

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

*(Ban hành kèm theo Quyết định số 1667A/QĐ-ĐHLDXH ngày 30/7/2018
của Hiệu trưởng Trường Đại học Lao động – Xã hội)*

CHUYÊN NGÀNH: QUẢN TRỊ NHÂN LỰC
MÃ NGÀNH: 8340404

1. Tên ngành đào tạo

- **Tiếng Việt:** Quản trị nhân lực
- **Tiếng Anh:** Human Resource Management

2. Trình độ đào tạo: Thạc sĩ

3. Yêu cầu về kiến thức

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

- Vận dụng được kiến thức phân tích định lượng để làm nền tảng lý thuyết cho việc thiết lập các mô hình quản trị nhân lực phù hợp với từng tình huống cụ thể nảy sinh trong thực tiễn sản xuất kinh doanh, cũng như để phân tích, đánh giá hiệu quả của các chính sách phát triển nguồn nhân lực của Nhà nước.

- Vận dụng được những khái niệm và công cụ phân tích về lý thuyết tổ chức, quản trị nhân lực và quản trị kinh doanh, kỹ năng quản trị nhân lực và quản trị doanh nghiệp phù hợp với tiến trình hội nhập kinh tế thế giới.

- Vận dụng được kiến thức chuyên sâu về Quản trị nhân lực để phát triển năng lực hoạch định chiến lược, chính sách nhân lực trong môi trường thường xuyên biến động và phức tạp bao gồm nhiều khía cạnh khác nhau trong sản xuất kinh doanh và trong sự tương tác của môi trường kinh doanh bên ngoài và bên trong.

4. Yêu cầu về kỹ năng

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

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

- Có kỹ năng đánh giá chiến lược, chính sách nhân lực dưới góc độ của cơ quan quản lý nhà nước, cũng như phân tích, đánh giá chính sách, chiến lược phát triển nguồn nhân lực

5. Yêu cầu về thái độ

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

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

6. Vị trí làm việc của người học sau khi tốt nghiệp

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

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

- Cán bộ nhân sự trong các Ban nhân sự, Ban đào tạo phát triển nguồn nhân lực hoặc tương tự ở các Tổng công ty, các Hội sở lớn.

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

7. Khả năng học tập, nâng cao trình độ sau khi ra trường

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

8. Các chương trình, tài liệu, chuẩn quốc tế mà nhà trường tham khảo

- Chương trình đào tạo thạc sĩ ngành quản trị nhân lực của Đại học Birmingham, Anh

- Chương trình đào tạo thạc sĩ ngành quản trị nhân lực của Đại học New York, Mỹ

HIỆU TRƯỞNG

