

**BÁO CÁO TÌNH HÌNH CÔNG TÁC TỔ CHỨC CÁN BỘ
NĂM 2014**

I. Tình hình công tác Tổ chức Cán bộ năm 2014

I.1: Về công tác tổ chức bộ máy, quy hoạch và bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo quản lý.

- Chủ trì và phối hợp với các đơn vị chức năng soạn thảo các văn bản quy định nội bộ phù hợp với giai đoạn mới hiện nay (Quy định tạm thời tính khối lượng công tác đào tạo; Quy định phân phối kinh phí từ nguồn học phí; Quy chế chi tiêu nội bộ; Quy định về quản lý, sử dụng tài sản; Quy định về sử dụng xe ô tô, Quy chế dân chủ trong trường Đại học Mỏ - Địa chất).

- Tư vấn cho lãnh đạo Trường tổ chức lại một số đơn vị, phối hợp với phòng, ban chức năng nghiên cứu để mở rộng một số đơn vị mới (Trung tâm Ngoại ngữ - Tin học, Trung tâm hướng nghiệp và TVVLSV, chuyển Xưởng Cơ - Điện về khoa Cơ - Điện quản lý, Bộ môn Pháp luật trực thuộc khoa Lý luận chính trị).

- Giúp lãnh đạo Nhà trường làm tốt công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo quản lý cấp Trường làm nguồn cho bổ nhiệm các giai đoạn tiếp theo (đã quy hoạch xong đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp phòng, khoa, ban và bộ môn trong toàn Trường giai đoạn 2015-2020).

- Giúp lãnh đạo Trường chỉ đạo và thực hiện tốt công tác bổ nhiệm lãnh đạo các đơn vị cho 7 phòng, khoa, ban, trung tâm và 11 bộ môn, đảm bảo tính ổn định, kế thừa trẻ hóa đội ngũ cán bộ lãnh đạo ở các đơn vị. Công tác này ngày càng được chú trọng, chuẩn bị chu đáo, thực hiện đúng quy trình quy định.

Đặc biệt giúp Đảng ủy, Ban Giám hiệu làm tốt việc bổ nhiệm Hiệu trưởng tiếp tục nhiệm kì 2010 - 2015 đảm bảo đúng quy trình quy định, dân chủ, tạo thêm sức mạnh đoàn kết trong toàn trường.

I.2: Xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ, viên chức.

Nhà trường luôn chú trọng đến việc xây dựng, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, viên chức, đặc biệt quan tâm tới đội ngũ Nhà giáo. Trên cơ sở quy hoạch dài hạn đội ngũ cán bộ, viên chức, Nhà trường lập kế hoạch tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng cụ thể, sát với yêu cầu nhiệm vụ mới.

Số cán bộ tuyển dụng năm 2014 có ít hơn vì số chỉ tiêu được Bộ Giáo dục và Đào tạo duyệt hạn chế. Tuy nhiên việc tuyển dụng diễn ra theo quy trình quy định, đảm bảo chặt chẽ, nghiêm túc.

1.2.1: Tình hình công tác cán bộ của Nhà trường năm 2014.

Hiện tại đến thời điểm tháng 10/2014 tình hình cán bộ, viên chức của Nhà trường cụ thể như sau:

Tổng số cán bộ: 927 (tăng 21 cán bộ so với năm 2013) trong đó cán bộ giảng dạy là 639 người (tăng 2 cán bộ); gồm 170 TS tăng 30 người chiếm 26,6% tổng số cán bộ giảng dạy (trong đó: 1 GS, 47 PGS, 46 TS GVC, 76 TS GV); Th.S: 376 người (tăng 38 người) chiếm 58,84% tổng cán bộ giảng dạy, Đại học: 93 người chiếm 14,56% tổng cán bộ giảng dạy, cán bộ hành chính: 217 người chiếm 23,4% tổng số cán bộ (trong đó Ths: 37 người chiếm 16,67%, ĐH: 135 người chiếm 60,81%), cán bộ phục vụ giảng dạy 63 cán bộ.

Cán bộ nữ 378 người (tăng 5 người) chiếm 40,1% (trong đó nữ làm công tác giảng dạy là 242 người chiếm 37,9% tổng số cán bộ giảng dạy), khối hành chính là 136. Cán bộ nữ có học vị tiến sĩ là 28 (tăng 5 người) chiếm 11,57% tổng số cán bộ nữ khối giảng dạy và chiếm 16,5% tổng cán bộ có học vị tiến sĩ trong toàn trường.

Độ tuổi dưới 30 là 251 người (giảm 12 người so với năm 2013) chiếm 27,1% tổng số cán bộ toàn trường, từ 31 - 40 là 447 người (tăng 15 người so với năm 2013) chiếm 48,2% tổng cán bộ toàn trường, từ 41- 50 là 89 người (tăng 18 người) chiếm 9,6%, từ 51- 60 là 122 người chiếm 13,16%, cán bộ trên 60 tuổi là 18 người (tăng 5 cán bộ) chiếm 1,94 % .

Số cán bộ thỉnh giảng là 91.

Cán bộ nghỉ hưu năm 2014 là 14 người trong đó giảng viên là 8 (GS: 0, PGS: 0, TS: 0, Ths: 5), hành chính văn phòng 6.

Chấm dứt hợp đồng 5 cán bộ.

Cử cán bộ đi đào tạo lý luận, quản lý cao cấp cho 01 đồng chí, mở lớp bồi dưỡng cán bộ quản lý cấp phòng, khoa cho 54 cán bộ, bồi dưỡng ngắn hạn 2 chuyên viên chính và 9 chuyên viên.

Trong năm học 2014 nhà trường đã cử 7 cán bộ đi học cao học trong đó đi học trong nước là 6 người và đi học nước ngoài là 1 người, cử 26 cán bộ đi nghiên cứu sinh (trong nước là 8 và nước ngoài là 18 cán bộ).

Tổng số cán bộ đang đi đào tạo nước ngoài là 80 cán bộ trong đó 75 cán bộ đi học tiến sĩ và 5 cán bộ đi học thạc sĩ. Cán bộ đang được cử đi đào tạo trong nước là 55.

Số cán bộ đào tạo trong nước hoàn thành nhiệm vụ là 23 người trong đó tiến sĩ là 03 cán bộ và thạc sĩ là 20 cán bộ.

Số cán bộ đào tạo ở nước ngoài về nước hoàn thành nhiệm vụ là 17 trong đó tiến sĩ là 15, thạc sĩ là 2 cán bộ.

Năm 2014 Nhà trường đã bổ nhiệm 5 Phó Giáo sư.

Tổng số cán bộ quản lý cấp bộ môn trở lên: 170 người, trong đó có 01 GS, 22 PGS, 93 TS, 58 ThS, 16 ĐH và 02 CĐ.

Số lượng Tiến sĩ là GVC: 59 người

Số lượng Tiến sĩ là GV: 33 người

Cơ cấu độ tuổi:

Số lượng cán bộ quản lý có tuổi đời < 30t:	02 người
Số lượng cán bộ quản lý có tuổi đời từ 31 - 45:	93 người
Số lượng cán bộ quản lý có tuổi đời từ 46 - 50:	13 người
Số lượng cán bộ quản lý có tuổi đời từ 51 - 55:	21 người
Số lượng cán bộ quản lý có tuổi đời từ 56 - 60:	37 người
Số lượng cán bộ quản lý có tuổi đời > 61:	04 người.

CỬ ĐI ĐÀO TẠO THẠC SĨ TRONG NƯỚC

Năm 2013	Năm 2014	Cộng
14	6	20

HOÀN THÀNH

2013	2014	Cộng
11	20	31

ĐÀO TẠO TIỀN SĨ TRONG NƯỚC

Năm 2013	Năm 2014	Cộng
9	8	17

HOÀN THÀNH

2013	2014	Cộng
3	3	6

CỬ ĐI ĐÀO TẠO THẠC SĨ NƯỚC NGOÀI

Năm 2013	Năm 2014	Cộng
2	1	3

HOÀN THÀNH

2013	2014	Cộng
4	2	6

ĐÀO TẠO TIỀN SĨ NƯỚC NGOÀI

Năm 2013	Năm 2014	Cộng
16	18	34

HOÀN THÀNH

2013	2014	Cộng
15	15	30

1.2.2: Về giải quyết chế độ chính sách.

- Thường xuyên làm chế độ bảo hiểm xã hội cho gần 1000 cán bộ trong trường và cán bộ thuộc các trung tâm của trường.
- Làm thẻ bảo hiểm y tế cho toàn thể cán bộ trong trường.
- Làm lương hàng tháng, cập nhật danh sách cán bộ lên lương thường xuyên, trước thời hạn cho các đối tượng đạt tiêu chuẩn.
- Giải quyết các chế độ cho 14 cán bộ nghỉ hưu, chấm dứt hợp đồng 5 người.
- Làm thâm niên nhà giáo hàng tháng cho hơn 500 cán bộ giảng dạy có thay đổi về số năm tính hưởng.
- Kê khai lý lịch theo quy định của Bộ Nội vụ cho gần 800 người trong trường.

1.3: Đánh giá việc thực hiện công tác năm 2014 có thể rút kinh nghiệm như sau:

- Nhà trường đã làm tốt công tác về tổ chức bộ máy, quản lý cán bộ. Thực hiện tốt công tác quy hoạch cán bộ quản lý, đội ngũ cán bộ, viên chức từng giai đoạn tạo nguồn bổ sung cho cán bộ lãnh đạo quản lý cấp Trường. Quan tâm đến việc ban hành các quy định nội bộ.
- Về đội ngũ cán bộ giảng dạy có chức danh GS, PGS tăng chậm. Số lượng cán bộ có học vị tiến sĩ so với tổng số cán bộ giảng dạy tăng dần trong những năm tới, có thể đạt và vượt mục tiêu đặt ra trong chiến lược phát triển Nhà trường từ 20 – 25 % giảng viên có trình độ tiến sĩ vào năm 2020. Giảng viên có trình độ thạc sĩ trở lên chiếm hơn 84% tổng số cán bộ giảng dạy (mục tiêu trong chiến lược phát triển nhà trường đến năm 2015 số giảng viên có trình độ thạc sĩ trở lên đạt 90%).
- Về cơ cấu giới tính cán bộ nam - nữ của Nhà trường tương đối hài hòa. Cán bộ nữ tích cực đóng góp trong công tác đào tạo, nghiên cứu khoa học, tỷ lệ nữ cơ cấu trình độ tiến sĩ ngày một tăng.
- Về cơ cấu độ tuổi vẫn ổn định như năm 2013, cán bộ có độ tuổi dưới 40 chiếm 75% độ tuổi bình quân trong toàn trường khoảng 35 - 36 tuổi.
- Việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ ở trường ta luôn được chú trọng, thường xuyên có 22% cán bộ giảng dạy được cử đi đào tạo nâng cao trình độ ở trong và ngoài nước. Đa số cán bộ đi đào tạo trở về đã phát huy tốt khả năng của mình, có nhiều đóng góp tích cực cho công tác đào tạo, nghiên cứu khoa học của Nhà trường, tích cực phấn đấu để đạt được các chức danh khoa học cao hơn. Tuy nhiên vẫn còn hiện tượng cán bộ đi học nước ngoài về không đúng hạn, không làm thủ tục gia hạn, không chấp hành các quy định của Nhà nước và của Trường.
- Công tác đào tạo, bồi dưỡng về lý luận chính trị, quản lý hành chính Nhà nước và nâng cao nghiệp vụ chuyên môn được Nhà trường quan tâm nhằm tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp trường, khoa và bộ môn đảm bảo nguồn cán bộ có nghiệp vụ chuyên môn và nghiệp vụ quản lý theo yêu cầu.

- Đội ngũ Nhà giáo có trình độ chuyên môn cao đã nghỉ chế độ vẫn có đóng góp đáng kể cho công tác đào tạo và nghiên cứu khoa học, gánh vác một phần khối lượng giúp cán bộ trẻ có điều kiện đi học tập nâng cao trình độ. Đây là nguồn nhân lực đáng quý cần được trân trọng.

- Để đáp ứng quy mô đào tạo, nghiên cứu khoa học của Nhà trường hàng năm công tác tuyển dụng cán bộ vẫn được tiến hành theo các quy định của Nhà nước. Nhà trường đã đưa ra các tiêu chuẩn tuyển chọn trên cơ sở giao quyền tự chủ nhiều hơn cho các đơn vị, chất lượng các cán bộ được tuyển dụng nhất là cán bộ giảng dạy luôn được đảm bảo.

- Tập sự là công tác sau tuyển dụng. Đa số các đơn vị quan tâm đều làm tốt công tác tập sự chuyên môn, nghiệp vụ cho cán bộ mới tuyển tạo điều kiện cho cán bộ đi thực tế, làm quen với công việc sẽ đảm nhiệm, bồi dưỡng ngoại ngữ. Số cán bộ đạt yêu cầu tập sự nhanh chóng đảm đương tốt nhiệm vụ. Tuy nhiên vẫn còn cán bộ tập sự chưa chú trọng thực hiện đúng nội dung các công việc cần thực hiện trong thời gian tập sự dẫn tới hiện tượng kết quả tập sự chưa tốt, kết quả kiểm tra ngoại ngữ sau 1 năm tập sự còn thấp.

II. Phương hướng năm 2015

- Cần trực tiếp quan tâm tới công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý. Quy hoạch đội ngũ cán bộ viên chức trong toàn trường giai đoạn tiếp theo.

- Cần nghiên cứu thành lập một số bộ phận như phòng thanh tra, khảo thí, trung tâm thí nghiệm của trường.

- Tiếp tục sửa đổi, bổ sung các quy định nội bộ của Trường.

- Ổn định bộ máy lãnh đạo Trường đến hết nhiệm kì, làm tốt công tác bổ nhiệm năm 2015 ở các đơn vị trong trường.

- Về đội ngũ cán bộ viên chức Trường: tiếp tục duy trì tỷ lệ khối hành chính văn phòng ở mức hợp lý như hiện nay.

- Tiếp tục tập trung đào tạo, nâng cao trình độ cho đội ngũ giảng viên về cả chuyên môn, ngoại ngữ và tin học, có kế hoạch cử cán bộ trong diện quy hoạch đi bồi dưỡng lý luận chính trị và quản lý hành chính nhà nước, mở các lớp nghiệp vụ sư phạm và bồi dưỡng kỹ thuật dạy học theo tín chỉ, mở lớp bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý cho cán bộ, giảng viên. Tăng cường quản lý các lớp học để nâng cao hiệu quả bồi dưỡng.

TRƯỞNG PHÒNG



TS Triệu Hùng Trường