

**ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC NÔNG LÂM**



**ĐỀ ÁN PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC NÔNG LÂM - ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN  
GIAI ĐOẠN 2016 - 2020**

*(Lưu hành nội bộ)*

THÁI NGUYÊN, 2016

Thái Nguyên, ngày 05 tháng 01 năm 2016

**QUYẾT ĐỊNH**  
**V/v phê duyệt Đề án Phát triển nguồn nhân lực**  
**Trường Đại học Nông Lâm giai đoạn 2016-2020**

**HIỆU TRƯỞNG TRƯỜNG ĐẠI HỌC NÔNG LÂM**

Căn cứ Nghị định số 31/CP ngày 4/4/1994 của Chính phủ về việc thành lập Đại học Thái Nguyên;

Căn cứ Thông tư 08/2014/TT-BGDĐT ngày 20/3/2014 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Quy chế tổ chức và hoạt động của Đại học vùng và các cơ sở giáo dục đại học thành viên;

Căn cứ Quyết định số 2424/QĐ-ĐHTN ngày 22/10/2015 của Giám đốc Đại học Thái Nguyên V/v Ban hành quy định nhiệm vụ, quyền hạn của Đại học Thái Nguyên, các cơ sở giáo dục đại học thành viên và đơn vị trực thuộc;

Căn cứ Quy chế Tổ chức và hoạt động của Trường Đại học Nông Lâm - Đại học Thái Nguyên năm 2016;

Căn cứ Nghị quyết Đại hội Đảng bộ Trường Đại học Nông Lâm lần thứ XIV nhiệm kỳ 2015-2020;

Theo đề nghị của Trưởng phòng HC-TC,

**QUYẾT ĐỊNH:**

**Điều 1.** Phê duyệt Đề án Phát triển nguồn nhân lực Trường Đại học Nông Lâm - Đại học Thái Nguyên giai đoạn 2016-2020.

**Điều 2.** Quyết định có hiệu lực kể từ ngày ký.

Các ông Trưởng phòng HC-TC, Thủ trưởng các đơn vị có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này.

*Noi nhận:*

- Như điều 2 (T/h);
- Lưu: VT, TCCB.



HIỆU TRƯỞNG  
PGS.TS. Trần Văn Diên

Thái Nguyên, ngày 05 tháng 01 năm 2016

**ĐỀ ÁN PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC NÔNG LÂM – ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN,  
GIAI ĐOẠN 2016 – 2020**

((Ban hành kèm theo Quyết định số: 07/QĐ-TCCB ngày 05 tháng 1 năm 2016  
của Hiệu trưởng Trường Đại học Nông Lâm)

**I. Thông tin khái quát về đề án**

1. Tên đề án: "Đề án phát triển nguồn nhân lực Trường Đại học Nông Lâm - Đại học Thái Nguyên, giai đoạn 2016 -2020".
2. Chủ trì: Trường Đại học Nông Lâm, Đại học Thái Nguyên.
3. Thời gian thực hiện: Bắt đầu 2016, kết thúc 2020.

**II. Nội dung đề án**

**1. Tính cấp thiết của đề án xây dựng đội ngũ cán bộ**

Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI và Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4 tháng 11 năm 2013 của Ban Chấp hành Trung ương đã chỉ rõ: Đổi mới căn bản và toàn diện quá trình đào tạo theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa, dân chủ hóa và hội nhập quốc tế; trong đó đổi mới cơ chế quản lý giáo dục, phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục là khâu then chốt gắn phát triển quy mô một cách hợp lý với việc nâng cao chất lượng đào tạo một cách toàn diện, gồm: giáo dục đạo đức, kỹ năng sống, năng lực sáng tạo, năng lực thực hành, năng lực ngoại ngữ và tin học; đáp ứng nhu cầu nhân lực chất lượng cao phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và xây dựng nền kinh tế tri thức.

Trường Đại học Nông Lâm là đơn vị thành viên của Đại học Thái Nguyên. Trường Đại học Nông Lâm được Nhà nước giao nhiệm vụ đào tạo cán bộ khoa học kỹ thuật nông, lâm nghiệp có trình độ Đại học và Sau đại học, là Trung tâm nghiên cứu và chuyển giao các tiến bộ khoa học kỹ thuật phục vụ phát triển kinh tế, xã hội bền vững ở các tỉnh trung du, miền núi phía Bắc Việt Nam.

Sứ mạng của Nhà trường: "Đào tạo cán bộ có trình độ đại học và sau đại học, nghiên cứu và chuyển giao khoa học công nghệ về lĩnh vực nông lâm nghiệp, phát triển nông thôn và tài nguyên môi trường, phục vụ phát triển kinh tế xã hội bền vững khu vực trung du, miền núi phía Bắc Việt Nam".

Mục tiêu của Nhà trường: “*Đào tạo đội ngũ cán bộ kỹ thuật nông lâm nghiệp trình độ cao có phẩm chất, đạo đức, có kiến thức và năng lực thực hành, có năng lực hội nhập quốc tế, có sức khỏe, đáp ứng yêu cầu phục vụ phát triển kinh tế xã hội các tỉnh trung du, miền núi phía Bắc Việt Nam và hội nhập quốc tế*”.

Định hướng phát triển của Nhà trường: Nhà trường phấn đấu đến năm 2020 sẽ trở thành một trong những trung tâm hàng đầu của Việt Nam và có uy tín trong Khu vực Đông Nam Á trong đào tạo, nghiên cứu và chuyển giao khoa học công nghệ về lĩnh vực nông nghiệp, lâm nghiệp, phát triển nông thôn, quản lý tài nguyên và môi trường, chủ động và nâng cao hiệu quả hội nhập quốc tế.

Để hoàn thành sứ mạng của trường, đáp ứng với đòi hỏi của thực tiễn, Trường Đại học Nông Lâm cần phải có sự điều chỉnh cơ cấu tổ chức bộ máy và tập trung chú trọng việc xây dựng đội ngũ cán bộ, phát triển nguồn nhân lực. Chất lượng đào tạo phụ thuộc rất lớn vào chất lượng đội ngũ giảng viên. Con đường đúng đắn để xây dựng và khẳng định vị thế của trường đại học trong nước và khu vực là hiện đại hóa đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên, hiện đại hóa nội dung đào tạo, môi trường quốc tế, giảng dạy bằng ngôn ngữ quốc tế. Chính vì vậy, nhiệm vụ xây dựng đội ngũ giảng viên viên tâm huyết và đủ mạnh thể hiện ở trình độ học vị và chức danh cao, đủ về số lượng, cơ cấu hợp lý, có ngoại ngữ tốt, giỏi về tin học trong giai đoạn 2016-2020 và các năm tiếp theo là hết sức cấp bách và ưu tiên hàng đầu.

## 2. Cơ sở pháp lý xây dựng đề án

- Báo cáo Chính trị của Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI;
- Luật viên chức 58/2010/QH 12 ngày 15 tháng 11 năm 2010;
- Luật Giáo dục Đại học 08/2012/QH 13 ngày 18 tháng 6 năm 2012;
- Điều lệ Trường Đại học số 70/2014/QĐ-Ttg của Thủ tướng Chính phủ;
- Nghị định 29/2012/NĐ-CP về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức;
- Thông tư 15/2012/TT-BNV hướng dẫn về tuyển dụng, ký kết hợp đồng làm việc và đền bù chi phí đào tạo, bồi dưỡng;
- Nghị định số 41/2012/NĐ-CP ngày 08 tháng 5 năm 2012 của Chính phủ quy định về vị trí việc làm trong đơn vị sự nghiệp công lập;
- Thông tư số 14/2012/TT-BNV ngày 18 tháng 12 năm 2012 của Bộ Nội vụ hướng dẫn Nghị định số 41/2012/NĐ-CP ngày 08 tháng 5 năm 2012 của Chính phủ;
- Thông tư 44/2011/TT-BGDĐT ngày 10 tháng 10 năm 2011 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định chế độ thỉnh giảng trong các cơ sở giáo

dục và Thông tư 11/2013/TT-BGDĐT sửa đổi, bổ sung một số điều của quy định về chế độ thỉnh giảng trong các cơ sở giáo dục ban hành kèm theo Thông tư 44/2011/TT-BGDĐT;

- Thông tư liên tịch số 36-2014-TT-LT-BGDĐT-BNV ngày 28/11/2014 của Bộ Giáo dục và Đào tạo về Quy định mã số và tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức giảng dạy trong các cơ sở giáo dục đại học công lập;

- Nghị định 56/2015/NĐ-CP quy định đánh giá và phân loại cán bộ công chức viên chức;

- Quyết định số 2424/QĐ-ĐHTN ngày 22 tháng 10 năm 2015 của Giám đốc Đại học Thái Nguyên về việc ban hành Quy định nhiệm vụ, quyền hạn của Đại học Thái Nguyên, các cơ sở giáo dục đại học thành viên và đơn vị trực thuộc;

- Quyết định số 3181/QĐ-ĐHTN ngày 31 tháng 12 năm 2015 của Giám đốc Đại học Thái Nguyên về việc Ban hành Quy định về tuyển dụng, sử dụng, quản lý cán bộ viên chức và người lao động trong Đại học Thái Nguyên;

- Quyết định số 1464/QĐ-ĐHTN ngày 30 tháng 10 năm 2013 về việc phê duyệt Đề án chuẩn hóa năng lực ngoại ngữ cho cán bộ giảng dạy và sinh viên ĐHTN (giai đoạn 2013-2015 và 2016-2020);

- Quyết định số 3181/QĐ-ĐHTN ngày 31 tháng 12 năm 2015 của Giám đốc Đại học Thái Nguyên về việc Ban hành Quy định về tuyển dụng, sử dụng, quản lý cán bộ viên chức và người lao động trong Đại học Thái Nguyên;

- Nghị quyết đại hội Đảng bộ Đại học Thái Nguyên lần thứ V, nhiệm kỳ 2015 - 2020;

- Các Đề án toàn khóa của Đảng bộ Đại học Thái Nguyên (2015 - 2020);

- Bộ luật lao động 10/2012/QH13 ngày 18 tháng 6 năm 2012;

- Nghị quyết Đại hội Đảng bộ Trường Đại học Nông Lâm lần thứ XIV nhiệm kỳ 2015-2020.

- Quyết định về việc ban hành Quy chế chi tiêu nội bộ của Trường Đại học Nông Lâm, Đại học Thái Nguyên;

### **3. Thực trạng tổ chức bộ máy và đội ngũ cán bộ của Trường**

#### ***3.1. Tổ chức bộ máy hiện tại của Trường gồm:***

- Ban Giám hiệu.

- 8 Phòng chức năng (Đào tạo; Khoa học Công nghệ và Hợp tác Quốc tế; Hành chính Tổ chức; Kế hoạch Tài chính; Công tác học sinh sinh viên; Khảo thí và đảm bảo chất lượng giáo dục; Thanh tra Pháp chế; Quản trị Phục vụ);

- 8 Khoa đào tạo chuyên môn và khoa học cơ bản (Quản lý Tài nguyên, Môi trường, Nông học, Chăn nuôi Thú y, Lâm nghiệp, Kinh tế và Phát triển nông thôn, Công nghệ Sinh học và Công nghệ Thực phẩm; Khoa học Cơ bản);

- 2 Viện nghiên cứu (Khoa học Sư sống, Nghiên cứu phát triển lâm nghiệp);

- 4 Trung tâm đào tạo và phục vụ (Đào tạo và Phát triển Quốc tế; Ngoại ngữ và Tin học, Đào tạo và Nghiên cứu chuyền giao nuôi trồng Thủy sản, Đào tạo theo nhu cầu xã hội);

- 3 Trung tâm nghiên cứu và chuyền giao khoa học công nghệ (Nghiên cứu Nông lâm nghiệp miền núi; Tài nguyên Môi trường, Nghiên cứu cây trồng ôn đới miền núi phía Bắc);

- 1 Trung tâm tư vấn và Dịch vụ sinh viên.

### ***3.2. Thực trạng đội ngũ cán bộ hiện tại của Trường gồm:***

- **Đội ngũ giảng viên:** tính đến 31/12/2015, Trường có tổng số 533 CBVC, trong đó có 305 giảng viên, 228 cán bộ phục vụ. Trong tổng số 305 giảng viên, có 27 GS và PGS (chiếm 8,85%), 73 TS (chiếm 23,93%), 191 ThS (chiếm 62,62%). Ngoài ra còn có 14 GV kiêm nhiệm tại các Phòng Ban của ĐHTN, trong đó có 6 GS, PGS; 6 TS và 2 ThS. Tổng số GV có trình độ TS trở lên là 112 người (chiếm 35,11%).

Nhìn chung, đội ngũ giảng viên của trường đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ đào tạo và NCKH, tự chủ về học thuật: 100% giảng viên giảng dạy lý thuyết có trình độ thạc sĩ trở lên; giảng viên được phân công giảng dạy đúng theo chuyên môn được đào tạo, đảm bảo cơ cấu chuyên môn và trình độ theo quy định. Giảng viên của các khoa đều được bố trí phân công vào các bộ môn đúng theo chuyên môn được đào tạo đảm bảo sự cân đối về số lượng giảng viên. Tuy nhiên, một số ngành mới mở còn ít giảng viên có trình độ cao.

### ***- Đội ngũ cán bộ phục vụ:***

Hiện nay đội ngũ kỹ thuật viên phòng thí nghiệm ở các Khoa còn mỏng, mỗi Khoa chỉ có 1-2 kỹ thuật viên. Về tay nghề chuyên môn kỹ thuật: nhìn chung các kỹ thuật viên được đào tạo cơ bản, đảm bảo các điều kiện để tham gia hướng dẫn thực hành. Tuy nhiên, các kỹ thuật viên chưa được cập nhật kỹ thuật mới, đặc biệt là trình độ sử dụng các thiết bị mới, hiện đại thông qua phần mềm của máy tính, trình độ sử dụng tin học còn hạn chế...

Số lượng cán bộ chuyên viên các phòng chức năng đã được tinh giản khá gọn nhẹ. Nhìn chung, đội ngũ cán bộ chuyên viên có mức độ tinh thông nghề nghiệp còn hạn chế, trình độ tin học chưa cao, mặc dù đã có trên 90% cán bộ chuyên viên đã có chứng chỉ IC3.

#### **4. Kế hoạch phát triển tổ chức bộ máy và đội ngũ cán bộ của Trường**

**Mục tiêu:** Xây dựng và phát triển được bộ máy hoạt động có hiệu quả cao, đội ngũ cán bộ giảng dạy, nghiên cứu và phục vụ giảng dạy có trình độ cao, chuyên môn sâu, nhằm nâng cao chất lượng đào tạo và nghiên cứu, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế xã hội trong nước và hội nhập quốc tế.

##### **4.1. Phát triển bộ máy:**

- Thành lập 02 trung tâm nghiên cứu và chuyển giao công nghệ tự chủ một phần tài chính: (1) Trung tâm nghiên cứu và chuyển giao giống cây trồng và vật nuôi; (2) Trung tâm Nghiên cứu Địa Tin học;

- Thành lập mới 02 Khoa chuyên môn: Tách Khoa Chăn nuôi Thú y thành 2 khoa là Khoa Chăn nuôi và Khoa Thú y; Tách Khoa Kinh tế và Phát triển Nông thôn thành 2 Khoa Kinh tế và Khoa Phát triển Nông thôn;

- Chuyển bộ môn Thủy sản vào Trung tâm Đào tạo, Nghiên cứu Phát triển Thủy sản. Trung tâm quản lý công tác đào tạo ngành Thủy sản.

##### **\* Tiến độ thực hiện:**

Năm 2016: Rà soát lại đề án vị trí việc làm;

Năm 2016: Thành lập Trung tâm giống cây trồng và vật nuôi; Trung tâm Nghiên cứu Địa Tin học;

Năm 2017: Xây dựng và triển khai đề án tách Khoa CNTY thành Khoa Chăn nuôi và Khoa Thú y; chuyển Bộ môn Thủy sản vào Trung tâm Đào tạo, Nghiên cứu và Phát triển Thủy sản.

Năm 2018: Xây dựng và triển khai đề án tách Khoa Kinh tế và Phát triển Nông thôn thành Khoa Kinh tế và Khoa Phát triển Nông thôn;

Năm 2019: Thành lập Trung tâm GIS và Viễn thám.

##### **4.2. Công tác phát triển đội ngũ**

- Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên về cả cơ cấu, trình độ chuyên môn. Tăng dần tỷ lệ giảng viên có trình độ TS, PGS, GS để đáp ứng yêu cầu

nâng cao chất lượng công tác đào tạo ĐH và SĐH của nhà trường và Đại học Thái Nguyên.

- Xây dựng kế hoạch đào tạo và bồi dưỡng cán bộ có trình độ tiến sĩ tới từng cán bộ giảng dạy. Mục tiêu đến năm 2020: có trên 45% cán bộ giảng dạy có trình độ tiến sĩ (trong đó 12% có trình độ GS và PGS); 100% giảng viên đạt chuẩn ngoại ngữ và tin học theo đề án của Đại học Thái Nguyên.

- Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng chuẩn hoá đội ngũ chuyên viên các phòng chức năng, đặc biệt là chuyên viên làm nhiệm vụ xây dựng kế hoạch.

#### Kế hoạch phát triển đội ngũ cán bộ giai đoạn 2016 – 2020

TT	Loại hình/trình độ cán bộ	Hiện trạng năm 2015	Kế hoạch hàng năm				
			2016	2017	2018	2019	2020
1	Tổng số CBVC	533	560	580	600	620	630
	- Cán bộ giảng dạy (CBGD)	305	340	355	365	375	380
	- Cán bộ phục vụ GD	228	220	225	235	240	250
	- Tỷ lệ CBGD/CBVC (%)	57,22	60,7	61,2	60,8	60,5	60,3
2	Cán bộ giảng dạy	305	340	355	365	375	380
	- GS.TS, PGS.TS	27	31	35	39	42	45
	- Tỷ lệ GS, PGS/CBGD (%)	8,85	9,1	9,9	10,7	11,2	11,8
	- TS	73	84	96	108	126	147
	- Tỷ lệ TS/CBGD (%)	23,93	24,7	27,0	29,6	33,6	38,7
	- Ths	191	210	214	218	207	188
	- Cử nhân/kỹ sư	14	14	10	0	0	0
3	Cán bộ phục vụ giảng dạy	228	220	225	235	240	250
	- TS	0	0	0	0	0	0
	- ThS	50	70	85	100	115	125
	- Cử nhân/kỹ sư	137	130	120	115	105	105
	- Trình độ khác	41	25	20	20	20	20

## **5. Giải pháp thực hiện**

### **5.1. Xây dựng hệ thống văn bản**

Xây dựng đầy đủ và đúng quy định hệ thống văn bản quy định tổ chức và các hoạt động của Trường trên cơ sở cụ thể hóa từ các văn bản pháp quy của Nhà nước, của Bộ Giáo dục & Đào tạo và của Đại học Thái Nguyên.

Xây dựng quy chế tổ chức và hoạt động của Trường, xây dựng quy chế tuyển dụng, quản lý, sử dụng, bổ nhiệm đối với cán bộ viên chức, người lao động đảm bảo công khai, minh bạch, đúng đối tượng.

Xây dựng và triển khai quy định đánh giá cán bộ, quy chế thi đua, khen thưởng đảm bảo đánh giá chính xác, khách quan, công bằng; hàng năm có sự điều chỉnh, bổ sung phù hợp thực tế. Xây dựng quy định về chế độ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ viên chức, lao động hợp đồng cụ thể đúng quy định của Nhà nước và đảm bảo kế hoạch xây dựng và phát triển đội ngũ.

Xây dựng chế độ chính sách thu hút, hỗ trợ học tập, đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, tin học, ngoại ngữ cho nguồn nhân lực phù hợp điều kiện Nhà trường.

Xây dựng lộ trình, kế hoạch thực hiện cụ thể từng năm về công tác tuyển dụng, việc cử cán bộ đi đào tạo nâng học hàm, học vị, nâng ngạch, bồi dưỡng, tập huấn nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ, lý luận chính trị, năng lực quản lý, ngoại ngữ, tin học; Có sự đánh giá hàng năm để điều chỉnh, bổ sung phù hợp thực tế đảm bảo kế hoạch đề ra nhằm có được đội ngũ cán bộ giảng dạy đủ mạnh, đạt chuẩn theo quy định của Bộ Giáo dục & Đào tạo đáp ứng tốt nhiệm vụ đào tạo và nghiên cứu khoa học.

Xây dựng kế hoạch tài chính từ nguồn lực nội tại của Trường, sự đầu tư của cấp trên và các nguồn lực khác trong và ngoài nước để triển khai đúng kế hoạch và hiệu quả đề án.

Rà soát điều chỉnh cơ cấu tổ chức và nhân sự trong toàn trường theo hướng tinh giản, gọn nhẹ và hiệu quả. Xác định rõ chức năng, nhiệm vụ, trách nhiệm, quyền hạn của các đơn vị, các cá nhân theo đề án vị trí việc làm được cấp có thẩm quyền phê duyệt. Phát triển đội ngũ cán bộ quản lý và phục vụ đào tạo theo hướng chuyên nghiệp, ổn định cho từng vị trí việc làm.

## **5.2. Phát triển nguồn nhân lực**

### **5.2.1. Đội ngũ giảng viên:**

- Bố trí, sắp xếp, bổ sung, cân đối nguồn nhân lực trên cơ sở vị trí việc làm; bố trí công việc đúng với khả năng của từng người, tạo điều kiện để họ phát huy cao nhất sở trường của mình;

- Quy hoạch ưu tiên phát triển đội ngũ cán bộ giảng dạy trình độ cao thông qua kế hoạch bồi dưỡng nguồn lực tại chỗ và thu hút cán bộ có trình độ GS, PGS và TS.

- Đẩy mạnh công tác chuẩn hóa đội ngũ cán bộ viên chức; nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, chuẩn hóa ngoại ngữ, tin học đội ngũ cán bộ;

- Thực hiện chính sách thu hút nhân tài, lựa chọn sinh viên tốt nghiệp loại giỏi và xuất sắc (không tuyển các sinh viên loại khá ở những ngành truyền thống) có năng lực gửi đi đào tạo thạc sĩ và tiến sĩ ở nước ngoài;

- Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ chuyên gia đầu đàn cho từng lĩnh vực chuyên môn, kế cận đủ năng lực để tiếp tục sự nghiệp phát triển trường;

- Làm tốt công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và bổ nhiệm cán bộ quản lý các cấp, bảo đảm tính kế thừa, dân chủ và công khai;

- Xây dựng đội ngũ cán bộ viên chức có chuyên môn, nghiệp vụ phù hợp với tiêu chuẩn ngạch bậc, chức danh đảm nhiệm. Ưu tiên phát triển đội ngũ giảng viên, nghiên cứu viên có năng lực tốt nhất cho từng chuyên ngành;

- Ưu tiên tuyển dụng người có học vị tiến sĩ và sử dụng thành thạo một ngoại ngữ để bổ sung cho đội ngũ giảng dạy, đặc biệt là các ngành mới mở.

- Có chế độ chính sách đãi ngộ hợp lý đối với các Giáo sư, Phó giáo sư, tiến sĩ theo chế độ chung của Đại học Thái Nguyên và quy chế chi tiêu nội bộ của Trường. Ưu tiên xem xét quy hoạch bổ nhiệm, bố trí công việc phù hợp cho các giảng viên có trình độ cao nhằm tạo điều kiện cho các giảng viên yên tâm công tác và công hiến.

### **5.2.2. Đội ngũ cán bộ phục vụ:**

Trong năm 2016, tiến hành rà soát cán bộ phòng thí nghiệm, xây dựng quy trình tổ chức, quản lý và sử dụng phòng thí nghiệm. Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng cụ thể cho đội ngũ cán bộ kỹ thuật phòng thí nghiệm.

Trong năm 2016 – 2017, tiến hành kiểm tra kỹ năng tin học văn phòng của đội ngũ cán bộ văn phòng, chuyên viên, kỹ thuật viên.

Hàng năm xây dựng kế hoạch bồi dưỡng cụ thể cho từng chuyên viên của các phòng chức năng và cán bộ văn phòng các Khoa.

### **5.3. Đào tạo, phát triển các cán bộ phòng ban và cán bộ quản lý**

Đối với cán bộ phòng ban, 100% phải sử dụng thành thạo máy vi tính trong công việc, làm việc có trách nhiệm và năng suất lao động cao. Nhà trường khuyến khích các cán bộ phòng ban đi học nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ phục vụ đúng với vị trí công việc được giao. Các cán bộ đi học cũng được hưởng các chính sách khuyến khích, hỗ trợ học phí, hưởng thu nhập tăng thêm khi đủ điều kiện theo quy định.

Đối với cán bộ quản lý: hàng năm, nhà trường rà soát, đánh giá xét theo quy định về công tác quy hoạch cán bộ quản lý. Việc bổ nhiệm, miễn nhiệm, kéo dài chức vụ thực hiện theo quy định của nhà nước và quy định của Đại học Thái Nguyên và được cụ thể hóa theo Quy định của Trường nhằm đảm bảo lựa chọn được cán bộ đủ đức, đủ tài vào các chức vụ quản lý thích hợp.

Có chính sách và cơ chế thích hợp để đào tạo về trình độ chính trị, năng lực quản lý cho các cán bộ quản lý. Tăng cường tạo điều kiện thuận lợi để cán bộ quản lý và cán bộ phòng ban tham gia hội thảo, các lớp tập huấn nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, các lớp về an ninh quốc phòng, lý luận chính trị theo thực tế hàng năm.

Xây dựng cơ chế đảm bảo quyền lợi cho cán bộ quản lý tương đương với cán bộ chuyên môn sâu.

### **5.4. Đổi mới công tác quản lý, đánh giá viên chức, người lao động**

#### **\* Đổi mới công tác quản lý viên chức, người lao động**

- Quản lý thông qua phân cấp cụ thể và tăng cường việc phân cấp (tới đơn vị, bộ môn, cá nhân). Trong đó đặc biệt nâng cao vai trò tự chủ của người đứng đầu các đơn vị, bộ môn.

- Quản lý thông qua việc thực hiện các kế hoạch đã lập ra có tính thời gian.
- Quản lý thông qua khối lượng và chất lượng công tác hoàn thành.
- Quản lý thông qua kết quả kiểm tra, giám sát, theo dõi thông qua nhiều kênh, nhiều chiều khách quan.

- Việc quản lý cán bộ, viên chức do phòng chức năng đảm nhiệm theo các quy định hiện hành của Pháp lệnh, Nghị định và Thông tư của Nhà nước.

Các bộ môn, khoa, phòng, các đơn vị trực tiếp sử dụng nhân lực là cấp trực tiếp quản lý điều hành phân công hàng ngày, hàng tuần, hàng tháng. Ngoài các ngày nghỉ theo quy định chung, các ngày nghỉ bù do đơn vị trực tiếp quản lý giải quyết và chấm công theo dõi.

Nếu viên chức, người lao động muốn nghỉ vì việc riêng thì phải báo cáo lãnh đạo đơn vị trực tiếp quản lý và báo cáo nhà trường tại bộ phận tổ chức cán bộ thuộc phòng Hành chính – Tổ chức. Nếu ai tự ý nghỉ, không báo cáo đơn vị trực tiếp quản lý, chưa được nhà trường giải quyết là vi phạm luật lao động. Nếu đơn vị, bộ môn tự giải quyết cho nghỉ là vượt thẩm quyền và lãnh đạo đơn vị phải chịu trách nhiệm trước nhà trường.

Tất cả các viên chức đều được bố trí, phân công công tác theo đúng chuyên môn và năng lực ở mức hợp lý tối đa có thể bố trí được. Khi bố trí cho một viên chức làm việc ở hai đơn vị chính quyền khác nhau, với số lượng thời gian một đơn vị trên 70% thì đơn vị đó sẽ quản lý hành chính viên chức đó.

Đối với viên chức khi sức khoẻ không còn đáp ứng được nhiệm vụ và công việc được phân công, cần tự nguyện xin nghỉ để nhà trường giải quyết chế độ theo quy định hiện hành. Trường hợp cán bộ không tự nguyện xin nghỉ nhà trường sẽ phối hợp với đơn vị trực tiếp quản lý viên chức đó, phối hợp với Ban chi uỷ, Công đoàn ... để vận động giải quyết hợp lý, hợp tình và đúng luật.

Khi một cán bộ quản lý bộ môn, khoa hoặc phòng chức năng đủ tuổi được nghỉ hưu, thì những cán bộ quản lý còn lại của đơn vị đó phải đảm nhiệm công việc của người nghỉ hưu cho đến khi bổ nhiệm được người thay thế.

Viên chức, lao động hợp đồng các phòng chức năng được bố trí theo yêu cầu công tác vì vậy cần người có chuyên môn phù hợp, trình độ đủ đáp ứng và tinh thần trách nhiệm cao. Trường hợp các nhân viên tự học đại học tại chức, học cao học không đúng với ngành nghề đang làm, nếu muốn bố trí việc làm theo ngành học mới thì Trường sẽ căn cứ vào tình hình cụ thể và nhu cầu của các phòng chức năng trong trường để bố trí phù hợp, nếu không bố trí được thì viên chức, lao động hợp đồng đó vẫn phải đảm nhiệm công việc đang làm.

Tất cả các viên chức, lao động hợp đồng trong Trường đều được quyền tham gia làm việc tại các dự án/dề tài nghiên cứu khoa học mà nhà trường được

giao, được nhận, hoặc thăng thầu. Tuy nhiên, ưu tiên cho những viên chức, lao động hợp đồng có chuyên môn, chuyên ngành, năng lực phù hợp.

Để phát triển được nhiều các đề tài/dự án đầu tư vào trường cũng như tích cực tham gia vào giải quyết, đóng góp với địa phương, Nhà trường khuyến khích cán bộ chủ động khai thác tìm kiếm các đề tài/dự án về trường thực hiện. Những cán bộ trực tiếp khai thác được đề tài/dự án sẽ ưu tiên tham gia với trách nhiệm lớn hơn. Có cơ chế khuyến khích về quyền lợi và vật chất với người khai thác được nhiều đề tài/dự án, đặc biệt là đề tài/dự án cần sự tham gia nhiều cán bộ của trường, có nhiều đóng góp cho trường và địa phương. Nhà trường không đồng ý cho cán bộ viên chức, lao động hợp đồng tham gia với tư cách cá nhân các đề tài/dự án trong và ngoài nước nếu không hoàn thành nhiệm vụ chính của cán bộ viên chức, lao động hợp đồng đó hoặc đề tài/dự án chỉ mang lại nguồn lợi cho cá nhân đó mà không đóng góp gì cho Nhà trường hoặc địa phương.

#### \* *Đổi mới công tác đánh giá cán bộ viên chức, người lao động*

Trên cơ sở đổi mới cách đánh giá theo Nghị định 56/2015 của Chính phủ và văn bản hướng dẫn của Đại học Thái Nguyên, từ đó thực hiện việc đánh giá cuối năm, đánh giá trước đề bạt, bổ nhiệm, phân công công tác cho thích hợp và tạo ra hiệu quả.

Kết thúc năm học, nhà trường tổ chức đánh giá viên chức để làm rõ năng lực, trình độ, kết quả công tác, phẩm chất đạo đức làm căn cứ bối trí, sử dụng, bổ nhiệm, đề bạt, đào tạo bồi dưỡng thực hiện chính sách đối với viên chức. Căn cứ để đánh giá viên chức:

- Tiêu chuẩn cán bộ, Đảng viên quy định tại Nghị quyết Trung ương và pháp lệnh cán bộ viên chức: Tư cách đạo đức và sự chấp hành luật pháp, các quy chế, quy định, nội quy cơ quan...

- Nghĩa vụ cán bộ, viên chức, tiêu chuẩn ngạch, bậc viên chức.
- Nhiệm vụ do phòng, khoa, bộ môn phân công cụ thể.
- Khối lượng công việc hoàn thành trên cơ sở chức năng nhiệm vụ và các nhiệm vụ khác được giao.
- Hiệu suất, hiệu quả của công việc (tính tiết kiệm, tính bền vững, tính hữu ích).

Đối với lãnh đạo các Khoa, lãnh đạo các Phòng, lãnh đạo Đảng, đoàn thể của nhà trường phải đánh giá về kết quả hoạt động của đơn vị, khả năng tổ chức

quản lý đơn vị, tinh thần hợp tác với đơn vị bạn và mức độ tín nhiệm đối với CBVC trong đơn vị.

Để phát huy đầy đủ khả năng chuyên môn nghiệp vụ, trình độ sư phạm, năng lực nghiên cứu khoa học và mọi khả năng khác đóng góp vào sự nghiệp đào tạo và phát triển nhà trường, việc quản lý đánh giá cán bộ thông qua khối lượng và chất lượng công tác hoàn thành được quy định cụ thể theo chức danh khoa học, bằng cấp đào tạo, trình độ chuyên môn và chức năng công tác.

Bên cạnh đó, Nhà trường cũng thực hiện đánh giá hàng tháng để xét hưởng thu nhập tăng thêm hàng tháng, trong đó có sự phân quyền và chịu trách nhiệm của người đứng đầu đơn vị được khẳng định.

#### \* *Bổ nhiệm, miễn nhiệm cán bộ viên chức*

- Việc bổ nhiệm một viên chức vào một cương vị quản lý phải căn cứ vào trình độ năng lực, phẩm chất đạo đức và uy tín đối với tập thể.

- Việc bổ nhiệm được tiến hành theo đúng quy trình được quy định về bổ nhiệm, miễn nhiệm, kéo dài chức danh cho cán bộ viên chức đã được quy định theo pháp luật và các văn bản quy định của ĐHTN và Nhà trường.

- Việc bổ nhiệm cán bộ quản lý, thay thế cho người đủ tuổi nghỉ hưu được thực hiện khi có đủ kiều kiện: Có cán bộ đủ tiêu chuẩn, được cấp trên cho phép và phải tiến hành theo quy trình quy định.

- Việc miễn nhiệm cán bộ được thực hiện theo quy định. Những cán bộ được bổ nhiệm vào chức vụ quản lý nếu trong 2 năm liên tiếp không hoàn thành nhiệm vụ thì Hiệu trưởng và Ban Thường vụ Đảng ủy xem xét đề nghị miễn nhiệm theo quy trình đã quy định.

#### \* *Giải quyết chế độ chính sách*

- Mọi quyền lợi và nghĩa vụ của cán bộ viên chức, người lao động đều được tôn trọng và thực hiện đúng chế độ chính sách. Phòng Hành chính - Tổ chức có trách nhiệm cập nhật các thông tin từ các văn bản của cấp trên để tổ chức thực hiện kịp thời và đúng quy định của Nhà nước, tập thể, quan tâm ưu tiên trước hết là lợi ích của cán bộ viên chức, người lao động.

- Các đơn vị, cá nhân có trách nhiệm thực hiện việc chấm công, kê khai thời gian giờ giảng thanh toán giờ thừa, kê khai thời gian làm việc, tiếp xúc với các yếu tố độc hại nguy hiểm đúng với thực tế, đúng quy định của Trường và

nộp báo cáo đúng thời hạn. Đơn vị nào nộp chậm phải tự chịu trách nhiệm về việc để mất quyền lợi của cán bộ thuộc đơn vị mình.

- Tất cả mọi vướng mắc trong quá trình giải quyết chế độ cho viên chức, người lao động cần được giải quyết thông qua trao đổi, đối chiếu với các văn bản quy định của Nhà nước. Khi phòng chức năng không giải quyết được, viên chức, người lao động có thể đề đạt với Hiệu trưởng bằng văn bản. Khi có yêu cầu của Hiệu trưởng về giải quyết quyền lợi cán bộ sau khiếu nại, phòng chức năng phải trả lời giải quyết trong vòng 2 tuần bằng văn bản. Trường hợp thuộc thẩm quyền cấp trên cũng phải thông báo cho cán bộ được biết rõ. Tránh tình trạng khiếu kiện tập thể hoặc thắc mắc không đúng nơi đúng chỗ trái với quy định hiện hành.

#### \* *Khen thưởng và kỷ luật viên chức*

Hàng năm công tác khen thưởng được thực hiện vào cuối năm học theo hướng dẫn, chỉ đạo của Đại học Thái Nguyên và cấp trên. Các danh hiệu thi đua được Hội đồng thi đua khen thưởng nhà trường thể chế hóa theo Luật thi đua khen thưởng (Có hướng dẫn cụ thể hàng năm).

- Kết quả đánh giá viên chức, người lao động hàng năm là một căn cứ để xét khen thưởng.

- Kết quả đánh giá cán bộ viên chức, người lao động hàng tháng cũng là căn cứ để xét thi đua khen thưởng. Nếu đơn vị nào nộp chậm thì lãnh đạo đơn vị đó phải chịu trách nhiệm.

- Cá nhân và tập thể có trách nhiệm thực hiện đúng theo hướng dẫn và trình tự xét khen thưởng theo hướng dẫn của nhà trường. Kết quả thi đua của cá nhân được đưa vào hồ sơ quản lý cán bộ. Thành tích của tập thể gắn liền với kết quả đánh giá cán bộ quản lý.

Các cán bộ viên chức, người lao động không chấp hành hoặc vi phạm các quy định các văn bản quy phạm pháp luật và nội quy quy định của nhà trường, tùy theo mức độ sẽ bị xử lý theo quy định của Nhà nước theo đối tượng lao động.

## 6. Một số giải pháp trước mắt

1. Tiếp tục hoàn thiện các văn bản quy định, quy chế của nhà trường về công tác quản lý, đánh giá, tuyển dụng, bổ nhiệm, các quy định về chế độ chính sách đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, tin học, ngoại ngữ của đội ngũ cán bộ nhà trường.

2. Sắp xếp lại cơ cấu tổ chức trong phạm vi quyền hạn nhà trường để có một cơ cấu tổ chức phù hợp. Điều chỉnh phân công lại một số vị trí công tác của các viên chức, người lao động.

3. Triển khai kế hoạch từng bước đáp ứng nhu cầu về nhân lực cho các đơn vị trên cơ sở cân đối về chỉ tiêu biên chế, lao động hợp đồng trong trường.

4. Triển khai kế hoạch chọn cử cán bộ đi học nghiên cứu sinh, đăng ký làm hồ sơ học hàm phó giáo sư, giáo sư.

5. Mở các lớp bồi dưỡng ngoại ngữ và tin học, giáo viên là cán bộ trong trường hoặc cán bộ ở trường ngoài có đủ trình độ giảng dạy (nếu cần).

6. Tổ chức tham quan học tập, hội thảo, hội nghị trong nước và nước ngoài. Tạo điều kiện cho cán bộ tham gia các hội nghị chuyên ngành và đào tạo lại, đào tạo liên tục, đào tạo chuyên sâu.

7. Tiếp tục tổ chức các khóa bồi dưỡng để tạo điều kiện cho các cán bộ giảng dạy có điều kiện được tập huấn, bồi dưỡng về nghiệp vụ sư phạm, các phương pháp giảng dạy, lượng giá và nghiên cứu khoa học.

8. Phối hợp các đơn vị ngoài trường mở các lớp nâng cao năng lực quản lý cho đội ngũ cán bộ quản lý các phòng, khoa, bộ môn và tạo điều kiện cho các cán bộ chuyên viên tham gia các lớp bồi dưỡng, tập huấn nghiệp vụ.

9. Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng lý luận chính trị cao cấp cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo đương nhiệm và đội ngũ cán bộ trong danh sách quy hoạch cán bộ lãnh đạo.

### **III. Kinh phí thực hiện đề án**

Nguồn kinh phí chính lấy từ kinh phí đào tạo hướng dẫn cán bộ hàng năm trong ngân sách Nhà nước.

Học bổng đào tạo cán bộ bằng ngân sách Nhà nước.

Kinh phí khác của Nhà trường.

Học bổng của các tổ chức quốc tế tài trợ do nhà trường hoặc cá nhân khai thác được.

Huy động kinh phí từ các tổ chức, doanh nghiệp hoặc các cá nhân tự nguyện đóng góp hay tự túc kinh phí đi học.

### **IV. Tổ chức thực hiện**

Đảng ủy, Ban giám hiệu chỉ đạo và giám sát, giao Bộ phận Tổ chức cán bộ, Phòng Hành chính – Tổ chức làm đầu mối triển khai thực hiện.

Bộ phận Tổ chức cán bộ, Phòng Hành chính – Tổ chức tham mưu xây dựng các văn bản, chế độ chính sách, đồng thời phối hợp các phòng chức năng và các đơn vị trong trường thực hiện các nội dung của đề án. Căn cứ đề án xây dựng kế hoạch cụ thể cho từng năm. Hàng năm đánh giá, điều chỉnh, bổ sung đảm bảo kế hoạch chung của toàn trường.

Các tập thể đơn vị, và các cán bộ viên chức, người lao động trong toàn trường phối hợp thực hiện đề án.

Trong quá trình triển khai thực hiện, các đơn vị và Phòng Hành chính – Tổ chức thực hiện rà soát, đánh giá, báo cáo Đảng ủy, Ban Giám hiệu để bổ sung và điều chỉnh phù hợp.

