

Số: 158 /NQ-HĐTĐHHN

Hà Nội, ngày 26 tháng 4 năm 2021

NGHỊ QUYẾT

**Ban hành Chiến lược phát triển nhân lực Trường Đại học
Tài nguyên và Môi trường Hà Nội đến năm 2025, tầm nhìn 2035**

HỘI ĐỒNG TRƯỜNG TRƯỜNG ĐẠI HỌC TÀI NGUYÊN VÀ MÔI TRƯỜNG HÀ NỘI

Căn cứ Quyết định số 456/QĐ-BTNMT ngày 08 tháng 02 năm 2018 của Bộ trưởng Bộ Tài nguyên và Môi trường quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Trường Đại học Tài nguyên và Môi trường Hà Nội;

Căn cứ Quyết định số 1798/QĐ-BTNMT ngày 14 tháng 8 năm 2020 của Bộ trưởng Bộ Tài nguyên và Môi trường về việc công nhận Hội đồng Trường Đại học Tài nguyên và Môi trường Hà Nội nhiệm kỳ 2020 - 2025;

Căn cứ Nghị quyết số 69/QĐ-HĐTĐHHN ngày 24 tháng 12 năm 2020 của Hội đồng trường Đại học Tài nguyên và Môi trường Hà Nội về việc ban hành Quy chế tổ chức và hoạt động của Trường Đại học Tài nguyên và Môi trường Hà Nội;

Căn cứ Quyết định số 75/QĐ-HĐTĐHHN ngày 28 tháng 12 năm 2020 về việc Phê duyệt điều chỉnh Chiến lược phát triển Trường Đại học Tài nguyên và Môi trường Hà Nội đến năm 2025, tầm nhìn đến năm 2035;

Căn cứ Kế hoạch số 5393/KH-TĐHHN ngày 31 tháng 12 năm 2020 của Trường Đại học Tài nguyên và Môi trường Hà Nội về việc triển khai thực hiện Chiến lược phát triển Trường Đại học Tài nguyên và Môi trường Hà Nội đến năm 2025, tầm nhìn đến năm 2035;

Theo đề nghị của Trưởng phòng Tổ chức - Hành chính.

QUYẾT NGHỊ:

Điều 1. Ban hành kèm theo Nghị quyết này Chiến lược phát triển nhân lực Trường Đại học Tài nguyên và Môi trường Hà Nội đến năm 2025, tầm nhìn 2035.

Điều 2. Nghị quyết có hiệu lực kể từ ngày ký. Hiệu trưởng, Trưởng phòng Tổ chức - Hành chính, Trưởng phòng Kế hoạch - Tài chính; Trưởng các đơn vị trực thuộc Trường chịu trách nhiệm thi hành Nghị quyết này./.

Nơi nhận:

- Như Điều 2;
- Đảng ủy Trường (thay báo cáo);
- Hội đồng Trường (thay báo cáo);
- Ban Giám hiệu (để thực hiện);
- Lưu: VT, VT-HĐT, TCHC.

TM. HỘI ĐỒNG TRƯỜNG
CHỦ TỊCH


Hoàng Anh Huy

**Chiến lược phát triển nhân lực Trường Đại học
Tài nguyên và Môi trường Hà Nội đến năm 2025, tầm nhìn 2035**
(Ban hành kèm theo Nghị quyết số 158 /NQ-HĐTĐHHN ngày 26 tháng 4 năm 2021
của Hội đồng Trường Đại học Tài nguyên và Môi trường Hà Nội)

I. Giới thiệu về Trường Đại học Tài nguyên và Môi trường Hà Nội

Trường Đại học Tài nguyên và Môi trường Hà Nội (ĐH TN&MT HN) được thành lập theo Quyết định số 1583/2010/QĐ-TTg ngày 23/8/2010 của Thủ tướng Chính phủ trên cơ sở nâng cấp Trường Cao đẳng TN&MT HN. Ngày 16 tháng 01 năm 2018 Bộ GD&ĐT ban hành Quyết định số 189/QĐ-BGDĐT về việc thành lập Phân hiệu Trường ĐH TN&MT HN tại tỉnh Thanh Hóa trên cơ sở nâng cấp Trường Cao đẳng Tài nguyên và Môi trường miền Trung. Nhà trường có truyền thống đào tạo hơn 65 năm. Đến nay, Nhà trường là cơ sở đào tạo đa ngành với nhiệm vụ đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ cho quản lý nhà nước về lĩnh vực tài nguyên và môi trường ở trình độ thạc sĩ, đại học; từ trung ương, địa phương, các doanh nghiệp đến cộng đồng.

1. Cơ cấu tổ chức

Theo Quyết định số 456/QĐ-BTNMT ngày 08/02/2018 của Bộ trưởng Bộ Tài nguyên và Môi trường quy định chức năng nhiệm vụ quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Trường ĐH TN&MT HN trong đó quy định cơ cấu tổ chức và nhân sự của Trường như sau:

- Hội đồng trường;
- Ban Giám hiệu;
- Các phòng chức năng: 08 phòng;
- Các khoa và bộ môn: 11 khoa và 03 bộ môn;
- Các Tổ chức khoa học công nghệ và dịch vụ: 01 Viện nghiên cứu, 05 trung tâm và 01 trạm y tế;
- Phân hiệu Trường ĐH TN&MT HN tại tỉnh Thanh Hóa (sau đây gọi tắt là Phân hiệu).

Hệ thống các tổ chức, đoàn thể gồm: Tổ chức Đảng, Tổ chức Công đoàn, Tổ chức Đoàn thanh niên và Hội cựu chiến binh.

2. Định hướng phát triển nguồn nhân lực Trường Đại học Tài nguyên và Môi trường Hà Nội

- Phát triển Trường Đại học Tài nguyên và Môi trường Hà Nội phù hợp với chủ trương, đường lối của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước trong điều kiện nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế; phù hợp với các chiến lược phát triển

của ngành tài nguyên và môi trường.

- Tập trung đầu tư, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên các chuyên ngành truyền thống và thế mạnh của Trường, từng bước xây dựng đội ngũ giảng viên đáp ứng được yêu cầu mở chuyên ngành mới, ngành mũi nhọn, có tiềm năng phát triển, ngành nghề liên kết đào tạo phục vụ nhu cầu phát triển của xã hội, gắn công tác đào tạo với nghiên cứu khoa học, hội nhập quốc tế và hoạt động thực tiễn.

- Đầu tư đào tạo nhân lực của Trường Đại học Tài nguyên và Môi trường Hà Nội là đầu tư phát triển và được ưu tiên xem xét trong các chương trình, kế hoạch của ngành tài nguyên và môi trường.

- Đổi mới cơ chế quản lý theo hướng giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm, nâng cao năng lực cạnh tranh của Trường, gắn đào tạo với nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ đáp ứng yêu cầu thực tế hiện nay.

3. Thực trạng đội ngũ cán bộ, giảng viên, nhân viên

- Nhà Trường luôn trú trọng đến việc cơ cấu đội ngũ cán bộ, viên chức và người lao động của Trường theo ngạch, chức danh nghề nghiệp, vị trí việc làm và trình độ đào tạo phù hợp với chức năng, nhiệm vụ, bảo đảm cơ cấu phù hợp về nữ, người dân tộc thiểu số theo quy định của pháp luật.

- Đối với công tác biên chế, việc xác định biên chế của đơn vị đã được Nhà trường gắn kết với vị trí việc làm, đảm bảo đúng quy định của Luật Viên chức và các văn bản liên quan. Hiện nay tổng số biên chế được giao của Nhà trường là 486 người, số viên chức hiện có mặt là 411 người.

- Về số lượng: tính đến nay tổng số cán bộ, công chức, viên chức và người lao động trong toàn Trường là 695 người. Trong đó, Trường Đại học Tài nguyên và Môi trường Hà Nội là 607 người và Phân hiệu là 88 người.

- Về chất lượng: Tổng số viên chức và người lao động của Trường là 695 người trong đó PGS: 15 người; Tiến sĩ: 92 người; Thạc sĩ: 455 người, Trình độ đại học: 115 người; dưới Đại học: 16 người.

Trong đó:

Đội ngũ giảng viên: Có 494 người, trong đó: PGS: 15 người; Tiến sĩ: 90 người; Thạc sĩ: 366 người, Trình độ đại học trở xuống là 22 người.

Đội ngũ nhân viên hỗ trợ: Có 201; Tiến sĩ: 02 người; Thạc sĩ: 89 người, Trình độ đại học: 94 người; dưới đại học 16 người.

II. Mục tiêu, chiến lược và giải pháp

1. Mục tiêu

1.1. Mục tiêu tổng quát

Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, giảng viên, nhân viên có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, có tinh thần trách nhiệm và trình độ chuyên môn cao, có phong cách giảng dạy, làm việc chuyên nghiệp, đáp ứng yêu cầu xây dựng và phát triển Nhà trường trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo.

- Đảm bảo tỷ lệ sinh viên/giảng viên theo quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo. Đào tạo đội ngũ kế cận có đủ đức đủ tài, đảm bảo sự kế thừa và phát triển vững chắc để thực hiện tốt mục tiêu chiến lược phát triển của trường.

- Đảm bảo cơ cấu hợp lý giữa giảng viên và nhân viên hỗ trợ.

1.2. Mục tiêu cụ thể

- Đội ngũ lãnh đạo quản lý có phẩm chất, điều kiện, tiêu chuẩn năng lực lãnh đạo, quản lý, năng lực hội nhập quốc tế đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, đến năm 2025 ít nhất 30% cán bộ quản lý có thể sử dụng ngoại ngữ trong giao tiếp và công việc, đến năm 2030 tỷ lệ này là 40% và năm 2035 là 50%.

- Đội ngũ giảng viên có phẩm chất đạo đức tốt, tâm huyết với nghề, có trình độ cao, có khả năng giảng dạy và có phương pháp nghiên cứu khoa học tiên tiến; nâng cao năng lực giảng viên để có các chuyên gia đầu ngành ở các lĩnh vực tài nguyên và môi trường; đào tạo được đội ngũ cán bộ kế cận có đủ đức đủ tài, đảm bảo sự kế thừa và phát triển vững chắc để thực hiện tốt mục tiêu chiến lược phát triển của trường. Đến năm 2025, tỷ lệ giảng viên là tiến sĩ đạt 25 - 30%, trong đó có khoảng 10-20% là giáo sư, phó giáo sư. Đến năm 2035, đội ngũ giảng viên đạt chuẩn có 40-45% là tiến sĩ, trong đó có 20-30% là giáo sư, phó giáo sư, mỗi chuyên ngành có ít nhất 01 phó giáo sư đầu ngành trở lên.

- Đội ngũ nhân viên hỗ trợ có có tác phong công sở hiện đại, văn minh, chuyên nghiệp, có phẩm chất, năng lực và trình độ chuyên môn đáp ứng yêu cầu tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp và vị trí việc làm, phấn đấu đến năm 2025 có 100% chuyên viên, nhân viên hỗ trợ đáp ứng yêu cầu vị trí việc làm, có khả năng ứng dụng công nghệ thông tin trong giải quyết công việc, đến năm 2025 có ít nhất 20% có thể sử dụng thành thạo ngoại ngữ trong công việc, tỷ lệ này tăng dần đến năm 2030 và các năm tiếp theo.

2. Các giải pháp chiến lược

2.1. Nhóm giải pháp về tổ chức, bộ máy

- rà soát, điều chỉnh vị trí việc làm, bố trí, sắp xếp, bổ sung, cân đối nguồn nhân lực cho việc sử dụng đội ngũ cán bộ, giảng viên một cách tối ưu nhất; bố trí công việc đúng với khả năng của từng người, tạo điều kiện để họ phát huy cao nhất sở trường của cá nhân;

- Làm tốt công tác quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ quản lý các cấp, có giải

pháp tích cực để đào tạo cán bộ trẻ đảm trách tốt công tác giảng dạy và nghiên cứu khoa học.

- Thu hút nguồn nhân lực có chất lượng cao từ bên ngoài. Thỉnh giảng các cán bộ khoa học tham gia vào công tác giảng dạy của trường. Lập kế hoạch sử dụng có hiệu quả đội ngũ cán bộ giảng dạy cơ hữu và thỉnh giảng.

- Ưu tiên tuyển dụng người có học vị tiến sĩ, thạc sĩ loại xuất sắc hoặc sinh viên tốt nghiệp loại giỏi từ nhiều nguồn để bổ sung cho đội ngũ giảng dạy.

- Xây dựng kế hoạch tuyển dụng 5 năm và từng năm để chủ động trong việc xác định nhu cầu tuyển dụng. Quy trình tuyển dụng phải có các điều kiện, tiêu chuẩn tuyển chọn cụ thể, chặt chẽ, rõ ràng theo quy định của pháp luật, của và phù hợp với tính đặc thù của Nhà trường và của từng khoa chuyên môn.

2.2. Giải pháp về cơ chế, chính sách

- Tích cực phát huy các nguồn tài trợ để tìm học bổng cử giảng viên trẻ đi học tập và nghiên cứu.

- Chủ động bố trí kinh phí và có cơ chế chính sách ưu đãi thực hiện chủ trương đào tạo, xây dựng đội ngũ. Có chính sách đãi ngộ thích đáng với các cán bộ thực sự có năng lực, tâm huyết với nghề nghiệp.

- Đẩy mạnh hợp tác, liên kết đào tạo, nghiên cứu khoa học với các viện nghiên cứu, các trường đại học trong nước và các doanh nghiệp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, nghiên cứu, góp phần bồi dưỡng nâng cao chất lượng nhân lực hoặc trao đổi chuyên gia, chia sẻ cơ sở vật chất kỹ thuật.

2.3. Giải pháp về nâng cao năng lực, trình độ cho đội ngũ cán bộ, giảng viên, nhân viên

Về bồi dưỡng nâng cao trình độ nghiệp vụ

Xây dựng kế hoạch 5 năm và hàng năm về đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình năng lực quản lý, nghiệp vụ cho đội cán bộ quản lý, giảng viên, nhân viên, tạo điều kiện học tập, bồi dưỡng về chính trị và pháp luật cho cán bộ, giảng viên, nhân viên trong trường.

Về bồi dưỡng chuyên môn

Đối với giảng viên: Trong thời gian 1 năm sau khi được tuyển dụng phải hoàn tất chứng chỉ giảng viên hạng III. Những giảng viên nào còn ở trình độ đại học, bắt buộc phải học lên thạc sĩ trong thời hạn 02 năm sau khi được tuyển dụng. Việc học tập, bồi dưỡng sau đại học, cần chú trọng đúng chuyên môn giảng dạy. Việc đào tạo sau đại học cần kết hợp gửi đi đào tạo ở các trường đại học khác trong và ngoài nước, với đào tạo tại chỗ. Bên cạnh đó, thông qua các chương hợp tác quốc tế, nhà trường cần tạo điều kiện cho các giảng viên đi tham quan, học tập tại nước ngoài để nâng cao trình

độ. Việc bồi dưỡng ngoại ngữ, cá nhân giảng viên cần chủ động thực hiện.

Đối với chuyên viên, nhân viên hỗ trợ: Trong thời gian 01 năm sau khi được tuyển dụng phải hoàn tất chứng chỉ chuyên viên và các chứng chỉ theo yêu cầu của vị trí việc làm đã được xây dựng.

III. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

3.1. Ban giám hiệu Trường: Chịu trách nhiệm quản lý, giám sát việc thực hiện chiến lược phát triển nhân lực Trường Đại học Tài nguyên và Môi trường Hà Nội đến năm 2025, tầm nhìn 2035 nhằm đảm bảo mục tiêu phát triển của Trường. Thành lập Ban kiểm tra đánh giá việc tổ chức thực hiện Chiến lược theo đúng quy định hiện hành.

3.2. Phòng Tổ chức - Hành chính: triển khai chiến lược phát triển nhân lực Trường Đại học Tài nguyên và Môi trường Hà Nội đến năm 2025, tầm nhìn 2035 đến các đơn vị thuộc và trực thuộc Trường. Xây dựng kế hoạch thực hiện Chiến lược công tác phát triển nhân lực theo quy định. Xây dựng kế hoạch 5 năm và hàng năm về phát triển nhân lực theo quy định.

3.6. Các đơn vị thuộc, trực thuộc Trường: Chịu trách nhiệm triển khai các hoạt động thuộc chức năng, nhiệm vụ của đơn vị nhằm đảm bảo các mục tiêu của Chiến lược. Chiến lược được thực hiện thông qua kế hoạch 5 năm của Trường, được cụ thể hóa thành kế hoạch, nhiệm vụ của từng năm và được phổ biến rộng rãi trong toàn Trường.

Định kỳ hàng năm tổ chức sơ kết, đánh giá để kịp thời điều chỉnh cho phù hợp với tầm nhìn, sứ mạng và Chiến lược phát triển của Nhà trường. Các đơn vị gửi báo cáo về Hội đồng Trường qua Văn phòng Hội đồng Trường trước ngày 30 tháng 11 hàng năm. Văn phòng Hội đồng Trường chủ trì, tổ chức đánh giá, báo cáo Hội đồng Trường về kết quả thực hiện Chiến lược này theo quy định.