng và chuỗi giá trị theo quan điểm marketing hiện đại

1.3.3. Marketing quản trị quan hệ khách hàng

CHUYÊN ĐỀ 2: LẬP CHIẾN LƯỢC MARKETING MỤC TIÊU

2.1. Xây dựng chiến lược marketing

2.1.1. Phân tích môi trường marketing và thị trường

2.1.2. Xây dựng chiến lược marketing

2.1.3. Thực hiện và kiểm tra thực hiện kế hoạch marketing chiến lược

2.2 Phân đoạn và lựa chọn thị trường mục tiêu

2.2.1 Phân đoạn thị trường

2.2.2 Lựa chọn thị trường mục tiêu

2.2.3 Nghiên cứu hành vi khách hàng và lựa chọn giá trị cung cấp cho khách hàng, sự hài lòng và lòng trung thành

2.2.4 Định vị thị trường

CHUYÊN ĐỀ 3: CÁC CHIẾN LƯỢC MARKETING THÀNH PHẦN

3.1. Chiến lược sản phẩm

3.2. Chiến lược giá

3.3. Chiến lược phân phối

3.4 Chiến lược truyền thông – xúc tiến hỗn hợp

CHUYÊN ĐỀ 4: QUẢN TRỊ MARKETING TRONG THỜI ĐẠI SỐ

4.1 Các khái niệm cơ bản về digital marketing

4.2 Chiến lược marketing trong môi trường số

4.2.1 Marketing trên website

4.2.2 Marketing trên mạng xã hội

4.2.3 Marketing trên thiết bị di động

13. Hướng dẫn thực hiện

- Giảng viên cần chuẩn bị slide bài giảng, câu hỏi thảo luận, giới thiệu nguồn tham khảo thực tế.
- Nên sử dụng phương pháp thuyết trình, vấn đáp, thảo luận nhóm.
- Đề cương này sẽ được rà soát, chỉnh sửa 2 năm/lần.

HIỆU TRƯỞNG

Hà Xuân Hùng

ĐỀ CƯƠNG CHI TIẾT HỌC PHẦN
QUẢN TRỊ CHIẾN LƯỢC KINH DOANH
CORPORATE STRATEGIC MANAGEMENT

*(Ban hành kèm theo Quyết định số /QĐ-ĐHLĐXH ngày / /2022
của Hiệu trưởng Trường Đại học Lao động - Xã hội)*

1. Tên học phần (tiếng Việt): Quản trị chiến lược kinh doanh;

Mã học phần: QTK 307

2. Tên học phần (tiếng Anh): Corporate Strategic Management

3. Số tín chỉ: 03

4. Điều kiện tiên quyết: Không

5. Giảng viên tham gia giảng dạy

TT	Họ và tên, chức danh, học vị	Điện thoại liên hệ	Email
1	TS. Nguyễn Thị Anh Trâm	0982551207	tramnguyen.ulsa@gmail.com
2	TS. Lục Mạnh Hiện	0906238118	hienlm@gmail.com

6. Mục tiêu của học phần

- Kiến thức:

+ Hiểu được khái niệm cơ bản về chiến lược, nhà quản trị chiến lược và nội dung cơ bản về quá trình quản trị chiến lược trong doanh nghiệp.

+ Hiểu, phân tích và đánh giá được những vấn đề liên quan đến quá trình hoạch định chiến lược như sứ mệnh, mục tiêu của doanh nghiệp, môi trường kinh doanh.

+ Lựa chọn chiến lược theo các định hướng chiến lược cả 3 cấp (cấp doanh nghiệp, cấp kinh doanh và cấp chức năng).

+ Hiểu, phân tích được những vấn đề liên quan đến triển khai thực hiện chiến lược qua công cụ bản đồ chiến lược; cách thức kiểm soát và điều chỉnh chiến lược qua thẻ điểm cân bằng BSC

- Kỹ năng:

+ Rèn luyện kỹ năng tư duy chiến lược, hình thành “phản xạ” đối với các nhân tố chiến lược.

+ Làm việc cá nhân và làm việc nhóm trong việc phân tích, đánh giá và tổng hợp các

vấn đề liên quan đến những tình huống quản trị chiến lược cụ thể.

- *Thái độ:*

+ Ý thức được vai trò và tầm quan trọng của quản trị chiến lược trong hoạt động kinh doanh.

+ Có sự tự tin trong việc tìm hiểu và phân tích các vấn đề kinh tế nảy sinh trong thực tiễn sản xuất kinh doanh.

7. Mô tả vắn tắt nội dung của học phần

Học phần này cung cấp những kiến thức về tư duy quản trị chiến lược hiện đại, đảm bảo sự cân bằng giữa hệ thống chiến lược và sự thay đổi của môi trường; triển khai thực hiện chiến lược qua bản đồ chiến lược; kiểm soát chiến lược trong doanh nghiệp bằng công cụ thể điểm cân bằng BSC.

8. Nhiệm vụ của học viên

- Học viên cần thực hiện đầy đủ nhiệm vụ của học phần theo hướng dẫn của giảng 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 (bài tập nhóm).

- Thực hiện 01 bài kiểm tra giữa kỳ

- Hoàn thành bài thi kết thúc học phần

9. Tài liệu học tập

- *Tài liệu bắt buộc:*

[1]. PGS.TS Ngô Kim Thanh, *Giáo trình Quản trị chiến lược*- NXB ĐH Kinh tế quốc dân, 2012

[2]. Fred R. David, *Quản trị chiến lược* - NXB Kinh tế TP. HCM, 2015

- *Tài liệu tham khảo:*

[3]. TS. Nguyễn Mạnh Hùng, TS. Lê Việt Long, TS, Đỗ Thị Thanh Vinh, Ths. Nguyễn Kim Nam, *Giáo trình quản trị chiến lược*, NXB Phương Đông.

[4]. PGS.TS Lê Thế Giới, TS. Nguyễn Thanh Liêm, Ths. Trần Hữu Hải, *Quản trị chiến lược*, NXB Thống kê, 2007.

10. Hình thức và phương pháp đánh giá học phần

- **Hình thức đánh giá:** Thi viết (Tự luận - trắc nghiệm)

- **Phương thức đánh giá học phần**

TT	Căn cứ đánh giá	Trọng số
1	Tham gia học tập, thảo luận trên lớp (A)	0,1
2	Bài tập, tiểu luận, kiểm tra (B)	0,3
3	Thi kết thúc học phần (C)	0,6
	$ĐMH = A \times 0,1 + B \times 0,3 + C \times 0,6$	

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 (8,5 – 9,1); A+ (9,2 – 10): Giỏi

B (7,0 – 7,6); B+ (7,7 – 8,4): Khá

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

+ Loại không đạt:

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

F (dưới 2,0); F+ (2,0 – 3,9): Kém

12. Nội dung

A. Nội dung tổng quát và phân bổ thời gian

TT	Nội dung	Tài liệu	Phân bổ thời gian (giờ)			Tự học (giờ)
			Tổng số	LT	KT	
1	Chương 1. Tổng quan về Quản trị chiến lược	[1], [2]	10	10		20
2	Chương 2. Xây dựng chiến lược kinh doanh	[1], [2]	15	15		30

3	Chương 3. Xây dựng bản đồ chiến lược	[1], [2], [3]	10	09	1	20
4	Chương 4. Kiểm soát chiến lược qua thẻ điểm cân bằng	[1], [2], [4]	10	10		20
	Tổng số		45	44	1	90

Ghi chú: LT: Lý thuyết; ThH: Thực hành; TL: Thảo luận; KT: Kiểm tra

B. Nội dung chi tiết

CHƯƠNG 1. TỔNG QUAN VỀ QUẢN TRỊ CHIẾN LƯỢC

1.1. Khái niệm, vai trò của quản trị chiến lược

1.2.1. Các khái niệm chiến lược và quản trị chiến lược

1.2.2. Vai trò của quản trị chiến lược

1.2. Mô hình quản trị chiến lược

1.4.1. Mô hình quản trị chiến lược tổng quát

1.4.2. Mô hình ba giai đoạn quản trị chiến lược

1.3. Các cấp quản trị chiến lược

1.3.1. Chiến lược cấp doanh nghiệp

1.3.2. Chiến lược kinh doanh

1.3.3. Chiến lược cấp chức năng.

1.4. Nhà quản trị chiến lược

1.4.1. Khái niệm và vai trò của nhà quản trị chiến lược

1.4.2. Yêu cầu về năng lực của nhà quản trị chiến lược

1.5. Nhiệm vụ và mục tiêu chiến lược

1.5.1. Xác định nhiệm vụ của doanh nghiệp

1.5.2. Mục tiêu chiến lược của doanh nghiệp

1.5.3. Trách nhiệm xã hội và đạo đức kinh doanh

CHƯƠNG 2. XÂY DỰNG CHIẾN LƯỢC KINH DOANH

2.1. Phân tích môi trường kinh doanh

2.1.1. Môi trường vĩ mô

2.1.2. Môi trường vi mô

2.2. Phân tích môi trường nội bộ doanh nghiệp

2.2.1. Phân tích chuỗi giá trị

2.2.2. Phân tích theo tiềm năng các nguồn lực của doanh nghiệp

2.3. Lựa chọn định hướng chiến lược

CHƯƠNG 3. XÂY DỰNG BẢN ĐỒ CHIẾN LƯỢC

3.1. Các nguyên tắc xây dựng và mô hình bản đồ chiến lược tổng quát

3.1.1. Các nguyên tắc xây dựng bản đồ chiến lược

3.1.2. Mô hình bản đồ chiến lược tổng quát

3.2. Xây dựng các mục tiêu chiến lược

3.2.1. Giá trị dài hạn của cổ đông

3.2.2. Tập hợp giá trị cung ứng cho khách hàng

3.3. Xây dựng các quy trình tạo giá trị

3.3.1. Các quy trình quản trị vận hành

3.3.2. Các quy trình quản trị khách hàng

3.3.3. Các quy trình đổi mới

3.4. Gắn kết các nguồn lực với chiến lược

3.4.1. Sự sẵn sàng của nguồn nhân lực

3.4.2. Sự sẵn sàng của nguồn lực thông tin

3.4.3. Sự sẵn sàng của nguồn vốn tổ chức

3.5. Điều chỉnh bản đồ chiến lược theo chiến lược của doanh nghiệp

3.5.1. Chiến lược dẫn đầu về chi phí

3.5.2. Chiến lược dẫn đầu về sản phẩm

3.5.3. Chiến lược giải pháp khách hàng toàn diện

3.5.4. Chiến lược khóa chặt vào hệ thống

CHƯƠNG 4. KIỂM SOÁT CHIẾN LƯỢC QUA THẺ ĐIỂM CÂN BẰNG

4.1. Khái niệm và vai trò của kiểm soát chiến lược

4.1.1. Khái niệm kiểm soát chiến lược

4.1.2. Vai trò của kiểm soát chiến lược

4.2. Thẻ điểm cân bằng BSC

4.2.1. Đo lường khía cạnh tài chính

4.2.2. Đo lường khía cạnh khách hàng

4.2.3. Đo lường khía cạnh quy trình nội bộ

4.2.4. Đo lường khía cạnh học tập và tăng trưởng

4.2.5. Kết nối các thước đo của thẻ điểm cân bằng với chiến lược

12. Hướng dẫn thực hiện chương trình

- Giảng viên cần chuẩn bị slide bài giảng, câu hỏi thảo luận, giới thiệu nguồn tham khảo thực tế.

- Nên sử dụng phương pháp thuyết trình, vấn đáp, thảo luận nhóm.

- Đề cương này sẽ được rà soát, chỉnh sửa 2 năm/lần.

HIỆU TRƯỞNG

Hà Xuân Hùng

ĐỀ CƯƠNG CHI TIẾT HỌC PHẦN
QUẢN TRỊ TÀI CHÍNH DOANH NGHIỆP NÂNG CAO
ADVANCED CORPORATE FINANCE MANAGEMENT

(Ban hành kèm theo Quyết định số /QĐ/ĐHLĐXH ngày / /2022
của Hiệu trưởng Trường Đại học Lao động - Xã hội)

1. **Tên học phần:** Quản trị tài chính doanh nghiệp nâng cao
Mã học phần: KTO. 308
2. **Tên học phần bằng tiếng Anh:** Advanced Corporate Finance Management
3. **Số tín chỉ:** 03
4. **Học phần tiên quyết (nếu có):** không
5. **Giảng viên tham gia giảng dạy**

TT	Họ tên, chức danh, học vị	Điện thoại liên hệ	Email
1	TS. Vũ Thị Thanh Thủy	0982.09.25.18	thuyhuong7879@gmail.com
2	TS. Lương Thị Huyền	0983.064.178	luonghuyen1982@gmail.com
3	TS. Ngô Thị Minh	0984.666.732	ngominh0824@gmail.com

6. Mô tả học phần

Học phần nghiên cứu các vấn đề lý thuyết chuyên sâu về quản trị tài chính doanh nghiệp: Nguyên tắc quản trị tài chính hiện đại, đặc điểm các nguồn vốn của doanh nghiệp, các phương thức huy động vốn, các quyết định tài chính ngắn hạn của doanh nghiệp, phân tích các chính sách tín dụng thương mại của doanh nghiệp, quản trị dòng tiền, cơ cấu vốn và chi phí vốn, lý thuyết cơ bản của định giá doanh nghiệp,. Học phần cũng nghiên cứu về kế hoạch tài chính dài hạn của một doanh nghiệp. Một số vấn đề đến mua bán, sáp nhập và kiệt quệ tài chính, tác động của thuế đến hoạt động tài chính doanh nghiệp.

7. Mục tiêu của học phần

Sau khi học xong, học viên hiểu về các kiến thức quản trị tài chính chuyên sâu làm giúp học viên chuyên ngành kế toán nghiên cứu các nội dung liên quan đến kế toán doanh nghiệp nâng cao.

- Biết cách đọc hiểu các báo cáo tài chính của doanh nghiệp như: báo cáo kết quả kinh doanh, báo cáo lưu chuyển tiền tệ, bảng cân đối kế toán; từ đó có thể phân tích khái

quát tài chính doanh nghiệp

- Hiểu được các hình thức huy động vốn của doanh nghiệp như: huy động nợ, huy động vốn chủ sở hữu.

- Biết đánh giá rủi ro của 1 tài sản và của 1 danh mục đầu tư
- Hiểu được mối quan hệ giữa rủi ro và lợi nhuận
- Biết cách xác định các chi phí vốn
- Hiểu được cách xác định cơ cấu vốn tối ưu cho doanh nghiệp
- Biết cách lập kế hoạch tài chính dài hạn cho doanh nghiệp
- Hiểu được quản lý tài sản lưu động và cố định trong doanh nghiệp
- Biết các hình thức mua bán lại doanh nghiệp

8. Nhiệm vụ của học viên

- Tự nghiên cứu tài liệu học tập trước khi đến lớp
- Tham gia nghe giảng và thực hiện các nhiệm vụ học tập do giảng viên giao.
- Hoàn thành bài thi kết thúc học phần

9. Tài liệu học tập

[1]. PGS.TS. Dương Đức Lâm (2011), *Giáo trình quản trị tài chính doanh nghiệp* – Nhà xuất bản tài chính.

[2]. PGS.TS. Lưu Thị Hương (2003), *Giáo trình Tài chính doanh nghiệp* – Nhà xuất bản thống kê.

[3]. Nguyễn Hải Sản (2007), *Quản trị Tài chính doanh nghiệp* – Nhà xuất bản thống kê.

[4]. Eugene F.Brigham và Joel F. Houston (2009), *Quản trị tài chính*, Đại học Florida

[5]. Ross Weterfield Jaff (2013), *Tài chính doanh nghiệp*, Mac Graw Hill Education.

[6]. Ross- Fundamentals of Corporate Finance Vol I – 6th, Mc GrawHill Companies, 2003.

[7]. Luật doanh nghiệp (2020), Quốc hội.

10. Hình thức và phương pháp đánh giá học phần

- **Hình thức đánh giá:** Thi viết (tự luận hoặc trắc nghiệm hoặc kết hợp tự luận với trắc nghiệm)

- **Phương pháp đánh giá học phần**

TT	Cách thức đánh giá	Trọng số
1	Tham gia học tập, thảo luận trên lớp (A)	0,1
2	Bài tập, tiểu luận, kiểm tra (B)	0,3
3	Thi kết thúc học phần (C)	0,6
$ĐMH = A \times 0,1 + B \times 0,3 + C \times 0,6$		

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 (8,5 – 9,1); A+ (9,2 – 10): Giỏi

B (7,0 – 7,6); B+ (7,7 – 8,4): Khá

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

+ Loại không đạt:

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

F (dưới 2,0); F+ (2,0 – 3,9): Kém

12. Nội dung học phần

A. Nội dung tổng quát và phân bổ thời gian

Nội dung	Tài liệu	Phân bổ thời gian (giờ)			Tự học (giờ)
		Tổng số	LT	KT	
Chương 1. Một số vấn đề cơ bản về quản trị tài chính doanh nghiệp	1, 2, 4, 5	4	4		8
Chương 2. Quản trị tài sản của doanh nghiệp	1, 4, 5	5	5		10
Chương 3. Nguồn huy động vốn của doanh nghiệp	1, 2, 4, 5	5	5		10

Nội dung	Tài liệu	Phân bổ thời gian (giờ)			Tự học (giờ)
		Tổng số	LT	KT	
Chương 4. Rủi ro và tỷ suất sinh lợi	1, 4, 5	9	9		18
Chương 5. Định giá, hoạch định ngân sách vốn cho công ty có sử dụng nợ vay và các hình thức chi trả cổ tức	2, 3, 4, 5, 6	4	3	1	8
Chương 6. Các chủ đề đặc biệt	3, 6, 7	9	9		18
Chương 7. Dự báo tài chính	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	9	9		18
Tổng cộng		45	44	1	90

B. Nội dung chi tiết học phần

CHƯƠNG 1. MỘT SỐ VẤN ĐỀ CƠ BẢN VỀ QUẢN TRỊ TÀI CHÍNH DOANH NGHIỆP

1.1. Vai trò của quản trị tài chính doanh nghiệp trong nền kinh tế thị trường

1.1.1. Mục tiêu của quản trị tài chính doanh nghiệp và những bài học về doanh nghiệp phá sản khi quản trị yếu kém

1.1.2. Vai trò của quản trị tài chính doanh nghiệp

1.2. Các nguyên tắc quản trị tài chính doanh nghiệp

1.2.1. Nguyên tắc giá trị thời gian của tiền

1.2.2. Nguyên tắc sử dụng nợ vay trong kinh doanh

1.2.3. Nguyên tắc đánh đổi rủi ro và lợi nhuận

1.2.4. Các nguyên tắc khác

1.3. Các báo cáo tài chính và dòng tiền

1.3.1. Các báo cáo tài chính

1.3.2. Dòng tiền dưới góc độ kế toán và dưới góc độ tài chi

CHƯƠNG 2. QUẢN TRỊ TÀI SẢN CỦA DOANH NGHIỆP

2.1. Quản trị tài sản ngắn hạn

2.1.1. Quản trị dự trữ

2.1.2. Quản trị tiền mặt

2.1.3. Quản trị các khoản phải thu

2.1.4. Quản trị các khoản chi

2.2. Quản trị tài sản dài hạn

2.2.1. Quản trị tài sản cố định

2.2.2 Các chỉ tiêu đánh giá

CHƯƠNG 3. NGUỒN HUY ĐỘNG VỐN CỦA DOANH NGHIỆP

3.1. Nguồn huy động vốn trung và dài hạn của doanh nghiệp

3.1.1. Vốn chủ sở hữu

3.1.2. Vốn vay

3.2. Nguồn huy động vốn ngắn hạn của doanh nghiệp

3.2.1. Vay tiền mặt

3.2.2. Phát hành quá số dư

3.2.3. Chiết khấu giấy tờ có giá

3.2.4. Khách hàng trả tiền trước

CHƯƠNG 4. RỦI RO VÀ TỶ SUẤT SINH LỢI

4.1. Tỷ suất sinh lợi

4.1.1. *Tỷ suất sinh lợi của một thời kỳ*

4.1.2. Tỷ suất sinh lợi trung bình của chứng khoán và tỷ suất sinh lợi phi rủi ro

4.2. Rủi ro hệ thống và rủi ro phi hệ thống

4.3. Chi phí sử dụng vốn

4.2.1. Chi phí sử dụng vốn thành phần và chi phí sử dụng vốn bình quân

4.2.2. Hệ thống đòn bẩy trong doanh nghiệp

CHƯƠNG 5. ĐỊNH GIÁ, HOẠCH ĐỊNH NGÂN SÁCH VỐN CHO CÔNG TY CÓ SỬ DỤNG NỢ VAY VÀ CÁC HÌNH THỨC CHI TRẢ CỔ TỨC

5.1. Các phương pháp định giá đầu tư

5.1.1. Phương pháp hiện giá hiệu chỉnh

5.1.2. Phương pháp dòng tiền thuộc về vốn chủ sở hữu

5.1.3. Phương pháp chi phí sử dụng vốn bình quân gia quyền

5.2. Các hình thức chi trả cổ tức

5.2.1. Quy trình chuẩn của việc chi trả cổ tức tiền mặt

5.2.2. Các hình thức chi trả cổ tức

CHƯƠNG 6. CÁC CHỦ ĐỀ ĐẶC BIỆT

6.1. Sáp nhập, mua lại và thoái vốn

6.1.1. Các hình thức cơ bản của mua lại

6.1.2. Mặt trái về tài chính của hoạt động mua lại

6.1.3. Giá trị hiện thuần của sáp nhập

6.1.4. Các hình thức thuế trong thương vụ mua lại

6.2. Kiệt quệ tài chính

6.2.1. Khái niệm về kiệt quệ tài chính

6.2.2. Rủi ro khi doanh nghiệp kiệt quệ tài chính

CHƯƠNG 7. DỰ BÁO TÀI CHÍNH

7.1. Tổng quan về dự báo tài chính

7.1.1. Khái niệm và ý nghĩa của dự báo

7.1.2. Các phương pháp dự báo

7.1.3. Các nguyên tắc dự báo

7.2. Dự báo tài chính

7.2.1. Dự báo doanh thu

7.2.2. Dự báo kết quả kinh doanh

7.2.3. Dự báo ngân quỹ

13. Hướng dẫn thực hiện chương trình

- Giảng viên cần chuẩn bị slide bài giảng, câu hỏi hướng dẫn học tập cho học viên, giới thiệu nguồn tham khảo. Sử dụng phương pháp thuyết trình, giảng giải kết hợp với thảo luận nhóm.

- Đề cương này sẽ được rà soát, chỉnh sửa 2 năm/lần.

HIỆU TRƯỞNG

Hà Xuân Hùng

ĐỀ CƯƠNG CHI TIẾT HỌC PHẦN
QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC DỰA TRÊN NĂNG LỰC
COMPETENCE BASED ON HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

*(Ban hành kèm theo Quyết định số /QĐ-ĐHLĐXH ngày / /2022
của Hiệu trưởng Trường Đại học Lao động - Xã hội)*

1. Tên học phần (tiếng Việt): Quản lý nguồn nhân lực dựa trên năng lực

Mã học phần: QTN 309

2. Tên học phần (tiếng Anh): Competence based on Human resources management

3. Số tín chỉ: 03

4. Điều kiện tiên quyết: Triết học, Phương pháp nghiên cứu khoa học, Quản lý nguồn nhân lực trong môi trường toàn cầu hóa.

5. Giảng viên tham gia giảng dạy

TT	Họ và tên, chức danh, học vị	Điện thoại liên hệ	Email
1	TS. Nguyễn Thị Hồng	0912657838	honghrm@gmail.com
2	TS. Vũ Hồng Phong	0988112802	phongvhulsa@gmail.com
3	TS. Cấn Hữu Dạn	0987428185	dankhanh81@gmail.com

6. Mục tiêu của học phần

- *Kiến thức:* Môn học trang bị cho học viên cao học chuyên ngành Quản trị nhân lực những kiến thức tổng hợp về Quản lý nguồn nhân lực dựa trên năng lực như khung năng lực, đánh giá năng lực nhân viên, các hoạt động quản trị nhân lực dựa trên năng lực.

- *Kỹ năng:* Môn học trang bị cho học viên cao học kỹ năng xây dựng khung năng lực, đánh giá năng lực nhân viên, kỹ năng triển khai các hoạt động quản trị nhân lực dựa trên năng lực, kỹ năng phân tích và xử lý tình huống quản trị nhân lực dựa trên năng lực.

- *Thái độ:* Giáo dục học viên nhận thức được ý nghĩa và tầm quan trọng của Quản lý nguồn nhân lực dựa trên năng lực, từ đó, quan tâm đến quản lý, sử dụng và phát triển nguồn nhân lực dựa trên năng lực.

7. Mô tả vắn tắt nội dung của học phần

Học phần Quản lý nguồn nhân lực dựa trên năng lực nghiên cứu cách thức quản lý

con người trong tổ chức dựa trên yêu cầu về năng lực và đánh giá năng lực của nhân viên nhằm mục tiêu sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực và nâng cao hiệu quả chung của tổ chức trong bối cảnh hội nhập quốc tế và cạnh tranh giữa các doanh nghiệp ngày càng lớn.

8. Nhiệm vụ của học 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 và thực hiện các nhiệm vụ học tập do giảng viên giao
- Thực hiện 01 bài kiểm tra giữa kỳ
- Hoàn thành bài thi kết thúc học phần

9. Tài liệu học tập

- *Tài liệu bắt buộc:*

[1]. Lê Thanh Hà, Giáo trình Quản trị nhân lực, Tập 1, Nhà xuất bản Lao động – Xã hội, 2009.

[2]. Lê Thanh Hà, Giáo trình Quản trị nhân lực, Tập 2, Nhà xuất bản Lao động – Xã hội, 2009.

[3]. Vũ Hồng Phong, Giáo trình Quản trị nhân lực, Đại học Lao động – Xã hội, 2018.

[4]. Nguyễn Thị Thu Hà, Bài giảng đào tạo nhân lực, Đại học Lao động – Xã hội, 2019.

- *Tài liệu tham khảo:*

[5]. Đỗ Thị Tươi, Giáo trình Quản trị nhân lực lao động trong doanh nghiệp, Trường Đại học Lao động - Xã hội, năm 2018.

[6]. Cẩn Hữu Dạn, Bài giảng Tuyển dụng và sử dụng nhân lực, Đại học Lao động – Xã hội, 2019.

10. Hình thức và phương pháp đánh giá học phần

- **Hình thức đánh giá:** Thi viết (Tự luận)

- **Phương thức đánh giá học phần**

TT	Căn cứ đánh giá	Trọng số
1	Tham gia học tập, thảo luận trên lớp (A)	0,1
2	Bài tập, tiểu luận, kiểm tra (B)	0,3
3	Thi kết thúc học phần (C)	0,6
	$ĐMH = A \times 0,1 + B \times 0,3 + C \times 0,6$	

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 (8,5 – 9,1); A+ (9,2 – 10): Giỏi

B (7,0 – 7,6); B+ (7,7 – 8,4): Khá

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

+ Loại không đạt:

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

F (dưới 2,0); F+ (2,0 – 3,9): Kém

12. Nội dung

A. Nội dung tổng quát và phân bổ thời gian

TT	Nội dung	Tài liệu	Phân bổ thời gian (giờ)			Tự học (giờ)
			Tổng số	LT	KT	
1	Chương 1. Tổng quan về năng lực và quản lý nguồn nhân lực dựa trên năng lực	[1], [2], [3], [4], [5]	10	10		20
2	Chương 2. Tuyển dụng dựa trên năng lực	[1], [2], [3], [6]	10	10		20
3	Chương 3. Sử dụng nhân lực và thù lao lao động dựa trên năng lực	[1], [2], [3], [5], [6]	14	13	1	28
4	Chương 4. Đào tạo dựa trên năng lực	[1], [2], [3], [4]	11	11		22
	Tổng số		45	44	1	90

Ghi chú: LT: Lý thuyết; ThH: Thực hành; TL: Thảo luận; KT: Kiểm tra

B. Nội dung chi tiết

CHƯƠNG 1. TỔNG QUAN VỀ NĂNG LỰC VÀ QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC DỰA TRÊN NĂNG LỰC

1.1. Năng lực và đánh giá năng lực

1.1.1. Năng lực và các mô hình năng lực

1.1.2. Khung năng lực và tác dụng của khung năng lực

1.1.3. Đánh giá năng lực.

1.2. Bản chất, nội dung và vai trò của quản lý nguồn nhân lực dựa trên năng lực

1.2.1. Bản chất của quản lý nguồn nhân lực dựa trên năng lực

1.2.2. Nội dung của quản lý nguồn nhân lực dựa trên năng lực

1.2.3. Vai trò của quản lý nguồn nhân lực dựa trên năng lực

1.3.4. Đòi hỏi đối với việc vượt qua các rào cản kỹ thuật, rào cản thương mại và vấn đề trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp

CHƯƠNG 2. TUYỂN DỤNG DỰA TRÊN NĂNG LỰC

2.1. Bản chất, mục tiêu, vai trò của tuyển dụng dựa trên năng lực.

2.1.1. Bản chất của tuyển dụng dựa trên năng lực.

2.1.2. Mục tiêu của tuyển dụng dựa trên năng lực.

2.1.3. Vai trò của tuyển dụng dựa trên năng lực.

2.2. Thiết kế tiêu chí và phương pháp đánh giá ứng viên dựa trên năng lực.

2.2.1. Phân tích yêu cầu năng lực từ công việc.

2.2.2. Xây dựng tiêu chí đánh giá và phương pháp đánh giá ứng viên dựa trên năng lực

2.3. Tuyển mộ và tuyển chọn dựa trên năng lực

2.3.1. Tuyển mộ ứng viên có năng lực.

2.3.2. Tuyển chọn ứng viên theo năng lực.

CHƯƠNG 3. SỬ DỤNG NHÂN LỰC VÀ THÙ LAO LAO ĐỘNG DỰA TRÊN NĂNG LỰC

3.1. Sử dụng nhân lực dựa trên năng lực

3.1.1. Bản chất, quan điểm và nguyên tắc sử dụng nhân lực dựa trên năng lực

3.1.1.1. Bản chất, vai trò sử dụng nhân lực dựa trên năng lực.

3.1.1.2. Quan điểm dùng người theo năng lực trong quản lý.

3.1.1.3. Nguyên tắc sử dụng nhân lực dựa trên năng lực.

3.1.2. Sử dụng hiệu quả nhân lực dựa trên năng lực

3.1.2.1. Tối đa hóa sự phù hợp giữa nhân lực với công việc.

3.1.2.2. Tối đa hóa sự phù hợp giữa nhân lực với tổ chức

3.2. Thù lao lao động dựa trên năng lực.

3.2.1. Bản chất, vai trò của thù lao lao động dựa trên năng lực.

3.2.2. Yêu cầu của thù lao lao động dựa trên năng lực.

3.2.3. Kết cấu hệ thống thù lao lao động theo năng lực

3.2.4. Cơ sở triển khai hệ thống thù lao lao động theo năng lực

3.2.5. Thiết kế hệ thống thù lao lao động dựa trên năng lực

CHƯƠNG 4. ĐÀO TẠO DỰA TRÊN NĂNG LỰC

4.1. Bản chất, nguyên tắc của đào tạo dựa trên năng lực.

4.1.1. Bản chất của đào tạo dựa trên năng lực

4.1.2. Vai trò của đào tạo dựa trên năng lực

4.1.3. Nguyên tắc của đào tạo dựa trên năng lực.

4.2. Phân tích nhu cầu đào tạo theo yêu cầu năng lực.

4.2.1. Khoảng cách năng lực.

4.2.2. Phân tích nhu cầu đào tạo dựa trên khoảng cách năng lực.

4.3. Tổ chức chương trình đào tạo dựa trên năng lực

4.3.1. Xây dựng nội dung chương trình đào tạo dựa trên năng lực

4.3.2. Tổ chức triển khai chương trình đào tạo dựa trên năng lực

4.3.3. Đánh giá hiệu quả đào tạo dựa trên năng lực

13. Hướng dẫn thực hiện chương trình

- Giảng viên cần chuẩn bị slide bài giảng, câu hỏi thảo luận, giới thiệu nguồn tham khảo thực tế.

- Nên sử dụng phương pháp thuyết trình, vấn đáp, thảo luận nhóm.

- Đề cương này sẽ được rà soát, chỉnh sửa 2 năm/lần.

HIỆU TRƯỞNG

Hà Xuân Hùng

ĐỀ CƯƠNG CHI TIẾT HỌC PHẦN
TIÊU CHUẨN LAO ĐỘNG QUỐC TẾ
INTERNATIONAL LABOR STANDARDS

*(Ban hành kèm theo Quyết định số /QĐ-ĐHLĐXH ngày / /2022
của Hiệu trưởng Trường Đại học Lao động - Xã hội)*

1. Tên học phần (tiếng Việt): Tiêu chuẩn lao động quốc tế

Mã học phần: QTN 310

2. Tên học phần (tiếng Anh): International Labor Standards

3. Số tín chỉ: 03

4. Điều kiện tiên quyết: Không

5. Giảng viên tham gia giảng dạy

TT	Họ và tên, chức danh, học vị	Điện thoại liên hệ	Email
1	TS. Hà Duy Hào	0978959596	haoulsa@gmail.com
2	TS. Cấn Hữu Dạn	0987428185	dankhanh81@gmail.com
3.	TS. Đinh Thị Trâm	0912871294	Tramdt2008@gmail.com

6. Mục tiêu của học phần

- *Kiến thức:* Học viên được trang bị những kiến thức về nội dung một số công ước quốc tế cơ bản về lao động, cách thức triển khai công ước quốc tế cơ bản về lao động, hệ thống các tiêu chí đánh giá hiệu quả của việc triển khai các công ước quốc tế cơ bản về lao động, các nhân tố ảnh hưởng đến việc triển khai thực hiện các công ước quốc tế cơ bản về lao động. Đồng thời cung cấp cho học viên cách thức đánh giá việc triển khai thực hiện một số công ước quốc tế cơ bản về lao động ở Việt Nam.

- *Kỹ năng:* Học viên được rèn luyện các kỹ năng phân tích thực trạng các khía cạnh liên quan đến triển khai thực hiện các công ước quốc tế cơ bản về lao động ở góc độ vĩ mô và vi mô; kỹ năng đề xuất các giải pháp nhằm triển khai có hiệu quả các công ước quốc tế cơ bản về lao động ở Việt Nam.

- *Thái độ:* Giáo dục cho học viên nhận thức được ý nghĩa và tầm quan trọng của tiêu chuẩn lao động quốc tế trong bối cảnh hội nhập, từ đó nâng cao ý thức, trách nhiệm trong tham mưu, đề xuất các giải pháp nhằm triển khai hiệu quả các công ước quốc tế cơ

bản về lao động ở Việt Nam.

7. Mô tả vắn tắt nội dung của học phần

Học phần tiêu chuẩn lao động quốc tế gồm các nội dung: những lý luận cơ bản về công ước quốc tế cơ bản về lao động, triển khai công ước quốc tế cơ bản về lao động, hệ thống các tiêu chí đánh giá hiệu quả của việc triển khai các công ước quốc tế cơ bản về lao động, các nhân tố ảnh hưởng đến việc triển khai thực hiện các công ước quốc tế cơ bản về lao động; Nội dung các công ước quốc tế cơ bản về lao động và một số tình huống thực tế vận dụng các công ước; Các nội dung phân tích thực trạng triển khai thực hiện một số công ước quốc tế cơ bản về lao động ở Việt Nam; Một số giải pháp nhằm triển khai hiệu quả các công ước quốc tế cơ bản về lao động ở Việt Nam .

8. Nhiệm vụ của học 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 và thực hiện các nhiệm vụ học tập do giảng viên giao
- Thực hiện 01 bài kiểm tra giữa kỳ
- Hoàn thành bài thi kết thúc học phần

9. Tài liệu học tập

- [1] Bộ Luật lao động sửa đổi năm 2019.
- [2] Đỗ Quỳnh Chi, Trung tâm Nghiên cứu Quan hệ lao động (ERC), “Tiêu chuẩn lao động trong ngành dệt may Việt Nam”.
- [3] ILO (1948), Công ước về Tự do Hiệp hội và Bảo vệ Quyền tổ chức, (Số 87).
- [4] ILO (1949), Công ước về Quyền Tổ chức và Thương lượng Tập thể, (Số 98).
- [5] ILO (1930), Công ước về Lao động Cưỡng bức, (Số 29).
- [6] ILO (1957), Công ước về Xóa bỏ Lao động Cưỡng bức, (Số 105).
- [7] ILO (1973), Công ước về Tuổi Lao động Tối thiểu, (Số 138).
- [8] ILO (1999), Công ước về các Hình thức Lao động Trẻ em Tội tệ nhất, (Số 182).
- [9] ILO (1951), Công ước về Trả công Bình đẳng, (Số 100).
- [10] ILO (1958), Công ước về Chống Phân biệt đối xử (Việc làm và Nghề nghiệp), (Số 111).
- [11] Vũ Hồng Phong (2018), Đề tài khoa học cấp Bộ “Giải pháp triển khai hiệu quả các điều ước quốc tế trong lĩnh vực lao động và xã hội đáp ứng yêu cầu của hội nhập kinh

tế - quốc tế”, Mã số CT2017 – 02 – 04.

10. Hình thức và phương thức đánh giá học phần

- **Hình thức đánh giá:** thi tự luận
- **Phương thức đánh giá học phần**

TT	Căn cứ đánh giá	Trọng số
1	Tham gia học tập, thảo luận trên lớp (A)	0,1
2	Bài tập, tiểu luận, kiểm tra (B)	0,3
3	Thi kết thúc học phần (C)	0,6
	$ĐMH = A \times 0,1 + B \times 0,3 + C \times 0,6$	

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 (8,5 – 9,1); A+ (9,2 – 10): Giỏi

B (7,0 – 7,6); B+ (7,7 – 8,4): Khá

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

+ Loại không đạt:

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

F (dưới 2,0); F+ (2,0 – 3,9): Kém

12. Nội dung

A. Nội dung tổng quát và phân bổ thời gian

TT	Nội dung	Tài liệu	Phân bổ thời gian (giờ)			Tự học (giờ)
			Tổng số	LT	KT	
1	Chương 1. Những vấn đề lý luận cơ bản về các tiêu chuẩn lao động quốc tế	[3], [4], [5], [6], [7], [8], [9], [10], [11]	20	20		40
2	Chương 2. Nội dung các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản của Tổ chức lao động quốc tế	[3], [4], [5], [6], [7], [8], [9], [10]	10	10		20

TT	Nội dung	Tài liệu	Phân bổ thời gian (giờ)			Tự học (giờ)
			Tổng số	LT	KT	
3	Chương 3. Thực trạng triển khai các công ước quốc tế cơ bản về lao động ở Việt Nam	[1], [2], [11]	15	14	1	30
	Tổng số		45	44	1	90

Ghi chú: LT: Lý thuyết; ThH: Thực hành; TL: Thảo luận; KT: Kiểm tra

B. Nội dung chi tiết:

CHƯƠNG 1. NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN CƠ BẢN VỀ CÁC TIÊU CHUẨN LAO ĐỘNG QUỐC TẾ

1.1. Một số khái niệm

1.1.1. Khái niệm công ước quốc tế

1.1.2. Khái niệm công ước quốc tế trong lĩnh vực lao động

1.1.2. Khái niệm tiêu chuẩn lao động quốc tế

1.2. Các loại công ước quốc tế cơ bản của tổ chức lao động quốc tế (ILO) về lao động

1.3. Các phương thức thực thi công ước quốc tế cơ bản của của tổ chức lao động quốc tế (ILO) về lao động

1.4. Môi quan hệ giữa công ước quốc tế về lao động với pháp luật quốc gia

1.5. Pháp luật quốc tế về việc thực thi công ước quốc tế về lao động

1.5.1. Các nguyên tắc thực thi các công ước quốc tế về lao động

1.5.2. Quy định về việc thực thi công ước quốc tế về lao động ở một số quốc gia

1.6. Các tiêu chí đánh giá hiệu quả của việc triển khai các công ước quốc tế về lao động

1.6.1. Tiêu chí mức độ hài hòa giữa pháp luật quốc gia với công ước quốc tế

1.6.2. Tiêu chí về tổ chức triển khai công ước quốc tế

1.6.3. Tiêu chí về phương pháp triển khai thực hiện các công ước quốc tế về lao động

1.6.4. Tiêu chí về nâng cao nhận thức của các chủ thể trong việc triển khai thực hiện các công ước quốc tế về lao động

1.6.5. Tiêu chí về thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội từ việc triển khai hiệu quả các công ước quốc tế về lao động

1.6.6. Mức độ thừa nhận và đánh giá việc triển khai các công ước quốc tế về lao động ở Việt Nam

1.7. Các nhân tố ảnh hưởng đến việc triển khai thực hiện các công ước quốc tế về lao động

1.7.1. Xây dựng, ban hành chính sách, pháp luật

1.7.1.1. Hệ thống pháp luật và vấn đề ban hành chính sách pháp luật trong mối quan hệ với thi hành công ước quốc tế

1.7.1.2. Các yếu tố ảnh hưởng đến quá trình xây dựng chính sách pháp luật nhằm thực thi công ước quốc tế về lao động

1.7.2. Bộ máy triển khai thực hiện các công ước quốc tế về lao động

1.7.2.1. Cơ quan quản lý nhà nước

1.7.2.2. Tổ chức chính trị - xã hội

1.7.2.3. Tổ chức phi Chính phủ

1.7.3. Các chủ thể liên quan đến việc thực hiện các công ước quốc tế về lao động

1.7.3.1. Nhà nước

1.7.3.2. Người sử dụng lao động và đại diện người sử dụng lao động

1.7.3.3. Người lao động và đại diện của tập thể người lao động

1.7.4. Nguồn kinh phí triển khai thực hiện các công ước quốc tế

1.7.4.1. Ngân sách Nhà nước

1.7.4.2. Nguồn tài trợ, huy động từ xã hội

CHƯƠNG 2. NỘI DUNG CÁC TIÊU CHUẨN LAO ĐỘNG QUỐC TẾ CƠ BẢN CỦA TỔ CHỨC LAO ĐỘNG QUỐC TẾ

2.1. Công ước 87 và 98 về tự do liên kết và thỏa ước lao động tập thể

2.1.1. Nội dung của Công ước số 87 (1948) về tự do hiệp hội và bảo vệ quyền tổ chức

2.1.2. Nội dung của Công ước số 98 (1949) về quyền tổ chức và thương lượng tập thể

2.1.3. Những tình huống thực tế khi thực hiện công ước 87 và 98

2.2. Công ước 29 và 105 về xóa bỏ lao động cưỡng bức và bắt buộc

2.2.1. Nội dung của Công ước số 29 (1930) về Lao động Cưỡng bức

2.2.2. Nội dung của Công ước số 105 (1957) về Xóa bỏ Lao động Cưỡng bức

2.2.3. Những tình huống thực tế khi thực hiện công ước 29 và 105

2.3. Công ước 138 và 182 về xóa bỏ lao động trẻ em

2.3.1. Nội dung của Công ước số 138 (1973) về Tuổi Lao động Tối thiểu

2.3.2. Nội dung của Công ước số 182 (1999) về các Hình thức Lao động Trẻ em Tội tệ nhất

2.3.3. Những tình huống thực tế khi thực hiện công ước 138 và 182

2.4. Công ước 100 và 111 về xóa bỏ phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp

2.4.1. Nội dung của Công ước số 100 (1951) về Trả công Bình đẳng

2.4.2. Nội dung của Công ước số 111 (1958) về Chống Phân biệt đối xử (Việc làm và Nghề nghiệp)

2.4.3. Những tình huống thực tế khi thực hiện công ước 100 và 111

CHƯƠNG 3: THỰC TRẠNG TRIỂN KHAI CÁC CÔNG ƯỚC QUỐC TẾ CƠ BẢN VỀ LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM

3.1. Thực trạng triển khai thực hiện một số công ước quốc tế cơ bản về lao động

3.1.1. Thực trạng nội luật hóa các công ước quốc tế cơ bản về lao động vào pháp luật quốc gia

3.1.2. Thực trạng tổ chức triển khai các công ước quốc tế về lao động của Việt Nam

3.1.3. Thực trạng phương pháp triển khai thực hiện công ước quốc tế tại Việt Nam

3.1.4. Thực trạng sự thay đổi về nhận thức của các chủ thể trong việc thực hiện công ước quốc tế

3.2. Một số thách thức với Việt Nam khi thực hiện các công ước quốc tế cơ bản về lao động

3.3. Một số giải pháp nhằm triển khai hiệu quả một số công ước quốc tế cơ bản về lao động ở Việt Nam

3.2.1. Nội luật hóa các cam kết quốc tế về lao động và xã hội vào pháp luật quốc gia

3.2.2. Hoàn thiện pháp luật và bộ máy tổ chức thực hiện có hiệu quả một số công ước quốc tế cơ bản về lao động ở Việt Nam

3.2.3. Nâng cao trách nhiệm của các chủ thể trong việc triển khai một số công ước quốc tế cơ bản về lao động ở Việt Nam

3.2.4. Nâng cao nhận thức của các chủ thể liên quan

13. Hướng dẫn thực hiện chương trình

- Giảng viên cần chuẩn bị slide bài giảng, câu hỏi thảo luận, giới thiệu nguồn tham khảo thực tế.

- Nên sử dụng phương pháp thuyết trình, vấn đáp, thảo luận nhóm.

- Đề cương này sẽ được rà soát, chỉnh sửa 2 năm/lần.

HIỆU TRƯỞNG

Hà Xuân Hùng

ĐỀ CƯƠNG CHI TIẾT HỌC PHẦN
HỆ THỐNG QUAN HỆ LAO ĐỘNG QUỐC GIA
NATIONAL INDUSTRIAL RELATIONS SYSTEM

*(Ban hành kèm theo Quyết định số /QĐ-ĐHLĐXH ngày / /2022
của Hiệu trưởng Trường Đại học Lao động - Xã hội)*

1. **Tên học phần:** Hệ thống quan hệ lao động quốc gia; **Mã học phần:** QTN 311
2. **Tên học phần (tiếng Anh):** National industrial relations system
3. **Số tín chỉ:** 03
4. **Điều kiện tiên quyết:** Không
5. **Giảng viên tham gia giảng dạy**

TT	Họ và tên, chức danh, học vị	Điện thoại liên hệ	Email
1	TS. Cấn Hữu Dạn	0987428185	dankhanh81@gmail.com
2	TS. Đỗ Thị Tươi	0982209166	dothituoi@gmail.com

6. Mục tiêu của học phần

- *Kiến thức:* Hiểu được cấu trúc cơ bản của hệ thống quan hệ lao động; bản chất, nội dung, hình thức biểu hiện của quan hệ lao động; Hiểu rõ bản chất của các chủ thể quan hệ lao động; vai trò và các yếu tố cấu thành năng lực đại diện của tổ chức đại diện trong quan hệ lao động; các cơ chế tương tác chủ động và bị động trong quan hệ lao động; xây dựng và thực hiện các tiêu chuẩn lao động; tranh chấp và giải quyết tranh chấp lao động.

- *Kỹ năng:* Có thể nghiên cứu, phân tích và viết được các báo cáo chuyên đề hệ thống quan hệ lao động cấp quốc gia, cấp ngành, cấp địa phương hay các doanh nghiệp; Nghiên cứu, thực hiện hay phản biện các chính sách pháp luật về quan hệ lao động.

- *Thái độ:* Có thái độ đúng đắn đối với vai trò của các chủ thể trong quan hệ lao động; tôn trọng chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước về Quan hệ lao động; Sẵn sàng đóng góp tích cực vào tiến trình xây dựng và thúc đẩy quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ ở Việt Nam.

7. Mô tả vắn tắt nội dung của học phần

Học phần Hệ thống Quan hệ lao động quốc gia cung cấp cho người học những kiến thức cơ bản và cách nhìn toàn diện về một hệ thống quan hệ lao động trong nền kinh tế thị

trường. Trong đó tiếp cận quan hệ lao động theo một cấu trúc toàn diện, cấu thành và vận hành hệ thống ở phạm vi vĩ mô. Trong đó bao gồm những vấn đề như chủ thể của hệ thống quan hệ lao động; thiết chế và cơ chế của quan hệ lao động, các tiêu chuẩn vận hành hệ thống,... Người học sẽ nghiên cứu các thành phần cơ bản cấu thành của hệ thống quan hệ lao động và đặt trong bối cảnh kinh tế - xã hội của Việt nam khi chuyển sang nền kinh tế thị trường, công nghiệp hóa và hội nhập kinh tế.

8. Nhiệm vụ của học 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
- Thực hiện 01 bài kiểm tra giữa kỳ
- Hoàn thành bài thi kết thúc học phần

9. Tài liệu học tập

- *Tài liệu bắt buộc:*
 - [1]. TS. Nguyễn Duy Phúc, *Các Nguyên lý Quan hệ lao động*, Nhà xuất bản Lao động - Xã hội, 2012.
 - [2]. PGS.TS. Nguyễn Tiệp, *Giáo trình Quan hệ lao động*, Nhà xuất bản Lao động - Xã hội, 2008
- *Tài liệu tham khảo:*
 - [3]. Báo cáo quan hệ lao động Việt Nam, Nhà xuất bản Lao động, 2016
 - [4]. PGS.TS. Lê Thanh Hà, *Quan hệ lao động và hội nhập kinh tế quốc tế*, Nhà xuất bản Lao động - Xã hội, 2008
 - [5]. TS. Nguyễn Duy Phúc, *Thực hiện cam kết quốc tế về Quan hệ lao động*, Nhà xuất bản Lao động, 2019.
 - [6]. Trung tâm hỗ trợ phát triển quan hệ lao động, *Giới thiệu về quan hệ lao động của một số nước trên thế giới*, Nhà xuất bản Lao động - xã hội, 2011
 - [7]. Chang Hee Lee. *Industrial relations and dispute settlement in Vietnam*, Văn phòng ILO tại Hà Nội, 2006

10. Hình thức và phương pháp đánh giá học phần

- **Hình thức đánh giá:** Tiểu luận

- Phương thức đánh giá học phần

TT	Căn cứ đánh giá	Trọng số
1	Tham gia học tập, thảo luận trên lớp (A)	0,1
2	Bài tập, tiểu luận, kiểm tra (B)	0,3
3	Kết thúc học phần (C)	0,6
	$ĐMH = A \times 0,1 + B \times 0,3 + C \times 0,6$	

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 (8,5 – 9,1); A+ (9,2 – 10): Giỏi

B (7,0 – 7,6); B+ (7,7 – 8,4): Khá

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

+ Loại không đạt:

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

F (dưới 2,0); F+ (2,0 – 3,9): Kém

12. Nội dung

A. Nội dung tổng quát và phân bổ thời gian

TT	Nội dung	Tài liệu	Phân bổ thời gian (giờ)			Tự học (giờ)
			Tổng số	LT	KT	
1	Chương 1. Tổng quan về hệ thống QHLD quốc gia	[1], [2], [3], [5]	15	15		30
2	Chương 2. Khuôn khổ luật pháp và các chủ thể trong hệ thống quan hệ lao động	[1], [2], [3], [4], [6]	12	12		24

3	Chương 3. Một số thiết chế, cơ chế và hình thức tương tác trong hệ thống quan hệ lao động	[1], [2], [5], [7]	18	17	1	36
	Tổng số		45	44	1	90

Ghi chú: LT: Lý thuyết; ThH: Thực hành; TL: Thảo luận; KT: Kiểm tra

B. Nội dung chi tiết

CHƯƠNG 1. TỔNG QUAN VỀ HỆ THỐNG QUAN HỆ LAO ĐỘNG QUỐC GIA

1.1. Một số khái niệm cơ bản

1.1.1. Khái niệm Quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường

1.1.2. Thiết chế Quan hệ lao động

1.1.3. Cơ chế Quan hệ lao động

1.1.4. Xây dựng và điều chỉnh thiết chế, cơ chế về QHLD

1.2. Các đặc trưng cơ bản của quan hệ lao động ở Việt Nam

1.3. Các tiêu chuẩn hệ thống quan hệ lao động quốc tế

1.3.1. ILO và các công ước quốc tế cơ bản

1.3.2. Các tiêu chuẩn hệ thống quan hệ lao động quốc tế khác

1.4. Những thách thức mới về quan hệ lao động

1.4.1. Hội nhập quốc tế

1.4.2. Các hiệp định thương mại tự do

1.4.3. Thu hút vốn đầu tư nước ngoài

1.4.4. Phê chuẩn các công ước quốc tế về lao động

1.4.5. Yêu cầu đổi mới và hoàn thiện hệ thống quan hệ lao động

1.5. Lịch sử hình thành và phát triển hệ thống quan hệ lao động

1.5.1. Sơ lược lịch sử hình thành và phát triển hệ thống quan hệ lao động

1.5.2. Đặc điểm hệ thống quan hệ lao động ở một số quốc gia và những bài học kinh nghiệm cho Việt Nam

CHƯƠNG 2. KHUÔN KHỔ LUẬT PHÁP VÀ CHỦ THỂ TRONG HỆ THỐNG QUAN HỆ LAO ĐỘNG

2.1. Khái quát về luật pháp quan hệ lao động của Việt Nam

2.1.1. Quan điểm chỉ đạo của Đảng về quan hệ lao động

2.1.2. Hệ thống pháp luật về quan hệ lao động

2.2. Người lao động và tổ chức đại diện người lao động

2.2.1. Khái niệm

2.2.2. Đặc điểm người lao động và tổ chức đại diện trong hệ thống quan hệ lao động

2.2.3. Sự liên kết và tổ chức của người lao động

2.2.4. Quyền tổ chức của người lao động và vai trò của Công đoàn Việt Nam

2.2.5. Cấu trúc hệ thống Công đoàn Việt Nam

2.3. Người sử dụng lao động và tổ chức đại diện người sử dụng lao động

2.3.1. Khái niệm

2.3.2. Đặc điểm Người sử dụng lao động và Tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong hệ thống quan hệ lao động

2.3.3. Sự liên kết và hình thành các Tổ chức đại diện người sử dụng lao động

2.3.4. Các tổ chức đại diện chính thức của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động.

2.4. Tương tác giữa các chủ thể trong quan hệ lao động

2.4.1. Tương tác ba bên trong quan hệ lao động

2.4.2. Tương tác giữa người lao động, tổ chức đại diện người lao động với người sử dụng lao động và tổ chức đại diện người sử dụng lao động.

CHƯƠNG 3. MỘT SỐ THIẾT CHẾ, CƠ CHẾ VÀ HÌNH THỨC TƯƠNG TÁC TRONG HỆ THỐNG QUAN HỆ LAO ĐỘNG

3.1. Thiết chế và cơ chế trong hệ thống quan hệ lao động của Việt Nam

3.1.1. Thiết chế quan hệ lao động

3.1.2. Cơ chế quan hệ lao động của Việt Nam

3.2. Đối thoại xã hội trong hệ thống quan hệ lao động

3.2.1. Bản chất của đối thoại xã hội trong hệ thống quan hệ lao động

3.2.2. Các hình thức đối thoại xã hội trong hệ thống quan hệ lao động

3.2.3. Thực tiễn đối thoại xã hội trong hệ thống quan hệ lao động ở Việt Nam

3.3. Thương lượng trong hệ thống quan hệ lao động

3.3.1. Bản chất của thương lượng trong hệ thống quan hệ lao động

3.3.2. Các điều kiện và nguyên tắc để thương lượng hiệu quả

3.3.3. Thực tiễn thương lượng trong hệ thống quan hệ lao động ở Việt Nam

3.4. Giải quyết tranh chấp lao động và đình công trong hệ thống quan hệ lao động

3.4.1. Khái niệm và đặc điểm tranh chấp lao động và đình công

3.4.2. Quy trình giải quyết tranh chấp lao động và đình công

3.4.3. Thực tiễn giải quyết tranh chấp lao động và đình công ở Việt Nam

3.5. Tiêu chuẩn lao động tác động đến quan hệ lao động

3.5.1. Về tiền lương

3.5.2. Về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi

3.5.3. Về an toàn, vệ sinh lao động

3.5.4. Tiêu chuẩn về phúc lợi và an sinh xã hội

3.6. Các yếu tố khác tác động đến quan hệ lao động

13. Hướng dẫn thực hiện chương trình

- Giảng viên cần chuẩn bị slide bài giảng, câu hỏi thảo luận, giới thiệu nguồn tham khảo thực tế.

- Nên sử dụng phương pháp thuyết trình, vấn đáp, thảo luận nhóm.

- Đề cương này sẽ được rà soát, chỉnh sửa 2 năm/lần.

HIỆU TRƯỞNG

Hà Xuân Hùng

ĐỀ CƯƠNG CHI TIẾT HỌC PHẦN
ĐỊNH BIÊN NHÂN LỰC
HUMAN RESOURCE PLANNING

*(Ban hành kèm theo Quyết định số /QĐ-ĐHLDXH ngày / /2022
của Hiệu trưởng Trường Đại học Lao động - Xã hội)*

- 1. Tên học phần (tiếng Việt):** Định biên nhân lực **Mã học phần:** QTN 205
- 2. Tên học phần (tiếng Anh):** Human resource planning
- 3. Số tín chỉ:** 03
- 4. Điều kiện tiên quyết:** Không
- 5. Giảng viên tham gia giảng dạy**

TT	Họ và tên, chức danh, học vị	Điện thoại liên hệ	Email
1	TS. Nguyễn Thị Hồng77	0912657838	honghrm@gmail.com
2	TS. Hà Duy Hào	0978959596	haoulsa@gmail.com

6. Mục tiêu của học phần

- *Kiến thức:* Sau khi hoàn thành học phần này, học viên sẽ phát triển kiến thức và hiểu biết về: bản chất, điều kiện, nguyên tắc, phương pháp, quy trình định biên nhân lực trong tổ chức;

- *Kỹ năng:* Sau khi hoàn thành học phần này, học viên sẽ có được kỹ năng: Triển khai các bước định biên nhân lực trong tổ chức; Đề xuất sáng kiến dựa trên kiến thức về các công cụ và kỹ thuật liên quan đến định biên nhân lực trong tổ chức để tối ưu hóa chi phí nhân lực và nâng cao hiệu quả sử dụng nhân lực.

- *Thái độ:* Sau khi hoàn thành học phần này, học viên sẽ phát triển sự đánh giá cao và tôn trọng các giá trị thái độ đối với: Vai trò của định biên nhân lực với các tổ chức, tầm quan trọng của định biên nhân lực trong thực tế; nâng cao nhận thức văn hóa tư duy về định biên nhân lực trong tổ chức, tăng cường khả năng làm việc theo nhóm và khả năng thích ứng với bối cảnh công việc khác nhau trong tổ chức.

7. Mô tả vắn tắt nội dung của học phần

Học phần này cung cấp kiến thức cơ bản về định biên nhân lực trong tổ chức. Nội dung tập trung vào việc làm rõ các nội dung: khái niệm, mục đích, vai trò, các điều kiện và

nguyên tắc cơ bản của định biên nhân lực trong các doanh nghiệp, tổ chức; Trên cơ sở khoa học về quản lý và khoa học quản lý lao động, đề xuất phương pháp định biên (xác định số lượng người làm việc) cho các chức danh công việc trực tiếp, chức danh công việc gián tiếp và phục vụ trong các doanh nghiệp, tổ chức.

8. Nhiệm vụ của học 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 và thực hiện các nhiệm vụ học tập do giảng viên giao
- Thực hiện 01 bài kiểm tra giữa kỳ
- Hoàn thành bài thi kết thúc học phần

9. Tài liệu học tập

[1]. Nguyễn Tiệp (2007), Giáo trình Định mức lao động tập 1, NXB Lao động -Xã hội.

[2]. Lê Thanh Hà, Nguyễn Thị Hồng (2012), Bài tập Định mức lao động, NXB Lao động -Xã hội.

[3]. Hà Duy Hào (Chủ biên) (2018), Bài giảng Tổ chức bộ máy và Phân tích công việc.

10. Hình thức và phương thức đánh giá học phần

- **Hình thức đánh giá:** Bảo vệ bài tập thực hành
- **Phương thức đánh giá học phần**

TT	Căn cứ đánh giá	Trọng số
1	Tham gia học tập, thảo luận trên lớp (A)	0,1
2	Bài tập, tiểu luận, kiểm tra (B)	0,3
3	Thi kết thúc học phần (C)	0,6
	$ĐMH = A \times 0,1 + B \times 0,3 + C \times 0,6$	

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 (8,5 – 9,1); A+ (9,2 – 10): Giỏi

B (7,0 – 7,6); B+ (7,7 – 8,4): Khá

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

+ Loại không đạt:

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

F (dưới 2,0); F+ (2,0 – 3,9): Kém

12. Nội dung

A. Nội dung tổng quát và phân bổ thời gian

TT	Nội dung	Tài liệu	Phân bổ thời gian (giờ)			Tự học (giờ)
			Tổng số	LT	KT	
1	Chương 1: Cơ sở lý luận chung về định biên nhân lực trong tổ chức	[3], [4], [5], [6], [7], [8], [9], [10], [11]	5	5		10
2	Chương 2: Phương pháp định biên nhân lực cho chức danh công việc trực tiếp	[3], [4], [5], [6], [7], [8], [9], [10]	20	20		40
3	Chương 3: Phương pháp định biên lao động cho chức danh công việc gián tiếp và phục vụ	[1], [2], [11]	20	19	1	40
	Tổng số		45	44	1	90

Ghi chú: LT: Lý thuyết; ThH: Thực hành; TL: Thảo luận; KT: Kiểm tra

B. Nội dung chi tiết

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN CHUNG VỀ ĐỊNH BIÊN NHÂN LỰC TRONG TỔ CHỨC

1.1. Một số khái niệm cơ bản

1.2. Mục đích và vai trò của định biên nhân lực trong tổ chức

1.3. Các điều kiện và nguyên tắc cơ bản của định biên nhân lực trong tổ chức
CHƯƠNG 2: PHƯƠNG PHÁP ĐỊNH BIÊN NHÂN LỰC CHO CHỨC DANH CÔNG VIỆC TRỰC TIẾP

- 2.1. Cơ sở để định biên nhân lực cho chức danh công việc trực tiếp**
- 2.2. Mô tả đặc điểm tổ chức sản xuất ảnh hưởng đến định biên lao động**
 - 2.2.1. Hiện trạng bố trí nhân lực
 - 2.2.2. Hiện trạng đặc điểm tổ chức hoạt động sản xuất - kinh doanh
 - 2.2.3. Tổng hợp các yếu tố ảnh hưởng đến định biên nhân lực

2.3. Quy trình định biên nhân lực cho chức danh công việc trực tiếp

CHƯƠNG 3: PHƯƠNG PHÁP ĐỊNH BIÊN LAO ĐỘNG CHO CHỨC DANH CÔNG VIỆC GIÁN TIẾP VÀ PHỤC VỤ

- 3.1. Cơ sở để định biên nhân lực**
- 3.2. Quy trình định biên nhân lực**
 - 3.1. Thu thập và nghiên cứu các tài liệu cần thiết**
 - 3.2. Xác định cứng những yếu tố cơ sở của định biên nhân sự cho từng vị trí chức danh công việc**
 - 3.3. Phân tích, liệt kê từng đầu nhiệm vụ cụ thể của chức danh công việc cần định biên**
 - 3.4. Xây dựng phương án điều tra khảo sát thu thập thông tin về tần xuất lặp lại của từng nhiệm vụ và thời gian trung bình cần thiết để thực hiện từng nhiệm vụ cho từng vị trí chức danh công việc cần định biên**
 - 3.5. Triển khai điều tra khảo sát và xử lý thông tin khảo sát**
 - 3.6. Dự tính mức biên chế cho từng vị trí chức danh công việc trong từng bộ phận**
 - 3.7. Rà soát, xác định nhiệm vụ & hoàn chỉnh định biên lao động**
 - 3.8. Thẩm tra lấy ý kiến và hoàn thiện**

13. Hướng dẫn thực hiện chương trình

- Giảng viên cần chuẩn bị slide bài giảng, câu hỏi thảo luận, giới thiệu nguồn tham khảo thực tế.
- Nên sử dụng phương pháp thuyết trình, vấn đáp, thảo luận nhóm.
- Đề cương này sẽ được rà soát, chỉnh sửa 2 năm/lần.

HIỆU TRƯỞNG

Hà Xuân Hùng

ĐỀ CƯƠNG CHI TIẾT HỌC PHẦN
HOẠCH ĐỊNH CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG
SALARY POLICY PLANNING

*(Ban hành kèm theo Quyết định số /QĐ-ĐHLĐXH ngày / /2022
của Hiệu trưởng Trường Đại học Lao động - Xã hội)*

- 1. Tên học phần:** Hoạch định chính sách tiền lương; **Mã học phần:** QTN 313
- 2. Tên học phần (tiếng Anh):** Salary policy planning
- 3. Số tín chỉ:** 03
- 4. Điều kiện tiên quyết:**
- 5. Giảng viên tham gia giảng dạy**

TT	Họ và tên, chức danh, học vị	Điện thoại liên hệ	Email
1	TS. Đỗ Thị Tươi	0982209166	dothituoi@gmail.com
2	TS. Đoàn Thị Yên	0982697976	doanyenulsa@gmail.com
3	TS. Trần Thị Minh Phương	0971803111	tmphuongulsa@gmail.com
4	TS. Nguyễn Thị Hồng88	0904999303	hong174ulsa@gmail.com

6. Mục tiêu của học phần

- *Kiến thức:* Học phần trang bị cho học viên cao học chuyên ngành Quản trị nhân lực những kiến thức tổng hợp, chuyên sâu về hoạch định chính sách tiền lương trong doanh nghiệp và khu vực công.

- *Kỹ năng:* Trang bị cho học viên cao học các kỹ năng phân tích chính sách tiền lương, hoạch định chính sách tiền lương trong doanh nghiệp và khu vực công để giải quyết những vấn đề chiến lược và thực tiễn đang đặt ra nhằm nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý tiền lương trong nền kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế.

- *Thái độ:* Giáo dục người học nhận thức được ý nghĩa và tầm quan trọng của hoạch định nhân lực chính sách tiền lương trong bối cảnh chính sách pháp luật có nhiều thay đổi, môi trường kinh doanh mới, tình hình thế giới nhiều đổi thay. Từ đó, nâng cao vai trò, trách nhiệm trong quản lý nhà nước về tiền lương cũng như quản lý tiền lương trong tổ chức.

7. Mô tả vắn tắt nội dung của học phần

Học phần Hoạch định chính sách tiền lương nghiên cứu mục tiêu, quy trình, phương pháp hoạch định chính sách tiền lương của doanh nghiệp và khu vực công với mục tiêu chính sách tiền lương giai đoạn tới đạt hiệu quả cao, phù hợp với bối cảnh thực tế của doanh nghiệp, quốc gia và thế giới.

8. Nhiệm vụ của học viên

- Tự nghiên cứu tài liệu 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, trao đổi, phản biện trên lớp và thực hiện các nhiệm vụ học tập do giảng viên giao
- Thực hiện 01 bài kiểm tra giữa kỳ
- Hoàn thành bài thi kết thúc học phần

9. Tài liệu học tập

- *Tài liệu bắt buộc:*
 - [1] Đỗ Thị Tươi, Đoàn Thị Yến (2019), Giáo trình Nguyên lý tiền lương, trường Đại học Lao động - Xã hội.
 - [2] Đỗ Thị Tươi (2018), Giáo trình Quản trị thù lao lao động trong doanh nghiệp, trường Đại học Lao động - Xã hội.
 - [3] Vũ Hồng Phong, Bài giảng Tiền lương khu vực công, trường Đại học Lao động - Xã hội.
- *Tài liệu tham khảo:*
 - [4] Đỗ Thị Tươi (2016), Phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường, Sách chuyên khảo, Nhà xuất bản Lao động - Xã hội.
 - [5] Nguyễn Thị Thuận (2013), Tiền lương công chức hành chính Việt Nam - Cơ sở khoa học, thực tiễn và các khuyến nghị cải cách, (Sách chuyên khảo), NXB Lao động - Xã hội.
 - [6] Các văn bản pháp luật về tiền lương của Nhà nước, các văn bản tiền lương của các doanh nghiệp.

10. Hình thức và phương thức đánh giá học phần

- **Hình thức đánh giá:** Tự luận (Thi viết)

- Phương thức đánh giá học phần

TT	Căn cứ đánh giá	Trọng số
1	Tham gia học tập, thảo luận trên lớp (A)	0,1
2	Bài tập, tiểu luận, kiểm tra (B)	0,3
3	Thi kết thúc học phần (C)	0,6
	$ĐMH = A \times 0,1 + B \times 0,3 + C \times 0,6$	

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 (8,5 – 9,1); A+ (9,2 – 10): Giỏi

B (7,0 – 7,6); B+ (7,7 – 8,4): Khá

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

+ Loại không đạt:

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

F (dưới 2,0); F+ (2,0 – 3,9): Kém

12. Nội dung

A. Nội dung tổng quát và phân bổ thời gian

TT	Nội dung	Tài liệu	Phân bổ thời gian (giờ)			Tự học (giờ)
			Tổng số	LT	KT	
1	Chương 1. Tổng quan về Hoạch định chính sách tiền lương	[1], [2], [3]	6	6		12

2	Chương 2. Hoạch định chính sách tiền lương trong doanh nghiệp	[1], [2], [3], [4], [5], [6]	14	14		28
3	Chương 3. Hoạch định chính sách tiền lương khu vực công	[1], [2], [3], [4], [5], [6]	10	9	1	20
	Tổng số		45	44	1	90

Ghi chú: LT: Lý thuyết; ThH: Thực hành; TL: Thảo luận; KT: Kiểm tra

B. Nội dung chi tiết

CHƯƠNG 1. TỔNG QUAN HOẠCH ĐỊNH CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG

1.1. Các khái niệm

1.1.1. Chính sách tiền lương

1.1.2. Hoạch định chính sách tiền lương

1.2. Nội dung học phần hoạch định chính sách tiền lương

1.2.1. Hoạch định chính sách tiền lương trong doanh nghiệp

1.2.2. Hoạch định chính sách tiền lương khu vực công

1.3. Vai trò của hoạch định chính sách tiền lương

1.3.1. Đối với nhà nước

1.3.2. Đối với doanh nghiệp

1.4. Công cụ hoạch định chính sách tiền lương

1.5. Nhân tố ảnh hưởng đến hoạch định chính sách tiền lương

1.5.1. Nhân tố ảnh hưởng đến hoạch định chính sách tiền lương trong doanh nghiệp

1.5.2. Nhân tố ảnh hưởng đến hoạch định chính sách tiền lương khu vực công

CHƯƠNG 2. HOẠCH ĐỊNH CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP

2.1. Xây dựng mục tiêu của chính sách tiền lương

2.2. Phân tích nguồn lực và nhân tố ảnh hưởng

2.2.1. Phân tích nguồn lực

2.2.2. Phân tích nhân tố ảnh hưởng

2.3. Hoạch định chính sách tiền lương

2.3.1. Phân tích hiện trạng chính sách tiền lương

2.3.2. Hoạch định nguồn trả lương

2.3.2. Phân nhóm lao động

2.3.3. Hoạch định phương pháp trả lương

2.3.4. Đánh giá hiệu quả hoạch định

CHƯƠNG 3. HOẠCH ĐỊNH CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG KHU VỰC CÔNG

3.1. Xây dựng mục tiêu của chính sách tiền lương khu vực công

3.2. Phân tích nguồn lực, nhân tố ảnh hưởng

3.2.1. Phân tích nguồn lực

3.2.2. Phân tích nhân tố ảnh hưởng

3.3. Phân tích hiện trạng chính sách tiền lương

3.3. Hoạch định chính sách tiền lương

3.3.1. Nguồn trả lương

3.3.2. Cơ sở và điều kiện để hoạch định chính sách tiền lương

3.3.3. Hoạch định phương pháp trả lương

3.3.4. Đánh giá kết quả hoạch định

13. Hướng dẫn thực hiện chương trình

- Giảng viên chuẩn bị slide bài giảng, câu hỏi thảo luận, bài tập trao đổi, giới thiệu nguồn tài liệu tham khảo chính.

- Nên sử dụng phương pháp thuyết trình, phát vấn, thảo luận nhóm và bài tập nhóm luyện kỹ năng.

- Đề cương này sẽ được rà soát, chỉnh sửa 2 năm/lần.

HIỆU TRƯỞNG

Hà Xuân Hùng

ĐỀ CƯƠNG CHI TIẾT HỌC PHẦN

HOẠCH ĐỊNH NGUỒN NHÂN LỰC TRONG BỐI CẢNH CHUYỂN ĐỔI SỐ

HUMAN RESOURCE PLANNING IN THE DIGITAL TRANSFORMATION CONTEXT

*(Ban hành kèm theo Quyết định số /QĐ-ĐHLĐXH ngày / /2022
của Hiệu trưởng Trường Đại học Lao động - Xã hội)*

- 1. Tên học phần (tiếng Việt):** Hoạch định nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số
Mã học phần: QTN 314
- 2. Tên học phần (tiếng Anh):** Human resource planning in the digital transformation context
- 3. Số tín chỉ:** 03
- 4. Điều kiện tiên quyết:** Không
- 5. Giảng viên tham gia giảng dạy**

TT	Họ và tên, chức danh, học vị	Điện thoại liên hệ	Email
1	TS. Đỗ Thị Tươi	0982209166	dothituoi@gmail.com
2	TS. Đoàn Thị Yến	0982697976	doanyenulsa@gmail.com
3	TS. Trần Thị Minh Phương	0971803111	tmphuongulsa@gmail.com
4	TS. Nguyễn Thị Hồng88	0904999303	hong174ulsa@gmail.com

6. Mục tiêu của học phần

- *Kiến thức:* Trang bị những kiến thức cơ bản về chuyển đổi số, sự thay đổi nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số, hoạch định nguồn nhân lực trong bối cảnh tổ chức chuyển đổi số. Đồng thời học viên còn được tăng cường năng lực tư duy, tầm nhìn chiến lược về nguồn nhân lực của tổ chức.

- *Kỹ năng:* Học viên được rèn luyện các kỹ năng phân tích, đánh giá nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số; kỹ năng phân tích các ảnh hưởng/ tác động của chuyển đổi số đến yêu cầu về số lượng và chất lượng nguồn nhân lực (cũng như nguồn nhân lực số); kỹ năng hoạch định cung, cầu về nguồn nhân lực trong bối cảnh tổ chức chuyển đổi số.

- *Thái độ:* Giáo dục người học nhận thức được ý nghĩa và tầm quan trọng của hoạch

định nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số. Từ đó, nâng cao ý thức, trách nhiệm trước trong công tác hoạch định nhân lực cho tổ chức.

7. Mô tả vắn tắt nội dung của học phần

Học phần hoạch định nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số gồm các nội dung: Tổng quan về chuyển đổi số; Tổng quan hoạch định nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số; Hoạch định nguồn nhân lực trong bối cảnh tổ chức chuyển đổi số.

8. Nhiệm vụ của học 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 và thực hiện các nhiệm vụ học tập do giảng viên giao
- Thực hiện 01 bài kiểm tra giữa kỳ
- Hoàn thành bài thi kết thúc học phần

9. Tài liệu học tập

- *Tài liệu bắt buộc:*

[1] Đoàn Thị Yến (2019), Giáo trình Hoạch định nhân lực, Trường Đại học Lao động - Xã hội, 2019

[2] Trần Xuân Cầu (2012), Giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực, NXB Đại học Kinh tế Quốc dân.

- *Tài liệu tham khảo:*

[3] Việt Nam thời chuyển đổi số, NXB Thế giới.

[4] Lê Thanh Hà (2012), Giáo trình Quản trị nhân lực, NXB Lao động - Xã hội.

[5] William J Rothwell (2003), H C Kazanas, Planning and Managing Human Resource, HRD Press.

10. Hình thức và phương thức đánh giá học phần

- **Hình thức đánh giá:** Tự luận

- **Phương thức đánh giá học phần**

TT	Căn cứ đánh giá	Trọng số
1	Tham gia học tập, thảo luận trên lớp (A)	0,1
2	Bài tập, tiểu luận, kiểm tra (B)	0,3
3	Thi kết thúc học phần (C)	0,6
	$ĐMH = A \times 0,1 + B \times 0,3 + C \times 0,6$	

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 (8,5 – 9,1); A+ (9,2 – 10): Giỏi

B (7,0 – 7,6); B+ (7,7 – 8,4): Khá

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

+ Loại không đạt:

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

F (dưới 2,0); F+ (2,0 – 3,9): Kém

12. Nội dung

A. Nội dung tổng quát và phân bổ thời gian

TT	Nội dung	Tài liệu	Phân bổ thời gian (giờ)			Tự học (giờ)
			Tổng số	LT	KT	
1	Chương 1. Tổng quan về chuyển đổi số	[1], [2]	12	12		24
2	Chương 2. Tổng quan hoạch định nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số	[1], [2], [3]	13	13		26
3	Chương 3. Hoạch định nguồn nhân lực trong bối cảnh tổ chức chuyển đổi số	[3], [4], [5]	20	19	1	40
	Tổng số		45	44	1	90

B. Nội dung chi tiết

CHƯƠNG 1. TỔNG QUAN VỀ CHUYỂN ĐỔI SỐ

1.1. Bối cảnh chuyển đổi số

1.1.1. Mục tiêu chuyển đổi số

1.1.2. Nhiệm vụ chuyển đổi số

1.2. Đặc trưng, yêu cầu nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số

1.2.1. Đặc trưng nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số

1.2.2. Yêu cầu nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số

1.3. Khung kỹ năng, khung kỹ năng số của nguồn nhân lực

CHƯƠNG 2. TỔNG QUAN HOẠCH ĐỊNH NHÂN LỰC TRONG BỐI CẢNH CHUYỂN ĐỔI SỐ

2.1. Khái niệm, vai trò của hoạch định nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số

2.1.1. Khái niệm

2.1.2. Vai trò của hoạch định nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số

2.2. Nhân tố ảnh hưởng đến hoạch định nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số

2.2.1. Nhóm nhân tố vi mô

2.2.2. Nhóm nhân tố vĩ mô

2.3. Quy trình hoạch định nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số

CHƯƠNG 3. HOẠCH ĐỊNH NGUỒN NHÂN LỰC TRONG BỐI CẢNH CHUYỂN ĐỔI SỐ

3.1. Hoạch định cầu nguồn nhân lực trong bối cảnh tổ chức chuyển đổi số

3.1.1. Khái niệm

3.1.2. Quy trình hoạch định cầu

3.2. Hoạch định cung nguồn nhân lực bối cảnh tổ chức chuyển đổi số

3.2.1. Khái niệm

3.2.2. Quy trình hoạch định cung

3.3. Cân đối cung cầu nhân lực trong bối cảnh tổ chức chuyển đổi số

3.4. Giải pháp nhằm đáp ứng cầu nhân lực bối cảnh tổ chức chuyển đổi số

3.4.1. Các giải pháp nhằm đáp ứng cầu nhân lực

3.4.2. Các giải pháp nhằm đáp ứng cầu nhân lực kỹ năng số

13. Hướng dẫn thực hiện chương trình

- Giảng viên cần chuẩn bị slide bài giảng, câu hỏi thảo luận, giới thiệu nguồn tham khảo thực tế.

- Nên sử dụng phương pháp thuyết trình, thảo luận, bài tập nhóm để rèn luyện kỹ năng.
- Đề cương này sẽ được rà soát, chỉnh sửa 2 năm/lần.

HIỆU TRƯỞNG

Hà Xuân Hùng

ĐỀ CƯƠNG CHI TIẾT HỌC PHẦN
THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP
LABOR MARKET INTERGRATION

*(Ban hành kèm theo Quyết định số /QĐ-ĐHLĐXH ngày / /2022
của Hiệu trưởng Trường Đại học Lao động - Xã hội)*

1. Tên học phần (tiếng Việt): Thị trường lao động trong bối cảnh hội nhập

Mã học phần: QTN 315

2. Tên học phần (tiếng Anh): Labor market integration

3. Số tín chỉ: 03

4. Điều kiện tiên quyết: Không

5. Giảng viên tham gia giảng dạy

TT	Họ và tên, chức danh, học vị	Điện thoại liên hệ	Email
1	TS. Nguyễn Thị Minh Hòa	0904186700	hoantm1212@gmail.com
2	TS. Bùi Đức Thịnh	0936693838	ducthinh0105@gmail.com
3	TS. Bùi Thị Phương Thảo	0981954383	thaonguyenhuypdong@gmail.com

6. Mục tiêu của học phần

- *Kiến thức:* Học viên được trang bị những kiến thức về thị trường lao động như các vấn đề cung, cầu lao động và sự kết hợp cung- cầu trên các khía cạnh về việc làm, thất nghiệp, tiền công, điều kiện làm việc cũng như các thiết chế trung gian hỗ trợ thị trường lao động phát triển, ảnh hưởng của hội nhập quốc tế đến phát triển thị trường lao động nội địa và quốc tế, khả năng di chuyển lao động quốc tế. Đồng thời cung cấp cho học viên các kiến thức về các định hướng phát triển thị trường lao động phù hợp với bối cảnh hội nhập quốc tế.

- *Kỹ năng:* Học viên được rèn luyện các kỹ năng phân tích những vấn đề của thị trường lao động trong bối cảnh hội nhập; và giải quyết những tình huống thực tế trong quản trị thị trường; kỹ năng đánh giá tình hình và thiết lập hệ thống chỉ tiêu đánh giá tình hình trên thị trường lao động; kỹ năng xác định vấn đề và giải quyết các vấn đề về việc làm, thất nghiệp, tiền công, điều kiện làm việc; kỹ năng đánh giá, tư vấn các vấn đề về việc làm và thị trường lao động; kỹ năng vận dụng kết quả nghiên cứu về thị trường lao

động vào công tác quản trị nhân lực tại doanh nghiệp.

- *Thái độ*: Giáo dục người học nhận thức được ý nghĩa và tầm quan trọng của hội nhập kinh tế quốc tế, tác động của nó đến phát triển thị trường lao động trong nước, sự cạnh tranh gay gắt giữa lao động và chủ sử dụng lao động giữa các quốc gia trong thu hút lao động có năng lực phù hợp, từ đó nâng cao ý thức, trách nhiệm trong xây dựng, tham mưu, triển khai cũng như đề xuất chính sách phát triển nguồn nhân lực ở cấp độ vi mô và vĩ mô.

7. Mô tả vấn đề nội dung của học phần

Học phần Thị trường lao động trong bối cảnh hội nhập gồm các nội dung: Khái quát chung về thị trường lao động trong bối cảnh hội nhập; Ảnh hưởng của hội nhập quốc tế đến thị trường lao động và Quản lý thông tin thị trường lao động trong bối cảnh hội nhập.

8. Nhiệm vụ của học viên

- Thực hiện các nhiệm vụ học tập do giảng viên giao
- Thực hiện 01 bài kiểm tra giữa kỳ
- Hoàn thành bài thi kết thúc học phần

9. Tài liệu học tập

- [1] *Bộ Luật lao động sửa đổi năm 2019*
- [2] Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (2010), *Đề án Phát triển thị trường lao động Việt Nam giai đoạn 2011 – 2020*
- [3] *Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011-2020*
- [4] *Chương trình mục tiêu quốc gia về việc làm*
- [5] Nguyễn Đức Chính (2005), *Thị trường lao động – Cơ sở lý luận và thực tiễn ở Việt Nam*, NXB Chính trị quốc gia
- [6] Hiệp định thương mại tự do giữa Việt Nam và Liên minh Kinh tế Á - Âu (VN - EAEU FTA),
- [7] Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ Xuyên Thái Bình Dương (CPTPP)
- [8] Hiệp định thương mại tự do Liên minh châu Âu - Việt Nam (EVFTA).
- [9] Nguyễn Thị Lan Hương (2002), *Thị trường lao động Việt Nam: Định hướng và phát triển*, NXB Lao động Xã hội
- [10] *Luật Việc làm 2013*
- [11] Maichael Poole, Malcolm Warner (1998), *Bách khoa toàn thư về Quản trị nhân lực*.

[12] Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011-2020.

[13] Nguyễn Tiệp (2010), *Giáo trình Thị trường lao động*, NXB Lao động Xã hội

10. Hình thức và phương thức đánh giá học phần

- Hình thức đánh giá: thi tự luận

- Phương thức đánh giá học phần

TT	Căn cứ đánh giá	Trọng số
1	Tham gia học tập, thảo luận trên lớp (A)	0,1
2	Bài tập, tiểu luận, kiểm tra (B)	0,3
3	Thi kết thúc học phần (C)	0,6
	$ĐMH = A \times 0,1 + B \times 0,3 + C \times 0,6$	

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 (8,5 – 9,1); A+ (9,2 – 10): Giỏi

B (7,0 – 7,6); B+ (7,7 – 8,4): Khá

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

+ Loại không đạt:

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

F (dưới 2,0); F+ (2,0 – 3,9): Kém

12. Nội dung

A. Nội dung tổng quát và phân bổ thời gian

TT	Nội dung	Tài liệu	Phân bổ thời gian (giờ)			Tự học (giờ)
			Tổng số	LT	KT	
1	Chương 1. Khái quát chung về thị trường lao động trong bối cảnh hội nhập	[1], [2], [3], [4], [5], [9], [10], [13]	12	12		24

2	Chương 2. Ảnh hưởng của hội nhập quốc tế đến thị trường lao động	[6], [7], [8]	13	13		26
3	Chương 3. Quản lý thông tin thị trường lao động trong bối cảnh hội nhập	[2], [9], [13]	20	19	1	40
	Tổng số		45	44	1	90

Ghi chú: LT: Lý thuyết; ThH: Thực hành; TL: Thảo luận; KT: Kiểm tra

B. Nội dung chi tiết

CHƯƠNG 1. KHÁI QUÁT CHUNG VỀ THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP

1.1. Đặc điểm và chức năng của thị trường lao động

1.1.1. Một số khái niệm cơ bản

1.1.2. Đặc điểm của thị trường lao động

1.1.3. Chức năng của thị trường lao động

1.2. Xu hướng phát triển thị trường lao động

1.2.1. Theo góc độ pháp lý

1.2.2. Theo góc độ quản lý

1.2.3. Theo khả năng điều chỉnh

1.2.4. Theo góc độ địa lý

CHƯƠNG 2. ẢNH HƯỞNG CỦA HỘI NHẬP QUỐC TẾ ĐẾN THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG

2.1. Ảnh hưởng đến cung cầu lao động

2.1.1. Ảnh hưởng đến cung lao động

2.1.2. Ảnh hưởng đến cầu lao động

2.2 Các xu hướng dịch chuyển trên thị trường lao động

2.2.1 Xu hướng di chuyển lao động từ các nước phát triển đến các nước phát triển

2.2.2. Xu hướng dịch chuyển lao động từ các nước phát triển đến các nước đang phát triển

2.3. Các thách thức toàn cầu về thị trường lao động đối với các nước đang phát triển

2.3.1. Các thách thức toàn cầu về việc làm và chất lượng việc làm

2.3.2. Vấn đề lao động nghèo và chất lượng lao động

CHƯƠNG 3: QUẢN LÝ THÔNG TIN THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP

3.1. Quản lý thông tin thị trường lao động

3.1.1. Thiết lập hệ thống thông tin thị trường lao động

3.1.2. Các chỉ tiêu đánh giá thị trường lao động

3.2. Chính sách thị trường lao động thích ứng với quá trình hội nhập

3.2.1. Chính sách phát triển cung lao động

3.2.2. Chính sách phát triển cầu lao động

13. Hướng dẫn thực hiện chương trình

- Giảng viên cần chuẩn bị slide bài giảng, câu hỏi thảo luận, giới thiệu nguồn tham khảo thực tế.

- Nên sử dụng phương pháp thuyết trình, vấn đáp, thảo luận nhóm.

- Đề cương này sẽ được rà soát, chỉnh sửa 2 năm/lần.

HIỆU TRƯỞNG

Hà Xuân Hùng

ĐỀ CƯƠNG CHI TIẾT HỌC PHẦN
QUẢN TRỊ KHUYẾN KHÍCH TÀI CHÍNH VÀ PHÚC LỢI
FINANCIAL INCENTIVES AND WELFARE MANAGEMENT

*(Ban hành kèm theo Quyết định số /QĐ-ĐHLDXH ngày / /2022
của Hiệu trưởng Trường Đại học Lao động - Xã hội)*

1. Tên học phần (tiếng Việt): Quản trị khuyến khích tài chính và phúc lợi;

Mã học phần: QTN 316

2. Tên học phần (tiếng Anh): Financial incentives and welfare management

3. Số tín chỉ: 03

4. Điều kiện tiên quyết: Không

5. Giảng viên tham gia giảng dạy

TT	Họ và tên, chức danh, học vị	Điện thoại liên hệ	Email
1	TS. Đỗ Thị Tươi	0982209166	dothituoi@gmail.com
2	TS. Đoàn Thị Yên	0982697976	doanyenulsa@gmail.com
3	TS. Trần Thị Minh Phương	0971803111	tmphuongulsa@gmail.com
4	TS. Nguyễn Thị Hồng88	0904999303	hong174ulsa@gmail.com

6. Mục tiêu của học phần

- *Kiến thức:* Học phần trang bị cho học viên cao học chuyên ngành Quản trị nhân lực những kiến thức tổng hợp về quản trị các chương trình khuyến khích tài chính và phúc lợi trong doanh nghiệp. Học viên được trang bị những kiến thức nâng cao, chuyên sâu gắn với thực tiễn quản trị khuyến khích tài chính và phúc lợi của doanh nghiệp bao gồm kiến thức khoa học và kỹ thuật quản trị trong bối cảnh hội nhập.

- *Kỹ năng:* Học phần trang bị cho học viên cao học các kỹ năng quản trị các chương trình khuyến khích tài chính và phúc lợi trong doanh nghiệp để giải quyết những vấn đề thực tiễn đang đặt ra nhằm nâng cao hiệu lực, hiệu quả các chương trình khuyến khích tài chính và phúc lợi trong doanh nghiệp trong bối cảnh hội nhập và hiệp tác thương mại ở Việt Nam. Học viên được rèn luyện các kỹ năng phân tích, đánh giá các chương trình khuyến khích tài chính và phúc lợi; kỹ năng, các kỹ thuật quản trị nguồn và xây dựng các phương án khuyến khích tài chính và phúc lợi cho doanh nghiệp, trên cơ sở đó đảm bảo hiệu quả/ mục tiêu của quản trị nhân lực, quản trị kinh doanh.

- *Thái độ*: Giáo dục người học/ học viên nhận thức được ý nghĩa và tầm quan trọng của khuyến khích tài chính và phúc lợi trong môi trường kinh doanh mới.

7. Mô tả vắn tắt nội dung của học phần

Học phần quản trị khuyến khích tài chính và phúc lợi nghiên cứu quy trình, phương pháp quản trị chương trình khuyến khích tài chính và phúc lợi từ lập kế hoạch đến thực thi và đánh giá hiệu quả chương trình khuyến khích tài chính và phúc lợi phù hợp với thực tế của doanh nghiệp và quốc gia.

8. Nhiệm vụ của học viên

- Thực hiện các nhiệm vụ học tập do giảng viên giao.
- Thực hiện 01 bài kiểm tra giữa kỳ.
- Hoàn thành bài thi kết thúc học phần.

9. Tài liệu học tập

- *Tài liệu bắt buộc*:

[1] Đỗ Thị Tươi, Đoàn Thị Yến (2019), Giáo trình Nguyên lý tiền lương, Trường Đại học Lao động - Xã hội.

[2] Đỗ Thị Tươi (2018), Giáo trình Quản trị thù lao lao động trong doanh nghiệp, Trường Đại học Lao động - Xã hội.

- *Tài liệu tham khảo*:

[3] Đỗ Thị Tươi (2016), Phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường, Sách chuyên khảo, Nhà xuất bản Lao động - Xã hội.

[4] Nguyễn Thị Thuận (2013), Tiền lương công chức hành chính Việt Nam - Cơ sở khoa học, thực tiễn và các khuyến nghị cải cách, (Sách chuyên khảo), NXB Lao động - Xã hội.

[5] Các văn bản pháp luật về tiền lương.

10. Hình thức và phương thức đánh giá học phần

- **Hình thức đánh giá**: Tự luận (Thi viết)

- **Phương thức đánh giá học phần**

TT	Căn cứ đánh giá	Trọng số
1	Tham gia học tập, thảo luận trên lớp (A)	0,1
2	Bài tập, tiểu luận, kiểm tra (B)	0,3
3	Thi kết thúc học phần (C)	0,6
	$\text{ĐMH} = A \times 0,1 + B \times 0,3 + C \times 0,6$	

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 (8,5 – 9,1); A+ (9,2 – 10): Giỏi

B (7,0 – 7,6); B+ (7,7 – 8,4): Khá

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

+ Loại không đạt:

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

F (dưới 2,0); F+ (2,0 – 3,9): Kém

12. Nội dung

A. Nội dung tổng quát và phân bổ thời gian

TT	Nội dung	Tài liệu	Phân bổ thời gian (giờ)			Tự học (giờ)
			Tổng số	LT	KT	
1	Chương 1. Tổng quan về quản trị khuyến khích tài chính và phúc lợi	[1], [2], [3]	10	10		20
2	Chương 2. Quản trị khuyến khích tài chính	[1], [2], [3], [4], [5]	20	20		40
3	Chương 3. Quản trị chương trình phúc lợi	[1], [2], [3], [4], [5]	15	14	1	30
	Tổng số		45	44	1	90

Ghi chú: LT: Lý thuyết; ThH: Thực hành; TL: Thảo luận; KT: Kiểm tra

B. Nội dung chi tiết

CHƯƠNG 1. TỔNG QUAN QUẢN TRỊ KHUYẾN KHÍCH TÀI CHÍNH VÀ PHÚC LỢI

1.1. Một số khái niệm

1.1.1. Khái niệm khuyến khích tài chính, phúc lợi

1.1.2. Khái niệm quản trị khuyến khích tài chính và phúc lợi

1.2. Nội dung của quản trị khuyến khích tài chính và phúc lợi

1.2.1. Quản trị khuyến khích tài chính

1.2.2. Quản trị chương trình phúc lợi

1.3. Vai trò của quản trị khuyến khích tài chính và phúc lợi

1.3.1. Vai trò của quản trị khuyến khích tài chính

1.3.2. Vai trò của quản trị chương trình phúc lợi

1.4. Nhân tố ảnh hưởng đến quản trị khuyến khích tài chính và phúc lợi

1.4.1. Nhóm nhân tố bên trong

1.4.2. Nhóm nhân tố bên ngoài

CHƯƠNG 2. QUẢN TRỊ KHUYẾN KHÍCH TÀI CHÍNH

2.1. Xây dựng mục tiêu quản trị khuyến khích tài chính

2.1.1. Cơ sở xây dựng mục tiêu

2.1.2. Xác định mục tiêu

2.2. Phân tích nguồn lực và nhân tố ảnh hưởng

2.2.1. Phân tích nguồn lực

2.2.2. Phân tích nhân tố ảnh hưởng

2.3. Quản trị nguồn

2.4. Quản trị phương pháp khuyến khích tài chính

2.4.1. Phân nhóm để quản trị

2.4.2. Xác định mục tiêu theo nhóm

2.4.3. Xây dựng cơ sở và phương pháp khuyến khích tài chính

2.4.4. Triển khai thực hiện chương trình khuyến khích tài chính

2.5. Đánh giá hiệu quả quản trị khuyến khích tài chính

2.5.1. Chỉ tiêu đánh giá

2.5.2. Phương pháp đánh giá

2.5.3. Sử dụng kết quả đánh giá

CHƯƠNG 3. QUẢN TRỊ CHƯƠNG TRÌNH PHÚC LỢI

3.1. Xây dựng mục tiêu quản trị chương trình phúc lợi

3.1.1. Cơ sở xây dựng mục tiêu

3.1.2. Xác định mục tiêu

3.2. Phân tích nguồn lực và nhân tố ảnh hưởng

3.2.1. Phân tích nguồn lực

3.2.2. Phân tích nhân tố ảnh hưởng

3.3. Quản trị nguồn

3.4. Quản trị phương pháp phân phối phúc lợi

3.4.1. Phân nhóm để quản trị

3.4.2. Xác định mục tiêu theo nhóm

3.4.3. Xây dựng cơ sở và phương pháp chương trình phúc lợi

3.4.4. Triển khai thực hiện chương trình phúc lợi

3.5. Đánh giá hiệu quả quản trị chương trình phúc lợi

3.5.1. Chỉ tiêu đánh giá

3.5.2. Phương pháp đánh giá

3.5.3. Sử dụng kết quả đánh giá

13. Hướng dẫn thực hiện chương trình

- Giảng viên cần chuẩn bị slide bài giảng, câu hỏi thảo luận, giới thiệu nguồn tham khảo thực tế.

- Nên sử dụng phương pháp thuyết trình, vấn đáp, thảo luận nhóm.

- Đề cương này sẽ được rà soát, chỉnh sửa 2 năm/lần.

HIỆU TRƯỞNG

Hà Xuân Hùng

ĐỀ CƯƠNG CHI TIẾT HỌC PHẦN**FINAL INTERNSHIP****THỰC TẬP THẠC SĨ NGÀNH QUẢN TRỊ NHÂN LỰC**

(Ban hành kèm theo Quyết định số /QĐ-ĐHLĐXH ngày / /2022

của Hiệu trưởng Trường Đại học Lao động - Xã hội)

1. **Tên học phần (tiếng Việt):** Thực tập thạc sĩ ngành Quản trị nhân lực
Mã học phần: QTN.417
2. **Tên học phần (tiếng Anh):** Final Internship
3. **Số tín chỉ:** 06
4. **Điều kiện tiên quyết:** Hoàn thành các học phần trong CTĐT thạc sĩ QTNL
5. **Giảng viên tham gia giảng dạy**

TT	Họ và tên, chức danh, học vị	Điện thoại liên hệ	Email
1	PGS.TS. Lê Thanh Hà	0942162962	halt@ulsa.edu.vn
2	TS. Doãn Thị Mai Hương	0904864518	doanmaiuong@ulsa.edu.vn
3	TS. Đỗ Thị Tươi	0982209166	dothituoi@gmail.com
4	TS. Nguyễn Thị Hồng77	0912657838	honghrm@gmail.com
5	TS. Vũ Hồng Phong	0988112802	phongvhulsa@gmail.com
6	TS. Đoàn Thị Yến	0982697976	doanyenulsa@gmail.com
7	TS. Hà Duy Hào	0978959596	haoulsa@gmail.com
8	TS. Nguyễn Thị Minh Hòa	0989773604	hoantm1212@gmail.com
9	TS. Trần Thị Minh Phương	0971803111	tmphuong.ulsa@gmail.com
10	TS. Cấn Hữu Dạn	0987428185	dankhanh81@gmail.com
11	TS. Bùi Đức Thịnh	0936693838	ducthinh0105@gmail.com
12	TS. Nguyễn Thị Hồng88	0904999303	hong174ulsa@gmail.com
13	TS. Đinh Thị Trâm	0976843604	tramdt2008@gmail.com
14	TS. Bùi Thị Phương Thảo	0981954383	thaonguyenhuyphong@gmail.com

6. Mục tiêu của học phần

Học phần này được thiết kế nhằm giúp cho Học viên cao học vận dụng kiến thức, kỹ năng đã học vào thực tiễn triển khai các hoạt động quản trị nhân lực tại đơn vị thực tập, trải nghiệm các hoạt động. Đồng thời, học phần còn gợi mở cho Học viên các nội dung chuyên đề chuyên sâu để Học viên nghiên cứu thực hiện trong quá trình thực tập.

- *Kiến thức*: Kết nối, kiểm nghiệm, hoàn thiện hệ thống kiến thức về chính sách quản trị nhân lực, cách thức tổ chức và triển khai các hoạt động chức năng về quản trị nhân lực.

- *Kỹ năng*: Rèn luyện các kỹ năng nhân sự, kỹ năng tổ chức và triển khai các hoạt động quản trị nhân lực tại đơn vị thực tập.

- *Thái độ*: Chuyên nghiệp, năng lực tự chủ, tự chịu trách nhiệm, tinh thần chủ động, sáng tạo hoàn thiện các nghiệp vụ quản trị nhân lực.

7. Mô tả vắn tắt nội dung của học phần

Học phần thực tập là học phần bắt buộc đối với học viên cao học chuyên ngành quản trị nhân lực. Học phần này giúp học viên nghiên cứu thực tế tại đơn vị thực tập, nghiên cứu cách thức tổ chức và triển khai các nghiệp vụ quản trị nhân lực tại đơn vị thực tập. Trên cơ sở đó, học viên đánh giá, hoàn thiện các nghiệp vụ quản trị nhân lực tại đơn vị thực tập.

8. Nhiệm vụ của học viên

- Đọc trước các tài liệu do giảng viên cung cấp.
- Tập trung nghe giảng viên hướng dẫn về các nội dung thực tập tại đơn vị và trao đổi, thảo luận với giảng viên trong quá trình thực tập.
- Thực hiện các nhiệm vụ theo yêu cầu của giảng viên trong quá trình thực tập tại đơn vị.
- Hoàn thành báo cáo thực tập đúng thời hạn, đạt được mục tiêu đề ra.
- Có thái độ nghiêm túc, phát huy năng lực chủ động sáng tạo tại đơn vị thực tập.

9. Tài liệu học tập

- *Tài liệu bắt buộc*:

- [1]. Đề cương thực tập thạc sĩ ngành quản trị nhân lực theo quy định của Nhà trường.
- [2]. Quy định về thể thức báo cáo thực tập theo quy định của Nhà trường.
- [3]. Danh mục các chủ đề nghiên cứu trong thực tập thạc sĩ ngành Quản trị nhân lực

- *Tài liệu tham khảo*:

Các sách, giáo trình và tài liệu chuyên ngành QTNL

10. Hình thức và phương thức đánh giá học phần

- **Hình thức đánh giá**: Báo cáo thực tập

- Phương thức đánh giá học phần

TT	Căn cứ đánh giá	Trọng số
1	Giảng viên đánh giá ý thức, thái độ, tinh thần của học viên, quá trình gặp gỡ, trao đổi và làm việc với giảng viên hướng dẫn (A)	0,4
2	Báo cáo thực tập cuối khóa theo quy định của Trường (B)	0,6
$ĐMH = A \times 0,4 + B \times 0,6$		

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 (8,5 – 9,1); A+ (9,2 – 10): Giỏi

B (7,0 – 7,6); B+ (7,7 – 8,4): Khá

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

+ Loại không đạt:

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

F (dưới 2,0); F+ (2,0 – 3,9): Kém

12. Nội dung

A. Nội dung tổng quát và phân bổ thời gian

TT	Nội dung	Tài liệu	Phân bổ thời gian (giờ)			Tự học (giờ)
			Tổng số	LT	TH	
1	Phần 1. Khái quát về doanh nghiệp/tổ chức/địa phương	[1], [2], [3].	90	15	75	67
2	Phần 2. Chuyên đề chuyên sâu	[1], [2], [3].	180	15	165	113
	Tổng số		270	30	240	180

Ghi chú: LT: Lý thuyết; ThH: Thực hành; TL: Thảo luận; KT: Kiểm tra

B. Nội dung chi tiết

Phần 1. Khái quát về doanh nghiệp/tổ chức/địa phương

Đối với Học viên thực tập tại doanh nghiệp/tổ chức:

- 1.1. Thông tin chung về doanh nghiệp/tổ chức
- 1.2. Tổ chức bộ máy của doanh nghiệp/tổ chức
 - 1.2.1. Chức năng nhiệm vụ doanh nghiệp/tổ chức
 - 1.2.2. Sơ đồ cấu trúc bộ máy
- 1.3. Nguồn nhân lực của doanh nghiệp/tổ chức
- 1.4. Các nhân tố ảnh hưởng đến hoạt động quản trị nhân lực trong doanh nghiệp/tổ chức
 - 1.4.1. Các nhân tố bên trong
 - 1.4.2. Các nhân tố bên ngoài

Đối với Học viên thực tập tại địa phương:

- 1.1. Đặc điểm tự nhiên, kinh tế - xã hội của địa phương nghiên cứu
- 1.2. Các đơn vị hành chính của địa phương nghiên cứu
- 1.3. Quy mô, cơ cấu nguồn nhân lực của địa phương nghiên cứu
- 1.4. Các nhân tố ảnh hưởng đến quản lý nguồn nhân lực tại địa phương
 - 1.4.1. Các nhân tố bên trong
 - 1.4.2. Các nhân tố bên ngoài

Phần 2. Chuyên đề chuyên sâu

- 2.1. Mô tả thực trạng
- 2.2. Đánh giá thực trạng
- 2.3. Đề xuất giải pháp/ khuyến nghị

Lưu ý: Học viên lựa chọn đề tài viết chuyên đề chuyên sâu trong danh mục

Đối với doanh nghiệp/tổ chức, Học viên cần lựa chọn nội dung trong chương trình đào tạo thạc sĩ ngành quản trị nhân lực và thực tế doanh nghiệp/tổ chức đang tổ chức, triển khai tại đơn vị (Lựa chọn theo danh mục kèm theo đề cương)

Đối với địa phương, Học viên cần lựa chọn nội dung phù hợp với chương trình đào tạo thạc sĩ ngành quản trị nhân lực và thực tế triển khai tại địa phương (Lựa chọn theo danh mục kèm theo đề cương)

13. Hướng dẫn thực hiện chương trình

- Giảng viên cần chuẩn bị các nội dung hướng dẫn học viên thực tập tại đơn vị và viết chuyên đề chuyên sâu.

- Giới thiệu tài liệu và nguồn tham khảo thực tế.

- Giảng viên hướng dẫn cần giám sát quá trình thực tập của học viên tại đơn vị thực tập.
- Giảng viên và học viên cần thường xuyên trao đổi, thảo luận trong quá trình thực tập và viết chuyên đề.
- Học viên lựa chọn đề tài viết chuyên đề chuyên sâu trong danh mục kèm theo đề cương.
- Đề cương này sẽ được rà soát, chỉnh sửa 2 năm/lần.

HIỆU TRƯỞNG

Hà Xuân Hùng

PHỤ LỤC DANH MỤC CÁC ĐỀ TÀI VIẾT CHUYÊN ĐỀ CHUYÊN SÂU
(Học viên có thể lựa chọn một chuyên đề chuyên sâu thuộc ngành QTNL
hoặc chọn một trong các chủ đề sau)

1. Tuyển dụng nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số/Chuyển đổi số trong tuyển dụng nhân lực tại doanh nghiệp/tổ chức
2. Xây dựng và phát triển thương hiệu tuyển dụng
3. Đào tạo nhân lực thích ứng với sự thay đổi công nghệ tại doanh nghiệp/tổ chức
4. Quản trị thực hiện công việc tại doanh nghiệp/tổ chức
5. Xây dựng và ứng dụng BSC, KPIs tại doanh nghiệp/tổ chức
6. Xây dựng và ứng dụng khung năng lực (Tuyển dụng, đào tạo, sử dụng nhân lực, thù lao lao động dựa trên năng lực)
7. Đánh giá động lực lao động tại doanh nghiệp/tổ chức
8. Thù lao tài chính trong doanh nghiệp/tổ chức
9. Đãi ngộ tài chính trong doanh nghiệp/ tổ chức
10. Tạo động lực lao động thông qua thù lao tài chính trong doanh nghiệp
11. Thực trạng/hoàn thiện/xây dựng phương án trả lương trong các doanh nghiệp
12. Quy chế trả lương /phân phối tiền lương, thu nhập trong doanh nghiệp/tổ chức
13. Trả lương theo kết quả thực hiện công việc tại doanh nghiệp/tổ chức
14. Xây dựng thang bảng lương cho doanh nghiệp....
15. Hoạch định nhân lực tại doanh nghiệp/tổ chức ... trong bối cảnh chuyển đổi số
16. Các nhân tố ảnh hưởng đến tranh chấp lao động tại một khu công nghiệp/địa phương...
17. Ảnh hưởng của văn hóa tổ chức đến sự cam kết gắn bó của NLĐ tại tổ chức/doanh nghiệp...
18. Ảnh hưởng của văn hóa tổ chức đến sự gắn kết của nhân viên với tổ chức tại tổ chức/doanh nghiệp...
19. Các nhân tố tác động đến sự hài lòng công việc của người lao động tại tổ chức/doanh nghiệp...
20. Tác động của công bằng đến hành vi công dân tổ chức của nhân viên tại tổ chức/doanh nghiệp...

21. Quan hệ lao động trong các doanh nghiệp tại khu công nghiệp/địa phương... trong bối cảnh mới
22. Quản lý nhà nước về lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam
23. Quản lý nhà nước về cho thuê lại lao động tại Việt Nam
24. Phát triển thị trường lao động tại địa phương...
25. Dịch chuyển lao động từ khu vực chính thức sang khu vực phi chính thức và ngược lại
26. Chính sách nguồn nhân lực trong bối cảnh già hóa dân số tại Việt Nam
- ...

ĐỀ CƯƠNG CHI TIẾT HỌC PHẦN**ĐỀ ÁN TỐT NGHIỆP THẠC SĨ NGÀNH QUẢN TRỊ NHÂN LỰC****GRADUATION THESIS OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT**

(Ban hành kèm theo Quyết định số /QĐ-ĐHLĐXH ngày / /2022

của Hiệu trưởng Trường Đại học Lao động - Xã hội)

1. **Tên học phần (tiếng Việt):** Đề án tốt nghiệp thạc sĩ ngành Quản trị nhân lực
Mã học phần: QTN.518
2. **Tên học phần (tiếng Anh):** Graduation thesis of Human Resource Management
3. **Số tín chỉ:** 09
4. **Điều kiện tiên quyết:** Thực tập
5. **Giảng viên tham gia giảng dạy**

TT	Họ và tên, chức danh, học vị	Điện thoại liên hệ	Email
1	PGS.TS. Lê Thanh Hà	0942162962	halt@ulsa.edu.vn
2	TS. Doãn Thị Mai Hương	0904864518	doanmai.huong@ulsa.edu.vn
3	TS. Đỗ Thị Tươi	0982209166	dothituoi@gmail.com
4	TS. Nguyễn Thị Hồng77	0912657838	honghrm@gmail.com
5	TS. Vũ Hồng Phong	0988112802	phongvhulsa@gmail.com
6	TS. Đoàn Thị Yến	0982697976	doanyenulsa@gmail.com
7	TS. Hà Duy Hào	0978959596	haoulsa@gmail.com
8	TS. Nguyễn Thị Minh Hòa	0989773604	hoantm1212@gmail.com
9	TS. Trần Thị Minh Phương	0971803111	tmphuong.ulsa@gmail.com
10	TS. Cấn Hữu Dạn	0987428185	dankhanh81@gmail.com
11	TS. Bùi Đức Thịnh	0936693838	ducthinh0105@gmail.com
12	TS. Nguyễn Thị Hồng88	0904999303	hong174ulsa@gmail.com
13	TS. Đinh Thị Trâm	0976843604	tramdt2008@gmail.com
14	TS. Bùi Thị Phương Thảo	0981954383	thaonguyenhuypuong@gmail.com

6. Mục tiêu của học phần

Học phần này được thiết kế nhằm giúp cho Học viên cao học nắm vững phương pháp và cách thức thực hiện đề án tốt nghiệp chuyên ngành quản trị nhân lực. Đồng thời, học phần còn cung cấp cho Học viên các kỹ năng thực hiện đề án tốt nghiệp thuộc chuyên ngành quản trị nhân lực.

- *Kiến thức*: Nắm vững được phương pháp, cách thức thực hiện đề án tốt nghiệp thuộc chuyên ngành Quản trị nhân lực.
- *Kỹ năng*: Thực hành được việc thiết kế, xây dựng và thực hiện đề án tốt nghiệp chuyên ngành quản trị nhân lực theo mục tiêu đặt ra.
- *Thái độ*: Tôn trọng, chấp nhận, nỗ lực và kiên trì theo đuổi mục tiêu của đề án.

7. Mô tả vắn tắt nội dung của học phần

Học phần sẽ cung cấp cho Học viên những cơ sở nền tảng để thực hiện đề án tốt nghiệp chuyên ngành quản trị nhân lực. Nắm được các phương pháp thực hiện đề án tốt nghiệp; cung cấp kỹ năng thiết kế và thực hiện đề án tốt nghiệp chuyên ngành quản trị nhân lực; Hướng dẫn, giúp học viên hoàn thiện đề án với kết quả và có định hướng ứng dụng cụ thể tại đơn vị và các cơ quan, tổ chức liên quan.

8. Nhiệm vụ của học viên

- Đọc trước các tài liệu do giảng viên cung cấp.
- Tập trung nghe giảng viên về phương pháp, cách thức thực hiện đề án, và trao đổi, thảo luận với giảng viên.
- Thực hiện các nhiệm vụ theo yêu cầu của giảng viên trong quá trình thực hiện đề án.
- Hoàn thành đề án đúng thời hạn, đạt được mục tiêu đề ra.
- Bảo vệ thành công đề án tốt nghiệp.

9. Tài liệu học tập

- *Tài liệu bắt buộc*:

[1]. Đề cương đề án tốt nghiệp thạc sĩ ngành quản trị nhân lực theo quy định của Nhà trường.

[2]. Quy định về thể thức trình bày đề án tốt nghiệp theo quy định của Nhà trường.

- *Tài liệu tham khảo*: Các giáo trình, tài liệu chuyên ngành có liên quan đến lĩnh vực làm đề án như:

[1]. Lê Thanh Hà (2009), “*Giáo trình Quản trị nhân lực*”, Tập 1, NXB Lao động – Xã hội;

[2]. Lê Thanh Hà (2009), “*Giáo trình Quản trị nhân lực*”, Tập 2, NXB Lao động – Xã hội;

[3]. Vũ Hồng Phong (2019), “*Giáo trình Quản trị nhân lực*”, Đại học Lao động – Xã hội.

[4]. Nguyễn Thị Hồng (2020), “*Giáo trình Quản lý thực hiện công việc*”, NXB Lao động - Xã hội.

[5]. Nguyễn Thị Hồng (2020), “*Giáo trình Tạo động lực lao động*”, NXB Lao động -Xã hội.

[6]. Vũ Hồng Phong, Nguyễn Thị Hồng (2019), *Giáo trình Quản trị nhân lực khu vực công*, Đại học Lao động – Xã hội.

[7]. Đỗ Thị Tươi (2019), “*Giáo trình Quản trị thù lao lao động*”, Đại học Lao động – Xã hội.

[8]. Đỗ Thị Tươi (2021), “*Giáo trình Xây dựng thang bảng lương*”, Đại học Lao động – Xã hội.

[9]. Đoàn Thị Yên (2019), “*Giáo trình hoạch định nhân lực*”, Đại học Lao động – Xã hội.

10. Hình thức và phương thức đánh giá học phần

- **Hình thức đánh giá:** Bảo vệ Đề án trước Hội đồng

- **Phương thức đánh giá học phần**

TT	Căn cứ đánh giá	Trọng số
1	Bảo vệ đề án tốt nghiệp theo quy định	

11. Thang điểm

Theo quy định đánh giá đề án tốt nghiệp của Trường Đại học Lao động - Xã hội

12. Nội dung

A. Nội dung tổng quát và phân bổ thời gian

TT	Nội dung	Tài liệu	Phân bổ thời gian (giờ)			Tự học (giờ)
			Tổng số	LT	TH	
1	Phân mở đầu	[1], [2].	50		50	
2	Cơ sở triển khai đề án	[1], [2].	110		110	
3	Thực trạng thực hiện đề án	[1], [2].	120		120	
4	Kết quả đề án và định hướng	[1], [2].	125		155	

TT	Nội dung	Tài liệu	Phân bổ thời gian (giờ)			Tự học (giờ)
			Tổng số	LT	TH	
	ứng dụng					
	Tổng số		405		405	

Ghi chú: LT: Lý thuyết; ThH: Thực hành; TL: Thảo luận; KT: Kiểm tra

B. Nội dung chi tiết

Ngoài các nội dung như: Lời cam đoan, lời cảm ơn, mục lục, danh mục bảng biểu... đề án bao gồm các nội dung chính sau:

1. Phần mở đầu
 - 1.1. Lý do chọn đề tài
 - 1.2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu
 - 1.3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu
 - 1.4. Phương pháp nghiên cứu
 - 1.5. Kết cấu của đề án
2. Cơ sở triển khai đề án
 - 2.1. Cơ sở lý luận
 - 2.2. Cơ sở pháp lý
 - 2.3. Cơ sở thực tiễn (Kinh nghiệm thực tiễn)
3. Thực trạng thực hiện đề án
 - 3.1. Giới thiệu khái quát về đơn vị, tổ chức
 - 3.2. Phương pháp thực hiện đề án
 - 3.3. Thực trạng các nội dung của đề án tại đơn vị, tổ chức
4. Kết quả của đề án và định hướng ứng dụng
 - 4.1. Kết quả của đề án
 - 4.2. Định hướng ứng dụng
 - 4.3. Giá trị đóng góp của đề án tốt nghiệp
5. Kết luận
6. Danh mục tài liệu tham khảo, phụ lục (nếu có).

Lưu ý: Các nội dung trên mang tính chất gợi ý. Trong quá trình triển khai thực hiện đề án, tùy vào từng đề tài của đề án tốt nghiệp, học viên và GVHD cần trao đổi, thống nhất các nội dung phù hợp với tên đề tài và mục tiêu của đề án tốt nghiệp.

13. Hướng dẫn thực hiện chương trình

- Giảng viên cần chuẩn bị các nội dung hướng dẫn học viên thực hiện đề án, giới thiệu tài liệu và nguồn tham khảo thực tế phù hợp với tên đề án đã chọn.
- Kèm cặp học viên thực hành thiết kế và thực hiện đề án
- Đề cương này sẽ được rà soát, chỉnh sửa 2 năm/lần.

HIỆU TRƯỞNG

Hà Xuân Hùng