

**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, 2018

MỤC LỤC

I. MÔ TẢ CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO	1
1.1. Giới thiệu chương trình đào tạo	1
1.2. Thông tin chung.....	1
1.3. Sứ mạng, tầm nhìn và giá trị cốt lõi	1
1.4. Mục tiêu của chương trình đào tạo.....	2
1.5. Chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo.....	2
1.6. Cơ hội việc làm và học tập.....	4
1.7. Tiêu chí tuyển sinh, quá trình đào tạo, điều kiện tốt nghiệp	5
II. MÔ TẢ CHƯƠNG TRÌNH GIẢNG DẠY	6
2.1. Cấu trúc chương trình giảng dạy	6
2.2. Các khối kiến thức chương trình giảng dạy	7
2.3. Danh sách học phần.....	8
2.4. Kế hoạch giảng dạy	9
2.5. Mô tả tóm tắt nội dung các học phần	10
2.6. Cơ sở vật chất phục vụ học tập	17
III. HƯỚNG DẪN SỬ DỤNG CHƯƠNG TRÌNH.....	25
3.1. Chương trình Quản trị nhân lực trình độ thạc sĩ	25
3.2. Giờ quy đổi.....	25

I. MÔ TẢ CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO

1.1. Giới thiệu chương trình đào tạo

Chương trình đào tạo trình độ thạc sĩ ngành quản trị nhân lực của Trường Đại học Lao động - Xã hội là chương trình đào tạo thạc sĩ theo định hướng ứng dụng. Chương trình giúp cho người học nâng cao năng lực hoạt động nghề nghiệp; có năng lực làm việc độc lập, năng lực 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 ngành quản trị nhân lực vào thực hiện các công việc cụ thể phù hợp với điều kiện thực tế tại cơ quan, tổ chức, đơn vị.

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	Quản trị nhân lực
Mã ngành đào tạo	8340404
Trình độ đào tạo	Thạc sĩ
Thời gian đào tạo	2 năm
Tên gọi văn bằng	Thạc sĩ Quản trị nhân lực
Trường cấp bằng	Trường Đại học Lao động - Xã hội
Khoa quản lý	Quản lý nguồn nhân lực
Số tín chỉ yêu cầu	60
Website	www.uls.edu.vn
Fanpage	Khoa Quản lý nguồn nhân lực - Trường Đại học Lao động - Xã hội
Ban hành	Quyết định số 1712A/QĐ-ĐHLĐXH, ngày 09 tháng 8 năm 2018

1.3. Sứ mạng, tầm nhìn và giá trị cốt lõi

	Trường Đại học Lao động - Xã hội	Khoa
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	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.

	Trường Đại học Lao động - Xã hội	Khoa
	Ngành, đất nước và hội nhập quốc tế.	
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 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	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 khu vực.
Giá trị cốt lõi	<ul style="list-style-type: none"> • Chuyên nghiệp. • Sáng tạo • Hội nhập 	<ul style="list-style-type: none"> • Chuyên nghiệp • Sáng tạo • Hội nhập

1.4. Mục tiêu của chương trình đào tạo

1.4.1 Mục tiêu tổng quát

Chương trình đào tạo trình độ thạc sĩ ngành quản trị nhân lực giúp cho người học nâng cao kiến thức chuyên môn và kỹ năng hoạt động nghề nghiệp; có năng lực làm việc độc lập, có khả năng thiết kế 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 ngành quản trị nhân lực vào thực hiện các công việc cụ thể phù hợp với điều kiện thực tế tại cơ quan, tổ chức, đơn vị.

1.4.2. Mục tiêu cụ thể

Về kiến thức

- Trang bị kiến thức kinh tế học vi mô và vĩ mô làm nền tảng lý thuyết cho học viên để ứng dụng trong việc tính toán cung - cầu lao động, thất nghiệp, chi phí lao động trong sản xuất kinh doanh.

- 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.

Về kỹ năng

- Rèn luyện cho người học cách vận dụng các 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 rèn luyện kỹ năng quản trị nhân lực và quản trị doanh nghiệp phù hợp với tiến trình hội nhập kinh tế thế giới.

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

- Rèn luyện kỹ năng vận dụng 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.

- Rèn luyện 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.

Về trình độ ngoại ngữ

Học viên tốt nghiệp chương trình đào tạo trình độ thạc sĩ ngành quản trị nhân lực đạt trình độ ngoại ngữ do Hiệu trưởng quy định theo đề nghị của hội đồng khoa học đào tạo nhưng tối thiểu phải từ bậc 3/6 trở lên theo Khung năng lực ngoại ngữ 6 bậc dùng cho Việt Nam hoặc tương đương.

Về thái độ

- Bồi dưỡng cho người học có phẩm chất chính trị vững vàng.

- Bồi dưỡng cho người học có phương pháp luận và tư duy khoa học, sáng tạo.

- Bồi dưỡng cho người học có nhận thức đầy đủ về vị trí, vai trò, chức năng, nhiệm vụ, trách nhiệm xã hội, hình thành đạo đức nghề nghiệp để phấn đấu không ngừng nâng cao bản lĩnh nghề nghiệp trên cương vị của mình.

1.5. Chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo

1.5.1. Về kiến thức

- Người học vận dụng được triết học, kinh tế học vi mô và vĩ mô làm nền tảng lý thuyết để ứng dụng trong việc tính toán cung - cầu lao động, thất nghiệp, chi phí lao động trong sản xuất kinh doanh.

- Vận dụng được 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 để phân tích, đánh giá hiệu quả của các chính sách phát triển nguồn nhân lực của Nhà nước.

- Vận dụng được những khái niệm và công cụ phân tích về lý thuyết tổ chức, quản trị nhân lực và quản trị kinh doanh, kỹ năng quản trị nhân lực và quản trị doanh nghiệp phù

hợp với tiến trình hội nhập kinh tế thế giới.

- Vận dụng được kiến thức chuyên sâu về Quản trị nhân lực để 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.

1.5.2. Về kỹ năng

- Có kỹ năng thiết kế và tái cấu trúc bộ máy quản lý cho các doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế, đánh giá hiệu quả sử dụng nhân lực, cũng như hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

- Có kỹ năng lãnh đạo trong một nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập toàn cầu.

- Có 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

1.5.3. Về thái độ

- Có phẩm chất chính trị vững vàng, có phương pháp luận và tư duy khoa học, sáng tạo.

- Có nhận thức đầy đủ về vị trí, vai trò, chức năng, nhiệm vụ, trách nhiệm xã hội, hình thành đạo đức nghề nghiệp để phấn đấu không ngừng nâng cao bản lĩnh nghề nghiệp trên cương vị của mình.

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 định 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.

1.7.3. Điều kiện xét và công nhận tốt nghiệp

Căn cứ Thông tư số 15/2014/TT-BGDĐT ngày 15/05/2014 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc ban hành Quy chế đào tạo trình độ Thạc sĩ và Quyết định số 1854/QĐ-ĐHLDXXH ngày 10/10/2017 của Hiệu trưởng Trường Đại học Lao động – Xã hội về việc ban hành Quy định đào tạo trình độ thạc sĩ, người học được công nhận tốt nghiệp và cấp bằng thạc sĩ ngành Quản trị nhân lực khi có đủ các điều kiện sau:

a) Có đủ điều kiện bảo vệ luận văn

- Học viên hoàn thành chương trình đào tạo, có điểm trung bình chung các học phần trong chương trình đào tạo đạt từ 5,5 trở lên (theo thang điểm 10) hoặc điểm C trở lên (theo thang điểm chữ);

- Đạt trình độ ngoại ngữ do Hiệu trưởng quy định theo đề nghị của hội đồng khoa học đào tạo nhưng tối thiểu phải từ bậc 3/6 trở lên theo Khung năng lực ngoại ngữ 6 bậc dùng cho Việt Nam hoặc tương đương;

- Có đơn xin bảo vệ và cam đoan danh dự về kết quả nghiên cứu trung thực, đồng thời phải có ý kiến xác nhận của người hướng dẫn là luận văn đạt các yêu cầu theo quy định tại Khoản 2, Điều 26 Quy định đào tạo trình độ thạc sĩ của Trường;

- Không bị truy cứu trách nhiệm hình sự và không trong thời gian bị kỷ luật đình chỉ học tập;

- Không bị tố cáo theo quy định của pháp luật về nội dung khoa học trong luận văn.

b) Điểm luận văn đạt từ 5,5 trở lên;

c) Đã nộp luận văn được hội đồng đánh giá đạt yêu cầu trở lên, có xác nhận của người hướng dẫn và chủ tịch hội đồng về việc luận văn đã được chỉnh sửa theo kết luận của hội đồng, đóng kèm bản sao kết luận của hội đồng đánh giá luận văn và nhận xét của các phản biện cho Trường để sử dụng làm tài liệu tham khảo tại thư viện và lưu trữ theo quy định tại Điểm c, Khoản 2, Điều 33 Quy định đào tạo trình độ thạc sĩ của Trường Đại

học Lao động - Xã hội;

d) Đã công bố công khai toàn văn luận văn trên website của Trường theo quy định tại Khoản 9, Điều 34 Quy định đào tạo trình độ thạc sĩ của Trường Đại học Lao động - Xã hội.

1.7.4. 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

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

+ Loại không đạt

F+ (2,0 – 3,9) F (dưới 2,0): Kém

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:

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

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

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

Bảng 2.1. Cấu trúc chương trình giảng dạy ngành Kế toán

Khối kiến thức và lập luận về ngành		Số tín chỉ	Tỷ lệ %
1.1	Kiến thức chung	4	6,67
1.2	Kiến thức cơ sở và chuyên ngành	44	73,33
1.2.1	<i>Kiến thức cơ sở</i>	15	25,00
1.2.1.1	Kiến thức bắt buộc	11	18,33
1.2.1.2	Kiến thức tự chọn	4	6,67
1.2.2	<i>Kiến thức chuyên ngành</i>	29	48,33
1.2.2.1	Kiến thức bắt buộc	15	25,00%
1.2.2.2	Kiến thức tự chọn	14	23,33%
1.3	Luận văn thạc sĩ	12	20,00
Tổng cộng		60	100%

2.2. Các khối kiến thức chương trình giảng dạy

2.2.1. Kiến thức chung: 4 tín chỉ

Khối kiến thức này tập trung vào bồi dưỡng phẩm chất chính trị cho người học. Nội dung tập trung vào tổng quan về triết học và lịch sử triết học; những nguyên lý, qui luật cơ bản của phép biện chứng duy vật và vai trò thế giới quan và phương pháp luận khoa học của nó trong hoạt động nhận thức và hoạt động thực tiễn; hình thái kinh tế - xã hội – hòn đá tảng trong chủ nghĩa Mác, về vấn đề con người và phát huy yếu tố con người, được cập nhật với những vấn đề kinh tế - chính trị - xã hội của thời đại và công cuộc đổi mới, hội nhập, xây dựng đất nước trong giai đoạn hiện nay.

2.2.2. Kiến thức cơ sở và chuyên ngành: 44 tín chỉ

Kiến thức cơ sở (15 tín chỉ)

Khối kiến thức này tập trung vào trang bị cho người học kiến thức kinh tế học vi mô và vĩ mô làm nền tảng lý thuyết cho học viên để ứng dụng trong việc tính toán cung - cầu lao động, thất nghiệp, chi phí lao động trong sản xuất kinh doanh; 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.

Kiến thức chuyên ngành: 29 tín chỉ

Khối kiến thức này tập trung vào: những khái niệm và công cụ phân tích về lý thuyết tổ chức, quản trị nhân lực, kỹ năng quản trị nhân lực phù hợp với tiến trình hội nhập kinh tế thế giới; Kiến thức chuyên sâu về Quản trị nhân lực để 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.

2.2.3. Luận văn thạc sĩ: 12 tín chỉ

Khối kiến thức này giúp học viên áp dụng kiến thức lý thuyết và kỹ năng tư duy đã học vào việc nghiên cứu một vấn đề cụ thể gắn với ngành quản trị nhân lực. Để hoàn thành khối kiến thức này, học viên cần triển khai nghiên cứu và báo cáo kết quả nghiên cứu dưới hình thức bảo vệ Luận văn tốt nghiệp.

2.3. Danh sách học phần

Bảng 2.2. Danh sách các học phần

TT	TÊN HỌC PHẦN	Số tín chỉ	Ghi chú
I	Kiến thức chung	4	
1	Triết học	4	
II	Kiến thức cơ sở và chuyên ngành	44	
II.1	Kiến thức cơ sở	15	
	<i>Các học phần bắt buộc</i>		
1	Kinh tế học cho nhà quản trị	2	
2	Kinh tế lượng	3	
3	Phương pháp nghiên cứu khoa học	3	
4	Nguyên lý tổ chức bộ máy quản lý	3	
	<i>Các học phần tự chọn (chọn 2 trong 4 học phần)</i>		
1	Tâm lý học lao động	2	
2	Luật lao động	2	
3	Quản lý nguồn nhân lực khu vực công	2	
4	Dân số và chính sách nguồn nhân lực	2	
II.2	Kiến thức chuyên ngành	29	
	<i>Các học phần bắt buộc</i>	15	
1	Chiến lược nguồn nhân lực	3	
2	Kinh tế nguồn nhân lực	3	
3	Ra quyết định quản lý nguồn nhân lực	3	
4	Quản lý nguồn nhân lực trong môi trường toàn cầu hoá	3	
5	Quan hệ lao động	3	
	<i>Các học phần tự chọn (chọn 7 trong 14 học phần)</i>	14	

TT	TÊN HỌC PHẦN	Số tín chỉ	Ghi chú
1	Tổ chức lao động khoa học	2	
2	Thị trường lao động	2	
3	Quản trị tài chính doanh nghiệp	2	
4	Quản lý nguồn nhân lực trong các loại hình doanh nghiệp	2	
5	Văn hóa tổ chức	2	
6	Quản lý nhà nước về lao động	2	
7	Giới và vấn đề quản lý nguồn nhân lực	2	
8	Quan hệ công chúng	2	
9	Quản lý sự thay đổi trong tổ chức	2	
10	Hệ thống thông tin quản trị nhân lực	2	
11	Kỹ năng lãnh đạo và quản lý	2	
12	Hoạch định chính sách tiền lương	2	
13	Tích hợp các tiêu chuẩn lao động trong hệ thống quản lý	2	
14	An toàn lao động trong doanh nghiệp	2	
III	Luận văn thạc sĩ	12	
	Tổng cộng	60	

2.4. Kế hoạch giảng dạy

Bảng 2.3. Kế hoạch giảng dạy

TT	TÊN HỌC PHẦN	Số tín chỉ	Năm thứ I		Năm thứ II	
			I	II	III	IV
I	Kiến thức chung	4				
1	Triết học	4	x			
II	Kiến thức cơ sở và chuyên ngành	44				
II.1	Kiến thức cơ sở	15				
	<i>Các học phần bắt buộc</i>	11				
1	Kinh tế học cho nhà quản trị	2	x			
2	Kinh tế lượng	3	x			
3	Phương pháp nghiên cứu khoa học	3	x			
4	Nguyên lý tổ chức bộ máy quản lý	3	x			
	<i>Các học phần tự chọn (chọn 2 trong 4 học phần)</i>	4				
1	Tâm lý học lao động	2		x		
2	Luật lao động	2		x		
3	Quản lý nguồn nhân lực khu vực công	2		x		

TT	TÊN HỌC PHẦN	Số tín chỉ	Năm thứ I		Năm thứ II	
			I	II	III	IV
4	Dân số và chính sách nguồn nhân lực	2		x		
II.2	Kiến thức chuyên ngành	29				
	<i>Các học phần bắt buộc</i>	15				
1	Chiến lược nguồn nhân lực	3	x			
2	Kinh tế nguồn nhân lực	3	x			
3	Ra quyết định quản lý nguồn nhân lực	3			x	
4	Quản lý nguồn nhân lực trong môi trường toàn cầu hoá	3		x		
5	Quan hệ lao động	3		x		
	<i>Các học phần tự chọn (chọn 7 trong 14 học phần)</i>					
1	Kỹ năng lãnh đạo và quản lý	2		x		
2	Hoạch định chính sách tiền lương	2		x		
3	An toàn lao động trong doanh nghiệp	2		x		
4	Tích hợp các tiêu chuẩn lao động trong hệ thống quản lý	2		x		
5	Tổ chức lao động khoa học	2		x		
6	Thị trường lao động	2			x	
7	Quản trị tài chính doanh nghiệp	2		x		
8	Quản lý nguồn nhân lực trong các loại hình doanh nghiệp	2			x	
9	Văn hóa tổ chức	2			x	
10	Quản lý nhà nước về lao động	2			x	
11	Giới và vấn đề quản lý nguồn nhân lực	2			x	
12	Quan hệ công chúng	2			x	
13	Quản lý sự thay đổi trong tổ chức	2			x	
14	Hệ thống thông tin quản trị nhân lực	2			x	
III	Luận văn thạc sĩ	12				x
	Tổng cộng	60	21	16	11	12

2.1. Mô tả tóm tắt nội dung các học phần

(1). Triết học

Số tín chỉ: 4

Nội dung tóm tắt: Học phần này tổng quan về triết học và lịch sử triết học. Học phần còn nghiên cứu sâu hơn những nguyên lý, qui luật cơ bản của phép biện chứng duy vật và vai

trò thế giới quan và phương pháp luận khoa học của nó trong hoạt động nhận thức và hoạt động thực tiễn. Đặc biệt học phần dành thời lượng nghiên cứu hình thái kinh tế - xã hội – hòn đá tảng trong chủ nghĩa Mác, về vấn đề con người và phát huy yếu tố con người, được cập nhật với những vấn đề kinh tế - chính trị - xã hội của thời đại và công cuộc đổi mới, hội nhập, xây dựng đất nước trong giai đoạn hiện nay. Học phần có 6 chuyên đề với thời lượng 60 tiết, gồm giảng dạy, thảo luận và tự nghiên cứu.

(2). Kinh tế học cho nhà quản trị

Số tín chỉ: 2

Nội dung tóm tắt: Học phần kinh tế học cho nhà quản trị trên cơ sở các kiến thức của học phần kinh tế học vĩ mô và kinh tế học vi mô bậc cử nhân sẽ đi sâu nghiên cứu ứng dụng các vấn đề kinh tế học. Phần kinh tế học vĩ mô sẽ giải quyết các vấn đề chính sách tài chính, trọng tâm đi vào việc đánh thuế và chi tiêu của chính phủ; Chính sách tiền tệ ảnh hưởng đến đầu tư và giá trị đồng tiền. Phần kinh tế học vĩ mô cũng nhấn mạnh vào các giai đoạn suy thoái kinh tế có tính chu kỳ và lựa chọn công cụ chính sách để giải quyết tình trạng này. Phần kinh tế học vi mô nghiên cứu hành vi của người tham gia các loại hình thị trường. Đồng thời nghiên cứu các mục tiêu, thái độ và hành động của người sử dụng và nhà cung cấp các nguồn lực; Phần này cũng hướng vào phát hiện những lệch lạc có thể có đối với các chiến lược cụ thể và các chính sách khắc phục của chính phủ.

(3). Kinh tế lượng

Số tín chỉ: 3

Nội dung tóm tắt: Học phần này dùng cho các học viên đã học môn Kinh tế lượng chương trình cơ bản ở bậc đại học. Môn học giúp cho các học viên có kiến thức để giải quyết các mô hình động, các mô hình gồm nhiều biến số có mối liên hệ động thời với nhau, các mô hình với biến phụ thuộc là nhị phân. Mở đầu phân tích các chuỗi thời gian. Học viên còn biết sử dụng phần mềm Kinh tế lượng (Eviews) để ước lượng mô hình và biết cách phân tích kết quả, đề xuất chính sách.

(4). Phương pháp nghiên cứu khoa học

Số tín chỉ: 3

Nội dung tóm tắt: 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

(5). Nguyên lý tổ chức bộ máy quản lý

Số tín chỉ: 3

Nội dung tóm tắt: Học phần “Nguyên lý tổ chức bộ máy quản lý” nghiên cứu cách tổ chức bộ máy quản lý của của các cơ quan, đơn vị, trong đó, điển hình là cơ quan quản lý nhà nước, đơn vị sự nghiệp (Trường học, Bệnh viện, Viện nghiên cứu,..) và các đơn vị sản xuất

kinh doanh (Các loại hình Doanh nghiệp thuộc các ngành kinh tế của nền KTQD: Công nghiệp, Nông nghiệp, Thương mại, GTVT, XDCB,...).

(6). Tâm lý học lao động

Số tín chỉ: 2

Nội dung tóm tắt: Học phần chú trọng trang bị kiến thức, kỹ năng cơ bản về tâm lý xã hội học lao động trong công tác quản lý. Giúp người học có kiến thức và kỹ năng về tâm lý học lao động, biết cách áp dụng vào công tác quản lý, tổ chức bố trí nhân sự phù hợp khả năng trình độ chuyên môn; Sử dụng các nhân tố tâm lý, các phương thức tác động vào tâm lý người lao động nhằm tăng năng suất lao động và nhân bản hoá quá trình lao động; Phát triển khả năng tự học hỏi, nghiên cứu tìm tòi sáng tạo, làm việc theo nhóm.

(7). Luật lao động

Số tín chỉ: 2

Nội dung tóm tắt: học phần luật lao động là một bộ phận của khoa học luật lao động. Khoa học luật lao động cung cấp nhiều tri thức phong phú, còn môn học luật lao động cung cấp kiến thức một cách có hệ thống về ngành luật lao động ở những mức độ khác nhau cho người học tùy thuộc vào yêu cầu của từng ngành, từng trường đại học.

(8). Quản lý nguồn nhân lực khu vực công

Số tín chỉ: 2

Nội dung tóm tắt: học phần nghiên cứu những nội dung cơ bản của hoạt động quản lý nguồn nhân lực trong khu vực đặc thù là tổ chức công. Đầu tiên xuất phát từ việc làm rõ tổ chức công, những đặc điểm cơ bản của nhóm này dẫn đến những sự khác biệt hay đặc thù riêng liên quan đến quản lý nguồn nhân lực. Tiếp đến là lần lượt các chức năng cơ bản như phân tích công việc, tuyển dụng, đào tạo, đánh giá và hệ thống thù lao lao động trong tổ chức công.

(9). Dân số và chính sách nguồn nhân lực

Số tín chỉ: 2

Nội dung tóm tắt: học phần này đi sâu nghiên cứu chính sách dân số, chính sách nguồn nhân lực trong quá trình hội nhập và chuyển dịch cơ cấu kinh tế. Đặc biệt, nó nghiên cứu mối quan hệ giữa xu hướng biến đổi dân số với chính sách dân số và chính sách nguồn nhân lực trong thời gian tới.

(10). Chiến lược nguồn nhân lực

Số tín chỉ: 3

Nội dung tóm tắt: Học phần chiến lược nguồn nhân lực trên cơ sở kiến thức của học phần quản trị nhân lực, NNL bậc cử nhân sẽ đi sâu nghiên cứu các vấn đề của chiến lược nguồn nhân lực ở tổ chức và cấp quốc gia. Học phần này sẽ trang bị cho học viên một cách có hệ thống những nội dung cơ bản về chiến lược NNL ở tổ chức và cấp quốc gia. Chiến lược

nguồn nhân lực ảnh hưởng đến sự phát triển bền vững của doanh nghiệp, chịu ảnh hưởng bởi nhiều yếu tố như chiến lược kinh doanh của tổ chức, văn hóa tổ chức, môi trường bên ngoài cũng như tiềm năng lao động... Học phần cũng phân tích các yếu tố cơ bản tác động đến chiến lược NNL cấp quốc gia và làm rõ vai trò của các chiến lược liên quan.

(11). Kinh tế nguồn nhân lực

Số tín chỉ: 3

Nội dung tóm tắt: 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; 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 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

(12). Ra quyết định quản lý nguồn nhân lực

Số tín chỉ: 3

Nội dung tóm tắt: Học phần này nghiên cứu quy trình, cách thức ra quyết định quản lý nguồn nhân lực của nhà quản lý, từ việc phát hiện vấn đề, phân tích vấn đề, đề ra các giải pháp và lựa chọn giải pháp tối ưu đến việc ra quyết định và tổ chức thực hiện các quyết định quản lý nguồn nhân lực ở cấp độ vi mô (trong một tổ chức) và cấp độ vĩ mô (xét trên bình diện địa phương vùng khu vực và cả nền kinh tế). Mục tiêu chính của các quyết định này là giải quyết các tồn tại, sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực và nâng cao hiệu quả quản lý chung.

(13). Quản lý nguồn nhân lực trong môi trường toàn cầu hoá

Số tín chỉ: 3

Nội dung tóm tắt: Quản trị 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.

(14). Quan hệ lao động

Số tín chỉ: 3

Nội dung tóm tắt: học phần quan hệ lao động nghiên cứu mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động cũng như mối quan hệ giữa nhà nước với các tổ chức đại diện

của người lao động và người sử dụng lao động như là những nhóm lợi ích xoay quanh những vấn đề cùng quan tâm phát sinh từ hoạt động mua bán sức lao động.

(15). Kỹ năng lãnh đạo và quản lý

Số tín chỉ: 2

Nội dung tóm tắt: học phần Kỹ năng lãnh đạo, quản lý nghiên cứu mối quan hệ giữa chủ thể lãnh đạo, quản lý và đối tượng lãnh đạo, quản lý và rèn luyện, phát triển kỹ năng lãnh đạo, quản lý góp phần nâng cao hiệu quả quản lý, lãnh đạo nói chung và quản trị nhân lực nói riêng. Học phần tập trung vào các kỹ năng cơ bản như : tổ chức làm việc nhóm, giao tiếp, giao việc, thiết lập mục tiêu và hướng dẫn công việc, khích lệ động viên và góp ý sửa lỗi, lãnh đạo theo tình huống, giải quyết xung đột.

(16). Hoạch định chính sách tiền lương

Số tín chỉ: 2

Nội dung tóm tắt: 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.

(17). An toàn lao động trong doanh nghiệp

Số tín chỉ: 2

Nội dung tóm tắt: Bảo đảm an toàn vệ sinh lao động (ATVSLĐ) trong doanh nghiệp là thể hiện quan điểm coi con người là động lực, nguồn nhân lực của sự phát triển. Làm tốt công tác ATVSLĐ là góp phần tích cực chăm lo bảo vệ sức khỏe, tính mạng và đời sống người lao động, biểu hiện quan điểm quần chúng, quan điểm quý trọng con người của Đảng và Nhà nước. Đó cũng chính là một trong những nhiệm vụ để đảm bảo việc quản trị nguồn nhân lực. Trong sản xuất người lao động (NLĐ) có thể phải tiếp xúc với những yếu tố mất an toàn, những yếu tố có hại phát sinh trong quá trình sản xuất ảnh hưởng tới tính mạng và sức khỏe. ATVSLĐ là môn khoa học nghiên cứu ảnh hưởng của những yếu tố có hại trong sản xuất đối với tính mạng và sức khỏe người lao động, tìm các biện pháp cải thiện điều kiện lao động, phòng ngừa các bệnh nghề nghiệp, nâng cao khả năng lao động cho NLĐ. Học phần này nhằm mục đích cung cấp những kiến thức cần thiết về ATVSLĐ, về mạng lưới hoạt động trong lĩnh vực này và một số giải pháp cơ bản đảm bảo ATVSLĐ tại các doanh nghiệp của nước ta hiện nay.

(18). Tổ chức lao động khoa học

Số tín chỉ: 2

Nội dung tóm tắt: Kiến thức cơ bản của học phần tập trung vào việc tổ chức khoa học quá trình lao động trong các cơ sở, doanh nghiệp, hoàn thiện các nội dung của tổ chức lao động khoa học trong cơ sở, doanh nghiệp, xây dựng một hệ thống những biện pháp tối ưu mang lại hiệu quả cao, tăng sức cạnh tranh cho cơ sở, doanh nghiệp.

(19). Thị trường lao động

Số tín chỉ: 2

Nội dung tóm tắt: học phần Thị trường lao động nghiên cứu 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.

(20). Quản trị tài chính doanh nghiệp

Số tín chỉ: 2

Nội dung tóm tắt: Quản trị Tài chính doanh nghiệp hệ cao học đi sâu vào các vấn đề về quản trị tài chính trong doanh nghiệp mà trọng tâm là các nội dung: Xác định nguồn tài chính cơ bản hình thành nên nguồn vốn của doanh nghiệp, tính toán chi phí của từng nguồn vốn doanh nghiệp huy động từ bên ngoài và chi phí sử dụng vốn bình quân trong doanh nghiệp; Nghiên cứu các vấn đề xoay quanh việc quản lý và sử dụng vốn cố định, vốn lưu động cũng như hiệu quả sử dụng hai loại vốn này, tìm hiểu chính sách phân chia lợi nhuận của doanh nghiệp và chính sách cổ tức trong các doanh nghiệp cổ phần; Lựa chọn các chỉ tiêu tài chính đặc trưng để đánh giá khả năng tài chính của doanh nghiệp, đo lường rủi ro của các khoản đầu tư và mối quan hệ giữa rủi ro và tỉ suất sinh lời; Sử dụng hệ thống đòn bẩy và một số phương pháp dự báo tài chính, phân tích báo cáo tài chính để nhận định thực trạng tình hình tài chính trong doanh nghiệp, đưa ra các dự báo và các kế hoạch về tài chính trong tương lai cho doanh nghiệp.

(21). Quản lý nguồn nhân lực trong các loại hình doanh nghiệp

Số tín chỉ: 2

Nội dung tóm tắt: Môn học giới thiệu QTNL trong các khu vực có tính chất đặc thù như: các doanh nghiệp thuộc khu vực sản xuất kinh doanh; các doanh nghiệp thuộc khu vực hành chính và sự nghiệp; các tổ chức thuộc hợp tác xã. v.v. Kiến giải bổ sung mới cơ sở khoa học của các hoạt động QTNL trong tổ chức mà trong thời kỳ học đại học chưa được giới thiệu. Nâng cao kỹ năng thực hành cho học viên trong việc thực hiện các hoạt động QTNL trong tổ chức.

(22). Văn hoá tổ chức

Số tín chỉ: 2

Nội dung tóm tắt: Văn hoá tổ chức thường được xem như là cách sống, cách nghĩ chung của mọi người trong tổ chức. Trong các tổ chức, có một hệ thống luôn thay đổi, rất khó xác định và miêu tả, nhưng hệ thống này vẫn tồn tại và những người lao động trong tổ chức đó thường mô tả nó bằng một khái niệm chung, đó là “văn hoá tổ chức”. Văn hoá tổ chức là gì, nó ảnh hưởng như thế nào tới thái độ và sự ứng xử của nhân viên. Văn hoá tổ chức có nguồn gốc từ đâu và liệu chúng ta có thể kiểm soát được văn hoá tổ chức không. Đó là những điều chúng ta sẽ đề cập tới trong học phần Văn hoá tổ chức

(23). Quản lý nhà nước về lao động

Số tín chỉ: 2

Nội dung tóm tắt: Nội dung tóm tắt: học phần này cung cấp cho học viên những kiến thức cơ bản và kỹ năng về quản lý lao động ở tầm vĩ mô. Thông qua việc làm rõ vai trò của nhà nước trong quản lý lao động và các nguyên lý cơ bản về sự can thiệp của nhà nước trong thị trường lao động, giúp học viên đang đảm đương các vị trí trong quản lý nhà nước về lao động, các cơ quan đại diện người sử dụng lao động và đại diện người lao động có phương hướng và giải pháp tạo điều kiện thiết lập mối quan hệ giữa quản lý - lao động tốt hơn trong quá trình phát triển kinh tế xã hội.

(24). Tích hợp các tiêu chuẩn lao động trong hệ thống quản lý

Số tín chỉ: 2

Nội dung tóm tắt: Học phần Tích hợp Tiêu chuẩn lao động trong hệ thống quản lý nghiên cứu nguyên lý và các thức để tích hợp hay lồng ghép các tiêu chuẩn lao động trong cùng một hệ thống quản lý doanh nghiệp.

(25). Giới và vấn đề quản lý nguồn nhân lực

Số tín chỉ: 2

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

(26). Quan hệ công chúng

Số tín chỉ: 2

Nội dung tóm tắt: Học phần quan hệ công chúng cung cấp cho người học các kiến thức về quan hệ công chúng trong tổ chức nói chung mà trọng tâm là các nội dung: truyền thông và hoạch định chiến lược quan hệ công chúng; các vấn đề quan hệ công chúng đương đại; sử dụng các hoạt động quan hệ công chúng trong nội bộ và ra bên ngoài tổ chức. Người học được trang bị những kiến thức chuyên sâu và kỹ năng nghề nghiệp như sau: nắm vững bản chất của lý luận quan hệ công chúng đương đại, hiểu rõ nhiệm vụ của cán bộ quan hệ công chúng trong các tổ chức, cơ quan và công ty, nắm vững kỹ năng xây dựng quan hệ giữa cá nhân và tổ chức với các nhóm công chúng; mở rộng, duy trì và phát triển quan hệ với giới truyền thông; xây dựng các chiến dịch, chương trình quan hệ công chúng; có kỹ năng tư vấn và hoạch định các chương trình quan hệ công chúng trong tổ chức..

(27). Quản lý sự thay đổi trong tổ chức

Số tín chỉ: 2

Nội dung tóm tắt: Đây là học phần cung cấp kiến thức nhận biết sự thay đổi nói chung, trong đó thay đổi trong tổ chức là một khu vực đặc biệt. Học phần giúp người học có kỹ năng, kinh nghiệm nhận thức sự thay đổi và có khả năng thích ứng, có giải pháp vượt qua, miễn sự thay đổi thành cơ hội phát triển; dự báo được sự thay đổi, khuynh hướng của nó, có kỹ năng chuẩn bị, thích ứng và khắc phục hoàn thiện tổ chức.

(28). Hệ thống thông tin quản trị nhân lực

Số tín chỉ: 2

Nội dung tóm tắt: Mục tiêu cụ thể của học phần là giúp cho nhà quản trị nhân lực hiểu biết về Hệ thống thông tin quản trị nhân lực, hệ thống thông tin thị trường lao động, phương pháp thu thập, quản lý về nguồn nhân lực; hiểu biết về phần cứng, thiết bị phần cứng, mạng dùng cho Hệ thống thông tin quản trị nhân lực; hiểu biết về các phần mềm, các cơ sở dữ liệu trong quản trị nhân lực để từ đó: Hỗ trợ thông tin cho lãnh đạo ra các quyết định quản lý; cung cấp thông tin cho quá trình lập kế hoạch dài và ngắn hạn về nhân lực; cung cấp thông tin về bồi dưỡng nguồn nhân lực; cung cấp thông tin về tiềm năng nguồn nhân lực để có cơ sở bổ nhiệm cán bộ; cung cấp thông tin về sự biến động của nguồn nhân lực; cung cấp thông tin về trả lương, bảo hiểm xã hội

(29) Luận văn thạc sĩ

Số tín chỉ: 12 tín chỉ

Nội dung tóm tắt học phần: Học phần này giúp học viên áp dụng kiến thức lý thuyết và kỹ năng tư duy đã học vào việc nghiên cứu một vấn đề cụ thể gắn với ngành quản trị nhân lực. Kết thúc học phần, học viên báo cáo kết quả nghiên cứu dưới hình thức Luận văn tốt nghiệp.

2.6. Cơ sở vật chất phục vụ học tập

2.6.1. Thiết bị phục vụ học tập

Trường đại học Lao động - Xã hội có 03 cơ sở đào tạo (tại Hà Nội, tại Sơn Tây và tại Thành phố Hồ Chí Minh) với tổng diện tích 10,6 ha. Cơ sở vật chất, thiết bị dạy học được đầu tư đồng bộ và nâng cấp hàng năm để đáp ứng đủ tiêu chuẩn của một cơ sở đào tạo đại học. Hiện nay tại 3 cơ sở trường có 155 phòng học lý thuyết với diện tích trung bình từ 80 đến 100m², 16 phòng thực hành các loại, 16 phòng máy tính với tổng số gần 700 máy tính được kết nối mạng LAN và mạng Internet phục vụ cho việc dạy và học.

Bảng 2.4. Thiết bị phục vụ đào tạo

STT	Tên thiết bị, cơ sở vật chất	Năm sản xuất	Số lượng	Ghi chú
I.	Phòng máy tính			
1	<i>Phòng máy tính E202.T2</i>			Tin học cơ bản; Tin học chuyên ngành; Kinh tế lượng; Kỹ thuật sử dụng SPSS, ...
1.1	Máy tính FPT	2015	41	
1.2	Máy chiếu CPX4015	2014	1	
1.3	Điều hòa Daikin 44.500 BTU	2003	1	
2	<i>Phòng máy tính E302.T3</i>			Tin học cơ bản; Tin học chuyên ngành; Kinh tế lượng; Kỹ thuật sử dụng SPSS, ...
2.1	Máy tính FPT	2015	41	
2.2	Máy chiếu CPX4015	2014	1	
2.3	Điều hòa Daikin 44.500 BTU	2003	1	
3	<i>Phòng máy tính E403</i>			Tin học cơ bản; Tin học chuyên ngành; Kinh tế lượng; Kỹ thuật sử dụng SPSS, ...
3.1	Máy tính CMS	2013	41	
3.2	Máy chiếu	2013	1	
3.3	Amplify + loa + mic	2013	1	
3.4	Điều hòa Daikin 12.000 BTU	2013	2	
3.5	Ổn áp loa	2013	1	
4	<i>Phòng máy tính E404</i>			Tin học cơ bản; Tin học chuyên ngành; Kinh tế lượng; Kỹ thuật sử dụng SPSS, ...
4.1	Máy tính CMS	2013	41	
4.2	Máy chiếu	2013	1	
4.3	Amplify + loa + mic	2013	1	
4.4	Điều hòa Daikin 12.000 BTU	2013	2	
4.5	Ổn áp loa	2013	1	
5	<i>Phòng máy tính E404.T4</i>			Tin học cơ bản; Tin học chuyên ngành; Kinh tế lượng; Kỹ thuật sử dụng SPSS, ...
5.1	Máy tính CMS	2013	41	
5.2	Máy chiếu 3M	2009	1	
5.3	Điều hòa Daikin 44.500 BTU	2003	1	
6	<i>Phòng máy tính E501</i>			Tin học cơ bản; Tin học chuyên ngành; Kinh tế lượng; Kỹ thuật sử dụng
6.1	Máy tính CMS	2013	41	
6.2	Máy chiếu 3M	2009	1	

STT	Tên thiết bị, cơ sở vật chất	Năm sản xuất	Số lượng	Ghi chú
6.3	Điều hòa Daikin 44.500 BTU	2003	1	SPSS, ...
7	<i>Phòng máy tính E502</i>			
7.1	Máy tính DNA	2006	16	Tin học cơ bản; Tin học chuyên ngành; Kinh tế lượng; Kỹ thuật sử dụng SPSS, ...
7.2	Máy tính FPT	2014	24	
7.3	Máy chiếu Hitachi	2014	1	
7.4	Điều hòa Daikin 44.500 BTU	2003	1	
8	<i>Phòng máy tính E503A</i>			
8.1	Máy tính DNA	2009	13	Tin học cơ bản; Tin học chuyên ngành; Kinh tế lượng; Kỹ thuật sử dụng SPSS, ...
8.2	Máy tính DNA	2010	10	
8.3	Máy tính DNA	2011	28	
8.4	Máy chiếu CPX4015	2014	1	
8.5	Điều hòa Daikin 44.500 BTU	2003	1	
9	<i>Phòng máy tính E503B</i>			
9.1	Máy tính DNA	2009	40	Tin học cơ bản; Tin học chuyên ngành; Kinh tế lượng; Kỹ thuật sử dụng SPSS, ...
9.2	Máy tính DNA	2006	1	
9.3	Máy chiếu Panasonic	2009	1	
9.4	Điều hòa Daikin	2003	1	
10	<i>Phòng máy tính 401-B3</i>			
10.1	Máy tính TAC	2014	35	Tin học cơ bản; Tin học chuyên ngành; Kinh tế lượng; Kỹ thuật sử dụng SPSS, ...
10.2	Máy chiếu BenQ	2014	1	
10.3	Điều hòa Sanyo 12000 BTU	2014	2	
10.4	Loa + Míc Petech	2008	1	
11	<i>Phòng máy tính 402-B3</i>			
11.1	Máy tính TAC	2015	40	Tin học cơ bản; Tin học chuyên ngành; Kinh tế lượng; Kỹ thuật sử dụng SPSS, ...
11.2	Điều hòa Panasonic 12.000 BTU	2015	2	
11.3	Điều hòa Sanyo 12000 BTU		1	
11.4	Loa + Míc Petech		1	
12	<i>Phòng máy tính 403-B3</i>			
12.1	Máy tính TAC	2016	40	Tin học cơ bản; Tin học chuyên ngành; Kinh tế lượng; Kỹ thuật sử dụng
12.2	Điều hòa Panasonic 12.000	2015	2	

STT	Tên thiết bị, cơ sở vật chất	Năm sản xuất	Số lượng	Ghi chú
	BTU			SPSS, ...
12.3	Ổn áp lioa	2016	1	
13	Phòng máy tính 404-B3			Tin học cơ bản; Tin học chuyên ngành; Kinh tế lượng; Kỹ thuật sử dụng SPSS, ...
13.1	Máy tính TAC	2016	40	
13.2	Điều hòa Panasonic 12.000 BTU	2016	2	
14	Phòng máy tính 405-B3			Tin học cơ bản; Tin học chuyên ngành; Kinh tế lượng; Kỹ thuật sử dụng SPSS, ...
14.1	Máy tính TAC	2016	40	
14.2	Điều hòa Panasonic 12.000 BTU	2016	2	
14.3	Ổn áp lioa	2016	1	
II.	Phòng LAP			
1	Phòng LAP E401			
1.1	Máy tính FPT	2013	36	
1.2	Tai nghe	2013	36	
1.3	Điều hòa Daikin	2003	1	
2	Phòng LAP E402			
1.1	Máy tính FPT	2013	36	
1.2	Tai nghe	2013	36	
1.3	Điều hòa Daikin	2003	1	
3	Phòng LAP 301-B3			Tiếng anh Cơ bản; Tiếng Anh chuyên ngành; Thực hành TOEIC, ...
3.1	Máy tính TAC	2014	37	
3.2	Tai nghe	2014	37	
3.3	Điều hòa Toshiba 12.000 BTU	2014	1	
3.4	Ổn áp Lioa	2014	1	
4	Phòng LAP 302-B3			
4.1	Máy tính TAC	2015	36	
4.2	Tai nghe	2015	36	
4.3	Điều hòa Panasonic 12.000 BTU	2014	1	
4.4	Loa + Míc Petech	2008	1	
III.	Thiết bị phòng học			Các học phần còn lại
1	Amplify + loa + míc	2014	7	

STT	Tên thiết bị, cơ sở vật chất	Năm sản xuất	Số lượng	Ghi chú
2	Amplý + loa + mic	2013	33	
3	Amplý + loa + mic	2010	5	
4	Amplý + loa + mic	2009	10	
5	Amplý + loa + mic	2008	1	
6	Amplý + loa + mic	2007	1	
7	Amplý + loa + mic	2005	3	
8	Amplý + loa + mic	2003	7	
9	Máy tính giáo viên	2013	15	
10	Máy tính giáo viên	2009	2	
11	Máy tính giáo viên	2008	10	
12	Máy chiếu	2015	8	
13	Máy chiếu	2013	14	
14	Máy chiếu	2009	2	
15	Máy chiếu	2008	3	
16	Loa + Mic Petech	2008	8	
17	Loa + mic (2 mic)	2016	2	
18	Amplý + loa + mic (2 mic)	2017	21	
19	Máy tính giáo viên (Laptop)	2009	2	
20	Máy tính giáo viên (Laptop)	2011	8	
21	Máy chiếu	2009	5	
22	Máy chiếu	2015	2	
23	Máy chiếu	2007	5	

2.6.2. Thư viện

Thư viện tại 3 cơ sở có phòng đọc đảm bảo 1500 chỗ ngồi, với hơn 100.000 đầu sách và hàng trăm loại báo chí chuyên ngành phục vụ cho giảng dạy, học tập và nghiên cứu khoa học của giảng viên và học viên.

Bảng 2.5. Danh sách giáo trình, sách sử dụng cho học tập và nghiên cứu

TT	Tên học phần	Tên giáo trình, sách	Tên tác giả	Nhà XB	Năm XB
1	Triết học	Sách chuyên khảo học phần triết học (Dành cho cao học và nghiên cứu sinh khối không chuyên ngành triết học)	Nguyễn Thị Giáng Hương	NXB Dân trí, Hà Nội	2017

TT	Tên học phần	Tên giáo trình, sách	Tên tác giả	Nhà XB	Năm XB
		Giáo trình triết học (Bộ Giáo dục và Đào tạo - Dùng trong đào tạo trình độ thạc sĩ, tiến sĩ các ngành khoa học xã hội và nhân văn không chuyên ngành Triết học).	Nguyễn Văn Tài & Phạm Văn Sinh.	Nxb đại học Sư phạm Hà Nội.	2014.
2	Phương pháp nghiên cứu khoa học	Phương pháp luận nghiên cứu khoa học	Vũ cao Đàm	NXB Giáo dục	2011
3	Kinh tế học cho nhà quản trị	Giáo trình Kinh tế học vi mô (Dành cho khối cao học kinh tế và Quản trị kinh doanh)	Vũ Kim Dũng, Phạm Văn Minh	NXB Hồng Đức	2011
4	Kinh tế nguồn nhân lực	Giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực	Trần Xuân Cầu, Mai Quốc Chánh	NXB Đại học Kinh tế quốc dân	2012
5	Kinh tế lượng	Kinh tế lượng	Nguyễn Quang Dong, Nguyễn Thị Minh	NXB Đại học Kinh tế quốc dân	2012
6	Văn hóa tổ chức	Giáo trình Hành vi tổ chức.	Phạm Thúy Hương, Phạm Thị Bích Ngọc	Đại học Kinh tế quốc dân.	2016
		Giáo trình Văn hóa kinh doanh. NXB.	Dương Thị Liễu	Đại học Kinh tế quốc dân.	2013
7	Giới và vấn đề quản lý nguồn nhân lực	Lồng ghép giới vào các học phần của ngành quản trị nhân lực	Nguyễn Thị Minh Hoà, Nguyễn Thị Hồng, Cán Hữu Dạn	Hồng Đức	2015

TT	Tên học phần	Tên giáo trình, sách	Tên tác giả	Nhà XB	Năm XB
8	Dân số và chính sách nguồn nhân lực	Dân số môi trường	Trịnh Khắc Thâm, Nguyễn Thị Minh Hòa	Lao động Xã hội	2016
9	Tâm lý học lao động	Tâm lý học quản lý	Vũ Dũng	ĐHSP	2006
10	Kỹ năng lãnh đạo và quản lý	Phát triển kỹ năng lãnh đạo	John C.Maxwell	Lao động – Xã hội.	2011
11	Quản lý nguồn nhân lực trong môi trường toàn cầu hoá	Quản trị nhân lực International Human Resource Management	Lê Thanh Hà Peter.J.Dowling, Marion Festing and Allen D.Engle,SR	Lao động - Xã hội RR Donnelley	2009 2013
12	Chiến lược nguồn nhân lực	Quản lý nguồn nhân lực xã hội	Bùi Văn Nhơn		2006
13	Ra quyết định quản lý nguồn nhân lực	Quản trị nhân lực	Lê Thanh Hà	LĐXH	2009
14	Quan hệ lao động	Quan hệ lao động	Nguyễn Thị Minh Nhàn	Thống Kê	2014
15	Quản lý nhà nước về lao động	Tài liệu bồi dưỡng về quản lý hành chính Nhà nước (Chương trình chuyên viên)	Đình Văn Mậu	Khoa học và kỹ thuật	2011
16	Nguyên lý tổ chức bộ máy quản lý	Lý thuyết tổ chức	Nguyễn Hữu Tri	Chính trị Quốc gia	2012
17	Luật lao động	Giáo trình Luật lao động Bộ câu hỏi và bài tập Luật lao động Việt Nam	Khuất Thị Thu Hiền	Dân trí.	2016
18	Tổ chức lao động khoa học	Tổ chức lao động khoa học	Nguyễn Tiệp	Lao động – Xã hội	2007

TT	Tên học phần	Tên giáo trình, sách	Tên tác giả	Nhà XB	Năm XB
19	Thị trường lao động	Thị trường lao động	Nguyễn Tiệp	Lao động – Xã hội	2007
20	Quản trị tài chính doanh nghiệp	Giáo trình quản trị tài chính doanh nghiệp	Dương Đức Lân	Tài chính	2011
21	Quản lý nguồn nhân lực khu vực công	Quản lý nguồn nhân lực trong tổ chức công	Trần Thị Thu, Vũ Hoàng Ngân	Đại học Kinh tế Quốc dân	2011
22	Quản lý nguồn nhân lực trong các loại hình doanh nghiệp	Quản trị nhân lực (tập 1, 2)	Lê Thanh Hà	Lao động – Xã hội	2009
23	Hoạch định chính sách tiền lương	Phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường, Sách chuyên khảo	Đỗ Thị Tươi	NXB Lao động - Xã hội	2016
24	An toàn lao động trong doanh nghiệp	Bảo hộ lao động	Trịnh Khắc Thâm	Lao động - Xã hội	2007
25	Tích hợp các tiêu chuẩn lao động trong hệ thống quản lý	ISO, SA8000, HACCP, SWAP			
26	Quan hệ công chúng	PR - Lý luận và ứng dụng	Đinh Thị Thúy Hằng	Lao động xã hội	2008
27	Quản trị sự thay đổi	Quản lý sự thay đổi và chuyển tiếp	Cẩm nang kinh doanh Harvard (dịch)	Thành phố Hồ Chí Minh.	2006
28	Hệ thống thông tin quản trị nhân lực	Hệ thống thông tin quản lý Thị trường lao động	Trương Văn Tú, Trần Thị Song Minh Nguyễn Tiệp	Đại học Lao động xã hội	2000 2007

III. HƯỚNG DẪN SỬ DỤNG CHƯƠNG TRÌNH

3.1. Chương trình Quản trị nhân lực trình độ thạc sĩ

Trong chương trình, các học phần đã được bố trí vào các kỳ theo mối quan hệ giữa các học phần và do vậy phải được thực hiện đúng theo các điều kiện tiên quyết.

3.2. Giờ quy đổi

Giờ quy đổi được tính như sau:

1 TC lý thuyết = 15 giờ giảng lý thuyết trên lớp và 30 giờ tự học

1 TC thực hành = 30 giờ thực hành, thảo luận và 15 giờ tự học

HIỆU TRƯỞNG

Hà Xuân Hùng