

QUYẾT ĐỊNH

Về việc mở ngành Quản trị nhân lực, trình độ đại học, mã ngành 7340404

HIỆU TRƯỞNG TRƯỜNG ĐẠI HỌC TÔN ĐỨC THẮNG

Căn cứ Quyết định số 747/QĐ-TTg ngày 11/6/2008 của Thủ tướng Chính phủ về việc đổi tên Trường Đại học bán công Tôn Đức Thắng thành Trường Đại học Tôn Đức Thắng;

Căn cứ Quy chế tổ chức và hoạt động của Trường Đại học Tôn Đức Thắng được ban hành kèm theo Nghị quyết số 02/NQ-HĐTĐHTĐT ngày 24/4/2021 của Hội đồng trường Trường Đại học Tôn Đức Thắng;

Căn cứ Quyết định số 5623/QĐ-TLĐ ngày 18/11/2022 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về việc công nhận Hiệu trưởng Trường Đại học Tôn Đức Thắng nhiệm kỳ 2021-2026;

Căn cứ Thông tư số 02/2022/TT-BGDĐT ngày 18/01/2022 của Bộ Trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định điều kiện, trình tự, thủ tục mở ngành đào tạo, đình chỉ hoạt động của ngành đào tạo trình độ đại học, thạc sĩ, tiến sĩ; Thông tư số 12/2024/TT-BGDĐT ngày 10/10/2024 của Bộ Trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Thông tư 02/2022/TT-BGDĐT ngày 18/01/2022 của Bộ Trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo;

Căn cứ Quyết định số 2103/QĐ-TĐT ngày 08/8/2022 của Hiệu trưởng Trường Đại học Tôn Đức Thắng về việc ban hành Quy định về hoạt động mở ngành đào tạo trình độ đại học, thạc sĩ, tiến sĩ; Quyết định số 75/QĐ-TĐT ngày 07/01/2025 của Hiệu trưởng Trường Đại học Tôn Đức Thắng về việc bổ sung một số điều của Quyết định số 2103/QĐ-TĐT ngày 08/8/2022;

Căn cứ Thông tư số 09/2022/TT-BGDĐT ngày 06/6/2022 của Bộ Trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định danh mục thống kê ngành đào tạo của giáo dục đại học;

Căn cứ Nghị quyết số 60/NQ-HĐT ngày 26/12/2024 của Hội đồng trường về việc phê duyệt chủ trương mở ngành Quản trị nhân lực;

Căn cứ biên bản họp ngày 23/12/2025 của Hội đồng Khoa học và Đào tạo Trường Đại học Tôn Đức Thắng về việc thẩm định Đề án mở ngành Quản trị nhân lực;

Theo đề nghị của Trưởng Khoa Quản trị kinh doanh và đề nghị của Trưởng Phòng Đại học.

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Mở ngành Quản trị nhân lực, trình độ đại học, mã ngành 7340404.

Điều 2. Giao Khoa Quản trị kinh doanh triển khai đào tạo ngành Quản trị nhân lực từ năm học 2026-2027. Chỉ tiêu tuyển sinh hàng năm ngành Quản trị nhân lực nằm trong tổng chỉ tiêu tuyển sinh đại học của Trường. Việc tuyển sinh, tổ chức đào tạo, đánh giá kết quả

học tập và cấp bằng tốt nghiệp thực hiện theo quy định hiện hành của Bộ Giáo dục và Đào tạo và của Trường.

Điều 3. Quyết định này có hiệu lực kể từ ngày ký.

Điều 4. Trưởng các đơn vị: Khoa Quản trị kinh doanh, Phòng Tổ chức hành chính, Phòng Đại học, Phòng Khảo thí và Kiểm định chất lượng, Phòng Tài chính, Phòng Công tác học sinh - sinh viên, Thư viện, Phòng Điện toán - Máy tính, Phòng Thanh tra, Pháp chế và An ninh, các đơn vị thuộc Trường chịu trách nhiệm thi hành quyết định này. / *Lưu*

Nơi nhận:

- Như Điều 4;
- Bộ GD&ĐT;
- Tổng LĐLĐVN;
- Lưu VT, P.ĐH.



PGS.TS. Trần Trọng Đạo



TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM
TRƯỜNG ĐẠI HỌC TÔN ĐỨC THẮNG

ĐỀ ÁN MỞ NGÀNH ĐÀO TẠO

Tên ngành đào tạo: **QUẢN TRỊ NHÂN LỰC**

Mã ngành đào tạo: **7340404**

Trình độ đào tạo: **ĐẠI HỌC**

Loại hình đào tạo: **CHÍNH QUY**

TP. Hồ Chí Minh, tháng 12 năm 2025

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

STT	Chữ viết tắt	Chữ viết đầy đủ
1	Bộ GDĐT	Bộ Giáo dục và Đào tạo
2	CTĐT	Chương trình đào tạo
3	NCKH	Nghiên cứu khoa học
4	TDTU	Trường Đại học Tôn Đức Thắng
5	QTKD	Quản trị kinh doanh
6	TP.HCM	Thành phố Hồ Chí Minh
7	KHĐT	Khoa học và Đào tạo
8	Thông tư 02/2022/TT-BGDĐT	Thông tư số 02/2022/TT-BGDĐT ngày 18/01/2022 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định điều kiện, trình tự, thủ tục mở ngành đào tạo, đình chỉ hoạt động của ngành đào tạo trình độ đại học, thạc sĩ, tiến sĩ.
9	Thông tư 12/2024/TT-BGDĐT	Thông tư số 12/2024/TT-BGDĐT ngày 10/10/2024 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo sửa đổi, bổ sung một số điều của Thông tư số 02/2022/TT-BGDĐT ngày 18/01/2022 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo.
10	Thông tư 17/2021/TT-BGDĐT	Thông tư số 17/2021/TT-BGDĐT ngày 22/6/2021 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành quy định về chuẩn CTĐT; xây dựng, thẩm định và ban hành CTĐT các trình độ của giáo dục đại học
11	Quyết định 2103/QĐ-TĐT	Quyết định số 2103/QĐ-TĐT ngày 08/8/2022 của Hiệu trưởng Trường Đại học Tôn Đức Thắng về việc ban hành quy định hoạt động mở ngành đào tạo trình độ đại học, thạc sĩ, tiến sĩ.
12	Quyết định 75/QĐ-TĐT	Quyết định số 75/QĐ-TĐT ngày 07/01/2025 của Hiệu trưởng Trường Đại học Tôn Đức Thắng về

STT	Chữ viết tắt	Chữ viết đầy đủ
		việc Sửa đổi, bổ sung một số điều của Quyết định 2103/QĐ-TĐT ngày 08/8/2022 của Hiệu trưởng Trường Đại học Tôn Đức Thắng về việc ban hành Quy định về hoạt động mở ngành đào tạo trình độ đại học, thạc sĩ, tiến sĩ.
13	Quyết định 2104/QĐ-TĐT	Quyết định số 2104/QĐ-TĐT ngày 08/8/2022 của Hiệu trưởng Trường Đại học Tôn Đức Thắng về việc ban hành Quy định hoạt động xây dựng, thẩm định và ban hành CTĐT trình độ đại học, thạc sĩ, tiến sĩ

MỤC LỤC

1. THÔNG TIN CƠ BẢN VỀ TRƯỜNG ĐẠI HỌC TÔN ĐỨC THẮNG	1
1.1. Trường Đại học Tôn Đức Thắng	1
1.1.1. Quá trình thành lập, phát triển	1
1.1.2. Tổ chức bộ máy và đội ngũ cán bộ, giảng viên của Trường	2
1.1.3. Hoạt động đào tạo	3
1.1.4. Hệ thống cơ sở vật chất, công nghệ và học liệu	4
1.1.5. Hoạt động kiểm định, xếp hạng	5
1.1.6. Hoạt động nghiên cứu khoa học	6
1.1.7. Hoạt động hợp tác doanh nghiệp	7
1.1.8. Hoạt động hợp tác quốc tế	7
1.2. Khoa Quản trị kinh doanh.....	8
1.2.1. Hoạt động đào tạo	8
1.2.2. Hoạt động nghiên cứu khoa học	8
1.2.3. Hoạt động hợp tác doanh nghiệp	10
1.2.4. Hoạt động hợp tác quốc tế	16
2. SỰ CẦN THIẾT MỞ NGÀNH QUẢN TRỊ NHÂN LỰC	20
2.1. Nhu cầu đào tạo, nhu cầu sử dụng nhân lực phục vụ thị trường lao động	20
2.2. Kết quả khảo sát và dự báo nhu cầu nhân lực.....	21
2.3. Phân tích xu hướng phát triển ngành đào tạo trên thế giới.....	26
2.4. Sự phù hợp với sứ mạng và mục tiêu chiến lược của Trường, chiến lược quy hoạch phát triển kinh tế-xã hội của ngành, địa phương, vùng và cả nước	27
2.5. Khái quát chủ trương mở ngành đào tạo được Hội đồng Trường phê duyệt.....	27
3. ĐIỀU KIỆN VỀ CTĐT.....	28
3.1. Quá trình xây dựng CTĐT ngành Quản trị nhân lực	28

3.2. CTĐT ngành Quản trị nhân lực	30
3.2.1. Mục tiêu đào tạo và chuẩn đầu ra CTĐT	30
3.2.2. Cấu trúc CTĐT	33
3.2.3. Điểm nổi trội của CTĐT	34
3.2.4. Kiểm định CTĐT	34
4. ĐIỀU KIỆN VỀ ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN, CÁN BỘ KHOA HỌC.....	35
4.1. Đội ngũ giảng viên, cán bộ khoa học.....	35
4.1.1. Đội ngũ giảng viên Khoa QTKD	35
4.1.2. Điều kiện giảng viên ngành Quản trị nhân lực	35
4.2. Kế hoạch và lộ trình phát triển đội ngũ giảng viên, cán bộ khoa học	36
5. ĐIỀU KIỆN VỀ CƠ SỞ VẬT CHẤT ĐỂ MỞ NGÀNH QUẢN TRỊ NHÂN LỰC	37
5.1. Cơ sở vật chất, công nghệ và học liệu	37
5.2. Kế hoạch và lộ trình phát triển cơ sở vật chất	38
6. ĐIỀU KIỆN VỀ TỔ CHỨC BỘ MÁY QUẢN LÝ ĐỂ MỞ NGÀNH QUẢN TRỊ NHÂN LỰC	39
6.1. Tổ chức bộ máy quản lý.....	39
6.2. Phân công nhiệm vụ và kế hoạch phát triển bộ máy quản lý	39
7. PHƯƠNG ÁN PHÒNG NGỪA VÀ XỬ LÝ RỦI RO.....	39
7.1. Dự báo tình huống rủi ro.....	39
7.2. Phương án phòng ngừa và xử lý rủi ro	40
7.2.1. Giải pháp chung	40
7.2.2. Giải pháp cụ thể phòng ngừa và xử lý rủi ro	40
8. CAM KẾT.....	42

ĐỀ ÁN MỞ NGÀNH ĐÀO TẠO MỚI TRÌNH ĐỘ ĐẠI HỌC

Tên ngành đào tạo: **QUẢN TRỊ NHÂN LỰC** (Human Resource Management)
Mã ngành đào tạo: **7340404**
Trình độ đào tạo: **ĐẠI HỌC**
Loại hình đào tạo: **CHÍNH QUY**
Khoa quản lý: **QUẢN TRỊ KINH DOANH**

1. THÔNG TIN CƠ BẢN VỀ TRƯỜNG ĐẠI HỌC TÔN ĐỨC THẮNG

1.1. Trường Đại học Tôn Đức Thắng

1.1.1. Quá trình thành lập, phát triển

Trường Đại học Tôn Đức Thắng (TDTU) được thành lập theo Quyết định 787/TTg-QĐ ngày 24/09/1997 của Thủ tướng Chính phủ. Trường được Liên đoàn Lao động thành phố Hồ Chí Minh sáng lập, đầu tư và quản lý. Mục tiêu thành lập Trường trong giai đoạn đầu là: Thực hiện Chương trình 17/TU và Chỉ thị 13 của Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh về đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng và nâng cao trình độ chuyên môn, tay nghề cho giai cấp công nhân thành phố; Phát triển nguồn nhân lực cho nhu cầu công nghiệp hoá - hiện đại hoá; Góp phần đào tạo nhân tài, nhân lực, thực hiện nghiên cứu để phục vụ hệ thống sản xuất, xã hội ở thành phố Hồ Chí Minh và các tỉnh phía Nam.

Ngày 28/01/2003, Thủ tướng Chính phủ ra Quyết định số 18/2003/TTg-QĐ chuyển đổi pháp nhân và đổi tên Trường Đại học Công nghệ Dân lập Tôn Đức Thắng thành Trường Đại học Bán công Tôn Đức Thắng trực thuộc Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh. Bằng quyết định này, TDTU trở thành đại học khoa học ứng dụng đa ngành và không còn pháp nhân dân lập.

Ngày 11/6/2008, Thủ tướng Chính phủ ra Quyết định số 747/TTg-QĐ đổi tên Trường Đại học Bán công Tôn Đức Thắng thành TDTU và chuyển về thuộc Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, trở thành trường đại học công lập. Trong thời gian này, mục tiêu của trường được bổ sung thêm là "*trực tiếp phục vụ việc phát triển nguồn nhân lực trong công nhân, người lao động để góp phần xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam theo tinh thần Nghị quyết 20-NQ/TW ngày 28/01/2008 của Hội nghị Lần thứ 6 Ban chấp hành trung ương Đảng Khóa 10*".

Ngày 29/01/2015, tại Quyết định số 158/QĐ-TTg, Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án thí điểm đổi mới cơ chế hoạt động của TDTU giai đoạn 2015-2017. Mục tiêu của TDTU được xác định rằng: “Đại học Tôn Đức Thắng chủ động huy động, sử dụng hợp lý, hiệu quả nhất các nguồn lực của trường và xã hội để phát triển TDTU thành một đại học định hướng nghiên cứu có chất lượng trong khu vực và trên thế giới, đồng thời bảo đảm các đối tượng chính sách, đối tượng thuộc hộ nghèo có cơ hội tiếp cận các chương trình đào tạo (CTĐT) của trường”.

Là trường đại học công lập hoạt động theo cơ chế tự chủ, TDTU nỗ lực tiên phong trong đổi mới quản lý, nâng cao chất lượng đào tạo và nghiên cứu khoa học theo các chuẩn mực quốc tế. Nhà trường chú trọng xây dựng môi trường học tập hiện đại, thúc đẩy sáng tạo và tăng cường ứng dụng thực tiễn.

Với triết lý “Giáo dục khai phóng để phát triển con người toàn diện”, Nhà trường đã đặt ra mục tiêu dài hạn là một đại học nghiên cứu trong vòng ba thập niên tới, song song với việc giữ vai trò đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng và nâng cao trình độ chuyên môn, tay nghề, phục vụ nhu cầu cung ứng nhân lực chất lượng cao cho tiến trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa của Việt Nam

Triết lý giáo dục

Giáo dục khai phóng để phát triển con người toàn diện

Sứ mạng

Giáo dục, nghiên cứu và sáng tạo vì sự phát triển toàn diện của con người và xã hội

Tầm nhìn

Trở thành tổ chức xuất sắc trong giáo dục và nghiên cứu, hướng tới việc đáp ứng nhu cầu xã hội và phát triển con người

Mục tiêu

Phát triển thành Đại học nghiên cứu đẳng cấp quốc tế

Giá trị cốt lõi

Chất lượng và sự tin cậy

Nguyên tắc ứng xử

Dân chủ, Công bằng, Hiệu quả, Phụng sự

1.1.2. Tổ chức bộ máy và đội ngũ cán bộ, giảng viên của Trường

1.1.2.1. Tổ chức bộ máy hoạt động của Trường

Hội đồng trường nhiệm kỳ 2021-2026 được thành lập theo Quyết định số 2459/QĐ-TLĐ ngày 14/4/2021 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam. Theo Đề án thành lập, Hội đồng trường gồm 21 thành viên; Tại thời điểm thành lập có 17 thành viên; Chủ tịch Hội đồng trường do Bí thư Đảng ủy kiêm nhiệm. Đến thời điểm tháng 11/2025, Hội đồng trường có 18 thành viên. Bộ máy Hội đồng trường có Thường trực Hội đồng

trường hiện nay là 06 thành viên (Chủ tịch, Phó chủ tịch Hội đồng trường, Thư ký Hội đồng trường, Hiệu trưởng và Phó hiệu trưởng là Thành viên Hội đồng trường, Chủ tịch Công đoàn trường); Ban Kiểm soát 03 thành viên; 04 Tiểu ban chuyên môn gồm: Tiểu ban Tổ chức và nhân sự; Tiểu ban Tài chính và Cơ sở vật chất; Tiểu ban Đào tạo và Đảm bảo chất lượng; Tiểu ban Nghiên cứu khoa học và Hợp tác quốc tế; bộ phận giúp việc Hội đồng trường có Văn phòng Hội đồng trường.

Ban Giám hiệu có 04 người (01 Hiệu trưởng và 03 Phó Hiệu trưởng); bộ phận giúp việc Ban Giám hiệu có Văn phòng Ban Giám hiệu.

Hiện nay Trường có 59 đơn vị thuộc, trực thuộc Trường. Cụ thể gồm: 16 khoa; 01 Viện hợp tác quốc tế, 02 Viện nghiên cứu; 20 Phòng – Văn phòng - Ban - Trung tâm chức năng; có 01 Trung tâm giáo dục an ninh quốc phòng cấp quốc gia; 01 Quỹ hỗ trợ phát triển khoa học-công nghệ, 02 tạp chí tiếng Anh phát hành toàn cầu; 09 Trung tâm khoa học-công nghệ; 01 Phân hiệu tại tỉnh Khánh Hòa cùng 05 cơ sở trực thuộc (Cơ sở chính tại Phường Tân Hưng, Cơ sở 98 Ngô Tất Tố - TP.HCM, cơ sở Cà Mau, cơ sở Bảo Lộc và 01 Văn phòng Viện nghiên cứu tại Hà Nội), 01 Trường quốc tế Việt Nam – Phần Lan và 01 Công ty TNHH dịch vụ - kỹ thuật.

Chi tiết tham khảo tại: <https://tdtu.edu.vn/gioi-thieu>.

1.1.2.2. Đội ngũ cán bộ, giảng viên của Trường

Tính đến ngày 01/11/2025, số lượng nhân sự làm việc tại Trường ở tất cả các loại hình và vị trí việc làm là 1.430 người, trong đó số viên chức/ người lao động cơ hữu là 1.299 người (46 Giáo sư/ Phó giáo sư, 275 Tiến sĩ, 509 Thạc sĩ, 327 Đại học và 142 trình độ khác); và 131 người là Giáo sư, Phó giáo sư, nhà khoa học, chuyên gia làm việc dưới các hình thức cộng tác, hợp tác nghiên cứu. Trong đó: có 726 giảng viên, nghiên cứu viên, 75 viên chức quản lý (bao gồm cả giảng viên, nghiên cứu viên kiêm nhiệm, giảng viên, nghiên cứu viên kiêm viên chức quản lý). Trình độ chuyên môn của đội ngũ giảng viên, nghiên cứu viên tiếp tục được nâng cao: tỷ lệ giảng viên, nghiên cứu viên có trình độ tiến sĩ trở lên đạt **41.87%**, tỷ lệ giảng viên, nghiên cứu viên có học hàm Giáo sư/ Phó giáo sư chiếm **6,3%**.

1.1.3. Hoạt động đào tạo

Là một trường đại học đa ngành, TDTU hiện đang đào tạo 43 ngành đại học tiêu chuẩn, 21 ngành đại học tiên tiến, 11 ngành đại học bằng tiếng Anh, 13 ngành liên kết quốc tế, 17 ngành trình độ thạc sĩ và 6 ngành đào tạo trình độ tiến sĩ (Bảng 1):

Bảng 1.1. Thống kê các CTĐT tại TDTU tính đến tháng 11/2025

STT	Trình độ đào tạo	Số ngành/ chuyên ngành	Quy mô (người học)	Tổng số tốt nghiệp (người học)	Tỷ lệ có việc làm trong vòng 1 năm
1	Đại học	43 ngành (tất cả các chương trình)	28.838	76.723	99% - 100%
2	Thạc sĩ	17 ngành	463	2.025	Không khảo sát
3	Tiến sĩ	6 ngành	30	17	Không khảo sát
Tổng cộng			29.331	78.765	

Trên cơ sở chất lượng giáo dục và khoa học-công nghệ theo chuẩn quốc tế, nhiều trường đại học trên thế giới có nền giáo dục đại học phát triển đã công nhận kết quả đào tạo đại học, sau đại học của TDTU và triển khai liên kết đào tạo đại học, sau đại học với Trường dưới nhiều hình thức. Nhà trường đang triển khai 13 chương trình liên kết đào tạo trình độ đại học (cấp song bằng hoặc đơn bằng hình thức 3+1, 2.5+1.5 hoặc 2+2). Tất cả các đối tác liên kết đều là các trường có uy tín về chất lượng giáo dục tại các nước tiên tiến như Đại học La Trobe (Úc), Đại học West of England, Bristol (Anh), Đại học Khoa học ứng dụng Saxion (Hà Lan), Đại học Kỹ thuật Ostrava (CH Séc), Đại học Kinh tế và Kinh doanh Praha (CH Séc), Đại học Taylor's (Malaysia), Trường Kinh doanh Emlyon (Pháp), Đại học Massey (New Zealand). Các ngành liên kết đào tạo đều là các ngành nghề có nhu cầu xã hội cao về nguồn nhân lực như Kỹ thuật xây dựng, Công nghệ thông tin, Kỹ thuật điện – điện tử, Kinh doanh quốc tế.

1.1.4. Hệ thống cơ sở vật chất, công nghệ và học liệu

TDTU có kế hoạch đầu tư cơ sở vật chất nhằm đảm bảo chất lượng hoạt động đào tạo và NCKH theo chuẩn mực quốc tế. Nhà trường có đầy đủ các phòng học, phòng thí nghiệm, phòng thực hành, thư viện, trang thiết bị đáp ứng yêu cầu của người dạy và người học. Cụ thể, Trường có tổng cộng 387 hội trường, giảng đường, phòng học các loại, phòng học đa phương tiện, phòng làm việc của giáo sư, phó giáo sư, giảng viên cơ hữu với tổng diện tích sàn xây dựng trên 54.914 m². Các phòng học có quy mô và trang thiết bị khác nhau, phù hợp với từng loại môn học như các môn chung, các môn cơ sở, các môn chuyên ngành, tiếng Anh, tin học, v.v. Ngoài ra, tổng số trung tâm nghiên cứu, phòng thí nghiệm, thực nghiệm, cơ sở thực hành, thực tập, luyện tập với diện tích sàn xây dựng trên 100.000 m², đáp ứng đầy đủ yêu cầu thí nghiệm, thực hành của ngành đào tạo. Hàng năm, Nhà trường luôn thực hiện lập dự toán chi cho các hoạt động duy trì, nâng cấp những trang thiết bị, tài sản hiện hữu và mua sắm, trang bị mới cơ sở hạ tầng, trang thiết bị nhằm phục vụ liên tục các hoạt động nghiên cứu khoa học; đảm bảo chất lượng đào tạo và phục vụ học tập, rèn luyện của sinh viên.

- Hiện tại Trường có 4 cơ sở đào tạo

STT	Cơ sở đào tạo	Loại hình đào tạo	Địa chỉ
1	Cơ sở Tân Hưng	Cơ sở đào tạo chính	19 Nguyễn Hữu Thọ, Phường Tân Hưng, TP.HCM.
2	Cơ sở 98 Ngô Tất Tố	Khác	98 Ngô Tất Tố, Phường Thạnh Mỹ Tây, TP.HCM
3	Phân hiệu Khánh Hòa	Phân hiệu	22 Nguyễn Đình Chiểu, Phường Bắc Nha Trang, Tỉnh Khánh Hòa
4	Cơ sở Bảo Lộc	Khác	Đường Nguyễn Tuân, Phường 3 Bảo Lộc, Tỉnh Lâm Đồng

- Thư viện và nguồn tài nguyên học thuật:

Thư viện TDTU có tổng diện tích hơn 9.100 m², trong đó Thư viện chính rộng 8.678 m², được thiết kế theo mô hình Learning Commons với không gian tự học 24/7 và khả năng phục vụ khoảng 3.000 người cùng lúc. Hệ thống tra cứu trực tuyến hiện đại tích hợp tiếng Việt và tiếng Anh cho phép người dùng tra cứu toàn bộ tài liệu qua OPAC, tiếp cận tài liệu in, điện tử và số. Nguồn tài nguyên được cập nhật liên tục, tài liệu mới xuất hiện trên hệ thống trong vòng 24 giờ. Hiện Thư viện có 158.912 tài liệu biên mục và 501 cơ sở dữ liệu, gồm cả nguồn truy cập mở và nguồn đăng ký như Web of Science, MathSciNet, TVPL Pro X. Thư viện cũng cung cấp tài nguyên cho từng môn học thông qua hệ thống quản lý học liệu, giúp người học truy cập giáo trình, tài liệu tham khảo, bài tập, slide và đề cương chi tiết. Phục vụ chuyển đổi số, Thư viện đầu tư mạnh vào tài nguyên điện tử và bộ sưu tập số; đến tháng 7/2025, TDTU sở hữu 662.687 tài liệu số/điện tử từ nhiều nguồn, bao gồm 349 video bài giảng do Trường tự xây dựng. Bên cạnh đó, Trường phát triển hệ thống tài nguyên giáo dục mở (OER) cung cấp rộng rãi cho cộng đồng, với 6.104 tài liệu toàn văn thuộc 30 ngành. Ứng dụng OER hỗ trợ truy cập từ xa trên máy tính và thiết bị di động, tuân thủ giấy phép truy cập mở quốc tế và Creative Commons, góp phần thúc đẩy học tập suốt đời. Mức độ sử dụng tài liệu cho phép tuân theo Giấy phép truy cập mở quốc tế và các loại giấy phép truy cập mở của Creative Commons (<https://oer.tdtu.edu.vn>).

1.1.5. Hoạt động kiểm định, xếp hạng

Trong bối cảnh hội nhập quốc tế, nhằm đảm bảo chất lượng và khẳng định được chất lượng đào tạo, định vị thương hiệu trong việc cung cấp nguồn nhân lực có chất lượng cho thị trường lao động (trong nước cũng như trong khu vực), TDTU đã thực hiện công tác kiểm định cấp Trường và cấp CTĐT theo các bộ tiêu chuẩn chất lượng quốc tế. TDTU vinh dự được Hội đồng Kiểm định và Chứng nhận của Foundation for International Business Administration Accreditation (FIBAA) quyết định công nhận và trao con dấu

chứng nhận kiểm định chất lượng cơ sở giáo dục đạt chuẩn quốc tế. Thời hạn công nhận của quyết định là 06 năm (tính từ ngày 06/03/2024 đến ngày 05/3/2030). Từ năm 2019 đến nay, Trường đã có 44 CTĐT trình độ đại học và sau đại học được công nhận đạt chuẩn quốc tế gồm 20 CTĐT đạt chuẩn AUN-QA (ASEAN University Network - Quality Assurance), 15 CTĐT đạt chuẩn FIBAA và 09 CTĐT đạt chuẩn Accreditation Agency for Study Programmes in Engineering, Informatics, Natural Sciences and Mathematics (ASIIN). Tất cả các CTĐT còn lại của Trường đều đã được rà soát, cập nhật và có kế hoạch kiểm định theo các tiêu chuẩn kiểm định quốc tế.

Sau 28 năm xây dựng và phát triển, TDTU không ngừng nỗ lực nâng cao chất lượng đào tạo, nghiên cứu và hợp tác quốc tế. Những thành tựu trên các bảng xếp hạng uy tín là minh chứng cho sự phát triển bền vững của nhà trường. Theo Bảng xếp hạng các trường đại học hàng đầu thế giới Times Higher Education (THE) 2026, TDTU thuộc nhóm 601-800 đại học tốt nhất thế giới. TDTU được đánh giá trong Top 250 của THE Asia University Rankings 2025 và Top 200 theo THE Young University Rankings 2024. TDTU xếp thứ 684 thế giới (QS World University Rankings 2026), 231 tại châu Á (QS Asia University Rankings 2026) và 553 toàn cầu về phát triển bền vững (QS World University Rankings: Sustainability 2026). Ngoài ra, với định hướng phát triển xanh, TDTU còn đứng thứ 87/1476 toàn cầu theo UI GreenMetric 2024, ghi nhận về các hoạt động bảo vệ môi trường và phát triển bền vững.

1.1.6. Hoạt động nghiên cứu khoa học

Với mục tiêu phát triển thành Đại học nghiên cứu đẳng cấp quốc tế, TDTU đã không ngừng nỗ lực, phát huy thế mạnh của mình trong nhiều lĩnh vực đặc biệt là trong nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ, từng bước khẳng định được uy tín học thuật với cộng đồng khoa học trong nước và quốc tế. Tính đến nay, toàn Trường có **23** nhóm nghiên cứu và **09** nhóm nghiên cứu mạnh thuộc nhiều lĩnh vực khác nhau, các nhóm nghiên cứu được dẫn dắt bởi các chuyên gia, nhà khoa học uy tín trong và ngoài nước. Đến tháng 11/2025, tổng số công bố quốc tế của Trường trên cơ sở dữ liệu WoS/Scopus đã vượt mốc **13.500** công bố; **15** bằng sáng chế do Cục Sáng chế và Nhãn hiệu Thương mại Hoa Kỳ (USPTO) cấp. Hằng năm, số lượng hợp đồng, đề tài, dự án tăng về số lượng lẫn giá trị, kết quả nổi bật, từ năm 2020-2025, TDTU đã chủ trì thực hiện **32** đề tài khoa học công nghệ các cấp (NAFOSTED, Bộ/ngành, tỉnh/thành), **43** đề tài, dự án, chương trình hợp tác nghiên cứu với các tổ chức quốc tế, trên **280** đề tài với các doanh nghiệp, tổ chức ngoài trường. Bên cạnh đó, nhằm thúc đẩy phong trào nghiên cứu khoa học trong toàn thể cán bộ, giảng viên và sinh viên của Nhà trường, trong giai đoạn 2022 - 2025, đã có **107** đề tài nghiên cứu khoa học cấp cơ sở được tài trợ với tổng kinh phí hơn **3,76** tỷ đồng. Nhà trường tiếp tục đẩy mạnh phát triển **02** tạp chí khoa học quốc tế, trong đó Tạp chí Thông tin và Viễn thông (JIT) đã được liệt kê trong cơ sở dữ liệu Scopus và Web of Science, Tạp chí Công nghệ tiên tiến và Tính toán (JAEC) được Hội đồng Giáo sư Nhà nước ngành Cơ học tính điểm tối đa 1,0 điểm. Về tổ chức hội nghị, hội thảo khoa học, Trường đã tổ chức thành công trên

75 hội thảo quốc tế, nhiều hội thảo lớn do Trường khởi xướng và tổ chức đầu tại TDTU đã trở thành Hội thảo quốc tế thường niên của ngành và được luân phiên tổ chức ở mỗi quốc gia khác nhau trên thế giới; kỷ yếu của hội thảo được đưa vào cơ sở dữ liệu WoS/Scopus. Hoạt động NCKH của sinh viên luôn được Nhà trường chú trọng và quan tâm. Trong giai đoạn 2020-2025, Nhà trường đã triển khai tài trợ **1.170** đề tài NCKH với **3.168** sinh viên tham gia. Từ sự đầu tư bài bản, các đề tài sinh viên TDTU luôn đạt được giải cao trong các cuộc thi về KHCN dành cho sinh viên, như: Giải thưởng sinh viên nghiên cứu khoa học cấp Bộ, Giải thưởng sinh viên Nghiên cứu khoa học - Euréka, Giải thưởng Nữ sinh khoa học công nghệ, Giải thưởng Loa thành, Giải thưởng Thiết kế, chế tạo thiết bị bay không người lái...

1.1.7. Hoạt động hợp tác doanh nghiệp

TDTU luôn chú trọng mở rộng và tăng cường hợp tác với các tổ chức, doanh nghiệp trong và ngoài nước nhằm đáp ứng mục tiêu phát triển bền vững. Nhà trường xây dựng kế hoạch hợp tác theo từng giai đoạn trong chiến lược phát triển 5 năm và từng năm học. Trung tâm Hợp tác doanh nghiệp và Cựu sinh viên đóng vai trò đầu mối kết nối với các doanh nghiệp lớn, triển khai các hoạt động hỗ trợ Nhà trường và mang lại cơ hội học tập – việc làm cho sinh viên. Đến nay, Trường đã hợp tác với hơn 1.000 tổ chức/doanh nghiệp, trong đó ký kết hợp tác toàn diện với 701 đơn vị và 3 địa phương (Gia Lai, Lâm Đồng và Quảng Ngãi), thuộc nhiều lĩnh vực phù hợp với các ngành đào tạo. Nội dung hợp tác gồm hỗ trợ sinh viên tham quan, thực tập, tuyển dụng; tham gia góp ý CTĐT, kiểm định chất lượng; tổ chức các hoạt động hướng nghiệp, kỹ năng, khởi nghiệp; tài trợ học bổng và kinh phí; hợp tác đào tạo, nghiên cứu và chuyển giao công nghệ. Trường cũng phối hợp với các địa phương trong đào tạo nguồn nhân lực, nghiên cứu, chuyển giao công nghệ và xúc tiến đầu tư. Bên cạnh đó, Nhà trường thường xuyên tổ chức ngày hội việc làm, ngày hội doanh nghiệp, tọa đàm và các hoạt động giao lưu nhằm tăng cường gắn kết và mở rộng mạng lưới hợp tác.

1.1.8. Hoạt động hợp tác quốc tế

Hoạt động hợp tác quốc tế của TDTU phát triển mạnh mẽ, trở thành trụ cột quan trọng trong chiến lược phát triển của Trường. Năm 2019, TDTU sáng lập Hiệp hội Đại học Quốc tế (UCI) với 10 thành viên đến từ 9 quốc gia, tạo mạng lưới học thuật đa văn hóa và thúc đẩy hợp tác sâu rộng. Đến tháng 11/2025, TDTU đã hợp tác với hơn 250 trường đại học và tổ chức giáo dục thuộc 34 quốc gia, trong đó có nhiều trường thuộc Top 800 thế giới theo các bảng xếp hạng đại học uy tín thế giới (THE, QS). Nhà trường mở rộng hợp tác trong đào tạo, trao đổi học thuật, nghiên cứu khoa học và gắn kết chặt chẽ với các Mục tiêu Phát triển Bền vững của Liên hợp quốc. Hoạt động này thu hút nhiều đoàn quốc tế đến thăm và ký kết hợp tác, phát triển CTĐT liên kết, trao đổi sinh viên, thực tập ngắn hạn và đào tạo tiến sĩ theo mô hình sandwich. Đến nay, gần 400 sinh viên hoàn thành giai đoạn học tập tại trường đối tác nước ngoài và mỗi năm có khoảng 1.000 sinh viên tham gia trải

nghiệm quốc tế. Nhà trường cũng tổ chức và đồng tổ chức hơn 70 hội nghị, hội thảo quốc tế uy tín, nhiều sự kiện thường niên có kỷ yếu được chỉ mục WoS/Scopus, góp phần khẳng định năng lực và vị thế học thuật của Trường trên trường quốc tế.

1.2. Khoa Quản trị kinh doanh

1.2.1. Hoạt động đào tạo

Khoa QTKD, TDTU được thành lập vào năm 2006 sau khi tách ra từ Khoa Kinh tế. Sau 19 năm thành lập và phát triển, hoạt động đào tạo, nghiên cứu, hợp tác quốc tế, tác động xã hội đạt được nhiều thành tựu nổi bật, là một trong những Khoa có số lượng sinh viên, học viên, số lượng CTĐT, số lượng chương trình liên kết nhiều nhất trường. Năm học 2024 - 2025, Khoa QTKD có đội ngũ giảng viên cơ hữu bao gồm 50 giảng viên có học vị từ thạc sĩ trở lên. Bên cạnh đó, đội ngũ giảng viên thỉnh giảng bao gồm các giáo sư, tiến sĩ, thạc sĩ có uy tín trong và ngoài nước. Năm học 2024 - 2025, tổng số người học đang theo học tất cả các CTĐT hiện nay là 3824 (trong đó có 251 học viên Thạc sĩ Quản trị kinh doanh, 3573 sinh viên đại học). Tỷ lệ sinh viên Khoa Quản trị kinh doanh có việc làm sau 1 năm tốt nghiệp luôn đạt mức cao (99%-100%). Sau 19 năm thành lập và phát triển, đến nay Khoa QTKD đào tạo 3 ngành trình độ đại học chủ lực gồm: Kinh doanh quốc tế, Marketing, Quản trị kinh doanh với 3 chuyên ngành bao gồm chuyên ngành Nhà hàng - khách sạn, chuyên ngành Quản trị nguồn nhân lực và chuyên ngành Quản trị chuỗi cung ứng. Đối với trình độ đào tạo sau đại học, Khoa đang đào tạo trình độ thạc sĩ ngành QTKD với 2 định hướng bao gồm định hướng ứng dụng và định hướng nghiên cứu. Kinh nghiệm đào tạo trình độ thạc sĩ Quản trị kinh doanh của Khoa là 18 năm và tiến sĩ ngành Quản trị kinh doanh là 8 năm. Như vậy, ngành gần của ngành Quản trị nhân lực (ngành Quản trị kinh doanh chuyên ngành Quản trị nguồn nhân lực) đã **đào tạo đủ 3 trình độ từ đại học, thạc sĩ, đến tiến sĩ**.

Toàn bộ các CTĐT trình độ đại học và thạc sĩ tại Khoa QTKD đều đã được kiểm định theo tiêu chuẩn quốc tế như FIBAA và đang trong quá trình kiểm định AACSB (Association to Advance Collegiate Schools of Business).

Do đó, với kinh nghiệm đào tạo các ngành trong lĩnh vực quản trị - quản lý trong 19 năm, Khoa QTKD có kinh nghiệm để triển khai xây dựng CTĐT và tổ chức đào tạo ngành Quản trị nhân lực. CTĐT ngành QUẢN TRỊ NHÂN LỰC sẽ kế thừa các nội dung phù hợp của ngành gần, đồng thời cập nhật thực tiễn giúp người học có đủ kiến thức và kỹ năng khi ra trường, có khả năng cạnh tranh cao, đáp ứng các yêu cầu ngày càng cao của doanh nghiệp.

1.2.2. Hoạt động nghiên cứu khoa học

Về NCKH, Khoa QTKD triển khai nhiệm vụ NCKH và đạt được nhiều thành tựu nhất định, sẵn sàng cho việc đào tạo và nghiên cứu ngành mới Quản trị nhân lực (bảng 1.2).

Bảng 1.2. Thống kê các công bố khoa học tại Khoa QTKD trong 5 năm gần nhất

STT	Năm học	Số công bố quốc tế	Số bài báo chuẩn ISI
1	2020-2021	12	9
2	2021-2022	8	7
3	2022-2023	6	4
4	2023-2024	12	6
5	2024-2025	18	13
	Tổng cộng	56	39

Khoa QTKD luôn đề cao công tác NCKH của giảng viên, đây là một nhiệm vụ quan trọng gắn liền với công tác giảng dạy của giảng viên. Cụ thể, Khoa đã thành lập 1 nhóm nghiên cứu mạnh trong năm 2024-2025 trong lĩnh vực Kinh tế và Quản trị kinh doanh (Economic and Business Management). Các nhóm nghiên cứu đều được Nhà trường tạo điều kiện tối đa về cơ chế, cơ sở vật chất để có thể thực hiện nghiên cứu thuận lợi, hiệu quả. Trong 05 năm trở lại đây, Khoa có 01 đề tài nghiên cứu cấp quốc gia và 01 đề tài cấp cơ sở đã được nghiệm thu.

Khoa cũng đã triển khai các hoạt động nghiên cứu chuyển giao công nghệ để tăng nguồn thu ngoài học phí như thực hiện các dự án hợp tác nghiên cứu với nước ngoài, đề tài Nafosted, đề tài NCKH cấp tỉnh, hợp đồng với đối tác quốc tế. Đối với các hoạt động nghiên cứu khoa học mang tầm quốc tế, Khoa đang duy trì việc tổ chức Hội thảo quốc tế về Tài chính và Kinh tế (ICFE) cùng các trường đối tác hàng năm, thu hút các Keynote Speakers hàng đầu thế giới và hàng trăm bài báo được nộp, thực hiện quy trình phản biện theo tiêu chuẩn. Các kỷ yếu hội thảo này được liệt kê trong cơ sở dữ liệu Web of Science. Khoa cũng tạo điều kiện cho cán bộ, giảng viên của Khoa được đi tham quan, trao đổi chuyên môn, dự hội thảo, trao đổi học thuật và nâng cao chuyên môn dài hạn (thạc sĩ, tiến sĩ) và ngắn hạn ở nước ngoài; đồng thời mời các chuyên gia, giáo sư nước ngoài về trao đổi học thuật tại Khoa.

Để nâng cao khả năng NCKH, hằng tháng Khoa QTKD tổ chức các buổi sinh hoạt học thuật và journal club (bảng 1.3). Cụ thể, sinh hoạt học thuật là buổi báo cáo tập trung phân tích và chia sẻ các công trình nghiên cứu của các giảng viên trong Khoa. Journal club là hoạt động sinh hoạt khoa học, chia sẻ kiến thức, kinh nghiệm nghiên cứu, giao lưu và trao đổi kỹ năng phương pháp nghiên cứu khoa học công nghệ từ các kết quả nghiên cứu mới nhất và kinh điển (tài liệu báo cáo tại Journal club là các bài báo khoa học quốc tế WoS/Scopus).

Bảng 1.3. Số buổi sinh hoạt học thuật và Journal club tại Khoa QTKD

STT	Năm học	Số buổi sinh hoạt học thuật	Số buổi Journal Club
1	2021-2022	12	12
2	2022-2023	12	12
3	2023-2024	12	12
4	2024-2025	12	12
	Tổng cộng	46	46

Bên cạnh đó, hoạt động NCKH sinh viên luôn được Khoa QTKD đặc biệt chú trọng. Khoa QTKD đã tích cực triển khai công tác NCKH sinh viên, và khuyến khích sinh viên tham gia nghiên cứu dưới sự hướng dẫn của giảng viên. Kết quả là số lượng nhóm sinh viên tham gia NCKH tăng dần trong những năm gần đây. Từ năm học 2020 - 2021 đến năm 2024 - 2025, Khoa QTKD có tổng 130 nhóm sinh viên tham gia NCKH (Bảng 1.4).

Bảng 1.4. Số lượng sinh viên Khoa QTKD tham gia nghiên cứu khoa học

STT	Năm học	Số nhóm NCKH sinh viên	Số sinh viên tham gia NCKH
1	2020 – 2021	12	34
2	2021 – 2022	25	72
3	2022 – 2023	26	75
4	2023 – 2024	30	86
5	2024 - 2025	37	108
	Tổng cộng	130	375

Kết quả NCKH sinh viên Khoa QTKD đạt được nhiều kết quả tích cực như giải nhất, giải nhì, giải ba, giải khuyến khích NCKH sinh viên cấp Trường. Đặc biệt, một số công trình NCKH sinh viên tiêu biểu được đề cử tham gia dự giải Euréka. Trên cơ sở đó, sinh viên ngành đào tạo đề xuất mở có cơ hội lớn tham gia NCKH cùng với giảng viên Khoa QTKD cũng như lập nhóm nghiên cứu chung với sinh viên ngành gần nhằm khai phá tri thức khoa học, đồng thời tạo nền tảng nghiên cứu cần thiết để sinh viên có thể học tiếp lên các bậc học cao hơn. Tính từ năm 2019 đến nay, ngành gần ngành Quản trị nhân lực (ngành QTKD chuyên ngành Quản trị nguồn nhân lực) đã và đang hướng dẫn hơn 20 nhóm sinh viên tham gia NCKH. Nhờ đẩy mạnh các hoạt động NCKH nêu trên, đến nay Khoa QTKD có nhiều công trình khoa học được công bố trên các tạp chí uy tín trên thế giới.

1.2.3. Hoạt động hợp tác doanh nghiệp

Ngay từ khi thành lập, TDTU nói chung và Khoa QTKD nói riêng luôn chú trọng việc xây dựng mối quan hệ hợp tác với các doanh nghiệp và tổ chức trong nhiều lĩnh vực

khác nhau. Từ năm học 2018-2019 đến năm học 2024-2025, Khoa QTKD đã ký kết biên bản ghi nhớ hợp tác với 60 doanh nghiệp. Các đối tác hợp tác với Khoa không chỉ đa dạng trong lĩnh vực mà còn phong phú về quy mô và đặc thù hoạt động, bao gồm các công ty trong các ngành sản xuất, dịch vụ, công nghệ, tài chính, và cả các doanh nghiệp quốc tế. Điều này giúp sinh viên ngành Quản trị nhân lực có cơ hội tiếp cận với nhiều mô hình doanh nghiệp khác nhau, từ đó mở rộng tầm nhìn và phát triển các kỹ năng Quản trị nhân lực trong môi trường đa dạng, sinh viên có nhiều cơ hội nghề nghiệp cũng như thực tập tại các doanh nghiệp tốt.

Bảng 1.5: Danh sách doanh nghiệp thân hữu tham gia hợp tác với Khoa QTKD

STT	Doanh nghiệp	Loại hình doanh nghiệp		Năm ký kết hợp tác
		Trong nước	Liên doanh/ Nước ngoài	
1	Minor Hotels		x	2018 - 2019
2	Công ty TNHH MTV Nhà hàng Hoàng Yến - Hoàng Yến Group	x		2018 - 2019
3	Công ty TNHH Căn hộ dịch vụ Nam Sài Gòn	x		2018 - 2019
4	Công ty cổ phần quản lý dịch vụ Adora (Dong Phuong group)	x		2018 - 2022
5	Fusion Suites Saigon Hotel Co.LTD		x	2018 - 2019
6	Công ty cổ phần PQC Hospitality		x	2018 - 2020
7	Công ty cổ phần giao nhận và vận chuyển Indo Trần	x		2018 - 2019
8	Chi nhánh Công ty TNHH quốc tế Delta	x		2018 - 2020
9	Công ty TNHH MM Mega Market (Việt Nam)	x		2018 - 2020
10	Công ty cổ phần Đông Trùng Hạ Thảo - HIMA	x		2018 - 2019

STT	Doanh nghiệp	Loại hình doanh nghiệp		Năm ký kết hợp tác
		Trong nước	Liên doanh/ Nước ngoài	
11	Công ty cổ phần giao nhận và vận chuyển Indo Trần	x		2019 - 2020
12	Công ty CP ĐTHT Hima	x		2019 - 2020
13	Công ty Mondelez Kinh Đô Việt Nam	x		2019 - 2020
14	Fusion Suite- Nhung	x		2019 - 2020
15	Công ty SANT Việt Nam	x		2019 - 2020
16	Hoàng Yến Group- Nam	x		2019 - 2020
17	Oakwood Hotel Saigon		x	2019 - 2020
18	Công ty TNHH Nguồn nhân lực Tân Cảng STC	x		2019 - 2020
19	Công ty Nhan Thiện	x		2019 - 2020
20	Công ty CP Tập đoàn Masan	x		2019 - 2020
21	Công ty SMEI Việt Nam	x		2019 - 2020
22	Hiệp hội Logistics Việt Nam	x		2019 - 2021
23	Công ty VSG	x		2019 - 2020
24	Công ty Vilas	x		2019 - 2020
25	Hiệp hội Thương mại điện tử Việt Nam	x		2019 - 2020
26	Công ty IM Việt Nam	x		2019 - 2020
27	Công ty Kinh Đô Mondelez Việt Nam	x		2019 - 2020
28	Liberty Hotels Group	x		2019 - 2020
29	Công ty CIFF Việt Nam	x		2019 - 2021
30	Công ty SADACO	x		2019 - 2020
31	Khách sạn Inter Continental Nha Trang	x		2019 - 2020

STT	Doanh nghiệp	Loại hình doanh nghiệp		Năm ký kết hợp tác
		Trong nước	Liên doanh/ Nước ngoài	
32	Khách sạn Alagon	x		2019 - 2020
33	Công ty Tutto Việt Nam	x		2019 - 2020
34	Công ty Tân Cảng STC	x		2019 - 2020
35	Công ty Delta International Logistics		x	2019 - 2020
36	Công ty Dell Global Việt Nam		x	2019 - 2020
37	Công ty Bosch Việt Nam		x	2019 - 2020
38	Thiên Phước Land	x		2019 - 2020
39	Công ty TNHH Kỹ thuật và công nghệ Hàng hải Việt Nam (Vimatec) - Thành viên hội KHKT Công nghiệp Tàu thủy Việt Nam (VISIA)	x		2020 - 2021
40	Công ty phần mềm VinhMS	x		2021 - 2022
41	Hiệp hội Quảng cáo TP.HCM	x		2021 - 2022
42	Công ty Cổ phần Đầu tư BĐS EmarrLand	x		2021 - 2022
43	Khu nghỉ dưỡng MPCR - Chi nhánh công ty CP EURO WINDOWS	x		2021 - 2022
44	Công ty Cổ phần Công nghệ Atalink	x		2021 - 2022
45	Khu nghỉ dưỡng Six Sence	x		2021 - 2022
46	Công ty TNHH Giao Hàng Flex Speed	x		2021 - 2022
47	Công ty TNHH Giao nhận Vận tải Toàn Cầu Pegasus	x		2022-2023

STT	Doanh nghiệp	Loại hình doanh nghiệp		Năm ký kết hợp tác
		Trong nước	Liên doanh/ Nước ngoài	
48	Tập đoàn khách sạn Silverland	x		2023-2024
49	Chi nhánh Công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại Công Hòa Khách sạn Holiday Inn & Suites Saigon Airport	x		2023-2024
50	Khu Nghỉ Dưỡng Raddison Blu Cam Ranh (RBCR) - Chi nhánh công ty cổ phần du lịch EuroWindow Nha Trang	x		2023-2024
51	Công ty cổ phần AFR Cloud Computing	x		2023-2024
52	Công ty TNHH Golden Span	x		2023-2024
53	Công ty TNHH CRIF D&B Việt Nam	x		2023-2024
54	Công ty CP Dịch vụ vận tải và thương mại Việt Hoa	x		2023-2024
55	Công ty CP Giáo dục Jaxtina	x		2023-2024
56	Công ty Cổ phần Tân Vĩnh Cửu	x		2024-2025
57	Công ty TNHH NPH Thế giới số	x		2024-2025
58	Công ty Cổ phần đầu tư sản xuất kinh doanh Sài Gòn Cửu Long – Khách sạn Hilton Sài Gòn		x	2024-2025

STT	Doanh nghiệp	Loại hình doanh nghiệp		Năm ký kết hợp tác
		Trong nước	Liên doanh/ Nước ngoài	
59	Khách sạn Newworld Sài Gòn		x	2024-2025
60	Công ty TNHH Portcities Việt Nam		x	2024-2025
Tổng		50	10	

Ngoài các doanh nghiệp, Khoa cũng tích cực hợp tác với các tổ chức và cơ quan quản lý nhà nước, ký kết quan hệ thân hữu với các sở, ban ngành và tổ chức chuyên ngành như Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Viện Nghiên cứu và Phát triển Nhân lực, các trung tâm đào tạo và tổ chức phát triển nguồn nhân lực trong và ngoài nước. Mỗi quan hệ hợp tác này không chỉ mang lại cho sinh viên cơ hội thực tập, kiến tập tại các doanh nghiệp mà còn giúp sinh viên có thể tham gia vào các chương trình phát triển nguồn nhân lực, nghiên cứu các chính sách lao động và quản lý nhân sự từ góc độ nhà nước.

Kết quả hợp tác doanh nghiệp hiện nay tại Khoa QTKD đảm bảo sinh viên chuyên ngành Quản trị nhân lực có nhiều cơ hội tham gia thực tập, kiến tập tại các công ty đối tác, tiếp xúc với các chuyên gia nhân sự hàng đầu và trực tiếp tham gia vào các dự án thực tế. Sinh viên không chỉ được đào tạo về lý thuyết mà còn có thể áp dụng kiến thức vào công việc thực tiễn trong các lĩnh vực như tuyển dụng, đào tạo và phát triển nhân sự, đánh giá hiệu suất, lương thưởng và phúc lợi, và phát triển chiến lược nhân lực. Các chuyên gia từ các doanh nghiệp cũng tham gia vào hoạt động giảng dạy và đào tạo của Khoa, góp ý xây dựng CTĐT, giảng dạy chuyên đề, hướng dẫn khóa luận, và hỗ trợ sinh viên trong quá trình tốt nghiệp, giúp sinh viên có thể tiếp cận kiến thức thực tiễn từ các tình huống và vấn đề thực tế trong ngành Quản trị nhân lực.

Bên cạnh đó, Khoa QTKD cũng đặc biệt chú trọng đến việc phát triển các kỹ năng mềm cho sinh viên ngành Quản trị kinh doanh - chuyên ngành Quản trị nguồn nhân lực, như kỹ năng giao tiếp, lãnh đạo, quản lý đội nhóm và giải quyết xung đột, các kỹ năng quan trọng giúp họ có thể thành công trong môi trường làm việc đa dạng và toàn cầu. Việc kết hợp giữa lý thuyết và thực tiễn, sự hỗ trợ từ các chuyên gia doanh nghiệp, và các cơ hội thực tập tại các doanh nghiệp và tổ chức lớn là nền tảng vững chắc giúp sinh viên chuyên ngành có thể nắm bắt được yêu cầu của thị trường lao động và phát triển nghề nghiệp thành công trong tương lai.

Đối với các hoạt động hợp tác doanh nghiệp, cùng với CTĐT tiên tiến, hiện đại, gắn liền thực tiễn và các hoạt động hợp tác doanh nghiệp mạnh mẽ và có chiều sâu, Khoa QTKD đã tạo điều kiện cho các bạn sinh viên có cơ hội học tập và trau dồi thực tiễn thông

qua các hoạt động thuộc CTĐT và ngoài CTĐT. Cụ thể, sinh viên được tạo điều kiện đi kiến tập từ năm nhất, thực tập từ năm 2 tùy theo chuyên ngành. Sinh viên còn có cơ hội học hỏi kinh nghiệm thực tế và cơ hội kết nối với các chuyên gia, diễn giả trong các lĩnh vực ngành nghề đào tạo thông qua các buổi hội thảo, tọa đàm, các cuộc thi chuyên ngành. Khoa cũng thường xuyên phối hợp với Nhà trường trong việc triển khai các chương trình Ngày hội việc làm cùng với các đối tác doanh nghiệp thân hữu nhằm cung cấp nhiều cơ hội việc làm hơn cho sinh viên. Bên cạnh đó, Khoa cũng đang mở rộng mạng lưới cựu sinh viên/ cựu học viên và đẩy mạnh các hoạt động nhằm tạo giá trị nhiều hơn cho người học như hoạt động Mentor - Mentee.

1.2.4. Hoạt động hợp tác quốc tế

Khoa QTKD ký kết hợp tác với các Khoa/Trường Đại học trên thế giới (bảng 1.6) để đẩy mạnh việc liên kết đào tạo, tổ chức hội thảo quốc tế, hợp tác nghiên cứu khoa học, và trao đổi sinh viên (Inbound/Outbound).

Bảng 1.6: Danh sách hợp tác quốc tế của Khoa QTKD

STT	Đối tác hợp tác quốc tế	Quốc gia	Năm ký kết
1	Hasselt University	Belgium	2015
2	Université Savoie Mont Blanc	France	2017
3	University of Trieste	Italia	2017
4	Leipzig University of Applied Sciences	Germany	2018
5	Dong-A University	Korea	2022
6	Universitas Brawijaya, Indonesia	Indonesia	2022
7	César Ritz Colleges Switzerland	Switzerland	2024
8	Hasanuddin University	Indonesia	2024

Trên cơ sở hợp tác quốc tế, trong 5 năm gần nhất, Khoa QTKD đã tổ chức 2 hội thảo quốc tế bao gồm ICFE 2020 và ICFE 2022. Các hội thảo quốc tế này được Khoa QTKD đồng tổ chức với các Trường Đại học Tomas Bata (Cộng hòa Séc), Đại học kinh tế Praha (Cộng hòa Séc), Đại học Dresden (Đức), Đại học Dongguk (Hàn Quốc), Đại học La Trobe (Úc), Trường kinh doanh Montpellier (Pháp), Đại học Dresden (Đức), Đại học Northeastern Illinois (Mỹ), Đại học Kinh tế và Kinh doanh Prague (Cộng hòa Séc), Trường Kinh doanh Emlyon (Pháp), Đại học Dongguk (Hàn Quốc), và Hiệp hội Sales và Marketing quốc tế - SMEI (Mỹ). Các chủ đề trình bày trong các Hội thảo này bao gồm chủ đề nghiên cứu khoa học ngành QTKD.

Bảng 1.7: Danh sách Hội thảo quốc tế Khoa QTKD tổ chức

ST T	Tên hội nghị, hội thảo quốc tế	Thời gian, địa điểm	Đơn vị đồng tổ chức	Thông tin trên tạp chí, website
1	Hội thảo quốc tế Lần thứ 6 – 2020 về “Tài chính và Kinh tế”	2020, TDTU	Đại học Dongguk (Hàn Quốc), Đại học La Trobe (Úc), Trường kinh doanh Montpellier (Pháp), Đại học Tomas Bata và Đại học Kinh tế Prague (Cộng hòa Séc), Đại học Dresden (Đức) và Đại học Northeastern Illinois (Mỹ)	https://icfe2020.tdtu.edu.vn/
2	Hội thảo quốc tế Lần thứ 7 – 2022 về “Tài chính và Kinh tế”	2022, TDTU	Đại học Kinh tế và Kinh doanh Prague (Cộng hòa Séc), Trường Kinh doanh Emlyon (Pháp), Đại học Dongguk (Hàn Quốc), Đại học Tomas Bata ở Zlín (Cộng hòa Séc), Hiệp hội Sales và Marketing quốc tế - SMEI (Mỹ)	https://icfe2022.tdtu.edu.vn/

Bên cạnh việc tổ chức các hội thảo quốc tế định kỳ, Khoa QTKD tích cực triển khai nhiều đề tài hợp tác nghiên cứu khoa học với nước ngoài liên quan đến ngành đăng kí đào tạo Quản trị nhân lực (bảng 1.8). Các đề tài hợp tác nghiên cứu khoa học quốc tế nhằm hỗ trợ giảng viên Khoa QTKD hợp tác với các nhà khoa học hàng đầu trên thế giới, đồng thời tạo điều kiện để sinh viên của Khoa tham gia nghiên cứu khoa học và trao đổi sinh viên quốc tế.

Bảng 1.8: Danh sách chương trình, đề tài NCKH với nước ngoài của Khoa QTKD

STT	Tên chương trình, đề tài	Cơ quan, tổ chức, nước hợp tác	Năm bắt đầu/ Năm kết thúc	Số SV tham gia
1	Rural out-migration, depopulation and revitalization of rural communities: Japanese experiences and lessons for Vietnam	Quỹ Sumitomo - Nhật Bản	2019-2020	2

STT	Tên chương trình, đề tài	Cơ quan, tổ chức, nước hợp tác	Năm bắt đầu/ Năm kết thúc	Số SV tham gia
2	No one left behind: Risk communication to the street vendors during COVID-19 social distancing"	Library Hi-tech	2021	4
3	Practices from yatai model in Japan: Implications for upgrading street food vendors in Vietnam	Quỹ Sumitomo - Nhật Bản	2022-2023	1
4	Poverty Reduction and Migration in Rural Vietnam: Role of Local Firm Clusters	University of Tokyo - Đại học Tokyo (Nhật Bản)	2023-2024	.

Vì vậy, trong 5 năm qua, Khoa QTKD triển khai thành công nhiều chương trình trao đổi sinh viên (Inbound, Outbound) với nhiều đại học trên thế giới (bảng 1.9).. Số lượng sinh viên thu hút và đưa đi nước ngoài trong giai đoạn 2019 – 2024 là 233 sinh viên inbound và 167 sinh viên outbound. Hiện nay, Khoa đang duy trì hợp tác thực chất thông qua các hoạt động hàng năm với 13 đối tác quốc tế ở Đài Loan, Malaysia, Singapore, Hàn Quốc, Úc, Pháp, Hà Lan và Cộng hòa Séc.

Bảng 1.9: Chương trình trao đổi sinh viên (Inbound, Outbound) với nước ngoài

STT	Năm học	Nội dung cụ thể
1	2022 - 2023	30 sinh viên Sunway và 24 sinh viên TDTU tham gia trao đổi ngắn hạn với Sunway University (Malaysia): “Sustainable Practices in Emerging Economies”. Ngày 13, 14 & 16/06/2023
2	2022 - 2023	Tiếp nhận 10 sinh viên tham gia Chương trình Cultural Exchange Program dành cho SV quốc tế từ Úc, New Zealand, Singapore, Anh, Ba Lan, Thổ Nhĩ Kỳ, Nigeria, Ghana, Ấn Độ: “Lớp học pha chế cà phê Việt Nam”. Từ 28/11/2022 – 12/01/2023, 29/05/2023 – 21/07/2023
3	2022 - 2023	50 sinh viên tham gia Workshop với ĐH Northumbria về lĩnh vực Quản trị nguồn nhân lực. Ngày 16, 17/12/2022
4	2022 - 2023	05 sinh viên tham gia Chương trình “Global Virtual Intercultural Program” cùng với ĐH Sunway

STT	Năm học	Nội dung cụ thể
5	2023 - 2024	Tiếp nhận 13 sinh viên Đại học Quản lý Singapore và 10 sinh viên UNHAS tham dự chương trình TDTU International Program 2024. Từ 15/07/2024 đến 22/07/2024
6	2023 - 2024	Tiếp nhận 16 sinh viên tham gia Workshop online với GS. Timber Haaker. Ngày 25, 26, 28/06/2024
7	2023 - 2024	Tiếp nhận 113 sinh viên tham gia Cultural Exchange Program dành cho SV quốc tế từ Đan Mạch, Úc, New Zealand, Singapore, Anh, Ba Lan, Thổ Nhĩ Kỳ, Nigeria, Ghana, Ấn Độ: “Lớp học pha chế cà phê Việt Nam” & “Vietnam Economy and Real Estate Industry”. Từ 22/09/2023 - 12/10/2023 và 23/11/2023 - 07/02/2024
8	2023 - 2024	Tiếp nhận 02 sinh viên có quốc tịch nước ngoài học tập toàn thời gian hoặc học tập ngắn hạn (tối thiểu 01 tháng) có cấp chứng nhận/chứng chỉ. Từ 21/08/2023 - 07/01/2024
9	2023 - 2024	21 sinh viên tham gia Chương trình Sinh viên trao đổi 01 học kỳ tại Đại học Kinh doanh Quốc lập Đài Bắc (Đài Loan). Từ 17/02/2024 - 15/06/2024
10	2023 - 2024	11 sinh viên tham gia Chương trình “Sustainable City Destination” với Đại học Sunway (Malaysia). Từ 22/07/2024 - 04/08/2024
11	2023 - 2024	13 sinh viên tham gia Chương trình “Thương mại Quốc tế” với Đại học Văn hoá Trung Hoa (Đài Loan). Từ 13/07/2024 - 10/08/2024
12	2024 - 2025	66 Sinh viên Hàn Quốc tham dự chương trình “Tìm Hiểu Môi Trường Kinh Doanh, Văn Hoá Và Con Người Việt Nam” với sinh viên Khoa QTKD
13	2024 - 2025	74 Sinh viên Anh và Pháp tham dự workshop về “Mô hình kinh doanh bền vững” do GS Timber Haaker chủ trì
14	2024 - 2025	3 Người học có quốc tịch nước ngoài học tập toàn thời gian hoặc học tập ngắn hạn (tối thiểu 01 tháng) có cấp chứng nhận/chứng chỉ.
15	2024 - 2025	21 Sinh viên trao đổi 01 học kỳ tại Đại học Kinh doanh Quốc lập Đài Bắc (Đài Loan)

STT	Năm học	Nội dung cụ thể
16	2024 - 2025	25 sinh viên tham gia học trực tuyến với ĐH Saxion (Hà Lan)
17	2024 - 2025	3 sinh viên tham gia chương trình “Thương mại Quốc tế” với Đại học Văn hoá Trung Hoa (Đài Loan)

Việc hợp tác quốc tế sâu rộng của Khoa và Trường sẽ giúp người học ngành Quản trị nhân lực có cơ hội giao lưu, phát triển học tập và NCKH với nhiều trường đại học hàng đầu trên thế giới.

2. SỰ CẦN THIẾT MỞ NGÀNH QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

2.1. Nhu cầu đào tạo, nhu cầu sử dụng nhân lực phục vụ thị trường lao động

Công tác quản trị nguồn nhân lực là hoạt động của doanh nghiệp và các tổ chức nói chung để thu hút, xây dựng, phát triển, sử dụng, đánh giá và giữ gìn lực lượng lao động phù hợp với yêu cầu công việc của doanh nghiệp cả về số lượng và chất lượng. Do vậy, công tác Quản trị nhân lực có vai trò to lớn đối với hoạt động sản xuất kinh doanh của một doanh nghiệp, nó là hoạt động bề sâu trong doanh nghiệp nhưng lại mang yếu tố quyết định đến kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp.

Cùng với quá trình phát triển kinh tế - xã hội và hội nhập quốc tế, số lượng doanh nghiệp tại Việt Nam ngày càng nhiều, ngày càng tăng trưởng về quy mô và ngày càng chứng minh được hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh, đóng góp vào sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Theo số liệu thống kê của Bộ Kế hoạch và Đầu tư, tính chung 6 tháng đầu năm 2025, cả nước có gần 91.186 doanh nghiệp đăng ký thành lập mới¹. TP.HCM là trung tâm kinh tế lớn, với nhiều doanh nghiệp, tập đoàn đa quốc gia hoạt động. Theo kết quả thống kê, trong 6 tháng đầu năm, số doanh nghiệp thành lập mới của thành phố đạt 19.945 doanh nghiệp. Điều này làm tăng nhu cầu về nhân lực chuyên nghiệp trong Quản trị nhân lực, nhằm quản lý, phát triển nguồn lao động hiệu quả và xây dựng chiến lược nhân sự phù hợp với sự cạnh tranh toàn cầu. Việc phát triển nhân lực ngành Quản trị nhân lực phù hợp với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của TP.HCM, đóng vai trò quan trọng trong sự nghiệp hiện đại hóa và tăng trưởng của thành phố và đất nước.

Các khảo sát thị trường lao động cũng cho thấy xu hướng doanh nghiệp tăng nhu cầu tuyển dụng và điều chỉnh chiến lược nhân sự: báo cáo do Navigos Group công bố được Báo Công Thương dẫn lại cho biết 54,7% doanh nghiệp có nhu cầu tuyển dụng tăng so với năm trước, cho thấy “cầu nhân lực” nói chung đang phục hồi và kéo theo nhu cầu nhân sự chuyên trách Quản trị nhân lực để vận hành tăng trưởng bền vững. Theo kết quả khảo sát của Khoa QTKD vào tháng 10/2024, 100% doanh nghiệp có nhu cầu tuyển dụng cử nhân ngành Quản trị nhân lực từ số lượng ít (1-5 người) đến số lượng nhiều (trên 20 người) hàng năm.

¹ Bộ Kế hoạch và đầu tư, <https://mpi.gov.vn>

Đặc biệt, trong thời đại kinh tế số, Quản trị nhân lực không còn dừng ở tác nghiệp (chấm công–tính lương–hồ sơ) mà chuyển mạnh sang quản trị dựa trên dữ liệu, trải nghiệm nhân viên và ứng dụng công nghệ (Công nghệ Nhân sự, Ứng dụng trí tuệ nhân tạo (AI) trong tuyển dụng, phân tích năng lực, đào tạo số). Các báo cáo xu hướng tuyển dụng của TopCV đặt trọng tâm vào “nhân tài số” và thích ứng trong kỷ nguyên AI, củng cố nhu cầu đào tạo ngành Quản trị nhân lực theo chuẩn mới (kỹ năng số, phân tích dữ liệu nhân sự, quản trị thay đổi, quản trị hiệu suất theo OKR (Objectives – Key Results)/ KPI (Key Performance Indicators), tuân thủ – đạo đức dữ liệu).

Về mặt chủ trương–chính sách, yêu cầu phát triển nguồn nhân lực phục vụ chuyển đổi số được xác lập rõ: Nghị quyết 52-NQ/TW (2019) nhấn mạnh chủ động tham gia Cách mạng Công nghiệp lần thứ tư gắn với phát triển nguồn nhân lực; Quyết định 749/QĐ-TTg (2020) phê duyệt Chương trình Chuyển đổi số quốc gia; và Quyết định 411/QĐ-TTg (2022) về Chiến lược phát triển kinh tế số, xã hội số đều đặt “nhân lực” là một trụ cột quan trọng để triển khai. Đồng thời, các nghị quyết về chính sách tiền lương và an sinh như Nghị quyết 27-NQ/TW (2018) và Nghị quyết 28-NQ/TW (2018) đặt ra yêu cầu đổi mới cơ chế lương–đãi ngộ và hệ thống bảo hiểm, kéo theo nhu cầu nhân lực ngành Quản trị nhân lực am hiểu chính sách để thiết kế hệ thống đãi ngộ, tuân thủ và quản trị quan hệ lao động trong khu vực công lẫn tư.

Chính vì vậy, xuất phát từ nhu cầu của thị trường lao động đối với nhân sự ngành Quản trị nhân lực và chủ trương đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá của đất nước, đặt ra yêu cầu cấp thiết phải đào tạo được đầy đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng lực lượng lao động làm việc trong lĩnh vực Quản trị nhân lực. Từ nhận thức đó và xuất phát từ nhu cầu thực tiễn trên, Khoa QTKD đề nghị mở ngành Quản trị nhân lực, trình độ đào tạo đại học để có thể đáp ứng được lực lượng lao động chất lượng cao trong lĩnh vực Quản trị nhân lực cho nhu cầu xã hội, cũng như góp phần vào sự phát triển kinh tế của đất nước và lợi thế cạnh tranh với các nước khác trong khu vực.

2.2. Kết quả khảo sát và dự báo nhu cầu nhân lực

Kết quả khảo sát được thực hiện bởi Khoa QTKD – TDTU vào tháng 10/2024, tổng số có 64 doanh nghiệp phản hồi khảo sát. Trong đó, 100% doanh nghiệp có nhu cầu tuyển dụng cử nhân ngành Quản trị nhân lực từ số lượng ít (1-5 người) đến số lượng nhiều (trên 20 người) hàng năm. Kết quả khảo sát cũng chỉ ra lực lượng lao động trên thị trường hiện tại về kiến thức, kỹ năng và thái độ được đánh giá ở mức khá tốt (Bảng 2.1). Tuy nhiên, về kiến thức chuyên môn trong ngành Quản trị nhân lực, doanh nghiệp vẫn còn đánh giá hơi kém với lực lượng lao động hiện tại. Cụ thể, các kiến thức chuyên môn về Quản trị và phát triển tổ chức (Văn hoá doanh nghiệp, Quản trị sự thay đổi, Phát triển tổ chức), Kinh tế và tài chính trong Quản trị nhân lực (Quản lý ngân sách, phân tích/ đánh giá hiệu quả tài chính nhân sự), Chiến lược nhân sự (Hoạch định nhân sự, Chính sách nhân sự), Đào

tạo và phát triển nhân viên, Quản lý hiệu suất, Quản lý nhân tài, Luật Lao động và Chính sách. Những kiến thức này đều là những kiến thức cốt lõi cho sự phát triển của người lao động làm việc trong ngành Quản trị nhân lực ở thời điểm hiện nay. Ngoài ra, các kiến thức này cũng là kiến thức quan trọng giúp cho người lao động phát triển bền vững trong tương lai, thăng tiến lên các vị trí cấp cao trong ngành nhân sự.

Theo kết quả khảo sát, các kỹ năng của người lao động làm việc trong lĩnh vực nhân sự tại các tổ chức hiện nay tuy khá tốt nhưng đánh giá vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu của nhà tuyển dụng, đối với nhiều kỹ năng cần thiết trong ngành như là tư duy chiến lược, đào tạo và phát triển, tư vấn và hỗ trợ, phân tích dữ liệu nhân sự, sử dụng công nghệ và phần mềm HRM, ngoại ngữ (Tiếng Anh), quản lý thời gian. Những kỹ năng này đều là những kỹ năng cần thiết và quan trọng cho một người nhân sự khi làm việc và lãnh đạo.

Ngoài ra, thái độ cũng là một phần rất quan trọng khi tham gia lực lượng lao động tại các tổ chức, mặc dù có những đánh giá tích cực cho người lao động trong thời điểm hiện tại nhưng vẫn còn không ít những đánh giá hơi kém. Cụ thể, người lao động vẫn chưa thể hiện được rằng tính chủ động và sáng tạo, cầu tiến, tinh thần học tập suốt đời, tư duy khám phá, công bằng, linh hoạt trong nhân sự.

Bảng 2.1. Đánh giá của nhà tuyển dụng đối với nhân viên ngành Quản trị nhân lực

STT	Kiến thức / Thái độ / Kỹ năng hiện tại của nhân viên ngành Quản trị nhân lực	Mức độ đánh giá (%)				
		Rất kém	Hơi kém	Trung bình	Khá tốt	Rất Tốt
I	Kiến thức					
1	Kiến thức chuyên môn về Tuyển dụng và tuyển chọn			25,0	53,1	21,9
2	Kiến thức chuyên môn về Đào tạo và phát triển nhân viên			23,4	57,8	10,9
3	Kiến thức chuyên môn về Quản lý hiệu suất			34,4	46,9	12,5
4	Kiến thức chuyên môn về Lương thưởng và phúc lợi			28,1	48,4	23,4
5	Kiến thức chuyên môn về Quản lý nhân tài			34,4	43,8	15,6
6	Kiến thức về Luật Lao động và Chính sách			12,5	68,8	17,2

STT	Kiến thức / Thái độ / Kỹ năng hiện tại của nhân viên ngành Quản trị nhân lực	Mức độ đánh giá (%)				
		Rất kém	Hơi kém	Trung bình	Khá tốt	Rất Tốt
7	Kiến thức về Quản trị và phát triển tổ chức (Văn hoá DN, Quản trị sự thay đổi, Phát triển tổ chức)			31,3	35,9	23,4
8	Kiến thức Kinh tế và tài chính trong Quản trị nhân lực (Quản lý ngân sách, phân tích/ đánh giá hiệu quả tài chính nhân sự)			29,7	42,2	18,8
9	Kiến thức về Chiến lược nhân sự (Hoạch định nhân sự, Chính sách nhân sự)			31,3	46,9	12,5
II	Kỹ năng					
1	Ngoại ngữ (Tiếng Anh)		3,1	32,8	46,9	17,2
2	Làm việc nhóm			25,0	50,0	25,0
3	Giao tiếp			10,9	51,6	37,5
4	Giải quyết vấn đề			26,6	46,9	26,6
5	Sử dụng công nghệ và phần mềm HRM		3,1	18,8	51,6	26,6
6	Đàm phán và thương lượng			29,7	51,6	18,8
7	Quản lý thời gian		1,6	31,3	50,0	17,2
8	Phân tích dữ liệu nhân sự		6,3	32,8	46,9	14,1
9	Tư vấn và hỗ trợ		6,3	23,4	48,4	21,9
10	Đào tạo và phát triển		7,8	29,7	43,8	18,8
11	Tư duy chiến lược		9,4	31,3	43,8	15,6
II	Thái độ					
1	Chuyên nghiệp			20,3	53,1	26,6
2	Chủ động và sáng tạo		3,1	21,9	46,9	28,1
3	Tận tụy			10,9	51,6	37,5
4	Đạo đức nghề nghiệp			7,8	51,6	40,6

STT	Kiến thức / Thái độ / Kỹ năng hiện tại của nhân viên ngành Quản trị nhân lực	Mức độ đánh giá (%)				
		Rất kém	Hơi kém	Trung bình	Khá tốt	Rất Tốt
5	Cầu tiến		1,6	17,2	48,4	32,8
6	Tinh thần học tập suốt đời, tư duy khám phá		1,6	20,3	46,9	31,3
7	Công bằng		1,6	15,6	60,9	21,9
8	Linh hoạt		1,6	20,3	53,1	25,0

Bảng 2.2. Các yêu cầu cụ thể của nhà tuyển dụng đối với nhân viên Quản trị nhân lực

STT	Kiến thức / Thái độ / Kỹ năng hiện tại của nhân viên ngành Quản trị nhân lực	Mức độ kỳ vọng (%)				
		Không cần thiết	Ít cần thiết	Cần thiết	Cần thiết nhiều	Rất cần thiết
I	Kiến thức					
1	Kiến thức chuyên môn về Tuyển dụng và tuyển chọn	1,6		26,6	29,7	42,2
2	Kiến thức chuyên môn về Đào tạo và phát triển nhân viên	1,6		28,1	31,3	39,1
3	Kiến thức chuyên môn về Quản lý hiệu suất	1,6	1,6	21,9	35,9	39,1
4	Kiến thức chuyên môn về Lương thưởng và phúc lợi			21,9	35,9	42,2
5	Kiến thức chuyên môn về Quản lý nhân tài	1,6		21,9	40,6	35,9
6	Kiến thức về Luật Lao động và Chính sách			15,6	40,6	43,8
7	Kiến thức về Quản trị và phát triển tổ chức (Văn hoá DN, Quản trị sự thay đổi, Phát triển tổ chức)		3,1	23,4	32,8	40,6
8	Kiến thức Kinh tế và tài chính trong Quản trị nhân lực (Quản lý ngân sách, phân tích/ đánh giá hiệu quả tài chính nhân sự)		3,1	29,7	32,8	34,4

STT	Kiến thức / Thái độ / Kỹ năng hiện tại của nhân viên ngành Quản trị nhân lực	Mức độ kỳ vọng (%)				
		Không cần thiết	Ít cần thiết	Cần thiết	Cần thiết nhiều	Rất cần thiết
9	Kiến thức về Chiến lược nhân sự (Hoạch định nhân sự, Chính sách nhân sự)	1,6	1,6	25,0	34,4	37,5
II	Kỹ năng					
1	Ngoại ngữ (Tiếng Anh)		9,4	26,6	32,8	31,3
2	Làm việc nhóm			20,3	35,9	43,8
3	Giao tiếp			6,3	39,1	54,7
4	Giải quyết vấn đề			6,3	37,5	56,3
5	Sử dụng công nghệ và phần mềm HRM		1,6	28,1	34,4	35,9
6	Đàm phán và thương lượng			18,8	45,3	35,9
7	Quản lý thời gian		1,6	17,2	35,9	45,3
8	Phân tích dữ liệu nhân sự		6,3	17,2	35,9	40,6
9	Tư vấn và hỗ trợ	1,6	3,1	17,2	46,9	31,3
10	Đào tạo và phát triển		3,1	18,8	46,9	31,3
11	Tư duy chiến lược		6,3	17,2	42,2	34,4
II	Thái độ					
1	Chuyên nghiệp			12,5	25,0	62,5
2	Chủ động và sáng tạo			18,8	32,8	48,4
3	Tận tụy			12,5	39,1	48,4
4	Đạo đức nghề nghiệp			9,4	23,4	67,2
5	Cầu tiến			20,3	37,5	42,2
6	Tinh thần học tập suốt đời, tư duy khám phá		1,6	12,5	35,9	50,0
7	Công bằng			10,9	35,9	53,1
8	Linh hoạt			10,9	39,1	50,0

Trong những năm gần đây các công việc liên quan đến ngành Quản trị nhân lực đã dần được đề cao trong doanh nghiệp với mục tiêu tiến đến phát triển bền vững nên đã bắt đầu chú trọng vào con người nói chung, vai trò của người làm nhân sự trong công ty nói riêng. Bên cạnh đó, kết quả khảo sát cũng thể hiện rằng các nhà quản trị và quản trị nhân sự đang dần tập trung vào chuyên môn vào người làm nhân sự hơn nữa nên mức độ rất cần thiết về các kỹ năng thiết yếu của người làm nghề Quản trị nhân lực rất cao (mức cần thiết nhiều trở lên đối với tất cả kiến thức từ 76% trở lên). Trong các kỹ năng thiết yếu, doanh nghiệp đặc biệt quan tâm đến các kỹ năng làm việc nhóm, giao tiếp, giải quyết vấn đề, quản lý thời gian và phân tích dữ liệu nhân sự với tỷ trọng cần thiết từ 93% trở lên. Ngoài ra, các kiến thức và kỹ năng khác cũng rất quan trọng và được đánh giá ở mức độ cần thiết khá cao. Song song, thái độ của người làm nghề nhân sự cũng được đánh giá rất cao trong việc đào tạo với tỷ lệ từ 98% trở lên đối với tất cả thái độ cần có trong công việc. Điều này thể hiện rằng nhu cầu cần đào tạo chuyên sâu hơn và cần trang bị nhiều hơn về kiến thức, kỹ năng và thái độ cho người lao động làm trong ngành Quản trị nhân lực là rất cần thiết.

2.3. Phân tích xu hướng phát triển ngành đào tạo trên thế giới

Nhiều trường đại học hàng đầu trên thế giới đã đào tạo ngành Quản trị nhân lực từ lâu. Ở khu vực châu Mỹ, các trường hàng đầu về đào tạo ngành Quản trị nhân lực bao gồm các trường như Đại học Cornell (Mỹ), Đại học Michigan State (Mỹ), Đại học Rutgers (Mỹ), Đại học Toronto (Canada). Ở châu Âu, các trường hàng đầu bao gồm Đại học Manchester (Anh), Học viện Kinh tế và Chính trị London (Anh). Ở khu vực châu Á- Thái Bình Dương, có rất nhiều trường đào tạo ngành này như Đại học Melbourne (Úc), Đại học New South Wales (Úc), Đại học Monash (Úc), Đại học Quốc gia Singapore, Đại học Khoa học và Công nghệ Hồng Kông, v.v.

Xu hướng đào tạo ngành Quản trị nhân lực tại các đại học hàng đầu thế giới đang dịch chuyển mạnh mẽ sang mô hình Nhân sự dựa trên dữ liệu (People Analytics) và tích hợp Trí tuệ nhân tạo (AI). Thay vì chỉ tập trung vào các nghiệp vụ hành chính truyền thống, các CTĐT hiện nay chú trọng vào việc trang bị cho sinh viên kỹ năng phân tích dữ liệu lớn để dự báo xu hướng nhân lực, đánh giá hiệu suất và tối ưu hóa quy trình tuyển dụng. Trí tuệ nhân tạo được đưa vào giảng dạy như một phần của quản trị chiến lược, giúp nhà quản lý nhân sự tương lai có thể thiết kế các trải nghiệm làm việc cá nhân hóa và quản trị hiệu quả các đội ngũ làm việc kết hợp giữa con người và công nghệ tự động hóa.

Bên cạnh yếu tố kỹ thuật, các CTĐT trong tương lai còn đẩy mạnh khía cạnh tâm lý học tổ chức và quản trị trải nghiệm nhân viên. Xu hướng giáo dục mới nhấn mạnh vào vai trò của HR trong việc xây dựng văn hóa doanh nghiệp linh hoạt, thúc đẩy sự đa dạng, công bằng và hòa nhập (Diversity, Equity and Inclusion – DEI), cũng như bảo vệ sức khỏe tinh thần cho nhân viên trong môi trường làm việc số đầy biến động. Các trường đại học đang tăng cường các học phần về "Lãnh đạo thấu cảm" và "Quản trị sự thay đổi", nhằm đào tạo

nên những chuyên gia nhân sự không chỉ giỏi về con số mà còn có khả năng kết nối con người, đóng vai trò là cầu nối chiến lược giúp doanh nghiệp thích ứng với các mô hình làm việc từ xa hoặc linh hoạt.

2.4. Sự phù hợp với sứ mạng và mục tiêu chiến lược của Trường, chiến lược quy hoạch phát triển kinh tế-xã hội của ngành, địa phương, vùng và cả nước

Với mục tiêu đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao theo yêu cầu của thị trường lao động trong thời kinh tế số hiện nay, TDTU đã ban hành Kế hoạch số 3530/KH-TĐT ngày 18/10/2024 về việc Phát triển ngành/ chuyên ngành đào tạo trình độ đại học đến năm 2030.

Việc mở ngành Quản trị nhân lực trình độ đại học không những đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động, mà còn hoàn toàn phù hợp với xu hướng phát triển chung ngành đào tạo trên thế giới, phù hợp với sự phát triển đa ngành và trình độ đào tạo hiện nay của TDTU, phù hợp với mục tiêu, tầm nhìn, sứ mạng và triết lý giáo dục của Nhà trường và của Khoa QTKD đã đề ra.

Hơn thế nữa, xét trên bình diện vĩ mô, Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 10 năm (2021-2030) đã xác định phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là một trong ba đột phá chiến lược quốc gia. Đặc biệt tại TP.HCM và Vùng kinh tế trọng điểm phía Nam – nơi tập trung mật độ doanh nghiệp cao nhất cả nước – nhu cầu chuẩn hóa năng lực quản trị cho đội ngũ nhân sự đang trở thành yêu cầu sống còn để nâng cao năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp trong bối cảnh hội nhập và chuyển đổi số.

Vì vậy, việc mở ngành Quản trị nhân lực trình độ đại học vào thời điểm này không những kịp thời đáp ứng nhu cầu cấp thiết của thị trường lao động, mà còn hoàn toàn phù hợp với xu hướng phát triển chung của giáo dục đại học thế giới. Đồng thời, chủ trương này tương thích với sự phát triển đa ngành và năng lực đào tạo hiện có của TDTU; thống nhất với mục tiêu, sứ mạng và triết lý giáo dục mà Nhà trường và Khoa QTKD đã đề ra; cũng như góp phần trực tiếp vào việc hiện thực hóa chiến lược quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội của ngành, địa phương và cả nước.

2.5. Khái quát chủ trương mở ngành đào tạo được Hội đồng Trường phê duyệt

Xuất phát định hướng phát triển của Khoa và sự phát triển ngành Quản trị nhân lực trong những năm gần đây, cùng với sự phát triển ngành Quản trị nhân lực từ ngành Quản trị kinh doanh, chuyên ngành Quản trị nguồn nhân lực tuyển sinh từ năm 2018, Khoa QTKD đã có Tờ trình số 195/TTr-QTKD ngày 13/9/2024 về việc đề xuất mở ngành mới đào tạo cử nhân Quản trị nhân lực (7340404) và đã được lãnh đạo Nhà trường phê duyệt.

Căn cứ vào Thông tư 02/2022/TT-BGDĐT và Thông tư 12/2024/TT-BGDĐT; Quyết định 2103/QĐ-TĐT và Quyết định 75/QĐ-TĐT, làm cơ sở xây dựng hồ sơ đề xuất chủ trương mở ngành đào tạo. Ngày 19/9/2024, Hiệu trưởng TDTU ban hành Quyết định số 3092/QĐ-TĐT về việc thành lập Tổ xây dựng và đề xuất chủ trương mở ngành đào tạo trình độ đại học ngành Quản trị nhân lực (mã ngành 7340404).

Trên cơ sở đó, Khoa QTKD đã hoàn tất việc xây dựng hồ sơ Đề xuất chủ trương mở ngành đào tạo ngành Quản trị nhân lực tuân thủ các quy định tại Điều 7 Thông tư 02/2022/TT-BGDĐT và Thông tư 12/2024/TT-BGDĐT. Hồ sơ Đề xuất chủ trương mở ngành Quản trị nhân lực gồm các nội dung chính: (1) Sự cần thiết đề xuất chủ trương mở ngành Quản trị nhân lực; (2) Năng lực của Trường; (3) Mục tiêu phát triển ngành đào tạo quản lý xây dựng; (4) Giải pháp và lộ trình thực hiện; và (5) Phương án phòng ngừa và xử lý rủi ro.

Hồ sơ đề xuất chủ trương mở ngành Quản trị nhân lực đã được thẩm định theo quy định tại Quyết định 2103/QĐ-TĐT và Quyết định 75/QĐ-TĐT. Hồ sơ Đề xuất chủ trương mở ngành đã được được Hội đồng KHĐT Trường thông qua ngày 28/11/2024.

Ngày 26/12/2024, Hội đồng TDTU đã ban hành Nghị quyết số 60/NQ-HĐT phê duyệt chủ trương mở ngành đào tạo ngành Quản trị nhân lực trình độ đại học, mã ngành 7340404.

3. ĐIỀU KIỆN VỀ CTĐT

3.1. Quá trình xây dựng CTĐT ngành Quản trị nhân lực

Căn cứ trên đề xuất của Tổ xây dựng Đề án mở ngành đào tạo, Hiệu trưởng TDTU đã ban hành Quyết định số 3365/QĐ-TĐT ngày 07/10/2024 về việc thành lập Hội đồng xây dựng CTĐT ngành Quản trị nhân lực và Quyết định số 38/QĐ-TĐT ngày 03/01/2025 về việc thành lập Hội đồng thẩm định CTĐT ngành Quản trị nhân lực.

Hội đồng xây dựng CTĐT đã thực hiện xây dựng CTĐT tuân thủ đúng các quy định tại Thông tư 17/2021/TT-BGDĐT, và Quyết định số 2104/QĐ-TĐT. Cơ cấu thành viên Hội đồng xây dựng CTĐT bao gồm: 01 phó giáo sư, tiến sĩ có chuyên môn phù hợp, am hiểu về ngành Quản trị nhân lực và đang tham gia quản lý đào tạo chuyên môn ngành Quản trị nhân lực tại Khoa QTKD, là giảng viên cơ hữu để chủ trì xây dựng, tổ chức thực hiện CTĐT; 01 tiến sĩ ngành phù hợp, là giảng viên cơ hữu, chủ trì giảng dạy CTĐT và 02 thạc sĩ có chuyên môn phù hợp, là giảng viên cơ hữu, có thâm niên giảng dạy. Ngoài ra, thành viên Hội đồng xây dựng có sự tham gia của các chuyên gia phát triển CTĐT (đại diện của Phòng Đại học); và chuyên gia bảo đảm chất lượng giáo dục đại học (đại diện Phòng Khảo thí và kiểm định chất lượng) của Trường. Thành viên Hội đồng xây dựng CTĐT còn có sự tham gia đại diện giới tuyển dụng lao động (Giám đốc nhân sự Cấp cao – Thạc sĩ ngành QTKD) là chuyên gia hoạt động trong lĩnh vực chuyên ngành Quản trị nhân lực, có am hiểu về yêu cầu năng lực nghề nghiệp và các vị trí việc làm trong lĩnh vực của ngành đào tạo, để góp ý trong quá trình xây dựng CTĐT phù hợp với thực tiễn hành nghề Quản trị nhân lực sau khi tốt nghiệp.

Các bước thực hiện xây dựng CTĐT như sau:

Bước 1: Khảo sát, nhằm xác định nhu cầu nhân lực ngành Quản trị nhân lực của thị trường lao động; lấy ý kiến của các bên liên quan (người sử dụng lao động, sinh viên tốt

nghiệp, sinh viên đang theo học, v.v.) về khối lượng kiến thức tối thiểu và yêu cầu về năng lực người học đạt được sau khi tốt nghiệp.

Bước 2: Xác định mục tiêu CTĐT ngành Quản trị nhân lực; xây dựng chuẩn đầu ra của CTĐT; chuẩn đầu vào của CTĐT.

Bước 3: Xác định cấu trúc, khối lượng kiến thức cần thiết của CTĐT ngành Quản trị nhân lực, xây dựng CTĐT ngành Quản trị nhân lực đảm bảo mục tiêu đào tạo và chuẩn đầu ra; xác định các hoạt động ngoại khóa mang tính bắt buộc, đóng góp vào chuẩn đầu ra;

Bước 4: Đối chiếu, so sánh với CTĐT ngành Quản trị nhân lực với các cơ sở đào tạo khác ở trong nước và thế giới để hoàn thiện CTĐT;

Bước 5: Xác định ma trận mức độ đóng góp các môn học hình thành chuẩn đầu ra;

Bước 6: Thiết kế đề cương chi tiết các học phần theo CTĐT ngành Quản trị nhân lực đã xác định;

Bước 7: Tổ chức lấy ý kiến của giảng viên, cán bộ quản lý Khoa QTKD và một số giảng viên đầu ngành Quản trị nhân lực của các trường tại TP.HCM, các nhà khoa học, đại diện đơn vị sử dụng lao động liên quan về CTĐT;

Bước 8: Hoàn thiện dự thảo CTĐT ngành Quản trị nhân lực trên cơ sở tiếp thu ý kiến phản hồi của các bên liên quan và trình Hội đồng KHĐT của Khoa QTKD xem xét, tiến hành các thủ tục thẩm định tiếp theo.

Sau đó, ngày 15/02/2025, Hội đồng thẩm định CTĐT đã tiến hành thẩm định CTĐT theo đúng quy định của BGDĐT. Cơ cấu thành viên Hội đồng thẩm định gồm Chủ tịch (tiến sĩ), 01 Thư ký (tiến sĩ), 02 ủy viên phản biện thuộc hai cơ sở đào tạo khác nhau (01 phó giáo sư ngành QTKD thuộc Trường Đại học Kinh tế TP.HCM và 01 tiến sĩ ngành Quản trị nhân lực thuộc Trường Đại học Mở TP.HCM) và 01 ủy viên Hội đồng là người đại diện cho đơn vị sử dụng lao động (chuyên ngành Kinh doanh và quản lý là Giám đốc nhân sự). Đây là các chuyên gia am hiểu về ngành đào tạo Quản trị nhân lực, có năng lực xây dựng, phát triển CTĐT và bảo đảm chất lượng giáo dục đại học. Các thành viên Hội đồng thẩm định CTĐT không là thành viên Hội đồng xây dựng CTĐT.

Nội dung thẩm định CTĐT gồm: (1) Căn cứ để xây dựng CTĐT; (2) Mục tiêu của CTĐT và chuẩn đầu ra; cấu trúc CTĐT; (3) Thời lượng của CTĐT; (4) Nội dung của CTĐT (đáp ứng mục tiêu, chuẩn đầu ra, phù hợp trình độ đào tạo, đảm bảo tính hiện đại, tính hội nhập và phù hợp với yêu cầu phát triển kinh tế – xã hội đất nước; đảm bảo đúng quy định của chuẩn CTĐT, phù hợp quy chế đào tạo và các quy định khác liên quan); (5) Đề cương chi tiết của học phần/môn học (mục tiêu, nội dung, phương pháp giảng dạy, phương pháp đánh giá, tài liệu tham khảo) và các vấn đề khác (nếu có). Ngày 15/02/2025, Hội đồng thẩm định họp thẩm định và thông qua CTĐT nhưng yêu cầu phải chỉnh sửa các nội dung theo góp ý của Hội đồng thẩm định CTĐT.

Trên cơ sở ý kiến phản biện của Hội đồng thẩm định, Hội đồng xây dựng CTĐT đã tiến hành họp, rà soát lần nữa, nhằm thống nhất các nội dung với Hội đồng thẩm định. Ngày 18/02/2025, Hội đồng xây dựng CTĐT đã tiếp thu ý kiến và hoàn thành việc điều chỉnh CTĐT theo góp ý của Hội đồng thẩm định.

Sau khi CTĐT đã được hoàn thành theo đúng quy định của Bộ GDĐT và Nhà trường, ngày 21/02/2025, Hội đồng KHĐT Trường đã tiến hành họp xem xét thông qua CTĐT ngành Quản trị nhân lực. Căn cứ theo Biên bản họp thông qua CTĐT ngành Quản trị nhân lực của Hội đồng KHĐT Trường, Hiệu trưởng ban hành Quyết định số 577/QĐ-TĐT ngày 26/02/2025 về việc ban hành CTĐT ngành Quản trị nhân lực (*đính kèm CTĐT*).

3.2. CTĐT NGÀNH QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

CTĐT ngành Quản trị nhân lực thiết kế theo tiêu chuẩn quốc tế; chú trọng việc triển khai cho sinh viên tiếp cận thực hành nghề nghiệp trong thời gian đào tạo. Nội dung chương trình từ cơ bản đến chuyên sâu đều hiện đại, khoa học, bám sát nhu cầu thực tiễn của doanh nghiệp và thị trường lao động hiện nay. Nội dung và phương pháp giảng dạy hiện đại, liên tục đổi mới nhằm khuyến khích và phát huy tính sáng tạo của người học. Sinh viên có cơ hội tham gia các hội thảo quốc tế, các buổi làm việc nhóm với sinh viên quốc tế để phát triển năng lực của mình, tích lũy kinh nghiệm thực tế và tiếp cận với môi trường tuyển dụng, nhằm giúp người học nhanh chóng thích nghi với thực tế và có thể hành nghề Quản trị nhân lực ngay sau khi tốt nghiệp. Thông tin chung về ngành đào tạo như sau:

Tên ngành (Name of programme):

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

Mã ngành (Programme code): 7340404

Văn bằng (Training degree): Cử nhân

Thời gian đào tạo (Training time): 4 năm

Hình thức đào tạo (Mode of study): Chính quy

Tiêu chí tuyển sinh (Admission criteria): Thí sinh tốt nghiệp Trung học Phổ thông hoặc tương đương đủ điều kiện nhập học theo quy chế tuyển sinh đại học hệ chính quy của TDTU và quy chế tuyển sinh của Bộ Giáo dục và Đào tạo.

Phương thức tuyển sinh: thực hiện theo quy chế tuyển sinh của Bộ Giáo dục và Đào tạo, quy chế tuyển sinh của TDTU và Thông tin tuyển sinh của Nhà trường.

Việc quản lý đào tạo thực hiện theo quy chế tổ chức và quản lý đào tạo trình độ đại học theo hệ thống tín chỉ hiện hành của Nhà trường.

3.2.1. Mục tiêu đào tạo và chuẩn đầu ra CTĐT

Từ 3-5 năm sau khi tốt nghiệp CTĐT ngành Quản trị nhân lực TDTU, người tốt nghiệp sẽ đạt được các năng lực tại bảng 3.1.

Bảng 3.1: Mục tiêu đào tạo ngành Quản trị nhân lực

STT	Mô tả mục tiêu đào tạo (PEO)
1	PEO1: Có năng lực vận dụng kiến thức nền tảng về Quản trị - quản lý và kiến thức chuyên sâu về Quản trị nhân lực để xây dựng, tổ chức thực hiện, đánh giá và đề xuất các giải pháp sáng tạo nhằm nâng cao hiệu quả các hoạt động Quản trị nhân lực trong tổ chức; có năng lực giải quyết các vấn đề liên quan đến quản trị nguồn nhân lực trong bối cảnh toàn cầu hóa và kỷ nguyên số.
2	PEO2: Có năng lực thực hành tốt các kỹ năng chuyên môn nghề nghiệp trong quản trị nguồn nhân lực; có năng lực nghiên cứu, phản biện, phân tích, trình bày và giải quyết các vấn đề trong quản trị nguồn nhân lực; có năng lực làm việc độc lập và làm việc với con người hiệu quả trong môi trường làm việc đa dạng.
3	PEO3: Có tác phong làm việc chuyên nghiệp, đề cao đạo đức và trách nhiệm nghề nghiệp; có tinh thần hợp tác, chủ động và chịu trách nhiệm cao trong công việc; có khả năng dẫn dắt chuyên môn về Quản trị nhân lực và tư duy học tập suốt đời để thích nghi hiệu quả với những thay đổi trong xã hội, công nghệ, và môi trường làm việc.

Sau khi hoàn thành CTĐT ngành Quản trị nhân lực của TDTU, người học phải đạt được chuẩn đầu ra (bảng 3.2) như sau:

Bảng 3.2: Chuẩn đầu ra CTĐT ngành Quản trị nhân lực

STT	Phân loại theo (nhóm) năng lực	Mô tả chuẩn đầu ra (PLO)	Thang đo
1	Kiến thức	PLO1: Giải quyết (Solve) được các vấn đề Quản trị nhân lực để vận hành nhất quán với chiến lược của tổ chức	Đạt được các môn học theo ma trận tương quan của PLO1 trong CTĐT
2	Kỹ năng	PLO2: Thực hiện (Perform) nghiên cứu, phân tích để đưa ra những đề xuất cải tiến trong lĩnh vực quản trị nguồn nhân lực và triển khai (Implement) được các thay đổi liên quan đến Quản trị nhân lực trong tổ chức để hỗ trợ cho chiến lược của tổ chức	Đạt được các môn học theo ma trận tương quan của PLO2 trong CTĐT

STT	Phân loại theo (nhóm) năng lực	Mô tả chuẩn đầu ra (PLO)	Thang đo
3	Kiến thức	PLO3: Tích hợp (Integrate) các yêu cầu pháp lý vào tất cả các hoạt động quản trị nguồn nhân lực của tổ chức	Đạt được các môn học theo ma trận tương quan của PLO3 trong CTĐT
4	Kỹ năng	PLO4: Vận dụng (Apply) linh hoạt các kỹ năng như ngoại ngữ (tối thiểu IELTS 5.0 hoặc tương đương), tin học (MOS1, MOS2 đạt 750 điểm hoặc tương đương), kỹ năng giao tiếp... để truyền tải bằng văn bản và lời nói về thông tin, ý tưởng, vấn đề và giải pháp phù hợp cho các bên liên quan trong các tổ chức và doanh nghiệp	Đạt được các môn học theo ma trận tương quan của PLO4 trong CTĐT Chứng chỉ tiếng Anh trình độ B1 (đạt các chứng chỉ tiếng Anh tương đương IELTS 5.0) Có một trong các chứng chỉ: Chứng chỉ MOS1, MOS2 đạt 750 điểm; chứng chỉ ICDL (documents, spreadsheets) đạt 75%.
5	Kỹ năng	PLO5: Xây dựng (Design) được các hệ thống, quy trình, chính sách Quản trị nhân lực của tổ chức để nâng cao hiệu quả của tổ chức	Đạt được các môn học theo ma trận tương quan của PLO5 trong CTĐT
6	Kỹ năng	PLO6: Thể hiện (Demonstrate) các năng lực làm việc hiệu quả trong tổ chức bao gồm các kỹ năng làm việc độc lập và làm việc với con người, kỹ năng lãnh đạo và các năng lực như tư duy đổi mới và sáng tạo, năng lực số để giải quyết các vấn đề quản trị - quản lý trong bối cảnh phức tạp	Đạt được các môn học theo ma trận tương quan của PLO6 trong CTĐT

STT	Phân loại theo (nhóm) năng lực	Mô tả chuẩn đầu ra (PLO)	Thang đo
7	Mức tự chủ và trách nhiệm	PLO7: Thể hiện (Demonstrate) cam kết đối với trách nhiệm và đạo đức của một chuyên gia nhân sự trong việc dẫn dắt chuyên môn và thực hành nghề nghiệp thông qua tinh thần học tập suốt đời và tư duy khám phá.	Đạt được các môn học theo ma trận tương quan của PLO7 trong CTĐT

3.2.2. Cấu trúc CTĐT

Cấu trúc CTĐT gồm 2 khối kiến thức giáo dục đại cương và khối kiến thức giáo dục chuyên nghiệp (bảng 3.3). Cụ thể, trong đó 37 tín chỉ bắt buộc của khối kiến thức giáo dục đại cương bao gồm các kiến thức về lý luận chính trị (11 tín chỉ), khoa học xã hội (2 tín chỉ), khoa học tự nhiên (6 tín chỉ), ngoại ngữ (10 tín chỉ), kỹ năng hỗ trợ (4 tín chỉ), tin học (4 tín chỉ). Khối kiến thức này do các Khoa liên quan được Nhà trường phân công chuyên trách giảng dạy các khối kiến thức giáo dục đại cương cho toàn bộ các ngành đào tạo tại Trường. Riêng Khoa QTKD tập trung giảng dạy 95 tín chỉ của khối kiến thức giáo dục chuyên nghiệp gồm các kiến thức cơ sở ngành (30 tín chỉ), kiến thức chuyên ngành (53 tín chỉ), và kiến thức thực tập và tốt nghiệp (12 tín chỉ).

Bảng 3.3: Cấu trúc CTĐT ngành Quản trị nhân lực

Nội dung	Số tín chỉ		
	Tổng cộng	Bắt buộc	Tự chọn
Khối kiến thức giáo dục đại cương	37	37	0
Lý luận chính trị	11	11	0
Khoa học xã hội	2	2	0
Khoa học tự nhiên	6	6	0
Ngoại ngữ	10	10	0
Kỹ năng hỗ trợ	4	4	0
Tin học	4	4	0
Khối kiến thức giáo dục chuyên nghiệp	95	82	13
Kiến thức cơ sở ngành	33	33	0
Kiến thức chuyên ngành	50	45	5
Khối kiến thức thực tập và Khóa luận tốt nghiệp (tương đương) cử nhân	12	4	8

Nội dung	Số tín chỉ		
	Tổng cộng	Bắt buộc	Tự chọn
Tổng cộng cấp bằng cử nhân (bậc 6)	132	119	13

Chương trình Cử nhân Quản trị nhân lực được thiết kế trong 4 năm học, chia thành 8 học kỳ. Từ học kỳ 3, sinh viên bắt đầu vào học các môn cơ sở ngành và chuyên ngành với thời lượng thực hành thực tế chiếm hơn 30% tổng thời lượng đào tạo trong chương trình học. Ở học kỳ 8 sinh viên phải thực hiện các học phần tốt nghiệp gồm Khóa luận tốt nghiệp, Tập sự nghề nghiệp và thi Kỹ năng thực hành chuyên môn. Để được làm Khóa luận tốt nghiệp, sinh viên phải tích lũy 94 tín chỉ, đạt Chứng chỉ tiếng Anh IELTS 5.0, Tập sự nghề nghiệp và Kỹ năng thực hành chuyên môn.

3.2.3. Điểm nổi trội của CTĐT

Chương trình tiêu chuẩn ngành Quản trị nhân lực là một CTĐT với các ưu điểm về giáo trình - giảng dạy, đội ngũ giảng viên và sự trải nghiệm thực tế. Chương trình có những đặc điểm đặc biệt sau:

- Giáo trình giảng dạy được đối sánh với chương trình của các trường Đại học Top 100 thế giới;
- Học với đội ngũ giảng viên là những người có thâm niên trong giảng dạy và nghiên cứu, kết hợp với các giảng viên đang là quản lý cấp cao trong lĩnh vực Quản trị nhân lực từ các doanh nghiệp trong và ngoài nước hàng đầu tại Việt Nam;
- Tham gia các tọa đàm, seminar, workshop chuyên ngành;
- Đào tạo ngoại ngữ và các kỹ năng mềm; Tối thiểu 10% môn học chuyên ngành được giảng dạy bằng tiếng Anh;
- Kiến tập tại các doanh nghiệp ngay từ năm nhất;
- CTĐT có tính liên thông với các chương trình Sau Đại học của Khoa.
- Tham gia các hoạt động thực tế nghề nghiệp thông qua các cuộc thi chuyên ngành, các lớp học chuyên đề, hội thảo, tọa đàm được tổ chức thường xuyên.

3.2.4. Kiểm định CTĐT

Việc kiểm định CTĐT sẽ được thực hiện sau 05 năm kể từ năm đầu thực hiện tuyển sinh 2026. Quá trình rà soát, đánh giá CTĐT sẽ được rà soát định kỳ 2 năm/ lần, rà soát tổng thể sau 1 khóa tốt nghiệp tối đa 5 năm/ lần theo Quy định của BGDĐT và của Trường. Ngành Quản trị nhân lực sẽ áp dụng hệ thống kiểm định CTĐT quốc tế như FIBAA, AACSB. Với kinh nghiệm kiểm định thành công toàn bộ các CTĐT theo tiêu chuẩn quốc tế tại Khoa QTKD trong thời gian qua, việc kiểm định CTĐT ngành Quản trị nhân lực (dự kiến 2031-2032) sẽ thuận lợi, nhằm đảm bảo chất lượng đào tạo của ngành Quản trị nhân lực đáp ứng theo chuẩn quốc tế, và phù hợp với chủ trương hội nhập quốc tế toàn diện của TDTU.

4. ĐIỀU KIỆN VỀ ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN, CÁN BỘ KHOA HỌC

4.1. Đội ngũ giảng viên, cán bộ khoa học

4.1.1. Đội ngũ giảng viên Khoa QTKD

Khoa QTKD, TDTU được thành lập vào năm 2006 sau khi tách ra từ Khoa Kinh tế. Sau 19 năm hình thành và phát triển, hoạt động đào tạo, nghiên cứu, hợp tác quốc tế, tác động xã hội đạt được nhiều thành tựu nổi bật, là một trong những Khoa có số lượng sinh viên, học viên, số lượng CTĐT, số lượng chương trình liên kết cao nhất trường. Năm học 2024 - 2025, Khoa QTKD có đội ngũ giảng viên cơ hữu bao gồm 50 giảng viên có học vị từ thạc sĩ trở lên. Bên cạnh đó, đội ngũ giảng viên thỉnh giảng bao gồm các giáo sư, tiến sĩ, thạc sĩ có uy tín trong và ngoài nước.

Đối với yêu cầu lực lượng giảng viên cơ hữu có bằng cấp đúng chuyên ngành hoặc gần với chuyên ngành Quản trị nhân lực, tính đến hết năm học 2024-2025, Khoa có tổng số 50 giảng viên, trong đó có 01 phó giáo sư, 13 tiến sĩ, 12 nghiên cứu sinh và 24 thạc sĩ. Phần lớn đội ngũ giảng viên đúng ngành hoặc ngành gần này có thể tham gia giảng dạy các môn cơ sở ngành và các môn chuyên ngành của ngành đào tạo Quản trị nhân lực đang đề xuất mở.

4.1.2. Điều kiện giảng viên ngành Quản trị nhân lực

Khoa QTKD có đủ đội ngũ giảng viên, đủ về số lượng và đảm bảo chất lượng để tổ chức thực hiện CTĐT ngành Quản trị nhân lực bao gồm 47 giảng viên toàn thời gian và 8 giảng viên thỉnh giảng (*Mục 1.1 - Phụ lục - Xác nhận điều kiện thực tế của Trường Đại học Tôn Đức Thắng*). Ngoài ra, Khoa đã có kế hoạch ký các hợp đồng thỉnh giảng đội ngũ giảng viên chuyên ngành Quản trị nhân lực đến từ các trường đại học khác. Giảng viên thỉnh giảng (tính theo mỗi năm học) chỉ đảm nhận tối đa 30% khối lượng giảng dạy ở mỗi thành phần trong CTĐT. Mỗi học phần của CTĐT có ít nhất 02 giảng viên có chuyên môn phù hợp đảm nhiệm (*Mục 1.2 - Phụ lục - Xác nhận điều kiện thực tế của Trường Đại học Tôn Đức Thắng*).

Như vậy, với đội ngũ giảng viên hiện có, Khoa QTKD đã đáp ứng đầy đủ điều kiện mở ngành theo quy định tại Điều 4 Thông tư 02/2022/TT-BGDĐT và Thông tư 12/2024/BGDĐT. Cụ thể, Khoa đảm bảo có 01 Phó giáo sư chuyên ngành gần ngành Quản trị nhân lực là giảng viên cơ hữu, có kinh nghiệm quản lý đào tạo và giảng dạy đại học trên 20 năm, chịu trách nhiệm chủ trì xây dựng, tổ chức thực hiện CTĐT. Bên cạnh đó, Khoa cũng đảm bảo quy định có ít nhất 5 tiến sĩ là giảng viên cơ hữu có chuyên môn phù hợp để chủ trì giảng dạy chương trình.

Ngoài ra, đội ngũ giảng viên thỉnh giảng thân hữu đến từ các trường đại học có uy tín tại TP.HCM (Đại học Kinh tế TP.HCM, Trường Đại học Bách khoa TP.HCM, Trường Đại học Ngoại thương, Trường Đại học Kinh tế - Luật, v.v.) giúp Khoa luôn đảm bảo lực lượng giảng viên đầy đủ, chất lượng để đảm nhiệm toàn bộ công tác giảng dạy các môn học trong CTĐT ngành mới; bảo đảm mỗi học phần của CTĐT phải có ít nhất 02 giảng

viên có chuyên môn phù hợp đảm nhiệm; bảo đảm tỉ lệ sinh viên trên giảng viên theo quy định.

Như vậy, với đội ngũ giảng viên hiện có, Khoa QTKD đã đảm bảo giảng dạy đầy đủ các học phần đào tạo trong toàn bộ CTĐT theo quy định. Với dự kiến tuyển sinh năm đầu tiên với chỉ tiêu khoảng 60 chỉ tiêu, Khoa đảm bảo tỉ lệ sinh viên trên giảng viên đạt tỉ lệ 20 sinh viên/giảng viên quy đổi.

4.2. Kế hoạch và lộ trình phát triển đội ngũ giảng viên, cán bộ khoa học

Nhằm nâng cao chất lượng đào tạo và quy mô tuyển sinh, Nhà trường đã xây dựng Đề án vị trí việc làm (đến năm 2026), trong đó Khoa QTKD có kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên cho phù hợp định hướng phát triển của Khoa và Nhà trường. Bên cạnh các tiến sĩ tốt nghiệp trong nước, Nhà trường ưu tiên tuyển dụng các giảng viên là các tiến sĩ chuyên ngành Quản trị nhân lực được đào tạo ở nước ngoài, nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ, phù hợp với định hướng hội nhập quốc tế của Trường.

Ngoài ra, Khoa QTKD sẽ tạo điều kiện các giảng viên cơ hữu chuyên ngành Quản trị nhân lực trình độ thạc sĩ, học tiếp nghiên cứu sinh, để tạo nguồn giảng viên tại chỗ, nhằm đáp ứng yêu cầu của một giảng viên tại TDTU nói chung và Khoa QTKD nói riêng.

Về nhu cầu và kế hoạch tuyển dụng, trong 02 năm đầu sau khi tuyển sinh, sinh viên học các môn đại cương và môn cơ sở ngành, do vậy Khoa có thể đáp ứng được nhu cầu về giảng viên dựa vào đội ngũ giảng viên hiện có. Cùng lúc đó, Khoa sẽ tiến hành tuyển dụng thêm các giảng viên cơ hữu khác có chuyên ngành Quản trị nhân lực trình độ từ thạc sĩ trở lên để tập huấn và đào tạo thêm về nghiệp vụ sư phạm cũng như các yêu cầu về kiến thức kỹ năng khác nhằm đáp ứng yêu cầu của một giảng viên tại TDTU nói chung và Khoa QTKD nói riêng. Cụ thể về kế hoạch tuyển dụng và đào tạo xem trong bảng 4.1.

Bảng 4.1. Kế hoạch tuyển dụng và đào tạo giảng viên chuyên ngành Quản trị nhân lực

STT	Năm tuyển dụng	Số lượng tuyển dụng (ThS/TS ngành/chuyên ngành Quản trị nhân lực)	Kế hoạch đào tạo
1	Năm thứ nhất sau khi tuyển sinh	02	- Nghiên cứu các quy định của Trường, Khoa (01 tháng)
2	Năm thứ hai sau khi tuyển sinh	02	- Dự giờ, chuẩn bị bài, trợ giảng (06 tháng)

STT	Năm tuyển dụng	Số lượng tuyển dụng (ThS/TS ngành/chuyên ngành Quản trị nhân lực)	Kế hoạch đào tạo
3	Năm thứ ba sau khi tuyển sinh	02	- Giảng thử cấp bộ môn, cấp Khoa: sau 03 tháng cấp bộ môn, sau 06 tháng cấp Khoa. - Bổ sung chứng nhận nghiệp vụ sư phạm sau khi hoàn tất tập sự (nếu chưa có)

5. ĐIỀU KIỆN VỀ CƠ SỞ VẬT CHẤT ĐỂ MỞ NGÀNH QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

5.1. Cơ sở vật chất, công nghệ và học liệu

a. Theo quy định tại khoản 3, Điều 3 và khoản 5, Điều 4 Thông tư 02/2022/TT-BGDĐT và Thông tư 12/2024/ TT-BGDĐT, Nhà trường đã có đầy đủ cơ sở vật chất, thiết bị, thư viện và giáo trình, đáp ứng yêu cầu giảng dạy, học tập, nghiên cứu theo yêu cầu của CTĐT (*Mục 3-Phụ lục Xác định điều kiện thực tế của Trường Đại học Tôn Đức Thắng*)

b. Nhà trường có đầy đủ phòng học, phòng thực hành, hệ thống công nghệ thông tin, hệ thống quản lý hỗ trợ học tập, quản lý đào tạo cùng các thiết bị cần thiết đáp ứng yêu cầu giảng dạy, học tập, nghiên cứu khoa học theo yêu cầu của CTĐT ngành Quản trị nhân lực, phù hợp với quy mô đào tạo trình độ đại học. Cụ thể Nhà trường hiện có tổng cộng 02 phòng học lớn trên 200 chỗ, 02 phòng học từ 100 - 200 chỗ, 05 phòng học từ 50 - 100 chỗ; 07 phòng học dưới 50 chỗ; 03 phòng học đa phương tiện dành cho ngành Quản trị nhân lực. Số lượng phòng học đảm bảo đủ điều kiện cơ sở vật chất để giảng dạy toàn bộ các môn học lý thuyết (*kế hoạch sử dụng phòng học từng học phần theo từng năm học thể hiện Mục 3.1 - Phụ lục Xác định điều kiện thực tế của Trường Đại học Tôn Đức Thắng*). Nhà trường đảm bảo đầy đủ phòng máy tính thực hành để giảng dạy các môn tin học và trong toàn bộ CTĐT (*Mục 3.3 - Phụ lục Xác định điều kiện thực tế của Trường Đại học Tôn Đức Thắng*).

Nhà trường đã có hệ thống công nghệ thông tin triển khai đồng bộ trong toàn trường, trong đó hệ thống quản lý hỗ trợ học tập (LMS) và hệ thống quản lý đào tạo đảm bảo việc triển khai CTĐT và tổ chức hoạt động đào tạo trong toàn trường. Ngoài ra, Nhà trường có đầy đủ cơ sở hạ tầng công nghệ thông tin để giảng dạy trực tuyến. Nhà trường đã triển khai giảng dạy trực tuyến thành công và đảm bảo hiệu quả chất lượng giảng dạy trực tuyến. Việc giảng dạy trực tuyến được thực hiện hệ thống E-learning (hỗ trợ quản lý dạy và học). Vì vậy, với cơ sở vật chất hiện có, có thể khẳng định Nhà trường đảm bảo việc học tập trực tuyến ngành Quản trị nhân lực hiệu quả.

c. Nhà trường đã kết nối, hợp tác hơn 1000 tổ chức/doanh nghiệp, trong đó đã ký kết hợp tác toàn diện với 701 tổ chức/doanh nghiệp lớn trong và ngoài nước và 3 địa phương (Gia Lai, Lâm Đồng và Quảng Ngãi); và Khoa QTKD đã triển khai hợp tác trên 100 doanh nghiệp (trong đó ký kết MOU với 60 Doanh nghiệp thân hữu). Tất cả các doanh nghiệp mà Trường và Khoa đã có các hợp tác thỏa thuận sẽ đảm bảo các cơ sở thực tập, thực hành thực tế cho CTĐT ngành Quản trị nhân lực.

d. Như đã giới thiệu phần sơ lược về cơ sở vật chất của cơ sở đào tạo tại phần 1, Nhà trường có thư viện truyền thống và thư viện điện tử bảo đảm đủ giáo trình, tài liệu hỗ trợ giảng dạy, học tập, nghiên cứu của giảng viên và người học (*Mục 3.2 - Phụ lục Xác định điều kiện thực tế của Trường Đại học Tôn Đức Thắng*); có bản quyền truy cập cơ sở dữ liệu trong nước và quốc tế về sách, tạp chí khoa học liên quan đến ngành Quản trị nhân lực, đáp ứng yêu cầu của ngành Quản trị nhân lực trình độ đào tạo đại học, phù hợp với quy mô đào tạo. Ngoài ra, Thư viện trường có bản quyền truy cập cơ sở dữ liệu quốc tế về sách, tạp chí khoa học liên quan đến ngành đào tạo, đáp ứng yêu cầu học tập và nghiên cứu khoa học của toàn bộ giảng viên và sinh viên ngành Quản trị nhân lực.

e. Nhà trường có trang thông tin điện tử (<https://www.tdtu.edu.vn/>) đăng tải đầy đủ thông tin yêu cầu theo quy định của BGDĐT và các quy định khác có liên quan của pháp luật. Ngoài ra, các nội dung liên quan ngành Quản trị nhân lực cũng được đăng tải trên trang thông tin điện tử của Khoa QTKD (<https://fba.tdtu.edu.vn/>).

Từ phân tích trên, cơ sở vật chất của Nhà trường hiện đã đáp ứng đủ điều kiện về cơ sở vật chất để mở ngành Quản trị nhân lực theo quy định tại Điều 3 và Điều 4 Thông tư 02/2022/TT-BGDĐT và Thông tư 12/2024/TT-BGDĐT.

5.2. Kế hoạch và lộ trình phát triển cơ sở vật chất

Về cơ sở vật chất như phòng học, Thư viện,, v.v. của Trường nói chung và Khoa QTKD nói riêng hiện nay đã đủ năng lực cơ sở vật chất để triển khai đào tạo ngành Quản trị nhân lực. Do đó, hoàn toàn có thể sử dụng cơ sở vật chất hiện có của Trường và Khoa mà hiện tại không có nhu cầu đầu tư thêm.

Về công nghệ: hiện phòng máy tính Nhà trường đã trang bị đầy đủ phần mềm tin học cơ bản, các trang thiết bị về kết nối mạng internet, thư viện trực tuyến, đảm bảo cho CTĐT ngành Quản trị nhân lực.

Tuy nhiên, để đảm bảo nâng cao hơn nữa chất lượng đào tạo, hằng năm Khoa QTKD luôn tiến hành tập hợp ý kiến các bên liên quan để cập nhật các học liệu mới, bổ sung các phần mềm hỗ trợ đáp ứng nhu cầu của xã hội.

6. ĐIỀU KIỆN VỀ TỔ CHỨC BỘ MÁY QUẢN LÝ ĐỂ MỞ NGÀNH QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

6.1. Tổ chức bộ máy quản lý

Khoa QTKD được Nhà trường giao xây dựng và quản lý chuyên môn ngành Quản trị nhân lực. Được thành lập 2018, Bộ môn Quản trị, sau này là bộ môn Quản trị nguồn nhân lực, thuộc Khoa QTKD được giao chuyên trách quản lý về mặt chuyên môn Quản trị nhân lực và tổ chức thực hiện CTĐT.

Hiện nay, tổ chức bộ máy quản lý cấp Khoa QTKD và Bộ môn Quản trị nguồn nhân lực đảm bảo theo quy định gồm 05 thành viên chính gồm Trưởng khoa, Quản lý ngành Quản trị nhân lực, Quản lý giảng dạy, Công tác giáo vụ và Công tác sinh viên (*Mục 1.3 - Phụ lục Xác định điều kiện thực tế của Trường Đại học Tôn Đức Thắng*).

6.2. Phân công nhiệm vụ và kế hoạch phát triển bộ máy quản lý

Nhà trường phân công nhiệm vụ bộ máy quản lý ngành đào tạo Quản trị nhân lực ở Khoa QTKD (*Mục 1.3 - Phụ lục Xác định điều kiện thực tế của Trường Đại học Tôn Đức Thắng*). Từ năm học thứ 1, Bộ môn Quản trị nguồn nhân lực sẽ đề xuất Nhà trường tuyển dụng thêm 02 giảng viên cơ hữu là tiến sĩ ngành phù hợp để hỗ trợ quản lý CTĐT; từ năm học thứ 2 tuyển thêm 04 giảng viên cơ hữu là thạc sĩ trở lên ngành phù hợp hỗ trợ công tác giảng dạy và thực hiện theo CTĐT.

Trách nhiệm quyền hạn của tập thể và cá nhân cán bộ quản lý chuyên môn để quản lý và tổ chức các hoạt động chuyên môn đối với ngành đào tạo Quản trị nhân lực: Quản lý viên chức giảng dạy, viên chức hành chính và người học thuộc Khoa QTKD theo phân cấp của Hiệu Trưởng TDTU; Tham gia xây dựng CTĐT, đề cương chi tiết các học phần, kế hoạch giảng dạy, biên soạn và thẩm định giáo trình, tài liệu tham khảo các môn do Khoa quản lý; Thực hiện giảng dạy các môn học chuyên ngành và các hoạt động giáo dục khác trong CTĐT; Đề xuất cập nhật giáo trình, tài liệu tham khảo, ngân hàng đề thi, cơ sở vật chất phục vụ giảng dạy, học tập; Tổ chức sinh hoạt chuyên môn và các hội thảo khoa học chuyên ngành; Triển khai nghiên cứu đề tài khoa học với các cơ quan trong và ngoài TDTU; Hướng dẫn sinh viên nghiên cứu khoa học; Tổ chức hoạt động khoa học và công nghệ, chủ động khai thác các dự án liên kết hợp tác quốc tế, phối hợp với các tổ chức Khoa học và công nghệ, cơ sở giáo dục để thực hiện các đề tài nghiên cứu khoa học nhằm nâng cao chất lượng đào tạo; Mở rộng hợp tác với các doanh nghiệp trong hoạt động đào tạo, nhằm giúp người học tiếp cận thực tế với ngành học; Quản lý các hoạt động Đoàn, Hội của sinh viên,..

7. PHƯƠNG ÁN PHÒNG NGỪA VÀ XỬ LÝ RỦI RO

7.1. Dự báo tình huống rủi ro

Các tình huống rủi ro có thể gặp phải khi mở ngành đào tạo Quản trị nhân lực gồm cạnh tranh trong tuyển sinh, khó khăn tuyển dụng giảng viên, chất lượng đào tạo chưa đảm bảo, sinh viên nghỉ học giữa chừng và đình chỉ hoạt động đào tạo.

Do yếu tố cạnh tranh, ngành đào tạo mới sẽ gặp khó khăn trong tuyển sinh những năm đầu do chưa được người học biết tới ngành mới tuyển tại TDTU. Sự cạnh tranh đến từ các trường đại học uy tín tại TP.HCM có ngành Quản trị nhân lực đào tạo nhiều năm qua. Trong những năm gần đây, nhiều doanh nghiệp nước ngoài đầu tư vào mạng giáo dục (Yang Ming - Đài Loan, Seoul - Hàn Quốc, RMIT-Úc, v.v). Với tiềm lực tài chính mạnh và kinh nghiệm quản trị quốc tế, các cơ sở giáo dục nước ngoài tạo áp lực cạnh tranh rất lớn đến đại học công lập. Ngoài ra, nhiều đại học công lập trong nước (Kinh tế TP.HCM, Kinh tế Quốc dân, v.v), đẩy mạnh đầu tư vào giáo dục, phát triển ngành mới theo nhu cầu thị trường, trong đó có ngành Quản trị nhân lực. Các trường dân lập có chính sách quảng bá tốt, vì vậy luôn thu hút lượng tuyển sinh lớn, gây rủi ro cao trong công tác tuyển sinh ngành đào tạo mới.

Chất lượng đào tạo giữa các cơ sở đào tạo (công lập, dân lập, nước ngoài) rất khác nhau. Thực tế, phụ huynh cũng như học sinh khó đánh giá sự khác biệt về chất lượng đào tạo giữa các cơ sở đào tạo. Kết quả khảo sát chỉ ra thực tế nhiều doanh nghiệp than phiền việc phải đào tạo lại sinh viên sau tốt nghiệp cho phù hợp với yêu cầu thực tế.

Quá trình đào tạo ngành gần Quản trị nhân lực xây dựng hơn 19 năm tại Khoa cho thấy, nhiều học sinh không hiểu rõ ngành học khi chọn trường. Vì vậy, sau khi trúng tuyển đại học, sinh viên nảy sinh nhiều vướng mắc, chưa hiểu rõ về ngành học, dẫn đến rủi ro sinh viên bỏ ngang quá trình học tập tại Trường. Mặt khác, tiếng Anh là rào cản lớn trong quá trình học tập của sinh viên. Người học thường không đạt chuẩn tiếng Anh đầu ra của Nhà trường, dẫn đến khó đảm bảo tốt nghiệp đúng hạn, thậm chí một số sinh viên buộc thôi học do đã quá hạn đào tạo.

Rủi ro cơ sở đào tạo bị cơ quan thẩm quyền đình chỉ hoạt động ngành mới do không duy trì được các điều kiện đảm bảo chất lượng tối thiểu theo quy định tại Thông tư 02/2022/TT-BGDĐT và Thông tư 12/2024/TT-BGDĐT, cụ thể như: sự thiếu hụt đột ngột đội ngũ giảng viên chủ chốt/cơ hữu, cơ sở vật chất không đáp ứng yêu cầu hoặc vi phạm các quy định về tổ chức tuyển sinh và đào tạo. Tình trạng này nếu xảy ra sẽ gây ra nhiều khó khăn trong khắc phục, làm xáo trộn nghiêm trọng kế hoạch giảng dạy và ảnh hưởng trực tiếp đến lộ trình học tập của sinh viên.

7.2. Phương án phòng ngừa và xử lý rủi ro

7.2.1. Giải pháp chung

Hằng năm Khoa QTKD thường xuyên tiến hành các hội thảo lấy ý kiến các bên liên quan, nhằm đánh giá và hiệu chỉnh CTĐT; rà soát mục tiêu và chỉ tiêu tuyển sinh để phù hợp với nhu cầu của xã hội; qua đó giảm thiểu các rủi ro trong quá trình thực hiện, đồng thời chủ động đề xuất các giải pháp ứng phó rủi ro kịp thời.

7.2.2. Giải pháp cụ thể phòng ngừa và xử lý rủi ro

Để giảm thiểu rủi ro do tuyển sinh không đạt kế hoạch đề ra, Khoa sẽ phối hợp với Ban truyền thông Nhà trường sẽ đẩy mạnh công tác truyền thông trước tuyển sinh (từ

tháng 02 đến tháng 7 hằng năm) trên nhiều các kênh truyền thông khác nhau như truyền hình, báo chí, website, mạng xã hội, v.v. Ngoài ra, Nhà trường đẩy mạnh công tác tư vấn tuyển sinh trực tiếp (đến tư vấn tuyển sinh tại các trường trung học phổ thông, học sinh trung học phổ thông đến tham quan trường) hay trực tuyến (mạng xã hội, hotline, web, v.v.). Công tác tuyển sinh cần đẩy mạnh trong 5 năm đầu tuyển sinh và thực hiện CTĐT mới để người học và phụ huynh học sinh nhận biết có ngành đào tạo mới mở Quản trị nhân lực của Trường. Điểm nổi bật là thương hiệu Tôn Đức Thắng ngày càng khẳng định vị thế hàng đầu Việt Nam về chất lượng đào tạo theo chuẩn quốc tế, vì vậy công tác tuyển sinh dự kiến sẽ không gặp nhiều khó khăn khi đề xuất mở ngành mới - Quản trị nhân lực.

Để đảm bảo duy trì đội ngũ giảng viên cơ hữu theo quy định của Bộ GDĐT, Nhà trường sẽ tăng cường tuyển dụng các tiến sĩ chuyên ngành Quản trị nhân lực tốt nghiệp từ nước ngoài, để nâng cao chất lượng giảng viên và khả năng nghiên cứu khoa học. Ngoài ra, trong những năm đầu thực hiện CTĐT, Nhà trường có thể tuyển dụng số lượng ít thạc sĩ chuyên ngành Quản trị nhân lực và có nhiều kinh nghiệm thực tiễn trong lĩnh vực Quản trị nhân lực, sau đó gửi đi đào tạo nghiên cứu sinh ở nước ngoài tại các trường thân hữu trên thế giới như Cộng hòa Séc, Đài Loan, Hàn Quốc, v.v. Bên cạnh đó, sau khóa đào tạo đầu tiên, Nhà trường sẽ chọn những sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, giữ lại trường làm công tác trợ giảng, tạo điều kiện học tiếp lên thạc sĩ, tiến sĩ, nhằm tạo nguồn giảng viên cơ hữu cho ngành đào tạo mới.

Để đảm bảo chất lượng đào tạo, Khoa QTKD sẽ thực hiện kiểm định CTĐT ngành Quản trị nhân lực bởi các tổ chức kiểm định CTĐT quốc tế uy tín như FIBAA, AACSB, v.v. Đây là nhiệm vụ bắt buộc để nâng cao chất lượng đào tạo, đồng thời là điều kiện để mở ngành thạc sĩ Quản trị nhân lực về sau theo quy định của Bộ GDĐT. Ngoài ra, Khoa QTKD sẽ lấy ý kiến doanh nghiệp định kỳ hằng năm, nhằm điều chỉnh CTĐT phù hợp với yêu cầu thực tiễn của thị trường lao động, qua đó đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo, nhằm thu hút người học.

Để giảm thiểu nguy cơ sinh viên QTKD ngừng học tập giữa chừng, công tác giáo viên chủ nhiệm hàng tháng cần chú trọng để hỗ trợ, tư vấn sinh viên kịp thời khi gặp khó khăn, vướng mắc trong quá trình học tập. Ngoài ra, Khoa QTKD luôn duy trì tổ chức gặp mặt sinh viên mỗi tháng/1 lần để lắng nghe tâm tư và nguyện vọng của sinh viên, để có giải pháp tháo gỡ, hỗ trợ người học. Bên cạnh đó, Khoa sẽ đẩy mạnh kết nối, hợp tác doanh nghiệp để hỗ trợ sinh viên thực tập, kiến tập tích lũy kinh nghiệm thực tiễn; đồng thời tăng cơ hội sinh viên có việc sau khi tốt nghiệp, qua đó tạo động lực học tập cho người học, giảm trình trạng sinh viên bỏ học giữa chừng.

Để giảm thiểu tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp trễ hạn do không đảm bảo điều kiện tiếng Anh đầu ra, Khoa sẽ phối hợp chặt chẽ với trung tâm Ngôn ngữ sáng tạo của Trường để thường xuyên tư vấn và hướng dẫn cho sinh viên về yêu cầu cần thiết phải học tiếng Anh trong tất cả các buổi họp với sinh viên (họp giảng viên chủ nhiệm hàng tháng và gặp mặt

sinh viên 2 lần/học kỳ), đặc biệt là sinh viên năm nhất. Ngoài ra, Khoa khuyến khích tổ chức các câu lạc bộ, các hoạt động học thuật kết hợp giữa chuyên môn và tiếng Anh để giúp sinh viên tăng cường kỹ năng tiếng Anh trong chuyên ngành.

Việc mở ngành mới tuân thủ các quy định hiện hành của Bộ GDĐT. Để phòng ngừa rủi ro cơ sở đào tạo buộc phải đình chỉ hoạt động đào tạo ngành mới mở bởi cơ quan có thẩm quyền, Trường cần thường xuyên rà soát, cập nhật các quy định của Bộ GDĐT để thực hiện đúng. Bên cạnh đó, Trường cần thường xuyên thực hiện quy trình kiểm soát chất lượng nội bộ, đảm bảo các báo cáo định kỳ (về cơ sở vật chất, đội ngũ giảng viên, và chất lượng đào tạo) luôn đáp ứng quy định của Bộ GDĐT. Trong quá trình thực hiện, nếu có sai sót, thì trường sẽ nhanh chóng khắc phục để đảm bảo quyền lợi của người học và Nhà trường, qua đó duy trì CTĐT, phục vụ nhu cầu của xã hội. Trường hợp buộc phải đình chỉ hoạt động đào tạo, Trường có giải pháp đảm bảo quyền lợi người học như tạo điều kiện để người học chuyển sang các ngành gần của nhóm ngành kinh tế.

8. CAM KẾT

Đề án mở ngành Quản trị nhân lực được xây dựng và thực hiện tuân thủ nghiêm ngặt các quy định hiện hành của Bộ GDĐT. Nhà trường cam kết triển khai chương trình đúng theo Đề án đã phê duyệt, trong đó đặt trọng tâm hàng đầu vào việc duy trì chất lượng đào tạo chuẩn mực và đảm bảo tối đa quyền lợi học tập, nghiên cứu cũng như cơ hội phát triển nghề nghiệp cho người học trong suốt quá trình đào tạo.

Nơi nhận:

- Bộ GDĐT (để b/c);
- Tổng Liên đoàn LĐVN (để b/c);
- Khoa QTKD;
- Lưu: VT, P.ĐH.



PHỤ LỤC - XÁC NHẬN ĐIỀU KIỆN THỰC TẾ CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC TÔN ĐỨC THẮNG

(Đính kèm Đề án số 4878/ĐA-TĐT ngày 25 tháng 12 năm 2025)

Ngành dự kiến mở: Quản trị nhân lực

Mã ngành: 7340404

Trình độ đào tạo: Đại học

1. Về giảng viên

1.1 Danh sách giảng viên, nhà khoa học, bao gồm: giảng viên cơ hữu, giảng viên ký hợp đồng lao động xác định thời hạn từ đủ 12 tháng trở lên làm việc toàn thời gian với Trường, giảng viên thỉnh giảng tham gia giảng dạy các học phần, môn học trong chương trình đào tạo của ngành Quản trị nhân lực

Số TT	Họ và tên, ngày sinh	Số CMND, CCCD hoặc Hộ chiếu; Quốc tịch	Chức danh khoa học, năm phong	Trình độ, nước, năm tốt nghiệp	Ngành đào tạo ghi theo văn bằng tốt nghiệp	Tuyển dụng/hợp đồng từ 12 tháng trở lên làm việc toàn thời gian, hợp đồng thỉnh giảng, ngày ký; thời gian; gồm cả dự kiến		Mã số bảo hiểm	Kinh nghiệm (thời gian) giảng dạy theo trình độ (năm)	Số công trình khoa học đã công bố: cấp		Ghi chú
						Tuyển dụng	Hợp đồng			Bộ	Cơ sở	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
1	Phạm Thị Minh Lý 20/12/1971	042171000477 Việt Nam	PGS 2021	Tiến sĩ, Liên Bang Nga, 2001	Kinh tế (Quản trị kinh doanh)	01/9/2004	x	0204292086	21	2	2	
2	Nguyễn Chí Đoàn Hạnh 25/12/1972	079172019430 Việt Nam		Tiến sĩ, Thái Lan, 2024	Quản trị kinh doanh	01/07/2025	x	0404010269	1	0	0	
3	Lê Thị Nguyên 24/3/1983	080183009288 Việt Nam		Tiến sĩ, Đài Loan, 2023	Giáo dục và phát triển con người	04/09/2024	x	7909153888	1	0	0	

Số TT	Họ và tên, ngày sinh	Số CMND, CCCD hoặc Hộ chiếu; Quốc tịch	Chức danh khoa học, năm phong	Trình độ, nước, năm tốt nghiệp	Ngành đào tạo ghi theo văn bằng tốt nghệ	Tuyển dụng/hợp đồng từ 12 tháng trở lên làm việc toàn thời gian, hợp đồng thỉnh giảng, ngày ký; thời gian; gồm cả dự kiến		Mã số bảo hiểm	Kinh nghiệm (thời gian) giảng dạy theo trình độ (năm)	Số công trình khoa học đã công bố; cấp		Ký tên
						Tuyển dụng	Hợp đồng			Bộ	Cơ sở	
4	Trần Thị Mỹ Phượng 14/10/1988	068188002469 Việt Nam		Thạc sĩ, Việt Nam, 2013	Quản trị kinh doanh	06/08/2020	X	7911012677	5	0	0	
5	Nguyễn Trần Ánh Thơ 07/04/2000	079300041697 Việt Nam		Thạc sĩ, Úc 2023	Quản trị kinh doanh	03/06/2024	X	7933169270	1	0	0	
6	Trần Phương Nga 14/10/1972	001172024382 Việt Nam		Thạc sĩ, Thái Lan, 2013	Quản trị kinh doanh	05/05/2025	X	0298069732	2	0	0	
7	Vũ Trục Phúc 14/10/1956	079056006622 Việt Nam		Tiến sĩ, Việt Nam, 2004	Kinh tế	06/02/2025	X	0296243701	11	0	0	
8	Phùng Minh Tuấn 03/08/1980	052080000490 Việt Nam		Tiến sĩ, Đài Loan, 2018	Quản trị kinh doanh quốc tế	15/01/2010	X	0206182750	15	0	0	
9	Phạm Thị Quỳnh Anh 22/08/1990	089190000735, Việt Nam		Thạc sĩ, Australia, 2014	Kinh doanh và thương mại	01/06/2015	X	7915143671	5	0	0	
10	Lê Thị Phương Thanh 19/03/1992	064192009877		Thạc sĩ, Đài Loan, 2019	Quản trị kinh doanh	04/09/2025	X	6422394985	1	0	0	
11	Ngô Đình Thi 29/12/1994	079194013306 Việt Nam		Thạc sĩ, Pháp 2023	Quản trị và quản lý doanh nghiệp	15/09/2024	X	7916448812	1	0	0	
12	Trương Thị Ngọc Thuyền 03/10/1976	068176004872 Việt Nam		Tiến sĩ, Thái Lan, 2016	Kinh doanh và Quản lý (Quản trị kinh doanh)	15/3/2025	X	4299003412	27	2	2	

Số TT	Họ và tên, ngày sinh	Số CMND, CCCD hoặc Hộ chiếu; Quốc tịch	Chức danh khoa học, năm phong	Trình độ, nước, năm tốt nghiệp	Ngành đào tạo ghi theo văn bằng tốt nghệp	Tuyển dụng/hợp đồng từ 12 tháng trở lên làm việc toàn thời gian, hợp đồng thỉnh giảng, ngày ký; thời gian; gồm cả dự kiến		Mã số bảo hiểm	Kinh nghiệm (thời gian) giảng dạy theo trình độ (năm)	Số công trình khoa học đã công bố: cấp		Ký tên
						Tuyển dụng	Hợp đồng			Bộ	Cơ sở	
13	Trần Thị Thu Hằng 28/11/1992	075192008284 Việt Nam		Thạc sĩ, Đức 2020	Quản trị kinh doanh	19/10/2023	X	7935870705	2	0	0	
14	Trần Thị Vân Trang 09/11/1992	079192001553 Việt Nam		Thạc sĩ, Việt Nam, 2017	Quản trị kinh doanh	05/09/2018	X	7915180679	7	0	0	
15	Nguyễn Thị Hồng Hạnh 17/11/1994	079194030164 Việt Nam		Thạc sĩ, Úc, 2020	Tài chính – Quản trị chuỗi cung ứng	01/03/2019	X	7939416904	6	0	0	
16	Đỗ Thị Hạnh Trinh 25/09/1997	068197010306 Việt Nam		Thạc sĩ, Việt Nam, 2022	Quản trị kinh doanh	01/06/2023	X	6822950137	3	0	0	
17	Trần Công Đức 11/02/1991	056091008689 Việt Nam		Tiến sĩ, Đài Loan, 2020	Quản trị kinh doanh	01/09/2016	X	7916325019	5	0	1	
18	Võ Thế Sinh 10/03/1971	051071000312 Việt Nam		Thạc sĩ, Việt Nam, 2010	Quản trị kinh doanh	01/07/2011	X	0197031520	14	0	0	
19	Trần Xuân Bình 15/05/1962	044062004657 Việt Nam	PGS 2013	Tiến sĩ, Việt Nam, 2005	Xã hội học	01/02/2024	X	3398005773	35	1	3	
20	Phạm Thị Thanh Huyền 02/01/1981	036181023509 Việt Nam		Tiến sĩ, Việt Nam, 2016	Lịch sử	01/09/2016	X	8904000183	21	0	5	
21	Nguyễn Công Hưng 12/01/1954	001054012737 Việt Nam		Tiến sĩ, CHLB Nga, 1993	Kinh tế chính trị	01/09/2007	X	0207328260	17	0	0	
22	Thái Thị Tú Anh 24/10/1993	040193003743 Việt Nam		Thạc sĩ, Việt Nam, 2018	Triết học	01/12/2021	X	116167012	6	0	0	

Số TT	Họ và tên, ngày sinh	Số CMND, CCCD hoặc Hộ chiếu; Quốc tịch	Chức danh khoa học, năm phong	Trình độ, nước, năm tốt nghiệp	Ngành đào tạo ghi theo văn bằng tốt nghệp	Tuyển dụng/hợp đồng từ 12 tháng trở lên làm việc toàn thời gian, hợp đồng thỉnh giảng, ngày ký; thời gian; gồm cả dự kiến		Mã số bảo hiểm	Kinh nghiệm (thời gian) giảng dạy theo trình độ (năm)	Số công trình khoa học đã công bố; cấp		Ký tên
						Tuyển dụng	Hợp đồng			Bộ	Cơ sở	
23	Trương Trần Hoàng Phúc 10/07/1984	079084010326 Việt Nam		Thạc sĩ, Việt Nam, 2011	CNXHKH	01/06/2023	X	7934055044	14	0	3	
24	An Thị Ngọc Lan 16/08/1984	079184008948 Việt Nam		Thạc sĩ, Việt Nam 2014	Luật học	01/01/2019	X	7908225141	5	0	0	
25	Phạm Thị Cẩm Ngọc 11/10/1992	075192000172 Việt Nam		Thạc sĩ Anh, 2016	Luật thương mại	15/08/2023	X	7915003184	5	0	0	
26	Đỗ Thiên Thanh 07/10/1990	083190003908 Việt Nam		Thạc sĩ, Việt Nam, 2021	Lý luận và phương pháp dạy học, BM tiếng Anh	11/09/2022	X	7916412954	13	0	0	
27	Phan Thị Thanh Kiều 25/05/1985	080185014437 Việt Nam		Thạc sĩ, Úc, 2012	Lý luận và phương pháp giảng dạy tiếng Anh	08/08/2018	X	8022951460	17	0	0	
28	Bùi Thị Kiều Trinh 16/01/1997	82197016314		Cử nhân, Việt Nam, 2021	Giáo dục quốc phòng và an ninh	18/07/2022	X	8223816950	3	0	0	
29	Lê Hùng 23/04/1985	038085042584		Thạc sĩ, Việt Nam, 2021	Quản lý giáo dục	16/10/2019	X	797930721647	6	0	0	
30	Phạm Quốc Duy 19/06/1998	084098000868		Thạc sĩ, Việt Nam, 2023	Quản lý giáo dục	01/04/2022	X	8422427606	3	0	0	
31	Chiêm Thanh Quốc Anh 19/02/1996	095096010411		Thạc sĩ, Việt Nam, 2025	Chính trị học	01/10/2024	X	9522128334	4	0	0	

Số TT	Họ và tên, ngày sinh	Số CMND, CCCD hoặc Hộ chiếu; Quốc tịch	Chức danh khoa học, năm phong	Trình độ, nước, năm tốt nghiệp	Ngành đào tạo ghi theo văn bằng tốt nghệp	Tuyển dụng/hợp đồng từ 12 tháng trở lên làm việc toàn thời gian, hợp đồng thỉnh giảng, ngày ký; thời gian; gồm cả dự kiến		Mã số bảo hiểm	Kinh nghiệm (thời gian) giảng dạy theo trình độ (năm)	Số công trình khoa học đã công bố: cấp		Ký tên
						Tuyển dụng	Hợp đồng			Bộ	Cơ sở	
32	Nguyễn Xuân Nam 14/12/1987	068087000030 Việt Nam		Thạc sĩ, Việt Nam, 2015	Khoa học máy tính	01/05/2016	X	7910275535	9	0	0	
33	Nguyễn Trọng Nhân 16/05/1993	051093000213 Việt Nam		Thạc sĩ, Việt Nam, 2019	Khoa học máy tính	15/12/2015	X	7915025638	9	0	0	
34	Đặng Ngọc Vũ 24/09/1990	051090013256		Thạc sĩ, Việt Nam, 2018	Khoa học máy tính	01/06/2016	X	7916183222	9	0	0	
35	Lâm Thành Danh 27/06/1974	079074027754 Việt Nam		Thạc sĩ Việt Nam 2013	Luật học	01/05/2015	X	0299097757	10	0	0	
36	Vũ Văn Thành 29/06/1980	037080003375 Việt Nam		Thạc sĩ Việt Nam 2014	Kinh tế	01/08/2024	X	206317066	11	0	0	
37	Lê Thị Loan 10/10/1997	038197007300 Việt Nam		Thạc sĩ Việt Nam, 2020	Kinh tế chính trị	10/03/2024	X	3823203733	2	0	0	
38	Trương Thị Thanh Vân	075193019450 Việt Nam		Thạc sĩ	Lý luận và phương pháp dạy học bộ môn tiếng Anh	11/2017	X	7524539397	9	0	0	
39	Phạm Đăng Khoa 03/06/1995	070095005565 Việt Nam		Thạc sĩ, Hàn Quốc, 2021	Quản lý và ngành công nghệp thể thao	02/03/2022	X	7022441726	3	0	0	

Số TT	Họ và tên, ngày sinh	Số CMND, CCCD hoặc Hộ chiếu; Quốc tịch	Chức danh khoa học, năm phong	Trình độ, nước, năm tốt nghiệp	Ngành đào tạo ghi theo văn bằng tốt nghệ nghiệp	Tuyển dụng/hợp đồng từ 12 tháng trở lên làm việc toàn thời gian, hợp đồng thỉnh giảng, ngày ký; thời gian; gồm cả dự kiến		Mã số bảo hiểm	Kinh nghiệm (thời gian) giảng dạy theo trình độ (năm)	Số công trình khoa học đã công bố: cấp		Ký tên
						Tuyển dụng	Hợp đồng			Bộ	Cơ sở	
40	Nguyễn Ngọc Hương Lan 01/8/1989	083189007708 Việt Nam		Thạc sĩ	Lý luận và Phương pháp giảng dạy Tiếng Anh	01/03/2024	X	7912044224	11	0	0	
41	Huỳnh Thị Thu Thủy 11/12/1974	079174031022		Tiến sĩ, Việt Nam, 2022	Khoa học máy tính	01/11/2014	X	5698015866	25	2	2	
42	Nguyễn Thị Nhung 06/06/1988	036188019520 Việt Nam		Thạc sĩ Việt Nam 2012	Tâm lý học	01/06/2020	X	3620777788	13	0	0	
43	Trịnh Phương Thảo 24/03/1983	037183006559 Việt Nam		Thạc sĩ, Việt Nam 2009	Tâm lý học	15/02/2022	X	7410101412	15	0	0	
44	Phạm Xích Nam 24/08/1986	096086001059 Việt Nam		Thạc sĩ, Việt Nam, 2015	Khoa học giáo dục	01/03/2013	X	7913117700	11	0	0	
45	Lê Trần Nhật Hoàng 21/05/1994	079094020759 Việt Nam		Thạc sĩ, Việt Nam, 2018	Giáo dục học	10/10/2022	X	7938573907	5	0	0	
46	Nguyễn Đình Long 10/06/1987	049087011398 Việt Nam		Thạc sĩ, Đài Loan, 2015	Khoa học huấn luyện thể thao	01/08/2011	X	7911382660	13	0	0	
47	Trần Thị Mỹ Hào, 29/09/1995	046195000064		Thạc sĩ, Hàn Quốc, 2021	Giáo dục thể chất	02/03/2022	X	7931716226	4	0	0	
48	Phạm Quỳnh Sỹ 24/01/1987	066087016408 Việt Nam		Thạc sĩ, Việt Nam, 2017	Giáo dục thể chất	01/02/2012	X	7912077444	13	0	0	

Số TT	Họ và tên, ngày sinh	Số CMND, CCCD hoặc Hộ chiếu; Quốc tịch	Chức danh khoa học, năm phong	Trình độ, nước, năm tốt nghiệp	Ngành đào tạo ghi theo văn bằng tốt nghệp	Tuyển dụng/hợp đồng từ 12 tháng trở lên làm việc toàn thời gian, hợp đồng thỉnh giảng, ngày ký; thời gian; gồm cả dự kiến		Mã số bảo hiểm	Kinh nghiệm (thời gian) giảng dạy theo trình độ (năm)	Số công trình khoa học đã công bố: cấp		Ký tên
						Tuyển dụng	Hợp đồng			Bộ	Cơ sở	
49	Phạm Thành Trí 05/09/1981	089081000200 Việt Nam		Thạc sĩ, Việt Nam, 2008	Đại số và lí thuyết số	01/11/2018	X	7914020066	13	0	0	
50	Lê Trường Nhật 14/09/1984	096084013456 Việt Nam		Tiến sĩ, Đài Loan, 2022	Thống kê ứng dụng	15/06/2015	X	8210007382	10	0	0	
51	Nguyễn Hoàng Hải My 16/05/1995	079195006817 Việt Nam		Thạc sĩ, Việt Nam 2022	Luật dân sự và tổ tụng dân sự	03/10/2022	X	7932087903	3	0	0	
52	Bùi Thị Bích Liên 20/03/1964	064164000058 Việt Nam		Thạc sĩ, Việt Nam, 2013	Kế toán	06/08/2020	X	0296265070	16	0	0	
53	Nguyễn Thị Kim Tuyền 15/01/1989	051189005429 Việt Nam		Thạc sĩ, Việt Nam, 2014	Kế toán	15/08/2014	X	7912308532	10	0	0	
54	Thi Ngọc Bảo Dung 26/03/1985	079185017217 Việt Nam		Tiến sĩ, Đài Loan, 2015	Khoa học và Kỹ thuật môi trường	16/08/2012	X	7909027008	13	0	1	
55	Hồ Ngô Anh Đào 11/09/1983	051183015004 Việt Nam		Tiến sĩ, Thái Lan, 2018	Kỹ thuật và công nghệ	01/08/2010	X	206224541	14	0	1	
56	Nguyễn Quang Dũng 11/12/1986	79086031704 Việt Nam		Tiến sĩ, UK, 2025	Quản trị, Khởi Nghiệp và Tài chính DN	01/07/2025	x	7914288039	11	0	0	

Số TT	Họ và tên, ngày sinh	Số CMND, CCCD hoặc Hộ chiếu; Quốc tịch	Chức danh khoa học, năm phong	Trình độ, nước, năm tốt nghiệp	Ngành đào tạo ghi theo văn bằng tốt nghệp	Tuyển dụng/hợp đồng từ 12 tháng trở lên làm việc toàn thời gian, hợp đồng thỉnh giảng, ngày ký; thời gian; gồm cả dự kiến		Mã số bảo hiểm	Kinh nghiệm (thời gian) giảng dạy theo trình độ (năm)	Số công trình khoa học đã công bố: cấp		Ký tên
						Tuyển dụng	Hợp đồng			Bộ	Cơ sở	
57	Đinh Hữu Hoàng 21/09/5773	046073000091 Việt Nam		Tiến sĩ, Hà Lan, 2024	Kinh tế phát triển	16/04/2025	X	3896025931	2	0	0	
58	Phạm Thị Thát 12/12/1990	051190007835 Việt Nam		Tiến sĩ, Đài Loan, 2022	Quản trị kinh doanh	10/08/2017	X	5121334612	8	1	2	
59	Hoàng Thị Tâm Uyên	079170037561 Việt Nam		Thạc sĩ, Malaysia, 2014	Quản trị kinh doanh	x	Thỉnh giảng 20/08/2025	0207006059	12	0	0	
60	Hoàng Thị Thương 18/5/1988	024188002138 Việt Nam		Thạc sĩ, Việt Nam, 2014	Quản trị kinh doanh	x	Thỉnh giảng 29/08/2024	7910440153	15	0	0	
61	Nguyễn Ngọc Lan Vy 23/06/1984	091184014902 Việt Nam		Thạc sĩ, Việt Nam, 2011	Kinh doanh & Quản lý	x	Thỉnh giảng 16/01/2025	0206248996	9	0	0	
62	Nguyễn Thị Kim Châu 21/03/1979	079179009819		Thạc sĩ, New Zealand, 2021	Quản trị, chuyên ngành Quản trị nguồn nhân lực	x	Thỉnh giảng 11/01/2025	0202066785	10	0	0	
63	Lâm Ngọc Thụy 22/10/1981	079181000381		Thạc sĩ, New Zealand, 2019	Quản trị, chuyên ngành Quản trị nguồn nhân lực	x	Thỉnh giảng 20/08/2025	0207403888	6	0	0	
64	Nguyễn Thị Phương Châm 08/10/1982	079182033666		Thạc sĩ, Việt Nam, 2012	Kinh doanh và Quản lý - chuyên ngành Quản trị Nhân lực	x	Thỉnh giảng 1/11/2025	0206120706	6	0	0	

Số TT	Họ và tên, ngày sinh	Số CMND, CCCD hoặc Hộ chiếu; Quốc tịch	Chức danh khoa học, năm phong	Trình độ, nước, năm tốt nghiệp	Ngành đào tạo ghi theo văn bằng tốt nghệp	Tuyển dụng/hợp đồng từ 12 tháng trở lên làm việc toàn thời gian, hợp đồng thỉnh giảng, ngày ký; thời gian; gồm cả dự kiến		Mã số bảo hiểm	Kinh nghiệm (thời gian) giảng dạy theo trình độ (năm)	Số công trình khoa học đã công bố: cấp		Ký tên
						Tuyển dụng	Hợp đồng			Bộ	Cơ sở	
65	Đoàn Xuân Huy Minh 24/03/1981	079081010355		Tiến sĩ, Anh, 2013	Tin học	x	Thỉnh giảng 19/08/2025	0204301653	20	0	0	
66	Phạm Thị Thanh Hưng 05/4/1977	048177000027 Việt Nam		Thạc sĩ, New Zealand, 2020	Quản trị, chuyên ngành Quản trị nguồn nhân lực	x	Thỉnh giảng 19/8/2025	0203092450	4	0	0	

Ghi chú: Lý lịch khoa học của giảng viên cơ hữu chủ trì xây dựng, tổ chức thực hiện chương trình đào tạo; giảng viên cơ hữu có chuyên môn phù hợp chủ trì giảng dạy của ngành đào tạo dự kiến mở được đính kèm

1.2. Danh sách giảng viên, nhà khoa học tham gia giảng dạy các học phần, môn học trong chương trình đào tạo của ngành Quản trị nhân lực

Số TT	Họ và tên	Học phần/môn học giảng dạy	Thời gian giảng dạy (học kỳ, năm học)	Số tín chỉ				Giảng viên cơ hữu ngành phù hợp chủ trì xây dựng, thực hiện chương trình/chuyên môn phù hợp chủ trì giảng dạy/hướng dẫn luận văn, luận án
				Bắt buộc		Tự chọn		
				Học trực tiếp	Học trực tuyến	Học trực tiếp	Học trực tuyến	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	PGS.TS. Phạm Thị Minh Lý	Chuyên đề định hướng nghề nghiệp –QTNNL	Học kỳ 1, năm thứ 1	X				Giảng viên cơ hữu ngành phù hợp chủ trì xây dựng, thực hiện chương trình đào tạo
2	TS. Nguyễn Chí Đoan Hạnh		Học kỳ 1, năm thứ 1	X				
3	Phạm Xích Nam	Bồi lợi	Học kỳ 1, năm thứ 1	X				
4	Lê Trần Nhật Hoàng		Học kỳ 1, năm thứ 1	X				
5	Nguyễn Xuân Nam	Cơ sở tin học 1	Học kỳ 1, năm thứ 1	X				
6	Nguyễn Trọng Nhân		Học kỳ 1, năm thứ 1	X				
7	Bùi Thị Kiều Trinh	Giáo dục quốc phòng và an ninh – Học phần 1	Học kỳ 1, năm thứ 1	X				
8	Lê Hùng		Học kỳ 1, năm thứ 1	X				
9	Bùi Thị Kiều Trinh	Giáo dục quốc phòng và an ninh – Học phần 2	Học kỳ 1, năm thứ 1	X				
10	Lê Hùng		Học kỳ 1, năm thứ 1	X				
11	Phạm Quốc Duy	Giáo dục quốc phòng và an ninh – Học phần 3	Học kỳ 1, năm thứ 1	X				
12	Chiêm Thanh Quốc Anh		Học kỳ 1, năm thứ 1	X				
13	Chiêm Thanh Quốc Anh	Giáo dục quốc phòng và an ninh – Học phần 4	Học kỳ 1, năm thứ 1	X				
14	Phạm Quốc Duy		Học kỳ 1, năm thứ 1	X				
15	Nguyễn Thị Nhung	Những kỹ năng thiết yếu cho sự phát triển bền vững – Thái	Học kỳ 1, năm thứ 1	X				

Số TT	Họ và tên	Học phần/môn học giảng dạy	Thời gian giảng dạy (học kỳ, năm học)	Số tín chỉ				Giảng viên cơ hữu ngành phù hợp chủ trì xây dựng, thực hiện chương trình/chuyên môn phù hợp chủ trì giảng dạy/hướng dẫn luận văn, luận án
				Bắt buộc		Tự chọn		
				Học trực tiếp	Học trực tuyến	Học trực tiếp	Học trực tuyến	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
16	Trịnh Phương Thảo	độ sống 1	Học kỳ 1, năm thứ 1	X				
17	Phạm Thị Cẩm Ngọc	Pháp luật đại cương	Học kỳ 1, năm thứ 1	X				
18	An Thị Ngọc Lan		Học kỳ 1, năm thứ 1	X				
19	Phạm Thành Trí	Toán kinh tế	Học kỳ 1, năm thứ 1	X				
20	Lê Trường Nhật		Học kỳ 1, năm thứ 1	X				Giảng viên cơ hữu, chuyên môn phù hợp chủ trì giảng dạy
21	Thái Thị Tú Anh	Triết học Mác - Lênin	Học kỳ 1, năm thứ 1	X				
22	Nguyễn Công Hưng		Học kỳ 1, năm thứ 1	X				
23	Đặng Ngọc Vũ	Cơ sở tin học 2	Học kỳ 2, năm thứ 1	X				
24	Huỳnh Thị Thu Thủy		Học kỳ 2, năm thứ 1	X				
25	Võ Thế Sinh	Kinh tế vi mô	Học kỳ 2, năm thứ 1	X				
26	Đỗ Thị Hạnh Trinh		Học kỳ 2, năm thứ 1	X				
27	Lâm Thành Danh	Luật công ty	Học kỳ 2, năm thứ 1	X				
28	Nguyễn Thị Thanh Mai		Học kỳ 2, năm thứ 1	X				
29	Phạm Thành Trí	Thống kê trong kinh doanh và kinh tế	Học kỳ 2, năm thứ 1	X				
30	Lê Trường Nhật		Học kỳ 2, năm thứ 1	X				Giảng viên cơ hữu, chuyên môn phù hợp chủ trì giảng dạy
31	Phan Thị Thanh Kiều	Tiếng Anh 1	Học kỳ 2, năm thứ 1	X				
32	Đỗ Thiên Thanh		Học kỳ 2, năm thứ 1	X				

Số TT	Họ và tên	Học phần/môn học giảng dạy	Thời gian giảng dạy (học kỳ, năm học)	Số tín chỉ				Giảng viên cơ hữu ngành phù hợp chủ trì xây dựng, thực hiện chương trình/chuyên môn phù hợp chủ trì giảng dạy/hướng dẫn luận văn, luận án
				Bắt buộc		Tự chọn		
				Học trực tiếp	Học trực tuyến	Học trực tiếp	Học trực tuyến	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
33	Nguyễn Quang Dũng	Kinh tế lượng	Học kỳ 2, năm thứ 1	X				Giảng viên cơ hữu, chuyên môn phù hợp chủ trì giảng dạy
34	Đinh Hữu Hoàng		Học kỳ 2, năm thứ 1	X				
35	Nguyễn Đình Long	Nhóm tự chọn GDTC 1	Học kỳ 2, năm thứ 1			X		
36	Trần Thị Mỹ Hào		Học kỳ 2, năm thứ 1			X		
37	Vũ Văn Thành	Kinh tế chính trị Mác – Lênin	Học kỳ 2, năm thứ 1	X				
38	Lê Thị Loan		Học kỳ 2, năm thứ 1	X				
39	Trần Công Đức	Kinh tế vĩ mô	Học kỳ 1, năm thứ 2	X				Giảng viên cơ hữu, chuyên môn phù hợp chủ trì giảng dạy
40	Võ Thế Sinh		Học kỳ 1, năm thứ 2	X				
41	Bùi Thị Bích Liên	Nguyên lý kế toán	Học kỳ 1, năm thứ 2	X				
42	Nguyễn Thị Kim Tuyến		Học kỳ 1, năm thứ 2	X				
43	Nguyễn Thị Hồng Hạnh	Nguyên lý quản trị	Học kỳ 1, năm thứ 2	X				
44	Phạm Thị Minh Lý		Học kỳ 1, năm thứ 2	X				Giảng viên cơ hữu ngành phù hợp chủ trì xây dựng, thực hiện chương trình đào tạo
45	Nguyễn Thị Nhung	Những kỹ năng thiết yếu cho sự phát triển bền vững – Thái độ sống 2	Học kỳ 1, năm thứ 2	X				
46	Trịnh Phương Thảo		Học kỳ 1, năm thứ 2	X				
47	Nguyễn Ngọc Hương Lan	Tiếng Anh 2	Học kỳ 1, năm thứ 2	X				
48	Trương Thị Thanh Vân		Học kỳ 1, năm thứ 2	X				

Số TT	Họ và tên	Học phần/môn học giảng dạy	Thời gian giảng dạy (học kỳ, năm học)	Số tín chỉ				Giảng viên cơ hữu ngành phù hợp chủ trì xây dựng, thực hiện chương trình/chuyên môn phù hợp chủ trì giảng dạy/hướng dẫn luận văn, luận án
				Bắt buộc		Tự chọn		
				Học trực tiếp	Học trực tuyến	Học trực tiếp	Học trực tuyến	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
49	Phạm Đăng Khoa	Nhóm tự chọn GDTC 2	Học kỳ 1, năm thứ 2			X		
50	Phạm Quỳnh Sỹ		Học kỳ 1, năm thứ 2			X		
51	Trương Trần Hoàng Phúc	Chủ nghĩa Xã hội khoa học	Học kỳ 1, năm thứ 2	X				
52	Trần Xuân Bình		Học kỳ 1, năm thứ 2	X				
53	Nguyễn Trần Ánh Thơ	Hành vi tổ chức	Học kỳ 2, năm thứ 2	X				
54	Trần Thị Mỹ Phượng		Học kỳ 2, năm thứ 2	X				
55	Phạm Thị Quỳnh Anh	Nguyên lý Marketing	Học kỳ 2, năm thứ 2	X				
56	Phùng Minh Tuấn		Học kỳ 2, năm thứ 2	X				
57	Lê Thị Nguyên	Quản trị nguồn nhân lực	Học kỳ 2, năm thứ 2	X				
58	Nguyễn Chí Đoan Hạnh		Học kỳ 2, năm thứ 2	X				
59	Trần Công Đức	Tài chính trong kinh doanh	Học kỳ 2, năm thứ 2	X				Giảng viên cơ hữu, chuyên môn phù hợp chủ trì giảng dạy
60	Nguyễn Quang Dũng		Học kỳ 2, năm thứ 2	X				Giảng viên cơ hữu, chuyên môn phù hợp chủ trì giảng dạy
61	Phạm Thị Thật	Tâm lý học nghề nghiệp	Học kỳ 2, năm thứ 2	X				Giảng viên cơ hữu, chuyên môn phù hợp chủ trì giảng dạy
62	Nguyễn Chí Đoan Hạnh		Học kỳ 2, năm thứ 2	X				
63	Phạm Thị Thanh Huyền	Tư tưởng Hồ Chí Minh	Học kỳ 2, năm thứ 2	X				
64	Trần Xuân Bình		Học kỳ 2, năm thứ 2	X				
65	Trương Trần Hoàng Phúc	Lịch sử Đảng Cộng sản Việt Nam	Học kỳ 2, năm thứ 2	X				

Số TT	Họ và tên	Học phần/môn học giảng dạy	Thời gian giảng dạy (học kỳ, năm học)	Số tín chỉ				Giảng viên cơ hữu ngành phù hợp chủ trì xây dựng, thực hiện chương trình/chuyên môn phù hợp chủ trì giảng dạy/hướng dẫn luận văn, luận án
				Bắt buộc		Tự chọn		
				Học trực tiếp	Học trực tuyến	Học trực tiếp	Học trực tuyến	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
66	Phạm Thị Thanh Huyền	Thương mại điện tử	Học kỳ 2, năm thứ 2	X				
67	Lê Thị Phương Thanh		Học kỳ 2, năm thứ 2	X				
68	Ngô Đình Thi		Học kỳ 2, năm thứ 2	X				
69	Nguyễn Thị Nhung	Nhóm tự chọn [Kỹ năng thiết yếu cho sự PTBV]	Học kỳ 2, năm thứ 2			X		
70	Trịnh Phương Thảo		Học kỳ 2, năm thứ 2			X		
71	Thị Ngọc Bảo Dung	An toàn vệ sinh lao động	Học kỳ 1, năm thứ 3	X				
72	Hồ Ngô Anh Đào		Học kỳ 1, năm thứ 3	X				
73	Lê Thị Nguyên	Hoạch định và tuyển chọn nguồn nhân lực	Học kỳ 1, năm thứ 3	X				
74	Trần Phương Nga		Học kỳ 1, năm thứ 3	X				
75	Nguyễn Thị Nhung	Những kỹ năng thiết yếu cho sự phát triển bền vững – Thái độ sống 3	Học kỳ 1, năm thứ 3	X				
76	Trịnh Phương Thảo		Học kỳ 1, năm thứ 3	X				
77	Trần Công Đức	Phương pháp nghiên cứu trong kinh doanh	Học kỳ 1, năm thứ 3	X				Giảng viên cơ hữu, chuyên môn phù hợp chủ trì giảng dạy
78	Trần Thị Vân Trang		Học kỳ 1, năm thứ 3	X				
79	Trần Thị Mỹ Phượng	Quản trị văn phòng	Học kỳ 1, năm thứ 3	X				
80	Võ Thế Sinh		Học kỳ 1, năm thứ 3	X				
81	Lê Thị Phương Thanh	Kinh doanh số	Học kỳ 1, năm thứ 3	X				
82	Ngô Đình Thi		Học kỳ 1, năm thứ 3	X				

Số TT	Họ và tên	Học phần/môn học giảng dạy	Thời gian giảng dạy (học kỳ, năm học)	Số tín chỉ				Giảng viên cơ hữu ngành phù hợp chủ trì xây dựng, thực hiện chương trình/chuyên môn phù hợp chủ trì giảng dạy/hướng dẫn luận văn, luận án
				Bắt buộc		Tự chọn		
				Học trực tiếp	Học trực tuyến	Học trực tiếp	Học trực tuyến	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
83	Lâm Thành Danh	Pháp luật về lao động	Học kỳ 1, năm thứ 3	X				
84	Nguyễn Hoàng Hải My		Học kỳ 1, năm thứ 3	X				
85	Nguyễn Thị Phương Châm	Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực	Học kỳ 2, năm thứ 3	X				
86	Nguyễn Thị Kim Châu		Học kỳ 2, năm thứ 3	X				
87	Nguyễn Thị Nhung	Những kỹ năng thiết yếu cho sự phát triển bền vững	Học kỳ 2, năm thứ 3	X				
88	Trịnh Phương Thảo		Học kỳ 2, năm thứ 3	X				
89	Phạm Thị Thật	Quan hệ lao động và việc làm	Học kỳ 2, năm thứ 3	X				Giảng viên cơ hữu, chuyên môn phù hợp chủ trì giảng dạy
90	Nguyễn Ngọc Lan Vy		Học kỳ 2, năm thứ 3	X				
91	Trần Thị Mỹ Phượng	Quản lý hiệu quả công việc	Học kỳ 2, năm thứ 3	X				
92	Trần Phương Nga		Học kỳ 2, năm thứ 3	X				
93	Nguyễn Ngọc Lan Vy	Bảo hiểm xã hội	Học kỳ 2, năm thứ 3	X				
94	Hoàng Thị Tâm Uyên		Học kỳ 2, năm thứ 3	X				
95	Nguyễn Chí Đoan Hạnh	Quản trị nguồn nhân lực quốc tế	Học kỳ 2, năm thứ 3	X				
96	Trần Phương Nga		Học kỳ 2, năm thứ 3	X				
97	Hoàng Thị Tâm Uyên	Tiền lương và phúc lợi	Học kỳ 2, năm thứ 3	X				
98	Hoàng Thị Thương		Học kỳ 2, năm thứ 3	X				

Số TT	Họ và tên	Học phần/môn học giảng dạy	Thời gian giảng dạy (học kỳ, năm học)	Số tín chỉ				Giảng viên cơ hữu ngành phù hợp chủ trì xây dựng, thực hiện chương trình/chuyên môn phù hợp chủ trì giảng dạy/hướng dẫn luận văn, luận án
				Bắt buộc		Tự chọn		
				Học trực tiếp	Học trực tuyến	Học trực tiếp	Học trực tuyến	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
99	Trương Thị Ngọc Thuyền	Văn hoá doanh nghiệp	Học kỳ 1, năm thứ 4	X				
100	Phạm Thị Thật		Học kỳ 1, năm thứ 4	X				Giảng viên cơ hữu, chuyên môn phù hợp chủ trì giảng dạy
101	Trần Phương Nga	Nhóm tự chọn chuyên ngành 1 Xây dựng thương hiệu tuyển dụng	Học kỳ 1, năm thứ 4			X		
102	Phạm Thị Thanh Hưng		Học kỳ 1, năm thứ 4			X		
103	Nguyễn Thị Kim Châu	Nhóm tự chọn chuyên ngành 1 Quản trị sự Đa dạng, Công bằng và Hòa nhập (DE&I) trong Doanh nghiệp	Học kỳ 1, năm thứ 4			X		
104	Lâm Ngọc Thụy		Học kỳ 1, năm thứ 4			X		
105	Nguyễn Ngọc Lan Vy	Nhóm tự chọn chuyên ngành 2 Quản trị trải nghiệm nhân viên	Học kỳ 1, năm thứ 4			X		
106	Hoàng Thị Tâm Uyên		Học kỳ 1, năm thứ 4			X		
107	Đoàn Xuân Huy Minh	Nhóm tự chọn chuyên ngành 2 Ứng dụng trí tuệ nhân tạo trong tổ chức	Học kỳ 1, năm thứ 4			X		
108	Ngô Đình Thi		Học kỳ 1, năm thứ 4			X		
109	Vũ Trúc Phúc	Nhóm tự chọn tốt nghiệp Khóa luận tốt nghiệp	Học kỳ 1, năm thứ 4			X		
110	Phạm Thị Minh Lý		Học kỳ 1, năm thứ 4			X		Giảng viên cơ hữu ngành phù hợp chủ trì xây dựng, thực hiện chương trình đào tạo
111	Trần Thị Thu Hằng	Nhóm tự chọn tốt nghiệp Khởi nghiệp	Học kỳ 1, năm thứ 4			X		
112	Nguyễn Quang Dũng		Học kỳ 1, năm thứ 4			X		Giảng viên cơ hữu, chuyên môn phù hợp chủ trì giảng dạy
113	Đoàn Xuân Huy Minh	Nhóm tự chọn tốt nghiệp Ứng dụng phân tích dữ liệu	Học kỳ 1, năm thứ 4			X		

Số TT	Họ và tên	Học phần/môn học giảng dạy	Thời gian giảng dạy (học kỳ, năm học)	Số tín chỉ				Giảng viên cơ hữu ngành phù hợp chủ trì xây dựng, thực hiện chương trình/chuyên môn phù hợp chủ trì giảng dạy/hướng dẫn luận văn, luận án
				Bắt buộc		Tự chọn		
				Học trực tiếp	Học trực tuyến	Học trực tiếp	Học trực tuyến	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
114	Ngô Đình Thi	lớn trong quản lý	Học kỳ 1, năm thứ 4			X		
115	Nguyễn Quang Dũng	Nhóm tự chọn tốt nghiệp Thay đổi và Phát triển tổ chức	Học kỳ 1, năm thứ 4			X		Giảng viên cơ hữu, chuyên môn phù hợp chủ trì giảng dạy
116	Nguyễn Chí Đoan Hạnh		Học kỳ 1, năm thứ 4			X		
117	TS. Nguyễn Chí Đoan Hạnh	Kỹ năng thực hành chuyên môn	Học kỳ 2, năm thứ 4	X				
118	ThS. Trần Phương Nga		Học kỳ 2, năm thứ 4	X				
119	TS. Vũ Trục Phúc	Tập sự nghề nghiệp	Học kỳ 2, năm thứ 4	X				
120	Phạm Thị Minh Lý		Học kỳ 2, năm thứ 4	X				Giảng viên cơ hữu ngành phù hợp chủ trì xây dựng, thực hiện chương trình đào tạo

1.3 Danh sách cán bộ quản lý cấp khoa đối với ngành đào tạo dự kiến mở trình độ đại học

Số TT	Họ và tên, ngày sinh, chức vụ hiện tại	Trình độ đào tạo, năm tốt nghiệp	Ngành/Chuyên ngành	Ghi chú
1	Phạm Thị Minh Lý, 1971, Trưởng Khoa	Phó Giáo sư, Tiến sĩ,	Quản trị kinh doanh	Quản lý chung
2	Nguyễn Chí Đoan Hạnh, 1972, Giảng viên	Tiến sĩ, 2024	Quản trị kinh doanh	Quản lý ngành đào tạo và chương trình đào tạo
3	Trần Thị Mỹ Phượng, 1988, Phụ trách Bộ môn Quản trị nguồn nhân lực	Thạc sĩ, 2013	Quản trị kinh doanh	Quản lý giảng dạy chương trình đào tạo
4	Lê Thanh Phước, 1997, Viên chức hành chính	Cử nhân, 2019	Luật	Trợ lý công tác sinh viên Khoa
5	Phan Thị Thanh Thủy, 1984, Viên chức hành chính	Cử nhân,	Sinh học	Trợ lý công tác giáo vụ Khoa

2. Về kết quả nghiên cứu khoa học

2.1 Các đề tài nghiên cứu khoa học, giảng viên, nhà khoa học liên quan đến ngành Quản trị nhân lực (kèm theo bản liệt kê có bản sao quyết định, bản sao biên bản nghiệm thu)

Số TT	Số quyết định, ngày phê duyệt đề tài, mã số	Đề tài cấp Bộ/đề tài cấp cơ sở	Tên đề tài	Chủ nhiệm đề tài	Số quyết định, ngày thành lập HĐKH nghiệm thu đề tài	Ngày nghiệm thu đề tài (theo biên bản nghiệm thu)	Kết quả nghiệm thu, ngày	Tên thành viên tham gia nghiên cứu đề tài (học phần/môn học được phân công)	Ghi chú
1	53/QĐ-HĐQL-NAFOSTED, 13/3/2020, 502.02-2020.28	Quốc gia	Tác động của truyền thông mạng xã hội đối với chiến lược phát triển sản phẩm mới và giá trị doanh nghiệp	PGS. TS. Phạm Thị Minh Lý	27/QĐ-HĐQL-NAFOSTED, 14/04/2022,	12/03/2024	Đạt, 12/03/2024	PGS. TS. Phạm Thị Minh Lý (Chuyên đề định hướng nghề nghiệp ngành Quản trị nguồn nhân lực, Nguyên lý quản trị, Khóa luận tốt nghiệp, Tập sự nghề nghiệp) TS. Phùng Minh Tuấn (Nguyên lý Marketing)	
2	1959-2/QĐ-TĐT, 19/6/2024 FOSTED.2024.14	Cơ sở	Vai trò của trải nghiệm và ảnh hưởng xã hội đến cảm xúc tiêu cực của khách hàng đến thương hiệu trong bối cảnh tại Việt Nam	TS. Trần Công Đức	2844/QĐ-TĐT, 18/08/2025	29/08/2025	Hoàn thành, 29/08/2025	TS. Trần Công Đức (Kinh tế vĩ mô, Tài chính trong kinh doanh)	

2.2 Các công trình khoa học công bố của giảng viên, nhà khoa học cơ hữu liên quan đến ngành đào tạo Quản trị nhân lực trong thời gian 5 năm tính đến thời điểm nộp hồ sơ mở ngành đào tạo (kèm theo bản liệt kê có bản sao trang bìa tạp chí, trang phụ lục, trang đầu và trang cuối của công trình công bố)

STT	Công trình khoa học	Ghi chú
1	Do, H., Chu, L. X., & Shipton, H. (2025). How and when AI-driven HRM promotes employee resilience and adaptive performance: A self-determination theory. <i>Journal of Business Research</i> , 192, 115279.	
2	Arslan, S., Do, H., & Ekmekcioglu, E. B. (2025). How and when CSR shapes employees' environmental behavior: the role of psychological contract and environmental attitudes. <i>Journal of Managerial Psychology</i> .	
3	Nguyen, Q. L., Nguyen, N. T., Nguyen, T. N. N., & Pham, B. M. T. (2025). Impact of GHRM practices on environmental performance in the hospitality industry. <i>Zbornik radova Ekonomskog fakulteta u Rijeci: časopis za ekonomsku teoriju i praksu</i> , 43(1), 145-169.	
4	Nguyen, L. Q., & Nguyen, T. N. (2025). Exploring the relationship of green HRM practices with sustainable performance: the mediating effect of green innovation. <i>Journal of Hospitality and Tourism Insights</i> , 8(5), 1665-1687.	
5	Shipton, H., Kougiannou, N., Do, H., Minbashian, A., Pautz, N., & King, D. (2024). Organisational voice and employee-focused voice: Two distinct voice forms and their effects on burnout and innovative behavior. <i>Human Resource Management Journal</i> , 34(1), 177-196.	
6	Shipton, H., Kougiannou, N., Do, H., Minbashian, A., Pautz, N., & King, D. (2024), <i>Organisational voice and employee-focused voice: Two distinct voice forms and their effects on burnout and innovative behavior</i> . <i>Human Resource Management Journal</i> , 177-196.	
7	Pham T T (2024), ' <i>Corporate social responsibility, corporate reputation and intention to apply for a job: evidence from students in an emerging economy</i> ', <i>International Journal of Organizational Analysis</i> , 32.1, 2024, 17-34.	
8	Pham, T. T., Dao, T. T. A., Nguyen, T. T. L., & Vo, V. T. K. (2024). Transformational Leadership and Adhocracy Culture: Drivers of Innovative Work Behaviour and Employee Performance. <i>Scientific Papers of the University of Pardubice. Series D, Faculty of Economics & Administration</i> , 32(3).	
9	Pham T T (2023), ' <i>Linking training and development to employees' attitudes and behaviors: the mediating role of engagement</i> ', <i>European Journal of Training and Development</i> , 3/4, 2023, 374	
10	Do, H., Budhwar, P., Shipton, H., Nguyen, H. D., & Nguyen, B. (2022). Building organizational resilience, innovation through resource-based management initiatives, organizational learning and environmental dynamism. <i>Journal of business research</i> , 141, 808-821.	
11	Do, H., Budhwar, P., Shipton, H., Nguyen, H. D., & Nguyen, B. (2022), <i>Building organizational resilience, innovation through resource-based management initiatives, organizational learning and environmental dynamism</i> . <i>Journal of business research</i> , 808-821.	
12	Lin, C., Shipton, H., Teng, W., Kitt, A., Do, H., & Chadwick, C. (2022). Sparking creativity using extrinsic rewards: A self-determination theory perspective. <i>Human Resource Management</i> , 61(6), 723-735.	
13	Nguyen, Q. L., Nguyen, N. T., & Hoang, M. D. (2022), ' <i>The influence of employees' perceived work performance on the pro-environmental behaviours: the role of organisational identification in the Vietnamese hospitality industry</i> ', <i>Journal for Global Business Advancement</i> , 81-101.	
14	Tran, C. D., Minh, L. P. T., & Wang, J. Y. (2021). The influence of female leadership towards performance: evidence from Western European financial firms. <i>International Journal of Business and Society</i> , 22(2), 513-531.	
15	Do, H., Patel, C., Budhwar, P., Katou, A. A., Arora, B., & Dao, M. (2020), <i>Institutionalism and its effect on HRM in the ASEAN context: Challenges and opportunities for future research</i> . <i>Human Resource Management Review</i> .	

3. Về cơ sở vật chất, trang thiết bị, thư viện phục vụ cho thực hiện chương trình đào tạo

3.1 Cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ thực hiện chương trình đào tạo thuộc ngành Quản trị nhân lực trình độ đại học

STT	Hạng mục	Số lượng	Diện tích sàn xây dựng (m ²)	Học phần / môn học	Thời gian sử dụng (học kỳ, năm học)	Ghi chú
1	Hội trường, giảng đường, phòng học các loại, phòng đa năng, phòng làm việc của giáo sư, phó giáo sư, giảng viên cơ hữu					
1.1	Hội trường, phòng học lớn trên 200 chỗ	2	1256	Học phần các môn kỹ năng (Môn những kỹ năng phát triển bền vững, thái độ sống, ...)	02 học kỳ, năm 01	
1.2	Phòng học từ 100 - 200 chỗ	2	262	Học phần các môn kiến thức đại cương (Triết học Mác- Lênin, Kinh tế chính trị Mác- Lênin, Chủ nghĩa xã hội khoa học, ...)	06 học kỳ, từ năm 01 đến năm 03	
1.3	Phòng học từ 50 - 100 chỗ	5	296	Học phần các môn kiến thức cơ sở ngành (Kinh tế vi mô, Kinh tế vĩ mô, Nguyên lý quản trị, Nguyên lý kế toán, Nguyên lý Marketing, Thương mại điện tử, Tài chính trong kinh doanh, Thống kê trong kinh doanh và kinh tế, Luật công ty...)	04 học kỳ, từ năm 01 đến năm 02	
1.4	Số phòng học dưới 50 chỗ	7	350	Học phần các môn kiến thức chuyên ngành (Quản trị nguồn nhân lực, Tâm lý học nghề nghiệp, Hành vi tổ chức, Pháp luật lao động, Tiền lương và phúc lợi, Bảo hiểm xã hội, Quan hệ lao động và việc làm, Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực, Hoạch định và tuyển chọn nguồn nhân lực...)	08 học kỳ, 04 năm học	
1.5	Số phòng học đa phương tiện	3	212	Học phần doanh nghiệp giảng dạy, báo cáo chuyên đề, thực tập seminar, ...)	08 học kỳ, 04 năm học	
1.6	Phòng làm việc của giáo sư, phó giáo sư, giảng viên toàn thời gian	4	180	Toàn bộ các học phần	08 học kỳ, 04 năm học	
1.7	Phòng chuyên đề	1	36	Khóa luận tốt nghiệp	01 học kỳ, năm 04	
2	Thư viện, trung tâm học liệu	1	8678	Toàn bộ các học phần trong chương trình đào tạo	08 học kỳ, 04 năm học	

3.2 Thư viện

STT	Tên sách, giáo trình, tạp chí (5 năm trở lại đây)	Tên tác giả	Nhà xuất bản, năm xuất bản, nước	Số lượng bản	Tên học phần sử dụng sách, tạp chí	Mã học phần/môn học	Thời gian sử dụng (Học kỳ, năm học)	Ghi chú
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Human Resource Management	Gary Dessler	Pearson. New York, 2024	1	Quản trị nguồn nhân lực	702050	HK2, 2027	Giáo trình
2	Designing workforce management systems for industry 4.0 : data-centric and AI-enabled approaches	Edited by Alex Khang,...[et al.].	Taylor & Francis, 2024	1	Quản trị nguồn nhân lực	702050	HK2, 2027	Tham khảo chính
3	Quản trị nguồn nhân lực - Human resource management	Trần Kim Dung, Trần Trọng Thùy	Hà Nội : Tài Chính, 2023	1	Quản trị nguồn nhân lực	702050	HK2, 2027	Tham khảo chính
4	Fundamentals of human resource management	Raymond A. Noe...[et al.]	New York : McGraw Hill LLC, 2022., 2022	1	Quản trị nguồn nhân lực	702050	HK2, 2027	Tham khảo chính
5	Quản Trị Nguồn Nhân Lực - Lý Luận Và Tình Huống Thực Tiễn	PGS.TS Bùi Thị Minh Ngọc	Hà Nội : Tài Chính, 2024	1	Quản trị nguồn nhân lực	702050	HK2, 2027	Tham khảo khác
6	Employee training and development	Raymond A. Noe	McGraw-Hill, 2023	1	Đào tạo và Phát triển nguồn nhân lực	707024	HK2, 2028	Giáo trình
7	Managing Training and Development	Barney Erasmus ... [et al.]	England : Oxford University Press, 2024	1	Đào tạo và Phát triển nguồn nhân lực	707024	HK2, 2028	Tham khảo chính
8	People Learning and Development	MONICA AFFLECK	Kwantlen Polytechnic University, 2021	1	Đào tạo và Phát triển nguồn nhân lực	707024	HK2, 2028	Tham khảo chính
9	Quản trị nguồn nhân lực - Human resource management	Trần Kim Dung, Trần Trọng Thùy	Hà Nội : Tài Chính, 2023	1	Đào tạo và Phát triển nguồn nhân lực	707024	HK2, 2028	Tham khảo khác
10	Human Resource Management	Gary Dessler	Pearson. New York, 2024	1	Đào tạo và Phát triển nguồn nhân lực	707024	HK2, 2028	Tham khảo khác
11	Resourcing and talent management : the theory and practice of recruiting and developing a workforce	Stephen Taylor	Kogan Page, 2025	1	Hoạch định và tuyển chọn nguồn nhân lực	707037	HK1, 2028	Giáo trình
12	Staffing Organizations	Timothy A. Judge, John Kammeyer-Mueller	Columbus, OH : McGraw-Hill, 2021	1	Hoạch định và tuyển chọn nguồn nhân lực	707037	HK1, 2028	Tham khảo chính
13	Essentials of Employee Recruitment: Individual and Organizational Perspectives	Slaughter, J. E., Allen, D. G., Allen, D. G., & Slaughter, J. E.	Routledge, 2024, 2024	1	Hoạch định và tuyển chọn nguồn nhân lực	707037	HK1, 2028	Tham khảo chính

STT	Tên sách, giáo trình, tạp chí (5 năm trở lại đây)	Tên tác giả	Nhà xuất bản, năm xuất bản, nước	Số lượng bản	Tên học phần sử dụng sách, tạp chí	Mã học phần/môn học	Thời gian sử dụng (Học kỳ, năm học)	Ghi chú
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
	(1st ed.)							
14	Quản trị nguồn nhân lực - Human resource management	Trần Kim Dung, Trần Trọng Thùy	Hà Nội : Tài Chính, 2023	1	Hoạch định và tuyển chọn nguồn nhân lực	707037	HK1, 2028	Tham khảo khác
15	Society for Human Resource Management		SHRM Body of Applied Skills and Knowledge. [Available Online], 2022	1	Hoạch định và tuyển chọn nguồn nhân lực	707037	HK1, 2028	Tham khảo khác
16	Giáo trình Bảo hiểm xã hội	TS. Nguyễn Thị Chính, ThS. Tô Thị Thiên Hương,	, Nhà xuất bản Đại học Kinh tế quốc dân, 2022	1	Bảo hiểm xã hội	707008	HK2, 2028	Giáo trình
17	Luật bảo hiểm xã hội số 58/2014/QH13	Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam. Luật và sắc lệnh	, 2014	1	Bảo hiểm xã hội	707008	HK2, 2028	Tham khảo khác
18	Luật an toàn, vệ sinh lao động số 84/2015/QH13 ban hành ngày 25 tháng 06 năm 2015	Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam. Quốc hội.	, 2015	1	Bảo hiểm xã hội	707008	HK2, 2028	Tham khảo khác
19	Fundamentals of occupational safety and health	Mark A. Friend, James P. Kohn.	Bernan Press, 2023	1	An toàn vệ sinh lao động	707036	HK1, 2028	Giáo trình
20	Luật an toàn vệ sinh lao động = Law on occupational safety and health No.: 84/2015/QH13	Socialist Republic Of Vietnam. National Assembly	, 2015	1	An toàn vệ sinh lao động	707036	HK1, 2028	Tham khảo chính
21	Journal of Occupational, Safety and Health National Institute of Occupational Safety and Health (NIOSH)	Nor Amirul Asraf Razali	Ministry of Human Resources Malaysia., 2022	1	An toàn vệ sinh lao động	707036	HK1, 2028	Tham khảo chính
22	Giáo trình an toàn lao động : Dùng cho các trường đào tạo hệ Trung cấp chuyên nghiệp	Nguyễn Thế Đạt	NXB Giáo dục Việt Nam, Hà Nội, 2012	1	An toàn vệ sinh lao động	707036	HK1, 2028	Tham khảo khác
23	International Human Resource Management	B. Sebastian Reiche, Anne-Wil Harzing, Helene Tenzer.	Los Angeles : SAGE, 2022	1	Quản trị nguồn nhân lực quốc tế	707028	HK2, 2028	Giáo trình

STT	Tên sách, giáo trình, tạp chí (5 năm trở lại đây)	Tên tác giả	Nhà xuất bản, năm xuất bản, nước	Số lượng bản	Tên học phần sử dụng sách, tạp chí	Mã học phần/môn học	Thời gian sử dụng (Học kỳ, năm học)	Ghi chú
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
24	International human resource management	Peter J. Dowling, Marion Festing, Allen D. Engle.	Cengage Learning EMEA , 2023	1	Quản trị nguồn nhân lực quốc tế	707028	HK2, 2028	Tham khảo chính
25	International Human Resource Management	Christopher Brewster, Dr Elizabeth Houldsworth, Paul Sparrow, Guy Vernon	Kogan Page, 2023	1	Quản trị nguồn nhân lực quốc tế	707028	HK2, 2028	Tham khảo chính
26	The Global Human Resource Management Casebook	Liza Castro Christiansen, Michal Biron, Pawan Budhwar, Brian Harney	Routledge, 2024	1	Quản trị nguồn nhân lực quốc tế	707028	HK2, 2028	Tham khảo khác
27	Performance Management	Herman Aguinis	London : Sage, 2024	1	Quản lý hiệu quả công việc	707027	HK2, 2028	Giáo trình
28	Quản trị nguồn nhân lực	Trần Kim Dung, Trần Trọng Thùy	Hà Nội : Tài Chính, 2023	1	Quản lý hiệu quả công việc	707027	HK2, 2028	Tham khảo chính
29	HBR's 10 Must Reads on Performance Management	Harvard Business Review, Marcus Buckingham, Heidi K. Gardner, Lynda Gratton, Peter Cappelli	Harvard Business Review Press, 2023	1	Quản lý hiệu quả công việc	707027	HK2, 2028	Tham khảo chính
30	Human resource management	Gary Dessler	Pearson. New York, 2024	1	Quản lý hiệu quả công việc	707027	HK2, 2028	Tham khảo khác
31	Performance appraisal and management	Kevin R. Murphy, Jeanette N. Cleveland, Madison E. Hanscom.	Sage, 2019	1	Quản lý hiệu quả công việc	707027	HK2, 2028	Tham khảo khác
32	Compensation	George T. Milkovich.	McGraw-Hill, 2023	1	Tiền lương và phúc lợi	707007	HK2, 2028	Giáo trình
33	Strategic Compensation: A Human Resource Management Approach	Joseph Martocchio	Pearson. New York, 2024	1	Tiền lương và phúc lợi	707007	HK2, 2028	Tham khảo chính
34	Quản trị nguồn nhân lực	Trần Kim Dung, Trần Trọng Thùy	Hà Nội : Tài Chính, 2023	1	Tiền lương và phúc lợi	707007	HK2, 2028	Tham khảo chính
35	Human resource management	Gary Dessler	Pearson. New York, 2024	1	Tiền lương và phúc lợi	707007	HK2, 2028	Tham khảo khác

STT	Tên sách, giáo trình, tạp chí (5 năm trở lại đây)	Tên tác giả	Nhà xuất bản, năm xuất bản, nước	Số lượng bản	Tên học phần sử dụng sách, tạp chí	Mã học phần/môn học	Thời gian sử dụng (Học kỳ, năm học)	Ghi chú
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
36	Employment Relations Fairness and Trust in the Workplace	Cecilie Bingham	London : Sage, 2023	1	Quan hệ lao động và việc làm	707023	HK2, 2028	Giáo trình
37	Introducing Employment Relations	Steve Williams	Oxford University Press, 2020	1	Quan hệ lao động và việc làm	707023	HK2, 2028	Tham khảo chính
38	Quản trị nguồn nhân lực	Trần Kim Dung, Trần Trọng Thùy	Hà Nội : Tài Chính, 2023	1	Quan hệ lao động và việc làm	707023	HK2, 2028	Tham khảo chính
39	Giáo trình quan hệ lao động	Vũ Hoàng Ngân, Vũ Thị Uyên	. NXB Đại Học Kinh Tế Quốc Dân , 2022	1	Quan hệ lao động và việc làm	707023	HK2, 2028	Tham khảo chính
40	Fundamentals of Human Resource Management	Raymond Noe, John Hollenbeck, Barry Gerhart and Patrick Wright	New York : McGraw - Hill, 2024	1	Chuyên đề định hướng nghề nghiệp ngành Quản trị nguồn nhân lực	707001	HK1, 2026	Giáo trình
41	Quản trị nguồn nhân lực - Human resource management	Trần Kim Dung, Trần Trọng Thùy	Hà Nội : Tài Chính, 2023	1	Chuyên đề định hướng nghề nghiệp ngành Quản trị nguồn nhân lực	707001	HK1, 2026	Tham khảo chính
42	Human Resource Management at Work: the Definitive Guide	Adrian Wilkinson, Mick Marchington, Anastasia Kynighou, Rory Donnelly	Kogan Page, The Limited, 2025	1	Chuyên đề định hướng nghề nghiệp ngành Quản trị nguồn nhân lực	707001	HK1, 2026	Tham khảo chính
43	2025 SHRM State of the Workplace	Society for Human Resource Management.	USA : SHRM, 2025	1	Chuyên đề định hướng nghề nghiệp ngành Quản trị nguồn nhân lực	707001	HK1, 2026	Tham khảo khác
44	Essentials of organizational behaviour	Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge.	Pearson Education Limited, 2025	1	Hành vi tổ chức	707018	HK2, 2027	Giáo trình
45	Organizational Behavior: A practical, problem-solving approach	Angelo Kinicki	McGraw-Hill Education, New York, NY, 2021	1	Hành vi tổ chức	707018	HK2, 2027	Tham khảo chính
46	Giáo trình Hành vi tổ chức	PGS. TS. Phạm Thúy Hương, PGS. TS. Phạm Thị Bích Ngọc	Đại học Kinh tế Quốc Dân, 2022	1	Hành vi tổ chức	707018	HK2, 2027	Tham khảo chính
47	Organizational behavior	Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge.	Pearson/Prentice Hall, 2024	1	Hành vi tổ chức	707018	HK2, 2027	Tham khảo khác

STT	Tên sách, giáo trình, tạp chí (5 năm trở lại đây)	Tên tác giả	Nhà xuất bản, năm xuất bản, nước	Số lượng bản	Tên học phần sử dụng sách, tạp chí	Mã học phần/môn học	Thời gian sử dụng (Học kỳ, năm học)	Ghi chú
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
48	The corporate culture survival guide (2nd ed.).	Schein, E. H.	Wiley, 2019	1	Văn hóa doanh nghiệp	710003	HK1, 2029	Giáo trình
49	Corporate culture decoded: Building a workplace that works.	Herget, M	Routledge., 2023	1	Văn hóa doanh nghiệp	710003	HK1, 2029	Giáo trình
50	The culture code: The secrets of highly successful groups.	Coyle, D.	Bantam, 2018	1	Văn hóa doanh nghiệp	710003	HK1, 2029	Tham khảo chính
51	No rules rules: Netflix and the culture of reinvention.	Hastings, R., & Meyer, E.	Random house, 2020	1	Văn hóa doanh nghiệp	710003	HK1, 2029	Tham khảo khác
52	Corporate Culture and Performance	John P. Kotter and James L. Haskett	The Free Press, 1992	1	Văn hóa doanh nghiệp	710003	HK1, 2029	Tham khảo khác
53	Cultures of Belonging: Building Inclusive Organizations that Last	Alida Miranda-wolff	Harpercollins Leadership, 2022	1	Văn hóa doanh nghiệp	710003	HK1, 2029	Tham khảo khác
54	Drive: The surprising truth about what motivates us.	Pink, D. H. (2009).	Riverhead Books., 2011	1	Văn hóa doanh nghiệp	710003	HK1, 2029	Tham khảo khác
55	Leaders Eat Last - Why Some Teams Pull Together and Others Don't	Sinek, Simon	Penguin, 2014	1	Văn hóa doanh nghiệp	710003	HK1, 2029	Tham khảo chính
56	Understanding organizational culture	Alvesson	sage, 2013	1	Văn hóa doanh nghiệp	710003	HK1, 2029	Giáo trình
57	Making Sense of Change Management (6th ed.)	Cameron, E., & Green, M.	Kogan Page, 2024	1	Thay đổi và phát triển tổ chức	710010	HK1, 2029	Giáo trình
58	Managing Change	Bernard Burnes	Pearson, 2017	1	Thay đổi và phát triển tổ chức	710010	HK1, 2029	Tham khảo chính
59	Dẫn dắt sự thay đổi	Kotter, J. P.	Alpha Books, 2020	1	Thay đổi và phát triển tổ chức	710010	HK1, 2029	Tham khảo chính

STT	Tên sách, giáo trình, tạp chí (5 năm trở lại đây)	Tên tác giả	Nhà xuất bản, năm xuất bản, nước	Số lượng bản	Tên học phần sử dụng sách, tạp chí	Mã học phần/môn học	Thời gian sử dụng (Học kỳ, năm học)	Ghi chú
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
60	The ADKAR Advantage: Your New Lens For Successful Change	Karen Ball	Prosci, 2024	1	Thay đổi và phát triển tổ chức	710010	HK1, 2029	Tham khảo chính
61	Systems Thinking For Social Change: A Practical Guide to Solving Complex Problems, Avoiding Unintended Consequences, and Achieving Lasting Results	David Peter Stroh	Chelsea Green Publishing, 2015	1	Thay đổi và phát triển tổ chức	710010	HK1, 2029	Tham khảo chính
62	Tư Duy Hệ Thống - Nền Tảng Biến Điều Phức Tạp Thành Đơn Giản -	Donella H Meadows, Hoàng Thảo dịch	NXB Thế Giới, HCM, 2025	1	Thay đổi và phát triển tổ chức	710010	HK1, 2029	Tham khảo khác
63	Employer Branding for Competitive Advantage	Geeta Rana, Shivani Agarwal, and Ravindra Sharma	CRC Press, 2021	1	Thương hiệu tuyển dụng	710004	HK1, 2029	Giáo trình
64	Employer Branding For Dummies	Mosley, R., & Schmidt, L. (2017)	Wiley, 2017	1	Thương hiệu tuyển dụng	710004	HK1, 2029	Tham khảo chính
65	Employer brand management : practical lessons from the world's leading employers	Mosley, Richard	Wiley, 2014	1	Thương hiệu tuyển dụng	710004	HK1, 2029	Tham khảo chính
66	Diversity, Equity, and Inclusion for Trainers: Fostering DEI in the Workplace	Maria Morukian	Association for Talent Development, 2022	1	Đa dạng, Công bằng và hòa nhập	710005	HK1, 2029	Giáo trình
67	Cultures of Belonging: Building Inclusive Organizations that Last	Alida Miranda-wolff	Harpercollins Leadership, 2022	1	Đa dạng, Công bằng và hòa nhập	710005	HK1, 2029	Giáo trình
68	Belonging: The key to transforming and maintaining diversity, inclusion and equality at work.	Unerman, S., Jacob, K., & Edwards, M. (2020).	Bloomsbury Publishing., 2022	1	Đa dạng, Công bằng và hòa nhập	710005	HK1, 2029	Tham khảo chính

STT	Tên sách, giáo trình, tạp chí (5 năm trở lại đây)	Tên tác giả	Nhà xuất bản, năm xuất bản, nước	Số lượng bản	Tên học phần sử dụng sách, tạp chí	Mã học phần/môn học	Thời gian sử dụng (Học kỳ, năm học)	Ghi chú
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
69	The new diversity, equity and inclusion (DEI) realities and challenges.	April, K. (2021).	HR: The new agenda, 119-132., 2022	1	Đa dạng, Công bằng và hòa nhập	710005	HK1, 2029	Tham khảo chính
70	Diversity, equity, and inclusion: a decade of progress?.	Jones, B. L., Carter, M. C., Davis, C. M., & Wang, J. (2023).	The Journal of Allergy and Clinical Immunology: In Practice, 11(1), 116-125., 2023	1	Đa dạng, Công bằng và hòa nhập	710005	HK1, 2029	Tham khảo khác
71	Diversity, equity and inclusion: from aspiration to impact.	Tucker, E. (2023).	Strategic HR Review, 22(3), 92-97., 2023	1	Đa dạng, Công bằng và hòa nhập	710005	HK1, 2029	Tham khảo khác
72	Employee Experience by Design: How to Create an Effective EX for Competitive Advantage	Emma Bridger, Belinda Gannaway	Kogan Page, 2024	1	Trải nghiệm nhân viên	710006	HK1, 2029	Giáo trình
73	The Employee Experience Advantage: How to Win the War for Talent by Giving Employees the Workspaces They Want, the Tools They Need, and a Culture They Can Celebrate	Jacob Morgan	Wiley & Sons, 2017	1	Trải nghiệm nhân viên	710006	HK1, 2029	Giáo trình
74	Culture Hacker : Reprogramming Your Employee Experience to Improve Customer Service, Retention, and Performance	Shane Green	Wiley, 2017	1	Trải nghiệm nhân viên	710006	HK1, 2029	Tham khảo chính
75	Customer experience (CX), employee experience (EX) and human experience (HX): introductions, interactions and interdisciplinary implications	Gustafsson, A., Caruelle, D. and Bowen, D.E. (2024),	Journal of Service Management, Vol. 35 No. 3, pp. 333-356., 2024	1	Trải nghiệm nhân viên	710006	HK1, 2029	Tham khảo chính

STT	Tên sách, giáo trình, tạp chí (5 năm trở lại đây)	Tên tác giả	Nhà xuất bản, năm xuất bản, nước	Số lượng bản	Tên học phần sử dụng sách, tạp chí	Mã học phần/môn học	Thời gian sử dụng (Học kỳ, năm học)	Ghi chú
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
76	Nền Kinh Tế Trải Nghiệm - Biến Dịch Vụ Của Bạn Thành Trải Nghiệm Khách Hàng	B Joseph Pine II James H Gilm	NXB Công Thương Alpha Books, 2022	1	Trải nghiệm nhân viên	710006	HK1, 2029	Tham khảo khác
77	Designing employee experiences to create customer experience value	Pine II, B. Joseph	Strategy & Leadership 2020-sep 28 vol. 48 iss. 6, 2020	1	Trải nghiệm nhân viên	710006	HK1, 2029	Tham khảo khác
78	Managing Emotions in Organizations.	Schweiger, D. M., & Goulet, P. K. (2005).	Edward Elgar Publishing., 2005	1	Trải nghiệm nhân viên	710006	HK1, 2029	Tham khảo khác
79	The Business Case for AI: A Leader's Guide to AI Strategies, Best Practices & Real-World Applications	Kavita Ganesan	BookBaby, 2022	1	AI in Business	710007	HK1, 2029	Giáo trình
80	Human+ Machine, Updated and Expanded: Reimagining Work in the Age of AI.	Daugherty, P. R., & Wilson, H. J. (2024).	Harvard Business Press., 2024	1	AI in Business	710007	HK1, 2029	Tham khảo chính
81	Supremacy : AI, ChatGPT, and the Race That Will Change the World	Parmy Olson	Martin's Press, 2024	1	AI in Business	710007	HK1, 2029	Tham khảo chính
82	Artificial Intelligence Techniques in Human Resource Management (21st Century Business Management)	Soumi Ghosh (editor), Soumi Majumder (editor), Santosh Kumar Das (editor)	Apple Academic Press, 2024	1	AI in Business	710007	HK1, 2029	Tham khảo chính
83	Designing Workforce Management Systems for Industry 4.0: Data-Centric and AI-Enabled Approaches.	Khang, A. (Ed.) (2023).	CRC Press, 2025	1	AI in Business	710007	HK1, 2029	Tham khảo khác
84	The Shortcut: Why Intelligent Machines Do Not Think Like Us.	Cristianini, N. (2023).	Routledge, Taylor and Francis, 2023	1	AI in Business	710007	HK1, 2029	Tham khảo khác
85	Digital Business and E- Commerce Management	Dave Chaffey, Tanya Hemphill, David Edmundson-Bird	Pearson, 2024	1	Kinh doanh số	706149	HK1, 2028	Giáo trình

STT	Tên sách, giáo trình, tạp chí (5 năm trở lại đây)	Tên tác giả	Nhà xuất bản, năm xuất bản, nước	Số lượng bản	Tên học phần sử dụng sách, tạp chí	Mã học phần/môn học	Thời gian sử dụng (Học kỳ, năm học)	Ghi chú
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
86	Agile Strategy Management in the Digital Age	David Wiraeus, James Creelman	Palgrave Macmillan, 2019	1	Kinh doanh số	706149	HK1, 2028	Tham khảo chính
87	Building the Agile Business through Digital Transformation	Neil Perkin and Peter Abraham	Kogan Page, 2021	1	Kinh doanh số	706149	HK1, 2028	Tham khảo chính
88	Digital business transformation : how established companies sustain competitive advantage from now to next	Nigel Vaz	John Wiley & Sons, 2021	1	Kinh doanh số	706149	HK1, 2028	Tham khảo khác
89	Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice	Paul E. Spector	Wiley, 2025	1	Tâm lý học nghề nghiệp	707002	HK2, 2027	Giáo trình
90	Industrial/Organizational Psychology: An Applied Approach, , Boston	. Michael G. Aamodt	Cengage Learning, 2022	1	Tâm lý học nghề nghiệp	707002	HK2, 2027	Tham khảo chính
91	Introduction to Industrial/Organizational Psychology	Ronald E. Riggio, Stefanie K Johnson	Routledge, Taylor and Francis, 2022	1	Tâm lý học nghề nghiệp	707002	HK2, 2027	Tham khảo chính
92	Tâm Lý Học Ứng Dụng Trong Nghề Nghiệp	Michael G. Aamodt, Nguyễn Thị Huyền Trang dịch	NXB Kinh Tế Quốc Dân, 2016	1	Tâm lý học nghề nghiệp	707002	HK2, 2027	Tham khảo khác
93	Psychology Applied To Work An introduction to industrial and organizational psychology	Paul M. Muchinsky, Satoris S. Howes	Hypergraphic Press, 2022	1	Tâm lý học nghề nghiệp	707002	HK2, 2027	Tham khảo khác
94	Horngren's Accounting – 14th edition	Tracie Miller-Nobles, Brenda Mattison	Pearson, 2024	1	Nguyên lý kế toán	201039	HK1, 2027	Giáo trình
95	Nguyên lý kế toán : Hệ thống Lý thuyết, câu hỏi trắc nghiệm, bài tập mẫu và bài tập thực hành	Lê Thị Mỹ Hạnh chủ biên và những người khác	Lưu hành nội bộ tại Đại học Tôn Đức Thắng, 2023	1	Nguyên lý kế toán	201039	HK1, 2027	Tham khảo chính

STT	Tên sách, giáo trình, tạp chí (5 năm trở lại đây)	Tên tác giả	Nhà xuất bản, năm xuất bản, nước	Số lượng bản	Tên học phần sử dụng sách, tạp chí	Mã học phần/môn học	Thời gian sử dụng (Học kỳ, năm học)	Ghi chú
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
96	Law on accounting 88/2015/QH13	Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam. Quốc hội	, 2015	1	Nguyên lý kế toán	201039	HK1, 2027	Tham khảo chính
97	Statistics for Business and Economics	Anderson, Sweeney, and William	South-Western Cengage Learning, USA., 2020	1	Thống kê trong kinh doanh và kinh tế	C01136	HK2, 2026	Giáo trình
98	Statistics for Management and Economics, 9th edition,	Gerald Keller	South-Western Cengage Learning, USA. , 2023	1	Thống kê trong kinh doanh và kinh tế	C01136	HK2, 2026	Tham khảo chính
99	Elementary Statistics: A Step- by-Step Approach, 8th edition,	Allan G. Bluman	McGraw-Hill Education, New York City, USA., 2018	1	Thống kê trong kinh doanh và kinh tế	C01136	HK2, 2026	Tham khảo chính
100	Introductory Statistics	Prem S. Mann and Christopher J. Lacke	John Wiley & Sons, New Jersey, USA., 2016	1	Thống kê trong kinh doanh và kinh tế	C01136	HK2, 2026	Tham khảo khác
101	Probability and Statistics for Engineers and Scientists, 9th edition.	Walpole R. E., Myers R. H., Myers S. L. and Ye, K.	Pearson Education, Boston., 2024	1	Thống kê trong kinh doanh và kinh tế	C01136	HK2, 2026	Tham khảo khác
102	Giáo trình Pháp luật về chủ thể kinh doanh	Trường ĐH Luật TP. Hồ Chí Minh	Nxb Hồng Đức - Hội Luật gia Việt Nam, Hà Nội., 2025	1	Luật công ty	E01084	HK2, 2026	Giáo trình
103	Hướng dẫn học tập Luật Công ty	Khoa Luật - Trường Đại học Tôn Đức Thắng	NBX. Chính trị quốc gia sự thật, Hà Nội., 2024	1	Luật công ty	E01084	HK2, 2026	Tham khảo chính
104	Luật Doanh nghiệp hiện hành và các văn bản hướng dẫn thi hành	Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam. Quốc hội	Hà Nội, 2025	1	Luật công ty	E01084	HK2, 2026	Tham khảo chính
105	Luật Đầu tư hiện hành và các văn bản hướng dẫn thi hành.	Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam. Quốc hội	Hà Nội, 2025	1	Luật công ty	E01084	HK2, 2026	Tham khảo chính
106	Chambers' Corporate Governance Handbook (6th edition),	Andrew D. Chambers	NXB Hayward Heath., 2014	1	Luật công ty	E01084	HK2, 2026	Tham khảo khác

STT	Tên sách, giáo trình, tạp chí (5 năm trở lại đây)	Tên tác giả	Nhà xuất bản, năm xuất bản, nước	Số lượng bản	Tên học phần sử dụng sách, tạp chí	Mã học phần/môn học	Thời gian sử dụng (Học kỳ, năm học)	Ghi chú
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
107	Giáo trình Luật Lao động	Trường ĐH Luật TP. Hồ Chí Minh	NXB Hồng Đức – Hội Luật gia Việt Nam, TP. HCM., 2023	1	Pháp luật về lao động	E01154	HK1, 2028	Giáo trình
108	Giáo trình Luật Lao động Việt Nam	Trường ĐH Luật Hà Nội	NXB Công an Nhân dân, Hà Nội., 2020	1	Pháp luật về lao động	E01154	HK1, 2028	Tham khảo chính
109	Bộ luật Lao động hiện hành và các văn bản hướng dẫn thi hành.	Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam. Quốc hội	Hà Nội, 2025	1	Pháp luật về lao động	E01154	HK1, 2028	Tham khảo chính
110	Giáo Trình Phương Pháp Nghiên Cứu Kinh Tế Và Kinh Doanh,	Vũ Văn Hường, Lưu Quốc Đạt	Nhà xuất bản Đại học quốc gia Hà Nội., 2025	1	Phương pháp nghiên cứu trong kinh doanh	701014	HK1, 2028	Giáo trình
111	Business Research Methods	Schindler, P. S	McGraw-Hill, New York., 2025	1	Phương pháp nghiên cứu trong kinh doanh	701014	HK1, 2028	Tham khảo chính
112	Business Research Methods (12 Ed.),	Cooper, D. R., Schindler, P. S	McGraw-Hill, New York., 2014	1	Phương pháp nghiên cứu trong kinh doanh	701014	HK1, 2028	Tham khảo chính
113	PLS-SEM: Indeed a Silver Bullet	Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M	, 2011	1	Phương pháp nghiên cứu trong kinh doanh	701014	HK1, 2028	Tham khảo chính
114	A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM),	Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M	Sage, Los Angeles. Software:, 2017	1	Phương pháp nghiên cứu trong kinh doanh	701014	HK1, 2028	Tham khảo khác
115	Principles of Microeconomics, 7th edition	Gregory N. Mankiw	Cengage Learning, 2023	1	Kinh tế vi mô	701020	HK2, 2026	Giáo trình
116	Kinh tế học vi mô = Microeconomics, 6th edition	Gregory Mankiw, Trương Đăng Thụy chủ biên	Cengage Learning, 2024	1	Kinh tế vi mô	701020	HK2, 2026	Tham khảo chính

STT	Tên sách, giáo trình, tạp chí (5 năm trở lại đây)	Tên tác giả	Nhà xuất bản, năm xuất bản, nước	Số lượng bản	Tên học phần sử dụng sách, tạp chí	Mã học phần/môn học	Thời gian sử dụng (Học kỳ, năm học)	Ghi chú
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
117	Economics	David Begg, Stanley Fischer và Rudiger Dornbusch	McGraw-Hill, 2014	1	Kinh tế vi mô	701020	HK2, 2026	Tham khảo khác
118	Kinh tế học vĩ mô, 6th, McGraw-Hill, Khoa Kinh tế Trường Đại học Kinh tế Tp.HCM dịch,	N. Gregory Mankiw	nhà xuất bản Hồng Đức, 2024	1	Kinh tế vĩ mô	701021	HK1, 2027	Giáo trình
119	Principles of Macroeconomics	Gregory N. Mankiw	Cengage Learning, Stamford, CT., 2023	1	Kinh tế vĩ mô	701021	HK1, 2027	Tham khảo chính
120	Economics, 11th,	David Begg, Stanley Fischer và Rudiger Dornbusch	McGraw-Hill, USA., 2014	1	Kinh tế vĩ mô	701021	HK1, 2027	Tham khảo chính
121	Macroeconomics	Paul A. Samuelson, William D. Nordhaus, [2010],	McGraw-Hill, USA., 2010	1	Kinh tế vĩ mô	701021	HK1, 2027	Tham khảo khác
122	Management, 15th edition	Stephen. P. Robbins; Mary Coulter	Pearson Education, 2024	1	Nguyên lý quản trị	702051	HK1, 2027	Giáo trình
123	Management	Robert Kreitner	Cengage Learning, 2011	1	Nguyên lý quản trị	702051	HK1, 2027	Tham khảo chính
124	Fundamentals of management	Stephen P.Robbins, David A. Decenzo, Mary Coulter	Pearson, 2015	1	Nguyên lý quản trị	702051	HK1, 2027	Tham khảo chính
125	Giáo trình quản trị học	Phan Thị Minh Châu, Nguyễn Thị Liên Diệp, Phạm Xuân Lan, Hoàng Lâm Tịnh,	Nhà xuất bản Phương Đông, TP.HCM, 2011	1	Nguyên lý quản trị	702051	HK1, 2027	Tham khảo khác

STT	Tên sách, giáo trình, tạp chí (5 năm trở lại đây)	Tên tác giả	Nhà xuất bản, năm xuất bản, nước	Số lượng bản	Tên học phần sử dụng sách, tạp chí	Mã học phần/môn học	Thời gian sử dụng (Học kỳ, năm học)	Ghi chú
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
		Phạm Văn Nam						
126	Electronic Commerce: A Managerial and Social Networks Perspective 9th edition	Efraim Turban, David King, Jae Kyu Lee, Ting-Peng Liang, Deborah C Turban	Springer, 2018	1	Thương mại điện tử	702054	HK1, 2027	Giáo trình
127	Electronic Commerce 11th edition, Course Technology	Gary Schneider	Cengage Learning, 2011	1	Thương mại điện tử	702054	HK1, 2027	Tham khảo chính
128	E-business and e-commerce management: strategy, implementation and practice 4th edition	Dave Chaffey	Prentice Hall, 2009	1	Thương mại điện tử	702054	HK1, 2027	Tham khảo chính
129	E-Commerce 2017: Business, Technology, Society (13th ed. - Global ed.),	Kenneth C. Laudon, Carol Guercio Traver	Pearson Education, Boston, 2018	1	Thương mại điện tử	702054	HK1, 2027	Tham khảo khác
130	Information Systems: A Business Approach, 3rd edition,	S. Benson, C. Standing	John Wiley & Sons, Australia., 2008	1	Thương mại điện tử	702054	HK1, 2027	Tham khảo khác
131	Tổng quan về quản trị văn phòng	Nguyễn Văn Báu	Nhà xuất bản Đại học quốc gia thành phố Hồ Chí Minh, TP. HCM., 2024	1	Quản trị văn phòng	702055	HK1, 2028	Giáo trình
132	Quản trị Văn phòng, (Lưu hành nội bộ)	Bộ môn Quản trị	Khoa QTKD-Trường Đại học Tôn Đức Thắng, TP.HCM., 2017	1	Quản trị văn phòng	702055	HK1, 2028	Tham khảo chính
133	Giáo trình Quản trị văn phòng	TS. Nguyễn Ngọc Điệp - TS. Trần Thị	Nhà xuất bản Đại học kinh tế quốc dân, 2024	1	Quản trị văn phòng	702055	HK1, 2028	Tham khảo chính

STT	Tên sách, giáo trình, tạp chí (5 năm trở lại đây)	Tên tác giả	Nhà xuất bản, năm xuất bản, nước	Số lượng bản	Tên học phần sử dụng sách, tạp chí	Mã học phần/môn học	Thời gian sử dụng (Học kỳ, năm học)	Ghi chú
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
		Phương Hiền						
134	Entrepreneurship: Successfully launching new ventures (7th Ed.)	Barringer, Ireland	Pearson Education, 2024	1	Khởi nghiệp	702070	HK1, 2029	Giáo trình
135	Giáo trình Khởi sự kinh doanh (tái bản lần 3)	PGS. TS. Nguyễn Ngọc Huyền, TS. Ngô Thị Việt Nga	NXB Đại học Kinh tế quốc dân, 2024	1	Khởi nghiệp	702070	HK1, 2029	Giáo trình
136	Khởi nghiệp tinh gọn, Nguyễn Dương Hiếu dịch	Eric Ries	NXB Thời đại., 2021	1	Khởi nghiệp	702070	HK1, 2029	Tham khảo chính
137	Managing Innovation: Integrating Technological, Market and Organisational Change (8th Edition)	Tidd, J. and Bessant, J.	ohn Wiley & Sons, West Sussex, U.K, 2024	1	Khởi nghiệp	702070	HK1, 2029	Tham khảo chính
138	Big data science fundamentals : concepts, drivers et techniques,	Thomas Erl, Paul Buhler, Wajid Khattak	Prentice Hall, Boston, 2016	1	Ứng dụng phân tích dữ liệu lớn trong quản lý	702072	HK1, 2029	Giáo trình
139	Big Data Governance : An Emerging Imperative,	Sunil Soares	MC Press Online, LLC Chicago, 2012	1	Ứng dụng phân tích dữ liệu lớn trong quản lý	702072	HK1, 2029	Tham khảo chính
140	Social Big Data Analytics: Practices, Techniques, and Applications,	Bilal Abu-Salih, Pornpit Wongthongtham, Dengya Zhu, Kit Yan Chan, Amit Rudra	Springer, 2021	1	Ứng dụng phân tích dữ liệu lớn trong quản lý	702072	HK1, 2029	Tham khảo chính
141	Principles of Marketing	Philip Kotler and Gary Armstrong	Pearson Global Edition, England, 2024	1	Nguyên lý Marketing	704024	HK2, 2027	Giáo trình

STT	Tên sách, giáo trình, tạp chí (5 năm trở lại đây)	Tên tác giả	Nhà xuất bản, năm xuất bản, nước	Số lượng bản	Tên học phần sử dụng sách, tạp chí	Mã học phần/môn học	Thời gian sử dụng (Học kỳ, năm học)	Ghi chú
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
142	Contemporary Marketing	Louis E. Boone, David L. Kurtz	Cengage Learning, Boston., 2022	1	Nguyên lý Marketing	704024	HK2, 2027	Tham khảo chính
143	Marketing: Real People, Real Choices	Michael R. Solomon, Greg W. Marshall, Elnora W. Stuart	Pearson Education, Harlow., 2025	1	Nguyên lý Marketing	704024	HK2, 2027	Tham khảo chính
144	Essentials of Marketing	William D. Perreault, Joseph P. Cannon, E. Jerome McCarthy	McGraw-Hill, New York., 2012	1	Nguyên lý Marketing	704024	HK2, 2027	Tham khảo khác
145	Marketing	Dhruv Grewal, Michael Levy	McGraw-Hill, Boston., 2016	1	Nguyên lý Marketing	704024	HK2, 2027	Tham khảo khác
146	Principles of corporate finance	Richard A. Brealey, Stewart C. Myers, Franklin Allen	McGraw-Hill, 2023	1	Tài chính trong kinh doanh	706111	HK2, 2027	Giáo trình
147	Fundamentals of Corporate Finance, 3rd edition	Jonathan B. Berk, Peter M. DeMarzo, Jarrad V. T. Harford	Pearson Education, 2024	1	Tài chính trong kinh doanh	706111	HK2, 2027	Tham khảo chính
148	Quản trị tài chính	Eugene F. Brigham, Joel F. Houston, Nguyễn Thị Cảnh dịch	Cengage Learning, 2017	1	Tài chính trong kinh doanh	706111	HK2, 2027	Tham khảo chính
149	Introduction to Econometrics, 4th edition	James H. Stock, Mark W. Watson	Pearson, 2020	1	Kinh tế lượng Econometrics	709001	HK2, 2026	Tham khảo chính
150	Machine Learning for Business Analytics: Concepts, Techniques, and Applications in R	Galit Shmueli	Wiley, 2023	1	Kinh tế lượng Econometrics	709001	HK2, 2026	Tham khảo khác

STT	Tên sách, giáo trình, tạp chí (5 năm trở lại đây)	Tên tác giả	Nhà xuất bản, năm xuất bản, nước	Số lượng bản	Tên học phần sử dụng sách, tạp chí	Mã học phần/môn học	Thời gian sử dụng (Học kỳ, năm học)	Ghi chú
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
151	Business Analytics: Methods and Cases for Data Driven Decisions	Richard Huntsinger	Cambridge University Press, 2025	1	Kinh tế lượng Econometrics	709001	HK2, 2026	Tham khảo khác

Danh mục tạp chí/cơ sở dữ liệu trên thư viện liên quan ngành Quản trị nhân lực

1	Academic Journals Free	http://www.academicjournals.org/index.htm
2	African Journal Archive Free	http://www.sabinet.co.za/?page=african-journal-archive
3	AOSIS OpenJournals	http://www.openjournals.net/index.php/journals/browse-by-title
4	African Journals Online (Open Access)	https://www.ajol.info/index.php/ajol/browseBy/category
5	Austrian Literature Online (ALO)	http://www.literature.at/default.alo
6	Bloomsbury Open Access	https://www.bloomsburycollections.com
7	Brillonline Open Access Books	https://brill.com/page/oageneral/general-open-access-information
8	Cambridge University Press Wholly Gold Open Access Journals	Truy cập qua cổng thông tin TV
9	TorrossaOpen	https://www.torrossa.com/
10	NUMDAM Free	http://www.numdam.org/
11	CLACSO Journal free	http://www.biblioteca.clacso.edu.ar/
12	CLOCKSS	http://www.clockss.org/clockss/Triggered_Content
13	Revistas Cientificas Del CSIC Free Journals	Truy cập qua cổng thông tin TV
14	Dialnet	http://dialnet.unirioja.es/

15	Digital Himalaya	http://www.digitalhimalaya.com/collections/journals/
16	Digital Repository at Iowa State University Open Access	http://lib.dr.iastate.edu/
17	DOAB Directory of Open Access Books	http://www.doabooks.org/
18	DOAJ Directory of Open Access Journals	https://doaj.org/
19	Elsevier ScienceDirect Open Access	https://www.elsevier.com/societies/open-access
20	Emerald Open Access	http://www.emeraldinsight.com/page/openaccess
21	Freely Accessible Japanese Titles	Truy cập qua cổng thông tin TV
22	Erudit Open Access Journals	http://www.erudit.org/en
23	European Union Publications	http://ec.europa.eu
24	Firenze University Press Open Journals	http://www.fupress.com/riviste
25	Open Access FUP	http://www.fupress.com/openaccess
26	Gallica Periodicals Free	http://gallica.bnf.fr
27	GOOGLE_SCHOLAR_FREE	https://scholar.google.com/
28	Gutenberg-e	http://www.gutenberg-e.org/
29	IngentaConnect	https://www.ingentaconnect.com/
30	InTech Books Free	http://www.intechopen.com/
31	International Scholarly Research Network Free	http://www.isrn.com/journals/
32	ROAD: Directory of Open Access Scholarly Resources	https://road.issn.org/
33	J-STAGE Free	https://www.jstage.jst.go.jp/journal/list/~char/en

34	JSTOR Open Access	https://www.jstor.org/open/?cid=dsp_j_oabooks_10_2017&utm_source=jstor&utm_medium=display&utm_campaign=books_ad_10_2017
35	Korean Miscellaneous Free journals (Tên mới: Korea Open Access Journals - KOAJ)	https://www.kci.go.kr/kciportal/landing/index.kci
36	Chronicling America: Historic American Newspapers	https://go.newspapers.com/welcome?xid=767&gclid=EAIaIQobChMItbeu5eeT6AIVlIqPCh16iwcOEAAAYASAAEgIzKP_D_BwE
37	Manchester University Press - Open Access	http://www.manchesteruniversitypress.co.uk
38	MARM Free	http://www.mapa.es/es/ministerio/pags/publicaciones/introrevistas.htm
39	Metapress Open University	https://metapress.com/
40	Japanese Free E-Journals	Truy cập qua cổng thông tin TV
41	National Forum Journals (Free Journals)	http://www.nationalforum.com/
42	Nordic iLibrary	https://www.nordic-ilibrary.org
43	Openedition Journals	Truy cập qua cổng thông tin TV
44	OpenStax	http://openstaxcollege.org
45	Open Book Publishers	http://www.openbookpublishers.com/index
46	Oxford Journals Open Access Titles Collection	https://academic.oup.com/journals
47	Pe'er	Truy cập qua cổng thông tin TV
48	Persee	Truy cập qua cổng thông tin TV
49	PoPuPS	https://popups.uliege.be
50	Project MUSE Open Access Books	https://muse.jhu.edu
51	QScience Free	http://www.qscience.com/page/author_services_journals

52	Redalyc	https://www.redalyc.org/
53	Redib Plataforma Open Access de Revistas Cientificas Electronicas Espanolas y Latinoamericanas	https://www.redib.org
54	Sabinet Open Access Journals	Truy cập qua cổng thông tin TV
55	Sage Journals Open Access Journals	https://uk.sagepub.com/en-gb/mst/open-access-at-sage
56	Scielo free	Truy cập qua cổng thông tin TV
57	Springer link open	https://www.springeropen.com/
58	Open SUNY Textbooks	https://textbooks.opensuny.org/
59	Taylor & Francis Open Access	http://www.tandfonline.com/page/openaccess
60	Tímarit	https://timarit.is/
61	Trove Digitised Newspapers Free	https://trove.nla.gov.au/newspaper
62	Ubiquity Press (Open Access)	http://www.ubiquitypress.com/
63	Universidad Complutense Madrid	https://www.ucm.es/
64	Elektronische Zeitschriftenbibliothek - Freizugängliche E-Journals	http://rzblx1.uni-regensburg.de
65	University of Adelaide Press (Open Access)	http://www.adelaide.edu.au/press/titles/
66	Open Textbook Catalog	https://open.umn.edu/opentextbooks/
67	Unpaywall	http://unpaywall.org/sources
68	US Government Documents	Truy cập qua cổng thông tin TV
69	Walter De Gruyter: Open Access	http://www.degruyter.com
70	Welsh Journals Online	http://welshjournals.llgc.org.uk/
71	Wiley Online Library	Truy cập qua cổng thông tin TV

3.3 Trung tâm nghiên cứu, phòng thí nghiệm, thực nghiệm, cơ sở thực hành, thực tập, luyện tập theo yêu cầu của ngành đào tạo Quản trị nhân lực

Danh mục hỗ trợ nghiên cứu, thí nghiệm, thực nghiệm, thực hành, thực tập, luyện tập					Tên học phần/môn học sử dụng thiết bị	Thời gian sử dụng (học kỳ, năm học)	Số người học/ máy, thiết bị	Ghi chú
STT	Tên gọi máy, thiết bị, ký hiệu và mục đích sử dụng	Nước sản xuất, năm sản xuất	Số lượng	Đơn vị				
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Máy tính	Trung Quốc, 2022	200	Cái	Các môn thực hành tin học	Học kì 1, 2 năm 1	1/1	
2	Máy chiếu	Nhật, 2020	4	Cái	Các môn học lý thuyết	Toàn khóa	50/1	
3	Ti vi	Hàn Quốc, 2024	3	Cái	Các môn học lý thuyết	Toàn khóa	50/1	

Các đơn vị chuyên môn quản lý kê khai

Phòng Tổ chức hành chính (Bảng 1.1):

Khoa Quản trị kinh doanh (Bảng 1.2, 1.3):

Phòng Quản lý phát triển KHCN (Bảng 2.1, 2.2):

Phòng Quản trị thiết bị (Bảng 3.1, 3.3):

Thư viện (Bảng 3.2):



PGS.TS. Trần Trọng Đạo