

Số: 936/MĐC-TCCB

Hà Nội, ngày 26 tháng 12 năm 2012

**KẾ HOẠCH ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ, VIÊN CHỨC CỦA
TRƯỜNG ĐẠI HỌC MỎ - ĐỊA CHẤT GIAI ĐOẠN 2010 – 2015
VÀ TẦM NHÌN ĐẾN NĂM 2020**

Thực hiện Nghị quyết đại hội Đảng bộ nhiệm kỳ XVIII, Đảng ủy và Ban Giám hiệu xây dựng chương trình công tác 03 “Xây dựng đội ngũ cán bộ giai đoạn 2010 - 2015” với tinh thần luôn chú trọng đến công tác đào tạo đội ngũ cán bộ viên chức, đặc biệt quan tâm đến đội ngũ cán bộ giảng dạy theo hướng: “đội mới mạnh mẽ, đột phá về công tác cán bộ; xây dựng đội ngũ cán bộ, viên chức Nhà trường đủ về số lượng, bảo đảm chất lượng, có cơ cấu hợp lý, vững vàng về chính trị, có phẩm chất đạo đức, lối sống tốt, có năng lực và trình độ, thật sự có tâm và có tầm để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới. Làm tốt công tác đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng và luân chuyển cán bộ. Coi trọng việc xây dựng, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, cán bộ khoa học và công nghệ.

Triển khai thực hiện chủ trương nêu trên, Nhà trường xây dựng kế hoạch “Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức giai đoạn 2010 - 2015, tầm nhìn đến năm 2020” nhằm đánh giá thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ, viên chức; thực trạng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, viên chức và đề ra mục tiêu, giải pháp cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, viên chức giai đoạn 2010-2015, định hướng đến năm 2020.

Phần I

**THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CB, VC
VÀ CÔNG TÁC ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CB, VC**

**I. THỰC TRẠNG VỀ SỐ LƯỢNG, CƠ CẤU VÀ CHẤT LƯỢNG
ĐỘI NGŨ CB, VC**

1. Số lượng, chất lượng và cơ cấu đội ngũ cán bộ, viên chức

Hiện tại (đến 31/12/2010) tổng số cán bộ, viên chức của Nhà trường là 808 cán bộ, trong đó có 629 cán bộ giảng dạy và 179 cán bộ hành chính,; trong

số 629 giảng viên có 08 GS.TS, 39 PGS.TS, 65 TS, 235 thạc sĩ, 282 đại học; trong số 179 cán bộ hành chính có 07 thạc sĩ, 104 đại học và 68 cán bộ có trình độ khác.

Bảng 1: Cơ cấu cán bộ theo trình độ chuyên môn và độ tuổi

TT	Trình độ	Tổng số	Cơ cấu số lượng theo độ tuổi							
			≤ 30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	> 60
1	Giáo sư	8	0	0	0	0	0	0	0	8
2	Phó Giáo sư	39	0	0	0	3	3	4	8	21
3	Tiến sĩ	65	0	2	32	15	7	3	4	2
4	Thạc sĩ	242	21	100	84	20	9	4	5	0
5	Đại học	386	120	155	62	25	6	7	9	0
6	Khác	68	9	7	15	16	8	10	3	0
	Tổng	808	150	262	193	79	33	28	29	31

Qua bảng trên ta thấy 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, phân bố số lượng không đồng đều giữa các độ tuổi. Lực lượng cán bộ có trình độ cao chiếm số ít và phân bố ở độ tuổi trên 50. Lực lượng kế thừa ở độ tuổi 40 đến 50 quá ít, trong khi phần lớn cán bộ ở độ tuổi dưới 40 chưa có nhiều kinh nghiệm, cần phải bồi dưỡng nhiều hơn nữa để có thể kế thừa vai trò của thế hệ đi trước. Một bộ phận không nhỏ cán bộ trẻ chưa phát huy được năng lực chuyên môn và trình độ ngoại ngữ còn hạn chế, chưa thích ứng được với yêu cầu ngày càng cao của xã hội. Trong khi đó số cán bộ có trình độ chuyên môn cao đã đến tuổi nghỉ hưu. Thực trạng này đang là vấn đề quan tâm của Nhà trường trong những năm tới.

Những bất hợp lý trong cơ cấu cán bộ nêu trên có một phần nguyên nhân khách quan và do yếu tố lịch sử để lại mà không thể khắc phục được trong một thời gian ngắn.

2. Đánh giá chung về chất lượng đội ngũ Cán bộ, viên chức

a) Ưu điểm

Trường Đại học Mở - Địa chất đã xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý có năng lực, đội ngũ giảng viên, nhân viên có trình độ chuyên môn cao, nhiều cán bộ của Nhà trường đã là những nhà khoa học đầu ngành của cả nước. Đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên, viên chức, nhà khoa học của Nhà trường có đầy đủ năng lực hoàn thành xuất sắc các nhiệm vụ được giao. Nhà trường luôn coi trọng việc đổi mới công tác cán bộ, Đảng ủy trường đã có những Nghị quyết về công tác tổ chức cán bộ và trực tiếp chỉ đạo chặt chẽ theo hướng chuẩn hóa; xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên chuyên nghiệp, vững vàng về chính trị, tinh thông nghiệp vụ góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, hiệu quả giáo dục.

- Trình độ chuyên môn của đội ngũ CB, VC cơ bản đạt yêu cầu so với tiêu chuẩn ngạch, bậc công chức, viên chức.

- Cán bộ, viên chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý từ cấp Trường, Phó Trường bộ môn và tương đương trở lên có trình độ chuyên môn cao, đa phần là thạc sĩ, tiến sĩ.

b) Một số tồn tại

- Về năng lực chuyên môn, trình độ đào tạo: Một bộ phận không nhỏ cán bộ trẻ chưa phát huy được năng lực chuyên môn và trình độ ngoại ngữ còn hạn chế, chưa thích ứng được với yêu cầu ngày càng cao của xã hội. Trong khi đó số cán bộ có trình độ chuyên môn cao đã đến tuổi nghỉ hưu.

- Về năng lực giảng dạy: số giảng viên của Nhà trường chưa được đào tạo qua các lớp nghiệp vụ sư phạm, phương pháp giảng dạy theo học chế tín chỉ... còn nhiều, một bộ phận không nhỏ cán bộ, giảng viên trẻ vẫn còn thiếu kinh nghiệm giảng dạy.

- Về năng lực nghiên cứu khoa học: Năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên Nhà trường có một số hạn chế như: đa số cán bộ có năng lực nghiên cứu khoa học đều là những chuyên gia đầu ngành, có trình độ, chuyên môn cao, bên cạnh công tác nghiên cứu khoa học các thầy còn đảm nhiệm khối lượng công tác chuyên môn lớn như giảng dạy, hướng dẫn sinh viên, hướng dẫn học viên...

- Về năng lực ngoại ngữ và công nghệ thông tin: 100% cán bộ của Nhà trường sử dụng thành thạo công nghệ thông tin, ứng dụng trong công tác soạn bài giảng và giảng dạy; 24,5 % trên tổng số cán bộ có thể giảng dạy các môn chuyên ngành bằng ngoại ngữ, 160 cán bộ có thể trao đổi trực tiếp chuyên môn bằng ngoại ngữ. Mặc dù Nhà trường đã tạo mọi điều kiện để cán bộ có thể tham gia học tập, nâng cao trình độ ngoại ngữ nhưng một bộ phận nhỏ cán bộ khả

năng ngoại ngữ vẫn còn hạn chế, chưa đáp ứng được nhu cầu công việc trong tình hình mới.

II. THỰC TRẠNG CÔNG TÁC ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ, VIÊN CHỨC

1. Những kết quả đã đạt được

Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, viên chức là một trong những khâu then chốt trong công tác xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ Cán bộ, viên chức. Vì vậy, trong thời gian qua, Đảng ủy, Ban Giám hiệu đã tập trung chỉ đạo, triển khai thực hiện đạt nhiều kết quả. Cụ thể:

- Đã xây dựng và chuẩn bị ban hành quy định về cử cán bộ đi học tập, bồi dưỡng trong và ngoài nước, có chính sách, cơ chế hỗ trợ đối với các cán bộ có thành tích cao trong học tập, nghiên cứu. Hỗ trợ học phí, giảm định mức khối lượng giảng dạy, hỗ trợ kinh phí bảo vệ luận án... được quy định rõ trong quy chế chi tiêu nội bộ của Nhà trường.

- Nhà Trường đã tích cực tham gia Đề án “Đào tạo giảng viên có trình độ tiến sĩ cho các trường đại học, cao đẳng giai đoạn 2010 - 2020” gọi tắt là Đề án 911. Tính từ năm 2009 đến hết 31/12/2010, Nhà trường đã cử được 34 cán bộ tham gia đề án.

- Giai đoạn 2005 - 2010, Nhà trường đã cử 42 lượt cán bộ đi làm Nghiên cứu sinh trong nước, 53 lượt cán bộ đi làm nghiên cứu sinh nước ngoài, 117 lượt cán bộ đi học cao học trong nước, 24 cán bộ đi học cao học tại nước ngoài, 831 lượt cán bộ tham gia vào các khóa đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn trong và ngoài nước.

- Tăng cường trao đổi giảng viên với các trường đại học tiên tiến trong khu vực và trên thế giới; củng cố, hoàn thiện và mở rộng quan hệ ổn định lâu dài với các đối tác đã có. Xây dựng thêm các dự án hợp tác đào tạo với các trường đại học và các tổ chức trong và ngoài nước. Hợp tác liên kết đào tạo một số chuyên ngành trọng điểm với các cơ sở đào tạo nước ngoài theo chương trình tiên tiến của hệ thống giáo dục quốc tế. Hiện tại Nhà trường đã có chuyên ngành lọc hóa dầu thuộc chương trình tiên tiến liên kết với Trường Đại học UCDAVIS, Hoa Kỳ có sự tham gia giảng dạy, hướng dẫn nghiên cứu khoa học tại Trường. Hàng năm có 10 giảng viên, tình nguyện viên, chuyên gia người nước ngoài thường xuyên tham gia giảng dạy, hướng dẫn nghiên cứu khoa học.

- Nhận định chung: Công tác đào tạo, bồi dưỡng trong thời gian qua đã được sự quan tâm, chỉ đạo sát sao của Đảng ủy, Ban Giám hiệu. Phòng Tổ chức

cán bộ đã xây dựng kế hoạch, đôn đốc thực hiện, giám sát, kiểm tra công tác đào tạo, bồi dưỡng. Nhà trường đã phối hợp với các đơn vị trong và ngoài nước, tìm kiếm nhiều nguồn học bổng, tạo điều kiện thuận lợi cho Cán bộ, viên chức tham gia học tập, nâng cao trình độ.

2. Một số tồn tại và nguyên nhân của tồn tại

a) Một số tồn tại: bên cạnh đó, công tác đào tạo, bồi dưỡng Cán bộ, viên chức cũng còn một số tồn tại cơ bản, đó là:

- Đào tạo, bồi dưỡng chưa gắn với quy hoạch cán bộ. Chưa quan tâm đúng mức đến đào tạo, bồi dưỡng trước khi bổ nhiệm và đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ lãnh đạo quản lý đương chức.

- Nguồn kinh phí cho đào tạo, bồi dưỡng, đào tạo lại còn hạn chế, Đội ngũ giảng viên trẻ chiếm số lượng lớn đa bồi dưỡng thường xuyên về nghiệp vụ sư phạm, phương pháp giảng dạy theo học chế tín chỉ.

- Chất lượng, hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng chưa cao. Hoạt động đào tạo, bồi dưỡng Cán bộ, viên chức trong thời gian qua mới chỉ tập trung vào việc trang bị kiến thức theo tiêu chuẩn trình độ mà chưa tập trung vào việc trang bị kiến thức, kỹ năng, phương pháp làm việc.

b) Nguyên nhân của những tồn tại:

- Công tác quy hoạch đào tạo để xây dựng đội ngũ Cán bộ, viên chức đảm bảo cơ cấu, chức danh đồng bộ, hợp lý chưa được định hướng rõ; đào tạo, bồi dưỡng chưa gắn với sử dụng.

- Một bộ phận Cán bộ, viên chức tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng còn thụ động; động cơ học tập chủ yếu là để có đủ bằng cấp, chứng chỉ quy định, chưa xuất phát từ nhu cầu, mong muốn thực hiện nhiệm vụ, công vụ được tốt hơn.

Từ kết quả nghiên cứu, đánh giá thực tiễn tổ chức đào tạo, bồi dưỡng Cán bộ, viên chức trong thời gian qua có thể rút ra một số bài học cơ bản như sau:

- Một là, cần xác định rõ đào tạo, bồi dưỡng Cán bộ, viên chức là đào tạo, bồi dưỡng trong công vụ và thực hiện mục tiêu nâng cao chất lượng thực hiện nhiệm vụ, công vụ;

- Hai là, nội dung đào tạo, bồi dưỡng phải hướng vào sự cần dùng, cần thiết cho hoạt động thực hiện nhiệm vụ, công vụ;

- Ba là, chú trọng hoạt động đánh giá đào tạo, bồi dưỡng và bố trí sử dụng sau đào tạo nhằm nâng cao chất lượng, hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng.

Phần II
MỤC TIÊU, NHU CẦU VÀ GIẢI PHÁP
THỰC HIỆN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ,
VIÊN CHỨC

I. QUAN ĐIỂM, MỤC ĐÍCH

1. Quan điểm

a) Cán bộ là nhân tố quyết định, then chốt quyết định chất lượng đào tạo. Công tác đào tạo, bồi dưỡng là giải pháp quan trọng hàng đầu nhằm thực hiện chiến lược cán bộ trong giai đoạn mới.

b) Đầu tư cho đào tạo, bồi dưỡng Cán bộ, viên chức là đầu tư cho phát triển; là nhiệm vụ quan trọng của các cấp lãnh đạo Đảng, chính quyền và các đoàn thể. Đào tạo phải theo quy hoạch, kế hoạch và chiến lược công tác cán bộ trong từng thời kỳ; gắn với sử dụng, đảm bảo đồng bộ, kế thừa và phát triển.

c) Công tác đào tạo, bồi dưỡng phải được thực hiện đồng bộ với đổi mới tuyển dụng, đánh giá, sử dụng và xây dựng chính sách đối với Cán bộ, viên chức. Chính sách đào tạo phải tạo ra động lực kích thích cán bộ công chức tham gia học tập, khuyến khích Cán bộ, viên chức không ngừng học tập nâng cao năng lực công tác.

2. Mục tiêu: Mục tiêu chung là tạo bước chuyển biến căn bản trong việc nâng cao năng lực, chất lượng hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng Cán bộ, viên chức; góp phần quan trọng vào việc xây dựng đội ngũ Cán bộ, viên chức chuyên nghiệp, vững vàng về chính trị, tinh thông nghiệp vụ, có đủ năng lực xây dựng và vận hành hệ thống chính trị hiệu quả.

- Nâng cao toàn diện chất lượng, hiệu quả hoạt động bồi dưỡng cán bộ, viên chức, người lao động của Trường Đại học Mở - Địa chất đủ về số lượng, đảm bảo tiêu chuẩn, chất lượng, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ công việc được giao theo đúng quy định của Luật giáo dục Đại học Việt Nam và Điều lệ trường Đại học.

- Bảo đảm nâng cao năng lực, kỹ năng thực hiện chuyên môn, nghiệp vụ gắn với vị trí việc làm; ý thức trách nhiệm, đạo đức nghề nghiệp; gắn đào tạo, bồi dưỡng với nhu cầu và quy hoạch sử dụng lâu dài.

- Kết hợp phát huy vai trò, trách nhiệm của Nhà trường, của từng đơn vị và cá nhân trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

- Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ đội ngũ nhà giáo và CBQLGD phải được triển khai đối với tất cả cán bộ, viên chức trong Nhà trường.

- Ưu tiên đào tạo bồi dưỡng hàng năm đối với giáo viên có chưa đạt chuẩn, và nhu cầu nâng cao trình độ chuyên môn.

- Gắn việc bồi dưỡng để đạt chuẩn về trình độ đào tạo với bồi dưỡng kiến thức chuyên môn nghiệp vụ, đạt.

- Việc thực hiện kế hoạch đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và CBQLGD phải gắn với công tác quy hoạch cán bộ hàng năm.

Mục tiêu cụ thể như sau:

- Phần đầu đến năm 2015 tỉ lệ giảng viên có trình độ thạc sĩ trở lên đạt 90%; tỉ lệ giảng viên có trình độ tiến sĩ trở lên đạt 30% và đạt 100% vào năm 2020; số giảng viên có học hàm GS, PGS đạt 10% vào năm 2015 và đạt 15% vào năm 2020; đến năm 2020 Nhà trường có một đội ngũ giảng viên giỏi, xứng tầm với các trường đại học trọng điểm Quốc gia (% tính trên tổng số giảng viên và trợ giảng).

- 100% giảng viên của Nhà trường có chứng chỉ nghiệp vụ sư phạm, phương pháp luận nghiên cứu khoa học, phương pháp đào tạo theo học chế tín chỉ;

- 100% số cán bộ quản lý được đào tạo, bồi dưỡng trước, trong khi được bổ nhiệm về nghiệp vụ quản lý;

- 100% giảng viên của Trường có trình độ công nghệ thông tin đáp ứng được nhu cầu giảng dạy và nghiên cứu khoa học, 75% giảng viên có trình độ tiếng anh đạt chuẩn theo quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo, 30% giảng viên của Nhà trường có thể trao đổi chuyên môn trực tiếp với các chuyên gia nước ngoài, giảng dạy bằng tiếng anh;

- Đối với viên chức hành chính: Tập trung đào tạo, bồi dưỡng kiến thức về quản lý nhà nước, trang bị và cập nhật kiến thức, kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ theo yêu cầu vị trí việc làm. Trang bị kiến thức về văn hoá công sở; trách nhiệm và đạo đức công vụ cho viên chức các ngạch.

II. NỘI DUNG BỒI DƯỠNG

1. Bồi dưỡng theo các chương trình bồi dưỡng Bộ Giáo dục và Đào tạo

Thực hiện bồi dưỡng cán bộ, viên chức theo các chương trình bồi dưỡng

do Bộ Giáo dục và Đào tạo tổ chức bao gồm:

Bồi dưỡng trình độ lý luận chính trị: Theo chỉ tiêu phân bổ của đơn vị tổ chức;

Bồi dưỡng kiến thức quốc phòng - an ninh: Theo chỉ tiêu phân bổ của đơn vị tổ chức;

Bồi dưỡng chức năng nghề nghiệp cho viên chức: Theo chỉ tiêu phân bổ của đơn vị tổ chức;

Bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng chuyên ngành: Theo chỉ tiêu phân bổ của đơn vị tổ chức;

Bồi dưỡng khác do Bộ Giáo dục và đào tạo tổ chức.

2. Bồi dưỡng do Trường tổ chức

Các lớp bồi dưỡng, đào tạo ngắn hạn do Nhà trường tổ chức đều gắn với yêu cầu của vị trí việc làm và nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng của đơn vị (có bảng kế hoạch chi tiết kèm theo).

3. Các lớp bồi dưỡng, đào tạo ngắn hạn do các đơn vị ngoài trường tổ chức

Đối với các lớp đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn do các đơn vị ngoài Trường tổ chức, Nhà trường sẽ xem xét quyết định trên cơ sở vị trí việc làm, nhu cầu công tác, trình độ chuyên môn của cán bộ, viên chức để cử cán bộ đi học tập, bồi dưỡng có hiệu quả cao nhất.

III. CÁC GIẢI PHÁP THỰC HIỆN

1. Các giải pháp về nhận thức:

Thống nhất trong nhận thức, trong công tác chỉ đạo, tham mưu và tổ chức thực hiện của các cấp tính đặc thù của hoạt động đào tạo, bồi dưỡng Cán bộ, viên chức là một bộ phận của công tác cán bộ, chịu sự chỉ đạo của Đảng ủy, Ban Giám hiệu; đảm bảo được sự chủ động, quyền được tham gia đào tạo, bồi dưỡng và lựa chọn những chương trình phù hợp với đặc thù công tác, vị trí việc làm của Cán bộ, viên chức.

Quán triệt và nâng cao nhận thức về trách nhiệm, đề cao tinh thần học tập và tự học tập suốt đời của Cán bộ, viên chức; xác định rõ việc học tập đáp ứng các tiêu chuẩn trình độ quy định cho các ngạch, chức danh lãnh đạo, quản lý; học tập, rèn luyện để thực hiện có chất lượng, hiệu quả nhiệm vụ, công vụ được giao, trước hết, là nhiệm vụ của bản thân người Cán bộ, viên chức. Nhà Trường tạo điều kiện và hỗ trợ cho Cán bộ, viên chức trang bị các kiến thức, kỹ năng, phương pháp và kinh nghiệm để nâng cao chất lượng và hiệu quả công việc.

2. Các giải pháp về quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng

Quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng phải gắn với bố trí, sử dụng sau đào tạo và phải theo chiến lược xây dựng đội ngũ cán bộ trong từng thời kỳ; xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý có năng lực đề xuất, xây dựng các chính sách phù hợp với tình hình phát triển của Nhà trường.

Trên cơ sở quy hoạch này, các đơn vị trong trường xây dựng chiến lược và quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng giai đoạn 2010 - 2015 và đến năm 2020 của đơn vị mình.

3. Các giải pháp về tài chính và cơ chế, chính sách

a) Về cơ chế, chính sách: Rà soát quy định nội bộ về hỗ trợ cho Cán bộ, viên chức đi học tập, bồi dưỡng để sửa đổi, bổ sung hoặc ban hành cơ chế, chính sách mới đáp ứng yêu cầu của công tác đào tạo, bồi dưỡng, phù hợp với tình hình thực tế và khả năng ngân sách Nhà trường.

b) Các giải pháp về tài chính: tăng cường nguồn kinh phí đầu tư cho đào tạo, bồi dưỡng Cán bộ, viên chức; thu hút và đa dạng hóa nguồn kinh phí hợp pháp cho đào tạo, bồi dưỡng, ưu tiên các cán bộ đi học tập, bồi dưỡng bằng các nguồn kinh phí được đài thọ.

4. Các giải pháp về công tác quản lý, sử dụng Cán bộ, viên chức

a) Xây dựng hệ thống bảng mô tả công việc chi tiết ở từng vị trí việc làm làm cơ sở xác định hệ thống năng lực cần có để từ đó xác định nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng cho phù hợp.

b) Đổi mới, nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác tuyển dụng Cán bộ, viên chức, lựa chọn đúng những ứng viên có năng lực làm việc.

c) Cải tiến công tác đánh giá Cán bộ, viên chức theo hướng gắn với chất lượng, hiệu quả thực hiện nhiệm vụ, công vụ được giao.

PHẦN III. KINH PHÍ VÀ TỔ CHỨC THỰC HIỆN

I. KINH PHÍ

- a) Kinh phí do Bộ Giáo dục và Đào tạo cấp.
- b) Kinh phí Nhà trường.
- c) Kinh phí tự túc và được đài thọ.

IV. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Phòng Tổ chức - Cán bộ

- Có trách nhiệm theo dõi, kiểm tra, đôn đốc các đơn vị thực hiện có hiệu

qua Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, viên chức Trường Đại học Mở - Địa chất theo từng năm học.

- Hướng dẫn các đơn vị trong việc làm thủ tục đăng ký tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng.

- Chủ trì hoặc phối hợp với các đơn vị tổ chức các hoạt động theo Kế hoạch.

- Chủ trì tổng kết hoạt động đào tạo, bồi dưỡng của Trường theo từng năm học báo cáo Hiệu trưởng và đề xuất các biện pháp, giải pháp nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng.

2. Phòng Tài vụ

- Bố trí và đảm bảo kinh phí cho các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng theo của Kế hoạch này.

- Có trách nhiệm thẩm định, phối hợp trình Hiệu trưởng hoặc Phó Hiệu trưởng phụ trách dự toán kinh phí cho các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cụ thể phù hợp với quy định của pháp luật.

3. Các đơn vị thuộc Trường

- Các đơn vị quán triệt rộng rãi Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức theo từng năm học của Trường đến toàn thể viên chức đơn vị. Khuyến khích viên chức thuộc đơn vị tích cực tham gia đào tạo, bồi dưỡng, đặc biệt là tìm kiếm và tham gia các chương trình học bổng tại nước ngoài. Quán triệt viên chức chấp hành nghiêm túc các quy định của Trường.

- Triển khai các nội dung Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, theo dõi tiến độ và kết quả của hoạt động đào tạo, bồi dưỡng tại đơn vị.

- Các đơn vị được giao chủ trì tổ chức các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng có trách nhiệm xây dựng kế hoạch tổ chức cụ thể, dự trù kinh phí và chủ trì, phối hợp với các đơn vị có liên quan tổ chức các khóa đào tạo, bồi dưỡng theo Kế hoạch này và theo sự phân công của Hiệu trưởng.

4. Các cán bộ, viên chức của Trường

Các cán bộ, viên chức của Trường có trách nhiệm tích cực tự đào tạo, bồi dưỡng và tham gia đào tạo, bồi dưỡng, học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ do Trường, Bộ Giáo dục và Đào tạo tổ chức.

Các cá nhân tham gia các chương trình đào tạo, bồi dưỡng có trách nhiệm chấp hành nghiêm túc chương trình đào tạo. Sau khi kết thúc các khóa đào tạo, bồi dưỡng, phải báo cáo kết quả và gửi kèm các văn bằng, chứng chỉ (*bản photo đã được chứng thực*) về Phòng Tổ chức - Cán bộ để tổng hợp, theo dõi

và quản lý theo quy định. 

Nơi nhận:

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

HIỆU TRƯỞNG



PGS.TS *Trần Đình Kiên*