

QUYẾT ĐỊNH

Về việc ban hành Chiến lược phát triển nhân sự giai đoạn 2017 - 2025

CHỦ TỊCH HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ TRƯỜNG ĐẠI HỌC ĐẠI NAM

Căn cứ Quyết định số 1535/QĐ-TTg ngày 14/11/2007 của Thủ tướng Chính phủ về việc thành lập trường Đại học Đại Nam;

Căn cứ Quyết định số 63/QĐ-TTg ngày 10/11/2011 của Thủ tướng Chính phủ về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Quy chế tổ chức và hoạt động của trường đại học tư thục ban hành kèm theo Quyết định số 61/2009/QĐ-TTg ngày 17/04/2009;

Căn cứ Quyết định số 54/QĐ-ĐN ngày 25/12/2008 của Chủ tịch Hội đồng Quản trị về việc ban hành Quy chế Tổ chức và Hoạt động của trường Đại học Đại Nam;

Xét đề nghị của Ban giám hiệu,

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1: Ban hành kèm theo quyết định này “Chiến lược phát triển nhân sự giai đoạn 2017 - 2025 của Trường Đại học Đại Nam”.

Điều 2: Quyết định này có hiệu lực kể từ ngày ký. Ban giám hiệu và các đơn vị có liên quan chịu trách nhiệm thi hành quyết định này./.

Nơi nhận:

- Toàn trường;
- HĐQT (để b/c);
- Lưu: HCQT.

CHỦ TỊCH HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ



TS. LÊ ĐẮC SƠN

Ngày 15 tháng 8 năm 2017

CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN NHÂN SỰ GIAI ĐOẠN 2017- 2025

I. CĂN CỨ VÀ BỐI CẢNH XÂY DỰNG

1.1. Căn cứ:

1.1.1. Chiến lược phát triển của Trường Đại học Đại Nam đến năm 2025 và tầm nhìn 2030;

1.1.2. Bộ tiêu chuẩn kiểm định của Bộ Giáo dục và Đào tạo; Quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo tại Thông tư số 57/2011/TT-BGDĐT ngày 02/12/2011 và Thông tư số 32/2015/TT-BGDĐT ngày 16/12/2015 về việc xác định chỉ tiêu tuyển sinh trình độ tiến sĩ, thạc sĩ, đại học, cao đẳng và trung cấp chuyên nghiệp.

1.1.3. Quyết định số 54/QĐ-ĐN ngày 25/12/2008 của Chủ tịch Hội đồng Quản trị về việc ban hành Quy chế Tổ chức và Hoạt động của trường Đại học Đại Nam.

1.2. Dự báo bối cảnh phát triển

1.2.1. Mặc dù đã có những dấu hiệu tích cực, song nền kinh tế Việt Nam tiếp tục phải đối mặt với một loạt các vấn đề liên quan đến ổn định kinh tế vĩ mô, đảm bảo sự phát triển bền vững. Điều này tạo cho Trường cơ hội có những nghiên cứu và tư vấn chính sách nhằm giải quyết các vấn đề nêu trên.

1.2.2. Hệ thống giáo dục Đại học Việt Nam tiếp tục có những đổi mới, đặc biệt là đổi mới trong quản trị đại học nhằm nâng cao chất lượng đào tạo và hiệu quả nghiên cứu khoa học. Điều này sẽ tạo cho trường những cơ hội phát triển mang tính sáng tạo nhưng bền vững theo hướng chất lượng và đẳng cấp quốc tế.



1.2.3. Trường Đại học Đại Nam đã đạt được một số kết quả phát triển ban đầu và tạo dựng được các điều kiện cần thiết cho sự phát triển ổn định và bền vững trong dài hạn.

1.2.4. Từ năm 2007 đến năm 2017, nhà trường đã có nhiều cố gắng trong việc xây dựng kỷ cương trường học, xây dựng cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học, nâng cao chất lượng dạy và học cho sinh viên, giảng viên. Tập thể và cá nhân của trường đã đạt được nhiều cờ thi đua, bằng khen của Bộ Giáo dục cũng như của Thủ tướng Chính phủ.

II. CÁC NHIỆM VỤ TRỌNG TÂM

2.1. Sắp xếp, tổ chức bộ máy đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, đảm bảo hiệu quả; tiếp tục hoàn thiện cơ cấu tổ chức và vị trí việc làm trong giai đoạn phát triển mới;

2.2. Tiếp tục triển khai các chính sách mời gọi các giảng viên có trình độ cao, các nhân sự có năng lực và mong muốn làm việc trong môi trường năng động và liên tục phát triển, nâng cao hiệu quả của công tác tuyển dụng lao động trong toàn trường;

2.3. Cải tiến môi trường làm việc chuyên nghiệp, hiện đại; chú trọng công tác phát triển nguồn nhân lực thông qua việc triển khai hiệu quả chính sách đào tạo, nâng cao hiểu biết, trình độ nghiệp vụ cho cán bộ, nhân viên trong đó chú trọng bồi dưỡng, phát triển đội ngũ cán bộ có năng lực chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, đáp ứng tốt yêu cầu công việc, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên đạt chất lượng cao và đạt chuẩn

2.4. Tổ chức xây dựng hệ thống đánh giá hiệu quả làm việc của cán bộ, giảng viên một cách chuyên nghiệp, công bằng, khách quan;

2.5. Tăng cường ứng dụng CNTT trong công tác quản trị nhân sự.

III. CÁC CHỈ TIÊU KẾ HOẠCH 2017-2025

3.1. Thành lập 5 đến 7 đơn vị đào tạo mới đáp ứng chủ trương phát triển đa ngành đào tạo.

3.2. Trẻ hóa đội ngũ lãnh đạo nhà trường, phấn đấu đến năm 2025 tỉ lệ lãnh đạo có tuổi đời dưới 50 chiếm 70% với các chức danh Trưởng khoa, phòng, trung tâm, viện, chức danh Phó trưởng khoa, phòng, trung tâm, viện, chức danh Trưởng bộ môn, chức danh Phó trưởng bộ môn.

3.3. Phấn đấu về số lượng đến năm 2025 tổng số nhân sự của trường khoảng 650 người, trong đó có 400 giảng viên cơ hữu. Về trình độ, trường định hướng tăng nhanh cán bộ giảng dạy có chức danh GS, PGS và 100% giảng viên có trình độ từ thạc sĩ trở lên (trong đó 45% có trình độ tiến sĩ).

3.4. Đào tạo, bồi dưỡng và phát triển chuyên môn cho đội ngũ cán bộ, giảng viên, nhân viên. Cử cán bộ, giảng viên đi học Tiến sĩ, Thạc sĩ. Tổ chức lớp đào tạo tiếng Anh, tin học, cho cán bộ, giảng viên, nhân viên đảm bảo 100% giảng viên đạt chuẩn ngoại ngữ và tin học. Cử hoặc tổ chức để cán bộ, giảng viên, nhân viên tham gia các khóa bồi dưỡng và phát triển chuyên môn. Phấn đấu đến năm 2025 mỗi năm có trên 95% lượt cán bộ, giảng viên, nhân viên được đi đào tạo, bồi dưỡng.

3.5. Đến năm 2023 hoàn thiện hệ thống KPI hỗ trợ đánh giá hiệu quả công việc của cán bộ, giảng viên;

3.6. Đến năm 2025 triển khai 100% các nghiệp vụ quản trị nhân sự được ứng dụng CNTT.

IV. GIẢI PHÁP

4.1. Thành lập đơn vị đào tạo theo Đề án mở ngành mới (Sắp xếp nhân sự, Cơ sở vật chất, Chương trình đào tạo...), chức năng nhiệm vụ phù hợp với quy định về cơ cấu tổ chức và hoạt động của trường.

4.2. Quy hoạch phát triển đội ngũ thực hiện theo Quy định quy hoạch, đáp ứng yêu cầu vị trí việc làm.

4.3. Tuyển dụng và lựa chọn đội ngũ cán bộ, giảng viên, nhân viên đăng tuyển theo hình thức thông báo trên hệ thống email nội bộ, website, các đơn vị phối hợp tìm kiếm ứng viên theo Quy định về quy trình tuyển dụng của nhà trường.

4.4. Đào tạo, bồi dưỡng và phát triển chuyên môn cho đội ngũ cán bộ, giảng viên, nhân viên:

4.4.1. Với các giảng viên chưa đạt trình độ thạc sĩ, phụ trách nhân sự thông báo tới các cá nhân để lên kế hoạch học tập nâng cao trình độ. Khuyến khích cán bộ, nhân viên đi học nâng cao trình độ.

4.4.2. Tổ chức lớp đào tạo, khuyến khích cán bộ, nhân viên đi học nâng cao trình độ.

4.4.3. Các đơn vị xác định nhu cầu bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng, nghiệp vụ cho cán bộ, giảng viên, chủ động đề xuất các lớp bồi dưỡng hoặc tham gia các lớp bồi dưỡng phù hợp với yêu cầu của đơn vị và chuyên môn của cá nhân sau đó trình lãnh đạo nhà trường phê duyệt.

4.4.4. Căn cứ nhu cầu phát triển của nhà trường, Ban giám hiệu xây dựng kế hoạch tổ chức về khóa học, tập huấn bồi dưỡng chuyên môn giảng dạy, nghiệp vụ, kỹ năng tin học cho toàn thể cán bộ, giảng viên, nhân viên.

4.5. Tổ chức đề tài nghiên cứu xây dựng hệ thống KPI đánh giá hiệu quả công việc cán bộ giảng viên Đại học Đại Nam trong năm học 2020-2021.

4.6. Xây dựng kế hoạch đầu tư triển khai hệ thống phần mềm quản trị nhân sự và quản lý việc làm; bồi dưỡng năng lực cán bộ tiếp quản và vận hành hệ thống.

V. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

5.1. Căn cứ chiến lược phát triển nhân sự giai đoạn 2017 – 2025, Ban giám hiệu và Phòng HCQT xây dựng kế hoạch cụ thể thực hiện các nhiệm vụ và chỉ tiêu đã đề ra; phổ biến kế hoạch tới cả các đơn vị, cán bộ, sinh viên của trường Đại học Đại Nam.

5.2. Các đơn vị và toàn thể cán bộ, giảng viên tổ chức triển khai thực hiện theo đúng lộ trình và cam kết hoàn thành theo kế hoạch.

5.3. Định kỳ hàng năm các đơn vị báo cáo tình hình thực hiện kế hoạch theo mảng hoạt động đơn vị quản lý cho Ban giám hiệu để tổng hợp báo cáo Hội đồng Quản trị.

5.4. Ban giám hiệu tổ chức chỉ đạo giám sát thực hiện dứt điểm từng nhiệm vụ, phấn đấu đạt chỉ tiêu kế hoạch nhiệm vụ đã đề ra.

5.5. Trong quá trình thực hiện kế hoạch nhiệm vụ năm học, nếu có vấn đề phát sinh, các đơn vị cần báo cáo Ban Giám hiệu kịp thời để chỉ đạo và giải quyết.

CHỦ TỊCH HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ



TS. LÊ ĐẮC SƠN



