BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO **TRƯỜNG ĐẠI HỌC MỎ - ĐỊA CHẤT**	**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**
Số: 38 /MĐC-TCCB Về việc ban hành kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ giai đoạn 2014 - 2019	*Hà Nội, ngày 12 tháng 03 năm 2014*

Kính gửi: Các đơn vị trong Trường

Thực hiện chiến lược phát triển cán bộ giai đoạn 2015 - 2020 tầm nhìn đến năm 2030, Nhà trường ban hành kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, viên chức và người lao động của trong toàn trường. Các đơn vị căn cứ kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng của Nhà trường xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, phát triển đội ngũ riêng cho từng khoa.

Đề nghị Trưởng các đơn vị nghiêm túc triển khai các nội dung trên, chịu trách nhiệm về các công việc triển khai, mọi khó khăn, vướng mắc liên hệ phòng Tổ chức - Cán bộ để kịp thời tháo gỡ.

HIỆU TRƯỞNG

TRƯỜNG ĐẠI HỌC MỎ ĐỊA CHẤT

PGS.TS Lê Hải An

Nơi nhận:
- Các PHT (để p/h chỉ đạo);
- HUMG eOFFICE;
- Lưu: HCTH, TCCB(01).

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

KẾ HOẠCH ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG NGẮN HẠN CHO CÁN BỘ, VIÊN CHỨC TRƯỜNG ĐẠI HỌC MỎ - ĐỊA CHẤT GIAI ĐOẠN 2014 - 2019

(Kèm theo Công văn số 38 /MĐC-TCCB ngày 12 tháng 3 năm 2014 của Hiệu trưởng Trường Đại học Mỏ - Địa chất)

STT	tên lớp	Đối tượng	Thời gian tổ chức	số lượng học viên	đơn vị chủ trì	đơn vị phối hợp	kết quả
1	Lớp Kỹ thuật dạy học trong đào tạo theo học chế tín chỉ	Trưởng, Phó Trưởng từ cấp bộ môn trở lên	Quý 1 năm 2014	120 - 130	Phòng Tổ chức - Cán bộ	Trung tâm nghiên cứu, tư vấn giáo dục và các vấn đề xã hội	Chứng chỉ dạy học theo học chế tín chỉ
2	Lớp Kỹ thuật dạy học trong đào tạo theo học chế tín chỉ	Các giảng viên của Trường chưa có chứng chỉ	Quý 3 năm 2014	100-140	Phòng Tổ chức - Cán bộ	Trung tâm nghiên cứu, tư vấn giáo dục và các vấn đề xã hội	Chứng chỉ dạy học theo học chế tín chỉ
3	Hướng dẫn sử dụng phần mềm mô phỏng Promax	Giảng viên khoa Dầu khí	Dự kiến năm 2014	6 -10	Phòng Hợp tác Quốc tế, khoa Dầu khí	Công ty BR&E (Mỹ)	Học viên sử dụng thành thạo phần mềm Promax
4	Lớp Kỹ thuật dạy học trong đào tạo theo học chế tín chỉ	Các giảng viên của Trường chưa có chứng chỉ NVSP theo quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo, các giảng viên đang tập sự, mới tuyển dụng	Quý IV năm 2015	120 - 150	Phòng Tổ chức - Cán bộ	Trung tâm nghiên cứu, tư vấn giáo dục và các vấn đề xã hội	Chứng chỉ dạy học theo học chế tín chỉ

5	Nghiệp vụ sư phạm	Các giảng viên chưa có chứng chỉ nghiệp vụ sư phạm	Từ tháng 01 đến tháng 03 năm 2015	65 - 70	Phòng Tổ chức - Cán bộ	Viện Nghiên cứu SP - Trường ĐHSP Hà Nội	Chứng chỉ NVSP
6	Lớp Kỹ thuật dạy học trong đào tạo theo học chế tín chỉ	Các giảng viên của Trường chưa có chứng chỉ NVSP theo quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo, các giảng viên đang tập sự, mới tuyển dụng	Tháng 11/2015	90-100	Phòng Tổ chức - Cán bộ	Trung tâm nghiên cứu, tư vấn giáo dục và các vấn đề xã hội	Chứng chỉ dạy học theo học chế tín chỉ
7	Bồi dưỡng cán bộ quản lý khoa, phòng, bộ môn Trường Đại học	Trưởng khoa, phòng, bộ môn từ cấp phó trở lên, các cán bộ trong nguồn quy hoạch	Từ tháng 03 đến tháng 06 năm 2016	50 - 70	Phòng Tổ chức - Cán bộ	Học viện Quản lý giáo dục	Chứng chỉ nghiệp vụ quản lý khoa, phòng Trường Đại
8	Nghiệp vụ sư phạm	Các giảng viên của Trường chưa có chứng chỉ NVSP theo quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo, các giảng viên đang tập sự, mới tuyển dụng	Tháng 12/2016	150 - 170	Phòng Tổ chức - Cán bộ	Trung tâm nghiên cứu, tư vấn giáo dục và các vấn đề xã hội	Chứng chỉ dạy học theo học chế tín chỉ
9	Nghiệp vụ sư phạm	Các giảng viên của Trường chưa có chứng chỉ NVSP theo quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo, các giảng viên đang tập sự, mới tuyển dụng	Tháng 10/2017	70 - 80	Phòng Tổ chức - Cán bộ	Trung tâm nghiên cứu, tư vấn giáo dục và các vấn đề xã hội	Chứng chỉ dạy học theo học chế tín chỉ
10	Nghiệp vụ sư phạm	Các giảng viên chưa có chứng chỉ nghiệp vụ sư phạm	Từ tháng 06/2017	90-100	Phòng Tổ chức - Cán bộ	Học viện Quản lý Giáo dục	Chứng chỉ NVSP

11	Bồi dưỡng trình độ ngoại ngữ	Các giảng viên	Năm 2015, 2016, 2017, 2018, 2019	120 - 180	Phòng Tổ chức - Cán bộ	TT ngoại ngữ - tin học	Đạt chuẩn trình độ ngoại ngữ theo quy định
12	Bồi dưỡng trình độ tin học cho cán bộ	Các giảng viên	năm2016	200 - 300	Phòng Tổ chức - Cán bộ	TT ngoại ngữ - tin học	Chứng chỉ IC3 quốc tế
13	Nâng cao năng lực quản lý cho cán bộ quản lý	Trưởng phó trưởng các khoa, phòng, bộ môn	Quý IV năm 2016, 2019	200	Phòng Tổ chức - Cán bộ	Học viện Quản lý Giáo dục	Chứng chỉ nghiệp vụ quản lý khoa, phòng Trường Đại
	Lớp bồi dưỡng theo chuẩn chức danh nghề nghiệp giảng viên Hạng I	Giảng viên mang chức danh giảng viên Hạng I	Quý 2 năm 2018	100	Phòng Tổ chức - Cán bộ	Đại học Giáo dục	Chứng chỉ chuẩn chức danh nghề nghiệp giảng viên Hạng I
	Lớp bồi dưỡng theo chuẩn chức danh nghề nghiệp giảng viên Hạng II	Giảng viên mang chức danh giảng viên Hạng II, giảng viên đủ tiêu chuẩn thi nâng ngạch, giảng viên có nhu cầu	Quý 2 năm 2018, Quý 1 năm 2019	200	Phòng Tổ chức - Cán bộ	Đại học Giáo dục	Chứng chỉ chuẩn chức danh nghề nghiệp giảng viên Hạng II
	Lớp bồi dưỡng theo chuẩn chức danh nghề nghiệp giảng viên Hạng III	Giảng viên mang chức danh giảng viên Hạng III	Quý 2 + 3 năm 2019	250	Phòng Tổ chức - Cán bộ	Đại học Giáo dục	Chứng chỉ chuẩn chức danh nghề nghiệp giảng viên Hạng III

NGƯỜI LẬP BIỂU

Thu

Lê Thị Thu

HIỆU TRƯỞNG

TRƯỜNG ĐẠI HỌC MỎ ĐỊA CHẤT

PGS.TS Lê Hải An

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

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO **TRƯỜNG ĐẠI HỌC MỎ - ĐỊA CHẤT**	**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**
Số:257a/KH-MĐC	*Hà Nội, ngày08 tháng08năm 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:**

I.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), nhưngsố lượng tiến sĩ có trình chuyên gia(GS, PGS) vẫn còn thấp hơn mục tiêu và vẫn tập trung nhiều ởđộ 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 dự 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 cấuhợp lý về số lượng, chất lượng và độ tuổi giữa và trong khối cán bộ hành chính, cán bộ phục vụ giảng dạyvà 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.Phấn đấu 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 qui 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 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 đấu 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 tiêu2020 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 hết2016	2017	2018	2019	2020	2030
1	Được phê duyệt	**960**	**960**						
2	Kế hoạch mục tiêu:								
a)	Khối 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)	Khối 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	**Khối 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 tạođảm 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 nghiệpvà 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 tảchi 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 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 kếtquả 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 trườngđể 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

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

PGS.TS Lê Hải An