

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: TIẾN SĨ
MÃ NGÀNH: 9340404

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).....	6
1.6. Cơ hội việc làm và học tập.....	9
1.7. Tiêu chí tuyển sinh, quá trình đào tạo, điều kiện tốt nghiệp	10
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	25
2.1. Cấu trúc chương trình giảng dạy.....	25
2.2. Các khối kiến thức chương trình giảng dạy	25
2.3. Danh sách học phần	27
2.4. Ma trận đáp ứng giữa các học phần và chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo	29
2.5. Ma trận Chiến lược phương pháp dạy và học của các học phần nhằm đáp ứng chuẩn đầu ra.....	30
2.6. Ma trận phương pháp đánh giá của các học phần nhằm đáp ứng chuẩn đầu ra.....	32
2.7. Tiến trình giảng dạy	33
2.8. Mô tả tóm tắt nội dung các học phần	Error! Bookmark not defined.
2.9. Đối sánh CTĐT với Trường Đại học trong và ngoài nước đã tham khảo	Error! Bookmark not defined.
III. HƯỚNG DẪN THỰC HIỆN CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO	39

I. MÔ TẢ CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO

1.1. Giới thiệu chương trình đào tạo

Chương trình đào tạo (CTĐT) trình độ tiến sĩ ngành Quản trị nhân lực (QTNL) mã ngành 9340404 của Trường Đại học Lao động - Xã hội (ULSA) đã triển khai trên cơ sở Quyết định số 528/QĐ-BGDĐT ngày 22/02/2016 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo cho phép Trường Đại học Lao động - Xã hội được đào tạo trình độ tiến sĩ ngành Quản trị nhân lực. Chương trình đào tạo này thuộc sự quản lý chuyên môn của Khoa Quản lý nguồn nhân lực. Tính đến năm 2022, CTĐT trình độ tiến sĩ ngành QTNL tại Trường đã thực hiện tuyển sinh và đào tạo đến khoá 6. Hàng năm (khi cần thiết) hoặc định kỳ 2 năm một lần, chương trình đào tạo được rà soát, cập nhật. CTĐT này được rà soát 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 18/2021/TT-BGDĐT ngày 28/6/2021 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Quy chế tuyển sinh và đào tạo trình độ tiến sĩ.

1.2. Thông tin chung

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

Tên chương trình đào tạo	Chương trình đào tạo trình độ tiến sĩ
Mã ngành đào tạo	9340404
Trình độ đào tạo	Tiến sĩ
Thời gian đào tạo	3 năm (hoặc 4 năm)
Tên gọi văn bằng	Tiến sĩ 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	90 (hoặc 120) 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 1432B/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	Đến năm 2030, Khoa Quản lý nguồn nhân lực là khoa đào tạo, nghiên cứu, tư vấn trong lĩnh vực

	Trường Đại học Lao động - Xã hội	Khoa Quản lý nguồn nhân lực
	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	kinh tế và quản lý nguồn nhân lực số 1 ở Việt Nam và có uy tín trong 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 tiến sĩ nhằm đào tạo những nhà khoa học có kiến thức sâu rộng, hiện đại trong lĩnh vực quản trị nhân lực, quản lý nguồn nhân lực; có kỹ năng phân tích, đánh giá, dự báo cũng như vận dụng kiến thức để giải quyết các vấn đề trong phạm vi chuyên môn của mình; có khả năng nghiên cứu độc lập, tổ chức, quản lý nghiên cứu sáng tạo; có khả năng phát hiện, giải quyết, phát triển những vấn đề mới có liên quan trong lĩnh vực quản trị nhân lực, quản lý nguồn nhân lực.

1.4.2. Mục tiêu cụ thể

PO1: Cung cấp kiến thức và rèn luyện kỹ năng về phương pháp nghiên cứu khoa học, tổ chức nghiên cứu khoa học, về công cụ phân tích, suy luận, tổng hợp giải quyết các vấn đề trong lĩnh vực quản trị nhân lực, quản lý nguồn nhân lực.

PO2: Cung cấp các kiến thức và rèn luyện kỹ năng 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 của lĩnh vực quản trị nhân lực.

PO3: Cung cấp kiến thức cốt lõi, chuyên sâu, nền tảng, kiến thức hiện đại, tiên tiến giúp bổ sung, hoàn thiện và phát triển các vấn đề chuyên môn liên quan đến lĩnh vực quản trị nhân lực một cách khoa học, sáng tạo.

PO4: Cung cấp các kiến thức và rèn luyện kỹ năng, năng lực nghiên cứu độc lập, tổ chức điều hành nhóm nghiên cứu, dẫn dắt nghiên cứu, chuyên gia trong lĩnh vực quản trị nhân lực thích ứng với môi trường thường xuyên biến động và phức tạp.

PO5: Bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng, năng lực tư duy phản biện, độc đáo, sáng tạo

tri thức mới, khả năng thiết lập mạng lưới hợp tác quốc gia và quốc tế trong hoạt động chuyên môn; khả năng tự định hướng, phát triển và phổ biến kết quả nghiên cứu trong các hội thảo và các sản phẩm khoa học thuộc lĩnh vực chuyên môn.

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

PLO1: Vận dụng sáng tạo các kiến thức về phương pháp luận, phương pháp nghiên cứu khoa học, đặc biệt là nghiên cứu định lượng trong tổ chức nghiên cứu khoa học và phát triển kiến thức mới về lĩnh vực quản trị nhân lực.

PLO2: Vận dụng, phân tích, tổng hợp, đánh giá các kiến thức cốt lõi, nền tảng thuộc lĩnh vực quản lý nguồn nhân lực, các kiến thức về quản trị tổ chức để phát triển các tri thức mới trong lĩnh vực quản trị nhân lực phù hợp với bối cảnh chuyển đổi số và cách mạng công nghiệp 4.0.

PLO3: Vận dụng sáng tạo lý thuyết tiên tiến, kiến thức chuyên sâu ở vị trí hàng đầu của ngành quản trị nhân lực như: chiến lược quản lý NNL, chiến lược quản trị thù lao, quản trị nhân tài, chính sách việc làm bền vững, chính sách quốc gia về tiền lương... làm nền tảng cho việc thiết lập các mô hình quản trị nhân lực phù hợp với từng tình huống cụ thể.

PLO4: Kỹ năng làm chủ các lý thuyết khoa học, phương pháp, công cụ phục vụ nghiên cứu và phát triển trong lĩnh vực quản trị nhân lực.

PLO5: Kỹ năng quản lý, điều hành chuyên môn, suy luận phân tích các vấn đề khoa học và đưa ra hướng xử lý sáng tạo, độc đáo, tư duy tổng hợp, làm giàu, bổ sung tri thức, nghiên cứu và phát triển tri thức mới.

PLO6: Kỹ năng truyền bá, phổ biến tri thức, kết quả nghiên cứu trong các hội thảo, thiết lập mạng lưới hợp tác quốc gia và quốc tế trong quản lý, điều hành hoạt động chuyên môn.

PLO7: Thể hiện năng lực sáng tạo, có ý tưởng, kiến thức mới trong những hoàn cảnh phức tạp và khác nhau.

PLO8: Thích ứng, tự định hướng và dẫn dắt chuyên môn, đưa ra các quyết định mang tính chuyên gia; có trách nhiệm cao trong việc học tập để phát triển tri thức chuyên nghiệp, kinh nghiệm và sáng tạo ra ý tưởng mới và quá trình mới.

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	PO4	PO5
CĐR1 (PLO1)	X	X			
CĐR2 (PLO2)		X	X	X	
CĐR3 (PLO3)			X	X	X
CĐR4 (PLO4)	X	X	X	X	
CĐR5 (PLO5)	X	X	X	X	X
CĐR6 (PLO6)			X		X

CDR7 (PLO7)		X		X	X
CDR8 (PLO8)			X		X

Bảng 1.4. Đối sánh chuẩn đầu ra CTĐT tiến sĩ 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
CDR1 (PLO1)	Vận dụng sáng tạo các kiến thức về phương pháp luận, phương pháp nghiên cứu khoa học, đặc biệt là nghiên cứu định lượng trong tổ chức nghiên cứu khoa học và phát triển kiến thức mới về lĩnh vực quản trị nhân lực.	K3, C1	6/6
CDR2 (PLO2)	Vận dụng, phân tích, tổng hợp, đánh giá các kiến thức cốt lõi, nền tảng thuộc lĩnh vực quản lý nguồn nhân lực, các kiến thức về quản trị tổ chức để phát triển các tri thức mới trong lĩnh vực quản trị nhân lực phù hợp với bối cảnh chuyển đổi số và cách mạng công nghiệp 4.0.	K1, K2, K3, K4, C1, C2, C3	6/6
CDR3 (PLO3)	Vận dụng sáng tạo lý thuyết tiên tiến, kiến thức chuyên sâu ở vị trí hàng đầu của ngành quản trị nhân lực như: chiến lược quản lý NNL, chiến lược quản trị thù lao, quản trị nhân tài, chính sách việc làm bền vững, chính sách quốc gia về tiền lương,.. làm nền tảng cho việc thiết lập các mô hình quản trị nhân lực phù hợp với từng tình huống cụ thể.	K1, K2, K3, C1	6/6
CDR4 (PLO4)	Kỹ năng làm chủ các lý thuyết khoa học, phương pháp, công cụ phục vụ nghiên cứu và phát triển trong lĩnh vực quản trị nhân lực	S1, S2, S3, S4	5/5
CDR5 (PLO5)	Kỹ năng quản lý, điều hành chuyên môn, suy luận phân tích các vấn đề	S1, S2, S3, S4, C4, C5	5/5

	khoa học và đưa ra hướng xử lý sáng tạo, độc đáo, tư duy tổng hợp, làm giàu, bổ sung tri thức, nghiên cứu và phát triển tri thức mới.		
CDR6 (PLO6)	Kỹ năng truyền bá, phổ biến tri thức, kết quả nghiên cứu trong các hội thảo, thiết lập mạng lưới hợp tác quốc gia và quốc tế trong quản lý, điều hành hoạt động chuyên môn.	S4, S5, C1, C2, C3, C5	5/5
CDR7 (PLO7)	Thể hiện năng lực sáng tạo, có ý tưởng, kiến thức mới trong những hoàn cảnh phức tạp và khác nhau	C1, C2, C3, C4	5/5
CDR8 (PLO8)	Thích ứng, tự định hướng và dẫn dắt chuyên môn, đưa ra các quyết định mang tính chuyên gia; có trách nhiệm cao trong việc học tập để phát triển tri thức chuyên nghiệp, kinh nghiệm và sáng tạo ra ý tưởng mới và quá trình mới	C1, C2, C3, C4, C5	5/5

Danh mục các chuẩn đối sánh:

(1) TĐNL - Trình độ năng lực chung:

Bảng 1.5. Thang trình độ năng lực chung

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

(2) Khung TĐQG - Khung trình độ quốc gia - bậc 8

Kiến thức (K):

K1. Kiến thức tiên tiến, chuyên sâu ở vị trí hàng đầu của một lĩnh vực khoa học;

K2. Kiến thức cốt lõi, nền tảng thuộc lĩnh vực của chuyên ngành đào tạo.

K3. Kiến thức về tổ chức nghiên cứu khoa học và phát triển công nghệ mới.

K4. Kiến thức về quản trị tổ chức.

Kỹ năng (S):

S1. Kỹ năng làm chủ các lý thuyết khoa học, phương pháp, công cụ phục vụ nghiên cứu và phát triển.

S2. Kỹ năng tổng hợp, làm giàu và bổ sung tri thức chuyên môn.

S3. Kỹ năng suy luận, phân tích các vấn đề khoa học và đưa ra những hướng xử lý một cách sáng tạo, độc đáo.

S4. Kỹ năng quản lý, điều hành chuyên môn trong nghiên cứu và phát triển.

S5. Tham gia thảo luận trong nước và quốc tế thuộc ngành hoặc lĩnh vực nghiên cứu và phổ biến các kết quả nghiên cứu.

Năng lực tự chủ và trách nhiệm (C):

C1. Nghiên cứu, sáng tạo tri thức mới.

C2. Đưa ra các ý tưởng, kiến thức mới trong những hoàn cảnh phức tạp và khác nhau.

C3. Thích ứng, tự định hướng và dẫn dắt những người khác.

C4. Phán quyết, ra quyết định mang tính chuyên gia.

C5. Quản lý nghiên cứu và có trách nhiệm cao trong việc học tập để phát triển tri thức chuyên nghiệp, kinh nghiệm và sáng tạo ra ý tưởng mới và quá trình mới.

1.6. Cơ hội việc làm và học tập

1.6.1. Cơ hội việc làm

- Giảng viên: giảng dạy, tư vấn, nghiên cứu khoa học về lao động/nhân sự tại các cơ sở đào tạo về quản trị nhân lực, kinh tế lao động, kinh tế và quản trị kinh doanh.

- Nghiên cứu viên: nghiên cứu và giảng dạy sau đại học tại các viện, học viện về kinh tế và quản lý nguồn nhân lực.

- Chuyên gia dự báo kinh tế lao động và nguồn nhân lực; chuyên gia nghiên cứu, tư vấn, xây dựng chính sách nhân sự cho tổ chức, ngành, địa phương, quốc gia, quốc tế.

1.6.2. Cơ hội học tập

Người học có thể tiếp tục tự học tập, tự nghiên cứu, bổ sung các kiến thức mới, tăng cường năng lực sáng tạo và kết quả nghiên cứu khoa học, tăng cường đóng góp và khẳng định học hàm trong lĩnh vực nghiên cứu về quản trị nhân lực. Từ đó, người học có thể đáp ứng các yêu cầu với các chức danh cao hơn như: chuyên viên chính, chuyên viên cao cấp, nghiên cứu viên chính, giảng 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 tiến sĩ ngành Quản trị nhân lực được thiết kế theo hệ thống tín chỉ, gồm 90 (hoặc 120) 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 tiến 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 tương ứng là 3 năm (hoặc 4 năm).

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 tiến 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 các 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 người học 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. Người học 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 người học 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 người học 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 người học 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: người học 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 người học 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, người học 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 người học phân tích tình huống, và tìm biện pháp giải quyết. Tình huống được thiết kế dựa trên từng khối khung kiến thức thuộc học phần. Thông qua tình huống, giảng viên giúp người học 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 người học 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 người học, hướng dẫn phương pháp và yêu cầu người học 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. Người học 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 người học 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. Người học 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)								
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)								
TLM6	Thực tập, thực tế (Field Trip)	x	x	x	x	x	x	x	x
TLM7	Thảo luận (Discussion)		x	x	x	x	x	x	
III	Dạy kỹ năng tu duy								
TLM8	Giải quyết vấn đề (Problem Solving)		x	x	x	x	x	x	x
TLM9	Học theo tình huống (Case Study)		x	x	x	x	x	x	
IV	Dạy học tương tác								
TLM10	Học nhóm (Teamwork Learning)			x	x	x	x	x	
TLM16	Chia sẻ nhóm đôi (Think, Pair, Share)			x		x	x		x

TLM17	Kỹ thuật “Động não” hay “Công não” (Brainstorming)			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	x
VI	Dạy học dựa vào công nghệ								
TLM14	Học trực tuyến (E-Learning)								
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 tiến 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: người học 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 người học 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 người học cùng đánh giá mức độ tự chủ, tự chịu trách nhiệm của từng người học khi tham gia học tập trong nhóm, đánh giá kỹ năng làm việc nhóm, tổ chức, lãnh đạo nhóm.

Thực hành (Practice) - AM9: người học 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.

Luận án tốt nghiệp (Doctoral thesis) - AM10: Luận 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 (Sum mative Assessment)								
AM4	Kiểm tra viết (Written Exam)	x	x	x	x	x	x	x	x
AM5	Kiểm tra trắc nghiệm (Multiple Choice Exam)								
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	
AM9	Thực hành (Practice)	x	x	x	x	x	x	x	x
AM10	Luận án (Doctoral 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	QTN610	Phương pháp nghiên cứu và viết luận án tiến sĩ ngành quản trị nhân lực	TLM1, TLM2, TLM4, TLM11, TLM12, TLM13, TLM15	AM1, AM3, AM4
	QTN611	Nghiên cứu định lượng	TLM1, TLM2, TLM4, TLM11, TLM12, TLM15	AM1, AM3, AM4
	QTN619	Tiểu luận tổng quan và đề xuất nghiên cứu	TLM1, TLM4, TLM6, TLM11, TLM12, TLM13	AM1, AM2, AM3, AM4, AM6, AM7, AM9, AM10
	QTN620, QTN621, QTN622	Các chuyên đề tiến sĩ	TLM1, TLM4, TLM6, TLM11, TLM12, TLM13	AM1, AM2, AM3, AM4, AM6, AM7, AM9, AM10
	QTN623	Luận án tiến sĩ	TLM1, TLM4, TLM6, TLM11, TLM12, TLM13	AM1, AM2, AM3, AM4, AM6, AM7, AM9, AM10
PLO2	QTN610	Phương pháp nghiên cứu và viết luận án tiến sĩ ngành quản trị nhân lực	TLM1, TLM2, TLM4, TLM11, TLM12, TLM13, TLM15	AM1, AM3, AM4
	QTN611	Nghiên cứu định lượng	TLM1, TLM2, TLM4, TLM11, TLM12, TLM15	AM1, AM3, AM4

CHUẨN ĐẦU RA PLOs	Mã HP	Tên học phần	Phương pháp dạy và học TLMs	Phương pháp đánh giá AMs
	QTN614	Chính sách việc làm bền vững	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM9, TLM11, TLM15	AM1, AM2, AM3, AM4
	QTN615	Phát triển thị trường lao động	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM9, TLM11, TLM15	AM1, AM2, AM3, AM4
	QTN616	Quản trị nhân tài	TLM1, TLM2, TLM4, TLM8, TLM9, TLM11, TLM12, TLM13	AM1, AM2, AM4, AM7
	QTN617	Chiến lược quản trị thù lao	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM9	AM1, AM3, AM4
	QTN618	Tái cơ cấu bộ máy tổ chức	TLM1, TLM2, TLM4, TLM8, TLM15	AM1, AM2, AM4, AM7
	QTN619	Tiểu luận tổng quan và đề xuất nghiên cứu	TLM1, TLM4, TLM6, TLM11, TLM12, TLM13	AM1, AM2, AM3, AM4, AM6, AM7, AM9, AM10
	QTN620, QTN621, QTN622	Các chuyên đề tiến sĩ	TLM1, TLM4, TLM6, TLM11, TLM12, TLM13	AM1, AM2, AM3, AM4, AM6, AM7, AM9, AM10
	QTN623	Luận án tiến sĩ	TLM1, TLM4, TLM6, TLM11, TLM12, TLM13	AM1, AM2, AM3, AM4, AM6, AM7, AM9, AM10
PLO3	QTN610	Phương pháp nghiên cứu và viết luận án tiến sĩ ngành quản trị nhân lực	TLM1, TLM2, TLM4, TLM11, TLM12, TLM13, TLM15	AM1, AM3, AM4
	QTN611	Nghiên cứu định lượng	TLM1, TLM2, TLM4, TLM11, TLM12, TLM15	AM1, AM3, AM4

CHUẨN ĐẦU RA PLOs	Mã HP	Tên học phần	Phương pháp dạy và học TLMs	Phương pháp đánh giá AMs
	QTN612	Quản lý nguồn nhân lực bền vững	TLM1, TLM2, TLM4, TLM8, TLM15, TLM16	AM1, AM2, AM4, AM7
	QTN613	Chính sách quốc gia về tiền lương	TLM1, TLM2, TLM7, TLM8, TLM10, TLM17	AM1, AM3, AM4, AM8
	QTN614	Chính sách việc làm bền vững	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM9, TLM11, TLM15	AM1, AM2, AM3, AM4
	QTN615	Phát triển thị trường lao động	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM9, TLM11, TLM15	AM1, AM2, AM3, AM4
	QTN616	Quản trị nhân tài	TLM1, TLM2, TLM4, TLM8, TLM9, TLM11, TLM12, TLM13	AM1, AM2, AM4, AM7
	QTN618	Tái cơ cấu bộ máy tổ chức	TLM1, TLM2, TLM4, TLM8, TLM15	AM1, AM2, AM4, AM7
	QTN619	Tiểu luận tổng quan và đề xuất nghiên cứu	TLM1, TLM4, TLM6, TLM11, TLM12, TLM13	AM1, AM2, AM3, AM4, AM6, AM7, AM9, AM10
	QTN620, QTN621, QTN622	Các chuyên đề tiến sĩ	TLM1, TLM4, TLM6, TLM11, TLM12, TLM13	AM1, AM2, AM3, AM4, AM6, AM7, AM9, AM10
	QTN623	Luận án tiến sĩ	TLM1, TLM4, TLM6, TLM11, TLM12, TLM13	AM1, AM2, AM3, AM4, AM6, AM7, AM9, AM10
PLO4	QTN610	Phương pháp nghiên cứu và viết luận án tiến sĩ ngành quản trị nhân lực	TLM1, TLM2, TLM4, TLM11, TLM12, TLM13, TLM15	AM1, AM3, AM4
	QTN611	Nghiên cứu định lượng	TLM1, TLM2, TLM4, TLM11, TLM12, TLM15	AM1, AM3, AM4
	QTN613	Chính sách quốc gia về tiền lương	TLM1, TLM2, TLM7, TLM8, TLM10, TLM17	AM1, AM3, AM4, AM8

CHUẨN ĐẦU RA PLOs	Mã HP	Tên học phần	Phương pháp dạy và học TLMs	Phương pháp đánh giá AMs
	QTN615	Phát triển thị trường lao động	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM9, TLM11, TLM15	AM1, AM2, AM3, AM4
	QTN617	Chiến lược quản trị thù lao	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM9	AM1, AM3, AM4
	QTN618	Tái cơ cấu bộ máy tổ chức	TLM1, TLM2, TLM4, TLM8, TLM15	AM1, AM2, AM4, AM7
	QTN619	Tiểu luận tổng quan và đề xuất nghiên cứu	TLM1, TLM4, TLM6, TLM11, TLM12, TLM13	AM1, AM2, AM3, AM4, AM6, AM7, AM9, AM10
	QTN620, QTN621, QTN622	Các chuyên đề tiến sĩ	TLM1, TLM4, TLM6, TLM11, TLM12, TLM13	AM1, AM2, AM3, AM4, AM6, AM7, AM9, AM10
	QTN623	Luận án tiến sĩ	TLM1, TLM4, TLM6, TLM11, TLM12, TLM13	AM1, AM2, AM3, AM4, AM6, AM7, AM9, AM10
PLO5	QTN610	Phương pháp nghiên cứu và viết luận án tiến sĩ ngành quản trị nhân lực	TLM1, TLM2, TLM4, TLM11, TLM12, TLM13, TLM15	AM1, AM3, AM4
	QTN611	Nghiên cứu định lượng	TLM1, TLM2, TLM4, TLM11, TLM12, TLM15	AM1, AM3, AM4
	QTN612	Quản lý nguồn nhân lực bền vững	TLM1, TLM2, TLM4, TLM8, TLM15, TLM16	AM1, AM2, AM4, AM7
	QTN613	Chính sách quốc gia về tiền lương	TLM1, TLM2, TLM7, TLM8, TLM10, TLM17	AM1, AM3, AM4, AM8
	QTN614	Chính sách việc làm bền vững	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM9, TLM11, TLM15	AM1, AM2, AM3, AM4
	QTN615	Phát triển thị trường lao động	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM9, TLM11, TLM15	AM1, AM2, AM3, AM4

CHUẨN ĐẦU RA PLOs	Mã HP	Tên học phần	Phương pháp dạy và học TLMs	Phương pháp đánh giá AMs
	QTN616	Quản trị nhân tài	TLM1, TLM2, TLM4, TLM8, TLM9, TLM11, TLM12, TLM13	AM1, AM2, AM4, AM7
	QTN617	Chiến lược quản trị thù lao	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM9	AM1, AM3, AM4
	QTN619	Tiểu luận tổng quan và đề xuất nghiên cứu	TLM1, TLM4, TLM6, TLM11, TLM12, TLM13	AM1, AM2, AM3, AM4, AM6, AM7, AM9, AM10
	QTN620, QTN621, QTN622	Các chuyên đề tiến sĩ	TLM1, TLM4, TLM6, TLM11, TLM12, TLM13	AM1, AM2, AM3, AM4, AM6, AM7, AM9, AM10
	QTN623	Luận án tiến sĩ	TLM1, TLM4, TLM6, TLM11, TLM12, TLM13	AM1, AM2, AM3, AM4, AM6, AM7, AM9, AM10
PL06	QTN610	Phương pháp nghiên cứu và viết luận án tiến sĩ ngành quản trị nhân lực	TLM1, TLM2, TLM4, TLM11, TLM12, TLM13, TLM15	AM1, AM3, AM4
	QTN611	Nghiên cứu định lượng	TLM1, TLM2, TLM4, TLM11, TLM12, TLM15	AM1, AM3, AM4
	QTN612	Quản lý nguồn nhân lực bền vững	TLM1, TLM2, TLM4, TLM8, TLM15, TLM16	AM1, AM2, AM4, AM7
	QTN613	Chính sách quốc gia về tiền lương	TLM1, TLM2, TLM7, TLM8, TLM10, TLM17	AM1, AM3, AM4, AM8
	QTN614	Chính sách việc làm bền vững	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM9, TLM11, TLM15	AM1, AM2, AM3, AM4
	QTN619	Tiểu luận tổng quan và đề xuất nghiên cứu	TLM1, TLM4, TLM6, TLM11, TLM12, TLM13	AM1, AM2, AM3, AM4, AM6, AM7, AM9, AM10

CHUẨN ĐẦU RA PLOs	Mã HP	Tên học phần	Phương pháp dạy và học TLMs	Phương pháp đánh giá AMs
	QTN620, QTN621, QTN622	Các chuyên đề tiến sĩ	TLM1, TLM4, TLM6, TLM11, TLM12, TLM13	AM1, AM2, AM3, AM4, AM6, AM7, AM9, AM10
	QTN623	Luận án tiến sĩ	TLM1, TLM4, TLM6, TLM11, TLM12, TLM13	AM1, AM2, AM3, AM4, AM6, AM7, AM9, AM10
	QTN610	Phương pháp nghiên cứu và viết luận án tiến sĩ ngành quản trị nhân lực	TLM1, TLM2, TLM4, TLM11, TLM12, TLM13, TLM15	AM1, AM3, AM4
	QTN613	Chính sách quốc gia về tiền lương	TLM1, TLM2, TLM7, TLM8, TLM10, TLM17	AM1, AM3, AM4, AM8
	QTN614	Chính sách việc làm bền vững	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM9, TLM11, TLM15	AM1, AM2, AM3, AM4
	QTN615	Phát triển thị trường lao động	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM9, TLM11, TLM15	AM1, AM2, AM3, AM4
	QTN616	Quản trị nhân tài	TLM1, TLM2, TLM4, TLM8, TLM9, TLM11, TLM12, TLM13	AM1, AM2, AM4, AM7
	QTN617	Chiến lược quản trị thù lao	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM9	AM1, AM3, AM4
	QTN618	Tái cơ cấu bộ máy tổ chức	TLM1, TLM2, TLM4, TLM8, TLM15	AM1, AM2, AM4, AM7
	QTN619	Tiểu luận tổng quan và đề xuất nghiên cứu	TLM1, TLM4, TLM6, TLM11, TLM12, TLM13	AM1, AM2, AM3, AM4, AM6, AM7, AM9, AM10
	QTN620, QTN621, QTN622	Các chuyên đề tiến sĩ	TLM1, TLM4, TLM6, TLM11, TLM12, TLM13	AM1, AM2, AM3, AM4, AM6, AM7, AM9, AM10

CHUẨN ĐẦU RA PLOs	Mã HP	Tên học phần	Phương pháp dạy và học TLMs	Phương pháp đánh giá AMs
	QTN623	Luận án tiến sĩ	TLM1, TLM4, TLM6, TLM11, TLM12, TLM13	AM1, AM2, AM3, AM4, AM6, AM7, AM9, AM10
PLO8	QTN610	Phương pháp nghiên cứu và viết luận án tiến sĩ ngành quản trị nhân lực	TLM1, TLM2, TLM4, TLM11, TLM12, TLM13, TLM15	AM1, AM3, AM4
	QTN611	Nghiên cứu định lượng	TLM1, TLM2, TLM4, TLM11, TLM12, TLM15	AM1, AM3, AM4
	QTN612	Quản lý nguồn nhân lực bền vững	TLM1, TLM2, TLM4, TLM8, TLM15, TLM16	AM1, AM2, AM4, AM7
	QTN619	Tiểu luận tổng quan và đề xuất nghiên cứu	TLM1, TLM4, TLM6, TLM11, TLM12, TLM13	AM1, AM2, AM3, AM4, AM6, AM7, AM9, AM10
	QTN620, QTN621, QTN622	Các chuyên đề tiến sĩ	TLM1, TLM4, TLM6, TLM11, TLM12, TLM13	AM1, AM2, AM3, AM4, AM6, AM7, AM9, AM10
	QTN623	Luận án tiến sĩ	TLM1, TLM4, TLM6, TLM11, TLM12, TLM13	AM1, AM2, AM3, AM4, AM6, AM7, AM9, AM10

II. MÔ TẢ CHƯƠNG TRÌNH GIẢNG DẠY

2.1. Cấu trúc chương trình giảng dạy

Kiến thức toàn khóa học đối với NCS có đầu vào trình độ đại học là 120 tín chỉ, còn đối với NCS có đầu vào thạc sĩ là 90 tín chỉ. Trong đó:

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

TT	Khối kiến thức	Số TC của NCS có đầu vào đại học	NCS có đầu vào thạc sĩ	
			Số TC	%
1	Phần 1. Các học phần bổ sung	30	-	-
2	Phần 2. Các học phần ở trình độ tiến sĩ	14	14	15,6
3	Phần 3. Nghiên cứu khoa học và luận án tiến sĩ	76	76	84,4
	Tổng cộng	120	90	100

2.2. Các khối kiến thức chương trình giảng dạy

2.2.1. Đối với nghiên cứu sinh có đầu vào trình độ thạc sĩ

Tổng số tín chỉ phải tích lũy là 90 tín chỉ, trong đó:

Phần 1. Các học phần ở trình độ tiến sĩ: 14 tín chỉ (14/90, chiếm 15,6%)

- Học phần bắt buộc: 4 tín chỉ
- Học phần tự chọn: 10 tín chỉ

Phần 2. Nghiên cứu khoa học và luận án tiến sĩ: 76 tín chỉ (76/90, chiếm 84,4%)

- Tiểu luận tổng quan và đề xuất nghiên cứu: 4 tín chỉ
- Các chuyên đề tiến sĩ: 6 tín chỉ
- Luận án tiến sĩ: 66 tín chỉ

2.2.2. Đối với nghiên cứu sinh có đầu vào trình độ đại học

Tổng số tín chỉ phải tích lũy là 120 tín chỉ, tương ứng với 3 phần cụ thể như sau:

Phần 1. Các học phần bổ sung: 30 tín chỉ

- Kiến thức chung: 6 tín chỉ
- Kiến thức cơ sở và chuyên ngành bắt buộc: 12 tín chỉ
- Kiến thức cơ sở và chuyên ngành tự chọn: 12 tín chỉ

Phần 2. Các học phần ở trình độ tiến sĩ: 14 tín chỉ

- Học phần bắt buộc: 4 tín chỉ
- Học phần tự chọn: 10 tín chỉ

Phần 3. Nghiên cứu khoa học và luận án tiến sĩ: 76 tín chỉ

- Tiểu luận tổng quan và đề xuất nghiên cứu: 4 tín chỉ
- Các chuyên đề tiến sĩ: 6 tín chỉ
- Luận án tiến sĩ: 66 tín chỉ

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

TT	Khối kiến thức	Số tín chỉ	Tỷ lệ %	Chuẩn đầu ra (PLOs)							
				1	2	3	4	5	6	7	8
1	Phần 1. Các học phần ở trình độ tiến sĩ	14	15,6	H	M	H	M	H	H	H	M
2	Phần 2. Nghiên cứu khoa học và luận án tiến sĩ	76	84,4	H	H	H	H	H	H	H	M
3	Tổng cộng	90	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 đào tạo tiến sĩ 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		
Phần 1. Các học phần ở trình độ tiến sĩ				14	14					
1.1.	Học phần bắt buộc			4	4					
1.1.1	QTN610	Phương pháp nghiên cứu và viết luận án tiến sĩ ngành quản trị nhân lực	Research methodology and Writing a doctoral thesis in human resource management	2	2					
1.1.2.	QTN611	Nghiên cứu định lượng	Quantitative Research	2	2					
1.2	Học phần tự chọn (chọn 5 trong 7 học phần)				10					
1.2.1	QTN612	Quản lý Nguồn nhân lực bền vững	Sustainable Human Resource Management	2	2					
1.2.2	QTN613	Chính sách quốc gia về tiền lương	National Salaries Policies	2	2					
1.2.3	QTN614	Chính sách việc làm bền vững	Decent work policy	2	2					
1.2.4	QTN615	Phát triển thị trường lao động	Labour market development	2	2					

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		
1.2.5	QTN616	Quản trị nhân tài	Talent Management	2	2					
1.2.6	QTN617	Chiến lược quản trị thù lao	Strategic Compensation management	2	2					
1.2.7	QTN618	Tái cơ cấu bộ máy tổ chức	Restructuring Organizational Structure	2	2					
Phần 2: Nghiên cứu khoa học và luận án tiến sĩ				76	76					
2.1	Tiểu luận tổng quan và đề xuất nghiên cứu			4						
2.1.1	QTN619	Tiểu luận tổng quan và đề xuất nghiên cứu	Overview essay and research proposal	4						
2.2	Các chuyên đề tiến sĩ			6						
2.2.1	QTN620	Chuyên đề 1	Thematic 1	2		2				
2.2.2	QTN621	Chuyên đề 2	Thematic 2	2		2				
2.2.3	QTN622	Chuyên đề 3	Thematic 3	2		2				
2.3	Luận án tiến sĩ (Doctoral thesis)			66			66			
Tổng cộng				90						

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
Phần 1. Các học phần ở trình độ tiến sĩ										
1.1.	Học phần bắt buộc									
1.1.1	QTN610	Phương pháp nghiên cứu và viết luận án tiến sĩ ngành quản trị nhân lực	x	x	x	x	x	x	x	x
1.1.2.	QTN611	Nghiên cứu định lượng	x	x	x	x	x	x		x
1.2	Học phần tự chọn (chọn 5 trong 7 học phần)									
1.2.1	QTN612	Quản lý Nguồn nhân lực bền vững			x		x	x		x
1.2.2	QTN613	Chính sách quốc gia về tiền lương			x	x	x	x	x	
1.2.3	QTN614	Chính sách việc làm bền vững		x	x		x	x	x	
1.2.4	QTN615	Phát triển thị trường lao động		x	x	x	x		x	
1.2.5	QTN616	Quản trị nhân tài		x	x		x		x	
1.2.6	QTN617	Chiến lược quản trị thù lao		x		x	x		x	
1.2.7	QTN618	Tái cơ cấu bộ máy tổ chức		x	x	x			x	
Phần 2: Nghiên cứu khoa học và luận án tiến sĩ										
2.1	Tiểu luận tổng quan và đề xuất nghiên cứu									
2.1.1	QTN619	Tiểu luận tổng quan và đề xuất nghiên cứu	x	x	x	x	x	x	x	x
2.2	Các chuyên đề tiến sĩ									
2.2.1	QTN620	Chuyên đề 1	x	x	x	x	x	x	x	x
2.2.2	QTN621	Chuyên đề 2	x	x	x	x	x	x	x	x
2.2.3	QTN622	Chuyên đề 3	x	x	x	x	x	x	x	x
2.3	Luận án tiến sĩ		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 dựa vào công nghệ	Tự học
			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				
			TLM1	TLM2	TLM3	TLM4	TLM5	TLM6	TLM7	TLM8	TLM9	TLM10	TLM16	TLM17	TLM11	TLM12	TLM13		
Phần 1. Các học phần ở trình độ tiến sĩ																			
1.1.	Học phần bắt buộc																		
1.1.1	QTN610	Phương pháp nghiên cứu và viết luận án tiến sĩ ngành quản trị nhân lực	x	x		x								x	x	x			x
1.1.2.	QTN611	Nghiên cứu định lượng	x	x		x								x	x				x
1.2	Học phần tự chọn (chọn 5 trong 7 học phần)																		
1.2.1	QTN612	Quản lý Nguồn nhân lực bền vững	x	x		x			x			x							x
1.2.2	QTN613	Chính sách quốc gia về tiền lương	x	x				x	x		x		x						
1.2.3	QTN614	Chính sách việc làm bền vững	x	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
			TLM1	TLM2	TLM3	TLM4	TLM5	TLM6	TLM7	TLM8	TLM9	TLM10	TLM16	TLM17	TLM11	TLM12	TLM13	TLM14	TLM15
1.2.4	QTN615	Phát triển thị trường lao động	x	x		x			x	x	x				x				x
1.2.5	QTN616	Quản trị nhân tài	x	x		x			x	x									
1.2.6	QTN617	Chiến lược quản trị thù lao	x	x		x			x	x									x
1.2.7	QTN618	Tái cơ cấu bộ máy tổ chức	x	x		x				x									x
Phần 2: Nghiên cứu khoa học và luận án tiến sĩ																			
2.1	<i>Tiểu luận tổng quan và đề xuất nghiên cứu</i>																		
2.1.1	QTN619	Tiểu luận tổng quan và đề xuất nghiên cứu	x			x		x							x	x	x		
2.2	<i>Các chuyên đề tiến sĩ</i>																		
2.2.1	QTN620	Chuyên đề 1	x			x		x							x	x	x		
2.2.2	QTN621	Chuyên đề 2	x			x		x							x	x	x		
2.2.3	QTN622	Chuyên đề 3	x			x		x							x	x	x		
2.3	<i>Luận án tiến sĩ</i>		x			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
Phần 1. Các học phần ở trình độ tiến sĩ												
1.1.	Học phần bắt buộc											
1.1.1	QTN610	Phương pháp nghiên cứu và viết luận án tiến sĩ ngành quản trị nhân lực	x		x	x						
1.1.2.	QTN611	Nghiên cứu định lượng	x		x	x						
1.2	Học phần tự chọn (chọn 5 trong 7 học phần)											
1.2.1	QTN612	Quản lý nguồn nhân lực bền vững	x	x		x			x			
1.2.2	QTN613	Chính sách quốc gia về tiền lương	x		x	x				x		
1.2.3	QTN614	Chính sách việc làm bền vững	x	x	x	x						
1.2.4	QTN615	Phát triển thị trường lao động	x	x	x	x						
1.2.5	QTN616	Quản trị nhân tài	x	x		x			x			
1.2.6	QTN617	Chiến lược quản trị thù lao	x		x	x						
1.2.7	QTN618	Tái cơ cấu bộ máy tổ chức	x	x		x			x			
Phần 2: Nghiên cứu khoa học và luận án tiến sĩ												
2.1	Tiểu luận tổng quan và đề xuất nghiên cứu											
2.1.1	QTN619	Tiểu luận tổng quan và đề xuất nghiên cứu	x	x	x	x		x	x		x	x
2.2	Các chuyên đề tiến sĩ											
2.2.1	QTN620	Chuyên đề 1	x	x	x	x		x	x		x	x
2.2.2	QTN621	Chuyên đề 2	x	x	x	x		x	x		x	x
2.2.3	QTN622	Chuyên đề 3	x	x	x	x		x	x		x	x
2.3	Luận án tiến sĩ		x	x	x	x	x	x	x		x	x

2.7. Tiến trình giảng dạy

Bảng 2.7 Kế hoạch giảng dạy

Thời gian	Nội dung thực hiện	
	Đối với nghiên cứu sinh có đầu vào trình độ đại học	Đối với nghiên cứu sinh có đầu vào trình độ thạc sĩ
Năm thứ nhất	Hoàn thiện đề cương và kế hoạch nghiên cứu	Hoàn thiện đề cương và kế hoạch nghiên cứu
	Học các học phần bổ sung về kiến thức chung và kiến thức chuyên ngành chuyên sâu	Học các học phần bổ sung (nếu có) và học các học phần ở trình độ tiến sĩ
	Thu thập và xử lý tài liệu phục vụ thực hiện luận án	Thực hiện Tiểu luận tổng quan và đề xuất nghiên cứu
		Thu thập và xử lý tài liệu phục vụ thực hiện luận án
		Thực hiện chuyên đề 1
Năm thứ hai	Học các học phần bổ sung về kiến thức chuyên ngành chuyên sâu (còn lại)	Thực hiện chuyên đề 2
	Học các học phần đào tạo trình độ tiến sĩ	Thực hiện chuyên đề 3
	Thực hiện Tiểu luận tổng quan và đề xuất nghiên cứu	Thu thập và xử lý tài liệu phục vụ thực hiện luận án
	Thu thập và xử lý tài liệu phục vụ thực hiện luận án	Báo cáo, công bố kết quả NCKH và các bài báo khoa học
	Thực hiện chuyên đề 1	Viết và công bố kết quả nghiên cứu luận án trên các tạp chí, hội thảo khoa học
Năm thứ ba	Thực hiện chuyên đề 2	Hoàn thiện các nội dung của luận án
	Thực hiện chuyên đề 3	Bảo vệ luận án cấp cơ sở
	Báo cáo, công bố kết quả NCKH và các bài báo khoa học	Bảo vệ luận cấp cấp trường
	Viết và công bố kết quả nghiên cứu luận án trên các tạp chí, hội thảo khoa học	
Năm thứ tư	Hoàn thiện các nội dung của luận án	
	Bảo vệ luận án cấp cơ sở	
	Bảo vệ luận cấp cấp trường	

Phòng Quản lý đào tạo xây dựng kế hoạch đào tạo toàn khóa cho từng khóa học trình Hiệu trưởng phê duyệt để tổ chức thực hiện.

2.8. Mô tả tóm tắt nội dung các học phần ở trình độ tiến sĩ

(1). Phương pháp nghiên cứu và viết luận án tiến sĩ ngành quản trị nhân lực

Số tín chỉ: 2 tín chỉ

Nội dung tóm tắt học phần: Học phần sẽ cung cấp cho NCS những kiến thức nền tảng về phương pháp nghiên cứu chuyên ngành quản trị nhân lực. Nắm được các nguyên lý cơ bản trong phương pháp nghiên cứu, biết được mục đích của nghiên cứu cũng như cách thức tiến hành nghiên cứu; nắm được các bước trong một quy trình nghiên cứu, từ việc xác định vấn đề nghiên cứu, đặt câu hỏi nghiên cứu, lập kế hoạch nghiên cứu cho tới tiến hành thu thập và xử lý dữ liệu; cung cấp kỹ năng viết một luận án tiến sĩ trong lĩnh vực kinh tế, quản trị nhân lực.

(2). Nghiên cứu định lượng

Số tín chỉ: 2 tín chỉ

Nội dung tóm tắt học phần: Học phần sẽ cung cấp cho NCS những kiến thức cơ bản nền tảng về nghiên cứu định lượng. Nắm được quy trình nghiên cứu, các yếu tố của mô hình nghiên cứu định lượng cũng như cách thức tiến hành nghiên cứu định lượng; thực hành được việc thiết kế nghiên cứu và thu thập dữ liệu định lượng; vận dụng nghiên cứu định lượng trong lĩnh vực kinh tế, quản trị nhân lực.

(3). Quản lý nguồn nhân lực bền vững

Số tín chỉ: 2 tín chỉ

Nội dung tóm tắt học phần: Học phần trình bày những kiến thức về phát triển bền vững, doanh nghiệp bền vững, tính cấp thiết và mối liên hệ giữa phát triển bền vững và quản lý nguồn nhân lực, vai trò, nguyên tắc, nội dung của quản lý nguồn nhân lực bền vững. Các hoạt động quản lý nguồn nhân lực bền vững.

(4). Chính sách quốc gia về tiền lương

Số tín chỉ: 2 tín chỉ

Nội dung tóm tắt học phần: Học phần trình bày những kiến thức tổng quan, hệ thống chính sách quốc gia về tiền lương; làm rõ cơ sở xây dựng và các chỉ tiêu đánh giá chính sách quốc gia về tiền lương tối thiểu, thang bảng lương, quản lý Nhà nước về tiền lương và thu nhập.

(5). Chính sách việc làm bền vững

Số tín chỉ: 2 tín chỉ

Nội dung tóm tắt học phần: Học phần trình bày những kiến thức tổng quan, cơ bản về việc làm bền vững và chính sách việc làm bền vững. Học phần làm rõ những chính sách then chốt ảnh hưởng đến cầu việc làm, chất lượng lao động, cũng như các chính sách tác động tương hỗ và thúc đẩy giữa cung và cầu lao động với mục tiêu đưa việc làm bền vững trở thành trọng tâm của các chính sách xã hội ở các nước đang phát triển.

(6). Phát triển thị trường lao động

Số tín chỉ: 2 tín chỉ

Nội dung tóm tắt học phần: Học phần trình bày những kiến cơ bản về cung, cầu lao động và kết quả của thị trường lao động trên các khía cạnh về việc làm, thất nghiệp, tiền công, điều kiện làm việc cũng như các thiết chế trung gian hỗ trợ phát triển thị trường lao động.

(7). Quản trị nhân tài

Số tín chỉ: 2 tín chỉ

Nội dung tóm tắt học phần: Học phần trình bày những kiến thức về nhân tài, quản trị nhân tài; các mô hình quản trị nhân tài, các chương trình quản trị nhân tài; định hướng chiến lược quản trị nhân tài, thu hút, giữ chân, phát triển nhân tài trong tổ chức và quản trị nhân tài quốc gia.

(8). Chiến lược quản trị thù lao

Số tín chỉ: 2 tín chỉ

Nội dung tóm tắt học phần: Học phần trình bày những kiến thức tổng quan về chiến lược quản trị thù lao. Khi xây dựng chiến lược, nhà quản trị cần xác định rõ nhiệm vụ và mục tiêu theo đuổi để làm căn cứ quyết định các nội dung và tổ chức thực thi các chiến lược quản trị thù lao. Điều quan trọng trong học phần này là giữa mục tiêu và thực hiện mục tiêu phải ăn khớp nhau, có mối quan hệ qua lại hữu cơ.

(9). Tái cơ cấu bộ máy tổ chức

Số tín chỉ: 2 tín chỉ

Nội dung tóm tắt học phần: Học phần tái cấu trúc bộ máy tổ chức cung cấp cho người học những kiến thức chung về tổ chức, tổ chức bộ máy, tái cấu trúc tổ chức, tái cấu trúc bộ máy tổ chức trong một tổ chức; cũng như trang bị những kỹ năng thực hành nghiệp vụ về tổ chức bộ máy trong một tổ chức.

(10). Tiểu luận tổng quan và đề xuất nghiên cứu

Số tín chỉ: 4 tín chỉ

Nội dung tóm tắt học phần: Tổng quan nghiên cứu là một công đoạn quan trọng trong quá trình thực hiện luận án tiến sĩ, qua đó NCS thể hiện khả năng tổng hợp, phân tích, so sánh, đánh giá các công trình nghiên cứu đã công bố có liên quan đến đề tài luận án (như bài báo khoa học, sách, kỷ yếu của các hội thảo khoa học, các đề tài nghiên cứu khoa học... được công bố trong và ngoài nước), để từ đó tìm ra khoảng trống nghiên cứu và lựa chọn định hướng cho đề tài của mình.

(11). Các chuyên đề tiến sĩ (3 chuyên đề, mỗi chuyên đề 2 tín chỉ)

Số tín chỉ: 6 tín chỉ

Căn cứ vào đề tài nghiên cứu, mỗi NCS phải hoàn thành 03 chuyên đề chuyên sâu liên quan trực tiếp đến đề tài nghiên cứu để cập nhật kiến thức mới, nâng cao năng lực nghiên cứu khoa học, đồng thời giải quyết một số nội dung của đề tài luận án. Các chuyên đề tiến sĩ do NCS lựa chọn nhưng phải được người hướng dẫn khoa học và khoa

chuyên ngành chấp nhận. Mỗi chuyên đề có thời lượng 2 tín chỉ và được xây dựng theo trình tự như sau: mục đích của chuyên đề, các nội dung cần đạt được bao gồm lý luận, thực trạng và giải pháp, cuối cùng là tài liệu tham khảo.

(12). Luận án tiến sĩ

Số tín chỉ: 66 tín chỉ

Luận án tiến sĩ phải là một công trình nghiên cứu khoa học sáng tạo, có đóng góp về mặt lý luận, chứa đựng những tri thức mới và đưa ra được những giải pháp xác đáng, khả thi để giải quyết những vấn đề liên quan đến chuyên ngành Quản trị nhân lực. Luận án tiến sĩ có khối lượng khoảng 150 trang A4, trong đó trên 50% trình bày các kết quả nghiên cứu và biện luận của riêng NCS.

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 Thương Mại
 - Chương trình của Trường Đại học Công đoàn
- **Các chương trình nước ngoài**
 - Chương trình của Trường Đại học National, Mỹ
 - Chương trình của Trường Đại học Michigan, 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 Trường ĐH LDXH	Mức độ tương đồng
Đại học Thương mại (Ban hành kèm theo QĐ số 75/QĐ-ĐHTM ngày 14/1/2022)	Tỷ lệ % số tín chỉ theo cấu trúc	90 tín chỉ - Các học phần ở trình độ tiến sĩ: 12 tín chỉ - Nghiên cứu khoa học: 18 tín chỉ - Luận án tiến sĩ: 60 tín chỉ	90 tín chỉ - Các học phần ở trình độ tiến sĩ: 14 tín chỉ - Nghiên cứu khoa học: 10 tín chỉ - Luận án tiến sĩ: 66 tín chỉ	91,1%
	Nội dung giống nhau	Phương pháp nghiên cứu trong kinh tế và kinh doanh /Phương pháp nghiên cứu và viết luận án tiến sĩ ngành quản trị nhân lực; Phát triển việc làm bền vững/Chính sách việc làm bền vững; Tiểu		88,9%

		luận tổng quan/Tiểu luận tổng quan và đề xuất nghiên cứu, Chuyên đề tiến sĩ; Luận án tiến sĩ.		
	Nội dung khác nhau	Quản lý nhân lực trong bối cảnh mới; Quan hệ lao động trong bối cảnh mới; Hình thành và phát triển nguồn nhân lực trong bối cảnh mới; Quản lý lao động trong bối cảnh hội nhập quốc tế	Quản lý Nguồn nhân lực bền vững; Chính sách quốc gia về tiền lương; Phát triển thị trường lao động; Quản trị nhân tài; Chiến lược quản trị thù lao; Tái cơ cấu bộ máy tổ chức	11,1%
Đại học Công đoàn (Ban hành kèm theo QĐ số 727/QĐ-ĐHCD ngày 30/6/2022)	Tỷ lệ % số tín chỉ theo cấu trúc	90 tín chỉ - Các học phần ở trình độ tiến sĩ: 14 tín chỉ - Nghiên cứu khoa học và luận án tiến sĩ: 76 tín chỉ	90 tín chỉ - Các học phần ở trình độ tiến sĩ: 14 tín chỉ - Nghiên cứu khoa học và luận án tiến sĩ: 76 tín chỉ	100%
	Nội dung giống nhau	Các vấn đề cơ bản trong nghiên cứu khoa học và viết luận án tiến sĩ /Phương pháp nghiên cứu và viết luận án tiến sĩ chuyên ngành quản trị nhân lực; Những kỹ thuật, công cụ chủ yếu trong nghiên cứu khoa học thuộc lĩnh vực kinh tế, kinh doanh và quản lý/Nghiên cứu định lượng; Tiểu luận tổng quan/Tiểu luận tổng quan và đề xuất nghiên cứu, Chuyên đề tiến sĩ; Luận án tiến sĩ.		84,4%
	Nội dung khác nhau	Quản lý nhân lực trong môi trường toàn cầu hóa; Quản trị thay đổi; Quản trị xung đột và đàm phán; Kỹ năng quản lý nguồn nhân lực; Phát triển văn hóa doanh nghiệp trong tình hình mới	Quản lý Nguồn nhân lực bền vững; Chính sách quốc gia về tiền lương; Chính sách việc làm bền vững; Phát triển thị trường lao động; Quản trị nhân tài; Chiến lược Quản trị thù lao; Tái cơ cấu bộ máy tổ chức	15,6%

2.9.2. So sánh các chương trình đào tạo ngoài nước

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 Michigan, Mỹ	https://hrlr.msu.edu/degrees/doctoral/curriculum.html			
	Cấu trúc	3 năm hoàn thành 60 tín chỉ. - Với 12 học phần ở trình độ tiến sĩ: 36 tín chỉ - Luận án tiến sĩ: 24 tín chỉ	90 tín chỉ - Các học phần ở trình độ tiến sĩ: 14 tín chỉ - Nghiên cứu khoa học: 10 tín chỉ - Luận án tiến sĩ: 66 tín chỉ	60%
	Nội dung giống nhau	Số liệu thống kê, Phương pháp nghiên cứu/Phương pháp nghiên cứu và viết luận án tiến sĩ chuyên ngành quản trị nhân lực, Quan điểm nghiên cứu trong quản lý nguồn nhân lực/Quản lý NNL bền vững; Các thành phần của luận văn/Chuyên đề tiến sĩ; Luận án tiến sĩ.		70%
	Nội dung khác nhau	Quan điểm lý thuyết trong quản lý nguồn nhân lực; Quan điểm lý thuyết trong quan hệ lao động và việc làm; Quan điểm nghiên cứu trong quan hệ lao động và việc làm; 5 học phần chuyên sâu do người hướng dẫn duyệt.	Chiến lược quản trị thù lao; Quản trị nhân tài; Chính sách quốc gia về tiền lương; Chính sách việc làm bền vững; Phát triển thị trường lao động; Tái cơ cấu bộ máy tổ chức	30%
National University, Mỹ	https://www.nu.edu/degrees/leadership-and-human-resource-management/programs/doctor-of-philosophy-in-human-resource-management/			

	Cấu trúc	38 tháng với 60 tín chỉ với 19 học phần và Luận án	90 tín chỉ - Các học phần ở trình độ tiến sĩ: 14 tín chỉ - Nghiên cứu khoa học: 10 tín chỉ - Luận án tiến sĩ: 66 tín chỉ	60%
	Nội dung giống nhau	Số liệu thống kê, Phương pháp và Thiết kế Nghiên cứu Định lượng, Phương pháp và thiết kế nghiên cứu định tính/Pương pháp nghiên cứu và viết luận án tiến sĩ chuyên ngành quản trị nhân lực, Kinh tế lượng; Bồi thường và phúc lợi/Chiến lược Quả trị thù lao; Quản lý NNL chiến lược/Quản lý NNL bền vững; Quản lý nguồn nhân lực/Quản trị nhân tài; Bản cáo bạch, Đề xuất nghiên cứu/Tiểu luận tổng quan và đề xuất nghiên cứu, Các thành phần của luận văn/Chuyên đề tiến sĩ; Luận án tiến sĩ		80%
	Nội dung khác nhau	Quản lý nguồn nhân lực trong thế kỷ 21; Quan hệ lao động; Giám sát trong thế kỷ 21; Các vấn đề văn hóa; Các vấn đề pháp lý trong QLNNL; Đa dạng và hòa nhập; Hành vi tổ chức trong QLNNL; Chính sách và thực hiện quản lý NNL; Tạp chí văn học; Ủy ban đánh giá thể chế (IRB) và thu thập dữ liệu;	Chính sách quốc gia về tiền lương; Chính sách việc làm bền vững; Phát triển thị trường lao động; Tái cơ cấu bộ máy tổ chức	20%

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.

Trưởng khoa Quản lý nguồn nhân lực, Trưởng 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, Trưởng 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