

KẾ HOẠCH

Thực hiện Nghị quyết số 10-NQ/ĐU ngày 07/11/2022
của Ban Chấp hành Đảng bộ Trường Đại học Vinh về phát triển đội ngũ
cán bộ, viên chức Trường Đại học Vinh
(Kế hoạch giai đoạn 2024 - 2030)

Căn cứ các mục tiêu, nhiệm vụ và giải pháp chủ yếu tại Nghị quyết số 10-NQ/ĐU, ngày 07/11/2022 của Ban Chấp hành Đảng bộ Trường Đại học Vinh về phát triển đội ngũ cán bộ, viên chức Trường Đại học Vinh giai đoạn 2022 - 2030 (sau đây gọi tắt là Nghị quyết số 10-NQ/ĐU), Hiệu trưởng Trường Đại học Vinh ban hành Kế hoạch triển khai thực hiện Nghị quyết số 10-NQ/ĐU giai đoạn 2024 - 2030 như sau:

I. MỤC ĐÍCH, YÊU CẦU

Việc xây dựng và ban hành kế hoạch nhằm thống nhất chỉ đạo các đơn vị trong toàn trường tổ chức quán triệt, triển khai, thực hiện Nghị quyết; tạo sự chuyển biến rõ rệt về nhận thức, hành động và trách nhiệm của các tập thể, cá nhân trong công tác quy hoạch, xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ, viên chức của Nhà trường.

Kế hoạch nhằm cụ thể hóa mục tiêu, nhiệm vụ và giải pháp được đề ra tại Nghị quyết số 10-NQ/ĐU; xác định rõ các nhiệm vụ chủ yếu, thể hiện các giải pháp cụ thể và thiết thực gắn với kế hoạch tổ chức theo lộ trình phù hợp nhằm đạt được các mục tiêu của Nghị quyết đề ra.

Kế hoạch là cơ sở để xây dựng các nội dung công tác tổ chức cán bộ của Nhà trường về tuyển dụng, thu hút, bố trí, sắp xếp, chuyển đổi vị trí công tác, đào tạo bồi dưỡng, ... đảm bảo phù hợp với chuyên môn nghiệp vụ viên chức và vị trí việc làm của từng đơn vị, đảm bảo cơ cấu hợp lý, đáp ứng yêu cầu về số lượng và chất lượng; có sự chuyển tiếp liên tục, vững vàng giữa các thế hệ; xây dựng môi trường văn hóa và học thuật có sức thu hút cao đối với viên chức, người lao động, người học và các bên liên quan; đáp ứng yêu cầu thực hiện sứ mạng, tầm nhìn, chiến lược phát triển của Nhà trường.

II. NỘI DUNG

1. Tổ chức học tập, nghiên cứu, quán triệt và tuyên truyền về Nghị quyết:

- Tập trung quán triệt, tạo sự thống nhất cao trong nhận thức ở tất cả các cấp ủy đảng, chính quyền, các tập thể, cá nhân về vai trò, vị trí và tầm quan trọng của việc phát triển đội ngũ cán bộ, viên chức của Nhà trường, yếu tố con người phải trở thành yếu tố đột phá dẫn dắt sự phát triển của Nhà trường.

- Triển khai công tác nghiên cứu, quán triệt về mục đích, ý nghĩa, yêu cầu, nội dung của Nghị quyết cho toàn thể cộng đồng Nhà trường, để từ đó tất cả các tổ chức, đơn vị, tập thể, cá nhân đều nắm vững những quan điểm, tư tưởng chỉ đạo, những công việc phải làm; trên cơ sở đó tạo sự thống nhất cao về ý chí, quyết tâm của toàn thể các đơn vị, viên chức và người lao động toàn trường trong công tác triển khai thực hiện Nghị quyết.

- Tổ chức các hội nghị triển khai những nội dung trọng tâm, giải pháp chủ yếu của Nghị quyết với nội dung, hình thức phổ biến, nghiên cứu, học tập, quán triệt, phù hợp từng đối tượng, đảm bảo hiệu quả thiết thực.

- Đẩy mạnh công tác tuyên truyền Nghị quyết trên các phương tiện truyền thông nội bộ của Nhà trường bằng nhiều hình thức phong phú, sinh động, sáng tạo, xây dựng các chuyên mục cụ thể đề cập đến việc triển khai, thực hiện Nghị quyết; lồng ghép những nội dung của Nghị quyết trong các hoạt động tuyên truyền, giáo dục truyền thống và thực hiện nhiệm vụ chuyên môn.

2. Triển khai thực hiện các nhiệm vụ, giải pháp trong Nghị quyết:

- Phân công trách nhiệm chủ trì, trách nhiệm phối hợp cho các tổ chức, đơn vị trong toàn trường đối với mỗi một nhiệm vụ cụ thể mà Nghị quyết đã đề ra.

- Thể chế hóa các quan điểm, chủ trương, giải pháp trong Nghị quyết thành các văn bản quản lý nội bộ, thành các chương trình hành động sát hợp với thực tiễn của Nhà trường và từng đơn vị. Đây là nội dung quan trọng, đòi hỏi cấp ủy, lãnh đạo các cấp phải có sự vận dụng sáng tạo, đưa ra những giải pháp có tính khả thi và đảm bảo sức sống trong thực tiễn. Đồng chí trưởng đơn vị cần trực tiếp phụ trách chương trình, kế hoạch để thực hiện Nghị quyết tại đơn vị mình.

- Xây dựng các chỉ báo cụ thể đối với từng nhiệm vụ, giải pháp mà Nghị quyết đề ra để xác định rõ cách thức, lộ trình và phương pháp tổ chức thực hiện. Đồng thời, cần đặt ra yếu tố con người, đội ngũ đầu tiên trong kế hoạch cũng như trước khi triển khai tất cả các hoạt động, nhiệm vụ chính trị của Nhà trường.

- Cụ thể hoá các mục tiêu của Nghị quyết và giao chỉ tiêu cụ thể về từng tổ chức, đơn vị; đồng thời xây dựng bộ tiêu chí cụ thể để đánh giá việc thực hiện Nghị quyết theo từng năm, từng giai đoạn đối với các tổ chức, đơn vị trong toàn trường.

- Ưu tiên phân bổ các nguồn lực tài chính của Nhà trường theo từng nhóm mục tiêu, nhiệm vụ được Nghị quyết đề ra để tập trung đầu tư thực hiện một cách có hiệu quả.

3. Xây dựng kế hoạch các đầu việc cụ thể đối với từng nhiệm vụ và giải pháp chủ yếu được Nghị quyết đề ra

3.1. Nâng cao nhận thức về công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ:

- Tổ chức hội nghị hoặc lồng ghép nội dung các hội nghị để triển khai, quán triệt Nghị quyết ở cấp trường và trong tất cả các đơn vị toàn trường.

- Đưa nội dung Nghị quyết vào trong các buổi sinh hoạt chuyên môn, sinh hoạt đoàn thể các cấp.

- Định kỳ tổ chức các sinh hoạt chuyên đề, các hội nghị trao đổi về công tác phát triển đội ngũ gắn với nội dung của Nghị quyết.

- Gắn tiêu chí phát triển đội ngũ vào đánh giá, xếp loại chất lượng hàng năm đối với đơn vị, viên chức và người lao động.

3.2. Hoàn thiện hệ thống quản trị và quản lý nguồn nhân lực của Nhà trường:

- Hoàn thiện cơ cấu tổ chức các đơn vị trong Trường, quy định rõ chức năng nhiệm vụ của các đơn vị.

- Hoàn thiện hệ thống công cụ quản lý nguồn nhân lực, đặc biệt là quản lý nguồn nhân lực chất lượng cao và đội ngũ giảng viên các ngành theo điều kiện đảm bảo chất lượng.

- Ban hành kế hoạch phát triển đội ngũ cán bộ các cấp.

- Hoàn thiện và nâng cấp cổng thông tin cán bộ *canbo.vinhuni.edu.vn*.

- Xây dựng và hoàn thiện các quy trình quản lý công tác tổ chức và cán bộ theo Tiêu chuẩn ISO 9001:2015.

- Tăng cường đào tạo bồi dưỡng đội ngũ làm công tác tham mưu của Nhà trường về quản lý phát triển nguồn nhân lực.

3.3. Xây dựng môi trường công tác đảm bảo tính thu hút, tạo động lực, phát huy năng lực sở trường của từng cá nhân và vai trò của tập thể, đơn vị:

- Ban hành và thường xuyên cập nhật, bổ sung Quy chế chi tiêu nội bộ của Nhà trường với các định mức thu chi phù hợp với mức tăng trưởng kinh tế của xã hội và mức tăng lương cơ bản của Nhà nước.

- Ban hành chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao trong đó quy định rõ các chính sách hỗ trợ đồng thời có các chế tài kèm theo về thời gian phải hoàn thành học vị tiến sĩ, học hàm phó giáo sư, ...

- Hoàn thiện hệ thống chế độ chính sách cho viên chức và người lao động, trong đó chú trọng các chính sách hỗ trợ về phát triển đội ngũ.

- Tăng cường nguồn lực tài chính cho các loại quỹ liên quan nguồn nhân lực, quỹ lương, phúc lợi, thu nhập tăng thêm và kinh phí chi khen thưởng các cá nhân có thành tích xuất sắc trong đào tạo, NCKH, phục vụ cộng đồng...

- Xây dựng chế độ, lộ trình tăng nguồn thu nhập cho viên chức và người lao động hàng năm.

- Xây dựng hệ thống công cụ khảo sát, nắm bắt ý kiến các bên liên quan về công tác phát triển đội ngũ.

3.4. Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ đáp ứng yêu cầu chuyên môn, quản lý và hỗ trợ phục vụ:

- Nhà trường và từng đơn vị có kế hoạch, chiến lược về đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ với các nhiệm vụ, giải pháp, chỉ tiêu, định hướng nhân sự cụ thể.

- Xác định trọng tâm, trọng điểm của công tác đào tạo bồi dưỡng của Nhà trường, đơn vị theo từng năm, từng giai đoạn.

- Định kỳ hàng năm thực hiện phân tích đánh giá nhu cầu về nguồn nhân lực của từng đơn vị nhằm đáp ứng hoạt động đào tạo, NCKH và phục vụ cộng đồng.

- Tăng cường khuyến khích, hỗ trợ viên chức và người lao động đi đào tạo, bồi dưỡng; ưu tiên đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài.

3.5. Thúc đẩy hợp tác với các đối tác trong nước và quốc tế, tăng cường khai thác nguồn nhân lực xã hội vào quá trình đào tạo và các hoạt động khác của Nhà trường:

- Tăng cường các chương trình trao đổi cán bộ, trao đổi hợp tác chuyên môn trong và ngoài nước.

- Xây dựng và tăng cường các chương trình đào tạo liên kết với nước ngoài, chương trình tiên tiến.

- Phát huy vai trò cựu người học, vai trò Nhà tuyển dụng trong các hoạt động của Nhà trường.

- Tích cực tham gia các diễn đàn, các tổ chức, hiệp hội trong nước và quốc tế.

III. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Các đơn vị trong Trường:

- Triển khai thực hiện đúng, đầy đủ, đảm bảo có chất lượng và tiến độ các nhiệm vụ cụ thể theo phân công tại Phụ lục kèm theo bảo đảm chất lượng, tiến độ; thực hiện

nghiêm túc chế độ báo cáo định kỳ kết quả thực hiện nhiệm vụ phát triển đội ngũ cán bộ, viên chức.

- Chủ động trong công tác phát hiện, thu hút, tạo nguồn, tuyển dụng, sử dụng, phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công tác đào tạo và khoa học công nghệ từ sinh viên tốt nghiệp loại giỏi, xuất sắc ở trong nước và nước ngoài, đặc biệt quan tâm đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện lớp cán bộ kế cận.

- Xây dựng bộ chỉ tiêu thực hiện Nghị quyết tại từng đơn vị (KPIs) và các tiêu chí cụ thể để đánh giá kết quả thực hiện theo từng năm, từng giai đoạn.

- Phối hợp với các đơn vị chức năng xây dựng kế hoạch tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ viên chức hằng năm và theo từng giai đoạn trình cấp có thẩm quyền phê duyệt.

2. Phòng Tổ chức Cán bộ:

- Là đầu mối tham mưu tổ chức thực hiện Kế hoạch và các nội dung của Nghị quyết số 10-NQ/ĐU. Hướng dẫn các đơn vị xây dựng kế hoạch và triển khai thực hiện đồng bộ các giải pháp phát triển đội ngũ cán bộ, viên chức của Nhà trường.

- Xây dựng và triển khai thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ viên chức thực hiện các mục tiêu và chỉ tiêu chủ yếu đã đề ra.

- Theo dõi việc triển khai; tiến hành sơ kết, tổng kết đánh giá và báo cáo cấp có thẩm quyền kết quả thực hiện Kế hoạch này theo quy định.

3. Phòng Kế hoạch - Tài chính:

- Căn cứ vào tình hình thực tế và khả năng cân đối ngân sách của Nhà trường, phối hợp với các đơn vị liên quan tham mưu cho Hiệu trưởng để bố trí kinh phí thực hiện Kế hoạch theo quy định hiện hành.

- Hướng dẫn các cơ quan, đơn vị nội dung, định mức chi, phương thức quản lý, sử dụng, thanh quyết toán kinh phí thực hiện theo quy định.

4. Phòng Hành chính Tổng hợp:

- Tham mưu đẩy mạnh công tác tuyên truyền để viên chức, người lao động trong toàn Trường nhận thức đầy đủ và sâu sắc mục đích, ý nghĩa, yêu cầu, nội dung của Nghị quyết số 10-NQ/ĐU.

Trên đây là Kế hoạch giai đoạn 2024 - 2030 của Trường Đại học Vinh thực hiện Nghị quyết số 10-NQ/ĐU ngày 07/11/2022 của Ban Chấp hành Đảng bộ Trường Đại học Vinh về phát triển đội ngũ cán bộ, viên chức Trường Đại học Vinh giai đoạn 2022 - 2030. Trong quá trình thực hiện nếu có phát sinh vướng mắc, các đơn vị kịp thời báo cáo Ban Giám hiệu Nhà trường để xem xét, giải quyết./.

Nơi nhận:

- Các đơn vị trong Trường;
- Đảng ủy, Hội đồng trường (để b/c);
- Lưu: HCTH, TCCB.



HIỆU TRƯỞNG



GS.TS. Nguyễn Huy Bằng

PHỤ LỤC I

MỤC TIÊU CỤ THỂ THỰC HIỆN NGHỊ QUYẾT SỐ 10-NQ/ĐU

NGÀY 07/11/2022 CỦA BAN CHẤP HÀNH ĐẢNG BỘ TRƯỜNG ĐẠI HỌC VINH

(Kèm theo Kế hoạch số 39 /KH-ĐHV ngày 17 tháng 4 năm 2024 của Hiệu trưởng Trường Đại học Vinh)

TT	Mục tiêu cụ thể	Số liệu năm 2023 (31/12/2023)	Năm 2025	Năm 2027	Năm 2030	Ghi chú
1	Cơ cấu đội ngũ viên chức					
1.1	Tỷ lệ giảng viên và giáo viên	70,2%	Không dưới 70%	Không dưới 72%	Không dưới 75%	
1.2	Tỷ lệ giảng viên	54,5%	Không dưới 55%	Không dưới 57%	Không dưới 60%	
1.2	Tỷ lệ viên chức hành chính	29,8%	Không quá 30%	Không quá 28%	Không quá 27%	
2	Trình độ đào tạo					
2.1	Tỷ lệ giảng viên có trình độ tiến sĩ	58,5%	Đạt từ 60% trở lên	Đạt từ 62% trở lên	Đạt từ 65% trở lên	
2.2	Tỷ lệ giáo sư và phó giáo sư trên tổng số giảng viên	10,5%	Đạt từ 13% trở lên	Đạt từ 14% trở lên	Đạt từ 16% trở lên	
2.3	Tỷ lệ giảng viên có học hàm, học vị tại các trường theo định hướng nghiên cứu (tính trên tổng số giảng viên)		Tỷ lệ tiến sĩ đạt 65%, tỷ lệ giáo sư và phó giáo sư đạt 20% trở lên	Tỷ lệ tiến sĩ đạt 67%, tỷ lệ giáo sư và phó giáo sư đạt 22% trở lên	Tỷ lệ tiến sĩ đạt 70%, tỷ lệ giáo sư và phó giáo sư đạt 23% trở lên	
2.4	Tỷ lệ giảng viên sử dụng thành thạo ngoại ngữ phục vụ chuyên môn		Tối thiểu 60%	Tối thiểu 65%	Tối thiểu 70%	
2.5	Tỷ lệ cán bộ lãnh đạo, quản lý đạt chuẩn ngoại ngữ theo quy định	100%	100%	100%	100%	
3	Chức danh nghề nghiệp					
3.1	Tỷ lệ viên chức đáp ứng đầy đủ tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp	100%	100%	100%	100%	
3.2	Tỷ lệ viên chức là giáo viên đạt chuẩn giáo viên hạng I	10%	15%	17%	19%	
3.3	Tỷ lệ viên chức là chuyên viên đạt tiêu chuẩn chuyên viên chính (hạng II)	7%	10%	12%	15%	
4	Điều kiện đảm bảo chất lượng	100%	Bảo đảm 100% các ngành đào tạo đáp ứng yêu cầu đảm bảo chất lượng về đội ngũ giảng viên.	Bảo đảm 100% các ngành đào tạo đáp ứng yêu cầu đảm bảo chất lượng về đội ngũ giảng viên.	Bảo đảm 100% các ngành đào tạo đáp ứng yêu cầu đảm bảo chất lượng về đội ngũ giảng viên.	

5	Năng lực khoa học - công nghệ					
5.1	Số lượng công bố quốc tế trên số giảng viên cơ hữu	Tăng ít nhất 15%/năm	Tăng ít nhất 15%	Tăng ít nhất 15%/năm	Tăng ít nhất 15%	
5.2	Tỷ lệ trung bình một giảng viên cơ hữu công bố mỗi năm trên các tạp chí khoa học có uy tín trên thế giới	0,26 bài	Đạt từ 0,3 bài trở lên	Đạt từ 0,35 bài trở lên	Đạt từ 0,4 bài trở lên	
6	Đào tạo, bồi dưỡng					
6.1	Cử đi học trung cấp, cao cấp lý luận chính trị.	8 - 10 cán bộ	8 - 10 cán bộ	Trên 15 cán bộ	Trên 18 cán bộ	
6.2	Vị trí lãnh đạo, quản lý có quy hoạch và kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, được rà soát hàng năm;	100%	100%	100%	100%	
6.3	Đơn vị cấu thành có kế hoạch / định hướng phát triển đội ngũ chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng chiến lược phát triển.	100%	100%	100%	100%	
6.4	Tỷ lệ chuyên viên, nhân viên được bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ hàng năm	15%	Không dưới 20%	Trên 25%	Trên 30%	
6.5	Cán bộ, viên chức và người lao động được bồi dưỡng nâng cao năng lực chuyên đổi số theo yêu cầu công tác.	100%	100%	100%	100%	
7	Hệ thống quản trị nguồn nhân lực					
7.1	Văn bản quy định, quy chế về công tác cán bộ được xây dựng, rà soát, cập nhật và bổ sung theo quy định hiện hành.	80%	100%	100%	100%	
7.2	Vị trí việc làm có hệ thống chỉ số đo lường và đánh giá hiệu quả hoạt động / công tác (KPI)	100%	100%	Tổ chức rà soát hàng năm	Tổ chức rà soát hàng năm	
8	Thu nhập bình quân	Tăng từ 10 đến 20%/năm	Tăng từ 10 đến 20%/năm	Tăng từ 10 đến 20%/năm	Tăng từ 10 đến 20%/năm	

PHỤ LỤC 2

CHƯƠNG TRÌNH HÀNH ĐỘNG THỰC HIỆN NGHỊ QUYẾT SỐ 10-NQ/ĐU

NGÀY 07/11/2022 CỦA BAN CHẤP HÀNH ĐẢNG BỘ TRƯỜNG ĐẠI HỌC VINH

(Kèm theo: Kế hoạch số 39 /KH-DHV ngày 17 tháng 4 năm 2024 của Hiệu trưởng Trường Đại học Vinh)



TT	Nhiệm vụ	Thời gian bắt đầu triển khai	Chỉ báo đánh giá kết quả thực hiện	Các giai đoạn tổ chức thực hiện			Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp
				2025	2027	2030		
1.	Xây dựng Kế hoạch thực hiện Nghị quyết	2024	Kế hoạch được ban hành	Bổ sung, cập nhật	Đánh giá việc thực hiện	Tổng kết việc thực hiện	Phòng TCCB	Phòng HCTH
2.	Ban hành và tổ chức thực hiện Quy định về chính sách thu hút, hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực chất lượng cao của Trường Đại học Vinh	2024	Quy định được ban hành	Đánh giá việc thực hiện, điều chỉnh, bổ sung	Bổ sung, cập nhật	Tổng kết việc thực hiện	Phòng TCCB	Các đơn vị trong toàn trường
3.	Ban hành và tổ chức thực hiện Đề án vị trí việc làm Trường Đại học Vinh	2024	Đề án vị trí việc làm được ban hành	Bổ sung, cập nhật	Bổ sung, cập nhật	Bổ sung, cập nhật	Phòng TCCB	Các đơn vị trong toàn trường
4.	Ban hành và tổ chức thực hiện Đề án tạo nguồn giảng viên Trường Đại học Vinh giai đoạn 2024 - 2030	2024	Đề án tạo nguồn giảng viên được ban hành	Bổ sung, cập nhật	Bổ sung, cập nhật	Bổ sung, cập nhật	Phòng TCCB	Các đơn vị trong toàn trường
5.	Thường xuyên rà soát, bổ sung các văn bản quản trị, quản lý của Nhà trường về công tác cán bộ	Hàng năm	Hàng năm cập nhật, sửa đổi tối thiểu 02 văn bản	Bổ sung, cập nhật	Bổ sung, cập nhật	Bổ sung, cập nhật	Phòng TCCB	Phòng TTr-PC, Phòng HCTH
6.	Tăng cường tạo nguồn cán bộ hàng năm từ sinh viên xuất sắc, nhà khoa học trẻ; Ưu tiên tuyển dụng giảng viên, nhà khoa học, nghiên cứu viên.	Hàng năm	Hàng năm tạo nguồn được 5-10 giảng viên, nhà khoa học, nghiên cứu viên	Hàng năm	Hàng năm	Hàng năm	Phòng TCCB	Các đơn vị trong toàn trường

7.	Xây dựng đề án đào tạo bồi dưỡng cán bộ, trong đó có quy hoạch và kế hoạch đào tạo bồi dưỡng ngắn hạn và dài hạn về lý luận chính trị, ngoại ngữ, tin học, năng lực quản lý, chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên và nhân viên.	2024	Thực hiện đạt và vượt chỉ tiêu của Nghị quyết đề ra	Bổ sung, cập nhật	Đánh giá việc thực hiện Đề án	Bổ sung, cập nhật	Phòng TCCB	Các đơn vị trong toàn trường
8.	Xây dựng, hoàn thiện hệ thống các văn bản quy định quyền lợi, nghĩa vụ, các chính sách, các chế độ khen thưởng, đánh giá về năng lực,... đối với CBVC của Nhà trường theo vị trí việc làm	Hàng năm	100% các vị trí việc làm có quy định cụ thể về tiêu chuẩn, điều kiện, trách nhiệm, quyền lợi, nghĩa vụ và tiêu chí đánh giá	Bổ sung, cập nhật	Bổ sung, cập nhật	Bổ sung, cập nhật	Phòng TCCB	Phòng KH-TC, Phòng TTr-PC, Phòng HCTH
9.	Thường xuyên rà soát, bổ sung, cải tiến các chế độ, chính sách, quy trình và quy hoạch nguồn nhân lực để hỗ trợ đào tạo, nghiên cứu khoa học và phục vụ cộng đồng.	Hàng năm	Hàng năm rà soát, bổ sung, sửa đổi 01 văn bản có tính đổi mới, tạo chuyển biến rõ rệt	Bổ sung, cập nhật	Đánh giá việc thực hiện	Bổ sung, cập nhật	Phòng TCCB	Phòng KH-TC, Phòng TTr-PC, Phòng HCTH
10.	Hoàn thiện các quy trình công tác cán bộ theo tiêu chuẩn ISO 9001: 2015.	2024	100% các nội dung công tác cán bộ có quy trình biểu mẫu cụ thể	Bổ sung, cập nhật	Đánh giá việc thực hiện	Bổ sung, cập nhật	Phòng TCCB	Phòng HCTH
11.	Hoàn thiện các quy định và hệ thống đánh giá xếp loại chất lượng đơn vị, viên chức và người lao động	2024	Quy định và hệ thống đánh giá xếp loại được xây dựng, ban hành và định kỳ rà soát, cải tiến	Bổ sung, cập nhật	Đánh giá kết quả thực hiện	Bổ sung, cập nhật	Phòng TCCB	Phòng TTr-PC, Phòng HCTH
12.	Số hoá các quy trình công tác cán bộ; Xây dựng và hoàn thiện cơ chế một cửa, hành chính không giấy đối với công tác cán bộ.	2025	100% các nội dung công tác cán bộ phục vụ VCNLD được số hoá	Bổ sung, cập nhật	Đánh giá kết quả thực hiện	Bổ sung, cập nhật	Phòng TCCB	Viện NC&ĐTTT, Phòng HCTH
13.	Xây dựng hệ thống công cụ khảo sát, nắm bắt ý kiến các bên liên quan về công tác phát triển đội ngũ.	2025	Hệ thống khảo sát qua công thông tin canbo.vinhuni.edu.vn	Bổ sung, cập nhật	Đánh giá kết quả thực hiện	Bổ sung, cập nhật	Phòng TCCB	Trung tâm DBCL, Viện NC&ĐTTT

14.	Xây dựng bộ tiêu chí đánh giá chất lượng giảng dạy đối với giảng viên, giáo viên của Nhà trường	2025	Bộ tiêu chí được ban hành và định kỳ rà soát cải tiến	Bổ sung, cập nhật	Đánh giá kết quả thực hiện	Bổ sung, cập nhật	Phòng TCCB	Các đơn vị quản lý đào tạo
15.	Định kỳ rà soát, cập nhật, bổ sung Quy chế chi tiêu nội bộ của Nhà trường	Hàng năm	Quy chế chi tiêu nội bộ được cập nhật, bổ sung sửa hàng năm	Bổ sung, cập nhật	Đánh giá kết quả thực hiện	Bổ sung, cập nhật	Phòng KHTC	Phòng TCCB, Phòng TTr-PC, Phòng HCTH
16.	Tổ chức chương trình hợp tác, trao đổi giảng viên, nhà khoa học với các cơ sở trong nước và quốc tế.	Hàng năm	Hàng năm tổ chức được 01 chương trình trao đổi giảng viên, nhà khoa học với nước ngoài	Đánh giá kết quả thực hiện	Đánh giá kết quả thực hiện	Đánh giá kết quả thực hiện	Phòng KH&HTQT	Phòng TCCB, Phòng HCTH