

Nghệ An, ngày 07 tháng 11 năm 2022

*

Số 10-NQ/ĐU

NGHỊ QUYẾT
CỦA BAN CHẤP HÀNH ĐẢNG BỘ TRƯỜNG
về phát triển đội ngũ cán bộ, viên chức Trường Đại học Vinh
giai đoạn 2022 - 2030

I. TÌNH HÌNH VÀ NGUYÊN NHÂN

1. Tình hình

Sau 18 năm thực hiện Nghị quyết 80-NQ/ĐU ngày 16/4/2004 của Ban Chấp hành Đảng bộ Trường về công tác tổ chức cán bộ, Nhà trường đã đạt được những kết quả đáng kể. Công tác cán bộ đã bám sát các quan điểm, nguyên tắc của Đảng, ngày càng đi vào nền nếp và đạt được những kết quả quan trọng. Các quy trình công tác cán bộ ngày càng chặt chẽ, đồng bộ, công khai, minh bạch, khoa học và dân chủ hơn. Đội ngũ cán bộ của Trường đã có sự phát triển nhiều mặt, từng bước đáp ứng yêu cầu phát triển theo hướng đa ngành, đa lĩnh vực trong các hoạt động đào tạo, nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ và phục vụ cộng đồng. Nhiều cán bộ lãnh đạo, quản lý năng động, sáng tạo, thích ứng với xu thế hội nhập, có khả năng hoạch định đường lối, chính sách và lãnh đạo, chỉ đạo tổ chức thực hiện. Cơ cấu đội ngũ cán bộ theo lĩnh vực công tác, trình độ chuyên môn, độ tuổi, giới tính đã có những chuyển biến tích cực theo hướng ngày càng hợp lý hơn. Nhìn chung, cán bộ của Trường có phẩm chất đạo đức trong sáng, lối sống giản dị, gương mẫu, có ý thức tổ chức kỷ luật, tận tâm và say mê trong công tác; luôn cố gắng phấn đấu tu dưỡng, học hỏi nâng cao trình độ chuyên môn và năng lực lãnh đạo, quản lý. Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ được chú trọng, góp phần quan trọng nâng cao chất lượng đội ngũ, cơ bản đáp ứng yêu cầu phát triển của Trường. Một số tồn tại, hạn chế được nêu trong Nghị quyết 80-NQ/ĐU ngày 16/4/2004 của Ban Chấp hành Đảng bộ Trường về công tác tổ chức cán bộ được quan tâm khắc phục và cải tiến: Công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý và chuyên môn đã được triển khai đến từng đơn vị thuộc và trực thuộc Trường; việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ đáp ứng các tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp và vị trí việc làm được đẩy mạnh; đội ngũ cán bộ có trình độ tiến sĩ, giáo sư, phó giáo sư tăng lên; hệ thống các quy định, quy chế về công tác tổ chức, cán bộ được xây dựng và ban hành; công tác kiểm tra, giám sát, bảo vệ chính trị nội bộ được quan tâm thực hiện có hiệu quả hơn.

Tuy nhiên, công tác phát triển đội ngũ cán bộ vẫn còn những hạn chế và bất cập trước yêu cầu phát triển của Nhà trường. Cơ cấu cán bộ chưa cân

đổi ở một số lĩnh vực, giữa các khối ngành / ngành đào tạo, chênh lệch về giờ lao động ở các đơn vị còn lớn. Số cán bộ sử dụng thành thạo ngoại ngữ trong chuyên môn chưa nhiều, kỹ năng giao tiếp và khả năng làm việc trong môi trường quốc tế còn hạn chế. Nhà trường chưa có cơ chế, chính sách thu hút hiệu quả đối với nguồn nhân lực chất lượng cao. Những năm gần đây, một số cán bộ có chức danh giáo sư, phó giáo sư, học vị tiến sĩ xin chuyển công tác hoặc nghỉ hưu. Công tác bồi dưỡng tạo nguồn, tuyển dụng và đào tạo cán bộ chưa bù đắp được số lượng người nghỉ công tác, chưa thực sự đáp ứng yêu cầu phát triển ở một số ngành đào tạo, nhất là những ngành đào tạo mới. Hệ thống văn bản quy định về công tác cán bộ chưa cập nhật kịp thời, đầy đủ quy định của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước. Việc đánh giá hiệu quả công tác, năng suất lao động, mức độ đóng góp của cán bộ, viên chức còn hạn chế. Chế độ đãi ngộ và cơ chế khuyến khích chưa tạo được động lực mạnh mẽ đối với viên chức và người lao động, còn có những bất cập trong phân phối thu nhập. Việc đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho cán bộ, viên chức ở một số đơn vị chưa kịp thời đáp ứng yêu cầu công tác. Một số cán bộ, kể cả cán bộ lãnh đạo, quản lý thiếu quyết liệt, chủ động trong thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao.

2. Nguyên nhân

Những kết quả và hạn chế nêu trên bắt nguồn từ một số nguyên nhân chủ yếu sau đây:

2.1. Nguyên nhân của kết quả đạt được

Đảng bộ và Nhà trường luôn nhận được sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo thường xuyên của Ban cán sự Đảng Bộ Giáo dục và Đào tạo, các Bộ, Ban, Ngành Trung ương, Tỉnh ủy Nghệ An. Đảng ủy, Hội đồng Trường, Ban Giám hiệu Nhà trường đã kịp thời quán triệt, nghiên cứu, cụ thể hóa các chủ trương, chỉ đạo của cấp trên về công tác cán bộ vào thực tiễn Nhà trường và tổ chức thực hiện quyết liệt, đồng bộ. Đa số cán bộ, đảng viên, viên chức và người học của Nhà trường có lập trường chính trị, tư tưởng vững vàng; quán triệt và chấp hành tốt chỉ thị, nghị quyết của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, nội quy, quy định của Nhà trường; có phẩm chất đạo đức tốt, có tinh thần vượt khó, ý chí tự lực, tự cường, tự chủ, sẵn sàng nhận và hoàn thành chức trách, nhiệm vụ được giao.

2.2. Nguyên nhân của tồn tại, hạn chế

Sự thay đổi nhanh chóng của nhu cầu xã hội về nguồn nhân lực, cơ cấu ngành nghề đào tạo, sự cạnh tranh của các cơ sở giáo dục đại học làm cho nhiều ngành đào tạo truyền thống của Trường khó tuyển sinh, trong khi các ngành mới mở có nhu cầu đào tạo còn ít giảng viên, dẫn đến sự mất cân đối về cơ cấu đội ngũ giảng viên các khối ngành. Công tác lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức thực hiện phát triển đội ngũ cán bộ, viên chức của Nhà trường chưa thường xuyên, sâu sát, còn thiếu định hướng chiến lược lâu dài; chưa có giải pháp hiệu quả thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao; môi trường công tác,

cơ chế, chính sách đãi ngộ chưa được cải thiện; việc cập nhật các quy chế, quy định liên quan đến công tác cán bộ còn chậm; chưa có hệ thống quản trị nhân lực tiên tiến đáp ứng tinh thần tự chủ đại học; vai trò của các đơn vị chuyên môn sử dụng lao động trong việc tuyển dụng chưa tương xứng với trách nhiệm; chưa xây dựng và áp dụng được bộ tiêu chí đánh giá hiệu quả (KPI). Một số cán bộ có lúc, có nơi chưa tiên phong, gương mẫu trong công tác, trong kiểm điểm, tự phê bình và phê bình còn nể nang, né tránh, ngại va chạm.

II. QUAN ĐIỂM CHỈ ĐẠO VÀ MỤC TIÊU

Trong những năm tới, tự chủ đại học trong bối cảnh cách mạng công nghiệp lần thứ 4 và hội nhập quốc tế sâu rộng vừa là thời cơ, vừa là thách thức đối với sự phát triển Nhà trường. Theo tinh thần đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục đại học và thực hiện Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ Trường lần thứ XXXII nhiệm kỳ 2020 - 2025, Nhà trường đang tập trung cải tiến nâng cao chất lượng đào tạo; thúc đẩy chuyển đổi số và vận dụng những thành quả của công nghệ số trong các hoạt động; đẩy mạnh hoạt động nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ và đổi mới sáng tạo gắn với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của địa phương và cả nước. Bối cảnh này đặt ra yêu cầu Nhà trường phải phát triển đội ngũ cán bộ, viên chức xứng tầm, đảm bảo cơ cấu hợp lý và bền vững, đủ số lượng và chất lượng, có năng lực thích ứng nhanh, hội nhập tốt, có ý thức trách nhiệm, tinh thần say mê, cống hiến vì sự phát triển của Nhà trường và cộng đồng xã hội.

1. Quan điểm chỉ đạo

- Đầu tư xây dựng đội ngũ cán bộ, viên chức là đầu tư cho phát triển lâu dài, bền vững. Chăm lo công tác cán bộ là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu của Đảng bộ và Nhà trường. Xây dựng đội ngũ cán bộ, viên chức đáp ứng yêu cầu phát triển là khâu then chốt; đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực là yếu tố quyết định đối với sự phát triển của Nhà trường. Tập trung xây dựng, quản trị tổng thể nguồn nhân lực; không ngừng nâng cao chất lượng, đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững Nhà trường trong giai đoạn mới.

- Xây dựng và sử dụng hiệu quả đội ngũ cán bộ, viên chức là trách nhiệm của các cấp ủy, tổ chức đảng, tập thể lãnh đạo, mà trước hết là người đứng đầu. Phát huy vai trò của các đoàn thể trong công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ, viên chức.

- Xây dựng đội ngũ cán bộ phải được tiến hành thường xuyên, thận trọng, khoa học, chặt chẽ và hiệu quả. Đảm bảo hài hoà, hợp lý mối quan hệ giữa tiêu chuẩn và cơ cấu, trong đó tiêu chuẩn là chính; giữa đức và tài, trong đó đức là gốc; giữa tính phổ biến và đặc thù; giữa kế thừa, đổi mới và ổn định, phát triển; giữa thẩm quyền, trách nhiệm của cá nhân và tập thể.

2. Mục tiêu

2.1. Mục tiêu tổng quát

Phát triển đội ngũ cán bộ, viên chức của Nhà trường có phẩm chất, năng lực, khát vọng đổi mới, 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 giai đoạn 2022 - 2030.

2.2. Mục tiêu cụ thể

- Đến năm 2025:

+ Tỷ lệ giảng viên có trình độ tiến sĩ đạt từ 58% trở lên, giáo sư và phó giáo sư đạt từ 13% trở lên, trong đó các trường theo định hướng nghiên cứu có tỷ lệ tiến sĩ đạt 65%, tỷ lệ giáo sư và phó giáo sư đạt 20% trở lên, tính trên tổng số giảng viên.

+ Bảo đảm 100% các ngành đào tạo đáp ứng yêu cầu đảm bảo chất lượng về đội ngũ giảng viên.

+ Tỷ lệ giảng viên và giáo viên không dưới 70%, trong đó tỷ lệ giảng viên không dưới 55%, tỷ lệ viên chức hành chính, hỗ trợ và phục vụ không quá 30% tổng số viên chức và người lao động.

+ 100% viên chức đáp ứng đầy đủ chuẩn chức danh nghề nghiệp, vị trí việc làm và khung năng lực theo quy định. Phần đầu tỷ lệ giáo viên phổ thông và mầm non đạt tiêu chuẩn giáo viên hạng I là 15%, chuyên viên đạt tiêu chuẩn chuyên viên hạng II là 10%.

+ Có tối thiểu 60% giảng viên sử dụng thành thạo ngoại ngữ phục vụ chuyên môn, 100% cán bộ lãnh đạo, quản lý đạt chuẩn ngoại ngữ theo quy định của Nhà trường.

+ Nâng cao năng lực khoa học - công nghệ và phục vụ cộng đồng của đội ngũ giảng viên, trong đó phần đầu số lượng công bố quốc tế trên số giảng viên cơ hữu tăng ít nhất 15%/năm, đạt tỷ lệ trung bình một giảng viên cơ hữu công bố mỗi năm từ 0,3 bài trở lên trên các tạp chí khoa học có uy tín trên thế giới đối với trường định hướng nghiên cứu.

+ Mỗi năm có 8 - 10 cán bộ đi học trung cấp, cao cấp lý luận chính trị.

+ 100% vị trí lãnh đạo, quản lý có quy hoạch và kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, được rà soát hàng năm; 100% đơn vị cấu thành có kế hoạch / định hướng phát triển đội ngũ chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng chiến lược phát triển.

+ Tỷ lệ chuyên viên, nhân viên được bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ hàng năm không dưới 20%, có 100% cán bộ, viên chức và người lao động được bồi dưỡng nâng cao năng lực chuyển đổi số theo yêu cầu công tác.

+ Hoàn thiện hệ thống quản trị tổng thể nguồn nhân lực, có 100% 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.

+ 100% vị trí việc làm có hệ thống chỉ số đo lường và đánh giá hiệu quả hoạt động / công tác (KPI) phù hợp để quản lý và đánh giá hiệu quả công tác.

+ Tăng dần số lượng nhân sự được thu hút hàng năm từ nguồn nhân lực chất lượng cao. Chậm nhất đến năm 2023 Nhà trường ban hành và thực hiện văn bản quy định cơ chế, chính sách phát hiện, thu hút, đãi ngộ, sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao theo tinh thần Kết luận số 86-KL/TW ngày 24/1/2014 của Bộ Chính trị và NĐ 140/2017/NĐ-CP ngày 05/12/2017 của Chính phủ về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ.

+ Phân đầu hàng năm tăng mức thu nhập bình quân của viên chức và người lao động từ 10 đến 20% (so với mức thu nhập bình quân năm 2020).

- Đến năm 2030:

+ Tỷ lệ giảng viên có trình độ tiến sĩ đạt từ 65% trở lên, giáo sư và phó giáo sư đạt từ 16% trở lên trong tổng số giảng viên, trong đó các trường theo định hướng nghiên cứu có tỷ lệ tiến sĩ đạt 70%, tỷ lệ giáo sư và phó giáo sư đạt 23% trở lên.

+ Có tối thiểu 70% giảng viên sử dụng thành thạo ngoại ngữ phục vụ chuyên môn (Bậc 4/6 theo quy định tại Thông tư số 01/2014 /TT-BGDĐT ngày 24/1/2014 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo về Khung năng lực ngoại ngữ 6 bậc dùng cho Việt Nam).

+ Mỗi năm có 8 - 10 cán bộ đi học trung cấp, cao cấp lý luận chính trị.

+ Có 100% văn bản quy định, quy chế về công tác cán bộ được rà soát, cập nhật và bổ sung theo quy định hiện hành.

+ Duy trì mức tăng thu nhập bình quân hàng năm của viên chức và người lao động từ 10 đến 20% (so với mức thu nhập bình quân năm 2020).

+ Hàng năm tổ chức rà soát cập nhật hệ thống KPI phục vụ quản lý và đánh giá hiệu quả hoạt động / công tác.

III. NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP CHỦ YẾU

1. Nâng cao nhận thức, tăng cường lãnh đạo, chỉ đạo về công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ

- Các cấp ủy, tổ chức đảng, đơn vị và người đứng đầu tiếp tục quán triệt sâu sắc và thường xuyên lãnh đạo, chỉ đạo, đôn đốc, kiểm tra, giám sát việc thực hiện các nghị quyết, chỉ thị, quy định của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ nhằm nâng cao nhận thức cho cán bộ, đảng viên về ý nghĩa, tầm quan trọng của công tác xây dựng đội ngũ cán bộ có phẩm chất, năng lực, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của Đảng bộ và Nhà trường trong tình hình mới.

- Kịp thời uốn nắn, cương quyết chấn chỉnh những nhận thức, quan điểm lệch lạc của cán bộ, đảng viên; mở rộng các hình thức tuyên truyền, nhân rộng những điển hình tiên tiến, những cách làm sáng tạo, hiệu quả. Nghiêm khắc xử lý những tiêu cực trong công tác cán bộ.

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

- Xây dựng cơ chế, chính sách thúc đẩy đổi mới, phát huy sáng tạo, bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám đột phá vì lợi ích chung, đẩy mạnh phân công, phân cấp gắn với giao quyền và trách nhiệm, đồng thời tăng cường kiểm tra, giám sát, kiểm soát quyền lực và xử lý nghiêm minh sai phạm. Xây dựng các quy định, quy chế để kiểm soát chặt chẽ, sàng lọc kỹ càng, thay thế kịp thời những cán bộ có năng lực hạn chế, uy tín thấp, không đủ sức khoẻ, có sai phạm, không chờ hết nhiệm kỳ, hết thời hạn bổ nhiệm, đến tuổi nghỉ hưu, để việc "có lên, có xuống", "có vào, có ra" trở thành bình thường trong công tác cán bộ.

- Hoàn thiện hệ thống văn bản quy định, quy chế về công tác cán bộ (tuyển dụng, thu hút, sử dụng, đãi ngộ, đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm, khen thưởng, kỷ luật...) đảm bảo đồng bộ, đúng pháp luật và tạo thuận lợi để thực hiện được các mục tiêu phát triển.

- Hoàn thành việc xây dựng vị trí việc làm và rà soát, cơ cấu lại đội ngũ cán bộ các cấp gắn với kiện toàn tổ chức bộ máy tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả.

- Xây dựng và thực hiện kế hoạch chiến lược phát triển đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ thực hiện sứ mạng, tầm nhìn và các mục tiêu phát triển của Nhà trường giai đoạn 2022 - 2030, tầm nhìn đến năm 2045; các kế hoạch ngắn hạn, trung hạn về tuyển dụng, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, cán bộ theo chiến lược phát triển nguồn nhân lực.

- Xây dựng cơ sở dữ liệu và phần mềm quản lý tổng thể nguồn nhân lực phục vụ công tác quản trị và quản lý của Nhà trường. Thường xuyên áp dụng chu trình PDCA trong công tác quản lý và phát triển nguồn nhân lực.

- Thực hiện việc công khai, minh bạch, đảm bảo công bằng trong công tác tuyển dụng, sử dụng, phát triển nguồn nhân lực phù hợp với các quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước và thực tiễn của Nhà trường.

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

- Chú trọng xây dựng môi trường tự do học thuật, hợp tác, sáng tạo, tạo động lực cho giảng viên, nhà khoa học yên tâm công tác; xây dựng chính sách và hệ sinh thái thúc đẩy, hỗ trợ đổi mới sáng tạo trong chuyên môn và trong quản lý. Xây dựng bộ quy tắc văn hoá của cán bộ, viên chức và người lao động cụ thể hoá giá trị cốt lõi "Trung thực, Trách nhiệm, Say mê, Sáng tạo, Hợp tác" của Trường Đại học Vinh.

- Xây dựng cơ chế, chính sách đủ mạnh để thu hút, sử dụng và đãi ngộ đối với người có trình độ và năng lực cao (nhất là giảng viên, nhà khoa học, cán bộ lãnh đạo, quản lý), có đóng góp quan trọng mang tính đột phá cho quá trình xây dựng và phát triển của Nhà trường, đặc biệt là cho việc phát triển các ngành

đào tạo mới, lĩnh vực mũi nhọn, lĩnh vực nghiên cứu ứng dụng đáp ứng yêu cầu xã hội, phù hợp định hướng phát triển và các nguồn lực của Nhà trường.

- Tăng cường vai trò của các đơn vị chuyên môn 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.

- Dành phần kinh phí thích đáng để không ngừng cải thiện mức thu nhập bình quân hàng năm cho viên chức và người lao động.

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

- Tăng cường công tác giáo dục chính trị, tư tưởng, nâng cao đạo đức cách mạng cho đội ngũ cán bộ; kết hợp chặt chẽ, hiệu quả giữa đào tạo với rèn luyện trong thực tiễn và đẩy mạnh học tập, làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh, thực hiện nghiêm túc chế độ học tập, bồi dưỡng lý luận chính trị và cập nhật kiến thức mới cho cán bộ nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ, viên chức lãnh đạo, quản lý các cấp có đủ phẩm chất, năng lực, uy tín đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.

- Tăng cường khai thác nguồn nhân lực dùng chung giữa các ngành / khối ngành đào tạo, xây dựng chính sách và kế hoạch chuyển dịch cơ cấu đội ngũ nhằm giảm mất cân đối cơ cấu theo ngành, theo độ tuổi và trình độ đội ngũ giữa các khối ngành và giữa các ngành trong mỗi khối ngành đáp ứng yêu cầu thực tiễn.

- Thúc đẩy phát triển đội ngũ chuyên gia trong từng lĩnh vực, tạo những nhóm nghiên cứu mạnh, liên ngành, duy trì và phát huy tốt quan hệ hợp tác với các đơn vị, tổ chức trong và ngoài nước, gắn với các nhiệm vụ thực tiễn của Nhà trường.

- Không ngừng nâng cao năng lực khoa học công nghệ của đội ngũ giảng viên, cân đối giữa phát triển đội ngũ nghiên cứu cơ bản với nghiên cứu ứng dụng và phục vụ cộng đồng, tăng chỉ số đổi mới sáng tạo của Trường.

- Nâng cao năng lực thích ứng với các thay đổi cho đội ngũ viên chức và người lao động trong bối cảnh chuyển đổi số và Cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

- Xây dựng và sử dụng hồ sơ năng lực cán bộ, bộ tiêu chí đánh giá hiệu quả công tác đối với từng vị trí việc làm, làm căn cứ thực hiện chế độ đãi ngộ và đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng cán bộ.

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 tỷ lệ giảng viên thỉnh giảng trình độ cao, giảng viên / nhà khoa học trong và ngoài nước có uy tín tham gia các chương trình đào tạo, các hoạt động học thuật và phục vụ cộng đồng.

- Tăng số lượng và chất lượng các hoạt động tham gia đào tạo, khoa học công nghệ của doanh nghiệp, nhà sử dụng lao động.

- Tăng cường sự tham gia đóng góp của cán bộ, giảng viên, nhà khoa học vào các hoạt động thực tiễn phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội của các địa phương và đất nước.

IV. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Ban Chấp hành Đảng bộ Trường, Ban Thường vụ Đảng ủy Trường tăng cường lãnh đạo, chỉ đạo việc thực hiện Nghị quyết; kịp thời có chủ trương, chính sách phù hợp với thực tiễn để Hội đồng Trường, Ban Giám hiệu Nhà trường cụ thể hoá trong công tác quản trị, điều hành, quản lý Nhà trường; thường xuyên rà soát, đánh giá việc thực hiện các mục tiêu của Nghị quyết trong báo cáo công tác xây dựng Đảng hàng năm; định kỳ tổ chức sơ kết, tổng kết việc thực hiện Nghị quyết.

2. Hội đồng Trường căn cứ trách nhiệm và quyền hạn đề cụ thể hoá các chủ trương của Nghị quyết trong xây dựng chiến lược phát triển, các kế hoạch trung hạn, kế hoạch hàng năm; tổ chức giám sát, đánh giá hiệu quả việc triển khai thực hiện Nghị quyết, định kỳ báo cáo với Ban Chấp hành Đảng bộ Trường theo quy định.

3. Ban Giám hiệu Nhà trường chỉ đạo xây dựng chương trình / kế hoạch hành động, tổ chức triển khai thực hiện có hiệu quả Nghị quyết; định kỳ báo cáo kết quả thực hiện và những đề xuất kiến nghị kịp thời với Ban Chấp hành Đảng bộ Trường, Ban Thường vụ Đảng ủy Trường theo quy định.

4. Các đảng bộ bộ phận, các chi bộ, đoàn thể, đơn vị thuộc và trực thuộc Trường tổ chức học tập, nghiên cứu, quán triệt Nghị quyết, căn cứ tình hình thực tiễn của đơn vị, cụ thể hóa vào chương trình / kế hoạch công tác và tổ chức thực hiện có hiệu quả.

5. Giao Ban Tổ chức Đảng ủy Trường và Văn phòng Đảng - Hội đồng Trường - Đoàn thể chủ trì, phối hợp với các Ban của Đảng ủy Trường tham mưu giúp Ban Chấp hành Đảng bộ Trường triển khai quán triệt, tổ chức thực hiện và thường xuyên theo dõi, hướng dẫn, kiểm tra, đôn đốc; định kỳ sơ kết, tổng kết việc thực hiện Nghị quyết.

Nơi nhận:

- Tỉnh ủy Nghệ An,
- Đảng ủy, Hội đồng Trường,
- Hiệu trưởng, Phó Hiệu trưởng Nhà trường,
- Các Ban của Đảng ủy Trường,
- Các đảng bộ bộ phận, các chi bộ,
- Các đơn vị, các đoàn thể,
- Lưu Văn phòng Đảng - Hội đồng Trường - Đoàn thể.

**T/M BAN CHẤP HÀNH
BÍ THƯ**



Nguyễn Ngọc Hiền