

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

*(Ban hành kèm theo Quyết định số: 1420A/QĐ-ĐHLĐXH ngày 22 tháng 7 năm 2022
của Hiệu trưởng Trường Đại học Lao động – Xã hội)*

NGÀNH: QUẢN TRỊ NHÂN LỰC
MÃ NGÀNH: 8340404

I. THÔNG TIN CHUNG

Tên ngành đào tạo:

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

Trình độ đào tạo: Thạc sĩ

Thời gian đào tạo: 2 năm.

Tên văn bằng tốt nghiệp:

- Tên tiếng Việt: Thạc sĩ Quản trị nhân lực
- Tên tiếng Anh: Master of Human Resource Management

II. MỤC TIÊU ĐÀO TẠO

2.1. Mục tiêu tổng quát (Program general goals)

Chương trình đào tạo ngành Quản trị nhân lực trình độ 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.

2.2. Mục tiêu cụ thể (Program specific goals)

PO1: Cung cấp cho người học các nguyên lý, học thuyết cơ bản, những kiến thức thực tế sâu, rộng, tiên tiến về ngành quản trị nhân lực, kiến thức chung về quản trị và quản lý và kiến thức liên ngành có liên quan đến quản trị nhân lực.

PO2: Rèn luyện cho người học kỹ năng thu thập thông tin, phân tích, tổng hợp, đánh giá dữ liệu để giải quyết vấn đề một cách khoa học; kỹ năng truyền đạt và thảo luận chuyên môn; tổ chức, quản lý các hoạt động nghề nghiệp; nghiên cứu phát triển và sử

dụng các công nghệ một cách sáng tạo.

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

III. CHUẨN ĐẦU RA CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO

3.1. Chuẩn đầu ra

MÃ HOÁ	CHUẨN ĐẦU RA
I. KIẾN THỨC	
CDR1 (PLO1)	Vận dụng được các kiến thức cốt lõi về cơ sở lý luận, phương pháp nghiên cứu để phân tích và giải quyết các vấn đề phát sinh trong thực tiễn công việc và cuộc sống.
CDR2 (PLO2)	Vận dụng và phát triển được các kiến thức lý thuyết sâu, rộng của kinh tế thị trường, quản trị tài chính, quản trị nhân lực và quản trị học hiện đại và quốc tế trong phân tích các hoạt động kinh doanh của các tổ chức liên quan đến lĩnh vực kinh doanh và quản lý.
CDR3 (PLO3)	Vận dụng được kiến thức thực tế sâu, rộng, tiên tiến phục vụ cho hoạch định chính sách lao động, hoạch định chiến lược về quản lý nguồn nhân lực và vận dụng sáng tạo trong triển khai các nghiệp vụ thuộc lĩnh vực chuyên môn trong bối cảnh hội nhập và chuyển đổi số.
II. KỸ NĂNG	
CDR4 (PLO4)	Thành thạo kỹ năng tổng hợp, phân tích, đánh giá và hệ thống hóa dữ liệu và thông tin để nhận diện và giải quyết các vấn đề phát sinh liên quan đến lĩnh vực kinh doanh và quản lý một cách khoa học và hiệu quả.
CDR5 (PLO5)	Thành thạo kỹ năng lãnh đạo, truyền đạt và thảo luận chuyên môn, sử dụng các công nghệ một cách sáng tạo trong tổ chức, quản lý các hoạt động nghề nghiệp.
III. NĂNG LỰC TỰ CHỦ, TỰ CHỊU TRÁCH NHIỆM	
CDR6 (PLO6)	Có bản lĩnh, tinh thần trách nhiệm cao, tiên phong trong tổ chức, quản lý các hoạt động chuyên môn, sẵn sàng định hướng, hướng dẫn người khác, đưa ra những kết luận mang tính chuyên gia trong lĩnh vực quản trị nhân lực.

CDR7 (PLO7)	Coi trọng vai trò đối tác chiến lược của quản lý nguồn nhân lực; coi trọng mục tiêu vì con người và kinh doanh bền vững, sẵn sàng đánh giá và cải tiến các hoạt động chuyên môn để đáp ứng sự thay đổi của tổ chức và môi trường.
IV. TRÌNH ĐỘ NGOẠI NGỮ	
CDR8 (PLO8)	Người học tốt nghiệp đạt trình độ ngoại ngữ do Hiệu trưởng quy định theo đề nghị của hội đồng khoa học đào tạo nhưng tối thiểu phải từ bậc 4/6 trở lên theo Khung năng lực ngoại ngữ 6 bậc dùng cho Việt Nam hoặc tương đương.

3.2. Kết quả mong đợi của chương trình đào tạo

Mã hoá	Chuẩn đầu ra	Đáp ứng mục tiêu		
		PO1	PO2	PO3
I. KIẾN THỨC				
CDR1 (PLO1)	Vận dụng được các kiến thức cốt lõi về cơ sở lý luận, phương pháp nghiên cứu để phân tích và giải quyết các vấn đề phát sinh trong thực tiễn công việc và cuộc sống.	x		
CDR2 (PLO2)	Vận dụng và phát triển được các kiến thức lý thuyết sâu, rộng của kinh tế thị trường, quản trị tài chính, quản trị nhân lực và quản trị học hiện đại và quốc tế trong phân tích các các hoạt động kinh doanh của các tổ chức liên quan đến lĩnh vực kinh doanh và quản lý.	x		
CDR (PLO3)	Vận dụng được kiến thức thực tế sâu, rộng, tiên tiến phục vụ cho hoạch định chính sách lao động, hoạch định chiến lược về quản lý nguồn nhân lực và vận dụng sáng tạo trong triển khai các nghiệp vụ thuộc lĩnh vực chuyên môn trong bối cảnh hội nhập và chuyển đổi số.	x		
II. KỸ NĂNG				
CDR3 (PLO3)	Thành thạo kỹ năng tổng hợp, phân tích, đánh giá và hệ thống hóa dữ liệu và thông tin để nhận diện và giải quyết các vấn đề phát sinh liên quan đến lĩnh vực kinh doanh và quản lý một cách khoa học và hiệu quả.		x	

CDR4 (PLO4)	Thành thạo kỹ năng lãnh đạo, truyền đạt và thảo luận chuyên môn, sử dụng các công nghệ một cách sáng tạo trong tổ chức, quản lý các hoạt động nghề nghiệp.		x	
III. MỨC TỰ CHỦ, TỰ CHỊU TRÁCH NHIỆM				
CDR5 (PLO5)	Có bản lĩnh, tinh thần trách nhiệm cao, tiên phong trong tổ chức, quản lý các hoạt động chuyên môn, sẵn sàng định hướng, hướng dẫn người khác, đưa ra những kết luận mang tính chuyên gia trong lĩnh vực quản trị nhân lực.			x
CDR6 (PLO6)	Coi trọng vai trò đối tác chiến lược của quản lý nguồn nhân lực; coi trọng mục tiêu vì con người và kinh doanh bền vững, sẵn sàng đánh giá và cải tiến các hoạt động chuyên môn để đáp ứng sự thay đổi của tổ chức và môi trường.			x
IV. TRÌNH ĐỘ NGOẠI NGỮ				
CDR7 (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 4/6 trở lên theo Khung năng lực ngoại ngữ 6 bậc dùng cho Việt Nam hoặc tương đương.		x	

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

- 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.

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

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, giảng viên chính, nghiên cứu viên chính, giảng viên cao cấp và nghiên cứu viên cao cấp về nhân sự.

VI. CÁC CHUẨN ĐẦU RA ĐÃ THAM KHẢO

6.1. Chương trình trong nước

- Chuẩn đầu ra và chương trình đào tạo thạc sĩ Quản trị nhân lực của Trường Đại học Kinh tế quốc dân.

- Chuẩn đầu ra và chương trình đào tạo ngành Quản trị nhân lực trình độ thạc sĩ của Trường Đại học Thương Mại

6.2. Chương trình ngoài nước

- 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 DeVry, Mỹ

HIỆU TRƯỞNG

Hà Xuân Hùng