

KẾT QUẢ HỌC TẬP MONG ĐỢI/CHUẨN ĐẦU RA

NGÀNH: QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

MÃ NGÀNH: 7340404

(Ban hành kèm theo Quyết định số 243/QĐ-NTT ngày 08 tháng 5 năm 2020
của Hiệu trưởng Trường Đại học Nguyễn Tất Thành)

I. THÔNG TIN CHUNG

1. Tên ngành đào tạo

- Tên tiếng Việt: Quản trị Nhân lực.
- Tên tiếng Anh: Human Resource Management.

2. Trình độ đào tạo: Đại học.

3. Loại hình đào tạo: Chính quy.

4. Khoá học áp dụng: 2020 – 2023.

5. Thời gian đào tạo: 3 Năm.

6. Tổng số tín chỉ/ khoá: 138 tín chỉ (Chưa bao gồm GDTC và GDQP)

II. XÁC ĐỊNH NĂNG LỰC CẦN ĐẠT CỦA SINH VIÊN TỐT NGHIỆP, MỤC TIÊU VÀ KẾT QUẢ HỌC TẬP MONG ĐỢI CỦA CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO

1. Xác định các năng lực cần đạt của sinh viên tốt nghiệp (Graduate Attributes - GAs)

Thị trường lao động yêu cầu sinh viên tốt nghiệp phải có các năng lực sau đây:

- GA1.** Hoạch định, tổ chức, lãnh đạo và kiểm soát các hoạt động quản trị nguồn nhân lực của doanh nghiệp;
- GA2.** Tuyển dụng, đào tạo và phát triển nhân lực, Quản trị trả công lao động, Quan hệ lao động, Đánh giá kết quả thực hiện công việc;
- GA3.** Xây dựng quan hệ người-người (Hỗ trợ đồng sự, Huấn luyện nhân viên, Đóng góp sáng kiến, Xây dựng mối quan hệ, Làm việc nhóm, Trao đổi kinh nghiệm, Tham gia cộng đồng nghề nghiệp);
- GA4.** Năng lực giao tiếp (Thuyết trình, Đàm phán, Tranh luận, Giao tiếp bằng cử chỉ, Giao tiếp bằng văn bản, Giao tiếp xã hội, Sử dụng đa phương tiện trong giao tiếp, Đàm thoại xã hội, Ứng xử văn hóa, Xác định phong cách, Tạo sự tin cậy)

- GA5.** Phát triển bản thân (Tìm kiếm, Thẩm tra, Phân tích, Đánh giá, Tư duy phản biện, Giải quyết vấn đề, Ngoại ngữ, Tin học quản lý, Tư duy sáng tạo, Tư duy hệ thống, Tư duy logic, Định hướng nghề nghiệp, Phân tích tình huống)
- GA6.** Phẩm chất (Trách nhiệm xã hội, Đáng tin cậy, Trung thành, Hành xử chuyên nghiệp, Kiên định, Thích ứng, Liêm chính, Đạo đức, Ham học hỏi, Cập nhật kiến thức, Khiêm tốn, Kiên nhẫn, Tập trung, Nỗ lực cạnh tranh, Đam mê, chịu khó).

2. Mục tiêu đào tạo của chương trình (Program Educational Objectives – PEOs)

Sinh viên sau khi tốt nghiệp trở thành người:

- PEO1.** Quản trị, tư vấn các hoạt động quản trị nguồn nhân lực của các tổ chức, doanh nghiệp nhằm đạt được mục tiêu đề ra một cách hiệu quả và chuyên nghiệp.
- PEO2.** Hoạch định chiến lược và phát triển nguồn nhân lực cho các tổ chức, doanh nghiệp nhằm thúc đẩy sự phát triển kinh tế bền vững của Việt Nam và hội nhập quốc tế.
- PEO3.** Liên tục mở rộng kiến thức, sáng tạo và đổi mới đóng góp cho ngành nhân lực và các lĩnh vực liên quan, mang lại lợi ích cho cộng đồng.

3. Kết quả học tập mong đợi /Chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo (Program Expected Learning Outcomes - ELOs)

3.1. Các điều kiện về ngoại ngữ, tin học và kỹ năng mềm để xét tốt nghiệp

TT	Tên chứng chỉ
1	Tiếng Anh TOEIC 450
2	Chứng chỉ Tin học MOS (W, E, P)
3	Các chứng chỉ kỹ năng mềm: - Kỹ năng giải quyết vấn đề; - Kỹ năng Quản lý thời gian; - Kỹ năng Tìm kiếm công việc; - Kỹ năng Bàn phím 45 từ/phút; - Kỹ năng Soạn thảo văn bản.

3.2. Kết quả học tập mong đợi (KQHTMD)/Chuẩn đầu ra của Chương trình đào tạo (Program Expected Learning Outcomes - ELOs)

Sinh viên tốt nghiệp (SVTN) ngành Quản trị nhân lực có:

Kiến thức:

- ELO1 (K1):** Vận dụng kiến thức khoa học tự nhiên, khoa học xã hội, công nghệ, văn hóa, chính trị, pháp luật, và sự hiểu biết về các vấn đề đương đại trong thực tế lĩnh vực ngành nghề.
- ELO2 (K2):** Phân tích thị trường lao động, nguồn lực của tổ chức dựa trên việc vận dụng các khái niệm, lý thuyết, mô hình, và cách tiếp cận của ngành quản trị nguồn nhân lực.
- ELO3 (K3):** Đánh giá tầm quan trọng của các yếu tố ảnh hưởng đến các hoạt động quản trị nguồn nhân lực trong tổ chức, bao gồm cả sự đa dạng và toàn cầu hóa.
- ELO4 (K4):** Xây dựng chiến lược quản trị nguồn nhân lực dựa trên quan điểm kinh doanh tích cực nhằm mang đến lợi ích cho nhân viên, khách hàng, cộng đồng và xã hội.

Kỹ năng

- ELO5 (S1):** Sáng tạo, linh hoạt trong giải quyết vấn đề.
- ELO6 (S2):** Giao tiếp hiệu quả trong các bối cảnh với nhiều phương thức khác nhau.
- ELO7 (S3):** Vận dụng các kỹ năng nghề nghiệp và công nghệ hiện đại vào việc quản lý các hoạt động quản trị nguồn nhân lực như hoạch định, tuyển dụng, đào tạo và phát triển, đánh giá kết quả thực hiện công việc, trả công lao động, quan hệ lao động và các nghiệp vụ quản trị nguồn nhân lực khác.
- ELO8 (S4):** Khảo cứu thông qua một hệ thống các hoạt động thu thập, phân tích và xử lý thông tin bằng các phương pháp định tính và định lượng nhằm đưa ra kết luận cho các vấn đề trong quản trị con người.

Thái độ

- ELO9 (A1):** Tuân thủ pháp luật, thể hiện sự hiểu biết về các chuẩn mực đạo đức và trách nhiệm xã hội.
- ELO10 (A2):** Thích ứng sự thay đổi trong nhiều bối cảnh, định hướng tương lai rõ ràng, thể hiện động cơ khởi nghiệp và học tập suốt đời.

4. Mối liên hệ giữa Năng lực cần đạt của sinh viên tốt nghiệp (Graduate Attributes -GAs) với Mục tiêu (Programme Educational Objectives – PEOs) và Kết quả học tập mong đợi của chương trình đào tạo (Program Expected Learning Outcomes – ELOs)

4.1. Mối liên hệ giữa năng lực cần đạt của sinh viên tốt nghiệp với mục tiêu và kết quả học tập mong đợi của chương trình đào tạo

Năng lực cần đạt của SVTN (GAs)	Kết quả học tập mong đợi/ Chuẩn đầu ra của CTĐT (ELOs)									
	PEO 1	PEO 2	PEO 3	ELO 1	ELO 2	ELO 3	ELO 4	ELO 5	ELO 6	ELO 7
GA1	✓		✓		✓	✓	✓	✓		
GA2	✓	✓	✓		✓				✓	✓
GA3										
GA4		✓							✓	
GA5			✓	✓				✓		✓
GA6			✓	✓						✓

4.2. Mối liên hệ giữa mục tiêu và kết quả học tập mong đợi của chương trình đào tạo

Mục tiêu của CTĐT (PEOs)	Kết quả học tập mong đợi/ Chuẩn đầu ra của CTĐT (ELOs)									
	ELO 1	ELO 2	ELO 3	ELO 4	ELO 5	ELO 6	ELO 7	ELO 8	ELO 9	ELO 10
PEO1					✓			✓	✓	
PEO2			✓			✓		✓		
PEO3	✓	✓		✓			✓		✓	✓

5. Đối sánh kết quả học tập mong đợi/chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo

5.1. Đối sánh với chương trình đào tạo trong nước

TT	KQHTMD Chương trình đào tạo ngành Quản trị nhân lực của Trường ĐH Nguyễn Tất Thành	KQHTMD Chương trình đào tạo ngành Quản trị nhân lực của Trường ĐHSPTK Vinh	KQHTMD Chương trình đào tạo ngành Quản trị nhân lực của Trường ĐH Kinh tế - Tài chính TP. HCM (UEF)	Nhận xét
1	Vận dụng kiến thức khoa học tự nhiên, khoa học xã hội, công nghệ, văn hóa, chính trị, pháp luật, và sự hiểu biết về các vấn đề đương đại trong thực tế lĩnh vực ngành nghề.	Hiểu biết về nguyên lý CN Mác – Lênin, đường lối cách mạng của Đảng và tư tưởng Hồ Chí Minh; pháp luật của nhà nước, những vấn đề cấp bách của xã hội, khoa học đáp ứng việc tiếp thu các kiến thức chuyên môn và khả năng học tập ở trình độ cao hơn	Nắm vững kiến thức cơ bản và khoa học xã hội, khoa học tự nhiên, khoa học chính trị và pháp luật.	Chuẩn đầu ra của các trường khác tương đồng về nội dung nhưng ở mức độ thấp hơn trong thang Bloom
2	Phân tích thị trường lao động, nguồn lực của tổ chức dựa trên việc vận dụng các khái niệm, lý thuyết, mô hình, và cách tiếp cận của ngành quản trị nhân lực	Tiếp cận và hiểu rõ đặc điểm cá nhân về những vấn đề cốt yếu như giá trị, quan điểm cá nhân, đặc trưng giá trị văn hóa của người tương tác. Nhạy cảm và chấp nhận sự khác biệt về cá nhân và các yếu tố đa văn hóa	Nắm kiến thức quản trị nguồn nhân lực: hoạch định, phân tích công việc, kế hoạch tuyển dụng, đào tạo và phát triển nhân viên, hệ thống lương thưởng, đánh giá thực hiện công việc, thỏa ước lao động tập thể. Phân tích dữ liệu, thiết kế và tổ chức các hoạt động trong lĩnh vực quản trị nhân lực	Chuẩn đầu ra của các trường khác khá tương đồng về nội dung nhưng ở mức độ thấp hơn trong thang Bloom
3	Đánh giá tầm quan trọng của các yếu tố			

	ảnh hưởng đến các hoạt động quản trị nguồn nhân lực trong tổ chức, bao gồm cả sự đa dạng và toàn cầu hóa				
4	Xây dựng chiến lược quản trị nguồn nhân lực dựa trên quan điểm kinh doanh tích cực nhằm mang đến lợi ích cho nhân viên, khách hàng, cộng đồng và xã hội				Các trường khác không có
5	Sáng tạo, linh hoạt trong giải quyết vấn đề.			Giải quyết các vấn đề phức tạp liên quan đến lĩnh vực quản trị nhân sự; phân biện, phê phán và sử dụng các giải pháp thay thế trong điều kiện môi trường thay đổi;	Tương đồng
6	Giao tiếp hiệu quả trong các bối cảnh với nhiều phương thức khác nhau.		Lãnh đạo để đạt mục tiêu thông qua việc xây dựng kế hoạch, niềm tin, triển khai thực hiện. Soạn thảo báo cáo công việc; thuyết trình, thuyết phục; lắng nghe hỗ trợ, chia sẻ thông tin với người khác	Truyền đạt vấn đề và giải pháp tới người khác; chuyển tải, phổ biến kiến thức nhân sự.	Tương đồng
7	Vận dụng các kỹ năng nghề nghiệp và công nghệ hiện đại vào việc quản lý các hoạt động quản trị nguồn nhân lực như hoạch định, tuyển dụng, đào tạo và phát triển, đánh giá kết quả thực hiện công việc, trả công lao động, quan hệ lao động và các nghiệp vụ quản trị nguồn		Hiểu về hoạch định và thu hút nguồn nhân lực. Phân tích được các kiến thức đào tạo và phát triển nhân lực. Vận dụng kiến thức đãi ngộ cho người lao động. Giải thích được các quan hệ lao động. Phân tích, tổng hợp và lập kế hoạch		Tương đồng

	nhân lực khác	nhân sự.			
8	Khảo cứu thông qua một hệ thống các hoạt động thu thập, phân tích và xử lý thông tin bằng các phương pháp định tính và định lượng nhằm đưa ra kết luận cho các vấn đề trong quản trị con người				Các trường khác chưa có
9	Tuân thủ pháp luật, thể hiện sự hiểu biết về các chuẩn mực đạo đức và trách nhiệm xã hội	Tuân thủ các quy định của pháp luật, hành vi phù hợp với chuẩn mực của xã hội, chuẩn mực nghề nghiệp;	Thái độ làm việc nghiêm túc và đạo đức nghề nghiệp đúng đắn.		Tương đồng
10	Thích ứng sự thay đổi trong nhiều bối cảnh, định hướng tương lai rõ ràng, thể hiện động cơ khởi nghiệp và học tập suốt đời.				Các trường khác chưa có

5.1. Đối sánh với chương trình đào tạo trong nước

TT	KQHTMD Chương trình đào tạo ngành Quản trị nhân lực của Trường ĐH Nguyễn Tất Thành	KQHTMD Chương trình đào tạo ngành Human Resource Management của University of Bradford	KQHTMD Chương trình đào tạo ngành Human Resource Management của University of East London	Nhận xét
1	Vận dụng kiến thức khoa học tự nhiên, khoa học xã hội, công nghệ, văn hóa, chính trị, pháp luật, và sự hiểu biết về các vấn đề đương đại trong thực tế lĩnh vực ngành nghề.	Mô tả và đánh giá một kiến thức chi tiết về công việc, việc làm và các quy định HRM và sau đó nằm trong bối cảnh lý thuyết rộng lớn hơn	Đánh giá môi trường quản lý nguồn nhân lực và tốc độ thay đổi bao gồm kinh tế, môi trường, văn hóa, đạo đức, pháp lý, quy định, chính trị, xã hội học, kỹ thuật số và công nghệ bao gồm các tác động ở cấp địa phương, quốc gia và toàn cầu đối với chiến lược quản lý nguồn nhân lực, nhân viên hành vi, quản lý và tính bền vững của các tổ chức	Tương đồng
2	Phân tích thị trường lao động, nguồn lực của tổ chức dựa trên việc vận dụng các khái niệm, lý thuyết, mô hình, và cách tiếp cận của ngành quản trị nguồn nhân lực	Phân tích và đánh giá ý nghĩa thực tiễn của Các vấn đề của HRM và đánh giá các hành động thay thế để giải quyết các vấn đề của người hành nghề điển hình	Hiểu các lý thuyết, mô hình, kỹ thuật về quản lý nguồn nhân lực. Áp dụng kiến thức để giải quyết các tình huống liên quan.	Tương đồng
3	Đánh giá tầm quan trọng của các yếu tố ảnh hưởng đến các hoạt động quản trị nguồn nhân lực trong tổ chức, bao gồm cả sự đa dạng và toàn cầu hóa	Mô tả vai trò của các chiến lược quản lý nguồn nhân lực trong bối cảnh rộng lớn hơn về kinh doanh và quản lý và hiệu quả tổ chức	Đánh giá các cách tiếp cận khác nhau để quản lý và điều phối chức năng nhân sự như một chuyên gia quản lý nguồn nhân lực hiệu quả	Tương đồng
4	Xây dựng chiến lược quản trị nguồn	Suy nghĩ chiến lược và sáng tạo về	xác định các vấn đề quản lý	Tương đồng

	nhân lực dựa trên điểm kinh doanh tích cực nhằm mang đến lợi ích cho nhân viên, khách hàng, cộng đồng và xã hội	các vấn đề nguồn nhân lực trong bối cảnh kinh doanh và xã hội rộng lớn hơn Đưa ra quyết định kinh doanh, có tính đến sự phức tạp của chương trình nghị sự bền vững theo nghĩa rộng nhất của nó	nguồn nhân lực có liên quan và chọn giải pháp phù hợp và chuyên nghiệp	
5	Sáng tạo, linh hoạt trong giải quyết vấn đề.	Phản ánh và đánh giá tác động của hiệu suất và các can thiệp của bạn và quản lý sự phát triển chuyên nghiệp của bạn	Nhận diện và lựa chọn giải pháp phù hợp và chuyên nghiệp cho các vấn đề quản trị nhân lực	Tương đồng
6	Giao tiếp hiệu quả trong các bối cảnh với nhiều phương thức khác nhau.	Thể hiện năng lực trong các kỹ năng sử dụng lao động có liên quan, bao gồm giao tiếp bằng văn bản và bằng lời nói, đàm phán, lãnh đạo và làm việc theo nhóm	Tạo ra các thông tin liên lạc kinh doanh có cấu trúc rõ ràng bằng nhiều phương tiện khác nhau. cộng tác với mọi người từ một loạt các nền văn hóa và hiểu được sự phụ thuộc lẫn nhau giữa các bên liên quan bên trong và bên ngoài với một tổ chức	Tương đồng
7	Vận dụng các kỹ năng nghề nghiệp và công nghệ hiện đại vào việc quản lý các hoạt động quản trị nguồn nhân lực như hoạch định, tuyển dụng, đào tạo và phát triển, đánh giá kết quả thực hiện công việc, trả công lao động, quan hệ lao động và các nghiệp vụ quản trị nguồn nhân lực khác	Áp dụng kiến thức chuyên môn, hiểu biết và kỹ năng quản lý nguồn nhân lực và các chuyên ngành nền tảng	Quản lý nguồn nhân lực nhằm tạo ra, phát triển và truyền đạt ý tưởng và quản lý và khai thác tài sản trí tuệ, đạt được hỗ trợ và mang lại kết quả thành công.	Tương đồng

8	Khảo cứu thông qua một hệ thống các hoạt động thu thập, phân tích và xử lý thông tin bằng các phương pháp định tính và định lượng nhằm đưa ra kết luận cho các vấn đề trong quản trị con người	Phân tích tâm quan trọng các vấn đề nhân sự khác nhau, sử dụng và đánh giá phê bình nghiên cứu có liên quan	Phân tích, đánh giá dữ liệu quản lý nhân lực bằng các phương pháp khoa học xã hội phù hợp, trong đó nhấn mạnh đến kiến thức kỹ thuật số và ra quyết định dựa trên bằng chứng	Tương đồng
9	Tuân thủ pháp luật, thể hiện sự hiểu biết về các chuẩn mực đạo đức và trách nhiệm xã hội	Thể hiện một cách tiếp cận có thẩm quyền và đạo đức trong hành động của bản thân và khuyến khích điều này ở người khác	Thể hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp.	Tương đồng
10	Thích ứng sự thay đổi trong nhiều bối cảnh, định hướng tương lai rõ ràng, thể hiện động cơ khởi nghiệp và học tập suốt đời.	Sử dụng sáng kiến và chịu trách nhiệm cá nhân, thể hiện khả năng giải quyết các tình huống phức tạp và khó lường	Đề hiệu chức năng và hoạt động của quản lý nguồn nhân lực bằng cách nghiên cứu một loạt các mô-đun liên quan đến các khía cạnh khác nhau của việc trở thành một chuyên gia trong quản lý nguồn nhân lực	Tương đồng

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

Quản trị Nhân lực đang là ngành phát triển mạnh nên cơ hội làm việc của các sinh viên tốt nghiệp ngành này càng rộng mở. Với những kỹ năng cũng như các kiến thức đã được trau dồi, sinh viên tốt nghiệp ngành Quản trị Nhân lực có thể chọn cho mình những vị trí, công việc hấp dẫn như:

- Giám đốc / Trưởng phòng Nhân sự / Hành chánh Nhân sự;
- Giám sát / Trưởng phòng Nhân sự / Tuyển dụng / Đào tạo / Tiền lương / Quan hệ Lao động;
- Đối tác Nhân sự (HR Business Partner)
- Chuyên viên Nhân sự (HR Staff)/ Hành chánh Nhân sự;
- Chuyên viên Quản lý Đào tạo (Training Staff);
- Chuyên viên Tuyển dụng (Recruitment Staff);
- Chuyên viên Tiền lương (C&B Staff);
- Chuyên viên Quan hệ Lao động (ER Staff);
- Chuyên viên Dự án Nhân sự (HR Project Staff)
- Tư vấn viên về nhân sự (HR Counsellor);
- Tư vấn tuyển dụng (Head Hunter).

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

Sinh viên tốt nghiệp ngành Quản trị Nhân lực có thể tham gia các chương trình đào tạo như Thạc sỹ Quản trị Kinh doanh của các trường trong nước, ngoài nước hoặc quốc tế giảng dạy.

V. CÁC VĂN BẢN VỀ CHUẨN ĐẦU RA/KẾT QUẢ HỌC TẬP MONG ĐỢI ĐÃ THAM KHẢO

1. Đề án đăng ký mở ngành đào tạo Quản trị Nhân lực của trường Đại học Vinh.
2. Giới thiệu chương trình đào tạo ngành Quản trị Nhân lực của Trường ĐH Kinh tế - Tài chính TP. HCM (UEF).
3. Giới thiệu chương trình đào tạo ngành Human Resource Management của trường đại học University of Bradford, Anh (xếp hạng QS 2019: 591 – 600).
4. Giới thiệu chương trình đào tạo ngành Human Resource Management của trường đại học University of East London, Anh (xếp hạng QS 2019: 701– 750).

KTHIỆU TRƯỞNG
PHÓ HIỆU TRƯỞNG



TS. Trần Ái Cẩm

TRƯỞNG KHOA

TS. Nguyễn Xuân Nhì

