

**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, 2021**

## MỤC LỤC

<b>I. MÔ TẢ CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO.....</b>	<b>3</b>
1.1. Giới thiệu chương trình đào tạo .....	3
1.2. Thông tin chung .....	3
1.3. Sứ mạng, tầm nhìn và giá trị cốt lõi .....	4
1.4. Mục tiêu của chương trình đào tạo (Program goals).....	4
1.5. Chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo (PLOs).....	5
1.6. Cơ hội việc làm và học tập sau đại học.....	8
1.7. Tiêu chí tuyển sinh, quá trình đào tạo, điều kiện tốt nghiệp .....	9
1.8. Chiến lược giảng dạy và học tập.....	11
1.9. Các phương pháp đánh giá .....	15
1.10.Mô tả sự liên hệ giữa Chuẩn đầu ra (PLOs), học phần, phương pháp dạy và học (TLMs) và phương pháp đánh giá (AMs) .....	17
<b>II. MÔ TẢ CHƯƠNG TRÌNH GIẢNG DẠY .....</b>	<b>26</b>
2.1. Cấu trúc chương trình giảng dạy .....	26
2.2. Các khối kiến thức chương trình giảng dạy .....	26
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 .....	34
2.8. Mô tả tóm tắt nội dung các học phần .....	35
2.9. Đối sánh CTĐT với Trường Đại học trong và ngoài nước đã tham khảo.....	40
<b>III. HƯỚNG DẪN THỰC HIỆN CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO.....</b>	<b>44</b>

# I. MÔ TẢ CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO

## 1.1. Giới thiệu chương trình đào tạo

Chương trình đào tạo (CTĐT) ngành Quản trị nhân lực (QTNL) trình độ thạc sĩ của Trường Đại học Lao động - Xã hội (ULSA) (mã ngành 8340404) đã triển khai trên cơ sở quyết định số 1385/QĐ-BGDĐT ngày 28/04/2011 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo cho phép Trường Đại học Lao động - Xã hội được đào tạo ngành Quản trị nhân lực trình độ thạc sĩ. Chương trình đào tạo này thuộc sự quản lý chuyên môn của Khoa Quản lý nguồn nhân lực. Tính đến năm 2021, CTĐT ngành QTNL trình độ thạc sĩ tại Trường đã được tuyển sinh và đào tạo đến khoá 11. Hàng năm (khi cần) hoặc định kỳ 2 năm một lần, chương trình được rà soát, cập nhật theo hướng dẫn của Thông tư 07/2015/TT-BGDĐT ngày 16/04/2015 của Bộ GDĐT quy định về khối lượng kiến thức tối thiểu, yêu cầu về năng lực mà người học đạt được sau khi tốt nghiệp đối với mỗi trình độ đào tạo của giáo dục đại học và quy trình xây dựng, thẩm định, ban hành CTĐT trình độ đại học, thạc sĩ, tiến sĩ.

## 1.2. Thông tin chung

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

<b>Tên chương trình đào tạo</b>	<b>Tên ngành đào tạo:</b> - Tên tiếng Việt: Quản trị nhân lực - Tên tiếng Anh: Human resource management
<b>Mã ngành đào tạo</b>	8340404
<b>Trình độ đào tạo</b>	Thạc sĩ
<b>Thời gian đào tạo</b>	2 năm
<b>Tên gọi văn bằng</b>	Thạc sĩ Quản trị nhân lực
<b>Trường cấp bằng</b>	Trường Đại học Lao động - Xã hội
<b>Khoa quản lý</b>	Quản lý nguồn nhân lực
<b>Số tín chỉ yêu cầu</b>	60 tín chỉ
<b>Website</b>	www.ulsa.edu.vn
<b>Fanpage</b>	Khoa Quản lý Nguồn nhân lực - Trường ĐHLĐXH
<b>Ban hành</b>	Quyết định số: 1046A/QĐ-ĐHLĐXH, ngày 12 tháng 5 năm 2021

### 1.3. 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**

	<b>Trường Đại học Lao động - Xã hội</b>	<b>Khoa Quản lý nguồn nhân lực</b>
<b>Sứ mạng</b>	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 các tổ chức, doanh nghiệp, cho ngành lao động và đáp ứng nhu cầu của xã hội.
<b>Tầm nhìn</b>	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.
<b>Giá trị cốt lõi</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Chuyên nghiệp.</li><li>• Sáng tạo</li><li>• Hội nhập</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Chuyên nghiệp</li><li>• Sáng tạo</li><li>• Hội nhập</li></ul>

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

#### 1.4.1. Mục tiêu tổng quát

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

vực nghề nghiệp, biến động của môi trường và tiếp cận cơ hội học tập ở trình độ cao hơn.

#### **1.4.2. Mục tiêu cụ thể**

**PO1:** Cung cấp cho người học những kiến thức lý thuyết và kiến thức thực tế sâu, rộng, tiên tiến về ngành quản trị nhân lực, kiến thức chung về pháp luật lao động, quản trị và quản lý và kiến thức liên ngành có liên quan đến quản trị nhân lực.

**PO2:** Rèn luyện cho người học kỹ năng thu thập thông tin, phân tích, tổng hợp, đánh giá để đề xuất giải quyết các vấn đề trong lĩnh vực quản trị nhân lực; kỹ năng truyền đạt và thảo luận chuyên môn; tổ chức và triển khai các hoạt động nghề nghiệp

**PO3:** Bồi dưỡng cho người học năng lực triển khai nghiên cứu độc lập cũng như năng lực thích nghi, định hướng và hướng dẫn người khác, chủ động trong quản lý, đánh giá và cải tiến các hoạt động chuyên môn.

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

##### **Kiến thức:**

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

**PLO2:** Người học vận dụng và phát triển được các kiến thức lý thuyết sâu, rộng của kinh tế thị trường, quản trị tài chính, quản trị nhân lực và quản trị học hiện đại và quốc tế trong phân tích các các hoạt động kinh doanh của các tổ chức liên quan đến lĩnh vực kinh doanh và quản lý.

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

##### **Kỹ năng:**

**PLO 4:** Vận dụng thành thạo kỹ năng tổng hợp, phân tích, đánh giá và hệ thống hóa dữ liệu và thông tin để nhận diện và giải quyết các vấn đề phát sinh liên quan đến lĩnh vực kinh doanh và quản lý một cách khoa học và hiệu quả.

**PLO 5:** Có kỹ năng lãnh đạo, truyền đạt và thảo luận chuyên môn, sử dụng các công nghệ một cách sáng tạo trong tổ chức, quản lý các hoạt động nghề nghiệp.

##### **Năng lực tự chủ, tự chịu trách nhiệm:**

**PLO 6:** Có bản lĩnh, tinh thần trách nhiệm cao, tiên phong, chuyên nghiệp, chủ động trong tổ chức, quản lý các hoạt động chuyên môn, sẵn sàng chia sẻ, hướng dẫn, hỗ trợ người khác.

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

**Trình độ ngoại ngữ:**

**PLO8:** Người học tốt nghiệp 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.

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

Chuẩn đầu ra CTĐT (PLOs)	Mục tiêu cụ thể (POs)		
	PO1	PO2	PO3
CĐR1 (PLO1)	x		
CĐR2 (PLO2)	x		
CĐR3 (PLO3)	x		
CĐR4 (PLO4)		x	
CĐR5 (PLO5)		x	
CĐR6 (PLO6)			x
CĐR7 (PLO7)			x
CĐR8 (PLO8)		x	

**Bảng 1.4. Đối sánh chuẩn đầu ra CTĐT ngành QTNL 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
<b>CĐR1 (PLO1)</b>	Vận dụng được các kiến thức cốt lõi về cơ sở lý luận, phương pháp nghiên cứu để phân tích và giải quyết các vấn đề phát sinh trong thực tiễn công việc và cuộc sống.	K1, C1	4/6
<b>CĐR2 (PLO2)</b>	Vận dụng và phát triển được các kiến thức lý thuyết sâu, rộng của kinh tế thị trường, quản trị tài chính, quản trị nhân lực và quản trị học hiện đại và quốc tế trong phân tích các các hoạt động kinh doanh của các tổ chức liên quan đến lĩnh vực kinh doanh và quản lý.	K1, K2, K3	4/6
<b>CĐR3 (PLO3)</b>	Vận dụng được kiến thức thực tế sâu, rộng, tiên tiến phục vụ cho hoạch định chính sách lao động, hoạch định chiến lược về quản lý nguồn nhân lực và vận	K1, K2, K3, C1	5/6

	dụng sáng tạo trong triển khai các nghiệp vụ thuộc lĩnh vực chuyên môn trong bối cảnh hội nhập và chuyển đổi số		
<b>CDR4 (PLO4)</b>	Vận dụng thành thạo kỹ năng tổng hợp, phân tích, đánh giá và hệ thống hóa dữ liệu và thông tin để nhận diện và giải quyết các vấn đề phát sinh liên quan đến lĩnh vực kinh doanh và quản lý một cách khoa học và hiệu quả.	S1, S2, S3, S4	4/5
<b>CDR5 (PLO5)</b>	Có kỹ năng lãnh đạo, truyền đạt và thảo luận chuyên môn, sử dụng các công nghệ một cách sáng tạo trong tổ chức, quản lý các hoạt động nghề nghiệp.	S1, S2, S3, S4	4/5
<b>CDR6 (PLO6)</b>	Có bản lĩnh, tinh thần trách nhiệm cao, tiên phong, chuyên nghiệp, chủ động trong tổ chức, quản lý các hoạt động chuyên môn, sẵn sàng chia sẻ, hướng dẫn, hỗ trợ người khác.	S4, C1, C2, C3	4/5
<b>CDR7 (PLO7)</b>	Coi trọng vai trò đối tác chiến lược của quản lý nguồn nhân lực; coi trọng mục tiêu vì con người và kinh doanh bền vững, sẵn sàng đánh giá và cải tiến các hoạt động chuyên môn để đáp ứng sự thay đổi của tổ chức và môi trường.	C2, C3, C4	4/5
<b>CDR8 (PLO8)</b>	Người học tốt nghiệp 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.	S4	4/5

**Danh mục các chuẩn đổi sách:**

**(6) TĐNL – Trình độ năng lực chung:**

**Bảng 1.5. Thang trình độ năng lực chung**

<b>Thang TĐNL</b>	<b>Khả năng hoạt động</b>	<b>Khả năng nhận thức</b>
1.0	Có biết/ trải nghiệm	Khả năng Nhớ
2.0	Có thể tham gia vào và đóng góp cho	Khả năng Hiểu

	các hoạt động	
3.0	Có thể hiểu và giải thích	Khả năng Áp dụng
4.0	Có thể thực hành, phối hợp triển khai	Khả năng Phân tích
5.0	Có thể dẫn dắt sáng tạo trong giải quyết vấn đề	Khả năng Tổng hợp
6.0		Đánh giá vấn đề

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

### *Kiến thức (K):*

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

K2. Kiến thức liên ngành có liên quan

K3. Kiến thức chung về quản trị và quản lý

### *Kỹ năng (S):*

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

S2. Có kỹ năng truyền đạt tri thức dựa trên nghiên cứu, thảo luận các vấn đề chuyên môn và khoa học với người cùng ngành và với những người khác.

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

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

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

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

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

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

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

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

## **1.6. Cơ hội việc làm và học tập**

### **1.6.1. Cơ hội việc làm**

- Cán bộ lãnh đạo cấp cao về nhân sự như giám đốc, phó giám đốc phụ trách nhân sự trong các doanh nghiệp và giám đốc, phó giám đốc sở Lao động thương binh và xã hội, Sở Nội vụ, các trung tâm, Cán bộ quản lý các vụ, cục thuộc các Bộ (Vụ tổ chức cán bộ,...)

- Cán bộ quản lý cấp trung về nhân sự như trưởng, phó phòng tổ chức nhân sự, phòng tổ chức - hành chính trong các doanh nghiệp, ngân hàng; trưởng phó, phòng nội vụ, lao động thuộc các Sở, UBND các cấp, trưởng phó các phòng ban thuộc các Bộ, ban ngành.

- Cán bộ nhân sự trong các Ban nhân sự, Ban đào tạo phát triển nguồn nhân lực



hoặc tương tự ở các Tổng công ty, các Hội sở lớn.

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

### **1.6.2. Cơ hội học tập**

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

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

### **1.7.1. Tiêu chí tuyển sinh**

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

### **1.7.2. Quá trình đào tạo**

Chương trình đào tạo ngành Quản trị nhân lực được thiết kế theo hệ thống tín chỉ, gồm 60 tín chỉ tích lũy. Quá trình đào tạo tuân thủ theo quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo, Quy chế đào tạo theo hệ thống tín chỉ, Quy 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-ĐHLĐXH 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:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### ***1.8.3. Chiến lược dạy kỹ năng tư duy***

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

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

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

### ***1.8.4. Chiến lược dạy học tương tác***

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

hiệu quả trong xã hội. Học nhóm là một phương pháp được áp dụng theo chiến lược này.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### ***1.8.6. Chiến lược dạy học dựa vào công nghệ***

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

### 1.8.7. Chiến lược tự học

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

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

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

**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 và học (TLMs)		Chuẩn đầu ra CTĐT (PLOs)							
		1	2	3	4	5	6	7	8
<b>I</b>	<b>Dạy học trực tiếp</b>								
TLM1	Giải thích cụ thể (Explicit Teaching)	x	x	x	x	x	x	x	x
TLM2	Thuyết giảng (Lecture)	x	x	x	x	x	x	x	x
TLM3	Tham luận (Guest Lecture)		x		x	x	x	x	
TLM4	Câu hỏi gợi mở (Inquiry)	x	x	x	x	x	x	x	x
<b>II</b>	<b>Dạy học dựa vào hoạt động - Trải nghiệm</b>								
TLM5	Trò chơi (Game)		x			x	x	x	
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	x	x
<b>III</b>	<b>Dạy kỹ năng tu duy</b>								
TLM8	Giải quyết vấn đề (Problem Solving)	x	x	x	x	x	x	x	x
TLM9	Học theo tình huống (Case Study)	x	x	x	x	x	x	x	x
<b>IV</b>	<b>Dạy học tương tác</b>								
TLM10	Học nhóm (Teamwork Learning)	x	x	x	x	x	x	x	x
TLM16	Chia sẻ nhóm đôi (Think, Pair, Share)		x	x	x		x	x	x
TLM17	Kỹ thuật “Động não” hay “Công não” (Brainstorming)		x	x	x	x	x	x	x

<b>V</b>	<b>Đạy học theo hướng nghiên cứu – giảng dạy</b>								
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
<b>VI</b>	<b>Đạy học dựa vào công nghệ</b>								
TLM14	Học trực tuyến (E-Learning)	x	x		x	x	x	x	x
<b>VII</b>	<b>Tự học</b>								
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 ngành 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 Assignmeent) - 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, khoá luận thực tập.

**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**: học viên lựa chọn trong các chủ đề của học phần và thực hiện nghiên cứu, viết báo cáo. Giảng viên đánh giá bài báo cáo theo khung đáp án cơ bản đã được thống nhất.

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

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

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

**Báo cáo thực tập, khóa luận tốt nghiệp** (Graduation Report, Thesis) - **AM10**: Báo cáo thực tập tốt nghiệp, khóa luận tốt nghiệp được đánh giá bởi giảng viên hướng dẫn và hội đồng đánh giá khóa luận tốt nghiệp 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)		PLOs							
		1	2	3	4	5	6	7	8
<b>I</b>	<b>Đánh giá theo tiến trình (Ongoing, Formative Assessment)</b>								
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
<b>11</b>	<b>Đánh giá tổng kết, định kỳ (Sum mative Assessment)</b>								
AM4	Kiểm tra viết (Written Exam)	x	x	x	x	x	x	x	x
AM5	Kiểm tra trắc nghiệm (Multiple Choice Exam)		x	x	x	x	x	x	
AM6	Bảo vệ và thi vấn đáp (Oral Exam)	x	x	x	x	x	x	x	x
AM7	Viết báo cáo (Written Report)	x	x	x	x	x	x	x	x
AM8	Đánh giá làm việc nhóm (Teamwork Assessment)		x	x	x	x	x	x	
AM9	Thực hành (Practice)			x	x		x	x	
AM10	Báo cáo thực tập, khóa luận tốt nghiệp (Graduation Report, Thesis)	x	x	x	x	x	x	x	x



**1.10. 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)**

<b>CHUẨN ĐẦU RA PLOs</b>	<b>Mã HP</b>	<b>Tên học phần</b>	<b>Phương pháp dạy và học TLMs</b>	<b>Phương pháp đánh giá AMs</b>
<b>PLO1</b>	TRH101	Triết học	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM10, TLM15	AM1, AM2, AM4, AM7
	PPN102	Phương pháp nghiên cứu khoa học	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM9, TLM14, TLM15	AM1, AM2, AM3, AM4
	QTN206	Dân số và chính sách nguồn nhân lực	TLM1, TLM2, TLM4, TLM8, TLM15	AM1, AM3, AM4, AM7
	QTN205	Sản xuất tinh gọn	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM10	AM1, AM3, AM4, AM7
	QTN310	Tiêu chuẩn lao động quốc tế	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM10	AM1, AM3, AM4, AM7
	QTN315	Thị trường lao động trong bối cảnh hội nhập	TLM1, TLM2, TLM4, TLM8, TLM15	AM1, AM2, AM4, AM7
	QTN417	Luận văn thạc sĩ	TLM1, TLM6, TLM11, TLM12, TLM15	AM6, AM10
<b>PLO2</b>	QTN201	Chiến lược quản lý nguồn nhân lực	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM13, TLM15, TLM17	AM1, AM2, AM3, AM4

	QTN202	Kinh tế nguồn nhân lực	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8	AM1, AM2, AM4, AM7
	QTN203	Văn hoá tổ chức	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM9, TLM10	AM1, AM2, AM4, AM5, AM8
	QTN205	Sản xuất tinh gọn	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM10	AM1, AM3, AM4, AM7
	QTN307	Kỹ năng lãnh đạo và quản lý	TLM1, TLM2, TLM5 TLM7, TLM9, TLM10	AM1, AM2, AM4, AM7
	QTN308	Quản lý nguồn nhân lực trong môi trường toàn cầu hóa	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM15, TLM16	AM1, AM2, AM4
	QTK307	Quản trị marketing hiện đại	TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM9, TLM10, TLM15	AM1, AM2, AM4, AM8
	QTK308	Quản trị chiến lược kinh doanh	TLM1, TLM2, TLM3, TLM4, TLM9, TLM10, TLM14, TLM15	AM1, AM2, AM3, AM4, AM5, AM8
	KTO308	Quản trị tài chính doanh nghiệp nâng cao	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM15	AM1, AM2, AM4, AM5
	KTO307	Kế toán quản trị nâng cao	TLM1, TLM2, TLM4, TLM9, TLM10, TLM15	AM1, AM2, AM3, AM4, AM5, AM8
	QTN417	Luận văn thạc sĩ	TLM1, TLM6, TLM11, TLM12, TLM15	AM6, AM10
<b>PLO3</b>	QTN201	Chiến lược quản lý nguồn nhân lực	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM13, TLM15, TLM17	AM1, AM2, AM3, AM4

	QTN203	Văn hoá tổ chức	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM9, TLM10	AM1, AM2, AM4, AM5, AM8
	QTN204	Giới trong quản lý nguồn nhân lực	TLM1, TLM2, TLM4, TLM8, TLM15	AM1, AM2, AM4, AM7
	QTN206	Dân số và chính sách nguồn nhân lực	TLM1, TLM2, TLM4, TLM8, TLM15	AM1, AM3, AM4, AM7
	QTN308	Quản lý nguồn nhân lực trong môi trường toàn cầu hóa	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM15, TLM16	AM1, AM2, AM4
	QTN309	Quản lý nguồn nhân lực dựa trên năng lực	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM15, TLM17	AM1, AM4, AM5, AM8
	QTN310	Tiêu chuẩn lao động quốc tế	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM10	AM1, AM3, AM4, AM7
	QTN311	Hệ thống quan hệ lao động quốc gia	TLM1, TLM2, TLM4, TLM9, TLM10	AM1, AM2, AM4, AM5
	QTN312	Định biên nhân lực	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM10	AM1, AM3, AM5, AM6, AM9
	QTN313	Hoạch định chính sách tiền lương	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM10	AM1, AM2, AM4, AM7, AM8
	QTN313	Hoạch định nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7	AM1, AM2, AM4
	QTN315	Thị trường lao động trong bối cảnh hội nhập	TLM1, TLM2, TLM4, TLM8, TLM15	AM1, AM2, AM4, AM7
	QTN316	Quản trị chương trình khuyến khích tài chính và phúc lợi	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8	AM1, AM2, AM4, AM7

	QTN417	Luận văn thạc sĩ	TLM1, TLM6, TLM11, TLM12, TLM15	AM6, AM10
<b>PLO4</b>	TRH101	Triết học	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM10, TLM15	AM1, AM2, AM4, AM7
	PPN102	Phương pháp nghiên cứu khoa học	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM9, TLM14, TLM15	AM1, AM2, AM3, AM4
	QTN201	Chiến lược quản lý nguồn nhân lực	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM13, TLM15, TLM17	AM1, AM2, AM3, AM4
	QTN202	Kinh tế nguồn nhân lực	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8	AM1, AM2, AM4, AM7
	QTN203	Văn hoá tổ chức	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM9, TLM10	AM1, AM2, AM4, AM5, AM8
	QTN204	Giới trong quản lý nguồn nhân lực	TLM1, TLM2, TLM4, TLM8, TLM15	AM1, AM2, AM4, AM7
	QTN206	Dân số và chính sách nguồn nhân lực	TLM1, TLM2, TLM4, TLM8, TLM15	AM1, AM3, AM4, AM7
	QTN205	Sản xuất tinh gọn	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM10	AM1, AM3, AM4, AM7
	QTN206	Dân số và chính sách nguồn nhân lực	TLM1, TLM2, TLM4, TLM8, TLM15	AM1, AM3, AM4, AM7
	QTN308	Quản lý nguồn nhân lực trong môi trường toàn cầu hóa	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM15, TLM16	AM1, AM2, AM4
	QTK307	Quản trị marketing hiện đại	TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM9, TLM10, TLM15	AM1, AM2, AM4, AM8
	QTK308	Quản trị chiến lược kinh doanh	TLM1, TLM2, TLM3, TLM4, TLM9, TLM10, TLM14, TLM15	AM1, AM2, AM3, AM4, AM5, AM8
	KTO308	Quản trị tài chính doanh nghiệp nâng cao	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM15	AM1, AM2, AM4, AM5

	KTO307	Kế toán quản trị nâng cao	TLM1, TLM2, TLM4, TLM9, TLM10, TLM15	AM1, AM2, AM3, AM4, AM5, AM8
	QTN309	Quản lý nguồn nhân lực dựa trên năng lực	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM15, TLM17	AM1, AM4, AM5, AM8
	QTN310	Tiêu chuẩn lao động quốc tế	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM10	AM1, AM3, AM4, AM7
	QTN311	Hệ thống quan hệ lao động quốc gia	TLM1, TLM2, TLM4, TLM9, TLM10	AM1, AM2, AM4, AM5
	QTN312	Định biên nhân lực	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM10	AM1, AM3, AM5, AM6, AM9
	QTN313	Hoạch định chính sách tiền lương	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM10	AM1, AM2, AM4, AM7, AM8
	QTN313	Hoạch định nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7	AM1, AM2, AM4
	QTN315	Thị trường lao động trong bối cảnh hội nhập	TLM1, TLM2, TLM4, TLM8, TLM15	AM1, AM2, AM4, AM7
	QTN316	Quản trị chương trình khuyến khích tài chính và phúc lợi	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8	AM1, AM2, AM4, AM7
	QTN417	Luận văn thạc sĩ	TLM1, TLM6, TLM11, TLM12, TLM15	AM6, AM10
<b>PLO5</b>	QTN307	Kỹ năng lãnh đạo và quản lý	TLM1, TLM2, TLM5, TLM7, TLM9, TLM10	AM1, AM2, AM4, AM7
	PPN102	Phương pháp nghiên cứu khoa học	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM9, TLM14, TLM15	AM1, AM2, AM3, AM4
	QTN201	Chiến lược quản lý nguồn nhân lực	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM13, TLM15, TLM17	AM1, AM2, AM3, AM4

	QTN203	Văn hoá tổ chức	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM9, TLM10	AM1, AM2, AM4, AM5, AM8
	QTK307	Quản trị marketing hiện đại	TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM9, TLM10, TLM15	AM1, AM2, AM4, AM8
	QTK308	Quản trị chiến lược kinh doanh	TLM1, TLM2, TLM3, TLM4, TLM9, TLM10, TLM14, TLM15	AM1, AM2, AM3, AM4, AM5, AM8
	QTN309	Quản lý nguồn nhân lực dựa trên năng lực	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM15, TLM17	AM1, AM4, AM5, AM8
	QTN311	Hệ thống quan hệ lao động quốc gia	TLM1, TLM2, TLM4, TLM9, TLM10	AM1, AM2, AM4, AM5
	QTN417	Luận văn thạc sĩ	TLM1, TLM6, TLM11, TLM12, TLM15	AM6, AM10
<b>PL06</b>	TRH101	Triết học	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM10, TLM15	AM1, AM2, AM4, AM7
	PPN102	Phương pháp nghiên cứu khoa học	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM9, TLM14, TLM15	AM1, AM2, AM3, AM4
	QTN201	Chiến lược quản lý nguồn nhân lực	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM13, TLM15, TLM17	AM1, AM2, AM3, AM4
	QTN203	Văn hoá tổ chức	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM9, TLM10	AM1, AM2, AM4, AM5, AM8
	QTN204	Giới trong quản lý nguồn nhân lực	TLM1, TLM2, TLM4, TLM8, TLM15	AM1, AM2, AM4, AM7
	QTN206	Dân số và chính sách nguồn nhân lực	TLM1, TLM2, TLM4, TLM8, TLM15	AM1, AM3, AM4, AM7
	QTN205	Sản xuất tinh gọn	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM10	AM1, AM3, AM4, AM7
	QTN307	Kỹ năng lãnh đạo và quản lý	TLM1, TLM2, TLM5, TLM7, TLM9, TLM10	AM1, AM2, AM4, AM7

QTN308	Quản lý nguồn nhân lực trong môi trường toàn cầu hóa	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM15, TLM16	AM1, AM2, AM4
QTK307	Quản trị marketing hiện đại	TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM9, TLM10, TLM15	AM1, AM2, AM4, AM8
QTK308	Quản trị chiến lược kinh doanh	TLM1, TLM2, TLM3, TLM4, TLM9, TLM10, TLM14, TLM15	AM1, AM2, AM3, AM4, AM5, AM8
KTO308	Quản trị tài chính doanh nghiệp nâng cao	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM15	AM1, AM2, AM4, AM5
KTO307	Kế toán quản trị nâng cao	TLM1, TLM2, TLM4, TLM9, TLM10, TLM15	AM1, AM2, AM3, AM4, AM5, AM8
QTN309	Quản lý nguồn nhân lực dựa trên năng lực	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM15, TLM17	AM1, AM4, AM5, AM8
QTN310	Tiêu chuẩn lao động quốc tế	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM10	AM1, AM3, AM4, AM7
QTN311	Hệ thống quan hệ lao động quốc gia	TLM1, TLM2, TLM4, TLM9, TLM10	AM1, AM2, AM4, AM5
QTN312	Định biên nhân lực	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM10	AM1, AM3, AM5, AM6, AM9
QTN313	Hoạch định chính sách tiền lương	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM10	AM1, AM2, AM4, AM7, AM8
QTN313	Hoạch định nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7	AM1, AM2, AM4
QTN315	Thị trường lao động trong bối cảnh hội nhập	TLM1, TLM2, TLM4, TLM8, TLM15	AM1, AM2, AM4, AM7

<b>PLO7</b>	QTN201	Chiến lược quản lý nguồn nhân lực	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM13, TLM15, TLM17	AM1, AM2, AM3, AM4
	QTN202	Kinh tế nguồn nhân lực	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8	AM1, AM2, AM4, AM7
	QTN203	Văn hoá tổ chức	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM9, TLM10	AM1, AM2, AM4, AM5, AM8
	QTN206	Dân số và chính sách nguồn nhân lực	TLM1, TLM2, TLM4, TLM8, TLM15	AM1, AM3, AM4, AM7
	QTN307	Kỹ năng lãnh đạo và quản lý	TLM1, TLM2, TLM5 TLM7, TLM9, TLM10	AM1, AM2, AM4, AM7
	QTN308	Quản lý nguồn nhân lực trong môi trường toàn cầu hóa	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM15, TLM16	AM1, AM2, AM4
	QTK307	Quản trị marketing hiện đại	TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM9, TLM10, TLM15	AM1, AM2, AM4, AM8
	QTK308	Quản trị chiến lược kinh doanh	TLM1, TLM2, TLM3, TLM4, TLM9, TLM10, TLM14, TLM15	AM1, AM2, AM3, AM4, AM5, AM8
	KTO308	Quản trị tài chính doanh nghiệp nâng cao	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM15	AM1, AM2, AM4, AM5
	QTN310	Tiêu chuẩn lao động quốc tế	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM10	AM1, AM3, AM4, AM7
	QTN311	Hệ thống quan hệ lao động quốc gia	TLM1, TLM2, TLM4, TLM9, TLM10	AM1, AM2, AM4, AM5
	QTN312	Định biên nhân lực	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM10	AM1, AM3, AM5, AM6, AM9
	QTN313	Hoạch định chính sách tiền lương	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM10	AM1, AM2, AM4, AM7, AM8



	QTN316	Quản trị chương trình khuyến khích tài chính và phúc lợi	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8	AM1, AM2, AM4, AM7
	QTN315	Thị trường lao động trong bối cảnh hội nhập	TLM1, TLM2, TLM4, TLM8, TLM15	AM1, AM2, AM4, AM7
	QTN417	Luận văn thạc sĩ	TLM1, TLM6, TLM11, TLM12, TLM15	AM6, AM10
<b>PLO8</b>	PPN102	Phương pháp nghiên cứu khoa học	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM14, TLM15	AM1, AM2, AM3, AM4
	QTN201	Chiến lược quản lý nguồn nhân lực	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM13, TLM15, TLM17	AM1, AM2, AM3, AM4
	QTN206	Dân số và chính sách nguồn nhân lực	TLM1, TLM2, TLM4, TLM8, TLM15	AM1, AM3, AM4, AM7
	QTN308	Quản lý nguồn nhân lực trong môi trường toàn cầu hóa	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM15, TLM16	AM1, AM2, AM4
	QTN310	Tiêu chuẩn lao động quốc tế	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM10	AM1, AM3, AM4, AM7
	QTN315	Thị trường lao động trong bối cảnh hội nhập	TLM1, TLM2, TLM4, TLM8, TLM15	AM1, AM2, AM4, AM7
	QTN417	Luận văn thạc sĩ	TLM1, TLM6, TLM11, TLM12, TLM15	AM6, AM10

## II. MÔ TẢ CHƯƠNG TRÌNH GIẢNG DẠY

### 2.1. Cấu trúc chương trình giảng dạy

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

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

Khối kiến thức và lập luận về ngành		Số tín chỉ	Tỷ lệ %
<b>1.1</b>	<b>Kiến thức chung</b>	<b>6</b>	10,00
<b>1.2</b>	<b>Kiến thức sơ sở và chuyên ngành</b>	<b>42</b>	70,00
1.2.1	Kiến thức cơ sở	12	20,00
1.2.2	Kiến thức chuyên ngành	30	50,00
<b>1.3</b>	<b>Luận văn thạc sĩ</b>	<b>12</b>	20,00
<b>Tổng cộng:</b>		<b>60</b>	<b>100,00</b>

### 2.2. Các khối kiến thức chương trình giảng dạy

#### 2.2.1. Kiến thức chung: 6 tín chỉ

Khối kiến thức này nhằm cung cấp cho người học kiến thức về triết học và phương pháp nghiên cứu làm nền tảng cho triển khai nghiên cứu các khối kiến thức ngành.

#### 2.2.2. Kiến thức cơ sở và chuyên ngành: 42 tín chỉ

Khối kiến thức kiến thức cơ sở ngành gồm 12 tín chỉ, cung cấp kiến thức về kinh tế học, kinh tế lượng, nguyên lý tổ chức bộ máy quản lý, kiến thức pháp luật lao động hoặc các vấn đề tâm lý học lao động.

Khối kiến thức chuyên ngành gồm 30 tín chỉ, cung cấp kiến thức về kinh tế và quản lý nguồn nhân lực ở cả cấp độ vi mô (trong tổ chức, doanh nghiệp) và cấp độ vĩ mô (ngành, địa phương, quốc gia).

#### 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.

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

TT	Khối kiến thức	Số tín chỉ		Chuẩn đầu ra (PLOs)							
		SL	%	1	2	3	4	5	6	7	8
1	Kiến thức chung	6	10,00	H	-	-	L	L	M	M	L
2	Kiến thức cơ sở và chuyên ngành	42	70,00	-	M	H	H	H	H	H	M
3	Luận văn thạc sĩ	12	20,00	M	M	M	H	H	H	H	M
		<b>60</b>	<b>100,00%</b>								

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

### 2.3. Danh sách học phần

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

TT	Mã HP	Tên học phần		Số tín chỉ					Mã HP trước	Mã HP song hành
				<i>(Lý thuyết – LT; Thực hành – TH; Thí nghiệm – TN; Đồ án – ĐA; Thực tập – TT)</i>						
				Tiếng Việt	Tiếng Anh	Tổng	LT	TH/TN		
<b>1.1 Kiến thức chung</b>				<b>6</b>	<b>6</b>					
1.1.1	TRH101	Triết học	Philosophy	4	4					PPN102
1.1.2	PPN102	Phương pháp nghiên cứu khoa học	Research methodology	2	2					TRH101
<b>1.2 Kiến thức cơ sở và chuyên ngành</b>				<b>42</b>	<b>42</b>					
<b>1.2.1</b>	<b>Kiến thức cơ sở</b>			<b>12</b>	<b>12</b>					
<i>1.2.1.1</i>	<i>Các học phần bắt buộc</i>			<i>6</i>						
	QTN201	Chiến lược quản lý nguồn nhân lực	Strategic Human resources management	3	3					QTN202
	QTN202	Kinh tế nguồn nhân lực	Human resources economics	3	3					QTN201
<i>1.2.1.2</i>	<i>Các học phần tự chọn (chọn 2 trong 4 học phần)</i>			<i>6</i>	<i>6</i>					
	QTN203	Văn hóa tổ chức	Organizational Culture	3	3					
	QTN204	Giới trong quản lý nguồn nhân lực	Gender and Human Resource Management	3	3					
	QTN205	Sản xuất tinh gọn	Lean Manufacturing	3	3					
	QTN206	Dân số và chính sách nguồn nhân lực	Population and Human resource policies	3	3					
<b>1.2.2</b>	<b>Kiến thức chuyên ngành</b>			<b>30</b>						
<i>1.2.2.1</i>	<i>Các học phần bắt buộc</i>			<i>18</i>						
	QTN307	Kỹ năng lãnh đạo và quản lý	Leadership and Management Skills	3	3					QTN 201 QTK 308

	QTN308	Quản lý nguồn nhân lực trong môi trường toàn cầu hóa	Human resources management on global	3	3				QTN 201	
	QTK307	Quản trị marketing hiện đại	Contemporary Marketing Management	3	3					QTK 308
	QTK308	Quản trị chiến lược kinh doanh	Corporate Strategic Management	3	3					QTK 307 KTO 307
	KTO 308	Quản trị tài chính doanh nghiệp nâng cao	Advanced Corporate Finance Management	3	3					KTO 307 QTK 308
	KTO307	Kê toán quản trị nâng cao	Advanced Management Accounting	3	3					
1.2.2.2	<i>Học phần tự chọn (chọn 4 trong 8 học phần.)</i>			12	12					
	QTN 309	Quản lý nguồn nhân lực dựa trên năng lực	Competence based on Human resources management	3	3					
	QTN 310	Tiêu chuẩn lao động quốc tế	International Labor Standards	3	3					
	QTN 311	Hệ thống quan hệ lao động quốc gia	National industrial relations system	3	3					
	QTN 312	Định biên nhân lực	Human resource planning	3	3					
	QTN313	Hoạch định chính sách tiền lương	Salary policy planning	3	3					
	QTN 314	Hoạch định nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số	Human resource planning in the digital transformation context	3	3					
	QTN 315	Thị trường lao động trong bối cảnh hội nhập	Labor market integration	3	3					
	QTN 316	Quản trị chương trình khuyến khích tài chính và phúc lợi	Financial incentives and welfare management	3	3					
<b>1.2. Luận văn thạc sĩ</b>				<b>12</b>					12	
<b>Tổng cộng</b>				<b>60</b>						

## 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
<b>1.1. Kiến thức chung</b>										
1.1.1	TRH101	Triết học	I,T			T,U		U		
1.1.2	PPN102	Phương pháp nghiên cứu khoa học	I,T			U	U	U		U
<b>1.2 Kiến thức cơ sở và chuyên ngành</b>										
<b>1.2.1</b>	<b>Kiến thức cơ sở</b>									
<i>1.2.1.1</i>	<i>Các học phần bắt buộc</i>									
	QTN201	Chiến lược quản lý nguồn nhân lực		I,T	T	T,U	T,U	U	U	U
	QTN202	Kinh tế nguồn nhân lực		I,T		T			U	
<i>1.2.1.2</i>	<i>Các học phần tự chọn</i>									
	QTN203	Văn hóa tổ chức		I,T	T	U	T,U	U	U	
	QTN204	Giới trong quản lý nguồn nhân lực			T,U	T,U		U		
	QTN205	Sản xuất tinh gọn	I,T	T		T,U		U		
	QTN206	Dân số và chính sách nguồn nhân lực	I,T		T	T,U		U	U	I
<b>1.2.2</b>	<b>Kiến thức chuyên ngành</b>									
<i>1.2.2.1</i>	<i>Các học phần bắt buộc</i>									
	QTN307	Kỹ năng lãnh đạo và quản lý		T			U	U	U	
	QTN308	Quản lý nguồn nhân lực trong môi trường toàn cầu hóa		I,T	I,T	U		U	U	I,U
	QTK307	Quản trị marketing hiện đại		I,T		T,U	T,U	U	U	
	QTK308	Quản trị chiến lược kinh doanh		I,T		T,U	T,U	U	U	
	KTO308	Quản trị tài chính doanh nghiệp nâng cao		I,T		T,U		U	U	
	KTO307	Kế toán quản trị nâng cao		I,T		I,T,U		U		
<i>1.2.2.2</i>	<i>Học phần tự chọn</i>									
	QTN309	Quản lý nguồn nhân lực dựa trên năng lực			I,T,U	T,U	T,U	U		
	QTN310	Tiêu chuẩn lao động quốc tế	I		I,T	T,U		U	U	I,U
	QTN311	Hệ thống quan hệ lao động quốc gia			I,T	T,U		U	U	

	QTN312	Định biên nhân lực					I,T	T,U		U	U	
	QTN313	Hoạch định chính sách tiền lương					I,T	T,U		U	U	
	QTN314	Hoạch định nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyên đổi số					I,T	T,U		U		
	QTN315	Thị trường lao động trong bối cảnh hội nhập	I				I,T	T,U		U	U	I, U
	QTN316	Quản trị chương trình khuyến khích tài chính và phúc lợi					I,T	T,U			U	
<b>1.3. Luận văn thạc sĩ</b>			U	U	U	U	U	U	U	U	U	I, U

Ghi chú: I - Introduce, T - Teach, U - Utilize

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

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

TT	Mã học phần	Tên học phần	Phương pháp dạy và học TMLs																
			Dạy học trực tiếp				Dạy học dựa vào hoạt động - Trải nghiệm			Dạy kỹ năng tư duy		Dạy học tương tác			Dạy học theo hướng nghiên cứu – giảng dạy			Dạy học dựa vào công nghệ	Tự học
			TLM1	TLM2	TLM3	TLM4	TLM5	TLM6	TLM7	TLM8	TLM9	TLM10	TLM16	TLM17	TLM11	TLM12	TLM13	TLM14	TLM15
<b>1.1. Kiến thức chung</b>																			
1.1.1	TRH101	Triết học	x	x		x			x	x		x							x
1.1.2	PPN102	Phương pháp nghiên cứu khoa học	x	x		x			x	x	x							x	x
<b>1.2 Kiến thức cơ sở và chuyên ngành</b>																			
<b>1.2.1 Kiến thức cơ sở</b>																			
<b>1.2.1.1 Các học phần bắt buộc</b>																			
	QTN201	Chiến lược quản lý nguồn nhân lực	x	x		x			x					x			x		x
	QTN202	Kinh tế nguồn nhân lực	x	x		x			x	x									
<b>1.2.1.2 Các học phần tự chọn (chọn 2 trong 4 học phần)</b>																			
	QTN203	Văn hóa tổ chức	x	x		x			x		x	x							
	QTN204	Giới trong quản lý nguồn nhân lực	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
	QTN205	Sản xuất tinh gọn	x	x		x			x	x		x							
	QTN206	Dân số và chính sách nguồn nhân lực	x	x		x				x								x	
<b>1.2.2</b>	<b>Kiến thức chuyên ngành</b>																		
<b>1.2.2.1</b>	<b>Các học phần bắt buộc</b>																		
	QTN307	Kỹ năng lãnh đạo và quản lý	x	x			x		x		x	x							
	QTN308	Quản lý nguồn nhân lực trong môi trường toàn cầu hóa	x	x		x			x				x					x	
	QTK307	Quản trị marketing hiện đại		x		x			x	x	x	x						x	
	QTK308	Quản trị chiến lược kinh doanh	x	x	x	x					x	x					x	x	
	KTO308	Quản trị tài chính doanh nghiệp nâng cao	x	x		x			x									x	
	KTO307	Kế toán quản trị nâng cao	x	x		x					x	x						x	
<b>1.2.2.2</b>	<b>Các học phần tự chọn (chọn 4 trong 8 học phần)</b>																		
	QTN309	Quản lý nguồn nhân lực dựa trên năng lực	x	x		x			x					x				x	
	QTN310	Tiêu chuẩn lao động quốc tế	x	x		x			x	x		x							
	QTN311	Hệ thống quan hệ lao động quốc gia	x	x		x					x	x							
	QTN312	Định biên nhân lực	x	x		x			x	x		x							
	QTN313	Hoạch định chính sách tiền lương	x	x		x			x	x		x							
	QTN314	Hoạch định nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số	x	x		x			x										
	QTN315	Thị trường lao động trong bối cảnh hội nhập	x	x		x					x							x	
	QTN316	Quản trị chương trình khuyến khích tài chính và phúc lợi	x	x		x			x	x									
<b>1.3</b>	QTN417	Luận văn thạc sĩ	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	
<b>1.1 Kiến thức chung</b>													
1.1.1	TRH101	Triết học	x	x		x				x			
1.1.2	PPN102	Phương pháp nghiên cứu khoa học	x	x	x	x							
<b>1.2 Kiến thức cơ sở và chuyên ngành</b>													
<b>1.2.1.</b>	<b>Kiến thức cơ sở</b>												
<i>1.2.1.1</i>	<i>Các học phần bắt buộc</i>												
	QTN201	Chiến lược quản lý nguồn nhân lực	x	x	x	x							
	QTN202	Kinh tế nguồn nhân lực	x	x		x				x			
<i>1.2.1.2.</i>	<i>Các học phần tự chọn (chọn 2 trong 4 học phần)</i>												
	QTN203	Văn hóa tổ chức	x	x		x	x				x		
	QTN204	Giới trong quản lý nguồn nhân lực	x	x		x				x			
	QTN205	Sản xuất tinh gọn	x		x	x				x			
	QTN206	Dân số và chính sách nguồn nhân lực	x		x	x				x			
<b>1.2.2.</b>	<b>Kiến thức chuyên ngành</b>												
<i>1.2.2.1</i>	<i>Các học phần bắt buộc</i>												
	QTN307	Kỹ năng lãnh đạo và quản lý	x	x		x				x			
	QTN308	Quản lý nguồn nhân lực trong môi trường toàn cầu hóa	x	x		x							
	QTK307	Quản trị marketing hiện đại	x	x		x					x		
	QTK308	Quản trị chiến lược kinh doanh	x	x	x	x	x				x		
	KTO308	Quản trị tài chính doanh nghiệp nâng cao	x	x		x	x						
	KTO307	Kế toán quản trị nâng cao	x	x	x	x	x				x		
<i>1.2.2.2.</i>	<i>Các học phần tự chọn (chọn 4 trong 8 học phần)</i>												



TT	Mã HP	Tên học phần	Phương pháp đánh giá AMs									
			AM1	AM2	AM3	AM4	AM5	AM6	AM7	AM8	AM9	AM10
	QTN309	Quản lý nguồn nhân lực dựa trên năng lực	x			x	x			x		
	QTN310	Tiêu chuẩn lao động quốc tế	x		x	x			x			
	QTN311	Hệ thống quan hệ lao động quốc gia	x	x		x	x					
	QTN312	Định biên nhân lực	x		x		x	x			x	
	QTN313	Hoạch định chính sách tiền lương	x	x		x			x	x		
	QTN314	Hoạch định nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số	x		x	x						
	QTN315	Thị trường lao động trong bối cảnh hội nhập	x	x		x			x			
	QTN316	Quản trị chương trình khuyến khích tài chính và phúc lợi	x	x		x			x			
<b>1.3 Luận văn thạc sĩ</b>								x				x

## 2.7. Tiến trình giảng dạy

**Bảng 2.7 Sơ đồ tiến trình đào tạo**

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

## **2.8. Mô tả tóm tắt nội dung các học phần**

### ***(1). Triết học***

Số tín chỉ: 4 tín chỉ

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

### ***(2). Phương pháp nghiên cứu khoa học***

Số tín chỉ: 2 tín chỉ

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

### ***(3). Chiến lược quản lý nguồn nhân lực***

Số tín chỉ: 3 tín chỉ

Nội dung tóm tắt học phần: Học phần Chiến lược Quản lý nguồn nhân lực nghiên cứu chiến lược doanh nghiệp và chiến lược quản lý nguồn nhân lực theo định hướng chiến lược của doanh nghiệp và chuyển hóa chiến lược quản lý nguồn nhân lực thành các hoạt động cụ thể nhằm xây dựng và triển khai các hoạt động quản trị nhân lực hiệu quả, trở thành đối tác chiến lược trong quản trị doanh nghiệp

### ***(4). Kinh tế nguồn nhân lực***

Số tín chỉ: 3 tín chỉ

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

Học phần này sẽ đi sâu nghiên cứu và giới thiệu cho học viên cao học một cách hệ thống nhất về nhân tố con người trong phát triển kinh tế xã hội; 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

**(5). Văn hóa tổ chức**

Số tín chỉ: 3 tín chỉ

Nội dung tóm tắt học phần: Học phần Văn hóa tổ chức cung cấp cho người học những kiến thức cơ bản và cái nhìn tổng quan về văn hóa tổ chức. Trong đó, học phần làm rõ những vấn đề như các đặc trưng của văn hóa tổ chức, biểu hiện của văn hóa tổ chức, vai trò của văn hóa tổ chức. Học phần phân tích những cơ sở hình thành văn hóa tổ chức, từ cơ sở hành vi cá nhân, cơ sở hành vi nhóm, vai trò của nhà sáng lập tổ chức, vai trò của lãnh đạo, hệ thống các giá trị của tổ chức; đánh giá mối quan hệ tương tác giữa thái độ, hành vi người lao động với văn hóa tổ chức. Người học được trang bị những kiến thức, kỹ năng nhằm đạt được khả năng kiểm soát, duy trì và xây dựng văn hóa tổ chức, hoặc có thể thực hiện những tác động điều chỉnh, thay đổi văn hóa tổ chức sao cho phù hợp với mục tiêu, định hướng phát triển của tổ chức

**(6). Giới trong quản lý nguồn nhân lực**

Số tín chỉ: 3 tín chỉ

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

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

**(7). Sản xuất tinh gọn**

Số tín chỉ: 3 tín chỉ

Nội dung tóm tắt học phần: Học phần này cung cấp kiến thức về sản xuất tinh gọn để cải thiện năng suất. Nội dung tập trung vào việc sử dụng các công cụ tinh gọn với các ví dụ cụ thể mà sẽ cho phép học viên áp dụng các công cụ này để cải tiến trong các doanh nghiệp, tổ chức. Học phần này sẽ bao gồm các nguyên tắc và kỹ thuật sản xuất tinh gọn. Nội dung bao gồm các tổng quan sản xuất tinh gọn, 5S và quản lý trực quan, tiêu chuẩn hóa công việc, bảo trì năng suất tổng thể, chuyển đổi nhanh, PDCA và giải quyết tận gốc vấn đề để cải tiến, hệ thống Full và Kanban, lưu đồ chuỗi giá trị, mặt bằng tinh gọn, tự động ngăn ngừa sai lỗi

**(8). Dân số và chính sách nguồn nhân lực**

Số tín chỉ: 3 tín chỉ

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

**(9). Kỹ năng lãnh đạo và quản lý**

Số tín chỉ: 3 tín chỉ

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

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

Số tín chỉ: 3 tín chỉ

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

**(11). Quản trị marketing hiện đại**

Số tín chỉ: 3 tín chỉ

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

**(12). Quản trị chiến lược kinh doanh**

Số tín chỉ: 3 tín chỉ

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

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

Số tín chỉ: 3 tín chỉ

Nội dung tóm tắt học phần: Học phần nghiên cứu các vấn đề lý thuyết chuyên sâu về quản trị tài chính doanh nghiệp: Nguyên tắc quản trị tài chính hiện đại, đặc điểm các nguồn vốn của doanh nghiệp, các phương thức huy động vốn, các quyết định tài chính ngắn hạn của doanh nghiệp, phân tích các chính sách tín dụng thương mại của doanh

nghiệp, quản trị dòng tiền, cơ cấu vốn và chi phí vốn, lý thuyết cơ bản của định giá doanh nghiệp. Học phần cũng nghiên cứu về kế hoạch tài chính dài hạn của một doanh nghiệp. Một số vấn đề đến mua bán, sáp nhập và kiệt quệ tài chính, tác động của thuế đến hoạt động tài chính doanh nghiệp.

**(14) Kế toán quản trị nâng cao**

Số tín chỉ: 3 tín chỉ

Nội dung tóm tắt học phần: Học phần này cung cấp cho học viên những kiến thức sau: Kế toán quản trị trong môi trường toàn cầu hóa; Phân loại chi phí và giá thành trong doanh nghiệp; Lập kế hoạch và kiểm soát trong doanh nghiệp; Báo cáo bộ phận; Các phương pháp định giá chuyên nhượng nội bộ trong doanh nghiệp; Hệ thống hạch toán chi phí theo hoạt động; Thông tin phù hợp cho việc ra quyết định.

**(15). Quản lý nguồn nhân lực dựa trên năng lực**

Số tín chỉ: 3 tín chỉ

Nội dung tóm tắt học phần: Học phần Quản lý nguồn nhân lực dựa trên năng lực nghiên cứu cách thức quản lý con người trong tổ chức dựa trên yêu cầu về năng lực và đánh giá năng lực của nhân viên nhằm mục tiêu sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực và nâng cao hiệu quả chung của tổ chức trong bối cảnh hội nhập quốc tế và cạnh tranh giữa các doanh nghiệp ngày càng lớn.

**(16). Tiêu chuẩn lao động quốc tế**

Số tín chỉ: 3 tín chỉ

Nội dung tóm tắt học phần: Học phần tiêu chuẩn lao động quốc tế gồm các nội dung: những lý luận cơ bản về công ước quốc tế cơ bản về lao động, triển khai công ước quốc tế cơ bản về lao động, hệ thống các tiêu chí đánh giá hiệu quả của việc triển khai các công ước quốc tế cơ bản về lao động, các nhân tố ảnh hưởng đến việc triển khai thực hiện các công ước quốc tế cơ bản về lao động; Nội dung các công ước quốc tế cơ bản về lao động và một số tình huống thực tế vận dụng các công ước; Các nội dung phân tích thực trạng triển khai thực hiện một số công ước quốc tế cơ bản về lao động ở Việt Nam; Một số giải pháp nhằm triển khai hiệu quả các công ước quốc tế cơ bản về lao động ở Việt Nam

**(17). Hệ thống quan hệ lao động quốc gia**

Số tín chỉ: 3 tín chỉ

Nội dung tóm tắt học phần: Học phần Hệ thống Quan hệ lao động quốc gia cung cấp cho người học những kiến thức cơ bản và cách nhìn toàn diện về một hệ thống quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường. Trong đó tiếp cận quan hệ lao động theo một cấu trúc toàn diện, cấu thành và vận hành hệ thống ở phạm vi vĩ mô. Trong đó bao gồm những vấn đề như chủ thể của hệ thống quan hệ lao động; thiết chế và cơ chế của quan hệ lao động, các tiêu chuẩn vận hành hệ thống, ...Người học sẽ nghiên cứu các thành

phần cơ bản cấu thành của hệ thống quan hệ lao động và đặt trong bối cảnh kinh tế - xã hội của Việt nam khi chuyển sang nền kinh tế thị trường, công nghiệp hóa và hội nhập kinh tế.

**(18). Định biên nhân lực**

Số tín chỉ: 3 tín chỉ

Nội dung tóm tắt học phần: Học phần này cung cấp kiến thức cơ bản về định biên nhân lực trong tổ chức. Nội dung tập trung vào việc làm rõ các nội dung: khái niệm, mục đích, vai trò, các điều kiện và nguyên tắc cơ bản của định biên nhân lực trong các doanh nghiệp, tổ chức; Trên cơ sở khoa học về quản lý và khoa học quản lý lao động, đề đề xuất phương pháp định biên (xác định số lượng người làm việc) cho các chức danh công việc trực tiếp, chức danh công việc gián tiếp và phục vụ trong các doanh nghiệp, tổ chức.

**(19). Hoạch định chính sách tiền lương**

Số tín chỉ: 3 tín chỉ

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

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

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

Số tín chỉ: 3 tín chỉ

Nội dung tóm tắt học phần: Học phần hoạch định nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số gồm các nội dung: Tổng quan về chuyển đổi số; Tổng quan hoạch định nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số; Hoạch định nguồn nhân lực trong bối cảnh tổ chức chuyển đổi số.

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

Số tín chỉ: 3 tín chỉ

Nội dung tóm tắt học phần: Học phần Thị trường lao động trong bối cảnh hội nhập gồm các nội dung: Khái quát chung về thị trường lao động trong bối cảnh hội nhập; Ảnh hưởng của hội nhập quốc tế đến thị trường lao động và Quản lý thông tin thị trường lao động trong bối cảnh hội nhập.

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

Số tín chỉ: 3 tín chỉ

Nội dung tóm tắt học phần: Học phần quản trị khuyến khích tài chính và phúc lợi nghiên cứu quy trình, phương pháp quản trị chương trình khuyến khích tài chính và phúc lợi từ lập kế hoạch đến thực thi và đánh giá hiệu quả chương trình khuyến khích tài chính và phúc lợi phù hợp với thực tế của doanh nghiệp và quốc gia.

**(23) 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.

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

**2.9.1. Tên các chương trình đào tạo tham khảo**

- **Các chương trình trong nước:**
  - Chương trình của Trường Đại học Kinh tế quốc dân;
  - Chương trình của Trường Đại học Thương Mại.
- **Các chương trình nước ngoài:**
  - Chương trình đào tạo thạc sĩ ngành quản trị nhân lực của Đại học Bradford, Anh
  - Chương trình đào tạo thạc sĩ ngành quản trị nhân lực của Đại học York, Canada

**2.9.2. So sánh các chương trình đào tạo**

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

Trường tham khảo	Tương thích về cấu trúc và nội dung	Chương trình tham khảo	Chương trình đào tạo ULSA	Mức độ tương đồng
Trường Đại học Kinh tế quốc dân	Cấu trúc	60 tín chỉ Kiến thức cơ bản: 12 tín chỉ Kiến thức ngành: 21 tín chỉ Kiến thức chuyên ngành: 12 tín chỉ Thực tập và Đề án tốt nghiệp: 15 tín chỉ	60 tín chỉ Kiến thức chung: 6 tín chỉ; Cơ sở ngành: 12 tín chỉ Chuyên ngành: 30 tín chỉ Luận văn thạc sĩ: 12 tín chỉ	85%
	Nội dung (Giống nhau)	Triết học; Phương pháp nghiên cứu khoa học; Kinh tế học (quản lý); Tổ chức lao động; Kỹ năng lãnh đạo/ Kỹ năng lãnh đạo và quản lý; Quản trị thù lao lao		60%



		động/Hoạch định chính sách tiền lương/ Quản trị chương trình khuyến khích tài chính và phúc lợi; Quan hệ công chúng/ Quản trị quan hệ khách hàng; Quan hệ lao động; Chiến lược nguồn nhân lực/ Quản trị nhân lực chiến lược; Quản trị tài chính doanh nghiệp; Quản trị nhân lực/ Quản lý nguồn nhân lực trong các loại hình doanh nghiệp; Quản trị chiến lược/ Quản trị kinh doanh/ Quản trị chiến lược kinh doanh; Văn hóa tổ chức; Quản trị marketing; Định mức lao động/ Định biên nhân lực; Kế toán quản trị.		
	Nội dung ( <i>Khác nhau</i> )	Luật kinh doanh; Quản trị vận hành; Tinh thần nghiệp chủ; Quản trị chất lượng; Tạo động lực lao động; Thu hút nguồn nhân lực; Truyền thông marketing; Quản trị rủi ro; Quản trị kinh doanh nông nghiệp; Quản trị kinh doanh thương mại dịch vụ; Kinh doanh bất động sản; Kinh doanh du lịch; Kinh doanh số; Quản lý thực hiện công việc; Marketing dịch vụ/ lãnh thổ	Giới trong quản lý nguồn nhân lực; Tiêu chuẩn lao động quốc tế; Dân số và chính sách nguồn nhân lực; Quản lý nhân lực trong môi trường toàn cầu hóa; Quản lý NNL dựa trên năng lực; Sản xuất tinh gọn; Hệ thống quan hệ lao động quốc gia; Hoạch định nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số; Thị trường lao động trong bối cảnh hội nhập;	40%
Trường Đại học Thương Mại	Cấu trúc	60 tín chỉ Kiến thức chung: 8 tín chỉ Kiến thức ngành: 14 tín chỉ (2 TC chuyên đề thực tế) Kiến thức chuyên ngành: 20 tín chỉ (2 TC chuyên đề thực tế)	60 tín chỉ Kiến thức chung: 6 tín chỉ; Cơ sở ngành: 12 tín chỉ Chuyên ngành: 30 tín chỉ Luận văn thạc sĩ: 12 tín chỉ	75%

		Báo cáo thực tế: 3 tín chỉ Luận văn tốt nghiệp: 15 tín chỉ		
Nội dung (Giống nhau)	Triết học, Phương pháp nghiên cứu khoa học; Tiêu chuẩn lao động quốc tế; (Kỹ năng) Lãnh đạo và quản lý; Kinh tế nguồn nhân lực Dân số và chính sách nguồn nhân lực (Dân số phát triển); Luật kinh tế, Luật lao động; Kinh tế học; Quan hệ lao động; Lãnh đạo và quản lý; Quản trị chiến lược; Chiến lược quản lý nguồn nhân lực; Quản trị tài chính DN; Quản trị nhân lực; Quản lý nhà nước về lao động; Quản trị marketing (Marketing thương mại); Kinh tế lượng			60%
Nội dung (Khác nhau)	Thực hành tìm kiếm thông tin trên mạng internet; Pháp luật lao động; quan hệ lao động; Quản trị thành tích; Quản trị thực hành trách nhiệm xã hội; Quản trị công ty; Ứng dụng Thương mại điện tử trong doanh nghiệp; Kiểm soát nội bộ; Đổi mới sáng tạo và khởi nghiệp; Công nghệ đổi mới tài chính; Thống kê ứng dụng kinh tế; Truyền thông và PR của doanh nghiệp; Quản trị chất lượng ứng dụng trong doanh nghiệp; Chuyên đề thực tế	Chiến lược quản lý nguồn nhân lực; Văn hóa tổ chức; Dân số và chính sách nguồn nhân lực; Quản trị chiến lược kinh doanh; Quản lý nguồn nhân lực dựa trên năng lực; Sản xuất tinh gọn; Hệ thống quan hệ lao động quốc gia; Định biên nhân lực; Hoạch định chính sách tiền lương; Hoạch định nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số; Thị trường lao động trong bối cảnh hội nhập; Quản trị chương trình khuyến khích tài chính và phúc lợi;		

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

<b>Trường tham khảo</b>	<b>Tương thích về cấu trúc và nội dung</b>	<b>Chương trình tham khảo</b>	<b>Chương trình đào tạo Trường Đại học Lao động - Xã hội</b>	<b>Mức độ tương đồng</b>
<b>Trường Đại học York Canada CT2020</b>	<a href="https://www.yorku.ca/gradstudies/hrm/programs/mhrm/">https://www.yorku.ca/gradstudies/hrm/programs/mhrm/</a>			
	<b>Cấu trúc</b>	1,5 – 2,5 năm 70% khối kiến thức bắt buộc 30% khối kiến thức tự chọn	60 tín chỉ (tự chọn: 30%) Kiến thức chung: 4 tín chỉ; Cơ sở và chuyên ngành: 44 tín chỉ Luận văn: 12 tín chỉ	60%
	<b>Nội dung (Giống nhau)</b>	Phương pháp nghiên cứu; Luật lao động; Quản lý nguồn nhân lực chiến lược; Chiến lược nhân sự; Quản trị sự thay đổi; Quản trị lý nguồn nhân lực quốc tế (Quản trị nhân lực trong môi trường toàn cầu hoá); Đào tạo và phát triển, Thù lao lao động (Quản trị nhân lực trong các loại hình doanh nghiệp); Đàm phán (Kỹ năng lãnh đạo và quản lý, Quan hệ lao động)		75%
	<b>Nội dung khác nhau</b>	Cân bằng công việc và cuộc sống; Quản lý sự nghiệp	Thị trường lao động; An toàn lao động trong doanh nghiệp; Tổ chức lao động khoa học.	25%
<b>Trường Đại học Bradford, Anh, CT ban hành T1/2021</b>	<a href="https://www.bradford.ac.uk/media-v8/aeo/programme-specifications/2020-21/MSc-Human-Resource-Management-202021.pdf">https://www.bradford.ac.uk/media-v8/aeo/programme-specifications/2020-21/MSc-Human-Resource-Management-202021.pdf</a>			
	<b>Cấu trúc</b>	12 đến 27 tháng 7 moduls bắt buộc + Luận văn	60 tín chỉ Kiến thức chung: 4 tín chỉ Cơ sở và chuyên ngành: 44 tín chỉ (tự chọn 18, bắt buộc: 26) Luận văn: 12 tín chỉ	60%
	<b>Nội dung (Giống nhau)</b>	Quản lý nguồn nhân lực trong các bối cảnh (Quản trị nhân lực trong các loại hình doanh nghiệp); Lãnh đạo, quản lý và phát triển con người (Kỹ năng lãnh đạo và		75%

		quản lý); Luật lao động; Quan hệ lao động; Huấn luyện và phát triển kỹ năng lãnh đạo (Kỹ năng lãnh đạo); Quản lý đa văn hoá (Văn hoá tổ chức, Quản trị nhân lực trong môi trường toàn cầu hoá); Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (Tích hợp tiêu chuẩn lao động trong hệ thống quản lý).	
	<b>Nội dung khác nhau</b>	Phát triển nguồn nhân lực; Phát triển năng lực huấn luyện và lãnh đạo; Khởi nghiệp & Đổi mới	Chiến lược nguồn nhân lực; Tổ chức lao động khoa học; Giới và quản lý nguồn nhân lực; Quan hệ công chúng
			25%

### III. HƯỚNG DẪN THỰC HIỆN CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO

Chương trình đào tạo này được áp dụng từ khóa tuyển sinh năm 2021. 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 nhật 02 năm một lần.

**HIỆU TRƯỞNG**

**Hà Xuân Hùng**