

*

Hà Nội, ngày 03 tháng 10 năm 2021

CHIẾN LƯỢC

Phát triển nguồn nhân lực của Học viện Báo chí và Tuyên truyền đến năm 2035, tầm nhìn 2050

I. CĂN CỨ XÂY DỰNG

Căn cứ Quyết định 2956/QĐ-HVCTQG ngày 27/6/2014 của Giám đốc Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh về chức năng, nhiệm vụ và cơ cấu tổ chức của Học viện Báo chí và Tuyên truyền;

Căn cứ Quyết định số 4371-QĐ/HVCTQG ngày 26/8/2019 của Giám đốc Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh về việc ban hành Quy chế làm việc của Học viện Báo chí và Tuyên truyền;

Căn cứ Chiến lược phát triển Học viện Báo chí và Tuyên truyền đến năm 2035, tầm nhìn 2050;

Căn cứ Luật giáo dục đại học;

Căn cứ nhu cầu phát triển kinh tế-xã hội đất nước, bối cảnh quốc tế và khả năng đáp ứng các nguồn lực và năng lực thực hiện chỉ tiêu kế hoạch phát triển của Học viện.

II. THỰC TRẠNG NGUỒN NHÂN LỰC HỌC VIỆN BÁO CHÍ VÀ TUYÊN TRUYỀN

Trải qua hơn 55 năm xây dựng và phát triển, Học viện đã trở thành cơ sở đào tạo lý luận chính trị, báo chí và truyền thông lớn nhất tại Việt Nam. Ngày 25/6/2015, Thủ tướng Chính phủ quyết định bổ sung Học viện vào mạng lưới các trường đại học trọng điểm trong hệ thống giáo dục quốc dân. Học viện là cơ sở đào tạo, bồi dưỡng giảng viên lý luận chính trị, cán bộ làm công tác tuyên giáo, công tác xây dựng Đảng và chính quyền nhà nước; đào tạo đại học, thạc sĩ, tiến sĩ các ngành ngành báo chí, tuyên truyền, truyền thông và một số ngành khoa học xã hội và nhân văn khác; là cơ sở nghiên cứu khoa học về lý luận chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối, chủ trương của Đảng,



chính sách, pháp luật của Nhà nước về lĩnh vực tư tưởng-văn hóa, báo chí, truyền thông nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ và góp phần vào việc hoạch định đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước.

Nhân tố có vai trò quyết định mang lại thành tích và vị thế của Học viện trong những năm qua chính là nguồn nhân lực ngày càng mạnh và giàu tiềm năng phát triển của Học viện. Hiện nay, Học viện có 410 giảng viên và cán bộ, viên chức hành chính. Trong đó: (số liệu theo bảng dưới đây)

STT	Nội dung	T.số cán bộ, VC, NLD	Tổng số giảng viên cơ hữu	Tổng số GS, Phó giáo sư	Tổng số PGS, TS	Tỷ lệ (%)	Ghi chú
1	Tổng số cán bộ, viên chức, người lao động hiện nay	410					
2	Tổng số giảng viên cơ hữu		245				
3	Tỷ lệ giảng viên cơ hữu trên tổng số cán bộ, viên chức, người lao động					59,8 %	
4	Tỷ lệ phó giáo sư trên tổng số giảng viên cơ hữu (bao gồm cả số trợ giảng và nguồn giảng viên)			1+35		14,7 %	
5	Tỷ lệ tiến sĩ, GS, phó giáo sư trên tổng số giảng viên cơ hữu (bao gồm				105	42,9 %	

số trợ giảng và nguồn giảng viên)							
--------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--

Trong những năm qua, dưới sự lãnh đạo của Đảng ủy, Ban Giám đốc, Học viện đã chú trọng phát triển nguồn nhân lực để đáp ứng yêu cầu phát triển. Hàng năm, Học viện đều tổ chức xét tuyển dụng để bổ sung nguồn nhân lực chất lượng cao cho Học viện.

Tuy vậy, thực trạng nguồn nhân lực và công tác phát triển nguồn nhân lực của Học viện hiện nay cũng còn nhiều bất cập, hạn chế. Cụ thể là:

1) Công tác quy hoạch, xây dựng và phát triển nguồn nhân lực chủ yếu vẫn bị động, mang tính ngắn hạn. Học viện chưa có chiến lược phát triển nguồn nhân lực có tầm nhìn dài hạn, đáp ứng yêu cầu của từng giai đoạn phát triển của đơn vị.

2) Cơ cấu nguồn nhân lực chưa thực sự hợp lý xét trên tổng thể của quy mô toàn Học viện và các đơn vị thuộc Học viện. Một số khoa còn thiếu cán bộ khoa học có trình độ cao và có xu hướng hẫng hụt về nguồn nhân lực kế cận trong thời gian tới.

3) Số lượng và chất lượng nguồn nhân lực chưa đáp ứng nhiệm vụ phát triển của Học viện trong giai đoạn hội nhập quốc tế, thể hiện ở những mặt sau:

- Đội ngũ cán bộ quản lý chưa được đào tạo bài bản về công tác quản trị đại học hiện đại do vậy công tác quản lý chưa có tính chuyên nghiệp cao; Công tác quản lý và hỗ trợ đào tạo, nghiên cứu khoa học và hợp tác phát triển đạt hiệu quả còn thấp, tính kế hoạch chưa đáp ứng yêu cầu, văn hóa chất lượng chưa hình thành rõ nét. Một bộ phận chuyên viên làm việc trong các đơn vị quản lý chưa có tính chuyên nghiệp, còn thiếu kiến thức và kỹ năng chưa đủ khả năng độc lập xử lý công việc, dẫn đến hiệu suất công việc còn chưa cao;

- Đội ngũ giảng viên còn thiếu nhiều về số lượng và chưa có nhiều chuyên gia đầu đàn, chuyên sâu trong từng lĩnh vực; Số giảng viên có các bài báo quốc tế và số giảng viên được các trường đại học đẳng cấp khu vực và quốc tế biết đến và mời tham gia giảng dạy, nghiên cứu còn ít; số lượng giảng viên có thể tham gia giảng dạy trực tiếp bằng tiếng nước ngoài chưa thực sự đáp ứng yêu cầu phát triển và mở rộng các chương trình đào tạo theo nhiệm vụ chiến lược, liên kết với nước ngoài, chương trình tiên tiến và chất lượng cao của trường;

Một số giảng viên vẫn thiếu các phương pháp giảng dạy tiên tiến và các phương pháp nghiên cứu hiện đại.

4) Học viện chưa có các cơ chế, chính sách đột phá, đồng bộ và mang tính dài hạn trong tuyển dụng, khuyến khích, thu hút, trọng dụng và sử dụng nhân tài.

5) Công tác đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực còn chưa có kế hoạch tổ chức thực hiện chu đáo, bài bản và chưa được chú trọng đầu tư đúng mức.

6) Công tác thỉnh giảng, kiêm giảng, thu hút và sử dụng các nhà khoa học ngoài Học viện, nhất là các nhà khoa học nước ngoài còn nhiều hạn chế, chưa chú trọng đúng mức.

III. QUAN ĐIỂM PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CỦA HỌC VIỆN BÁO CHÍ VÀ TUYÊN TRUYỀN ĐẾN NĂM 2035, TẦM NHÌN ĐẾN NĂM 2050

1. Phát triển nguồn nhân lực là một đột phá chiến lược, là yếu tố then chốt quyết định đến sự phát triển của Học viện.

2. Chiến lược phát triển nguồn nhân lực được xây dựng trên quan điểm coi nguồn nhân lực là tài sản lớn nhất của Học viện, coi chi phí phát triển nguồn nhân lực là chi phí cho đầu tư phát triển của Học viện và có ý nghĩa to lớn đối với xã hội.

3. Chiến lược phát triển nguồn nhân lực phải đảm bảo cho Học viện phát triển ổn định, vững chắc và phấn đấu trở thành trường đại học hàng đầu, đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trong lĩnh vực lý luận chính trị, tư tưởng - văn hóa, báo chí và truyền thông tại Việt Nam đến năm 2025; trung tâm nghiên cứu uy tín về báo chí và truyền thông tại khu vực Đông Nam Á đến năm 2035 và trường đại học được xếp hạng tại khu vực châu Á – Thái Bình Dương đến năm 2050.

4. Chiến lược phát triển nguồn nhân lực theo hướng bền vững, chuyên nghiệp, thu hút và trọng dụng nhân tài, khuyến khích và tôn vinh tinh thần cống hiến.

5. Chiến lược phát triển nguồn nhân lực thể hiện tinh thần phát huy cao độ nội lực, kết hợp tăng cường huy động các nguồn lực khác để phát triển nguồn nhân lực; đồng thời phải đảm bảo tạo động lực, phát huy nguồn lực và nâng cao hiệu quả sử dụng các nguồn lực;

6. Chiến lược phát triển nguồn nhân lực của Học viện phải phù hợp với xu hướng hội nhập khu vực và quốc tế, đáp ứng nhu cầu xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền Việt Nam XHCN.

7. Chiến lược phát triển nguồn nhân lực cần đảm bảo sự đồng bộ, thống nhất gắn kết chặt chẽ và hài hoà với Chiến lược phát triển của Học viện Báo chí và Tuyên truyền về giáo dục và đào tạo.

IV. MỤC TIÊU ĐẾN NĂM 2035 VÀ TẦM NHÌN ĐẾN NĂM 2050

1. Mục tiêu đến năm 2035: Xây dựng cơ cấu tổ chức bộ máy hợp lý, năng động; có đủ nguồn nhân lực để phát triển và phấn đấu trở thành trường đại học hàng đầu, đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trong lĩnh vực lý luận chính trị, tư tưởng - văn hóa, báo chí và truyền thông tại Việt Nam đến năm 2025; trung tâm nghiên cứu uy tín về báo chí và truyền thông tại khu vực Đông Nam Á đến năm 2035 và trường đại học được xếp hạng tại khu vực châu Á – Thái Bình Dương đến năm 2050.

2. Tầm nhìn đến năm 2050

a) Học viện là trường Đảng, đồng thời là cơ sở giáo dục đại học trọng điểm, Học viện trở thành cơ sở hàng đầu Việt Nam trong lĩnh vực lý luận chính trị, tư tưởng - văn hóa, báo chí và truyền thông. Học viện không ngừng phấn đấu trở thành trường đại học có uy tín học thuật trong khu vực và trên thế giới:

b) Là lựa chọn số một của sinh viên trong các ngành học thuộc lĩnh vực lý luận chính trị, tư tưởng - văn hóa, báo chí và truyền thông

c) Là trung tâm nghiên cứu trong lĩnh vực tư vấn chính sách, công tác tư tưởng - văn hóa, báo chí và truyền thông hàng đầu, nơi tập hợp đội ngũ chuyên gia đầu ngành có tầm ảnh hưởng trong nước và khu vực.

Là trường đại học vận hành theo các tiêu chuẩn quốc tế, có tầm ảnh hưởng về báo chí và truyền thông ở khu vực Đông Nam Á trước năm 2030; cơ sở đào tạo và nghiên cứu báo chí và truyền thông có uy tín ở châu Á - Thái Bình Dương trước năm 2050.

2.1. Mục tiêu chung:

Xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao trong môi trường làm việc văn minh, dân chủ, sáng tạo, học thuật và nhân văn.

Đến năm 2050, xây dựng đội ngũ cán bộ khoa học, cán bộ quản lý phục vụ đủ về số lượng, mạnh về chất lượng, các tiêu chuẩn về phẩm chất, năng lực, kiến thức, kỹ năng đạt chuẩn quốc tế. Cơ cấu đội ngũ cán bộ hợp lý, trong đó đội ngũ cán bộ giảng dạy là lực lượng chính, chiếm từ 70% trở lên, đáp ứng yêu cầu của đại học định hướng nghiên cứu; phấn đấu trở thành trường đại học hàng đầu, đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trong lĩnh vực lý luận chính trị, tư tưởng - văn hóa, báo chí và truyền thông tại Việt Nam đến năm 2025; trung tâm nghiên cứu uy tín

về báo chí và truyền thông tại khu vực Đông Nam Á đến năm 2035 và trường đại học được xếp hạng tại khu vực châu Á – Thái Bình Dương đến năm 2050.

2.2. Các mục tiêu cụ thể:

- a) Tổ chức bộ máy tinh gọn, hiệu quả, tăng cường tính đồng bộ của hệ thống, phát huy được tính trách nhiệm, chủ động của người lao động.
- b) Xây dựng văn hóa tổ chức nhân văn, dân chủ và văn minh, trong đó cán bộ, giảng viên tự hào là cán bộ của Học viện. Bồi dưỡng, nâng cao năng lực trở thành phúc lợi và nghĩa vụ đối với giảng viên.
- c) Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý chuyên nghiệp, có năng lực quản trị nhà trường hiện đại, có khả năng dự báo chiến lược và quản lý sự thay đổi nhằm phát triển Học viện theo các định hướng chiến lược.
- d) Chuẩn hóa và tăng cường đội ngũ giảng viên giỏi chuyên môn, tâm huyết với nghề, thành thạo công nghệ thông tin và ngoại ngữ để hỗ trợ, thúc đẩy quá trình học tập của sinh viên
- e) Phát triển nhóm chuyên gia đầu ngành có khả năng định hướng chuyên môn trong lĩnh vực lý luận chính trị, tư tưởng - văn hóa, báo chí và truyền thông, trong đó có những chuyên gia có khả năng tham gia giảng dạy quốc tế, nghiên cứu quốc tế.

2.3. Kết quả dự kiến đến năm 2035 tầm nhìn 2050:

- a) Bộ máy Học viện được hoàn thiện theo hướng tinh gọn, đồng bộ, hiệu lực, hiệu quả trên cơ sở phân định rõ chức năng, nhiệm vụ các đơn vị, tránh chồng chéo, trùng lặp. Cơ chế Hội đồng trường được vận hành với tư cách là cơ quan thực quyền cao nhất của Học viện trong việc hoạch định chiến lược, xây dựng định hướng phát triển và xây dựng chính sách.
- b) Môi trường làm việc văn minh, chuyên nghiệp, cạnh tranh lành mạnh trong đó, việc trở thành cán bộ của Học viện là một niềm tự hào; hiệu quả công tác là thước đo năng lực và đóng góp của cán bộ; cán bộ được tạo điều kiện phát triển bản thân, làm việc với tinh thần trách nhiệm, cống hiến cho sự phát triển của Nhà trường.
- c) Đội ngũ cán bộ được chuẩn hóa với cơ cấu hợp lý về vị trí việc làm, trình độ, độ tuổi, trong đó cán bộ quản lý được đào tạo bài bản, được thử thách qua thực tiễn; giảng viên giỏi chuyên môn, tâm huyết với nghề. Số cán bộ, giảng viên có trình độ tiến sĩ, phó giáo sư, giáo sư ngày càng tăng lên, với ít nhất 70% giảng viên Học viện có trình độ tiến sĩ, trong đó ít nhất 40% có học hàm phó giáo sư, giáo sư.
- d) Một số cán bộ, giảng viên, nghiên cứu viên được lựa chọn, thử thách, bồi

dưỡng, phát triển trở thành những chuyên gia đầu ngành của Học viện trong các lĩnh vực chuyên môn. Những chuyên gia này có năng lực xây dựng, triển khai các đề tài cấp bộ, cấp nhà nước đồng thời tham gia giảng dạy, nghiên cứu quốc tế nhằm mở rộng tầm ảnh hưởng của Học viện trong khu vực và trên thế giới.

e) Chính sách tuyển dụng, đãi ngộ, đánh giá, sử dụng, bồi dưỡng cán bộ được xây dựng và hoàn thiện để cải thiện môi trường làm việc, tăng cường động lực, giải phóng quan hệ lao động và thúc đẩy năng suất, hiệu quả lao động. Học viện tiến tới đánh giá kết quả công tác theo hệ thống chỉ số kết quả công việc (KPI), từng bước phân hóa thu nhập theo kết quả, năng suất lao động.

Đến năm 2035, Học viện Báo chí và Tuyên truyền tăng số cán bộ giảng dạy đạt tối thiểu 1 cán bộ giảng dạy/14 sinh viên; 100% giảng viên của trường có trình độ sau đại học, trong đó trên 60% là tiến sỹ, 30% có chức danh giáo sư và phó giáo sư; tỷ lệ giảng viên có thể giảng dạy bằng tiếng nước ngoài đạt từ 30% trở lên. Đến năm 2050, 90% giảng viên của trường có trình độ tiến sỹ, trong đó có 40% có chức danh giáo sư, phó giáo sư; tỷ lệ giảng viên có thể giảng dạy bằng tiếng nước ngoài đạt từ 60% trở lên, tỷ lệ giảng viên thường sử dụng tin học cho công tác giảng dạy và nghiên cứu trên 80%.

V. NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP CHIẾN LƯỢC

1. Xác định chuẩn quy mô, cơ cấu nguồn nhân lực, tiêu chuẩn hóa các chức danh. Thực hiện công tác định biên, định mức lao động phù hợp với yêu cầu trong từng giai đoạn phát triển của Học viện.

a) Công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, tuyển dụng và phát triển nguồn nhân lực của Học viện phải đảm bảo quy mô hợp lý, trong đó có trên 70% là cán bộ giảng dạy và đảm bảo đến năm 2035 đạt 1 cán bộ giảng dạy/14 sinh viên và đến năm 2050 đạt tỷ lệ 1 cán bộ giảng dạy/12 sinh viên.

b) Xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ quản lý và cán bộ khoa học đồng bộ với cơ cấu hợp lý về ngành/chuyên ngành, chuyên môn nghiệp vụ, trình độ, độ tuổi, giới tính đảm bảo tính kế thừa và phát triển, trong đó chú trọng nguồn cán bộ giảng dạy, khắc phục tình trạng hẫng hụt cán bộ khoa học trình độ cao, đầu đàn, đầu ngành.

c) Xây dựng hệ thống tiêu chí, tiêu chuẩn đối với từng loại cán bộ làm căn cứ để chuẩn hóa đội ngũ cán bộ của Học viện; thực hiện việc định biên, định mức lao động phù hợp với yêu cầu phát triển nguồn nhân lực cho mỗi giai đoạn phát triển của Học viện.

2. Đổi mới chính sách tuyển dụng, thu hút, trọng dụng và sử dụng cán bộ

a) Đổi mới cơ chế, chính sách tuyển dụng theo hướng tăng cường sự chủ động, tự chịu trách nhiệm trong tìm kiếm, thu hút các ứng viên có chất lượng, có đạo đức, phẩm chất và tố chất của giảng viên, cán bộ quản lý giỏi.

b) Đa dạng hóa các nguồn nhân lực, trong đó tập trung nguồn là các sinh viên giỏi, xuất sắc của Học viện và các sinh viên tốt nghiệp đại học, sau đại học từ các trường đại học tiên tiến ở nước ngoài. Đồng thời xây dựng qui trình bồi dưỡng và thực hiện cơ chế sàng lọc để đảm bảo chất lượng.

c) Xây dựng chính sách thu hút, hỗ trợ và khuyến khích các cán bộ khoa học có triển vọng từ các cơ sở đào tạo, nghiên cứu, cơ quan, tổ chức trong và ngoài nước về Học viện công tác bằng các hình thức khác nhau.

d) Công khai, minh bạch trong tuyển dụng, bố trí, đánh giá, trọng dụng và sử dụng cán bộ theo phẩm chất, năng lực, sở trường, yêu cầu công việc nhằm phát huy hiệu quả hoạt động, tạo cơ hội phát triển đối với cán bộ và tạo động lực để khuyến khích cán bộ giỏi gắn bó với Học viện.

3. Thực hiện các chính sách khuyến khích và tôn vinh tinh thần cống hiến và sáng tạo của đội ngũ cán bộ, giảng viên.

a) Xây dựng các chính sách khuyến khích thực sự đối với đội ngũ cán bộ quản lý, cán bộ giảng dạy giỏi thông qua chế độ đãi ngộ xứng đáng. Nghiên cứu và ban hành các chính sách khuyến khích và tôn vinh tinh thần cống hiến và sáng tạo của cán bộ, giảng viên, nhân viên trong Học viện. Đổi mới công tác thi đua theo hướng gắn thi đua với đánh giá viên chức hàng năm và các chính sách về lương và thu nhập để khuyến khích các cán bộ quản lý và cán bộ giảng dạy có hiệu quả công tác cao.

b) Xây dựng các quy định quản lý việc chấp hành kỷ luật lao động của cán bộ, giảng viên và hệ thống các tiêu chí đánh giá và xếp loại cán bộ để trả lương và thu nhập tăng thêm ngoài lương; thực hiện các biện pháp nâng cao hiệu suất lao động, duy trì tinh thần kỷ luật và đồng tâm trong toàn Học viện.

4. Đẩy mạnh và nâng cao chất lượng công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và phát triển nguồn nhân lực

a) Tăng cường công tác quy hoạch cán bộ quản lý, cán bộ khoa học, gắn quy hoạch với công tác đào tạo, bồi dưỡng. Tập trung công tác quy hoạch và phát triển đội ngũ cán bộ khoa học có trình độ cao, trong đó tiếp tục quy hoạch đội ngũ cán bộ đầu đàn, đầu ngành làm nòng cốt để phát triển đội ngũ cán bộ khoa học kế cận của Học viện.

b) Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng phát triển nguồn nhân lực chuyên nghiệp trình độ cao, đáp ứng mục tiêu và các yêu cầu phát triển Học viện đến năm 2035, tầm nhìn đến năm 2050. Thực hiện đào tạo, bồi dưỡng đạt chuẩn cho cán bộ quản lý và cán bộ giảng dạy.

c) Tổ chức thường xuyên các khóa bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ quản lý theo yêu cầu của từng đối tượng, nhiệm vụ; tăng cường các hoạt động trao đổi kinh nghiệm quản lý với các đơn vị trong và ngoài Học viện và quốc tế nhằm nâng cao trình độ chuyên môn và kinh nghiệm quản lý của cán bộ quản lý.

d) Tổ chức các lớp tập huấn, bồi dưỡng nghiệp vụ, chuyên môn, ngoại ngữ, tin học cho cán bộ hành chính, phục vụ nhằm nâng cao trình độ, nghiệp vụ, kỹ năng để thực hiện tốt nhiệm vụ được giao.

e) Xây dựng cơ chế, chính sách cử cán bộ giảng dạy đi học tập, nghiên cứu thực tế hàng năm ở trong và ngoài nước.

f) Lựa chọn cử cán bộ trẻ, có năng lực tham gia các Đề án đào tạo giảng viên có trình độ tiến sĩ của Đảng, Nhà nước.

g) Xây dựng cơ chế, chính sách phát hiện, bồi dưỡng cán bộ khoa học trẻ, cán bộ khoa học có cống hiến cho Học viện; có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng lại cho đội ngũ cán bộ khoa học, khuyến khích họ tự nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, ngoại ngữ, tin học.

k) Đẩy mạnh hoạt động hợp tác quốc tế để tạo điều kiện cho cán bộ, giảng viên được đi đào tạo, bồi dưỡng ở các trường, viện nghiên cứu tiên tiến ở nước ngoài.

5. Đổi mới cơ chế nghiên cứu khoa học, tạo động lực cho cán bộ giảng dạy tham gia nghiên cứu khoa học

a) Xây dựng và tổ chức thực hiện Đề án bồi dưỡng đội ngũ cán bộ nghiên cứu đầu ngành của Học viện.

b) Xây dựng và tổ chức thực hiện Đề án khuyến khích các giảng viên trẻ đăng các bài báo quốc tế.

c) Tổ chức định kỳ các hoạt động sinh hoạt khoa học cho cán bộ, giảng viên trẻ.

6. Đổi mới chính sách tài chính cho phát triển nguồn nhân lực

a) Học viện ưu tiên đầu tư ngân sách cho phát triển nguồn nhân lực. Tập trung quản lý thống nhất các nguồn lực tài chính đầu tư cho phát triển nguồn nhân lực của Học viện.

b) Tích cực, chủ động tạo các nguồn kinh phí, thực hiện xã hội hóa các nguồn lực tài chính cho phát triển nguồn nhân lực của Học viện. Nghiên cứu thành lập Quỹ phát triển Đại học với mục đích huy động các nguồn tài trợ trong và ngoài Học viện cho phát triển Học viện, trọng tâm là phát triển nguồn nhân lực của Học viện.

c) Có cơ chế chính sách đột phá để phát huy tiềm năng trí tuệ, nâng cao mức thu nhập và điều kiện làm việc thuận lợi cho cán bộ được cống hiến, có cơ hội phát triển và thăng tiến, trước hết cung cấp và đáp ứng đủ nguồn kinh phí, cơ sở vật chất và phương tiện làm việc cho công tác đào tạo, nghiên cứu khoa học của cán bộ, nhất là cán bộ đầu đàn, đầu ngành, cán bộ quản lý.

VI. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Đảng ủy, Ban Giám đốc tăng cường chỉ đạo sự thống nhất về nhận thức và hành động trong việc triển khai thực hiện Chiến lược phát triển nguồn nhân lực. Ban Giám đốc tổ chức quán triệt Chiến lược này trong toàn Học viện, cụ thể hóa thành các đề án, kế hoạch, chương trình hành động phù hợp để triển khai thực hiện; xây dựng chế tài, tăng cường kiểm tra, giám sát việc thực hiện Chiến lược phát triển nguồn nhân lực.

2. Các chi bộ, thủ trưởng các đơn vị trực thuộc căn cứ Chiến lược phát triển nguồn nhân lực xây dựng kế hoạch ngắn hạn, trung hạn và dài hạn, các chương trình hành động cụ thể phù hợp của đơn vị, triển khai thực hiện kế hoạch đặt ra.

3. Các tổ chức đoàn thể quần chúng chủ động, sáng tạo thực hiện tốt Chiến lược phát triển nguồn nhân lực theo chức năng, nhiệm vụ và năng lực của mình.

4. Hàng năm, Học viện và các đơn vị sơ kết, điều chỉnh kế hoạch hành động phù hợp với tình hình thực tế.

5. Lãnh đạo Học viện, thủ trưởng các đơn vị trực thuộc chỉ đạo, kiểm tra, giám sát để thực hiện thắng lợi Chiến lược phát triển nguồn nhân lực và các chương trình, kế hoạch hành động hàng năm đã đặt ra.

Nơi nhận:

- Đảng ủy, BGD;
- Các Chi ủy chi bộ, đơn vị trực thuộc;
- Các tổ chức đoàn thể;
- Lưu VT, TCCB.



GIÁM ĐỐC

Phạm Minh Sơn

PHỤ LỤC
KẾ HOẠCH, QUI HOẠCH PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN
ĐẾN NĂM 2035 TẦM NHÌN 2050

TT	Chỉ tiêu	2018	2025	2035
1.	Số giảng viên	261	290	305
2.	Số giảng viên là PGS, GS	41	50	73
3.	Số giảng viên là TS	74	98	111
4.	Số giảng viên là Thạc sĩ	138	142	121
5.	Số giảng viên là Cử nhân	8	2	0
6.	Tỷ lệ giảng viên thường sử dụng ngoại ngữ cho công tác giảng dạy và nghiên cứu (từ 60-80% thời gian của công việc)	25%	35%	50%
7.	Tỷ lệ giảng viên thường sử dụng tin học cho công tác giảng dạy và nghiên cứu (từ 60-80% thời gian của công việc)	26.5%	50%	75%