

**KẾ HOẠCH PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN, NHÂN VIÊN
GIAI ĐOẠN 2019 – 2023**

I. CĂN CỨ XÂY DỰNG KẾ HOẠCH

- Căn cứ Luật Giáo dục đại học
- Căn cứ Thông tư liên tịch số 36/2014/TTLT - BGDDĐT - BNV quy định mã số và tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp việc chức giảng dạy trong cơ sở giáo dục đại học công lập do Bộ trưởng Bộ Giáo dục và đào tạo - Bộ Nội vụ ban hành
- Căn cứ Kế hoạch chiến lược phát triển Trường Trường Đại học Vinh giai đoạn 2011-2020
- Căn cứ Kế hoạch chiến lược phát triển Trường Trường Đại học Vinh giai đoạn 2018 - 2025 và tầm nhìn đến 2030
- Căn cứ đội ngũ giảng viên, nhân viên hiện nay của Viện Khoa học xã hội và nhân văn, trường Đại học Vinh

II. ĐẶC ĐIỂM TÌNH HÌNH ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN, NHÂN VIÊN

1. Thực trạng số lượng, cơ cấu đội ngũ giảng viên, nhân viên Viện Khoa học xã hội và nhân văn năm học 2018 - 2019

Viện Khoa học xã hội và nhân văn có 6 tổ bộ môn với 48 cán bộ giảng viên và nhân viên, trong đó có 44 giảng viên và 04 nhân viên. Về cơ cấu, số lượng:

TT	Đối tượng	Số lượng	Phân loại theo giới tính		Trình độ			
			Nam	Nữ	Đại học	Thạc sĩ	Tiến sĩ	PGS
	Giảng viên	44	15	29	0	27	12	5
1.	Báo chí	4	1	3	0	3	1	0
2.	Chính trị học	5	0	5	0	4	1	0
3.	Công tác xã hội	8	1	7	0	6	2	0
4.	Du lịch và QLVH	8	2	6	0	4	3	1

5.	Lý luận chính trị	11	5	6	0	8	2	1
6	Triết học	8	6	2	0	2	3	3
	Cán bộ hành chính	4	0	4	0	4	0	0
1	Văn phòng khoa	2	0	2	0	2	0	0
2	Trợ lý quản lý sinh viên	2	0	2	0	2	0	0

Điểm mạnh:

- Số lượng giảng viên của Viện Khoa học xã hội và nhân văn đủ về số lượng.
- Đội ngũ trưởng bộ môn vững chuyên môn, có kinh nghiệm và uy tín, có ý thức xây dựng Tổ bộ môn, hướng dẫn các giảng viên mới, giảng viên trẻ.
- Đa số giảng viên tích cực nghiên cứu, học hỏi nâng cao trình độ chuyên môn, đổi mới phương pháp dạy học.
- Đội ngũ nhân viên nhiệt tình trong công tác, thực hiện hiệu quả các công việc chuyên môn theo kế hoạch, hỗ trợ cho giảng viên và sinh viên trong việc thực hiện hoạt động đào tạo của Viện.

Điểm hạn chế:

- Số lượng giảng viên nữ trong độ tuổi sinh con cao, ít nhiều ảnh hưởng đến hiệu quả nghiên cứu khoa học và hoạt động chuyên môn khác.
- Số lượng giảng viên có trình độ tiến sĩ chưa nhiều, chưa đáp ứng được nhu cầu đào tạo hiện nay.

III. MỤC TIÊU

- 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.

- Phân đầu đến năm 2023, toàn Viện có 50% giảng viên có trình độ tiến sĩ. Phân đầu 5 - 10% giảng viên có thể giảng dạy bằng tiếng Anh. Mỗi năm cử 1-2 cán bộ đi học cao cấp lý luận chính trị.

- Phân đầu đến năm 2023 có 100% giảng viên đạt trình độ tiếng Anh bậc 3 trở lên, trong đó 60% giảng viên có trình độ bậc 4 trở lên; có 60% số cán bộ hành chính

đạt trình độ tiếng Anh bậc 3 trở lên; giảng viên tiếng Anh được đi học tập, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ ở các nước nói tiếng Anh.

IV. NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP TRONG THỜI GIAN TỚI

- Đẩy mạnh công tác tuyên truyền tại đơn vị, đoàn thể và mỗi cán bộ, giảng viên, nhân viên nhận thức sâu sắc hơn nữa về vị trí, vai trò, ý nghĩa, mục đích, yêu cầu, nội dung, phương pháp tiến hành và các giải pháp chủ yếu trong các nghị quyết, kết luận, quy định của Đảng, Nhà nước, Ngành Giáo dục về công tác cán bộ. Trên cơ sở đó xác định rõ phương hướng, nhiệm vụ và giải pháp xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, viên chức. Đây là giải pháp vừa có tính cấp bách trước mắt, nhưng cũng là nhiệm vụ lâu dài.

- Nâng cao chất lượng công tác quy hoạch cán bộ, bảo đảm sự chủ động, có tầm nhìn xa, đáp ứng cả nhiệm vụ trước mắt và lâu dài. Coi trọng và phát huy trách nhiệm của người đứng đầu, người trực tiếp quản lý, sử dụng cán bộ. Thực hiện tốt công tác luân chuyển, chuyển đổi vị trí công tác, quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp bảo đảm nguyên tắc tập trung dân chủ, công khai, minh bạch, khách quan, toàn diện, công tâm, dựa trên thực tế hiệu quả công việc, cống hiến và năng lực của cán bộ, nhất là cán bộ nữ, cán bộ trẻ.

- Duy trì tổ chức hội nghị trường bộ môn, trợ lý đào tạo, cố vấn học tập; hội nghị cán bộ trẻ... để nâng cao nhận thức, quán triệt tinh thần trách nhiệm cho cán bộ, viên chức trong giai đoạn mới. Làm cho mỗi cán bộ thấy được những khó khăn, thách thức của Nhà trường trong xu thế cạnh tranh và hội nhập. Để từ đó mỗi một cán bộ, viên chức phải trăn trở với sự nghiệp xây dựng và phát triển Nhà trường. Khắc phục tư tưởng bảo thủ, trông chờ, trì trệ, đồng thời cổ vũ tư tưởng đổi mới, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm để tạo nên động lực mới cho quá trình phát triển.

- Cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, viên chức theo yêu cầu tăng cường chất lượng, tinh giản biên chế, bảo đảm cơ cấu hợp lý giữa các chức danh lãnh đạo, quản lý, các ngạch, bậc viên chức; giữa các độ tuổi, đơn vị, lĩnh vực công tác; khắc phục tình trạng thừa vừa thiếu cán bộ. Tăng cường phát triển đội ngũ cán bộ, nhất là giảng viên, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đạt chuẩn về chất lượng, chuyên nghiệp trong công việc.

- Nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, nhất là bồi dưỡng trình độ lý luận chính trị, chuyên môn nghiệp vụ và ngoại ngữ. Thực hiện tốt chế độ, chính sách cho cán bộ, nhất là về tiền lương, bảo hiểm. Có các giải pháp, chính sách

thu hút cán bộ giỏi, có trình độ cao về Trường công tác. Tạo môi trường phát triển cho cán bộ theo phương châm: "Nuôi dưỡng say mê - Khuyến khích sáng tạo - Tôn trọng khác biệt - Thúc đẩy hợp tác".

- Thực hiện nghiêm túc quy định về tiêu chí đánh giá chất lượng cán bộ, đảng viên hằng năm, đặc biệt là đảng viên giữ cương vị lãnh đạo, quản lý các cấp, trong đó lấy hiệu quả công việc làm thước đo chính và khuyến khích sự sáng tạo; đồng thời làm cơ sở cho việc đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, quy hoạch và bổ nhiệm cán bộ. Khuyến khích cán bộ có đủ tiêu chuẩn làm hồ sơ đăng ký phong tặng chức danh giáo sư, phó giáo sư, nhà giáo nhân dân, nhà giáo ưu tú.

- Cụ thể hóa và tổ chức thực hiện quy chế miễn nhiệm, thay thế, cho từ chức những cán bộ, viên chức: suy thoái, "tự diễn biến", "tự chuyển hoá"; những cán bộ, viên chức được tuyển dụng, quy hoạch, đề bạt, bổ nhiệm, luân chuyển, điều động không bảo đảm về tiêu chuẩn, điều kiện, nguyên tắc, quy trình; kém về phẩm chất đạo đức, tín nhiệm thấp; thờ ơ với công việc, với những khó khăn, thách thức của Nhà trường và đơn vị, đề phương châm "có lên, có xuống, có vào, có ra" được thực hiện bình thường trong bố trí, sử dụng cán bộ.

- Sửa đổi, bổ sung quy chế về công tác cán bộ của Nhà trường. Sắp xếp, bố trí cán bộ, viên chức phù hợp giữa khung năng lực cho từng vị trí việc làm theo đề án vị trí việc làm với trình độ chuyên môn được đào tạo. Sửa đổi, bổ sung quy chế chi tiêu nội bộ, quy định về đánh giá, xếp loại cán bộ, viên chức để đảm bảo sự đồng bộ, thống nhất, công bằng trong thực hiện chế độ, chính sách cho cán bộ; gắn trách nhiệm, nghĩa vụ với quyền lợi, người nào có hiệu suất công tác cao, đóng góp nhiều cho việc tăng thu, tiết kiệm chi được chi phúc lợi cao hơn.

- Đổi mới công tác thi đua, khen thưởng để tạo động lực thúc đẩy phong trào thi đua, xây dựng môi trường làm việc tốt để phát huy tốt nhất khả năng cống hiến và phát triển của cán bộ, viên chức. Thực hiện việc nêu gương những người tốt, việc tốt; lấy nhân tố tích cực để đẩy lùi tiêu cực; đồng thời phê phán, đấu tranh với những biểu hiện sa sút, suy thoái tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, vụ lợi, cá nhân chủ nghĩa, ích kỷ, vi phạm những chuẩn mực đạo đức xã hội. Xây dựng cơ chế đảng viên và quần chúng tham gia giám sát cán bộ và công tác cán bộ.

- Tham gia đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực nói chung và đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục, giáo viên nói riêng đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế.

- Đưa nội dung kiểm tra, giám sát công tác cán bộ tại các đảng bộ bộ phận, chỉ bộ vào Chương trình kiểm tra, giám sát hằng năm của Ban Thường vụ Đảng ủy và Ủy ban Kiểm tra Đảng ủy.

V. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Giao các Tổ bộ môn rà soát, bố trí giảng viên đứng lớp, động viên cán bộ, giảng viên học tập, bồi dưỡng phát triển chuyên môn, tham mưu cho lãnh đạo Viện kế hoạch hỗ trợ, tạo điều kiện cho giảng viên, nhân viên đi học.

Xây dựng tiêu chí thi đua để khen thưởng cho những giảng viên, nhân viên hoàn thành tốt các khóa đào tạo, bồi dưỡng.

Trên đây là kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên, nhân viên Viện Khoa học xã hội và nhân văn, Trường Đại học Vinh giai đoạn 2018 - 2022, yêu cầu các Tổ bộ môn, Công đoàn và toàn thể giảng viên, nhân viên khoa thực hiện. Các Tổ bộ môn cần xây dựng kế hoạch cụ thể, sát với đặc điểm của Tổ để thực hiện có hiệu quả cao.

VIỆN TRƯỞNG



PGS.TS Trần Viết Quang