

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC MỎ - ĐỊA CHẤT

BÁO CÁO
KẾ HOẠCH PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ
GIAI ĐOẠN 2015 – 2020

Hà Nội, 2015

Số:257a/KH-MDC

Hà Nội, ngày 08 tháng 08 năm 2016

KẾ HOẠCH PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIAI ĐOẠN 2015 – 2020 **(Thực hiện sứ mạng và chiến lược phát triển Trường)**

Căn cứ Chiến lược phát triển giai đoạn 2008 - 2020 tầm nhìn 2030 và thực trạng cơ sở vật chất, nguồn nhân lực và quy mô, ngành nghề đào tạo hiện có của Nhà trường giai đoạn 2008-2020, **Trường Đại học Mỏ - Địa chất tổ chức đánh giá kết quả thực hiện chiến lược giai đoạn 2010 – 2015 và đề xuất mục tiêu và giải pháp thực hiện chiến lược giai đoạn 2015 – 2020 như sau:**

1. THỰC TRẠNG TỔ CHỨC BỘ MÁY VÀ NHÂN SỰ

Trường Đại học Mỏ - Địa chất được thành lập ngày 08/8/1966 theo Quyết định số 147-CP của Thủ tướng chính phủ trên cơ sở Khoa Mỏ - Địa chất của Trường Đại học Bách khoa Hà Nội. Với mục tiêu đổi mới căn bản và toàn diện theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa, dân chủ hóa và hội nhập quốc tế; chất lượng giáo dục được nâng cao một cách toàn diện. Nhà trường từng bước nâng cao hiệu quả công tác, đào tạo, nghiên cứu khoa học, hợp tác quốc tế, từng bước đầu tư cơ sở vật chất, nhằm đáp ứng yêu cầu đào tạo trình độ cao, phù hợp với nhu cầu phát triển công nghệ và các lĩnh vực ngành nghề.

50 năm xây dựng và phát triển, Trường Đại học Mỏ - Địa chất đã xây dựng đội ngũ cán bộ giảng dạy có trình độ cao, nhiều cán bộ của Nhà trường đã là những nhà khoa học đầu ngành của cả nước. Đội ngũ cán bộ, viên chức, nhà khoa học của Nhà trường có đầy đủ năng lực hoàn thành xuất sắc các nhiệm vụ được giao.

Cơ cấu tổ chức của Nhà trường thực hiện ở 03 cấp: Trường, khoa, bộ môn. Hiện nay Nhà trường có 12 khoa trong đó có 09 khoa chuyên môn và 03 khoa đại cương với 60 bộ môn; 17 phòng, ban, trung tâm chức năng và Khoa Tại chức; 08 trung tâm nghiên cứu, 01 công ty.

Trong những năm qua công tác quy hoạch, tuyển dụng, đào tạo và bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ luôn được nhà trường quan tâm chú trọng. Số cán bộ trẻ được cử đi đào tạo tại các cơ sở đào tạo có uy tín trong và ngoài nước không ngừng được nâng cao về số lượng và chất lượng, đặc biệt là đội ngũ cán bộ giảng viên; đồng thời nhà trường có chủ trương quy hoạch lại đội ngũ nhân sự hiện có và nâng cao trình độ vào trong công tác tuyển dụng.

Quan điểm xuyên suốt trong công tác cán bộ của nhà trường là bám sát mục tiêu chiến lược đã được phê duyệt nhằm xây dựng đội ngũ giảng viên có trình độ chuyên môn cao, có khả năng tiếp cận với nền khoa học tiên tiến, có khả năng sử dụng ngoại ngữ; đảm bảo số lượng giảng viên có trình độ cao tăng dần đều theo các năm.

Tổng số cán bộ viên chức năm học 2014-2015 là 925 người, trong đó, cán bộ giảng dạy là 637 (183 tiến sĩ, chiếm 28.7%; 381 thạc sĩ, chiếm 59.8%) (Bảng 1, Bảng 2 và Bảng 3).

Với mục tiêu sắp xếp bộ máy làm việc hiệu quả tinh gọn, từ năm 2014 đến nay, nhà trường tạm thời không thực hiện tuyển dụng cán bộ mới mà tập trung vào cơ cấu lại bộ máy,

sắp xếp lại nhân sự ở một số đơn vị cho phù hợp với tình hình mới để đảm bảo thực hiện thành công chiến lược phát triển trường.

Bảng 1: Bảng tổng hợp thực trạng đội ngũ cán bộ viên chức trường giai đoạn 2010-2015 (kiểm tra lại và thống nhất số liệu với bảng ở giai đoạn 2010-2015 và điền kín số liệu vào các ô?)

TT	vb	Thực trạng					Mục tiêu chiến lược đến 2015*
		2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	
I	Đội ngũ cán bộ giảng dạy						
1	Giảng viên cơ hữu	629	620	639	637	637	637
	Tiến sĩ, tiến sĩ KH (chưa tính GS, PGS)	65	128	141	153	183	230-90
	Thạc sĩ	235	377	380	356	381	690
	Giáo sư, Phó GS	47	44	48	45	53	90
	Đại học	282	71	70	83	20	0
2	Giảng viên hợp đồng, thỉnh giảng	64	64	75	86	87	70
3	Tiêu chuẩn chất lượng						
	Giảng dạy bằng tiếng nước ngoài	78	77	80	79	79	115
	Sử dụng phần mềm ứng dụng, internet	616	608	626	624	624	736
	NCKHCN	395	453	514	578	617	644
	Tham gia đề tài, dự án	168	179	271	291	398	460
II	Đội ngũ cán bộ quản lý, phục vụ						
1	Số Lượng	290	264	277	285	280	300
	Cán bộ quản lý giáo dục	127	154	143	137	147	150
	Cán bộ hành chính	179	121	222	215	210	150
	Cán bộ phục vụ	59	143	65	70	70	150
	Tỷ lệ cán bộ QL/CBGD	1/3	1/3	1/3	1/3	1/3	1/3
2	Chất lượng						
	Trình độ Đại học	104	246	186	244	218	300
	Trên Đại học	7	13	36	41	62	30
	Bồi dưỡng về quản lý, giảng dạy	64	78	82	90	120	150
Tổng I + II		919	884	916	926	925	1220

*Theo chiến lược 2008 - 2020

Bảng 2: Bảng Cơ cấu giảng viên theo trình độ chuyên môn và độ tuổi (số liệu tháng 12/2015)

TT	Trình độ	Tổng số	Cơ cấu số lượng theo độ tuổi (%)				
			≤ 30	30-40	40-50	50-60	> 60
1	Giáo sư, Phó giáo sư	53	0	3	7	20	23
3	Tiến sĩ	183	0	71	27	54	31
4	Thạc sĩ	381	64	215	67	35	0

5	Đại học	20	13	4	2	1	0
6	Khác	0	0	0	0	0	0
	Tổng	637	77	293	103	110	54

Bảng 3: Cơ cấu giảng viên và CBVC chia theo khoa tính đến ngày 31/12/2015

TT	Tên khoa	Tổng Số	Nữ	GS, PGS	Tiến sĩ	Thạc sĩ	Đại học	Trình độ khác
1	Công nghệ thông tin	71	30	2	10	49	12	0
2	Cơ - Điện	71	12	5	19	42	10	0
3	Dầu khí	66	17	7	26	23	17	0
4	Khoa học cơ bản	98	34	2	20	71	7	0
5	Địa chất	88	22	13	25	49	14	0
6	Mỏ	59	12	5	23	32	4	0
7	Môi trường	33	16	3	7	24	2	0
8	Lý luận chính trị	22	15	2	6	14	2	0
9	Kinh tế và Quản trị kinh doanh	56	33	2	14	40	2	0
10	Trắc địa-Bản đồ và Quản lý đất đai	103	30	13	35	60	8	0
11	Xây dựng	38	4	4	12	23	3	0
12	Khối Hiệu bộ	217	136	0	0	41	143	33
	Tổng số	922	378	56	197	468	224	33

Thực trạng đội ngũ cán bộ giảng viên cho thấy; chất lượng của đội ngũ không ngừng được cải thiện, đặc biệt là đội ngũ cán bộ trẻ; trình độ ngoài ngữ của cán bộ trẻ đã được nâng lên; đội ngũ cán bộ quản lý đã được chú trọng bồi dưỡng về nghiệp vụ quản lý.

Trong giai đoạn 2010 - 2015, cơ cấu tổ chức bộ máy và nhân sự có một số điều chỉnh để phù hợp với yêu cầu phát triển của Nhà trường như: thành lập Trung tâm Ngoại ngữ - Tin học, Trung tâm Hướng nghiệp và Tư vấn việc làm Sinh viên, Trung tâm Thông tin - Thư viện, Ban quản lý Ký túc xá, phòng Sau Đại học, khoa Môi trường, khoa Xây dựng, bộ môn Pháp luật thuộc khoa Lý luận chính trị; chuyển Xưởng Cơ về trực thuộc khoa Cơ - Điện.

Tuy nhiên, nhìn chung, công tác cán bộ vẫn chưa theo kịp được mục tiêu chiến lược đề ra và vẫn còn một số tồn tại cụ thể như sau:

- Trong khi, số lượng cán bộ có trình độ tiến sĩ đã đáp ứng được mục tiêu đề ra (vượt chỉ tiêu), nhưng số lượng tiến sĩ có trình chuyên gia (GS, PGS) vẫn còn thấp hơn mục tiêu và vẫn tập trung nhiều ở độ tuổi trên 50;

- Lực cán bộ có trình độ cao phân bố không đồng đều giữa các khoa dẫn đến năng lực đào tạo và nghiên cứu khoa học có sự chênh lệch giữa các khoa;

- Lực lượng cán bộ trẻ dưới 40 tuổi có số lượng đông. Đây là lực lượng hùng hậu đang gánh vác phần lớn công việc của Nhà trường hiện tại và trong 20 năm tới. Tuy nhiên, bức tranh nhân sự cho thấy tính kế thừa trong cơ cấu cán bộ chưa cao. Điều này cũng dẫn đến một nguy cơ nữa là trong 20-30 năm nữa, nhà trường sẽ tiếp tục đứng trước nguy cơ hẫng hụt nhân lực trình độ cao ở mức độ trầm trọng;

- Một bộ phận cán bộ trẻ chưa phát huy được năng lực chuyên môn, trình độ ngoại ngữ còn hạn chế, chưa thích ứng được với yêu cầu ngày càng cao của xã hội;

- Chưa có chính sách hiệu quả để thu hút, động viên nguồn nhân lực chất lượng cao làm việc cho Trường, giai đoạn 2010 -2015 số cán bộ viên chức của trường không tăng kịp so với mục tiêu chiến lược đề ra;

- Việc đào tạo và bồi dưỡng trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho cán bộ, viên chức đôi khi chưa phù hợp với vị trí việc làm (nhiệm vụ được giao), đặc biệt là khối hành chính văn phòng;

- Số lượng cán bộ có khả năng sử dụng được ngoại ngữ trong công tác chuyên môn cũng thấp hơn tiêu đề ra, vẫn còn một bộ phận không nhỏ cán bộ chưa ý thức được vai trò quan trọng việc trau dồi trình độ ngoại ngữ, dẫn đến việc tiếp cận và cập nhật các kiến thức từ những tài liệu quốc tế còn hạn chế;

- Tình trạng nhiều cán bộ kiêm nhiệm nhiều chức vụ vẫn chưa được giải quyết triệt để làm ảnh hưởng đến hiệu quả công tác chung;

- Việc xây dựng kế hoạch và thực hiện công tác thanh tra, kiểm tra, đôn đốc, đánh giá việc thực hiện nhiệm vụ chức trách được giao của cán bộ viên chức còn chưa khoa học và đồng bộ;

- Công tác nghiên cứu dự báo về nhu cầu phát triển đội ngũ viên chức còn chưa lường hết xu hướng phát triển của xã hội, do vậy việc đánh giá, tổng kết, rút kinh nghiệm và điều chỉnh các mục tiêu của chiến lược phát triển Nhà trường về công tác cán bộ chưa được kịp thời để phù hợp với sự thay đổi của thực tế, trong tình hình mới (ví dụ mục tiêu chiến lược đến năm 2015 nâng con số giảng viên cơ hữu lên 920 là không khả thi, cần phải sớm điều chỉnh) ...

Ý thức được những bất cập về cơ cấu nhân sự nêu trên, Nhà trường luôn coi trọng việc đổi mới công tác cán bộ; xây dựng, củng cố và phát triển đội ngũ cán bộ cả về phẩm chất và năng lực, từng bước quy hoạch và cân đối cơ cấu hợp lý giữa các độ tuổi và giữa hai khối cán bộ giảng dạy và hành chính văn phòng; đồng thời nghiên cứu điều chỉnh mục tiêu về công tác cán bộ cho phù hợp với tình hình mới.

II. MỤC TIÊU THỰC HIỆN GIAI ĐOẠN 2015 -2020

Trên cơ sở chiến lược chung phát triển trường tầm nhìn đến 2030, trong giai đoạn 2015-2020, nhà trường xác định mục tiêu thực hiện như sau:

- Xây dựng được chuẩn vị trí việc làm trong toàn trường. Sắp xếp lại cơ cấu tổ chức và nhân sự theo hướng tinh giản, gọn nhẹ và hiệu quả dựa trên chức năng, nhiệm vụ, trách nhiệm, nghĩa vụ và quyền hạn của các đơn vị, cá nhân; đảm tỷ lệ, cơ cấu hợp lý về số lượng, chất lượng và độ tuổi giữa và trong khối cán bộ hành chính, cán bộ phục vụ giảng dạy và giảng viên.

- Xây dựng cơ chế phù hợp với các quy định của pháp luật để hướng tới tự chủ trong việc thực hiện chế độ, chính sách cho viên chức và cán bộ lãnh đạo, quản lý phù hợp với hiệu quả đóng góp, đảm bảo công bằng, khuyến khích, phát huy tài năng, tính năng động sáng tạo và cống hiến hết mình cho sự nghiệp đào tạo của Nhà trường

- Xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý, cán bộ giảng dạy, cán bộ hành chính và cán bộ phục vụ giảng dạy đảm bảo đáp ứng các yêu cầu về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, tin học và ngoại ngữ; quan tâm, chú ý tới viên chức trẻ, viên chức là nữ, người có đức có tài và đội ngũ chuyên gia đầu ngành ở các lĩnh vực; chú trọng đổi mới và trẻ hoá đội ngũ cán bộ lãnh đạo và viên chức quản lý, bảo đảm tính liên tục, kế thừa và phát triển. Phân đầu đến

2020 có 100% đội ngũ cán bộ hành chính, phục vụ có trình độ chuyên môn được đào tạo, đào tạo lại phù hợp với nhiệm vụ công tác được giao và định kỳ được bồi dưỡng nâng cao nghiệp vụ để nâng cao chất lượng công tác.

- Hoàn thiện phương thức đánh giá viên chức và cán bộ lãnh đạo quản lý; đảm bảo công bằng, khách quan và khuyến khích được viên chức phát huy hết khả năng của mình.

- Xây dựng giải pháp khả thi nhằm thực hiện đồng thời và linh hoạt chính sách tinh giản biên chế và chính sách tuyển dụng, thu hút người tài đảm bảo công bằng khách quan, phát huy được sở trường của viên chức.

- Đổi mới phương thức quản lý, mở rộng phân cấp quản lý cho các đơn vị, gắn với hoàn thiện hệ thống các quy định nội bộ và tăng cường kiểm tra, giám sát.

- Hạn chế tối đa việc kiêm nhiệm nhiều chức vụ quản lý làm ảnh hưởng đến hiệu quả công việc chung của nhà trường.

- Tập trung sức lực, trí tuệ và kinh nghiệm của cả hệ thống để nghiên cứu dự báo về nhu cầu và xu hướng phát triển xã hội để đánh giá, tổng kết, rút kinh nghiệm và kịp thời điều chỉnh các mục tiêu của chiến lược phát triển Nhà trường về công tác cán bộ, đảm bảo phù hợp với sự thay đổi của thực tế, trong tình hình mới... Cụ thể, điều chỉnh một số mục tiêu chính phấn đầu đến 2020 là: giảm tỷ lệ cán bộ hành chính, cán bộ phục vụ đào tạo trên tổng số cán bộ, viên chức nhà trường xuống còn 15 - 20 %; quy mô nhân lực giảm ít nhất 10% so với hiện tại; tỉ lệ giảng viên có trình độ thạc sĩ trở lên đạt 100%; tỉ lệ giảng viên có trình độ tiến sĩ trở lên đạt trên 45%, trong đó số giảng viên có học hàm GS, PGS đạt trên 10% (% tính trên tổng số giảng viên và trợ giảng) (bảng 4, bảng 5, bảng 6, bảng 7).

Bảng 4: Mục tiêu (điều chỉnh) về công tác phát triển đội ngũ (kiểm tra tính logic các con số ở cột cuối cùng?)

TT	Nội dung	Đơn vị	Mục tiêu 2020*cũ	Mục tiêu 2020 mới
I	Đội ngũ cán bộ giảng dạy			
1	Giảng viên cơ hữu	Người	1250	680
	Tiến sĩ, tiến sĩ KH (chưa tính GS, PGS)	Người	313-120	200
	Thạc sĩ	Người	937	397
	Giáo sư, Phó GS	Người	120	83
	Đại học	Người	0	0
2	Giảng viên hợp đồng, thỉnh giảng		80	80
3	Tiêu chuẩn chất lượng			
	Giảng dạy bằng tiếng nước ngoài	%	15 - 20	15 - 20
	Sử dụng phần mềm ứng dụng, internet	%	90	90
	Nghiên cứu KHCN	%	80	80
	Tham gia đề tài, dự án	%	70	70
II	Đội ngũ cán bộ quản lý, phục vụ			

1	Số Lượng			
	Cán bộ quản lý giáo dục	Người	150	150
	Cán bộ phục vụ	Người	160	160
	Tỷ lệ cán bộ QL/CBGD		1/6	1/6
2	Chất lượng			
	Trình độ Đại học	%	100	100
	Trên Đại học	%	15%	15%
	Bồi dưỡng về quản lý, giảng dạy	%	80	100
Tổng I + II			1560	820

*Theo chiến lược 2008 - 2020

Bảng 6: Mục tiêu về số lượng đội ngũ cán bộ, viên chức

TT	Số lượng người làm việc	Hiện tại (1/2015)	Đến hết 2015	Đến hết 2016	2017	2018	2019	2020	2030
1	Được phê duyệt	960	960						
2	Kế hoạch mục tiêu:								
a)	Khởi giảng dạy	637	705-PVGD	690-PVGD	700-PVGD	690-50	680-50	680-50	680-50
b)	PVGD	70				50	50	50	50
c)	Khởi hành chính	210	182	178	165	155	138	128	128
2.2	Hợp đồng theo Nghị định 68	8	35	35	25	15	12	12	12
2.3	Hợp đồng lao động		0	0	0	0	0	0	0
Tổng số		925	922	903	890	865	830	820	820

Bảng 7. Mục tiêu về chất lượng đội ngũ(?)

TT	Trình độ	Hiện tại	Đến hết 2015	Đến hết 2016	2017	2018	2019	2020	2030
I	Giảng viên	637	705-PVGD	690-PVGD	700-PVGD	690-50	680-50	680-50	680-50
1	GS, PGS	53	58	65	72	79	86	93	160
2	Tiến sĩ, TSKH	183	139	154	170	190	210	230	430
3	Thạc sĩ	381	468	486	457	456-35	430-34	397-28	130-28
4	Đại học	20	224	166	174	140-120	0	0	0
II	Khởi Phục vụ	288	217	213	190	175	150	140	140
1	Tiến sĩ, TSKH	0	0	0	0	0	0	0	0
2	Thạc sĩ	35	37	45	42	35	34	28	28

3	Đại học	203	147	136	131	125	116	112	112
4	Cao đẳng	9	7	7	7	0	0	0	0
5	Trung cấp	8	2	2	0	0	0	0	0
6	Trình độ khác (theo yêu cầu cụ thể đối với loại hình, lĩnh vực hoạt động của đơn vị)	33	24	23	10	0	0	0	0
Tổng số 2 khối		925	922	903	890	865	830	820	820

III. GIẢI PHÁP THỰC HIỆN

- Tổ chức lại một số đơn vị, trung tâm nghiên cứu để nâng cao hiệu quả hoạt động;
- Xây dựng kế hoạch chi tiết và khả thi để đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ, lý luận chính trị và ngoại ngữ, chuẩn hoá chức danh cho từng nhóm đối tượng cán bộ, từng đơn vị, từng ngành đào tạo đảm bảo trẻ hoá và tính kế thừa của đội ngũ; đảm bảo cân bằng giữa ba nội dung: nâng cao tri thức, đổi mới phương pháp giảng dạy, rèn luyện đạo đức nghề nghiệp và nâng cao trách nhiệm xã hội; quy định rõ lộ trình để viên chức và cán bộ lãnh đạo, quản lý phải chuẩn hóa các thang bậc trình độ; xây dựng lộ trình nâng dần tiêu chuẩn để tuyển dụng vào vị trí giảng viên, đặc biệt là tiêu chuẩn về tiếng Anh; đồng thời khai thác có hiệu quả tiềm năng của các cán bộ lão thành có tâm huyết đối với sự phát triển của Nhà trường.
- Xây dựng quy hoạch, lập kế hoạch bồi dưỡng và bổ nhiệm các cán bộ có năng lực quản lý tốt và có uy tín khoa học để góp phần dẫn dắt nhà trường phát triển.
- Mời chuyên gia trong nước hoặc nước ngoài có kinh nghiệm giảng dạy, có phương pháp giảng dạy tốt tham gia giảng dạy để bồi dưỡng kỹ năng đổi mới phương pháp giảng dạy cho giáo viên; tăng cường trao đổi giảng viên với các trường đại học tiên tiến trong khu vực và trên thế giới.
- Khuyến khích và tạo điều kiện về thời gian và kinh phí từ nguồn ngân sách nhà nước và từ tài trợ của các đối tác trong và ngoài nước cho đội ngũ cán bộ giảng dạy tham gia các hoạt động chuyên môn, nghiệp vụ ở trong và ngoài nước để học tập nâng cao trình độ theo đúng chuyên ngành.
- Xây dựng cơ chế đồng bộ nhằm thu hút, duy trì và phát triển đội ngũ cán bộ giảng viên giỏi từ nhiều nguồn trong và ngoài nước.
- Chuẩn hóa vị trí việc làm, mô tả chi tiết từng vị trí việc làm, xác định số lượng người làm việc cho từng vị trí việc làm.
- Từng bước cải thiện môi trường làm việc và thu nhập cho CBVC, giảm dần bao cấp từ ngân sách nhà nước bằng việc tăng nguồn thu từ dịch vụ KHCN và các dịch vụ khác phù hợp với chức năng, nhiệm vụ được giao; tiến tới tự bảo đảm kinh phí hoạt động và chuẩn bị cho phương án khoán quỹ lương và triển khai việc trả lương theo hiệu quả công việc và vị trí việc làm.
- Xây dựng kế hoạch tinh giản biên chế; thực hiện điều động, luân chuyển cán bộ và sắp xếp lại bộ máy nhân sự cho giai đoạn 2015 - 2020 tầm nhìn 2025 nhằm phát huy tối đa năng lực và hiệu quả nguồn nhân lực sẵn có.

- Xây dựng các nhóm nghiên cứu mũi nhọn bao gồm các nhà khoa học, các cán bộ giảng dạy có trình độ chuyên môn cao nhằm dẫn dắt định hướng nghiên cứu.

- Xây dựng bộ công cụ đánh giá CBVC theo tiêu chí lấy mức độ hài lòng của người học làm thước đo năng lực của giảng viên; lấy hiệu quả công việc làm thước đo năng lực của cán bộ, viên chức; lấy mức độ hài lòng của đội ngũ viên chức làm thước đo năng lực của đội ngũ viên chức quản lý; gắn kết quả đánh giá với quyền lợi vật chất và có chế độ thưởng, phạt rõ ràng; định hướng ứng dụng KPI trong đánh giá chất lượng đội ngũ nguồn nhân lực;

- Tập trung hoàn thiện hệ thống văn bản quy định nội bộ, đặc biệt là văn bản quy định về phân cấp quản lý, về công tác cán bộ, về phối hợp giữa các đơn vị, về thanh tra, giám sát và về chế độ kiêm nhiệm các chức vụ quản lý; đẩy mạnh việc áp dụng công nghệ thông tin trong quản lý, điều hành. Xây dựng và sử dụng có hiệu quả cơ sở dữ liệu dùng chung trong nhà trường.

- Định kì tập trung nghiên cứu lại từng nội dung của mục tiêu, từng tiêu chí trong chiến lược phát triển trường để đánh giá, tổng kết, rút kinh nghiệm; đối chiếu với sự thay đổi của thực tế trong tình hình mới, kết hợp với dự báo về nhu cầu và xu hướng phát triển xã hội để điều chỉnh các mục tiêu và các tiêu chí của chiến lược, phát triển Nhà trường.

Phối hợp đồng bộ các giải pháp nêu trên và bám sát chiến lược về nguồn nhân lực, góp phần đạt được mục tiêu đề ra. 

Nơi nhận:

- Các Phó HT (để p/h chỉ đạo);
- Lưu: HCTH, TCCB₍₈₎.

HIỆU TRƯỞNG



PGS.TS Lê Hải An