HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA
HỒ CHÍ MINH
**HỌC VIỆN BÁO CHÍ VÀ TUYÊN TRUYỀN**
*

**ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM**

*Hà Nội, ngày 15 tháng 9 năm 2022*

# CHIẾN LƯỢC

**Phát triển nguồn nhân lực của Học viện Báo chí và Tuyên truyền đến năm 2030, tầm nhìn 2045**

---

## I. CĂN CỨ XÂY DỰNG

Căn cứ Quyết định 9019-QĐ/HVCTQG ngày 29/4/2022 của Giám đốc Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và tổ chức bộ máy 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 2030, tầm nhìn 2045;

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 60 năm xây dựng và phát triển, Học viện Báo chí và Tuyên truyền (Học viện) đã trở thành một trong những cơ sở đào tạo hàng đầu trong hệ thống các trường Đảng của cả nước, là trường đại học được xây dựng thành trường trọng điểm của mạng lưới các cơ sở giáo dục đại học thuộc 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



Scanned with CamScanner

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 391 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, NLĐ | Tổng số giảng viên cơ hữu | Tổng số Phó giáo sư | Tổng số PGS, TS | Tỷ lệ (%) | Ghi chú |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Tổng số cán bộ, viên chức, người lao động hiện nay | 391 | | | | | |
| 2 | Tổng số giảng viên cơ hữu | | 244 | | | | |
| 3 | Tỷ lệ giảng viên cơ hữu trên tổng số cán bộ, viên chức, người lao động | | | | | 62,4 % | |
| 4 | Tỷ lệ phó giáo sư trên tổng số giảng viên cơ hữu (bao gồm cả số trợ giảng và nguồn giảng viên) | | | 29 | | 11,89 % | |
| 5 | Tỷ lệ tiến sĩ, phó giáo sư trên tổng số giảng viên cơ hữu (bao gồm số trợ giảng và nguồn giảng viên) | | | | 126 | 51,64 % | |



Scanned with CamScanner

Trong những năm qua, dưới sự lãnh đạo của Đảng ủy, Hội đồng trường, 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.



Scanned with CamScanner

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 2030, TẦM NHÌN ĐẾN NĂM 2045

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 giữ vững vị thế của một trường đại học hàng đầu trong đào tạo, bồi dưỡng, nghiên cứu lĩnh vực lý luận chính trị, công tác xây dựng Đảng và chính quyền Nhà nước, tư tưởng - văn hóa, báo chí và truyền thông với đội ngũ chuyên gia đầu ngành có tầm ảnh hưởng trong nước và quốc tế.

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.



Scanned with CamScanner

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 2030 VÀ TẦM NHÌN ĐẾN NĂM 2045

**1. Mục tiêu đến năm 2030:** Xây dựng cơ cấu tổ chức bộ máy hợp lý, năng động; có đủ nguồn nhân lực để phát triển và trở thành trường đại học hàng đầu trong đào tạo, bồi dưỡng, nghiên cứu lĩnh vực lý luận chính trị, công tác xây dựng Đảng và chính quyền Nhà nước, tư tưởng - văn hóa, báo chí và truyền thông với đội ngũ chuyên gia đầu ngành có tầm ảnh hưởng trong nước và quốc tế.

**2. Tầm nhìn đến năm 2045**

a) Học viện là trường Đảng, đồng thời là cơ sở giáo dục đại học trọng điểm, hàng đầu của Việt Nam. Tiếp tục khẳng định, giữ vững vị thế của một trường đại học hàng đầu trong đào tạo, bồi dưỡng, nghiên cứu lĩnh vực lý luận chính trị, công tác xây dựng Đảng và chính quyền Nhà nước, tư tưởng - văn hóa, báo chí và truyền thông với đội ngũ chuyên gia đầu ngành có tầm ảnh hưởng trong nước và quốc tế.

b) Học viện phấn đấu đến năm 2030 trở thành trường đại học quản trị theo các tiêu chuẩn quốc tế, có tầm ảnh hưởng về báo chí và truyền thông ở khu vực; phấn đấu đến 2045 trở thành cơ sở đào tạo và nghiên cứu khoa học có uy tín cao và được xếp hạng quốc tế.

**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 2045, 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; giữ vững và phát huy vai trò là trường Đảng, trường đại học đầu ngành về đào tạo giảng viên lý luận, báo chí, truyền thông, đồng thời đạt đẳng cấp khu vực và quốc tế.

**2.2. Các mục tiêu cụ thể:**

a) Tổ chức bộ máy tinh gọn, hiện đại, hiệu quả, tăng cường tính đồng bộ của hệ thống chính trị, phát huy tính trách nhiệm, chủ động của cán bộ, công chức và viên chức.



Scanned with CamScanner

b) Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý chuyên nghiệp, đủ về số lượng, cao về chất lượng, cơ cấu hợp lý, có phẩm chất, năng lực quản trị hiện đại, có khả năng dự báo và quản lý sự phát triển của Học viện.

c) Tăng cường xây dựng đội ngũ giảng viên, cán bộ khối hành chính phục vụ đủ về số lượng, có cơ cấu hợp lý, có trình độ chuyên môn cao, chuyên nghiệp, tâm huyết, trách nhiệm.

- Đến năm 2045, 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 2045, 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 40% trở lên, đặc biệt là đội ngũ các nhà khoa học đầu đàn, đầu ngành có nhiều công trình khoa học quốc tế và số lần trích dẫn cao; 100% giảng viên có ít nhất 2 bài báo đăng trên tạp chí khoa học uy tín/sách chuyên khảo/năm.

- Sau năm 2030, mỗi năm có khoảng trên 30 lượt giảng viên và các nhà khoa học nước ngoài đến giảng dạy và nghiên cứu tại trường và 30 lượt giảng viên và các nhà khoa học của trường thỉnh giảng và nghiên cứu tại các trường đại học và cơ sở nghiên cứu nước ngoài.

d) Phát triển nhóm chuyên gia đầu ngành có khả năng định hướng chuyên môn trong lĩnh vực đào tạo, bồi dưỡng và nghiên cứu khoa học của Học viện.

e) Xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý và nhân viên hành chính chính quy, chuyên nghiệp, phục vụ tận tâm, kỷ luật và đồng tâm trong công việc, có năng lực điều hành, đảm bảo 100% cán bộ quản lý được đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, ngoại ngữ và năng lực quản lý theo các tiêu chuẩn quản trị đại học hiện đại, tối thiểu đạt 15% cán bộ quản lý hành chính sử dụng tốt tiếng Anh trong công việc và giao tiếp.

## 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.**



Scanned with CamScanner

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 2030 đạt 1 cán bộ giảng dạy/14 sinh viên và đến năm 2045 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



Scanned with CamScanner

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 lao động 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 2030, tầm nhìn đến năm 2045. 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 tinh 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 hoach đào tạo, bồi dưỡng lại



Scanned with CamScanner

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, chính sách mời giảng, kiêm giảng**

a) Thực hiện rà soát, đánh giá về tình hình kiêm giảng, thỉnh giảng và chuẩn hóa các quy định về kiêm giảng, thỉnh giảng trong Học viện.

b) Có cơ chế, chính sách thu hút các nhà khoa học nước ngoài có uy tín và kinh nghiệm, các trí thức Việt kiều tham gia giảng dạy và nghiên cứu khoa học tại Học viện.

**6. 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.

**7. 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.



Scanned with CamScanner

## VI. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Đảng ủy, Hội đồng trường, 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 quyết liệt, kiểm tra, giám sát sát sao 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, HĐT, BGĐ;
- Các Chi ủy chi bộ, đơn vị trực thuộc;
- Các tổ chức đoàn thể;
- Lưu VT, TCCB.

**GIÁM ĐỐC**

ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM ★ HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH ★
HỌC VIỆN BÁO CHÍ VÀ TUYÊN TRUYỀN

Phạm Minh Sơn



Scanned with CamScanner

**PHỤ LỤC**
**KẾ HOẠCH, QUI HOẠCH PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN**
**ĐẾN NĂM 2030 TẦM NHÌN 2045**

| TT | Chỉ tiêu | 2022 | | 2030 | | 2045 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. | Số giảng viên: | 244 | | 290 | | 450 | |
| | | Khối ngành Lý luận (119) | Khối ngành Báo chí, truyền thông và xã hội, nhân văn (125) | Khối ngành Lý luận (140) | Khối ngành Báo chí, truyền thông và xã hội, nhân văn (150) | Khối ngành Lý luận (200) | Khối ngành Báo chí, truyền thông và xã hội, nhân văn (250) |
| | -Nam: | 40 | 34 | 50% | 50% | 50% | 50% |
| | -Nữ: | 79 | 91 | 50% | 50% | 50% | 50% |
| | - Độ tuổi: + Dưới 30 | 9 | 7 | 30% | 35% | 35% | 35% |
| | + Từ 31-45 | 72 | 83 | 30% | 30% | 35% | 35% |
| | + Từ 45-55 | 23 | 27 | 20% | 20% | 20% | 20% |
| | + Trên 55 | 15 | 8 | 20% | 20% | 15% | 15% |
| 2. | Số giảng viên là PGS, GS | 29 | | 100 | | 145 | |
| | | Khối ngành Lý luận (18) | Khối ngành Báo chí, truyền thông và xã hội, nhân văn (11) | Khối ngành Lý luận (50) | Khối ngành Báo chí, truyền thông và xã hội, nhân văn (50) | Khối ngành Lý luận (70) | Khối ngành Báo chí, truyền thông và xã hội, nhân văn (75) |
| | - Nam: | 11 | 2 | 50% | 50% | 50% | 50% |
| | - Nữ: | 7 | 9 | 50% | 50% | 50% | 50% |
| | - Độ tuổi: + Từ 31-45: | 3 | 5 | 20% | 25% | 30% | 35% |
| | + Từ 45-55: | 7 | 3 | 40% | 45% | 45% | 45% |



Scanned with CamScanner

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | + Trên 55-60 | 3 | 2 | 20% | 15% | 15% | 10% |
| | + Trên 60 | 5 | 1 | 20% | 15% | 10% | 10% |
| 3. | Số giảng viên là TS | 97 | | 215 | | 245 | |
| | | Khối ngành Lý luận (54) | Khối ngành Báo chí, truyền thông và xã hội, nhân văn (43) | Khối ngành Lý luận (100) | Khối ngành Báo chí, truyền thông và xã hội, nhân văn (115) | Khối ngành Lý luận (120) | Khối ngành Báo chí, truyền thông và xã hội, nhân văn (125) |
| | - Nam: | 12 | 13 | 50% | 50% | 50% | 50% |
| | - Nữ: | 42 | 30 | 50% | 50% | 50% | 50% |
| | - Độ tuổi: | | | | | | |
| | + Từ 31-45: | 36 | 24 | 70% | 75% | 80% | 85% |
| | + Từ 45-55: | 12 | 15 | 20% | 15% | 20% | 15% |
| | + Trên 55: | 6 | 4 | 10% | 0% | 0% | 0% |
| 4. | Số giảng viên là Thạc sĩ | 116 | | 140 | | 60 | |
| | | Khối ngành Lý luận (47) | Khối ngành Báo chí, truyền thông và xã hội, nhân văn (69) | Khối ngành Lý luận (70) | Khối ngành Báo chí, truyền thông và xã hội, nhân văn (70) | Khối ngành Lý luận (30) | Khối ngành Báo chí, truyền thông và xã hội, nhân văn (30) |
| | - Nam: | 17 | 18 | 50% | 50% | 50% | 50% |
| | - Nữ: | 30 | 50 | 50% | 50% | 50% | 50% |
| | - Độ tuổi: | | | | | | |
| | + Dưới 25: | | | | | | |
| | + Từ 25-30: | 9 | 6 | 80% | 85% | 85% | 90% |
| | + Từ 30-40: | 26 | 39 | 10% | 10% | 15% | 10% |



Scanned with CamScanner

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | + Trên 40: | 12 | 24 | 10% | 5% | 0% | 0% |
| 5. | Số giảng viên là Cử nhân | 2 | | 0 | | 0 | |
| 6. | Tỷ lệ giảng viên thường xuyên sử dụng ngoại ngữ cho công tác giảng dạy và nghiên cứu (từ 60-80% thời gian của công việc) | 25% | | 35% | | 65% | |
| 7. | Tỷ lệ giảng viên thường xuyên sử dụng tin học cho công tác giảng dạy và nghiên cứu (từ 60-80% thời gian của công việc) | 60% | | 100% | | 100% | |



Scanned with CamScanner