

**CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO TRÌNH ĐỘ THẠC SĨ**  
**NGÀNH: QUẢN TRỊ NHÂN LỰC**

*(Ban hành theo Quyết định số 1046A/QĐ-DHLĐXH ngày 12 tháng 5 năm 2021  
của Hiệu trưởng Trường Đại học Lao động - Xã hội)*

**NGÀNH: QUẢN TRỊ NHÂN LỰC**  
**MÃ NGÀNH : 8340404**

**I. THÔNG TIN CHUNG**

**1.1. Giới thiệu về chương trình đào tạo**

**Tên ngành đào tạo:**

- Tên tiếng Việt: Quản trị nhân lực
- Tên tiếng Anh: Humman resources management

**Trình độ đào tạo:** Thạc sĩ.

**Thời gian đào tạo:** 2 năm.

**Tên văn bằng tốt nghiệp:**

- Tên tiếng Việt: Quản trị nhân lực
- Tên tiếng Anh: Humman resources management

**1.2. Mục tiêu đào tạo**

**1.2.1. Mục tiêu tổng quát** (Program general goals)

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

**1.2.2. Mục tiêu cụ thể** (Program specific goals)

**PO1:** Cung cấp cho người học các nguyên lý, học thuyết cơ bản, những kiến thức thực tế sâu, rộng, tiên tiến về ngành quản trị nhân lực, kiến thức chung về 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 dữ liệu để giải quyết vấn đề một cách khoa học; kỹ năng truyền đạt và thảo luận chuyên môn; tổ chức, quản lý các hoạt động nghề nghiệp; nghiên cứu phát triển và sử dụng các công nghệ một cách sáng tạo.

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

### **1.3. Tiêu chí tuyển sinh và các yêu cầu đầu vào**

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

### **1.4. Điều kiện tốt nghiệp**

Thực hiện theo Quy định hiện hành của Bộ Giáo dục và Đào tạo và Thực hiện theo Quyết định số 1854/QĐ-ĐHLDXH 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.

## **II. NỘI DUNG CHƯƠNG TRÌNH**

### **2.1. Khối lượng kiến thức**

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

<b>Khối kiến thức và lập luận về ngành</b>		<b>Số tín chỉ</b>	<b>Tỷ lệ %</b>
1	Kiến thức chung	6	10
2	Kiến thức cơ sở và chuyên ngành	42	70
3	Luận văn thạc sĩ	12	20
<b>Tổng cộng</b>		<b>60</b>	<b>100</b>

## 2.2. Khung chương trình

TT	Mã HP	Tên học phần		Số tín chỉ			Mã HP trước	Mã HP song hành
				<i>(Lý thuyết – LT; Thực hành – TH;)</i>				
		Tiếng Việt	Tiếng Anh	Tổng	LT	TH		
<b>1.1 Kiến thức chung</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>1.2.1.</b>	<b><i>Kiến thức cơ sở</i></b>			<b>12</b>				
<i>1.2.1.1</i>	<i>Các học phần bắt buộc</i>			6				
	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>			6				
	QTN203	Văn hóa tổ chức	Organizational Culture	3	3			
	QTN204	Giới và vấn đề 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			

TT	Mã HP	Tên học phần		Số tín chỉ			Mã HP trước	Mã HP song hành
				<i>(Lý thuyết – LT; Thực hành – TH;)</i>				
		Tiếng Việt	Tiếng Anh	Tổng	LT	TH		
<b>1.2.2.</b>	<b><i>Kiến thức chuyên ngành</i></b>			<b>30</b>				
<b>1.2.2.1</b>	<b><i>Các học phần bắt buộc</i></b>			<b>18</b>				
	QTN307	Kỹ năng lãnh đạo và quản lý	Leadership and Management Skills	3	3			QTN201 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
	KTO307	Kế toán quản trị nâng cao	Advanced Management Accounting	3	3			
	KTO308	Quản trị tài chính doanh nghiệp nâng cao	Advanced Corporate Finance Management	3	3			KTO 307 QTK 308
<b>1.2.2.2.</b>	<b><i>Các học phần tự chọn (chọn 4 trong 8 học phần)</i></b>			<b>12</b>				
	QTN309	Quản lý nguồn nhân lực dựa trên năng lực	Competence based on Human resources management	3	3			
	QTN310	Tiêu chuẩn lao động quốc tế	International Labor Standards	3	3			
	QTN311	Hệ thống quan hệ lao động quốc gia	National industrial relations	3	3			

TT	Mã HP	Tên học phần		Số tín chỉ			Mã HP trước	Mã HP song hành
				<i>(Lý thuyết – LT; Thực hành – TH;)</i>				
		Tiếng Việt	Tiếng Anh	Tổng	LT	TH		
			system					
	QTN312	Định biên nhân lực	Human resource planning	3	3			
	QTN313	Hoạch định chính sách tiền lương	Salary policy planning	3	3			
	QTN314	Hoạch định nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số	Human resource planning in the digital transformation context	3	3			
	QTN315	Thị trường lao động trong bối cảnh hội nhập	Labor market integration	3	3			
	QTN316	Quản trị chương trình khuyến khích tài chính và phúc lợi	Financial incentives and welfare management	3	3			
<b>1.3 Luận văn thạc sĩ</b>				<b>12</b>				
<b>Tổng cộng</b>				<b>60</b>				

### 2.3. Kế hoạch giảng dạy dự kiến

TT	TÊN HỌC PHẦN	Số tín chỉ	Năm thứ I		Năm thứ II	
			I	II	III	IV
<b>1.1. Kiến thức chung</b>		<b>6</b>				
1.1.1	Triết học	4	4			
1.1.2	Phương pháp nghiên cứu khoa học	2	2			
<b>1.2 Kiến thức cơ sở và chuyên ngành</b>		<b>42</b>				
<b>1.2.1.</b>	<b><i>Kiến thức cơ sở</i></b>	<b>12</b>				
1.2.1.1.	<i>Các học phần bắt buộc</i>	6				
	Chiến lược quản lý nguồn nhân lực	3		3		
	Kinh tế nguồn nhân lực	3	3			
1.2.1.2.	<i>Các học phần tự chọn (chọn 2 trong 4.)</i>	6				
	Văn hóa tổ chức	3		3		
	Giới và vấn đề quản lý nguồn nhân lực	3		3		
	Sản xuất tinh gọn	3		3		
	Dân số và chính sách nguồn nhân lực	3		3		
<b>1.2.2. Kiến thức chuyên ngành</b>		<b>30</b>				
1.2.2.1	<i>Các học phần bắt buộc</i>	18				
	Kỹ năng lãnh đạo và quản lý	3	3			
	Quản lý nguồn nhân lực trong môi trường toàn cầu hóa	3		3		
	Quản trị marketing hiện đại	3		3		
	Quản trị chiến lược kinh doanh	3	3			
	Kế toán quản trị nâng cao	3		3		
	Quản trị tài chính doanh nghiệp nâng cao	3	3			
1.2.2.2.	<i>Các học phần tự chọn (chọn 4 trong 8)</i>	12				
	Quản lý nguồn nhân lực dựa trên năng lực	3			3	
	Tiêu chuẩn lao động quốc tế	3			3	
	Hệ thống quan hệ lao động quốc gia	3			3	
	Định biên nhân lực	3			3	

TT	TÊN HỌC PHẦN	Số tín chỉ	Năm thứ I		Năm thứ II	
			I	II	III	IV
	Hoạch định chính sách tiền lương	3			3	
	Hoạch định nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số	3			3	
	Thị trường lao động trong bối cảnh hội nhập	3			3	
	Quản trị chương trình khuyến khích tài chính và phúc lợi	3			3	
<b>1.3. Luận văn thạc sĩ</b>		<b>12</b>				12
<b>Tổng cộng</b>		<b>60</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>12</b>	<b>12</b>

## 2.4. Mô tả tóm tắt nội dung các học phần

### (1). *Triết học*

Số tín chỉ: 4 tín chỉ

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

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

Số tín chỉ: 2 tín chỉ

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

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

Số tín chỉ: 3 tín chỉ

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

### (4). *Kinh tế nguồn nhân lực*

Số tín chỉ: 3 tín chỉ

Nội dung tóm tắt học phần: Học phần kinh tế nguồn nhân lực dựa trên nền tảng môn học kinh tế nguồn nhân lực và quản trị nhân lực đã được học ở bậc cử nhân và những môn học khác có liên quan; Học phần này sẽ đi sâu nghiên cứu và giới thiệu cho học viên cao học một cách hệ thống nhất về nhân tố con người trong phát triển kinh tế xã hội; Ví trí và tầm quan trọng của nguồn nhân lực xét trên khía cạnh kinh tế, những giá trị gia tăng hay lợi ích tăng thêm mà nguồn nhân lực mang lại trong quá trình phát triển của quốc gia; Các yếu tố tác động đến giá trị gia tăng mà nguồn nhân lực mang lại; Phân bố nguồn nhân lực; Cung cầu lao động và cân bằng thị trường lao động; Học phần kinh tế nguồn nhân lực chủ yếu phân tích ở tầm vĩ mô; tuy nhiên để giúp học viên cao học vận dụng trong quản trị doanh nghiệp học phần này cũng sẽ phân tích một số nội dung cơ bản ở tầm vi mô liên quan đến đào tạo phát triển nguồn nhân lực; Năng suất lao động và quản lý năng suất; Tổ chức lao động khoa học; Chính sách sử dụng nguồn nhân lực sao cho hiệu quả

#### **(5). Văn hóa tổ chức**

Số tín chỉ: 2 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 và vấn đề quản lý nguồn nhân lực**

Số tín chỉ: 3 tín chỉ

Nội dung tóm tắt học phần: Học phần Giới và vấn đề 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.

#### **(7). 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

#### **(8). 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

**(9). Kỹ năng lãnh đạo và quản lý**

Số tín chỉ: 3 tín chỉ

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

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

Số tín chỉ: 3 tín chỉ

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

**(11). Quản trị Marketing hiện đại**

Số tín chỉ: 3 tín chỉ

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

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

Số tín chỉ: 3 tín chỉ

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

**(13). Kế toán quản trị nâng cao**

Số tín chỉ: 3 tín chỉ

Nội dung tóm tắt học phần: Học phần cung cấp kiến thức nâng cao phục vụ cho lập kế hoạch, thiết kế hệ thống kiểm soát, đánh giá hiệu quả và xây dựng giá chuyên nhượng gắn với mục tiêu và sự thành công trong thực hiện chiến lược của doanh nghiệp.

**(14). 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.

**(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 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 sỹ 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.

**HIỆU TRƯỞNG**

**Hà Xuân Hùng**

## ĐỀ CƯƠNG CHI TIẾT HỌC PHẦN

### TRIẾT HỌC

(Ban hành theo Quyết định số 1046A/QĐ-ĐHLDXH ngày 12 tháng 5 năm 2021  
của Hiệu trưởng Trường Đại học Lao động - Xã hội)

<b>1. Tên học phần</b>	Tên tiếng Việt: <b>TRIẾT HỌC</b> Tên tiếng Anh: <b>PHILOSOPHIA</b>
<b>2. Mã học phần</b>	TRH101
<b>3. Trình độ đào tạo</b>	Thạc sĩ
<b>4. Số tín chỉ</b>	04
<b>5. Học phần tiên quyết</b>	Không
<b>6. Phương pháp giảng dạy</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Giải thích cụ thể (Explicit Teaching) - TLM1: Giảng viên hướng dẫn và giải thích cụ thể các nội dung của từng bài học, giúp học viên đạt được mục tiêu học tập về kiến thức và kỹ năng.</li><li>• 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.</li><li>• Câu hỏi gợi mở (Inquiry) - TLM4: Trong quá trình dạy học, giảng viên sử dụng 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.</li><li>• Thảo luận nhóm (Discussion) - TLM7: Học viên hoạt động theo nhóm, tham gia thảo luận và giải quyết các vấn đề (Case Study) do giảng viên giao. Phương pháp này vừa giúp học viên rèn luyện 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 theo nhóm và phát triển kỹ năng tư duy hệ thống.</li><li>• Giải quyết vấn đề (Problem Solving) - TLM8: Giảng viên đưa ra các bài tập 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 đó.</li><li>• 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 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</li></ul>

	<p>của nhóm trước lớp (có thể kết hợp tổ chức tranh biện) với sự điều phối của giảng viên.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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. Thông qua hoàn thành các nhiệm vụ được giao ở nhà này, người học được tự học, cũng như đạt được những nội dung về kiến thức cũng như kỹ năng theo yêu cầu.</li> </ul>		
<b>7. Đơn vị quản lý HP</b>	Khoa Lý luận chính trị		
<b>8. Mục tiêu của học phần</b>			
<b>Mục tiêu (Gx)</b>	<b>Mô tả mục tiêu</b>	<b>CĐR của CTĐT (PLOs)</b>	<b>TĐNL</b>
<b>G1</b>	<p>+ Củng cố tri thức triết học cho công việc nghiên cứu thuộc lĩnh vực các khoa học xã hội - nhân văn; nâng cao nhận thức cơ sở lý luận triết học của đường lối cách mạng Việt Nam, đặc biệt là đường lối cách mạng Việt Nam trong thời kỳ đổi mới.</p> <p>+ Hoàn thiện và nâng cao kiến thức triết học trong chương trình Lý luận chính trị ở bậc đại học nhằm đáp ứng yêu cầu đào tạo các chuyên ngành khoa học xã hội - nhân văn ở trình độ sau đại học.</p>	PLO1	4/6
<b>G2</b>	<p>+ Học viên vận dụng được các kiến thức đã học để giải thích một số hiện tượng mang tính phổ biến diễn ra trong lĩnh vực chuyên môn và công tác thực tế.</p> <p>+ Vận dụng được những kiến thức đã học để hiểu được cơ sở lý luận của Tư tưởng Hồ Chí Minh, Lịch sử Đảng Cộng sản Việt Nam, hiểu biết nền tảng tư tưởng của Đảng.</p>	PLO4	4/5
<b>G3</b>	<p>+ Học viên có ý thức, thái độ đúng đắn trong việc thực hiện đường lối, chính sách, pháp luật của Đảng và Nhà nước.</p> <p>+ Tăng cường bản lĩnh chính trị, tính chủ động, tự tin cho học viên, từng bước xây</p>	PLO6	4/5

	dựng, củng cố niềm tin vào con đường cách mạng mà Đảng, Bác Hồ và nhân dân ta đã chọn, từ đó góp phần tích cực vào công cuộc xây dựng chủ nghĩa xã hội ở nước ta.		
<b>9. Chuẩn đầu ra của học phần</b>			
<b>CDR (CLOs)</b>	<b>Mô tả chuẩn đầu ra</b>	<b>Mức độ giảng dạy (I, T, U)</b>	
<b>CLO1</b>	+ Học viên xác định được đối tượng, mục đích, ý nghĩa và những yêu cầu về mặt phương pháp học tập của môn học	I, T	
<b>CLO2</b>	+ Học viên nhận thức được thực chất giá trị, bản chất khoa học, cách mạng của triết học; nắm được lịch sử triết học, những nội dung cơ bản, hệ thống về triết học trong đời sống xã hội.	I, T	
<b>CLO3</b>	+ Học viên từng bước xác lập thế giới quan, nhân sinh quan và phương pháp luận chung nhất cho bản thân, làm nền tảng lí luận cho việc nhận thức các vấn đề, nội dung của các môn học khác	T, U	
<b>CLO4</b>	+ Học viên có khả năng vận dụng các kiến thức đã học để giải thích một số hiện tượng mang tính phổ biến diễn ra trong lĩnh vực tự nhiên, xã hội và tư duy.	U	
<b>CLO5</b>	+ Vận dụng được những kiến thức đã học để hiểu được cơ sở lý luận của Tư tưởng Hồ Chí Minh, Lịch sử Đảng Cộng sản Việt Nam, hiểu biết nền tảng tư tưởng của Đảng.	U	
<b>CLO6</b>	+ Học viên có ý thức, thái độ đúng đắn trong việc thực hiện đường lối, chính sách, pháp luật của Đảng và Nhà nước.	T, U	
<b>CLO7</b>	+ Tăng cường bản lĩnh chính trị, tính chủ động, tự tin cho học viên, từng bước xây dựng, củng cố niềm tin vào con đường cách mạng mà Đảng, Bác Hồ và nhân dân ta đã chọn, từ đó góp phần tích cực vào công cuộc xây dựng chủ nghĩa xã hội ở nước ta.	T, U	

## 10. Mô tả tóm tắt nội dung học phần

Thông qua việc nghiên cứu Triết học, học viên hình thành và phát triển kỹ năng vận dụng những kiến thức môn học vào trong quá trình công tác cũng như việc phân tích, đánh giá các chính sách kinh tế, xã hội, văn hóa, giáo dục... của Đảng, Nhà nước.

## 11. Kế hoạch và nội dung giảng dạy

Giờ tín chỉ	Nội dung	Đáp ứng CDR HP (CLOs)	Hoạt động dạy và học (CLOs)	Bài đánh giá (AMs)
1-5	Chương 1: KHÁI LUẬN VỀ TRIẾT HỌC	CLO2 CLO3	TLM1 TLM2	AM1 AM2
	1.1. Triết học và vấn đề cơ bản của triết học <i>1.1.1. Khái niệm triết học</i> <i>1.1.2. Vấn đề cơ bản của triết học và chức năng cơ bản của triết học</i> 1.2. Sự hình thành, phát triển tư tưởng triết học trong lịch sử <i>1.2.1. Những vấn đề có tính quy luật của sự hình thành, phát triển tư tưởng triết học trong lịch sử</i> <i>1.2.2. Sự ra đời và phát triển của triết học phương Đông</i> <i>1.2.3. Sự ra đời và phát triển của triết học phương Tây</i> 1.3. Triết học Mác-Lênin và vai trò của nó trong đời sống xã hội <i>1.3.1. Triết học Mác – Lênin</i> <i>1.3.2. Vai trò của triết học Mác - Lênin đối với nhận</i>	CLO4 CLO5 CLO6 CLO7	TLM4 TLM7 TLM8 TLM10 TLM15  Học viên quan sát, lắng lắng nghe và ghi chép, nghiên cứu tài liệu, trao đổi và trả lời câu hỏi, rút ra ý bài học ý nghĩa phương pháp luận.	



	<p><i>thức và thực tiễn</i></p> <p>1.4. Sự kế thừa, phát triển và vận dụng sáng tạo chủ nghĩa Mác-Lênin của Chủ tịch Hồ Chí Minh và Đảng cộng sản Việt Nam trong thực tiễn cách mạng Việt Nam</p> <p><i>1.4.1. Sự kế thừa, phát triển và vận dụng sáng tạo của Chủ tịch Hồ Chí Minh vào thực tiễn cách mạng Việt Nam</i></p> <p><i>1.4.2. Sự vận dụng sáng tạo của Đảng Cộng sản Việt Nam vào thực tiễn cách mạng Việt Nam</i></p>			
	<p>Chương 2: BẢN THỂ LUẬN</p> <p>2.1. Khái niệm bản thể luận và nội dung bản thể luận trong lịch sử triết học phương Đông, phương Tây</p> <p><i>2.1.1. Khái niệm bản thể luận</i></p> <p><i>2.1.2. Một số nội dung cơ bản của bản thể luận trong triết học phương Đông (Ấn độ và Trung Hoa cổ - trung đại) và giá trị của nó</i></p>	<p>CLO2</p> <p>CLO3</p> <p>CLO4</p>		<p>AM1</p> <p>AM2</p>
6-10	<p>Chương 2: BẢN THỂ LUẬN (tiếp)</p> <p>2.1. Khái niệm bản thể luận và nội dung bản thể luận trong lịch sử triết học phương Đông, phương Tây (tiếp)</p> <p><i>2.1.3. Một số nội dung cơ bản của bản thể luận</i></p>	<p>CLO2</p> <p>CLO3</p> <p>CLO4</p> <p>CLO5</p> <p>CLO6</p> <p>CLO7</p>	<p>TLM1</p> <p>TLM2</p> <p>TLM4</p> <p>TLM7</p> <p>TLM8</p> <p>TLM10</p> <p>TLM15</p>	<p>AM1</p> <p>AM2</p>

	<p><i>trong triết học phương Tây, trong lịch sử đương đại và giá trị của nó</i></p> <p>2.2. Nội dung bản thể luận của triết học Mác - Lênin</p> <p>2.2.1. <i>Cách tiếp cận giải quyết vấn đề bản thể luận trong triết học Mác - Lênin</i></p> <p>2.2.2. <i>Quan niệm của triết học Mác - Lênin vật chất</i></p> <p>2.3. Mối quan hệ giữa khách quan và chủ quan</p> <p>2.3.1. <i>Khái niệm “khách quan” và “chủ quan”</i></p> <p>2.3.2. <i>Mối quan hệ biện chứng giữa khách quan và chủ quan</i></p> <p>2.3.3. <i>Ý nghĩa phương pháp luận đối với sự nghiệp đổi mới ở Việt Nam</i></p>		<p>Học viên quan sát, lắng lắng nghe và ghi chép, nghiên cứu tài liệu, trao đổi và trả lời câu hỏi, rút ra ý bài học ý nghĩa phương pháp luận.</p>	
11-15	<p>Chương 3: PHÉP BIỆN CHỨNG</p> <p>3.1. Khái quát về sự hình thành, phát triển của phép biện chứng trong lịch sử</p> <p>3.1.1. <i>Phương pháp siêu hình</i></p> <p>3.1.2. <i>Phương pháp biện chứng</i></p> <p>3.2. Các nguyên lý và quy luật cơ bản của phép biện chứng duy vật</p> <p>3.2.1. <i>Hai nguyên lý cơ bản của phép biện chứng duy vật</i></p>	<p>CLO2</p> <p>CLO3</p> <p>CLO4</p> <p>CLO5</p> <p>CLO6</p>	<p>TLM1</p> <p>TLM2</p> <p>TLM4</p> <p>TLM7</p> <p>TLM8</p> <p>TLM10</p> <p>TLM15</p> <p>Học viên quan sát, lắng lắng nghe và ghi chép, nghiên cứu tài liệu, trao đổi và trả lời câu</p>	<p>AM1</p> <p>AM2</p>

			hỏi	
16-20	Chương 3: PHÉP BIỆN CHỨNG (tiếp)	CLO2 CLO3	TLM1 TLM2	AM1 AM2
	3.2. Các nguyên lý và quy luật cơ bản của phép biện chứng duy vật (tiếp) <i>3.2.2. Những quy quy luật cơ bản và những cặp phạm trù của phép biện chứng duy vật</i>	CLO4 CLO5 CLO6 CLO7	TLM4 TLM7 TLM8 TLM10 TLM15 Học viên quan sát,	
	Thảo luận nhóm: Vận dụng kiến thức đã học vào phân tích một vấn đề về kinh tế - chính trị - xã hội, liên hệ với công việc hiện tại của anh (chị)	CLO4 CLO5 CLO6 CLO7	lắng lắng nghe và ghi chép, nghiên cứu tài liệu, trao đổi và trả lời câu hỏi	AM1 AM2
21-25	Thảo luận nhóm + Thảo luận lớp Vận dụng kiến thức đã học vào phân tích một vấn đề về kinh tế - chính trị - xã hội, liên hệ với công việc hiện tại của anh (chị)	CLO4 CLO5 CLO6 CLO7	TLM4 TLM7 TLM8 TLM10 TLM15 Học viên phân nhóm thảo luận theo đề tài GV cho	AM1 AM2
26-30	Chương 4: NHẬN THỨC LUẬN	CLO2 CLO3	TLM1 TLM2	AM1 AM2
	4.1. Các quan niệm chính trong lịch sử triết học về nhận thức luận <i>4.1.1. Mục đích, bản chất và nguồn gốc của nhận thức</i> <i>4.1.2. Chủ thể, khách thể và đối tượng của nhận</i>	CLO4 CLO5 CLO6 CLO7	TLM4 TLM7 TLM8 TLM10 TLM15 Học viên quan sát, lắng lắng	

	<p><i>thức</i></p> <p><i>4.1.3. Về khả năng nhận thức của con người</i></p> <p><i>4.1.4. Sự thống nhất và đa dạng của các kiểu tri thức</i></p> <p><i>4.2. Lý luận nhận thức duy vật biện chứng</i></p> <p><i>4.2.1. Các nguyên tắc và đối tượng của lý luận nhận thức duy vật biện chứng</i></p> <p><i>4.3 Các giai đoạn cơ bản của quá trình nhận thức</i></p> <p><i>4.3.1. Giai đoạn nhận thức cảm tính (trực quan sinh động)</i></p> <p><i>4.3.2. Giai đoạn nhận thức lý tính (tư duy trừu tượng)</i></p> <p><i>4.3.3. Quan hệ biện chứng giữa hai giai đoạn nhận thức cảm tính và nhận thức lý tính</i></p> <p><i>4.3.4. Biện chứng trong quá trình nhận thức</i></p> <p><i>4.3.5. Quan điểm duy vật biện chứng về chân lý</i></p> <p><i>4.4. Phương pháp đặc thù của nhận thức xã hội</i></p> <p><i>4.4.1. Tính đặc thù của nhận thức xã hội</i></p> <p><i>4.4.2. Các phương pháp nhận thức khoa học</i></p> <p><i>4.4.3. Những nguyên tắc cơ bản của nhận thức khoa học xã hội và nhân văn</i></p>		<p>nghe và ghi chép, nghiên cứu tài liệu, trao đổi và trả lời câu hỏi, rút ra ý bài học ý nghĩa phương pháp luận.</p>	
--	---	--	---	--

	<p>4.5. Nguyên tắc thống nhất giữa lý luận và thực tiễn trong sự nghiệp đổi mới ở Việt Nam hiện nay</p> <p>4.5.1. Nội dung của nguyên tắc</p> <p>4.5.2. Tư tưởng Hồ Chí Minh về sự thống nhất lý luận và thực tiễn</p> <p>4.5.3. Vận dụng nguyên tắc thống nhất lý luận và thực tiễn trong sự nghiệp đổi mới ở Việt Nam hiện nay</p>			
	<p>Chương 5: HỌC THUYẾT HÌNH THÁI KINH TẾ - XÃ HỘI</p>	<p>CLO2</p> <p>CLO3</p> <p>CLO4</p> <p>CLO5</p>		<p>AM1</p> <p>AM2</p>
	<p>5.1. Các phương pháp tiếp cận khác nhau về xã hội và sự vận động, phát triển của lịch sử nhân loại</p> <p>5.2. Những nội dung khoa học và cách mạng của học thuyết hình thái kinh tế - xã hội</p> <p>5.2.1. Sản xuất vật chất là nền tảng của sự vận động, phát triển xã hội</p>			
31-35	<p>Chương 5: HỌC THUYẾT HÌNH THÁI KINH TẾ - XÃ HỘI</p> <p>5.2. Những nội dung khoa học và cách mạng của học thuyết hình thái kinh tế - xã hội</p> <p>5.2.2. Biện chứng giữa lực lượng sản xuất vật chất và quan hệ sản xuất vật chất</p> <p>5.2.3. Biện chứng giữa cơ</p>	<p>CLO2</p> <p>CLO3</p> <p>CLO4</p> <p>CLO5</p> <p>CLO6</p> <p>CLO7</p>	<p>TLM1</p> <p>TLM2</p> <p>TLM4</p> <p>TLM7</p> <p>TLM8</p> <p>TLM10</p> <p>TLM15</p> <p>Học viên quan sát, lắng lắng</p>	<p>AM1</p> <p>AM2</p>

	<p><i>sở hạ tầng và kiến trúc thượng tầng của xã hội</i></p> <p><i>5.2.4. Sự phát triển các hình thái kinh tế - xã hội là một quá trình lịch sử tự nhiên.</i></p> <p>5.3. Giá trị khoa học, cách mạng của học thuyết hình thái kinh tế - xã hội và sự nhận thức về con đường đi lên chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam</p> <p><i>5.3.1. Giá trị khoa học, cách mạng của học thuyết hình thái kinh tế - xã hội</i></p>		<p>nghe và ghi chép, nghiên cứu tài liệu, trao đổi và trả lời câu hỏi, rút ra ý bài học ý nghĩa phương pháp luận.</p>	
36-40	<p>Chương 5: HỌC THUYẾT HÌNH THÁI KINH TẾ - XÃ HỘI (tiếp) + Thảo luận nhóm + Thảo luận lớp</p> <p>5.3. Giá trị khoa học, cách mạng của học thuyết hình thái kinh tế - xã hội và sự nhận thức về con đường đi lên chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam (tiếp)</p> <p><i>5.3.2. Các quan điểm khác nhau về con đường đi lên chủ nghĩa xã hội</i></p> <p><i>5.3.3. Vấn đề lựa chọn con đường phát triển của xã hội Việt Nam</i></p> <p><i>5.3.4. Vấn đề phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam</i></p> <p>Thảo luận nhóm + Thảo luận lớp</p>	<p>CLO2</p> <p>CLO3</p> <p>CLO4</p> <p>CLO5</p> <p>CLO6</p> <p>CLO7</p> <p>CLO4</p> <p>CLO5</p>	<p>TLM1</p> <p>TLM2</p> <p>TLM4</p> <p>TLM7</p> <p>TLM8</p> <p>TLM10</p> <p>TLM15</p> <p>Học viên quan sát, lắng lắng nghe và ghi chép, nghiên cứu tài liệu, trao đổi và trả lời câu hỏi, rút ra ý bài học ý nghĩa phương pháp luận.</p> <p>TLM4</p> <p>TLM7</p>	<p>AM1</p> <p>AM2</p>

	Vận dụng kiến thức đã học vào phân tích một vấn đề về kinh tế - chính trị - xã hội, liên hệ với công việc hiện tại của anh (chị)	CLO6 CLO7	TLM8 TLM10 TLM15 Học viên phân nhóm thảo luận theo đề tài GV cho.	
41-45	Thảo luận nhóm + Thảo luận lớp Vận dụng kiến thức đã học vào phân tích một vấn đề về kinh tế - chính trị - xã hội, liên hệ với công việc hiện tại của anh (chị) (tiếp)	CLO4 CLO5 CLO6 CLO7	TLM4 TLM7 TLM8 TLM10 TLM15 Học viên phân nhóm thảo luận theo đề tài GV cho.	AM1 AM2
	Chương 6: TRIẾT HỌC CHÍNH TRỊ	CLO2 CLO3 CLO4	TLM1 TLM2 TLM4	AM1 AM2
	6.1. Các quan niệm về chính trị trong lịch sử triết học <i>6.1.1. Quan niệm của triết học ngoài mácxít về chính trị</i> <i>6.1.2. Quan điểm của triết học Mác - Lênin về chính trị</i> <i>6.1.3. Quan niệm đương đại về hệ thống chính trị</i> 6.2. Các phương diện cơ bản về chính trị trong đời sống xã hội <i>6.2.1. Vấn đề giai cấp và đấu tranh giai cấp</i>	CLO2 CLO3 CLO4 CLO5 CLO6 CLO7	TLM7 TLM8 TLM10 TLM15 Học viên quan sát, lắng lắng nghe và ghi chép, nghiên cứu tài liệu, trao đổi và trả lời câu hỏi, rút ra ý bài học ý nghĩa phương pháp	

	6.3. Vấn đề đổi mới chính trị ở Việt Nam hiện nay <i>6.3.1. Vấn đề phát huy dân chủ ở Việt Nam hiện nay</i>		luận.	
	Chương 7: Ý THỨC XÃ HỘI	CLO2 CLO3	TLM1 TLM2	AM1 AM2
	7.1. Khái niệm tồn tại xã hội, ý thức xã hội <i>7.1.1. Khái niệm tồn tại xã hội và các yếu tố cơ bản hợp thành tồn tại xã hội</i> <i>7.1.2. Khái niệm ý thức xã hội và kết cấu cơ bản của ý thức xã hội</i>	CLO4	TLM4 TLM7 TLM8 TLM10 TLM15 Học viên quan sát, lắng lắng nghe và ghi chép, nghiên cứu tài liệu, trao đổi và trả lời câu hỏi	
46-50	Chương 7: Ý THỨC XÃ HỘI (tiếp) 7.2. Vai trò quyết định của tồn tại xã hội đối với ý thức xã hội và tính độc lập tương đối của ý thức xã hội <i>7.2.1. Vai trò quyết định của tồn tại xã hội đối với ý thức xã hội</i> <i>7.2.2. Tính độc lập tương đối của ý thức xã hội và vai trò của ý thức xã hội đối với tồn tại xã hội</i> 7.3. Xây dựng nền tảng tinh thần của xã hội Việt Nam hiện nay	CLO2 CLO3 CLO4 CLO5 CLO6 CLO7	TLM1 TLM2 TLM4 TLM7 TLM8 TLM10 TLM15 Học viên quan sát, lắng lắng nghe và ghi chép, nghiên cứu tài liệu, trao đổi và trả lời câu hỏi, rút ra ý	AM1 AM2



	<p>7.3.1. Công cuộc xây dựng chủ nghĩa xã hội và tính tất yếu của việc xây dựng nền tảng tinh thần của xã hội Việt Nam hiện nay</p> <p>7.3.2. Một số vấn đề cơ bản của việc xây dựng nền tảng tinh thần của xã hội Việt Nam hiện nay</p>		<p>bài học ý nghĩa phương pháp luận.</p>	
	<p>Ra đề tiểu luận để học viên làm thay bài kiểm tra quá trình</p>	<p>CLO2 CLO3 CLO4 CLO5 CLO6 CLO7</p>	<p>TLM4 TLM7 TLM8 TLM10 TLM15 Học viên nghiên cứu tài liệu, viết luận trong 01 tuần.</p>	<p>AM1 AM2</p>
51-55	<p>Chương 8: TRIẾT HỌC VỀ CON NGƯỜI</p> <p>8.1. Khái lược các quan điểm triết học về con người trong lịch sử</p> <p>8.1.1. Quan điểm về con người trong triết học phương Đông</p> <p>8.1.2. Quan điểm về con người trong triết học phương Tây trước Mác</p> <p>8.2. Quan điểm của triết học Mác – Lênin về con người</p> <p>8.2.1. Khái niệm con người</p> <p>8.2.2. Vai trò của con người là chủ thể của thực</p>	<p>CLO2 CLO3 CLO4 CLO5 CLO6 CLO7</p>	<p>TLM1 TLM2 TLM4 TLM7 TLM8 TLM10 TLM15 Học viên quan sát, lắng lắng nghe và ghi chép, nghiên cứu tài liệu, trao đổi và trả lời câu hỏi, rút ra ý bài học ý</p>	<p>AM1 AM2</p>

	<p><i>tiền lịch sử</i></p> <p>8.2.3. <i>Hiện tượng tha hoá của con người và vấn đề giải phóng con người</i></p> <p>8.3. <i>Vấn đề con người trong tư tưởng nhân văn Hồ Chí Minh</i></p> <p>8.4. <i>Vấn đề phát huy nhân tố con người trong sự nghiệp đổi mới ở Việt Nam hiện nay</i></p> <p>8.4.1. <i>Quan niệm triết học về nhân tố con người</i></p> <p>8.4.2. <i>Phát huy nhân tố con người trong sự nghiệp đổi mới ở nước ta hiện nay</i></p>		<p>nghĩa phương pháp luận.</p>	
56-60	<p>Thảo luận nhóm + Thảo luận lớp</p> <p>Vận dụng kiến thức đã học vào phân tích một vấn đề về kinh tế - chính trị - xã hội, liên hệ với công việc hiện tại của anh (chị) (tiếp)</p>	<p>CLO4</p> <p>CLO5</p> <p>CLO6</p> <p>CLO7</p>	<p>TLM4</p> <p>TLM7</p> <p>TLM8</p> <p>TLM10</p> <p>TLM15</p> <p>Học viên phân nhóm thảo luận theo đề tài GV cho.</p> <p>Mỗi nhóm cử một nhóm trưởng và một thư ký.</p> <p>Chuẩn bị nội dung thảo luận.</p> <p>Nghiên cứu tài liệu.</p> <p>Tiến hành thảo luận.</p> <p>Tổng kết</p>	<p>AM1</p> <p>AM2</p>

			thảo luận (có biên bản thảo luận).	
<b>Tổng cộng: 60 giờ TC</b>				
<b>12. Phương pháp đánh giá</b>	<b>Điểm thành phần (trọng số)</b>	<b>Bài đánh giá</b>	<b>CĐR môn học</b>	<b>Tỷ lệ</b>
	<b>A1. Điểm chuyên cần (20%)</b>	AM1	CLO1, CLO2	10%
		AM2	CLO4 đến CLO7	10%
	<b>A2. Điểm giữa kỳ (20%)</b>	AM7	CLO2 đến CLO7	20%
<b>A3. Điểm cuối kỳ (60%)</b>	AM4	CLO2 đến CLO7	60%	
<b>13. Tài liệu phục vụ học phần</b>	<b>Tài liệu/giáo trình chính</b>	[1] Nguyễn Thị Giáng Hương (2017), Sách chuyên khảo học phần triết học (Dành cho cao học và nghiên cứu sinh khối không chuyên ngành triết học), NXB Dân trí, Hà Nội.		
	<b>Tài liệu tham khảo/ bổ sung</b>	[2] Bộ Giáo dục và Đào tạo (Nguyễn Văn Tài, Phạm Văn Sinh), 2014, Giáo trình triết học (Dùng trong đào tạo trình độ thạc sĩ, tiến sĩ các ngành khoa học xã hội và nhân văn không chuyên ngành Triết học).. Nxb đại học Sư phạm, Hà Nội. [3] <a href="https://dangcongsan.vn">https://dangcongsan.vn</a> [4] <a href="https://www.tapchicongsan.org.vn">https://www.tapchicongsan.org.vn</a>		
<b>14. Hướng dẫn học viên tự học, nghiên cứu</b>	<b>Nội dung</b>	<b>Số giờ TC</b>	<b>Nhiệm vụ của học viên</b>	
	Chương 1: KHÁI LUẬN VỀ TRIẾT HỌC 1.1. Triết học và vấn đề cơ bản của triết học 1.2. Sự hình thành, phát triển tư tưởng triết học trong lịch sử	8	Tham gia đầy đủ giờ học trên lớp và hoàn thành nhiệm vụ giảng viên giao. Đọc chương 1 trong tài liệu 1; 2. Trả lời câu hỏi sau chương 1 ở tài liệu 1,2.	

	<p>1.3. Triết học Mác-Lênin và vai trò của nó trong đời sống xã hội</p> <p>1.4. Sự kế thừa, phát triển và vận dụng sáng tạo chủ nghĩa Mác-Lênin của Chủ tịch Hồ Chí Minh và Đảng cộng sản Việt Nam trong thực tiễn cách mạng Việt Nam</p>		<p>Tìm đọc VKĐH Đảng các kỳ ĐH.</p> <p>Tìm hiểu và cập nhật thông tin trên trang web: [3], [4]</p>
	<p>Chương 2: BẢN THỂ LUẬN</p> <p>2.1. Khái niệm bản thể luận và nội dung bản thể luận trong lịch sử triết học phương Đông, phương Tây</p> <p>2.2. Nội dung bản thể luận của triết học Mác - Lênin</p> <p>2.3. Mối quan hệ giữa khách quan và chủ quan</p>	18	<p>Tham gia đầy đủ giờ học trên lớp và hoàn thành nhiệm vụ giảng viên giao.</p> <p>Đọc chương 2 trong tài liệu 1; 2. Trả lời câu hỏi sau chương 2 ở tài liệu 1,2.</p> <p>Tìm đọc VKĐH Đảng các kỳ ĐH.</p> <p>Tìm hiểu và cập nhật thông tin trên trang web: [3], [4]</p>
	<p>Chương 3: PHÉP BIỆN CHỨNG</p> <p>3.1. Khái quát về sự hình thành, phát triển của phép biện chứng trong lịch sử</p> <p>3.2. Các nguyên lý và quy luật cơ bản của phép biện chứng duy vật</p>	24	<p>Tham gia đầy đủ giờ học trên lớp và hoàn thành nhiệm vụ giảng viên giao.</p> <p>Đọc chương 3 trong tài liệu 1; 2. Trả lời câu hỏi sau chương 3 ở tài liệu 1,2.</p> <p>Tìm đọc VKĐH Đảng các kỳ ĐH.</p> <p>Tìm hiểu và cập nhật thông tin trên trang web: [3], [4]</p>
	<p>Chương 4: NHẬN THỨC LUẬN</p> <p>4.1. Các quan niệm chính trong lịch sử triết học về nhận thức luận</p> <p>4.2. Lý luận nhận thức duy vật biện chứng</p> <p>4.3 Các giai đoạn cơ bản</p>	12	<p>Tham gia đầy đủ giờ học trên lớp và hoàn thành nhiệm vụ giảng viên giao.</p> <p>Đọc chương 4 trong tài liệu 1; 2. Trả lời câu hỏi sau chương 4 ở tài liệu 1,2.</p> <p>Tìm đọc VKĐH Đảng các kỳ ĐH.</p>

	<p>của quá trình nhận thức</p> <p>4.4. Phương pháp đặc thù của nhận thức xã hội</p> <p>4.5. Nguyên tắc thống nhất giữa lý luận và thực tiễn trong sự nghiệp đổi mới ở Việt Nam hiện nay</p>		<p>Tìm hiểu và cập nhật thông tin trên trang web: [3], [4]</p>
	<p>Chương 5: HỌC THUYẾT HÌNH THÁI KINH TẾ - XÃ HỘI</p> <p>5.1. Các phương pháp tiếp cận khác nhau về xã hội và sự vận động, phát triển của lịch sử nhân loại</p> <p>5.2. Những nội dung khoa học và cách mạng của học thuyết hình thái kinh tế - xã hội</p> <p>5.3. Giá trị khoa học, cách mạng của học thuyết hình thái kinh tế - xã hội và sự nhận thức về con đường đi lên chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam</p>	<p>20</p>	<p>Tham gia đầy đủ giờ học trên lớp và hoàn thành nhiệm vụ giảng viên giao.</p> <p>Đọc chương 5 trong tài liệu 1; 2. Trả lời câu hỏi sau chương 5 ở tài liệu 1,2.</p> <p>Tìm đọc VKĐH Đảng các kỳ ĐH.</p> <p>Tìm hiểu và cập nhật thông tin trên trang web: [3], [4]</p>
	<p>Chương 6: TRIẾT HỌC CHÍNH TRỊ</p> <p>6.1. Các quan niệm về chính trị trong lịch sử triết học</p> <p>6.2. Các phương diện cơ bản về chính trị trong đời sống xã hội</p> <p>6.3. Vấn đề đổi mới chính trị ở Việt Nam hiện nay</p>	<p>8</p>	<p>Tham gia đầy đủ giờ học trên lớp và hoàn thành nhiệm vụ giảng viên giao.</p> <p>Đọc chương 6 trong tài liệu 1; 2. Trả lời câu hỏi sau chương 6 ở tài liệu 1,2.</p> <p>Tìm đọc VKĐH Đảng các kỳ ĐH.</p> <p>Tìm hiểu và cập nhật thông tin trên trang web: [3], [4]</p>

	<p>Chương 7: Ý THỨC XÃ HỘI</p> <p>7.1. Khái niệm tồn tại xã hội, ý thức xã hội</p> <p>7.2. Vai trò quyết định của tồn tại xã hội đối với ý thức xã hội và tính độc lập tương đối của ý thức xã hội</p> <p>7.3. Xây dựng nền tảng tinh thần của xã hội Việt Nam hiện nay</p>	12	<p>Tham gia đầy đủ giờ học trên lớp và hoàn thành nhiệm vụ giảng viên giao.</p> <p>Đọc chương 7 trong tài liệu 1; 2. Trả lời câu hỏi sau chương 7 ở tài liệu 1,2.</p> <p>Tìm đọc VKĐH Đảng các kỳ ĐH.</p> <p>Tìm hiểu và cập nhật thông tin trên trang web: [3], [4]</p>
	<p>Chương 8: TRIẾT HỌC VỀ CON NGƯỜI</p> <p>8.1. Khái lược các quan điểm triết học về con người trong lịch sử</p> <p>8.2. Quan điểm của triết học Mác – Lênin về con người</p> <p>8.3. Vấn đề con người trong tư tưởng nhân văn Hồ Chí Minh</p> <p>8.4. Vấn đề phát huy nhân tố con người trong sự nghiệp đổi mới ở Việt Nam hiện nay</p>	14	<p>Tham gia đầy đủ giờ học trên lớp và hoàn thành nhiệm vụ giảng viên giao.</p> <p>Đọc chương 7 trong tài liệu 1; 2. Trả lời câu hỏi sau chương 7 ở tài liệu 1,2.</p> <p>Tìm đọc VKĐH Đảng các kỳ ĐH.</p> <p>Tìm hiểu và cập nhật thông tin trên trang web: [3], [4]</p>
<b>15. Đội ngũ giảng viên giảng dạy</b>	<b>Họ và tên</b>	<b>Học hàm, học vị</b>	<b>Chuyên môn</b>
	Nguyễn Thị Giáng Hương	Tiến sĩ	Triết học
	Đoàn Thị Thu Hà	Tiến sĩ	Triết học

**HIỆU TRƯỞNG**

**Hà Xuân Hùng**

**ĐỀ CƯƠNG CHI TIẾT HỌC PHẦN**  
**PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU KHOA HỌC**

*(Ban hành theo Quyết định số 1046A/QĐ-ĐHLĐXH ngày 12 tháng 5 năm 2021  
của Hiệu trưởng Trường Đại học Lao động - Xã hội)*

<b>1. Tên học phần</b>	Tên tiếng Việt: <b>PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU KHOA HỌC</b> Tên tiếng Anh: <b>RESEARCH METHODOLOGY</b>
<b>2. Mã học phần</b>	PPN102
<b>3. Trình độ đào tạo</b>	Thạc sĩ
<b>4. Số tín chỉ</b>	02 (2,0) TC
<b>5. Học phần tiên quyết</b>	Không
<b>6. Phương pháp giảng dạy</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Giải thích cụ thể (Explicit Teaching) TLM1: Đây là phương pháp thuộc chiến lược dạy học trực tiếp trong đó giảng viên hướng dẫn giải thích chi tiết cụ thể các nội dung liên quan đến bài học, giúp cho người học đạt được mục tiêu dạy học về kiến thức và kỹ năng.</li><li>- Thuyết giảng (Lecture) - TLM2: Giảng viên trình bày nội dung bài học và giải thích các nội dung trong bài giảng. Giảng viên là người thuyết trình, diễn giảng. Người học chỉ nghe giảng và ghi chú để tiếp nhận các kiến thức mà giảng viên truyền đạt.</li><li>- Câu hỏi gợi mở (Inquiry) - TLM4: Trong tiến trình dạy học, giảng viên sử dụng các câu hỏi gợi mở hay các vấn đề và hướng dẫn giúp người học từng bước trả lời câu hỏi. Người học có thể tham gia vào thảo luận nhóm để cùng nhau giải quyết bài toán, vấn đề đặt ra.</li><li>- Thảo luận (Discussion) – TLM7: Là phương pháp dạy học trong đó người học được chia thành các nhóm và tham gia thảo luận về những quan điểm cho một vấn đề nào đó được giảng viên đặt ra. Khác với các phương pháp tranh luận, trong phương pháp thảo luận, người với cũng quan điểm mục tiêu chung tìm cách bổ sung để hoàn thiện quan điểm, giải pháp của mình</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Giải quyết vấn đề (Problem Solving) – TLM8: Trong tiến trình dạy và học, người học làm việc với các vấn đề được đặt ra và học được những kiến thức mới thông qua việc đối mặt với vấn đề cần giải quyết. Thông qua các quá trình giải pháp cho vấn đề đặt ra, người học đạt được những kiến thức, kỹ năng theo yêu cầu của học phần.</li> <li>- Học theo tình huống (Case Study) – TLM9: Đây là phương pháp hướng đến cách tiếp cận dạy và học lấy người học làm trung tâm, giúp người học hình thành kỹ năng tư duy phản biện, giao tiếp. Theo phương pháp này, giảng viên liên hệ các tính huống, vấn đề hay thách thức trong thực tế và yêu cầu người học giải quyết, giúp cho người học hình thành kỹ năng giải quyết vấn đề, kỹ năng ra quyết định cũng như khả năng nghiên cứu.</li> <li>- Học Trực tuyến – TLM14: 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 Kế toán áp dụng chủ yếu là Bài tập ở nhà.</li> <li>- 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. Thông qua hoàn thành các nhiệm vụ được giao ở nhà này, người học được tự học, cũng như đạt được những nội dung về kiến thức cũng như kỹ năng theo yêu cầu.</li> </ul>
--	---

<b>7. Đơn vị quản lý học phần</b>	Khoa Quản trị kinh doanh
-----------------------------------	--------------------------

<b>8. Mục tiêu của học phần</b>			
<b>Mục tiêu (Gx)</b>	<b>Mô tả mục tiêu</b>	<b>CDR của CTĐT (PLOs)</b>	<b>TĐNL</b>
<b>G1</b>	Cung cấp các kiến thức cơ bản về nghiên cứu khoa học	PLO1	4/6



	và phương pháp nghiên cứu khoa học		
<b>G2</b>	Cung cấp cơ sở lý luận và phát triển khung nghiên cứu	PLO1	5/6
<b>G3</b>	Cung cấp cho học viên các phương pháp tiếp cận định tính và định lượng.	PLO1	5/6
<b>G4</b>	Trang bị cho người học các kiến thức về xử lý và phân tích số liệu bằng phần mềm SPSS và một số phần mềm khác	PLO1	5/6
<b>G5</b>	Trang bị các kỹ năng để thực hiện một đề tài nghiên cứu khoa học	PLO4 PLO5 PLO8	4/5
<b>G6</b>	Rèn luyện ý thức học tập và tuân thủ các quy tắc, chuẩn mực về đạo đức trong nghiên cứu khoa học	PLO6	5/5

### 9. Chuẩn đầu ra của học phần

<b>CDR (CLOs)</b>	<b>Mô tả chuẩn đầu ra học phần</b>	<b>Mức độ giảng dạy (I, T, U)</b>
CLO1	Người học nắm được các nội dung về khoa học, nghiên cứu khoa học và phương pháp nghiên cứu khoa học	T, U
CLO2	Tổng hợp được cơ sở lý luận và phát triển khung nghiên cứu	T, U
CLO3	Hiểu và vận dụng được phương pháp tiếp cận định tính và định lượng trong nghiên cứu	T, U
CLO4	Sử dụng thành thạo phần mềm SPSS trong nghiên cứu khoa học	U
CLO5	Ứng dụng thành thạo các kỹ năng trong nghiên cứu khoa học	U
CLO6	Người học có ý thức đối với môn học cũng như tuân thủ các quy tắc về đạo đức trong nghiên cứu khoa học.	U

**10. Mô tả tóm tắt nội dung học phần:** Học phần sẽ cung cấp cho người học những kiến thức nền tảng về phương pháp nghiên cứu khoa học xã hội và nhân văn. Thông qua môn học, học viên sẽ 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. Học viên sẽ 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, viết báo cáo và trình bày kết quả nghiên cứu. Học phần cũng sẽ cung cấp cho người học các công cụ và phương pháp phân tích và xử lý dữ liệu như: SPSS, PLS-SEM, AMOS, Fuzzy AHP... Bên cạnh giờ giảng lý thuyết, học viên sẽ thực hiện đề án nghiên cứu để làm quen với việc tiến hành một nghiên cứu trong lĩnh vực kinh tế và xã hội

**11. Kế hoạch và nội dung giảng dạy**

**LÝ THUYẾT:**

<b>Giờ tín chỉ</b>	<b>Nội dung</b>	<b>Đáp ứng CDR HP (CLO)</b>	<b>Hoạt động dạy và học (TLMs)</b>	<b>Bài đánh giá (AMs)</b>
1-5	<p><b>CHƯƠNG 1. TỔNG QUAN VỀ NGHIÊN CỨU KHOA HỌC</b></p> <p><b>1.1. Các khái niệm Nghiên cứu khoa học</b></p> <p><b>1.2. Phân loại nghiên cứu khoa học</b></p> <p>1.2.1. Nghiên cứu ứng dụng và nghiên cứu cơ bản</p> <p>1.2.2. Nghiên cứu diễn dịch và quy nạp</p> <p>1.2.3. Nghiên cứu định tính và định lượng</p> <p>1.2.4. Nghiên cứu thực chứng, nghiên cứu giải thích và nghiên cứu phê phán</p> <p><b>1.3. Xác định và mô tả vấn đề nghiên cứu</b></p>	<p>CLO1</p> <p>CLO5</p> <p>CLO6</p>	<p>TLM1, TLM2</p> <p>Dạy: Giới thiệu về các khái niệm và trình tự nghiên cứu khoa học</p> <p>Học: Nghe giảng, ghi chú, tham gia thảo luận về các nội dung liên quan đến phân loại NCKH</p> <p>Dạy: Giao bài tự học chuẩn bị trước liên quan đến xác định và mô tả vấn đề nghiên cứu</p>	<p>AM1</p> <p>,</p> <p>AM2</p> <p>,</p>

	<p>1.3.1. Xác định vấn đề nghiên cứu</p> <p>1.3.2. Xác định mục tiêu nghiên cứu và câu hỏi nghiên cứu</p> <p>1.3.3. Lựa chọn và đặt tên đề tài</p> <p><b>1.4. Trình tự của nghiên cứu khoa học</b></p>			
6-10	<p><b>CHƯƠNG 2. CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ PHÁT TRIỂN KHUNG NGHIÊN CỨU</b></p> <p><b>2.1. Cơ sở lý luận (tổng quan nghiên cứu)</b></p> <p>2.1.2. Khái niệm</p> <p>2.2.1. Tài liệu và trích dẫn tài liệu</p> <p><b>2.2. Phát triển khung lý thuyết và xây dựng giả thuyết nghiên cứu</b></p> <p>2.2.1. Khung lý thuyết</p> <p>2.2.2. Giả thuyết nghiên cứu</p>	CLO2, CLO5 CLO6	<p>Học: TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM9, TLM10, TLM15</p> <p>Dạy: Thuyết giảng cho ví dụ minh họa, đặt câu hỏi và thảo luận về các nội dung liên quan đến tổng quan nghiên cứu</p> <p>Học: Nghe giảng, ghi chú, tham gia thảo luận các nội dung về khung nghiên cứu...</p> <p>Dạy: Giao bài tự học chuẩn bị trước một đề tài và viết các nội dung liên quan đến khung lý thuyết và giả thuyết nghiên cứu</p>	AM1 , AM2 ,
11-15	<p><b>CHƯƠNG 3. NGHIÊN CỨU ĐỊNH TÍNH</b></p> <p><b>3.1. Khái niệm, đặc điểm và vai trò của nghiên cứu định tính</b></p> <p>3.1.1. Khái niệm</p> <p>3.1.2. Đặc điểm nghiên cứu định tính</p> <p>3.1.3. Vai trò của nghiên cứu định tính</p>	CLO1, CLO2, CLO3 CLO4 CLO5 CLO6	<p>TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM9, TLM10, TLM15</p> <p>Dạy: Thuyết giảng cho ví dụ minh họa, đặt câu hỏi và thảo luận về các nội dung liên quan đến nghiên cứu định tính</p> <p>Học: Nghe giảng, ghi chú, tham gia thảo luận các nội dung về một số phương pháp nghiên cứu định tính</p>	AM1 , AM2 , AM3

	<p><b>3.2. Công cụ nghiên cứu định tính</b></p> <p>3.2.1. Phỏng vấn</p> <p>3.2.2. Thảo luận nhóm</p> <p>3.2.3. Phương pháp quan sát</p> <p><b>3.3. Chọn mẫu cho nghiên cứu định tính</b></p> <p>3.3.1. Lựa chọn thực địa</p> <p>3.3.2. Lựa chọn đối tượng</p> <p><b>3.4. Phân tích và xử lý thông tin trong nghiên cứu định tính</b></p> <p>3.4.1. Các kỹ thuật phân tích dữ liệu định tính</p> <p>3.4.2. Thời điểm và quy trình tiến hành phân tích</p> <p>3.4.3. Sử dụng các phần mềm hỗ trợ</p> <p><b>3.5. Một số phương pháp nghiên cứu định tính</b></p> <p>3.5.1. Phương pháp Hệ thống ra quyết định (Decision system analysis -DSA)</p> <p>3.5.2. Phương pháp câu chuyện kể của khách hàng (Consumer story telling – CST)</p> <p>3.5.3. Phương pháp Phân tích so sánh định tính (Qualitative Comparative Analysis - QCA)</p>			
16-19	<b>CHƯƠNG 4. NGHIÊN CỨU ĐỊNH LƯỢNG</b>	CLO1, CLO2, CLO3 CLO4	TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM9, TLM10, TLM15	

	<p><b>4.1. Khái niệm, đặc điểm và vai trò của nghiên cứu định lượng</b></p> <p>4.1.1. Khái niệm nghiên cứu định lượng</p> <p>4.1.2. Đặc điểm nghiên cứu định lượng</p> <p>4.1.3. Vai trò nghiên cứu định lượng</p> <p><b>4.2. Phương pháp chọn mẫu</b></p> <p>4.2.1. Tổng thể và mẫu</p> <p>4.2.2. Tổng điều tra và điều tra mẫu</p> <p>4.2.3. Khung chọn mẫu</p> <p>4.2.4. Một số phương pháp lấy mẫu</p> <p>4.2.5. Kích thước mẫu</p> <p><b>4.3. Các công cụ thu thập số liệu</b></p> <p>4.3.1. Thiết kế Bảng khảo sát</p> <p>4.3.2. Các loại thang đo</p> <p>4.3.3. Cấu trúc của bảng hỏi</p>	<p>CLO5</p> <p>CLO6</p>	<p>Dạy: Thuyết giảng cho ví dụ minh họa, đặt câu hỏi và thảo luận về các nội dung liên quan đến Nghiên cứu định lượng</p> <p>Học: Nghe giảng, ghi chú, tham gia thảo luận các nội dung về phương pháp chọn mẫu và công cụ thu thập số liệu</p>	
19-20	<b>Kiểm tra</b>	<p>CLO1</p> <p>đến</p> <p>CLO6</p>	Giảng viên ra đề thi cho 60 phút tự luận	AM4
21-25	<p><b>CHƯƠNG 5. XỬ LÝ VÀ PHÂN TÍCH SỐ LIỆU</b></p> <p><b>5.1. Thống kê mô tả</b></p> <p>5.1.1. Các giá trị đặc trưng của một mẫu</p> <p>5.1.2. Một số loại thống kê mô</p>	<p>CLO3</p> <p>CLO4,</p> <p>CLO5</p> <p>CLO6</p>	<p>TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM9, TLM10, TLM15</p> <p>Dạy: Thuyết giảng, hướng dẫn học viên thực hiện các thao tác trên phần mềm SPSS</p>	<p>AM1</p> <p>,</p> <p>AM2</p> <p>,</p> <p>AM3</p>

	<p><b>5.2. Thống kê so sánh</b></p> <p>5.2.1. Kiểm định T (T-test)</p> <p>5.2.2. Kiểm định ANOVA</p> <p><b>5.3. Thống kê suy luận</b></p> <p>5.3.1. Phân tích độ tin cậy</p> <p>5.3.2. Phân tích nhân tố khám phá</p> <p>5.3.3. Phân tích hệ số tương quan</p> <p>5.3.4. Phân tích hồi quy</p>		Học: Nghe giảng, thực hành các thao tác phân tích trên phần mềm SPSS	
26-30	<p><b>CHƯƠNG 6. MỘT SỐ PHƯƠNG PHÁP PHÂN TÍCH ĐỊNH LƯỢNG TRONG KINH DOANH</b></p> <p><b>1.1. Phương pháp cấu trúc tuyến tính (structure equation modeling – SEM)</b></p> <p>1.1.1. Các khái niệm</p> <p>1.1.2. Các bước phân tích</p> <p>1.1.3. Các chỉ số phân tích sự phù hợp của mô hình và diễn giải kết quả</p> <p><b>1.2. Phương pháp PLS-SEM</b></p> <p>1.2.1. Các khái niệm</p> <p>1.2.2. Các bước phân tích</p> <p>1.2.3. Các chỉ số phân tích sự phù hợp của mô hình và diễn giải kết quả</p> <p><b>1.3. Phương pháp cấu trúc phân tầng (Analytical hierarchy process - AHP)</b></p>	CLO1, CLO2, CLO3 CLO4 CLO5 CLO6	TLM7, TLM8, TLM9, TLM10, TLM15 Dạy: Hướng dẫn học viên đọc một số bài báo liên quan đến các phương pháp nghiên cứu Học viên: Đọc và thảo luận các phương pháp nghiên cứu và ứng dụng của nó trong nghiên cứu khoa học	AM1 , AM2 , AM3

	<p>1.3.1. Các khái niệm</p> <p>1.3.2. Các bước phân tích</p> <p>1.3.3. Các chỉ số phân tích sự phù hợp của mô hình và diễn giải kết quả</p> <p><b>1.4. Phương pháp Fuzzy – AHP, Fuzzy TOPIS, Fuzzy Logic</b></p> <p>1.4.1. Các khái niệm</p> <p>1.4.2. Các bước phân tích</p> <p>1.4.3. Diễn giải kết quả</p>			
<b>Tổng cộng: 30</b>				
<b>12. Phương pháp đánh giá</b>	<b>Điểm thành phần</b>	<b>Bài đánh giá (AMs)</b>	<b>CDR học phần (CLOs)</b>	<b>Tỷ lệ</b>
	A1. Điểm quá trình (20%)	AM1	CLO1, CLO2, CLO3, CLO4, CLO5. CLO6	5%
		AM2		5%
		AM3		10%
	A2. Điểm giữa kỳ (20%)	AM4		20
A3. Điểm cuối kỳ (60%)	AM4		60	
<b>13. Tài liệu phục vụ học phần</b>	Tài liệu/giáo trình chính	<p>[1]. Nguyễn Quang Vĩnh (2021) <i>Bài giảng Phương pháp nghiên cứu</i>, Khoa Quản trị Kinh doanh, Trường Đại học Lao động – Xã Hội.</p> <p>[2]. Nguyễn Đình Thọ, <i>Giáo trình Phương pháp nghiên cứu khoa học trong kinh doanh</i>, Nhà xuất bản Tài chính.</p>		
	Tài liệu tham khảo/bổ sung	<p>[3]. Dahlia K. Remler, Gregg G. Van Ryzin, <i>Research Methods in Practice Strategies for Description and Causation</i>, NXB SAGE Publications, Inc, 2014.</p> <p>[4] by Robert Cavana, Brian L. Delahaye, Uma Sekaran, <i>Applied Business Research</i>, John Wiley &amp; Sons Inc (August 20, 2001).</p> <p>[5] Lai Wen Shiang, Nguyen Quang Vinh, <i>An Application of AHP Approach to Investigate Tourism Promotional Effectiveness</i>, <i>Tourism and Hospitality Management</i>, Vol.19 (1), pp. 1-22 (2013).</p>		

		[6] Nguyen Quang Vinh (2017) Ứng dụng phương pháp AHP mờ (FAHP) trong xếp hạng thứ tự các yếu tố chủ yếu dẫn đến thành công trong khởi nghiệp.	
<b>14. Hướng dẫn học viên tự học, nghiên cứu</b>	<b>Nội dung</b>	<b>Giờ TC</b>	<b>Hoạt động của học viên</b>
	Chương 1. Tổng quan về nghiên cứu khoa học	10	Học viên đọc trước nội dung Chương 1 của tài liệu số [1], [2] và chương 1 tài liệu số [4].
	Chương 2. Cơ sở lý luận và phát triển khung nghiên cứu	10	Học viên đọc trước nội dung Chương 2 của tài liệu số [1], [2] và chương 3 tài liệu số [3].
	Chương 3. Nghiên cứu định tính	10	Học viên đọc trước nội dung Chương 3 của tài liệu số [1], và chương 4 tài liệu số [4].
	Chương 4. Nghiên cứu định lượng	10	Học viên đọc trước nội dung Chương 4 của tài liệu số [1], và chương 5 tài liệu số [3].
	Chương 5. Xử lý và phân tích số liệu	10	Học viên đọc trước nội dung Chương 5 của tài liệu số [1], và chương 6 tài liệu số [4].
	Chương 6. Một số Phương pháp phân tích định lượng	10	Học viên đọc trước nội dung Chương 6 của tài liệu số [1], [5] và [6]
	Tổng cộng	60	
<b>15. Đội ngũ giảng viên giảng dạy</b>	<b>Họ và tên</b>	<b>Học hàm, học vị</b>	<b>Chuyên môn</b>
	Nguyễn Quang Vĩnh	Tiến sĩ	Quản trị kinh doanh
	Lục Mạnh Hiến	Tiến sĩ	Quản trị kinh doanh

**HIỆU TRƯỞNG**

**Hà Xuân Hùng**



**ĐỀ CƯƠNG CHI TIẾT HỌC PHẦN  
CHIẾN LƯỢC QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC**

(Ban hành theo Quyết định số 1046A/QĐ-ĐHLĐXH ngày 12 tháng 5 năm 2021  
của Hiệu trưởng Trường Đại học Lao động - Xã hội)

<b>1. Tên học phần</b>	Tên tiếng Việt: <b>CHIẾN LƯỢC QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC</b> Tên tiếng Anh: <b>STRATEGIC HUMAN RESOURCES MANAGEMENT</b>
<b>2. Mã học phần</b>	QTN201
<b>3. Trình độ đào tạo</b>	Thạc sĩ
<b>4. Số tín chỉ</b>	03 (3,0) TC
<b>5. Học phần tiên quyết</b>	Quản trị nhân lực
<b>6. Phương pháp giảng dạy</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Giải thích cụ thể</b> (Explicit Teaching) - <b>TLM1</b>: Giảng viên hướng dẫn và giải thích cụ thể các nội dung bài học, giúp người học đạt được mục tiêu học tập về kiến thức và kỹ năng;</li> <li>- <b>Thuyết giảng</b> (Lecture) - <b>TLM2</b>: 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;</li> <li>- <b>Câu hỏi gợi mở</b> (Inquiry) - <b>TLM4</b>: 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;</li> <li>- <b>Thảo luận</b> (Discussion) - <b>TLM7</b>: 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;</li> <li>- <b>Nhóm nghiên cứu giảng dạy</b> (Teaching Research Team) - <b>TLM13</b>: 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 cao hơn.</li> <li>- <b>Bài tập ở nhà</b> (Work Assignment) - <b>TLM15</b>: Theo phương pháp này, người học được giao nhiệm vụ làm</li> </ul>

	<p>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.</p> <p>- <b>Kỹ thuật “Động não” hay “Công não” (Brainstorming) - TLM17:</b> 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.</p>		
<b>7. Đơn vị quản lý học phần</b>	Khoa Quản lý nguồn nhân lực		
<b>8. Mục tiêu của học phần</b>			
<b>Mục tiêu (Gx)</b>	<b>Mô tả mục tiêu</b>	<b>CDR của CTĐT (PLOs)</b>	<b>TĐNL</b>
<b>G1</b>	<i>Về kiến thức:</i> Môn học trang bị cho học viên cao học chuyên ngành Quản trị nhân lực những kiến thức tổng hợp về Chiến lược Quản lý nguồn nhân lực gắn kết với chiến lược doanh nghiệp.	PLO2, PLO3	4/6
<b>G2</b>	<i>Về kỹ năng:</i> Môn học rèn luyện cho học viên cao học tư duy chiến lược, từ đó đề xuất chiến lược quản lý nguồn nhân lực và rèn luyện các kỹ năng triển khai các hoạt động quản trị nhân lực dựa theo bản đồ chiến lược quản lý nguồn nhân lực.	PLO4, PLO5, PLO8	4/5
<b>G3</b>	<i>Về thái độ:</i> Giáo dục học viên nhận thức được ý	PLO6, PLO7	4/5

	<p>nghĩa và tầm quan trọng của chiến lược Quản lý nguồn nhân lực, có ý thức rèn luyện tư duy chiến lược và tinh thần trách nhiệm trong triển khai các hoạt động quản lý nguồn nhân lực theo bản đồ chiến lược.</p>		
--	--	--	--

### 9. Chuẩn đầu ra của học phần

<b>CDR (CLOs)</b>	<b>Mô tả chuẩn đầu ra học phần</b>	<b>Mức độ giảng dạy (I, T, U)</b>
CLO1	Nắm vững được khái niệm, vai trò, yêu cầu của chiến lược quản lý nguồn nhân lực và tầm quan trọng của việc xây dựng chiến lược quản lý nguồn nhân lực trong doanh nghiệp	I, T
CLO2	Hiểu được bản chất, vai trò của mối quan hệ của các chiến lược quản lý nguồn nhân lực với chiến lược của doanh nghiệp	I, T
CLO3	Hiểu được các chiến lược phát triển tổ chức và các chiến lược nguồn nhân lực trong tổ chức	I, T
CLO4	Phân tích được hiệu suất hoạt động của tổ chức khi có chiến lược nguồn nhân lực.	I, T, U
CLO5	Phân tích chiến lược thực hiện hoạt động chức năng về đào tạo phát triển nhân lực	I, T, U
CLO6	Phân tích các chiến lược thực hiện hoạt động chức năng xây dựng hệ thống thù lao lao động trong doanh nghiệp	I, T, U
CLO7	Chủ động tự nghiên cứu tài liệu học tập trước khi đến lớp, tích cực tham gia học tập và tìm hiểu thực tế học phần theo một nhóm học chính thức thuộc lớp học phần,	I, U

	tham gia nghe giảng đầy đủ và thực hiện các nhiệm vụ học tập do giảng viên giao			
<b>10. Mô tả tóm tắt nội dung học phần</b>				
<p>Học phần chiến lược quản lý nguồn nhân lực đưa ra cách nhìn về chiến lược quản lý nguồn nhân lực, vai trò và cách thức để từ đó giúp cho mỗi tổ chức, doanh nghiệp ý thức hơn trong việc xây dựng chiến lược quản lý nguồn nhân lực phù hợp để nâng cao hiệu suất hoạt động, đạt mục tiêu tổ chức một cách bền vững.</p>				
<b>11. Kế hoạch và nội dung giảng dạy</b>				
<b>LÝ THUYẾT:</b>				
<b>Giờ tín chỉ</b>	<b>Nội dung</b>	<b>Đáp ứng CDR HP (CLOs)</b>	<b>Hoạt động dạy và học (TLMs)</b>	<b>Bài đánh giá (AMs)</b>
1-5 (5 giờ TC)	<p><b>CHƯƠNG 1. TỔNG QUAN VỀ CHIẾN LƯỢC VÀ CHIẾN LƯỢC QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC</b></p> <p><b>1.1. Bản chất, vai trò của chiến lược quản lý nguồn nhân lực.</b></p> <p>1.1.1. Bản chất của chiến lược và chiến lược quản lý nguồn nhân lực</p> <p>1.1.2. Vai trò của chiến lược quản lý nguồn nhân lực</p> <p>1.1.3. Yêu cầu của chiến lược quản lý nguồn nhân lực.</p>	CLO1, CLO7, CLO8	<p>- Dạy: Giải thích cụ thể (TLM1), thuyết giảng (TLM2), câu hỏi gợi mở (TLM4), thảo luận (TLM7)</p> <p>- Học: Nghe giảng, trả lời câu hỏi, thảo luận nhóm, tự nghiên cứu.</p>	AM1 AM2
6-10 (5 giờ TC)	<p><b>1.2. Các nhân tố ảnh hưởng đến chiến lược quản lý nguồn nhân lực</b></p> <p>1.2.1. Nhân tố bên trong doanh nghiệp</p>	CLO1, CLO4, CLO7, CLO8	<p>- Dạy: Giải thích cụ thể (TLM1), thuyết giảng (TLM2), câu hỏi gợi mở (TLM4), thảo</p>	AM1 AM2

	<p>1.2.2. Nhân tố bên ngoài doanh nghiệp</p> <p><b>1.3. Quy trình hoạch định chiến lược quản lý nguồn nhân lực.</b></p> <p>1.3.1. Đánh giá tổng thể.</p> <p>1.3.2. Xác định mục tiêu chiến lược</p> <p>1.3.3. Thiết lập bản đồ chiến lược</p> <p>1.3.4. Xây dựng các thước đo</p> <p><b>1.4. Mối quan hệ giữa chiến lược quản lý nguồn nhân lực với chiến lược doanh nghiệp</b></p> <p>1.4.1. Chiến lược doanh nghiệp định hướng chiến lược quản lý nguồn nhân lực</p> <p>1.4.2. Chiến lược quản lý nguồn nhân lực là thành phần chủ chốt của chiến lược doanh nghiệp</p>		<p>luận (TLM7), bài tập về nhà (TLM15), Kỹ thuật “Động não” hay “Công não” (TLM17).</p> <p>- Học: Nghe giảng, trả lời câu hỏi, thảo luận nhóm, tự nghiên cứu.</p>	
<p>11-15 (5 giờ TC)</p>	<p><b>1.4. Các mô hình chiến lược quản lý nguồn nhân lực</b></p> <p>1.4.1. Mô hình của Michigan</p> <p>1.4.2. Mô hình của Harvard</p> <p>1.4.3. Mô hình của Nhật Bản</p>	<p>CLO1, CLO3, CLO4, CLO7, CLO8</p>	<p>- Dạy: Giải thích cụ thể (TLM1), thuyết giảng (TLM2), câu hỏi gợi mở (TLM4), thảo luận (TLM7)</p> <p>- Học: Nghe giảng, trả lời</p>	<p>AM1 AM2</p>

	1.4.4. Mô hình tổng thể định hướng viễn cảnh		câu hỏi, thảo luận nhóm, tự nghiên cứu.	
16-20 (5 giờ TC)	<p><b>CHƯƠNG 2. CHIẾN LƯỢC NGUỒN NHÂN LỰC VÀ CẢI THIỆN HIỆU SUẤT HOẠT ĐỘNG CỦA TỔ CHỨC</b></p> <p><b>2.1. Chiến lược phát triển tổ chức</b></p> <p>2.1.2.1. Thay đổi các yếu tố thúc đẩy tổ chức</p> <p>2.1.2.2. Thay đổi mối quan hệ giữa các bộ phận trong tổ chức</p> <p>2.1.2.3. Thay đổi trong cách thức thực hiện công việc</p> <p>2.1.2.4. Thay đổi về văn hóa tổ chức</p> <p><b>2.2. Chiến lược nguồn nhân lực</b></p> <p>2.2.1. Hoạch định nhân lực</p> <p>2.2.2. Thu hút và tuyển chọn nhân lực</p>	CLO2, CLO5, CLO6, CLO7, CLO8	<p>- Dạy: Giải thích cụ thể (TLM1), thuyết giảng (TLM2), câu hỏi gợi mở (TLM4), thảo luận (TLM7), nhóm nghiên cứu giảng dạy (TLM13).</p> <p>- Học: Nghe giảng, trả lời câu hỏi, thảo luận nhóm, tự nghiên cứu.</p>	AM1 AM2
21-25 (5 giờ TC)	<p><b>2.2. Chiến lược nguồn nhân lực</b></p> <p>2.2.3. Sử dụng nhân lực (Nâng cao hiệu quả sử dụng nhân lực)</p> <p>2.2.4. Quản lý nhân tài</p> <p><b>2.3. Quản lý hiệu suất</b></p> <p>2.3.1. Thiết lập mục tiêu</p> <p>2.3.2. Quản lý quá trình thực hiện công việc</p> <p>2.3.3. Đánh giá hiệu quả làm việc</p>	CLO2, CLO5, CLO6, CLO7, CLO8	<p>- Dạy: Giải thích cụ thể (TLM1), thuyết giảng (TLM2), câu hỏi gợi mở (TLM4), thảo luận (TLM7), nhóm nghiên cứu giảng dạy (TLM13), bài tập về nhà (TLM15), <b>Kỹ thuật “Động</b></p>	AM1 AM2

			<p>não” hay “Công não” (TLM17).</p> <p>- Học: Nghe giảng, trả lời câu hỏi, thảo luận nhóm, tự nghiên cứu.</p>	
26-30 (5 giờ TC)	<p><b>CHƯƠNG 3. CHIẾN LƯỢC ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC</b></p> <p><b>3.1. Xây dựng văn hóa học tập trong tổ chức</b></p> <p>- Phát triển và chia sẻ tầm nhìn của tổ chức</p> <p>- Xây dựng môi trường học tập cho nhân viên (Các điều kiện học tập, các hỗ trợ cần thiết)</p> <p>- Huấn luyện nhân viên</p> <p>- Khuyến khích nhân viên học tập</p> <p>- Điều chỉnh hệ thống, môi trường học tập phù hợp với tầm nhìn của tổ chức</p> <p><b>3.2. Hoạt động đào tạo của tổ chức</b></p> <p>- Xác định nhu cầu đào tạo</p> <p>- Lập kế hoạch đào tạo</p>	CLO2, CLO5, CLO6, CLO7, CLO8	<p>- Dạy: Giải thích cụ thể (TLM1), thuyết giảng (TLM2), câu hỏi gợi mở (TLM4), thảo luận (TLM7), nhóm nghiên cứu giảng dạy (TLM13), bài tập về nhà (TLM15), Kỹ thuật “Động não” hay “Công não” (TLM17).</p> <p>- Học: Nghe giảng, trả lời câu hỏi, thảo luận nhóm, tự nghiên cứu.</p>	AM1 AM2
31-35 (5 giờ TC)	<p><b>3.2. Hoạt động đào tạo của tổ chức</b></p> <p>- Xác định nhu cầu đào tạo</p> <p>- Lập kế hoạch đào tạo</p>	CLO2, CLO5,	<p>- Dạy: Giải thích cụ thể (TLM1),</p>	AM1 AM2

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tổ chức thực hiện đào tạo</li> <li>- Đánh giá hiệu quả đào tạo</li> </ul> <p><b>3.3. Chiến lược học tập cá nhân</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Xác định mục tiêu sự nghiệp</li> <li>- Lập kế hoạch phát triển sự nghiệp</li> <li>- Xác định nhu cầu học tập</li> <li>- Thực hiện các hoạt động học tập</li> </ul>	<p>CLO6, CLO7, CLO8</p>	<p>thuyết giảng (TLM2), câu hỏi gợi mở (TLM4), thảo luận (TLM7), bài tập về nhà (TLM15), <b>Kỹ thuật “Động não” hay “Công não” (TLM17).</b></p> <p>- Học: Nghe giảng, trả lời câu hỏi, thảo luận nhóm, tự nghiên cứu.</p>	<p>AM4</p>
<p>36-40 (5 giờ TC)</p>	<p><b>CHƯƠNG 4. CHIẾN LƯỢC QUẢN TRỊ THÙ LAO LAO ĐỘNG</b></p> <p><b>4.1. Bản chất và kết cấu thù lao lao động</b></p> <p><b>4.2. Cơ sở lựa chọn hệ thống thù lao lao động</b></p>	<p>CLO3, CLO6, CLO7, CLO8</p>	<p>- Dạy: Giải thích cụ thể (TLM1), thuyết giảng (TLM2), câu hỏi gợi mở (TLM4), thảo luận (TLM7), nhóm nghiên cứu giảng dạy (TLM13), bài tập về nhà (TLM15), <b>Kỹ thuật “Động não” hay “Công não” (TLM17).</b></p> <p>- Học: Nghe giảng, trả lời câu hỏi, thảo luận nhóm, tự nghiên cứu.</p>	<p>AM1 AM2</p>
<p>41-45 (5 giờ TC)</p>	<p><b>4.3. Chiến lược phát triển hệ thống thù lao lao động</b></p>	<p>CLO3, CLO6, CLO7,</p>	<p>- Dạy: Giải thích cụ thể (TLM1), thuyết giảng (TLM2), câu</p>	<p>AM1 AM2</p>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mục tiêu (Phải xác định mục tiêu rõ ràng và liên kết với mục tiêu sản xuất kinh doanh của tổ chức)</li> <li>- Thiết kế chi tiết các hình thức thù lao phù hợp (lương, thưởng, phúc lợi)</li> <li>- Đưa vào ứng dụng áp dụng thử và hoàn thiện sau thử nghiệm</li> <li>- Tổ chức thực hiện và tiếp tục sửa đổi</li> </ul>	CLO8	<p>hỏi gợi mở (TLM4), thảo luận (TLM7)</p> <p>- Học: Nghe giảng, trả lời câu hỏi, thảo luận nhóm, tự nghiên cứu.</p>	
<b>Tổng cộng: 45 giờ TC</b>				
<b>12. Phương pháp đánh giá</b>	<b>Điểm thành phần</b>	<b>Bài đánh giá (AMs)</b>	<b>CDR học phần (CLOs)</b>	<b>Tỷ lệ</b>
	A1. Điểm quá trình (20%)	AM1	CLO8	10%
		AM2, AM3	CLO1, CLO2, CLO3, CLO4, CLO5, CLO6, CLO7	10%
	A2. Điểm giữa kỳ (20%)	AM4	CLO1, CLO2, CLO3, CLO4, CLO5, CLO6	20%
	A3. Điểm cuối kỳ (60%)	AM4	CLO1, CLO2, CLO3, CLO4, CLO5, CLO6	60%
<b>13. Tài liệu phục vụ học phần</b>	Tài liệu/giáo trình chính	<p>[1]. Lê Thanh Hà (2009), <i>Giáo trình Quản trị nhân lực</i>, Tập 1, Nhà xuất bản Lao động – Xã hội.</p> <p>[2]. Lê Thanh Hà (2009), <i>Giáo trình Quản trị nhân lực</i>, Tập 2, Nhà xuất bản Lao động – Xã hội.</p>		

		[3]. Vũ Hồng Phong (2018), <i>Giáo trình Quản trị nhân lực</i> , Đại học Lao động – Xã hội.	
	Tài liệu tham khảo/bổ sung	[4]. Dave Ulrich, <i>Bản đồ chiến lược nhân sự</i> , NXB Công Thương, 2018. [5] Robert S.Kaplan & David P.Norton, <i>Thẻ điểm cân bằng – Biến chiến lược thành hành động</i> , Nhà xuất bản trẻ, 2016	
	Trang Web/ CDs tham khảo		
<b>14. Hướng dẫn học viên tự học, nghiên cứu</b>	<b>Nội dung</b>	<b>Giờ TC</b>	<b>Hoạt động của học viên</b>
	<b>BÀI 1. TỔNG QUAN VỀ CHIẾN LƯỢC VÀ CHIẾN LƯỢC QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC</b>	20	Đọc trước nội dung Chương 1 tài liệu số 1 Chương 1 tài liệu số 2 Chương 1 tài liệu số 3 Chương 1 tài liệu số 4 Chương 1 tài liệu số 5
	<b>BÀI 2. CHIẾN LƯỢC NGUỒN NHÂN LỰC VÀ CẢI THIỆN HIỆU SUẤT HOẠT ĐỘNG CỦA TỔ CHỨC</b>	25	Đọc trước nội dung Chương 2,3 tài liệu số 1. Chương 2,3 tài liệu số 2 Chương 2,3 tài liệu số 3 Chương 2 tài liệu số 4 Chương 2 tài liệu số 5
	<b>BÀI 3. CHIẾN LƯỢC ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC</b>	25	Đọc trước nội dung Chương 4 tài liệu số 1. Chương 4 tài liệu số 2 Chương 4 tài liệu số 3 Chương 3 tài liệu số 4 Chương 3 tài liệu số 5
	<b>BÀI 4: CHIẾN LƯỢC QUẢN TRỊ THÙ LAO LAO ĐỘNG</b>	20	Đọc trước nội dung Chương 5, 6 tài liệu số 1. Chương 5, 6 tài liệu số 2 Chương 4 tài liệu số 4 Chương 4 tài liệu số 5

	<b>Họ và tên</b>	<b>Học hàm, học vị</b>	<b>Chuyên môn</b>
<b>15. Đội ngũ giảng viên giảng dạy</b>	Lê Thanh Hà	PGS. TS	Kinh tế lao động
	Vũ Hồng Phong	Tiến sĩ	Kinh tế lao động
	Nguyễn Thị Hồng77	Tiến sĩ	Quản lý kinh tế
	Cán Hữu Dạn	Tiến sĩ	Quản trị nhân lực

**HIỆU TRƯỞNG**

**Hà Xuân Hùng**

**ĐỀ CƯƠNG CHI TIẾT HỌC PHẦN**  
**KINH TẾ NGUỒN NHÂN LỰC**

*(Ban hành theo Quyết định số 1046A/QĐ-ĐHLĐXH ngày 12 tháng 5 năm 2021*

*của Hiệu trưởng Trường Đại học Lao động - Xã hội)*

<b>1. Tên học phần</b>	Tên tiếng Việt: <b>KINH TẾ NGUỒN NHÂN LỰC</b> Tên tiếng Anh: <b>HUMAN RESOURCES ECONOMICS</b>
<b>2. Mã học phần</b>	QTN202
<b>3. Trình độ đào tạo</b>	Thạc sĩ
<b>4. Số tín chỉ</b>	03 (3,0) TC
<b>5. Học phần tiên quyết</b>	Không
<b>6. Phương pháp giảng dạy</b>	<p>- <b>Giải thích cụ thể</b> (Explicit Teaching) - <b>TLM1</b>: Đây là phương pháp thuộc chiến lược dạy học trực tiếp trong đó giảng viên hướng dẫn và giải thích cụ thể các nội dung của bài học, giúp cho người học đạt được mục tiêu học tập về kiến thức và kỹ năng.</p> <p>- <b>Thuyết giảng</b> (Lecture) - <b>TLM2</b>: Đây là phương pháp thuộc chiến lược dạy học trực tiếp trong đó 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.</p> <p>- <b>Câu hỏi gợi mở</b> (Inquiry) - <b>TLM4</b>: Đây là phương pháp thuộc chiến lược dạy học trực tiếp trong đó 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.</p> <p>- <b>Thảo luận</b> (Discussion) - <b>TLM7</b>: Là phương pháp dạy học trong đó người học được chia thành các nhóm và tham gia thảo luận về những quan điểm cho một vấn đề nào đó được giảng viên đặt ra. Khác với các phương pháp tranh luận, trong phương pháp thảo luận, người với các quan điểm mục tiêu chung tìm cách bổ sung để hoàn thiện quan điểm, giải pháp của mình.</p> <p>- <b>Giải quyết vấn đề</b> (Problem Solving) - <b>TLM8</b>: Đây là phương pháp thuộc chiến lược dạy kỹ năng tư duy trong đó 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.</p>

<b>7. Đơn vị quản lý HP</b>	Khoa Quản lý Nguồn nhân lực		
<b>8. Mục tiêu học phần</b>			
<b>Mục tiêu (Gx)</b>	<b>Mô tả mục tiêu</b>	<b>CDR của CTĐT (PLOs)</b>	<b>TĐNL</b>
G1	Hiểu được kiến thức chuyên sâu về kinh tế nguồn nhân lực, bao gồm phát triển nguồn nhân lực và sử dụng nguồn nhân lực sao cho có kinh tế nhất/ hiệu quả nhất.	PLO2	4/6
G2	Phân tích, đánh giá thực trạng nguồn nhân lực, phát triển nguồn nhân lực và các yếu tố tác động; phân tích, đánh giá các chính sách sử dụng nguồn nhân lực; Xây dựng giải pháp để phát triển và sử dụng nguồn nhân lực; Kỹ năng vận dụng kinh tế nguồn nhân lực vào trong quá trình quản trị nguồn nhân lực, đề xuất chính sách, giải pháp phát triển nguồn nhân lực.	PLO4	4/5
G3	Nhận thức được ý nghĩa và tầm quan trọng của nguồn nhân lực, kinh tế nguồn nhân lực của tổ chức, ngành, quốc gia, đặc biệt trong bối cảnh hội nhập, cách mạng 4.0.	PLO7	4/5
<b>9. Chuẩn đầu ra của học phần</b> (các mục tiêu hay CDR của môn học và mức độ giảng dạy I, T, U; Mô tả CDR bao gồm các động từ chủ động, các chủ đề CDR cấp độ 1 (CLOs) và bối cảnh cụ thể; Mức độ I (Introduce): giới thiệu, T (Teach): dạy, U (Utilize): sử dụng			
<b>CDR (CLOs)</b>	<b>Mô tả chuẩn đầu ra</b>	<b>Mức độ giảng dạy (I, T, U)</b>	
CLO1	Nắm vững được khái niệm, nội dung, vai trò và các nhân tố ảnh hưởng đến kinh tế nguồn nhân lực.	I, T	
CLO2	Phân tích, đánh giá thực trạng nguồn nhân lực, các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực, các chính sách sử dụng nguồn nhân lực.	I, T	

CLO3	Phân tích, đánh giá thực trạng năng suất lao động, các nhân tố ảnh hưởng đến năng suất lao động, các chính sách quản lý năng suất lao động.	I, T, U
CLO4	Xây dựng các giải pháp để phát triển và sử dụng nguồn nhân lực hiệu quả; vận dụng kinh tế nguồn nhân lực vào trong quá trình quản trị nguồn nhân lực ở doanh nghiệp; quản trị doanh nghiệp hoặc đề xuất chính sách, giải pháp phát triển nguồn nhân lực ở vĩ mô.	I, T, U
CLO5	Chủ động nghiên cứu tài liệu và tham gia nghe giảng trên lớp đầy đủ; Tích cực tìm hiểu kiến thức thực tiễn.	T, U

**10. Mô tả tóm tắt nội dung học phần:** Học phần Kinh tế nguồn nhân lực gồm các nội dung: Tổng quan về kinh tế nguồn nhân lực, phát triển, sử dụng nguồn nhân lực, quản lý năng suất lao động.

**11. Kế hoạch và nội dung giảng dạy**  
**LÝ THUYẾT:**

Giờ TC	Nội dung	CDR Môn học	Hoạt động dạy và học	Bài đánh giá
1-5	<p>CHƯƠNG 1. KHÁI QUÁT VỀ KINH TẾ NGUỒN NHÂN LỰC</p> <p>1.1. Các khái niệm</p> <p>1.1.1. Khái niệm nhân lực</p> <p>1.1.2. Khái niệm kinh tế nguồn nhân lực</p> <p>1.2. Vai trò của kinh tế nguồn nhân lực trong phát triển kinh tế - xã hội</p> <p>1.2.1. Vai trò của kinh tế nguồn nhân lực đối với phát triển kinh tế</p>	CLO1, CLO5	<p>Dạy: Giải thích cụ thể, thuyết giảng, câu hỏi gợi mở</p> <p>Học: Nghe giảng, trả lời câu hỏi</p>	AM1

	1.2.2. Vai trò của kinh tế nguồn nhân lực đối với phát triển xã hội			
6 -10	<p>1.3. Nhân tố ảnh hưởng đến kinh tế nguồn nhân lực</p> <p>1.3.1. Các nhân tố thuộc môi trường bên trong</p> <p>1.3.2. Các nhân tố thuộc môi trường bên ngoài</p> <p>1.4. Nội dung của kinh tế nguồn nhân lực</p> <p>1.4.1. Phát triển, sử dụng nguồn nhân lực</p> <p>1.4.2. Quản lý năng suất lao động</p> <p>1.5. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu kinh tế nguồn nhân lực</p> <p>1.5.1. Đối tượng nghiên cứu</p> <p>1.5.2. Phạm vi nghiên cứu</p>	CLO1, CLO5	<p>Dạy: Giải thích cụ thể, Câu hỏi gợi mở</p> <p>Học: Nghe giảng, trả lời câu hỏi</p>	AM1, AM2
11 - 15	<p>CHƯƠNG 2. PHÁT TRIỂN, SỬ DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC</p> <p>2.1. Phát triển nguồn nhân lực</p> <p>2.1.1. Khái niệm, tiêu chí đánh giá nguồn nhân lực, phát triển nguồn nhân lực</p> <p>2.1.2. Nội dung phát triển nguồn nhân lực</p>	CLO2 CLO4 CLO5	<p>Dạy: Thuyết giảng, câu hỏi gợi mở, thảo luận</p> <p>Học: Nghe giảng, trả lời câu hỏi, tham gia thảo luận</p>	AM1, AM2

	2.1.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực			
16 - 20	2.2. Phân bổ nguồn nhân lực 2.2.1. Khái niệm, yêu cầu của phân bổ nguồn nhân lực 2.2.2. Xu hướng phân bổ nguồn nhân lực 2.2.3. Nhân tố ảnh hưởng đến phân bổ nguồn nhân lực 2.2.4. Hoạt động phân bổ nguồn nhân lực	CLO2, CLO4, CLO5	Dạy: Giải thích cụ thể, thảo luận, giải quyết vấn đề Học: Nghe giảng, tham gia thảo luận, tham gia giải quyết vấn đề	AM1, AM2
21 - 25	2.3. Sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực 2.3.1. Phát triển thị trường lao động	CLO2, CLO4, CLO5	Dạy: Giải thích cụ thể, thảo luận, giải quyết vấn đề Học: Nghe giảng, tham gia thảo luận, tham gia giải quyết vấn đề	AM1, AM2
26 - 30	2.3.2. Các giải pháp/ chính sách sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực	CLO2, CLO4, CLO5	Dạy: Giải thích cụ thể, thuyết giảng, câu hỏi gợi mở Học: Nghe giảng, trả lời câu hỏi	AM1, AM2
31 - 35	CHƯƠNG 3. QUẢN LÝ NĂNG SUẤT LAO ĐỘNG	CLO3, CLO5	Dạy: Giải thích cụ thể, thảo luận, giải quyết vấn đề	AM1, AM2



	<p>3.1. Năng suất lao động</p> <p>3.1.1. Các khái niệm</p> <p>3.1.2. Tiêu chí/chỉ tiêu đánh giá năng suất lao động</p> <p>3.1.3. Nhân tố ảnh hưởng đến năng suất lao động</p>		<p>Học: Nghe giảng, tham gia thảo luận, tham gia giải quyết vấn đề</p>	
36 - 40	<p>3.2. Quản lý năng suất lao động hiệu quả</p> <p>3.2.1. Lập kế hoạch năng suất lao động</p> <p>3.2.2. Triển khai thực hiện</p>	<p>CLO3, CLO4, CLO5</p>	<p>Dạy: Giải thích cụ thể, thảo luận, giải quyết vấn đề</p> <p>Học: Nghe giảng, tham gia thảo luận, tham gia giải quyết vấn đề</p>	<p>AM1, AM2</p>
41 - 45	<p>3.2.3. Kiểm soát quá trình thực hiện</p> <p>3.2.4. Đánh giá năng suất lao động</p>	<p>CLO4, CLO5</p>	<p>Dạy: Giải thích cụ thể, thuyết giảng, câu hỏi gợi mở</p> <p>Học: Nghe giảng, trả lời câu hỏi</p>	<p>AM1, AM2</p>
<b>Tổng số: 45 giờ</b>				
<b>12. Phương pháp đánh giá</b>	<b>Điểm thành phần</b>	<b>Bài đánh giá (AMs)</b>	<b>CDR môn học (CLOs)</b>	<b>Tỷ lệ</b>
	A1. Điểm quá trình (20%)	AM1	CLO5	10%
		AM2	CLO1, CLO2, CLO3, CLO4	10%
	A2. Điểm giữa kỳ (20%)	AM4	CLO1, CLO2, CLO3, CLO4	20%
A3. Điểm cuối kỳ (60%)	AM4/AM7	CLO1, CLO2, CLO3, CLO4	60%	
<b>13. Tài liệu phục vụ học phần</b>	Tài liệu/giáo trình chính	[1] Trần Xuân Cầu, Mai Quốc Chánh (2012). <i>Giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực</i> . NXB Đại học Kinh tế quốc dân.		

	Tài liệu tham khảo/ bổ sung	<p>[2] Vũ Kim Dũng, Phạm Văn Minh (2011). <i>Giáo trình Kinh tế học vi mô (Dành cho khối cao học kinh tế và Quản trị kinh doanh</i>. NXB Hồng Đức.</p> <p>[3] Nguyễn Thị Thu Hà (2019). <i>Bài giảng Đào tạo nhân lực</i>. Trường Đại học Lao động - Xã hội.</p>	
<b>14. Hướng dẫn học viên tự học</b>	<b>Nội dung</b>	<b>Số giờ TC</b>	<b>Nhiệm vụ của học viên</b>
	CHƯƠNG 1. KHÁI QUÁT VỀ KINH TẾ NGUỒN NHÂN LỰC	20	Người học đọc trước nội dung chương 1 của tài liệu số [1] và chương 2 tài liệu số [2].
	CHƯƠNG 2. PHÁT TRIỂN, SỬ DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC	40	Người học đọc trước nội dung Chương 2 của tài liệu số [1], chương 4 tài liệu số [3]
	CHƯƠNG 3. QUẢN LÝ NĂNG SUẤT LAO ĐỘNG	30	Người học đọc trước nội dung chương 3 của tài liệu số [1], chương 4 tài liệu số [2] và đọc tài liệu số 3
<b>15. Đội ngũ giảng viên giảng dạy</b>	<b>Họ và tên</b>	<b>Học hàm, học vị</b>	<b>Chuyên môn</b>
	Đỗ Thị Tươi	Tiến sĩ	Quản trị nhân lực
	Đoàn Thị Yến	Tiến sĩ	Kinh tế phát triển
	Trần Thị Minh Phương	Tiến sĩ	Kinh tế phát triển

**HIỆU TRƯỞNG**

**Hà Xuân Hùng**

## ĐỀ CƯƠNG CHI TIẾT HỌC PHẦN VĂN HÓA TỔ CHỨC

*(Ban hành theo Quyết định số 1046A/QĐ-ĐHLĐXH ngày 12 tháng 5 năm 2021  
của Hiệu trưởng Trường Đại học Lao động - Xã hội)*

<b>1. Tên học phần</b>	Tên tiếng Việt: <b>VĂN HÓA TỔ CHỨC</b> Tên tiếng Anh: <b>ORGANIZATIONAL CULTURE</b>
<b>2. Mã học phần</b>	QTN203
<b>3. Trình độ đào tạo</b>	Thạc sĩ
<b>4. Số tín chỉ</b>	03 (3,0) TC
<b>5. Học phần tiên quyết</b>	Không
<b>6. Phương pháp giảng dạy</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Giải thích cụ thể (Explicit Teaching) TLM1:</b> Giảng viên hướng dẫn và giải thích cụ thể các nội dung bài học, giúp học viên đạt được mục tiêu học tập về kiến thức và kỹ năng.</li> <li>- <b>Thuyết giảng (Lecture) TLM2:</b> 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.</li> <li>- <b>Câu hỏi gợi mở (Inquiry) TLM4:</b> Trong quá trình dạy học, giảng viên sử dụng câu hỏi gợi mở hay đặt vấn đề, dẫn dắt, hướng dẫn học viên từng bước trả lời từng câu hỏi. Học viên có thể tham gia thảo luận theo nhóm để cùng nhau giải quyết các vấn đề đặt ra.</li> <li>- <b>Thảo luận (Discussion) TLM7:</b> Học viên được chia thành các nhóm, tham gia thảo luận và giải quyết các vấn đề (Case Study) do giảng viên đặt ra. Phương pháp này thúc đẩy học viên phân tích các khái niệm, định nghĩa, dữ liệu, nêu quan điểm giúp học viên phát triển kỹ năng tư duy hệ thống.</li> <li>- <b>Học theo tình huống (Case Study) TLM9:</b> 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 khung 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.</li> </ul>

	<p>- <b>TLM10 - Học nhóm (Teamwork Learning):</b> Người học được tổ chức thành các nhóm nhỏ để cùng nhau giải quyết các vấn đề được đặt ra và trình bày kết quả của nhóm thông qua các báo cáo hay thuyết trình trước các nhóm khác và giảng viên.</p>		
<b>7. Đơn vị quản lý học phần</b>	Khoa Quản lý nguồn nhân lực		
<b>8. Mục tiêu của học phần</b>			
<b>Mục tiêu (Gx)</b>	<b>Mô tả mục tiêu</b>	<b>CĐR của CTĐT (PLOs)</b>	<b>TĐNL</b>
G1	Hiểu và nắm vững những vấn đề về quy luật hình thành, đặc điểm, bản chất của văn hóa tổ chức. Hiểu và nắm vững những yếu tố tác động đến văn hóa tổ chức. Vai trò tác động của VHTC đến hành vi các nhân trong tổ chức: sự hài lòng, sự chuyển giao động, tỷ lệ nghỉ việc; sự gắn kết và năng suất lao động.	PLO2	4/6
G2	Rèn luyện khả năng điều chỉnh thái độ, hành vi cá nhân, hành vi nhóm trong tổ chức sao cho phù hợp với mục tiêu của văn hóa tổ chức. Hình thành và rèn luyện các năng lực lý giải, dự đoán và kiểm soát hành vi cá nhân, hành vi nhóm trong tình huống thực tiễn. Rèn luyện kỹ năng giao tiếp, thuyết phục phục vụ công tác quản trị nhân lực đạt hiệu quả.	PLO3 PLO4 PLO5	4/6
G3	Chủ động trong quá trình thực hiện công việc, phong cách làm việc chuyên nghiệp, dám làm, dám chịu (có bản lĩnh); Hình thành và có chí hướng tự học tập, tự cập nhật, tự tích lũy kinh nghiệm.	PLO6 PLO7	4/6
<p><b>9. Chuẩn đầu ra của học phần</b> (các mục tiêu hay CĐR của môn học và mức độ giảng dạy I, T, U; Mô tả CĐR bao gồm các động từ chủ động, các chủ đề CĐR cấp độ 1 (CLOs) và bối cảnh cụ thể; Mức độ I (Introduce): giới thiệu, T (Teach): dạy, U (Utilize): sử dụng</p>			

<b>CDR (CLOs)</b>	<b>Mô tả chuẩn đầu ra học phần</b>	<b>Mức độ giảng dạy (I, T, U)</b>
CLO1	Hiểu và vận dụng cơ sở hành vi cá nhân, nhóm, các học thuyết lãnh đạo để hướng đến sự hài lòng, sự thuyên chuyên lao động, tỷ lệ nghỉ việc; sự gắn kết và năng suất lao động	I, T, U
CLO2	Hiểu và vận dụng kiến thức giao tiếp và truyền thông trong tổ chức để xây dựng văn hóa tổ chức trở thành yếu tố nội lực mang lại giá trị và định hướng các hoạt động quản trị nhân lực hiệu quả	I, T, U
CLO3	Phân tích, đánh giá và giải quyết vấn đề về hành vi của cá nhân, nhóm và tổ chức; tư vấn và tham mưu cho các cấp quản lý liên quan đến sự hài lòng, sự thuyên chuyên lao động, tỷ lệ nghỉ việc; sự gắn kết và năng suất lao động. Đánh giá hiện trạng hoạt động truyền thông nội bộ, văn hóa tổ chức để tham mưu cho lãnh đạo cấp trên trong công tác xây dựng truyền thông và văn hóa tổ chức	T, U
CLO4	Rèn luyện các kỹ năng tư duy, kỹ năng phản biện, kỹ năng giao tiếp; phát triển kỹ năng làm việc độc lập và kỹ năng làm việc nhóm.	T, U
CLO5	Hình thành lối sống tích cực, biết lắng nghe và quan tâm đến những người xung quanh. Điềm tĩnh, tự tin trong việc tìm kiếm những kiến thức liên quan đến hành vi cá nhân, nhóm, tổ chức.	T, U
CLO6	Có thái độ nghiêm túc, cầu thị và tăng cường tính chủ động, tham gia giờ giảng đầy đủ, đúng giờ, tự tích lũy kinh nghiệm để tiếp tục học tập và nghiên cứu nâng cao trình độ chuyên môn và thích nghi với các môi trường làm việc.	T, U

### **10. Mô tả tóm tắt nội dung học phần**

Học phần Văn hóa tổ chức cung cấp cho học viên 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. Học viên

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.

## 11. Kế hoạch và nội dung giảng dạy

### LÝ THUYẾT:

Giờ tín chỉ	Nội dung	Đáp ứng CDR HP (CLOs)	Hoạt động dạy và học (TLMs)	Bài đánh giá (AMs)
1-5 (5 giờ TC)	<p><b>CHƯƠNG 1: TỔNG QUAN VỀ VĂN HÓA TỔ CHỨC</b></p> <p><b>1.1. Bản chất của văn hóa tổ chức</b></p> <p>1.1.1. Khái niệm</p> <p>1.1.2. Vai trò của văn hóa tổ chức</p> <p>1.1.3. Đặc trưng của văn hóa tổ chức</p> <p><b>1.2. Các mô hình văn hóa tổ chức</b></p> <p>1.2.1. Mô hình nghiên cứu văn hóa tổ chức của Recardo và Jolly</p> <p>1.2.2. Mô hình ba lớp văn hóa tổ chức của Schein</p> <p>1.2.3. Mô hình văn hóa đa chiều của Hofstede</p> <p>1.2.4. Mô hình nghiên cứu văn hóa tổ chức của Trompenaars</p> <p>1.2.5. Mô hình văn hóa tổ chức của Cameron và Quinn</p> <p>1.2.6. Mô hình văn hóa tổ chức của Denison</p> <p>1.2.7. Một số mô hình đo lường văn hóa tổ chức khác</p>	CLO1 CLO3 CLO4	<p>Dạy: TLM1, TLM2, TLM4</p> <p>Học: Lắng nghe và ghi chép, phát biểu xây dựng bài, trả lời câu hỏi và tham gia thảo luận nhóm</p>	AM1 AM2
6- 10 (5 giờ TC)	<p><b>1.3. Biểu hiện của văn hóa tổ chức</b></p> <p>1.3.1. Vật thể hữu hình</p> <p>1.3.2. Giá trị được tuyên bố</p> <p>1.3.3. Các giả định</p> <p><b>1.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến văn hóa tổ chức</b></p> <p>1.4.1. Các yếu tố bên trong</p>	CLO1 CLO3 CLO4	<p>Dạy: TLM1, TLM2, TLM4, TLM7</p> <p>Học: Lắng nghe và ghi</p>	AM1 AM2

	1.4.2. Các yếu tố bên ngoài		chép, phát biểu xây dựng bài, trả lời câu hỏi và tham gia thảo luận nhóm	
11-15 (5 giờ TC)	<p><b>CHƯƠNG 2: CƠ SỞ HÌNH THÀNH VĂN HÓA TỔ CHỨC</b></p> <p><b>2.1. Cơ sở hình thành văn hóa tổ chức</b></p> <p>2.1.1. Cơ sở hành vi cá nhân</p> <p>2.1.2. Cơ sở hành vi nhóm</p> <p>2.1.3. Triết lý, quan điểm, phong cách lãnh đạo của người sáng lập tổ chức</p> <p>2.1.4. Hệ thống các giá trị của tổ chức</p>	CLO1 CLO3 CLO4 CLO5	<p>Dạy: TLM1, TLM2, TLM4, TLM9, TLM10</p> <p>Học: Lắng nghe và ghi chép, phát biểu xây dựng bài, trả lời câu hỏi và tham gia thảo luận nhóm, học viên giải quyết các tình huống liên quan đến nội dung bài học</p>	AM1 AM2
16 -20 (5 giờ TC)	<p><b>2.2. Tác động của văn hóa tổ chức đến thái độ, hành vi người lao động</b></p> <p>2.2.1. Ảnh hưởng tích cực của văn hóa mạnh</p> <p>2.2.2. Ảnh hưởng tiêu cực của văn hóa tới thái độ và hành vi người lao động</p>	CLO1 CLO3 CLO4 CLO5	<p>Dạy: TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM10</p> <p>Học: Lắng nghe và ghi</p>	AM1 AM2

			chép, phát biểu xây dựng bài, trả lời câu hỏi và tham gia thảo luận nhóm, học viên giải quyết các tình huống liên quan đến nội dung bài học	
21 -22 (2 giờ TC)	<p><b>2.3. Truyền thông nội bộ trong tổ chức</b></p> <p>2.3.1. Tầm quan trọng của truyền thông nội bộ</p> <p>2.3.2. Phương thức truyền thông trong tổ chức</p>	CLO1 CLO3	<p>Đạy: TLM1, TLM2, TLM4, TLM10</p> <p>Học: Lắng nghe và ghi chép, phát biểu xây dựng bài, trả lời câu hỏi.</p>	AM1
23 -27 (5 giờ TC)	<p>CHƯƠNG 3: XÂY DỰNG VÀ DUY TRÌ VĂN HÓA TỔ CHỨC</p> <p><b>3.1. Xây dựng văn hóa tổ chức</b></p> <p>3.1.1. Sự cần thiết xây dựng văn hóa tổ chức</p> <p>3.1.2. Các yếu tố cần chú ý khi xây dựng văn hóa tổ chức</p> <p>3.1.3. Các giai đoạn hình thành khi xây dựng văn hóa tổ chức</p> <p>3.1.4. Quy trình xây dựng văn hóa tổ chức</p>	CLO2 CLO3 CLO5 CLO6	<p>Đạy: TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM9</p> <p>Học: Học viên lắng nghe và ghi chép, phát biểu xây</p>	AM1 AM2



			dựng bài, trả lời câu hỏi và tham gia thảo luận nhóm, học viên giải quyết các tình huống liên quan đến nội dung bài học, chủ động học nhóm để báo cáo kết quả	
28 -32 (5 giờ TC)	<p><b>3.2. Các yếu tố cơ bản duy trì văn hóa tổ chức</b></p> <p>3.2.1. Định hướng mục tiêu phát triển tổ chức</p> <p>3.2.2. Quan điểm, phong cách lãnh đạo của người lãnh đạo</p> <p>3.2.3. Chú trọng tuyển dụng nhân lực</p> <p>3.2.4. Chú trọng đào tạo nhân lực</p> <p>3.2.5. Xây dựng quy chế thưởng công bằng</p> <p>3.2.6. Một số yếu tố khác</p>	CLO1 CLO3 CLO4 CLO5	<p>Day: TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM10</p> <p>Học: Lắng nghe và ghi chép, phát biểu xây dựng bài, trả lời câu hỏi và tham gia thảo luận nhóm, học viên giải quyết các tình huống liên quan đến nội dung bài học</p>	AM1 AM4

33-35 (3 giờ TC)	<b>3.3. Sự lan truyền văn hóa tổ chức</b> 3.3.1. Những câu chuyện 3.3.2. Các nghi thức 3.3.3. Các biểu tượng vật chất 3.3.4. Ngôn ngữ			
36-40 (5 giờ TC)	<b>CHƯƠNG 4: KIỂM SOÁT VÀ THAY ĐỔI VĂN HÓA TỔ CHỨC</b> <b>4.1. Văn hóa tổ chức trong xu thế hội nhập quốc tế</b> <b>4.2. Kiểm soát văn hóa tổ chức</b> 4.2.1. Kiểm soát hành vi người lao động 4.2.2. Giá trị vật thể hữu hình 4.2.3. Các giá trị phi vật chất	CLO2 CLO3 CLO4 CLO5	Dạy: TLM1, TLM2, TLM7, TLM9 Học: Học viên lắng nghe và ghi chép, phát biểu xây dựng bài, trả lời câu hỏi và tham gia thảo luận nhóm, chủ động học nhóm để báo cáo kết quả	AM1 AM2
41-45 (5 giờ TC)	<b>4.3. Thay đổi văn hóa tổ chức</b> 4.3.1. Một số thách thức khi thay đổi văn hóa tổ chức 4.3.2. Quy trình thay đổi văn hóa tổ chức 4.3.3. Các yếu tố cơ bản cần thiết thay đổi văn hóa tổ chức 4.3.3.1. Nhân tố con người 4.3.3.2. Thay đổi cơ cấu tổ chức 4.3.3.3. Thay đổi hệ thống quản lý	CLO2 CLO3 CLO4 CLO5	Dạy: TLM1, TLM2, TLM7, TLM9 Học: Học viên lắng nghe và ghi chép, phát biểu xây dựng bài, trả lời câu hỏi và tham gia thảo luận nhóm, chủ động học nhóm để báo cáo kết quả	AM1 AM2

<b>Tổng cộng: 45 giờ tín chỉ</b>				
<b>12. Phương pháp đánh giá</b>	<b>Điểm thành phần</b>	<b>Bài đánh giá (AMs)</b>	<b>CDR học phần (CLOs)</b>	<b>Tỷ lệ</b>
	A1. Điểm quá trình (20%)	AM1	CLO5, CLO6	10%
		AM2 AM8	CLO1, CLO2 CLO3, CLO4	10%
	A2. Điểm giữa kỳ (20%)	AM4	CLO1, CLO3 CLO4	20%
	A3. Điểm cuối kỳ (60%)	AM4/AM5	CLO1, CLO2 CLO3, CLO4	60%
<b>13. Tài liệu phục vụ học phần</b>	Tài liệu/giáo trình chính	[1] <b>Cần Hữu Dạn</b> (2020). <i>Bài giảng Hành vi tổ chức</i> . Trường Đại học Lao động - Xã hội. [2] <b>Nguyễn Thị Bích Loan</b> (2020). <i>Giáo trình Văn hóa kinh doanh</i> . NXB. Thống kê.		
	Tài liệu tham khảo/bổ sung	[3] <b>Dương Thị Liễu</b> (2013). <i>Giáo trình Văn hóa kinh doanh</i> . NXB. Đại học Kinh tế quốc dân. [4] <b>Phạm Thúy Hương, Phạm Thị Bích Ngọc</b> (2016). <i>Giáo trình Hành vi tổ chức</i> . NXB. Đại học Kinh tế quốc dân.		
<b>14. Hướng dẫn học viên tự học, nghiên cứu</b>	<b>Nội dung</b>	<b>Giờ TC</b>	<b>Hoạt động của học viên</b>	
	BÀI 1: TỔNG QUAN VỀ VĂN HÓA TỔ CHỨC	25	Học viên đọc trước nội dung Tài liệu số [1], đọc chương 1 Tài liệu số [2] [3]	
	BÀI 2 CƠ SỞ HÌNH THÀNH VĂN HÓA TỔ CHỨC	30	Học viên đọc trước nội dung Tài liệu số [2], [3]	
	BÀI 3. XÂY DỰNG VÀ DUY TRÌ VĂN HÓA TỔ CHỨC	30	Học viên đọc trước nội dung Tài liệu số [1], [2]	

	BÀI 4: KIỂM SOÁT VÀ THAY ĐỔI VĂN HÓA TỔ CHỨC	20	Học viên đọc trước nội dung Tài liệu số [1], [2], [3], [4],
<b>15. Đội ngũ giảng viên giảng dạy</b>	<b>Họ và tên</b>	<b>Học hàm, học vị</b>	<b>Chuyên môn</b>
	Cán Hữu Dạn	Tiến sĩ	Quản trị nhân lực
	Đỗ Thị Tươi	Tiến sĩ	Quản trị nhân lực

**HIỆU TRƯỞNG**

**Hà Xuân Hùng**

**ĐỀ CƯƠNG CHI TIẾT HỌC PHẦN**  
**GIỚI TRONG QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC**

*(Ban hành theo Quyết định số 1046A/QĐ-ĐHLĐXH ngày 12 tháng 5 năm 2021  
của Hiệu trưởng Trường Đại học Lao động - Xã hội)*

<b>1. Tên học phần</b>	Tên tiếng Việt: <b>GIỚI TRONG QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC</b> Tên tiếng Anh: <b>GENDER IN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT</b>
<b>2. Mã học phần</b>	QTN204
<b>3. Trình độ đào tạo</b>	Thạc sĩ
<b>4. Số tín chỉ</b>	03 (3,0) TC
<b>5. Học phần tiên quyết</b>	Không
<b>6. Phương pháp giảng dạy</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> <li>- Thuyết giảng (Lecture) TLM2: Giảng viên trình bày nội dung bài học và giải thích các nội dung trong bài giảng. Giảng viên là người thuyết trình, diễn giảng. Người học chỉ nghe giảng và ghi chú để tiếp nhận các kiến thức mà giảng viên truyền đạt.</li> <li>- Câu hỏi gợi mở (Inquiry) TLM4: Trong tiến trình dạy học, giảng viên sử dụng các câu hỏi gợi mở hay các vấn đề và hướng dẫn giúp người học từng bước trả lời câu hỏi. Người học có thể tham gia vào thảo luận nhóm để cùng nhau giải quyết bài toán, vấn đề đặt ra.</li> <li>- Giải quyết vấn đề (Problem Solving) TLM8: Trong tiến trình dạy và học, người học làm việc với các vấn đề được đặt ra và học được những kiến thức mới thông qua việc đối mặt với vấn đề cần giải quyết. Thông qua các quá trình giải pháp cho vấn đề đặt ra, người học đạt được những kiến thức, kỹ năng theo yêu cầu của học phần.</li> <li>- 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. Thông qua hoàn thành các nhiệm vụ được giao ở nhà</li> </ul>

	này, người học được tự học, cũng như đạt được những nội dung về kiến thức cũng như kỹ năng theo yêu cầu.		
<b>7. Đơn vị quản lý học phần</b>	Khoa Quản lý nguồn nhân lực		
<b>8. Mục tiêu của học phần</b>			
<b>Mục tiêu (Gx)</b>	<b>Mô tả mục tiêu</b>	<b>CDR của CTĐT (PLOs)</b>	<b>TĐNL</b>
G1	Học viên được trang bị những kiến thức về giới, bình đẳng giới, bình đẳng giới trong quản lý nguồn nhân lực, văn bản quy phạm pháp luật về bình đẳng giới trong quản lý nguồn nhân lực của Việt Nam và quốc tế. Đồng thời cung cấp cho học viên cách thức lồng ghép giới trong quản lý nguồn nhân lực.	PLO4	4/6
G2	Học viên được rèn luyện các kỹ năng phân tích các vấn đề liên quan đến bất bình đẳng giới, định kiến giới có thể còn tồn tại trong công tác quản lý nguồn nhân lực ở cơ quan, tổ chức; kỹ năng phân tích giới và lồng ghép giới trong quản lý nguồn nhân lực.	PLO3, PLO4	4/5
G3	Giáo dục người học nhận thức được ý nghĩa và tầm quan trọng của bình đẳng giới trong quản lý nguồn nhân lực, từ đó nâng cao ý thức, trách nhiệm lồng ghép giới trong xây dựng	PLO6	4/5

	và triển khai các hoạt động quản lý nguồn nhân lực.			
<b>9. Chuẩn đầu ra của học phần</b> <i>Mô tả CDR bằng các động từ chủ động, các chủ đề và bối cảnh cụ thể; Mỗi liên hệ đáp ứng CDR CTĐT; Mức độ giảng dạy để đáp ứng CDR</i> <i>Mức độ I (Introduce): giới thiệu, T (Teach): dạy, U (Utilize): sử dụng.</i>				
<b>CDR (CLOs)</b>	<b>Mô tả chuẩn đầu ra học phần</b>	<b>Mức độ giảng dạy (I, T, U)</b>		
CLO1	Học viên nhớ và hiểu được các khái niệm cơ bản, hiểu được nguyên tắc, công cụ phân tích giới và vai trò của các bên liên quan trong công tác quản lý nguồn nhân lực	I, T, U		
CLO2	Học viên hiểu và vận dụng phân tích được các văn bản quy phạm pháp luật về bình đẳng giới, các công ước quốc tế về bình đẳng giới có liên quan đến công tác quản lý nguồn nhân lực	I, T, U		
CLO3	Học viên hiểu và vận dụng các hoạt động bình đẳng giới trong quản lý nguồn nhân lực	I, T, U		
CLO4	Người học có phẩm chất đạo đức, tham gia giờ giảng đầy đủ chủ động, tích cực.	I, U		
CLO5	Có chí hướng và khả năng tự học tập, tự cập nhật, tự nghiên cứu, tự tích lũy kinh nghiệm nhằm nâng cao trình độ chuyên môn và đáp ứng các yêu cầu công việc với chức danh cao hơn.	I, U		
<b>10. Mô tả tóm tắt nội dung học phần:</b> Học phần Giới trong quản lý nguồn nhân lực gồm các nội dung: Bình đẳng giới và mối quan hệ giữa công tác quản lý nguồn nhân lực với bình đẳng giới; Các văn bản quy phạm pháp luật về bình đẳng giới liên quan đến quản lý nguồn nhân lực và Bình đẳng giới trong quản lý nguồn nhân lực.				
<b>11. Kế hoạch và nội dung giảng dạy</b> <b>LÝ THUYẾT:</b>				
<b>Giờ tín chỉ</b>	<b>Nội dung</b>	<b>Đáp ứng CDR HP (CLOs)</b>	<b>Hoạt động dạy và học (TLMs)</b>	<b>Bài đánh giá (AMs)</b>
1-5 (5 giờ TC)	<b>CHƯƠNG 1: BÌNH ĐẲNG GIỚI VÀ MỐI QUAN HỆ GIỮA</b>	CLO1, CLO4, CLO5	TLM1, TLM2,	AM1, AM2,

	<p><b>CÔNG TÁC QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC VỚI BÌNH ĐẲNG GIỚI</b></p> <p>1.1. Bình đẳng giới và một số khái niệm liên quan</p> <p>1.1.1. Bình đẳng giới</p> <p>1.1.2. Định kiến giới</p> <p>1.1.3. Nhạy cảm giới</p> <p>1.1.4. Khoảng cách giới</p> <p>1.1.5. Chỉ số giới</p>		<p>TLM4, TLM15</p> <p>Lắng nghe, ghi chú, trả lời câu hỏi, thực hiện nhiệm vụ làm việc ở nhà</p>	<p>AM4, AM7</p>
<p>6-10 (5 giờ TC)</p>	<p>1.2. Phân tích giới</p> <p>1.2.1. Khái niệm</p> <p>1.2.2. Nguyên tắc phân tích giới</p> <p>1.3. Công cụ phân tích giới</p> <p>1.3.1. Công cụ tiếp cận, sử dụng và kiểm soát nguồn và lợi ích</p> <p>1.3.2. Công cụ phân tích sử dụng “Mô hình ra quyết định”</p> <p>1.3.3. Công cụ phân tích “Nhu cầu giới”</p>	<p>CLO1, CLO4, CLO5</p>	<p>TLM1, TLM2, TLM4, TLM15</p> <p>Lắng nghe, ghi chú, trả lời câu hỏi, thực hiện nhiệm vụ làm việc ở nhà</p>	<p>AM1, AM2, AM4, AM7</p>
<p>11-15 (5 giờ TC)</p>	<p>1.4. Vai trò của các bên liên quan trong công tác quản lý nguồn nhân lực</p> <p>1.4.1. Người đứng đầu tổ chức</p> <p>1.4.2. Người làm công tác nhân sự</p> <p>1.4.3. Người lao động</p> <p>1.4.4. Các tổ chức đại diện</p>	<p>CLO1, CLO4, CLO5</p>	<p>TLM1, TLM2, TLM4, TLM15</p> <p>Lắng nghe, ghi chú, trả lời câu hỏi, thực hiện nhiệm vụ làm việc ở nhà</p>	<p>AM1, AM2, AM4, AM7</p>



<p>16-20 (5 giờ TC)</p>	<p><b>CHƯƠNG 2: CÁC VĂN BẢN QUY PHẠM PHÁP LUẬT VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI LIÊN QUAN ĐẾN NGUỒN NHÂN LỰC</b></p> <p>2.1. Các văn bản quy định của Việt Nam</p> <p>2.1.1. Các văn bản của Quốc hội (Luật Bình đẳng giới)</p> <p>2.1.2. Các văn bản của Chính phủ</p> <p>2.1.3. Các văn bản của Bộ ngành (Bộ LĐ – TB &amp;XH)</p>	<p>CLO2, CLO4, CLO5</p>	<p>TLM1, TLM2, TLM4, TLM8, TLM15</p> <p>Lắng nghe, ghi chú, trả lời câu hỏi, thực hiện nhiệm vụ làm việc ở nhà</p>	<p>AM1, AM2, AM4, AM7</p>
<p>21-25 (5 giờ TC)</p>	<p>2.2. Các công ước quốc tế có liên quan</p> <p>2.1.1. Công ước quốc tế về sự xóa bỏ mọi hình thức phân biệt với phụ nữ (CEDAW)</p> <p>2.1.2. Công ước 100 về trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ cho một công việc có giá trị ngang nhau</p>	<p>CLO2, CLO4, CLO5</p>	<p>TLM1, TLM2, TLM4, TLM8, TLM15</p> <p>Lắng nghe, ghi chú, trả lời câu hỏi, thực hiện nhiệm vụ làm việc ở nhà</p>	<p>AM1, AM2, AM4, AM7</p>
<p>26-30 (5 giờ TC)</p>	<p>2.1.3. Công ước 111 về Phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp</p> <p>2.1.4. Công ước 156 của ILO về bình đẳng về cơ hội và đối xử với lao động nam và nữ : những người lao động có trách nhiệm gia đình</p>	<p>CLO2, CLO4, CLO5</p>	<p>TLM1, TLM2, TLM4, TLM8, TLM15</p> <p>Lắng nghe, ghi chú, trả lời câu hỏi, thực</p>	<p>AM1, AM2, AM4, AM7</p>

			hiện nhiệm vụ làm việc ở nhà	
31-35 (5 giờ TC)	<b>CHƯƠNG 3 : BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC</b> 3.1. Bình đẳng giới trong tuyển dụng 3.2. Giới trong đào tạo	CLO3, CLO4, CLO5	TLM1, TLM2, TLM4, TLM8, TLM15  Lắng nghe, ghi chú, trả lời câu hỏi, thực hiện nhiệm vụ làm việc ở nhà	AM1, AM2, AM4, AM7
36-40 (5 giờ TC)	3.3. Bình đẳng giới đánh giá thực hiện công việc Kiểm tra giữa kỳ (50 phút)	CLO2, CLO4, CLO5	TLM1, TLM2, TLM4, TLM8, TLM15  Lắng nghe, ghi chú, trả lời câu hỏi, thực hiện nhiệm vụ làm việc ở nhà	AM1, AM2, AM4, AM7
41-45 (5 giờ TC)	3.4. Bình đẳng giới trong khen thưởng 3.5. Bình đẳng giới trong bổ nhiệm	CLO2, CLO4, CLO5	TLM1, TLM2, TLM4, TLM8, TLM15  Lắng nghe, ghi chú, trả lời câu hỏi, thực hiện nhiệm vụ làm việc ở nhà	AM1, AM2, AM4, AM7
<b>Tổng cộng: 45 giờ TC</b>				

	<b>Điểm thành phần</b>	<b>Bài đánh giá (AMs)</b>	<b>CDR học phần (CLOs)</b>	<b>Tỷ lệ</b>
<b>12. Phương pháp đánh giá</b>	A1. Điểm quá trình (20%)	AM1	CLO1, CLO2, CLO3, CLO4, CLO5	10%
		AM2	CLO1, CLO2, CLO3, CLO5	10%
	A2. Điểm giữa kỳ (20%)	AM4	CLO1, CLO2, CLO3	20%
	A3. Điểm cuối kỳ (60%)	AM4, AM7	CLO1, CLO2, CLO3	60%
<b>13. Tài liệu phục vụ học phần</b>	Tài liệu/giáo trình chính	[1] Nguyễn Thị Thuận & Trần Xuân Kỳ (2009). <i>Giáo trình Giới và Phát triển</i> . Nhà xuất bản Lao động – Xã hội.		
	Tài liệu tham khảo/bổ sung	[2] Quốc hội (2006). Số 73/2006/QH11. <i>Luật Bình đẳng giới</i> . [3] Quốc hội (2019). Số 45/2019/QH14. <i>Bộ Luật Lao động</i> . [4] Công ước quốc tế về sự xóa bỏ mọi hình thức phân biệt với phụ nữ (CEDAW). [5] Nguyễn Thị Minh Hoà (2019). <i>Đánh giá thực trạng nữ quản lý, lãnh đạo và nữ trong diện quy hoạch các cấp, giải pháp, chính sách có liên quan đến công tác tạo nguồn quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm cán bộ nữ tại thành phố Hồ Chí Minh</i> .		
<b>14. Hướng dẫn học viên tự học, nghiên cứu</b>	<b>Nội dung</b>	<b>Giờ TC</b>	<b>Hoạt động của học viên</b>	
	<b>CHƯƠNG 1: BÌNH ĐẲNG GIỚI VÀ MỐI QUAN HỆ GIỮA CÔNG TÁC QUẢN LÝ NGUỒN</b>	30	Học viên đọc trước nội dung Chương 1 của tài liệu số [1]. Tài liệu số [2]	

	<p><b>NHÂN LỰC VỚI BÌNH ĐẲNG GIỚI</b></p> <p>1.1. Bình đẳng giới và một số khái niệm liên quan</p> <p>1.1.1. Bình đẳng giới</p> <p>1.1.2. Định kiến giới</p> <p>1.1.3. Nhạy cảm giới</p> <p>1.1.4. Khoảng cách giới</p> <p>1.1.5. Chỉ số giới</p> <p>1.2. Phân tích giới</p> <p>1.2.1. Khái niệm</p> <p>1.2.2. Nguyên tắc phân tích giới</p> <p>1.3. Công cụ phân tích giới</p> <p>1.3.1. Công cụ tiếp cận, sử dụng và kiểm soát nguồn và lợi ích</p> <p>1.3.2. Công cụ phân tích sử dụng “Mô hình ra quyết định”</p> <p>1.3.3. Công cụ phân tích “Nhu cầu giới”</p> <p>1.4. Vai trò của các bên liên quan trong công tác quản lý nguồn nhân lực</p> <p>1.4.1. Người đứng đầu tổ chức</p> <p>1.4.2. Người làm công tác nhân sự</p> <p>1.4.3. Người lao động</p> <p>1.4.4. Các tổ chức đại diện</p>		
	<p><b>CHƯƠNG 2: CÁC VĂN BẢN QUY PHẠM PHÁP LUẬT VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI LIÊN QUAN ĐẾN NGUỒN NHÂN LỰC</b></p> <p>2.1. Các văn bản quy định</p>	30	Học viên đọc trước tài liệu số [2], [3], [5]

	<p>của Việt Nam</p> <p>2.1.1. Các văn bản của Quốc hội (Luật Bình đẳng giới)</p> <p>2.1.2. Các văn bản của Chính phủ</p> <p>2.1.3. Các văn bản của Bộ ngành (Bộ LĐ – TB &amp;XH)</p> <p>2.2. Các công ước quốc tế có liên quan</p> <p>2.1.1. Công ước quốc tế về sự xóa bỏ mọi hình thức phân biệt với phụ nữ (CEDAW)</p> <p>2.1.2. Công ước 100 về trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ cho một công việc có giá trị ngang nhau</p> <p>2.1.3. Công ước 111 về Phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp</p> <p>2.1.4. Công ước 156 của ILO về bình đẳng về cơ hội và đối xử với lao động nam và nữ : những người lao động có trách nhiệm gia đình</p>		
	<p><b>CHƯƠNG 3 : BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC</b></p> <p>3.1. Bình đẳng giới trong tuyển dụng</p> <p>3.2. Giới trong đào tạo</p> <p>3.3. Bình đẳng giới đánh giá thực hiện công việc</p>	30	<p>Học viên đọc trước tài liệu số [2], [3], [4]</p>

	3.4. Bình đẳng giới trong khen thưởng 3.5. Bình đẳng giới trong bổ nhiệm		
<b>15. Đội ngũ giảng viên giảng dạy</b>	<b>Họ và tên</b>	<b>Học hàm, học vị</b>	<b>Chuyên môn</b>
	Nguyễn Thị Minh Hòa	Tiến sĩ	Kinh tế
	Bùi Đức Thịnh	Tiến sĩ	Quản trị nhân lực
	Bùi Thị Phương Thảo	Tiến sĩ	Kinh tế phát triển

**HIỆU TRƯỞNG**

**Hà Xuân Hùng**

**ĐỀ CƯƠNG CHI TIẾT HỌC PHẦN**  
**DÂN SỐ VÀ CHÍNH SÁCH NGUỒN NHÂN LỰC**

*(Ban hành theo Quyết định 1046A/QĐ-DHLĐXH ngày 12 tháng 5 năm 2021  
của Hiệu trưởng Trường Đại học Lao động - Xã hội)*

<b>1. Tên học phần</b>	Tên tiếng Việt: <b>DÂN SỐ VÀ CHÍNH SÁCH NGUỒN NHÂN LỰC</b> Tên tiếng Anh: <b>POPULATION AND HUMAN RESOURCE POLICIES</b>
<b>2. Mã học phần</b>	QTN206
<b>3. Trình độ đào tạo</b>	Thạc sĩ
<b>4. Số tín chỉ</b>	03 (3,0) TC
<b>5. Học phần tiên quyết</b>	Không
<b>6. Phương pháp giảng dạy</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- 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.</li><li>- Thuyết giảng (Lecture) TLM2: Giảng viên trình bày nội dung bài học và giải thích các nội dung trong bài giảng. Giảng viên là người thuyết trình, diễn giảng. Người học chỉ nghe giảng và ghi chú để tiếp nhận các kiến thức mà giảng viên truyền đạt.</li><li>- Câu hỏi gợi mở (Inquiry) TLM4: Trong tiến trình dạy học, giảng viên sử dụng các câu hỏi gợi mở hay các vấn đề và hướng dẫn giúp người học từng bước trả lời câu hỏi. Người học có thể tham gia vào thảo luận nhóm để cùng nhau giải quyết bài toán, vấn đề đặt ra.</li><li>- Giải quyết vấn đề (Problem Solving) TLM8: Trong tiến trình dạy và học, người học làm việc với các vấn đề được đặt ra và học được những kiến thức mới thông qua việc đối mặt với vấn đề cần giải quyết. Thông qua các quá trình giải pháp cho vấn đề đặt ra, người học đạt được những kiến thức, kỹ năng theo yêu cầu của học phần.</li><li>- 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</li></ul>

	ra. Thông qua hoàn thành các nhiệm vụ được giao ở nhà này, người học được tự học, cũng như đạt được những nội dung về kiến thức cũng như kỹ năng theo yêu cầu.		
<b>7. Đơn vị quản lý học phần</b>	Khoa Quản lý nguồn nhân lực		
<b>8. Mục tiêu của học phần</b>			
<b>Mục tiêu (Gx)</b>	<b>Mô tả mục tiêu</b>	<b>CDR của CTĐT (PLOs)</b>	<b>TĐNL</b>
G1	Trang bị những kiến thức lý luận cơ bản về dân số và phát triển kinh tế - xã hội, dân số và phát triển nguồn nhân lực; Sự tương tác qua lại giữa 2 yếu tố: dân số và phát triển xã hội, dân số và phát triển nguồn nhân lực	PLO1, PLO3	4/6
G2	Có khả năng triển khai, thực hiện được các nghiệp vụ chính sách nguồn nhân lực thích ứng với các giai đoạn khác nhau của dân số; Hiểu về sự cần thiết hoạch định chính sách nguồn nhân lực và vận dụng được các nguyên lý và cách thức để phân tích, đánh giá và xây dựng chính sách nguồn nhân lực.	PLO3, PLO4	4/5
G3	Có phẩm chất đạo đức nghề nghiệp, chuyên nghiệp trong công việc, có trách nhiệm công dân, trách nhiệm với tổ chức và trách nhiệm xã hội; năng động, sáng tạo, có bản lĩnh, chịu được áp lực trong công	PLO6, PLO7 PLO8	4/5



	<p>việc, luôn cầu tiến và ham học hỏi.</p> <p>Có ý thức tự học tích lũy thêm kiến thức và kinh nghiệm, học tập, nâng cao trình độ ở bậc cao hơn, sẵn sàng thích nghi với các điều kiện, môi trường làm việc khác nhau.</p>		
<p><b>9. Chuẩn đầu ra của học phần</b> <i>Mô tả CDR bằng các động từ chủ động, các chủ đề và bối cảnh cụ thể; Mối liên hệ đáp ứng CDR CTĐT; Mức độ giảng dạy để đáp ứng CDR Mức độ I (Introduce): giới thiệu, T (Teach): dạy, U (Utilize): sử dụng.</i></p>			
<b>CDR (CLOs)</b>	<b>Mô tả chuẩn đầu ra học phần</b>	<b>Mức độ giảng dạy (I, T, U)</b>	
CLO1	Hiểu được khái niệm, vai trò, mục tiêu, nguyên tắc, chức năng, nội dung của Chính sách nguồn nhân lực; hiểu được các kiến thức liên quan đến dân số trong mối tương quan với các vấn đề kinh tế - xã hội và nguồn nhân lực.	I, T, U	
CLO2	Hiểu và vận dụng được các lý thuyết, nguyên lý để phân tích, đánh giá biến động trong dân số lồng ghép vào chiến lược nguồn nhân lực.	I, T, U	
CLO3	Học viên hiểu và vận dụng kiến thức vào thực tế 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 về dân số và chính sách nguồn nhân lực trong bối cảnh hội nhập và chuyển đổi số.	I, T, U	
CLO4	Người học có tinh thần học tập tích cực, chủ động. Tham gia đầy đủ và hăng hái xây dựng giờ giảng.	I, U	
CLO5	Có chí hướng và khả năng tự học tập, tự cập nhật, tự nghiên cứu, tự tích lũy kinh nghiệm nhằm nâng cao trình độ chuyên	I, U	

	môn và đáp ứng các yêu cầu công việc với chức danh cao hơn của tổ chức và môi trường xung quanh.			
<p><b>10. Mô tả tóm tắt nội dung học phần:</b> 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</p>				
<p><b>11. Kế hoạch và nội dung giảng dạy</b> <b>LÝ THUYẾT:</b></p>				
Giờ tín chỉ	Nội dung	Đáp ứng CDR HP (CLOs)	Hoạt động dạy và học (TLMs)	Bài đánh giá (AMs)
1 – 5 (5 giờ TC)	<p><b>CHƯƠNG 1: DÂN SỐ VÀ CHÍNH SÁCH DÂN SỐ</b></p> <p>1.1. Một số khái niệm cơ bản</p> <p>1.1.1. Chính sách</p> <p>1.1.2. Chính sách dân số</p> <p>1.2. Dân số với phát triển kinh tế-xã hội</p> <p>1.2.1. Dân số và kinh tế</p> <p>1.2.2. Dân số và giáo dục</p> <p>1.2.3. Dân số và y tế</p> <p>1.2.4. Dân số và bình đẳng giới</p> <p>1.2.5. Dân số và an sinh xã hội</p>	CLO1 CLO4 CLO5	TLM1, TLM2, TLM4, TLM15  Lắng nghe, ghi chú, trả lời câu hỏi, thực hiện nhiệm vụ làm việc ở nhà	AM1, AM2, AM4
6-10 (5 giờ TC)	<p>1.3. Dân số với phát triển nguồn nhân lực</p> <p>1.3.1. Dân số và quy mô nguồn nhân lực</p> <p>1.3.2. Dân số và chất lượng nguồn nhân lực</p>	CLO1 CLO4 CLO5	TLM1, TLM2, TLM4, TLM15  Lắng nghe, ghi chú, trả lời câu hỏi,	AM1, AM2, AM4

			thực hiện nhiệm vụ làm việc ở nhà	
11-15 (5 giờ TC)	1.4. Chính sách dân số hiện nay 1.4.1. Các yếu tố ảnh hưởng đến chính sách dân số 1.4.2. Xu hướng biến động dân số và chính sách dân số trong thời gian tới	CLO1 CLO4 CLO5	TLM1, TLM2, TLM4, TLM15  Lắng nghe, ghi chú, trả lời câu hỏi, thực hiện nhiệm vụ làm việc ở nhà	AM1, AM2, AM4
16-20 (5 giờ TC)	<b>CHƯƠNG 2: CHÍNH SÁCH NGUỒN NHÂN LỰC</b> 2.1. Khái niệm, vai trò của chính sách nguồn nhân lực 2.1.1. Khái niệm chính sách nguồn nhân lực 2.1.2. Vai trò của chính sách nguồn nhân lực 2.2. Các tiêu chí đánh giá chính sách nguồn nhân lực 2.2.1. Tiêu chí đánh giá mức độ phù hợp, khả thi 2.2.2. Tiêu chí đánh giá hiệu lực pháp lý	CLO2 CLO4 CLO5	TLM1, TLM2, TLM4, TLM15  Lắng nghe, ghi chú, trả lời câu hỏi, thực hiện nhiệm vụ làm việc ở nhà	AM1, AM2, AM4

<p>21-25 (5 giờ TC)</p>	<p>2.2.3. Tiêu chí đánh giá về hiệu quả kinh tế-xã hội 2.3.4. Tiêu chí đánh giá mức độ tác động của chính sách 2.3.5. Tiêu chí đánh giá những hệ lụy xảy ra</p>	<p>CLO2 CLO4 CLO5</p>	<p>TLM1, TLM2, TLM4, TLM15</p> <p>Lắng nghe, ghi chú, trả lời câu hỏi, thực hiện nhiệm vụ làm việc ở nhà</p>	<p>AM1, AM2, AM4</p>
<p>26-30 (5 giờ TC)</p>	<p>2.3. Chính sách nguồn nhân lực hiện nay. 2.3.1. Chính sách nâng cao chất lượng nguồn nhân lực 2.3.2. Chính sách khuyến khích chuyển dịch cơ cấu lao động 2.3.3. Chính sách thúc đẩy việc làm 2.3.4. Chính sách hỗ trợ khác</p>	<p>CLO2 CLO4 CLO5</p>	<p>TLM1, TLM2, TLM4, TLM8, TLM15</p> <p>Lắng nghe, ghi chú, trả lời câu hỏi, thực hiện nhiệm vụ làm việc ở nhà</p>	<p>AM1, AM2, AM4</p>
<p>31-35 (5 giờ TC)</p>	<p><b>CHƯƠNG 3: MỐI QUAN HỆ GIỮA DÂN SỐ - CHÍNH SÁCH NGUỒN NHÂN LỰC VÀ LÒNG GHÉP CÁC BIẾN DÂN SỐ TRONG HOẠCH ĐỊNH CHÍNH SÁCH NGUỒN NHÂN LỰC</b> 3.1. Mối quan hệ giữa dân số và chính sách nguồn nhân lực</p>	<p>CLO3 CLO4 CLO5</p>	<p>TLM1, TLM2, TLM4, TLM8, TLM15</p> <p>Lắng nghe, ghi chú, trả lời câu hỏi, thực hiện nhiệm vụ</p>	<p>AM1, AM2, AM4</p>

	<p>3.1.1. Mối quan hệ giữa dân số và lao động</p> <p>3.1.2. Mối quan hệ giữa dân số và việc làm</p> <p>3.1.3. Mối quan hệ giữa dân số và chính sách nguồn nhân lực</p>		làm việc ở nhà	
36-40 (5 giờ TC)	<p>3.2. Các vấn đề mới đặt ra trong hoạch định chính sách nguồn nhân lực hiện nay.</p> <p>3.2.1. Các vấn đề mới hiện nay trong hoạch định chính sách nguồn nhân lực</p> <p>3.2.2. Phương hướng giải quyết</p>	CLO3 CLO4 CLO5	<p>TLM1, TLM2, TLM4, TLM8, TLM15</p> <p>Lắng nghe, ghi chú, trả lời câu hỏi, thực hiện nhiệm vụ làm việc ở nhà</p>	AM1, AM2, AM4
41-45 (5 giờ TC)	<p>3.3. Lồng ghép các biến dân số trong hoạch định chính sách nguồn nhân lực</p> <p>3.3.1. Sự cần thiết phải lồng ghép các biến dân số trong hoạch định chính sách nguồn nhân lực</p> <p>3.3.2. Phương pháp lồng ghép các biến dân số vào kế hoạch hóa phát triển nguồn nhân lực</p>	CLO3 CLO4 CLO5	<p>TLM1, TLM2, TLM4, TLM8, TLM15</p> <p>Lắng nghe, ghi chú, trả lời câu hỏi, thực hiện nhiệm vụ làm việc ở nhà</p>	AM1, AM2, AM4
<b>Tổng cộng: 45 giờ TC</b>				
<b>12. Phương pháp đánh giá</b>	<b>Điểm thành phần</b>	<b>Bài đánh giá (AMs)</b>	<b>CDR học phần (CLOs)</b>	<b>Tỷ lệ</b>

	A1. Điểm quá trình (20%)	AM1	CLO1, CLO2, CLO3, CLO4, CLO5	10%
		AM3	CLO1, CLO2, CLO3, CLO5	10%
	A2. Điểm giữa kỳ (20%)	AM4.	CLO1, CLO2, CLO3	20%
	A3. Điểm cuối kỳ (60%)	AM4, AM7	CLO1, CLO2, CLO3	60%
<b>13. Tài liệu phục vụ học phần</b>	Tài liệu/giáo trình chính		<p>[1]. <b>Trịnh Khắc Thắm, Nguyễn Thị Minh Hòa</b> (2016). <i>Giáo trình Dân số môi trường</i>. NXB Lao động Xã hội.</p> <p>[2]. <b>Nguyễn Tiếp</b> (2005). <i>Giáo trình nguồn nhân lực</i>. NXB Lao động Xã hội.</p>	
	Tài liệu tham khảo/bổ sung		<p>[3]. <b>Quốc hội</b> (2009). Số 45/2019/QH14. <i>Bộ Luật lao động</i></p> <p>[4]. <b>Thủ tướng chính phủ</b> (2011) Số 1679/QĐ – TTg. <i>Chiến lược Dân số Việt Nam đến năm 2030</i></p>	
<b>14. Hướng dẫn học viên tự học, nghiên cứu</b>	<b>Nội dung</b>		<b>Giờ TC</b>	<b>Hoạt động của học viên</b>
	CHƯƠNG 1: DÂN SỐ VÀ CHÍNH SÁCH DÂN SỐ		30	Học viên đọc trước giáo trình [1].
	CHƯƠNG 2: CHÍNH SÁCH NGUỒN NHÂN LỰC		30	Học viên đọc trước giáo trình [1] và [2],

			đọc trước tài liệu [3], [4]
	CHƯƠNG 3: MỐI QUAN HỆ GIỮA DÂN SỐ - CHÍNH SÁCH NGUỒN NHÂN LỰC VÀ LỒNG GHÉP CÁC BIẾN DÂN SỐ TRONG HOẠCH ĐỊNH CHÍNH SÁCH NGUỒN NHÂN LỰC	30	Học viên đọc trước giáo trình [1] và [2], đọc trước tài liệu [3], [4]
<b>15. Đội ngũ giảng viên giảng dạy</b>	<b>Họ và tên</b>	<b>Học hàm, học vị</b>	<b>Chuyên môn</b>
	Nguyễn Thị Minh Hòa	Tiến sĩ	Kinh tế
	Bùi Đức Thịnh	Tiến sĩ	Quản trị nhân lực
	Bùi Thị Phương Thảo	Tiến sĩ	Kinh tế phát triển

**HIỆU TRƯỞNG**

**Hà Xuân Hùng**

**ĐỀ CƯƠNG CHI TIẾT HỌC PHẦN  
SẢN XUẤT TỊNH GỌN**

*(Ban hành theo Quyết định số 1046A/QĐ-ĐHLĐXH ngày 12 tháng 5 năm 2021  
của Hiệu trưởng Trường Đại học Lao động - Xã hội)*

<b>1. Tên học phần</b>	Tên tiếng Việt: <b>SẢN XUẤT TỊNH GỌN</b> Tên tiếng Anh: <b>LEAN MANUFACTURING</b>
<b>2. Mã học phần</b>	QTN205
<b>3. Trình độ đào tạo</b>	Thạc sĩ
<b>4. Số tín chỉ</b>	03 (3,0) TC
<b>5. Học phần tiên quyết</b>	Không
<b>6. Phương pháp giảng dạy</b>	<p>- <b>Giải thích cụ thể</b> (Explicit Teaching) - TLM1: Đây là phương pháp thuộc chiến lược dạy học trực tiếp trong đó giảng viên hướng dẫn giải thích chi tiết, cụ thể các nội dung liên quan đến bài học, giúp cho người học đạt được mục tiêu dạy học về kiến thức và kỹ năng.</p> <p>- <b>Thuyết giảng</b> (Lecture) - TLM2: Giảng viên trình bày nội dung bài học và giải thích các nội dung trong bài giảng. Giảng viên là người thuyết trình, diễn giảng. Người học chỉ nghe giảng và ghi chú để tiếp nhận các kiến thức mà giảng viên truyền đạt.</p> <p>- <b>Câu hỏi gợi mở</b> (Inquiry) - TLM4: Trong tiến trình dạy học, giảng viên sử dụng các câu hỏi gợi mở hay các vấn đề và hướng dẫn giúp người học từng bước trả lời câu hỏi. Người học có thể tham gia vào thảo luận nhóm để cùng nhau giải quyết bài toán, vấn đề đặt ra.</p> <p>- <b>Thảo luận</b> (Discussion) - TLM7: Là phương pháp dạy học trong đó người học được chia thành các nhóm và tham gia thảo luận về những quan điểm cho một vấn đề nào đó được giảng viên đặt ra. Khác với các phương pháp tranh luận, trong phương pháp thảo luận, người với các quan điểm mục tiêu chung tìm cách bổ sung để hoàn thiện quan điểm, giải pháp của mình.</p> <p>- <b>Giải quyết vấn đề</b> (Problem Solving) - TLM8: Trong tiến trình dạy và học, người học làm việc với các vấn đề được đặt ra và học được những kiến thức mới thông qua việc đối mặt với vấn đề cần giải quyết. Thông qua các quá trình giải</p>



	<p>pháp cho vấn đề đặt ra, người học đạt được những kiến thức, kỹ năng theo yêu cầu của học phần.</p> <p>- <b>Học nhóm</b> (Teamwork Learning) - TLM10: Người học được tổ chức thành các nhóm nhỏ để cùng nhau giải quyết các vấn đề được đặt ra và trình bày kết quả của nhóm thông qua các báo cáo hay thuyết trình trước các nhóm khác và giảng viên.</p>		
<b>7. Đơn vị quản lý học phần</b>	Khoa Quản lý Nguồn nhân lực		
<b>8. Mục tiêu của học phần</b>			
<b>Mục tiêu (Gx)</b>	<b>Mô tả mục tiêu</b>	<b>CDR của CTĐT (PLOs)</b>	<b>TĐNL</b>
G1	<p>Hiểu được các kiến thức chung về: lịch sử và nền tảng triết lý của sản xuất tinh gọn, các khái niệm về lãng phí; các phương pháp, công cụ trong sản xuất tinh gọn.</p> <p>Hiểu và vận dụng được các kiến thức về quản lý sản xuất tinh gọn và các kiến thức liên ngành có liên quan đến quản trị nhân lực để cải tiến các hoạt động của các doanh nghiệp, tổ chức nhằm tăng năng suất lao động.</p>	PLO1, PLO2	5/6
G2	<p>Có kỹ năng thu thập thông tin, phân tích, tổng hợp, đánh giá dữ liệu phục vụ cho việc triển khai các hoạt động quản lý sản xuất sản tinh gọn trong các lĩnh vực khác nhau; Đề xuất sáng kiến dựa trên kiến thức về các công cụ và kỹ thuật liên quan của sản xuất tinh gọn để đạt được</p>	PLO4	4/5

	cải tiến liên tục hiệu quả và năng suất.		
G3	Tự tin, linh hoạt, sáng tạo trong chuyên môn, có bản lĩnh, có ý thức nắm bắt sự thay đổi của tổ chức để kịp thời đề xuất phương hướng và giải pháp tối ưu, hiệu quả trong thực hiện nghiệp vụ về quản lý sản xuất tinh gọn và có tinh thần chia sẻ, hỗ trợ đồng nghiệp trong công việc. Trách nhiệm, tiên phong, chuyên nghiệp, chủ động và tự chịu trách nhiệm trong đánh giá và cải tiến các hoạt động quản lý sản xuất tinh gọn bắt kịp với sự thay đổi của tổ chức và môi trường xung quanh	PLO6	4/5

**9. Chuẩn đầu ra của học phần** (các mục tiêu hay CDR của học phần và mức độ giảng dạy I, T, U; Mô tả CDR bao gồm các động từ chủ động, các chủ đề CDR cấp độ 1 (CLOs) và bối cảnh cụ thể; Mức độ I (Introduce): giới thiệu, T (Teach): dạy, U (Utilize): sử dụng

<b>CDR (CLOs)</b>	<b>Mô tả chuẩn đầu ra học phần</b>	<b>Mức độ giảng dạy (I, T, U)</b>
CLO1	Hiểu được các kiến thức chung về: lịch sử và nền tảng triết lý của sản xuất tinh gọn, các khái niệm về lãng phí; các phương pháp, công cụ trong sản xuất tinh gọn.	I, T
CLO2	Hiểu và vận dụng được các kiến thức về quản lý sản xuất tinh gọn và các kiến thức liên ngành có liên quan đến quản trị nhân lực để cải tiến các hoạt động của các doanh nghiệp, tổ chức nhằm tăng năng suất lao động.	I, T, U
CLO3	Có kỹ năng thu thập thông tin, phân tích, tổng hợp, đánh giá dữ liệu phục vụ cho việc triển khai các các hoạt động quản lý sản xuất sản tinh gọn trong các lĩnh vực khác	I, T, U

	nhau; Đề xuất sáng kiến dựa trên kiến thức về các công cụ và kỹ thuật liên quan của sản xuất tinh gọn để đạt được cải tiến liên tục hiệu quả và năng suất.	
CLO4	Tự tin, linh hoạt, sáng tạo trong chuyên môn, có bản lĩnh, có ý thức nắm bắt sự thay đổi của tổ chức để kịp thời đề xuất phương hướng và giải pháp tối ưu, hiệu quả trong thực hiện nghiệp vụ về quản lý sản xuất tinh gọn và có tinh thần chia sẻ, hỗ trợ đồng nghiệp trong công việc.	I, T, U
CLO5	Trách nhiệm, tiên phong, chuyên nghiệp, chủ động và tự chịu trách nhiệm trong đánh giá và cải tiến các hoạt động quản lý sản xuất tinh gọn bắt kịp với sự thay đổi của tổ chức và môi trường xung quanh	T, U

#### 10. Mô tả tóm tắt nội dung học phần

Học phần cung cấp kiến thức về sản xuất tinh gọn để cải thiện năng suất, bao gồm: lịch sử và nền tảng triết lý của sản xuất tinh gọn, các khái niệm về lãng phí; các nguyên tắc và kỹ thuật sản xuất tinh gọn, các phương pháp, công cụ, quy trình triển khai sản xuất sản tinh gọn trong các lĩnh vực hoạt động khác nhau của từng tổ chức.

#### 11. Kế hoạch và nội dung giảng dạy

##### LÝ THUYẾT:

Giờ tín chỉ	Nội dung	Đáp ứng CDR HP (CLOs)	Hoạt động dạy và học (TLMs)	Bài đánh giá (AMs)
1 – 5 (5 giờ TC)	<p><b>CHƯƠNG 1: GIỚI THIỆU VỀ PHƯƠNG PHÁP SẢN XUẤT TINH GỌN TRONG QUẢN LÝ SẢN XUẤT VÀ CUNG CẤP DỊCH VỤ</b></p> <p>1.1. Nguồn gốc và lịch sử hình thành, phát triển của sản xuất tinh gọn (Lean)</p> <p>1.1.1. Nguồn gốc của sản xuất tinh gọn</p>	CLO1, CLO2	<p>Dạy: TLM1, TLM2, TLM4</p> <p>Học: Nghe giảng, trả lời câu hỏi, ghi chú lại những kiến thức</p>	AM1

	1.1.2. Lịch sử hình thành và phát triển của sản xuất tinh gọn			
6 – 10 (5 giờ TC)	<b>CHƯƠNG 1: GIỚI THIỆU VỀ PHƯƠNG PHÁP SẢN XUẤT TINH GỌN TRONG QUẢN LÝ SẢN XUẤT VÀ CUNG CẤP DỊCH VỤ (Tiếp)</b> 1.2. Mục đích và sự cần thiết áp dụng Lean trong doanh nghiệp 1.3. Các nguyên tắc của Lean 1.4. Các thuật ngữ và khái niệm trong Lean	CLO1, CLO2	Đạy: TLM1, TLM2, TLM4 Học: Nghe giảng, trả lời câu hỏi, ghi chú lại những kiến thức	AM1, AM3
11 – 15 (5 giờ TC)	<b>CHƯƠNG 2: CÁC CÔNG CỤ CƠ BẢN CỦA PHƯƠNG PHÁP SẢN XUẤT TINH GỌN VÀ CÁCH ÁP DỤNG</b> 2.1. Sơ đồ chuỗi giá trị (VMS) 2.2. Tiêu chuẩn hóa công việc	CLO1, CLO2	Đạy: TLM1, TLM2, TLM4 Học: Nghe giảng, trả lời câu hỏi, ghi chú lại những kiến thức	AM1, AM3
16 – 20 (5 giờ TC)	<b>CHƯƠNG 2: CÁC CÔNG CỤ CƠ BẢN CỦA PHƯƠNG PHÁP SẢN XUẤT TINH GỌN VÀ CÁCH ÁP DỤNG (Tiếp)</b> 2.3. “5S” và Quản lý trực quan 2.4. Sản xuất vừa đúng lúc (Just in Time)	CLO2, CLO3, CLO4	Đạy: TLM2, TLM4, TLM7, TLM10 Học: Làm bài tập cá nhân, Nghe giảng, trả lời câu hỏi, thảo luận nhóm, thuyết trình nhóm, ghi chú lại những kiến thức	AM1, AM3
21- 25 (5 giờ TC)	<b>CHƯƠNG 2: CÁC CÔNG CỤ CƠ BẢN CỦA PHƯƠNG PHÁP SẢN XUẤT TINH GỌN VÀ</b>	CLO2, CLO3, CLO4	Đạy: TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM10	AM1, AM3

	<p><b>CÁCH ÁP DỤNG (Tiếp)</b></p> <p>2.5. Cân bằng dây chuyền sản xuất (Heijunka)</p> <p>2.6. Duy trì hiệu suất thiết bị tổng thể (TPM)</p>		<p>Học: Nghe giảng, trả lời câu hỏi, giải quyết vấn đề, thảo luận nhóm, thuyết trình nhóm, ghi chú lại những kiến thức</p>	
<p>26 – 30 (5 giờ TC)</p>	<p><b>CHƯƠNG 2: CÁC CÔNG CỤ CƠ BẢN CỦA PHƯƠNG PHÁP SẢN XUẤT TINH GỌN VÀ CÁCH ÁP DỤNG (Tiếp)</b></p> <p>2.7. Kanban và Hệ thống kéo (Pull)</p> <p>2.8. Chuyển đổi nhanh (SMED/QCO)</p>	<p>CLO2, CLO3, CLO4</p>	<p>Dạy: TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM10</p> <p>Học: Nghe giảng, trả lời câu hỏi, giải quyết vấn đề, thảo luận nhóm, thuyết trình nhóm, ghi chú lại những kiến thức</p>	<p>AM1, AM3</p>
<p>31 – 35 (5 giờ TC)</p>	<p><b>CHƯƠNG 2: CÁC CÔNG CỤ CƠ BẢN CỦA PHƯƠNG PHÁP SẢN XUẤT TINH GỌN VÀ CÁCH ÁP DỤNG (Tiếp)</b></p> <p>2.9. Chống sai lỗi (Poka - Yoke)</p> <p>2.10. Bảy công cụ kiểm soát chất lượng (7QC tool)</p>	<p>CLO2, CLO3, CLO4, CLO5</p>	<p>Dạy: TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM10</p> <p>Học: Nghe giảng, trả lời câu hỏi, giải quyết vấn đề, thảo luận nhóm, thuyết trình nhóm, ghi chú lại những kiến thức</p>	<p>AM1, AM3</p>
<p>36 – 40 (5 giờ TC)</p>	<p><b>CHƯƠNG 3: HƯỚNG DẪN ÁP DỤNG PHƯƠNG PHÁP SẢN XUẤT TRONG DOANH NGHIỆP</b></p> <p>3.1. Các nguyên tắc chung</p> <p>3.2. Các bước triển khai Lean trong doanh nghiệp</p>	<p>CLO2, CLO3, CLO4, CLO5</p>	<p>Dạy: TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM10</p> <p>Học: Nghe giảng, trả lời câu hỏi, giải quyết vấn đề, thảo luận nhóm, thuyết trình nhóm, ghi chú lại những kiến thức</p>	<p>AM1, AM3</p>

41 – 45 (5 giờ TC)	Kiểm tra quá trình <b>CHƯƠNG 3: HƯỚNG DẪN ÁP DỤNG PHƯƠNG PHÁP SẢN XUẤT TRONG DOANH NGHIỆP (Tiếp)</b> 3.3. Nội dung và cách thức áp dụng một số công cụ điển hình trong Lean	CLO1, CLO2, CLO3, CLO4, CLO5	Dạy: TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM10 Học: Nghe giảng, trả lời câu hỏi, giải quyết vấn đề, thảo luận nhóm, thuyết trình nhóm, ghi chú lại những kiến thức	AM1, AM3, AM4
<b>Tổng cộng: 45 giờ tín chỉ</b>				
<b>12. Phương pháp đánh giá</b>	<b>Điểm thành phần</b>	<b>Bài đánh giá (AMs)</b>	<b>CĐR học phần (CLOs)</b>	<b>Tỷ lệ (%)</b>
	A1. Điểm quá trình (20%)	AM1	CLO4, CLO5	10%
	A2. Điểm giữa kỳ (20%)	AM3	CLO1, CLO2, CLO3, CLO4	10%
	A3. Điểm cuối kỳ (60%)	AM4	CLO1, CLO2, CLO3, CLO4	20%
		AM4/ AM7	CLO1, CLO2, CLO3, CLO4, CLO5	60%
<b>13. Tài liệu phục vụ học phần</b>	Tài liệu/giáo trình chính	[1] Viện Năng suất Việt Nam, (2018). Sách “ <i>Phương pháp quản lý tinh gọn Lean - Nội dung cơ bản và hướng dẫn áp dụng</i> ”. Nhà xuất bản Hồng Đức. [2] Nguyễn Như Phong, (2012). <i>Giáo trình Sản xuất tinh gọn</i> . NXB Đại Học Quốc Gia.		
	Tài liệu tham khảo/bổ sung	[3] JEFFREY K. LIKER (Tác giả), Dịch: Trường Khanh, Sỹ Huy, Hắc Hải (2018). <i>Phương Thức Toyota: 14 Nguyên Lý Quản Trị Nổi Tiếng Của Toyota - Tập Đoàn Đã Tạo Ra Dây Chuyền Sản Xuất Tinh Gọn</i> . NXB Lao động - Xã hội		
<b>14. Hướng dẫn học viên tự học, nghiên cứu</b>	<b>Nội dung</b>	<b>Số giờ TC</b>	<b>Nhiệm vụ của học viên</b>	
	CHƯƠNG 1: GIỚI THIỆU VỀ PHƯƠNG PHÁP SẢN XUẤT TINH GỌN TRONG QUẢN LÝ SẢN XUẤT VÀ CUNG CẤP DỊCH VỤ	30	Học viên đọc trước nội dung Chương 1 của tài liệu số [1] và Chương 1 tài liệu số [2].	

	CHƯƠNG 2: CÁC CÔNG CỤ CƠ BẢN CỦA PHƯƠNG PHÁP SẢN XUẤT TINH GỌN VÀ CÁCH ÁP DỤNG	30	Học viên đọc trước nội dung Chương 2 của tài liệu số [1] và Chương 2, 3 [2], và Chương 2, 3 của tài liệu số [3].
	CHƯƠNG 3: HƯỚNG DẪN ÁP DỤNG PHƯƠNG PHÁP SẢN XUẤT TRONG DOANH NGHIỆP	30	Học viên đọc trước nội dung Chương 2 của tài liệu số [1] và Chương 5 [2], và Chương 21, 22 của tài liệu số [3].
<b>15. Đội ngũ giảng viên giảng dạy</b>	<b>Họ và tên</b>	<b>Học hàm, học vị</b>	<b>Chuyên môn</b>
	Hà Duy Hào	Tiến sĩ	Quản trị nhân lực
	Nguyễn Thị Hồng 77	Tiến sĩ	Quản lý kinh tế

**HIỆU TRƯỞNG**

**Hà Xuân Hùng**

**ĐỀ CƯƠNG CHI TIẾT HỌC PHẦN**  
**KỸ NĂNG LÃNH ĐẠO VÀ QUẢN LÝ**

(Ban hành theo Quyết định số 1046A/QĐ-ĐHLĐXH ngày 12 tháng 5 năm 2021  
của Hiệu trưởng Trường Đại học Lao động - Xã hội)

<b>1. Tên học phần</b>	Tên tiếng Việt: <b>KỸ NĂNG LÃNH ĐẠO VÀ QUẢN LÝ</b> Tên tiếng Anh: <b>LEADERSHIP AND MANAGEMENT SKILLS</b>
<b>2. Mã học phần</b>	QTN307
<b>3. Trình độ đào tạo</b>	Thạc sĩ
<b>4. Số tín chỉ</b>	03 (3,0) TC
<b>5. Học phần tiên quyết</b>	Không
<b>6. Phương pháp giảng dạy</b>	<p><b>Giải thích cụ thể (Explicit Teaching) - TLM1:</b> Giảng viên hướng dẫn và giải thích cụ thể các nội dung bài học, giúp học viên đạt được mục tiêu học tập về kiến thức và kỹ năng;</p> <p>- <b>Thuyết giảng (Lecture) - TLM2:</b> 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;</p> <p>- <b>Trò chơi (Game) - TLM5:</b> Trò chơi là hoạt động đầy thử thách, mô phỏng, hoặc các cuộc thi được chơi theo một bộ quy tắc rõ ràng. Trò chơi cung cấp cho người học cơ hội nâng cao kiến thức thực tế, ra quyết định và kỹ năng giao tiếp, được thiết kế để đạt được những kỳ vọng được xác định rõ ràng như làm việc nhóm, phát triển kỹ năng hoặc cải thiện giao tiếp. Quy tắc trò chơi giúp người học nhận ra rằng quyết định của họ có ảnh hưởng như thế nào đến bản thân cũng như của những người khác cùng tham gia.</p> <p>- <b>Thảo luận (Discussion) - TLM7:</b> Là phương pháp dạy học trong đó người học được chia thành các nhóm và tham gia thảo luận về những quan điểm cho một vấn đề nào đó được giảng viên đặt ra. Khác với các phương pháp tranh luận, trong phương pháp thảo luận, người với các quan điểm mục tiêu chung tìm cách bổ sung để hoàn thiện quan điểm, giải pháp của mình.</p> <p>- <b>Học theo tình huống (Case study) - TLM9:</b> Đây là phương pháp hướng đến cách tiếp cận dạy và học lấy người học làm trung tâm, giúp người học</p>



	<p>hình thành kỹ năng tư duy phản biện, giao tiếp. Theo phương pháp này, giảng viên liên hệ các tình huống, vấn đề hay thách thức trong thực tế và yêu cầu người học giải quyết, giúp cho người học hình thành kỹ năng giải quyết vấn đề, kỹ năng ra quyết định cũng như khả năng nghiên cứu.</p> <p>- <b>Học nhóm (Teamwork Learning) - TLM10:</b> Người học được tổ chức thành các nhóm nhỏ để cùng nhau giải quyết các vấn đề được đặt ra và trình bày kết quả của nhóm thông qua các báo cáo hay thuyết trình trước các nhóm khác và giảng viên.</p>		
<b>7. Đơn vị quản lý học phần</b>	Khoa Quản lý nguồn nhân lực		
<b>8. Mục tiêu của học phần</b>			
<b>Mục tiêu (Gx)</b>	<b>Mô tả mục tiêu</b>	<b>CĐR của CTĐT (PLOs)</b>	<b>TĐNL</b>
<b>G1</b>	Học viên sẽ hiểu rõ bản chất, sự khác biệt, mối liên hệ và vai trò của quản lý và lãnh đạo - chức năng và người thực hiện; Nắm vững các kỹ năng cần có để thực hiện tốt các chức năng quản lý đặc biệt là chức năng lãnh đạo; Hiểu rõ các lưu ý cần thiết khi thực hiện các kỹ năng quản lý, lãnh đạo.	PLO2	5/6
<b>G2</b>	Học viên có thể phân tích và giải quyết các tình huống xảy ra trong quá trình lãnh đạo, quản lý. Khéo léo trong lựa chọn, bố trí sử dụng nhân lực và tạo ảnh hưởng đến nhân viên, Biết lựa chọn phong cách lãnh đạo phù hợp theo từng tình huống. Quản lý và lãnh đạo một cách khoa học và nghệ thuật để đạt được mục tiêu quản lý thông qua nỗ lực của nhân viên và vận hành các quy trình quản lý.	PLO5	4/5
<b>G3</b>	Nhận thức rõ về quyền uy và tầm quan trọng của chữ tín, việc xây dựng tài khoản tình cảm đối với cấp dưới, cấp trên, đối tác. Nhận thức rõ tầm ảnh hưởng của lãnh đạo,	PLO6, PLO7	4/5

	quản lý đến hiệu quả hoạt động của nhân viên, của tổ chức. Chủ động hướng tới tính chuyên nghiệp trong phong cách lãnh đạo, quản lý.			
<b>9. Chuẩn đầu ra của học phần</b> <i>Mô tả CDR bằng các động từ chủ động, các chủ đề và bối cảnh cụ thể; Mối liên hệ đáp ứng CDR CTĐT; Mức độ giảng dạy để đáp ứng CDR Mức độ I (Introduce): giới thiệu, T (Teach): dạy, U (Utilize): sử dụng.</i>				
<b>CDR (CLOs)</b>	<b>Mô tả chuẩn đầu ra học phần</b>	<b>Mức độ giảng dạy (I, T, U)</b>		
CLO1	Hiểu rõ và vận dụng sáng tạo các lý thuyết về lãnh đạo và quản lý trong từng tình huống cụ thể.	I, T, U		
CLO2	Thành thạo và có thể hướng dẫn người khác kỹ năng: tổ chức làm việc nhóm, giao việc, hướng dẫn công việc, thiết lập mục tiêu, lập kế hoạch, quản lý thời gian, giao tiếp, truyền cảm hứng, khích lệ động viên, góp ý sửa lỗi, giải quyết mâu thuẫn, ra quyết định.	T, U		
CLO3	Nhận thức rõ được vai trò của người lãnh đạo, và tâm huyết với hình mẫu người lãnh đạo chuyên nghiệp.	T, U		
<b>10. Mô tả tóm tắt nội dung học phần</b>				
<p>Học phần Kỹ năng lãnh đạo, quản lý nghiên cứu mối quan hệ giữa chủ thể lãnh đạo, quản lý và đối tượng lãnh đạo, quản lý và rèn luyện, phát triển kỹ năng lãnh đạo, quản lý góp phần nâng cao hiệu quả quản lý, lãnh đạo nói chung và quản trị nhân lực nói riêng. Học phần tập trung vào các kỹ năng cơ bản như : tổ chức làm việc nhóm, giao tiếp, giao việc, thiết lập mục tiêu và hướng dẫn công việc, khích lệ động viên và góp ý sửa lỗi, lãnh đạo theo tình huống, giải quyết xung đột.</p>				
<b>11. Kế hoạch và nội dung giảng dạy</b>				
<b>LÝ THUYẾT:</b>				
<b>Giờ tín chỉ</b>	<b>Nội dung</b>	<b>CDR Học phần</b>	<b>Hoạt động dạy và học</b>	<b>Bài đánh giá</b>

1-5	<p>CHƯƠNG 1: KHÁI QUÁT CHUNG VỀ KỸ NĂNG LÃNH ĐẠO VÀ QUẢN LÝ</p> <p><b>1.1. Bản chất, vai trò và các chức năng cơ bản của quản lý</b></p> <p>1.1.1. Bản chất, mục tiêu, chủ thể và đối tượng của quản lý</p> <p>1.1.2. Các chức năng cơ bản của quản lý</p> <p>1.1.3. Vai trò của quản lý</p> <p><b>1.2. Bản chất, vai trò của lãnh đạo và các cấp lãnh đạo</b></p> <p>1.2.1. Bản chất, chủ thể, đối tượng của lãnh đạo</p> <p>1.2.2. Vai trò của lãnh đạo</p> <p>1.2.3. Các cấp lãnh đạo</p>	CLO1	<p>Dạy: TLM1, TLM2</p> <p>Học: Nghe giảng, trả lời</p>	AM1, AM2
6-10	<p><b>1.3. Sự khác biệt, mối liên hệ và xu hướng lãnh đạo quản lý</b></p> <p>1.3.1. Sự khác biệt giữa lãnh đạo và quản lý</p> <p>1.3.2. Mối liên hệ giữa lãnh đạo và quản lý</p> <p>1.3.3. Xu hướng lãnh đạo và quản lý</p> <p><b>1.4. Kỹ năng lãnh đạo và quản lý</b></p> <p>1.4.1. Bản chất và sự cần thiết của kỹ năng lãnh đạo và quản lý</p> <p>1.4.2. Các kỹ năng lãnh đạo và quản lý</p> <p><b>1.5. Đối tượng, nội dung, phương pháp nghiên cứu học phần</b></p> <p>1.5.1. Đối tượng nghiên cứu</p> <p>1.5.2. Nội dung nghiên cứu</p> <p>1.5.3. Phương pháp nghiên cứu</p> <p>1.5.4. Mối quan hệ của học phần kỹ năng lãnh đạo và quản lý với các học phần khác</p>	CLO1, CLO3	<p>Dạy: TLM1, TLM2, TLM7</p> <p>Học: Nghe giảng, thảo luận</p>	AM1, AM2, AM6

11-15	<p><b>CHƯƠNG 2: PHONG CÁCH LÃNH ĐẠO &amp; LÃNH ĐẠO THEO TÌNH HUỐNG</b></p> <p><b>2.1. Hoạch định chiến lược, định hướng và hỗ trợ thiết lập mục tiêu công việc</b></p> <p>2.1.1. Định hướng chiến lược</p> <p>2.1.2. Mục tiêu &amp; Tiêu chí đánh giá thực hiện công việc</p> <p>2.1.3. Nguyên tắc SMART trong thiết lập mục tiêu</p> <p>2.1.4. Phương pháp thiết lập mục tiêu</p> <p>2.1.5. Hỗ trợ nhân viên thiết lập mục tiêu công việc</p> <p>2.2. Kỹ năng lập kế hoạch, quản lý thời gian</p> <p>2.2.1, Kỹ năng quản lý thời gian</p> <p>2.2.2. Kỹ năng lập kế hoạch</p>	CLO1 CLO2, CLO3	<p>Dạy: TLM2, TLM5, TLM10</p> <p>Học: Nghe giảng, làm bài tập theo nhóm</p>	AM1, AM2
16-20	<p>2.3. Giao tiếp và phong cách giao tiếp của lãnh đạo</p> <p>2.3.1. Kỹ năng giao tiếp trong lãnh đạo và quản lý</p> <p>2.3.2. Ba phong cách giao tiếp cơ bản của các nhà lãnh đạo</p> <p>2.4. Kỹ năng giao việc và lãnh đạo theo tình huống</p> <p>2.4.1. Kỹ năng giao việc</p> <p>2.4.2. Lãnh đạo theo tình huống</p>	CLO1 CLO2, CLO3	<p>Dạy: TLM2, TLM9, TLM10</p> <p>Học: Nghe giảng, làm bài tập theo nhóm</p>	AM1, AM2, AM6
21-25	<p><b>CHƯƠNG 3: KỸ NĂNG TẠO ẢNH HƯỞNG</b></p> <p><b>3.1. Vai trò của quyền uy, tài khoản tình cảm đối với người lãnh đạo</b></p> <p>3.1.1. Bản chất và nguồn gốc của quyền uy</p> <p>3.1.2. Tài khoản tình cảm và cách thức làm gia tăng tài khoản tình cảm</p> <p><b>3.2. Hướng dẫn công việc – Huấn luyện</b></p>	CLO1 CLO2, CLO3	<p>Dạy: TLM2, TLM7, TLM9, TLM10</p> <p>Học: Nghe giảng,</p>	

	<p><b>nhân viên</b></p> <p>3.2.1. Bản chất, vai trò và sự cần thiết hướng dẫn công việc</p> <p>3.2.2. Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến quá trình hướng dẫn/huấn luyện nhân viên</p> <p>3.2.3. Những yêu cầu đối với hướng dẫn/huấn luyện nhân viên</p>		làm bài tập theo nhóm	
26-30	<p><b>3.3. Kỹ năng khích lệ động viên và góp ý sửa lỗi</b></p> <p>3.3.1. Khích lệ động viên</p> <p>3.3.2. Góp ý sửa lỗi</p> <p><b>3.4. Kỹ năng tuyên truyền và thuyết phục</b></p> <p>3.4.1. Tuyên truyền</p> <p>3.3.2. Thuyết phục</p>	CLO1 CLO2, CLO3	<p>Đạy: TLM2, TLM9, TLM10</p> <p>Học: Nghe giảng, làm bài nhóm</p>	AM1, AM2
31-35	<p><b>CHƯƠNG 4: GIẢI QUYẾT VẤN ĐỀ VÀ RA QUYẾT ĐỊNH</b></p> <p><b>4.1. Kỹ năng điều hành</b></p> <p>4.1.1. Tổ chức làm việc nhóm</p> <p>4.1.2. Điều hành họp</p> <p><b>4.2. Kỹ năng giải quyết vấn đề</b></p> <p>4.2.1. Phân tích vấn đề</p> <p>4.2.2. Thu thập thông tin</p> <p>4.2.3. Giải quyết vấn đề</p>	CLO1 CLO2, CLO3	<p>Đạy: TLM2, TLM9, TLM10</p> <p>Học: Nghe giảng, làm bài nhóm</p>	AM1, AM2
36-40	<p><b>4.3. Kỹ năng giải quyết xung đột</b></p> <p>4.3.1. Bản chất, phân loại xung đột</p> <p>4.3.2. Nguyên lý và yêu cầu trong giải quyết xung đột</p> <p>4.3.3. Giải quyết xung đột</p> <p>Kiểm tra 1 tiết</p>	CLO1 CLO2, CLO3	<p>Đạy: TLM2, TLM5, TLM10</p> <p>Học: nghe giảng, làm bài nhóm</p>	AM1, AM2, AM4

41-45	<b>4.4. Kỹ năng ra quyết định</b> 4.1. Phân loại quyết định trong lãnh đạo và quản lý 4.2. Nguyên lý và yêu cầu đối với ra quyết định 4.3. Căn cứ ra quyết định 4.4. Quy trình ra quyết định		CLO1 CLO2, CLO3	TLM2, TLM9 TLM10 Nghe giảng, làm bài nhóm	AM1, AM2
<b>Tổng cộng: 45 giờ TC</b>					
<b>12. Phương pháp đánh giá</b>	<b>Điểm thành phần</b>		<b>Bài đánh giá (AMs)</b>	<b>CDR học phần (CLOs)</b>	<b>Tỷ lệ</b>
	A1. Điểm quá trình (bài tập thực hành của cả nhóm)		AM1, AM2	CLO1	(20%)
	A2. Điểm giữa kỳ (bài kiểm tra)		AM4	CLO2, CLO3	(20%)
	A3. Điểm cuối kỳ		AM4/AM7	CLO1, CLO3	(60%)
<b>13. Tài liệu phục vụ học phần</b>	Tài liệu/giáo trình chính	[1] Nguyễn Thị Anh Trâm (2019), Bài giảng <i>Kỹ năng quản lý và lãnh đạo</i> , Trường Đại học Lao động – Xã hội. [2] Nguyễn Thị Hồng (2020), Giáo trình <i>Quản lý thực hiện công việc</i> , NXB Lao động - Xã hội.			
	Tài liệu tham khảo/ bổ sung	[3]. Dương Thị Thục Anh, Vũ Anh Tuấn. Giáo trình <i>Kỹ năng lãnh đạo, quản lý</i> , NXB Lý luận chính trị, 2018. [4] Nguyễn Thị Hồng (2012), <i>Bài tập Quản trị nhân lực tập 2</i> , NXB Lao động - Xã hội. [5] ILO, VCCI (2018), Hỗ trợ bởi J.P. Morgan, <i>Kỹ năng làm việc nhóm, Kỹ năng quản lý thời gian, Kỹ năng tư duy sáng tạo, Kỹ năng giải quyết vấn đề</i> , Bộ tài liệu In Business: Tăng cường, phát triển và xây dựng doanh nghiệp thông qua mạng lưới học hỏi lẫn nhau.			
	Trang Web/ CDs tham khảo				
<b>14. Hướng dẫn học viên</b>	<b>Nội dung</b>	<b>Số giờ TC</b>	<b>Nhiệm vụ của học viên</b>		
	Khái quát chung về kỹ	20	Nghiên cứu chương 1 tài liệu số [1], [3]		

<b>tự học, nghiên cứu</b>	năng lãnh đạo và quản lý		
	Phong cách lãnh đạo và lãnh đạo theo tình huống	20	Nghiên cứu và thực hành theo nhóm các chương 2,3 tài liệu số [1], chương 3 tài liệu [2], tài liệu số [4], tài liệu số [5]
	Tạo ảnh hưởng	25	Nghiên cứu và thực hành theo nhóm chương 3 tài liệu [2], đọc tham khảo tài chương 2 tài liệu [3]
	Giải quyết vấn đề và ra quyết định	25	Nghiên cứu và thực hành theo hướng dẫn tại chương 4 tài liệu [1], chương 6 tài liệu số [3], tài liệu số 5, sử dụng tình huống trong tài liệu số [4]
<b>15. Đội ngũ giảng viên giảng dạy</b>	<b>Họ và tên</b>	<b>Học hàm, học vị</b>	<b>Chuyên môn</b>
	Nguyễn Thị Hồng <sup>77</sup>	Tiến sĩ	Quản lý kinh tế
	Lê Thanh Hà	Phó giáo sư, tiến sĩ	Kinh tế lao động
	Phạm Ngọc Thành	Tiến sĩ	Kinh doanh thương mại
	Doãn Thị Mai Hương	Tiến sĩ	Quản lý kinh tế

**HIỆU TRƯỞNG**

**Hà Xuân Hùng**

**ĐỀ CƯƠNG CHI TIẾT HỌC PHẦN**  
**QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC TRONG MÔI TRƯỜNG TOÀN CẦU HÓA**  
*(Ban hành theo Quyết định số 1046A/QĐ-ĐHLĐXH ngày 12 tháng 5 năm 2021*  
*của Hiệu trưởng Trường Đại học Lao động - Xã hội)*

<b>1. Tên học phần</b>	Tên tiếng Việt: <b>QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC TRONG MÔI TRƯỜNG TOÀN CẦU HÓA</b> Tên tiếng Anh: <b>HUMAN RESOURCES MANAGEMENT ON GLOBAL</b>
<b>2. Mã học phần</b>	QTN308
<b>3. Trình độ đào tạo</b>	Thạc sĩ
<b>4. Số tín chỉ</b>	03 (3,0) TC
<b>5. Học phần tiên quyết</b>	
<b>6. Phương pháp giảng dạy</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Giải thích cụ thể (Explicit Teaching) - TLM1: Giảng viên hướng dẫn và giải thích cụ thể các nội dung bài học, giúp người học đạt được mục tiêu học tập về kiến thức và kỹ năng;</li> <li>- 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;</li> <li>- 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;</li> <li>- 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;</li> <li>- 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.</li> <li>- <b>Chia sẻ nhóm đôi (Think, Pair, Share) – TLM16:</b> Đây là hoạt động làm việc theo nhóm đôi, qua đó phát triển</li> </ul>



	<p>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.</p>		
<b>7. Đơn vị quản lý học phần</b>		Khoa Quản lý nguồn nhân lực	
<b>8. Mục tiêu của học phần</b>			
<b>Mục tiêu (Gx)</b>	<b>Mô tả mục tiêu</b>	<b>CDR của CTĐT (PLOs)</b>	<b>TĐNL</b>
<b>G1</b>	<i>Về kiến thức:</i> Môn học trang bị cho học viên cao học chuyên ngành Quản trị nhân lực những kiến thức tổng hợp về Quản lý nguồn nhân lực trong tổ chức trong mối tương quan với những sự thay đổi toàn diện do quá trình toàn cầu hóa mang lại.	PLO2, PLO3	4/6
<b>G2</b>	<i>Về kỹ năng:</i> Môn học trang bị cho học viên cao học kỹ năng phân tích và giải quyết các tình huống xảy ra trong quá trình quản lý, nhằm sử dụng có hiệu quả NNL và đạt được các mục tiêu mà tổ chức đã đặt ra trong một môi trường kinh tế - xã hội có nhiều sự thay đổi dưới tác động của toàn cầu hóa.	PLO4, PLO8	4/5
<b>G3</b>	<i>Về năng lực tự chủ, tự chịu trách nhiệm:</i> Giáo dục học viên nhận thức được ý nghĩa và tầm quan trọng của quản lý nguồn nhân lực trong môi trường toàn cầu hóa, từ đó, có định hướng chính sách quản lý nguồn nhân lực trong bối cảnh hội nhập quốc tế ngày càng	PLO6, PLO7	4/5

	sâu rộng hiện nay và thời gian tới.		
<b>9. Chuẩn đầu ra của học phần</b>			
<b>CDR (CLOs)</b>	<b>Mô tả chuẩn đầu ra học phần</b>	<b>Mức độ giảng dạy (I, T, U)</b>	
CLO1	Nắm vững được khái niệm, vai trò, đặc điểm của toàn cầu hóa và tác động của toàn cầu hóa đến quản lý nguồn nhân lực	I, T	
CLO2	Hiểu được bản chất, vai trò, mục tiêu của các chính sách quản trị nhân lực của các tổ chức dưới tác động của toàn cầu hóa	I, T	
CLO3	Hiểu được bản chất, vai trò của môi trường đa văn hóa	I, T	
CLO4	Phân tích được những cơ hội và thách thức đối với vấn đề quản lý nguồn nhân lực trong bối cảnh toàn cầu hóa.	I, T, U	
CLO5	Phân tích được nguyên nhân, sự thay đổi của các chính sách quản trị nhân lực của các tổ chức dưới tác động của toàn cầu hóa	I, T, U	
CLO6	Phân tích các chính sách quản trị nhân lực của các tổ chức đa văn hóa	I, T, U	
CLO7	Có khả năng làm việc độc lập, đồng thời có kỹ năng làm việc nhóm và tổ chức làm việc nhóm; Có kỹ năng tư duy, phản biện, kỹ năng lập kế hoạch	I, U	
CLO8	Chủ động tự nghiên cứu tài liệu học tập trước khi đến lớp, tích cực tham gia học tập và tìm hiểu thực tế học phần theo một nhóm học chính thức thuộc lớp học phần, tham gia nghe giảng đầy đủ và thực hiện các nhiệm vụ học tập do giảng viên giao	I, U	
<b>10. Mô tả tóm tắt nội dung học phần</b>			
<p>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</p>			

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. Kế hoạch và nội dung giảng dạy

### LÝ THUYẾT:

Giờ tín chỉ	Nội dung	Đáp ứng CDR HP (CLOs)	Hoạt động dạy và học (TLMs)	Bài đánh giá (AMs)
1-5 (5 giờ TC)	<p><b>CHƯƠNG 1. TỔNG QUAN VỀ QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC TRONG MÔI TRƯỜNG TOÀN CẦU HÓA</b></p> <p><b>1.1. Tổng quan về toàn cầu hóa</b></p> <p>1.1.1. Khái niệm toàn cầu hóa</p> <p>1.1.2. Những đặc điểm cơ bản của toàn cầu hóa.</p> <p>1.1.3. Toàn cầu hóa ở Việt Nam.</p>	CLO1, CLO7, CLO8	<p>- Dạy: Giải thích cụ thể (TLM1), thuyết giảng (TLM2), câu hỏi gợi mở (TLM4), thảo luận (TLM7)</p> <p>- Học: Nghe giảng, trả lời câu hỏi, thảo luận nhóm, tự nghiên cứu.</p>	AM1 AM2
6-10 (5 giờ TC)	<p><b>1.2. Tác động của toàn cầu hóa đến nguồn nhân lực và quản lý nguồn nhân lực</b></p> <p>1.2.1. Tác động của toàn cầu hóa đến nguồn nhân lực</p> <p>1.2.2. Tác động của toàn cầu hóa đến quản lý nguồn nhân lực</p> <p>1.2.3. Cơ hội và thách thức đối với vấn đề quản lý nguồn nhân lực trong bối</p>	CLO1, CLO4, CLO7, CLO8	<p>- Dạy: Giải thích cụ thể (TLM1), thuyết giảng (TLM2), câu hỏi gợi mở (TLM4), thảo luận (TLM7), bài tập về nhà (TLM15), Chia sẻ nhóm đôi (TLM16).</p>	AM1 AM2

	cảnh toàn cầu hóa.		- Học: Nghe giảng, trả lời câu hỏi, thảo luận nhóm, tự nghiên cứu.	
11-15 (5 giờ TC)	<p><b>1.3. Những vấn đề mới đang đặt ra đối với quản lý nguồn nhân lực trong bối cảnh toàn cầu hóa</b></p> <p>1.3.1. Di dân và di chuyển lao động quốc tế và sự thay đổi về môi trường dân cư, môi trường lao động.</p> <p>1.3.2. Sự hình thành của các Công ty đa quốc gia và vấn đề đa văn hóa trong nguồn nhân lực của tổ chức.</p> <p>1.3.3. Hội nhập, cạnh tranh và sự cần thiết phải lựa chọn mô hình quản trị nhân lực phù hợp.</p> <p>1.3.4. Đòi hỏi đối với việc vượt qua các rào cản kỹ thuật, rào cản thương mại và vấn đề trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp</p>	CLO1, CLO3, CLO4, CLO7, CLO8	<p>- Dạy: Giải thích cụ thể (TLM1), thuyết giảng (TLM2), câu hỏi gợi mở (TLM4), thảo luận (TLM7), <b>Chia sẻ nhóm đôi (TLM16).</b></p> <p>- Học: Nghe giảng, trả lời câu hỏi, thảo luận nhóm, tự nghiên cứu.</p>	AM1 AM2
16-20 (5 giờ TC)	<p><b>CHƯƠNG 2. QUẢN LÝ SỰ THAY ĐỔI CỦA CÁC CHÍNH SÁCH QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC TRONG MÔI TRƯỜNG TOÀN CẦU HÓA</b></p> <p><b>2.1. Sự cần thiết phải thay đổi các chính sách quản trị nhân lực của các tổ chức</b></p>	CLO2, CLO5, CLO6, CLO7, CLO8	<p>- Dạy: Giải thích cụ thể (TLM1), thuyết giảng (TLM2), câu hỏi gợi mở (TLM4), thảo luận (TLM7)</p> <p>- Học: Nghe giảng, trả lời</p>	AM1 AM2

	<p><b>dưới tác động của toàn cầu hóa</b></p> <p>2.1.1. Những nguyên nhân dẫn đến sự thay đổi.</p> <p>2.1.2. Các chính sách quản lý nguồn nhân lực đã, đang và sẽ có sự thay đổi.</p> <p>2.1.3. Sự xuất hiện của một số chính sách quản trị nhân lực mới.</p>		<p>câu hỏi, thảo luận nhóm, tự nghiên cứu.</p>	
21-25 (5 giờ TC)	<p><b>2.2. Sự thay đổi của các chính sách quản lý nguồn nhân lực</b></p> <p>2.2.1. Chính sách tuyển dụng nhân lực.</p> <p>2.2.2. Chính sách đào tạo nhân lực.</p> <p>2.2.3. Đánh giá thực hiện công việc.</p> <p>2.2.4. Chính sách thù lao và phúc lợi.</p> <p>2.2.5. Chính sách an toàn - vệ sinh lao động.</p> <p>2.2.6. Chính sách quan hệ lao động.</p> <p>2.2.7. Các chính sách khác.</p>	<p>CLO2, CLO5, CLO6, CLO7, CLO8</p>	<p>- Dạy: Giải thích cụ thể (TLM1), thuyết giảng (TLM2), câu hỏi gợi mở (TLM4), thảo luận (TLM7), bài tập về nhà (TLM15), <b>Chia sẻ nhóm đôi (TLM16).</b></p> <p>- Học: Nghe giảng, trả lời câu hỏi, thảo luận nhóm, tự nghiên cứu.</p>	<p>AM1 AM2</p>
26-30 (5 giờ TC)	<p><b>2.3. Sự xuất hiện của một số chính sách nhân lực mới</b></p> <p>2.3.1. Chính sách quản lý nhân lực đa văn hóa.</p> <p>2.3.2. Chính sách đối với lao động nhập cư.</p>	<p>CLO2, CLO5, CLO6, CLO7, CLO8</p>	<p>- Dạy: Giải thích cụ thể (TLM1), thuyết giảng (TLM2), câu hỏi gợi mở (TLM4), thảo luận (TLM7), bài tập về nhà (TLM15),</p>	<p>AM1 AM2</p>

	2.3.3. Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp và sự điều chỉnh chính sách quản trị nhân lực		<b>Chia sẻ nhóm đôi (TLM16).</b>  - Học: Nghe giảng, trả lời câu hỏi, thảo luận nhóm, tự nghiên cứu.	
31-35 (5 giờ TC)	<b>2.4. Quản lý sự thay đổi trong các chính sách quản lý nguồn nhân lực</b> 2.4.1. Quản lý sự thay đổi liên quan đến vấn đề quyền và lợi ích của người lao động. 2.4.2. Quản lý sự thay đổi liên quan đến sự phát triển hay đổi mới tương lai của tổ chức. 2.4.3. Quản lý sự thay đổi trong các chính sách nhân lực cụ thể. <b>Kiểm tra</b>	CLO2, CLO5, CLO6, CLO7, CLO8	- Dạy: Giải thích cụ thể (TLM1), thuyết giảng (TLM2), câu hỏi gợi mở (TLM4), thảo luận (TLM7), bài tập về nhà (TLM15).  - Học: Nghe giảng, trả lời câu hỏi, thảo luận nhóm, tự nghiên cứu.	AM1 AM2 AM4
36-40 (5 giờ TC)	<b>CHƯƠNG 3. QUẢN TRỊ NHÂN LỰC TRONG MÔI TRƯỜNG ĐA VĂN HÓA</b> <b>3.1. Đa văn hóa và quản trị nhân lực đa văn hóa</b> 3.1.1. Một số khái niệm. 3.1.2. Quan điểm về quản trị nhân lực đa văn hóa. 3.1.3. Những thách thức trong quản trị nhân lực đa văn hóa.	CLO3, CLO6, CLO7, CLO8	- Dạy: Giải thích cụ thể (TLM1), thuyết giảng (TLM2), câu hỏi gợi mở (TLM4), thảo luận (TLM7), bài tập về nhà (TLM15), <b>Chia sẻ nhóm đôi (TLM16).</b>  - Học: Nghe giảng, trả lời câu hỏi, thảo	AM1 AM2

	<p>3.1.4. Chiến lược quản trị nhân lực đa văn hóa.</p> <p>3.1.5. Yêu cầu đối với nhà quản lý, lãnh đạo trong quản trị nhân lực đa văn hóa.</p>		<p>luận nhóm, tự nghiên cứu.</p>	
41-45 (5 giờ TC)	<p><b>3.2. Quản trị nhân lực đa văn hóa trong tổ chức</b></p> <p>3.2.1. Nguồn gốc của sự đa văn hóa trong nguồn nhân lực của tổ chức.</p> <p>3.2.2. Nguyên nhân chính phải xây dựng chính sách quản trị nhân lực đa văn hóa trong các tổ chức có nguồn nhân lực đa văn hóa.</p> <p>3.2.3. Xây dựng và tổ chức thực hiện chính sách quản trị nhân lực đa văn hóa trong một tổ chức.</p> <p>3.2.4. Quản trị nhân lực đa văn hóa trong các công ty đa quốc gia.</p>	<p>CLO3, CLO6, CLO7, CLO8</p>	<p>- Dạy: Giải thích cụ thể (TLM1), thuyết giảng (TLM2), câu hỏi gợi mở (TLM4), thảo luận (TLM7)</p> <p>- Học: Nghe giảng, trả lời câu hỏi, thảo luận nhóm, tự nghiên cứu.</p>	<p>AM1 AM2</p>
<b>Tổng cộng: 45 giờ TC</b>				
<b>Tổng cộng</b>				
<b>12. Phương pháp đánh giá</b>	<b>Điểm thành phần</b>	<b>Bài đánh giá (AMs)</b>	<b>CĐR học phần (CLOs)</b>	<b>Tỷ lệ</b>
	A1. Điểm quá trình (20%)	AM1	CLO8	10%
		AM2	CLO1 đến CLO7	10%
	A2. Điểm giữa kỳ (20%)	AM4	CLO1 đến PLO6	20%

	A3. Điểm cuối kỳ (60%)	AM4	CLO1 đến CLO6	60%
<b>13. Tài liệu phục vụ học phần</b>	Tài liệu/giáo trình chính	<p>[1]. Lê Thanh Hà (2009), <i>Giáo trình Quản trị nhân lực</i>, Tập 1, Nhà xuất bản Lao động – Xã hội.</p> <p>[2]. Lê Thanh Hà (2009), <i>Giáo trình Quản trị nhân lực</i>, Tập 2, Nhà xuất bản Lao động – Xã hội.</p> <p>[3]. Vũ Hồng Phong (2018), <i>Giáo trình Quản trị nhân lực</i>, Đại học Lao động – Xã hội.</p> <p>[4] Peter.J.Dowling, Marion Festing and Allen D.Engle,SR (2013), <i>International Human Resource Management</i></p>		
	Tài liệu tham khảo/bổ sung	<p>[5] Bộ môn quản trị tác nghiệp TMQT (2020), <i>Bài giảng Quản trị đa văn hóa</i>, Đại học Thương Mại.</p> <p>[6] Nguyễn Phúc Nguyên (2014), <i>Giáo trình Quản trị sự thay đổi</i>, Đại học Kinh tế Đà Nẵng</p>		
	Trang Web/ CDs tham khảo			
<b>14. Hướng dẫn học viên tự học, nghiên cứu</b>	<b>Nội dung</b>	<b>Giờ TC</b>	<b>Hoạt động của học viên</b>	
	BÀI 1. TỔNG QUAN VỀ QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC TRONG MÔI TRƯỜNG TOÀN CẦU HÓA	28	Đọc trước nội dung Chương 1 tài liệu số 1. Chương 1 tài liệu số 3 Chương 1 tài liệu số 4 Chương 1 tài liệu số 6 Làm bài tập chương 1 tài liệu 4	
	BÀI 2. QUẢN LÝ SỰ THAY ĐỔI CỦA CÁC CHÍNH SÁCH QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC TRONG MÔI TRƯỜNG TOÀN CẦU HÓA	32	Đọc trước nội dung Chương 2,3,4 tài liệu số 1. Chương 5,6 tài liệu số 2 Chương 2,3,4 tài liệu số 3 Chương 3,4 tài liệu số 6	
	BÀI 3. QUẢN TRỊ NHÂN	30	Đọc trước nội dung	



	LỤC TRONG MÔI TRƯỜNG ĐA VĂN HÓA		Chương 2,3,4 tài liệu số 4 Chương 3,4 tài liệu số 5 Chương 2,3,4 tài liệu số 6
<b>15. Đội ngũ giảng viên giảng dạy</b>	<b>Họ và tên</b>	<b>Học hàm, học vị</b>	<b>Chuyên môn</b>
	Lê Thanh Hà	Phó Giáo sư, Tiến sĩ	Kinh tế lao động
	Vũ Hồng Phong	Tiến sĩ	Kinh tế lao động
	Nguyễn Thị Hồng <sup>77</sup>	Tiến sĩ	Quản lý kinh tế
	Cán Hữu Dạn	Tiến sĩ	Quản trị nhân lực

**HIỆU TRƯỞNG**

**Hà Xuân Hùng**

**ĐỀ CƯƠNG CHI TIẾT HỌC PHẦN**  
**QUẢN TRỊ MARKETING HIỆN ĐẠI**

*(Ban hành theo Quyết định số 1046A/QĐ-ĐHLĐXH ngày 12 tháng 5 năm 2021  
của Hiệu trưởng Trường Đại học Lao động - Xã hội)*

<b>1. Tên học phần</b>	Tên tiếng Việt: <b>QUẢN TRỊ MARKETING HIỆN ĐẠI</b> Tên tiếng Anh: <b>CONTEMPORARY MARKETING MANAGEMENT</b>
<b>2. Mã học phần</b>	QTK307
<b>3. Trình độ đào tạo</b>	Thạc sĩ
<b>4. Số tín chỉ</b>	03 (3,0) TC
<b>5. Học phần tiên quyết</b>	Không
<b>6. Phương pháp giảng dạy</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Thuyết giảng (Lecture) - TLM2:</b> Giảng viên trình bày nội dung bài học và giải thích các nội dung trong bài giảng. Giảng viên là người thuyết trình, diễn giảng. Người học chỉ nghe giảng và ghi chú để tiếp nhận các kiến thức mà giảng viên truyền đạt.</li> <li>• <b>Câu hỏi gợi mở (Inquiry) - TLM4:</b> Trong tiến trình dạy học, giảng viên sử dụng các câu hỏi gợi mở hay các vấn đề và hướng dẫn giúp người học từng bước trả lời câu hỏi. Người học có thể tham gia vào thảo luận nhóm để cùng nhau giải quyết bài toán, vấn đề đặt ra.</li> <li>• <b>Thảo luận (Discussion) – TLM7:</b> Là phương pháp dạy học trong đó người học được chia thành các nhóm và tham gia thảo luận về những quan điểm cho một vấn đề nào đó được giảng viên đặt ra. Khác với các phương pháp tranh luận, trong phương pháp thảo luận, người với cũng quan điểm mục tiêu chung tìm cách bổ sung để hoàn thiện quan điểm, giải pháp của mình.</li> <li>• <b>Giải quyết vấn đề (Problem Solving) – TLM8:</b> Trong tiến trình dạy và học, người học làm việc với các vấn đề được đặt ra và học được những kiến thức mới thông qua việc đối mặt với vấn đề cần giải quyết. Thông qua các quá trình tìm giải pháp cho vấn đề đặt ra, người học đạt được những kiến thức, kỹ năng theo yêu cầu của học phần.</li> <li>• <b>Học theo tình huống (Case Study) – TLM9:</b> Đây là phương pháp hướng đến cách tiếp cận dạy và học lấy người học làm trung tâm, giúp người học hình thành kỹ năng tư duy phản biện, giao tiếp. Theo phương pháp này, giảng viên liên hệ các tính huống, vấn đề hay thách thức trong thực tế và yêu cầu người học giải quyết, giúp cho người học hình thành kỹ năng giải quyết vấn đề, kỹ năng ra quyết định cũng như khả năng nghiên cứu.</li> <li>• <b>Học nhóm (Teamwork Learning) – TLM10:</b> Người học được tổ chức thành các nhóm nhỏ để cùng nhau giải quyết các vấn đề được đặt ra và trình bày kết quả của nhóm thông qua các báo cáo hay thuyết trình trước các nhóm khác và giảng viên.</li> <li>• <b>Bài tập ở nhà (Work Assignment) – TLM15:</b> Theo phương pháp này, người học được giao nhiệm vụ làm việc ở nhà với nội dung và yêu cầu do</li> </ul>

	giảng viên đặt ra. Thông qua hoàn thành các nhiệm vụ được giao ở nhà này, người học được tự học, cũng như đạt được những nội dung về kiến thức cũng như kỹ năng theo yêu cầu.		
<b>7. Đơn vị quản lý học phần</b>	Khoa Quản trị kinh doanh		
<b>8. Mục tiêu của học phần</b>			
<b>Mục tiêu (Gx)</b>	<b>Mô tả mục tiêu</b>	<b>CDR của CTĐT (PLOs)</b>	<b>TĐNL</b>
G1	<p><i>Về kiến thức:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>+ Nắm được tổng quan về quản trị marketing gồm khái niệm, vai trò marketing, quản trị marketing, quá trình quản trị marketing...</li> <li>+ Nắm được việc phân tích các cơ hội thị trường từ môi trường marketing, lập kế hoạch chiến lược marketing, xác định khách hàng mục tiêu, hành vi mua của khách hàng.</li> <li>+ Nhận biết được cách thức công ty tổ chức thực hiện và kiểm tra các hoạt động marketing đã được vạch ra trong bản kế hoạch marketing.</li> </ul>	PLO2	4/6
G2	<p><i>Về Kỹ năng:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>+ Lựa chọn được chiến lược marketing cho một công ty cụ thể ở những vị trí khác nhau trên thị trường trên cơ sở phối hợp hài hòa những mục tiêu, sở trường cốt lõi và các nguồn lực của công ty với những nhu cầu và cơ hội trên thị trường khi được yêu cầu.</li> <li>+ Lập được bản kế hoạch marketing cho một công ty cụ thể, trong đó phải phân bổ nguồn lực cho các hoạt động marketing (ngân sách, nguồn nhân lực, thời gian...) để đạt mục tiêu đã định.</li> <li>+ Sử dụng phối thức marketing hỗn hợp để tác động vào từng thị trường mục tiêu khi có yêu cầu.</li> <li>+ Rèn luyện năng lực tư duy quản trị marketing,</li> </ul>	PLO4 PLO5	4/5

	có kỹ năng phân tích và xử lý tình huống với những tình huống về quản trị marketing.		
<b>G3</b>	<p><i>Về Thái độ:</i></p> <p>+ Ý thức được vai trò và tầm quan trọng của quản trị marketing trong hoạt động kinh doanh nói chung và trong hoạt động marketing nói riêng.</p> <p>+ Rèn luyện phẩm chất của nhà quản trị marketing như linh hoạt, nhạy bén, có khả năng bao quát và ra quyết định hướng tới khách hàng.</p>	PLO6, PLO7	4/5

### 9. Chuẩn đầu ra của học phần

<b>CDR (CLOs)</b>	<b>Mô tả chuẩn đầu ra học phần</b>	<b>Mức độ giảng dạy (I, T, U)</b>
CLO1	Học viên nắm được tổng quan về quản trị marketing gồm khái niệm, vai trò marketing, quản trị marketing, quá trình quản trị marketing...	I, T
CLO2	Học viên nắm được việc phân tích các cơ hội thị trường từ môi trường marketing, lập kế hoạch chiến lược marketing, xác định khách hàng mục tiêu, hành vi mua của khách hàng.	T, U
CLO3	Học viên nhận biết được cách thức công ty tổ chức thực hiện và kiểm tra các hoạt động marketing đã được vạch ra trong bản kế hoạch marketing.	T, U
CLO4	Học viên lựa chọn được chiến lược marketing cho một công ty cụ thể ở những vị trí khác nhau trên thị trường trên cơ sở phối hợp hài hòa những mục tiêu, sở trường cốt lõi và các nguồn lực của công ty với những nhu cầu và cơ hội trên thị trường khi được yêu cầu.	T, U
CLO5	Học viên lập được bản kế hoạch marketing cho một công ty cụ thể, trong đó phải phân bổ nguồn lực cho các hoạt động marketing (ngân sách, nguồn nhân lực, thời gian...) để đạt mục tiêu đã định.	T, U
CLO6	Học viên sử dụng phối thức marketing hỗn hợp	T, U

	để tác động vào từng thị trường mục tiêu khi có yêu cầu.	
CLO7	Học viên rèn luyện năng lực tư duy quản trị marketing, có kỹ năng phân tích và xử lý tình huống với những tình huống về quản trị marketing.	T, U
CLO8	Học viên ý thức được vai trò và tầm quan trọng của quản trị marketing trong hoạt động kinh doanh nói chung và trong hoạt động marketing nói riêng.	U
CLO9	Học viên cần rèn luyện phẩm chất của nhà quản trị marketing như linh hoạt, nhạy bén, có khả năng bao quát và ra quyết định hướng tới khách hàng.	U

### 10. Mô tả tóm tắt nội dung học phần

Học phần đề cập đến những vấn đề tổng quan về quản trị marketing gồm khái niệm, vai trò marketing, quản trị marketing, quá trình quản trị marketing...; phân tích các cơ hội thị trường từ môi trường marketing, lập kế hoạch chiến lược marketing, xác định khách hàng mục tiêu, hành vi mua của khách hàng; các chiến lược marketing thành phần gồm chiến lược sản phẩm, chiến lược giá, chiến lược phân phối; quản trị marketing trong thời đại số.

### 11. Kế hoạch và nội dung giảng dạy

#### LÝ THUYẾT:

Giờ tín chỉ	Nội dung	Đáp ứng CDR HP (CLOs)	Hoạt động dạy và học (TLMs)	Bài đánh giá (AMs)
1-5	<p><b>CHUYÊN ĐỀ 1: TỔNG QUAN VỀ QUẢN TRỊ MARKETING</b></p> <p><b>1.1. Bản chất của marketing</b></p> <p>1.1.1. Các khái niệm</p> <p>1.1.2. Vai trò của marketing</p> <p>1.1.3. Các quan điểm định hướng kinh doanh của doanh nghiệp</p> <p><b>1.2. Quản trị marketing</b></p> <p>1.2.1. Khái niệm</p>	CLO1, CLO3, CLO7, CLO8, CLO9	<p><i>Dạy:</i></p> <p>TLM2, TLM4, TML7, TLM9, TLM10, TLM15</p> <p><i>Học:</i> Nghe giảng, ghi chú, tham gia</p>	AM1, AM2, AM3, AM8

	<p>1.2.2. Đặc điểm của quản trị marketing</p> <p>1.2.3. Những nhiệm vụ chủ yếu của quản trị marketing</p> <p><b>1.3. Quá trình cung ứng giá trị cho khách hàng và marketing quan hệ</b></p> <p>1.3.1. Giá trị, chi phí và sự thỏa mãn của khách hàng</p> <p>1.3.2. Quá trình cung ứng giá trị cho khách hàng và chuỗi giá trị theo quan điểm marketing hiện đại</p> <p>1.3.3. Marketing quản trị quan hệ khách hàng</p>		<p>học nhóm, làm bài tập, thảo luận.</p>	
6-10	<p><b>CHUYÊN ĐỀ 2: LẬP CHIẾN LƯỢC MARKETING MỤC TIÊU</b></p> <p><b>2.1. Xây dựng chiến lược marketing</b></p> <p>2.1.1. Phân tích môi trường marketing và thị trường</p> <p>2.1.2. Xây dựng chiến lược marketing</p> <p>2.1.3. Thực hiện và kiểm tra thực hiện kế hoạch marketing chiến lược</p>	<p>CLO2, CLO7, CLO8, CLO9</p>	<p><b>Dạy:</b></p> <p>TLM2, TLM4, TML7, TLM9, TLM10, TLM15</p> <p><b>Học:</b> Nghe giảng, ghi chú, tham gia học nhóm, làm bài tập, thảo luận.</p>	<p>AM1, AM2, AM3, AM8</p>
11-15	<p><b>CHUYÊN ĐỀ 2: LẬP CHIẾN LƯỢC MARKETING MỤC TIÊU</b></p> <p><b>2.2 Phân đoạn và lựa chọn thị trường mục tiêu</b></p> <p>2.2.1 Phân đoạn thị trường</p> <p>2.2.2 Lựa chọn thị trường mục tiêu</p>	<p>CLO2, CLO3, CLO4, CLO5, CLO7, CLO8, CLO9</p>	<p><b>Dạy:</b></p> <p>TLM2, TLM4, TML7, TLM9, TLM10, TLM15</p>	<p>AM1, AM2, AM3, AM8</p>

			<i>Học:</i> Nghe giảng, ghi chú, tham gia học nhóm, làm bài tập, thảo luận.	
16-20	<p><b>CHUYÊN ĐỀ 2: LẬP CHIẾN LƯỢC MARKETING MỤC TIÊU</b></p> <p><b>2.2 Phân đoạn và lựa chọn thị trường mục tiêu</b></p> <p>2.2.3 Nghiên cứu hành vi khách hàng và lựa chọn giá trị cung cấp cho khách hàng, sự hài lòng và lòng trung thành</p> <p>2.2.4 Định vị thị trường</p>	CLO2, CLO3, CLO4, CLO5, CLO7, CLO8, CLO9	<p><i>Dạy:</i> TLM2, TLM4, TML7, TLM9, TLM10, TLM14, TLM15</p> <p><i>Học:</i> Nghe giảng, ghi chú, tham gia học nhóm, làm bài tập, thảo luận.</p>	AM1, AM2, AM3, AM8
21-25	<p><b>CHUYÊN ĐỀ 3: CÁC CHIẾN LƯỢC MARKETING THÀNH PHẦN</b></p> <p><b>3.1. Chiến lược sản phẩm</b></p> <p>3.1.1. Khái niệm và các cấp độ sản phẩm</p> <p>3.1.2. Phân loại sản phẩm</p> <p>3.1.3. Các quyết định về sản phẩm</p>	CLO3, CLO4, CLO6, CLO7, CLO8, CLO9	<p><i>Dạy:</i> TLM2, TLM4, TML7, TLM9, TLM10, TLM15</p> <p><i>Học:</i> Nghe giảng, ghi chú, tham gia học nhóm, làm bài tập, thảo luận.</p>	AM1, AM2, AM3, AM8
26-30	<p><b>CHUYÊN ĐỀ 3: CÁC CHIẾN LƯỢC MARKETING THÀNH PHẦN</b></p> <p><b>3.2. Chiến lược giá</b></p>	CLO3, CLO4, CLO6, CLO7, CLO8, CLO9	<p><i>Dạy:</i> TLM2, TLM4, TML7,</p>	AM1, AM2, AM3, AM8

	<p>3.2.1. Khái quát chung về giá</p> <p>3.2.2. Các yếu tố ảnh hưởng đến định giá</p> <p>3.2.3. Quy trình định giá</p> <p>3.2.4. Một số chiến lược giá</p>		<p>TLM9, TLM10, TLM15</p> <p><b>Học:</b> Nghe giảng, ghi chú, tham gia học nhóm, làm bài tập, thảo luận.</p>	
31-35	<p><b>CHUYÊN ĐỀ 3: CÁC CHIẾN LƯỢC MARKETING THÀNH PHẦN</b></p> <p><b>3.3. Chiến lược phân phối</b></p> <p>3.3.1. Khái quát về hệ thống kênh phân phối</p> <p>3.3.2. Cấu trúc và tổ chức hoạt động của hệ thống kênh phân phối</p> <p>3.3.3. Lựa chọn kênh và quản lý kênh</p>	<p>CLO3, CLO4, CLO6, CLO7, CLO8, CLO9</p>	<p><b>Dạy:</b> TLM2, TLM4, TML7, TLM9, TLM10, TLM15</p> <p><b>Học:</b> Nghe giảng, ghi chú, tham gia học nhóm, làm bài tập, thảo luận.</p>	<p>AM1, AM2, AM3, AM8</p>
36-40	<p><b>CHUYÊN ĐỀ 3: CÁC CHIẾN LƯỢC MARKETING THÀNH PHẦN</b></p> <p><b>3.4 Chiến lược truyền thông – xúc tiến hỗn hợp</b></p> <p>3.4.1. Khái quát về hệ thống xúc tiến hỗn hợp</p> <p>3.4.2. Các công cụ xúc tiến hỗn hợp</p> <p><b>KIỂM TRA QUÁ TRÌNH</b></p>	<p>CLO3, CLO4, CLO6, CLO7, CLO8, CLO9</p>	<p><b>Dạy:</b> TLM2, TLM4, TML7, TLM9, TLM10, TLM15</p> <p><b>Học:</b> Nghe giảng, ghi chú, tham gia học nhóm, làm bài tập, thảo luận.</p>	<p>AM1, AM2, AM3, AM4, AM5, AM8</p>
41-45	<p><b>CHUYÊN ĐỀ 4: QUẢN TRỊ MARKETING TRONG</b></p>	<p>CLO2, CLO3, CLO4, CLO5,</p>	<p><b>Dạy:</b> TLM2,</p>	<p>AM1, AM2,</p>



	<b>THỜI ĐẠI SỐ</b> <b>4.1 Các khái niệm cơ bản về digital marketing</b> <b>4.2 Chiến lược marketing trong môi trường số</b> 4.2.1 Marketing trên website 4.2.2 Marketing trên mạng xã hội 4.2.3 Marketing trên thiết bị di động	CLO7, CLO8, CLO9	TLM4, TML7, TLM9, TLM10, TLM15  <i>Học:</i> Nghe giảng, ghi chú, tham gia học nhóm, làm bài tập, thảo luận.	AM3, AM8
--	--	------------------	---	----------

**Tổng cộng: 45 giờ TC**

	<b>Điểm thành phần (trọng số)</b>	<b>Bài đánh giá</b>	<b>CĐR môn học</b>	<b>Tỷ lệ</b>
<b>12. Phương pháp đánh giá</b>	<b>A1. Điểm quá trình (20%)</b>	AM1	CLO7, CLO8, CLO9	10%
		AM2, AM8	CLO1, CLO2, CLO3, CLO4, CLO5, CLO6, CLO7, CLO8, CLO9	10%
	<b>A2. Điểm giữa kỳ (20%)</b>	AM4	CLO1, CLO2, CLO3, CLO4, CLO5, CLO6, CLO7, CLO8, CLO9	20%
	<b>A3. Điểm cuối kỳ (60%)</b>	AM4	CLO1, CLO2, CLO3, CLO4, CLO5, CLO6, CLO7, CLO8,	60%

			CLO9
<b>13. Tài liệu phục vụ học phần</b>	<b>Tài liệu/giáo trình chính</b>	[1] Phillip Kotler và Kevin Keller (2013), <i>Quản trị marketing (sách dịch)</i> , NXB Lao động – Xã hội.	
	<b>Tài liệu tham khảo/ bổ sung</b>	[2] PGS. TS. Trương Đình Chiến (2011), <i>Quản trị Marketing</i> , NXB Đại học Kinh tế Quốc dân.	
<b>14. Hướng dẫn học viên tự học, nghiên cứu</b>	<b>Nội dung</b>	<b>Số giờ TC</b>	<b>Nhiệm vụ của học viên</b>
	CHUYÊN ĐỀ 1: TỔNG QUAN VỀ QUẢN TRỊ MARKETING	10	Học viên đọc trước nội dung Chương 1, 5 của tài liệu số [1]; chương 1 tài liệu số [2] và làm các câu hỏi ôn tập, bài tập thảo luận cuối mỗi chương.
	CHUYÊN ĐỀ 2: LẬP CHIẾN LƯỢC MARKETING MỤC TIÊU (2.1)	10	Học viên đọc trước nội dung Chương 2 của tài liệu số [1], chương 2, 4 tài liệu số [2] và làm các câu hỏi ôn tập, bài tập thảo luận cuối mỗi chương.
	CHUYÊN ĐỀ 2: LẬP CHIẾN LƯỢC MARKETING MỤC TIÊU 2.2 (nội dung 2.2.1, 2.2.2)	10	Học viên đọc trước nội dung Chương 8 của tài liệu số [1], chương 7 tài liệu số [2] và làm các câu hỏi ôn tập, bài tập thảo luận cuối mỗi chương.
	CHUYÊN ĐỀ 2: LẬP CHIẾN LƯỢC MARKETING MỤC TIÊU 2.2 (nội dung 2.2.3, 2.2.4)	10	Học viên đọc trước nội dung Chương 6,7, 9, 10 của tài liệu số [1]; chương 5, 8 của tài liệu số [2] và làm các câu

			hỏi ôn tập, bài tập thảo luận cuối mỗi chương.
	<p><b>CHUYÊN ĐỀ 3: CÁC CHIẾN LƯỢC MARKETING THÀNH PHẦN</b></p> <p>3.1. Chiến lược sản phẩm</p>	10	Học viên đọc trước nội dung Chương 12, 13 của tài liệu số [1], chương 11 tài liệu số [2] và làm các câu hỏi ôn tập, bài tập thảo luận cuối mỗi chương.
	<p><b>CHUYÊN ĐỀ 3: CÁC CHIẾN LƯỢC MARKETING THÀNH PHẦN</b></p> <p>3.2. Chiến lược giá</p>	10	Học viên đọc trước nội dung Chương 14 của tài liệu số [1]; chương 12 của tài liệu số [2] và làm các câu hỏi ôn tập, bài tập thảo luận cuối mỗi chương.
	<p><b>CHUYÊN ĐỀ 3: CÁC CHIẾN LƯỢC MARKETING THÀNH PHẦN</b></p> <p>3.3. Chiến lược phân phối</p>	10	Học viên đọc trước nội dung Chương 15, 16 của tài liệu số [1]; chương 13 của tài liệu số [2] và làm các câu hỏi ôn tập, bài tập thảo luận cuối mỗi chương.
	<p><b>CHUYÊN ĐỀ 3: CÁC CHIẾN LƯỢC MARKETING THÀNH PHẦN</b></p> <p>3.4 Chiến lược truyền thông – xúc tiến hỗn hợp</p>	10	Học viên đọc trước nội dung Chương 17, 18, 19 của tài liệu số [1]; chương 14 của tài liệu số [2] và làm các câu hỏi ôn tập, bài tập thảo luận cuối mỗi chương.
	<p><b>CHUYÊN ĐỀ 4: QUẢN TRỊ MARKETING TRONG THỜI ĐẠI SỐ</b></p>	10	Học viên đọc trước nội dung Chương 17 của tài liệu số [2] và làm các câu hỏi ôn tập, bài tập thảo luận cuối chương.

<b>15. Đội ngũ giảng viên giảng dạy</b>	<b>Họ và tên</b>	<b>Học hàm, học vị</b>	<b>Chuyên môn</b>
	Nguyễn Thị Thu Hương	Tiến sĩ	Quản trị kinh doanh
	Lục Mạnh Hiến	Tiến sĩ	Quản trị kinh doanh
	Phan Thành Hưng	Tiến sĩ	Quản trị kinh doanh
	Lê Thị Hải Hà	Tiến sĩ	Quản trị kinh doanh

**HIỆU TRƯỞNG**

**Hà Xuân Hùng**

**ĐỀ CƯƠNG CHI TIẾT HỌC PHẦN**  
**QUẢN TRỊ CHIẾN LƯỢC KINH DOANH**

*(Ban hành theo Quyết định số 1046A/QĐ-ĐHLĐXH ngày 12 tháng 5 năm 2021  
của Hiệu trưởng Trường Đại học Lao động - Xã hội)*

<b>1. Tên học phần</b>	Tên tiếng Việt: <b>QUẢN TRỊ CHIẾN LƯỢC KINH DOANH</b>  Tên tiếng Anh: <b>CORPORATE STRATEGIC MANAGEMENT</b>
<b>2. Mã học phần</b>	QTK308
<b>3. Trình độ đào tạo</b>	Thạc sĩ
<b>4. Số tín chỉ</b>	03 (3,0) TC
<b>5. Học phần tiên quyết</b>	Không
<b>6. Phương pháp giảng dạy</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Giải thích cụ thể (Explicit Teaching) - TLM1: Đây là phương pháp thuộc chiến lược dạy học trực tiếp trong đó giảng viên hướng dẫn giải thích chi tiết cụ thể các nội dung liên quan đến bài học, giúp cho người học đạt được mục tiêu dạy học về kiến thức và kỹ năng.</li><li>- Thuyết giảng (Lecture) - TLM2: Giảng viên trình bày nội dung bài học và giải thích các nội dung trong bài giảng. Giảng viên là người thuyết trình, diễn giảng. Người học chỉ nghe giảng và ghi chú để tiếp nhận các kiến thức mà giảng viên truyền đạt.</li><li>- Tham luận (Guest Lecture) -TLM3: Theo phương pháp này, người học tham gia vào các khóa học mà người diễn giảng, thuyết trình đến từ các tổ chức ngoài trường. Thông qua những trao đổi chia sẻ những kinh nghiệm, hiểu biết của diễn giảng để giúp người học hình thành kiến thức tổng quan hay cụ thể về chuyên ngành đào tạo.</li><li>- Câu hỏi gợi mở (Inquiry) - TLM4: Trong tiến trình dạy học, giảng viên sử dụng các câu hỏi gợi mở hay các vấn đề và hướng dẫn giúp người học từng bước trả lời câu hỏi. Người học có thể tham gia vào thảo luận nhóm để cùng nhau giải quyết bài toán, vấn đề đặt ra.</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Học theo tình huống (Case Study) – TLM9: Đây là phương pháp hướng đến cách tiếp cận dạy và học lấy người học làm trung tâm, giúp người học hình thành kỹ năng tư duy phản biện, giao tiếp. Theo phương pháp này, giảng viên liên hệ các tính huống, vấn đề hay thách thức trong thực tế và yêu cầu người học giải quyết, giúp cho người học hình thành kỹ năng giải quyết vấn đề, kỹ năng ra quyết định cũng như khả năng nghiên cứu.</li> <li>- Học nhóm (Teamwork Learning) TLM10: Người học được tổ chức thành các nhóm nhỏ để cùng nhau giải quyết các vấn đề được đặt ra và trình bày kết quả của nhóm thông qua các báo cáo hay thuyết trình trước các nhóm khác và giảng viên.</li> <li>- Học Trực tuyến – TLM14: 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 Kế toán áp dụng chủ yếu là Bài tập ở nhà.</li> <li>- 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. Thông qua hoàn thành các nhiệm vụ được giao ở nhà này, người học được tự học, cũng như đạt được những nội dung về kiến thức cũng như kỹ năng theo yêu cầu.</li> </ul>		
<b>7. Đơn vị quản lý học phần</b>	Khoa Quản trị kinh doanh		
<b>8. Mục tiêu của học phần</b>			
<b>Mục tiêu (Gx)</b>	<b>Mô tả mục tiêu</b>	<b>CDR của CTĐT (PLOs)</b>	<b>TĐNL</b>
<b>G1</b>	Nắm được khái niệm cơ bản về chiến lược, nhà quản trị chiến lược và nội dung cơ bản về quá trình	PLO2	4/6

	quản trị chiến lược trong doanh nghiệp.		
<b>G2</b>	Hiểu, phân tích và đánh giá được những vấn đề liên quan đến quá trình hoạch định chiến lược như sứ mệnh, mục tiêu của doanh nghiệp, môi trường kinh doanh.	PLO2	5/6
<b>G3</b>	Rèn luyện kỹ năng tư duy chiến lược, hình thành “phản xạ” đối với các nhân tố chiến lược.	PLO4, PLO5	4/5
<b>G4</b>	Ý thức được vai trò và tầm quan trọng của quản trị chiến lược trong hoạt động kinh doanh.	PLO6, PLO7	5/5

### 9. Chuẩn đầu ra của học phần

<b>CDR (CLOs)</b>	<b>Mô tả chuẩn đầu ra học phần</b>	<b>Mức độ giảng dạy (I, T, U)</b>
CLO1	Lựa chọn chiến lược theo các định hướng chiến lược cả 3 cấp (cấp doanh nghiệp, cấp kinh doanh và cấp chức năng).	T, U
CLO2	Hiểu, phân tích được những vấn đề liên quan đến triển khai thực hiện chiến lược qua công cụ bản đồ chiến lược; cách thức kiểm soát và điều chỉnh chiến lược qua thẻ điểm cân bằng BSC	T, U
CLO3	Phân tích, đánh giá và tổng hợp các vấn đề liên quan đến những tình huống quản trị chiến lược cụ thể.	U
CLO4	Có sự tự tin trong việc tìm hiểu và phân tích các vấn đề kinh tế nảy sinh trong thực tiễn sản xuất kinh doanh.	U

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

### 11. Kế hoạch và nội dung giảng dạy

#### LÝ THUYẾT:

Giờ tín chỉ	Nội dung	Đáp ứng CDR HP (CLO)	Hoạt động dạy và học (TLMs)	Bài đánh giá (AMs)
1-5	<p><b>CHƯƠNG 1. TỔNG QUAN VỀ QUẢN TRỊ CHIẾN LƯỢC</b></p> <p><b>1.1. Khái niệm, vai trò của quản trị chiến lược</b></p> <p>1.2.1. Các khái niệm chiến lược và quản trị chiến lược</p> <p>1.2.2. Vai trò của quản trị chiến lược</p> <p><b>1.2. Mô hình quản trị chiến lược</b></p> <p>1.4.1. Mô hình quản trị chiến lược tổng quát</p> <p>1.4.2. Mô hình ba giai đoạn quản trị chiến lược</p>	CLO1 CLO4	<p>TLM1, TLM2</p> <p>Học: Nghe giảng, ghi chú, tham gia thảo luận</p> <p>Dạy: Giao bài tự học chuẩn bị trước và trả lời các câu hỏi.</p>	AM1, AM2,
6-10	<p><b>CHƯƠNG 1. TỔNG QUAN VỀ QUẢN TRỊ CHIẾN LƯỢC</b></p> <p><b>1.3. Các cấp quản trị chiến lược</b></p> <p>1.3.1. Chiến lược cấp doanh nghiệp</p> <p>1.3.2. Chiến lược kinh doanh</p> <p>1.3.3. Chiến lược cấp chức năng.</p> <p><b>1.4. Nhà quản trị chiến lược</b></p> <p>1.4.1. Khái niệm và vai trò của nhà quản trị chiến lược</p> <p>1.4.2. Yêu cầu về năng lực của nhà quản trị chiến lược</p> <p><b>1.5. Nhiệm vụ và mục tiêu chiến lược</b></p> <p>1.5.1. Xác định nhiệm vụ của doanh nghiệp</p> <p>1.5.2. Mục tiêu chiến lược của doanh nghiệp</p> <p>1.5.3. Trách nhiệm xã hội và đạo đức kinh doanh</p>	CLO2, CLO3 CLO4	<p>Học: TLM1, TLM2, TLM3, TLM4, TLM9, TLM10, TLM14, TLM15</p> <p>Dạy: Thuyết giảng cho ví dụ minh họa, đặt câu hỏi và thảo luận về các nội dung liên quan đến Các cấp quản trị chiến lược</p> <p>Học: Nghe giảng, ghi chú, tham gia thảo luận các nội Nhiệm vụ và mục tiêu chiến lược</p> <p>Dạy: Giao bài tự học chuẩn bị trước một đề tài và viết các nội dung liên quan</p>	AM1, AM2, AM3, AM4, AM5, AM8,



11-15	<p><b>CHƯƠNG 2. XÂY DỰNG CHIẾN LƯỢC KINH DOANH</b></p> <p><b>2.1. Phân tích môi trường kinh doanh</b></p> <p>2.1.1. Môi trường vĩ mô</p> <p>2.1.2. Môi trường vi mô</p>	<p>CLO2, CLO3 CLO4</p>	<p>TLM1, TLM2, TLM3TLM4, TLM9, TLM10, TLM14, TLM15</p> <p>Dạy: Thuyết giảng cho ví dụ minh họa, đặt câu hỏi và thảo luận về các nội dung liên quan đến Nội dung Phân tích môi trường kinh doanh nghiệp</p> <p>Học: Nghe giảng, ghi chú, tham gia thảo luận các nội dung về Môi trường vĩ mô Môi trường vi mô</p>	<p>AM1, AM2, AM3, AM4, AM5, AM8,</p>
16-20	<p><b>CHƯƠNG 2. XÂY DỰNG CHIẾN LƯỢC KINH DOANH</b></p> <p><b>2.2. Phân tích môi trường nội bộ doanh nghiệp</b></p> <p>2.2.1. Phân tích chuỗi giá trị</p> <p>2.2.2. Phân tích theo tiềm năng các nguồn lực của doanh nghiệp</p> <p><b>2.3. Lựa chọn định hướng chiến lược</b></p>	<p>CLO2, CLO3 CLO4</p>	<p>TLM1, TLM2, TLM3TLM4, TLM9, TLM10, TLM14, TLM15</p> <p>Dạy: Thuyết giảng cho ví dụ minh họa, đặt câu hỏi và thảo luận về các nội dung liên quan đến Phân tích môi trường nội bộ doanh nghiệp</p> <p>Học: Nghe giảng, ghi chú, tham gia thảo luận các nội dung về Lựa chọn định hướng chiến lược</p>	<p>AM1, AM2, AM3, AM4, AM5, AM8,</p>
21-25	<p><b>CHƯƠNG 3. XÂY DỰNG BẢN ĐỒ CHIẾN LƯỢC</b></p> <p><b>3.1. Các nguyên tắc xây dựng và mô hình bản đồ chiến lược tổng quát</b></p> <p>3.1.1. Các nguyên tắc xây dựng bản đồ chiến lược</p> <p>3.1.2. Mô hình bản đồ chiến lược tổng quát</p>	<p>CLO2, CLO3 CLO4</p>	<p>TLM1, TLM2, TLM3TLM4, TLM9, TLM10, TLM14, TLM15</p> <p>Dạy: Thuyết giảng cho ví dụ minh họa, đặt câu hỏi và thảo luận về các nội dung liên quan đến Các nguyên tắc xây dựng bản đồ chiến lược</p> <p>Học: Mô hình bản đồ</p>	<p>AM1, AM2, AM3, AM4, AM5, AM8,</p>

			chiến lược tổng quát	
26-30	<p><b>CHƯƠNG 3. XÂY DỰNG BẢN ĐỒ CHIẾN LƯỢC</b></p> <p><b>3.2. Xây dựng các mục tiêu chiến lược</b></p> <p>3.2.1. Giá trị dài hạn của cổ đông</p> <p>3.2.2. Tập hợp giá trị cung ứng cho khách hàng</p> <p><b>3.3. Xây dựng các quy trình tạo giá trị</b></p> <p>3.3.1. Các quy trình quản trị vận hành</p> <p>3.3.2. Các quy trình quản trị khách hàng</p> <p>3.3.3. Các quy trình đổi mới</p>	CLO2, CLO3 CLO4	<p>TLM1, TLM2, TLM3TLM4, TLM9, TLM10, TLM14, TLM15</p> <p>Dạy: Thuyết giảng cho ví dụ minh họa, đặt câu hỏi và thảo luận về các nội dung liên quan đến Xây dựng các mục tiêu chiến lược</p> <p>Học: Xây dựng các quy trình tạo giá trị</p>	AM1, AM2, AM3, AM4, AM5, AM8,
31-35	<p><b>CHƯƠNG 3. XÂY DỰNG BẢN ĐỒ CHIẾN LƯỢC</b></p> <p><b>3.4. Gắn kết các nguồn lực với chiến lược</b></p> <p>3.4.1. Sự sẵn sàng của nguồn nhân lực</p> <p>3.4.2. Sự sẵn sàng của nguồn lực thông tin</p> <p>3.4.3. Sự sẵn sàng của nguồn vốn tổ chức</p> <p><b>3.5. Điều chỉnh bản đồ chiến lược theo chiến lược của doanh nghiệp</b></p> <p>3.5.1. Chiến lược dẫn đầu về chi phí</p> <p>3.5.2. Chiến lược dẫn đầu về sản phẩm</p> <p>3.5.3. Chiến lược giải pháp khách hàng toàn diện</p>	CLO2, CLO3 CLO4	<p>TLM1, TLM2, TLM3TLM4, TLM9, TLM10, TLM14, TLM15</p> <p>Dạy: Thuyết giảng cho ví dụ minh họa, đặt câu hỏi và thảo luận về các nội dung liên quan đến gắn kết các nguồn lực với chiến lược</p> <p>Học: Điều chỉnh bản đồ chiến lược theo chiến lược của doanh nghiệp</p>	AM1, AM2, AM3, AM4, AM5, AM8,

	3.5.4. Chiến lược khóa chặt vào hệ thống			
36	<b>Kiểm tra</b>	CLO1, CLO2, CLO3 CLO4	Giảng viên ra đề thi cho 60 phút tự luận	AM4
37-40	<b>CHƯƠNG 4. KIỂM SOÁT CHIẾN LƯỢC QUA THẺ ĐIỂM CÂN BẰNG</b> <b>4.1. Khái niệm và vai trò của kiểm soát chiến lược</b> 4.1.1. Khái niệm kiểm soát chiến lược 4.1.2. Vai trò của kiểm soát chiến lược	CLO2, CLO3 CLO4	TLM1, TLM2, TLM3TLM4, TLM9, TLM10, TLM14, TLM15  Dạy: Thuyết giảng cho ví dụ minh họa, đặt câu hỏi và thảo luận về các nội dung liên quan Khái niệm kiểm soát chiến lược  Học: Nghe giảng, ghi chú, tham gia thảo luận các nội dung về Vai trò của kiểm soát chiến lược	AM1, AM2, AM3, AM4, AM5, AM8,
41-45	<b>CHƯƠNG 4. KIỂM SOÁT CHIẾN LƯỢC QUA THẺ ĐIỂM CÂN BẰNG</b> 4.2.1. Đo lường khía cạnh tài chính 4.2.2. Đo lường khía cạnh khách hàng 4.2.3. Đo lường khía cạnh quy trình nội bộ 4.2.4. Đo lường khía cạnh học tập và tăng trưởng 4.2.5. Kết nối các thước đo của thẻ điểm cân bằng với chiến lược	CLO2, CLO3 CLO4	TLM1, TLM2, TLM3TLM4, TLM9, TLM10, TLM14, TLM15  Dạy: Thuyết giảng cho ví dụ minh họa, đặt câu hỏi và thảo luận về các nội dung liên quan đến. Đo lường khía cạnh tài chính, khách hàng, học tập và tăng trưởng  Học: Nghe giảng, ghi chú, tham gia thảo luận các nội dung về. Kết nối các thước đo của thẻ điểm cân bằng với chiến lược	AM1, AM2, AM3, AM4, AM5, AM8,
<b>Tổng cộng: 45 giờ TC</b>				

<b>12. Phương pháp đánh giá</b>	<b>Điểm thành phần</b>	<b>Bài đánh giá (AMs)</b>	<b>CĐR học phần (CLOs)</b>	<b>Tỷ lệ</b>
	A1. Điểm quá trình (20%)	AM1	CLO1, CLO2	5%
		AM2	CLO3, CLO4	5%
		AM3, AM8		10%
	A2. Điểm giữa kỳ (20%)	AM4/ AM5		20%
A3. Điểm cuối kỳ (60%)	AM4/ AM5		60%	
<b>13. Tài liệu phục vụ học phần</b>	Tài liệu/giáo trình chính	[1]. Ngô Kim Thanh, <i>Giáo trình Quản trị chiến lược</i> - NXB ĐH Kinh tế quốc dân, 2012 [2]. Fred R. David, <i>Quản trị chiến lược</i> - NXB Kinh tế TP. HCM, 2015		
	Tài liệu tham khảo/bổ sung	[3]. TS. Nguyễn Mạnh Hùng, TS. Lê Việt Long, TS, Đỗ Thị Thanh Vinh, Ths. Nguyễn Kim Nam, <i>Giáo trình quản trị chiến lược</i> , NXB Phương Đông. [4]. PGS.TS Lê Thế Giới, TS. Nguyễn Thanh Liêm, Ths. Trần Hữu Hải, <i>Quản trị chiến lược</i> , NXB Thống kê, 2007.		
<b>14. Hướng dẫn học viên tự học, nghiên cứu</b>	<b>Nội dung</b>	<b>Giờ TC</b>	<b>Hoạt động của học viên</b>	
	Chương 1. Tổng quan về Quản trị chiến lược	20	[1], [2]	
	Chương 2. Xây dựng chiến lược kinh doanh	20	[1], [2]	
	Chương 3. Xây dựng bản đồ chiến lược	25	[1], [2], [3]	
	Chương 4. Kiểm soát chiến lược qua thể điểm cân bằng	25	[1], [2], [4]	
	Tổng cộng	90		

<b>15. Đội</b>	<b>Họ và tên</b>	<b>Học hàm, học vị</b>	<b>Chuyên môn</b>
<b>ngũ giảng viên</b>	Nguyễn Thị Anh Trâm	Tiến sĩ	Quản trị nhân lực
<b>giảng dạy</b>	Lục Mạnh Hiến	Tiến sĩ	Quản trị Kinh doanh

**HIỆU TRƯỞNG**

**Hà Xuân Hùng**

**ĐỀ CƯƠNG CHI TIẾT HỌC PHẦN  
KẾ TOÁN QUẢN TRỊ NÂNG CAO**

*(Ban hành theo Quyết định số 1046A/QĐ-ĐHLĐXH ngày 12 tháng 5 năm 2021  
của Hiệu trưởng Trường Đại học Lao động - Xã hội)*

<b>1. Tên học phần</b>	Tên tiếng Việt: <b>KẾ TOÁN QUẢN TRỊ NÂNG CAO</b> Tên tiếng Anh: <b>ADVANCED MANAGEMENT ACCOUNTING</b>
<b>2. Mã học phần</b>	KTO307
<b>3. Trình độ đào tạo</b>	Thạc sĩ
<b>4. Số tín chỉ</b>	03 (3,0) TC
<b>5. Học phần tiên quyết</b>	Không
<b>6. Phương pháp giảng dạy</b>	<p>- Giải thích cụ thể (Explicit Teaching) TLM1: Đây là phương pháp thuộc chiến lược dạy học trực tiếp trong đó giảng viên hướng dẫn giải thích chi tiết cụ thể các nội dung liên quan đến bài học, giúp cho người học đạt được mục tiêu dạy học về kiến thức và kỹ năng.</p> <p>- Thuyết giảng (Lecture) TLM2: Giảng viên trình bày nội dung bài học và giải thích các nội dung trong bài giảng. Giảng viên là người thuyết trình, diễn giảng. Người giảng chỉ nghe giảng và ghi chú để tiếp nhận các kiến thức mà giảng viên truyền đạt.</p> <p>- Câu hỏi gợi mở (Inquiry) TLM4: Trong quá trình dạy học, giảng viên sử dụng câu hỏi gợi mở hay đặt vấn đề, dẫn dắt, hướng dẫn người học từng bước trả lời từng câu hỏi. Người học có thể tham gia thảo luận theo nhóm để cùng nhau giải quyết các vấn đề đặt ra.</p> <p>- Học theo tình huống (Case Study) TLM9: Đây là phương pháp hướng đến cách tiếp cận dạy và học lấy người học làm trung tâm, giúp người học hình thành kỹ năng tư duy phân biện, giao tiếp. Theo phương pháp này, giảng viên liên hệ các tính huống, vấn đề hay thách thức trong thực tế và yêu cầu người học giải quyết, giúp cho người học hình thành kỹ năng giải quyết vấn đề, kỹ năng ra quyết định cũng như khả năng nghiên cứu.</p> <p>- Học nhóm (Teamwork Learning) TLM10: Người học được tổ chức thành các nhóm nhỏ để cùng nhau giải quyết các vấn đề được đặt ra và trình bày kết quả của nhóm thông qua các báo cáo hay thuyết trình trước các nhóm khác và giảng viên.</p> <p>- Bài tập ở nhà (Work Assignment) TLM15: Giảng viên giao các nhiệm vụ cụ thể để người học tự học, tự nghiên cứu nhằm giải quyết các vấn</p>

	đề cụ thể gắn với các chủ đề của học phần. Người học chủ động thu thập kiến thức, tự định hướng, độc lập tìm hướng giải quyết, thông qua đó người học rèn luyện kỹ năng quản lý thời gian, kỹ năng nghiên cứu.		
<b>7. Đơn vị quản lý học phần</b>	Khoa Kế toán		
<b>8. Mục tiêu của học phần</b>			
<b>Mục tiêu (Gx)</b>	<b>Mô tả mục tiêu</b>	<b>CDR của CTĐT (PLOs)</b>	<b>TĐNL</b>
G1	Học phần này trang bị những kiến thức cơ bản và nâng cao về kế toán quản trị, cách thức thiết kế hệ thống thông tin kế toán quản trị, cách thức sử dụng thông tin kế toán quản trị để ra quyết định	PLO2	Bậc 5/6
G2	Trang bị những kiến thức nền, nâng cao và kỹ năng quan trọng về kế toán quản trị để người học có thể tiếp tục học các học phần chuyên ngành chuyên sâu và chuyên ngành liên quan.	PLO4	Bậc 4/5
G3	Học phần cũng rèn luyện cho người học kỹ năng tư duy phản biện, kỹ năng tự nghiên cứu, kỹ năng tổ chức hoạt động học tập, học tập nâng cao để đạt được mục tiêu học tập học phần.	PLO4, PLO6	Bậc 4/5
<b>9. Chuẩn đầu ra của học phần</b>			
<b>CDR (CLOs)</b>	<b>Mô tả chuẩn đầu ra học phần</b>	<b>Mức độ giảng dạy (I, T, U)</b>	
CLO1	Nhận biết, giải thích và có khả năng phân loại các chi phí theo các mục tiêu quản trị chi phí một cách khoa học và hiệu quả;	I	
CLO2	Nhận biết, giải thích và có khả năng vận dụng kiến thức kế toán quản trị trong doanh nghiệp;	I, T, U	
	(1) Giải thích những nội dung cơ bản về kế toán quản trị trong doanh nghiệp.		
	(2) Vận dụng thiết kế hệ thống thông tin kế toán quản trị.		

	(3) Sử dụng thông tin kế toán quản trị để ra quyết định	
CLO3	Phân tích, tổng hợp với tư duy phản biện, tư duy logic, tư duy sáng tạo trong xử lý các vấn đề liên quan đến các nguyên tắc, quy định trong kế toán quản trị	T, U
	(1) Mô tả và thực hiện thành thạo các nội dung kế toán quản trị, bao gồm: nhận diện và phân loại chi phí; xây dựng định mức; lập dự toán; các phương pháp xác định chi phí; tổ chức quản trị chi phí và cung cấp thông tin.	
	(2) Vận dụng các kiến thức kế toán quản trị để xử lý các tình huống thực tế để đưa ra các quyết định kinh doanh.	
CLO4	Vận dụng và phát huy được kỹ năng làm việc độc lập, tự nghiên cứu để đạt được những mục tiêu của học phần	T, U
	(1) Hoàn tất các bài tập tình huống và thực hành liên quan đến mỗi chương học;	
	(2) Tư duy và tổng hợp các vấn đề liên quan đến kế toán quản trị, liên hệ các kiến thức kế toán quản trị với thực tế.	
CLO5	Phân tích, đánh giá để đưa ra các kết luận chuyên môn, nghiệp vụ thông thường, phát hiện và giải quyết một số vấn đề phức tạp về kế toán quản trị	T, U
	(1) Ứng dụng kiến thức kế toán để nhận định sơ bộ về tình hình hoạt động của doanh nghiệp.	
	(2) Ứng dụng được kiến thức về kế toán quản trị để tiếp tục nghiên cứu các môn học chuyên sâu về kinh tế và kế toán.	
CLO6	Tuân thủ pháp luật, tuân thủ các quy định chung của Nhà Trường và các quy định riêng của học phần do giảng viên phụ trách đưa ra	I, U
	(1) Tham gia giờ giảng đầy đủ, chủ động, tích cực;	



	(2) Chính trực và minh bạch trong quá trình làm bài tập cá nhân, bài thi và bài kiểm tra liên quan đến học phần.			
<b>10. Mô tả tóm tắt nội dung học phần</b>				
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 chuyển nhượng nội bộ trong doanh nghiệp; Hệ thống hạch toán chi phí theo hoạt động; Thông tin phù hợp cho việc ra quyết định.				
<b>11. Kế hoạch và nội dung giảng dạy</b>				
<b>LÝ THUYẾT:</b>				
<b>Giờ tín chỉ</b>	<b>Nội dung</b>	<b>Đáp ứng CDR HP (CLOs)</b>	<b>Hoạt động dạy và học (TLMs)</b>	<b>Bài đánh giá (AMs)</b>
1-5 (5 giờ TC)	<b>Chương 1. Kế toán quản trị trong môi trường toàn cầu hóa</b> 1.1. Vai trò của kế toán quản trị đối với quản trị doanh nghiệp trong môi trường toàn cầu hóa 1.1.1. Định nghĩa về kế toán quản trị 1.1.2. Vai trò của kế toán quản trị đối với quản trị doanh nghiệp trong môi trường toàn cầu hóa 1.2. Mối quan hệ giữa kế toán quản trị và quản trị doanh nghiệp 1.2.1. Các chức năng cơ bản của quản trị doanh nghiệp 1.2.2. Chiến lược kinh doanh của doanh nghiệp 1.2.3. Các phương pháp quản trị doanh nghiệp	CLO2, CLO3, CLO6	Dạy: TLM1, TLM2 Học: Nghe giảng/ Trả lời câu hỏi	AM1
6-10 (5 giờ TC)	<b>Chương 2. Phân loại chi phí và giá thành trong doanh nghiệp</b> 2.1. Phân loại chi phí trong doanh nghiệp 2.1.1. Phân loại theo đối tượng hạch toán chi phí 2.1.2. Phân loại theo chức năng 2.1.2. Phân loại theo quan hệ với báo cáo tài chính 2.1.3. Phân loại theo hình thái chi phí 2.2. Phân loại giá thành trong doanh nghiệp	CLO1, CLO2, CLO3, CLO4, CLO6	Dạy: TLM1, TLM2, TLM4, TLM15 Học: Nghe giảng/	AM1, AM2

	<p>2.2.1. Giá thành đầy đủ</p> <p>2.2.2. Giá thành theo chi phí biến đổi</p> <p>2.3. Ứng dụng trong việc ra quyết định quản trị doanh nghiệp</p> <p>2.3.1. Lựa chọn phương án kinh doanh tối ưu</p> <p>2.3.2. Phân tích chi phí - khối lượng - lợi nhuận</p>		Trả lời câu hỏi	
11-20 (10 giờ TC)	<p><b>Chương 3. Lập kế hoạch và kiểm soát trong doanh nghiệp</b></p> <p>3.1. Lập dự toán trong doanh nghiệp</p> <p>3.1.1. Vai trò của dự toán trong doanh nghiệp</p> <p>3.1.2. Các loại dự toán</p> <p>3.1.3. Các phương pháp lập dự toán</p> <p>3.1.4. Phương pháp lập các dự toán chủ yếu</p> <p>3.2. Sử dụng dự toán để kiểm soát và đánh giá hiệu quả</p> <p>3.2.1. Chi phí chuẩn</p> <p>3.2.2. Phân tích chênh lệch</p>	CLO1, CLO2, CLO3, CLO4, CLO5, CLO6	<p>Dạy</p> <p>TLM1, TLM2, TLM4, TLM9, TLM10, TLM15</p> <p>Học:</p> <p>Nghe giảng/ Trả lời câu hỏi/ Thuyết trình/ Làm bài tập nhóm</p>	AM1, AM2, AM3, AM8
21-30 (10 giờ TC)	<p><b>Chương 4. Báo cáo bộ phận</b></p> <p>4.1. Phân quyền trong tổ chức</p> <p>4.1.1. Lợi ích của phân quyền trong tổ chức</p> <p>4.1.2. Các trung tâm trách nhiệm</p> <p>4.2. Lập báo cáo bộ phận trong doanh nghiệp</p> <p>4.2.1. Các cấp độ báo cáo bộ phận</p> <p>4.3.2. Phân bổ chi phí chung</p> <p>4.3. Hệ thống đánh giá hiệu quả trong doanh nghiệp</p> <p>4.3.1. Vai trò của hệ thống đánh giá hiệu quả trong doanh nghiệp</p> <p>4.3.2. Hệ thống đánh giá hiệu quả ngắn hạn</p> <p>4.3.3. Hệ thống đánh giá hiệu quả chiến lược</p>	CLO1, CLO2, CLO3, CLO4, CLO5, CLO6	<p>Dạy</p> <p>TLM1, TLM2, TLM4, TLM9, TLM10, TLM15</p> <p>Học:</p> <p>Nghe giảng/ Trả lời câu hỏi/ Thuyết trình/</p>	AM1, AM2, AM3, AM8

			Làm bài tập nhóm	
31 – 35 (5 giờ TC)	<p><b>Chương 5. Các phương pháp định giá chuyển nhượng nội bộ trong doanh nghiệp</b></p> <p>5.1. Chuyển nhượng theo giá thỏa thuận</p> <p>5.2. Chuyển nhượng theo giá thành sản xuất</p> <p>5.3. Chuyển nhượng theo giá thị trường</p> <p>5.4. Phân bổ chi phí hỗ trợ kinh doanh trong doanh nghiệp</p>	CLO1, CLO2, CLO3, CLO4, CLO5, CLO6	<p>Dạy: TLM1, TLM2, TLM4, TLM9, TLM10, TLM15</p> <p>Học: Nghe giảng/ Trả lời câu hỏi/ Thuyết trình/ Làm bài tập nhóm</p>	AM1, AM2, AM3, AM8
36-40 (5 giờ TC)	<p><b>Chương 6. Hệ thống hạch toán chi phí theo hoạt động</b></p> <p>6.1. Hệ thống hạch toán chi phí truyền thống</p> <p>6.2. Hạn chế của hệ thống hạch toán chi phí truyền thống</p> <p>6.3. Phương hướng hoàn thiện hệ thống hạch toán chi phí</p> <p>6.4. Hệ thống hạch toán chi phí theo hoạt động</p> <p>6.5. Lợi ích và chi phí của hệ thống hạch toán chi phí theo hoạt động</p>	CLO1, CLO2, CLO3, CLO4, CLO5, CLO6	<p>Dạy: TLM1, TLM2, TLM4, TLM9, TLM10, TLM15</p> <p>Học: Nghe giảng/ Trả lời câu hỏi/ Thuyết trình/ Làm bài tập nhóm</p>	AM1, AM2, AM3, AM8
41-45 (5 giờ TC)	<p><b>Chương 7. Thông tin phù hợp cho việc ra quyết định</b></p>	CLO1, CLO2,	<p>Dạy: TLM1,</p>	AM1, AM2,

	7.1. Thông tin phù hợp và thông tin không phù hợp 7.2. Phân tích gia tăng 7.3. Ứng dụng thông tin phù hợp và phân tích gia tăng để ra quyết định	CLO3, CLO4, CLO5, CLO6	TLM2, TLM4, TLM9, TLM10, TLM15 Học: Nghe giảng/ Trả lời câu hỏi/ Thuyết trình/ Làm bài tập nhóm	AM3, AM8
<b>Tổng cộng: 45 giờ TC</b>				
<b>12. Phương pháp đánh giá</b>	<b>Điểm thành phần</b>	<b>Bài đánh giá (AMs)</b>	<b>CDR học phần (CLOs)</b>	<b>Tỷ lệ</b>
	A1. Điểm chuyên cần (10%)	AM1	CLO6	10%
	A2. Điểm giữa kỳ (30 %)	AM2, AM3, AM8	CLO1, CLO2 CLO3, CLO4 CLO5, CLO6	30%
	A3. Điểm thi cuối kỳ (60 %)	AM4, AM5	CLO1, CLO2 CLO3, CLO4 CLO5.	60%
<b>13. Tài liệu phục vụ học phần</b>	Tài liệu/giáo trình chính	[1] Trường Đại học Lao động - Xã hội (2018), Giáo trình Kế toán quản trị, NXB Tài chính. [2] Trường Đại học Lao động - Xã hội (2018), Bài tập Kế toán quản trị - Lưu hành nội bộ.		

	Tài liệu tham khảo/bổ sung	[3] R. Garrison, E. Noreen, P. Brewer (2015): Managerial Accounting 15e, Nhà xuất bản McGrawhill.	
	Trang Web/ CDs tham khảo	<a href="https://vietnamfinance.vn/phan-tich-diem-hoa-von-la-gi-cac-cach-xac-dinh-diem-hoa-von-20180504224209409.htm">https://vietnamfinance.vn/phan-tich-diem-hoa-von-la-gi-cac-cach-xac-dinh-diem-hoa-von-20180504224209409.htm</a> <a href="https://blog.trginternational.com/vi/bid/124098/ph-n-bi-t-k-to-n-qu-n-tr-k-to-n-t-i-ch-nh-v-k-to-n-t-ng-h-p">https://blog.trginternational.com/vi/bid/124098/ph-n-bi-t-k-to-n-qu-n-tr-k-to-n-t-i-ch-nh-v-k-to-n-t-ng-h-p</a>	
<b>14. Hướng dẫn học viên tự học, nghiên cứu</b>	<b>Nội dung</b>	<b>Giờ TC</b>	<b>Hoạt động của học viên</b>
	<b>Chương 1. Kế toán quản trị trong môi trường toàn cầu hóa</b> 1.1. Vai trò của kế toán quản trị đối với quản trị doanh nghiệp trong môi trường toàn cầu hóa 1.1.1. Định nghĩa về kế toán quản trị 1.1.2. Vai trò của kế toán quản trị đối với quản trị doanh nghiệp trong môi trường toàn cầu hóa 1.2. Mối quan hệ giữa kế toán quản trị và quản trị doanh nghiệp 1.2.1. Các chức năng cơ bản của quản trị doanh nghiệp 1.2.2. Chiến lược kinh doanh của doanh nghiệp 1.2.3. Các phương pháp quản trị doanh nghiệp	10	Đọc trước nội dung Chương 1 (GT1);
	<b>Chương 2. Phân loại chi phí và giá thành trong doanh nghiệp</b> 2.1. Phân loại chi phí trong doanh nghiệp 2.1.1. Phân loại theo đối tượng hạch toán chi phí 2.1.2. Phân loại theo chức năng 2.1.2. Phân loại theo quan hệ với báo cáo tài chính 2.1.3. Phân loại theo hình thái chi phí 2.2. Phân loại giá thành trong doanh nghiệp 2.2.1. Giá thành đầy đủ	10	Đọc trước nội dung Chương 2 (GT1); Chapter 2 (TL3) Làm bài tập Chương 2 (BT2);

	<p>2.2.2. Giá thành theo chi phí biến đổi</p> <p>2.3. Ứng dụng trong việc ra quyết định quản trị doanh nghiệp</p> <p>2.3.1. Lựa chọn phương án kinh doanh tối ưu</p> <p>2.3.2. Phân tích chi phí - khối lượng - lợi nhuận</p>		
	<p><b>Chương 3. Lập kế hoạch và kiểm soát trong doanh nghiệp</b></p> <p>3.1. Lập dự toán trong doanh nghiệp</p> <p>3.1.1. Vai trò của dự toán trong doanh nghiệp</p> <p>3.1.2. Các loại dự toán</p> <p>3.1.3. Các phương pháp lập dự toán</p> <p>3.1.4. Phương pháp lập các dự toán chủ yếu</p> <p>3.2. Sử dụng dự toán để kiểm soát và đánh giá hiệu quả</p> <p>3.2.1. Chi phí chuẩn</p> <p>3.2.2. Phân tích chênh lệch</p>	20	<p>Đọc trước nội dung Chương 3 (GT1); Chapter 3 (TL3)</p> <p>Làm bài tập Chương 3 (BT2);</p>
	<p><b>Chương 4. Báo cáo bộ phận</b></p> <p>4.1. Phân quyền trong tổ chức</p> <p>4.1.1. Lợi ích của phân quyền trong tổ chức</p> <p>4.1.2. Các trung tâm trách nhiệm</p> <p>4.2. Lập báo cáo bộ phận trong doanh nghiệp</p> <p>4.2.1. Các cấp độ báo cáo bộ phận</p> <p>4.3.2. Phân bổ chi phí chung</p> <p>4.3. Hệ thống đánh giá hiệu quả trong doanh nghiệp</p> <p>4.3.1. Vai trò của hệ thống đánh giá hiệu quả trong doanh nghiệp</p> <p>4.3.2. Hệ thống đánh giá hiệu quả ngắn hạn</p> <p>4.3.3. Hệ thống đánh giá hiệu quả chiến lược</p>	20	<p>Đọc trước nội dung Chương 4 (GT1); Chapter 4 (TL3)</p> <p>Làm bài tập Chương 4 (BT2);</p>
	<p><b>Chương 5. Các phương pháp định giá chuyển nhượng nội bộ trong doanh nghiệp</b></p>	10	<p>Đọc trước nội dung Chương 5 (GT1); Chapter 5 (TL3)</p>

	5.1. Chuyển nhượng theo giá thỏa thuận 5.2. Chuyển nhượng theo giá thành sản xuất 5.3. Chuyển nhượng theo giá thị trường 5.4. Phân bổ chi phí hỗ trợ kinh doanh trong doanh nghiệp		Làm bài tập Chương 5 (BT2);
	<b>Chương 6. Hệ thống hạch toán chi phí theo hoạt động</b> 6.1. Hệ thống hạch toán chi phí truyền thống 6.2. Hạn chế của hệ thống hạch toán chi phí truyền thống 6.3. Phương hướng hoàn thiện hệ thống hạch toán chi phí 6.4. Hệ thống hạch toán chi phí theo hoạt động 6.5. Lợi ích và chi phí của hệ thống hạch toán chi phí theo hoạt động	10	Đọc trước nội dung Chương 6 (GT1); Chapter 6 (TL3) Làm bài tập Chương 6 (BT2);
	<b>Chương 7 Thông tin phù hợp cho việc ra quyết định</b> 7.1. Thông tin phù hợp và thông tin không phù hợp 7.2. Phân tích gia tăng 7.3. Ứng dụng thông tin phù hợp và phân tích gia tăng để ra quyết định	10	Đọc trước nội dung Chương 7 (GT1); Chapter 7 (TL3) Làm bài tập Chương 7 (BT2);
	<b>Tổng</b>	90	
<b>15. Đội ngũ giảng viên giảng dạy</b>	<b>Họ và tên</b>	<b>Học hàm, học vị</b>	<b>Chuyên môn</b>
	Lê Thị Tú Oanh	PGS.TS	Kế toán
	Tô Thị Ngọc Lan	Tiến sĩ	Kế toán
	Trần Anh Quang	Tiến sĩ	Kế toán
	Hoàng Khánh Vân	Tiến sĩ	Kế toán

**HIỆU TRƯỞNG**

**Hà Xuân Hùng**

**ĐỀ CƯƠNG CHI TIẾT HỌC PHẦN**  
**QUẢN TRỊ TÀI CHÍNH DOANH NGHIỆP NÂNG CAO**

*(Ban hành theo Quyết định số 1046A/QĐ-ĐHLĐXH ngày 12 tháng 5 năm 2021  
của Hiệu trưởng Trường Đại học Lao động - Xã hội)*

<b>1. Tên học phần</b>	Tên tiếng Việt: <b>QUẢN TRỊ TÀI CHÍNH DOANH NGHIỆP NÂNG CAO</b> Tên tiếng Anh: <b>ADVANCED CORPORATE FINANCE MANAGEMENT</b>
<b>2. Mã học phần</b>	KTO308
<b>3. Trình độ đào tạo</b>	Thạc sĩ
<b>4. Số tín chỉ</b>	03 (3,0) TC
<b>5. Học phần tiên quyết</b>	Không
<b>6. Phương pháp giảng dạy</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Giải thích cụ thể (Explicit Teaching) TLM1: Đây là phương pháp thuộc chiến lược dạy học trực tiếp trong đó giảng viên hướng dẫn giải thích chi tiết cụ thể các nội dung liên quan đến bài học, giúp cho người học đạt được mục tiêu dạy học về kiến thức và kỹ năng.</li> <li>- Thuyết giảng (Lecture) TLM2: Giảng viên trình bày nội dung bài học và giải thích các nội dung trong bài giảng. Giảng viên là người thuyết trình, diễn giảng. Người giảng chỉ nghe giảng và ghi chú để tiếp nhận các kiến thức mà giảng viên truyền đạt.</li> <li>- Câu hỏi gợi mở (Inquiry) TLM4: Trong quá trình dạy học, giảng viên sử dụng câu hỏi gợi mở hay đặt vấn đề, dẫn dắt, hướng dẫn người học từng bước trả lời từng câu hỏi. Người học có thể tham gia thảo luận theo nhóm để cùng nhau giải quyết các vấn đề đặt ra.</li> <li>- Thảo luận (Discussion) TLM7: Là phương pháp dạy học trong đó người học được chia thành các nhóm và tham gia thảo luận về những quan điểm cho một vấn đề nào đó được giảng viên đặt ra.</li> <li>- Bài tập ở nhà (Work Assignment) TLM15: Giảng viên giao các nhiệm vụ cụ thể để người học tự học, tự nghiên cứu nhằm giải quyết các vấn đề cụ thể gắn với các chủ đề của học phần.</li> </ul>



	Người học chủ động thu thập kiến thức, tự định hướng, độc lập tìm hướng giải quyết, thông qua đó học viên cải thiện kỹ năng quản lý thời gian, kỹ năng nghiên cứu.		
<b>7. Đơn vị quản lý học phần</b>	Khoa Kế toán		
<b>8. Mục tiêu của học phần</b>			
<b>Mục tiêu (Gx)</b>	<b>Mô tả mục tiêu</b>	<b>CDR của CTĐT (PLOs)</b>	<b>TĐNL</b>
G1	Sau khi học xong, học viên hiểu về các kiến thức quản trị tài chính chuyên sâu làm giúp học viên chuyên ngành kế toán nghiên cứu các nội dung liên quan đến kế toán doanh nghiệp nâng cao.	PLO2	Bậc 4/6
G2	Biết cách lập các báo cáo tài chính của doanh nghiệp như: báo cáo kết quả kinh doanh, báo cáo lưu chuyển tiền tệ, bảng cân đối kế toán; từ đó có thể phân tích khái quát tài chính doanh nghiệp	PLO4, PLO6, PLO7	Bậc 3/6
G3	Hiểu được các hình thức huy động vốn của doanh nghiệp như: huy động nợ, huy động vốn chủ sở hữu	PLO2	Bậc 3/6
G4	Biết đánh giá rủi ro của 1 tài sản và của 1 danh mục đầu tư và hiểu được mối quan hệ giữa rủi ro và lợi nhuận	PLO4	Bậc 3/6
G5	Biết cách xác định các chi phí vốn. Hiểu được cách xác định cơ cấu vốn tối ưu cho doanh nghiệp	PLO4	Bậc 3/6
G6	Biết cách lập kế hoạch tài chính dài hạn cho doanh nghiệp	PLO4	Bậc 3/6
G7	Hiểu được quản lý tài sản lưu động và cố định trong doanh nghiệp	PLO2	Bậc 3/6
G8	Biết các hình thức mua bán lại doanh nghiệp	PLO2	Bậc 3/6
<b>9. Chuẩn đầu ra của học phần</b>			
<b>CDR (CLOs)</b>	<b>Mô tả chuẩn đầu ra học phần</b>	<b>Mức độ giảng dạy (I, T, U)</b>	

CLO1	<b>Nhận biết, giải thích và có khả năng vận dụng tốt chính sách, pháp luật và nhà nước;</b>	I
CLO2	<b>Nhận biết, giải thích và có khả năng vận dụng kiến thức tài chính trong việc thực hiện các quyết định tài chính của doanh nghiệp;</b>	I, T, U
	(1) Giải thích thêm những nguyên tắc cơ bản của quản trị tài chính trong doanh nghiệp;	
	(2) Giải thích bổ sung các tiêu chí để đánh giá dự án đầu tư, lựa chọn và ra quyết định đầu tư; quản trị tài sản; quyết định quan hệ cơ cấu giữa đầu tư tài sản ngắn hạn và tài sản dài hạn; quyết định nguồn vốn và quyết định phân phối lợi nhuận	
CLO3	<b>Phân tích, tổng hợp với tư duy phản biện, tư duy logic, tư duy sáng tạo trong xử lý các vấn đề liên quan đến các nguyên tắc, quy định trong quản trị tài chính doanh nghiệp</b>	T, U
	(1) Thực hành thành thạo các nguyên tắc quản trị tài chính doanh nghiệp, bao gồm: giá trị theo thời gian của tiền; đánh đổi giữa rủi ro và lợi nhuận; tiết kiệm thuế nhờ lãi vay; mối quan hệ giữa nhà quản trị tài chính và chủ sở hữu.	
	(2) Xử lý các tình huống thực tế liên quan đến việc quyết định những vấn đề tài chính cơ bản trong doanh nghiệp: quyết định đầu tư, quyết định tài trợ và quyết định quản trị tài sản.	
CLO4	<b>Vận dụng và phát huy được kỹ năng làm việc độc lập, tự học, tự nghiên cứu để đạt được những mục tiêu của học phần</b>	T, U
	(1) Hoàn tất các bài tập cá nhân liên quan đến mỗi chương học;	

	(2) Tư duy và tổng hợp các vấn đề liên quan đến các nguyên tắc trong quản trị tài chính doanh nghiệp.	
CLO5	<b>Phân tích, đánh giá để đưa ra các kết luận chuyên môn, nghiệp vụ thông thường, phát hiện và giải quyết một số vấn đề phức tạp về quản trị tài chính doanh nghiệp</b>	T, U
	(1) Ứng dụng kiến thức quản trị tài sản, nguồn huy động vốn, chi phí sử dụng vốn... để hỗ trợ cho công tác kế toán trong việc xử lý các vấn đề tài chính doanh nghiệp trước khi tiến hành hạch toán các nghiệp vụ kinh tế phát sinh đồng thời nâng cao nhận thức của các nghiệp vụ kế toán.	
	(2) Ứng dụng được kiến thức về quản trị tài chính doanh nghiệp để hỗ trợ cho các công việc kiểm toán nội bộ và sự phát triển của học viên khi muốn trở thành kiểm toán viên độc lập.	
CLO6	<b>Tuân thủ pháp luật, tuân thủ các quy định chung của Nhà Trường và các quy định riêng của học phần do giảng viên phụ trách đưa ra</b>	I, U
	(1) Tham gia giờ giảng đầy đủ, chủ động, tích cực;	
	(2) Chính trực và minh bạch trong quá trình làm bài tập cá nhân, bài thi và bài kiểm tra liên quan đến học phần.	
<b>10. Mô tả tóm tắt nội dung học phần</b> <p>Học phần nghiên cứu các vấn đề lý thuyết nâng cao 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</p>		

ngành. 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.

## 11. Kế hoạch và nội dung giảng dạy

### LÝ THUYẾT:

Giờ tín chỉ	Nội dung	Đáp ứng CĐR HP (CLOs)	Hoạt động dạy và học (TLMs)	Bài đánh giá (AMs)
1-5 (5 giờ TC)	<p><b>CHƯƠNG 1: MỘT SỐ VẤN ĐỀ CƠ BẢN VỀ QUẢN TRỊ TÀI CHÍNH DOANH NGHIỆP</b></p> <p>1.1. Vai trò của quản trị tài chính doanh nghiệp trong nền kinh tế thị trường</p> <p>1.1.1. Mục tiêu của quản trị tài chính doanh nghiệp và những bài học về doanh nghiệp phá sản khi quản trị yếu kém</p> <p>1.1.2. Vai trò của quản trị tài chính doanh nghiệp</p> <p>1.2. Các nguyên tắc quản trị tài chính doanh nghiệp</p> <p>1.2.1. Nguyên tắc giá trị thời gian của tiền</p> <p>1.2.2. Nguyên tắc sử dụng nợ vay trong kinh doanh</p> <p>1.2.3. Nguyên tắc đánh đổi rủi ro và lợi nhuận</p> <p>1.2.4. Các nguyên tắc khác</p> <p>1.3. Các báo cáo tài chính và dòng tiền</p> <p>1.3.1. Các báo cáo tài chính</p> <p>1.3.2. Dòng tiền dưới góc độ kế toán và dưới góc độ tài chi</p>	CLO1, CLO2, CLO3, CLO5, CLO6	<p>Dạy: TLM1, TLM2</p> <p>Học: Nghe giảng/ Trả lời câu hỏi</p>	AM1, AM2

	<p><b>CHƯƠNG 2: QUẢN TRỊ TÀI SẢN CỦA DOANH NGHIỆP</b></p> <p>2.1. Quản trị tài sản ngắn hạn</p> <p>2.1.1. Quản trị dự trữ</p> <p>2.1.2. Quản trị tiền mặt</p>			
6 -10 (5 giờ TC)	<p>2.1.3. Quản trị các khoản phải thu</p> <p>2.1.4. Quản trị các khoản chi</p> <p>2.2. Quản trị tài sản dài hạn</p> <p>2.2.1. Quản trị tài sản cố định</p> <p>2.2.2 Các chỉ tiêu đánh giá</p> <p><b>CHƯƠNG 3: NGUỒN HUY ĐỘNG VỐN CỦA DOANH NGHIỆP</b></p> <p>3.1. Nguồn huy động vốn trung và dài hạn của doanh nghiệp</p> <p>3.1.1. Vốn chủ sở hữu</p> <p>3.1.2. Vốn vay</p>	CLO3, CLO5, CLO6	<p>Dạy: TLM1, TLM2, TLM4, TLM15</p> <p>Học: Nghe giảng/ Trả lời câu hỏi</p>	AM1, AM2
11-15 (5 giờ TC)	<p>3.2. Nguồn huy động vốn ngắn hạn của doanh nghiệp</p> <p>3.2.1. Vay tiền mặt</p> <p>3.2.2. Phát hành quá số dư</p> <p>3.2.3. Chiết khấu giấy tờ có giá</p> <p>3.2.4. Khách hàng trả tiền trước</p> <p><b>CHƯƠNG 4: RỦI RO VÀ TỶ SUẤT SINH LỢI</b></p> <p>4.1. Tỷ suất sinh lợi</p> <p>4.1.1. Tỷ suất sinh lợi của một thời kỳ</p>	CLO3, CLO5, CLO6	<p>Dạy TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM15</p> <p>Học: Nghe giảng/ Trả lời câu hỏi/ Thuyết trình/ Làm bài tập nhóm</p>	AM1, AM2
16 -20	<p>4.1.2. Tỷ suất sinh lợi trung bình của chứng khoán và tỷ suất sinh lợi phi rủi ro</p>	CLO3,	<p>Dạy TLM1, TLM2,</p>	

(5 giờ TC)	4.2. Rủi ro hệ thống và rủi ro phi hệ thống	CLO5, CLO6	TLM4, TLM7, TLM15  Học: Nghe giảng/ Trả lời câu hỏi/ Thuyết trình/ Làm bài tập nhóm	AM1, AM2
21-25 (5 giờ TC)	4.3. Chi phí sử dụng vốn 4.3.1. Chi phí sử dụng vốn thành phần và chi phí sử dụng vốn bình quân 4.3.2. Hệ thống đòn bẩy trong doanh nghiệp  <b>CHƯƠNG 5: ĐỊNH GIÁ, HOẠCH ĐỊNH NGÂN SÁCH VỐN CHO CÔNG TY CÓ SỬ DỤNG NỢ VAY VÀ CÁC HÌNH THỨC CHI TRẢ CỔ TỨC</b> 5.1.1. Phương pháp hiện giá hiệu chỉnh 5.1.2. Phương pháp dòng tiền thuộc về vốn chủ sở hữu 5.1.3. Phương pháp chi phí sử dụng vốn bình quân gia quyền	CLO2 CLO3, CLO5, CLO6	Dạy TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM15  Học: Nghe giảng/ Trả lời câu hỏi/ Thuyết trình/ Làm bài tập nhóm	AM1, AM2
	Kiểm tra			AM4
26 -30	5.2. Các hình thức chi trả cổ tức 5.2.1. Quy trình chuẩn của việc chi trả cổ tức tiền mặt	CLO2 CLO3,	Dạy TLM1, TLM2, TLM4,	AM1, AM2

(5 giờ TC)	<p>5.2.2. Các hình thức chi trả cổ tức</p> <p><b>CHƯƠNG 6: CÁC CHỦ ĐỀ ĐẶC BIỆT</b></p> <p>6.1. Sát nhập, mua lại và thoái vốn</p> <p>6.1.1. Các hình thức cơ bản của mua lại</p> <p>6.1.2. Mặt trái về tài chính của hoạt động mua lại</p>	CLO5, CLO6	<p>TLM7, TLM15</p> <p>Học: Nghe giảng/ Trả lời câu hỏi/ Thuyết trình/ Làm bài tập nhóm</p>	
31-35 (5 giờ TC)	<p>6.1.3. Giá trị hiện thuần của sáp nhập</p> <p>6.1.4. Các hình thức thuế trong thương vụ mua lại</p> <p>6.2. Kiệt quệ tài chính</p> <p>6.2.1. Khái niệm về kiệt quệ tài chính</p>	CLO2 CLO3, CLO4 CLO5, CLO6	<p>Dạy</p> <p>TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM15</p> <p>Học: Nghe giảng/ Trả lời câu hỏi/ Thuyết trình/ Làm bài tập nhóm</p>	
36 -40 (5 giờ TC)	<p>6.2.2. Rủi ro khi doanh nghiệp kiệt quệ tài chính</p> <p><b>CHƯƠNG 7: DỰ BÁO TÀI CHÍNH</b></p> <p>7.1. Tổng quan về dự báo tài chính</p> <p>7.1.1. Khái niệm và ý nghĩa của dự báo</p> <p>7.1.2. Các phương pháp dự báo</p> <p>7.1.3. Các nguyên tắc dự báo</p>	CLO2 CLO3, CLO5, CLO6	<p>Dạy</p> <p>TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM15</p> <p>Học: Nghe giảng/ Trả lời câu hỏi/ Thuyết trình/ Làm bài tập nhóm</p>	AM1, AM2

41-45 (5 giờ TC)	7.2. Dự báo tài chính 7.2.1. Dự báo doanh thu 7.2.2. Dự báo kết quả kinh doanh 7.2.3. Dự báo ngân quỹ	CLO2 CLO3, CLO5, CLO6	Dạy TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM15  Học: Nghe giảng/ Trả lời câu hỏi/ Thuyết trình/ Làm bài tập nhóm	
<b>Tổng cộng: 45 giờ TC</b>				
<b>12. Phương pháp đánh giá</b>	<b>Điểm thành phần (trọng số)</b>	<b>Bài đánh giá (AMs)</b>	<b>CĐR học phần (CLOs)</b>	<b>Tỷ lệ</b>
	<b>A1. Điểm chuyên cần (10%)</b>	AM1: Đánh giá chuyên cần, ý thức học tập	CLO6	10%
	<b>A2. Điểm giữa kỳ (30%)</b>	AM2: Đánh giá bài tập (Bài tập thực hành trên lớp và về nhà)	CLO1, CLO2 CLO3, CLO4, CLO5, CLO6	10%
		AM4: Bài kiểm tra trên lớp	CLO1, CLO2 CLO3, CLO4, CLO5, CLO6	20%
	<b>A3. Điểm thi cuối kỳ (60%)</b>	AM4/AM5: Bài thi kết thúc học phần	CLO1, CLO2 CLO3, CLO4 CLO5,	60%



			CLO6
<b>13. Tài liệu phục vụ học phần</b>	<b>Tài liệu/giáo trình chính</b>	[1] <b>Dương Đức Lân</b> , (2011). <i>Giáo trình quản trị tài chính doanh nghiệp</i> . Nhà xuất bản tài chính.	
	<b>Tài liệu tham khảo/bổ sung</b>	[2] <b>Lưu Thị Hương</b> , (2003). <i>Giáo trình Tài chính doanh nghiệp</i> . Nhà xuất bản thống kê [3] <b>Nguyễn Hải Sản</b> , (1996). <i>Quản trị Tài chính doanh nghiệp</i> . Nhà xuất bản thống kê [4] <b>Eugene F.Brigham và Joel F. Houston</b> (2009), <i>Quản trị tài chính</i> , Đại học Florida	
<b>14. Hướng dẫn học viên tự học, nghiên cứu</b>	<b>Nội dung</b>	<b>Giờ TC</b>	<b>Hoạt động của học viên</b>
	<b>Chương 1: Một số vấn đề cơ bản về quản trị tài chính doanh nghiệp</b>	8	Học viên đọc trước nội dung chương 1 của tài liệu số [1] và chương 1 tài liệu số [2].
	<b>Chương 2: Quản trị tài sản của doanh nghiệp</b>	10	Học viên đọc trước nội dung chương 2 của tài liệu số [1] và chương 2 của tài liệu số [3]
	<b>Chương 3: Nguồn huy động vốn của doanh nghiệp</b>	10	Học viên đọc trước nội dung chương 3 của tài liệu số [1] và chương 3 của tài liệu số [4]
	<b>Chương 4: Rủi ro và tỷ suất sinh lợi</b>	18	Học viên đọc trước nội dung chương 4 của tài liệu số [1]
	<b>Chương 5: Định giá, hoạch định ngân sách vốn cho công ty có sử dụng nợ vay và các hình thức chi trả cổ tức</b>	8	Học viên đọc trước nội dung chương 5 của tài liệu số [1]
	<b>Chương 6: Các chủ đề đặc biệt</b>	18	Học viên đọc trước nội dung chương 6 của tài liệu số [1]

	<b>Chương 7: Dự báo tài chính</b>	18	Học viên đọc trước nội dung chương 7 của tài liệu số [1]
	<b>Tổng cộng</b>	<b>90 giờ TC</b>	
<b>15. Đội ngũ giảng viên giảng dạy</b>	<b>Họ và tên</b>	<b>Học hàm, học vị</b>	<b>Chuyên môn</b>
	Vũ Thị Thanh Thủy	Tiến sĩ	Kinh tế tài chính – ngân hàng
	Lương Thị Huyền	Tiến sĩ	Kinh tế tài chính – ngân hàng
	Ngô Thị Minh	Tiến sĩ	Kinh tế tài chính – ngân hàng

**HIỆU TRƯỞNG**

**Hà Xuân Hùng**

**ĐỀ CƯƠNG CHI TIẾT HỌC PHẦN**  
**QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC DỰA TRÊN NĂNG LỰC**

*(Ban hành theo Quyết định số 1046A/QĐ-ĐHLĐXH ngày 12 tháng 5 năm 2021  
của Hiệu trưởng Trường Đại học Lao động - Xã hội)*

<b>1. Tên học phần</b>	Tên tiếng Việt: <b>QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC DỰA TRÊN NĂNG LỰC</b> Tên tiếng Anh: <b>COMPETENCE BASED ON HUMAN RESOURCES MANAGEMENT</b>
<b>2. Mã học phần</b>	QTN309
<b>3. Trình độ đào tạo</b>	Thạc sĩ
<b>4. Số tín chỉ</b>	03 (3,0) TC
<b>5. Học phần tiên quyết</b>	Không
<b>6. Phương pháp giảng dạy</b>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Kỹ thuật “Động não” hay “Công não” (Brainstorming) - TLM17: Là phương pháp nhằm huy động những tư tưởng mới mẻ, độc đáo</p>

	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.		
<b>7. Đơn vị quản lý học phần</b>	Khoa Quản lý nguồn nhân lực		
<b>8. Mục tiêu của học phần</b>			
<b>Mục tiêu (Gx)</b>	<b>Mô tả mục tiêu</b>	<b>CĐR của CTĐT (PLOs)</b>	<b>TĐNL</b>
<b>G1</b>	Cung cấp những kiến thức tổng hợp về Quản lý nguồn nhân lực dựa trên năng lực như khung năng lực, đánh giá năng lực nhân viên, các hoạt động quản trị nhân lực dựa trên năng lực.	PLO3	4/6
<b>G2</b>	Trang bị kỹ năng xây dựng khung năng lực, đánh giá năng lực nhân viên, kỹ năng triển khai các hoạt động quản trị nhân lực dựa trên năng lực, kỹ năng phân tích và xử lý tình huống quản trị nhân lực dựa trên năng lực.	PLO4, PLO5	4/5
<b>G3</b>	Giáo dục học viên nhận thức được ý nghĩa và tầm quan trọng của Quản lý nguồn nhân lực dựa trên năng lực, từ đó, quan tâm đến quản lý, sử dụng và phát triển nguồn nhân lực dựa trên năng lực.	PLO6	4/5
<b>9. Chuẩn đầu ra của học phần</b>			
<b>CĐR (CLOs)</b>	<b>Mô tả chuẩn đầu ra học phần</b>	<b>Mức độ giảng dạy (I, T, U)</b>	
CLO1	Hiểu rõ và vận dụng một cách sáng tạo các nguyên lý, phương pháp quản lý nguồn nhân lực dựa trên năng lực,	I, T	
CLO2	Có kiến thức thực tế sâu, rộng về quản lý nguồn nhân lực dựa trên năng 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.	I, T, U	
CLO3	Kỹ năng thu thập thông tin, phân tích, tổng hợp, đánh giá việc quản lý nguồn	T, U	

	nhân lực dựa trên năng lực để tham mưu lãnh đạo cấp trên. Triển khai thực hiện các nghiệp vụ về quản lý nguồn nhân lực trong tổ chức.	
CLO4	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 nguồn nhân lực dựa trên năng lực.	T, U
CLO5	Có thái độ tuân thủ pháp luật liên quan đến quản lý nguồn nhân lực dựa trên năng lực. Nhận thức rõ tầm quan trọng của việc quản lý nguồn nhân lực dựa trên năng lực trong tổ chức.	T, U
CLO6	Có ý thức tự học tập, nghiên cứu tài liệu trước khi lên lớp. Tham gia nghe giảng đầy đủ và thực hiện các nhiệm vụ học tập do giảng viên giao. Tích cực tham gia thảo luận nhóm và làm bài tập nhóm được phân công.	T, U

### 10. Mô tả tóm tắt nội dung học phần

ôn học *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.

### 11. Kế hoạch và nội dung giảng dạy

#### LÝ THUYẾT:

Giờ tín chỉ	Nội dung	Đáp ứng CDR HP (CLOs)	Hoạt động dạy và học (TLMs)	Bài đánh giá (AMs)
1-5 (5 giờ TC)	<p><b>CHƯƠNG 1. TỔNG QUAN VỀ NĂNG LỰC VÀ QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC DỰA TRÊN NĂNG LỰC</b></p> <p><b>1.1. Năng lực và đánh giá năng lực.</b></p> <p>1.1.1. Năng lực và các mô hình năng lực</p> <p>1.1.2. Khung năng lực và tác dụng của khung năng lực</p> <p>1.1.3. Đánh giá năng lực.</p> <p><b>1.2. Bản chất, nội dung và vai trò của quản lý nguồn nhân lực dựa trên năng lực</b></p>	CLO1, CLO2, CLO3, CLO4,	<p>Dạy: Thuyết giảng (TLM2), giải thích cụ thể (TLM1), câu hỏi gợi mở (TLM4)</p> <p>Học: Nghe giảng, ghi</p>	AM1, AM4, AM8

	<p>1.2.1. Bản chất của quản lý nguồn nhân lực dựa trên năng lực</p> <p>1.2.2. Nội dung của quản lý nguồn nhân lực dựa trên năng lực</p> <p>1.2.3. Vai trò của quản lý nguồn nhân lực dựa trên năng lực</p>		chép, trả lời câu hỏi	
6-10 (5 giờ TC)	<p>1.3.4. Đòi hỏi đối với việc vượt qua các rào cản kỹ thuật, rào cản thương mại và vấn đề trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp</p> <p><b>CHƯƠNG 2. TUYỂN DỤNG DỰA TRÊN NĂNG LỰC</b></p> <p><b>2.1. Bản chất, mục tiêu, vai trò của tuyển dụng dựa trên năng lực.</b></p> <p>2.1.1. Bản chất của tuyển dụng dựa trên năng lực.</p> <p>2.1.2. Mục tiêu của tuyển dụng dựa trên năng lực.</p> <p>2.1.3. Vai trò của tuyển dụng dựa trên năng lực.</p>	CLO1, CLO2, CLO3, CLO4, CLO5,	<p>Day: Thuyết giảng (TLM2), giải thích cụ thể (TLM1), câu hỏi gợi mở (TLM4), thảo luận ((TLM7),</p> <p>Học: Nghe giảng, ghi chép, trả lời câu hỏi, tham gia thảo luận</p>	AM1, AM4, AM8
11-15 (5 giờ TC)	<p><b>2.2. Thiết kế tiêu chí và phương pháp đánh giá ứng viên dựa trên năng lực.</b></p> <p>2.2.1. Phân tích yêu cầu năng lực từ công việc.</p> <p>2.2.2. Xây dựng tiêu chí đánh giá và phương pháp đánh giá ứng viên dựa trên năng lực</p> <p><b>2.3. Tuyển mộ và tuyển chọn dựa trên năng lực</b></p> <p>2.3.1. Tuyển mộ ứng viên có năng lực.</p> <p>2.3.2. Tuyển chọn ứng viên theo năng lực.</p>	CLO3, CLO4, CLO5, CLO6	<p>Day: Thuyết giảng (TLM2), giải thích cụ thể ((TLM1), câu hỏi gợi mở (TLM4), thảo luận (TLM7)</p> <p>Học: Nghe giảng, ghi chép, trả lời câu hỏi, tham gia thảo luận</p>	AM1, AM4, AM8
16-20 (5 giờ TC)	<p><b>CHƯƠNG 3. SỬ DỤNG NHÂN LỰC VÀ THÙ LAO LAO ĐỘNG DỰA TRÊN NĂNG LỰC</b></p> <p><b>3.1. Sử dụng nhân lực dựa trên năng</b></p>		<p>Day: Thuyết giảng (TLM2), giải thích cụ thể</p>	AM1, AM4, AM8

	<p><b>lực</b></p> <p><b>3.1.1. Bản chất, quan điểm và nguyên tắc sử dụng nhân lực dựa trên năng lực</b></p> <p>3.1.1.1. Bản chất, vai trò sử dụng nhân lực dựa trên năng lực.</p> <p>3.1.1.2. Quan điểm dùng người theo năng lực trong quản lý.</p> <p>3.1.1.3. Nguyên tắc sử dụng nhân lực dựa trên năng lực.</p>		<p>(TLM1), câu hỏi gợi mở (TLM4), thảo luận (TLM7),</p> <p><b>Kỹ thuật “Động não” hay “Công não” (TLM17)</b></p> <p>Học: Nghe giảng, ghi chép, trả lời câu hỏi, tham gia thảo luận</p>	
21-25 (5 giờ TC)	<p><b>CHƯƠNG 3. SỬ DỤNG NHÂN LỰC VÀ THÙ LAO LAO ĐỘNG DỰA TRÊN NĂNG LỰC (tiếp)</b></p> <p><b>3.1.2. Sử dụng hiệu quả nhân lực dựa trên năng lực</b></p> <p>3.1.2.1. Tối đa hóa sự phù hợp giữa nhân lực với công việc.</p> <p>3.1.2.2. Tối đa hóa sự phù hợp giữa nhân lực với tổ chức</p> <p><b>3.2. Thù lao lao động dựa trên năng lực.</b></p> <p>3.2.1. Bản chất, vai trò của thù lao lao động dựa trên năng lực.</p>		<p>Dạy: Thuyết giảng (TLM2), giải thích cụ thể (TLM1), câu hỏi gợi mở (TLM4), thảo luận (TLM7),</p> <p><b>Kỹ thuật “Động não” hay “Công não” (TLM17)</b></p> <p>Học: Nghe giảng, ghi chép, trả lời câu hỏi, tham gia thảo luận</p>	AM1, AM4, AM8
26-30 (5 giờ TC)	<p><b>3.2. Thù lao lao động dựa trên năng lực (tiếp)</b></p> <p>3.2.2. Yêu cầu của thù lao lao động dựa trên năng lực.</p>	CLO1, CLO2, CLO3, CLO4, CLO5,	<p>Dạy: Thuyết giảng (TLM2), giải thích cụ thể (TLM1), câu</p>	AM1, AM4, AM8

	<p>3.2.3. Kết cấu hệ thống thù lao lao động theo năng lực</p> <p>3.2.4. Cơ sở triển khai hệ thống thù lao lao động theo năng lực</p> <p>3.2.5. Thiết kế hệ thống thù lao lao động dựa trên năng lực</p>	CLO6	<p>hỏi gợi mở (TLM4), thảo luận (TLM7),</p> <p><b>Kỹ thuật “Động não” hay “Công não” (TLM17)</b></p> <p>Học: Nghe giảng, ghi chép, trả lời câu hỏi, tham gia thảo luận</p>	
31-35 (5 giờ TC)	<p><b>CHƯƠNG 4. ĐÀO TẠO DỰA TRÊN NĂNG LỰC</b></p> <p><b>4.1. Bản chất, nguyên tắc của đào tạo dựa trên năng lực</b></p> <p>4.1.1. Bản chất của đào tạo dựa trên năng lực</p> <p>4.1.2. Vai trò của đào tạo dựa trên năng lực</p> <p>4.1.3. Nguyên tắc của đào tạo dựa trên năng lực</p>	CLO1, CLO2, CLO3, CLO4, CLO5, CLO6	<p>Dạy: Thuyết giảng (TLM2), giải thích cụ thể (TLM1), câu hỏi gợi mở (TLM4)</p> <p>Học: Nghe giảng, ghi chép, trả lời câu hỏi</p>	AM1, AM4, AM8
36-40 (5 giờ TC)	<p><b>CHƯƠNG 4. ĐÀO TẠO DỰA TRÊN NĂNG LỰC (tiếp)</b></p> <p><b>4.2. Phân tích nhu cầu đào tạo theo yêu cầu năng lực</b></p> <p>4.2.1. Khoảng cách năng lực</p> <p>4.2.2. Phân tích nhu cầu đào tạo dựa trên khoảng cách năng lực</p>	CLO1, CLO2, CLO3, CLO4, CLO5, CLO6	<p>Dạy: Thuyết giảng (TLM2), giải thích cụ thể (TLM1), câu hỏi gợi mở (TLM4)</p> <p>Học: Nghe giảng, ghi chép, trả lời câu hỏi</p>	AM1, AM4, AM8
41-45 (5 giờ TC)	<p><b>CHƯƠNG 4. ĐÀO TẠO DỰA TRÊN NĂNG LỰC (tiếp)</b></p>	CLO1, CLO2,	<p>Dạy: Thuyết giảng</p>	AM1, AM4,



	<p><b>4.3. Tổ chức chương trình đào tạo dựa trên năng lực</b></p> <p>4.3.1. Xây dựng nội dung chương trình đào tạo dựa trên năng lực</p> <p>4.3.2. Tổ chức triển khai chương trình đào tạo dựa trên năng lực</p> <p>4.3.3. Đánh giá hiệu quả đào tạo dựa trên năng lực</p>	CLO3, CLO4, CLO5, CLO6	(TLM2), giải thích cụ thể (TLM1), câu hỏi gợi mở (TLM4) Học: Nghe giảng, ghi chép, trả lời câu hỏi	AM8
<b>Tổng cộng: 45 giờ TC</b>				
<b>12. Phương pháp đánh giá</b>	<b>Điểm thành phần</b>	<b>Bài đánh giá (AMs)</b>	<b>CĐR học phần (CLOs)</b>	<b>Tỷ lệ</b>
	A1. Điểm quá trình (20%)	AM1, AM8	CLO1, CLO2, CLO5, CLO6	20%
	A2. Điểm giữa kỳ (20%)	AM4	CLO1, CLO2, CLO5, CLO6	20%
	A3. Điểm cuối kỳ (60%)	AM5	CLO1, CLO2, CLO3, CLO4, CLO5, CLO6	60%
<b>13. Tài liệu phục vụ học phần</b>	Tài liệu/giáo trình chính	<p>[1]. Lê Thanh Hà, (2009). Giáo trình Quản trị nhân lực, Tập 1. Nhà xuất bản Lao động – Xã hội.</p> <p>[2]. Lê Thanh Hà, (2009). Giáo trình Quản trị nhân lực, Tập 2. Nhà xuất bản Lao động – Xã hội.</p> <p>[3]. Vũ Hồng Phong, (2018). Giáo trình Quản trị nhân lực. Đại học Lao động – Xã hội.</p> <p>[4]. Nguyễn Thị Thu Hà, (2019). Bài giảng đào tạo nhân lực. Đại học Lao động – Xã hội.</p>		
	Tài liệu tham khảo/bổ sung	<p>[5]. Đỗ Thị Tươi, (2018). Giáo trình Quản trị thù lao lao động trong doanh nghiệp, Trường Đại học Lao</p>		

		động - Xã hội. [6]. Cán Hữu Dạn, (2019). Bài giảng Tuyển dụng và sử dụng nhân lực, Đại học Lao động – Xã hội.	
<b>14. Hướng dẫn học viên tự học, nghiên cứu</b>	<b>Nội dung</b>	<b>Giờ TC</b>	<b>Hoạt động của học viên</b>
	CHƯƠNG 1. TỔNG QUAN VỀ NĂNG LỰC VÀ QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC DỰA TRÊN NĂNG LỰC	10	Học viên đọc trước nội dung Chương 1 của tài liệu số [1] và chương 2 tài liệu số [4].
	CHƯƠNG 2. TUYỂN DỤNG DỰA TRÊN NĂNG LỰC	15	Học viên đọc trước nội dung tài liệu số [1], số [2], số [6], và chương 2 tài liệu số [4].
	CHƯƠNG 3. SỬ DỤNG NHÂN LỰC VÀ THÙ LAO LAO ĐỘNG DỰA TRÊN NĂNG LỰC	20	Học viên đọc trước nội dung tài liệu số [1], số [2], số [5], số [6], và chương 2,3 tài liệu số [4].
	CHƯƠNG 4. ĐÀO TẠO DỰA TRÊN NĂNG LỰC	15	Học viên đọc trước nội dung tài liệu số [1], số [2], số [3] và chương 1, 2, 3 tài liệu số [4].
<b>15. Đội ngũ giảng viên giảng dạy</b>	<b>Họ và tên</b>	<b>Học hàm, học vị</b>	<b>Chuyên môn</b>
	Nguyễn Thị Hồng <sup>77</sup>	Tiến sĩ	Quản lý kinh tế
	Vũ Hồng Phong	Tiến sĩ	Kinh tế lao động

**HIỆU TRƯỞNG**

**Hà Xuân Hùng**

**ĐỀ CƯƠNG CHI TIẾT HỌC PHẦN**  
**TIÊU CHUẨN LAO ĐỘNG QUỐC TẾ**

(Ban hành theo Quyết định số /QĐ-ĐHLĐXH ngày tháng năm 2021  
của Hiệu trưởng Trường Đại học Lao động - Xã hội)

<p><b>1. Tên học phần</b></p>	<p>Tên tiếng Việt: <b>TIÊU CHUẨN LAO ĐỘNG QUỐC TẾ</b></p> <p>Tên tiếng Anh: <b>INTERNATIONAL LABOR STANDARDS</b></p>
<p><b>2. Mã học phần</b></p>	<p>QTN310</p>
<p><b>3. Trình độ đào tạo</b></p>	<p>Thạc sĩ</p>
<p><b>4. Số tín chỉ</b></p>	<p>03 (3,0) TC</p>
<p><b>5. Học phần tiên quyết</b></p>	<p>Không</p>
<p><b>6. Phương pháp giảng dạy</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Giải thích cụ thể</b> (Explicit Teaching) - TLM1: Đây là phương pháp thuộc chiến lược dạy học trực tiếp trong đó giảng viên hướng dẫn giải thích chi tiết, cụ thể các nội dung liên quan đến bài học, giúp cho người học đạt được mục tiêu dạy học về kiến thức và kỹ năng.</li> <li>- <b>Thuyết giảng</b> (Lecture) - TLM2: Giảng viên trình bày nội dung bài học và giải thích các nội dung trong bài giảng. Giảng viên là người thuyết trình, diễn giảng. Người học chỉ nghe giảng và ghi chú để tiếp nhận các kiến thức mà giảng viên truyền đạt.</li> <li>- <b>Câu hỏi gợi mở</b> (Inquiry) - TLM4: Trong tiến trình dạy học, giảng viên sử dụng các câu hỏi gợi mở hay các vấn đề và hướng dẫn giúp người học từng bước trả lời câu hỏi. Người học có thể tham gia vào thảo luận nhóm để cùng nhau giải quyết bài toán, vấn đề đặt ra.</li> <li>- <b>Thảo luận</b> (Discussion) - TLM7: Là phương pháp dạy học trong đó người học được chia thành các nhóm và tham gia thảo luận về những quan điểm cho một vấn đề nào đó được giảng viên đặt ra. Khác với các phương pháp tranh luận, trong phương pháp thảo luận, người với các quan điểm mục tiêu chung tìm cách bổ sung để hoàn thiện quan điểm, giải pháp của mình.</li> <li>- <b>Giải quyết vấn đề</b> (Problem Solving) - TLM8: Trong tiến trình dạy và học, người học làm việc với các vấn đề được đặt ra và học được những kiến thức mới thông qua việc đối mặt với vấn đề cần giải quyết. Thông qua các</li> </ul>

	<p>quá trình giải pháp cho vấn đề đặt ra, người học đạt được những kiến thức, kỹ năng theo yêu cầu của học phần.</p> <p>- <b>Học nhóm</b> (Teamwork Learning) - TLM10: Người học được tổ chức thành các nhóm nhỏ để cùng nhau giải quyết các vấn đề được đặt ra và trình bày kết quả của nhóm thông qua các báo cáo hay thuyết trình trước các nhóm khác và giảng viên.</p>		
<b>7. Đơn vị quản lý học phần</b>	Khoa Quản lý Nguồn nhân lực		
<b>8. Mục tiêu của học phần</b>			
<b>Mục tiêu (Gx)</b>	<b>Mô tả mục tiêu</b>	<b>CDR của CTĐT (PLOs)</b>	<b>TĐNL</b>
G1	<p>Hiểu được các kiến thức chung về: bản chất, nội dung các công ước quốc tế cơ bản về lao động; Cách thức 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.</p> <p>Có kiến thức thực tế sâu, rộng, tiên tiến về các công ước quốc tế cơ bản về lao động và vận dụng sáng tạo trong triển khai thực hiện các công ước quốc tế cơ bản về lao động trong điều kiện của Việt Nam</p>	PLO1, PLO3	5/6
G2	Có kỹ năng thu thập thông tin, phân tích, tổng hợp, đánh giá dữ liệu phục vụ cho việc thực hiện các công ước quốc tế cơ bản về lao động trong điều kiện của Việt Nam	PLO4	4/5
G3	<p>Tự tin, linh hoạt, sáng tạo trong chuyên môn, có bản lĩnh, có ý thức nắm bắt sự thay đổi của Việt Nam để kịp thời đề xuất phương hướng và giải pháp tối ưu, hiệu quả nhằm triển khai hiệu quả các công ước quốc tế cơ bản về lao động ở Việt Nam</p> <p>Trách nhiệm, tiên phong, chuyên nghiệp, chủ động và tự chịu trách nhiệm trong</p>	PLO6, PLO7, PLO8	4/5

	<p>đánh giá thực trạng các khía cạnh liên quan đến triển khai thực hiện các công ước quốc tế cơ bản về lao động ở góc độ vĩ mô và vi mô nhằm đề xuất các giải pháp để triển khai có hiệu quả các công ước quốc tế cơ bản về lao động ở Việt Nam bắt kịp với sự thay đổi của Việt Nam và môi trường xung quanh</p> <p>Có kỹ năng sử dụng được Ngoại ngữ bậc 3/6 phục vụ cho nghiên cứu, triển khai, báo cáo với các tổ chức có liên quan về thực hiện các công ước quốc tế cơ bản về lao động ở Việt Nam.</p>		
--	--	--	--

**9. Chuẩn đầu ra của học phần** (các mục tiêu hay CDR của học phần và mức độ giảng dạy I, T, U; Mô tả CDR bao gồm các động từ chủ động, các chủ đề CDR cấp độ 1 (CLOs) và bối cảnh cụ thể; Mức độ I (Introduce): giới thiệu, T (Teach): dạy, U (Utilize): sử dụng

<b>CDR (CLOs)</b>	<b>Mô tả chuẩn đầu ra học phần</b>	<b>Mức độ giảng dạy (I, T, U)</b>
CLO1	Hiểu được các kiến thức chung về: bản chất, nội dung các công ước quốc tế cơ bản về lao động; Cách thức 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.	I, T
CLO2	Có kiến thức thực tế sâu, rộng, tiên tiến về các công ước quốc tế cơ bản về lao động và vận dụng sáng tạo trong triển khai thực hiện các công ước quốc tế cơ bản về lao động trong điều kiện của Việt Nam	I, T, U
CLO3	Có kỹ năng thu thập thông tin, phân tích, tổng hợp, đánh giá dữ liệu phục vụ cho việc thực hiện các công ước quốc tế cơ bản về lao động trong điều kiện của Việt Nam	I, T, U
CLO4	Tự tin, linh hoạt, sáng tạo trong chuyên môn, có bản lĩnh, có ý thức nắm bắt sự thay đổi của Việt Nam để kịp thời đề xuất phương hướng và giải	I, T, U

	pháp tối ưu, hiệu quả nhằm triển khai hiệu quả các công ước quốc tế cơ bản về lao động ở Việt Nam	
CLO5	<p>Trách nhiệm, tiên phong, chuyên nghiệp, chủ động và tự chịu trách nhiệm trong đánh giá thực trạng các khía cạnh liên quan đến triển khai thực hiện các công ước quốc tế cơ bản về lao động ở góc độ vĩ mô và vi mô nhằm đề xuất các giải pháp để triển khai có hiệu quả các công ước quốc tế cơ bản về lao động ở Việt Nam bắt kịp với sự thay đổi của Việt Nam và môi trường xung quanh</p> <p>Có kỹ năng sử dụng được ngoại ngữ bậc 3/6 phục vụ cho nghiên cứu, triển khai, báo cáo với các tổ chức có liên quan về thực hiện các công ước quốc tế cơ bản về lao động ở Việt Nam.</p>	T, U

### 10. Mô tả tóm tắt nội dung học phần

Học phần cung cấp kiến thức 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.

### 11. Kế hoạch và nội dung giảng dạy

#### LÝ THUYẾT:

Giờ tín chỉ	Nội dung	Đáp ứng CDR HP (CLOs)	Hoạt động dạy và học (TLMs)	Bài đánh giá (AMs)
1 – 5 (5 giờ TC)	<p><b>CHƯƠNG 1. NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN CƠ BẢN VỀ CÁC TIÊU CHUẨN LAO ĐỘNG QUỐC TẾ</b></p> <p>1.1. Một số khái niệm</p> <p>1.1.1. Khái niệm công ước quốc tế</p> <p>1.1.2. Khái niệm công ước quốc tế trong lĩnh vực lao động</p> <p>1.1.2. Khái niệm tiêu chuẩn lao động quốc tế</p> <p>1.2. Các loại công ước quốc tế cơ bản của tổ chức lao động quốc tế (ILO) về lao động</p>	CLO1, CLO2, CLO3	<p>Dạy: TLM1, TLM2, TLM4</p> <p>Học: Nghe giảng, trả lời câu hỏi, ghi chú lại những kiến thức</p>	AM1

<p>6 – 10 (5 giờ TC)</p>	<p><b>CHƯƠNG 1. NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN CƠ BẢN VỀ CÁC TIÊU CHUẨN LAO ĐỘNG QUỐC TẾ (Tiếp)</b></p> <p>1.3. Các phương thức thực thi công ước quốc tế cơ bản của của tổ chức lao động quốc tế (ILO) về lao động</p> <p>1.4. Mối quan hệ giữa công ước quốc tế về lao động với pháp luật quốc gia</p>	<p>CLO1, CLO2, CLO3</p>	<p>Dạy: TLM1, TLM2, TLM4</p> <p>Học: Nghe giảng, trả lời câu hỏi, ghi chú lại những kiến thức</p>	<p>AM1, AM3</p>
<p>11 – 15 (5 giờ TC)</p>	<p><b>CHƯƠNG 1. NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN CƠ BẢN VỀ CÁC TIÊU CHUẨN LAO ĐỘNG QUỐC TẾ (Tiếp)</b></p> <p>1.5. Pháp luật quốc tế về việc thực thi công ước quốc tế về lao động</p> <p>1.5.1. Các nguyên tắc thực thi các công ước quốc tế về lao động</p> <p>1.5.2. Quy định về việc thực thi công ước quốc tế về lao động ở một số quốc gia</p> <p>1.6. Các tiêu chí đánh giá hiệu quả của việc triển khai các công ước quốc tế về lao động</p> <p>1.6.1. Tiêu chí mức độ hài hòa giữa pháp luật quốc gia với công ước quốc tế</p> <p>1.6.2. Tiêu chí về tổ chức triển khai công ước quốc tế</p> <p>1.6.3. Tiêu chí về phương pháp triển khai thực hiện các công ước quốc tế về lao động</p> <p>1.6.4. Tiêu chí về nâng cao nhận thức của các chủ thể trong việc triển khai thực hiện các công ước quốc tế về lao động</p>	<p>CLO1, CLO2, CLO3, CLO4</p>	<p>Dạy: TLM1, TLM2, TLM4</p> <p>Học: Nghe giảng, trả lời câu hỏi, ghi chú lại những kiến thức</p>	<p>AM1, AM3</p>

	<p>1.6.5. Tiêu chí về thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội từ việc triển khai hiệu quả các công ước quốc tế về lao động</p> <p>1.6.6. Mức độ thừa nhận và đánh giá việc triển khai các công ước quốc tế về lao động ở Việt Nam</p> <p>1.7. Các nhân tố ảnh hưởng đến việc triển khai thực hiện các công ước quốc tế về lao động</p> <p>1.7.1. Xây dựng, ban hành chính sách, pháp luật</p> <p>1.7.2. Bộ máy triển khai thực hiện các công ước quốc tế về lao động</p> <p>1.7.3. Các chủ thể liên quan đến việc thực hiện các công ước quốc tế về lao động</p> <p>1.7.4. Nguồn kinh phí triển khai thực hiện các công ước quốc tế</p>			
<p>16 – 20 (5 giờ TC)</p>	<p><b>CHƯƠNG 2. NỘI DUNG CÁC TIÊU CHUẨN LAO ĐỘNG QUỐC TẾ CƠ BẢN CỦA TỔ CHỨC LAO ĐỘNG QUỐC TẾ</b></p> <p>2.1. Công ước 87 và 98 về tự do liên kết và thỏa ước lao động tập thể</p> <p>2.1.1. Nội dung của Công ước số 87 (1948) về tự do hiệp hội và bảo vệ quyền tổ chức</p> <p>2.1.2. Nội dung của Công ước số 98 (1949) về quyền tổ chức và thương lượng tập thể</p> <p>2.1.3. Những tình huống thực tế khi thực hiện công ước 87 và 98</p> <p>2.2. Công ước 29 và 105 về xóa bỏ lao động cưỡng bức và bắt buộc</p>	<p>CLO1, CLO2, CLO3, CLO4</p>	<p>Đạy: TLM2, TLM4, TLM7, TLM10</p> <p>Học: Làm bài tập cá nhân, Nghe giảng, trả lời câu hỏi, thảo luận nhóm, thuyết trình nhóm, ghi chú lại những kiến thức</p>	<p>AM1, AM3</p>



	<p>2.2.1. Nội dung của Công ước số 29 (1930) về Lao động Cường bức</p> <p>2.2.2. Nội dung của Công ước số 105 (1957) về Xóa bỏ Lao động Cường bức</p> <p>2.2.3. Những tình huống thực tế khi thực hiện công ước 29 và 105</p>			
<p>21- 25 (5 giờ TC)</p>	<p><b>CHƯƠNG 2. NỘI DUNG CÁC TIÊU CHUẨN LAO ĐỘNG QUỐC TẾ CƠ BẢN CỦA TỔ CHỨC LAO ĐỘNG QUỐC TẾ (Tiếp)</b></p> <p>2.3. Công ước 138 và 182 về xóa bỏ lao động trẻ em</p> <p>2.3.1. Nội dung của Công ước số 138 (1973) về Tuổi Lao động Tối thiểu</p> <p>2.3.2. Nội dung của Công ước số 182 (1999) về các Hình thức Lao động Trẻ em Tội tệ nhất</p> <p>2.3.3. Những tình huống thực tế khi thực hiện công ước 138 và 182</p>	<p>CLO1, CLO2, CLO3, CLO4, CLO5</p>	<p>Dạy: TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM10</p> <p>Học: Nghe giảng, trả lời câu hỏi, giải quyết vấn đề, thảo luận nhóm, thuyết trình nhóm, ghi chú lại những kiến thức</p>	<p>AM1, AM3</p>
<p>26 – 30 (5 giờ TC)</p>	<p><b>CHƯƠNG 2. NỘI DUNG CÁC TIÊU CHUẨN LAO ĐỘNG QUỐC TẾ CƠ BẢN CỦA TỔ CHỨC LAO ĐỘNG QUỐC TẾ (Tiếp)</b></p> <p>2.4. Công ước 100 và 111 về xóa bỏ phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp</p> <p>2.4.1. Nội dung của Công ước số 100 (1951) về Trả công Bình đẳng</p>	<p>CLO1, CLO2, CLO3, CLO4, CLO5</p>	<p>Dạy: TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM10</p> <p>Học: Nghe giảng, trả lời câu hỏi, giải quyết vấn</p>	<p>AM1, AM3</p>

	<p>2.4.2. Nội dung của Công ước số 111 (1958) về Chống Phân biệt đối xử (Việc làm và Nghề nghiệp)</p> <p>2.4.3. Những tình huống thực tế khi thực hiện công ước 100 và 111</p>		<p>đề, thảo luận nhóm, thuyết trình nhóm, ghi chú lại những kiến thức</p>	
<p>31 – 35 (5 giờ TC)</p>	<p><b>CHƯƠNG 3: THỰC TRẠNG TRIỂN KHAI CÁC CÔNG ƯỚC QUỐC TẾ CƠ BẢN VỀ LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM</b></p> <p>3.1. Thực trạng triển khai thực hiện một số công ước quốc tế cơ bản về lao động</p> <p>3.1.1. Thực trạng nội luật hóa các công ước quốc tế cơ bản về lao động vào pháp luật quốc gia</p> <p>3.1.2. Thực trạng tổ chức triển khai các công ước quốc tế về lao động của Việt Nam</p> <p>3.1.3. Thực trạng phương pháp triển khai thực hiện công ước quốc tế tại Việt Nam</p> <p>3.1.4. Thực trạng sự thay đổi về nhận thức của các chủ thể trong việc thực hiện công ước quốc tế</p>	<p>CLO2, CLO3, CLO4, CLO5</p>	<p>Dạy: TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM10</p> <p>Học: Nghe giảng, trả lời câu hỏi, giải quyết vấn đề, thảo luận nhóm, thuyết trình nhóm, ghi chú lại những kiến thức</p>	<p>AM1, AM3</p>
<p>36 – 40 (5 giờ TC)</p>	<p><b>CHƯƠNG 3: THỰC TRẠNG TRIỂN KHAI CÁC CÔNG ƯỚC QUỐC TẾ CƠ BẢN VỀ LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM (Tiếp)</b></p> <p>3.2. Một số thách thức với Việt Nam khi thực hiện các công ước quốc tế cơ bản về lao động</p>	<p>CLO2, CLO3, CLO4, CLO5</p>	<p>Dạy: TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM10</p> <p>Học: Nghe giảng, trả lời câu hỏi, giải quyết vấn đề, thảo luận</p>	<p>AM1, AM3</p>

			luận nhóm, thuyết trình nhóm, ghi chú lại những kiến thức	
41 – 45 (5 giờ TC)	<p>Kiểm tra quá trình</p> <p><b>CHƯƠNG 3: THỰC TRẠNG TRIỂN KHAI CÁC CÔNG ƯỚC QUỐC TẾ CƠ BẢN VỀ LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM (Tiếp)</b></p> <p>3.3. Một số giải pháp nhằm triển khai hiệu quả một số công ước quốc tế cơ bản về lao động ở Việt Nam</p> <p>3.2.1. Nội luật hóa các cam kết quốc tế về lao động và xã hội vào pháp luật quốc gia</p> <p>3.2.2. Hoàn thiện pháp luật và bộ máy tổ chức thực hiện có hiệu quả một số công ước quốc tế cơ bản về lao động ở Việt Nam</p> <p>3.2.3. Nâng cao trách nhiệm của các chủ thể trong việc triển khai một số công ước quốc tế cơ bản về lao động ở Việt Nam</p> <p>3.2.4. Nâng cao nhận thức của các chủ thể liên quan</p>	CLO2, CLO3, CLO4, CLO5	<p>Dạy: TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM10</p> <p>Học: Nghe giảng, trả lời câu hỏi, giải quyết vấn đề, thảo luận nhóm, thuyết trình nhóm, ghi chú lại những kiến thức</p>	AM1, AM3, AM4
<b>Tổng cộng: 45 tín chỉ</b>				
<b>12. Phương pháp đánh giá</b>	<b>Điểm thành phần</b>	<b>Bài đánh giá (AMs)</b>	<b>CĐR học phần (CLOs)</b>	<b>Tỷ lệ (%)</b>
	A1. Điểm quá trình (20%)	AM1: Chuyên cần	CLO4, CLO5	10%
		AM3: Đánh giá	CLO1, CLO2,	10%

		thuyết trình cá nhân/nhóm	CLO3, CLO4	
	A2. Điểm giữa kỳ (20%)	AM4: Bài kiểm tra viết	CLO1, CLO2, CLO3, CLO4	20%
	A3. Điểm cuối kỳ (60%)	AM7: Tiểu luận	CLO1, CLO2, CLO3, CLO4, CLO5	60%
<b>13. Tài liệu phục vụ học phần</b>	Tài liệu/giáo trình chính	[1] Nguyễn Mạnh Cường (Chủ biên), (2016). Sách “ <i>Tuyên bố năm 1998 và 8 công ước cơ bản của Tổ chức lao động quốc tế</i> ”. Nhà xuất bản Lao động Xã hội.		
	Tài liệu tham khảo/ bổ sung	[2] <i>Tiêu chuẩn lao động quốc tế</i> : <a href="https://www.ilo.org/hanoi/Areasofwork/international-labour-standards">https://www.ilo.org/hanoi/Areasofwork/international-labour-standards</a>		
<b>14. Hướng dẫn học viên tự học, nghiên cứu</b>	<b>Nội dung</b>	<b>Số giờ TC</b>	<b>Nhiệm vụ của học viên</b>	
	CHƯƠNG 1. NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN CƠ BẢN VỀ CÁC TIÊU CHUẨN LAO ĐỘNG QUỐC TẾ	30	Học viên đọc trước nội dung “Tìm hiểu về Tuyên bố năm 1998” của tài liệu số [1] và Các tiêu chuẩn lao động cơ bản ở tài liệu số [2].	
	CHƯƠNG 2. NỘI DUNG CÁC TIÊU CHUẨN LAO ĐỘNG QUỐC TẾ CƠ BẢN CỦA TỔ CHỨC LAO ĐỘNG QUỐC TẾ	30	Học viên đọc trước nội dung các Công ước số: 87, 98, 29, 105, 138, 182, 100, 111 của tài liệu số [1] và Các tiêu chuẩn lao động cơ bản ở tài liệu số [2].	
	CHƯƠNG 3: THỰC TRẠNG TRIỂN KHAI CÁC CÔNG ƯỚC QUỐC TẾ CƠ BẢN VỀ LAO	30	Học viên đọc trước nội dung “Tuyên bố của Tổ chức Lao động Quốc tế về các Nguyên tắc và Quyền Cơ bản trong	

	<b>ĐỘNG Ồ VIỆT NAM</b>		Lao động và cơ chế theo dõi thực hiện” của tài liệu số [1]
<b>15. Đội ngũ giảng viên giảng dạy</b>	<b>Họ và tên</b>	<b>Học hàm, học vị</b>	<b>Chuyên môn</b>
	Hà Duy Hào	Tiến sĩ	Quản trị nhân lực
	Nguyễn Thị Hồng 77	Tiến sĩ	Quản lý kinh tế

**HIỆU TRƯỞNG**

**Hà Xuân Hùng**

**ĐỀ CƯƠNG CHI TIẾT HỌC PHẦN**  
**HỆ THỐNG QUAN HỆ LAO ĐỘNG QUỐC GIA**  
*(Ban hành theo Quyết định số 1046A/QĐ-ĐHLĐXH ngày 12 tháng 5 năm 2021 của*  
*Hiệu trưởng Trường Đại học Lao động - Xã hội)*

<b>1. Tên học phần</b>	Tên tiếng Việt: <b>HỆ THỐNG QUAN HỆ LAO ĐỘNG QUỐC GIA</b> Tên tiếng Anh: <b>NATIONAL INDUSTRIAL RELATIONS SYSTEM</b>		
<b>2. Mã học phần</b>	QTN311		
<b>3. Trình độ đào tạo</b>	Thạc sĩ		
<b>4. Số tín chỉ</b>	03 (3,0) TC		
<b>5. Học phần tiên quyết</b>			
<b>6. Phương pháp giảng dạy</b>	<p>- <b>Giải thích cụ thể (Explicit Teaching) TLM1:</b> 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.</p> <p>- <b>Thuyết giảng (Lecture) TLM2:</b> 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.</p> <p>- <b>Câu hỏi gợi mở (Inquiry) TLM4:</b> 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.</p> <p>- <b>Học theo tình huống (Case Study) TLM9:</b> 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 khung 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.</p> <p>- <b>Học nhóm (Teamwork Learning) - TLM10:</b> Người học được tổ chức thành các nhóm nhỏ để cùng nhau giải quyết các vấn đề được đặt ra và trình bày kết quả của nhóm thông qua các báo cáo hay thuyết trình trước các nhóm khác và giảng viên.</p>		
<b>7. Đơn vị quản lý học phần</b>	Khoa Quản lý nguồn nhân lực		
<b>8. Mục tiêu của học phần</b>			
<b>Mục tiêu (Gx)</b>	<b>Mô tả mục tiêu</b>	<b>CĐR của</b>	<b>TĐNL</b>

		<b>CTĐT (PLOs)</b>	
G1	Hiểu được cấu trúc cơ bản của hệ thống quan hệ lao động trong một tổ chức và các nhân tố tác động lên hệ thống quan hệ lao động trong tổ chức. Hiểu rõ được đặc thù quan hệ lao động trong các loại tổ chức ở Việt Nam. Có thể phân tích và đánh giá được những điểm mạnh, điểm yếu của một hệ thống quan hệ lao động trong tổ chức. Hiểu được các cơ chế tương tác để duy trì quan hệ lao động hài hòa, ổn định và nắm được các quyền lợi cơ bản của người lao động trong tổ chức.	PLO3	4/6
G2	Có thể nghiên cứu, phân tích và viết được các báo cáo phân tích và đánh giá một hệ thống quan hệ lao động trong doanh nghiệp. Có thể vận dụng được cơ bản những quy định pháp luật về quan hệ lao động. Thiết lập và vận hành được các kênh đối thoại, thương lượng và phòng ngừa, giải quyết tranh chấp lao động tại doanh nghiệp. Có kỹ năng đàm phán để ký kết hợp đồng lao động, tổ chức đàm phán để ký kết thỏa ước lao động tập thể. Có thể tham vấn, xây dựng nội quy lao động. Có khả năng kiểm tra, giám sát việc thực thi pháp luật và tham mưu cho lãnh đạo những giải pháp cải thiện quan hệ lao động trong tổ chức.	PLO3 PLO4 PLO5	4/6
G3	Tôn trọng pháp luật, phong cách làm việc chuyên nghiệp, dám làm, dám chịu (có bản lĩnh); có chí hướng và khả năng tự học tập, tự cập nhật, tự tích lũy kinh nghiệm.	PLO6 PLO7	4/6
<b>9. Chuẩn đầu ra của học phần</b>			

<b>CDR (CLOs)</b>	<b>Mô tả chuẩn đầu ra học phần</b>	<b>Mức độ giảng dạy (I, T, U)</b>
CLO1	Hiểu được bản chất của quan hệ lao động trong tổ chức và các yếu tố cấu thành nên hệ thống quan hệ lao động trong một tổ chức. Đánh giá được các nhân tố tác động lên hệ thống quan hệ lao động trong tổ chức. Nắm được các cơ chế tương tác căn bản trong quan hệ lao động ở tổ chức và đánh giá được những nguy cơ có thể xảy ra đối với quan hệ lao động trong tổ chức nếu không được duy trì tốt. Hiểu được các quyền lợi cơ bản của người lao động trong tổ chức.	I, T, U
CLO2	Hiểu rõ được vai trò của các chủ thể quan hệ lao động trong việc duy trì quan hệ lao động hài hòa, ổn định trong tổ chức. Phân tích được những điểm mạnh, điểm yếu của từng chủ thể và hiểu được những điều kiện nào giúp được các chủ thể cải thiện năng lực và nâng cao hiệu quả hoạt động.	I, T, U
CLO3	Phân tích, đánh giá hiện trạng quan hệ lao động trong các tổ chức. Phát hiện được những hạn chế trong hệ thống quan hệ lao động để tham mưu cho lãnh đạo những biện pháp giải quyết.	T, U
CLO4	Thiết kế được các kênh đối thoại xã hội, tổ chức tốt thương lượng tập thể. Kiểm tra, giám sát vấn đề thực thi pháp luật lao động và các thỏa thuận đã ký kết giữa người lao động và người sử dụng lao động.	I, T, U
CLO5	Sử dụng tốt các kỹ năng đối thoại xã hội, thương lượng, giải quyết xung đột, giao tiếp, làm việc nhóm, tư duy phân tích vấn đề, phản biện, lập kế hoạch, quản lý thời gian trong việc tổ chức đối thoại, tiến hành thương lượng cá nhân hay tập thể và giải quyết những xung đột xảy ra trong quan hệ lao động.	T, U
CLO6	Tôn trọng pháp luật, có lối sống tích cực, tinh thần hướng về tập thể, trách nhiệm. Có thái độ học tập nghiêm túc, cầu thị.	T, U
CLO7	Có chí hướng và khả năng tự học tập, tự cập nhật, tự tích lũy kinh nghiệm. Sáng tạo, chủ động, tự tin và tích cực	T, U



	trong học tập nâng cao trình độ. Tham gia giờ giảng đầy đủ, đúng giờ.	
--	---	--

**10. Mô tả tóm tắt nội dung học phần**  
 Học phần này cung cấp cho học viên những kiến thức sau: Khái quát về QHLD trong tổ chức; Công đoàn trong tổ chức; Tổ chức đối thoại trong QHLD; Thương lượng trong QHLD; Nội quy và chấp hành kỷ luật lao động; Một số quyền lợi cơ bản của người lao động; Xung đột và tranh chấp lao động.

**11. Kế hoạch và nội dung giảng dạy**  
**LÝ THUYẾT:**

Giờ tín chỉ	Nội dung	Đáp ứng CĐR HP (CLOs)	Hoạt động dạy và học (TLMs)	Bài đánh giá (AMs)
1-5 (5 giờ TC)	<p><b>CHƯƠNG 1. TỔNG QUAN VỀ HỆ THỐNG QUAN HỆ LAO ĐỘNG QUỐC GIA</b></p> <p><b>1.1. Một số khái niệm cơ bản</b></p> <p>1.1.1. Khái niệm Quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường</p> <p>1.1.2. Thiết chế Quan hệ lao động</p> <p>1.1.3. Cơ chế Quan hệ lao động</p> <p>1.1.4. Xây dựng và điều chỉnh thiết chế, cơ chế về QHLD</p> <p><b>1.2. Các đặc trưng cơ bản của quan hệ lao động ở Việt Nam</b></p>	CLO1 CLO3	Dạy: TLM1, TLM2, TLM4 Học: Nghe giảng, nghiên cứu trả lời câu hỏi	AM1
6-10 (5 giờ TC)	<p><b>1.3. Các tiêu chuẩn hệ thống quan hệ lao động quốc tế</b></p> <p>1.3.1. ILO và các công ước quốc tế cơ bản</p> <p>1.3.2. Các tiêu chuẩn hệ thống quan hệ lao động quốc tế khác</p> <p><b>1.4. Những thách thức mới về quan hệ lao động</b></p> <p>1.4.1. Hội nhập quốc tế</p> <p>1.4.2. Các hiệp định thương mại tự do</p> <p>1.4.3. Thu hút vốn đầu tư nước ngoài</p>	CLO1 CLO3	Dạy: TLM1, TLM2, TLM4 Học: Nghe giảng, nghiên cứu trả lời câu hỏi	AM1

	<p>1.4.4. Phê chuẩn các công ước quốc tế về lao động</p> <p>1.4.5. Yêu cầu đổi mới và hoàn thiện hệ thống quan hệ lao động</p>			
11-15 (5 giờ TC)	<p><b>1.5. Lịch sử hình thành và phát triển hệ thống quan hệ lao động</b></p> <p>1.5.1. Sơ lược lịch sử hình thành và phát triển hệ thống quan hệ lao động</p> <p>1.5.2. Đặc điểm hệ thống quan hệ lao động ở một số quốc gia và những bài học kinh nghiệm cho Việt Nam</p>	CLO1 CLO3	<p>Dạy: TLM1, TLM2, TLM4</p> <p>Học: Nghe giảng, nghiên cứu trả lời câu hỏi</p>	AM1
16-20 (5 giờ TC)	<p><b>CHƯƠNG 2. KHUÔN KHỔ LUẬT PHÁP VÀ CHỦ THỂ TRONG HỆ THỐNG QUAN HỆ LAO ĐỘNG</b></p> <p><b>2.1. Khái quát về luật pháp quan hệ lao động của Việt Nam</b></p> <p>2.1.1. Quan điểm chỉ đạo của Đảng về quan hệ lao động</p> <p>2.1.2. Hệ thống pháp luật về quan hệ lao động</p> <p><b>2.2. Người lao động và tổ chức đại diện người lao động</b></p> <p>2.2.1. Khái niệm</p> <p>2.2.2. Đặc điểm người lao động và tổ chức đại diện trong hệ thống quan hệ lao động</p> <p>2.2.3. Sự liên kết và tổ chức của người lao động</p> <p>2.2.4. Quyền tổ chức của người lao động và vai trò của Công đoàn Việt Nam</p> <p>2.2.5. Cấu trúc hệ thống Công đoàn Việt Nam</p>	CLO1 CLO2	<p>Dạy: TLM1, TLM2, TLM4</p> <p>Học: Nghe giảng, nghiên cứu trả lời câu hỏi</p>	AM1
21-25 (5 giờ TC)	<p><b>2.3. Người sử dụng lao động và tổ chức đại diện người sử dụng lao động</b></p> <p>2.3.1. Khái niệm</p>	CLO1 CLO2	<p>Dạy: TLM1, TLM2, TLM4</p>	AM1 AM2

	<p>2.3.2. Đặc điểm Người sử dụng lao động và Tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong hệ thống quan hệ lao động</p> <p>2.3.3. Sự liên kết và hình thành các Tổ chức đại diện người sử dụng lao động</p> <p>2.3.4. Các tổ chức đại diện chính thức của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động</p>		Học: Nghe giảng, nghiên cứu trả lời câu hỏi	
26-27 (2 giờ TC)	<p><b>2.4. Tương tác giữa các chủ thể trong quan hệ lao động</b></p> <p>2.4.1. Tương tác ba bên trong quan hệ lao động</p> <p>2.4.2. Tương tác giữa người lao động, tổ chức đại diện người lao động với người sử dụng lao động và tổ chức đại diện người sử dụng lao động.</p>	CLO1 CLO2	<p>Dạy: TLM1, TLM2, TLM4</p> <p>Học: Nghe giảng, nghiên cứu trả lời câu hỏi</p>	AM1 AM2
28-32 (5 giờ TC)	<p><b>CHƯƠNG 3. MỘT SỐ THIẾT CHẾ, CƠ CHẾ VÀ HÌNH THỨC TƯƠNG TÁC TRONG HỆ THỐNG QUAN HỆ LAO ĐỘNG</b></p> <p><b>3.1. Thiết chế và cơ chế trong hệ thống quan hệ lao động của Việt Nam</b></p> <p>3.1.1. Thiết chế quan hệ lao động</p> <p>3.1.2. Cơ chế quan hệ lao động của Việt Nam</p> <p><b>3.2. Đối thoại xã hội trong hệ thống quan hệ lao động</b></p> <p>3.2.1. Bản chất của đối thoại xã hội trong hệ thống quan hệ lao động</p> <p>3.2.2. Các hình thức đối thoại xã hội trong hệ thống quan hệ lao động</p> <p>3.2.3. Thực tiễn đối thoại xã hội trong hệ thống quan hệ lao động ở Việt Nam</p>	CLO1 CLO3 CLO4 CLO5 CLO6 CLO7	<p>Dạy:</p> <p>TLM1, TLM2; TLM10</p> <p>Học: Nghe giảng</p>	AM1 AM4
33 - 37 (5 giờ TC)	<p><b>3.3. Thương lượng trong hệ thống quan hệ lao động</b></p>	CLO1 CLO3 CLO4	<p>Dạy:</p> <p>TLM1, TLM2</p>	AM1

	<p>3.3.1. Bản chất của thương lượng trong hệ thống quan hệ lao động</p> <p>3.3.2. Các điều kiện và nguyên tắc để thương lượng hiệu quả</p> <p>3.3.3. Thực tiễn thương lượng trong hệ thống quan hệ lao động ở Việt Nam</p>	<p>CLO5 CLO6 CLO7</p>	<p>Học: Nghe giảng</p>	
38 - 42 (5 giờ TC)	<p><b>3.4. Giải quyết tranh chấp lao động và đình công trong hệ thống quan hệ lao động</b></p> <p>3.4.1. Khái niệm và đặc điểm tranh chấp lao động và đình công</p> <p>3.4.2. Quy trình giải quyết tranh chấp lao động và đình công</p> <p>3.4.3. Thực tiễn giải quyết tranh chấp lao động và đình công ở Việt Nam</p> <p><b>3.5. Tiêu chuẩn lao động tác động đến quan hệ lao động</b></p> <p>3.5.1. Về tiền lương</p> <p>3.5.2. Về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi</p> <p>3.5.3. Về an toàn, vệ sinh lao động</p> <p>3.5.4. Tiêu chuẩn về phúc lợi và an sinh xã hội</p>	<p>CLO1 CLO3 CLO4 CLO5 CLO6 CLO7</p>	<p>Dạy:  TLM1, TLM2</p> <p>Học: Nghe giảng</p>	AM1
43 – 45 (3 giờ TC)	<p><b>3.6. Các yếu tố khác tác động đến quan hệ lao động</b></p>	<p>CLO1 CLO3 CLO4 CLO5 CLO6 CLO7</p>	<p>Dạy:  TLM1, TLM2</p> <p>Học: Nghe giảng</p>	AM1 AM2
<b>Tổng cộng: 45 giờ tín chỉ</b>				
<b>12. Phương pháp đánh giá</b>	<b>Điểm thành phần</b>	<b>Bài đánh giá (AMs)</b>	<b>CDR học phần (CLOs)</b>	<b>Tỷ lệ</b>
	A1. Điểm quá trình (20%)	AM1	CLO6 CLO7	10%
		AM2	CLO1 CLO2 CLO3	10%

			CLO4	
	A2. Điểm giữa kỳ (20%)	AM4	CLO1 CLO2 CLO3 CLO4	20%
	A3. Điểm cuối kỳ (60%)	AM4/ AM5	CLO1 CLO2 CLO3 CLO4 CLO6	60%
<b>13. Tài liệu phục vụ học phần</b>	Tài liệu/giáo trình chính	<p>[1] <b>Phạm Ngọc Thành</b> (2018). <i>Bài giảng Quan hệ lao động</i>. Trường Đại học Lao động – Xã hội.</p> <p>[2] <b>Nguyễn Thị Minh Nhân</b> (2014). <i>Giáo trình Quan hệ lao động</i>. NXB. Thống Kê.</p>		
	Tài liệu tham khảo/bổ sung	<p>[3] <b>Nguyễn Duy Phúc</b> (2012). <i>Các Nguyên lý Quan hệ lao động</i>. Nhà xuất bản Lao động - Xã hội.</p> <p>[4] <b>Nguyễn Duy Phúc</b> (2019). <i>Thực hiện cam kết quốc tế về Quan hệ lao động</i>. Nhà xuất bản Lao động.</p>		
<b>14. Hướng dẫn học viên tự học, nghiên cứu</b>	<b>Nội dung</b>	<b>Giờ TC</b>	<b>Hoạt động của học viên</b>	
	<p><b>CHƯƠNG 1. TỔNG QUAN VỀ HỆ THỐNG QUAN HỆ LAO ĐỘNG QUỐC GIA</b></p> <p><b>1.1. Một số khái niệm cơ bản</b></p> <p>1.1.1. Khái niệm Quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường</p> <p>1.1.2. Thiết chế Quan hệ lao động</p> <p>1.1.3. Cơ chế Quan hệ lao động</p> <p>1.1.4. Xây dựng và điều chỉnh thiết chế, cơ chế về QHLD</p> <p><b>1.2. Các đặc trưng cơ bản của quan hệ lao động ở Việt Nam</b></p> <p><b>1.3. Các tiêu chuẩn hệ thống quan hệ lao động quốc tế</b></p> <p>1.3.1. ILO và các công ước quốc tế cơ bản</p> <p>1.3.2. Các tiêu chuẩn hệ thống quan hệ lao động quốc tế khác</p>	30	Học viên đọc trước nội dung Tài liệu số [1], đọc chương 1 Tài liệu số [3] [4]	

	<p><b>1.4. Những thách thức mới về quan hệ lao động</b></p> <p>1.4.1. Hội nhập quốc tế</p> <p>1.4.2. Các hiệp định thương mại tự do</p> <p>1.4.3. Thu hút vốn đầu tư nước ngoài</p> <p>1.4.4. Phê chuẩn các công ước quốc tế về lao động</p> <p>1.4.5. Yêu cầu đổi mới và hoàn thiện hệ thống quan hệ lao động</p> <p><b>1.5. Lịch sử hình thành và phát triển hệ thống quan hệ lao động</b></p> <p>1.5.1. Sơ lược lịch sử hình thành và phát triển hệ thống quan hệ lao động</p> <p>1.5.2. Đặc điểm hệ thống quan hệ lao động ở một số quốc gia và những bài học kinh nghiệm cho Việt Nam</p>		
	<p><b>CHƯƠNG 2. KHUÔN KHỔ LUẬT PHÁP VÀ CHỦ THỂ TRONG HỆ THỐNG QUAN HỆ LAO ĐỘNG</b></p> <p><b>2.1. Khái quát về luật pháp quan hệ lao động của Việt Nam</b></p> <p>2.1.1. Quan điểm chỉ đạo của Đảng về quan hệ lao động</p> <p>2.1.2. Hệ thống pháp luật về quan hệ lao động</p> <p><b>2.2. Người lao động và tổ chức đại diện người lao động</b></p> <p>2.2.1. Khái niệm</p> <p>2.2.2. Đặc điểm người lao động và tổ chức đại diện trong hệ thống quan hệ lao động</p> <p>2.2.3. Sự liên kết và tổ chức của người lao động</p> <p>2.2.4. Quyền tổ chức của người lao động và vai trò của Công đoàn Việt Nam</p> <p>2.2.5. Cấu trúc hệ thống Công đoàn Việt Nam</p> <p><b>2.3. Người sử dụng lao động và tổ chức đại diện người sử dụng lao động</b></p> <p>2.3.1. Khái niệm</p>	30	Học viên đọc trước nội dung Tài liệu số [1], [2], [3], [4]

	<p>2.3.2. Đặc điểm Người sử dụng lao động và Tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong hệ thống quan hệ lao động</p> <p>2.3.3. Sự liên kết và hình thành các Tổ chức đại diện người sử dụng lao động</p> <p>2.3.4. Các tổ chức đại diện chính thức của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động.</p> <p><b>2.4. Tương tác giữa các chủ thể trong quan hệ lao động</b></p> <p>2.4.1. Tương tác ba bên trong quan hệ lao động</p> <p>2.4.2. Tương tác giữa người lao động, tổ chức đại diện người lao động với người sử dụng lao động và tổ chức đại diện người sử dụng lao động.</p>		
	<p><b>CHƯƠNG 3. MỘT SỐ THIẾT CHẾ, CƠ CHẾ VÀ HÌNH THỨC TƯƠNG TÁC TRONG HỆ THỐNG QUAN HỆ LAO ĐỘNG</b></p> <p><b>3.1. Thiết chế và cơ chế trong hệ thống quan hệ lao động của Việt Nam</b></p> <p>3.1.1. Thiết chế quan hệ lao động</p> <p>3.1.2. Cơ chế quan hệ lao động của Việt Nam</p> <p><b>3.2. Đối thoại xã hội trong hệ thống quan hệ lao động</b></p> <p>3.2.1. Bản chất của đối thoại xã hội trong hệ thống quan hệ lao động</p> <p>3.2.2. Các hình thức đối thoại xã hội trong hệ thống quan hệ lao động</p> <p>3.2.3. Thực tiễn đối thoại xã hội trong hệ thống quan hệ lao động ở Việt Nam</p> <p><b>3.3. Thương lượng trong hệ thống quan hệ lao động</b></p> <p>3.3.1. Bản chất của thương lượng trong hệ thống quan hệ lao động</p> <p>3.3.2. Các điều kiện và nguyên tắc để thương lượng hiệu quả</p>	30	Học viên đọc trước nội dung Tài liệu số [1], [2], [3]

	<p>3.3.3. Thực tiễn thương lượng trong hệ thống quan hệ lao động ở Việt Nam</p> <p><b>3.4. Giải quyết tranh chấp lao động và đình công trong hệ thống quan hệ lao động</b></p> <p>3.4.1. Khái niệm và đặc điểm tranh chấp lao động và đình công</p> <p>3.4.2. Quy trình giải quyết tranh chấp lao động và đình công</p> <p>3.4.3. Thực tiễn giải quyết tranh chấp lao động và đình công ở Việt Nam</p> <p><b>3.5. Tiêu chuẩn lao động tác động đến quan hệ lao động</b></p> <p>3.5.1. Về tiền lương</p> <p>3.5.2. Về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi</p> <p>3.5.3. Về an toàn, vệ sinh lao động</p> <p>3.5.4. Tiêu chuẩn về phúc lợi và an sinh xã hội</p> <p><b>3.6. Các yếu tố khác tác động đến quan hệ lao động</b></p>											
<b>15. Đội ngũ giảng viên giảng dạy</b>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="384 1081 887 1137"><b>Họ và tên</b></th> <th data-bbox="887 1081 1211 1137"><b>Học hàm, học vị</b></th> <th data-bbox="1211 1081 1546 1137"><b>Chuyên môn</b></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="384 1137 887 1189">Cán Hữu Dạn</td> <td data-bbox="887 1137 1211 1189">Tiến sĩ</td> <td data-bbox="1211 1137 1546 1189">Quản trị nhân lực</td> </tr> <tr> <td data-bbox="384 1189 887 1243">Đỗ Thị Tươi</td> <td data-bbox="887 1189 1211 1243">Tiến sĩ</td> <td data-bbox="1211 1189 1546 1243">Quản trị nhân lực</td> </tr> </tbody> </table>	<b>Họ và tên</b>	<b>Học hàm, học vị</b>	<b>Chuyên môn</b>	Cán Hữu Dạn	Tiến sĩ	Quản trị nhân lực	Đỗ Thị Tươi	Tiến sĩ	Quản trị nhân lực		
<b>Họ và tên</b>	<b>Học hàm, học vị</b>	<b>Chuyên môn</b>										
Cán Hữu Dạn	Tiến sĩ	Quản trị nhân lực										
Đỗ Thị Tươi	Tiến sĩ	Quản trị nhân lực										

**HIỆU TRƯỞNG**

**Hà Xuân Hùng**



**ĐỀ CƯƠNG CHI TIẾT HỌC PHẦN**  
**ĐỊNH BIÊN NHÂN LỰC**

*(Ban hành theo Quyết định số 1046A/QĐ-ĐHLĐXH ngày 12 tháng 5 năm 2021  
của Hiệu trưởng Trường Đại học Lao động - Xã hội)*

<b>1. Tên học phần</b>	Tên tiếng Việt: <b>ĐỊNH BIÊN NHÂN LỰC</b> Tên tiếng Anh: <b>HUMAN RESOURCE PLANNING</b>
<b>2. Mã học phần</b>	QTN312
<b>3. Trình độ đào tạo</b>	Thạc sĩ
<b>4. Số tín chỉ</b>	03 (3,0) TC
<b>5. Học phần tiên quyết</b>	Không
<b>6. Phương pháp giảng dạy</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Giải thích cụ thể</b> (Explicit Teaching) - TLM1: Đây là phương pháp thuộc chiến lược dạy học trực tiếp trong đó giảng viên hướng dẫn giải thích chi tiết, cụ thể các nội dung liên quan đến bài học, giúp cho người học đạt được mục tiêu dạy học về kiến thức và kỹ năng.</li> <li>- <b>Thuyết giảng</b> (Lecture) - TLM2: Giảng viên trình bày nội dung bài học và giải thích các nội dung trong bài giảng. Giảng viên là người thuyết trình, diễn giảng. Người học chỉ nghe giảng và ghi chú để tiếp nhận các kiến thức mà giảng viên truyền đạt.</li> <li>- <b>Câu hỏi gợi mở</b> (Inquiry) - TLM4: Trong tiến trình dạy học, giảng viên sử dụng các câu hỏi gợi mở hay các vấn đề và hướng dẫn giúp người học từng bước trả lời câu hỏi. Người học có thể tham gia vào thảo luận nhóm để cùng nhau giải quyết bài toán, vấn đề đặt ra.</li> <li>- <b>Thảo luận</b> (Discussion) - TLM7: Là phương pháp dạy học trong đó người học được chia thành các nhóm và tham gia thảo luận về những quan điểm cho một vấn đề nào đó được giảng viên đặt ra. Khác với các phương pháp tranh luận, trong phương pháp thảo luận, người với các quan điểm mục tiêu chung tìm cách bổ sung để hoàn thiện quan điểm, giải pháp của mình.</li> <li>- <b>Giải quyết vấn đề</b> (Problem Solving) - TLM8: Trong tiến trình dạy và học, người học làm việc với các vấn đề được đặt ra và học được những kiến thức mới thông qua việc đối mặt với vấn đề cần giải quyết. Thông qua các quá trình giải pháp cho vấn đề đặt ra, người học đạt</li> </ul>

	<p>được những kiến thức, kỹ năng theo yêu cầu của học phần.</p> <p>- <b>Học nhóm</b> (Teamwork Learning) - TLM10: Người học được tổ chức thành các nhóm nhỏ để cùng nhau giải quyết các vấn đề được đặt ra và trình bày kết quả của nhóm thông qua các báo cáo hay thuyết trình trước các nhóm khác và giảng viên.</p>		
<b>7. Đơn vị quản lý học phần</b>	Khoa Quản lý Nguồn nhân lực		
<b>8. Mục tiêu của học phần</b>			
<b>Mục tiêu (Gx)</b>	<b>Mô tả mục tiêu</b>	<b>CDR của CTĐT (PLOs)</b>	<b>TĐNL</b>
G1	<p>Hiểu được các kiến thức chung về: bản chất, điều kiện, nguyên tắc, phương pháp, quy trình định biên nhân lực trong tổ chức.</p> <p>Có kiến thức thực tế sâu, rộng, tiên tiến phục vụ cho hoạch định chiến lược về nguồn nhân lực và vận dụng sáng tạo trong triển khai các nghiệp vụ để định biên nhân lực trong tổ chức</p>	PLO3	5/6
G2	<p>Có kỹ năng thu thập thông tin, phân tích, tổng hợp, đánh giá dữ liệu phục vụ cho việc triển khai các bước định biên nhân lực trong tổ chức; Đề xuất sáng kiến dựa trên kiến thức về các công cụ và kỹ thuật liên quan đến định biên nhân lực trong tổ chức để tối ưu hóa chi phí nhân lực và nâng cao hiệu quả sử dụng nhân lực.</p>	PLO4	4/5
G3	<p>Tự tin, linh hoạt, sáng tạo trong chuyên môn, có bản lĩnh, có ý thức nắm bắt sự thay đổi của tổ chức để kịp thời đề xuất phương hướng và giải pháp tối ưu, hiệu quả trong thực hiện nghiệp vụ định biên nhân lực và có tinh thần chia sẻ, hỗ trợ đồng nghiệp trong công việc. Trách nhiệm, tiên phong, chuyên nghiệp, chủ động và tự chịu trách nhiệm trong quản lý, đánh giá và cải tiến các hoạt động chuyên môn định</p>	PLO6, PLO7	4/5

	biên nhân lực bất kịp với sự thay đổi của tổ chức và môi trường xung quanh	
<b>9. Chuẩn đầu ra của học phần</b> (các mục tiêu hay CDR của học phần và mức độ giảng dạy I, T, U; Mô tả CDR bao gồm các động từ chủ động, các chủ đề CDR cấp độ 1 (CLOs) và bối cảnh cụ thể; Mức độ I (Introduce): giới thiệu, T (Teach): dạy, U (Utilize): sử dụng		
<b>CDR (CLOs)</b>	<b>Mô tả chuẩn đầu ra học phần</b>	<b>Mức độ giảng dạy (I, T, U)</b>
CLO1	Hiểu được các kiến thức chung về: bản chất, điều kiện, nguyên tắc, phương pháp, quy trình định biên nhân lực trong tổ chức.	I, T
CLO2	Có 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 định biên nhân lực trong bối cảnh hội nhập và chuyển đổi số.	I, T, U
CLO3	Có kỹ năng thu thập thông tin, phân tích, tổng hợp, đánh giá dữ liệu phục vụ cho việc triển khai các bước định biên nhân lực trong tổ chức; Đề xuất sáng kiến dựa trên kiến thức về các công cụ và kỹ thuật liên quan đến định biên nhân lực trong tổ chức để tối ưu hóa chi phí nhân lực và nâng cao hiệu quả sử dụng nhân lực.	I, T, U
CLO4	Tự tin, linh hoạt, sáng tạo trong chuyên môn, có bản lĩnh, có ý thức nắm bắt sự thay đổi của tổ chức để kịp thời đề xuất phương hướng và giải pháp tối ưu, hiệu quả trong thực hiện nghiệp vụ định biên nhân lực và có tinh thần chia sẻ, hỗ trợ đồng nghiệp trong công việc.	I, T, U
CLO5	Trách nhiệm, tiên phong, chuyên nghiệp, chủ động và tự chịu trách nhiệm trong quản lý, đánh giá và cải tiến các hoạt động chuyên môn định biên nhân lực bất kịp với sự thay đổi của tổ chức và môi trường xung quanh	T, U
<b>10. Mô tả tóm tắt nội dung học phần</b> Học phần cung cấp kiến thức về lý luận, pháp lý, phương pháp và quy trình để định biên nhân lực trong tổ chức. Nội dung học phần tập trung vào các nội dung chính sau: khái niệm, vai trò, các điều kiện, nguyên tắc và nội dung cơ bản của định biên nhân		

lực trong tổ chức; Trên cơ sở quy định pháp lý, khoa học về quản lý và khoa học quản lý lao động, đề xuất các phương pháp, quy trình để định biên nhân lực cho các chức danh công việc trong các tổ chức.

## 11. Kế hoạch và nội dung giảng dạy

### LÝ THUYẾT:

Giờ tín chỉ	Nội dung	Đáp ứng CDR HP (CLOs)	Hoạt động dạy và học (TLMs)	Bài đánh giá (AMs)
1 – 5 (5 giờ TC)	<p><b>CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN CHUNG VỀ ĐỊNH BIÊN NHÂN LỰC TRONG TỔ CHỨC</b></p> <p>1.1. Một số khái niệm cơ bản</p> <p>1.1.1. Hoạch định nhân lực</p> <p>1.1.2. Hoạch định nguồn nhân lực chiến lược (Strategic HR Planning)</p> <p>1.1.3. Định biên nhân lực (Human resource planning)</p> <p>1.2. Vai trò của định biên nhân lực trong tổ chức</p> <p>1.2.1. Đối với tổ chức</p> <p>1.2.2. Đối với người lao động trong tổ chức</p>	CLO1, CLO2	<p>Dạy: TLM1, TLM2, TLM4</p> <p>Học: Nghe giảng, trả lời câu hỏi, ghi chú lại những kiến thức</p>	AM1
6 – 10 (5 giờ TC)	<p><b>CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN CHUNG VỀ ĐỊNH BIÊN NHÂN LỰC TRONG TỔ CHỨC (Tiếp)</b></p> <p>1.3. Các điều kiện và nguyên tắc cơ bản để định biên nhân lực trong tổ chức</p> <p>1.3.1. Các điều kiện để định biên nhân lực trong tổ chức</p> <p>1.3.2. Các nguyên tắc cơ</p>	CLO1, CLO2	<p>Dạy: TLM1, TLM2, TLM4</p> <p>Học: Nghe giảng, trả lời câu hỏi, ghi chú lại những kiến thức</p>	AM1, AM3

	bản đề định biên nhân lực trong tổ chức			
11 – 15 (5 giờ TC)	<p><b>CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN CHUNG VỀ ĐỊNH BIÊN NHÂN LỰC TRONG TỔ CHỨC (Tiếp)</b></p> <p>1.4. Nội dung của định biên nhân lực trong tổ chức</p> <p>1.4.1. Định biên nhân lực</p> <p>1.4.2. Áp dụng thử - điều chỉnh (nếu có)</p> <p>1.4.3. Xét duyệt và ban hành tiêu chuẩn định biên</p> <p>1.4.4. Sử dụng tiêu chuẩn định biên trong hoạch định, tuyển dụng, sử dụng nhân lực trong tổ chức</p> <p>1.4.5. Quản lý mức định biên</p> <p>1.4.6. Sửa đổi hoặc xây dựng mới mức định biên</p>	CLO1, CLO2	<p>Đạy: TLM1, TLM2, TLM4</p> <p>Học: Nghe giảng, trả lời câu hỏi, ghi chú lại những kiến thức</p>	AM1, AM3
16 – 20 (5 giờ TC)	<p><b>CHƯƠNG 2: CÁC CƠ SỞ ĐỂ ĐỊNH BIÊN NHÂN LỰC TRONG TỔ CHỨC</b></p> <p>2.1. Thiết kế bộ máy tổ chức và áp dụng vào định biên</p> <p>2.1.1. Bản chất của thiết kế bộ máy tổ chức</p> <p>2.1.2. Các yêu cầu và nguyên tắc của thiết kế bộ máy tổ chức</p> <p>2.1.3. Nội dung của thiết kế bộ máy tổ chức</p> <p>2.1.4. Quy trình thiết kế mới và thiết kế lại bộ</p>	CLO2, CLO3, CLO4	<p>Đạy: TLM2, TLM4, TLM7, TLM10</p> <p>Học: Làm bài tập cá nhân, Nghe giảng, trả lời câu hỏi, thảo luận nhóm, thuyết trình nhóm, ghi chú lại những kiến thức</p>	AM1, AM3

	máy tổ chức			
21- 25 (5 giờ TC)	<p><b>CHƯƠNG 2: CÁC CƠ SỞ ĐỀ ĐỊNH BIÊN NHÂN LỰC TRONG TỔ CHỨC (Tiếp)</b></p> <p>2.2. Thiết kế công việc áp dụng vào định biên</p> <p>2.1.1. Khái niệm</p> <p>2.1.2. Nội dung của thiết kế công việc</p> <p>2.1.3. Các phương pháp thiết kế và thiết kế lại công việc</p> <p>2.3. Xây dựng, chuẩn hóa bản mô tả công việc cho các chức danh công việc và áp dụng vào định biên</p> <p>2.3.1. Khái niệm, nội dung, yêu cầu của bản mô tả công việc</p> <p>2.3.2. Quy trình xây dựng và chuẩn hóa bản mô tả công việc</p>	CLO2, CLO3, CLO4	<p>Đạy: TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM10</p> <p>Học: Nghe giảng, trả lời câu hỏi, giải quyết vấn đề, thảo luận nhóm, thuyết trình nhóm, ghi chú lại những kiến thức</p>	AM1, AM3
26 – 30 (5 giờ TC)	<p><b>CHƯƠNG 2: CÁC CƠ SỞ ĐỀ ĐỊNH BIÊN NHÂN LỰC TRONG TỔ CHỨC (Tiếp)</b></p> <p>2.4. Hoạch định quỹ thời gian làm việc để định biên nhân lực trong tổ chức</p> <p>2.4.1. Khái niệm, vai trò của hoạch định thời gian làm việc</p> <p>2.4.2. Các nhân tố ảnh hưởng đến hoạch định thời gian làm việc</p> <p>2.4.3. Nội dung và quy trình của hoạch định thời gian làm việc</p>	CLO2, CLO3, CLO4	<p>Đạy: TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM10</p> <p>Học: Nghe giảng, trả lời câu hỏi, giải quyết vấn đề, thảo luận nhóm, thuyết trình nhóm, ghi chú lại những kiến thức</p>	AM1, AM3

<p>31 – 35 (5 giờ TC)</p>	<p><b>CHƯƠNG 3: PHƯƠNG PHÁP VÀ QUY TRÌNH ĐỊNH BIÊN NHÂN LỰC TRONG TỔ CHỨC</b> 3.1. Các phương pháp cơ bản dùng để định biên nhân lực trong tổ chức 3.1.1. Phương pháp “Thử sai”. 3.1.2. Phương pháp thiết kế công việc. 3.1.3. Phương pháp sử dụng các định mức chuẩn do cơ quan có thẩm quyền ban hành 3.1.4. Phương pháp sử dụng sơ đồ bộ máy tổ chức và phân mảng công việc. 3.1.5. Phương pháp khảo sát thời gian làm việc</p>	<p>CLO2, CLO3, CLO4, CLO5</p>	<p>Đạy: TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM10</p> <p>Học: Nghe giảng, trả lời câu hỏi, giải quyết vấn đề, thảo luận nhóm, thuyết trình nhóm, ghi chú lại những kiến thức</p>	<p>AM1, AM3</p>
<p>36 – 40 (5 giờ TC)</p>	<p><b>CHƯƠNG 3: PHƯƠNG PHÁP VÀ QUY TRÌNH ĐỊNH BIÊN NHÂN LỰC TRONG TỔ CHỨC (Tiếp)</b> 3.2. Quy trình chung để định biên nhân lực trong tổ chức 3.2.1. Thu thập và nghiên cứu các tài liệu cần thiết 3.2.2. Xác định cứng những yếu tố cơ sở của định biên nhân lực cho từng vị trí chức danh công việc 3.2.3. Phân tích, liệt kê và chốt từng đầu nhiệm vụ cụ thể của các chức</p>	<p>CLO2, CLO3, CLO4, CLO5</p>	<p>Đạy: TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM10</p> <p>Học: Nghe giảng, trả lời câu hỏi, giải quyết vấn đề, thảo luận nhóm, thuyết trình nhóm, ghi chú lại những kiến thức</p>	<p>AM1, AM3</p>

	<p>danh công việc cần định biên</p> <p>3.2.4. Xây dựng phương án điều tra khảo sát thu thập thông tin để định biên</p> <p>3.2.5. Triển khai điều tra khảo sát và xử lý thông tin khảo sát</p>			
41 – 45 (5 giờ TC)	<p>Kiểm tra quá trình</p> <p><b>CHƯƠNG 3: PHƯƠNG PHÁP VÀ QUY TRÌNH ĐỊNH BIÊN NHÂN LỰC TRONG TỔ CHỨC (Tiếp)</b></p> <p>3.2.6. Phân tích và xác định quỹ thời gian làm việc tiêu chuẩn bình quân có thể tham gia thực hiện công việc của một người trong một kỳ</p> <p>3.2.7. Dự tính mức định biên cho từng vị trí chức danh công việc trong từng bộ phận trong tổ chức</p> <p>3.2.8. Rà soát, xác định nhiệm vụ và hoàn chỉnh định biên lao động</p> <p>3.2.9. Thẩm tra lấy ý kiến và hoàn thiện định biên lao động</p> <p>3.2.10. Giải trình giải pháp áp dụng mức và dự tính hiệu quả sau triển khai áp dụng</p>	CLO1, CLO2, CLO3, CLO4, CLO5	<p>Dạy: TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM10</p> <p>Học: Nghe giảng, trả lời câu hỏi, giải quyết vấn đề, thảo luận nhóm, thuyết trình nhóm, ghi chú lại những kiến thức</p>	AM1, AM3, AM5
<b>Tổng cộng: 45 tín chỉ</b>				
<b>12. Phương pháp đánh giá</b>	<b>Điểm thành phần</b>	<b>Bài đánh giá (AMs)</b>	<b>CDR học phần (CLOs)</b>	<b>Tỷ lệ (%)</b>
		AM1	CLO4, CLO5	10%



	A1. Điểm quá trình (20%)	AM3	CLO1, CLO2, CLO3, CLO4	10%
	A2. Điểm giữa kỳ (20%)	AM5	CLO1, CLO2, CLO3, CLO4	20%
	A3. Điểm cuối kỳ (60%)	AM6, AM9	CLO1, CLO2, CLO3, CLO4, CLO5	60%
<b>13. Tài liệu phục vụ học phần</b>	Tài liệu/giáo trình chính	<p>[1] Nguyễn Tiệp, (2007). <i>Giáo trình Định mức lao động tập 1</i>. NXB Lao động - Xã hội.</p> <p>[2] Lê Thanh Hà, Nguyễn Thị Hồng, (2012). <i>Bài tập Định mức lao động</i>. NXB Lao động - Xã hội.</p> <p>[3] Hà Duy Hào (Chủ biên), (2018). <i>Bài giảng Tổ chức bộ máy và Phân tích công việc</i>. NXB Lao động - Xã hội.</p> <p>[4] Đoàn Thị Yên, (2019). <i>Giáo trình Hoạch định nhân lực</i>. NXB Lao động - Xã hội</p>		
	Tài liệu tham khảo/ bổ sung	<p>[5] Bộ Luật lao động năm 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành</p> <p>[6] Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động.</p>		
<b>14. Hướng dẫn học viên tự học, nghiên cứu</b>	<b>Nội dung</b>	<b>Số giờ TC</b>	<b>Nhiệm vụ của học viên</b>	
	CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN CHUNG VỀ ĐỊNH BIÊN NHÂN LỰC TRONG TỔ CHỨC	30	Học viên đọc trước nội dung Chương 2 của tài liệu số [1] và Chương 1 tài liệu số [2]. Học viên nghiên cứu trước nội dung Chương VI, Chương VII tài liệu số [5], [6]	
	CHƯƠNG 2: CÁC CƠ SỞ ĐỂ ĐỊNH BIÊN NHÂN LỰC TRONG TỔ CHỨC	30	Học viên đọc trước nội dung Chương 2, 3, 4 của tài liệu số [3] và Chương 2 tài liệu số [4].	
	CHƯƠNG 3: PHƯƠNG PHÁP VÀ QUY TRÌNH ĐỊNH BIÊN NHÂN LỰC TRONG TỔ CHỨC	30	Học viên đọc trước nội dung Chương 3, 4 của tài liệu số [1] và chương 4, 5 tài liệu số [2].	

<b>15. Đội ngũ giảng viên giảng dạy</b>	<b>Họ và tên</b>	<b>Học hàm, học vị</b>	<b>Chuyên môn</b>
	Hà Duy Hào	Tiến sĩ	Quản trị nhân lực
	Đinh Thị Trâm	Tiến sĩ	Quản trị nhân lực

**HIỆU TRƯỞNG**

**Hà Xuân Hùng**

**ĐỀ CƯƠNG CHI TIẾT HỌC PHẦN**  
**HOẠCH ĐỊNH CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG**

*(Ban hành theo Quyết định số 1046A/QĐ-ĐHLĐXH ngày 12 tháng 5 năm 2021  
của Hiệu trưởng Trường Đại học Lao động - Xã hội)*

<b>1. Tên học phần</b>	Tên tiếng Việt: <b>HOẠCH ĐỊNH CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG</b>  Tên tiếng Anh: <b>SALARY POLICY PLANNING</b>
<b>2. Mã học phần</b>	QTN313
<b>3. Trình độ đào tạo</b>	Thạc sĩ
<b>4. Số tín chỉ</b>	03 (3,0) TC
<b>5. Học phần tiên quyết</b>	Không
<b>6. Phương pháp giảng dạy</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Giải thích cụ thể (Explicit Teaching) TLM1: Đây là phương pháp thuộc chiến lược dạy học trực tiếp trong đó giảng viên hướng dẫn và giải thích cụ thể các nội dung của bài học, giúp cho người học đạt được mục tiêu học tập về kiến thức và kỹ năng.</li> <li>- Thuyết giảng (Lecture) TLM2: Đây là phương pháp thuộc chiến lược dạy học trực tiếp trong đó 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.</li> <li>- Câu hỏi gợi mở (Inquiry) TLM4: Đây là phương pháp thuộc chiến lược dạy học trực tiếp trong đó 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.</li> <li>- Thảo luận (Discussion) TLM7: Đây là phương pháp thuộc chiến lược dạy học dựa vào hoạt động - trải nghiệm trong đó 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.</li> <li>- Giải quyết vấn đề (Problem Solving) TLM8: Đây là phương pháp thuộc chiến lược dạy kỹ năng tư duy trong đó giảng viên đưa ra các bài tập chuyên môn dưới dạng tình huống có vấn đề, người học cần</li> </ul>

	<p>luyện ứng dụng kỹ năng giải quyết vấn đề vào để giải quyết tình huống có vấn đề thuộc lĩnh vực chuyên môn.</p> <p>- Học nhóm (Teamwork Learning) TLM10: Đây là phương pháp thuộc 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.</p>		
<b>7. Đơn vị quản lý học phần</b>	Khoa Quản lý nguồn nhân lực		
<b>8. Mục tiêu của học phần</b>			
<b>Mục tiêu (Gx)</b>	<b>Mô tả mục tiêu</b>	<b>CDR của CTĐT (PLOs)</b>	<b>TĐNL</b>
G1	Hiểu được những kiến thức tổng hợp và nâng cao về chính sách tiền lương và hoạch định chính sách tiền lương trong doanh nghiệp và khu vực công.	PLO3	4/6
G2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Phân tích, đánh giá các nhân tố ảnh hưởng đến hoạch định chính sách tiền lương.</li> <li>- Xây dựng được mục tiêu của chính sách tiền lương</li> <li>- Phân tích được nguồn lực thực hiện chính sách tiền lương</li> </ul>	PLO4	4/5
G3	- Hoạch định chính sách tiền lương cho doanh nghiệp và khu vực công. Nhận thức được ý nghĩa và tầm quan trọng của hoạch định chính sách tiền lương trong doanh nghiệp cũng như với khu vực công.	PLO6, PLO7	4/6
<b>9. Chuẩn đầu ra của học phần</b>			
<b>CDR (CLOs)</b>	<b>Mô tả chuẩn đầu ra học phần</b>	<b>Mức độ giảng dạy (I, T, U)</b>	

<b>CLO1</b>	Nắm vững được khái niệm, nội dung, vai trò và các nhân tố ảnh hưởng chính sách tiền lương và hoạch định chính sách tiền lương	I, T
<b>CLO2</b>	Xác định được mục tiêu hoạch định chính sách tiền lương trong doanh nghiệp và khu vực công; phân tích được các nguồn lực và mức độ tác động của các nhân tố ảnh hưởng đến hoạch định chính sách tiền lương	I, T
<b>CLO3</b>	Hoạch định được chính sách tiền lương cho doanh nghiệp và trong khu vực công.	I, T, U
<b>CLO4</b>	Đánh giá được hiệu quả hoạch định chính sách tiền lương	I, T, U
<b>CLO5</b>	Chủ động nghiên cứu tài liệu và tham gia nghe giảng trên lớp đầy đủ; Tích cực tìm hiểu kiến thức thực tiễn.	T, U

### 10. Mô tả tóm tắt nội dung học phần

### 11. Kế hoạch và nội dung giảng dạy

#### LÝ THUYẾT:

Giờ tín chỉ	Nội dung	Đáp ứng CDR HP (CLOs)	Hoạt động dạy và học (TLMs)	Bài đánh giá (AMs)
1 – 5 (5 giờ TC)	<b>CHƯƠNG 1: TỔNG QUAN HOẠCH ĐỊNH CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG</b> 1.1. Các khái niệm 1.1.1. Chính sách tiền lương 1.1.2. Hoạch định chính sách tiền lương 1.2. Nội dung học phần hoạch định chính sách tiền lương 1.2.1. Hoạch định chính sách tiền lương trong doanh nghiệp 1.2.2. Hoạch định chính sách tiền lương khu vực công	CLO1, CLO5	Dạy: TLM1, TLM2, TLM4  Học: Nghe giảng, trả lời câu hỏi	AM1
6 – 10 (5 giờ TC)	1.3. Vai trò của hoạch định chính sách tiền lương 1.3.1. Đối với nhà nước 1.3.2. Đối với doanh nghiệp 1.4. Công cụ hoạch định chính sách tiền lương	CLO1, CLO5	Dạy: TLM2, TLM4, TLM10  Học: Trả lời câu hỏi, làm	AM1, AM3

			việc theo nhóm, báo cáo kết quả nghiên cứu	
11 – 15 (5 giờ TC)	1.5. Nhân tố ảnh hưởng đến hoạch định chính sách tiền lương 1.5.1. Nhân tố ảnh hưởng đến hoạch định chính sách tiền lương trong doanh nghiệp 1.5.2. Nhân tố ảnh hưởng đến hoạch định chính sách tiền lương khu vực công	CLO1, CLO5	Dạy: TLM2, TLM4, TLM10  Học: Trả lời câu hỏi, làm việc theo nhóm, báo cáo kết quả nghiên cứu	AM1, AM3
16 – 20 (5 giờ TC)	<b>CHƯƠNG 2: HOẠCH ĐỊNH CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP</b> 2.1. Xây dựng mục tiêu của chính sách tiền lương 2.2. Phân tích nguồn lực và nhân tố ảnh hưởng 2.2.1. Phân tích nguồn lực 2.2.2. Phân tích nhân tố ảnh hưởng	CLO2, CLO5	Dạy: TLM1, TLM4, TLM7  Học: Nghe giảng, trả lời câu hỏi, thảo luận nhóm	AM1, AM3
21- 25 (5 giờ TC)	2.3. Hoạch định chính sách tiền lương 2.3.1. Phân tích hiện trạng chính sách tiền lương 2.3.2. Hoạch định nguồn trả lương	CLO2, CLO3, CLO5	Dạy: TLM1, TLM7, TLM10  Học: Nghe giảng, thảo luận nhóm, bài tập chuyên môn	AM1, AM3
26 – 30 (5 giờ TC)	2.3.2. Phân nhóm lao động 2.3.3. Hoạch định phương pháp trả lương 2.3.4. Đánh giá hiệu quả hoạch	CLO2, CLO3, CLO4, CLO5	Dạy: TLM1, TLM2, TLM4	AM1, AM3

	định		Học: Nghe giảng, trả lời câu hỏi	
31 – 35 (5 giờ TC)	<b>CHƯƠNG 3: HOẠCH ĐỊNH CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG KHU VỰC CÔNG</b> 3.1. Xây dựng mục tiêu của chính sách tiền lương khu vực công 3.2. Phân tích nguồn lực, nhân tố ảnh hưởng 3.2.1. Phân tích nguồn lực 3.2.2. Phân tích nhân tố ảnh hưởng	CLO2, CLO5	Dạy: TLM1, TLM7, TLM8  Học: Nghe giảng, giải quyết bài tập tình huống, giải quyết vấn đề	AM1, AM3
36 – 40 (5 giờ TC)	3.3. Phân tích hiện trạng chính sách tiền lương 3.3. Hoạch định chính sách tiền lương 3.3.1. Nguồn trả lương 3.3.2. Cơ sở và điều kiện để hoạch định chính sách tiền lương 3.3.3. Hoạch định phương pháp trả lương	CLO2, CLO3, CLO5	Dạy: TLM4, TLM7, TLM8  Học: Trả lời câu hỏi, giải quyết bài tập tình huống, giải quyết vấn đề	AM1, AM3
41 – 45 (5 giờ TC)	Kiểm tra quá trình 3.3.4. Đánh giá kết quả hoạch định	CLO3, CLO4, CLO5	Dạy: TLM1, TLM2, TLM4 Học: Nghe giảng, trả lời câu hỏi	AM1, AM3, AM4
<b>Tổng cộng: 45 giờ TC</b>				
<b>12. Phương pháp đánh giá</b>	<b>Điểm thành phần</b>	<b>Bài đánh giá (AMs)</b>	<b>CDR học phần (CLOs)</b>	<b>Tỷ lệ</b>
	A1. Điểm quá trình (20%)	AM1	CLO5	10%
		AM2, AM8	CLO1, CLO2, CLO3, CLO4	10%

	A2. Điểm giữa kỳ (20%)	AM4	CLO1, CLO2, CLO3, CLO4	20%
	A3. Điểm cuối kỳ (60%)	AM4/AM7	CLO1, CLO2, CLO3, CLO4, CLO5	60%
<b>13. Tài liệu phục vụ học phần</b>	Tài liệu/giáo trình chính	<p>[1] <b>Đỗ Thị Tươi, Đoàn Thị Yến</b>, (2021). <i>Giáo trình Nguyên lý tiền lương</i>. Nhà xuất bản Lao động</p> <p>[2] <b>Đỗ Thị Tươi</b>, (2015). <i>Phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường</i>. Nhà xuất bản Khoa học xã hội.</p> <p>[3] <b>Đoàn Thị Yến</b>, (2019). <i>Quản lý nhà nước về tiền lương trong doanh nghiệp</i>. Nhà xuất bản Thế giới</p>		
	Tài liệu tham khảo/bổ sung	<p>[4] <b>Đỗ Thị Tươi</b>, (2018). <i>Giáo trình Quản trị thù lao lao động trong doanh nghiệp</i>. Trường Đại học Lao động - Xã hội.</p> <p>[5] Các văn bản pháp luật về tiền lương của Nhà nước, các văn bản tiền lương của các doanh nghiệp.</p>		
<b>14. Hướng dẫn học viên tự học, nghiên cứu</b>	<b>Nội dung</b>	<b>Giờ TC</b>	<b>Hoạt động của học viên</b>	
	CHƯƠNG 1: TỔNG QUAN HOẠCH ĐỊNH CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG	30	Người học đọc trước nội dung Chương 4 của tài liệu số [1] và chương 1 tài liệu số [2], [3].	
	CHƯƠNG 2: HOẠCH ĐỊNH CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP	30	Người học đọc trước nội dung Chương 4 của tài liệu số [1], chương 2 tài liệu số [3] và chương 7,10, 11 tài liệu số [4], tìm đọc tài liệu số [5].	
CHƯƠNG 3: HOẠCH ĐỊNH CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG KHU VỰC CÔNG	30	Người học đọc trước nội dung Chương 4 của tài liệu số [1], chương 2 tài liệu số [2], [3] và chương 7,10, 11 tài liệu số [4], tham khảo tài liệu [5].		



<b>15. Đội ngũ giảng viên giảng dạy</b>	<b>Họ và tên</b>	<b>Học hàm, học vị</b>	<b>Chuyên môn</b>
	Đỗ Thị Tươi	Tiến sĩ	Quản trị nhân lực
	Đoàn Thị Yến	Tiến sĩ	Kinh tế phát triển
	Trần Thị Minh Phương	Tiến sĩ	Kinh tế phát triển
	Nguyễn Thị Hồng 88	Tiến sĩ	Quản trị nhân lực

**HIỆU TRƯỞNG**

**Hà Xuân Hùng**

**ĐỀ CƯƠNG CHI TIẾT HỌC PHẦN**  
**HOẠCH ĐỊNH NGUỒN NHÂN LỰC TRONG BỐI CẢNH CHUYỂN ĐỔI SỐ**  
*(Ban hành theo Quyết định số 1046A/QĐ-ĐHLĐXH ngày 12 tháng 5 năm 2021*  
*của Hiệu trưởng Trường Đại học Lao động - Xã hội)*

<b>1. Tên học phần</b>	Tên tiếng Việt: <b>HOẠCH ĐỊNH NGUỒN NHÂN LỰC TRONG BỐI CẢNH CHUYỂN ĐỔI SỐ</b> Tên tiếng Anh: <b>HUMAN RESOURCE PLANNING IN THE DIGITAL TRANSFORMATION</b>
<b>2. Mã học phần</b>	QTN314
<b>3. Trình độ đào tạo</b>	Thạc sĩ
<b>4. Số tín chỉ</b>	03 (3,0) TC
<b>5. Học phần tiên quyết</b>	Không
<b>6. Phương pháp giảng dạy</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Giải thích cụ thể</b> (Explicit Teaching) - <b>TLM1</b>: Đây là phương pháp thuộc chiến lược dạy học trực tiếp trong đó giảng viên hướng dẫn và giải thích cụ thể các nội dung của bài học, giúp cho người học đạt được mục tiêu học tập về kiến thức và kỹ năng.</li> <li>- <b>Thuyết giảng</b> (Lecture) - <b>TLM2</b>: Đây là phương pháp thuộc chiến lược dạy học trực tiếp trong đó 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.</li> <li>- <b>Câu hỏi gợi mở</b> (Inquiry) - <b>TLM4</b>: Đây là phương pháp thuộc chiến lược dạy học trực tiếp trong đó 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.</li> <li>- <b>Thảo luận</b> (Discussion) - <b>TLM7</b>: Đây là phương pháp thuộc chiến lược dạy học dựa vào hoạt động - trải nghiệm trong đó 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.</li> </ul>
<b>7. Đơn vị quản lý học phần</b>	Khoa Quản lý nguồn nhân lực

<b>8. Mục tiêu của học phần</b>			
<b>Mục tiêu (Gx)</b>	<b>Mô tả mục tiêu</b>	<b>CDR của CTĐT (PLOs)</b>	<b>TĐNL</b>
G1	Trang bị những kiến thức cơ bản về chuyển đổi số, sự thay đổi nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số, hoạch định nguồn nhân lực trong bối cảnh tổ chức chuyển đổi số. Đồng thời học viên còn được tăng cường năng lực tư duy, tầm nhìn chiến lược về nguồn nhân lực của tổ chức.	PLO3	4/6
G2	Học viên được rèn luyện các kỹ năng phân tích, đánh giá nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số; kỹ năng phân tích các ảnh hưởng/ tác động của chuyển đổi số đến yêu cầu về số lượng và chất lượng nguồn nhân lực; kỹ năng hoạch định cung, cầu về nguồn nhân lực trong bối cảnh tổ chức chuyển đổi số.	PLO3, PLO4	4/5
G3	Học viên nhận thức được ý nghĩa và tầm quan trọng của hoạch định nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số. Từ đó, nâng cao ý thức, trách nhiệm trong công tác hoạch định nhân lực cho tổ chức.	PLO6	4/5
<b>9. Chuẩn đầu ra của học phần</b>			
<b>CDR (CLOs)</b>	<b>Mô tả chuẩn đầu ra học phần</b>	<b>Mức độ giảng dạy (I, T, U)</b>	
CLO1	Nắm vững được khái niệm, vai trò, mục tiêu, nhiệm vụ của chuyển đổi số và các nhân tố ảnh hưởng đến hoạch định nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số.	I, T	
CLO2	Làm rõ được khung kỹ năng, khung kỹ năng số của nguồn nhân lực, đặc trưng của nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số.	I, T	

CLO3	Triển khai được các nội dung, quy trình của hoạch định cung, cầu và cân đối cung cầu nhân lực trong bối cảnh trong bối cảnh chuyển đổi số.	I, T, U
CLO4	Phân tích, đánh giá được hoạch định nhân lực từ đó đưa ra giải pháp nhằm đáp ứng cầu nhân lực và cầu nhân lực kỹ năng số.	I, T, U
CLO5	Chủ động nghiên cứu học liệu và tham gia nghe giảng trên lớp đầy đủ; Tích cực tìm hiểu kiến thức thực tế.	T, U

#### 10. Mô tả tóm tắt nội dung 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 chuyển đổi số.

#### 11. Kế hoạch và nội dung giảng dạy

##### LÝ THUYẾT:

Giờ tín chỉ	Nội dung	Đáp ứng CDR HP (CLOs)	Hoạt động dạy và học (TLMs)	Bài đánh giá (AMs)
1 – 5	CHƯƠNG 1. TỔNG QUAN VỀ CHUYỂN ĐỔI SỐ 1.1. Bối cảnh chuyển đổi số 1.1.1. Mục tiêu chuyển đổi số 1.1.2. Nhiệm vụ chuyển đổi số	CLO1 CLO5	Dạy: TLM1, TLM2, TLM4 Học: Nghe giảng, trả lời câu hỏi	AM1
6 – 10	1.2. Đặc trưng, yêu cầu nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số 1.2.1. Đặc trưng nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số 1.2.2. Yêu cầu nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số	CLO1 CLO5	Dạy: TLM1, TLM2, TLM4 Học: Nghe giảng, trả lời câu hỏi	AM1, AM2

11 – 15	<p>1.3. Khung kỹ năng, khung kỹ năng số của nguồn nhân lực</p> <p><b>CHƯƠNG 2. TỔNG QUAN HOẠCH ĐỊNH NHÂN LỰC TRONG BỐI CẢNH CHUYỂN ĐỔI SỐ</b></p> <p>2.1. Khái niệm, vai trò của hoạch định nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số</p> <p>2.1.1. Khái niệm</p>	<p>CLO1</p> <p>CLO2</p> <p>CLO5</p>	<p>Dạy:</p> <p>TLM1,</p> <p>TLM4,</p> <p>TML7</p> <p>Học:</p> <p>Nghe giảng, trả lời câu hỏi</p>	<p>AM1,</p> <p>AM2</p>
16 – 20	<p>2.1.2. Vai trò của hoạch định nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số</p> <p>2.2. Nhân tố ảnh hưởng đến hoạch định nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số</p> <p>2.2.1. Nhóm nhân tố vĩ mô</p>	<p>CLO2</p> <p>CLO5</p>	<p>Dạy:</p> <p>TLM1,</p> <p>TLM2</p> <p>Học:</p> <p>Nghe giảng, trả lời câu hỏi</p>	<p>AM1,</p> <p>AM2</p>
21 – 25	<p>2.2.2. Nhóm nhân tố vĩ mô</p> <p>2.3. Quy trình hoạch định nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số</p>	<p>CLO2</p> <p>CLO3</p> <p>CLO5</p>	<p>Dạy:</p> <p>TLM1,</p> <p>TLM2</p> <p>Học:</p> <p>Nghe giảng, trả lời câu hỏi</p>	<p>AM1,</p> <p>AM2</p>
26 - 30	<p><b>CHƯƠNG 3. HOẠCH ĐỊNH NGUỒN NHÂN LỰC TRONG BỐI CẢNH CHUYỂN ĐỔI SỐ</b></p> <p>3.1. Hoạch định cầu nguồn nhân lực trong bối cảnh tổ chức chuyển đổi số</p> <p>3.1.1. Khái niệm</p> <p>3.1.2. Quy trình hoạch định cầu</p> <p>3.2. Hoạch định cung nguồn nhân lực bối cảnh tổ chức chuyển đổi số</p> <p>3.2.1. Khái niệm</p>	<p>CLO2</p> <p>CLO3</p> <p>CLO4</p> <p>CLO5</p>	<p>Dạy:</p> <p>TLM1,</p> <p>TLM7</p> <p>Học:</p> <p>Nghe giảng, thảo luận nhóm</p>	<p>AM1,</p> <p>AM2</p>
31 - 35	<p>3.2.2. Quy trình hoạch định cung</p> <p>3.3. Cân đối cung cầu nhân lực trong bối</p>	<p>CLO2</p> <p>CLO3</p>	<p>Dạy:</p> <p>TLM1,</p>	<p>AM1,</p> <p>AM2</p>

	cảnh tổ chức chuyển đổi số	CLO4 CLO5	TLM4, TML7 Học: Nghe giảng, câu hỏi gọi mở, thảo luận	
36 - 40	3.4. Giải pháp nhằm đáp ứng cầu nhân lực bối cảnh tổ chức chuyển đổi số 3.4.1. Các giải pháp nhằm đáp ứng cầu nhân lực	CLO2 CLO3 CLO4 CLO5	Dạy: TLM1, TLM4, TLM7 Học: Nghe giảng, câu hỏi gọi mở, thảo luận	AM1, AM2, AM4
41 – 45	3.4.2. Các giải pháp nhằm đáp ứng cầu nhân lực kỹ năng số	CLO4 CLO5	Dạy: TLM7, TLM4 Học: Nghe giảng, câu hỏi gọi mở, thảo luận	AM1, AM2
<b>12. Phương pháp đánh giá</b>	<b>Điểm thành phần</b>	<b>Bài đánh giá (AMs)</b>	<b>CĐR học phần (CLOs)</b>	<b>Tỷ lệ</b>
	A1. Điểm quá trình (20%)	AM1: Đánh giá chuyên cần	CLO5	10%
		AM2:	CLO1, CLO2, CLO3	10%

		Đánh giá bài tập cá nhân		
	A2. Điểm giữa kỳ (20%)	AM4: Kiểm tra viết	CLO1, CLO2, CLO3	20%
	A3. Điểm cuối kỳ (60%)	AM4: Kiểm tra viết	CLO1, CLO2, CLO3, CLO4	60%
<b>13. Tài liệu phục vụ học phần</b>	Tài liệu/giáo trình chính	[1] Đoàn Thị Yến, (2019). <i>Giáo trình Hoạch định nhân lực</i> . NXB Lao động - Xã hội [2] Trần Xuân Cầu, (2012). <i>Giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực</i> , NXB Đại học Kinh tế Quốc dân.		
	Tài liệu tham khảo/bổ sung	[3] Lê Thanh Hà, (2012). <i>Giáo trình Quản trị nhân lực</i> , NXB Lao động - Xã hội.		
<b>14. Hướng dẫn học viên tự học, nghiên cứu</b>	<b>Nội dung</b>	<b>Giờ TC</b>	<b>Hoạt động của học viên</b>	
	CHƯƠNG 1. TỔNG QUAN VỀ CHUYỂN ĐỔI SỐ	24	Người học đọc nội dung chương 1 trong tài liệu số [1]; và chương 1 trong tài liệu số [2].	
	CHƯƠNG 2. TỔNG QUAN HOẠCH ĐỊNH NHÂN LỰC TRONG BỐI CẢNH CHUYỂN ĐỔI SỐ	26	Người học đọc nội dung chương 1, 2 trong tài liệu số [1]; và chương 1, 3, 4 trong tài liệu số [2]; Chương 4 trong tài liệu số [3]	

	CHƯƠNG 3. HOẠCH ĐỊNH NGUỒN NHÂN LỰC TRONG BỐI CẢNH CHUYỂN ĐỔI SỐ	40	Người học đọc nội dung chương 2,3,4 trong tài liệu số [1]; và chương 1, 3, 4 trong tài liệu số [2]; Chương 4 trong tài liệu số [3].
<b>15. Đội ngũ giảng viên giảng dạy</b>	<b>Họ và tên</b>	<b>Học hàm, học vị</b>	<b>Chuyên môn</b>
	Đoàn Thị Yến	Tiến sĩ	Kinh tế phát triển
	Trần Thị Minh Phương	Tiến sĩ	Kinh tế phát triển
	Nguyễn Thị Hồng 88	Tiến sĩ	Quản trị nhân lực

**HIỆU TRƯỞNG**

**Hà Xuân Hùng**



**ĐỀ CƯƠNG CHI TIẾT HỌC PHẦN**  
**THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP**  
*(Ban hành theo Quyết định số 1046A/QĐ-ĐHLĐXH ngày 12 tháng 5 năm 2021*  
*của Hiệu trưởng Trường Đại học Lao động - Xã hội)*

<b>1. Tên học phần</b>	Tên tiếng Việt: <b>THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP</b> Tên tiếng Anh: <b>LABOUR MARKET IN INTEGRATION CONTEXT</b>
<b>2. Mã học phần</b>	QTN315
<b>3. Trình độ đào tạo</b>	Thạc sĩ
<b>4. Số tín chỉ</b>	3 (3,0) TC
<b>5. Học phần tiên quyết</b>	Không
<b>6. Phương pháp giảng dạy</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> <li>- Thuyết giảng (Lecture) TLM2: Giảng viên trình bày nội dung bài học và giải thích các nội dung trong bài giảng. Giảng viên là người thuyết trình, diễn giảng. Người học chỉ nghe giảng và ghi chú để tiếp nhận các kiến thức mà giảng viên truyền đạt.</li> <li>- Câu hỏi gợi mở (Inquiry) TLM4: Trong tiến trình dạy học, giảng viên sử dụng các câu hỏi gợi mở hay các vấn đề và hướng dẫn giúp người học từng bước trả lời câu hỏi. Người học có thể tham gia vào thảo luận nhóm để cùng nhau giải quyết bài toán, vấn đề đặt ra.</li> <li>- Giải quyết vấn đề (Problem Solving) TLM8: Trong tiến trình dạy và học, người học làm việc với các vấn đề được đặt ra và học được những kiến thức mới thông qua việc đối mặt với vấn đề cần giải quyết. Thông qua các quá trình giải pháp cho vấn đề đặt ra, người học đạt được những kiến thức, kỹ năng theo yêu cầu của học phần.</li> <li>- 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. Thông qua hoàn thành các nhiệm vụ được giao ở nhà này, người học được tự học, cũng như đạt được những nội dung về kiến thức cũng như kỹ năng theo yêu cầu.</li> </ul>

<b>7. Đơn vị quản lý HP</b>	Khoa Quản lý nguồn nhân lực		
<b>8. Mục tiêu học phần</b>			
<b>Mục tiêu (Gx)</b>	<b>Mô tả mục tiêu</b>	<b>CDR của CTĐT (PLOs)</b>	<b>TĐNL</b>
G1	<p>Học viên được trang bị những kiến thức về thị trường lao động như các vấn đề cung, cầu lao động và sự kết hợp cung- cầu trên các khía cạnh về việc làm, thất nghiệp, tiền công, điều kiện làm việc cũng như các thiết chế trung gian hỗ trợ thị trường lao động phát triển, ảnh hưởng của hội nhập quốc tế đến phát triển thị trường lao động nội địa và quốc tế, khả năng di chuyển lao động quốc tế. Đồng thời cung cấp cho học viên các kiến thức về các định hướng phát triển thị trường lao động phù hợp với bối cảnh hội nhập quốc tế.</p>	PLO1, PLO4	4/6
G2	<p>Có khả năng tư duy, phân tích, tính toán, đọc số liệu về cung lao động, cầu lao động đánh giá thị trường lao động ở một phạm vi nhất định.</p> <p>Triển khai, thực hiện các nghiệp vụ về thị trường lao động; thực hiện các năng lực dẫn dắt, định hướng về thị trường lao động trong bối cảnh hội nhập và toàn cầu hóa.</p> <p>Rèn luyện cho học viên các kỹ năng phân tích vấn đề của thị trường lao động trong bối cảnh hội nhập; giải quyết những tình huống thực tế trong quản trị thị trường lao động; có khả năng đánh giá tình hình và thiết lập hệ thống chỉ tiêu đánh giá tình hình trên thị trường lao động; xác định vấn đề và giải quyết các vấn đề về việc làm, thất nghiệp, tiền công, điều kiện làm việc; đánh giá, tư vấn các vấn đề về việc làm và thị trường lao động; kỹ năng vận dụng kết quả nghiên cứu về thị trường lao động vào công tác quản trị nhân lực tại doanh nghiệp.</p>	PLO3, PLO4	4/5

**HIỆU TRƯỞNG**

G3	<p>Có phẩm chất đạo đức nghề nghiệp, chuyên nghiệp trong công việc, có trách nhiệm công dân, trách nhiệm với tổ chức và trách nhiệm xã hội; năng động, sáng tạo, có bản lĩnh, chịu được áp lực trong công việc, luôn cầu tiến và ham học hỏi.</p> <p>Có ý thức tự học tích lũy thêm kiến thức và kinh nghiệm, học tập, nâng cao trình độ ở bậc cao hơn, sẵn sàng thích nghi với các điều kiện, môi trường làm việc khác nhau.</p>	PLO6, PLO7, PLO8	4/5
----	---	------------------------	-----

### 9. Chuẩn đầu ra của học phần

CĐR (CLOs)	Mô tả chuẩn đầu ra	Mức độ giảng dạy (I, T, U)
CLO 1	Nắm vững những kiến thức lý luận về thị trường lao động như: Khái niệm, phân loại, thị trường lao động.	I, T, U
CLO 2	Học viên nhớ và hiểu được đặc điểm, chức năng của thị trường lao động	I, T, U
CLO 3	Hiểu biết các kiến thức về phân tích cung, cầu, kết hợp cung - cầu lao động trên thị trường lao động; phân tích việc làm, vị thế việc làm và năng suất lao động; các loại hình thất nghiệp, nguyên nhân và giải pháp làm giảm thất nghiệp; các xu hướng dịch chuyển trên thị trường lao động; khu vực không chính thức và các nhóm dễ bị tổn thương trên thị trường lao động; vấn đề toàn cầu hoá và hội nhập kinh tế ảnh hưởng đến thị trường lao động và sự lựa chọn chính sách; các công cụ điều tiết trong quản trị thị trường lao động và vấn đề của Việt Nam.	I, T, U
CLO 4	<p>Học viên có khả năng tính toán và phân tích các chỉ tiêu về thị trường lao động; Có khả năng phân tích, đánh giá việc làm, vị thế việc làm; các loại hình thất nghiệp, nguyên nhân và giải pháp làm giảm thất nghiệp; các xu hướng dịch chuyển trên thị trường lao động; khu vực không chính thức và các nhóm dễ bị tổn thương trên thị trường lao động</p> <p>Học viên nắm vững các nội dung và có khả năng phân tích, đánh giá các chỉ tiêu về thị trường lao động ở Việt Nam và thế giới</p>	I, U

CLO 5	<p>Người học có phẩm chất đạo đức, tham gia giờ giảng đầy đủ chủ động, tích cực.</p> <p>Người học có ý thức tự học tích lũy thêm kiến thức và kinh nghiệm, học tập, nâng cao trình độ ở bậc cao hơn, sẵn sàng thích nghi với các điều kiện, môi trường làm việc khác nhau.</p>	I, U
-------	--	------

### 10. Mô tả tóm tắt nội dung học phần

Học phần Thị trường lao động trong bối cảnh hội nhập nghiên cứu các vấn đề 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.

### 11. Kế hoạch và nội dung giảng dạy

#### LÝ THUYẾT:

Giờ TC	Nội dung	Đáp ứng (CLOs)	Hoạt động dạy và học (CLOs)	Bài đánh giá (AMs)
1-5 (5 giờ TC)	<p><b>CHƯƠNG 1: KHÁI QUÁT CHUNG VỀ THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP</b></p> <p>1.1. Đặc điểm và chức năng của thị trường lao động</p> <p>1.1.1. Một số khái niệm cơ bản</p> <p>1.1.2. Đặc điểm của thị trường lao động</p> <p>1.1.3. Chức năng của thị trường lao động</p>	CLO1, CLO4, CLO5	TLM1, TLM2, TLM4, TLM15 Lắng nghe, ghi chú, trả lời câu hỏi, thực hiện nhiệm vụ làm việc ở nhà	AM1, AM2, AM4, AM7
6-10 (5 giờ TC)	<p>1.2. Xu hướng phát triển thị trường lao động</p> <p>1.2.1. Theo góc độ pháp lý</p> <p>1.2.2. Theo góc độ quản lý</p>	CLO1, CLO4, CLO5	TLM1, TLM2, TLM4, TLM15 Lắng nghe, ghi chú, trả lời câu hỏi, thực hiện nhiệm vụ làm việc ở nhà	AM1, AM2, AM4, AM7
11-15 (5 giờ TC)	<p>1.2.3. Theo khả năng điều chỉnh</p> <p>1.2.4. Theo góc độ địa lý</p>	CLO1, CLO4, CLO5	TLM1, TLM2, TLM4, TLM15 Lắng nghe, ghi chú, trả lời câu hỏi, thực hiện	AM1, AM2, AM4, AM7

			nhiệm vụ làm việc ở nhà	
16-20 (5 giờ TC)	<b>CHƯƠNG 2: ẢNH HƯỞNG CỦA HỘI NHẬP QUỐC TẾ ĐẾN THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG</b> 2.1. Ảnh hưởng đến cung cầu lao động 2.1.1. Ảnh hưởng đến cung lao động	CLO2, CLO4, CLO5	TLM1, TLM2, TLM4, TLM8, TLM15 Lắng nghe, ghi chú, trả lời câu hỏi, thực hiện nhiệm vụ làm việc ở nhà	AM1, AM2, AM4, AM7
21-25 (5 giờ TC)	2.1.2. Ảnh hưởng đến cầu lao động	CLO2, CLO4, CLO5	TLM1, TLM2, TLM4, TLM8, TLM15 Lắng nghe, ghi chú, trả lời câu hỏi, thực hiện nhiệm vụ làm việc ở nhà	AM1, AM2, AM4, AM7
26-30 (5 giờ TC)	2.2 Các xu hướng dịch chuyển trên thị trường lao động 2.2.1. Xu hướng di chuyển lao động từ các nước phát triển đến các nước phát triển 2.2.2. Xu hướng dịch chuyển lao động từ các nước phát triển đến các nước đang phát triển 2.3. Các thách thức toàn cầu về thị trường lao động đối với các nước đang phát triển 2.3.1. Các thách thức toàn cầu về việc làm và chất lượng việc làm 2.3.2. Vấn đề lao động nghèo và chất lượng lao động	CLO2, CLO4, CLO5	TLM1, TLM2, TLM4, TLM8, TLM15  Lắng nghe, ghi chú, trả lời câu hỏi, thực hiện nhiệm vụ làm việc ở nhà	AM1, AM2, AM4, AM7
31-35 (5 giờ TC)	<b>CHƯƠNG 3: QUẢN LÝ THÔNG TIN THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP</b>	CLO2, CLO4, CLO5	TLM1, TLM2, TLM4, TLM8, TLM15	AM1, AM2,

Hà Xuân Hùng

	3.1. Quản lý thông tin thị trường lao động 3.1.1. Thiết lập hệ thống thông tin thị trường lao động		Lắng nghe, ghi chú, trả lời câu hỏi, thực hiện nhiệm vụ làm việc ở nhà	AM4, AM7
36-40 (5 giờ TC)	3.1.2. Các chỉ tiêu đánh giá thị trường lao động 3.2. Chính sách thị trường lao động thích ứng với quá trình hội nhập 3.2.1. Chính sách phát triển cung lao động	CLO2, CLO4, CLO5	TLM1, TLM2, TLM4, TLM8, TLM15 Lắng nghe, ghi chú, trả lời câu hỏi, thực hiện nhiệm vụ làm việc ở nhà	AM1, AM2, AM4, AM7
41- 45 (5 giờ TC)	3.2.2. Chính sách phát triển cầu lao động <i>Kiểm tra đánh giá cuối kì</i>	CLO2, CLO4, CLO5	TLM1, TLM2, TLM4, TLM8, TLM15 Lắng nghe, ghi chú, trả lời câu hỏi, thực hiện nhiệm vụ làm việc ở nhà	AM1, AM2, AM4, AM7
<b>Tổng cộng: 45 giờ TC</b>				
<b>12. Phương pháp đánh giá</b>	<b>Điểm thành phần</b>	<b>Bài đánh giá (AMs)</b>	<b>CDR môn học (CLOs)</b>	<b>Tỷ lệ</b>
	A1. Điểm quá trình (20%)	AM1	CLO1, CLO2, CLO3, CLO4, CLO5	10%
		AM2	CLO1, CLO2, CLO3, CLO5	10%
	A2. Điểm giữa kỳ (20%)	AM4	CLO1, CLO2, CLO3	20%
	A3. Điểm cuối kỳ (60%)	AM4, AM7	CLO1, CLO2, CLO3	60%
<b>13. Tài liệu phục vụ học phần</b>	Giáo trình chính	[1]. Nguyễn Tiệp (2010). <i>Giáo trình Thị trường lao động</i> . NXB Lao động – Xã hội, Hà Nội		
	Tài liệu tham khảo	[2] Quốc hội (2019). Số 45/2019/QH14. <i>Bộ Luật Lao động</i> . [3] EVFTA (2019), <i>Hiệp định thương mại tự do Liên minh</i>		

		<i>châu ÂU VIỆT NAM</i> [4] CPTPP (2018), <i>Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương</i> [5] AEC (2015), <i>Cộng đồng kinh tế ASEAN</i>	
<b>14.</b>	<b>Nội dung</b>	<b>Số giờ TC</b>	<b>Nhiệm vụ của học viên</b>
<b>Hướng dẫn học viên tự học</b>	CHƯƠNG 1: KHÁI QUÁT CHUNG VỀ THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP	30	Học viên đọc trước nội dung Chương 1 của tài liệu số [1], [2]
	CHƯƠNG 2: ẢNH HƯỞNG CỦA HỘI NHẬP QUỐC TẾ ĐẾN THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG	30	Học viên đọc trước nội dung Chương 3, 10 của tài liệu số [1], tài liệu số [3], [4], [5]
	CHƯƠNG 3: QUẢN LÝ THÔNG TIN THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP	30	Học viên đọc trước nội dung của tài liệu số [1] và các tài liệu [2], tài liệu số [3], [4], [5]
<b>15. Đội ngũ giảng viên giảng dạy</b>	<b>Họ và tên</b>	<b>Học hàm, học vị</b>	<b>Chuyên môn</b>
	Nguyễn Thị Minh Hoà	Tiến sĩ	Kinh tế
	Bùi Đức Thịnh	Tiến sĩ	Quản trị nhân lực
	Bùi Thị Phương Thảo	Tiến sĩ	Kinh tế phát triển

**ĐỀ CƯƠNG CHI TIẾT HỌC PHẦN**  
**QUẢN TRỊ CHƯƠNG TRÌNH KHUYẾN KHÍCH TÀI CHÍNH VÀ PHÚC LỢI**  
*(Ban hành theo Quyết định số /QĐ-ĐHLĐXH ngày tháng năm 2021*  
*của Hiệu trưởng Trường Đại học Lao động - Xã hội)*

<b>1. Tên học phần</b>	Tên tiếng Việt: <b>QUẢN TRỊ CHƯƠNG TRÌNH KHUYẾN KHÍCH TÀI CHÍNH VÀ PHÚC LỢI</b>
------------------------	---

	Tên tiếng Anh: <b>FINANCIAL INCENTIVES AND WELFARE PROGRAM MANAGEMENT</b>		
<b>2. Mã học phần</b>	QTN316		
<b>3. Trình độ đào tạo</b>	Thạc sĩ		
<b>4. Số tín chỉ</b>	03 (3,0) TC		
<b>5. Học phần tiên quyết</b>	Không		
<b>6. Phương pháp giảng dạy</b>	<p>- <b>Giải thích cụ thể</b> (Explicit Teaching) - <b>TLM1</b>: Đây là phương pháp thuộc chiến lược dạy học trực tiếp trong đó giảng viên hướng dẫn và giải thích cụ thể các nội dung của bài học, giúp cho người học đạt được mục tiêu học tập về kiến thức và kỹ năng.</p> <p>- <b>Thuyết giảng</b> (Lecture) - <b>TLM2</b>: Đây là phương pháp thuộc chiến lược dạy học trực tiếp trong đó 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.</p> <p>- <b>Câu hỏi gợi mở</b> (Inquiry) - <b>TLM4</b>: Đây là phương pháp thuộc chiến lược dạy học trực tiếp trong đó 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.</p> <p>- <b>Thảo luận</b> (Discussion) - <b>TLM7</b>: Là phương pháp dạy học trong đó người học được chia thành các nhóm và tham gia thảo luận về những quan điểm cho một vấn đề nào đó được giảng viên đặt ra. Khác với các phương pháp tranh luận, trong phương pháp thảo luận, người với các quan điểm mục tiêu chung tìm cách bổ sung để hoàn thiện quan điểm, giải pháp của mình.</p> <p>- <b>Giải quyết vấn đề</b> (Problem Solving) - <b>TLM8</b>: Đây là phương pháp thuộc chiến lược dạy kỹ năng tư duy trong đó 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.</p>		
<b>7. Đơn vị quản lý HP</b>	Khoa Quản lý nguồn nhân lực		
<b>8. Mục tiêu học phần</b>			
<b>Mục tiêu (Gx)</b>	<b>Mô tả mục tiêu</b>	<b>CDR của CTĐT</b>	<b>TĐNL</b>



		(PLOs)	
G1	Hiểu được những kiến thức tổng hợp và nâng cao về quản trị các chương trình khuyến khích tài chính và phúc lợi trong doanh nghiệp trong bối cảnh hội nhập.	PLO1	4/6
G2	Phân tích, đánh giá các chương trình khuyến khích tài chính và phúc lợi; kỹ năng, các kỹ thuật quản trị nguồn và xây dựng các phương án khuyến khích tài chính và phúc lợi cho doanh nghiệp, trên cơ sở đó đảm bảo hiệu quả/ mục tiêu của quản trị nhân lực, quản trị kinh doanh.	PLO3, PLO4	4/5
G3	Nhận thức được ý nghĩa và tầm quan trọng của khuyến khích tài chính và phúc lợi trong môi trường kinh doanh mới.	PLO7	4/5

**9. Chuẩn đầu ra của học phần** (các mục tiêu hay CDR của môn học và mức độ giảng dạy I, T, U; Mô tả CDR bao gồm các động từ chủ động, các chủ đề CDR cấp độ 1 (CLOs) và bối cảnh cụ thể; Mức độ I (Introduce): giới thiệu, T (Teach): dạy, U (Utilize): sử dụng

CDR (CLOs)	Mô tả chuẩn đầu ra	Mức độ giảng dạy (I, T, U)
CLO1	Nắm vững được khái niệm, nội dung, vai trò và các nhân tố ảnh hưởng đến quản trị khuyến khích tài chính và phúc lợi	I, T
CLO2	Xác định được mục tiêu quản trị khuyến khích tài chính và phúc lợi; phân tích được các nguồn lực và mức độ tác động của các nhân tố ảnh hưởng đến quản trị khuyến khích tài chính và phúc lợi	I, T
CLO3	Xây dựng, triển khai được các nội dung của quản trị nguồn, quản trị phương pháp khuyến khích tài chính và quản trị phương pháp phân phối phúc lợi	I, T, U
CLO4	Đánh giá được hiệu quả của quản trị khuyến khích tài chính và quản trị phúc lợi	I, T, U

CLO5	Chủ động nghiên cứu tài liệu và tham gia nghe giảng trên lớp đầy đủ; Tích cực tìm hiểu kiến thức thực tiễn.	T, U		
<b>10. Mô tả tóm tắt nội dung học phần:</b> 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.				
<b>11. Kế hoạch và nội dung giảng dạy</b> <b>LÝ THUYẾT:</b>				
Giờ TC	Nội dung	CDR Môn học	Hoạt động dạy và học	Bài đánh giá
1-5	<p>CHƯƠNG 1. TỔNG QUAN QUẢN TRỊ KHUYẾN KHÍCH TÀI CHÍNH VÀ PHÚC LỢI</p> <p>1.1. Một số khái niệm</p> <p>1.1.1. Khái niệm khuyến khích tài chính, phúc lợi</p> <p>1.1.2. Khái niệm quản trị khuyến khích tài chính và phúc lợi</p> <p>1.2. Nội dung của quản trị khuyến khích tài chính và phúc lợi</p> <p>1.2.1. Quản trị khuyến khích tài chính</p> <p>1.2.2. Quản trị chương trình phúc lợi</p>	CLO1, CLO5	<p>Dạy: Giải thích cụ thể, thuyết giảng, câu hỏi gợi mở</p> <p>Học: Nghe giảng, trả lời câu hỏi</p>	AM1
6-10	<p>1.3. Vai trò của quản trị khuyến khích tài chính và phúc lợi</p> <p>1.3.1. Vai trò của quản trị khuyến khích tài chính</p> <p>1.3.2. Vai trò của quản trị chương trình phúc lợi</p> <p>1.4. Nhân tố ảnh hưởng đến</p>	CLO1, CLO5	<p>Dạy: Giải thích cụ thể, Câu hỏi gợi mở</p> <p>Học: Nghe giảng, trả lời câu hỏi</p>	AM1, AM2

	<p>quản trị khuyến khích tài chính và phúc lợi</p> <p>1.4.1. Nhóm nhân tố bên trong</p> <p>1.4.2. Nhóm nhân tố bên ngoài</p>			
11-15	<p><b>CHƯƠNG 2. QUẢN TRỊ KHUYẾN KHÍCH TÀI CHÍNH</b></p> <p>2.1. Xây dựng mục tiêu quản trị khuyến khích tài chính</p> <p>2.1.1. Cơ sở xây dựng mục tiêu</p> <p>2.1.2. Xác định mục tiêu</p> <p>2.2. Phân tích nguồn lực và nhân tố ảnh hưởng</p> <p>2.2.1. Phân tích nguồn lực</p> <p>2.2.2. Phân tích nhân tố ảnh hưởng</p>	<p>CLO2</p> <p>CLO5</p> <p>CLO6</p> <p>CLO7</p>	<p>Dạy: Thuyết giảng, câu hỏi gợi mở, thảo luận</p> <p>Học: Nghe giảng, trả lời câu hỏi, tham gia thảo luận</p>	<p>AM1,</p> <p>AM2</p>
16 – 20	<p>2.3. Quản trị nguồn</p> <p>2.4. Quản trị phương pháp khuyến khích tài chính</p> <p>2.4.1. Phân nhóm để quản trị</p> <p>2.4.2. Xác định mục tiêu theo nhóm</p>	<p>CLO3,</p> <p>CLO5</p>	<p>Dạy: Giải thích cụ thể, thảo luận, giải quyết vấn đề</p> <p>Học: Nghe giảng, tham gia thảo luận, tham gia giải quyết vấn đề</p>	<p>AM1,</p> <p>AM2</p>
21 – 25	<p>2.4.3. Xây dựng cơ sở và phương pháp khuyến khích tài chính</p> <p>2.4.4. Triển khai thực hiện chương trình khuyến khích tài chính</p>	<p>CLO3,</p> <p>CLO5</p>	<p>Dạy: Giải thích cụ thể, thảo luận, giải quyết vấn đề</p> <p>Học: Nghe giảng, tham gia thảo luận, tham</p>	<p>AM1,</p> <p>AM2</p>

			gia giải quyết vấn đề	
26 - 30	<p>2.5. Đánh giá hiệu quả quản trị khuyến khích tài chính</p> <p>2.5.1. Chỉ tiêu đánh giá</p> <p>2.5.2. Phương pháp đánh giá</p> <p>2.5.3. Sử dụng kết quả đánh giá</p>	CLO4, CLO5	<p>Đạy: Giải thích cụ thể, thuyết giảng, câu hỏi gợi mở</p> <p>Học: Nghe giảng, trả lời câu hỏi</p>	AM1, AM2
31 - 35	<p>CHƯƠNG 3. QUẢN TRỊ CHƯƠNG TRÌNH PHÚC LỢI</p> <p>3.1. Xây dựng mục tiêu quản trị chương trình phúc lợi</p> <p>3.1.1. Cơ sở xây dựng mục tiêu</p> <p>3.1.2. Xác định mục tiêu</p> <p>3.2. Phân tích nguồn lực và nhân tố ảnh hưởng</p> <p>3.2.1. Phân tích nguồn lực</p> <p>3.2.2. Phân tích nhân tố ảnh hưởng</p>	CLO2, CLO5	<p>Đạy: Giải thích cụ thể, thảo luận, giải quyết vấn đề</p> <p>Học: Nghe giảng, tham gia thảo luận, tham gia giải quyết vấn đề</p>	AM1, AM2
36 – 40	<p>3.3. Quản trị nguồn</p> <p>3.4. Quản trị phương pháp phân phối phúc lợi</p> <p>3.4.1. Phân nhóm để quản trị</p> <p>3.4.2. Xác định mục tiêu theo nhóm</p> <p>3.4.3. Xây dựng cơ sở và phương pháp chương trình phúc lợi</p> <p>3.4.4. Triển khai thực hiện chương trình phúc lợi</p>	CLO3, CLO5	<p>Đạy: Giải thích cụ thể, thảo luận, giải quyết vấn đề</p> <p>Học: Nghe giảng, tham gia thảo luận, tham gia giải quyết vấn đề</p>	AM1, AM2

41 – 45	3.5. Đánh giá hiệu quả quản trị chương trình phúc lợi 3.5.1. Chỉ tiêu đánh giá 3.5.2. Phương pháp đánh giá 3.5.3. Sử dụng kết quả đánh giá	CLO4, CLO5	Dạy: Giải thích cụ thể, thuyết giảng, câu hỏi gợi mở  Học: Nghe giảng, trả lời câu hỏi	AM1, AM2
<b>12. Phương pháp đánh giá</b>	<b>Điểm thành phần</b>	<b>Bài đánh giá (AMs)</b>	<b>CĐR môn học (CLOs)</b>	<b>Tỷ lệ</b>
	A1. Điểm quá trình (20%)	AM1: Đánh giá chuyên cần	CLO5	10%
		AM2: Đánh giá bài tập cá nhân	CLO1, CLO2, CLO3, CLO4	10%
	A2. Điểm giữa kỳ (20%)	AM4: Kiểm tra viết trên lớp	CLO1, CLO2, CLO3, CLO4	20%
	A3. Điểm cuối kỳ (60%)	AM7: Bài tiểu luận cuối kỳ	CLO1, CLO2, CLO3, CLO4	60%
<b>13. Tài liệu phục vụ học phần</b>	Tài liệu/giáo trình chính	[1] Đỗ Thị Tươi (2021). <i>Giáo trình Quản trị thù lao lao động trong doanh nghiệp</i> . NXB Lao động [2] Đỗ Thị Tươi, Đoàn Thị Yến (2021). <i>Giáo trình Nguyên lý tiền lương</i> . NXB Lao động		
	Tài liệu tham khảo/ bổ sung	[3] Đỗ Thị Tươi (2015). <i>Phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường</i> . NXB Khoa học xã hội. [4] Quốc hội nước CHXHCNVH (2019). <i>Bộ Luật lao động 2019</i> .		
	<b>Nội dung</b>	<b>Số giờ TC</b>	<b>Nhiệm vụ của học viên</b>	

<b>14. Hướng dẫn học viên tự học, nghiên cứu</b>	CHƯƠNG 1. TỔNG QUAN QUẢN TRỊ KHUYẾN KHÍCH TÀI CHÍNH VÀ PHÚC LỢI	20	Người học đọc trước nội dung chương 4 của tài liệu số [1] và chương 4 tài liệu số [2].
	CHƯƠNG 2. QUẢN TRỊ KHUYẾN KHÍCH TÀI CHÍNH	20	Người học đọc trước nội dung Chương 4 của tài liệu số [1], chương 2 tài liệu số [3] và chương 5, 6, 7, 8, 9 tài liệu số [4]
	CHƯƠNG 3. QUẢN TRỊ CHƯƠNG TRÌNH PHÚC LỢI	20	Người học đọc trước nội dung chương 4 của tài liệu số [1], chương 4 tài liệu số [2] và chương 5, 6, 7, 8, 9 tài liệu số [4]
<b>15. Đội ngũ giảng viên giảng dạy</b>	<b>Họ và tên</b>	<b>Học hàm, học vị</b>	<b>Chuyên môn</b>
	Đỗ Thị Tươi	Tiến sĩ	Quản trị nhân lực
	Đoàn Thị Yên	Tiến sĩ	Kinh tế phát triển
	Trần Thị Minh Phương	Tiến sĩ	Kinh tế phát triển
	Nguyễn Thị Hồng 88	Tiến sĩ	Quản trị nhân lực
Vũ Thị Ánh Tuyết 83	Tiến sĩ	Quản trị nhân lực	

**HIỆU TRƯỞNG**

**Hà Xuân Hùng**

## ĐỀ CƯƠNG CHI TIẾT HỌC PHẦN

### LUẬN VĂN

(Ban hành theo Quyết định số 1046A/QĐ-ĐHLĐXH ngày 12 tháng 5 năm 2021  
của Hiệu trưởng Trường Đại học Lao động - Xã hội)

<b>1. Tên học phần</b>	Tên tiếng Việt: <b>LUẬN VĂN</b> Tên tiếng Anh: <b>GRADUATION THESIS</b>
<b>2. Mã học phần</b>	QTN417
<b>3. Trình độ đào tạo</b>	Thạc sĩ
<b>4. Số tín chỉ</b>	12 (0,12) TC
<b>5. Học phần tiên quyết</b>	
<b>6. Phương pháp giảng dạy</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- <b>Giải thích cụ thể (Explicit Teaching) - TLM1:</b> 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.</li><li>- <b>Thực tập, thực tế (Field Trip) - TLM6:</b> 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 tiếp cận.</li><li>- <b>Nghiên cứu độc lập (Independent Research) - TLM11:</b> Giảng viên giao nhiệm vụ nghiên cứu cho học viên, hướng dẫn phương pháp và yêu cầu học viên triển khai nghiên cứu, nộp kết quả để giảng viên đánh giá.</li><li>- <b>Dự án nghiên cứu (Research Project) - TLM12:</b> 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.</li><li>- <b>Bài tập ở nhà (Work Assignment) - TLM15:</b> 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.</li></ul>

<b>7. Đơn vị quản lý học phần</b>	Khoa Quản lý nguồn nhân lực		
<b>8. Mục tiêu học phần</b>			
<b>Mục tiêu (Gx)</b>	<b>Mô tả mục tiêu</b>	<b>CĐR của CTĐT (PLOs)</b>	<b>TĐNL</b>
<b>G1</b>	<i>Về kiến thức:</i> Học viên áp dụng, tổng hợp các kiến thức tích lũy từ các học phần của chuyên ngành vào thực hiện đề tài luận văn, giải quyết được vấn đề đặt ra trong luận văn. Củng cố và nâng cao kiến thức chuyên sâu về các vấn đề của quản trị nhân lực.	PLO1 PLO2 PLO3 PLO8	6/6
<b>G2</b>	<i>Về kỹ năng:</i> Học viên có tư duy sáng tạo vào giải quyết một nội dung cụ thể thuộc lĩnh vực nghiên cứu. Rèn luyện và phát triển kỹ năng tư duy, kỹ năng tìm kiếm thông tin, phân tích và tổng hợp báo cáo.	PLO4 PLO5 PLO8	5/5
<b>G3</b>	<i>Về thái độ:</i> Học viên được kiểm chứng và học hỏi được tác phong, thái độ, quan điểm và chuẩn mực đạo đức của người làm trong lĩnh vực quản trị nhân lực, biết chủ động nghiên cứu và trao đổi với giảng viên hướng dẫn, đồng thời có khả năng tự đánh giá năng lực bản thân để chủ động lên kế hoạch cho nghề nghiệp.	PLO6 PLO7	5/5
<b>9. Chuẩn đầu ra của học phần</b> (các mục tiêu hay CĐR của môn học và mức độ giảng dạy I, T, U; Mô tả CĐR bao gồm các động từ chủ động, các chủ đề CĐR cấp độ 1 (CLOs) và bối cảnh cụ thể; Mức độ I (Introduce): giới thiệu, T (Teach): dạy, U (Utilize): sử dụng			
<b>CĐR (CLOs)</b>	<b>Mô tả chuẩn đầu ra</b>	<b>Mức độ giảng dạy (I, T, U)</b>	
CLO1	Nắm vững và hệ thống được cơ sở lý luận liên quan đến nội dung nghiên cứu	I, T, U	



CLO2	Khái quát được tổng quan chung về đơn vị thuộc phạm vi nghiên cứu của luận văn. Phân tích thực trạng cụ thể, chi tiết trên cơ sở lý luận đã xây dựng, đồng thời chỉ ra được những tồn tại, hạn chế của thực tiễn đó.	I, U
CLO3	Đề xuất được những giải pháp và kiến nghị cụ thể, có tính thực tiễn, khả thi gắn với cơ sở lý luận và thực trạng	I, U
CLO4	Có kỹ năng triển khai nghiên cứu, kỹ năng tư duy giải quyết các vấn đề, phân tích thông tin và tổng hợp báo cáo.	I, U
CLO5	Sử dụng được bộ công cụ Microsoff office, internet	I, U
CLO6	Chủ động tự nghiên cứu tài liệu, thực hiện các nhiệm vụ học tập do giảng viên giao	I, U

**10. Mô tả tóm tắt nội dung 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 chuyên ngành quản trị nhân lực. Kết thúc học phần, học viên báo cáo kết quả nghiên cứu dưới hình thức Luận văn tốt nghiệp.

### **11. Kế hoạch và nội dung giảng dạy**

#### **THỰC HÀNH**

<b>Giờ TC</b>	<b>Nội dung</b>	<b>CDR Môn học (CLOs)</b>	<b>Hoạt động dạy và học (TLMs)</b>	<b>Bài đánh giá (AMs)</b>
1-40	<p><b>BÀI 1: QUY ĐỊNH VỀ NỘI DUNG CỦA LUẬN VĂN TỐT NGHIỆP VÀ HƯỚNG DẪN VIẾT ĐỀ CƯƠNG</b></p> <p>1.1. Phổ biến quy định của luận văn</p> <p>1.1.1 Về nội dung của Luận văn tốt nghiệp</p> <p>1.1.2 Quy mô và kết cấu của luận văn tốt nghiệp</p> <p>1.1.3 Hình thức trình bày của luận văn</p> <p>1.2. Hướng dẫn viết đề cương</p>	CLO4, CLO6	Dạy: Giải thích cụ thể, thuyết giảng, học theo tình huống, nghiên cứu độc lập, thực	AM1, AM2

	<p><i>1. Tính cấp thiết của đề tài</i></p> <p>Mô tả vấn đề bối cảnh nghiên cứu, giải thích rõ tầm quan trọng, sự cần thiết và tính cấp bách của đề tài nghiên cứu. Cung cấp thông tin cần thiết giúp cho người đọc hiểu ý tưởng nghiên cứu. Học viên cần chỉ ra được một cách tổng quan về quá khứ và hiện tại của nội dung nghiên cứu, chỉ ra được khoảng trống nghiên cứu để đặt ra câu hỏi nghiên cứu. Học viên cần lập luận tại sao vấn đề nghiên cứu là quan trọng và cần thiết phải tiến hành đề tài luận văn để giải quyết.</p> <p><i>2. Tổng quan nghiên cứu</i></p> <p>Học viên cần phân tích, đánh giá có biện luận các công trình nghiên cứu đã công bố có liên quan mật thiết đến đề tài luận văn; chỉ ra những kiến thức đã biết, những vấn đề còn tồn tại, những khoảng trống kiến thức mà luận văn tập trung giải quyết; nêu cách tiếp cận/hướng giải quyết vấn đề</p> <p><i>3. Mục đích nghiên cứu</i></p> <p>Mục đích nghiên cứu phải logic với tính cấp thiết. Học viên cần nêu rõ việc thực hiện đề tài luận văn nhằm đạt được điều gì về mặt lý luận và thực tiễn khi nghiên cứu giải đáp được các câu hỏi nghiên cứu.</p> <p><i>4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu</i></p> <p>Bao gồm giới hạn về đối tượng, thời gian, không gian, địa điểm nghiên cứu. Khi mô tả đặc điểm của đối tượng nghiên cứu, cần nêu chi tiết tiêu chuẩn lựa chọn và có thể cả tiêu chuẩn loại trừ.</p>		<p>tập, thực tế, bài tập về nhà.</p> <p>Học:</p> <p>Nghe giảng, tự nghiên cứu, thực tập, thực tế để lấy số liệu, làm bài tập về nhà</p>	
--	---	--	---	--

	<p><i>5. Phương pháp nghiên cứu</i></p> <p>Học viên cần mô tả đầy đủ, chi tiết, rõ ràng và cụ thể phương pháp thu thập số liệu, phương pháp xử lý số liệu để thực hiện được từng nội dung nghiên cứu</p> <p><i>6. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn của luận văn (Những đóng góp mới)</i></p> <p>Học viên cần nêu rõ những phát hiện mới từ đề tài luận văn có góp phần gì vào việc lấp khoảng trống tri thức hiện tại (ý nghĩa khoa học) hay tìm giải pháp hữu ích cho vấn đề đang được quan tâm (ý nghĩa thực tiễn)</p> <p><i>7. Kết cấu của luận văn</i></p>			
41-239	<p><b>BÀI 2: PHÊ DUYỆT ĐỀ CƯƠNG VÀ HƯỚNG DẪN VIẾT BẢN THẢO CỦA LUẬN VĂN</b></p> <p>- Đọc và hướng dẫn, trao đổi với học viên về đề cương chi tiết</p> <p>- Hướng dẫn viết bản thảo của luận văn theo kết cấu nội dung:</p> <p>Mở đầu</p> <p><b>CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ VẤN ĐỀ NGHIÊN CỨU</b></p> <p>1.1. Các khái niệm có liên quan đến vấn đề nghiên cứu</p> <p>1.2. Vai trò/Ý nghĩa của vấn đề nghiên cứu</p> <p>1.3. Nội dung vấn đề nghiên cứu</p> <p>1.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến vấn đề nghiên cứu</p> <p>1.5. Cơ sở thực tiễn về vấn đề nghiên cứu (Kinh nghiệm)</p> <p>...</p> <p><b>CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG VẤN ĐỀ NGHIÊN CỨU</b></p>	CLO1, CLO4, CLO5, CLO6	Dạy: Giải thích cụ thể, thuyết giảng, học theo tinh huông, nghiên cứu độc lập, thực tập, thực tế, bài tập về nhà. Học: Nghe giảng, tự nghiên cứu, thực tập, thực tế để lấy số liệu,	AM1, AM2

240-360	<p>2.1. Tổng quan về đơn vị</p> <p>2.2. Phân tích thực trạng vấn đề nghiên cứu</p> <p>2.3. Thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến vấn đề nghiên cứu</p> <p>...</p> <p>2.n. Đánh giá chung</p> <p><b>CHƯƠNG 3: ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP, KIẾN NGHỊ</b></p> <p>3.1. Phương hướng của đơn vị liên quan đến vấn đề nghiên cứu</p> <p>3.2. Giải pháp</p> <p>3.3. Khuyến nghị (nếu có)</p> <p><b>KẾT LUẬN</b></p> <p><b>DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO</b></p> <p><b>PHỤ LỤC</b></p>		làm bài tập về nhà	
	<p><b>BÀI 3: ĐỌC BẢN THẢO VÀ HƯỚNG DẪN CHỈNH SỬA, HOÀN THIỆN LUẬN VĂN</b></p> <p>- Đọc và nhận xét bản thảo</p> <p>- Hướng dẫn chỉnh sửa, hoàn thiện khóa luận. Chỉnh sửa theo hướng dẫn của giảng viên, theo quy định của Khoa và Nhà trường.</p> <p>- Hoàn thiện nội dung luận văn và in ấn</p>	CLO2, CLO4, CLO5, CLO6	<p>Dạy: Giải thích cụ thể, thực tập, thực tế, bài tập về nhà.</p> <p>Học: Nghe giảng, tự nghiên cứu, làm bài tập về nhà</p>	AM1, AM2
<b>12. Phương pháp đánh giá</b>	<b>Điểm thành phần</b>	<b>Bài đánh giá (AMs)</b>	<b>CĐR môn học (CLOs)</b>	<b>Tỷ lệ</b>
	Thực hiện theo quy định đánh giá luận văn của Nhà trường	AM6, AM10	CLO1, CLO2, CLO3, CLO4	100%

			CLO5, CLO6	
<b>13. Tài liệu phục vụ học phần</b>	Tài liệu/giáo trình chính	1. Quyết định số 2248/QĐ-ĐHLĐXH Về việc ban hành Quy định quy cách trình bày đề cương và luận văn thạc sĩ		
	Tài liệu tham khảo/ bổ sung	2. Các giáo trình, tài liệu liên quan đến đề tài nghiên cứu 3. Các báo cáo (thứ cấp) về đơn vị nghiên cứu		
<b>14. Hướng dẫn học viên tự học, tự nghiên cứu</b>	<b>Nội dung</b>	<b>Số giờ TC</b>	<b>Nhiệm vụ của học viên</b>	
	<b>BÀI 1: HƯỚNG DẪN VIẾT ĐỀ CƯƠNG</b> - Chuẩn bị tên đề tài, tìm hiểu thực tế và thu thập tài liệu về đối tượng nghiên cứu, lập đề cương theo hướng dẫn của GVHD.	20	- Xác định tên đề tài và xây dựng đề cương sơ bộ, nghiên cứu tài liệu số 1 - Tìm tài liệu liên quan đến đề tài nghiên cứu tài liệu số 3	
	<b>BÀI 2: VIẾT BẢN THẢO CỦA LUẬN VĂN</b> - Dựa trên đề cương để tiến hành thu thập số liệu, tài liệu có liên quan đến đề tài, viết đề cương chi tiết. - Tiến hành nghiên cứu lý thuyết, tổng hợp cơ sở lý luận, các nghiên cứu trước đây đã bàn luận về vấn đề có liên quan đến đề tài. - Tiến hành phân tích, đánh giá tình hình thực tế về đề tài nghiên cứu tại đơn vị. Phân tích, chứng minh được những luận điểm nghiên cứu đã đặt ra.	100	- Viết cơ sở lý luận đầy đủ, gắn với tên đề tài nghiên cứu, tham khảo tài liệu số 1 - Tổng hợp, phân tích thực trạng vấn đề nghiên cứu, tham khảo tài liệu số 1, 2, 3 - Phân tích thực trạng cụ thể, chi tiết, dựa trên cơ sở lý luận, chỉ ra	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Đề xuất kiến nghị và giải pháp dựa trên phân tích thực trạng</li> <li>- Hoàn thiện bản thảo</li> <li>- Thực hiện các quy định của Nhà trường về tiến độ, kết cấu nội dung, hình thức trình bày của luận văn và các quy định khác về tổ chức quá trình học tập.</li> </ul>		<p>được những tồn tại, hạn chế của thực tiễn, tham khảo tài liệu số 2, 3</p> <p>-Đưa ra được các giải pháp, kiến nghị cụ thể và khả thi gắn với cơ sở lý luận và thực trạng vấn đề, tham khảo tài liệu số 1, 2, 3</p>
	<p><b>BÀI 3: CHỈNH SỬA VÀ HOÀN THIÊN LUẬN VĂN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Chỉnh sửa theo hướng dẫn của giảng viên, theo quy định của Khoa và Nhà trường.</li> <li>- Hoàn thiện nội dung luận văn và Bảo vệ luận văn theo thời hạn quy định.</li> </ul>	60	- Chỉnh sửa và hoàn thiện luận văn, tham khảo tài liệu số 1, 2, 3
<b>15. Đội ngũ giảng viên giảng dạy</b>	<b>Họ và tên</b>	<b>Học hàm, học vị</b>	<b>Chuyên môn</b>
	Lê Thanh Hà	PGS. TS	Kinh tế lao động
	Doãn Thị Mai Hương	Tiến sĩ	Quản lý kinh tế
	Đỗ Thị Tươi	Tiến sĩ	Quản trị nhân lực
	Đoàn Thị Yến	Tiến sĩ	Kinh tế phát triển
	Trần Thị Minh Phương	Tiến sĩ	Kinh tế phát triển
	Nguyễn Thị Hồng77	Tiến sĩ	Quản lý kinh tế
	Vũ Hồng Phong	Tiến sĩ	Kinh tế lao động
	Cán Hữu Dạn	Tiến sĩ	Quản trị nhân lực
	Nguyễn Thị Hồng 88	Tiến sĩ	Quản trị nhân lực

	Bùi Thị Phương Thảo	Tiến sĩ	Kinh tế phát triển
	Nguyễn Thị Minh Hòa	Tiến sĩ	Kinh tế
	Bùi Đức Thịnh	Tiến sĩ	Quản trị nhân lực
	Hà Duy Hào	Tiến sĩ	Quản trị nhân lực
	Lục Mạnh Hiển	Tiến sĩ	Quản trị kinh doanh
	Hoàng Thanh Tùng	Tiến sĩ	Quản trị kinh doanh

**HIỆU TRƯỞNG**

**Hà Xuân Hùng**