UBND TỈNH KHÁNH HÒA
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KHÁNH HÒA

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Số: 938 /KH-ĐHKH

Khánh Hòa, ngày 14 tháng 10 năm 2021

KẾ HOẠCH
Triển khai thực hiện Chương trình phát triển nguồn nhân lực tỉnh Khánh Hòa giai đoạn 2021- 2025

Căn cứ Quyết định số 1719/QĐ-UBND ngày 24 tháng 6 năm 20121 của UBND tỉnh Khánh Hòa về việc ban hành Kế hoạch triển khai Chương trình phát triển nguồn nhân lực tỉnh Khánh Hòa giai đoạn 2021- 2025, Trường Đại học Khánh Hòa xây dựng kế hoạch phát triển nguồn nhân lực với các nội dung cụ thể như sau:

I. MỤC TIÊU

1. Mục tiêu chung

- Xây dựng đội ngũ viên chức, đặc biệt là đội ngũ giảng viên đủ về số lượng, mạnh về trình độ, giỏi về chuyên môn cả lý thuyết và thực hành, có đủ năng lực tiếp cận với những kiến thức hiện đại, có khả năng thực hiện nhiệm vụ giảng dạy và nghiên cứu khoa học và công tác phù hợp với xu hướng của các đại học tiên tiến trên thế giới, có phẩm chất và trách nhiệm, gắn bó và hết lòng vì sự nghiệp giáo dục.

- 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.

- Phát triển đội ngũ cán bộ giảng viên, viên chức cho các lĩnh vực hoạt động, phấn đấu đạt trình độ theo quy định.

- Đảm bảo cơ cấu hợp lý giữa giảng viên và viên chức hành chính.

2. Mục tiêu cụ thể

- Mục tiêu trước mắt, năm 2021 và 2022: giảm số lượng giảng viên ở các đơn vị phòng và trung tâm từ 45 còn 25. Bổ nhiệm viên chức đủ chuẩn, nhất là yêu cầu về trình độ chuyên môn và chính trị vào các chức danh yêu cầu chuẩn về trình độ. Viên chức là giảng viên chưa đạt chuẩn sẽ bố trí việc khác cho phù hợp, chuyển chức danh nghề nghiệp hoặc phải đi đào tạo trình độ cao hơn nếu còn tuổi; nếu không có vị trí việc làm phù hợp và không thể đi học tập trình độ cao hơn thì tinh

giảm biên chế theo quy định pháp luật.

- Đến 2025: tỷ lệ giảng viên cơ hữu có chức danh Phó giáo sư 2,0%; tỷ lệ giảng viên có trình độ tiến sỹ trở lên 20% (hiện nay 13%), thạc sĩ 100%. Tỷ lệ giảng viên cơ hữu trên tổng số viên chức đạt khoảng 80%; 5% giảng viên cơ hữu có thể giảng dạy chuyên ngành bằng tiếng Anh. Tỷ lệ sinh viên/giảng viên quy đổi khoảng 1/ 25. Tỷ lệ CBQL Trưởng bộ môn có trình độ Tiến sĩ đạt 50%; Trưởng các khoa: 100%.

- Đến năm 2030: tỷ lệ giảng viên cơ hữu có chức danh Giáo sư 0,03%; tỷ lệ giảng viên cơ hữu có chức danh Phó giáo sư 2,5%; tỷ lệ giảng viên cơ hữu có trình độ Tiến sĩ trở lên khoảng 25%; Thạc sĩ khoảng 72.47%.Tỷ lệ giảng viên cơ hữu trên tổng số viên chức đạt khoảng 85%; 10% giảng viên cơ hữu có thể giảng dạy chuyên ngành bằng tiếng Anh. Tỷ lệ sinh viên/giảng viên quy đổi từ 20. Tỷ lệ CBQL Trưởng bộ môn có trình độ Tiến sĩ đạt 80%.

II. GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN

1. Nhóm giải pháp về tổ chức

- Xây dựng Đề án nâng cao chất lượng đào tạo giai đoạn 2020-2025 và định hướng đến năm 2030 theo Nghị quyết tỉnh Đảng bộ.

- Củng cố và xây dựng đội ngũ cán bộ, giảng viên, viên chức có chuyên môn, nghiệp vụ phù hợp với tiêu chuẩn ngạch bậc, chức danh đảm nhiệm. Tạo ổn định để phát triển, thực hiện tốt các chỉ số đo lường đảm bảo đội ngũ cán bộ, giảng viên có năng lực tốt nhất, đồng thời thể hiện tính rõ ràng và tính chịu trách nhiệm của từng thành viên.

- 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 giỏi từ nhiều nguồn để bổ sung cho đội ngũ giảng dạy. Hoàn thiện quy trình tuyển dụng đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý.

- Bên cạnh kế hoạch tuyển dụng giảng viên, viên chức được xây dựng từng năm để tuyển dụng. Đối với số biên chế được giao trong năm, cần được xây dựng tổng thể trong 5 năm. Trên cơ sở kế hoạch dài hạn, nhà trường có kế hoạch tuyển dụng hàng năm. Tiêu chuẩn, điều kiện tuyển dụng giảng viên thực hiện theo quy

định chung, trong đó cần xác định các tiêu chuẩn phù hợp về chuyên môn, nghiệp vụ đặc thù đối với từng khoa chuyên môn. Như vậy, nhà trường và khoa sẽ rất chủ động trong việc xác định nhu cầu tuyển dụng.

- Quy trình tuyển dụng giảng viên phải có các điều kiện, tiêu chuẩn, tuyển chọn cụ thể, chặt chẽ, rõ ràng, theo quy định của pháp luật và phù hợp với tính đặc thù của Nhà trường và của từng khoa chuyên môn. Về phương thức tuyển dụng, nên kết hợp cả phương thức thi tuyển và xét tuyển, chú trọng xét tuyển đặc cách không qua thi.

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.

- Xây dựng kế hoạch và phương pháp đánh giá hợp lý các hoạt động giảng dạy của giảng viên; chú trọng triển khai đổi mới phương pháp giảng dạy, phương pháp đánh giá kết quả học tập của người học với hệ thống chỉ số đánh giá chất lượng của đội ngũ giảng viên thông qua khối lượng giờ giảng đảm nhận, các công trình NCKH, các tài liệu, giáo trình biên soạn, quỹ thời gian dành cho học tập, NCKH, tự đào tạo đảm bảo khoa học, chính xác.

3. Giải pháp về nâng cao năng cao, trình độ cho đội ngũ giảng viên

- Kế hoạch bồi dưỡng, nâng cao trình độ cho đội ngũ giảng viên cần được xây dựng đồng bộ trên các mặt chuyên môn, quản lý, lý luận chính trị và ngoại ngữ.

- Lập kế hoạch và tổ chức định kỳ cho cán bộ, viên chức quản lý tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực quản lý chuyên môn, nghiệp vụ; làm việc có hiệu quả và thực hiện tốt quy chế dân chủ ở cơ sở. Luôn nâng cao phẩm chất đạo đức; tạo điều kiện học tập, bồi dưỡng về chính trị và pháp luật cho cán bộ, giảng viên, viên chức trong trường.

a) Về bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ nhân sự hiện có

- Những giảng viên nào còn ở trình độ Đại học, bắt buộc phải học lên Thạc sĩ trước năm 2025.

- Trong thời gian một năm sau khi được tuyển dụng và tập sự: Giảng viên

hoàn tất việc học ngoại ngữ, kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin.

- Năm thứ hai trở đi: khi được bổ nhiệm vào Chức danh giảng viên sẽ được nhà trường cử đi học nghiên cứu sinh.

- Trong khoảng thời gian từ 3 - 5 năm sau khi được tuyển dụng, giảng viên phải đạt trình độ Tiến sĩ. Việc học tập, bồi dưỡng sau đại học, cần chú trọng đúng chuyên môn giảng dạy.

*** Số lượng Giảng viên đăng ký làm Nghiên cứu sinh, học Thạc sĩ 2020-2025**

TT	Ngành và nhóm ngành đào tạo của Trường Đại học Khánh Hòa	Số lượng cần đào tạo, bồi dưỡng	
		Tiến sĩ	Thạc sĩ
1	Mỹ thuật	06	01
2	Âm nhạc	01	01
3	Toán	01	
4	Vật lý	02	
5	Quản trị kinh doanh (Du lịch)	04	
6	Ngôn ngữ Anh; Phương pháp giảng dạy Tiếng Anh	03	01
7	Quản lý văn hóa	02	
8	Ngữ văn và Ngôn ngữ	03	
9	Tâm lý Giáo dục	01	
10	Chính trị	01	
11	Công nghệ thông tín	02	
12	Địa lý	02	
13	Sinh học	02	
14	Hóa học	01	
15	Lịch sử	01	
16	Kinh tế	01	
	Tổng cộng:	33	03

Việc đào tạo sau đại học kết hợp gửi đi đào tạo ở các trường đại học khác trong và ngoài nước với đào tạo tại chỗ. Thuận lợi của việc đào tạo tại chỗ là giảng viên vừa học tập, nghiên cứu, không ảnh hưởng nhiều đến kế hoạch giảng dạy của nhà trường. Bên cạnh đó, thông qua các chương trình 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.

b) Về thu hút nhân tài

Trường cần thu hút một đội ngũ giảng viên có trình độ Tiến sĩ trở lên từ nơi khác về công tác tại trường để đảm bảo bảo đủ số lượng giảng dạy các Ngành Đại học đã mở, đào tạo Thạc sĩ một số ngành đủ chuẩn và mở ngành mới.

*** Số lượng thu hút**

Stt	**Ngành và nhóm ngành đào tạo của Trường Đại học Khánh Hòa**	**Tiến sĩ**
1	Ngôn ngữ Anh	02
2	Hóa / Sinh học/ Công nghệ sinh học	02
3	Quản trị khách sạn & nhà hàng	01
4	Du lịch	03
5	Quản lý Hành chính Công/ Quản trị Nhân sự	02
6	Công nghệ thông tin/ khoa học máy tính	03
7	Nghệ thuật	02
8	Luật	02
9	Marketing	01
10	Báo chí	01
11	Vật lý/Sư phạm Vật lý	02
12	Toán học	01
13	Mạng-Truyền thông	02
14	Kinh tế	02
15	Giáo dục Tiểu học	02
	Tổng	**28**

Căn cứ số lượng giảng viên hiện có và số lượng cần thu hút, nhu cầu đội ngũ giảng viên đến 2025 theo bảng dưới đây.

*** Nhu cầu về đội ngũ giảng viên, viên chức cơ hữu**

Nhân sự	Đến 2025	Giai đoạn 2025-2030
Giảng viên cơ hữu	250	300
Viên chức hành chính	60	70
Tổng số	**310**	**370**

*** Dự kiến cơ cấu học hàm, học vị của giảng viên cơ hữu**

Chức danh	Đến 2025	
	Số lượng	Cơ cấu %
Giáo sư	00	00
Phó Giáo sư	04	1.6%
Tiến sỹ	50	20%
Thạc sỹ	196	78.4%
Đại học	00	00
Tổng số	**250**	

Trên đây là Kế hoạch triển khai thực hiện Chương trình phát triển nguồn nhân lực tỉnh Khánh Hòa giai đoạn 2021- 2025./.

Nơi nhận
- Các đơn vị (VBĐT);
- Sở Nội vụ (VBĐT, để b/c);
- Phần mềm nhắc việc (VBĐT);
- Lưu: VT, TCHC.

HIỆU TRƯỞNG

ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH KHÁNH HÒA
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KHÁNH HÒA

Phan Phiến