



NĂNG LỰC NGƯỜI TỐT NGHIỆP

CHƯƠNG TRÌNH: QUẢN TRỊ NHÂN SỰ (HUMAN RESOURCES MANAGEMENT)

MỤC TIÊU ĐÀO TẠO

Chương trình ngành Quản trị kinh doanh, chuyên ngành Quản trị nhân sự, đào tạo các cử nhân có phẩm chất đạo đức tốt và có khả năng thích nghi với môi trường làm việc năng động ở các doanh nghiệp. Cung cấp cho xã hội nguồn nhân lực có kiến thức về nguồn nhân lực vững vàng, có phẩm chất đạo đức, khả năng tư duy tốt và có đầy đủ các kỹ năng cần thiết như: tính toán, phân tích bằng các công cụ hiện đại, dự báo, tư vấn... nhằm tự phát triển và ứng dụng kiến thức được học để nghiên cứu, phân tích, hoạch định, giải quyết vấn đề, ra quyết định phục vụ cho công việc tác nghiệp, quản lý hiệu quả trong lĩnh vực nhân sự, có khả năng hoạch định, triển khai thực hiện, điều hành các hoạt động chuyên về Quản trị nhân lực ở các doanh nghiệp.

Sau khi tốt nghiệp, sinh viên có thể đảm nhận vị trí công việc:

- Chuyên viên hoạch định và tuyển dụng, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực, đánh giá hiệu quả làm việc của nhân viên, quản trị tiền lương, quan hệ lao động, tư vấn nhân sự, chăm sóc nhân viên;
- Chuyên viên phòng Nhân sự của các doanh nghiệp thuộc tất cả các ngành nghề;
- Chuyên viên trong các công ty tư vấn, đào tạo, dịch vụ việc làm, các công ty chuyên về tuyển dụng và cung ứng lao động...;
- Chuyên viên các cơ quan quản lý nhà nước ở các địa phương như Sở Kế hoạch và đầu tư, Sở Lao động – Thương binh – xã hội, Phòng Lao động của các Quận, Huyện...

NĂNG LỰC CHUNG (GENERAL COMPETENCE - GC)

- GC1: Năng lực hiểu biết về hệ thống chính trị, pháp luật và quốc phòng – an ninh của nhà nước Việt Nam.
- GC2: Năng lực sử dụng công nghệ thông tin trình độ B và khả năng sử dụng tiếng Anh tương đương B1 theo khung tham chiếu chung châu Âu - CEFR.
- GC3: Năng lực hiểu biết cơ bản về khoa học tự nhiên như thống kê ứng dụng, các vấn đề về môi trường và phát triển bền vững.
- GC4: Năng lực hiểu biết về các quy luật kinh tế, các kiến thức về quản trị và kỹ thuật marketing cơ bản, đồng thời khơi dậy tinh thần khởi nghiệp.
- GC5: Năng lực hiểu biết về các giá trị văn hóa truyền thống của Việt Nam trong bối cảnh hội nhập kinh tế - văn hóa – xã hội với các quốc gia ASEAN, nhận biết các các vấn đề xã hội đương đại, đa văn hóa và tôn giáo.
- GC6: Các năng lực và tố chất cá nhân chung để học tập tốt ở bậc đại học và hỗ trợ cho quá trình phát triển cá nhân cũng như hội nhập nhanh với thế giới việc làm sau khi tốt nghiệp.

NĂNG LỰC VỀ KỸ THUẬT (COMPETENCE FOR TECHNOWARE - CT)

Là kiến thức và năng lực chuyên môn nghề nghiệp, kiến thức học thuật cốt lõi; năng lực liên quan đến ngành quản trị nhân sự. Chương trình đào tạo ngành quản trị nhân sự tạo cho sinh viên các năng lực cốt lõi như sau:

- CT1. Thực hiện và cung cấp các dịch vụ quản trị nhân sự: Cung cấp kiến thức về các dịch vụ Marketing nhằm thỏa mãn nhu cầu và mong muốn của người tiêu dùng
- CT2. Có khả năng hoạch định, tổ chức thực hiện, kiểm tra và đánh giá các hoạt động nhân sự với tuyển dụng, huấn luyện, đào tạo, đánh giá công việc.
- CT3. Phát triển nhân viên và định mức và tổ chức lao động khoa học cho doanh nghiệp.

NĂNG LỰC VỀ CON NGƯỜI (COMPETENCE FOR HUMANWARE - CH):

Là năng lực về kinh nghiệm, tính sáng tạo, đạo đức và đạo đức nghề nghiệp; sự hiểu biết về khác biệt văn hóa và cá nhân, mối quan hệ giữa các cá nhân, đời sống văn hóa và niềm tin vào hiệu quả của cá nhân. Chương trình đào tạo ngành Quản trị nhân sự tạo cho sinh viên các năng lực về mặt con người như sau:

- CH1. Quản lý con người trong hoạt động huấn luyện và tuyển dụng: Sử dụng phương pháp quản trị hiện đại về con người và nguồn nhân lực nhằm tuyển được đúng người vào đúng việc, khuyến khích nhân viên nhằm giữ được họ và khuyến khích họ tự phát triển. Giám sát và khuyến khích nhân viên trong môi trường quản trị nhân sự với nhiều nhiệm vụ đặc trưng nhằm tạo ra những giá trị tốt nhất cho tổ chức.
- CH2. Trách nhiệm xã hội và đạo đức hoạt động đánh giá công việc: Chú trọng đến hành vi quản trị và hành vi đánh giá, đa tạo - từ nhìn nhận cá nhân về cuộc sống đến những giá trị cốt lõi để đóng góp vào sự phát triển của nhân loại và thế giới.
- CH3. Nhận biết và thích nghi với sự khác biệt của các nền văn hóa: Hiểu và nhận biết các nền văn hóa khác nhau bao gồm những nguyên tắc và những giá trị nhằm ứng xử theo cách phù hợp. Tạo ra sự giao tiếp thoải mái với những người khác làm tăng giá trị đối với nhân viên và các bên liên quan trong hoạt động nhân sự.
- CH4. Xây dựng và quản lý kế hoạch phát triển cá nhân: Quản lý sự phát triển cá nhân với mong muốn học tập có định hướng, sáng tạo; hành động độc lập và linh hoạt. Sự nỗ lực liên tục để phát triển thái độ chuyên nghiệp. Tư duy và phản ánh về trách nhiệm của hành động của cá nhân theo cách phê bình và tự phê bình. Đóng góp cho sự phát triển của hoạt động đánh giá, tuyển dụng theo cách là thành viên tích cực của các hiệp hội nghề, các ấn phẩm; đóng góp vào các hội nghị về nhân sự, đào tạo, tuyển dụng.

NĂNG LỰC VỀ THÔNG TIN (COMPETENCE FOR INFORWARE - CI):

Là năng lực giao tiếp và sử dụng thông tin; khả năng tiếp tục học hỏi, nhận thức và vận dụng các kiến thức có tổ chức, được tư liệu hoá như các lý thuyết, khái niệm, các phương pháp, các quy trình của ngành QTNS. Chương trình đào tạo ngành QTNS tạo cho sinh viên các năng lực về mặt thông tin như sau:

- CI1. Giao tiếp trong hoạt động nhân sự: Giao tiếp với nhân viên, với khách hàng, với các bên liên quan trong lĩnh vực nhân sự theo cách phù hợp và sử dụng ít nhất một ngoại ngữ.
- CI2. Thông tin trong hoạt động nhân sự: Ứng dụng công nghệ thông tin và truyền thông để trao đổi với khách hàng, với các bên liên quan trong lĩnh vực nhân sự nhằm mang lại hiệu quả cao trong hoạt động nghề nghiệp.

NĂNG LỰC VỀ TỔ CHỨC (COMPETENCE FOR ORGAWARE - CO):

Là khả năng hiểu biết cơ cấu tổ chức, mối liên hệ, sự phối hợp, liên kết trong quản lý và điều hành với các tổ chức bên trong, bên ngoài ngành nghề; khả năng tư duy lập luận, tầm nhìn và thiết lập kế hoạch mục tiêu; kỹ năng quản lý và giải quyết vấn đề, thúc đẩy và kiểm soát các hoạt động. Chương trình đào tạo ngành QTNS tạo cho sinh viên các năng lực về mặt tổ chức, thể chế như sau:

- CO1. Bước đầu xây dựng tầm nhìn, chiến lược và chính sách đối với sự phát triển của nguồn nhân lực: Hiểu được môi trường nhân lực nói chung và môi trường tuyển dụng, đánh giá công việc đặc trưng của lĩnh vực nhân sự, những tác động qua lại trong môi trường đó nhằm tạo ra những lợi thế cạnh tranh cho Việt Nam nói chung và cho ngành nhân sự nói riêng.
- CO2. Lập kế hoạch và phát triển ý tưởng tổ chức nguồn nhân lực: Có khả năng lập kế hoạch và phát triển ý tưởng tổ chức nhân sự tạo thuận lợi trong việc nhìn nhận trước được những cơ hội và thách thức khi khởi sự và thực hiện hoạt động trong lĩnh vực nhân sự.

