

KẾ HOẠCH

Phát triển đội ngũ giảng viên, nhân viên
phù hợp với Chiến lược phát triển Nhà trường

Luật Cán bộ, công chức năm 2008;

Luật Viên chức năm 2010;

Căn cứ Nghị định số 16/2015/NĐ-CP ngày 14 tháng 02 năm 2015 của Chính phủ về việc quy định cơ chế tự chủ của đơn vị sự nghiệp công lập;

Căn cứ Quyết định số 186/QĐ-BTNMT ngày 19 tháng 02 năm 2013 của Bộ trưởng Bộ Tài nguyên và Môi trường ban hành Quy chế quản lý hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức của Bộ Tài nguyên và Môi trường;

Căn cứ Quyết định số 2979/QĐ-BTNMT ngày 23 tháng 11 năm 2017 của Bộ trưởng Bộ Tài nguyên và Môi trường phê duyệt điều chỉnh Quy hoạch phát triển nhân lực ngành tài nguyên và môi trường đến năm 2020, định hướng đến năm 2030;

Căn cứ Quyết định số 456/QĐ - BTNMT ngày 08 tháng 02 năm 2018 của Bộ trưởng Bộ Tài nguyên và Môi trường về việc quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Trường Đại học Tài nguyên và Môi trường Hà Nội;

Nhà trường xây dựng Kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên, nhân viên phù hợp với Chiến lược phát triển Trường cụ thể như sau:

1. Mục đích, yêu cầu

1.1. Mục đích

Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, giảng viên, nhân viên có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, có tinh thần trách nhiệm và trình độ chuyên môn cao, có phong cách giảng dạy, làm việc chuyên nghiệp, có cơ cấu phù hợp, bảo đảm sự chuyển tiếp liên tục, vững vàng giữa các thế hệ cán bộ, đáp

ứng yêu cầu xây dựng và phát triển Nhà trường trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo.

Xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên chất lượng cao đáp ứng yêu cầu đào tạo, bồi dưỡng nhân lực cho ngành và cho xã hội.

1.2. Yêu cầu

- Đảm bảo sự lãnh đạo, chỉ đạo của Đảng ủy Nhà trường trong công tác phát triển đội ngũ giảng viên, nhân viên;

- Các đơn vị trực thuộc Trường phải xác định rõ chức năng, nhiệm vụ cụ thể của đơn vị, của người đứng đầu và chủ động quán triệt sâu sắc, có hiệu quả chủ trương phát triển đội ngũ giảng viên, nhân viên để triển khai thống nhất, đồng bộ nhằm tạo những hiệu quả tích cực trong công tác cán bộ tại Trường Đại học Tài nguyên và Môi trường Hà Nội;

- Phải được ưu tiên đầu tư cao nhất từ các nguồn lực khác nhau và gắn với việc xây dựng đội ngũ giảng viên, nhân viên trẻ nhiệt huyết, nhóm nghiên cứu mạnh/trung tâm nghiên cứu/phòng thí nghiệm theo mô hình trung tâm xuất sắc.

- Áp dụng các giải pháp đột phá ở mức cao nhất phù hợp với chủ trương, định hướng tự chủ, tự chịu trách nhiệm của Trường Đại học Tài nguyên và Môi trường Hà Nội về công tác cán bộ;

- Đề cao ý thức tự học, tự đào tạo và việc lựa chọn chương trình bồi dưỡng theo yêu cầu của vị trí giảng viên, chuyên viên.

- Thu hút và tạo điều kiện để các cơ sở đào tạo thuộc Bộ có đủ năng lực tham gia đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức.

- Việc phát triển đội ngũ giảng viên, nhân viên phải thực hiện đúng quy định của pháp luật; bảo đảm công khai, minh bạch và hiệu quả.

2. Nội dung thực hiện

2.1. Thực trạng đội ngũ giảng viên, nhân viên của Trường Đại học Tài nguyên và Môi trường Hà Nội

Đội ngũ cán bộ, giảng viên của Trường không ngừng được tăng cường về số lượng và chất lượng đặc biệt là đội ngũ giảng viên. Năm 2010, khi mới nâng

cấp lên đại học đội ngũ cán bộ, giảng viên của Trường chỉ có 253 người, trong đó có 198 cán bộ giảng dạy.

Đến ngày 31/12/2018, đội ngũ cán bộ, giảng viên của Trường có 655 người. Trong đó:

* Đội ngũ giảng viên là 459 người (Trong đó Phân hiệu tại Thanh Hóa có 65 người) gồm:

- Phó giáo sư trở lên: 14 người;
- Tiến sĩ: 83 người;
- Nghiên cứu sinh: 63 người;
- Thạc sĩ: 343 người
- Đại học: 15 người.

* Đội ngũ nhân viên là 196 người gồm:

- Tiến sĩ: 03 người
- Thạc sĩ: 58 người
- Đại học: 120 người
- Dưới đại học: 15 người

Công tác bồi dưỡng đào tạo đội ngũ, đặc biệt là đội ngũ giảng viên được Trường đặc biệt quan tâm nhất là đối với đội ngũ giảng viên có trình độ cao tiến sĩ, Phó giáo sư, Giáo sư.

Cùng với sự nỗ lực phấn đấu của cán bộ, giảng viên, bên cạnh các chính sách chung của Nhà nước, Trường luôn tạo mọi điều kiện thuận lợi để thực hiện tốt công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ và thu hút cán bộ có trình độ từ tiến sĩ trở lên, cán bộ giảng viên có nhiều cơ hội tham gia các khoá đào tạo nâng cao về trình độ chuyên môn, trình độ lý luận chính trị, kỹ năng nghề nghiệp, ngoại ngữ, tin học.... Vì vậy, chất lượng đội ngũ cán bộ của Trường trong một thời gian ngắn đã tăng lên nhanh chóng. Năm 2010, khi mới nâng cấp lên đại học, trường mới có 15 tiến sĩ thì đến giữa năm 2019, Trường đã có 100 cán bộ, giảng viên có trình độ tiến sĩ trở lên.

Tuy nhiên, hiện nay đội ngũ giảng viên còn mất cân đối giữa các ngành đào tạo, giảng viên là chuyên gia đầu ngành còn ít. Số lượng Phó giáo sư, tiến sĩ



trong những năm qua có tăng nhưng vẫn chưa đảm bảo quy định. Hiện tại, tỷ lệ Phó Giáo sư, tiến sĩ của trường hơn 15,27% còn thấp so với quy định nhưng sẽ được khắc phục trong một vài năm tới khi có 63 NCS của trường đã chuẩn bị kết thúc học tập tại các cơ sở đào tạo trong và ngoài nước và ngày càng có nhiều tiến sĩ, PGS từ các cơ sở đào tạo, nghiên cứu trong và ngoài nước xin về công tác tại trường.

Đánh giá về thực trạng đội ngũ:

- Điểm mạnh:

Đội ngũ cán bộ, giảng viên của Trường đã được rèn luyện, trưởng thành trong quá trình xây dựng và phát triển Nhà trường; có phẩm chất tốt, trình độ chuyên môn vững vàng. Với đội ngũ giảng viên đa phần có trình độ trên đại học là lực lượng cán bộ nghiên cứu khoa học cơ bản, có năng lực, có trình độ chuyên môn tốt; là nhân tố nòng cốt duy trì và từng bước nâng cao chất lượng đào tạo. Một số giảng viên được đào tạo bài bản ở nước ngoài có trình độ chuyên môn cao, ngoại ngữ tốt, tỷ lệ cán bộ trẻ cao cũng là thuận lợi để phát triển đội ngũ giảng viên lâu dài.

- Tồn tại:

Một số giảng viên cao tuổi có kinh nghiệm giảng dạy, trình độ chuyên môn cao nhưng trình độ ngoại ngữ hạn chế. Đội ngũ cán bộ giảng viên trẻ được đào tạo chính quy, có năng lực chuyên môn, ngoại ngữ gặp hạn chế về kinh nghiệm giảng dạy. Việc trẻ hoá đội ngũ gặp khó khăn về nguồn tuyển và biên chế, kinh phí đãi ngộ.

- Nhu cầu đổi mới:

Tạo nguồn và tuyển chọn cán bộ, giảng viên mới để đảm bảo số lượng giảng viên và đảm bảo chất lượng phát triển ổn định, lâu dài; đào tạo nâng cao trình độ đội ngũ cán bộ hiện có và thu hút giảng viên có trình độ chuyên môn cao, có trình độ ngoại ngữ tốt, phấn đấu đến 2020 đạt 100% giảng viên giảng dạy có trình độ Thạc sĩ trở lên, từng bước nâng cao số lượng giảng viên có trình độ giáo sư, phó giáo sư, tiến sĩ, đủ tiêu chuẩn trường đại học đạt chuẩn.

2.2. Nội dung phát triển đội ngũ giảng viên, nhân viên

Đến năm 2025:

Tỷ lệ giảng viên có trình độ tiến sĩ đạt 40 - 50% trong đó có khoảng 10 - 20% là phó giáo sư và giáo sư. Thành lập Trung tâm Chuyển giao công nghệ và chuẩn bị các điều kiện về cơ sở vật chất, nhân lực cho việc hình thành các viện nghiên cứu trực thuộc Trường.

Đến năm 2035:

Đội ngũ giảng viên đạt chuẩn có 75-80% tiến sĩ, đủ tiêu chuẩn trường đại học trọng điểm hàng đầu quốc gia trong lĩnh vực tài nguyên và môi trường trong đó có 20 - 30% là phó giáo sư và giáo sư, mỗi chuyên ngành đào tạo có ít nhất 01 phó giáo sư đầu ngành trở lên.

3. Nhiệm vụ và giải pháp thực hiện

3.1. Đổi mới và nâng cao nhận thức, tăng cường tuyên truyền về đào tạo, phát triển và sử dụng nhân lực trong Nhà trường

- Đổi mới nhận thức, xác định con người là nền tảng, là yếu tố quyết định nhất trong sự phát triển bền vững, hội nhập quốc tế của Nhà trường nói riêng và ngành tài nguyên và môi trường nói chung; tạo sự chuyển biến mạnh về nhận thức, yêu cầu cấp bách đối với công tác đào tạo, phát triển nhân lực trong Nhà trường.

- Thực hiện trong Nhà trường nguyên tắc sử dụng, đánh giá và đãi ngộ đội ngũ giảng viên, nhân viên phải dựa vào năng lực thực sự và kết quả, hiệu quả công việc.

- Bảo đảm công tác đào tạo nhân lực trong Nhà trường phải gắn với nhu cầu phát triển ngành Tài nguyên và Môi trường, lĩnh vực, nhu cầu xã hội và thị trường lao động.

- Tăng cường truyền thông về đào tạo và phát triển nhân lực trong Nhà trường thông qua các hình thức khác nhau.

3.2. Đổi mới, hoàn thiện cơ chế, chính sách về đào tạo, phát triển và sử dụng nhân lực trong Nhà trường

- Phân định rõ chức năng, nhiệm vụ, tăng cường phối hợp giữa các đơn vị trong Nhà trường trong công tác phát triển đội ngũ giảng viên, nhân viên.



- Xây dựng cơ chế, chính sách khuyến khích cán bộ, công chức, viên chức trong Nhà trường tự học tập, nâng cao kiến thức quản lý và chuyên môn nghiệp vụ, tham gia nghiên cứu, giảng dạy tại Trường và các đối tác của Trường.

- Xây dựng, hoàn thiện cơ chế, chính sách tuyển dụng, sử dụng và đãi ngộ, ưu đãi đặc thù đối với đội ngũ giảng viên, nhân viên trong Nhà trường.

3.3. Xây dựng, phát triển đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý đào tạo, chương trình, giáo trình trong các lĩnh vực tài nguyên và môi trường

- Tiến hành điều tra, khảo sát, đánh giá để có kế hoạch đào tạo, tuyển dụng đội ngũ giảng viên, nhân viên trong Nhà trường; tăng cường đào tạo cán bộ, giảng viên về tài nguyên và môi trường theo các đề án đào tạo cán bộ khoa học kỹ thuật, đào tạo đại học và sau đại học ở nước ngoài bằng ngân sách nhà nước, tập trung vào các ngành khí tượng thủy văn, đo đạc và bản đồ, viễn thám, biển và hải đảo tại các cơ sở đào tạo có uy tín ở Hoa Kỳ, Canada, Anh, Đức, Pháp, Hà Lan, Liên bang Nga, Úc, New Zealand, Nhật Bản, Hàn Quốc, Trung Quốc.

- Huy động các nhà khoa học, chuyên gia, cán bộ quản lý đầu ngành tham gia, cộng tác với Nhà trường ở trình độ đại học và trên đại học; mời các chuyên gia hàng đầu, các nhà khoa học có năng lực, uy tín người nước ngoài và Việt kiều trong lĩnh vực tài nguyên và môi trường tham gia giảng dạy tại Trường.

- Thường xuyên đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, chuyên môn về tài nguyên và môi trường; kỹ năng, nghiệp vụ sư phạm, quản lý cho đội ngũ giảng viên.

- Rà soát, đánh giá, điều chỉnh danh mục ngành đào tạo, các chương trình, giáo trình của Trường, bảo đảm đáp ứng yêu cầu quản lý, phát triển ngành tài nguyên và môi trường.

- Xây dựng và phát triển chương trình đào tạo tiên tiến một số chuyên ngành về tài nguyên và môi trường; đẩy mạnh đào tạo sau đại học bằng tiếng Anh cho một số chuyên ngành thuộc lĩnh vực tài nguyên và môi trường.

- Đổi mới nội dung, chương trình, phương pháp giảng dạy phù hợp với đối tượng người học; nghiên cứu, sửa đổi, bổ sung chương trình, giáo trình thực hành, thực nghiệm, chương trình đào tạo, bồi dưỡng giảng viên, cán bộ, công chức, viên chức ngành tài nguyên và môi trường.

3.4. Đảm bảo vốn cho phát triển nhân lực

- Tăng tỷ lệ chi ngân sách hàng năm ít nhất 20% so với năm trước cho công tác đào tạo, bồi dưỡng về đội ngũ giảng viên, nhân viên.

- Đẩy mạnh xã hội hóa, đa dạng hóa các nguồn vốn đầu tư cho đào tạo, phát triển đội ngũ giảng viên, nhân viên trong Trường theo hướng khuyến khích các tổ chức, cá nhân, doanh nghiệp tham gia đóng góp, đầu tư.

- Tăng cường đàm phán, vận động và xúc tiến đầu tư để thu hút các nguồn vốn từ nước ngoài cho phát triển nhân lực trong Trường.

4. Kinh phí thực hiện

Ưu tiên nguồn vốn xã hội hóa trong phát triển đội ngũ giảng viên, nhân viên và nguồn vốn triển khai thực hiện kế hoạch theo đúng quy chế chi tiêu nội bộ hiện hành của Nhà trường.

5. Tổ chức thực hiện

5.1. Phòng Tổ chức - Hành chính là đơn vị chịu trách nhiệm chính, phối hợp với Phòng Kế hoạch - Tài chính xây dựng, trình phê duyệt các nội dung của Kế hoạch; theo dõi, kiểm tra, đôn đốc các đơn vị trong việc triển khai thực hiện các nội dung Kế hoạch; tổng hợp nhu cầu kinh phí đào tạo, phát triển nhân lực gửi Phòng Kế hoạch - Tài chính, Phòng Khoa học công nghệ và Hợp tác quốc tế, Phòng Thanh tra giáo dục và Pháp chế để trình Hiệu trưởng phê duyệt và đưa vào dự toán ngân sách của Trường; định kỳ hàng năm tổng hợp, báo cáo Hiệu trưởng tình hình thực hiện Kế hoạch.

5.2. Phòng Kế hoạch - Tài chính chịu trách nhiệm, phối hợp với các đơn vị liên quan đề nghị bố trí kinh phí ngân sách thực hiện Kế hoạch; trên cơ sở kinh phí được phê duyệt, hai Phòng cân đối, bố trí ngân sách và hướng dẫn các đơn vị sử dụng kinh phí thực hiện Kế hoạch; xây dựng các cơ chế, chính sách huy động các nguồn vốn ngoài ngân sách nhà nước để thực hiện Kế hoạch.

5.3. Phòng Khoa học công nghệ và Hợp tác quốc tế, phối hợp với Phòng Tổ chức - Hành chính triển khai thực hiện các hoạt động xúc tiến, vận động đầu tư, kêu gọi sự hỗ trợ của quốc tế hỗ trợ kinh phí thực hiện các mục tiêu, nhiệm vụ của Kế hoạch

5.4. Các đơn vị khác trực thuộc Trường căn cứ chức năng nhiệm vụ triển khai thực hiện Kế hoạch theo chức năng, nhiệm vụ của mình liên quan đến công tác phát triển đội ngũ giảng viên, nhân viên.

Trên đây là Kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên, nhân viên phù hợp với Chiến lược phát triển Trường, yêu cầu các đơn vị, cá nhân trong Trường căn cứ Kế hoạch thực hiện. Trong quá trình triển khai có vướng mắc báo cáo Nhà trường (qua Phòng Tổ chức - Hành chính) để được hướng dẫn thực hiện.

Nơi nhận:

- Ban Giám hiệu (để biết)
- Các đơn vị trực thuộc Trường (thực hiện)
- Lưu: VT, TCHC (2).

HIỆU TRƯỞNG

Hàng Anh Huy