



## Giới thiệu môn học Quản trị nhân sự thời kỳ 4.0 Chương trình Mini MBA của Trường Kinh doanh Sài Gòn

Năm học 2023 – 2024

### Tổng quan

Con người luôn được coi là một trong những tài sản quý nhất của doanh nghiệp. Chất lượng đội ngũ nhân sự có vai trò quan trọng ảnh hưởng tới thành bại & sự phát triển trường tồn của doanh nghiệp.

Trong kỷ nguyên 4.0, nhiều xu hướng mới đang thách thức vai trò của những nhà quản trị nhân sự và đặt ra nhiều yêu cầu mới mẽ cho hoạt động quản trị con người trong doanh nghiệp:

- Sự ảnh hưởng của công nghệ tới thói quen làm việc của người lao động và hoạt động điều hành của các nhà quản lý;
- Xu hướng làm việc từ xa (remote);
- Xu hướng quản trị nhân sự thông minh bằng dữ liệu (Data-driven HRM);
- Xu hướng dịch chuyển từ quản lý nhân sự (nặng tính hành chính) sang quản trị nguồn lực con người & văn hoá;
- Những đặc điểm mới của đội ngũ nhân sự gen Z, gen Alpha;
- Những thách thức trong việc gây dựng văn hoá cho doanh nghiệp trong bối cảnh toàn cầu hoá.

Môn học Quản trị nhân sự thời kỳ 4.0 trong chương trình Mini MBA của Trường Kinh doanh Sài Gòn sẽ giúp học viên cập nhật, bổ sung những kiến thức mới nhất về quản trị nhân sự trong kỷ nguyên số, giải quyết những bài toán bức xúc về nhân sự và nguồn nhân lực mà doanh nghiệp đang gặp phải đồng thời đưa ra những phương pháp mới nhất có tính ứng dụng cao về quản trị con người để học viên có thể ứng dụng ngay trong công việc hàng ngày của mình.

### Mục tiêu môn học

Với ý nghĩa tổng quan như trên, môn học sẽ giúp người học đạt được những mục tiêu cụ thể sau đây:

- Hiểu đúng về Quản trị nhân sự và vai trò của quản trị nhân sự trong thời kỳ 4.0
- Nắm bắt những xu hướng mới về Quản trị nhân sự trong thời kỳ 4.0
- Xây dựng phong cách lãnh đạo & quản trị con người, đội nhóm; phát triển văn hoá công ty phù hợp với doanh nghiệp của mình
- Sử dụng dữ liệu để ra các quyết định về quản trị nhân sự (Quản trị nhân sự thông minh bằng dữ liệu)

### Cấu trúc

Môn học gồm 4 phần lớn:



- Phần 1: Hiểu đúng về Quản trị nhân sự. Xu hướng và vai trò của quản trị nhân sự trong thời kỳ 4.0
- Phần 2: Quản trị con người và văn hoá doanh nghiệp
- Phần 3: Quản trị nhân sự thông minh bằng dữ liệu
- Phần 4: Dự án thực tế hoặc bài tập tình huống

## Nội dung chi tiết

Khoá học gồm 15 buổi học lý thuyết và 1 tuần làm dự án thực tế hoặc bài tập tình huống, kéo dài trong tổng cộng 6 tuần. Nội dung chi tiết như sau:

Buổi học	Nội dung
<b>Phần 1: Hiểu đúng về Quản trị nhân sự. Xu hướng và vai trò của Quản trị nhân sự trong thời kỳ 4.0</b>	
#1	<b>Hiểu đúng về Quản trị nhân sự</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- CHRO (Chief Human Resources Officer) hay CPO (Chief People Office)? Bộ phận Tổ chức Nhân sự hay Bộ phận Nhân sự &amp; Văn hoá?</li><li>- Thu hút &amp; giữ chân nhân tài (Talent Acquisition)</li><li>- Đào tạo &amp; phát triển (Learning &amp; Development)</li><li>- Phúc lợi cho nhân sự &amp; tạo động lực cho nhân viên, nhất là nhân sự trẻ (gen Z + gen Alpha)</li><li>- Xây dựng văn hoá doanh nghiệp (Corporate culture)</li></ul>
#2	<b>Xu hướng &amp; vai trò của Quản trị nhân sự trong thời kỳ 4.0</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Văn phòng ảo (virtual office) và làm việc từ xa (remote working) ảnh hưởng thế nào tới quản trị nhân sự?</li><li>- Hiểu gen Z và gen Alpha, lực lượng nhân sự chính tại doanh nghiệp trong thời kỳ 4.0</li><li>- Công nghệ trong quản lý nhân sự. Các xu hướng HR Tech mới nhất hiện nay.</li><li>- Quản trị nhân sự bằng dữ liệu. Có những dữ liệu nào về HR có thể thu thập và quản lý?</li></ul>
<b>Phần 2: Quản trị con người và văn hoá doanh nghiệp</b>	
#3	<b>Tuyển dụng nhân tài (Talent Acquisition)</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Xây dựng bản mô tả công việc (Job description) và xác định hồ sơ ứng viên lý tưởng (kiến thức, kỹ năng, sự phù hợp về văn hoá). Mô hình PAC.</li><li>- Xây dựng thương hiệu nhà tuyển dụng (Employer branding)</li><li>- Các kênh thu hút ứng viên chất lượng cao trong thời kỳ 4.0</li></ul>



	<ul style="list-style-type: none"><li>- Quy trình tuyển chọn (sàng lọc, phỏng vấn) và thương thảo với người lao động. Các nội dung cần lưu ý để đảm bảo kết quả tuyển dụng đạt cả về số lượng và chất lượng.</li></ul>
#4	<b>Tạo động lực cho nhân sự (Motivating your team members)</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Các mô hình &amp; phương pháp phổ biến trong tạo động lực cho nhân sự (cơ chế thưởng phạt; thu nhập; văn hoá &amp; tính gắn kết; ...)</li><li>- Các phong cách lãnh đạo (leadership styles) có ảnh hưởng tới động lực làm việc của nhân sự.</li><li>- Tạo động lực cho nhân sự gen Z &amp; gen Alpha.</li></ul>
#5	<b>Huấn luyện &amp; đào tạo nhân sự (Coaching, Mentoring &amp; Training)</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Cách đặt vấn đề và các lưu ý khi triển khai huấn luyện &amp; đào tạo trong doanh nghiệp. Bài học từ những chiến dịch L&amp;D thất bại.</li><li>- Phân biệt coaching, mentoring và training. Lựa chọn loại hình huấn luyện và đào tạo phù hợp cho doanh nghiệp của bạn như thế nào?</li><li>- Các mô hình đào tạo/ training hiện nay (đào tạo tập trung, e-learning) và ưu, nhược điểm của từng loại hình. Xây dựng kế hoạch đào tạo kỹ năng (skills development plan) cho nhân sự trong doanh nghiệp của bạn.</li><li>- Mô hình mentoring và coaching. Vai trò mentoring &amp; coaching của các cán bộ quản lý. Xây dựng văn hoá mentoring &amp; coaching ở trong doanh nghiệp.</li></ul>
#6	<b>Ghi nhận &amp; đánh giá nhân sự (Recognition &amp; giving feedback)</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Đánh giá nhân sự là gì? Các phương pháp đánh giá nhân sự phổ biến trong doanh nghiệp (MBO, 360 độ, thang điểm năng lực, KPI, OKR, ...)</li><li>- Quy trình đánh giá nhân sự và một số sai lầm cần tránh.</li><li>- Văn hoá thưởng, phạt, khích lệ/ ghi nhận khi nhân sự làm tốt và phê bình/ kỷ luật khi nhân sự mắc lỗi tại các doanh nghiệp hiện nay ra sao? Phân tích một số trường hợp điển hình.</li></ul>
#7	<b>Phân quyền &amp; uỷ quyền</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Khái niệm và những lưu ý về pháp lý liên quan tới phân quyền &amp; uỷ quyền theo pháp luật Việt Nam cũng như thông lệ quốc tế.</li><li>- Vai trò của phân quyền và uỷ quyền trong doanh nghiệp. Mối liên hệ giữa phong cách lãnh đạo (leadership) với hoạt động phân quyền &amp; uỷ quyền.</li><li>- Những nguyên tắc quan trọng và phương pháp quản lý phân quyền, uỷ quyền một cách hiệu quả.</li></ul>
#8	<b>Giải quyết mâu thuẫn nhân sự (Conflict resolution)</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Các mâu thuẫn nhân sự thường gặp trong doanh nghiệp.</li><li>- Nguyên tắc giải quyết mâu thuẫn và những mô hình giải quyết mâu thuẫn phổ biến.</li><li>- Vai trò của nhà quản lý trong việc giải quyết mâu thuẫn nhân sự.</li></ul>



#9	<b>Văn hoá doanh nghiệp. Câu chuyện về xây dựng văn hoá doanh nghiệp tại Việt Nam.</b> Học viên lắng nghe chia sẻ và giao lưu với diễn giả khách mời (C-level) về quá trình hình thành, phát triển và các đặc trưng trong văn hoá của một doanh nghiệp lớn tại Việt Nam (FPT, Vingroup, Viettel). Bài học để xây dựng văn hoá doanh nghiệp cho một các doanh nghiệp trẻ.
<b>Phần 3: Quản trị nhân sự thông minh bằng dữ liệu</b>	
#10	<b>Dữ liệu nhân sự</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Có những dữ liệu nào liên quan tới hoạt động nhân sự trong doanh nghiệp? Các dữ liệu đó đang được thu thập và xử lý như thế nào?</li><li>- Nguyên tắc quản lý dữ liệu liên quan tới nhân sự</li><li>- Các dữ liệu nhân sự (HR Data) có thể tác động như thế nào tới hoạt động của doanh nghiệp?</li></ul>
#11	<b>Công cụ phân tích dữ liệu nhân sự (HR Data tools)</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Tổng quan về các HR Data tools</li><li>- Spreadsheet</li><li>- Business Intelligence (BI)</li><li>- SQL &amp; Data warehouses</li></ul>
#12	<b>Các chỉ số quan trọng (key metrics) về nhân sự</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Số lượng (headcount metrics)</li><li>- Chỉ số về gắn kết (Engagement metrics)</li><li>- Chỉ số về sự đa dạng (Diversity metrics)</li><li>- Chỉ số về tuyển dụng (Recruiting metrics)</li><li>- Chỉ số về năng suất (Productivity metrics)</li><li>- Phân tích chuỗi thời gian (Time series analysis)</li></ul>
#13	<b>Trình bày dữ liệu nhân sự (Presenting HR &amp; People Data)</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Độ nhạy cảm của dữ liệu (Data sensitivity)</li><li>- Phương pháp kể chuyện nhân sự bằng dữ liệu</li><li>- Một số biểu mẫu trình bày dữ liệu nhân sự</li></ul>
#14	<b>Từ dữ liệu tới quyết định</b> Thực hành phân tích và ra các quyết định về nhân sự trên cơ sở dữ liệu về nhân sự trong doanh nghiệp.
<b>Phần 4: Dự án doanh nghiệp hoặc bài tập tình huống</b>	
#15	Giới thiệu dự án doanh nghiệp hoặc bài tập tình huống
#16 - 18	Học viên làm dự án doanh nghiệp hoặc bài tập tình huống về quản trị nhân sự tại doanh nghiệp, sau đó trình bày trong buổi thuyết trình hết môn.

## Học liệu

Học viên sẽ được SBS cấp quyền truy cập vào các hệ thống học liệu sau đây:



- **Google classrooms** (truy cập bằng email domain riêng của SBS): để xem và tải tài liệu được giảng viên đưa lên theo từng tuần học.
- **Hệ thống quản lý học tập (Academic portal)** để điểm danh, theo dõi thông tin về tiến độ học tập, thi cử, ...

## Kiểm tra, đánh giá

Học viên được đánh giá dựa trên ba tiêu chí:

- Điểm chuyên cần (Attendance – 10%): theo điểm danh, học viên vắng quá 20% số buổi học sẽ không được nhận chứng chỉ.
- Đánh giá quá trình (progress test – 30%): các bài tập nhóm, bài tập cá nhân do giảng viên đưa ra trong quá trình học tập.
- Dự án doanh nghiệp hoặc bài tập thực tế cuối môn học (Final project – 60%)

Học viên đạt đủ điều kiện chuyên cần và đạt tổng điểm trung bình môn học từ 5.0 trở lên sẽ nhận được chứng chỉ khoá học “Quản trị Marketing” của SBS.

Học viên tích lũy đủ các chứng chỉ trong toàn khoá học sẽ nhận được bằng Mini MBA do SBS cấp.