

CHƯƠNG TRÌNH 05
ĐỔI MỚI CÔNG TÁC TỔ CHỨC CÁN BỘ GIAI ĐOẠN 2020 - 2025

1. ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG

1.1. Những kết quả đạt được

- Đã thực hiện quy trình bầu Bí thư Đảng ủy; bổ nhiệm lại, bổ nhiệm mới Hiệu trưởng, Phó Hiệu trưởng; thành lập Hội đồng trường; củng cố, kiện toàn bộ máy nhân sự nhiệm kỳ Hiệu trưởng 2018 - 2023 bảo đảm đúng quy định, phát huy dân chủ ở cơ sở và khẳng định vai trò lãnh đạo của Đảng. Thực hiện nghiêm túc, đúng quy trình công tác rà soát bổ sung quy hoạch cấp ủy, cán bộ lãnh đạo, quản lý.

- Thực hiện tái cơ cấu bộ máy tổ chức theo hướng tinh gọn và hiệu quả, cụ thể: đổi tên, điều chỉnh, bổ sung chức năng, nhiệm vụ 08 đơn vị; giải thể, sáp nhập, chia tách và thành lập mới 09 đơn vị; tái cơ cấu lại khoa Lý luận chính trị, phê duyệt đề án tự chủ hoạt động của Trung tâm Phân tích, Thí nghiệm Công nghệ cao và Trung tâm Ngoại ngữ - Tin học.

- Tiếp tục sắp xếp lại nhân lực các đơn vị trong trường, thực hiện điều động 57 cán bộ, viên chức cho 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.

- Năm 2015, triển khai xây dựng đề án vị trí việc làm trong đó đã xây dựng vị trí việc làm đối với từng chức danh nghề nghiệp viên chức như giảng viên, nhân viên hành chính và cán bộ quản lý. Năm 2017, triển khai xây dựng vị trí việc làm cho chức danh nghề nghiệp kỹ sư. Hiện đang thực hiện kế hoạch tái cơ cấu vị trí việc làm, thúc đẩy việc phân cấp, phân quyền trong công quản lý.

- Thường xuyên điều chỉnh Quy định đánh giá, phân loại tập thể và cá nhân; Quy định công tác thi đua, khen thưởng để phù hợp hơn; trong đó, riêng khối hành chính thực hiện đánh giá theo từng tháng; khối cán bộ quản lý được đánh giá riêng để đảm bảo tính khách quan, công bằng; hiện đang triển khai xây dựng hệ thống KPIs đánh giá cán bộ, viên chức làm căn cứ triển khai kế hoạch và lộ trình “tinh giản biên chế”.

- 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 và Nhà nước, phù hợp với tình hình thực tiễn của trường. Đang nghiên cứu các mô hình tự chủ để tiếp tục kiện toàn theo hướng phù hợp với điều kiện trong bối cảnh tự chủ.

- 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 ngạch công chức, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức; tiêu chuẩn chức vụ lãnh đạo, quản lý. Hàng năm, xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng với nguồn kinh phí đa dạng. Tạo điều kiện thuận lợi để cán bộ trong trường đi học tập, bồi dưỡng nâng cao năng lực chuyên môn, năng lực ngoại ngữ, lập trường tư tưởng chính trị vững vàng đáp ứng nhu cầu phát triển của Nhà trường trong giai đoạn mới hiện nay.

Sau 5 năm thực hiện chương trình 05 giai đoạn 2015 - 2020, Đảng ủy đã lãnh đạo, chỉ đạo khắc phục những hạn chế, đặc biệt đã từng bước hoàn thiện hệ thống quy định nội bộ của trường. Đảng ủy đã có chủ trương và triển khai các biện pháp nhằm hạn chế tối đa việc kiêm nhiệm các chức vụ quản lý để tăng hiệu quả công việc. Đảng ủy đã chỉ đạo cơ cấu lại tổ chức bộ máy; điều chỉnh, bổ sung chức năng nhiệm vụ một số đơn vị quản lý để phù hợp với yêu cầu của thực tiễn; đang thực hiện kế hoạch tái cơ cấu vị trí việc làm và xác định lại số lượng người làm việc để tiến tới xây dựng lộ trình tinh giản biên chế; tổ chức đánh giá ngoài; Đảng ủy đã chỉ đạo tăng cường công tác kế hoạch hóa trong thực hiện nhiệm vụ, đặc biệt trong công tác quản lý; đánh giá đảng viên và tổ chức đảng, đánh giá tập thể và cá nhân hàng năm ...

1.2. 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.

- 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.

- Đề án vị trí việc làm chưa thúc đẩy việc kiện toàn tổ chức bộ máy theo hướng tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả. Việc sắp xếp, bố trí công việc chưa phù hợp dẫn tới hiện tượng vừa thừa, vừa thiếu nhân lực tại các đơn vị thuộc trường.

Quá trình thực hiện tinh giản biên chế còn nê nang, chưa quyết liệt, chưa có phương án khả thi, đồng bộ trong tinh giản số lượng người làm việc.

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

- Chưa xây dựng được cơ chế phù hợp với các quy định của pháp luật để hướng tới tự chủ. Thí điểm triển khai cơ chế tự chủ tại các đơn vị thuộc trường và nhiều quy định liên quan đến công tác tổ chức - cán bộ ban hành còn chậm, chưa xây dựng chính sách thu hút và trọng dụng nguồn nhân lực chất lượng cao.

- Công tác nghiên cứu, 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. Số lượng cán bộ khoa học có khả năng hội nhập quốc tế chưa nhiều, chưa đáp ứng được đầy đủ yêu cầu đào tạo chất lượng cao.

- Công tác tái cơ cấu tổ chức nhân sự gắn với tái cơ cấu học thuật và dịch chuyển chuyên môn chưa theo kịp xu thế thay đổi của xã hội.

2. CHƯƠNG TRÌNH HÀNH ĐỘNG

2.1. Mục tiêu

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

- Chuẩn hóa 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.

- Hoàn thiện 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 đội ngũ cán bộ, viên chức và người lao động có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cao; có văn hóa, đạo đức, kỷ luật, trách nhiệm, năng động, sáng tạo, thích ứng với sự thay đổi và xu hướng phát triển khoa học - công nghệ và hội nhập quốc tế.

- Chuẩn bị đầy đủ các điều kiện về tổ chức, nhân sự để đưa Nhà trường thành trường đại học tự chủ chi thường xuyên có chất lượng, uy tín trong và ngoài nước.

2.2. Nội dung chương trình

2.2.1. Đổi mới cơ cấu tổ chức

- Điều chỉnh, bổ sung, hoàn thiện các quy định về tổ chức hoạt động, chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, trách nhiệm, mối quan hệ công tác của các đơn vị trong trường nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động. Chuẩn hoá vị trí việc làm; sắp xếp,

tổ chức các đơn vị trong trường gắn với tái cơ cấu học thuật và vị trí việc làm phù hợp với chiến lược phát triển Nhà trường.

- Tập trung xây dựng trường, phân hiệu, trung tâm, viện, doanh nghiệp và đơn vị khác để tăng cường hoạt động đào tạo, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ phù hợp với chiến lược phát triển của Nhà trường theo hướng tự chủ, đa ngành.

- Nâng cao năng lực quản trị; đổi mới tư duy, phương thức làm việc, nâng cao khả năng dự báo để xây dựng và cải tiến hoạt động và khắc phục tồn tại trong công tác tổ chức cán bộ.

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

- Xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý có bản lĩnh, chuyên nghiệp trong quản trị, quản lý nhằm nâng cao chất lượng hoạt động và năng lực cạnh tranh của trường nói chung, trong việc quản lý đào tạo, bảo đảm chất lượng, tuyển sinh, quản lý khoa học, quản lý sinh viên và các mặt hoạt động khác .

- Xây dựng đội ngũ giảng viên và nhà khoa học có chuyên môn cao, chuyên gia đầu ngành có đủ năng lực đào tạo, nghiên cứu, tiếp nhận, chuyển giao và đề xuất những giải pháp khoa học, công nghệ gắn với cơ cấu học thuật, chiến lược phát triển của Nhà trường, đáp ứng đòi hỏi thực tiễn và yêu cầu hội nhập với sự phát triển khoa học và công nghệ trên thế giới, mỗi giảng viên phải có đủ năng lực trong quan hệ hợp tác trong nước, quốc tế, là cầu nối giữa trường với các đối tác.

- Chuẩn bị nguồn nhân lực để mở ngành mới đáp ứng nhu cầu xã hội; tiếp tục đẩy mạnh việc đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, viên chức và người lao động; đào tạo lại và dịch chuyển chuyên môn cho giảng viên và viên chức để đáp ứng sự thay đổi của cơ cấu ngành nghề và chương trình đào tạo, bảo đảm đủ phẩm chất, tiêu chuẩn, năng lực và uy tín trong các hoạt động của Nhà trường.

- Xây dựng lộ trình chuẩn hóa các trình độ về lý luận chính trị, nghiệp vụ chuyên môn, ngoại ngữ, tin học theo các quy định hiện hành của pháp luật.

- Xây dựng chiến lược đào tạo và phát triển nhân lực giai đoạn 2020 - 2030, tầm nhìn 2045 phù hợp với chiến lược phát triển Nhà trường.

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

- Đổi mới công tác quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo, quản lý theo hướng mở rộng dân chủ, có cạnh tranh và qua thi tuyển. Tăng cường phân cấp, phân quyền cho các đơn vị và cán bộ, viên chức bảo đảm nguyên tắc tự chủ gắn với trách nhiệm giải trình của người đứng đầu đơn vị.

- Tiếp tục hoàn thiện vị trí việc làm bảo đảm nguyên tắc khoa học, khách quan, minh bạch và phù hợp với điều kiện thực tiễn của trường. Xây dựng

chính sách, giải pháp, phương án phù hợp, khả thi, đồng bộ nhằm khuyến khích các đơn vị thuộc trường đăng ký kế hoạch dịch chuyển chuyên môn, tinh giản biên chế, nhận khoán biên chế.

- Đổi mới phương thức đánh giá viên chức và cán bộ lãnh đạo quản lý, trong đó lấy mức độ hài lòng của người học làm thước đo năng lực của giảng viên; lấy hiệu quả công việc làm thước đo năng lực cán bộ, viên chức; lấy mức độ hài lòng của đội ngũ viên chức làm thước đo năng lực của đội ngũ quản lý. Xây dựng cơ chế giám sát hiệu quả, tránh hình thức, cảm tính, cục bộ, trù dập, bao che, nể nang, không trung thực ...

- Xây dựng chính sách thu hút đội ngũ viên chức có chuyên môn, nghiệp vụ giỏi vào làm việc trong đơn vị. Đa dạng hóa và linh hoạt trong việc xác định vị trí việc làm, tuyển dụng cán bộ và giảng viên để đáp ứng yêu cầu mở mới các ngành đào tạo. Xây dựng môi trường làm việc độc lập, cạnh tranh, bình đẳng sáng tạo.

- Thu hút giảng viên, nhà khoa học nước ngoài và giảng viên, nghiên cứu viên, chuyên gia người Việt Nam ở nước ngoài tham gia hoạt động giảng dạy và nghiên cứu khoa học tại trường nhằm nâng cao trình độ ngoại ngữ và năng lực chuyên môn của đội ngũ giảng viên và người học.

- Đổi mới cơ chế quản lý phù hợp với các quy định của pháp luật, hướng tới tự chủ trong thực hiện chế độ, chính sách cho cán bộ, viên chức và người lao động đảm bảo công bằng; khuyến khích, phát huy tài năng, tính năng động sáng tạo và cống hiến hết mình cho sự nghiệp đào tạo của trường. Xây dựng các quy định về phân phối thu nhập theo hình thức khoán theo vị trí việc làm, hiệu quả công việc và gắn với định biên nhân lực tại đơn vị.

3. KẾ HOẠCH VÀ TỔ CHỨC THỰC HIỆN

3.1. Kế hoạch

- Năm 2020, 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 2020 đến năm 2025, Đảng ủy chỉ đạo triển khai đồng bộ và toàn diện các nội dung trong chương trình hành động.

- Năm 2023, Đảng ủy tổ chức sơ kết, đánh giá, rút kinh nghiệm chương trình hành động giữa nhiệm kỳ.

- Cuối năm 2025, Đảng ủy tổng kết, đánh giá, rút kinh nghiệm chương trình hành động của nhiệm kỳ 2020-2025.

3.2. 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.

- Ban Giám hiệu và các đơn vị liên quan của trường lập kế hoạch, xây dựng các đề án, dự án và triển khai thực hiện.

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

Nơi nhận:

- Đảng ủy Khối (để báo cáo),
- Đảng ủy Trường,
- Hội đồng trường, BGH,
- Các ĐBBP, các chi bộ,
- Lưu VPĐD.

**T/M ĐẢNG ỦY
BÍ THƯ**

Trần Xuân Trường