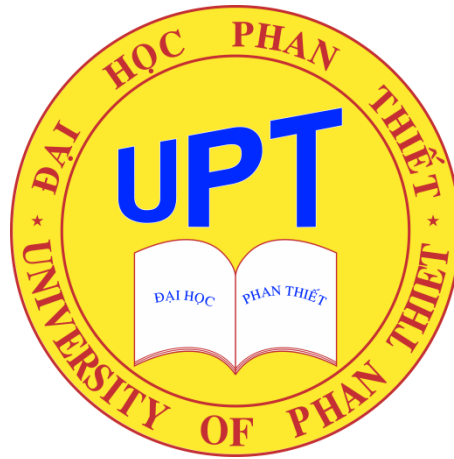


**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC PHAN THIẾT**



**KẾ HOẠCH CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN
PHÒNG TỔ CHỨC CÁN BỘ
GIAI ĐOẠN 2015 – 2020
TẦM NHÌN ĐẾN 2030**

Phan Thiết – 2015

PHẦN I: GIỚI THIỆU KHÁI QUÁT

1. THÔNG TIN CHUNG

1.1. Tên đầy đủ:

Tên tiếng Việt: PHÒNG TỔ CHỨC CÁN BỘ

Tên tiếng Anh: OFFICE OF PERSONNEL MANAGEMENT

1.2. Tên viết tắt:

Tên tiếng Việt: TCCB

Tên tiếng Anh:

1.3. Cơ quan chủ quản:

Trường Đại học Phan Thiết

1.4. Thông tin liên lạc:

- Phòng Tổ chức cán bộ
- Điện thoại: 0252 6533 969
- Website: tchc.upt.edu.vn
- Email: tchc@upt.edu.vn

2. LỊCH SỬ HÌNH THÀNH VÀ PHÁT TRIỂN

Phòng Tổ chức cán bộ được thành lập theo Quyết định số 04/QĐ-ĐHPT ngày 26/3/2009 do Hiệu trưởng trường Đại học Phan Thiết ký.

Tiền thân của phòng là phòng Tổ chức – Hành chính – Quản trị thiết bị, nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển của Nhà trường, Hiệu trưởng quyết định tách phòng Tổ chức – Hành chính – Quản trị thiết bị thành phòng Tổ chức cán bộ và phòng Hành chính – Quản trị thiết bị theo quyết định số 127/QĐ-ĐHPT ngày 20/5/2015.

3. CHỨC NĂNG, NHIỆM VỤ

3.1. Chức năng

Phòng TCCB là đơn vị tham mưu, giúp việc cho Hiệu trưởng và tổ chức thực hiện công tác tổ chức, công tác cán bộ và công tác chính trị nội bộ của Nhà trường.

3.2. Nhiệm vụ

Công tác tổ chức

- Xây dựng kế hoạch phát triển và hoàn thiện cơ cấu tổ chức của Nhà trường.

- Tổ chức thực hiện đề án thành lập, chia tách, sáp nhập, giải thể các đơn vị thuộc Trường.
- Xây dựng các quy định về chức năng, nhiệm vụ các phòng, ban chức năng, các quy định về tổ chức hoạt động của các đơn vị trong Trường.

Công tác nhân sự

- Xây dựng và tổ chức thực hiện công tác quy hoạch phù hợp với yêu cầu phát triển của Nhà trường.
- Thực hiện và giám sát việc chấp hành sự điều động, luân chuyển cán bộ nhân viên thuộc thẩm quyền quản lý của Nhà trường.
- Xây dựng và tổ chức thực hiện quy trình đánh giá cán bộ nhân viên thuộc thẩm quyền quản lý của Nhà trường.
- Thực hiện quy trình giới thiệu nhân sự bổ nhiệm các cấp lãnh đạo theo chỉ đạo của cấp có thẩm quyền; thực hiện quy trình giới thiệu nhân sự bổ nhiệm chức danh và công tác bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, miễn nhiệm cán bộ thuộc thẩm quyền bổ nhiệm của Hiệu trưởng.

Công tác quản lý cán bộ

- Xây dựng và thực hiện kế hoạch phát triển nguồn nhân lực, kế hoạch nhân sự của Nhà trường.
- Tổ chức thực hiện công tác chế độ chính sách giảng viên, cán bộ và nhân viên trong Nhà trường theo các quy định hiện hành.
- Thực hiện công tác bảo vệ chính trị nội bộ, công tác thanh tra và giải quyết các khiếu nại, khiếu tố của cán bộ, giảng viên và nhân viên trong thẩm quyền quản lý theo các quy định hiện hành.
- Phối hợp với Công đoàn tổ chức thi đua khen thưởng, công tác kỷ luật cán bộ, giảng viên và nhân viên của Nhà trường theo các quy định hiện hành.
- Thực hiện việc tuyển chọn, giới thiệu, cử và quản lý cán bộ, giảng viên và nhân viên đi học tập, nghiên cứu khoa học và tham gia các công tác khác ở trong và ngoài nước.
- Thực hiện công tác thống kê số liệu đội ngũ cán bộ, giảng viên và nhân viên trong Trường.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng

- Xây dựng và tổ chức thực hiện các chương trình, kế hoạch đào tạo và bồi dưỡng nâng cao trình độ cho cán bộ, giảng viên và nhân viên phù hợp, phục vụ cho yêu cầu phát triển của Nhà trường.
- Thực hiện việc tuyển chọn, thu hút cán bộ khoa học có trình độ cao và cán bộ quản lý giỏi về Trường làm việc.

4. ĐỘI NGŨ

Nhân sự phòng TCCB gồm 2 người: 1 Trưởng phòng và 1 chuyên viên.

| STT | Họ và tên | Học vị | Chức vụ | Điện thoại, email |
|-----|----------------------|---------|--------------|---------------------|
| 1 | Võ Khắc Trường Thanh | Cử nhân | Trưởng phòng | thanhvkt@upt.edu.vn |
| 2 | Đào Thị Kim Anh | Cử nhân | Chuyên viên | dtkanh@upt.edu.vn |

5. TẦM NHÌN, SỨ MẠNG, MỤC TIÊU

Là một phòng chức năng của Nhà trường, phòng TCCB có vai trò quan trọng trong công tác tham mưu và tư vấn một cách có hiệu quả trong công tác tổ chức cán bộ, phát triển nguồn nhân lực. Thực hiện chức năng trên, phòng TCCB có *Tầm nhìn*, *Sứ mạng* và *Mục Tiêu* như sau:

5.1. Tầm nhìn

Cùng với các đơn vị trong Trường xây dựng Trường Đại học Phan Thiết phấn đấu đến năm 2030 trở thành đại học có uy tín của Việt Nam, định hướng ứng dụng có uy tín, chất lượng; được kiểm định chất lượng quốc gia và khu vực; có mạng lưới quan hệ hợp tác trong nước và quốc tế.

5.2. Sứ mạng

Đào tạo nguồn nhân lực có kiến thức vững, kỹ năng, và đạo đức tạo ra các giá trị gia tăng cho các doanh nghiệp, tổ chức và xã hội ở tỉnh Bình Thuận và có uy tín Cung cấp các dịch vụ nghiên cứu ứng dụng phục vụ nhu cầu phát triển của doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức kinh tế xã hội trong tỉnh Bình Thuận và có uy tín Xúc tiến các hoạt động xã hội phục vụ cộng đồng trong tỉnh Bình Thuận và cả nước.

5.3. Mục tiêu

Giai đoạn 2015 – 2020 Phòng có bước đột phá để góp phần xây dựng Trường Đại học Phan Thiết thành trường đại học đa ngành, với mũi nhọn là đào tạo du lịch; là đại học định hướng ứng dụng được kiểm định chất lượng quốc gia vào năm 2019 và có mạng

lưới quan hệ hợp tác rộng rãi trong nước và quốc tế, đồng thời đạt chuẩn khu vực vào năm 2030.

PHẦN II: BỐI CẢNH XÂY DỰNG KẾ HOẠCH CHIẾN LƯỢC

Chiến lược phát triển Phòng Tổ chức cán bộ được xây dựng trên cơ sở phân tích các điểm mạnh, yếu cũng như các cơ hội và thách thức của Phòng Tổ chức cán bộ.

Cơ hội

Bối cảnh quốc tế thuận lợi; vị thế của Trường Đại học Phan Thiết; sự lãnh đạo của Hội đồng Quản trị, Chi bộ, Ban Giám hiệu; sự đoàn kết, nhất trí của cán bộ nhân viên.

Thách thức

Xu thế cạnh tranh trong các trường đại học; cơ chế còn một số bất cập, khiến cho chức năng tham mưu, tư vấn về công tác tổ chức cán bộ, chính trị tư tưởng gặp trở ngại; vấn đề an ninh chính trị và trật tự an toàn xã hội gây nhiều bức xúc trong cán bộ giảng viên, nhân viên và người học; văn hóa đại học và quản trị đại học chưa theo kịp tiến trình chung, vẫn đang trong giai đoạn xuất phát, thiếu hình mẫu phù hợp. Cũng như các đơn vị khác, Phòng Tổ chức cán bộ đang đối mặt với những thách thức lớn trong quá trình thực hiện chức năng tham mưu, tư vấn của mình ở lĩnh vực phát triển nguồn nhân lực, chính trị tư tưởng và các lĩnh vực khác có liên quan.

Điểm mạnh, điểm yếu:

- Điểm mạnh:

+ Sự phối hợp tương đối đồng bộ và hiệu quả giữa Phòng Tổ chức cán bộ với các đơn vị trong trường (phòng, ban, các khoa, các tổ chức đoàn thể) trong việc hoàn thành các nhiệm vụ đề ra theo kế hoạch.

+ Sự đoàn kết, đồng thuận của tập thể cán bộ giảng viên và nhân viên; ổn định tư tưởng; tính kỷ luật, nhiệt tình trong công việc; tinh thần phấn đấu, nỗ lực hoàn thiện chuyên môn.

+ Ý thức cao về văn hóa trong xử lý công việc của cán bộ giảng viên và nhân viên; năng động thực hiện các công việc được phân công.

+ Sự phối hợp tốt, đồng bộ giữa các bộ phận của Phòng; giữa bộ phận văn phòng với các bộ phận trực thuộc.

- Điểm yếu:

+ Cán bộ nhân viên của Phòng Tổ chức cán bộ chưa có kinh nghiệm nên một số trường hợp gặp khó khăn trong các hoạt động chuyên môn; lúng túng trong xử lý các vấn đề thuộc chức năng của mình;

+ Khối lượng công việc nhiều, phân bố không đều, dẫn đến áp lực quá tải, sơ suất trong việc đảm bảo hoạt động thường xuyên của trường;

+ Trình độ chuyên môn của các nhân viên văn phòng, một số bộ phận trực thuộc chưa theo kịp sự phát triển chung của Nhà trường;

+ Do chưa phát huy đầy đủ chức năng tham mưu về công tác tổ chức cán bộ cho Hiệu trưởng nên xét chung trong lĩnh vực này Nhà trường còn chậm chuyển đổi về cơ cấu đội ngũ; chương trình bồi dưỡng ngoại ngữ, tin học cho cán bộ, giảng viên, nhân viên chưa phát huy hiệu quả; chương trình thu hút cán bộ trình độ cao về Trường chưa thành công như mong đợi, vì không gắn liền với chính sách đãi ngộ phù hợp.

Về công tác phát triển nguồn nhân lực là một trong những công tác trọng yếu trong phạm vi toàn trường, mà chức năng tham mưu và tư vấn đầu tiên thuộc về Phòng Tổ chức cán bộ, nhiều điểm hạn chế, bất cập đã được góp ý trong thời gian qua:

+ Tình trạng vi phạm kỷ luật lao động, vi phạm nội quy còn diễn ra, chưa khắc phục được;

+ Công tác thi đua, khen thưởng, thực hiện các biện pháp nhằm nâng cao trách nhiệm của cán bộ, giảng viên, nhân viên còn một số bất cập, đôi lúc mang tính hình thức;

+ Đội ngũ cán bộ giảng viên và nhân viên chậm thích ứng với sự chuyển đổi của Trường theo nhu cầu phát triển xã hội;

+ Điều kiện vật chất để thực hiện việc đổi mới và nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, chuyên viên còn hạn chế; mâu thuẫn giữa số lượng và chất lượng vẫn chưa được khắc phục. Tính tự giác, tự rèn luyện của một số cán bộ, giảng viên và nhân viên còn thấp;

+ Thiếu những biện pháp xử lý, chế tài cần thiết và cương quyết, cũng như thiếu các đòn bẩy, kích thích để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ giảng dạy và chuyên môn hóa đội ngũ làm công tác hành chính ở các đơn vị;

+ Bộ máy hành chính vẫn còn chồng chéo, chồng chéo, chưa thích hợp với cơ chế linh hoạt và hiện đại. Phòng Tổ chức cán bộ với tư cách là đơn vị tham mưu trong công

tác xây dựng, phát triển đội ngũ, cải cách bộ máy hành chính, chịu trách nhiệm không nhỏ về tình trạng này;

+ Mâu thuẫn giữa số lượng và chất lượng đội ngũ, giữa nhu cầu cải tiến công tác nhân sự với sự bất cập về cơ chế vẫn còn. Chất lượng không đồng đều trong đội ngũ giảng viên tại các đơn vị đòi hỏi những đột phá trong công tác cán bộ, để góp phần vào việc phát triển Nhà trường.

PHẦN III: KẾ HOẠCH CHIẾN LƯỢC GIAI ĐOẠN 2015 – 2020

1. Mục tiêu chung

- Tiếp tục hoàn thiện cơ cấu nguồn nhân lực của phòng Tổ chức cán bộ, nâng cao số lượng và chất lượng chuyên môn của đội ngũ cán bộ chuyên viên theo hướng chuẩn hóa và hiện đại hóa, đáp ứng yêu cầu xây dựng Trường ĐHPT theo định hướng đại học tư thực mang tính ứng dụng;
- Tham mưu và tư vấn một cách có hiệu quả trong công tác tổ chức cán bộ, phát triển nguồn nhân lực.

2. Mục tiêu cụ thể

- Thực hiện chuẩn hóa, hiện đại hóa số lượng và chất lượng đội ngũ cán bộ giảng viên, nhân viên: tăng tỷ lệ đội ngũ giảng viên có trình độ cao, đội ngũ quản lý chuyên viên có tính chuyên nghiệp cao;
- Rà soát, khắc phục cơ bản tình trạng không đồng bộ về đội ngũ giữa các ngành đào tạo trong Trường;
- Chủ động xây dựng đội ngũ chuyên gia về các lĩnh vực mà Trường ĐHPT có đào tạo để kịp thời hỗ trợ các khoa và trung tâm chuyên môn;
- Nâng cao tính chuyên nghiệp trong hoạt động tuyên giáo, tổ chức sự kiện;
- Đạt được tính ổn định trong việc tổ chức đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị thường xuyên cho cán bộ giảng viên và nhân viên; phối hợp với các đơn vị đảm bảo an ninh chính trị, trật tự kỷ cương, an toàn xã hội.

3. Nhóm giải pháp

- Xây dựng đề án, chương trình, kế hoạch thực hiện công tác xây dựng, phát triển nhân sự theo từng năm học theo chỉ tiêu của Nhà trường cho Phòng Tổ chức cán bộ, thay đổi cơ cấu giảng viên theo hướng tăng nhanh tỷ lệ tiến sĩ, thạc sĩ; thu hút các giảng viên được đào tạo ở các nước phát triển; tuân thủ các tiêu chí cụ

thể của Trường ĐHPT để thẩm định trình độ của đội ngũ cán bộ nhân viên trong Phòng;

- Thực hiện nghiêm việc rà soát chất lượng đội ngũ cán bộ giảng viên và nhân viên; triển khai mạnh chương trình “hậu tuyển dụng”, xử lý kiên quyết, triệt để những trường hợp không đảm bảo các yêu cầu chuyên môn, trình độ chuyên môn. Về nguyên tắc, giảng viên phải có trình độ từ thạc sĩ trở lên mới được đứng lớp (trừ giảng viên giảng dạy ngoại ngữ không chuyên, giảng viên GDTC hoặc các chương trình đào tạo ngắn hạn tại Trung tâm Phát triển nguồn nhân lực của Trường ĐHPT);
- Kết hợp việc xây dựng, kiện toàn các đơn vị mới với việc điều chỉnh các chỉ tiêu phù hợp với thực trạng của phòng Tổ chức cán bộ và các đơn vị cũng như định hướng phát triển của Nhà trường; điều chỉnh công tác tuyển dụng, hạn chế tối đa việc giữ sinh viên ở lại trường làm công tác giảng dạy; trừ một số sinh viên xuất sắc giữ lại theo hướng học liên thông sau đại học kết hợp với công tác phục vụ tại khoa/bộ môn; hạn chế giảng viên thỉnh giảng;
- Thực hiện ký hợp đồng trách nhiệm với các giảng viên có trình độ cao ngoài trường song song với thu hút, tuyển dụng giảng viên, các nhà khoa học có trình độ chuyên môn tốt;
- Đẩy mạnh việc gửi cán bộ giảng viên và nhân viên ra nước ngoài học tập, nâng cao trình độ chuyên môn, ngoại ngữ; phát huy vai trò của hợp tác quốc tế để phát triển nhanh nguồn nhân lực chất lượng cao, nhất là đội ngũ giảng viên;
- Phát huy năng lực của đội ngũ giảng viên, nghiên cứu viên có trình độ Tiến sĩ trở lên bằng nhiều cơ chế tổng hợp, Phó Giáo sư; xây dựng cơ chế khuyến khích, ưu đãi cho giảng viên; cải tiến công tác thi đua, khen thưởng, tạo đòn bẩy khuyến khích các cán bộ giảng viên và nhân viên đẩy mạnh nghiên cứu khoa học ứng dụng, nâng cao trình độ chuyên môn và trình độ quản lý;
- Tổ chức tập huấn, bồi dưỡng bắt buộc định kỳ để nâng cao trình độ chuyên môn của cán bộ quản lý và chuyên viên, chú trọng đặc biệt việc bồi dưỡng, nâng cao trình độ quản trị đại học, lý luận chính trị, tin học và ngoại ngữ.

4. Chỉ tiêu

- Hiện nay số lượng cán bộ chuyên viên của Phòng TCCB là 2 người. Trong 05 năm tới, phòng TCCB tăng cường thêm số lượng cán bộ nhân viên và nâng cao trình độ chuyên môn, đồng thời tiến hành hiện đại hóa quản lý hồ sơ, nhân sự, cải tiến công tác hành chính;
- Cử cán bộ nhân viên của phòng học chương trình cao học (02) và tham gia các khóa bồi dưỡng chuyên đề nhằm nâng cao trình độ, nghiệp vụ phục vụ dài lâu công tác của phòng;
- Phối hợp với các đơn vị chức năng tìm hiểu tâm tư, nguyện vọng của cán bộ giảng viên và nhân viên trong Trường, thực hiện nghiêm kỷ luật lao động, xử lý triệt để các hiện tượng vi phạm nội quy, quy chế, các quy định chung của Nhà trường. Đồng thời biểu dương gương người tốt việc tốt, công tác khen thưởng cho các cán bộ có thành tích trong hoạt động nghiên cứu, giảng dạy và phục vụ;
- Tăng cường liên hệ, trao đổi, làm việc với các phòng, ban và các khoa về hoạt động của Trường, nhằm tạo sự đồng thuận trong Trường, sự ổn định, nhất quán trong tư tưởng.

Tập thể phòng TCCB cam kết thực hiện các nhiệm vụ được phân công, hoàn thành kế hoạch chiến lược giai đoạn 2015 – 2020 không chỉ trong phạm vi công tác của Phòng, mà còn phối hợp có hiệu quả với các đơn vị trong Trường thực hiện thành công Chiến lược phát triển của Trường, đưa Trường Đại học Phan Thiết trở thành trường đại học ứng dụng, chủ động và tích cực hội nhập khu vực và quốc tế.

TRƯỞNG PHÒNG TCCB



Võ Khắc Trường Thanh