

Số: **551**/ĐHV - TCCB
V/v thực hiện chính sách thu hút
nhân lực, trọng dụng nhân tài

Nghệ An, ngày **30** tháng 6 năm 2020

Kính gửi: Bộ Giáo dục và Đào tạo

Thực hiện công văn số 2020/BGDĐT-TCCB, ngày 08 tháng 6 năm 2020 của Bộ Giáo dục và Đào tạo, Trường Đại học Vinh báo cáo việc thực hiện chính sách thu hút nhân lực, trọng dụng nhân tài

I. CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG

Trước yêu cầu “Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đặt trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế”, tiến tới các cơ sở giáo dục đại học phải tự chủ hoàn toàn, Trường Đại học Vinh đã tập trung thực hiện nhiều chính sách nhằm thu hút nhân lực, trọng dụng nhân tài, xây dựng đội ngũ cán bộ đủ về số lượng, đảm bảo chất lượng, đồng bộ về cơ cấu đáp ứng yêu cầu xây dựng Trường Đại học Vinh thành Đại học Vinh trọng điểm quốc gia.

Hàng năm, Nhà trường đều có kế hoạch tuyển dụng cán bộ viên chức trên cơ sở đề xuất của các đơn vị trong Trường, với các yêu cầu cụ thể của người được tuyển dụng. [1]. Do vậy, đội ngũ cán bộ, viên chức (CBVC) của Nhà trường không ngừng tăng lên cả về số lượng và chất lượng. Tính đến hết tháng 5/2020, tổng số cán bộ, viên chức toàn trường là 1046 người (*bao gồm 8 CB biệt phái*), trong đó có 731 cán bộ giảng dạy, 315 cán bộ hành chính, 04 giáo sư, 47 phó giáo sư, 268 tiến sĩ và 519 thạc sĩ. Đội ngũ CBVC của Nhà trường là những nhà giáo, nhà khoa học, nhà quản lý giáo dục có năng lực, có trình độ chuyên môn cao và luôn tâm huyết với sự nghiệp giáo dục và đào tạo. Nhà trường cũng đã phát huy được hiệu quả sử dụng đội ngũ CBVC đáp ứng nhu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục đại học trong giai đoạn hiện nay

Nhà trường cũng đã có chính sách tuyển thẳng những sinh viên tốt nghiệp loại xuất sắc ở lại làm việc tại Trường,

Từ năm 2017 đến năm tháng 5/2020, Nhà trường đã tuyển dụng được 111 cán bộ, viên chức, trong đó, có 72 giáo viên, giảng viên được xét tuyển, có 04 trường hợp sinh viên xuất sắc được tuyển dụng ngay sau khi tốt nghiệp (Khoa Giáo dục: 01; Khoa Ngoại ngữ: 01; Viện Sư phạm Tự nhiên: 01; Trường THSP: 01) [2].

Tồn tại, hạn chế:

Một số ngành đặc thù vẫn chưa tuyển dụng được giảng viên

Chưa thu hút được người tài, người giỏi về trường chưa có hiệu quả cao

Đề xuất, kiến nghị:

Nhà trường cần hoàn thiện chính sách tuyển dụng ở Trường Đại học Vinh theo hướng minh bạch, cạnh tranh và hiệu quả trên cơ sở xây dựng những quy định về thi tuyển, xét tuyển giảng viên.

Xây dựng một số chính sách thu hút nhân tài trong tuyển dụng. Đặc biệt, cần tiến hành xây dựng chính sách xét đặc cách trong tuyển dụng giáo viên, giảng viên.

Khắc phục những hạn chế, lỗ hổng của các chính sách tuyển dụng đã ban hành. Từ đó, tạo nền tảng, cơ sở để xây dựng kế hoạch tuyển dụng giảng viên phù hợp cho từng giai đoạn phát triển của Nhà trường nhằm phát triển bền vững nguồn nhân lực.

Quan tâm xây dựng một số chính sách ưu đãi người tài:

- Đãi ngộ về tiền lương, về các quyền lợi vật chất

- Chính sách về bố trí việc làm

- Sử dụng những ý kiến đóng góp của họ, tạo điều kiện để ghi nhận thành tựu và đóng góp của họ vào công việc phục vụ nhà trường, phục vụ cộng đồng, xây dựng môi trường làm việc thuận lợi chính là động lực để người tài cống hiến hết khả năng, năng lực vào công cuộc xây dựng và phát triển Nhà trường.

II. CHÍNH SÁCH TRONG SỬ DỤNG NHÂN TÀI, NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO

1. Chính sách đào tạo, bồi dưỡng

Kết quả đạt được

Nhà trường có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cụ thể cho các loại hình CBVC trên Thường xuyên rà soát nhu cầu bồi dưỡng của CBVC và triển khai các chương trình bồi dưỡng phù hợp. CBVC được cử đi đào tạo sau đại học theo các chuyên ngành đáp ứng đúng nhu cầu của nhà trường [3]; có các chế độ, chính sách khuyến khích, hỗ trợ CBVC tham gia học tập, nâng cao trình độ [4].

Nhà trường luôn xác định rõ: Đào tạo, bồi dưỡng giảng viên gắn kết với hoạt động nghiên cứu khoa học và xu thế hội nhập. Do vậy, bên cạnh triển khai chiến lược phát triển khoa học và công nghệ, Nhà trường đã thành lập Trung tâm khởi nghiệp sáng tạo, Nhóm nghiên cứu xây dựng và triển khai chương trình tiếp cận CDIO, Nhóm nghiên cứu mạnh [5]... điều động các giảng viên giỏi đến làm việc tại các nhóm, trung tâm và có chế độ hỗ trợ miễn giảm định mức giờ giảng dạy và nghiên cứu khoa học cho giảng viên [6]; bố trí phòng làm việc, phòng nghiên cứu cho trung tâm nghiên cứu khởi nghiệp sáng tạo, cho các nhóm nghiên cứu tại tòa nhà hiện đại nhất của Nhà trường (*tầng 6, Nhà Điều hành*)... Với các giải pháp mạnh mẽ, từ năm 2017 - 2019, có 277 giảng viên được nhà trường khen thưởng khi bài báo đăng ở tạp chí nước ngoài và tạp chí khoa học quốc tế [7]. Xuất bản được 82 giáo trình, sách tham khảo và chuyên khảo phục vụ công tác chuyên môn [8].

Trong xu thế của đổi mới giáo dục - đào tạo và bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0, Nhà trường chủ động mở rộng quan hệ hợp tác với các cơ sở đào tạo giáo viên của các nước thế giới thông qua các hoạt động trao đổi khoa học công nghệ, qua các dự án và các chương trình hợp tác về đào tạo, bồi dưỡng giáo viên, giảng viên. Để tạo điều kiện cho giảng viên chủ động và tự tin trong hội nhập, trên cơ sở sử dụng có hiệu quả các nguồn kinh phí đầu tư cho đào tạo, bồi dưỡng từ các chương trình, đề án (Chương trình ETEP, Đề án Ngoại ngữ)... Nhà trường liên tục mở các lớp bồi dưỡng nâng cao năng lực tiếng Anh: (2017: 02 lớp với 40 giảng viên; 2018: 4 lớp 69 với giảng viên; cử 30 giảng viên đi bồi dưỡng tiếng Anh tại Đại học Ngoại ngữ Hà Nội; năm 2019: mở 02 lớp với 32 giảng viên, 20 giáo viên THCS và THPT; tổ chức 01 đợt ôn thi và công nhận năng lực ngoại ngữ cho giảng viên. Năm 2020, tiếp tục tổ chức ôn thi và công nhận năng lực ngoại ngữ cho CBVC..... [9]

Đặc biệt, Nhà trường tạo điều kiện cho giảng viên được tham quan, giao lưu, học tập, trao đổi kiến thức chuyên môn và kinh nghiệm trong giảng dạy và nghiên cứu khoa học nhằm giúp giảng viên tiếp cận nhanh chóng với nguồn tri thức giàu có của thế giới. Hỗ trợ kinh phí cho các giảng viên có mối quan hệ hợp tác quốc tế để giúp họ duy trì và mở rộng các mối quan hệ này thông qua việc gửi giảng viên đi học, tham gia

các hoạt động hội thảo quốc tế... Năm 2018, 2019, 2020 Nhà trường đã cử hơn 100 giảng viên đi học sau đại học, tham gia hội thảo, hội nghị, tham quan, học hỏi ở nước ngoài [10].

Tồn tại, hạn chế

- Chưa chú ý đến đặc thù lao động nghề nghiệp của từng loại hình lao động để có cách thức, nội dung phù hợp

- Còn nặng về kiến thức chuyên môn mà chưa quan tâm đến việc bồi dưỡng các kỹ năng hoạt động nghề nghiệp; đặc biệt là sử dụng công nghệ thông tin nhằm thay đổi phương pháp giáo dục theo hướng hiện đại

Đào tạo, bồi dưỡng CBVC chưa kết hợp với hoạt động nghiên cứu khoa học và xu thế hội nhập.

Hình thức đào tạo, bồi dưỡng còn nghèo nàn, lạc hậu, chưa có sự tiến bộ vượt bậc: chủ yếu là tổ chức các lớp tập trung truyền thống với các phương pháp giảng dạy nặng về thuyết trình, lý thuyết mà thiếu các hoạt động trải nghiệm, giao lưu, trao đổi, thiếu các hoạt động thực tế ...

Kiến nghị, đề xuất

- Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng từng năm, từng giai đoạn trên cơ sở khảo sát thực trạng đội ngũ và nhu cầu bồi dưỡng giảng viên.

- Mở rộng các loại hình học tập, mỗi loại hình học tập phù hợp với từng người, từng công việc, từng điều kiện cụ thể; Khuyến khích, động viên CBVC tự học, tự bồi dưỡng. Đồng thời, đẩy mạnh đào tạo và bồi dưỡng trực tuyến.

- Đổi mới cách thức quản lý các lớp đào tạo, bồi dưỡng trên cơ sở hoàn thiện đề án vị trí việc làm, xây dựng chuẩn chức danh nghề nghiệp của mỗi loại hình cán bộ cụ thể

- Huy động các nguồn lực phục vụ công tác đào tạo, bồi dưỡng giảng viên và xây dựng các chính sách đối với người học; vận dụng tối đa các hình thức và chương trình đào tạo, bồi dưỡng tại trường.

- Có cơ chế thưởng, phạt phân minh trong công tác đào tạo, bồi dưỡng.

- Xây dựng được một môi trường học tập tích cực - nơi hoạt động đào tạo, bồi dưỡng được tổ chức mang tính tự nguyện, được phát triển trở thành nhu cầu của mọi cá nhân, mọi CBVC thì công tác đào tạo, bồi dưỡng sẽ được đánh giá cao và tác động hiệu quả.

2. Chính sách công nhận, đãi ngộ thành tích của CBVC, khuyến khích các hoạt động giảng dạy và nghiên cứu khoa học

Kết quả đạt được

Nhà trường thường xuyên tiến hành đánh giá CBVC. Việc đánh giá CBVC được tiến hành một cách công khai theo từng đơn vị. [11].

Nội dung và tiêu chí đánh giá được Nhà trường công bố rộng rãi, đảm bảo tính minh bạch. Việc đánh giá được đưa vào xếp loại hàng tháng và làm căn cứ để chi trả thu nhập tăng thêm. Các tiêu chí đánh giá và mức hưởng cụ thể đã được điều chỉnh để phù hợp với tình hình thực tế [12]. Trên cơ sở kết quả đánh giá, Nhà trường đề ra kế hoạch bồi dưỡng, tập huấn chuyên môn một cách phù hợp, phục vụ chiến lược phát triển lâu dài.

Nhà trường có nhiều chính sách, chế độ công nhận và đãi ngộ thành tích của CBVC nhằm khuyến khích, tạo động lực và cơ hội để CBVC phát huy vai trò của mình. Từ năm 2017 đến tháng 5/2020: có 16 giảng viên được nâng lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong công tác, giảng dạy và nghiên cứu khoa học, trong đó: 13

giảng viên được nâng lương trước thời hạn do bảo vệ luận án tiến sĩ trước thời hạn [13]. Bên cạnh các chính sách hỗ trợ người học như: cấp học phí, kinh phí đào tạo, tiền tàu xe, lưu trú, miễn giảm giờ chuẩn, giờ nghiên cứu khoa học, thực hiện chế độ khen thưởng khi giảng viên hoàn thành khóa học xuất sắc... Nhà trường ban hành quy định đối tượng cán bộ, viên chức được cấp máy tính xách tay nhằm động viên, khuyến khích giảng viên nâng cao trình độ, trang bị cơ sở vật chất cho giảng viên trong giảng dạy và nghiên cứu khoa học. Trong năm 2017, 2018, có 68 giảng viên được cấp máy tính xách tay sau khi bảo vệ thành công luận án hoặc được bổ nhiệm chức vụ quản lý [14]. Nhà trường cũng xây dựng chính sách hỗ trợ giảng viên khi tự bồi dưỡng đạt yêu cầu, tiêu chuẩn đề ra, cụ thể: Giảng viên tự học, tự bồi dưỡng đạt trình độ TOEFL 550 hoặc IELTS 6.0 hoặc TOEIC 800 được thưởng 3.000.000 đồng, có 06 được giảng viên được khen thưởng do có kết quả tự bồi dưỡng năng lực ngoại ngữ [15]. Ngoài ra, có 42 giảng viên, giáo viên được khen thưởng do có học sinh, sinh viên đạt thành tích xuất sắc trong các kỳ thi cấp quốc gia, quốc tế [16]; có hàng chục giảng viên được khen thưởng do có thành tích tốt trong công tác tuyển sinh [17].

Như vậy, việc xây dựng thương hiệu và uy tín của Nhà trường được thực hiện song song với việc hỗ trợ giảng viên tích lũy đủ điều kiện, tiêu chuẩn để dự thi (xét) thăng hạng và chức danh nghề nghiệp.

Tồn tại, hạn chế

Việc đánh giá thực hiện công việc của nhà trường được thực hiện mang tính hình thức, chưa phản ánh chính xác đóng góp của cán bộ, giảng viên, nhân viên của Trường. Chưa xây dựng được bản mô tả công việc rõ ràng, xây dựng các tiêu chí đánh giá thực hiện công việc đầy đủ, thành tích của CBVC cần được theo dõi, đánh giá toàn diện không chỉ ở kết quả công việc hoàn thành mà còn đánh giá ở năng lực, hành vi và thái độ trong quá trình làm việc. Do đó, tiền lương chưa phản ánh mức độ đóng góp khác nhau của CBVC mà chỉ đang ở tình trạng “cào bằng”, “đến hẹn lại lên”..

Giải pháp:

Hoàn thiện quy trình đánh giá thực hiện công việc trở thành thước đo chính xác mức đóng góp của đội ngũ CBVC.

Đổi mới cơ chế đánh giá kết quả thực hiện công việc của CBVC gắn tiền lương với hiệu quả, năng suất và chất lượng, tiến tới có chính sách trả lương theo vị trí việc làm. Do vậy, cần xây dựng thật chi tiết đề án vị trí việc làm, trong đó phân loại thật rõ ràng, thực chất các vị trí công việc cũng như tiêu chuẩn, tiêu chí, yêu cầu của người sẽ đảm nhận công việc, căn cứ vào đó xây dựng quy chế trả lương theo vị trí việc làm một cách phù hợp, khách quan.

Bên cạnh đó, triệt để sử dụng kết quả đánh giá trong công tác quản trị nhân sự của trường như: Sử dụng trong công tác đề bạt, thăng tiến, kỷ luật, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, điều động...

Xây dựng hệ thống theo dõi sự cải tiến của GV sau đánh giá

Tăng cường chính sách đánh giá công khai, minh bạch và chính sách công nhận, đãi ngộ, khuyến khích thành tích của GV

3. Có chính sách trong công tác cán bộ về các khâu quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ và bố trí, sử dụng giảng viên; trong khen thưởng, kỷ luật gắn với công tác đào tạo, bồi dưỡng:

Xây dựng kế hoạch theo dõi, quản lý, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí sử dụng, luân chuyển, tạo điều kiện cho giảng viên phấn đấu, trưởng thành trên cơ sở xây dựng các tiêu chí, tiêu chuẩn của từng chức danh lãnh đạo, quản lý. Định kỳ đánh giá cán bộ trong quy hoạch, mạnh dạn đưa ra khỏi quy hoạch những cán bộ không đạt yêu cầu,

đồng thời bổ sung kịp thời những cán bộ có năng lực, có triển vọng vào đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý - CBVC trẻ có năng lực quản lý, lãnh đạo và có nhiều thành tích trong giảng dạy và NCKH được qui hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và bổ nhiệm giữ các vị trí quản lý, lãnh đạo chủ chốt ở các cấp trường, khoa/viện, bộ môn

Từ năm 2017 - 5/2020, Nhà trường đã bổ nhiệm được 98 giảng viên chính [18]; bổ nhiệm 02 Giáo sư, 17 Phó Giáo sư, bổ nhiệm 19 giảng viên cao cấp [19]; bổ nhiệm 16 giáo viên THPT hạng II và cử 13 giáo viên THPT tham gia kỳ thi thăng hạng CDNN giáo viên từ hạng III lên hạng II và đạt kết quả tốt [20, 21, 22]. Trong năm 2020, Nhà trường đã triển khai xét danh hiệu Nhà giáo Ưu tú, Nhà giáo Nhân dân nhằm tôn vinh các giáo viên, giảng viên và cán bộ quản lý giáo dục [23].

Bên cạnh đó, Nhà trường hết sức quan tâm đến đời sống tinh thần của giảng viên: Để công nhận thành tích của giảng viên, hàng năm, Nhà trường tổ chức đánh giá, xếp loại và công nhận danh hiệu thi đua cho các giảng viên và quản lý giáo dục cho nhiều thành tích xuất sắc trong hoạt động chuyên môn và công tác quản lý. Kết quả, trong 3 năm có 32 giảng viên được Nhà trường công nhận danh hiệu chiến sĩ thi đua cấp cơ sở; 02 giảng viên được nhận bằng khen của Ủy ban nhân dân tỉnh; 21 cá nhân được nhận bằng khen của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo. Nhà trường kịp thời có chế độ khen thưởng cho các cá nhân và tập thể đạt thành tích cao theo Quy chế nội bộ. Những giảng viên, cán bộ quản lý giáo dục giỏi, có nhiều thành tích được Nhà trường vinh danh, ca ngợi và tổ chức trao thưởng một cách long trọng các dịp lễ 20/11, tổng kết năm học, tổng kết năm mới... nhằm động viên, khích lệ tinh thần của giảng viên, đồng thời thể hiện sự ghi nhận, công nhận của Nhà trường đối với cá nhân các giảng viên [24].

Hàng năm, tại các Hội nghị Cán bộ, viên chức, Hội nghị tổng kết năm học, Hội nghị công tác Đảng, Nhà trường tổ chức tổng kết, đánh giá công tác cán bộ, công tác sử dụng đội ngũ giảng viên một cách chi tiết, cụ thể và đề ra phương hướng nhiệm vụ cho năm học tiếp theo [25]. Trên cơ sở đánh giá thực trạng đội ngũ (ưu điểm, hạn chế) Nhà trường tiếp tục bổ sung, điều chỉnh chính sách và cơ chế công nhận thành tích, đãi ngộ giảng viên nhằm nâng cao năng lực giảng dạy và nghiên cứu khoa học [26].

Thực hiện tốt việc tinh giản biên chế đối với người dôi dư do sắp xếp lại cơ cấu tổ chức bộ máy, vị trí việc làm, những người có trình độ chưa đạt chuẩn, chuyên môn không đúng vị trí công tác, sức khỏe không đảm bảo, chất lượng công việc không cao nhằm tinh giản bộ máy, tăng cường hiệu quả, hiệu suất lao động và tạo ra nhiều vị trí việc làm cho giảng viên có năng lực [27].

Tồn tại, hạn chế

Theo Đề án Vị trí việc làm thì toàn Trường cần 1.175 CB. Hiện nay Cán bộ toàn trường chỉ có 1.046 CB, như vậy là còn thiếu so với nhu cầu thực tế. Tuy nhiên, theo Quyết định số 1657/QĐ-BGDĐT ngày 13/6/2019 của Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc giao số lượng người làm việc và hợp đồng lao động tại các đơn vị sự nghiệp tự bảo đảm một phần chi thường xuyên và đơn vị sự nghiệp do ngân sách nhà nước bảo đảm chi thường xuyên của Bộ Giáo dục và Đào tạo, Trường Đại học Vinh chỉ được phê duyệt 950 chỉ tiêu biên chế. Vì vậy, khó thực hiện thành công chỉ tiêu tinh giản tối thiểu 10% biên chế theo quy định. Mặt khác, tinh giản biên chế phải đảm bảo đúng đối tượng, điều kiện, nhưng khi áp dụng vào thực tế thì rất khó thực hiện và rất ít người thuộc đối tượng tinh giản biên chế.

Chế độ, chính sách đối với những người nghỉ việc thuộc diện tinh giản biên chế chưa phù hợp, còn thấp nên chưa khuyến khích, động viên những đối tượng thuộc diện tinh giản biên chế tự nguyện đăng ký tham gia và tích cực hợp tác để thực hiện tinh

giảm biên chế. Cán bộ, công chức, viên chức đảm bảo điều kiện để nghỉ hưu trước tuổi còn dưới 02 năm công tác khi nghỉ việc theo diện tinh giản biên chế sẽ không được hưởng bất kỳ chế độ, chính sách nào ngoài chế độ hưu trí là bắt cập cần được xem xét, vì những đối tượng này sắp đến tuổi nghỉ hưu nên cần có chính sách hỗ trợ phù hợp với những đóng góp, cống hiến.

Kiến nghị, đề xuất:

Nên mở rộng đối tượng tinh giản biên chế, khuyến khích tinh giản biên chế cho các trường hợp tự nguyện xin nghỉ

Cần điều chỉnh chế độ thích hợp để giải quyết tinh giản biên chế đối với đối tượng nghỉ hưu trước tuổi còn dưới 02 năm công tác để khuyến khích đối tượng này tự nguyện tinh giản biên chế.

Trên đây là toàn bộ báo cáo của Trường Đại học Vinh về việc thực hiện chính sách thu hút nhân lực, trọng dụng nhân tài theo yêu cầu tại công văn số 2020/BGDDĐT-TCCB, ngày 08 tháng 6 năm 2020 của Bộ Giáo dục và Đào
Trân trọng! ✓

Nơi nhận:

- Bộ GD&ĐT ;
- Đ/c Hiệu trưởng (để b/c);
- Lưu: HCTH, TCCB.



GS.TS Nguyễn Huy Bằng

THÔNG KÊ SỐ LƯỢNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC ĐƯỢC TUYỂN DỤNG THEO CHÍNH SÁCH THU HÚT, TRỌNG DỤNG NHÂN TÀI, NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO

(Kèm theo Công văn số: **551** ĐHV-TCCB ngày **30** tháng 6 năm 2020)

Tên cơ quan, đơn vị	Tổng số người được thu hút và tuyển dụng	Số lượng người hiện vẫn đang công tác	Số lượng người đã nghỉ việc	Giới tính		Trình độ chuyên môn khi được thu hút	Trình độ Lý luận chính trị			Tin học	Ngoại ngữ	Cơ cấu tuổi khi được thu hút			Ngành, nghề được đào tạo, bồi dưỡng sau khi thu hút							Chức vụ hiện nay				Cơ cấu ngạch hiện nay				
				Nam	Nữ		Tiến sĩ	Thạc sĩ	Đại học	Cao cấp	Trung cấp	Sơ cấp			từ 20 - dưới 25 tuổi	từ 25 - dưới 30 tuổi	Trên 30 tuổi	Kinh tế	Tài chính	Y tế	Kỹ thuật - Công nghệ	Lĩnh vực khác	Chuyên viên hoặc tương đương	Lãnh đạo phòng hoặc tương đương	Lãnh đạo Sở hoặc tương đương	Lãnh đạo UBND tỉnh hoặc tương đương	Chuyên viên cao cấp và tương đương	Chuyên viên chính và tương đương	Chuyên viên và tương đương	Cán sự và tương đương
B	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Trường Đại học Vinh	4	4	0	4	1		3							3		1						4					4			

THỐNG KÊ VIỆC THỰC HIỆN CHÍNH SÁCH THU HÚT, TRỌNG DỤNG NHÂN TÀI

(Kèm theo Công văn số: **551** ĐHV-TCCB ngày **80** tháng 6 năm 2020)

STT	Tên loại văn bản/Trích yếu văn bản	Số, ký hiệu, ngày tháng năm ban hành	Cơ quan ban hành	Nội dung về thu hút trọng dụng (ưu tiên, đãi ngộ)	Ghi chú
1	- Kế hoạch chiến lược Trường Đại học Vinh giai đoạn 2018 - 2025, tầm nhìn 2030 - Đề án tuyển dụng VC năm học 2017 – 2018	- Số 1278/QĐ-ĐHV ngày 28/12/2018 - Số 132/ĐA-ĐHV ngày 7/02/2018	ĐHV		
2	QĐ tuyển dụng cán bộ	- Số 497/QĐ-ĐHV ngày 15/6/2018 - Số 1383/QĐ-ĐHV ngày 14/6/2019 - Số 2158/QĐ-ĐHV ngày 12/8/2019	ĐHV		
3	- KH đào tạo CBVC các năm 2019, 2020 - KH đào tạo THS, TS cho GV giai đoạn 2016 - 2020	- Số 05/KH-ĐHV ngày 19/02/2019 - Số 586/QĐ-ĐHV ngày 30/12/2016	ĐHV		
4	Quy chế chỉ tiêu nội bộ của Trường Đại học Vinh (điều 29)	- Số 1585/QĐ-ĐHV ngày 30/12/2016	ĐHV		
5	Quyết định thành lập các nhóm nghiên cứu mạnh	- Số 270/ĐHV-KHHTQT, ngày 22/3/2019 - Số 2373/QĐ-ĐHV, ngày 03/9/2019 - Số 480/QĐ-ĐHV, ngày 9/5/2016 - Số 1046/QĐ-ĐHV, ngày 30/10/2018	ĐHV		
6	Quyết định bổ nhiệm các thành viên nhóm nghiên cứu mạnh	- Số 377/QĐ-ĐHV, ngày 03/5/2017 - Số 592/QĐ-ĐHV, ngày 12/12/2017 - Số 960/QĐ-ĐHV, ngày 9/10/2018 - Số 3349/QĐ-ĐHV, ngày 05/12/2019	ĐHV		

(Chữ ký)

7	Quyết định khen thưởng các công trình nghiên cứu khoa học	- Số 626/QĐ-ĐHV, ngày 19/6/2017 - Số 965/QĐ-ĐHV, ngày 09/10/2018 - Số 3022/QĐ-ĐHV, ngày 01/11/2019 - Số 3022/QĐ-ĐHV, ngày 01/11/2019	ĐHV		
8	Quyết định phê duyệt xuất bản giáo trình Danh mục giáo trình	- Số 1102/QĐ-ĐHV, ngày 02/10/2017 - Số 444/QĐ-ĐHV, ngày 04/6/2018 - Số 2880/QĐ-ĐHV, ngày 23/10/2019 - Danh mục giáo trình năm 2017, 2018, 2019	ĐHV		
9	Văn bản về việc mở lớp tiếng Anh cho cán bộ	- Số 126/QĐ-ĐHV, ngày 21/2/2017 - Số 197/QĐ-TCCB, ngày 07/3/2017 - Số 874/QĐ-ĐHV, ngày 15/8/2017 - Số 1358/QĐ-ĐHV, ngày 14/12/2017 - Số 127/TB-ĐHV, ngày 27/7/2018 - Số 309a/QĐ-ĐHV, ngày 27/4/2018 - Số 708/QĐ-ĐHV, ngày 08/4/2019 - Số 982/QĐ-ĐHV, ngày 9/5/2019 - Số 1239/ĐHV-TCCB, ngày 01/11/2019 - Danh sách kết quả điểm thi đánh giá năng lực ngoại ngữ năm 2019	ĐHV		
10	Quyết định cử cán bộ đi đào tạo, bồi dưỡng dự Hội thảo nước ngoài	- 32 Quyết định cử đi đào tạo, bồi dưỡng, dự HN, HT nước ngoài - Báo cáo kết quả	ĐHV		

11	- Quy định đánh giá CBVC ĐHV - Danh sách chi tiết và tổng hợp xếp loại hàng tháng của các đơn vị trong toàn trường	- 929/QĐ-ĐHV 24/8/2017 - 2018, 2019	ĐHV		
12	Bảng lương tăng thêm hàng tháng	2018, 2019	ĐHV		
13	Quyết định nâng lương thường xuyên và trước thời hạn	- Số 1579/QĐ-ĐHV, ngày 30/12/2016 - Số 1580/QĐ-ĐHV, ngày 30/12/2016 - Số 1272/QĐ-ĐHV, ngày 28/12/2016 - Số 1445/QĐ-ĐHV, ngày 29/12/2016	ĐHV		
14	Văn bản về cấp máy tính xách tay cho cán bộ	- Thông báo số 2215/TB-ĐHV, ngày 14/8/2012 - Danh sách cấp máy tính xách tay cho CBGV 2017, 2018	ĐHV		
15, 16, 17	Khen thưởng cán bộ đạt kết quả cao bồi dưỡng tiếng Anh, bồi dưỡng học sinh giỏi, tuyển sinh	- Bảng kê chứng từ Danh đánh khen thưởng - Trích điều 29, Quy chế chi tiêu nội bộ	ĐHV		
18	Quyết định bổ nhiệm và xếp lương CDNN giảng viên chính hạng II	- Số 609/QĐ-ĐHV, ngày 16/7/2018 - Số 901/QĐ-ĐHV, ngày 28/9/2018 - Số 1273/QĐ-ĐHV, ngày 28/12/2018	ĐHV		
19	Quyết định bổ nhiệm chức danh GS, PGS năm 2017, 2018 Quyết định bổ nhiệm chức danh nghề nghiệp GVCC 2018	- 15 quyết định bổ nhiệm chức danh GS, PGS - 7 Quyết định bổ nhiệm chức danh nghề nghiệp GVCC - 9 QĐ bổ nhiệm CDNN GV cao cấp	BGDĐT		
20	Quyết định bổ nhiệm và xếp lương CDNN giáo viên hạng 2 Thông báo kết quả kỳ thi xét	- Số 1232/QĐ-ĐHV, ngày 12/6/2019 - Thông báo số	ĐHV BGDĐT		

	thăng hạng CDNN giáo viên	5025/BGDĐT-HĐXTH, ngày 04/11/2019			
21	Quyết định công nhận đạt tiêu chuẩn chức danh GS, PGS 2019	- Số 68/QĐ-HĐGSNN, ngày 27/11/2019	BGDĐT		
22	Văn bản cử viên chức dự thi thăng hạng CDNN giảng viên chính hạng II	Số 4937/BGDĐT-HĐTTH, ngày 30/10/2019	BGDĐT		
23	Văn bản v/v xét tặng danh hiệu NGND, NGƯT	Số 1492/ĐHV-TCCB, ngày 24/12/2019	ĐHV		
24	Đánh giá, công nhận thi đua	- Số 1197/QĐ-ĐHV, ngày 26/10/2017 - Số 974/QĐ-ĐHV, ngày 11/10/2018 - Số 3033/QĐ-ĐHV, ngày 01/11/2019 - 3 QĐ tặng bằng khen của Bộ GD &ĐT - 1 QĐ khen thưởng của UBND Tỉnh Nghệ An	ĐHV BGDĐT UBND tỉnh NA		
25	Văn bản Hội nghị tổng kết năm học, HN CBCCVC, Hội nghị công tác Đảng	Báo cáo tổng kết Năm 2017, 2018, 2019	ĐHV		
26	Các văn bản điều chỉnh Quy chế chi tiêu nội bộ hàng năm	Các QĐ điều chỉnh	ĐHV		
27	Quyết định phê duyệt danh sách TGBC	- 128/QĐ-BGDĐT ngày 16/01/2019 - Công văn số 2422/BGDĐT-TCCB ngày 11/6/2018	BGDĐT		