

**BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI**

**BẢN MÔ TẢ  
CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO**

**NGÀNH QUẢN TRỊ NHÂN LỰC  
TRÌNH ĐỘ: THẠC SĨ  
MÃ NGÀNH: 8340404**

**Hà Nội, 2020**

## MỤC LỤC

|  |           |
|--|-----------|
| <b>I. MÔ TẢ CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO.....</b>  | <b>3</b>  |
| 1.1. Giới thiệu chương trình đào tạo .....   | 3         |
| 1.2. Thông tin chung .....   | 3         |
| 1.3. Sứ mạng, tầm nhìn và giá trị cốt lõi .....  | 4         |
| 1.4. Mục tiêu của chương trình đào tạo (Program goals).....  | 4         |
| 1.5. Chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo (PLOs).....   | 5         |
| 1.6. Cơ hội việc làm và học tập sau đại học.....   | 8         |
| 1.7. Tiêu chí tuyển sinh, quá trình đào tạo, điều kiện tốt nghiệp .....  | 9         |
| 1.8. Chiến lược giảng dạy và học tập.....  | 11        |
| 1.9. Các phương pháp đánh giá .....  | 15        |
| 1.10. Mô tả sự liên hệ giữa Chuẩn đầu ra (PLOs), học phần, phương pháp dạy và học (TLMs) và phương pháp đánh giá (AMs) ..... | 18        |
| <b>II. MÔ TẢ CHƯƠNG TRÌNH GIẢNG DẠY .....</b>  | <b>24</b> |
| 2.1. Cấu trúc chương trình giảng dạy .....   | 24        |
| 2.2. Các khối kiến thức chương trình giảng dạy .....   | 24        |
| 2.3. Danh sách học phần.....   | 25        |
| 2.4. Ma trận đáp ứng giữa các học phần và chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo .....  | 27        |
| 2.5. Ma trận Chiến lược phương pháp dạy và học của các học phần nhằm đáp ứng chuẩn đầu ra.....                               | 30        |
| 2.6. Ma trận phương pháp đánh giá của các học phần nhằm đáp ứng chuẩn đầu ra .....   | 32        |
| 2.7. Tiến trình giảng dạy .....  | 35        |
| 2.8. Mô tả tóm tắt nội dung các học phần .....   | 37        |
| 2.9. Đối sánh CTĐT với Trường Đại học trong và ngoài nước đã tham khảo .....   | 45        |
| <b>III. HƯỚNG DẪN THỰC HIỆN CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO.....</b>  | <b>49</b> |

## I. MÔ TẢ CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO

### 1.1. Giới thiệu chương trình đào tạo

Chương trình đào tạo (CTĐT) ngành Quản trị nhân lực (QTNL) trình độ thạc sĩ của Trường Đại học Lao động - Xã hội (ULSA) (mã ngành 8340404) đã triển khai trên cơ sở quyết định số 1385/QĐ-BGDĐT ngày 28/04/2011 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo cho phép Trường Đại học Lao động - Xã hội được đào tạo ngành Quản trị nhân lực trình độ thạc sĩ. Chương trình đào tạo này thuộc sự quản lý chuyên môn của Khoa Quản lý nguồn nhân lực. Tính đến năm 2020, CTĐT ngành QTNL trình độ thạc sĩ tại Trường đã được tuyển sinh và đào tạo đến khoá 10. Hàng năm (khi cần) hoặc định kỳ 2 năm một lần, chương trình được rà soát, cập nhật theo hướng dẫn của Thông tư 07/2015/TT-BGDĐT ngày 16/04/2015 của Bộ GDĐT quy định về khối lượng kiến thức tối thiểu, yêu cầu về năng lực mà người học đạt được sau khi tốt nghiệp đối với mỗi trình độ đào tạo của giáo dục đại học và quy trình xây dựng, thẩm định, ban hành CTĐT trình độ đại học, thạc sĩ, tiến sĩ.

### 1.2. Thông tin chung

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

|                                 |   |
|---------------------------------|---|
| <b>Tên chương trình đào tạo</b> | <b>Tên ngành đào tạo:</b><br>- Tên tiếng Việt: Quản trị nhân lực<br>- Tên tiếng Anh: Humman resource management |
| <b>Mã ngành đào tạo</b>         | 8340404   |
| <b>Trình độ đào tạo</b>         | Thạc sĩ   |
| <b>Thời gian đào tạo</b>        | 2 năm   |
| <b>Tên gọi văn bằng</b>         | Thạc sĩ Quản trị nhân lực   |
| <b>Trường cấp bằng</b>          | Trường Đại học Lao động - Xã hội  |
| <b>Khoa quản lý</b>             | Quản lý nguồn nhân lực  |
| <b>Số tín chỉ yêu cầu</b>       | 60 tín chỉ  |
| <b>Website</b>                  | www.ulsa.edu.vn   |
| <b>Fanpage</b>                  | Khoa Quản lý Nguồn nhân lực - Trường ĐHLĐXH   |
| <b>Ban hành</b>                 | Quyết định số 2265A/QĐ-ĐHLĐXH ngày 17 tháng 8 năm 2020  |

### 1.3. Sứ mạng, tầm nhìn và giá trị cốt lõi

**Bảng 1.2. Sứ mạng, tầm nhìn và giá trị cốt lõi của Trường Đại học Lao động - Xã hội và Khoa Quản lý nguồn nhân lực**

|                        | <b>Trường Đại học Lao động - Xã hội</b>  | <b>Khoa Quản lý nguồn nhân lực</b>   |
|------------------------|--|--|
| <b>Sứ mạng</b>         | Trường Đại học Lao động - Xã hội là cơ sở giáo dục đại học công lập duy nhất của ngành Lao Động Thương binh và Xã hội trong đào tạo nguồn nhân lực trình độ cao theo định hướng ứng dụng với thế mạnh là các ngành Quản trị nhân lực, Công tác xã hội, Bảo hiểm, Kế toán và Quản trị kinh doanh; là trung tâm nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ, hợp tác quốc tế trong lĩnh vực kinh tế - lao động - xã hội đáp ứng yêu cầu phát triển của Ngành, đất nước và hội nhập quốc tế. | Khoa Quản lý nguồn nhân lực là khoa đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trình độ đại học và sau đại học trong lĩnh vực kinh tế và quản lý nguồn nhân lực, cung cấp nhân lực cho các tổ chức, doanh nghiệp, cho ngành lao động và đáp ứng nhu cầu của xã hội. |
| <b>Tầm nhìn</b>        | Đến năm 2030, Trường Đại học Lao động – Xã hội trở thành trường Đại học hàng đầu Việt Nam trong đào tạo nguồn nhân lực trình độ cao thuộc lĩnh vực lao động - xã hội có kỹ năng thực hành nghề nghiệp thành thạo, năng động, sáng tạo trong công việc, đạo đức nghề nghiệp chuẩn mực; trở thành trung tâm nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ và hợp tác quốc tế có uy tín trong khu vực ASEAN  | Đến năm 2030, Khoa Quản lý nguồn nhân lực là khoa đào tạo, nghiên cứu, tư vấn trong lĩnh vực kinh tế và quản lý nguồn nhân lực số 1 ở Việt Nam và có uy tín trong khu vực.   |
| <b>Giá trị cốt lõi</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Chuyên nghiệp.</li><li>• Sáng tạo</li><li>• Hội nhập</li></ul>   | <ul style="list-style-type: none"><li>• Chuyên nghiệp</li><li>• Sáng tạo</li><li>• Hội nhập</li></ul>  |

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

#### 1.4.1. Mục tiêu tổng quát

Chương trình đào tạo ngành Quản trị nhân lực trình độ thạc sĩ nhằm cung cấp đội ngũ nhân lực có năng lực hoạch định chiến lược và triển khai chính sách quản trị nhân lực trong các tập đoàn, doanh nghiệp, tổ chức; chính sách lao động ở cấp địa

phương, cấp quốc gia; có năng lực tự học hỏi, tự cập nhật và thích nghi với sự thay đổi của lĩnh vực nghề nghiệp, biến động của môi trường và tiếp cận cơ hội học tập ở trình độ cao hơn.

#### **1.4.2. Mục tiêu cụ thể**

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

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

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

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

##### **Kiến thức:**

**PLO1:** Người học vận dụng được kiến thức triết học, kinh tế học vi mô và vĩ mô làm nền tảng lý thuyết cho tính toán cung - cầu lao động, thất nghiệp, chi phí lao động trong sản xuất kinh doanh.

**PLO2:** 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 trang bị công cụ cho người học để phân tích, đánh giá hiệu quả của các chính sách phát triển nguồn nhân lực của Nhà nước.

**PLO3:** 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.

##### **Kỹ năng:**

**PLO 4:** 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 về cả mặt định tính cũng như định lượng.

**PLO 5:** Có kỹ năng thiết kế và tái cấu trúc bộ máy quản lý cho các doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế, kỹ năng quản trị nhân lực và quản trị doanh nghiệp phù hợp với tiến trình hội nhập kinh tế thế giới, đánh giá hiệu quả sử dụng nhân lực, cũng như hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

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

**PLO 6:** Có phẩm chất chính trị vững vàng, 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.

**Trình độ ngoại ngữ:**

**PLO7:** Người học tốt nghiệp đạt trình độ ngoại ngữ do Hiệu trưởng quy định theo đề nghị của hội đồng khoa học đào tạo nhưng tối thiểu phải từ bậc 3/6 trở lên theo Khung năng lực ngoại ngữ 6 bậc dùng cho Việt Nam hoặc tương đương.

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

| Chuẩn đầu ra CTĐT<br>(PLOs) | Mục tiêu cụ thể (POs) |     |     |
|-----------------------------|-----------------------|-----|-----|
|                             | PO1                   | PO2 | PO3 |
| CĐR1 (PLO1)                 | x                     |     |     |
| CĐR2 (PLO2)                 | x                     |     |     |
| CĐR3 (PLO3)                 | x                     |     |     |
| CĐR3 (PLO4)                 |                       | x   |     |
| CĐR3 (PLO5)                 |                       | x   |     |
| CĐR3 (PLO6)                 |                       |     | x   |
| CĐR3 (PLO7)                 |                       | x   |     |

**Bảng 1.4. Đối sánh chuẩn đầu ra CTĐT ngành Quản trị nhân lực đáp ứng Khung trình độ quốc gia và Thang trình độ năng lực**

| Chuẩn đầu ra       |   | Khung trình độ quốc gia | Thang trình độ năng lực |
|--------------------|---|-------------------------|-------------------------|
| <b>CĐR1 (PLO1)</b> | Người học vận dụng được kiến thức triết học, kinh tế học vi mô và vĩ mô làm nền tảng lý thuyết cho tính toán cung - cầu lao động, thất nghiệp, chi phí lao động trong sản xuất kinh doanh.  | K2, K3                  | 4/6                     |
| <b>CĐR2 (PLO2)</b> | 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 trang bị công cụ cho người học để phân tích, đánh giá hiệu quả của các chính sách phát triển nguồn nhân lực của Nhà nước. | K2, K3                  | 4/6                     |
| <b>CĐR3</b>        | Vận dụng được kiến thức chuyên sâu về   | K1, K2, K3              | 5/6                     |

|                        |  |                   |     |
|------------------------|--|-------------------|-----|
| <b>(PLO3)</b>          | 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.                                      |                   |     |
| <b>CDR4<br/>(PLO4)</b> | 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 về cả mặt định tính cũng như định lượng.   | S1, S2, S3,<br>C4 | 4/5 |
| <b>CDR5<br/>(PLO5)</b> | Có kỹ năng thiết kế và tái cấu trúc bộ máy quản lý cho các doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế, kỹ năng quản trị nhân lực và quản trị doanh nghiệp phù hợp với tiến trình hội nhập kinh tế thế giới, đánh giá hiệu quả sử dụng nhân lực, cũng như hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. | S1, S2, S4,<br>C3 | 4/5 |
| <b>CDR6<br/>(PLO6)</b> | Có phẩm chất chính trị vững vàng, 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.   | C1, C2            | 4/5 |
| <b>CDR7<br/>(PLO7)</b> | Người học tốt nghiệp đạt trình độ ngoại ngữ do Hiệu trưởng quy định theo đề nghị của hội đồng khoa học đào tạo nhưng tối thiểu phải từ bậc 3/6 trở lên theo Khung năng lực ngoại ngữ 6 bậc dùng cho Việt Nam hoặc tương đương.   | S4                | 4/5 |

## Danh mục các chuẩn đổi sánh:

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

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

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

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

#### *Kiến thức (K):*

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

K2. Kiến thức liên ngành có liên quan

K3. Kiến thức chung về quản trị và quản lý

#### *Kỹ năng (S):*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 1.6. Cơ hội việc làm và học tập

### 1.6.1. Cơ hội việc làm

- Cán bộ lãnh đạo cấp cao về nhân sự như giám đốc, phó giám đốc phụ trách nhân sự trong các doanh nghiệp và giám đốc, phó giám đốc sở Lao động thương binh



và xã hội, Sở Nội vụ, các trung tâm, Cán bộ quản lý các vụ, cục thuộc các Bộ (Vụ tổ chức cán bộ,...)

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

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

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

### **1.6.2. Cơ hội học tập**

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

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

### **1.7.1. Tiêu chí tuyển sinh**

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

### **1.7.2. Quá trình đào tạo**

Chương trình đào tạo ngành Quản trị nhân lực được thiết kế theo hệ thống tín chỉ, gồm 60 tín chỉ tích lũy. Quá trình đào tạo tuân thủ theo quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo, Quy chế đào tạo theo hệ thống tín chỉ, Quy định đào tạo trình độ thạc sĩ và các quy định hiện hành khác của Trường Đại học Lao động – Xã hội. Chương trình đào tạo được thiết kế với thời gian đào tạo là 2 năm.

### **1.7.3. Điều kiện xét và công nhận tốt nghiệp**

Căn cứ Thông tư số 15/2014/TT-BGDĐT ngày 15/05/2014 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc ban hành Quy chế đào tạo trình độ Thạc sĩ và Quyết định số 1854/QĐ-ĐHLĐXH ngày 10/10/2017 của Hiệu trưởng Trường Đại học Lao động – Xã hội về việc ban hành Quy định đào tạo trình độ thạc sĩ, người học được công nhận tốt nghiệp và cấp bằng thạc sĩ ngành Quản trị nhân lực khi có đủ các điều kiện sau:

a) Có đủ điều kiện bảo vệ luận văn

- Học viên hoàn thành chương trình đào tạo, có điểm trung bình chung các học phần trong chương trình đào tạo đạt từ 5,5 trở lên (theo thang điểm 10) hoặc điểm C trở lên (theo thang điểm chữ);

- Đạt trình độ ngoại ngữ do Hiệu trưởng quy định theo đề nghị của hội đồng khoa học đào tạo nhưng tối thiểu phải từ bậc 3/6 trở lên theo Khung năng lực ngoại ngữ 6 bậc dùng cho Việt Nam hoặc tương đương;

- Có đơn xin bảo vệ và cam đoan danh dự về kết quả nghiên cứu trung thực, đồng thời phải có ý kiến xác nhận của người hướng dẫn là luận văn đạt các yêu cầu theo quy định tại Khoản 2, Điều 26 Quy định đào tạo trình độ thạc sĩ của Trường;

- Không bị truy cứu trách nhiệm hình sự và không trong thời gian bị kỷ luật đình chỉ học tập;

- Không bị tố cáo theo quy định của pháp luật về nội dung khoa học trong luận văn.

b) Điểm luận văn đạt từ 5,5 trở lên;

c) Đã nộp luận văn được hội đồng đánh giá đạt yêu cầu trở lên, có xác nhận của người hướng dẫn và chủ tịch hội đồng về việc luận văn đã được chỉnh sửa theo kết luận của hội đồng, đóng kèm bản sao kết luận của hội đồng đánh giá luận văn và nhận xét của các phản biện cho Trường để sử dụng làm tài liệu tham khảo tại thư viện và lưu trữ theo quy định tại Điểm c, Khoản 2, Điều 33 Quy định đào tạo trình độ thạc sĩ của Trường Đại học Lao động - Xã hội;

d) Đã công bố công khai toàn văn luận văn trên website của Trường theo quy định tại Khoản 9, Điều 34 Quy định đào tạo trình độ thạc sĩ của Trường Đại học Lao động - Xã hội.

#### **1.7.4. Hệ thống tính điểm**

##### **Điểm học phần**

- Điểm đánh giá bộ phận và điểm thi kết thúc học phần được chấm theo thang điểm 10 (từ 0 đến 10), làm tròn đến một chữ số thập phân

- Điểm học phần là tổng của tất cả các điểm đánh giá bộ phận của học phần nhân với trọng số tương ứng. Điểm học phần làm tròn đến một chữ số thập phân, sau đó được chuyển thành điểm chữ như sau:

+ Loại đạt

A+ (9,2 – 10); A (8,5 – 9,1): Giỏi

B+ (7,7 – 8,4); B (7,0 – 7,6): Khá

C+ (6,2 – 6,9); C (5,5 – 6,1): Trung bình  
 D+ (4,7 – 5,4); D (4,0 – 4,6): Trung bình yếu  
 + Loại không đạt  
 F+ (2,0 – 3,9) F (dưới 2,0): Kém

### **Điểm trung bình**

- Mức điểm chữ của mỗi học phần được quy đổi qua điểm số (thang điểm 4) như sau:

A+: 4,0 A: 3,7  
 B+: 3,5 B: 3,0  
 C+: 2,5 C: 2,0  
 D+: 1,5 D: 1,0  
 F+: 0,5 F: 0,0

- Điểm trung bình chung học kỳ và điểm trung bình chung tích lũy được tính theo công thức sau và làm tròn đến 2 chữ số thập phân:

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

*Trong đó:*

A: là điểm trung bình chung học kỳ hoặc điểm trung bình chung tích lũy

$a_i$ : là điểm học phần thứ i

$n_i$ : là số tín chỉ của học phần thứ i

n: là tổng số học phần

## **1.8. Chiến lược giảng dạy và học tập**

### **1.8.1. Chiến lược dạy học trực tiếp**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Học theo tình huống** (Case Study) - **TLM9**: Giảng viên đưa ra các tình huống, yêu cầu học viên phân tích tình huống, và tìm biện pháp giải quyết. Tình huống được thiết kế dựa trên từng khối 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.

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

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

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

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

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

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

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

**Dự án nghiên cứu** (Research Project) - **TLM12**: giảng viên thường áp dụng triển khai giao dự án nghiên cứu khi giảng các môn nghiệp vụ chuyên ngành. Học viên sẽ luyện kỹ năng lập kế hoạch và triển khai một dự án nghiên cứu một vấn đề/chủ

đề cụ thể liên quan đến học phần sau đó bảo vệ kết quả dự án trước lớp học phần và giảng viên.

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

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

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

#### 1.8.7. Chiến lược tự học

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

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

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

**Bảng 1.6. Mối liên hệ giữa phương pháp dạy-học (TLMs) để đạt được Chuẩn đầu ra (PLOs)**

| Phương pháp dạy và học (TLMs) |                                       | Chuẩn đầu ra CTĐT (PLOs) |   |   |   |   |   |   |
|-------------------------------|---------------------------------------|--------------------------|---|---|---|---|---|---|
|                               |                                       | 1                        | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| TLM1                          | Giải thích cụ thể (Explicit Teaching) | x                        | x | x | x | x | x | x |
| TLM2                          | Thuyết giảng (Lecture)                | x                        | x | x | x | x | x | x |
| TLM3                          | Tham luận (Guest Lecture)             |                          |   |   |   |   |   |   |
| TLM4                          | Câu hỏi gợi mở (Inquiry)              | x                        | x | x | x | x | x | x |
| TLM5                          | Trò chơi (Game)                       |                          |   | x |   | x | x |   |
| TLM6                          | Thực tập. thực tế (Field Trip)        | x                        | x | x | x | x | x | x |
| TLM7                          | Thảo luận (Discussion)                | x                        | x | x | x | x | x | x |

|       |  |   |   |   |   |   |   |   |
|-------|--|---|---|---|---|---|---|---|
| TLM8  | Giải quyết vấn đề (Problem Solving)                | x | x | x | x |   | x | x |
| TLM9  | Học theo tình huống (Case Study)                   | x | x | x | x | x | x | x |
| TLM10 | Học nhóm (Teamwork Learning)                       | x | x | x | x | x | x | x |
| TLM11 | Nghiên cứu độc lập                                 | x | x | x | x | x | x | x |
| TLM12 | Dự án nghiên cứu (Research Project)                | x | x | x | x | x | x | x |
| TLM13 | Nhóm nghiên cứu giảng dạy (Teaching Research Team) |   | x |   | x |   | x | x |
| TLM14 | Học trực tuyến (E-Learning)                        |   | x | x | x |   | x | x |
| TLM15 | Bài tập ở nhà (Work Assignment)                    | x | x | x | x | x | x | x |
| TLM16 | Chia sẻ nhóm đôi (Think, Pair, Share)              |   |   | x |   | x | x | x |

### 1.9. Các phương pháp đánh giá

Các phương pháp đánh giá được sử dụng trong chương trình đào tạo ngành được chia thành 02 loại chính là đánh giá theo tiến trình (On-going/Formative Assessment) và đánh giá tổng kết/định kỳ (cuối kỳ, giữa kỳ) (Summative Assessment). Các hình thức, nội dung đánh giá được quy định cụ thể trong các quy chế đào tạo hiện hành của Nhà trường và quy định cụ thể trong đề cương giảng dạy của từng học phần.

#### 1.9.1. Đánh giá theo tiến trình (On-going/ Formative Assessment)

**Đánh giá chuyên cần (Attendant Check) - AM1:** đánh giá mức độ tham gia đầy đủ các giờ học theo quy định giúp cho người học tiếp cận kiến thức, rèn luyện kỹ năng một cách hệ thống, liên tục và rèn luyện năng lực tự chủ, tự chịu trách nhiệm, ý thức chấp hành và tinh thần trách nhiệm.

**Đánh giá bài tập cá nhân/bài tập nhóm (Work Assignmeent) - AM2:** Người học được yêu cầu thực hiện một số nội dung liên quan đến bài học trong giờ học hoặc ngoài giờ học trên lớp. Các bài tập này có thể thực hiện bởi một cá nhân hoặc một nhóm người học được đánh giá theo các tiêu chí cụ thể.

**Đánh giá thuyết trình (Oral Presentation) - AM3:** đánh giá phần trình bày kết quả nghiên cứu của cá nhân hoặc của nhóm trước lớp. Quá trình nghiên cứu và thuyết trình kết quả nghiên cứu có thể được thực hiện ở nhiều đợt khác nhau trong mỗi học phần.

#### 1.9.2. Đánh giá tổng kết, định kỳ (giữa kỳ, cuối kỳ) (Summative Assessment)

Phương pháp kiểm tra giữa kỳ tùy thuộc vào đặc thù mỗi học phần và điều kiện học trực tiếp (offline) hay trực tuyến (online). Các phương pháp kiểm tra giữa kỳ có thể áp dụng gồm: kiểm tra viết, kiểm tra trắc nghiệm, bảo vệ dự án nghiên cứu, bảo vệ bài thực hành, vấn đáp, viết báo cáo, thuyết trình, đánh giá làm việc nhóm. Các phương pháp thi cuối kỳ có thể áp dụng: trắc nghiệm, thi viết (tự luận), tự luận kết

hợp trắc nghiệm, vấn đáp, viết báo cáo (tiểu luận), báo cáo thực tập, khóa luận thực tập.

**Kiểm tra/thi viết (Written Exam) - AM4:** người học được yêu cầu trả lời một số câu hỏi, bài tập hay ý kiến cá nhân về những vấn đề liên quan đến yêu cầu chuẩn đầu ra về kiến thức của học phần và được đánh giá dựa trên đáp án được thiết kế sẵn.

**Kiểm tra/thi trắc nghiệm (Multiple Choice Exam) - AM5:** người học được yêu cầu trả lời các câu hỏi liên quan dựa trên lựa chọn trong các đáp án đã được gợi ý sẵn.

**Bảo vệ, thi vấn đáp (Oral Exam) - AM6:** người học trả lời các câu hỏi trực tiếp từ giảng viên theo ngân hàng câu hỏi cơ sở đã có trước và trả lời phỏng vấn sâu từ phía giảng viên.

**Viết báo cáo, tiểu luận (Written Report) - AM7:** học viên lựa chọn trong các chủ đề của học phần và thực hiện nghiên cứu, viết báo cáo. Giảng viên đánh giá bài báo cáo theo khung đáp án cơ bản đã được thống nhất.

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

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

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

**Báo cáo thực tập, khóa luận tốt nghiệp (Graduation Report, Thesis) - AM10:** Báo cáo thực tập tốt nghiệp, khóa luận tốt nghiệp được đánh giá bởi giảng viên hướng dẫn và hội đồng đánh giá khóa luận tốt nghiệp với các tiêu chí đánh giá cụ thể đã thống nhất.

**Bảng 1.7. Mối liên hệ giữa Phương pháp đánh giá (AMs) nhằm đạt Chuẩn đầu ra (PLOs)**

| hương pháp đánh giá<br>(Assessment) |   | PLOs |   |   |   |   |   |   |
|-------------------------------------|---|------|---|---|---|---|---|---|
|                                     |   | 1    | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| <b>I</b>                            | <b>Đánh giá theo tiến trình (Ongoing, Formative Assessment)</b> |      |   |   |   |   |   |   |
| AM1                                 | Đánh giá chuyên cần (Attendance Check)                          | x    | x | x | x | x | x | x |
| AM2                                 | Đánh giá bài tập (Work Assignment)                              | x    | x | x | x | x | x | x |
| AM3                                 | Đánh giá thuyết trình (Oral Presentation)                       | x    | x | x | x | x | x | x |



| hương pháp đánh giá<br>(Assessment) |  | PLOs |   |   |   |   |   |   |
|-------------------------------------|--|------|---|---|---|---|---|---|
|                                     |  | 1    | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| <b>II</b>                           | <b>Đánh giá tổng kết, định kỳ (Sum mative Assessment)</b>          |      |   |   |   |   |   |   |
| AM4                                 | Kiểm tra viết (Written Exam)                                       | x    | x | x | x | x | x | x |
| AM5                                 | Kiểm tra trắc nghiệm (Multiple Choice Exam)                        | x    | x |   | x | x | x |   |
| AM6                                 | Bảo vệ và thi vấn đáp (Oral Exam)                                  | x    | x | x | x | x | x | x |
| AM7                                 | Viết báo cáo (Written Report)                                      | x    | x | x | x | x | x | x |
| AM8                                 | Đánh giá làm việc nhóm (Teamwork Assessment)                       | x    | x | x | x | x | x |   |
| AM9                                 | Thực hành (Practice)   |      | x |   | x |   | x |   |
| AM10                                | Báo cáo thực tập, khóa luận tốt nghiệp (Graduation Report. Thesis) | x    | x | x | x | x | x | x |

### 1.10. Mô tả sự liên hệ giữa Chuẩn đầu ra (PLOs), học phần, phương pháp dạy và học (TLMs) và phương pháp đánh giá (AMs)

**Bảng 1.10. Mối liên hệ giữa Chuẩn đầu ra (PLOs), học phần, phương pháp dạy và học (TLMs) và phương pháp đánh giá (AMs)**

| <b>CHUẨN ĐẦU RA PLOs</b> | <b>Mã HP</b> | <b>Tên học phần</b>                                     | <b>Phương pháp dạy và học TLMs</b>                | <b>Phương pháp đánh giá AMs</b> |
|--------------------------|--------------|---|---|---------------------------------|
| PLO1                     | CHTH501      | Triết học   | TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM10, TLM15        | AM1, AM2, AM4, AM7              |
|                          | QNKN502      | Kinh tế học cho nhà quản trị                            | TLM1, TLM2, TLM4, TLM9, TLM10, TLM15              | AM1, AM2, AM3, AM4, AM5, AM8    |
|                          | QNNL507      | Kinh tế nguồn nhân lực                                  | TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8                      | AM1, AM2, AM4                   |
|                          | QNTĐ515      | Thị trường lao động                                     | TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM10, TLM15        | AM1, AM2, AM3, AM4              |
|                          | QNQO519      | Quản lý nguồn nhân lực trong các loại hình doanh nghiệp | TLM1, TLM2, TLM7, TLM9, TLM10                     | AM1, AM2, AM4                   |
|                          |              | Luận văn thạc sĩ  | TLM1, TLM6, TLM11, TLM12, TLM15                   | AM6, AM10                       |
| PLO2                     | CHPP505      | Phương pháp nghiên cứu khoa học                         | TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM11, TLM12, TLM13 | AM1, AM2, AM4, AM7              |
|                          | QNKL503      | Kinh tế lượng   | TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM14, TLM15        | AM1, AM2, AM3, AM4, AM9         |
|                          | QNNB504      | Nguyên lý tổ chức bộ máy quản lý                        | TLM1, TLM2, TLM4, TLM10                           | AM1, AM2, AM4, AM5              |
|                          | CHTL511      | Tâm lý học lao động                                     | TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM9, TLM15               | AM1, AM2, AM3, AM4, AM7, AM8    |
|                          | QNLĐ513      | Luật lao động   | TLM2, TLM7, TLM9, TLM10                           | AM1, AM2, AM4, AM5, AM8         |
|                          | QNDC523      | Dân số và chính sách nguồn nhân lực                     | TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM10, TLM15        | AM1, AM2, AM3, AM4              |

|      |         |   |  |                              |
|------|---------|---|--|------------------------------|
|      | QNN524  | Quản lý nhà nước về lao động                            | TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8               | AM1, AM3, AM4                |
|      | QNC527  | Quan hệ công chúng                                      | TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM15              | AM1, AM3, AM4                |
|      |         | Luận văn thạc sĩ  | TLM1, TLM6, TLM11, TLM12, TLM15            | AM6, AM10                    |
| PLO3 | QNK518  | Quản lý nguồn nhân lực khu vực công                     | TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM15              | AM1, AM4, AM7, AM8           |
|      | QNCN506 | Chiến lược nguồn nhân lực                               | TLM1, TLM2, TLM4, TLM8, TLM10              | AM1, AM2, AM3, AM4           |
|      | QNRN508 | Ra quyết định quản lý nguồn nhân lực                    | TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM10              | AM1, AM2, AM4                |
|      | QNM509  | Quản lý nguồn nhân lực trong môi trường toàn cầu hóa    | TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM15, TLM16       | AM1, AM2, AM4                |
|      | QNH510  | Quan hệ lao động  | TLM1, TLM2, TLM4, TLM9                     | AM1, AM2, AM4, AM7           |
|      | QNKQ517 | Kỹ năng lãnh đạo và quản lý                             | TLM1, TLM2, TLM5, TLM7, TLM9, TLM10        | AM1, AM2, AM4, AM6           |
|      | QNA521  | An toàn lao động trong doanh nghiệp                     | TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM10              | AM1, AM2, AM4, AM7           |
|      | QNTT525 | Tích hợp các tiêu chuẩn lao động trong hệ thống quản lý | TLM1, TLM2, TLM4, TLM9                     | AM1, AM2, AM4, AM7           |
|      | QNH520  | Hoạch định chính sách tiền lương                        | TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM15              | AM1, AM3, AM4                |
|      | QNTK514 | Tổ chức lao động khoa học                               | TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM10              | AM1, AM2, AM4                |
|      | QNTĐ515 | Thị trường lao động                                     | TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM10, TLM15 | AM1, AM2, AM3, AM4           |
|      | QNTC516 | Quản trị tài chính doanh nghiệp                         | TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM15              | AM1, AM4, AM5                |
|      | QNVH522 | Văn hóa tổ chức   | TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM9               | AM1, AM2, AM4, AM7, AM8      |
|      | QNGN526 | Giới và vấn đề quản lý nguồn nhân lực                   | TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM10, TLM15 | AM1, AM2, AM3, AM4           |
|      | QNS529  | Quản lý sự thay đổi trong tổ chức                       | TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM10              | AM1, AM2, AM4, AM7           |
|      | QNH531  | Hệ thống thông tin quản trị nhân lực                    | TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM14        | AM1, AM3, AM4                |
|      |         | Luận văn thạc sĩ  | TLM1, TLM6, TLM11, TLM12, TLM15            | AM6, AM10                    |
| PLO4 | QKN502  | Kinh tế học cho nhà quản trị                            | TLM1, TLM2, TLM4, TLM9, TLM10, TLM15       | AM1, AM2, AM3, AM4, AM5, AM8 |

|      |         |   |   |                              |
|------|---------|---|---|------------------------------|
|      | QNK503  | Kinh tế lượng   | TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM14, TLM15        | AM1, AM2, AM3, AM4, AM9      |
|      | CHPP505 | Phương pháp nghiên cứu khoa học                         | TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM11, TLM12, TLM13 | AM1, AM2, AM4, AM7           |
|      | QNLĐ513 | Luật lao động   | TLM2, TLM7, TLM9, TLM10                           | AM1, AM2, AM4, AM5, AM8      |
|      | QNDC523 | Dân số và chính sách nguồn nhân lực                     | TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM10, TLM15        | AM1, AM2, AM3, AM4           |
|      | QNCN506 | Chiến lược nguồn nhân lực                               | TLM1, TLM2, TLM4, TLM8, TLM10                     | AM1, AM2, AM3, AM4           |
|      | QNNL507 | Kinh tế nguồn nhân lực                                  | TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8                      | AM1, AM2, AM4                |
|      | QNTK514 | Tổ chức lao động khoa học                               | TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM10                     | AM1, AM2, AM4                |
|      | QNTĐ515 | Thị trường lao động                                     | TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM10, TLM15        | AM1, AM2, AM3, AM4           |
|      | QNQO519 | Quản lý nguồn nhân lực trong các loại hình doanh nghiệp | TLM1, TLM2, TLM7, TLM9, TLM10                     | AM1, AM2, AM4                |
|      | QNTC516 | Quản trị tài chính doanh nghiệp                         | TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM15                     | AM1, AM4, AM5                |
|      | QNQN524 | Quản lý nhà nước về lao động                            | TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8                      | AM1, AM3, AM4                |
|      | QNGN526 | Giới và vấn đề quản lý nguồn nhân lực                   | TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM10, TLM15        | AM1, AM2, AM3, AM4           |
|      | QNH531  | Hệ thống thông tin quản trị nhân lực                    | TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM14               | AM1, AM3, AM4                |
| PLO5 |         | Luận văn thạc sĩ  | TLM1, TLM6, TLM11, TLM12, TLM15                   | AM6, AM10                    |
|      | QNNB504 | Nguyên lý tổ chức bộ máy quản lý                        | TLM1, TLM2, TLM4, TLM10                           | AM1, AM2, AM4, AM5           |
|      | QNQK518 | Quản lý nguồn nhân lực khu vực công                     | TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM15                     | AM1, AM4, AM7, AM8           |
|      | QNRN508 | Ra quyết định quản lý nguồn nhân lực                    | TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM10                     | AM1, AM2, AM4                |
|      | QNQM509 | Quản lý nguồn nhân lực trong môi trường toàn cầu hóa    | TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM15, TLM16              | AM1, AM2, AM4                |
|      | QNQH510 | Quan hệ lao động  | TLM1, TLM2, TLM4, TLM9                            | AM1, AM2, AM4, AM7           |
|      | CHTL511 | Tâm lý học lao động                                     | TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM9, TLM15               | AM1, AM2, AM3, AM4, AM7, AM8 |

|      |         |   |   |                              |
|------|---------|---|---|------------------------------|
|      | QNKQ517 | Kỹ năng lãnh đạo và quản lý                             | TLM1, TLM2, TLM5, TLM7, TLM9, TLM10               | AM1, AM2, AM4, AM6           |
|      | QNAD521 | An toàn lao động trong doanh nghiệp                     | TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM10                     | AM1, AM2, AM4, AM7           |
|      | QNTT525 | Tích hợp các tiêu chuẩn lao động trong hệ thống quản lý | TLM1, TLM2, TLM4, TLM9                            | AM1, AM2, AM4, AM7           |
|      | QNH520  | Hoạch định chính sách tiền lương                        | TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM15                     | AM1, AM3, AM4                |
|      | QNVH522 | Văn hóa tổ chức   | TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM9                      | AM1, AM2, AM4, AM7, AM8      |
|      | QMQS529 | Quản lý sự thay đổi trong tổ chức                       | TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM10                     | AM1, AM2, AM4, AM7           |
|      |         | Luận văn thạc sĩ  | TLM1, TLM6, TLM11, TLM12, TLM15                   | AM6, AM10                    |
| PLO6 | CHTH501 | Triết học   | TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM10, TLM15        | AM1, AM2, AM4, AM7           |
|      | QMK502  | Kinh tế học cho nhà quản trị                            | TLM1, TLM2, TLM4, TLM9, TLM10, TLM15              | AM1, AM2, AM3, AM4, AM5, AM8 |
|      | QMK503  | Kinh tế lượng   | TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM14, TLM15        | AM1, AM2, AM3, AM4, AM9      |
|      | CHPP505 | Phương pháp nghiên cứu khoa học                         | TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM11, TLM12, TLM13 | AM1, AM2, AM4, AM7           |
|      | QNNB504 | Nguyên lý tổ chức bộ máy quản lý                        | TLM1, TLM2, TLM4, TLM10                           | AM1, AM2, AM4, AM5           |
|      | QNLĐ513 | Luật lao động   | TLM2, TLM7, TLM9, TLM10                           | AM1, AM2, AM4, AM5, AM8      |
|      | QMQK518 | Quản lý nguồn nhân lực khu vực công                     | TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM15                     | AM1, AM4, AM7, AM8           |
|      | QND523  | Dân số và chính sách nguồn nhân lực                     | TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM10, TLM15        | AM1, AM2, AM3, AM4           |
|      | QNCN506 | Chiến lược nguồn nhân lực                               | TLM1, TLM2, TLM4, TLM8, TLM10                     | AM1, AM2, AM3, AM4           |
|      | QNNL507 | Kinh tế nguồn nhân lực                                  | TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8                      | AM1, AM2, AM4                |
|      | QNRN508 | Ra quyết định quản lý nguồn nhân lực                    | TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM10                     | AM1, AM2, AM4                |
|      | QMQM509 | Quản lý nguồn nhân lực trong môi trường toàn cầu hóa    | TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM15, TLM16              | AM1, AM2, AM4                |
|      | QMQH510 | Quan hệ lao động  | TLM1, TLM2, TLM4, TLM9                            | AM1, AM2, AM4, AM7           |

|      |         |   |   |                              |
|------|---------|---|---|------------------------------|
|      | CHTL511 | Tâm lý học lao động                                     | TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM9, TLM15               | AM1, AM2, AM3, AM4, AM7, AM8 |
|      | QNKQ517 | Kỹ năng lãnh đạo và quản lý                             | TLM1, TLM2, TLM5, TLM7, TLM9, TLM10               | AM1, AM2, AM4, AM6           |
|      | QNH520  | Hoạch định chính sách tiền lương                        | TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM15                     | AM1, AM3, AM4                |
|      | QNTK514 | Tổ chức lao động khoa học                               | TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM10                     | AM1, AM2, AM4                |
|      | QNTĐ515 | Thị trường lao động                                     | TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM10, TLM15        | AM1, AM2, AM3, AM4           |
|      | QNQO519 | Quản lý nguồn nhân lực trong các loại hình doanh nghiệp | TLM1, TLM2, TLM7, TLM9, TLM10                     | AM1, AM2, AM4                |
|      | QNAD521 | An toàn lao động trong doanh nghiệp                     | TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM10                     | AM1, AM2, AM4, AM7           |
|      | QNVH522 | Văn hóa tổ chức   | TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM9                      | AM1, AM2, AM4, AM7, AM8      |
|      | QNGN524 | Quản lý nhà nước về lao động                            | TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8                      | AM1, AM3, AM4                |
|      | QNGN526 | Giới và vấn đề quản lý nguồn nhân lực                   | TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM10, TLM15        | AM1, AM2, AM3, AM4           |
|      | QNGC527 | Quan hệ công chúng                                      | TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM15                     | AM1, AM3, AM4                |
|      | QNGS529 | Quản lý sự thay đổi trong tổ chức                       | TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM10                     | AM1, AM2, AM4, AM7           |
|      |         | Luận văn thạc sĩ  | TLM1, TLM6, TLM11, TLM12, TLM15                   | AM6, AM10                    |
| PLO7 | QNGM509 | Quản lý nguồn nhân lực trong môi trường toàn cầu hóa    | TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM15, TLM16              | AM1, AM2, AM4                |
|      | CHPP505 | Phương pháp nghiên cứu khoa học                         | TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM11, TLM12, TLM13 | AM1, AM2, AM4, AM7           |
|      | QNH520  | Hoạch định chính sách tiền lương                        | TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM15                     | AM1, AM3, AM4                |
|      | QNTĐ515 | Thị trường lao động                                     | TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM10, TLM15        | AM1, AM2, AM3, AM4           |
|      | QNTT525 | Tích hợp các tiêu chuẩn lao động trong hệ thống quản lý | TLM1, TLM2, TLM4, TLM9                            | AM1, AM2, AM4, AM7           |
|      | QNGN526 | Giới và vấn đề quản lý nguồn nhân lực                   | TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8, TLM10, TLM15        | AM1, AM2, AM3, AM4           |

|  |         |                                      |  |               |
|--|---------|--------------------------------------|--|---------------|
|  | QNHN531 | Hệ thống thông tin quản trị nhân lực | TLM1, TLM2, TLM4, TLM7, TLM8,<br>TLM14 | AM1, AM3, AM4 |
|  |         | Luận văn thạc sĩ                     | TLM1, TLM6, TLM11, TLM12, TLM15        | AM6, AM10     |

## II. MÔ TẢ CHƯƠNG TRÌNH GIẢNG DẠY

### 2.1. Cấu trúc chương trình giảng dạy

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

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

| Khối kiến thức và lập luận về ngành |  | Số tín chỉ | Tỷ lệ %       |
|-------------------------------------|--|------------|---------------|
| <b>1.1</b>                          | <b>Kiến thức chung</b>                 | <b>4</b>   | <b>6,67</b>   |
| <b>1.2</b>                          | <b>Kiến thức sơ sở và chuyên ngành</b> | <b>44</b>  | <b>73,33</b>  |
| 1.2.1                               | Các học phần bắt buộc                  | 26         | 43,33         |
| 1.2.2                               | Các học phần tự chọn                   | 18         | 30,00         |
| <b>1.3</b>                          | <b>Luận văn thạc sĩ</b>                | <b>12</b>  | <b>20,00</b>  |
| <b>Tổng cộng:</b>                   |  | <b>60</b>  | <b>100,00</b> |

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

#### 2.2.1. Kiến thức chung: 4 tín chỉ

Khối kiến thức này nhằm cung cấp cho người học kiến thức về triết học làm nền tảng cho nghiên cứu các khối kiến thức khác.

#### 2.2.2. Kiến thức cơ sở và chuyên ngành: 44 tín chỉ

Khối kiến thức kiến thức cơ sở ngành gồm 15 tín chỉ, cung cấp kiến thức về kinh tế học, kinh tế lượng, nguyên lý tổ chức bộ máy quản lý, kiến thức pháp luật lao động hoặc các vấn đề tâm lý học lao động.

Khối kiến thức chuyên ngành gồm 29 tín chỉ, cung cấp kiến thức về kinh tế và quản lý nguồn nhân lực ở cả cấp độ vi mô (trong tổ chức, doanh nghiệp) và cấp độ vĩ mô (ngành, địa phương, quốc gia).

#### 2.2.3. Luận văn thạc sĩ: 12 tín chỉ

Khối kiến thức này giúp học viên áp dụng kiến thức lý thuyết và kỹ năng tư duy đã học vào việc nghiên cứu một vấn đề cụ thể gắn với ngành quản trị nhân lực. Để hoàn thành khối kiến thức này, học viên cần triển khai nghiên cứu và báo cáo kết quả nghiên cứu dưới hình thức bảo vệ Luận văn tốt nghiệp.

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

| TT | Khối kiến thức                  | Số tín chỉ |            | Chuẩn đầu ra (PLOs) |   |   |   |   |   |   |
|----|---------------------------------|------------|------------|---------------------|---|---|---|---|---|---|
|    |                                 | SL         | %          | 1                   | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1  | Kiến thức chung                 | 4          | 6,67       | H                   | - | - | L | L | M | L |
| 2  | Kiến thức cơ sở và chuyên ngành | 44         | 73,33      | -                   | M | H | H | H | H | M |
| 3  | Luận văn thạc sĩ                | 12         | 20,00      | M                   | M | M | H | H | H | M |
|    |                                 | <b>60</b>  | <b>100</b> |                     |   |   |   |   |   |   |

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



## 2.3. Danh sách học phần

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

| TT                                  | Mã HP  | Tên học phần                        |  | Số tín chỉ                        |    |    | Mã HP trước | Mã HP song hành               |
|-------------------------------------|--|-------------------------------------|--|-----------------------------------|----|----|-------------|-------------------------------|
|                                     |  |                                     |  | (Lý thuyết – LT; Thực hành – TH;) |    |    |             |                               |
|                                     |  | Tiếng Việt                          | Tiếng Anh                                | Tổng                              | LT | TH |             |                               |
| 1.1 Kiến thức chung                 |  |                                     |  | 4                                 |    |    |             |                               |
| 1.1.1                               | CHTH501  | Triết học                           | Philosophy                               | 4                                 | 3  | 1  |             | CHPP505                       |
| 1.2 Kiến thức cơ sở và chuyên ngành |  |                                     |  |                                   |    |    |             |                               |
| 1.2.1                               | Kiến thức cơ sở                                |                                     |  | 15                                |    |    |             |                               |
| 1.2.1.1                             | Các học phần bắt buộc                          |                                     |  | 11                                |    |    |             |                               |
|                                     | CHPP505  | Phương pháp nghiên cứu khoa học     | Research methodology                     | 3                                 | 2  | 1  |             | CHTH501<br>QNKL503            |
|                                     | QNKN502  | Kinh tế học cho nhà quản trị        | Economics for managers                   | 2                                 | 1  | 1  |             | QNNL507<br>QNKL503            |
|                                     | QNKL503  | Kinh tế lượng                       | Econometrics                             | 3                                 | 2  | 1  |             | QNKN502<br>QNNL507<br>CHPP505 |
|                                     | QNNB504  | Nguyên lý tổ chức bộ máy quản lý    | Principles of Organizational Management  | 3                                 | 2  | 1  |             | QNKN502                       |
| 1.2.1.2                             | Các học phần tự chọn (chọn 2 trong 4 học phần) |                                     |  | 4                                 |    |    |             |                               |
|                                     | CHTL511  | Tâm lý học lao động                 | Labour Psychology                        | 2                                 | 1  | 1  |             |                               |
|                                     | QNLĐ513  | Luật lao động                       | Labour Law                               | 2                                 | 1  | 1  |             |                               |
|                                     | QNQK518  | Quản lý nguồn nhân lực khu vực công | Human Resources Management in the public | 2                                 | 1  | 1  |             |                               |

|                                     |  |   |  |           |   |   |         |         |
|-------------------------------------|--|---|--|-----------|---|---|---------|---------|
|                                     |  |   | sector   |           |   |   |         |         |
|                                     | QNDC523  | Dân số và chính sách nguồn nhân lực                     | Population and Human resource policies               | 2         | 1 | 1 | QNKN502 |         |
| <b>1.2.2 Kiến thức chuyên ngành</b> |  |   |  | <b>29</b> |   |   |         |         |
| 1.2.2.1                             | <i>Các học phần bắt buộc</i>                           |   |  | 19        |   |   |         |         |
|                                     | QNCN506  | Chiến lược nguồn nhân lực                               | Human Resource Strategy                              | 3         | 2 | 1 |         | QNNL507 |
|                                     | QNNL507  | Kinh tế nguồn nhân lực                                  | Human resources economics                            | 3         | 2 | 1 |         | QNCN506 |
|                                     | QNRN508  | Ra quyết định quản lý nguồn nhân lực                    | Making Human Resource mangemetn Decisions            | 3         | 2 | 1 |         |         |
|                                     | QNQM509  | Quản lý nguồn nhân lực trong môi trường toàn cầu hóa    | Human resources management on global                 | 3         | 2 | 1 |         | QNKQ517 |
|                                     | QNQH510  | Quan hệ lao động  | Industrial Relations                                 | 3         | 2 | 1 |         | QTN313  |
| 1.2.2.2                             | <i>Các học phần tự chọn (chọn 7 trong 14 học phần)</i> |   |  | 10        |   |   |         |         |
|                                     | QNKQ517  | Kỹ năng lãnh đạo và quản lý                             | Leadership and Management Skills                     | 2         | 1 | 1 |         |         |
|                                     | QNH520   | Hoạch định chính sách tiền lương                        | Salary policy planning                               | 2         | 1 | 1 |         |         |
|                                     | QNAD521  | An toàn lao động trong doanh nghiệp                     | Occupational Safety and Health in the enterprise     | 2         | 1 | 1 |         |         |
|                                     | QNTT525  | Tích hợp các tiêu chuẩn lao động trong hệ thống quản lý | Integrating labor standards in the management system | 2         | 1 | 1 |         |         |

|                             |         |   |   |           |   |   |  |  |
|-----------------------------|---------|---|---|-----------|---|---|--|--|
|                             | QNTK514 | Tổ chức lao động khoa học                               | Scientific Labor Management                   | 2         | 1 | 1 |  |  |
|                             | QNTĐ515 | Thị trường lao động                                     |   | 2         | 1 | 1 |  |  |
|                             | QNTC516 | Quản trị tài chính doanh nghiệp                         | Corporate Finance Management                  | 2         | 1 | 1 |  |  |
|                             | QNQO519 | Quản lý nguồn nhân lực trong các loại hình doanh nghiệp | Human Resources Management in enterprises     | 2         | 1 | 1 |  |  |
|                             | QNVH522 | Văn hóa tổ chức   | Organizational Culture                        | 2         | 1 | 1 |  |  |
|                             | QNQN524 | Quản lý nhà nước về lao động                            | State Management of Labour                    | 2         | 1 | 1 |  |  |
|                             | QNGN526 | Giới và vấn đề quản lý nguồn nhân lực                   | Gender in human resource management           | 2         | 1 | 1 |  |  |
|                             | QNQC527 | Quan hệ công chúng                                      | Public Relations                              | 2         | 1 | 1 |  |  |
|                             | QNQS529 | Quản lý sự thay đổi trong tổ chức                       | Change Management in Organization             | 2         | 1 | 1 |  |  |
|                             | QNHN531 | Hệ thống thông tin quản trị nhân lực                    | Human resource management information systems | 2         | 1 | 1 |  |  |
| <b>1.3 Luận văn thạc sĩ</b> |         |   |   | <b>12</b> |   |   |  |  |
| <b>Tổng cộng</b>            |         |   |   | <b>60</b> |   |   |  |  |

## 2.4. Ma trận đáp ứng giữa các học phần và chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo

**Bảng 2.4. Ma trận đáp ứng giữa các học phần và chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo**

| TT                                  | Mã HP  | Tên học phần                        | Chuẩn đầu ra PLOs |         |         |         |      |                              |                    |
|-------------------------------------|--|-------------------------------------|-------------------|---------|---------|---------|------|------------------------------|--------------------|
|                                     |  |                                     | Kiến thức         |         |         | Kỹ năng |      | Mức tự chủ, chịu trách nhiệm | Trình độ Ngoại ngữ |
|                                     |  |                                     | PLO1              | PLO2    | PLO3    | PLO4    | PLO5 | PLO6                         | PLO7               |
| 1.1 Kiến thức chung                 |  |                                     |                   |         |         |         |      |                              |                    |
| 1.1.1                               | CHTH501  | Triết học                           | I, T              |         |         |         |      | U                            |                    |
| 1.2 Kiến thức cơ sở và chuyên ngành |  |                                     |                   |         |         |         |      |                              |                    |
| 1.2.1                               | Kiến thức cơ sở                                |                                     |                   |         |         |         |      |                              |                    |
| 1.2.1.1                             | Các học phần bắt buộc                          |                                     |                   |         |         |         |      |                              |                    |
|                                     | CHPP505  | Phương pháp nghiên cứu khoa học     |                   | I, T, U |         | T, U    |      | U                            | I                  |
|                                     | QNKN502  | Kinh tế học cho nhà quản trị        | I, T, U           |         |         | T, U    |      | U                            |                    |
|                                     | QNKL503  | Kinh tế lượng                       |                   | I, T, U |         | T, U    |      | U                            |                    |
|                                     | QNNB504  | Nguyên lý tổ chức bộ máy quản lý    |                   | I, T, U |         |         | T, U | U                            |                    |
| 1.2.1.2                             | Các học phần tự chọn (chọn 2 trong 4 học phần) |                                     |                   |         |         |         |      |                              |                    |
|                                     | CHTL511  | Tâm lý học lao động                 |                   | I, T, U |         |         | T, U | U                            |                    |
|                                     | QNLĐ513  | Luật lao động                       |                   | I, T, U |         | T, U    |      | U                            |                    |
|                                     | QNQK518  | Quản lý nguồn nhân lực khu vực công |                   |         | I, T, U |         | T, U | U                            |                    |
|                                     | QNDC523  | Dân số và chính sách nguồn nhân lực |                   | I, T, U |         | T, U    |      | U                            |                    |
| 1.2.2 Kiến thức chuyên ngành        |  |                                     |                   |         |         |         |      |                              |                    |

| TT      | Mã HP                                       | Tên học phần  | Chuẩn đầu ra PLOs |      |         |         |      |                              |                    |
|---------|---|---|-------------------|------|---------|---------|------|------------------------------|--------------------|
|         |   |   | Kiến thức         |      |         | Kỹ năng |      | Mức tự chủ, chịu trách nhiệm | Trình độ Ngoại ngữ |
|         |   |   | PLO1              | PLO2 | PLO3    | PLO4    | PLO5 | PLO6                         | PLO7               |
| 1.2.2.1 | Các học phần bắt buộc                       |   |                   |      |         |         |      |                              |                    |
|         | QNCN506                                     | Chiến lược nguồn nhân lực                               |                   |      | I, T, U | T, U    |      | U                            |                    |
|         | QNNL507                                     | Kinh tế nguồn nhân lực                                  | I, T, U           |      |         | T, U    |      | U                            |                    |
|         | QNRN508                                     | Ra quyết định quản lý nguồn nhân lực                    |                   |      | I, T, U |         | T, U | U                            |                    |
|         | QNQM509                                     | Quản lý nguồn nhân lực trong môi trường toàn cầu hóa    |                   |      | I, T, U |         | T, U | U                            | I                  |
|         | QNGH510                                     | Quan hệ lao động  |                   |      | I, T, U |         | T, U | U                            |                    |
| 1.2.2.2 | Học phần tự chọn (chọn 7 trong 14 học phần) |   |                   |      |         |         |      |                              |                    |
|         | QNTK514                                     | Tổ chức lao động khoa học                               |                   |      | I, T, U | T, U    |      | U                            |                    |
|         | QNKQ517                                     | Kỹ năng lãnh đạo và quản lý                             |                   |      | I, T, U |         | U    | U                            |                    |
|         | QNH520                                      | Hoạch định chính sách tiền lương                        |                   |      | I, T, U |         | T, U | U                            | I                  |
|         | QNAD521                                     | An toàn lao động trong doanh nghiệp                     |                   |      | I, T, U |         | T, U | U                            |                    |
|         | QNTT525                                     | Tích hợp các tiêu chuẩn lao động trong hệ thống quản lý |                   |      | I, T, U |         | T, U |                              | I                  |
|         | QNTĐ515                                     | Thị trường lao động                                     | I, T, U           |      | T, U    | T, U    |      | U                            | I                  |

| TT                          | Mã HP   | Tên học phần  | Chuẩn đầu ra PLOs |      |         |         |      |                              |                    |
|-----------------------------|---------|---|-------------------|------|---------|---------|------|------------------------------|--------------------|
|                             |         |   | Kiến thức         |      |         | Kỹ năng |      | Mức tự chủ, chịu trách nhiệm | Trình độ Ngoại ngữ |
|                             |         |   | PLO1              | PLO2 | PLO3    | PLO4    | PLO5 | PLO6                         | PLO7               |
|                             | QNTC516 | Quản trị tài chính doanh nghiệp                         |                   |      | I, T, U | I, T, U |      |                              |                    |
|                             | QNQO519 | Quản lý nguồn nhân lực trong các loại hình doanh nghiệp | I, T, U           |      |         | T, U    |      | U                            |                    |
|                             | QNVH522 | Văn hóa tổ chức   |                   |      | I, T, U |         | T, U | U                            |                    |
|                             | QNQN524 | Quản lý nhà nước về lao động                            |                   |      | I, T, U | T, U    |      | U                            |                    |
|                             | QNGN526 | Giới và vấn đề quản lý nguồn nhân lực                   |                   |      | I, T, U | T, U    |      | U                            | I                  |
|                             | QNQC527 | Quan hệ công chúng                                      |                   |      | I, T, U |         |      | U                            |                    |
|                             | QNQS529 | Quản lý sự thay đổi trong tổ chức                       |                   |      | I, T, U |         | TU   | U                            |                    |
|                             | QNHN531 | Hệ thống thông tin quản trị nhân lực                    |                   |      | I, T, U | T, U    |      |                              | I, U               |
| <b>1.3 Luận văn thạc sĩ</b> |         |   | U                 | U    | U       | U       | U    | U                            | U                  |

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

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

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

| TT                                  | Mã học phần                                    | Tên học phần                         | Phương pháp dạy và học TLMs |      |      |      |      |      |      |      |      |       |        |       |       |       |       |       |
|-------------------------------------|--|--------------------------------------|-----------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
|                                     |  |                                      | TLM1                        | TLM2 | TLM3 | TLM4 | TLM5 | TLM6 | TLM7 | TLM8 | TLM9 | TLM10 | TLM 11 | TLM12 | TLM13 | TLM14 | TLM15 | TLM16 |
| 1.1. Kiến thức chung                |  |                                      |                             |      |      |      |      |      |      |      |      |       |        |       |       |       |       |       |
| 1.1.1                               | CHTH501  | Triết học                            | x                           | x    |      | x    |      |      |      | x    | x    |       | x      |       |       |       |       | x     |
| 1.2 Kiến thức cơ sở và chuyên ngành |  |                                      |                             |      |      |      |      |      |      |      |      |       |        |       |       |       |       |       |
| 1.2.1. Kiến thức cơ sở              |  |                                      |                             |      |      |      |      |      |      |      |      |       |        |       |       |       |       |       |
| 1.2.1.1.                            | Các học phần bắt buộc                          |                                      |                             |      |      |      |      |      |      |      |      |       |        |       |       |       |       |       |
|                                     | CHPP505  | Phương pháp nghiên cứu khoa học      | x                           | x    |      | x    |      |      |      | x    | x    |       |        | x     | x     | x     |       |       |
|                                     | QNKN502  | Kinh tế học cho nhà quản trị         | x                           | x    |      | x    |      |      |      |      |      | x     | x      |       |       |       |       | x     |
|                                     | QNKL503  | Kinh tế lượng                        | x                           | x    |      | x    |      |      |      | x    | x    |       |        |       |       |       | x     | x     |
|                                     | QNNB504  | Nguyên lý tổ chức bộ máy quản lý     | x                           | x    |      | x    |      |      |      |      |      |       | x      |       |       |       |       |       |
| 1.2.1.2.                            | Các học phần tự chọn (chọn 2 trong 4 học phần) |                                      |                             |      |      |      |      |      |      |      |      |       |        |       |       |       |       |       |
|                                     | CHTL511  | Tâm lý học lao động                  | x                           | x    |      | x    |      |      |      | x    |      | x     |        |       |       |       |       | x     |
|                                     | QNLD513  | Luật lao động                        |                             | x    |      |      |      |      |      | x    |      | x     | x      |       |       |       |       |       |
|                                     | QNQK518  | Quản lý nguồn nhân lực khu vực công  | x                           | x    |      | x    |      |      |      | x    |      |       |        |       |       |       |       | x     |
|                                     | QNDC523  | Dân số và chính sách nguồn nhân lực  | x                           | x    |      | x    |      |      |      | x    | x    |       | x      |       |       |       |       | x     |
| 1.2.2 Kiến thức chuyên ngành        |  |                                      |                             |      |      |      |      |      |      |      |      |       |        |       |       |       |       |       |
| 1.2.2.1                             | Các học phần bắt buộc                          |                                      |                             |      |      |      |      |      |      |      |      |       |        |       |       |       |       |       |
|                                     | QNCN506  | Chiến lược nguồn nhân lực            | x                           | x    |      | x    |      |      |      |      | x    |       | x      |       |       |       |       |       |
|                                     | QNNL507  | Kinh tế nguồn nhân lực               | x                           | x    |      | x    |      |      |      | x    | x    |       |        |       |       |       |       |       |
|                                     | QNRN508  | Ra quyết định quản lý nguồn nhân lực | x                           | x    |      | x    |      |      |      | x    |      |       | x      |       |       |       |       |       |

|                              |  |   |          |          |  |          |   |  |          |   |   |   |  |   |   |   |          |   |
|------------------------------|--|---|----------|----------|--|----------|---|--|----------|---|---|---|--|---|---|---|----------|---|
|                              | QNQM509  | Quản lý nguồn nhân lực trong môi trường toàn cầu hóa    | x        | x        |  | x        |   |  | x        |   |   |   |  |   |   |   | x        | x |
|                              | QNQH510  | Quan hệ lao động  | x        | x        |  | x        |   |  |          |   | x |   |  |   |   |   |          |   |
| <b>1.2.2.2</b>               | <b>Các học phần tự chọn (chọn 7 trong 14 học phần)</b> |   |          |          |  |          |   |  |          |   |   |   |  |   |   |   |          |   |
|                              | QNKQ517  | Kỹ năng lãnh đạo và quản lý                             | x        | x        |  |          | x |  | x        |   | x | x |  |   |   |   |          |   |
|                              | QNHC520  | Hoạch định chính sách tiền lương                        | x        | x        |  | x        |   |  | x        |   |   |   |  |   |   |   | x        |   |
|                              | QNAD521  | An toàn lao động trong doanh nghiệp                     | x        | x        |  | x        |   |  | x        |   |   | x |  |   |   |   |          |   |
|                              | QNTT525  | Tích hợp các tiêu chuẩn lao động trong hệ thống quản lý | x        | x        |  | x        |   |  |          |   | x |   |  |   |   |   |          |   |
|                              | QNTK514  | Tổ chức lao động khoa học                               | x        | x        |  | x        |   |  | x        |   |   | x |  |   |   |   |          |   |
|                              | QNTĐ515  | Thị trường lao động                                     | x        | x        |  | x        |   |  | x        | x |   | x |  |   |   |   | x        |   |
|                              | <b>QNTC516</b>   | <b>Quản trị tài chính doanh nghiệp</b>                  | <b>x</b> | <b>x</b> |  | <b>x</b> |   |  | <b>x</b> |   |   |   |  |   |   |   | <b>x</b> |   |
|                              | QNQO519  | Quản lý nguồn nhân lực trong các loại hình doanh nghiệp | x        | x        |  | x        |   |  |          |   | x | x |  |   |   |   |          |   |
|                              | QNVH522  | Văn hóa tổ chức   | x        | x        |  | x        |   |  | x        |   | x |   |  |   |   |   |          |   |
|                              | QNQN524  | Quản lý nhà nước về lao động                            | x        | x        |  | x        |   |  | x        | x |   |   |  |   |   |   |          |   |
|                              | QNGN526  | Giới và vấn đề quản lý nguồn nhân lực                   | x        | x        |  | x        |   |  | x        | x |   | x |  |   |   |   | x        |   |
|                              | QNQC527  | Quan hệ công chúng                                      | x        | x        |  | x        |   |  | x        |   |   |   |  |   |   |   | x        |   |
|                              | QNQS529  | Quản lý sự thay đổi trong tổ chức                       | x        | x        |  | x        |   |  | x        |   |   | x |  |   |   |   |          |   |
|                              | QNHN531  | Hệ thống thông tin quản trị nhân lực                    | x        | x        |  | x        |   |  | x        | x |   |   |  |   |   | x |          |   |
| <b>1.3. Luận văn thạc sĩ</b> |  |   | x        |          |  |          |   |  | x        |   |   |   |  | x | x |   |          | x |

## 2.6. Ma trận phương pháp đánh giá của các học phần nhằm đáp ứng chuẩn đầu ra



**Bảng 2.6. Bảng ma trận phương pháp đánh giá các học phần đáp ứng chuẩn đầu ra**

| TT                                  | Mã HP  | Tên học phần                        | Phương pháp đánh giá     |     |     |                            |     |     |     |     |     |      |
|-------------------------------------|--|-------------------------------------|--------------------------|-----|-----|----------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|------|
|                                     |  |                                     | Đánh giá theo tiến trình |     |     | Đánh giá tổng kết, định kỳ |     |     |     |     |     |      |
|                                     |  |                                     | AM1                      | AM2 | AM3 | AM4                        | AM5 | AM6 | AM7 | AM8 | AM9 | AM10 |
| 1.1 Kiến thức chung                 |  |                                     |                          |     |     |                            |     |     |     |     |     |      |
| 1.1.1                               | CHTH501  | Triết học                           | x                        | x   |     | x                          |     |     | x   |     |     |      |
| 1.2 Kiến thức cơ sở và chuyên ngành |  |                                     |                          |     |     |                            |     |     |     |     |     |      |
| 1.2.1. Kiến thức cơ sở              |  |                                     |                          |     |     |                            |     |     |     |     |     |      |
| 1.2.1.1                             | Các học phần bắt buộc                          |                                     |                          |     |     |                            |     |     |     |     |     |      |
|                                     | CHPP505  | Phương pháp nghiên cứu khoa học     | x                        | x   |     | x                          |     |     | x   |     |     |      |
|                                     | QNKN502  | Kinh tế học cho nhà quản trị        | x                        | x   | x   | x                          | x   |     |     | x   |     |      |
|                                     | QNKL503  | Kinh tế lượng                       | x                        | x   | x   | x                          |     |     |     |     | x   |      |
|                                     | QNNB504  | Nguyên lý tổ chức bộ máy quản lý    | x                        | x   |     | x                          | x   |     |     |     |     |      |
| 1.2.1.2.                            | Các học phần tự chọn (chọn 2 trong 4 học phần) |                                     |                          |     |     |                            |     |     |     |     |     |      |
|                                     | CHTL511  | Tâm lý học lao động                 | x                        | x   | x   | x                          |     |     | x   | x   |     |      |
|                                     | QNLD513  | Luật lao động                       | x                        | x   |     | x                          | x   |     |     | x   |     |      |
|                                     | QNQK518  | Quản lý nguồn nhân lực khu vực công | x                        |     |     | x                          |     |     | x   | x   |     |      |
|                                     | QNDC523  | Dân số và chính sách nguồn nhân lực | x                        | x   | x   | x                          |     |     |     |     |     |      |

| TT                            | Mã HP   | Tên học phần  | Phương pháp đánh giá     |     |     |                            |     |     |     |     |     |      |
|-------------------------------|---|---|--------------------------|-----|-----|----------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|------|
|                               |   |   | Đánh giá theo tiến trình |     |     | Đánh giá tổng kết, định kỳ |     |     |     |     |     |      |
|                               |   |   | AM1                      | AM2 | AM3 | AM4                        | AM5 | AM6 | AM7 | AM8 | AM9 | AM10 |
| 1.2.2. Kiến thức chuyên ngành |   |   |                          |     |     |                            |     |     |     |     |     |      |
| 1.2.2.1.                      | Các học phần bắt buộc                           |   |                          |     |     |                            |     |     |     |     |     |      |
|                               | QNCN506   | Chiến lược nguồn nhân lực                               | x                        | x   | x   | x                          |     |     |     |     |     |      |
|                               | QNNL507   | Kinh tế nguồn nhân lực                                  | x                        | x   |     | x                          |     |     |     |     |     |      |
|                               | QNRN508   | Ra quyết định quản lý nguồn nhân lực                    | x                        | x   |     | x                          |     |     |     |     |     |      |
|                               | QMQM509   | Quản lý nguồn nhân lực trong môi trường toàn cầu hóa    | x                        | x   |     | x                          |     |     |     |     |     |      |
|                               | QMQH510   | Quan hệ lao động  | x                        | x   |     | x                          |     |     | x   |     |     |      |
| 1.2.2.2                       | Các học phần tự chọn (chọn 7 trong 14 học phần) |   |                          |     |     |                            |     |     |     |     |     |      |
|                               | QMKQ517   | Kỹ năng lãnh đạo và quản lý                             | x                        | x   |     | x                          |     | x   |     |     |     |      |
|                               | QMHG520   | Hoạch định chính sách tiền lương                        | x                        |     | x   | x                          |     |     |     |     |     |      |
|                               | QMGD521   | An toàn lao động trong doanh nghiệp                     | x                        | x   |     | x                          |     |     | x   |     |     |      |
|                               | QMTT525   | Tích hợp các tiêu chuẩn lao động trong hệ thống quản lý | x                        | x   |     | x                          |     |     | x   |     |     |      |
|                               | QMTK514   | Tổ chức lao động khoa học                               | x                        | x   |     | x                          |     |     |     |     |     |      |
|                               | QMTĐ515   | Thị trường lao động                                     | x                        | x   | x   | x                          |     |     |     |     |     |      |

| TT                    | Mã HP   | Tên học phần  | Phương pháp đánh giá     |     |     |                            |     |     |     |     |     |      |
|-----------------------|---------|---|--------------------------|-----|-----|----------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|------|
|                       |         |   | Đánh giá theo tiến trình |     |     | Đánh giá tổng kết, định kỳ |     |     |     |     |     |      |
|                       |         |   | AM1                      | AM2 | AM3 | AM4                        | AM5 | AM6 | AM7 | AM8 | AM9 | AM10 |
|                       | QNTC516 | Quản trị tài chính doanh nghiệp                         | x                        |     |     | x                          | x   |     |     |     |     |      |
|                       | QNQO519 | Quản lý nguồn nhân lực trong các loại hình doanh nghiệp | x                        | x   |     | x                          |     |     |     |     |     |      |
|                       | QNVH522 | Văn hóa tổ chức   | x                        | x   |     | x                          |     |     | x   | x   |     |      |
|                       | QNN524  | Quản lý nhà nước về lao động                            | x                        |     | x   | x                          |     |     |     |     |     |      |
|                       | QNGN526 | Giới và vấn đề quản lý nguồn nhân lực                   | x                        | x   | x   | x                          |     |     |     |     |     |      |
|                       | QNNC527 | Quan hệ công chúng                                      | x                        |     | x   | x                          |     |     |     |     |     |      |
|                       | QNN529  | Quản lý sự thay đổi trong tổ chức                       | x                        | x   |     | x                          |     |     | x   |     |     |      |
|                       | QNN531  | Hệ thống thông tin quản trị nhân lực                    | x                        |     | x   | x                          |     |     |     |     |     |      |
| 1.3. Luận văn thạc sĩ |         |   |                          |     |     |                            |     | x   |     |     |     | x    |

## 2.7. Tiến trình giảng dạy

**Bảng 2.7 Sơ đồ tiến trình đào tạo**

**SƠ ĐỒ TIẾN TRÌNH ĐÀO TẠO NGÀNH QUẢN TRỊ NHÂN LỰC**

|            |   |  |   |   |   |                           |   |   |  |                                    |  |                              |   |  |  |
|------------|---|--|---|---|---|---------------------------|---|---|--|------------------------------------|--|------------------------------|---|--|--|
| Học kỳ I   | Triết học (4 TC)                                    | Kinh tế học cho nhà quản trị (2TC)     | Kinh tế lượng (3TC)                       |   | Nguyên lý tổ chức bộ máy quản lý (3TC)    |                           |   | Phương pháp nghiên cứu khoa học (3TC)                         |  |                                    | Chiến lược nguồn nhân lực (3TC)                            | Kinh tế nguồn nhân lực (3TC) |   |  |  |
| Học kỳ II  | Học phần tự chọn: Chọn 2/4 học phần tự chọn (4TC)   |  |   |   |   |                           |   |   | Ra quyết định quản lý nguồn nhân lực (3TC) |                                    | Quản lý nguồn nhân lực trong môi trường toàn cầu hóa (3TC) |                              | Quan hệ lao động (3TC)                  |  |  |
|            | Tâm lý học lao động (2TC)                           |  | Luật lao động (2TC)                       |   | Dân số và chính sách nguồn nhân lực (2TC) |                           | Quản lý nguồn nhân lực khu vực công (2TC) |   |  |                                    |  |                              |   |  |  |
| Học kỳ III | Học phần tự chọn: chọn 7/14 học phần tự chọn (14TC) |  |   |   |   |                           |   |   |  |                                    |  |                              |   |  |  |
|            | Kỹ năng lãnh đạo và quản lý (2TC)                   | Hoạch định chính sách tiền lương (2TC) | An toàn lao động trong doanh nghiệp (2TC) | Tích hợp các tiêu chuẩn lao động trong hệ thống quản lý (2TC) | Tổ chức lao động khoa học (2TC)           | Thị trường lao động (2TC) | Quản trị tài chính doanh nghiệp (2TC)     | Quản lý nguồn nhân lực trong các loại hình doanh nghiệp (2TC) | Văn hoá tổ chức (2TC)                      | Quản lý nhà nước về lao động (2TC) | Giới và vấn đề quản lý nguồn nhân lực (2TC)                | Quan hệ công chúng (2TC)     | Quản lý sự thay đổi trong tổ chức (2TC) | Hệ thống thông tin quản trị nhân lực (2TC) |  |
| Học kỳ IV  | Luận văn thạc sĩ (12TC)                             |  |   |   |   |                           |   |   |  |                                    |  |                              |   |  |  |

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

### ***(1). Triết học***

Số tín chỉ: 4 tín chỉ

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

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

Số tín chỉ: 3 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). Kinh tế học cho nhà quản trị***

Số tín chỉ: 2 tín chỉ

Nội dung tóm tắt học phần: Học phần Kinh tế học cho nhà quản trị trên cơ sở các kiến thức của học phần kinh tế học vĩ mô và kinh tế học vi mô bậc cử nhân sẽ đi sâu nghiên cứu ứng dụng các vấn đề kinh tế học. Phần kinh tế học vĩ mô sẽ giải quyết các vấn đề chính sách tài chính, trọng tâm đi vào việc đánh thuế và chi tiêu của chính phủ; Chính sách tiền tệ ảnh hưởng đến đầu tư và giá trị đồng tiền. Phần kinh tế học vi mô cũng nhấn mạnh vào các giai đoạn suy thoái kinh tế có tính chu kỳ và lựa chọn công cụ chính sách để giải quyết tình trạng này. Phần kinh tế học vi mô nghiên cứu hành vi của người tham gia các loại hình thị trường. Đồng thời nghiên cứu các mục tiêu, thái độ và hành động của người sử dụng và nhà cung cấp các nguồn lực; Phần này cũng hướng vào phát hiện những lệch lạc có thể có đối với các chiến lược cụ thể và các chính sách khắc phục của chính phủ

### ***(4). Kinh tế lượng***

Số tín chỉ: 3 tín chỉ

Nội dung tóm tắt học phần: Chương trình này dùng cho các học viên chưa học môn Kinh tế lượng chương trình cơ bản ở bậc đại học. Môn học giúp cho các học viên có kiến thức cơ bản và một số kỹ thuật nâng cao về kinh tế lượng để giải quyết các mô hình nhiều biến số, sự thay đổi cấu trúc, các mô hình với biến phụ thuộc là nhị phân,

các mô hình với dữ liệu theo thời gian, các mô hình hệ phương trình. Mở đầu phân tích các chuỗi thời gian.

Các tính toán thực nghiệm và phân tích được trình bày với sự trợ giúp của phần mềm Kinh tế lượng (Eviews).

**(5). Nguyên lý tổ chức bộ máy quản lý**

Số tín chỉ: 3 tín chỉ

Nội dung tóm tắt học phần: Học phần “Nguyên lý tổ chức bộ máy quản lý” nghiên cứu các lý thuyết, học thuyết, các cơ sở pháp lý căn bản về tổ chức bộ máy quản lý của ( mô hình chung, phổ quát có minh họa một số tổ chức công quyền, các tổ chức sự nghiệp, doanh nghiệp và tổ chức xã hội)

Tham chiếu một số mô hình tổ chức các nước

**(6). Tâm lý học lao động**

Số tín chỉ: 2 tín chỉ

Nội dung tóm tắt học phần: Cung cấp kiến thức kỹ năng về tâm lý học lao động nâng cao giúp người học kiến thức và kỹ năng về tâm lý học lao động, biết cách áp dụng vào công tác quản lý, tổ chức bố trí nhân sự phù hợp khả năng trình độ chuyên môn; Sử dụng các nhân tố tâm lý, các phương thức tác động vào tâm lý người lao động nhằm tăng năng suất lao động và nhân đạo hoá quá trình lao động.

Phát triển khả năng tự học hỏi, giao tiếp có hiệu quả và nghiên cứu tìm tòi sáng tạo, làm việc theo nhóm trong lao động.

**(7). Luật lao động**

Số tín chỉ: 2 tín chỉ

Nội dung tóm tắt học phần: Học phần luật lao động là một bộ phận của khoa học luật lao động. Khoa học luật lao động cung cấp nhiều tri thức phong phú, còn học phần luật lao động cung cấp kiến thức một cách có hệ thống về ngành luật lao động ở những mức độ khác nhau cho học viên tùy thuộc vào yêu cầu của từng ngành, từng trường đại học.

Học phần Luật Lao động giảng dạy cho hệ cao học Quản trị Nguồn nhân lực, có những khác biệt so với chương trình Luật Lao động ở bậc cử nhân như sau: (i) Các nội dung nghiên cứu được xây dựng theo hướng nâng cao dưới dạng chuyên đề. Mỗi chuyên đề bao gồm một số nội dung có liên quan mật thiết với nhau, phản ánh những khía cạnh đa chiều của một chủ đề cốt lõi trong nội dung của học phần; (ii) Nhấn mạnh đến tính thực tiễn của áp dụng các quy định của Luật Lao động trong đời sống; (iii) Tăng cường thảo luận, trao đổi giữa giảng viên với học viên.

**(8). Quản lý nguồn nhân lực khu vực công**

Số tín chỉ: 2 tín chỉ

Nội dung tóm tắt học phần: Môn học nghiên cứu những nội dung cơ bản của hoạt động quản lý nguồn nhân lực trong khu vực đặc thù là tổ chức công. Đầu tiên xuất phát từ việc làm rõ tổ chức công, những đặc điểm cơ bản của nhóm này dẫn đến những sự khác biệt hay đặc thù riêng liên quan đến quản lý nguồn nhân lực. Tiếp đến là lần lượt các chức năng cơ bản như phân tích công việc, tuyển dụng, đào tạo, đánh giá và hệ thống thù lao lao động trong tổ chức công.

Môn Quản lý nguồn nhân lực khu vực công giảng cho hệ cao học Quản trị Kinh doanh, Quản trị nhân lực, có những khác biệt so với chương trình ở bậc cử nhân như sau: (i) Các nội dung nghiên cứu được xây dựng theo phương thức tổng hợp, xuyên chuỗi, nâng cao một số nội dung có liên quan mật thiết với nhau, phản ánh những khía cạnh đa chiều của một chủ đề cốt lõi trong nội dung của môn học (ii) Nhấn mạnh đến tính thực tiễn của Quản lý nguồn nhân lực khu vực công trên cơ sở vận dụng lý thuyết để giải quyết các vấn đề thực tiễn trong công tác quản lý.

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

Số tín chỉ: 2 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

#### ***(10). Chiến lược nguồn nhân lực***

Số tín chỉ: 3 tín chỉ

Nội dung tóm tắt học phần: Học phần chiến lược nguồn nhân lực trên cơ sở kiến thức của học phần quản trị nhân lực, nguồn nhân lực bậc cử nhân sẽ đi sâu nghiên cứu các vấn đề của chiến lược nguồn nhân lực ở tổ chức và cấp quốc gia. Chiến lược nguồn nhân lực ảnh hưởng đến sự phát triển bền vững của doanh nghiệp, chịu ảnh hưởng bởi nhiều yếu tố như chiến lược kinh doanh của tổ chức, văn hóa tổ chức, môi trường bên ngoài cũng như tiềm năng lao động... Học phần cũng phân tích các yếu tố cơ bản tác động đến chiến lược NNL cấp quốc gia và làm rõ vai trò của các chiến lược liên quan.

#### ***(11). Kinh tế nguồn nhân lực***

Số tín chỉ: 2 tín chỉ

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

Học phần này sẽ đi sâu nghiên cứu và giới thiệu cho học viên cao học một cách hệ thống nhất về nhân tố con người trong phát triển kinh tế xã hội; Vị trí và tầm quan trọng của nguồn nhân lực xét trên khía cạnh kinh tế, những giá trị gia tăng hay lợi ích

tăng thêm mà nguồn nhân lực mang lại trong quá trình phát triển của quốc gia; Các yếu tố tác động đến giá trị gia tăng mà nguồn nhân lực mang lại; Phân bổ 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

### ***(12). Ra quyết định quản lý nguồn nhân lực***

Số tín chỉ: 3 Tín chỉ

Nội dung tóm tắt học phần: Học phần “Ra quyết định quản lý nguồn nhân lực” nghiên cứu quy trình, cách thức ra quyết định quản lý nguồn nhân lực của nhà quản lý, từ việc phát hiện vấn đề, phân tích vấn đề, đề ra giải pháp và lựa chọn giải pháp tối ưu đến việc ra quyết định và tổ chức thực hiện các quyết định quản lý nguồn nhân lực ở cấp độ vi mô (trong một tổ chức) và cấp độ vĩ mô (xét trên bình diện địa phương, vùng, khu vực và cả nền kinh tế). Mục tiêu chính của các quyết định này là giải quyết các tồn tại, sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực và nâng cao hiệu quả quản lý chung.

### ***(13). 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.

### ***(14). Quan hệ lao động***

Số tín chỉ: 3 tín chỉ

Nội dung tóm tắt học phần: Môn học quan hệ lao động nghiên cứu mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động cũng như mối quan hệ giữa nhà nước với các tổ chức đại diện của người lao động và người sử dụng lao động như là những nhóm lợi ích xoay quanh những vấn đề cùng quan tâm phát sinh từ hoạt động mua bán sức lao động.

So với chương trình giảng dạy cho hệ đại học ngành quản trị nhân sự chương trình đào tạo dành cho hệ đào tạo cao học có một số khác biệt là: Các nội dung được nâng cao, tập trung vào phân tích một số nhóm vấn đề chuyên sâu như: phân tích bản chất của quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường; phân tích cấu trúc hệ thống, các mô hình lý luận và thực tiễn về quan hệ lao động, xác định mô hình quan hệ lao động trong Nền kinh tế thị trường định hướng Xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam; Tính đại diện



và các nhân tố tác động đến tính đại diện của các tổ chức đại diện người lao động, người sử dụng lao động; Vai trò và cách thức can thiệp của chính phủ trong quan hệ lao động; tiêu chuẩn lao động và cơ chế hình thành tiêu chuẩn lao động; các cơ chế tương tác chủ động trong quan hệ lao động như đối thoại, thương lượng lao động tập thể; các cơ chế phòng ngừa và giải quyết tranh chấp lao động; đánh giá, dự báo xu hướng và các định hướng chính sách liên quan đến tranh chấp lao động tập thể và đình công ở Việt Nam.

#### ***(15). Kỹ năng lãnh đạo và quản lý***

Số tín chỉ: 2 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.

#### ***(16). Hoạch định chính sách tiền lương***

Số tín chỉ: 2 tín chỉ

Nội dung tóm tắt học phần: Học phần Hoạch định chính sách tiền lương nghiên cứu mục tiêu, quy trình, phương pháp hoạch định chính sách tiền lương của doanh nghiệp và khu vực công với mục tiêu chính sách tiền lương giai đoạn tới đạt hiệu quả cao, phù hợp với bối cảnh thực tế của doanh nghiệp, quốc gia và thế giới.

#### ***(17). Tổ chức lao động khoa học***

Số tín chỉ: 2 tín chỉ

Nội dung tóm tắt học phần: Kiến thức cơ bản của học phần tập trung vào việc tổ chức khoa học quá trình lao động, hoàn thiện các nội dung của tổ chức lao động trong cơ sở, doanh nghiệp, Áp dụng những thành tựu KHKT hiện đại và kinh nghiệm tiên tiến để xây dựng thành công một hệ thống những biện pháp tối ưu mang lại năng suất lao động, hiệu quả kinh tế cao một hệ thống những biện pháp tối ưu mang lại năng suất lao động, hiệu quả. Chú trọng việc thường xuyên cập nhật kiến thức, tiến bộ KHKT trong và ngoài nước, vận dụng tổng hợp các kiến thức TCLĐKH để cải tiến tổ chức bộ máy, cải tiến hoạt động nhằm tối ưu hoá lợi nhuận và hiệu quả LĐ đồng thời bảo đảm sức khoẻ người lao động.

#### ***(18). Thị trường lao động***

Số tín chỉ: 2 tín chỉ

Nội dung tóm tắt học phần: Môn học Thị trường lao động nghiên cứu các vấn đề cung, cầu lao động và sự kết hợp cung- cầu trên các khía cạnh về việc làm, thất nghiệp, tiền công và năng suất lao động cũng như các thiết chế trung gian hỗ trợ thị trường lao động phát triển.

So với chương trình giảng dạy cho hệ đại học ngành quản trị nhân sự chương trình đào tạo dành cho hệ đào tạo cao học có một số khác biệt là: Các nội dung được nâng cao, tập trung vào phân tích một số nhóm vấn đề chuyên sâu như: khái niệm, chức năng và bản chất hoạt động của thị trường lao động; phân tích cung, cầu và 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.

#### ***(19). Quản trị tài chính doanh nghiệp***

Số tín chỉ: 2 tín chỉ

Nội dung tóm tắt học phần: Học phần Quản trị tài chính doanh nghiệp giảng dạy hệ cao học được xây dựng trên cơ sở các kiến thức của học phần Quản trị tài chính doanh nghiệp bậc cử nhân.

Học phần trình bày thêm một số nội dung lý thuyết cơ bản về tài chính doanh nghiệp để phục vụ cho nghiên cứu ứng dụng: giá trị thời gian của tiền, đầu tư dài hạn trong doanh nghiệp; chi phí sử dụng vốn, rủi ro tài chính; đo lường rủi ro theo từng khoản đầu tư; tỉ suất sinh lời; quan hệ giữa rủi ro và tỉ suất sinh lời, phân tích báo cáo tài chính.

Nghiên cứu ứng dụng một số tình huống điển hình (case study) liên quan đến nội dung lý thuyết.

#### ***(20). Quản lý nguồn nhân lực trong các loại hình doanh nghiệp***

Số tín chỉ: 2 tín chỉ

Nội dung tóm tắt học phần: Môn học “Quản trị nhân lực trong các loại hình doanh nghiệp” được biên soạn để giới thiệu cho đối tượng là các học viên cao học ngành Quản trị nhân lực Trường Đại học Lao động - Xã hội với thời lượng là 02 tín chỉ.

#### ***(21). 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.

**(22). *Quản lý nhà nước về lao động***

Số tín chỉ: 2 tín chỉ

Nội dung tóm tắt học phần: Học phần nhằm cung cấp cho người học những kiến thức cơ bản và kỹ năng về quản lý lao động trên tầm vĩ mô (quản lý nhà nước). Thông qua việc làm rõ vai trò của Nhà nước trong quản lý lao động và các nguyên lý cơ bản về sự can thiệp của nhà nước trong thị trường lao động, sẽ giúp cho học viên có thể đảm các vị trí trong quản lý nhà nước về lao động, các cơ quan đại diện người sử dụng lao động và đại diện người lao động nhằm tạo điều kiện thiết lập mối quan hệ giữa quản lý-lao động tốt hơn trong quá trình phát triển kinh tế xã hội.

**(23). *Giới và vấn đề quản lý nguồn nhân lực***

Số tín chỉ: 2 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.

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

**(24). *Quan hệ công chúng***

Số tín chỉ: 2 tín chỉ

Nội dung tóm tắt: Học phần quan hệ công chúng cung cấp cho người học các kiến thức về quan hệ công chúng trong tổ chức nói chung mà trọng tâm là các nội dung: truyền thông và hoạch định chiến lược quan hệ công chúng; các vấn đề quan hệ công chúng đương đại; sử dụng các hoạt động quan hệ công chúng trong nội bộ và ra bên ngoài tổ chức. Người học được trang bị những kiến thức chuyên sâu và kỹ năng nghề nghiệp như sau: nắm vững bản chất của lý luận quan hệ công chúng đương đại, hiểu rõ nhiệm vụ của cán bộ quan hệ công chúng trong các tổ chức, cơ quan và công ty, nắm vững kỹ năng xây dựng quan hệ giữa cá nhân và tổ chức với các nhóm công chúng; mở rộng, duy trì và phát triển quan hệ với giới truyền thông; xây dựng các chiến dịch, chương trình quan hệ công chúng; có kỹ năng tư vấn và hoạch định các chương trình quan hệ công chúng trong tổ chức

***(25). An toàn lao động trong doanh nghiệp***

Số tín chỉ: 2

Nội dung tóm tắt: Bảo đảm an toàn vệ sinh lao động (ATVSLĐ) trong doanh nghiệp là thể hiện quan điểm coi con người là động lực, nguồn nhân lực của sự phát triển. Làm tốt công tác ATVSLĐ là góp phần tích cực chăm lo bảo vệ sức khỏe, tính mạng và đời sống người lao động, biểu hiện quan điểm quần chúng, quan điểm quý trọng con người của Đảng và Nhà nước. Đó cũng chính là một trong những nhiệm vụ để đảm bảo việc quản trị nguồn nhân lực. Trong sản xuất người lao động (NLĐ) có thể phải tiếp xúc với những yếu tố mất an toàn, những yếu tố có hại phát sinh trong quá trình sản xuất ảnh hưởng tới tính mạng và sức khỏe. ATVSLĐ là môn khoa học nghiên cứu ảnh hưởng của những yếu tố có hại trong sản xuất đối với tính mạng và sức khỏe người lao động, tìm các biện pháp cải thiện điều kiện lao động, phòng ngừa các bệnh nghề nghiệp, nâng cao khả năng lao động cho NLĐ. Học phần này nhằm mục đích cung cấp những kiến thức cần thiết về ATVSLĐ, về mạng lưới hoạt động trong lĩnh vực này và một số giải pháp cơ bản đảm bảo ATVSLĐ tại các doanh nghiệp của nước ta hiện nay.

***(26). Tích hợp các tiêu chuẩn lao động trong hệ thống quản lý***

Số tín chỉ: 2

Nội dung tóm tắt: Học phần Tích hợp Tiêu chuẩn lao động trong hệ thống quản lý nghiên cứu nguyên lý và các thức để tích hợp hay lồng ghép các tiêu chuẩn lao động trong cùng một hệ thống quản lý doanh nghiệp.

***(27). Quản lý sự thay đổi trong tổ chức***

Số tín chỉ: 2 tín chỉ

Nội dung tóm tắt học phần: Là môn học cung cấp kiến thức nhận thức, nhận biết sự thay đổi nói chung, trong đó thay đổi trong tổ chức là một khu vực đặc biệt. Giúp người học có kỹ năng, kinh nghiệm nhận thức sự thay đổi và có khả năng thích ứng, có giải pháp vượt qua, biến sự thay đổi thành cơ hội phát triển;

Dự báo được sự thay đổi, khuynh hướng của nó, có kỹ năng chuẩn bị, thích ứng và khắc phục hoàn thiện tổ chức.

***(28). Hệ thống thông tin quản trị nhân lực***

Số tín chỉ: 2 tín chỉ

Nội dung tóm tắt học phần: Học phần cung cấp những kiến thức cơ bản về hệ thống thông tin, hệ thống thông tin quản trị nhân lực, hệ thống thông tin thị trường lao động nhằm hỗ trợ cho nhà quản lý nhân lực ra quyết định về chính sách đào tạo, phát triển và sử dụng nguồn nhân lực.

***(29) Luận văn thạc sĩ***

Số tín chỉ: 12 tín chỉ

Nội dung tóm tắt học phần: Học phần này giúp học viên áp dụng kiến thức lý thuyết và kỹ năng tư duy đã học vào việc nghiên cứu một vấn đề cụ thể gắn với ngành quản trị nhân lực. Kết thúc học phần, học viên báo cáo kết quả nghiên cứu dưới hình thức Luận văn tốt nghiệp.

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

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

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

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

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

| <b>Trường tham khảo</b>   | <b>Tương thích về cấu trúc và nội dung</b> | <b>Chương trình tham khảo</b>  | <b>Chương trình đào tạo Trường Đại học Lao động - Xã hội (định hướng ứng dụng)</b>                    | <b>Mức độ tương đồng</b> |
|---|--|--|---|--------------------------|
| <b>Trường Đại học Kinh tế quốc dân</b><br>(định hướng nghiên cứu) | <b>Cấu trúc</b>                            | 60 tín chỉ<br>Kiến thức cơ bản: 12 tín chỉ<br>Kiến thức ngành và chuyên ngành: 36<br>Kiến thức ngành: 21 tín chỉ<br>Kiến thức chuyên ngành: 15 tín chỉ<br>Luận văn: 12 tín chỉ   | 60 tín chỉ<br>Kiến thức chung: 4 tín chỉ<br>Cơ sở và chuyên ngành: 44 tín chỉ<br>Luận văn: 12 tín chỉ | 80%                      |
|   | <b>Nội dung (Giống nhau)</b>               | Triết học; Phương pháp nghiên cứu khoa học; Kinh tế học (Quản lý/cho nhà quản trị); Tổ chức lao động; Kỹ năng lãnh đạo/ Lãnh đạo và tạo động lực; Quản trị thù lao lao động; Quan hệ công chúng/ Quản trị quan hệ khách hàng; Quan |   | 65%                      |

|   |                           |  |  |     |
|---|---------------------------|--|--|-----|
|   | <b>Nội dung khác nhau</b> | hệ lao động; Chiến lược nguồn nhân lực/ Quản trị nhân lực chiến lược; Quản trị tài chính doanh nghiệp; Quản trị nhân lực/ Quản lý nguồn nhân lực trong các loại hình doanh nghiệp; Quản trị nhân lực quốc tế (Quản lý nguồn nhân lực trong môi trường toàn cầu hóa).   |  |     |
|   |                           | Tiếng Anh giao tiếp; Pháp luật kinh doanh; Quản trị tri thức; Thống kê ứng dụng; Quản trị tác nghiệp; Quản lý dự án; Quản trị chất lượng; Quản trị hậu cần; Thu hút nguồn nhân lực; Quản trị chiến lược; Quản trị kinh doanh xây dựng; Kinh doanh bất động sản; Quản trị kinh doanh thương mại dịch vụ; Kinh doanh quốc tế và khu vực; Quản trị kinh doanh xây dựng; Quản lý thực hiện công việc | Kinh tế lượng; Nguyên lý tổ chức bộ máy quản lý; Tâm lý học lao động; Luật lao động; Quản lý nhà nước về lao động; Giới và các vấn đề quản lý nguồn nhân lực; Kinh tế nguồn nhân lực; Quản trị thay đổi trong tổ chức; Hệ thống thông tin quản trị nhân lực; Quản lý nguồn nhân lực khu vực công; Dân số và chính sách nguồn nhân lực; Ra quyết định quản lý nguồn nhân lực; | 35% |
| <b>Trường Đại học Thương Mại</b><br><br>(Định hướng nghiên cứu) | <b>Cấu trúc</b>           | 60 tín chỉ<br>Kiến thức chung: 6 tín chỉ<br>Kiến thức ngành: 12 tín chỉ<br>Kiến thức chuyên ngành: 18 tín chỉ<br>Nghiên cứu khoa học: 9 tín chỉ<br>Luận văn tốt nghiệp: 15 tín chỉ   | 60 tín chỉ<br>Kiến thức chung: 4 tín chỉ<br>Cơ sở và chuyên ngành: 44 tín chỉ<br>Luận văn: 12 tín chỉ  | 70% |
|   | <b>Nội dung</b>           | Triết học, Phương pháp nghiên cứu khoa học;  |  | 70% |

|  |                           |  |  |     |
|--|---------------------------|--|--|-----|
|  | <b>(Giống nhau)</b>       | Kinh tế lao động (nguồn nhân lực); Dân số và chính sách nguồn nhân lực (Dân số & phát triển; Quan hệ lao động; Lãnh đạo và quản lý (Kỹ năng lãnh đạo); Quản trị chiến lược; Chiến lược quản lý nguồn nhân lực; Quản trị nhân lực; Quản lý nguồn nhân lực trong môi trường toàn cầu hóa/trong các loại hình doanh nghiệp; Quản trị tài chính doanh nghiệp; Quản trị sự thay đổi; Tiêu chuẩn lao động quốc tế (Tích hợp tiêu chuẩn lao động trong hệ thống quản lý); Quản lý công (Quản lý nguồn nhân lực khu vực công); Truyền thông và PR của doanh nghiệp (Quan hệ công chúng). |  |     |
|  | <b>Nội dung khác nhau</b> | Luật kinh tế nâng cao; Quản trị vận hành; Ứng dụng thương mại điện tử; Quản trị dự án; Quản trị dịch vụ nâng cao; Quản trị quan hệ khách hàng; Thương mại và đầu tư quốc tế; Kinh tế học tiền tệ, ngân hàng và Thị trường tài chính.   | Kinh tế lượng; Luật lao động; Ra quyết định quản lý nguồn nhân lực; Văn hóa tổ chức; Thị trường lao động; Tổ chức lao động khoa học; Giới và vấn đề quản lý nguồn nhân lực; Hệ thống thông tin quản trị nhân lực | 30% |

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

| <b>Trường tham khảo</b>                  | <b>Tương thích về cấu trúc và nội dung</b>  | <b>Chương trình tham khảo</b>  | <b>Chương trình đào tạo Trường Đại học Lao động - Xã hội</b>   | <b>Mức độ tương đồng</b> |
|--|---|--|--|--------------------------|
| <b>Trường Đại học York Canada CT2019</b> | <a href="https://www.yorku.ca/gradstudies/hrm/programs/mhrm/">https://www.yorku.ca/gradstudies/hrm/programs/mhrm/</a> |  |  |                          |
|  | <b>Cấu trúc</b>   | 1,5 – 2,5 năm<br>70% khối kiến thức bắt buộc<br>30% khối kiến thức tự chọn | 60 tín chỉ (tự chọn: 30%)<br>Kiến thức chung: 4 tín chỉ; Cơ sở và chuyên ngành: 44 tín chỉ<br>Luận văn: 12 tín chỉ | 60%                      |

|  |   |   |  |     |
|--|---|---|--|-----|
|  | <b>Nội dung (Giống nhau)</b>  | Phương pháp nghiên cứu; Luật lao động; Quản lý nguồn nhân lực chiến lược; Chiến lược nhân sự; Quản trị sự thay đổi; Quản trị lý nguồn nhân lực quốc tế (Quản trị nhân lực trong môi trường toàn cầu hoá); Đào tạo và phát triển, Thù lao lao động (Quản trị nhân lực trong các loại hình doanh nghiệp); Đàm phán (Kỹ năng lãnh đạo và quản lý, Quan hệ lao động)  |  | 75% |
|  | <b>Nội dung khác nhau</b>   | Cân bằng công việc và cuộc sống; Quản lý sự nghiệp  | Thị trường lao động; An toàn lao động trong doanh nghiệp; Tổ chức lao động khoa học..  | 25% |
| <b>Trường Đại học Bradford, Anh, CT 2019</b> | <a href="https://www.bradford.ac.uk/media-v8/aeo/programme-specifications/2019-20/MSc-Human-Resources-Management-19-20.pdf">https://www.bradford.ac.uk/media-v8/aeo/programme-specifications/2019-20/MSc-Human-Resources-Management-19-20.pdf</a> |   |  |     |
|  | <b>Cấu trúc</b>   | 2 năm part -time<br>7 moduls bắt buộc<br>+ Luận văn   | 60 tín chỉ<br>Kiến thức chung: 4 tín chỉ<br>Cơ sở và chuyên ngành: 44 tín chỉ (tự chọn 18, bắt buộc: 26)<br>Luận văn: 12 tín chỉ | 60% |
|  | <b>Nội dung (Giống nhau)</b>  | Quản lý nguồn nhân lực trong các bối cảnh (Quản trị nhân lực trong các loại hình doanh nghiệp); Lãnh đạo, quản lý và phát triển con người (Kỹ năng lãnh đạo và quản lý); Luật lao động; Quan hệ lao động; Huấn luyện và phát triển kỹ năng lãnh đạo (Kỹ năng lãnh đạo); Quản lý đa văn hoá (Văn hoá tổ chức, Quản trị nhân lực trong môi trường toàn cầu hoá); Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (Tích hợp tiêu chuẩn lao động trong hệ thống quản lý). |  | 75% |
|  | <b>Nội dung khác nhau</b>   | Phát triển nguồn nhân lực; Phát triển năng lực huấn luyện và lãnh đạo; Khởi nghiệp & Đổi mới  | Chiến lược nguồn nhân lực; Tổ chức lao động khoa học; Giới và quản lý nguồn nhân lực; Quan hệ công chúng                         | 25% |



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

Chương trình đào tạo này được áp dụng từ khóa tuyển sinh năm 2020. Chương trình đào tạo được thực hiện theo kế hoạch giảng dạy của Nhà trường.

Các học phần được phân công giảng dạy bởi các khoa quản lý học phần và được giảng dạy theo đề cương chi tiết học phần thống nhất đã được phê duyệt. Tất cả các hoạt động giảng dạy và đánh giá thực hiện phù hợp với đặc tả trong chương trình đào tạo.

Việc tổ chức giảng dạy, kiểm tra, đánh giá học phần được thực hiện theo các quy chế đào tạo theo tín chỉ và các quy định có liên quan hiện hành của Trường Đại học Lao động – Xã hội.

Trưởng khoa Quản lý nguồn nhân lực, Trưởng Khoa Sau đại học, hướng dẫn các nguyên tắc để phát triển đề cương chi tiết nhằm đảm bảo mục tiêu, nội dung và các yêu cầu được đáp ứng, đồng thời thỏa mãn được nhu cầu người học và xã hội. Dựa trên đề cương chi tiết học phần, Trưởng khoa đề xuất các điều kiện phục vụ cho công tác đào tạo về đội ngũ, trang thiết bị, quan hệ doanh nghiệp, thực tập.

Chương trình đào tạo được rà soát cập nhật 02 năm một lần.

**HIỆU TRƯỞNG**

**Hà Xuân Hùng**