

CHUẨN ĐẦU RA
CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO TRÌNH ĐỘ TIẾN SĨ
NGÀNH QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

(Ban hành theo Quyết định số 1420B/QĐ-ĐHLDXH ngày 22 tháng 7 năm 2022
của Hiệu trưởng Trường Đại học Lao động - Xã hội)

NGÀNH: QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

9340404

I. THÔNG TIN CHUNG

Tên ngành đào tạo:

- Tên tiếng Việt: Quản trị nhân lực
- Tên tiếng Anh: Human Resource Management

Trình độ đào tạo: Tiến sĩ

Thời gian đào tạo: 3 năm (hoặc 4 năm).

Tên văn bằng tốt nghiệp:

- Tên tiếng Việt: Tiến sĩ Quản trị nhân lực
- Tên tiếng Anh: Doctor of philosophy in Human Resource Management

II. MỤC TIÊU ĐÀO TẠO

2.1. Mục tiêu tổng quát (Program general goals)

Chương trình đào tạo ngành Quản trị nhân lực trình độ tiến sĩ nhằm đào tạo những nhà khoa học có trình độ chuyên môn sâu về lý thuyết và ứng dụng, các nhà quản lý có tư duy phân tích, giải quyết vấn đề và ra quyết định dựa trên những bằng chứng cụ thể; có năng lực nghiên cứu và phản biện độc lập; có khả năng sáng tạo, phát triển tri thức và giải quyết những vấn đề mới; tham gia giảng dạy, hướng dẫn nghiên cứu khoa học và thực hiện các hoạt động chuyên môn khác trong lĩnh vực quản trị nhân lực.

2.2. Mục tiêu cụ thể (Program specific goals)

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.

III. CHUẨN ĐẦU RA CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO

3.1. Chuẩn đầu ra

MÃ HÓA	CHUẨN ĐẦU RA
I. KIẾN THỨC	
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.
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.
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.
II. KỸ NĂNG	
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.
CDR5 (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.
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.
III. NĂNG LỰC TỰ CHỦ, TỰ CHỊU TRÁCH NHIỆM	
CDR7 (PLO7)	Thể hiện năng lực sáng tạo, có ý tưởng, kiến thức mới trong những hoàn cảnh phức tạp và khác nhau.
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

3.2. Kết quả mong đợi của chương trình đào tạo

Mã hoá	Chuẩn đầu ra	Đáp ứng mục tiêu				
		PO1	PO2	PO3	PO4	PO5
I. KIẾN THỨC						
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.	X	X			
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.		X	X	X	
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.			X	X	X
II. KỸ NĂNG						
CDR4 (PLO4)	Kỹ năng làm chủ các lý thuyết khoa học, phương pháp, công cụ phục vụ nghiên	X	X	X	X	

	cứu và phát triển trong lĩnh vực quản trị nhân lực.					
CDR5 (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.	X	X	X	X	X
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.			X		X
III. NĂNG LỰC TỰ CHỦ CHỊU TRÁCH NHIỆM						
CDR7 (PLO7)	Thể hiện năng lực sáng tạo, có ý tưởng, kiến thức mới trong những hoàn cảnh phức tạp và khác nhau.		X		X	X
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			X		X

IV. NHỮNG VỊ TRÍ VIỆC LÀM MÀ NGƯỜI HỌC SAU KHI TỐT NGHIỆP CÓ THỂ LÀM ĐƯỢC

- 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.

V. KHẢ NĂNG HỌC TẬP NÂNG CAO TRÌNH ĐỘ SAU KHI TỐT NGHIỆP

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.

VI. CÁC CHUẨN ĐẦU RA ĐÃ THAM KHẢO

1. Các chương trình trong nước

- Chương trình của Trường Đại học Thương Mại
- Chương trình của Trường Đại học Công Đoàn

2. Các chương trình nước ngoài

- Chương trình của Trường Đại học National, Mỹ
- Chương trình của Trường Đại học Michigan, Mỹ

HIỆU TRƯỞNG

Hà Xuân Hùng