

Hà Nội, ngày 09 tháng 01 năm 2026

CHƯƠNG TRÌNH 05

ĐỔI MỚI CÔNG TÁC TỔ CHỨC CÁN BỘ GIAI ĐOẠN 2025 - 2030

1. CĂN CỨ XÂY DỰNG CHƯƠNG TRÌNH

1. Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ thành phố Hà Nội lần thứ XVIII, nhiệm kỳ 2025- 2030;
2. Nghị quyết Đại hội Đại biểu Đảng bộ các trường Đại học, Cao đẳng Hà Nội lần thứ IV, nhiệm kỳ 2025-2030;
3. Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ Trường Đại học Mỏ - Địa chất lần thứ XXI, nhiệm kỳ 2025 - 2030;
4. Căn cứ Nghị quyết 71-NQ/TW ngày 22 tháng 8 năm 2025 của Bộ Chính trị về đột phá phát triển giáo dục và đào tạo;
5. Căn cứ Kết luận số 205-KL/TW ngày 07/11/2025 của Bộ Chính trị về một số giải pháp đột phá trong tuyển dụng, bố trí, sử dụng, đãi ngộ cán bộ;
6. Căn cứ Nghị quyết số 45/NQ-HĐT ngày 08/9/2021 của Hội đồng trường Trường Đại học Mỏ - Địa chất về việc phê duyệt chiến lược phát triển Trường Đại học Mỏ - Địa chất giai đoạn 2021 - 2030, tầm nhìn đến năm 2045;
7. Căn cứ Nghị quyết số 16/NQ-HĐT ngày 08/3/2023 của Hội đồng trường Trường Đại học Mỏ - Địa chất về việc ban hành Kế hoạch thực hiện chiến lược phát triển công tác Tổ chức - Cán bộ giai đoạn 2022 - 2025;
8. Căn cứ tình hình thực tiễn về công tác tổ chức cán bộ của Trường Đại học Mỏ - Địa chất.

2. ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG

2.1. Những kết quả đạt được

- Đã xây dựng, tổ chức triển khai thực hiện Chương trình số 05-CTr/ĐU ngày 26 tháng 11 năm 2020 “Đổi mới công tác tổ chức cán bộ giai đoạn 2020 - 2025”, đặc biệt sau khi triển khai thực hiện Nghị quyết chuyên đề số 111-NQ/ĐU ngày 30/12/2020 về các giải pháp đảm bảo đời sống cho cán bộ, viên chức và người lao động, những kết quả chính đã đạt được như sau:

- Đã chỉ đạo tổ chức, triển khai, thực hiện cơ chế tự chủ cho một số đơn vị.
Đã xây dựng Đề án tự chủ bộ máy, nhân sự và tài chính của Trường Đại học Mở
- Địa chất giai đoạn 2023 - 2025 và phương hướng đến năm 2030.

- Trong nhiệm kỳ 2020 - 2025, đã hoàn thành quy trình bổ nhiệm lại Hiệu trưởng theo nhiệm kỳ Hội đồng trường, bổ nhiệm lại 01 Phó Hiệu trưởng và bổ nhiệm 02 Phó Hiệu trưởng (thời hạn bổ nhiệm 05 năm); kiện toàn nhân sự lãnh đạo các đơn vị; rà soát, bổ sung quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý trong Đảng, chính quyền giai đoạn 2020 - 2025 và 2025 - 2030; hoàn thành Đề án vị trí việc làm và Đề án tinh giản biên chế đến năm 2025.

- Công tác bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo, quản lý được thực hiện theo đúng quy định, nhân sự được bổ nhiệm bảo đảm tiêu chuẩn đối với từng chức vụ quản lý. Công tác quy hoạch thực hiện một cách nghiêm túc, đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý của Trường bảo đảm về số lượng, có phẩm chất đạo đức tốt, nhiệt tình, tâm huyết và trách nhiệm với công việc. Công tác đánh giá, xếp loại chất lượng cá nhân, tập thể thường xuyên được rà soát sửa đổi, bổ sung qua đó từng bước khách quan, công bằng, chính xác.

- Tiếp tục sắp xếp lại nhân lực các đơn vị trong Trường, thực hiện điều động cán bộ, viên chức để phù hợp với yêu cầu vị trí việc làm, phù hợp với cơ cấu tổ chức, phát huy tối đa năng lực và hiệu quả nguồn nhân lực hiện có, từng bước cân đối đảm bảo tỉ lệ hợp lý giữa viên chức hành chính và viên chức giảng dạy theo hướng tự chủ đại học.

- Các văn bản quy định về công tác tổ chức, cán bộ của Trường thường xuyên được ban hành, rà soát sửa đổi cho phù hợp với các văn bản quy phạm pháp luật của Đảng, Nhà nước và tình hình thực tiễn của Trường. Chỉ đạo nghiên cứu các mô hình tự chủ để triển khai phương án sắp xếp, tinh gọn bộ máy nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động, chỉ đạo xây dựng vị trí việc làm, xác định lại số lượng người làm việc để tiến tới xây dựng lộ trình tinh giản biên chế, tăng cường công tác kế hoạch hóa trong thực hiện nhiệm vụ, đánh giá đảng viên và tổ chức đảng đúng quy định hằng năm, rà soát, bổ sung hệ thống KPIs ...

- Thường xuyên chú trọng đến công tác đào tạo, bồi dưỡng, phát triển đội ngũ giảng viên và nhân viên căn cứ vào tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức; tiêu chuẩn chức vụ lãnh đạo, quản lý. Hằng năm, trọng tâm công tác đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị đáp ứng nhu cầu phát triển của Trường trong giai đoạn hiện nay.

2.2. Những hạn chế

- Cơ sở hạ tầng và năng lực quản lý, quản trị đại học chưa đồng bộ; chưa có hệ thống văn bản nội bộ đầy đủ và phù hợp với sự thay đổi nhanh chóng của

ngành. Công tác quy hoạch, xây dựng chiến lược phát triển cán bộ của Trường chưa được điều chỉnh kịp thời để phù hợp với sự thay đổi của thực tế.

- Bộ máy tổ chức của trường vẫn chưa tinh gọn. Chức năng, nhiệm vụ của một số đơn vị chưa được rõ ràng, một vài nội dung còn chồng chéo.

- Mặc dù đã có Quy định thu hút nguồn lao động chất lượng cao, nhưng vẫn chưa thực hiện được một cách đồng bộ giữa chính sách tinh giản biên chế và chính sách tuyển dụng, thu hút người tài, đảm bảo tỷ lệ hợp lý giữa viên chức hành chính và viên chức giảng dạy. Việc điều động cán bộ, viên chức chưa mang lại hiệu quả cao trong công việc, chưa đảm bảo cơ cấu hợp lý giữa viên chức hành chính và viên chức giảng dạy.

- Hệ thống xếp loại chất lượng cán bộ, viên chức còn chưa sát với thực tế, chưa có tác dụng khuyến khích nâng cao năng suất, chất lượng làm việc của cán bộ, viên chức trong Trường.

- Công tác tham mưu, tư vấn cho lãnh đạo Trường những chủ trương chiến lược đối với công tác cán bộ và xây dựng phát triển Trường chưa kịp thời. Năng lực ngoại ngữ của nhiều cán bộ, viên chức chưa đáp ứng được yêu cầu hội nhập.

3. CHƯƠNG TRÌNH HÀNH ĐỘNG

3.1. Mục tiêu

- Đổi mới, sắp xếp lại tổ chức bộ máy theo hướng tinh gọn, linh hoạt, hiệu lực, hiệu quả, giảm đầu mối và tăng cường tính tự chủ phù hợp với chiến lược phát triển của Trường.

- Tăng cường chuyển đổi số và chuyên nghiệp hóa công tác quản trị Nhà trường theo hướng tự chủ, hiện đại, hiệu quả.

- Chuẩn hóa vị trí việc làm cho toàn bộ hệ thống của Nhà trường.

- Xây dựng và chuẩn hóa hệ thống quản lý và đánh giá cán bộ sát với thực tiễn, bảo đảm phân chia thu nhập hợp lý đối với đội ngũ cán bộ, viên chức và người lao động.

- Xây dựng cơ chế duy trì và thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng công tác đào tạo và nghiên cứu khoa học trong tình hình mới.

3.2. Nội dung chương trình

3.2.1. Đổi mới cơ cấu tổ chức

- Tái cơ cấu tổ chức và vị trí việc làm theo định hướng học thuật, đồng thời hoàn thiện khung chức năng, nhiệm vụ và phối hợp nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động.

- Phát triển hệ thống trường, phân hiệu, trung tâm, viện nghiên cứu theo chiến lược phát triển Trường. Phấn đấu đủ điều kiện, tiêu chuẩn trở thành Đại học định hướng nghiên cứu.

- Nâng cao năng lực quản trị, đổi mới phương thức làm việc và tăng cường dự báo trong công tác tổ chức cán bộ.

3.2.2. Đổi mới công tác đào tạo và phát triển nhân lực

- Xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý bản lĩnh, chuyên nghiệp, đáp ứng công tác quản trị Nhà trường trong tình hình mới. Xây dựng đội ngũ giảng viên, nhà khoa học và chuyên gia đầu ngành có trình độ cao, đủ năng lực đào tạo, nghiên cứu, chuyển giao công nghệ, gắn với cơ cấu học thuật và chiến lược phát triển Trường, đáp ứng yêu cầu thực tiễn và hội nhập quốc tế. Xây dựng đội ngũ nhân viên hành chính chuyên nghiệp, đủ phẩm chất và năng lực, tận tâm, mẫn cán, bảo đảm trách nhiệm và đạo đức công vụ trong thực thi nhiệm vụ.

- Tiếp tục đẩy mạnh việc đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, viên chức và người lao động bảo đảm đủ phẩm chất, tiêu chuẩn, năng lực và uy tín trong các hoạt động của Nhà trường giai đoạn 2025 - 2030, tầm nhìn đến năm 2045.

3.2.3. Đổi mới công tác thu hút và duy trì nhân lực

- Ban hành cơ chế chính sách duy trì và thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu phát triển Nhà trường trong tình hình mới.

4. KẾ HOẠCH VÀ TỔ CHỨC THỰC HIỆN

4.1. Kế hoạch

- Năm 2025, Đảng ủy hoàn thành chương trình hành động; tuyên truyền, phổ biến và quán triệt tới các cấp ủy đảng, quần chúng và đảng viên.

- Từ năm 2025 đến năm 2030, Đảng ủy chỉ đạo triển khai đồng bộ và toàn diện các nội dung trong chương trình hành động.

- Năm 2028, Đảng ủy tổ chức sơ kết, đánh giá, rút kinh nghiệm chương trình hành động giữa nhiệm kỳ.

- Cuối năm 2030, Đảng ủy tổng kết, đánh giá, rút kinh nghiệm chương trình hành động của nhiệm kỳ 2025-2030.

4.2. Tổ chức thực hiện

- Đảng ủy tập trung chỉ đạo việc thực hiện các chương trình bằng các nghị quyết công tác tháng của Đảng ủy.

- Các đảng bộ bộ phận và chi bộ trực thuộc triển khai nghị quyết một cách cụ thể, sâu rộng và phù hợp với đơn vị mình.



- Ủy ban kiểm tra xây dựng kế hoạch kiểm tra, giám sát, đánh giá rút kinh nghiệm theo từng quý và từng năm học nhằm thực hiện tốt những nhiệm vụ trọng tâm đã đề ra.

Nơi nhận:

- ĐU các trường ĐH, CĐ Hà Nội (để b/c),
- Các đảng bộ bộ phận, các chi bộ,
- Lưu VPĐĐ.

T/M ĐẢNG ỦY

BÍ THƯ



Trần Xuân Trường



PHỤ LỤC
KẾ HOẠCH HÀNH ĐỘNG VÀ KẾT QUẢ DỰ KIẾN CHỦ YẾU
CHƯƠNG TRÌNH 05
ĐỔI MỚI CÔNG TÁC TỔ CHỨC CÁN BỘ GIAI ĐOẠN 2025 - 2030

TT	Nội dung chương trình	Kế hoạch hành động chủ yếu	KPIs dự kiến giai đoạn 2026 - 2028	KPIs dự kiến năm 2030
1	Đổi mới cơ cấu tổ chức	- Xây dựng các quy chế, quy định liên quan đến Luật Giáo dục, Luật Giáo dục đại học, Luật Viên chức, Luật Nhà giáo (sửa đổi). - Rà soát sửa đổi, bổ sung chiến lược phát triển Trường giai đoạn 2021 - 2030 và tầm nhìn 2045. - Triển khai sắp xếp, tinh gọn bộ máy nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động. - Xây dựng danh mục vị trí việc làm, tiêu chuẩn, điều kiện làm việc của từng vị trí việc làm giai đoạn 2026 - 2030.	1. Năm 2026 - Phê duyệt phương án sắp xếp, tinh gọn bộ máy (<i>trọng tâm khối phòng ban</i>). - Sửa đổi, bổ sung các quy chế/quy định phục vụ công tác quản trị Nhà trường, phù hợp với các quy định của Đảng và Nhà nước hiện hành. 2. Năm 2027 - Phân đầu thành lập tối thiểu 01 trường thành viên. - Sửa đổi, bổ sung chiến lược phát triển Trường giai đoạn 2021 - 2030 và tầm nhìn 2045. - Ban hành danh mục vị trí việc làm, tiêu chuẩn, điều kiện làm việc của từng vị trí việc làm giai đoạn 2026 - 2030.	- Phân đầu trở thành Đại học định hướng nghiên cứu.



TT	Nội dung chương trình	Kế hoạch hành động chủ yếu	KPIs dự kiến giai đoạn 2026 - 2028	KPIs dự kiến năm 2030
			3. Năm 2028 - Phê duyệt phương án sắp xếp, tinh gọn bộ máy (<i>trọng tâm khối khoa chuyên môn hướng đến đáp ứng các tiêu chí trở thành Đại học định hướng nghiên cứu</i>).	
2	Đổi mới công tác đào tạo và phát triển nhân lực	- Xây dựng khung năng lực số cho cán bộ, viên chức và người lao động ¹ .	- Phân đầu tỷ lệ tham gia các khoá đào tạo, bồi dưỡng do Trường tổ chức tối thiểu 80% theo danh sách triệu tập. - Khung năng lực số của cán bộ, viên chức và người lao động bình quân tối thiểu ở mức độ 1 (Cơ bản).	- Phân đầu tỷ lệ tham gia các khoá đào tạo, bồi dưỡng do Trường tổ chức 100% theo danh sách triệu tập. - Khung năng lực số của cán bộ, viên chức và người lao động bình quân tối thiểu ở mức độ 2 (Trung cấp).
3	Duy trì và thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao	- Tăng cường giải pháp nâng cao đời sống cho cán bộ, viên chức và người lao động. - Xây dựng cơ chế khuyến khích viên chức giảng dạy đạt chuẩn chức danh Phó Giáo sư, Giáo sư. - Xây dựng cơ chế, chính sách thu hút giảng viên trẻ tài năng, chuyên gia,	Thu nhập bình quân cán bộ, viên chức và người lao động tăng tối thiểu 10%/năm. - Tỷ lệ giảng viên có chức danh giáo sư, phó giáo sư không thấp hơn 15% tổng giảng viên cơ hữu có trình độ tiến sĩ, trong đó tối thiểu có 02 giáo sư.	- Tỷ lệ giảng viên có chức danh giáo sư, phó giáo sư không thấp hơn 20% tổng giảng viên cơ hữu có trình độ tiến sĩ, trong đó tối thiểu có 02 giáo sư.

¹ Tham khảo Thông tư số 02/2025/TT-BGDĐT ngày 24/01/2025 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc quy định khung năng lực số cho người học

TT	Nội dung chương trình	Kế hoạch hành động chủ yếu	KPIs dự kiến giai đoạn 2026 - 2028	KPIs dự kiến năm 2030
		nhà khoa học đầu ngành vào làm quản lý, giảng dạy, nghiên cứu khoa học và trao đổi học thuật tại Trường.	- Phấn đấu tối thiểu 03 người nước ngoài vào làm quản lý, giảng dạy, nghiên cứu khoa học, trao đổi học thuật theo hình thức ký hợp đồng lao động tham gia các chương trình, dự án hợp tác giáo dục, đào tạo, nghiên cứu khoa học và trao đổi học thuật tại Trường.	- Phấn đấu tối thiểu 05 người nước ngoài vào làm quản lý, giảng dạy, nghiên cứu khoa học, trao đổi học thuật theo hình thức ký hợp đồng lao động tham gia các chương trình, dự án hợp tác giáo dục, đào tạo, nghiên cứu khoa học và trao đổi học thuật tại Trường.