

Số: 16 /NQ-ĐHTCM-HĐT

NGHỊ QUYẾT
Về xây dựng và phát triển đội ngũ viên chức
giai đoạn 2021 - 2025 và định hướng đến năm 2030

I- TÌNH HÌNH VÀ NGUYÊN NHÂN

Qua 5 năm triển khai thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng bộ Trường Đại học Tài chính - Marketing nhiệm kỳ 2015 - 2020, đội ngũ viên chức của Nhà trường đã có nhiều chuyển biến tích cực; đã được bổ sung, tăng cường về số lượng và nâng cao chất lượng, từng bước đáp ứng yêu cầu đối với công tác đào tạo của Trường. Đảng ủy, Ban Giám hiệu đã thể hiện rõ quyết tâm, trách nhiệm trong việc lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức triển khai nhiệm vụ xây dựng và phát triển đội ngũ viên chức; tập trung thực hiện tốt công tác tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ của đội ngũ viên chức nhà trường, nhất là đối với đội ngũ giảng viên.

Nhờ thực hiện các giải pháp phù hợp và có chính sách đãi ngộ, thu hút thỏa đáng nên chất lượng đội ngũ viên chức nói chung và đội ngũ giảng viên đã được nâng lên đáng kể. Đội ngũ giảng viên có trình độ sau đại học trở lên hiện đạt tỷ lệ 96,8 %, trong đó số giảng viên có trình độ Tiến sĩ chiếm tỷ lệ gần 20%, tăng hơn 8% so với đầu nhiệm kỳ (2015). Số Tiến sĩ có mặt tại thời điểm ngày 31/12/2020 là 84 người, so với mục tiêu Chiến lược xác định là 60 Tiến sĩ, vượt 140% (hiện nay số Tiến sĩ là 92 người). Như vậy, so với yêu cầu phát triển đội ngũ giảng viên có trình độ sau đại học đã đảm bảo đạt mục tiêu đề ra, song đối với đội ngũ giảng viên có chức danh Phó Giáo sư, Giáo sư được xác định theo Chiến lược phát triển Trường giai đoạn 2013-2020 và định hướng đến năm 2030, vẫn chưa đạt yêu cầu về số lượng. Cụ thể đến cuối năm 2020, mục tiêu xác định cần đạt 12 Phó Giáo sư và 2 Giáo sư, trong khi đó tính đến thời điểm quý III năm 2021, số Phó Giáo sư hiện chỉ có 9 người (Trong 8 tháng năm 2021 có biến động về nhân sự Phó Giáo sư: 01 Phó Giáo sư nghỉ hưu, 01 Phó Giáo sư chuyển công tác sang đơn vị khác; tiếp nhận thêm 01 Phó Giáo sư).

Về đội ngũ viên chức và người lao động làm việc khối hành chính, sau sáp nhập Trường Cao đẳng Tài chính - Hải quan vào Trường Đại học Tài chính - Marketing (tháng 8/2017), Nhà trường không tuyển dụng thêm viên chức khối hành chính. Tỷ lệ viên chức hành chính/giảng viên hiện nay đạt cơ cấu tỷ lệ 27/73.

Hạn chế về phát triển đội ngũ có chức danh Phó Giáo sư, Giáo sư có nhiều nguyên nhân, song nguyên nhân chủ yếu mà Nghị quyết của Đảng ủy Trường đã chỉ ra do: (1) các giảng viên có trình độ Tiến sĩ, chức danh Phó Giáo sư chưa đáp ứng đầy đủ tiêu chuẩn của chức danh Phó Giáo sư, Giáo sư theo quy định hiện hành (Quy định tiêu chuẩn, thủ tục xét công tác nhận đạt tiêu chuẩn chức danh giáo sư, phó giáo sư ban hành kèm theo Quyết định số 37/2018/QĐ-TTg ngày 31/8/2018 của Thủ tướng

Chính phủ yêu cầu về tiêu chuẩn cao hơn so với trước đây); (2) cơ chế, chính sách hỗ trợ, khuyến khích của Trường, sự ràng buộc trách nhiệm đối với giảng viên chưa đủ mạnh; đồng thời các giảng viên có trình độ Tiến sĩ chưa thực sự quyết tâm trong phấn đấu đạt tiêu chuẩn chức danh Phó Giáo sư, Giáo sư; (3) áp lực giảng dạy và quản trị hành chính, sự vụ cao đã ảnh hưởng không nhỏ đến tập trung thời gian cho hoạt động nghiên cứu; (4) một số giảng viên còn hạn chế về năng lực nghiên cứu khoa học nên khó khăn trong triển khai thực hiện các đề tài khoa học các cấp, nhất là đề tài cấp Bộ/Tỉnh.

Trong môi trường cạnh tranh và hội nhập quốc tế về giáo dục mạnh mẽ như hiện nay, để nâng cao chất lượng đào tạo, khẳng định thế mạnh, thương hiệu của một cơ sở giáo dục đại học, đòi hỏi phải đảm bảo và không ngừng củng cố, tăng cường các điều kiện đảm bảo chất lượng. Ngoài các điều kiện về chương trình đào tạo chuẩn mực, nguồn học liệu phong phú, cơ sở vật chất, trang thiết bị hiện đại phục vụ đào tạo, thì đội ngũ giảng viên, cán bộ viên chức là điều kiện tiên quyết đối với chất lượng đào tạo của Nhà trường.

Hội nghị lần thứ 7 của Ban Chấp hành Trung ương khóa XII tiếp tục khẳng định nhiệm vụ trọng tâm là tập trung vào công tác xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ. Nghị quyết của Đảng cũng đã đề ra các mục tiêu quan trọng để Việt Nam bắt kịp với khu vực và thế giới trong kỷ nguyên mới, kỷ nguyên của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ 4.

Để đáp ứng yêu cầu đó, Trường Đại học Tài chính - Marketing cần đẩy mạnh xây dựng đội ngũ viên chức đủ về số lượng, chuyên sâu về chuyên môn, nghiệp vụ; từ đó đề ra các cơ chế, chính sách đào tạo, bồi dưỡng để đội ngũ có đủ phẩm chất, năng lực, uy tín ngang tầm nhiệm vụ trong thời kỳ mới. Do đó, Hội đồng trường cần ban hành một Nghị quyết chuyên đề về xây dựng và phát triển đội ngũ viên chức Trường Đại học Tài chính - Marketing giai đoạn 2021 - 2025 định hướng đến năm 2030. Nghị quyết này là sự triển khai cụ thể đối với Nghị quyết của Đảng ủy về phát triển đội ngũ giảng viên có trình độ cao của Trường trong thời gian tới.

II- QUAN ĐIỂM CHỈ ĐẠO VÀ MỤC TIÊU

1. Quan điểm

1.1. Đảm bảo nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ, đi đôi với phát huy trách nhiệm của Hội đồng trường, Ban Giám hiệu và của Hiệu trưởng trong công tác xây dựng và phát triển đội ngũ.

1.2. Phát triển đội ngũ viên chức, đặc biệt là đội ngũ giảng viên là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu của Nhà trường và phải xuất phát từ yêu cầu, nhiệm vụ của Trường trong thời kỳ mới. Đây là việc làm thường xuyên và phải gắn với cải cách hành chính và hiện đại hóa tổ chức bộ máy.

1.3. Phát triển đội ngũ viên chức với cơ cấu, trình độ hợp lý, phù hợp với vị trí việc làm, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ phát triển của Nhà trường trong thời gian tới; nâng cao trình độ viên chức, nhất là đội ngũ giảng viên từng bước ngang tầm với nhân lực các trường đại học hàng đầu của Việt Nam; đảm bảo nâng cao vị thế và năng lực cạnh tranh của Nhà trường trong lĩnh vực đào tạo.

1.4. Công tác đào tạo, bồi dưỡng viên chức của Nhà trường cần có kế hoạch với các bước cụ thể. Nội dung đào tạo, bồi dưỡng cần mang tính chiến lược, dài hạn, phù hợp với yêu cầu của vị trí việc làm hoặc chức danh nghề nghiệp. Hình thức đào tạo, bồi dưỡng cần linh hoạt, phù hợp với từng nội dung và phù hợp với tính chất công việc của các đơn vị và của Trường.

1.5. Phát triển đội ngũ viên chức phải gắn liền giữa việc tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng với việc bố trí, sử dụng đội ngũ; đồng thời phải có tính kế thừa, kế tục tốt để đảm bảo sự phát triển ổn định và bền vững đối với đội ngũ.

2. Mục tiêu

2.1. Mục tiêu chung

Xây dựng và phát triển đội ngũ viên chức Trường Đại học Tài chính - Marketing, đặc biệt là đội ngũ giảng viên đủ về số lượng, mạnh về trình độ, giỏi về chuyên môn, nghiệp vụ; có phẩm chất chính trị, đạo đức tốt; có cơ cấu hợp lý, đồng thời đáp ứng về tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức theo quy định của pháp luật, nhằm đáp ứng được yêu cầu đòi hỏi ngày càng cao của công tác đào tạo theo định hướng ứng dụng của Nhà trường trong tiến trình hội nhập quốc tế.

2.2. Mục tiêu cụ thể

- Đến năm 2025: quy mô đội ngũ viên chức khoảng 700 người, trong đó giảng viên chiếm tỷ lệ 75%, viên chức hành chính chiếm tỷ lệ 25%. Tỷ lệ giảng viên có trình độ Tiến sĩ trở lên khoảng 25%, trong đó có 4 Giáo sư và 20 Phó giáo sư.

Tập trung thực hiện việc bồi dưỡng kiến thức theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp, tiêu chuẩn ngạch để đảm bảo đến năm 2025, 100% viên chức đáp ứng tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp theo quy định.

Đẩy mạnh đào tạo, bồi dưỡng về ngoại ngữ cho giảng viên, cán bộ viên chức đảm bảo đáp ứng yêu cầu của công tác giảng dạy, nghiên cứu khoa học và yêu cầu của vị trí việc làm, trong đó 30% giảng viên có thể giảng dạy chuyên ngành bằng Tiếng Anh; 50% viên chức làm công tác hợp tác quốc tế đạt trình độ ngoại ngữ bậc 4/6 theo khung năng lực 6 bậc của Việt Nam hoặc tương đương trở lên. Về tin học, 100% giảng viên, cán bộ viên chức có kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin cơ bản trong công tác giảng dạy, nghiên cứu khoa học và công tác hành chính.

- Đến năm 2030: quy mô đội ngũ viên chức khoảng 800 người, trong đó giảng viên chiếm tỷ lệ 75%, viên chức hành chính chiếm tỷ lệ 25%. Tỷ lệ giảng viên có trình độ Tiến sĩ khoảng 30%, trong đó có 6 Giáo sư và 28 Phó giáo sư.

Tiếp tục đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng viên chức theo vị trí việc làm hoặc chức danh nghề nghiệp. Hằng năm có khoảng 30% viên chức đủ điều kiện, tiêu chuẩn để dự thi, xét thăng hạng chức danh nghề nghiệp cao hơn.

Tiếp tục đẩy mạnh đào tạo, bồi dưỡng về ngoại ngữ cho giảng viên, cán bộ viên chức đảm bảo đáp ứng yêu cầu của công tác giảng dạy, nghiên cứu khoa học và yêu cầu của vị trí việc làm, trong đó 45% giảng viên có thể giảng dạy chuyên ngành bằng Tiếng Anh; 80% viên chức làm công tác hợp tác quốc tế đạt trình độ ngoại ngữ bậc 4/6 theo khung năng lực 6 bậc của Việt Nam hoặc tương đương trở lên. Về tin học, 100% giảng viên, cán bộ viên chức có kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin cơ bản

trong công tác giảng dạy, nghiên cứu khoa học và công tác hành chính; trong đó các vị trí việc làm có yêu cầu kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin nâng cao đảm bảo 100% đạt chuẩn.

III- NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP CHỦ YẾU

1. Nâng cao nhận thức và phát huy vai trò trách nhiệm trong lãnh đạo, chỉ đạo của các cấp ủy Đảng và của cán bộ chủ chốt trong việc phát triển đội ngũ viên chức của Trường

1.1. Quán triệt sâu sắc, vận dụng sáng tạo chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh; quán triệt và thực hiện nghiêm Cương lĩnh, Điều lệ, nghị quyết của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước cho đội ngũ cán bộ, đảng viên nhất là về công tác xây dựng và phát triển đội ngũ viên chức theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 7 khóa XII.

1.2. Nâng cao nhận thức trong toàn Đảng bộ, hệ thống chính trị nhà trường và toàn thể đội ngũ cán bộ, viên chức về vai trò, tầm quan trọng của nguồn nhân lực, nhất là đội ngũ giảng viên đối với chất lượng đào tạo của Trường nhằm thống nhất mục tiêu, quan điểm về xây dựng và phát triển đội ngũ của Trường.

1.3. Thống nhất tầm nhìn và xác định trúng các nguồn bổ sung, phát triển đội ngũ viên chức của Trường trong từng giai đoạn: từ nguồn phát triển nội tại; từ nguồn tuyển dụng sinh viên tốt nghiệp xuất sắc ở các trường đại học lớn trong nước và nước ngoài; tuyển dụng người có trình độ Thạc sĩ tốt nghiệp ở nước ngoài, người có trình độ Tiến sĩ; từ nguồn tiếp nhận giảng viên, các nhà khoa học có trình độ Tiến sĩ, chức danh Phó Giáo sư, Giáo sư đang công tác tại các viện nghiên cứu, các cơ sở đào tạo đại học trong và ngoài nước.

1.4. Phát huy tinh thần trách nhiệm của từng giảng viên, cán bộ viên chức trong việc phấn đấu học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, ngoại ngữ, tin học và phấn đấu đạt chuẩn chức danh khoa học và chức danh nghề nghiệp viên chức.

2. Thực hiện thường xuyên, liên tục công tác tuyển dụng, tiếp nhận giảng viên; đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ viên chức có trình độ cao đáp ứng yêu cầu của công tác đào tạo theo định hướng ứng dụng và yêu cầu đổi mới giáo dục đại học trong thời kỳ mới

2.1. Xây dựng Đề án “Quy hoạch phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2021-2025 và định hướng đến năm 2030”, trong đó xác định mục tiêu phát triển đội ngũ giảng viên, cán bộ viên chức cho từng giai đoạn trên cơ sở cụ thể hóa Chiến lược phát triển Trường.

2.2. Xây dựng Đề án tuyển dụng viên chức hàng năm, trong đó tập trung chủ yếu là tuyển dụng giảng viên theo yêu cầu tiêu chuẩn trình độ đào tạo đối với các khoa đào tạo ngành, chuyên ngành trình độ thạc sĩ, tiến sĩ phải từ Tiến sĩ trở lên; các khoa đào tạo ngành, chuyên ngành trình độ đại học nếu tuyển người có trình độ Thạc sĩ, thì phải học toàn phần ở nước ngoài bằng Tiếng Anh.

2.3. Đẩy mạnh thu hút nhân tài, đặc biệt là thu hút các giảng viên có học vị Tiến sĩ, giảng viên có chức danh Phó Giáo sư, Giáo sư về làm việc tại Trường. Ưu tiên thu hút nhân tài để phát triển đội ngũ cán bộ đầu ngành và các chuyên gia vào làm việc

hoặc cộng tác trong hoạt động đào tạo, nghiên cứu, hợp tác phát triển và hoạt động dịch vụ của Trường.

Ngoài ra, cần đẩy mạnh hợp tác với các chuyên gia có trình độ Thạc sĩ, Tiến sĩ của các đơn vị Tổng cục, Cục, Vụ, Viện thuộc Bộ Tài chính tham gia giảng dạy, báo cáo chuyên đề, nghiên cứu khoa học; tham gia góp ý xây dựng chương trình đào tạo, biên soạn giáo trình, tài liệu học tập,...

2.4. Xây dựng kế hoạch đào tạo nâng cao trình độ lên Tiến sĩ đối với các giảng viên có trình độ Thạc sĩ ngay sau khi được tuyển dụng về Trường. Tăng cường bồi dưỡng về phẩm chất chính trị và đạo đức nghề nghiệp; bồi dưỡng về phương pháp nghiên cứu khoa học và bồi dưỡng năng lực Tiếng Anh nhằm đáp ứng yêu cầu công tác nghiên cứu khoa học và công bố quốc tế.

2.5. Thực hiện các chương trình, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên đội ngũ viên chức về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, tin học, ngoại ngữ và các kiến thức bổ trợ khác. Tăng cường cử giảng viên đi thực tế tại doanh nghiệp hoặc cơ quan chuyên môn nhằm gắn lý luận với thực tiễn (sản xuất và đời sống). Khuyến khích giảng viên tham gia các hoạt động việc làm thực tế gắn với ngành, chuyên ngành đào tạo của khoa và của giảng viên.

2.6. Tăng cường liên kết và hợp tác với các cơ sở đào tạo có uy tín trong và ngoài nước, để tìm nguồn nhân lực bổ sung cho đội ngũ giảng viên, nhất là nguồn giảng viên cho chương trình chất lượng cao, chương trình giảng dạy bằng tiếng nước ngoài và đào tạo sau đại học. Đặc biệt, quyết tâm tổ chức trao đổi giảng viên, nhà khoa học từ các trường đại học tiên tiến đang liên kết đào tạo với Trường về làm việc trong một thời gian nhất định và ngược lại, tuyển chọn một số giảng viên của Trường đảm bảo tiêu chuẩn về chuyên môn, ngoại ngữ để cử sang các trường liên kết để tham gia giảng dạy, nghiên cứu, học tập.

3. Xây dựng và ban hành các cơ chế, chính sách thu hút, trọng dụng, đãi ngộ hợp lý, đúng mức đối với đội ngũ giảng viên, cán bộ viên chức có trình độ cao; gắn quyền lợi đi đôi với trách nhiệm

3.1. Nâng cao năng lực cho đội ngũ giảng viên qua các chương trình, dự án hợp tác quốc tế bằng nguồn kinh phí ngân sách Nhà nước (từ Đề án dạy và học ngoại ngữ, Đề án 89 của Chính phủ,...), kinh phí của Trường và các nguồn kinh phí khác.

3.2. Tích cực phát huy các nguồn tài trợ để tìm học bổng cử giảng viên trẻ (dưới 35 tuổi) có trình độ Thạc sĩ đi học nghiên cứu sinh ở các nước có nền giáo dục tiên tiến.

3.3. Chủ động bố trí kinh phí và có chính sách ưu đãi thực hiện chủ trương đào tạo, xây dựng đội ngũ giảng viên có trình độ Tiến sĩ; giảng viên có chức danh Giáo sư, Phó Giáo sư. Có chính sách chăm sóc, đãi ngộ phù hợp với các giảng viên thực sự có năng lực và tâm huyết với nghề nghiệp, với Trường.

3.4. Tạo điều kiện thuận lợi và môi trường tích cực để giảng viên phát huy trí tuệ, năng lực và kinh nghiệm của mình trong quá trình đào tạo, nghiên cứu khoa học. Khuyến khích đội ngũ giảng viên đủ tiêu chuẩn chủ động tham gia giảng dạy các chương trình quốc tế, liên kết quốc tế.

3.5. Xây dựng và thực hiện tốt kế hoạch luân chuyển cán bộ (giữa viên chức khối giảng dạy và viên chức khối quản lý) một cách hợp lý, hài hòa nhằm phát huy tối đa khả năng của đội ngũ giảng viên, viên chức khối quản lý.

3.6. Đưa vào quy hoạch các chức danh lãnh đạo, quản lý các cấp thuộc Trường và xem xét bổ nhiệm giữ chức vụ quản lý những giảng viên, cán bộ viên chức có trình độ từ Thạc sĩ, Tiến sĩ trở lên và có năng lực chuyên môn, phẩm chất đạo đức tốt, để tạo động lực làm việc cho giảng viên, cán bộ viên chức.

3.7. Nghiên cứu sửa đổi các quy chế, quy định liên quan đến giảng viên theo hướng giảm thiểu công việc hành chính, sự vụ đối với giảng viên có trình độ Tiến sĩ, giảng viên có chức danh Phó Giáo sư, Giáo sư nhằm tập trung thời gian cho công tác giảng dạy, nghiên cứu khoa học phục vụ cho việc tích lũy các công trình khoa học.

Xây dựng quy định về trách nhiệm, chế độ đối với các Giáo sư, Phó Giáo sư, Giảng viên cao cấp về đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ giảng viên trẻ có trình độ Tiến sĩ phân đầu đạt chuẩn chức danh bằng nhiều hình thức như: kèm cặp trực tiếp, mỗi nhà khoa học chịu trách nhiệm xây dựng kế hoạch bồi dưỡng cho 2 - 3 giảng viên trẻ theo từng chuyên ngành cụ thể,...

Các giảng viên có trình độ Tiến sĩ phải xây dựng kế hoạch phân đầu đạt chức danh Phó Giáo sư trong phạm vi 5 - 6 năm ngay sau khi nhận bằng Tiến sĩ; các Phó Giáo sư phải xây dựng kế hoạch phân đầu đạt chức danh Giáo sư trong phạm vi 7 năm ngay sau khi được bổ nhiệm chức danh Phó Giáo sư.

Phòng Tổ chức - Hành chính phối hợp với các đơn vị rà soát tiêu chuẩn, điều kiện dự thi thăng hạng chức danh nghề nghiệp đối với viên chức để xây dựng kế hoạch giúp giảng viên, viên chức khối hành chính phân đầu đạt các tiêu chuẩn, điều kiện của chức danh theo quy định.

3.8. Tổ chức hoạt động các nhóm “nghiên cứu mạnh” về các lĩnh vực, chuyên ngành đào tạo của Trường một cách có hiệu quả; đồng thời có chính sách hỗ trợ kinh phí phù hợp cho các nhóm nghiên cứu phát huy vai trò chủ đạo trong nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ, từ đó dần hình thành các chuyên gia đầu ngành cho các lĩnh vực, chuyên ngành đào tạo của Trường trong tương lai.

4. Nâng cao chất lượng công tác tham mưu về công tác tổ chức và xây dựng đội ngũ viên chức, nhất là xây dựng đội ngũ giảng viên

a) Nâng cao chất lượng công tác tham mưu, phối hợp chặt chẽ, hiệu quả giữa các phòng, viện chức năng, khoa chuyên môn, viện nghiên cứu trong công tác cán bộ mà trọng tâm là xây dựng đội ngũ giảng viên, nhất là công tác tuyển dụng, đào tạo, bố trí, sử dụng và đánh giá đội ngũ giảng viên.

b) Tăng cường giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện để nâng cao chất lượng đội ngũ làm công tác tuyển dụng đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của thời kỳ mới. Nghiêm cấm các hành vi tiêu cực trong công tác tuyển dụng viên chức.

c) Coi trọng và tăng cường công tác kiểm tra, giám sát công tác cán bộ; kiểm soát chặt chẽ việc thực hiện quy trình tuyển dụng, bổ nhiệm chức danh nghề nghiệp đối với giảng viên, viên chức khối quản lý.

IV- TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Trách nhiệm của Hội đồng trường

- a) Nghiên cứu các cơ chế, chính sách để tạo môi trường thuận lợi cho việc nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên, cán bộ viên chức của Trường;
- b) Giám sát việc xây dựng Đề án “Quy hoạch phát triển nguồn nhân lực Trường Đại học Tài chính - Marketing giai đoạn 2021-2025 và định hướng đến năm 2030” và giám sát việc tổ chức triển khai thực hiện Đề án;
- c) Phối hợp với Tổ xây dựng Đề án tổ chức các buổi tọa đàm lấy ý kiến của giảng viên, chuyên gia, nhà quản lý về các nội dung cần thiết trong Đề án.

2. Trách nhiệm của Ban Giám hiệu

- a) Chỉ đạo, tổ chức triển khai xây dựng Đề án “Quy hoạch phát triển nguồn nhân lực Trường Đại học Tài chính - Marketing giai đoạn 2021-2025 và định hướng đến năm 2030”, trình Hội đồng trường thông qua tại kỳ họp quý IV/2021.
- b) Tổ chức các kỳ tuyển dụng giảng viên, cán bộ viên chức hàng năm trên cơ sở danh mục vị trí việc làm và số người làm việc đã được Hội đồng trường phê duyệt, phù hợp với các quy định của pháp luật hiện hành và phân cấp của Bộ Tài chính.
- c) Chỉ đạo, tổ chức xây dựng và triển khai Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên, cán bộ viên chức giai đoạn 2021-2025, có bước đi cụ thể cho từng năm.
- d) Nghiên cứu bổ sung, điều chỉnh các cơ chế, chính sách thu hút, đãi ngộ nhân tài và đội ngũ giảng viên, cán bộ viên chức có trình độ cao theo hướng đủ mạnh, thiết thực, tạo được động lực phấn đấu cho đội ngũ; đồng thời gắn giữa quyền lợi với trách nhiệm của giảng viên, cán bộ viên chức.
- đ) Bố trí đủ kinh phí đáp ứng tốt yêu cầu đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ nguồn nhân lực, nhất là đào tạo nâng cao trình độ lên Tiến sĩ đối với giảng viên; đào tạo lại giảng viên đáp ứng yêu cầu công tác đào tạo theo định hướng ứng dụng; bồi dưỡng đáp ứng theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp, đặc biệt là bồi dưỡng nâng cao năng lực ngoại ngữ cho giảng viên đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế.
- e) Thực hiện yêu cầu tinh giản bộ máy gián tiếp, rà soát lược bỏ các khâu trung gian, đẩy mạnh ứng dụng chuyển đổi số để nâng cao hiệu quả, hiệu suất làm việc của viên chức quản lý và hiệu lực lãnh đạo các cấp của Trường. Trên cơ sở tiêu chuẩn chức danh đã được quy định, tiến hành xây dựng điều kiện làm việc cho từng vị trí việc làm, góp phần nâng cao chất lượng, hiệu quả công việc của từng vị trí.

3. Các thành viên Hội đồng trường có nhiệm vụ theo dõi, giúp Hội đồng trường giám sát việc thực hiện Nghị quyết./.

Nơi nhận:

- Bộ Tài chính (để b/c);
- BTV Đảng ủy (để b/c);
- Ban Giám hiệu (để t/h);
- Các thành viên HĐT;
- Lưu: VT, TK.HĐT.

TM. HỘI ĐỒNG TRƯỜNG
CHỦ TỊCH

(Đã ký)

PGS. TS. Phạm Tiến Đạt

