

Hà Nội, ngày 06 tháng 01 năm 2020

Số: 07 /KH-SKĐAHN

## KẾ HOẠCH

### Phát triển nguồn nhân lực Trường Đại học Sân khấu - Điện ảnh Hà Nội giai đoạn 2020 – 2025

#### I. Thực trạng về đội ngũ giảng viên của Nhà trường

Việc nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức luôn là một trong những nội dung trọng tâm được Trường Đại học Sân khấu – Điện ảnh Hà Nội chú trọng.

Với sự chỉ đạo sát sao của Ban giám hiệu, Đảng ủy, cùng với sự hỗ trợ, phối hợp chặt chẽ của các đơn vị trực thuộc, nguồn nhân lực của Nhà trường đã cơ bản đáp ứng được yêu cầu công việc, đặc biệt trong công tác giảng dạy.

Viên chức Nhà trường đã được củng cố, nâng cao về chất lượng, bồi dưỡng các kiến thức quản lý nhà nước, trình độ chính trị, ngoại ngữ, tin học, đáp ứng nhiệm vụ trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Nhằm đáp ứng nhu cầu đào tạo của xã hội, phát triển nguồn nhân lực với mục tiêu, nhiệm vụ: “Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực Trường Đại học Sân khấu - Điện ảnh Hà Nội chuyên nghiệp, hiệu quả, tận tâm” để xây dựng và phát triển Nhà trường. Xây dựng đề án “ Phát triển nguồn nhân lực của Trường Đại học Sân khấu - Điện ảnh Hà Nội giai đoạn 2020 - 2025” là hết sức cần thiết.

- Về quy mô nhân sự năm 2019 (tính đến ngày 31/12)

Thành phần	Tổng số (người)
Biên chế được giao	176
Tổng số viên chức, hợp đồng LĐ thực tế:	168
Giảng viên	115
Viên chức hành chính	53
HĐLĐ theo ND 68	07



## **II. Mục tiêu phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2020 - 2025 và những năm tiếp theo**

### **a) Mục tiêu chung**

- Tiếp tục củng cố 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 tế, có khả năng tiếp cận với những kiến thức hiện đại để thực hiện nhiệm vụ giảng dạy và nghiên cứu khoa học, phù hợp với xu hướng của các đại học tiên tiến trên thế giới, có phẩm chất và trách nhiệm của nhà giáo, 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. Bồi dưỡng 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 nghệ thuật điện ảnh, phấn đấu đạt trình độ khu vực và quốc tế.

- Đảm bảo cơ cấu hợp lý giữa giảng viên và viên chức văn phòng.

### **b) Mục tiêu cụ thể về phát triển nguồn nhân lực:**

- Đến 2020: 75% viên chức có trình độ Thạc sĩ trở lên. Giảng viên cơ hữu có trình độ tiến sĩ trở lên khoảng 18%, thạc sĩ khoảng 85%. Tỷ lệ giảng viên cơ hữu trên tổng số viên chức đạt khoảng 70%.

- Đến năm 2025: Phấn đấu 80% viên chức có trình độ Thạc sĩ trở lên. Tỷ lệ giảng viên cơ hữu có trình độ tiến sĩ trở lên khoảng 20%; 100% giảng viên cơ hữu có trình độ Thạc sĩ. Tỷ lệ giảng viên cơ hữu trên tổng số viên chức đạt khoảng 75%.

## **III. Giải pháp phát triển nguồn nhân lực**

### **1. Giải pháp về tổ chức**

Tiếp tục củng cố và xây dựng đội ngũ viên chức có chuyên môn, nghiệp vụ phù hợp với tiêu chuẩn ngạch bậc, chức danh đảm nhiệm. Đảm bảo đội ngũ viên chức có đủ năng lực, trình độ chuyên môn, đạo đức nghề nghiệp, cụ thể:

#### **1.1. Đối với đội ngũ giảng viên**

- Tiếp tục thu hút nguồn nhân lực có chất lượng cao từ bên ngoài. Thỉnh giảng các giảng viên có chuyên môn tham gia vào công tác giảng dạy của trường.



Nguồn giảng viên chất lượng cao là những người có tri thức, thực hiện có hiệu quả các chức năng: nghiên cứu, tham mưu, sáng tác, thực hiện, thi hành, ứng dụng, phát triển, giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng, huấn luyện... Số lượng đội ngũ này không nhất thiết phải đông, nhưng thực sự là đội ngũ các nhà nghệ thuật đầu ngành.

Giảng viên trình độ cao trước hết phải là một người thầy giỏi, là một người uyên bác về kiến thức chuyên ngành mà mình giảng dạy. Theo tiêu chí hiện nay thì giảng viên trình độ cao ở nước ta phải đạt được các tiêu chí về trình độ chuyên môn có học hàm, học vị từ thạc sĩ trở lên. Ngoài ra, giảng viên trình độ cao phải là những người được trang bị nhóm kiến thức: kiến thức chuyên ngành, kiến thức về chương trình đào tạo, kiến thức về kỹ năng về dạy và học, kiến thức về môi trường giáo dục, hệ thống giáo dục, mục tiêu giáo dục, giá trị giáo dục...

Thu hút giảng viên trình độ cao bằng các cơ chế, chính sách cụ thể để các giảng viên chất lượng cao đồng ý và sẵn sàng đóng góp trí tuệ tài năng của mình cho Trường. Việc thu hút giảng viên phải được tiến hành bằng sức mạnh động viên chính trị, tinh thần và lợi ích vật chất.

Hoạt động thu hút nguồn giảng viên chất lượng cao phải thỏa mãn được nhu cầu của người được thu hút, các nội dung trong chính sách thu hút bao gồm: Lương thưởng, phúc lợi, tính chất công việc, điều kiện làm việc, môi trường làm việc, cơ hội đào tạo, thăng tiến và những giá trị tinh thần khác. Giảng viên trình độ cao thì ba nhóm nhân tố sau là có ý nghĩa quan trọng nhất: lợi ích kinh tế (lương, thưởng, phúc lợi), cơ hội học tập nâng cao trình độ (học nâng cao trình độ chuyên môn, ngoại ngữ, tích lũy kinh nghiệm làm việc, nghiên cứu) và điều kiện làm việc (các chương trình hỗ trợ nghiên cứu, trang thiết bị hiện đại đối với các nhà khoa học và nghiên cứu viên, môi trường dạy học thân thiện, năng động, hiện đại, cơ hội thể hiện bản thân đối với các giảng viên...).

- Lập kế hoạch sử dụng có hiệu quả đội ngũ viên chức giảng dạy cơ hữu và giảng viên 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.

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

TRƯỜNG  
ĐẠI HỌC  
KHÁNH HÒA



khoa chuyên môn. Làm như vậy, nhà trường và các đơn vị trực thuộc sẽ rất chủ động của trong việc xác định nhu cầu tuyển dụng cán bộ.

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, của Bộ Tài chính 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.

### **1.2. Đối với đội ngũ viên chức hỗ trợ, phục vụ**

Đội ngũ viên chức hỗ trợ, phục vụ dù không trực tiếp giảng dạy nhưng có vai trò quan trọng trong việc duy trì mọi hoạt động chung của Nhà trường. Chính vì vậy, đội ngũ viên chức hỗ trợ, phục vụ cũng cần được củng cố cả về số lượng và chất lượng:

- Duy trì số lượng viên chức hỗ trợ, phục vụ khoảng 1/3 số lượng biên chế viên chức của Nhà trường, đảm bảo đủ nhân sự để thực hiện các nhiệm vụ, theo vị trí việc làm được xây dựng.

- Nâng cao năng lực, trình độ chuyên môn đối với viên chức hỗ trợ, phục vụ. Đội ngũ viên chức phục vụ, hỗ trợ cần có ý thức tự nghiên cứu, trau dồi kiến thức chuyên môn ứng với mỗi vị trí việc làm để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Luôn có ý thức, tinh thần nâng cao năng lực chuyên môn; ý thức học tập suốt đời phục vụ cho vị trí việc làm được đảm nhiệm. Có trách nhiệm trong việc tham mưu, đề xuất giải pháp công tác nhằm đem lại hiệu quả trong giải quyết công việc. Có khả năng linh hoạt trong thực hiện nhiệm vụ; thích ứng đối với các nhiệm vụ mới, với các nhiệm vụ có liên quan nhằm giải quyết tốt các nhiệm vụ phát sinh, các nhiệm vụ được giao ngoài chức năng, nhiệm vụ.

## **2. Giải pháp về cơ chế, chính sách**

- Tích cực phát huy các nguồn tài trợ để tìm học bổng cử viên chức, đặc biệt là giảng viên trẻ đi học tập và nghiên cứu ở nước ngoài.

- 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 những các viên chức 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 cán bộ giảng viên thông qua khối lượng giờ giảng đảm nhận, các công trình nghiên cứu khoa học, các tài liệu, giáo trình biên soạn, quỹ thời gian dành cho học tập, nghiên cứu khoa học, tự đào tạo, đảm bảo khoa học, chính xác.

### **3. Giải pháp về nâng cao năng cao, trình độ cho đội ngũ viên chức**

- 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.

- Về bồi dưỡng chuyên môn: Trong thời gian 1 năm sau khi được tuyển dụng và tập sự: Giảng viên hoàn tất việc học ngoại ngữ (trình độ A2 trở lên), nghiệp vụ sư phạm, kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin. Việc đào tạo sau đại học cần kết hợp gửi đi đào tạo ở các trường đại học nghệ thuật 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.

### **4. Đổi mới công tác quản lý**

Thực hiện các chính sách về xây dựng, cơ chế quản lý đội ngũ viên chức theo hướng tăng cường kỷ luật, kỷ cương trong thực hiện nhiệm vụ, nâng cao tinh thần trách nhiệm và đạo đức nghề. Kiện toàn công tác quản lý dạy nghề theo hướng phân công, phân cấp, quy định rõ trách nhiệm, quyền hạn hợp lý giữa các cấp.

Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, nhất là công tác thanh tra chuyên môn và quản lý chất lượng dạy nghề. Quản lý chặt chẽ các loại hình đào tạo; giải quyết các vấn đề bức xúc, các hiện tượng tiêu cực trong dạy nghề, hoàn thiện nội dung hồ sơ quản lý giảng viên; nâng cấp hiện đại hóa công cụ quản lý thông qua việc ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý nhân sự.



Tăng cường công tác dự báo, đổi mới công tác quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, kiện toàn đội ngũ giảng viên cho phù hợp với nhu cầu phát triển dạy chuyên môn nghệ thuật trong giai đoạn mới.

#### **5. Tăng cường nguồn lực đầu tư xây dựng cơ sở vật chất trong việc phát triển, nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức**

- Hàng năm bố trí ngân sách phù hợp để đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ viên chức, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực phục vụ chương trình đào tạo.

- Chú trọng đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ giảng dạy, quản lý, sử dụng và khai thác có hiệu quả cơ sở vật chất, thiết bị dạy học sẵn có.

- Huy động mọi nguồn lực và tăng cường hợp tác quốc tế để liên kết đào tạo và thực tập nâng cao chuyên môn ở nước ngoài.

#### **6. Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng, chính quyền đối với việc xây dựng và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực**

Cấp ủy, các Chi bộ, các đơn vị trực thuộc cần tăng cường công tác tuyên truyền để viên chức hiểu rõ vai trò quan trọng của việc xây dựng và phát triển nguồn nhân lực trong hoạt động của Nhà trường.

Xây dựng và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là nhiệm vụ của các cấp ủy Đảng, các Chi bộ và các đơn vị trực thuộc.

### **IV. TỔ CHỨC THỰC HIỆN**

#### **1. Đối với Nhà trường**

Tiếp nhận và bố trí công việc phù hợp với năng lực, sở trường và tạo điều kiện môi trường làm việc thuận lợi đối với mỗi viên chức.

Rà soát, tổng hợp danh sách các viên chức được hưởng chính sách ưu đãi, báo cáo Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch phê duyệt.

Lập dự toán, quản lý, sử dụng kinh phí và thu hồi tiền bồi hoàn kinh phí theo đúng quy định đối với các đối tượng được hưởng chế độ đãi ngộ trong đào tạo, chế độ ưu đãi và chế độ thu hút theo đúng quy định.

#### **2. Đối với viên chức**

Chấp hành sự phân công công tác của Nhà trường.



Thực hiện đầy đủ các quy định về nghĩa vụ của viên chức theo quy định của pháp luật và nội quy, quy chế hoạt động của Nhà trường.

Chịu trách nhiệm bồi hoàn kinh phí khi vi phạm quy định./.

**Nơi nhận:**

- Ban Giám hiệu;
- Các đơn vị trực thuộc;
- Lưu: VT, TCCB, NTP.25.



**Nguyễn Đình Thi**

