

Số: /MĐC-TCCB
Về việc báo cáo tình hình phát triển đội ngũ
giảng viên và cán bộ quản lý

Hà Nội, ngày tháng năm 2019

BÁO CÁO TÌNH HÌNH PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN VÀ CÁN BỘ QUẢN LÝ

Trường Đại học Mỏ - Địa chất xác định một trong những nhân tố quyết định đến sự phát triển của Nhà trường là đội ngũ cán bộ, viên chức và cán bộ quản lý. Chính vì thế trong những năm qua Nhà trường đã luôn chú trọng đến công tác phát triển đội ngũ, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, viên chức, Nhà trường luôn khuyến khích, động viên, tạo mọi điều kiện thuận lợi để cán bộ tham gia học tập, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, trau dồi kiến thức, kỹ năng thông qua các hoạt động chuyên môn, nghiệp vụ trong và ngoài nước qua đó xây dựng đội ngũ cán bộ công chức chuyên nghiệp, vững vàng về chính trị, tinh thông nghiệp vụ góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, hiệu quả giáo dục. Nhà trường luôn tích cực, chủ động cử cán bộ đi đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cả trong nước và ngoài nước.

1. Công tác quản lý (quy hoạch, tuyển dụng và sử dụng,...)

a) Thuận lợi

- Công tác quy hoạch cán bộ được thực hiện nề nếp, đảm bảo công khai, dân chủ. Việc quy hoạch vừa có sự kế thừa, vừa có bước phát triển mới; cán bộ lãnh đạo quy hoạch dần được trẻ hoá, số lượng cán bộ từ 30 - 40 tuổi được đưa vào quy hoạch lãnh đạo ngày càng nhiều. Cán bộ quy hoạch đều là những người có năng lực công tác, trình độ chuyên môn tốt, tinh thần trách nhiệm và ý thức tự giác cao trong thực thi công việc.

- Công tác tuyển dụng, sử dụng của Nhà trường được Đảng ủy, Ban Giám hiệu quan tâm chỉ đạo sát sao. Việc tuyển dụng sử dụng cán bộ, viên chức của Nhà trường được thực hiện theo Nghị định 29/2012/NĐ-CP ngày 12/4/2012 về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức. Việc tổ chức thi tuyển được thực hiện nghiêm túc, theo quy định, đánh giá đúng chất lượng của cán bộ. Số lượng cán bộ, viên chức tuyển dụng đã bổ sung kịp thời lực lượng cán bộ thiếu hụt do nghỉ hưu, chuyển công tác; đồng thời,

tạo điều kiện về nguồn nhân lực để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong điều kiện khối lượng công việc ngày càng gia tăng.

b) Khó khăn, hạn chế

- Số cán bộ nữ được đưa vào quy hoạch chưa nhiều. Công tác đánh giá, rà soát, bổ sung, điều chỉnh quy hoạch hàng năm một số đơn vị thực hiện chưa tốt.

- Số lượng cán bộ viên chức hiện nay đang có xu hướng mất cân đối về cơ cấu giữa khối giảng dạy và hành chính; thiếu hụt nhân lực chất lượng cao trong khối cán bộ giảng dạy.

c) Nguyên nhân

- Văn bản hướng dẫn của Nhà nước chưa đồng bộ dẫn đến khó khăn trong việc áp dụng quản lý ngạch viên chức.

- Chưa thực hiện được việc định biên cũng như cơ cấu ngạch viên chức cho các đơn vị dẫn đến công tác quản lý, sử dụng ngạch của các đơn vị, tổ chức thuộc Bộ còn bị động.

2. Công tác đào tạo, bồi dưỡng

a) Thuận lợi

Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ được thực hiện thường xuyên nhằm tăng cường kiến thức, kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ, kiến thức quản lý, lý luận chính trị, các kiến thức bổ trợ theo vị trí công việc, chức danh nghiệp vụ. Phần lớn cán bộ đi học tập, nghiên cứu, học tập kinh nghiệm, hội thảo ở nước ngoài về nước đúng thời hạn và đã có báo cáo kết quả gửi nhà trường và đơn vị trực tiếp quản lý. Với số lượng thường xuyên là 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.

b) Khó khăn

- Chưa có chế tài xử lý nghiêm minh với các trường hợp đi học quá hạn, đặc biệt vẫn còn một số trường hợp quá hạn nhưng không báo, không liên hệ với nhà trường và không thực hiện nghĩa vụ với nhà trường.

- Công tác đào tạo cán bộ còn chưa thực sự chuyên sâu; sau khi được đào tạo bồi dưỡng thì việc tự trau dồi để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ (đặc biệt là khối hành chính văn phòng) còn chưa được chú trọng.

- Chưa có cơ chế bắt buộc, ràng buộc đối với cán bộ, viên chức tham gia học tập. Bên cạnh số học viên nghiêm túc tham gia học tập các lớp đào tạo, bồi dưỡng còn một bộ phận cán bộ, viên chức, trong đó có một số lãnh đạo chưa thấy rõ tầm quan trọng của việc đào tạo, bồi dưỡng và chưa đặt nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng ngang tầm với các nhiệm vụ chuyên môn khác nên thiếu sự quan tâm, cộng tác và tham gia các khóa, lớp đào tạo, bồi dưỡng.

c) Nguyên nhân

- Các Quy định về việc bồi thường đối với các cán bộ đi học nước ngoài bằng ngân sách Nhà nước, kinh phí tự túc vẫn chưa được thực hiện đúng, mức bồi thường còn quá nhẹ so với những thiệt hại mà cá nhân không thực hiện nghĩa vụ đối với Nhà trường.

- Nguồn kinh phí để đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ với cán bộ, viên chức khởi hành chính hàng năm còn hạn chế.

3. cơ cấu giảng viên:

Bảng 1: Cơ cấu giảng viên chia theo khoa (tính đến ngày 31/5/2019)

Số TT	Đơn vị	Tổng số	Phụ nữ	Giáo sư	Phó Giáo sư	Tiến sỹ, TSKH	Đại học	Thạc sỹ	CD, khác
	Toàn đơn vị:	831	346	5	61	258	150	400	23
1	Khoa Công nghệ thông tin	67	30	1	3	15	7	45	0
2	Khoa Cơ - Điện	66	9	0	7	22	2	42	0
3	Khoa Dầu khí	60	17	0	8	32	7	21	0
4	Khoa Khoa học cơ bản	88	43	0	3	26	3	59	0
5	Khoa Khoa học và Kỹ thuật Địa chất	75	21	1	8	31	8	36	0
6	Khoa Mỏ	54	12	1	7	24	2	28	0
7	Khoa Môi trường	32	15	0	3	12	0	20	0
8	Khoa Lý luận chính trị	20	13	0	2	8	1	11	0
9	Khoa Kinh tế và quản trị kinh doanh	50	30	0	3	22	0	28	0
10	Khoa Trắc địa - Bản đồ và Quản lý đất đai	91	28	1	15	45	4	42	0
11	Khoa Xây dựng	35	4	1	2	21	2	12	0
12	Khối hành chính, phục vụ	193	124	0	0	0	114	56	23

Bảng 2: Cơ cấu cán bộ theo trình độ chuyên môn và ngạch viên chức

Trình độ học vấn	Tổng số	Đảng viên	Phụ nữ	Dân tộc ít người	Đào tạo trong nước	Đào tạo ở nước ngoài	Tuổi dưới 30	Tuổi trên 30	Giảng viên cao cấp	Giảng viên chính	Giảng viên
Tổng số:	638	296	222	1	484	154	17	621	66	130	387

Tiến sỹ Khoa học	1	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0
Tiến sỹ	257	164	60	0	133	124	0	257	65	86	106
Thạc sỹ	340	127	14 9	1	313	27	9	331	0	43	258
Đại học	36	3	13	0	35	1	8	28	0	0	21
Sơ cấp và tương đương	4	2	0	0	3	1	0	4	0	1	2
Số liệu chi tiết:	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Đại học	36	3	13	0	35	1	8	28	0	0	21
Thạc sỹ	4	2	0	0	3	1	0	4	0	1	2

Bảng 3: Cơ cấu cán bộ theo ngạch viên chức và độ tuổi

Ngạch công chức	Tổng số	Nam dưới 30	Nữ dưới 30	Nam từ 31-40	Nữ từ 31-40	Nam từ 41-45	Nữ từ 41-45	Nam từ 46-50	Nữ từ 46-50	Nam từ 51-55	Nữ từ 51-55	Nam từ 56-60
Kỹ sư	55	3	2	11	22	6	5	1	0	3	2	0
Giảng viên cao cấp	66	0	0	6	0	14	2	3	4	4	2	5
Giảng viên chính	130	0	0	20	13	24	21	5	11	1	3	13
Giảng viên	385	26	6	190	99	23	24	10	4	1	1	1
Tổng số	638	31	8	227	134	67	52	19	19	9	8	19

Bức tranh về cơ cấu cán bộ cho thấy, 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 lớn giữa các khoa.

Bên cạnh đó, 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. 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 lặp lại như hiện nay nhưng ở mức độ trầm trọng hơn.

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.

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, 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, 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. Bên cạnh đó, Nhà trường cần có kế hoạch, quy hoạch, tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ mạnh hơn nữa để đáp ứng được quá trình phát triển trong tương lai.

KIẾN NGHỊ, ĐỀ XUẤT

1. Đề xuất giải pháp

- Bộ Giáo dục và Đào tạo cần nhấn mạnh việc rà soát, xây dựng các chuẩn nghề nghiệp giảng viên, chuẩn/tiêu chuẩn cán bộ quản lý cơ sở giáo dục để làm căn cứ xây dựng và triển khai các chương trình đào tạo, bồi dưỡng; thực hiện tuyển dụng, bổ nhiệm, miễn nhiệm, kiểm tra, đánh giá, khen thưởng và tôn vinh đội ngũ theo chuẩn.

- Chỉ đạo rà soát, đánh giá thực trạng chất lượng đội ngũ giáo viên, giảng viên và cán bộ quản lý giáo dục các cấp theo chuẩn/tiêu chuẩn mới; xây dựng kế hoạch và triển khai đào tạo, bồi dưỡng giáo viên, giảng viên và cán bộ quản lý giáo dục các cấp để nâng cao năng lực, đáp ứng yêu cầu đổi mới; rà soát tinh giản, bố trí, sắp xếp đội ngũ giáo viên, giảng viên, cán bộ quản lý đảm bảo chất lượng, hiệu quả công việc.

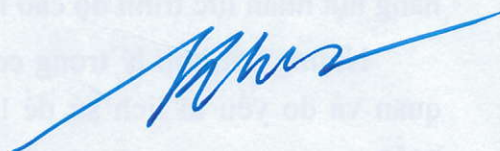
- Tăng cường hợp tác quốc tế trong việc đổi mới, xây dựng chương trình đào tạo và công tác đào tạo, bồi dưỡng giảng viên, cán bộ quản lý các cơ sở giáo dục.

- Chỉ đạo rà soát những bất cập về chế độ, chính sách đối với đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý, đề xuất, kiến nghị sửa đổi cho phù hợp. Bảo đảm bình

đăng về cơ hội đào tạo, tuyển dụng, bồi dưỡng và tôn vinh đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý trong cơ sở giáo dục công lập và ngoài công lập.

- Đổi mới công tác thi đua, khen thưởng đối với đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục theo hướng thiết thực, hiệu quả. Tăng cường thông tin truyền thông về những tấm gương nhà giáo tiêu biểu, các điển hình tiên tiến xuất sắc nhằm khơi dậy nhiệt huyết và ý thức, lương tâm, trách nhiệm tự hào về nghề nghiệp của đội ngũ nhà giáo.

TRƯỞNG PHÒNG



PGS. TS Nguyễn Ngọc Khánh