

**BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI**

**BẢN MÔ TẢ
CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO**

**NGÀNH QUẢN TRỊ NHÂN LỰC
TRÌNH ĐỘ: THẠC SĨ
MÃ NGÀNH: 8340404**

Hà Nội, 2022

MỤC LỤC

I. MÔ TẢ CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO	3
1.1. Giới thiệu chương trình đào tạo	3
1.2. Thông tin chung	3
1.3. Triết lý giáo dục, Sứ mạng, tầm nhìn và giá trị cốt lõi	3
1.4. Mục tiêu của chương trình đào tạo (Program goals).....	5
1.5. Chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo (PLOs).....	5
1.6. Cơ hội việc làm và học tập.....	9
1.7. Tiêu chí tuyển sinh, quá trình đào tạo, điều kiện tốt nghiệp	9
1.8. Chiến lược giảng dạy và học tập	11
1.9. Các phương pháp đánh giá.....	15
1.9. Mô tả sự liên hệ giữa Chuẩn đầu ra (PLOs), học phần, phương pháp dạy và học (TLMs) và phương pháp đánh giá (AMs).....	18
II. MÔ TẢ CHƯƠNG TRÌNH GIẢNG DẠY	28
2.1. Cấu trúc chương trình giảng dạy.....	28
2.2. Các khối kiến thức chương trình giảng dạy	28
2.3. Danh sách học phần	30
2.4. Ma trận đáp ứng giữa các học phần và chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo	32
2.5. Ma trận Chiến lược phương pháp dạy và học của các học phần nhằm đáp ứng chuẩn đầu ra.....	34
2.6. Ma trận phương pháp đánh giá của các học phần nhằm đáp ứng chuẩn đầu ra.....	36
2.7. Tiến trình giảng dạy	38
2.8. Mô tả tóm tắt nội dung các học phần	39
2.9. Đối sánh CTĐT với Trường Đại học trong và ngoài nước đã tham khảo	44
III. HƯỚNG DẪN THỰC HIỆN CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO	48

I. MÔ TẢ CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO

1.1. Giới thiệu chương trình đào tạo

Chương trình đào tạo (CTĐT) ngành Quản trị nhân lực (QTNL) trình độ thạc sĩ của Trường Đại học Lao động - Xã hội (ULSA) (mã ngành 8340404) đã triển khai trên cơ sở Quyết định số 1385/QĐ-BGDĐT ngày 28/04/2011 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo cho phép Trường Đại học Lao động - Xã hội được đào tạo ngành Quản trị nhân lực trình độ thạc sĩ. Chương trình đào tạo này thuộc sự quản lý chuyên môn của Khoa Quản lý nguồn nhân lực. Tính đến năm 2022, CTĐT ngành QTNL trình độ thạc sĩ tại Trường đã thực hiện tuyển sinh và đào tạo đến khoá 12. Hàng năm (khi cần thiết) hoặc định kỳ 2 năm một lần, chương trình được rà soát, cập nhật theo hướng dẫn tại Thông tư 17/2021/TT-BGDĐT ngày 22/6/2021 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định về chuẩn chương trình đào tạo; xây dựng, thẩm định và ban hành chương trình đào tạo các trình độ của giáo dục đại học và Thông tư 23/2021/TT-BGDĐT ngày 30/8/2021 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Quy chế tuyển sinh và đào tạo trình độ thạc sĩ.

1.2. Thông tin chung

Bảng 1.1. Thông tin chung về chương trình đào tạo ngành Quản trị nhân lực

Tên chương trình đào tạo	Chương trình đào tạo trình độ thạc sĩ
Mã ngành đào tạo	8340404
Trình độ đào tạo	Thạc sĩ
Thời gian đào tạo	2 năm
Tên gọi văn bằng	Quản trị nhân lực
Trường cấp bằng	Trường Đại học Lao động - Xã hội
Khoa quản lý	Khoa Quản lý nguồn nhân lực
Số tín chỉ yêu cầu	60 tín chỉ
Website	www.ulsa.edu.vn
Fanpage	Khoa Quản lý Nguồn nhân lực – Trường Đại học Lao động - Xã hội
Ban hành	Quyết định số 1432A/QĐ-ĐHLĐXH ngày 22 tháng 7 năm 2022

1.3. Triết lý giáo dục, sứ mạng, tầm nhìn và giá trị cốt lõi

1.3.1. Triết lý giáo dục

- **Giáo dục toàn diện (Comprehensive education):** Giáo dục toàn diện tại Trường Đại học Lao động - Xã hội được tổ chức có kế hoạch, có mục đích nhằm hình thành và phát triển toàn diện nhân cách người học về đạo đức, trí tuệ, thể chất, thẩm mỹ, cảm xúc và kỹ năng trên cơ sở đảm bảo sự kết hợp chặt chẽ giữa lý thuyết và thực

hành, giữa học tập và hoạt động ngoại khóa.

- **Kiến tạo tương lai (Creating the future):** Trường Đại học Lao động - Xã hội là môi trường kiến tạo tương lai thông qua việc xây dựng thói quen học tập và tư duy tích cực cho người học; Hoạch định công việc cho tương lai; Đức rèn ý chí quyết tâm để đạt được ước mơ, hoài bão; Tối ưu hóa việc sử dụng thời gian; Đánh giá đúng đắn và kiên định với mục tiêu; Đối thoại tích cực, giao tiếp hiệu quả. Nhà trường cung cấp môi trường học tập và rèn luyện để người học có đủ năng lực kiến tạo tương lai cho chính bản thân.

- **Vươn tầm hội nhập (Reaching integration):** Trường Đại học Lao động - Xã hội kiến tạo môi trường học tập và nghiên cứu cho người học tiếp cận và bắt kịp trình độ, chuẩn mực tiên tiến thông qua việc xây dựng và phát triển chương trình đào tạo tương đồng với các trường đại học trong khu vực và thế giới; hợp tác đào tạo và nghiên cứu với các đối tác quốc tế. Nhà trường tạo môi trường để người học nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực ngoại ngữ, tác phong làm việc, kỹ năng hội nhập, qua đó tạo nền tảng cho việc hội nhập.

1.3.2. *Sứ mạng, tầm nhìn và giá trị cốt lõi*

Bảng 1.2. Sứ mạng, tầm nhìn và giá trị cốt lõi của Trường Đại học Lao động - Xã hội và Khoa Quản lý nguồn nhân lực

	Trường Đại học Lao động - Xã hội	Khoa Quản lý nguồn nhân lực
Sứ mạng	Trường Đại học Lao động - Xã hội là cơ sở giáo dục đại học công lập duy nhất của ngành Lao Động Thương binh và Xã hội trong đào tạo nguồn nhân lực trình độ cao theo định hướng ứng dụng với thế mạnh là các ngành Quản trị nhân lực, Công tác xã hội, Bảo hiểm, Kế toán và Quản trị kinh doanh; là trung tâm nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ, hợp tác quốc tế trong lĩnh vực kinh tế - lao động - xã hội đáp ứng yêu cầu phát triển của Ngành, đất nước và hội nhập quốc tế.	Khoa Quản lý nguồn nhân lực là khoa đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trình độ đại học và sau đại học trong lĩnh vực kinh tế và quản lý nguồn nhân lực, cung cấp nhân lực cho ngành lao động và đáp ứng nhu cầu của xã hội.
Tầm nhìn	Đến năm 2030, Trường Đại học Lao động – Xã hội trở thành trường Đại học hàng đầu Việt Nam trong đào tạo nguồn nhân lực trình độ cao thuộc lĩnh vực lao động - xã hội có kỹ năng thực	Đến năm 2030, Khoa Quản lý nguồn nhân lực là khoa đào tạo, nghiên cứu, tư vấn trong lĩnh vực kinh tế và quản lý nguồn nhân lực số 1 ở Việt Nam và có uy tín trong

	Trường Đại học Lao động - Xã hội	Khoa Quản lý nguồn nhân lực
	hành nghề nghiệp thành thạo, năng động, sáng tạo trong công việc, đạo đức nghề nghiệp chuẩn mực; trở thành trung tâm nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ và hợp tác quốc tế có uy tín trong khu vực ASEAN	khu vực.
Giá trị cốt lõi	• Chuyên nghiệp. • Sáng tạo • Hội nhập	• Chuyên nghiệp • Sáng tạo • Hội nhập

1.4. Mục tiêu của chương trình đào tạo (Program goals)

1.4.1. Mục tiêu tổng quát

Chương trình đào tạo ngành Quản trị nhân lực trình độ thạc sĩ nhằm cung cấp đội ngũ nhân lực có năng lực hoạch định chiến lược và triển khai chính sách quản trị nhân lực trong các tập đoàn, doanh nghiệp, tổ chức; chính sách lao động ở cấp địa phương, cấp quốc gia; có năng lực tự học hỏi, tự cập nhật và thích nghi với sự thay đổi của lĩnh vực nghề nghiệp, biến động của môi trường và tiếp cận cơ hội học tập ở trình độ cao hơn.

1.4.2. Mục tiêu cụ thể

PO1: Cung cấp cho người học các nguyên lý, học thuyết cơ bản, những kiến thức thực tế sâu, rộng, tiên tiến về ngành quản trị nhân lực, kiến thức chung về quản trị và quản lý và kiến thức liên ngành có liên quan đến quản trị nhân lực.

PO2: Rèn luyện cho người học kỹ năng thu thập thông tin, phân tích, tổng hợp, đánh giá dữ liệu để giải quyết vấn đề một cách khoa học; kỹ năng truyền đạt và thảo luận chuyên môn; tổ chức, quản lý các hoạt động nghề nghiệp; nghiên cứu phát triển và sử dụng các công nghệ một cách sáng tạo.

PO3: Bồi dưỡng cho người học năng lực triển khai nghiên cứu độc lập cũng như năng lực thích nghi, định hướng và hướng dẫn người khác nhằm đưa ra những kết luận mang tính chuyên gia trong lĩnh vực quản trị nhân lực, chủ động trong quản lý, đánh giá và cải tiến các hoạt động chuyên môn.

1.5. Chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo (PLOs)

PLO1: Người học vận dụng được các kiến thức cốt lõi về cơ sở lý luận, phương pháp nghiên cứu để phân tích và giải quyết các vấn đề phát sinh trong thực tiễn công việc và cuộc sống.

PLO2: Vận dụng và phát triển được các kiến thức lý thuyết sâu, rộng của kinh tế thị trường, quản trị tài chính, quản trị nhân lực và quản trị học hiện đại và quốc tế

trong phân tích các các hoạt động kinh doanh của các tổ chức liên quan đến lĩnh vực kinh doanh và quản lý.

PLO3: Vận dụng được kiến thức thực tế sâu, rộng, tiên tiến phục vụ cho hoạch định chính sách lao động, hoạch định chiến lược về quản lý nguồn nhân lực và vận dụng sáng tạo trong triển khai các nghiệp vụ thuộc lĩnh vực chuyên môn trong bối cảnh hội nhập và chuyển đổi số.

PLO4: Thành thạo kỹ năng tổng hợp, phân tích, đánh giá và hệ thống hóa dữ liệu và thông tin để nhận diện và giải quyết các vấn đề phát sinh liên quan đến lĩnh vực kinh doanh và quản lý một cách khoa học và hiệu quả.

PLO5: Thành thạo kỹ năng lãnh đạo, truyền đạt và thảo luận chuyên môn, sử dụng các công nghệ một cách sáng tạo trong tổ chức, quản lý các hoạt động nghề nghiệp.

PLO6: Có bản lĩnh, tinh thần trách nhiệm cao, tiên phong trong tổ chức, quản lý các hoạt động chuyên môn, sẵn sàng định hướng, hướng dẫn người khác, đưa ra những kết luận mang tính chuyên gia trong lĩnh vực quản trị nhân lực.

PLO7: Coi trọng vai trò đối tác chiến lược của quản lý nguồn nhân lực; coi trọng mục tiêu vì con người và kinh doanh bền vững, sẵn sàng đánh giá và cải tiến các hoạt động chuyên môn để đáp ứng sự thay đổi của tổ chức và môi trường.

PLO8: Đạt bậc 4/6, khung năng lực ngoại ngữ 6 bậc dùng cho Việt Nam (KNLNNVN) được ban hành kèm theo Thông tư 01/2014/TT-BGDĐT ngày 24 tháng 01 năm 2014 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo.

Bảng 1.3. Mối liên hệ giữa mục tiêu chương trình và chuẩn đầu ra chương trình

Chuẩn đầu ra CTĐT (PLOs)	Mục tiêu cụ thể (POs)		
	PO1	PO2	PO3
CĐR1 (PLO1)	X		
CĐR2 (PLO2)	X		
CĐR3 (PLO3)	X		
CĐR4 (PLO4)		X	
CĐR5 (PLO5)		X	
CĐR6 (PLO6)			X
CĐR3 (PLO3)			X
CĐR8 (PLO8)		X	

Bảng 1.4. Đối sánh chuẩn đầu ra CTĐT ngành Quản trị nhân lực đáp ứng Khung trình độ quốc gia và Thang trình độ năng lực

Chuẩn đầu ra		Khung trình độ quốc gia	Thang trình độ năng lực
CĐR1	Vận dụng được các kiến thức cốt lõi	K1, C1	4/6

(PLO1)	về cơ sở lý luận, phương pháp nghiên cứu để phân tích và giải quyết các vấn đề phát sinh trong thực tiễn công việc và cuộc sống.		
CĐR2 (PLO2)	Vận dụng và phát triển được các kiến thức lý thuyết sâu, rộng của kinh tế thị trường, quản trị tài chính, quản trị nhân lực và quản trị học hiện đại và quốc tế trong phân tích các hoạt động kinh doanh của các tổ chức liên quan đến lĩnh vực kinh doanh và quản lý.	K1, K2, K3	4/6
CĐR3 (PLO3)	Vận dụng được kiến thức thực tế sâu, rộng, tiên tiến phục vụ cho hoạch định chính sách lao động, hoạch định chiến lược về quản lý nguồn nhân lực và vận dụng sáng tạo trong triển khai các nghiệp vụ thuộc lĩnh vực chuyên môn trong bối cảnh hội nhập và chuyển đổi số.	K1, K2, K3, C1	5/6
CĐR4 (PLO4)	Thành thạo kỹ năng tổng hợp, phân tích, đánh giá và hệ thống hóa dữ liệu và thông tin để nhận diện và giải quyết các vấn đề phát sinh liên quan đến lĩnh vực kinh doanh và quản lý một cách khoa học và hiệu quả.	S1, S2, S3, S4	4/5
CĐR5 (PLO5)	Thành thạo kỹ năng lãnh đạo, truyền đạt và thảo luận chuyên môn, sử dụng các công nghệ một cách sáng tạo trong tổ chức, quản lý các hoạt động nghề nghiệp.	S1, S2, S3, S4	4/5
CĐR6 (PLO6)	Có bản lĩnh, tinh thần trách nhiệm cao, tiên phong trong tổ chức, quản lý các hoạt động chuyên môn, sẵn sàng định hướng, hướng dẫn người khác, đưa ra những kết luận mang tính chuyên gia trong lĩnh vực quản trị	S4, C1, C2, C3	4/5

	nhân lực.		
CĐR7 (PLO7)	Coi trọng vai trò đối tác chiến lược của quản lý nguồn nhân lực; coi trọng mục tiêu vì con người và kinh doanh bền vững, sẵn sàng đánh giá và cải tiến các hoạt động chuyên môn để đáp ứng sự thay đổi của tổ chức và môi trường.	C2, C3, C4	4/5
CĐR8 (PLO8)	Đạt bậc 4/6, khung năng lực ngoại ngữ 6 bậc dùng cho Việt Nam (KNLNNVN) được ban hành kèm theo Thông tư 01/2014/TT-BGDĐT ngày 24 tháng 01 năm 2014 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo.	S5	4/5

Danh mục các chuẩn đổi mới:

(1) TĐNL - Trình độ năng lực chung:

Bảng 1.5. Thang trình độ năng lực chung

Thang TĐNL	Khả năng hoạt động	Khả năng nhận thức
1.0	Có biết/ trải nghiệm	Khả năng Nhớ
2.0	Có thể tham gia vào và đóng góp cho các hoạt động	Khả năng Hiểu
3.0	Có thể hiểu và giải thích	Khả năng Áp dụng
4.0	Có thể thực hành, phối hợp triển khai	Khả năng Phân tích
5.0	Có thể dẫn dắt sáng tạo trong giải quyết vấn đề	Khả năng Tổng hợp
6.0		Đánh giá vấn đề

(2) Khung TĐQG - Khung trình độ quốc gia - bậc 7

Kiến thức (K):

K1. Kiến thức thực tế và lý thuyết sâu, rộng, tiên tiến, nắm vững các nguyên lý và học thuyết cơ bản trong lĩnh vực nghiên cứu thuộc chuyên ngành đào tạo.

K2. Kiến thức liên ngành có liên quan

K3. Kiến thức chung về quản trị và quản lý

Kỹ năng (S):

S1. Kỹ năng phân tích, tổng hợp, đánh giá dữ liệu và thông tin để đưa ra giải pháp xử lý các vấn đề một cách khoa học;

S2. Có kỹ năng truyền đạt tri thức dựa trên nghiên cứu, thảo luận các vấn đề

chuyên môn và khoa học với người cùng ngành và với những người khác.

S3. Kỹ năng tổ chức, quản trị và quản lý các hoạt động nghề nghiệp tiên tiến.

S4. Kỹ năng nghiên cứu phát triển và sử dụng các công nghệ một cách sáng tạo trong lĩnh vực học thuật và nghề nghiệp.

S5. Có năng lực ngoại ngữ bậc 4/6 Khung năng lực ngoại ngữ của Việt Nam.

Năng lực tự chủ và chịu trách nhiệm (C):

C1. Nghiên cứu, đưa ra những sáng kiến quan trọng.

C2. Thích nghi, tự định hướng và hướng dẫn người khác.

C3. Đưa ra những kết luận mang tính chuyên gia trong lĩnh vực chuyên môn.

C4. Quản lý, đánh giá và cải tiến các hoạt động chuyên môn.

1.6. Cơ hội việc làm và học tập

1.6.1. Cơ hội việc làm

- 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 (Vụ tổ chức cán 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.

1.6.2. Cơ hội học tập

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.

1.7. Tiêu chí tuyển sinh, quá trình đào tạo, điều kiện tốt nghiệp

1.7.1. Tiêu chí tuyển sinh

Thực hiện theo Đề án tuyển sinh hàng năm của Trường Đại học Lao động - Xã hội.

1.7.2. Quá trình đào tạo

Chương trình đào tạo ngành Quản trị nhân lực được thiết kế theo hệ thống tín chỉ, gồm 60 tín chỉ tích lũy. Quá trình đào tạo tuân thủ theo quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo, Quy chế đào tạo theo hệ thống tín chỉ, Quy chế tuyển sinh và đào tạo trình độ thạc sĩ và các quy định hiện hành khác của Trường Đại học Lao động – Xã hội. Chương trình đào tạo được thiết kế với thời gian đào tạo là 2 năm.

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 ngành QTNL 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.

1.7.3. Hệ thống tính điểm

Điểm học phần

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

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

+ Loại đạt

A+ (9,2 – 10); A (8,5 – 9,1): Giỏi

B+ (7,7 – 8,4); B (7,0 – 7,6): Khá

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

+ Loại không đạt

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

F+ (2,0 – 3,9) F (dưới 2,0): Kém

Điểm trung bình

- Mức điểm chữ của mỗi học phần được quy đổi qua điểm số (thang điểm 4) như sau:

A+: 4,0 A: 3,7

B+: 3,5 B: 3,0

C+: 2,5 C: 2,0

D+: 1,5 D: 1,0

F+: 0,5 F: 0,0

- Điểm trung bình chung học kỳ và điểm trung bình chung tích lũy được tính theo công thức sau và làm tròn đến 2 chữ số thập phân:

$$A = \frac{\sum_{i=1}^n a_i \times n_i}{\sum_{i=1}^n n_i}$$

Trong đó:

A: là điểm trung bình chung học kỳ hoặc điểm trung bình chung tích lũy

a_i : là điểm học phần thứ i

n_i : là số tín chỉ của học phần thứ i

n : là tổng số học phần

1.8. Chiến lược giảng dạy và học tập

1.8.1. Chiến lược dạy học trực tiếp

Hoạt động giảng dạy và học tập được thiết kế cho chương trình đào tạo thạc sĩ ngành Quản trị nhân lực nhằm đảm bảo cho người học phát triển toàn diện về kiến thức, kỹ năng và mức tự chủ, tự chịu trách nhiệm. Chiến lược giảng dạy và học tập được áp dụng đa dạng nhằm giúp cho người học đạt được các chuẩn đầu ra của ngành đào tạo. Chiến lược giảng dạy và học tập gồm 08 nhóm lớn: dạy học trực tiếp, dạy học dựa vào hoạt động, dạy kỹ năng tư duy, dạy học tương tác, dạy học theo hướng nghiên cứu – giảng dạy, dạy học dựa vào công nghệ và tự học.

Giải thích cụ thể (Explicit Teaching) - TLM1: Giảng viên hướng dẫn và giải thích cụ thể các nội dung của bài học, giúp sinh viên đạt được mục tiêu học tập về kiến thức và kỹ năng.

Thuyết giảng (Lecture) - TLM2: Giảng viên thuyết trình, diễn giải trình bày nội dung bài học, giải thích các nội dung của bài. Sinh viên lắng nghe, ghi chú lại những kiến thức mà giảng viên truyền đạt.

Tham luận (Guest Lecture) - TLM3: người tham luận, giảng giải là những người đến từ bên ngoài (đối tác, doanh nghiệp, cơ quan hoạt động trong lĩnh vực nghề nghiệp). Thông qua kinh nghiệm và hiểu biết, diễn giả sẽ giúp sinh viên liên hệ thực tiễn, hiểu biết sâu hơn kiến thức nghiệp vụ trong chuyên ngành.

Câu hỏi gợi mở (Inquiry) - TLM4: trong quá trình giảng dạy, giảng viên sử dụng các câu hỏi gợi mở hay đặt vấn đề, sau đó dẫn dắt, gợi ý, hướng dẫn sinh viên từng bước trả lời các câu hỏi.

1.8.2. Chiến lược dạy học dựa vào hoạt động - trải nghiệm

Chiến lược dạy học dựa vào hoạt động là chiến lược khuyến khích người học thực hiện, tạo cơ hội cho người học thực hành. Điều này thúc đẩy người học khám phá, lựa chọn, giải quyết vấn đề và tương tác với các đối tượng khác. Các phương pháp giảng dạy theo chiến lược này được chương trình đào tạo ngành Quản trị nhân lực áp dụng gồm: Trò chơi; thực tập, thực tế; Thảo luận. Cụ thể:

Trò chơi (Game) - TLM5: giảng viên truyền đạt kiến thức hoặc luyện kỹ năng, năng lực tự chủ, tự chịu trách nhiệm thông qua các hoạt động mô phỏng trò chơi hoặc các cuộc thi (có hợp tác, cạnh tranh) với một nền tảng quy tắc rõ ràng liên quan học phần.

Thực tập, thực tế (Field Trip) - TLM6: giảng dạy thông qua hoạt động tham quan, kiến tập, thực tập tại các tổ chức, doanh nghiệp; giúp sinh viên hiểu được môi trường làm việc, cách thức triển khai hoạt động nghề nghiệp trên thực tế; giúp người học vừa hướng tới đáp ứng chuẩn đầu ra vừa tiếp cận cơ hội nghề nghiệp sau khi tốt nghiệp.

Thảo luận (Discussion) TLM7: sinh viên hoạt động theo nhóm, tham gia thảo luận và giải quyết các vấn đề (bài tập tình huống) do giảng viên giao. Phương pháp này vừa giúp sinh viên rèn kỹ năng tổ chức làm việc nhóm và làm việc theo nhóm, luyện kỹ năng nghe và phát triển quan điểm cá nhân trong quan điểm nhóm, ra quyết định theo nhóm, giải quyết các vấn đề chuyên môn theo nhóm và phát triển kỹ năng tư duy hệ thống.

1.8.3. Chiến lược dạy kỹ năng tư duy

Chiến lược dạy kỹ năng tư duy phát triển tư duy phê phán, kỹ năng đặt câu hỏi, kỹ năng phân tích và thực hành phản xạ trong cách tiếp cận học tập của người học. Những chiến lược này cũng được thiết kế để thúc đẩy tư duy và học tập sáng tạo và độc lập cho người học. Các phương pháp chiến lược này gồm: Giải quyết vấn đề; Học theo tình huống. Cụ thể:

Giải quyết vấn đề (Problem Solving) - TLM8: Giảng viên đưa ra các bài tập chuyên môn dưới dạng tình huống có vấn đề, sinh viên cần luyện ứng dụng kỹ năng giải quyết vấn đề vào để giải quyết tình huống có vấn đề thuộc lĩnh vực chuyên môn.

Học theo tình huống (Case Study) - TLM9: Giảng viên đưa ra các tình huống, yêu cầu sinh viên phân tích tình huống, và tìm biện pháp giải quyết. Tình huống được thiết kế dựa trên từng khối kiến thức thuộc học phần. Thông qua tình huống, giảng viên giúp sinh viên vận dụng kiến thức vào giải quyết tình huống thực tế và luyện kỹ năng, năng lực tự chủ, tự chịu trách nhiệm khi thực hiện các hoạt động nghề nghiệp như trong tình huống.

1.8.4. Chiến lược dạy học tương tác

Chiến lược dạy học tương tác giúp cho người học trở nên năng động, có trách nhiệm và quan tâm đến người khác bằng cách thúc đẩy các tương tác nhóm tích cực và có tính hợp tác, hành vi lắng nghe, tôn trọng và trọng lượng của cả hai mặt của một lập luận hoặc của một vấn đề nào đó. Trọng tâm của việc học tương tác là dạy cho người học tương tác thành công với nhau và chuyển những kỹ năng đó thành những tương tác hiệu quả trong xã hội. Học nhóm là một phương pháp được áp dụng theo chiến lược này.

Học nhóm (Teamwork Learning) - **TLM10**: giảng viên tổ chức lớp học phân thành nhiều nhóm nhỏ, giao nhiệm vụ học tập theo nhóm để nhóm sinh viên cùng nhau nghiên cứu, tìm kiếm tài liệu, tìm kiếm giải pháp giải quyết các nhiệm vụ được giao và báo cáo kết quả nghiên cứu của nhóm trước lớp với sự điều phối (có thể kết hợp tổ chức tranh biện) của giảng viên.

Chia sẻ nhóm đôi (Think, Pair, Share) – **TLM16**: Đây là hoạt động làm việc theo nhóm đôi, qua đó phát triển năng lực tư duy của từng cá nhân trong giải quyết vấn đề. Giảng viên giới thiệu vấn đề, đặt câu hỏi mở và dành thời gian để người học suy nghĩ. Người học thành lập nhóm đôi và chia sẻ ý tưởng, thảo luận, phân loại với nhau. Nhóm đôi này lại tiếp tục chia sẻ với nhóm đôi khác hoặc với cả lớp.

Kỹ thuật “Động não” hay “Công não” (Brainstorming) - **TLM17**: Là phương pháp nhằm huy động những tư tưởng mới mẻ, độc đáo về một chủ đề của các thành viên trong nhóm cùng thảo luận. Nhóm trưởng điều hành hoạt động thảo luận chung của cả nhóm trong một thời gian quy định. Các ý kiến đều được thư ký ghi nhận, khuyến khích thành viên đưa ra càng nhiều ý kiến càng tốt. Các thành viên tham gia một cách tích cực nhằm tạo ra “Cơn lốc” ý tưởng.

1.8.5. Chiến lược dạy học theo hướng nghiên cứu - giảng dạy

Chiến lược dạy học theo hướng nghiên cứu khuyến khích mức độ tư duy phê phán cao. Người học xác định các câu hỏi nghiên cứu, tìm các phương pháp phù hợp để giải quyết các vấn đề hoặc báo cáo các kết luận dựa trên các bằng chứng thu thập được. Chương trình đào tạo ngành Quản trị nhân lực sử dụng các phương pháp: Nghiên cứu độc lập; Dự án nghiên cứu; Nhóm nghiên cứu giảng dạy.

Nghiên cứu độc lập - **TLM11**: giảng viên giao nhiệm vụ nghiên cứu cho cá nhân sinh viên, hướng dẫn phương pháp và yêu cầu sinh viên triển khai nghiên cứu, nộp kết quả để giảng viên đánh giá.

Dự án nghiên cứu (Research Project) - **TLM12**: giảng viên thường áp dụng triển khai giao dự án nghiên cứu khi giảng các môn nghiệp vụ chuyên ngành. Sinh viên sẽ luyện kỹ năng lập kế hoạch và triển khai một dự án nghiên cứu một vấn đề/chủ đề cụ thể liên quan đến học phần sau đó bảo vệ kết quả dự án trước lớp học phần và

giảng viên.

Nhóm nghiên cứu giảng dạy (Teaching Research Team) - TLM13: Người học được khuyến khích tham gia vào các dự án, nhóm nghiên cứu và giảng dạy của giảng viên, giúp hình thành năng lực nghiên cứu và kỹ năng sáng tạo. Từ đó, tạo tiền đề cho người học tiếp tục học tập cao hơn ở bậc sau đại học.

1.8.6. Chiến lược dạy học dựa vào công nghệ

Học trực tuyến (E – Learning) - TLM14: Ứng dụng công nghệ thông tin trong dạy - học, giảng dạy trên nền tảng ứng dụng dạy học trực tuyến (Zoom, Meeting,...); giảng viên yêu cầu và hướng dẫn sinh viên sử dụng nền tảng dữ liệu trực tuyến để khai thác thông tin; sử dụng các phần mềm để hỗ trợ trong quá trình dạy, học (Google Driver, Edraw Mind Map, Webquest,...); sử dụng các ứng dụng Excell, phần mềm chuyên ngành để làm các bài tập, bài thực hành.

1.8.7. Chiến lược tự học

Chiến lược tự học giúp cho người học tiếp thu kiến thức và hình thành các kỹ năng để có thể tự định hướng, chủ động trong việc học. Người học có cơ hội lựa chọn chủ đề học, khám phá và nghiên cứu sâu về một vấn đề. Từ đó, người học hình thành các kỹ năng quản lý thời gian và tự giám sát việc học. Phương pháp học theo chiến lược này được chương trình đào tạo ngành Quản trị nhân lực áp dụng chủ yếu là Bài tập ở nhà.

Bài tập ở nhà (Work Assignment) - TLM15: Theo phương pháp này, người học được giao nhiệm vụ làm việc ở nhà với nội dung và yêu cầu do giảng viên đặt ra nhằm giải quyết một vấn đề cụ thể gắn với các chủ đề của môn học. Sinh viên chủ động thu thập kiến thức, tự định hướng, độc lập tìm hướng giải quyết.

Các phương pháp dạy học nói trên giúp cho người học đạt được chuẩn đầu ra (PLOs), được thể hiện trong bảng 1.6 dưới đây. Các phương pháp dạy học nói trên giúp cho người học đạt được chuẩn đầu ra (PLOs), được thể hiện trong bảng 1.6 dưới đây.

Bảng 1.6. Mối liên hệ giữa Chiến lược và phương pháp dạy-học (TLMs) để đạt được Chuẩn đầu ra (PLOs)

	Chiến lược và Phương pháp dạy - học	Chuẩn đầu ra CTĐT (PLOs)							
		1	2	3	4	5	6	7	8
I	Dạy học trực tiếp								
TLM1	Giải thích cụ thể (Explicit Teaching)	x	x	x	x	x	x	x	x
TLM2	Thuyết giảng (Lecture)	x	x	x	x	x	x	x	x
TLM3	Tham luận (Guest Lecture)		x		x			x	x

TLM4	Câu hỏi gợi mở (Inquiry)	x	x	x	x	x	x	x	x
II	Dạy học dựa vào hoạt động - Trải nghiệm								
TLM5	Trò chơi (Game)		x		x	x	x	x	x
TLM6	Thực tập, thực tế (Field Trip)	x	x		x	x	x	x	x
TLM7	Thảo luận (Discussion)	x	x	x	x	x	x	x	x
III	Dạy kỹ năng tư duy								
TLM8	Giải quyết vấn đề (Problem Solving)	x	x	x	x	x	x	x	x
TLM9	Học theo tình huống (Case Study)	x	x	x	x	x	x	x	x
IV	Dạy học tương tác								
TLM10	Học nhóm (Teamwork Learning)	x	x	x	x	x	x	x	x
TLM16	Chia sẻ nhóm đôi (Think, Pair, Share)		x	x	x	x	x	x	x
TLM17	Kỹ thuật “Động não” hay “Công não” (Brainstorming)	x	x	x	x	x	x	x	x
V	Dạy học theo hướng nghiên cứu – giảng dạy								
TLM11	Nghiên cứu độc lập	x	x	x	x	x	x	x	x
TLM12	Dự án nghiên cứu (Research Project)	x	x	x	x	x	x	x	x
TLM13	Nhóm nghiên cứu giảng dạy (Teaching Research Team)		x	x	x	x	x	x	x
VI	Dạy học dựa vào công nghệ								
TLM14	Học trực tuyến (E-Learning)	x	x		x	x	x	x	
VII	Tự học								
TLM15	Bài tập ở nhà (Work Assignment)	x	x	x	x	x	x	x	x

1.9. Các phương pháp đánh giá

Các phương pháp đánh giá được sử dụng trong chương trình đào tạo thạc sĩ ngành QTNL được chia thành 02 loại chính là đánh giá theo tiến trình (On-going/Formative Assessment) và đánh giá tổng kết/định kỳ (cuối kỳ, giữa kỳ) (Summative Assessment). Các hình thức, nội dung đánh giá được quy định cụ thể

trong các quy chế đào tạo hiện hành của Nhà trường và quy định cụ thể trong đề cương giảng dạy của từng học phần.

1.9.1. Đánh giá theo tiến trình (On-going/ Formative Assessment)

Đánh giá chuyên cần (Attendant Check) - AM1: đánh giá mức độ tham gia đầy đủ các giờ học theo quy định giúp cho người học tiếp cận kiến thức, rèn luyện kỹ năng một cách hệ thống, liên tục và rèn luyện năng lực tự chủ, tự chịu trách nhiệm, ý thức chấp hành và tinh thần trách nhiệm.

Đánh giá bài tập cá nhân/bài tập nhóm (Work Assigmeent) - AM2: Người học được yêu cầu thực hiện một số nội dung liên quan đến bài học trong giờ học hoặc ngoài giờ học trên lớp. Các bài tập này có thể thực hiện bởi một cá nhân hoặc một nhóm người học được đánh giá theo các tiêu chí cụ thể.

Đánh giá thuyết trình (Oral Presentation) - AM3: đánh giá phần trình bày kết quả nghiên cứu của cá nhân hoặc của nhóm trước lớp. Quá trình nghiên cứu và thuyết trình kết quả nghiên cứu có thể được thực hiện ở nhiều đợt khác nhau trong mỗi học phần.

1.9.2. Đánh giá tổng kết, định kỳ (giữa kỳ, cuối kỳ) (Summative Assessment)

Phương pháp kiểm tra giữa kỳ tùy thuộc vào đặc thù mỗi học phần và điều kiện học trực tiếp (offline) hay trực tuyến (online). Các phương pháp kiểm tra giữa kỳ có thể áp dụng gồm: kiểm tra viết, kiểm tra trắc nghiệm, bảo vệ dự án nghiên cứu, bảo vệ bài thực hành, vấn đáp, viết báo cáo, thuyết trình, đánh giá làm việc nhóm. Các phương pháp thi cuối kỳ có thể áp dụng: trắc nghiệm, thi viết (tự luận), tự luận kết hợp trắc nghiệm, vấn đáp, viết báo cáo (tiểu luận), báo cáo thực tập, đề án tốt nghiệp.

Kiểm tra/thi viết (Written Exam) - AM4: người học được yêu cầu trả lời một số câu hỏi, bài tập hay ý kiến cá nhân về những vấn đề liên quan đến yêu cầu chuẩn đầu ra về kiến thức của học phần và được đánh giá dựa trên đáp án được thiết kế sẵn.

Kiểm tra/thi trắc nghiệm (Multiple Choice Exam) - AM5: người học được yêu cầu trả lời các câu hỏi liên quan dựa trên lựa chọn trong các đáp án đã được gợi ý sẵn.

Bảo vệ, thi vấn đáp (Oral Exam) - AM6: người học trả lời các câu hỏi trực tiếp từ giảng viên theo ngân hàng câu hỏi cơ sở đã có trước và trả lời phỏng vấn sâu từ phía giảng viên.

Viết báo cáo, tiểu luận (Written Report) - AM7: sinh viên lựa chọn trong các chủ đề của học phần và thực hiện nghiên cứu, viết báo cáo. Giảng viên đánh giá bài báo cáo theo khung đáp án cơ bản đã được thống nhất.

Thuyết trình (Oral Presentation) - AM3: giảng viên đánh giá kết quả thuyết trình kết quả nghiên cứu của sinh viên giữa học phần (bao gồm kỹ năng thuyết trình và nội dung chuyên môn).

Đánh giá làm việc nhóm (Teamwork Assessment) - AM8: giảng viên hướng dẫn nhóm sinh viên cùng đánh giá mức độ tự chủ, tự chịu trách nhiệm của từng sinh viên khi tham gia học tập trong nhóm, đánh giá kỹ năng làm việc nhóm, tổ chức, lãnh đạo nhóm.

Thực hành (Practice) - AM9: sinh viên được giao bài tập thực hành nghiệp vụ gắn với học phần. Giảng viên đánh giá bài tập thực hành hoặc kết quả bảo vệ bài tập thực hành theo các tiêu chí đánh giá đã thống nhất.

Báo cáo thực tập, đồ án tốt nghiệp (Graduation Report, Master thesis) - AM10: Báo cáo thực tập tốt nghiệp, đồ án tốt nghiệp được đánh giá bởi giảng viên hướng dẫn và hội đồng đánh giá với các tiêu chí đánh giá cụ thể đã thống nhất.

Bảng 1.7. Mối liên hệ giữa Phương pháp đánh giá (AMs) nhằm đạt Chuẩn đầu ra (PLOs)

	Phương pháp đánh giá (Assessment)	Chuẩn đầu ra CTĐT (PLOs)							
		1	2	3	4	5	6	7	8
I	Đánh giá theo tiến trình (Ongoing, Formative Assessment)								
AM1	Đánh giá chuyên cần (Attendance Check)	x	x	x	x	x	x	x	x
AM2	Đánh giá bài tập (Work Assignment)	x	x	x	x	x	x	x	x
AM3	Đánh giá thuyết trình (Oral Presentation)	x	x	x	x	x	x	x	x
11	Đánh giá tổng kết, định kỳ (Summative Assessment)								
AM4	Kiểm tra viết (Written Exam)	x	x	x	x	x	x	x	x
AM5	Kiểm tra trắc nghiệm (Multiple Choice Exam)		x	x	x	x	x	x	x
AM6	Bảo vệ và thi vấn đáp (Oral Exam)	x	x	x	x	x	x	x	x
AM7	Viết báo cáo, tiểu luận (Written Report)	x	x	x	x	x	x	x	x
AM8	Đánh giá làm việc nhóm (Teamwork Assessment)	x	x	x	x	x	x	x	
AM9	Thực hành (Practice)			x	x		x	x	
AM10	Báo cáo thực tập, khóa luận tốt nghiệp (Graduation Report, Thesis)	x	x	x	x	x	x	x	x

1.9. Mô tả sự liên hệ giữa Chuẩn đầu ra (PLOs), học phần, phương pháp dạy và học (TLMs) và phương pháp đánh giá (AMs)

Bảng 1.10. Mối liên hệ giữa Chuẩn đầu ra (PLOs), học phần, phương pháp dạy và học (TLMs) và phương pháp đánh giá (AMs)

CHUẨN ĐẦU RA PLOs	Mã HP	Tên học phần	Phương pháp dạy và học TLMs	Phương pháp đánh giá AMs
PLO1	TRH101	Triết học	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM10, TLM15	AM1, AM2, AM4, AM7
	PPN102	Phương pháp nghiên cứu khoa học	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM9, TLM10, TLM15	AM1, AM2, AM3, AM4
	QTN205	Sản xuất tinh gọn	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM15	AM1, AM2, AM4, AM7
	QTN206	Dân số và chính sách nguồn nhân lực	TLM1, TLM2, TLM4, TLM8, TLM15	AM1, AM3, AM4
	QTN310	Tiêu chuẩn lao động quốc tế	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM15	AM1, AM2, AM4, AM7, AM8
	QTN417	Thực tập tốt nghiệp	TLM1, TLM6, TLM11, TLM14, TLM15	AM1, AM2, AM10
	QTN518	Đề án tốt nghiệp	TLM1, TLM6, TLM11, TLM12, TLM15	AM6, AM10
PLO2	QTN201	Chiến lược quản lý nguồn nhân lực	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM13, TLM15, TLM17	AM1, AM2, AM4

CHUẨN ĐẦU RA PLOs	Mã HP	Tên học phần	Phương pháp dạy và học TLMs	Phương pháp đánh giá AMs
	QTN202	Kinh tế nguồn nhân lực	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM9	AM1, AM3, AM4, AM7
	QTN203	Văn hoá tổ chức	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM9, TLM10	AM1, AM4, AM5, AM8
	QTN205	Sản xuất tinh gọn	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM15	AM1, AM2, AM4, AM7
	QTN307	Kỹ năng lãnh đạo và quản lý	TLM1, TLM2, TLM5, TLM7, TLM9, TLM10	AM1, AM2, AM4, AM7
	QTK307	Quản trị marketing hiện đại	TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM9, TLM10, TLM15	AM1, AM4, AM8
	QTK308	Quản trị chiến lược kinh doanh	TLM1, TLM2, TLM3, TLM4, TLM9, TLM10, TLM14, TLM15	AM1, AM2, AM3, AM4, AM5, AM8
	KTO308	Quản trị tài chính doanh nghiệp nâng cao	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM15	AM1, AM2, AM4, AM5
	QTN315	Thị trường lao động trong bối cảnh hội nhập	TLM1, TLM2, TLM4, TLM8, TLM15	AM1, AM2, AM4
	QTN417	Thực tập tốt nghiệp	TLM1, TLM6, TLM11, TLM14, TLM15	AM1, AM2, AM10
	QTN518	Đề án tốt nghiệp	TLM1, TLM6, TLM11, TLM12, TLM15	AM6, AM10

CHUẨN ĐẦU RA PLOs	Mã HP	Tên học phần	Phương pháp dạy và học TLMs	Phương pháp đánh giá AMs
PLO3	QTN201	Chiến lược quản lý nguồn nhân lực	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM13, TLM15, TLM17	AM1, AM2, AM4
	QTN203	Văn hoá tổ chức	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM9, TLM10	AM1, AM4, AM5, AM8
	QTN204	Giới trong quản lý nguồn nhân lực	TLM1, TLM2, TLM4, TLM8, TLM15	AM1, AM2, AM4
	QTN206	Dân số và chính sách nguồn nhân lực	TLM1, TLM2, TLM4, TLM8, TLM15	AM1, AM3, AM4
	QTN308	Quản lý nguồn nhân lực trong môi trường toàn cầu hóa	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM15, TLM16	AM1, AM2, AM4
	QTN309	Quản lý nguồn nhân lực dựa trên năng lực	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM15, TLM17	AM1, AM2, AM4, AM5, AM8
	QTN310	Tiêu chuẩn lao động quốc tế	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM15	AM1, AM2, AM4, AM7, AM8
	QTN311	Hệ thống quan hệ lao động quốc gia	TLM1, TLM2, TLM4, TLM9, TLM10	AM1, AM2, AM4, AM5
	QTN312	Định biên nhân lực	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM15	AM1, AM2, AM5, AM7, AM9
	QTN313	Hoạch định chính sách tiền lương	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8	AM1, AM3, AM4, AM7
	QTN313	Hoạch định nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM15	AM1, AM3, AM4
	QTN315	Thị trường lao động trong	TLM1, TLM2, TLM4, TLM8, TLM15	AM1, AM2, AM4

CHUẨN ĐẦU RA PLOs	Mã HP	Tên học phần	Phương pháp dạy và học TLMs	Phương pháp đánh giá AMs
PLO4		bối cảnh hội nhập		
	QTN316	Quản trị chương trình khuyến khích tài chính và phúc lợi	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM10	AM1, AM3, AM4, AM7
	TRH101	Triết học	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM10, TLM15	AM1, AM2, AM4, AM7
	PPN102	Phương pháp nghiên cứu khoa học	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM9, TLM10, TLM15	AM1, AM2, AM3, AM4
	QTN201	Chiến lược quản lý nguồn nhân lực	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM13, TLM15, TLM17	AM1, AM2, AM4
	QTN202	Kinh tế nguồn nhân lực	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM9	AM1, AM3, AM4, AM7
	QTN204	Giới trong quản lý nguồn nhân lực	TLM1, TLM2, TLM4, TLM8, TLM15	AM1, AM2, AM4
	QTN205	Sản xuất tinh gọn	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM15	AM1, AM2, AM4, AM7
	QTN206	Dân số và chính sách nguồn nhân lực	TLM1, TLM2, TLM4, TLM8, TLM15	AM1, AM3, AM4
	QTN308	Quản lý nguồn nhân lực trong môi trường toàn cầu hóa	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM15, TLM16	AM1, AM2, AM4
	QTK307	Quản trị marketing hiện đại	TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM9, TLM10, TLM15	AM1, AM4, AM8
	QTK308	Quản trị chiến lược kinh doanh	TLM1, TLM2, TLM3, TLM4, TLM9, TLM10, TLM14, TLM15	AM1, AM2, AM3, AM4, AM5, AM8

CHUẨN ĐẦU RA PLOs	Mã HP	Tên học phần	Phương pháp dạy và học TLMs	Phương pháp đánh giá AMs
	KTO308	Quản trị tài chính doanh nghiệp nâng cao	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM15	AM1, AM2, AM4, AM5
	QTN309	Quản lý nguồn nhân lực dựa trên năng lực	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM15, TLM17	AM1, AM2, AM4, AM5, AM8
	QTN310	Tiêu chuẩn lao động quốc tế	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM15	AM1, AM2, AM4, AM7, AM8
	QTN311	Hệ thống quan hệ lao động quốc gia	TLM1, TLM2, TLM4, TLM9, TLM10	AM1, AM2, AM4, AM5
	QTN312	Định biên nhân lực	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM15	AM1, AM2, AM5, AM7, AM9
	QTN313	Hoạch định chính sách tiền lương	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8	AM1, AM3, AM4, AM7
	QTN313	Hoạch định nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM15	AM1, AM3, AM4
	QTN315	Thị trường lao động trong bối cảnh hội nhập	TLM1, TLM2, TLM4, TLM8, TLM15	AM1, AM2, AM4
	QTN316	Quản trị chương trình khuyến khích tài chính và phúc lợi	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM10	AM1, AM3, AM4, AM7
	QTN417	Thực tập tốt nghiệp	TLM1, TLM6, TLM11, TLM14, TLM15	AM1, AM2, AM10
	QTN518	Đề án tốt nghiệp	TLM1, TLM6, TLM11, TLM12, TLM15	AM6, AM10
PLO5	PPN102	Phương pháp nghiên cứu khoa học	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM9, TLM10, TLM15	AM1, AM2, AM3, AM4
	QTN201	Chiến lược quản lý nguồn	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM13,	AM1, AM2, AM4

CHUẨN ĐẦU RA PLOs	Mã HP	Tên học phần	Phương pháp dạy và học TLMs	Phương pháp đánh giá AMs
		nhân lực	TLM15, TLM17	
	QTN203	Văn hoá tổ chức	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM9, TLM10	AM1, AM4, AM5, AM8
	QTN307	Kỹ năng lãnh đạo và quản lý	TLM1, TLM2, TLM5, TLM7, TLM9, TLM10	AM1, AM2, AM4, AM7
	QTN309	Quản lý nguồn nhân lực dựa trên năng lực	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM15, TLM17	AM1, AM2, AM4, AM5, AM8
	QTN311	Hệ thống quan hệ lao động quốc gia	TLM1, TLM2, TLM4, TLM9, TLM10	AM1, AM2, AM4, AM5
	QTN417	Thực tập tốt nghiệp	TLM1, TLM6, TLM11, TLM14, TLM15	AM1, AM2, AM10
	QTN518	Đề án tốt nghiệp	TLM1, TLM6, TLM11, TLM12, TLM15	AM6, AM10
PL06	TRH101	Triết học	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM10, TLM15	AM1, AM2, AM4, AM7
	PPN102	Phương pháp nghiên cứu khoa học	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM9, TLM10, TLM15	AM1, AM2, AM3, AM4
	QTN201	Chiến lược quản lý nguồn nhân lực	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM13, TLM15, TLM17	AM1, AM2, AM4
	QTN202	Kinh tế nguồn nhân lực	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM9	AM1, AM3, AM4, AM7
	QTN203	Văn hoá tổ chức	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM9, TLM10	AM1, AM4, AM5, AM8
	QTN204	Giới trong quản lý nguồn nhân lực	TLM1, TLM2, TLM4, TLM8, TLM15	AM1, AM2, AM4
	QTN206	Dân số và chính sách nguồn nhân lực	TLM1, TLM2, TLM4, TLM8, TLM15	AM1, AM3, AM4

CHUẨN ĐẦU RA PLOs	Mã HP	Tên học phần	Phương pháp dạy và học TLMs	Phương pháp đánh giá AMs
	QTN205	Sản xuất tinh gọn	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM15	AM1, AM2, AM4, AM7
	QTN307	Kỹ năng lãnh đạo và quản lý	TLM1, TLM2, TLM5, TLM7, TLM9, TLM10	AM1, AM2, AM4, AM7
	QTN308	Quản lý nguồn nhân lực trong môi trường toàn cầu hóa	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM15, TLM16	AM1, AM2, AM4
	QTK307	Quản trị marketing hiện đại	TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM9, TLM10, TLM15	AM1, AM4, AM8
	QTK308	Quản trị chiến lược kinh doanh	TLM1, TLM2, TLM3, TLM4, TLM9, TLM10, TLM14, TLM15	AM1, AM2, AM3, AM4, AM5, AM8
	KTO308	Quản trị tài chính doanh nghiệp nâng cao	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM15	AM1, AM2, AM4, AM5
	QTN309	Quản lý nguồn nhân lực dựa trên năng lực	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM15, TLM17	AM1, AM2, AM4, AM5, AM8
	QTN310	Tiêu chuẩn lao động quốc tế	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM15	AM1, AM2, AM4, AM7, AM8
	QTN311	Hệ thống quan hệ lao động quốc gia	TLM1, TLM2, TLM4, TLM9, TLM10	AM1, AM2, AM4, AM5
	QTN312	Định biên nhân lực	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM15	AM1, AM2, AM5, AM7, AM9
	QTN313	Hoạch định chính sách tiền lương	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8	AM1, AM3, AM4, AM7
	QTN313	Hoạch định nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM15	AM1, AM3, AM4

CHUẨN ĐẦU RA PLOs	Mã HP	Tên học phần	Phương pháp dạy và học TLMs	Phương pháp đánh giá AMs
		số		
	QTN315	Thị trường lao động trong bối cảnh hội nhập	TLM1, TLM2, TLM4, TLM8, TLM15	AM1, AM2, AM4
PLO7	PPN102	Phương pháp nghiên cứu khoa học	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM9, TLM10, TLM15	AM1, AM2, AM3, AM4
	QTN201	Chiến lược quản lý nguồn nhân lực	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM13, TLM15, TLM17	AM1, AM2, AM4
	QTN202	Kinh tế nguồn nhân lực	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM9	AM1, AM3, AM4, AM7
	QTN204	Giới trong quản lý nguồn nhân lực	TLM1, TLM2, TLM4, TLM8, TLM15	AM1, AM2, AM4
	QTN206	Dân số và chính sách nguồn nhân lực	TLM1, TLM2, TLM4, TLM8, TLM15	AM1, AM3, AM4
	QTN307	Kỹ năng lãnh đạo và quản lý	TLM1, TLM2, TLM5, TLM7, TLM9, TLM10	AM1, AM2, AM4, AM7
	QTN308	Quản lý nguồn nhân lực trong môi trường toàn cầu hóa	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM15, TLM16	AM1, AM2, AM4
	QTK307	Quản trị marketing hiện đại	TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM9, TLM10, TLM15	AM1, AM4, AM8
	QTK308	Quản trị chiến lược kinh doanh	TLM1, TLM2, TLM3, TLM4, TLM9, TLM10, TLM14, TLM15	AM1, AM2, AM3, AM4, AM5, AM8
	KTO308	Quản trị tài chính doanh nghiệp nâng cao	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM15	AM1, AM2, AM4, AM5

CHUẨN ĐẦU RA PLOs	Mã HP	Tên học phần	Phương pháp dạy và học TLMs	Phương pháp đánh giá AMs
	QTN309	Quản lý nguồn nhân lực dựa trên năng lực	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM15, TLM17	AM1, AM2, AM4, AM5, AM8
	QTN310	Tiêu chuẩn lao động quốc tế	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM15	AM1, AM2, AM4, AM7, AM8
	QTN311	Hệ thống quan hệ lao động quốc gia	TLM1, TLM2, TLM4, TLM9, TLM10	AM1, AM2, AM4, AM5
	QTN312	Định biên nhân lực	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM15	AM1, AM2, AM5, AM7, AM9
	QTN313	Hoạch định chính sách tiền lương	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8	AM1, AM3, AM4, AM7
	QTN313	Hoạch định nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM15	AM1, AM3, AM4
	QTN315	Thị trường lao động trong bối cảnh hội nhập	TLM1, TLM2, TLM4, TLM8, TLM15	AM1, AM2, AM4
	QTN316	Quản trị chương trình khuyến khích tài chính và phúc lợi	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM10	AM1, AM3, AM4, AM7
	QTN417	Thực tập tốt nghiệp	TLM1, TLM6, TLM11, TLM14, TLM15	AM1, AM2, AM10
	QTN518	Đề án tốt nghiệp	TLM1, TLM6, TLM11, TLM12, TLM15	AM6, AM10
PLO8	PPN102	Phương pháp nghiên cứu khoa học	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM9, TLM10, TLM15	AM1, AM2, AM3, AM4
	QTN201	Chiến lược quản lý nguồn nhân lực	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM13, TLM15, TLM17	AM1, AM2, AM4

CHUẨN ĐẦU RA PLOs	Mã HP	Tên học phần	Phương pháp dạy và học TLMs	Phương pháp đánh giá AMs
	QTN307	Kỹ năng lãnh đạo và quản lý	TLM1, TLM2, TLM5, TLM7, TLM9, TLM10	AM1, AM2, AM4, AM7
	QTN308	Quản lý nguồn nhân lực trong môi trường toàn cầu hóa	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM15, TLM16	AM1, AM2, AM4
	QTK307	Quản trị marketing hiện đại	TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM9, TLM10, TLM15	AM1, AM4, AM8
	QTK308	Quản trị chiến lược kinh doanh	TLM1, TLM2, TLM3, TLM4, TLM9, TLM10, TLM14, TLM15	AM1, AM2, AM3, AM4, AM5, AM8
	QTN310	Tiêu chuẩn lao động quốc tế	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM15	AM1, AM2, AM4, AM7, AM8
	QTN315	Thị trường lao động trong bối cảnh hội nhập	TLM1, TLM2, TLM4, TLM8, TLM15	AM1, AM2, AM4
	QTN518	Đề án tốt nghiệp	TLM1, TLM6, TLM11, TLM12, TLM15	AM6, AM10

II. MÔ TẢ CHƯƠNG TRÌNH GIẢNG DẠY

2.1. Cấu trúc chương trình giảng dạy

Kiến thức toàn khóa học: 60 tín chỉ tích lũy. Trong đó:

Bảng 2.1. Cấu trúc chương trình giảng dạy ngành Quản trị nhân lực

Stt	Khối kiến thức và lập luận về ngành	Số tín chỉ	Tỷ lệ %
1	Phần 1. Kiến thức chung	6	10
2	Phần 2. Kiến thức cơ sở	12	20
	Kiến thức bắt buộc	6	10
	Kiến thức tự chọn	6	10
3	Phần 3. Kiến thức chuyên ngành	27	45
	Kiến thức bắt buộc	15	25
	Kiến thức tự chọn	12	20
4	Phần 4. Thực tập tốt nghiệp	6	10
5	Phần 5. Đề án tốt nghiệp	9	15
Tổng số		60	100%

2.2. Các khối kiến thức chương trình giảng dạy

2.2.1. Khối kiến thức chung (6 tín chỉ)

Khối kiến thức này nhằm cung cấp cho người học những kiến thức cơ bản như sau:

- Hệ thống các kiến thức tổng quát về triết học, lịch sử triết học và phương pháp luận về nhận thức và thực tiễn, các kiến thức về ý thức xã hội, triết học con người và các học thuyết hình thái kinh tế - xã hội.

- Hệ thống kiến thức cơ bản và nâng cao về nghiên cứu khoa học trong lĩnh vực xã hội như phát hiện vấn đề, hình thành giả thuyết nghiên cứu, kỹ năng nghiên cứu và viết báo cáo khoa học, đề án tốt nghiệp, ...

2.2.2. Khối kiến thức cơ sở (12 tín chỉ) (Kiến thức chuyên ngành)

Khối kiến thức này nhằm cung cấp cho người học những kiến thức cơ bản như sau:

- Kiến thức nền tảng, chuyên sâu về 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 quản lý nguồn nhân lực cụ thể hướng tới mục tiêu của tổ chức.

- Kiến thức nền tảng, chuyên sâu về nhân tố con người, vị trí và tầm quan trọng của nguồn nhân lực xét trên khía cạnh kinh tế, những giá trị gia tăng hay lợi ích tăng thêm mà nguồn nhân lực mang lại ở cả tầm vĩ mô và vi mô.

- Kiến thức nền tảng, chuyên sâu và hiện đại về văn hóa tổ chức; Giới trong quản lý nguồn nhân lực; sản xuất tinh gọn; dân số và các chính sách nguồn nhân lực.

2.2.3. Khối kiến thức chuyên ngành (27 tín chỉ) (Kiến thức chuyên sâu)

Khối kiến thức này nhằm cung cấp cho người học những kiến thức cơ bản như sau:

- Nguyên tắc, quy trình, phương pháp hình thành và phát triển kỹ năng lãnh đạo, quản lý.

- 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.

- Quản trị marketing theo mục tiêu, giá trị cốt lõi và các tài nguyên của tổ chức với những nhu cầu và cơ hội trên thị trường.

- 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.

- 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.

- Kiến thức chuyên sâu về quản lý nguồn nhân lực dựa trên năng lực, tiêu chuẩn lao động quốc tế, hệ thống quan hệ lao động quốc gia, định biên nhân sự, hoạch định chính sách tiền lương, hoạch định nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số, thị trường lao động trong bối cảnh hội nhập, quản trị chương trình khuyến khích tài chính và phúc lợi.

2.2.4. Thực tập tốt nghiệp (6 tín chỉ)

Khối kiến thức 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

2.2.5. Đề án tốt nghiệp (9 tín chỉ)

- Khối kiến thức này giúp học viên áp dụng kiến thức lý thuyết và kỹ năng tư duy đã học để thực hiện đề án tốt nghiệp ngành quản trị nhân lực. Các kiến thức, kỹ năng cụ thể: phương pháp thực hiện đề án tốt nghiệp; cung cấp kỹ năng thiết kế và thực hiện đề án tốt nghiệp ngành quản trị nhân lực

Bảng 2.2. Ma trận liên hệ giữa các khối kiến thức và Chuẩn đầu ra (PLOs)

TT	Khối kiến thức	Số tín chỉ		Chuẩn đầu ra (PLOs)							
		SL	%	1	2	3	4	5	6	7	8
1	Kiến thức chung	6	10	H	L	-	M	L	L	L	L
2	Kiến thức cơ sở	12	20	L	M	H	M	H	H	H	M
3	Kiến thức chuyên ngành	27	45	-	H	H	M	H	H	H	M
4	Thực tập tốt nghiệp	6	10	M	M	H	H	H	H	H	M
5	Đề án tốt nghiệp	9	15	M	M	H	H	H	H	H	M
6	Tổng cộng	60	100								

Chú thích: H - Cao, M - Trung bình, L - Thấp

2.3. Danh sách học phần

Bảng 2.3. Danh sách các học phần trong chương trình giảng dạy ngành Quản trị nhân lực

TT	Mã HP	Tên học phần		Số tín chỉ					Mã HP trước	Mã HP song hành
				(Lý thuyết – LT; Thực hành – TH; Thí nghiệm – TN; Đồ án – ĐA; Thực tập – TT)						
		Tiếng Việt	Tiếng Anh	Tổng	LT	TH/TN	ĐA	TT		
1.1 Kiến thức chung				6						
1.1.1	TRH101	Triết học	Philosophy	4	4					PPN102
1.1.2	PPN102	Phương pháp nghiên cứu khoa học	Research methodology	2	2					TRH101
1.2 Kiến thức cơ sở				12						
1.2.1	Các học phần bắt buộc			6	6					
1.2.1.1	QTN201	Chiến lược quản lý nguồn nhân lực	Strategic Human resources management	3	3					QTN202
1.2.1.2	QTN202	Kinh tế nguồn nhân lực	Human resources economics	3	3					QTN201
1.2.2	Các học phần tự chọn (chọn 2 trong 4 học phần)			6	6					
1.2.2.1	QTN203	Văn hóa tổ chức	Organizational Culture	3	3					
1.2.2.2	QTN204	Giới trong quản lý nguồn nhân lực	Gender and Human Resource Management	3	3					
1.2.2.3	QTN205	Sản xuất tinh gọn	Lean Manufacturing	3	3					
1.2.2.4	QTN206	Dân số và chính sách nguồn nhân lực	Population and Human resource policies	3	3					
1.3 Kiến thức chuyên ngành				27						
1.3.1	Các học phần bắt buộc			15						
1.3.1.1	QTN307	Kỹ năng lãnh đạo và quản lý	Leadership and Management Skills	3	3					QTN 201 QTK 308
1.3.1.2	QTN308	Quản lý nguồn nhân lực	Human resources	3	3				QTN 201	

TT	Mã HP	Tên học phần		Số tín chỉ					Mã HP trước	Mã HP song hành
				(Lý thuyết – LT; Thực hành – TH; Thí nghiệm – TN; Đồ án – ĐA; Thực tập – TT)						
		Tiếng Việt	Tiếng Anh	Tổng	LT	TH/TN	ĐA	TT		
		trong môi trường toàn cầu hóa	management on global							
1.3.1.3	QTK307	Quản trị marketing hiện đại	Contemporary Marketing Management	3	3					QTK 308
1.3.1.4	QTK308	Quản trị chiến lược kinh doanh	Corporate Strategic Management	3	3					QTK 307 KTO 307
1.3.1.5	KTO 308	Quản trị tài chính doanh nghiệp nâng cao	Advanced Corporate Finance Management	3	3					KTO 307 QTK 308
1.3.2	Học phần tự chọn (chọn 4 trong 8 học phần)			12						
1.3.2.1	QTN 309	Quản lý nguồn nhân lực dựa trên năng lực	Competence based on Human resources management	3	3					
1.3.2.2	QTN 310	Tiêu chuẩn lao động quốc tế	International Labor Standards	3	3					
1.3.2.3	QTN 211	Hệ thống quan hệ lao động quốc gia	National industrial relations system	3	3					
1.3.2.4	QTN 312	Định biên nhân lực	Human resource planning	3	3					
1.3.2.5	QTN313	Hoạch định chính sách tiền lương	Salary policy planning	3	3					
1.3.2.6	QTN 314	Hoạch định nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số	Human resource planning in the digital transformation context	3	3					
1.3.2.7	QTN 315	Thị trường lao động trong bối cảnh hội nhập	Labor market integration	3	3					
1.3.2.8	QTN 316	Quản trị chương trình khuyến khích tài chính	Financial incentives and welfare management	3	3					

TT	Mã HP	Tên học phần		Số tín chỉ					Mã HP trước	Mã HP song hành
				(Lý thuyết – LT; Thực hành – TH; Thí nghiệm – TN; Đồ án – ĐA; Thực tập – TT)						
		Tiếng Việt	Tiếng Anh	Tổng	LT	TH/TN	ĐA	TT		
		và phúc lợi								
1.4 Thực tập tốt nghiệp				6				6		
1.5 Đề án tốt nghiệp				9			9		TTTN	
Tổng cộng				60	45		9	6		

2.4. Ma trận đáp ứng giữa các học phần và chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo

Bảng 2.4. Ma trận đáp ứng giữa các học phần và chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo

TT	Mã học phần	Tên học phần	Chuẩn đầu ra CTĐT (PLOs)							
			1	2	3	4	5	6	7	8
1.1. Kiến thức chung										
1.1.1	TRH101	Triết học	x			x		x		
1.1.2	PPN102	Phương pháp nghiên cứu khoa học	x			x	x	x	x	x
1.2 Kiến thức cơ sở										
1.2.1	Các học phần bắt buộc									
1.2.1.1	QTN201	Chiến lược quản lý nguồn nhân lực		x	x	x	x	x	x	x
1.2.1.2	QTN202	Kinh tế nguồn nhân lực		x		x		x	x	
1.2.2	Các học phần tự chọn									
1.2.2.1	QTN203	Văn hóa tổ chức		x	x		x	x		
1.2.2.2	QTN204	Giới trong quản lý nguồn nhân lực			x	x		x	x	
1.2.2.3	QTN205	Sản xuất tinh gọn	x	x		x		x		
1.2.2.4	QTN206	Dân số và chính sách nguồn nhân lực	x		x	x		x	x	
1.3. Kiến thức chuyên ngành										
1.3.1	Các học phần bắt buộc									

TT	Mã học phần	Tên học phần	Chuẩn đầu ra CTĐT (PLOs)							
1.3.1.1	QTN307	Kỹ năng lãnh đạo và quản lý		x			x	x	x	x
1.3.1.2	QTN308	Quản lý nguồn nhân lực trong môi trường toàn cầu hóa			x	x		x	x	x
1.3.1.3	QTK307	Quản trị marketing hiện đại		x		x		x	x	x
1.3.1.4	QTK308	Quản trị chiến lược kinh doanh		x		x		x	x	x
1.3.1.5	KTO308	Quản trị tài chính doanh nghiệp nâng cao		x		x		x	x	x
1.3.2	Học phần tự chọn									
1.3.2.1	QTN309	Quản lý nguồn nhân lực dựa trên năng lực			x	x	x	x	x	
1.3.2.2	QTN310	Tiêu chuẩn lao động quốc tế	x		x	x		x	x	x
1.3.2.3	QTN311	Hệ thống quan hệ lao động quốc gia			x	x	x	x	x	
1.3.2.4	QTN312	Định biên nhân lực			x	x		x	x	
1.3.2.5	QTN313	Hoạch định chính sách tiền lương			x	x		x	x	
1.3.2.6	QTN314	Hoạch định nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số			x	x		x	x	
1.3.2.7	QTN315	Thị trường lao động trong bối cảnh hội nhập		x	x	x		x	x	x
1.3.2.8	QTN316	Quản trị chương trình khuyến khích tài chính và phúc lợi			x	x			x	
1.4 Thực tập tốt nghiệp			x	x		x	x		x	
1.5 Đề án tốt nghiệp			x	x	x	x	x	x	x	x

2.5. Ma trận Chiến lược phương pháp dạy và học của các học phần nhằm đáp ứng chuẩn đầu ra

Bảng 2.5. Ma trận Chiến lược phương pháp dạy và học của các học phần nhằm đáp ứng chuẩn đầu ra

TT	Mã học phần	Tên học phần	Phương pháp dạy và học TMLs																
			Dạy học trực tiếp				Dạy học dựa vào hoạt động - Trải nghiệm			Dạy kỹ năng tư duy		Dạy học tương tác			Dạy học theo hướng nghiên cứu – giảng dạy			Dạy học dựa vào công nghệ	Tự học
			TLM1	TLM2	TLM3	TLM4	TLM5	TLM6	TLM7	TLM8	TLM9	TLM10	TLM16	TLM17	TLM11	TLM12	TLM13	TLM14	TLM15
1.1. Kiến thức chung																			
1.1.1	TRH101	Triết học	x	x		x			x	x		x						x	
1.1.2	PPN102	Phương pháp nghiên cứu khoa học	x	x		x			x	x	x	x						x	
1.2 Kiến thức cơ sở																			
1.2.1	Các học phần bắt buộc																		
1.2.1.1	QTN201	Chiến lược quản lý nguồn nhân lực	x	x		x			x				x			x		x	
1.2.1.2	QTN202	Kinh tế nguồn nhân lực	x	x		x			x	x	x								
1.2.2	Các học phần tự chọn																		
1.2.2.1	QTN203	Văn hóa tổ chức	x	x		x			x		x	x							
1.2.2.2	QTN204	Giới trong quản lý nguồn nhân lực	x	x		x			x									x	
1.2.2.3	QTN205	Sản xuất tinh gọn	x	x		x			x	x								x	
1.2.2.4	QTN206	Dân số và chính sách nguồn nhân lực	x	x		x			x									x	
1.3. Kiến thức chuyên ngành																			
1.3.1	Các học phần bắt buộc																		
1.3.1.1	QTN307	Kỹ năng lãnh đạo và quản lý	x	x			x		x		x	x							
1.3.1.2	QTN308	Quản lý nguồn nhân lực trong môi trường toàn cầu hóa	x	x		x			x	x		x						x	

TT	Mã học phần	Tên học phần	Phương pháp dạy và học TMLs																
			Dạy học trực tiếp				Dạy học dựa vào hoạt động - Trải nghiệm			Dạy kỹ năng tư duy		Dạy học tương tác			Dạy học theo hướng nghiên cứu – giảng dạy			Dạy học dựa vào công nghệ	Tự học
1.3.1.3	QTK307	Quản trị marketing hiện đại		x		x			x	x	x	x							x
1.3.1.4	QTK308	Quản trị chiến lược kinh doanh	x	x	x	x					x	x						x	x
1.3.1.5	KTO308	Quản trị tài chính doanh nghiệp nâng cao	x	x		x			x										x
1.3.2	Học phần tự chọn																		
1.3.2.1	QTN309	Quản lý nguồn nhân lực dựa trên năng lực	x	x		x			x					x					x
1.3.2.2	QTN310	Tiêu chuẩn lao động quốc tế	x	x		x			x	x									x
1.3.2.3	QTN311	Hệ thống quan hệ lao động quốc gia	x	x		x					x	x							
1.3.2.4	QTN312	Định biên nhân lực	x	x		x			x	x									x
1.3.2.5	QTN313	Hoạch định chính sách tiền lương	x	x		x			x	x									
1.3.2.6	QTN314	Hoạch định nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số	x	x		x			x	x									x
1.3.2.7	QTN315	Thị trường lao động trong bối cảnh hội nhập	x	x		x				x									x
1.3.2.8	QTN316	Quản trị chương trình khuyến khích tài chính và phúc lợi	x	x		x			x	x		x							
1.4 Thực tập tốt nghiệp			x					x							x			x	x
1.5 Đề án tốt nghiệp			x					x							x	x			x

2.6. Ma trận phương pháp đánh giá của các học phần nhằm đáp ứng chuẩn đầu ra

Bảng 2.6. Bảng ma trận phương pháp đánh giá các học phần đáp ứng chuẩn đầu ra

TT	Mã HP	Tên học phần	Phương pháp đánh giá AMs									
			AM1	AM2	AM3	AM4	AM5	AM6	AM7	AM8	AM9	AM10
1.1 Kiến thức chung												
1.1.1	TRH101	Triết học	x	x		x			x			
1.1.2	PPN102	Phương pháp nghiên cứu khoa học	x	x	x	x						
1.2 Kiến thức cơ sở												
1.2.1	Các học phần bắt buộc											
1.2.1.1	QTN201	Chiến lược quản lý nguồn nhân lực	x	x		x						
1.2.1.2	QTN202	Kinh tế nguồn nhân lực	x		x	x			x			
1.2.2. Các học phần tự chọn												
1.2.2.1	QTN203	Văn hóa tổ chức	x			x	x			x		
1.2.2.2	QTN204	Giới trong quản lý nguồn nhân lực	x	x		x						
1.2.2.3	QTN205	Sản xuất tinh gọn	x	x		x			x			
1.2.2.4	QTN206	Dân số và chính sách nguồn nhân lực	x		x	x						
1.3. Kiến thức chuyên ngành												
1.3.1	Các học phần bắt buộc											
1.3.1.1	QTN307	Kỹ năng lãnh đạo và quản lý	x	x		x			x			
1.3.1.2	QTN308	Quản lý nguồn nhân lực trong môi trường toàn cầu hóa	x	x		x						
1.3.1.3	QTK307	Quản trị marketing hiện đại	x			x				x		
1.3.1.4	QTK308	Quản trị chiến lược kinh doanh	x	x	x	x	x			x		

TT	Mã HP	Tên học phần	Phương pháp đánh giá AMs									
			AM1	AM2	AM3	AM4	AM5	AM6	AM7	AM8	AM9	AM10
1.3.1.5	KTO308	Quản trị tài chính doanh nghiệp nâng cao	x	x		x	x					
1.3.2	Học phần tự chọn											
1.3.2.1	QTN309	Quản lý nguồn nhân lực dựa trên năng lực	x	x		x	x			x		
1.3.2.2	QTN310	Tiêu chuẩn lao động quốc tế	x	x		x			x	x		
1.3.2.3	QTN311	Hệ thống quan hệ lao động quốc gia	x	x		x	x					
1.3.2.4	QTN312	Định biên nhân lực	x	x			x		x		x	
1.3.2.5	QTN313	Hoạch định chính sách tiền lương	x		x	x			x			
1.3.2.6	QTN314	Hoạch định nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số	x		x	x						
1.3.2.7	QTN315	Thị trường lao động trong bối cảnh hội nhập	x	x		x						
1.3.2.8	QTN316	Quản trị chương trình khuyến khích tài chính và phúc lợi	x		x	x			x			
1.4 Thực tập tốt nghiệp			x	x								x
1.5 Đề án tốt nghiệp								x				x

2.7. Tiến trình giảng dạy

Bảng 2.7 Sơ đồ tiến trình đào tạo

SƠ ĐỒ TIẾN TRÌNH ĐÀO TẠO NGÀNH QUẢN TRỊ NHÂN LỰC								
Học kỳ I	Triết học (4 TC)	Phương pháp nghiên cứu khoa học (2TC)	Kỹ năng lãnh đạo và quản lý (3TC)	Quản trị marketing hiện đại (3TC)	Quản trị chiến lược kinh doanh (3TC)		Quản trị tài chính doanh nghiệp nâng cao (3TC)	
Học kỳ II	Chiến lược quản lý nguồn nhân lực (3TC)	Kinh tế nguồn nhân lực (3TC)	Quản lý NNL trong môi trường toàn cầu hóa (3TC)	Giới thiệu trong quản lý nguồn nhân lực (3TC)	Dân số và chính sách nguồn nhân lực (3TC)	Tiêu chuẩn lao động quốc tế (3TC)	Hoạch định nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số (3TC)	
				Học phần tự chọn: Chọn 2/4 học phần (6TC)				
Học kỳ III	Văn hóa tổ chức (3TC)	Sản xuất tinh gọn (3TC)	Quản lý nguồn nhân lực dựa trên năng lực (3TC)	Hệ thống quan hệ lao động quốc gia (3TC)	Định biên nhân lực (3TC)	Hoạch định chính sách tiền lương (3TC)	Thị trường lao động trong bối cảnh hội nhập (3TC)	Quản trị chương trình khuyến khích tài chính và phúc lợi (3TC)
	Học phần tự chọn: Chọn 4/8 học phần (Tổng: 12TC)							
Học kỳ IV	Thực tập (6TC)			Đề án tốt nghiệp (9TC)				

2.8. Mô tả tóm tắt nội dung các học phần

(1). Triết học

Số tín chỉ: 4 tín chỉ

Nội dung tóm tắt 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).

(2). Phương pháp nghiên cứu khoa học

Số tín chỉ: 2 tín chỉ

Nội dung tóm tắt học phần: Học phần bao gồm những kiến thức và kỹ năng nâng cao về nghiên cứu khoa học trong lĩnh vực xã hội như phát hiện vấn đề, hình thành giả thuyết nghiên cứu... Nội dung của học phần sẽ chú trọng chủ yếu đến những kiến thức và kỹ năng nghiên cứu khoa học liên quan trực tiếp đến việc viết luận văn cao học

(3). Chiến lược quản lý nguồn nhân lực

Số tín chỉ: 3 tín chỉ

Nội dung tóm tắt 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

(4). Kinh tế nguồn nhân lực

Số tín chỉ: 3 tín chỉ

Nội dung tóm tắt học phần: Học phần kinh tế nguồn nhân lực dựa trên nền tảng môn học kinh tế nguồn nhân lực và quản trị nhân lực đã được học ở bậc cử nhân và những môn học khác có liên quan;

Học phần này sẽ đi sâu nghiên cứu và giới thiệu cho học viên cao học một cách hệ thống nhất về nhân tố con người trong phát triển kinh tế xã hội; Ví trí và tầm quan trọng của nguồn nhân lực xét trên khía cạnh kinh tế, những giá trị gia tăng hay lợi ích tăng thêm mà nguồn nhân lực mang lại trong quá trình phát triển của quốc gia; Các yếu tố tác động đến giá trị gia tăng mà nguồn nhân lực mang lại; Phân bố nguồn nhân lực; Cung cầu lao động và cân bằng thị trường lao động; Học phần kinh tế nguồn nhân lực chủ yếu phân tích ở tầm vĩ mô; tuy nhiên để giúp học viên cao học vận dụng trong

quản trị doanh nghiệp học phần này cũng sẽ phân tích một số nội dung cơ bản ở tầm vi mô liên quan đến đào tạo phát triển nguồn nhân lực; Năng suất lao động và quản lý năng suất; Tổ chức lao động khoa học; Chính sách sử dụng nguồn nhân lực sao cho hiệu quả

(5). Văn hóa tổ chức

Số tín chỉ: 3 tín chỉ

Nội dung tóm tắt 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 trưng của văn hóa tổ chức, biểu hiện của văn hóa tổ chức, vai trò của văn hóa tổ chức. Học phần 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

(6). Giới trong quản lý nguồn nhân lực

Số tín chỉ: 3 tín chỉ

Nội dung tóm tắt học phần: Học phần Giới trong quản lý nguồn nhân lực giảng dạy hệ cao học được xây dựng trên cơ sở các kiến thức cơ bản về giới và lồng ghép vấn đề giới vào quản lý nguồn nhân lực nhằm mục đích quản lý nguồn nhân lực theo hướng bình đẳng hơn giữa nam và nữ.

Giới trong quản lý nguồn nhân lực đào tạo cho hệ cao học tập trung giới thiệu các khái niệm về giới, giới tính và các khái niệm có liên quan; thực trạng bình đẳng giới trong quản lý nguồn nhân lực ở Việt Nam và trên thế giới; phương pháp lồng ghép vấn đề giới vào các nội dung của quản lý nguồn nhân lực để đảm bảo lao động nữ và nam được tiếp cận, tham gia và hưởng lợi công bằng hơn trên các phương diện như tuyển dụng, sử dụng lao động, đào tạo và phát triển nghề nghiệp, tiền lương, quan hệ lao động và an toàn vệ sinh lao động

(7). Sản xuất tinh gọn

Số tín chỉ: 3 tín chỉ

Nội dung tóm tắt 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). Dân số và chính sách nguồn nhân lực

Số tín chỉ: 3 tín chỉ

Nội dung tóm tắt 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

(9). Kỹ năng lãnh đạo và quản lý

Số tín chỉ: 3 tín chỉ

Nội dung tóm tắt 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.

(10). Quản lý nguồn nhân lực trong môi trường toàn cầu hóa

Số tín chỉ: 3 tín chỉ

Nội dung tóm tắt 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.

(11). Quản trị marketing hiện đại

Số tín chỉ: 3 tín chỉ

Nội dung tóm tắt 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.

(12). Quản trị chiến lược kinh doanh

Số tín chỉ: 3 tín chỉ

Nội dung tóm tắt 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 thẻ điểm cân bằng BSC.

(13). Quản trị tài chính doanh nghiệp nâng cao

Số tín chỉ: 3 tín chỉ

Nội dung tóm tắt 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.

(14). Quản lý nguồn nhân lực dựa trên năng lực

Số tín chỉ: 3 tín chỉ

Nội dung tóm tắt 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.

(15). Tiêu chuẩn lao động quốc tế

Số tín chỉ: 3 tín chỉ

Nội dung tóm tắt 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

(16). Hệ thống quan hệ lao động quốc gia

Số tín chỉ: 3 tín chỉ

Nội dung tóm tắt 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.

(17). Định biên nhân lực

Số tín chỉ: 3 tín chỉ

Nội dung tóm tắt 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.

(18). Hoạch định chính sách tiền lương

Số tín chỉ: 3 tín chỉ

Nội dung tóm tắt học phần: Môn học Hoạch định chính sách tiền lương nghiên cứu quy trình, phương pháp hoạch định chính sách tiền lương và thực thi chính sách tiền lương đạt hiệu quả cao, phù hợp với bối cảnh thực tế.

Môn học Hoạch định chính sách tiền lương chưa có giáo trình ở bậc đào tạo cử nhân và sau đại học, vì vậy cần phải vận dụng có chọn lọc những khoa học liên ngành như: Tiền lương – Tiền công, Chính sách kinh tế - Xã hội, Hoạch định và phân tích chính sách công, ... để xây dựng bài giảng của môn học hoạch định chính sách tiền lương với tư cách là một môn khoa học trong chương trình đào tạo Thạc sỹ Quản trị nhân lực.

(19). Hoạch định nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số

Số tín chỉ: 3 tín chỉ

Nội dung tóm tắt 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.

(20). Thị trường lao động trong bối cảnh hội nhập

Số tín chỉ: 3 tín chỉ

Nội dung tóm tắt 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.

(21). Quản trị chương trình khuyến khích tài chính và phúc lợi

Số tín chỉ: 3 tín chỉ

Nội dung tóm tắt 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.

(22). Thực tập tốt nghiệp

Số tín chỉ: 6 tín chỉ

Nội dung tóm tắt học phần: Học phần thực tập cuối khoá là học phần bắt buộc đối với học viên cao học 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.

(23). Đề án tốt nghiệp

Số tín chỉ: 9 tín chỉ

Nội dung tóm tắt học phần: Học phần sẽ cung cấp cho Học viên những cơ sở nền tảng để thực hiện đề án tốt nghiệp 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 ngành quản trị nhân lực; Hướng dẫn, giúp học viên hoàn thiện đề án với kết quả và có định hướng ứng cụ thể tại đơn vị thực tập và các cơ quan, tổ chức liên quan.

2.9. Đối sánh CTĐT với Trường Đại học trong và ngoài nước đã tham khảo

2.9.1. Tên các chương trình đào tạo tham khảo

- **Các chương trình trong nước:**
 - Chương trình của Trường Đại học Kinh tế quốc dân
 - Chương trình của Trường Đại học Thương Mại
- **Các chương trình nước ngoài**
 - Chương trình của Trường Đại học Bradford, Anh
 - Chương trình của Trường Đại học DeVry University, Mỹ

2.9.2. So sánh các chương trình đào tạo

Bảng 2.9. Đối sánh chương trình đào tạo với các cơ sở đào tạo trong nước

Trường tham khảo	Tương thích về cấu trúc và nội dung	Chương trình tham khảo	Chương trình đào tạo ULSA	Mức độ tương đồng
Trường Đại học Kinh tế quốc dân (Ban hành	Cấu trúc	60 tín chỉ Kiến thức cơ bản: 12 tín chỉ Kiến thức ngành: 21 tín chỉ Kiến thức chuyên ngành: 12 tín chỉ Thực tập và Đề án tốt nghiệp:	60 tín chỉ Kiến thức chung: 6 tín chỉ Cơ sở ngành: 12 tín	70%

kèm theo QĐ số 10/QĐ- ĐHKTQĐ ngày 14/01/2022)		15 tín chỉ	chỉ Chuyên ngành: 27 tín chỉ Thực tập: 6 tín chỉ Đề án tốt nghiệp: 9 tín chỉ	
	Nội dung (Giống nhau)	Triết học; Phương pháp nghiên cứu khoa học; Kinh tế học (quản lý); Tổ chức lao động; Kỹ năng lãnh đạo/ Kỹ năng lãnh đạo và quản lý; Quản trị thù lao lao động/Hoạch định chính sách tiền lương/ Quản trị chương trình khuyến khích tài chính và phúc lợi; Quan hệ công chúng/ Quản trị quan hệ khách hàng; Quan hệ lao động; Chiến lược nguồn nhân lực/ Quản trị nhân lực chiến lược; Quản trị tài chính doanh nghiệp; Quản trị nhân lực/ Quản lý nguồn nhân lực trong các loại hình doanh nghiệp; Quản trị chiến lược/ Quản trị kinh doanh/ Quản trị chiến lược kinh doanh; Văn hóa tổ chức; Quản trị marketing; Định mức lao động/ Định biên nhân lực		60%
	Nội dung khác nhau	Luật kinh doanh; Quản trị vận hành; Tinh thần nghiệp chủ; Quản trị chất lượng; Tạo động lực lao động; Thu hút nguồn nhân lực; Truyền thông marketing; Quản trị rủi ro; Kế toán quản trị; Quản trị kinh doanh nông nghiệp; Quản trị kinh doanh thương mại dịch vụ; Kinh doanh bất động sản; Kinh doanh du lịch; Kinh doanh số; Quản lý thực hiện công việc; Marketing dịch vụ/ lãnh thổ; Quản trị nhân tài; Quản lý sự thay đổi và phát triển tổ	Tiêu chuẩn lao động quốc tế; Dân số và chính sách nguồn nhân lực; Quản lý nhân lực trong môi trường toàn cầu hóa; Quản lý NNL dựa trên năng lực; Sản xuất tinh gọn; Hệ thống quan hệ lao động quốc gia; Hoạch định nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số; Thị trường lao động	

		chức; Phát triển nguồn nhân lực; Quản trị tri thức.	trong bối cảnh hội nhập;	
Trường Đại học Thương Mại	Cấu trúc	60 tín chỉ Kiến thức chung: 8 tín chỉ Kiến thức ngành: 14 tín chỉ (2 TC chuyên đề thực tế) Kiến thức chuyên ngành: 20 tín chỉ (2 TC chuyên đề thực tế) Báo cáo thực tế: 3 tín chỉ Luận văn tốt nghiệp: 15 tín chỉ	60 tín chỉ Kiến thức chung: 6 tín chỉ Cơ sở ngành: 12 tín chỉ Chuyên ngành: 27 tín chỉ Thực tập: 6 tín chỉ Đề án tốt nghiệp: 9 tín chỉ	85%
	Nội dung (Giống nhau)	Triết học, Phương pháp nghiên cứu khoa học; Tiêu chuẩn lao động quốc tế; (Kỹ năng) Lãnh đạo và quản lý; Kinh tế nguồn nhân lực Dân số và chính sách nguồn nhân lực (Dân số phát triển); Luật kinh tế, Luật lao động; Kinh tế học; Quan hệ lao động; Lãnh đạo và quản lý; Quản trị chiến lược; Chiến lược quản lý nguồn nhân lực; Quản trị tài chính DN; Quản trị nhân lực; Quản lý nhà nước về lao động; Quản trị marketing (Marketing thương mại); Kinh tế lượng		60%
	Nội dung khác nhau	Thực hành tìm kiếm thông tin trên mạng internet; Pháp luật lao động; quan hệ lao động; Quản trị thành tích; Quản trị thực hành trách nhiệm xã hội; Quản trị công ty; Quản trị sự thay đổi; Ứng dụng Thương mại điện tử trong doanh nghiệp; Kiểm soát nội bộ; Đổi mới sáng tạo và khởi nghiệp; Công nghệ đổi mới tài chính; Thống kê ứng dụng	Chiến lược quản lý nguồn nhân lực; Văn hóa tổ chức; Giới trong quản lý nguồn nhân lực; Quản lý nguồn nhân lực dựa trên năng lực; Sản xuất tinh gọn; Hệ thống quan hệ lao động quốc gia; Hoạch định nguồn nhân	

		kinh tế; Truyền thông và PR của doanh nghiệp; Quản trị chất lượng ứng dụng trong doanh nghiệp; Chuyên đề thực tế	lực trong bối cảnh chuyển đổi số; Thị trường lao động trong bối cảnh hội nhập; Quản trị chương trình khuyến khích tài chính và phúc lợi;	
--	--	---	--	--

Bảng 2.10. Đối sánh chương trình đào tạo với các cơ sở đào tạo nước ngoài

Trường tham khảo	Tương thích về cấu trúc và nội dung	Chương trình tham khảo	Chương trình đào tạo Trường Đại học Lao động - Xã hội	Mức độ tương đồng
Chương trình của Đại học Bradford, Anh CT ban hành T1/2021	https://www.bradford.ac.uk/media-v8/aeo/programme-specifications/2020-21/MSc-Human-Resource-Management-202021.pdf			
	Cấu trúc	12 đến 27 tháng 7 moduls bắt buộc + Luận văn	60 tín chỉ Kiến thức chung: 4 tín chỉ Cơ sở và chuyên ngành: 44 tín chỉ (tự chọn 18, bắt buộc: 26) Luận văn: 12 tín chỉ	60%
	Nội dung (Giống nhau)	Quản lý nguồn nhân lực trong các bối cảnh (Quản trị nhân lực trong các loại hình doanh nghiệp); Lãnh đạo, quản lý và phát triển con người (Kỹ năng lãnh đạo và quản lý); Luật lao động; Quan hệ lao động; Huấn luyện và phát triển kỹ năng lãnh đạo (Kỹ năng lãnh đạo); Quản lý đa văn hoá (Văn hoá tổ chức, Quản trị nhân lực trong môi trường toàn cầu hoá); Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (Tích hợp tiêu chuẩn lao động trong hệ thống quản lý).		75%
	Nội dung khác	Phát triển nguồn nhân lực; Phát triển năng lực	Chiến lược nguồn nhân lực; Tổ chức lao động	25%

	nhau	huấn luyện và lãnh đạo; Khởi nghiệp & Đổi mới	khoa học; Giới và quản lý nguồn nhân lực; Quan hệ công chúng	
Trường Đại học DeVry University Hoa Kỳ CT ban hành T1/2022	https://www.devry.edu/d/kbyg/kbyg-masters-human-resources-management.pdf			
	Cấu trúc	2 năm 45 giờ tín chỉ 5 học phần cốt lõi và các học phần chuyên ngành 12 tín chỉ tự chọn	60 tín chỉ Kiến thức chung: 4 tín chỉ Cơ sở và chuyên ngành: 44 tín chỉ (tự chọn 18, bắt buộc: 26) Luận văn: 12 tín chỉ	70%
	Nội dung (Giống nhau)	Kế toán và Tài chính (Quản trị tài chính doanh nghiệp nâng cao); Luật lao động; Pháp lý, chính trị và đạo đức kinh doanh (Tiêu chuẩn lao động quốc tế); Quản trị marketing; Quản lý nguồn nhân lực chiến lược; Hoạch định nguồn nhân lực, Nhân sự và Công nghệ (Hoạch định nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số); Quan hệ lao động; Đào tạo và Phát triển, Thù lao lao động, Phúc lợi (Quản trị nhân lực trong các loại hình doanh nghiệp; Quản trị chương trình khuyến khích tài chính và phúc lợi); Kỹ năng đàm phán, Hành vi lãnh đạo và tổ chức (Kỹ năng lãnh đạo và quản lý).		75%
	Nội dung khác nhau	Ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý; Quản lý sự thay đổi trong tổ chức	Định biên nhân lực; Hoạch định chính sách tiền lương; Quản lý nguồn nhân lực dựa trên năng lực, Định biên nhân sự	25%

III. HƯỚNG DẪN THỰC HIỆN CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO

Chương trình đào tạo này được áp dụng từ khóa tuyển sinh năm 2022. Chương trình đào tạo được thực hiện theo kế hoạch giảng dạy của Nhà trường.

Các học phần được phân công giảng dạy bởi các khoa quản lý học phần và được giảng dạy theo đề cương chi tiết học phần thống nhất đã được phê duyệt. Tất cả

các hoạt động giảng dạy và đánh giá thực hiện phù hợp với đặc tả trong chương trình đào tạo.

Việc tổ chức giảng dạy, kiểm tra, đánh giá học phần được thực hiện theo các quy chế đào tạo theo tín chỉ và các quy định có liên quan hiện hành của Trường Đại học Lao động – Xã hội.

Trường khoa Quản lý nguồn nhân lực, Trường phòng Khoa học và Hợp tác quốc tế, hướng dẫn các nguyên tắc để phát triển đề cương chi tiết nhằm đảm bảo mục tiêu, nội dung và các yêu cầu được đáp ứng, đồng thời thỏa mãn được nhu cầu người học và xã hội. Dựa trên đề cương chi tiết học phần, Trường khoa đề xuất các điều kiện phục vụ cho công tác đào tạo về đội ngũ, trang thiết bị, quan hệ doanh nghiệp, thực tập.

Chương trình đào tạo được rà soát cập nhập 02 năm một lần.

HIỆU TRƯỞNG

Hà Xuân Hùng