

QUYẾT ĐỊNH

**Phê duyệt Chiến lược phát triển các lĩnh vực thuộc Trường Đại học Y
Dược Cần Thơ giai đoạn 2021-2030 tầm nhìn đến năm 2045**

HIỆU TRƯỞNG TRƯỜNG ĐẠI HỌC Y DƯỢC CẦN THƠ

*Căn cứ Quyết định 184/2002/QĐ-TTg ngày 25/12/2002 của Thủ tướng
chính phủ về việc thành lập Trường Đại học Y Dược Cần Thơ;*

*Căn cứ Quyết định số 1020/QĐ-ĐHYDCT ngày 19 tháng 9 năm 2017
của Hiệu trưởng Trường Đại học Y Dược Cần Thơ về việc ban hành Quy chế
Tổ chức và hoạt động của Trường Đại học Y Dược Cần Thơ;*

*Căn cứ Biên bản họp số 1342/BB-ĐHYDCT ngày 14 tháng 9 năm 2020
của các Hội đồng nghiệm thu các chiến lược của Trường Đại học Y Dược
Cần Thơ giai đoạn 2021-2030 tầm nhìn đến năm 2045;*

Xét đề nghị của Trường Phòng Tổ chức cán bộ.

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Phê duyệt 06 chiến lược các lĩnh vực thuộc Trường Đại học Y
Dược Cần Thơ giai đoạn 2021-2030 tầm nhìn đến năm 2045 gồm:

1. Chiến lược đào tạo;
2. Chiến lược khoa học công nghệ;
3. Chiến lược khám chữa bệnh;
4. Chiến lược tổ chức bộ máy – nhân lực;
5. Chiến lược cơ sở vật chất;
6. Chiến lược tài chính.

Điều 2. Quyết định này có hiệu lực kể từ ngày ký

Trường các đơn vị thuộc và trực thuộc Trường Đại học Y Dược Cần
Thơ chịu trách nhiệm triển khai, theo dõi tiến độ thực hiện chiến lược lĩnh
vực do đơn vị phụ trách.

Điều 3. Trường Phòng hành chính tổng hợp, Trường các đơn vị có liên
quan chịu trách nhiệm thi hành quyết định này. /*Nguyen*

Nơi nhận

- Như Điều 3;
- BTV ĐU;
- CT HĐT;
- Ban Chỉ đạo, Ban xây dựng Chiến lược;
- Lưu: VT, HCTH.



HIỆU TRƯỞNG

Nguyễn Trung Kiên

(Kèm theo Quyết định Số 2662/QĐ/ĐHYDCT ngày 31 tháng 12 năm 2020
của Trường Đại học Y Dược Cần Thơ)

**KẾ HOẠCH CHIẾN LƯỢC GIAI ĐOẠN 2021-2030
TẦM NHÌN ĐẾN NĂM 2045
LĨNH VỰC: TỔ CHỨC BỘ MÁY – NHÂN LỰC**

**I. TÌNH HÌNH THỰC HIỆN CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN TRƯỜNG GIAI
ĐOẠN 2011-2020**

1. Những kết quả chung

- Hoàn thiện bộ máy tổ chức của Trường theo Quy chế tổ chức hoạt động của Trường, đạt hiệu quả trong công tác.

- Đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý đảm bảo về số lượng, nâng dần về chất lượng, từng bước khắc phục một phần bất hợp lý về cơ cấu, đáp ứng yêu cầu cho công tác đào tạo, nghiên cứu khoa học, khám chữa bệnh.

- Triển khai thực hiện chức năng nhiệm vụ của các đơn vị, phân công nhiệm vụ công tác theo Quy chế tổ chức và hoạt động của Trường. Các đơn vị thực hiện chức năng, nhiệm vụ của mình, làm việc theo quy chế, quy định và bổ sung, hoàn chỉnh chức năng, nhiệm vụ, phân công công việc để đáp ứng nhu cầu nhiệm vụ công tác.

- Xây dựng Đề án vị trí việc làm và điều chỉnh Đề án vị trí việc làm của Trường, tuyển dụng viên chức theo quy định.

2. Điểm mạnh

- Trường thực hiện tự chủ, tự chịu trách nhiệm và công khai, minh bạch trong công tác tổ chức cán bộ, bao gồm: Tuyển dụng viên chức và người lao động; quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá viên chức; quy hoạch cán bộ học tập nâng cao trình độ chuyên môn, chính trị; đào tạo bồi dưỡng; đánh giá viên chức; bổ nhiệm, miễn nhiệm, cho thôi giữ chức vụ, giải quyết hưu trí; chuyển, thăng hạng chức danh nghề nghiệp, luân chuyển, điều động đối với viên chức; nâng lương, khen thưởng, kỷ luật viên chức và người lao động...

- Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên đội ngũ viên chức và người lao động theo chức danh và quy hoạch; nâng cao tính chuyên nghiệp, trách nhiệm thi hành công vụ.

3. Các tồn tại, hạn chế và nguyên nhân

- Chưa thành lập được Trung tâm Ngoại ngữ, Trung tâm Nghiên cứu, khoa Y học cổ truyền, khoa Quản lý Bệnh viện, do chưa đủ nguồn lực về cơ sở vật chất và nhân lực.

Nguyen

- Tỷ lệ giảng viên có trình độ sau đại học là 81,8% chưa đạt chỉ tiêu của kế hoạch giai đoạn 2016-2020 (trên 85%); nếu so với chỉ tiêu trong Quy hoạch tổng thể phát triển Trường đến năm 2020 thì chỉ tiêu này đạt yêu cầu, tuy nhiên tỷ lệ giáo sư/phó giáo sư và tiến sĩ còn thấp hơn so với chỉ tiêu và không bao phủ các bộ môn, do giảng viên chưa học tập nâng cao trình độ chuyên môn đúng tiến độ theo quy hoạch.

II. KẾ HOẠCH PHÁT TRIỂN GIAI ĐOẠN 2021-2030

1. Bối cảnh

Cách mạng công nghiệp (CMCN) 4.0 đang tạo ra những cơ hội và triển vọng, đồng thời đặt ra những thách thức và yêu cầu mới đối với nguồn nhân lực trong hiện tại và tương lai. Nguồn nhân lực phải có đầy đủ các yếu tố: khả năng thích ứng nhanh nhất với môi trường làm việc, với tiến bộ khoa học công nghệ mới, với năng lực chuyên môn và trình độ nghiệp vụ cao; có ý chí vượt khó, bền bỉ trong công việc, có đạo đức nghề nghiệp; có kỹ năng làm việc nhóm, khả năng thay đổi, thích ứng nhanh, hội nhập cao, có sáng kiến đột phá, sáng tạo trong công việc; có năng lực thực tế tạo nên kết quả cao và vượt trội trong công việc, có năng lực cạnh tranh.

1.1. Cơ hội

1.1.1. Bối cảnh chung:

Đảng và Nhà nước ta luôn quan tâm đến giáo dục, đặc biệt trong bối cảnh khoa học, công nghệ phát triển nhanh. Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Chỉ thị số 16/CT-TTg ngày 04/5/2017 về việc tăng cường năng lực tiếp cận Cuộc cách mạng Công nghiệp lần thứ tư. Bộ Giáo dục và Đào tạo đã xây dựng Đề án *Nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý các cơ sở GDDH đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản toàn diện giáo dục và đào tạo giai đoạn 2019 - 2030*. Nhiều cuộc hội thảo về CMCN 4.0 với giáo dục Việt Nam đã được tổ chức; nhiều trung tâm, trường học đã xây dựng các lớp học trực tuyến.

1.1.2. Bối cảnh của Trường

Ngoài đội ngũ giảng viên thâm niên nghề nghiệp cao, có nhiều kinh nghiệm trong đào tạo và NCKH; bên cạnh đó Trường còn có đội ngũ giảng viên trẻ được đào tạo, bồi dưỡng ở các nước trong khu vực và thế giới rất năng động, tích cực trong mọi hoạt động đặc biệt là lĩnh vực NCKH và phát triển chương trình đào tạo, là lực lượng kế thừa sự nghiệp phát triển của Nhà trường.

1.2. Thách thức

1.2.1. Bối cảnh chung

Xu thế toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế đặt ra yêu cầu cấp thiết phải đào tạo, bồi dưỡng các nhà quản lý và lãnh đạo cơ sở giáo dục để có đủ kiến thức, kỹ năng, năng lực bản lĩnh để dẫn dắt đơn vị tồn tại, đổi mới và phát triển. Đây là những thách thức đặt ra cho các nhà lãnh đạo và quản lý cơ sở giáo dục phải thích nghi và nâng cao chất lượng các hoạt động để đáp ứng nhu cầu của người học, của cộng đồng và xã hội. Bên cạnh những chức năng truyền thống, nhiều nhiệm vụ mới được bổ sung như quản lý nguồn nhân lực, quản lý tài chính, mở rộng mối quan hệ hợp tác nội bộ và các đối tác bên ngoài,

tự chủ và chịu trách nhiệm đối với quá trình phát triển của đơn vị. Trong Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2011-2020, Đảng ta khẳng định: “*Phát triển nhanh nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, tập trung vào đổi mới căn bản và toàn diện nền giáo dục quốc dân; gắn kết chặt chẽ phát triển nguồn nhân lực với phát triển và ứng dụng khoa học công nghệ*”.

1.2.2. Bối cảnh của Trường

Với cơ chế tự chủ tự chịu trách nhiệm đòi hỏi đội ngũ quản lý, giảng viên và nhân viên cần có trình độ chuyên môn cao, hiểu biết sâu rộng trên nhiều lĩnh vực; phải có khả năng thích ứng nhanh với sự thay đổi mọi hoạt động của nhà trường; phải đáp ứng được yêu cầu về ngoại ngữ và công nghệ thông tin trong xu thế hội nhập.

2. Cơ sở pháp lý

- Nghị quyết Số 19/NQ/TW ngày 25 tháng 10 năm 2017 của Hội nghị lần thứ 6 Ban chấp hành Trung ương khóa XII về tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của đơn vị sự nghiệp công lập.

- Luật Số 34/2018/QH14 sửa đổi bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học;

- Nghị định Số 99/NĐ-CP năm 2019 hướng dẫn một số điều của Luật 34/2018/QH14;

- Quyết định số 1187/QĐ-BYT ngày 14 tháng 4 năm 2010 của Bộ Y tế phê duyệt Đề án quy hoạch phát triển tổng thể Trường Đại học Y Dược Cần Thơ đến 2020 và tầm nhìn đến 2030;

- Quyết định số 89/QĐ-TTg ngày 18 tháng 01 năm 2019 phê duyệt Đề án nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý các cơ sở giáo dục đại học đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản toàn diện giáo dục và đào tạo giai đoạn 2019 – 2030;

- Nghị quyết số 01-NQ/ĐU ngày 05 tháng 6 năm 2020 của Đảng bộ Trường Trường Đại học Y Dược Cần Thơ.

3. Mục tiêu

3.1. Mục tiêu phát triển giai đoạn 2021-2030 tầm nhìn đến 2045

Tổ chức bộ máy hợp lý, đảm bảo tinh gọn, đủ năng lực quản trị mọi mặt hoạt động của Nhà trường. Xây dựng đội ngũ quản lý, giảng viên và nhân viên bảo đảm về chất lượng, hợp lý về cơ cấu, đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục, đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, nghiên cứu khoa học, chăm sóc và bảo vệ sức khỏe nhân dân. Định hướng đến năm 2045, phát triển thành Đại học Y Dược Cần Thơ trong đó có các trường, khoa, trung tâm, viện nghiên cứu và bệnh viện trực thuộc.

3.2. Mục tiêu phát triển theo từng giai đoạn

- **Đến năm 2025:** Hoàn thiện bộ máy tổ chức theo Quy chế tổ chức hoạt động của Trường. Tuyển chọn, bố trí nhân lực hợp lý, đảm bảo bao phủ tất cả các vị trí cần thiết; quy hoạch phát triển chuyên môn phù hợp; tập trung đào tạo, bồi dưỡng gắn liền với giao nhiệm vụ đối với viên chức trẻ có triển vọng; viên chức được bổ nhiệm lần đầu giữ các

Nguyen

chức vụ lãnh đạo, quản lý đáp ứng tiêu chuẩn và ngang tầm nhiệm vụ; chính sách đãi ngộ thỏa đáng, tạo động lực mạnh mẽ cho sự sáng tạo của viên chức.

- **Đến năm 2030:** Bộ máy tổ chức của Trường đảm bảo đủ điều kiện để phát triển thành Đại học Y Dược Cần Thơ. Tăng cường chính sách tuyển dụng, thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao; tăng cường quy hoạch đào tạo chuyên môn ở nước ngoài; tập trung bồi dưỡng nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên và nhân viên, trong đó chú trọng năng lực của giảng viên về phát triển chương trình đào tạo, giảng dạy theo phương pháp hiện đại, nghiên cứu khoa học, ngoại ngữ và công nghệ thông tin; tăng cường chính sách đãi ngộ cho sự sáng tạo, sự đóng góp chất xám của viên chức.

4. Các chỉ tiêu cơ bản

*** Giai đoạn 2021- 2025:**

- Thành lập Khoa Y học cổ truyền, Bộ môn Quản lý Bệnh viện thuộc Trường; phát triển Trung tâm Dịch vụ và ĐT theo nhu cầu xã hội thành đơn vị trực thuộc Trường; thành lập Trung tâm Ngoại ngữ-Tin học, trung tâm/doanh nghiệp Khoa học công nghệ.

- Tổng số viên chức, người lao động (không tính nhân lực Bệnh viện Trường): **680** trong đó ít nhất **560** giảng viên, đội ngũ hỗ trợ công tác chuyên môn không quá **17%**;

- Phần trên **80%** giảng viên có trình độ sau đại học, trên **20%** giảng viên có trình độ tiến sĩ, **7%** giảng viên đạt học hàm giáo sư - phó giáo sư, **90%** bộ môn có giảng viên trình độ tiến sĩ;

- Cử đi đào tạo nghiên cứu sinh ở nước ngoài ít nhất **2%** giảng viên;

- **100%** viên chức quản lý, giảng viên, nhân viên được bồi dưỡng nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ;

- Thu hút nhà khoa học, giảng viên có trình độ tiến sĩ trong và ngoài nước và một số vị trí khó tuyển chọn.

*** Giai đoạn 2026- 2030:**

- Thành lập Khoa Quản lý Bệnh viện, Phân hiệu đại học, Cơ sở II, Trung tâm nghiên cứu chuyên sâu; Trung tâm đánh giá năng lực.

- Tổng số viên chức, người lao động (không tính nhân lực Bệnh viện Trường): **800** trong đó có ít nhất **670** giảng viên, đội ngũ hỗ trợ công tác chuyên môn không quá **18%**;

- Phần đầu trên **85%** giảng viên có trình độ sau đại học, trên **30%** giảng viên có trình độ tiến sĩ, **8%** giảng viên đạt học hàm giáo sư - phó giáo sư, trên **90%** bộ môn có giảng viên trình độ tiến sĩ;

- Cử đi đào tạo nghiên cứu sinh ở nước ngoài ít nhất **3%** giảng viên;

- Phát triển đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên, nhân viên chất lượng cao; tăng cường đội ngũ viên chức nghiên cứu khoa học.

- Tăng cường thu hút nhà khoa học, giảng viên có trình độ tiến sĩ trong và ngoài nước.

5. Các nhiệm vụ, giải pháp chủ yếu

*** Giai đoạn 2021 – 2025:**

- Chuẩn bị nguồn lực hoàn thiện cơ cấu tổ chức bộ máy. Rà soát, điều chỉnh quy hoạch bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng lãnh đạo quản lý; tìm kiếm và giới thiệu các cơ sở đào tạo tiến sĩ trong ngoài nước; tăng cường hoạt động nghiên cứu khoa học đối với giảng viên.

- Xây dựng Đề án vị trí việc làm theo giai đoạn và rà soát, điều chỉnh hàng năm cho phù hợp với tình hình thực tế. Tiêu chí tuyển dụng chú trọng năng lực chuyên môn, ngoại ngữ, công nghệ thông tin và hướng phát triển.

- Quy hoạch nâng cao trình độ chuyên môn phù hợp với năng lực và định hướng phát triển của đơn vị và trường. Tổ chức các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ, ngoại ngữ, công nghệ thông tin, quản lý, quản trị.

- Xây dựng chính sách thu hút nhà khoa học, giảng viên có trình độ tiến sĩ trong và ngoài nước. Bên cạnh chính sách thu hút giảng viên ở một số vị trí khó tuyển dụng, cần quy hoạch điều động giảng viên có chuyên môn phù hợp tiếp tục học tập bồi dưỡng đáp ứng vị trí chuyên môn được phân công.

*** Giai đoạn 2026 – 2030:**

- Sắp xếp tổ chức lại, thành lập mới các đơn vị theo quy chế tổ chức hoạt động của Trường. Xây dựng Đề án thành lập Đại học Y Dược Cần Thơ gồm các Trường, Khoa, Trung tâm và Bệnh viện thuộc và trực thuộc.

- Xây dựng Đề án vị trí việc làm trong đó nâng cao tiêu chí tuyển dụng nhân lực nhằm đáp ứng ngay vị trí việc làm;

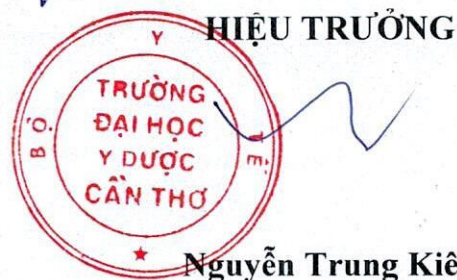
- Tiếp tục quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng nhất là nguồn nhân lực trẻ; tăng cường tổ chức đào tạo chuyên môn, bồi dưỡng năng lực lãnh đạo quản lý.

- Tăng cường chính sách thu hút nhà khoa học, nhà nghiên cứu, giảng viên có trình độ tiến sĩ trong và ngoài nước.

7. Tổ chức thực hiện

- Phòng Tổ chức cán bộ xây dựng Đề án vị trí việc làm, kế hoạch người làm việc hàng năm, kế hoạch đào tạo – bồi dưỡng để triển khai thực hiện kế hoạch chiến lược giai đoạn 2021 – 2030, tầm nhìn đến năm 2045, đảm bảo đạt được các mục tiêu, các chỉ tiêu đã đề ra.

- Phòng Tổ chức cán bộ phối hợp với các phòng quản lý đào tạo rà soát đội ngũ giảng viên đáp ứng chỉ tiêu tuyển sinh, đáp ứng điều kiện về duy trì mã ngành đào tạo; định kỳ hàng năm báo cáo kết quả về phát triển đội ngũ và đề xuất giải pháp cho năm tiếp theo; báo cáo kết quả cho cấp có thẩm quyền.



PHỤ LỤC 1a

Thông kê phát triển đội ngũ giảng viên giai đoạn 2016-2020

Trình độ	Năm 2016		Năm 2017		Năm 2018		Năm 2019			Năm 2020		
	Số lượng	Tỉ lệ	Số lượng	Tỉ lệ	Số lượng	Tỉ lệ	Số lượng	Tỉ lệ	Số lượng	Tỉ lệ	Số lượng	Tỉ lệ
GS	2	0,5%	2	0,4%	1	0,2%	1		0,2%	2		0,4%
PGS	16	3,9%	15	3,4%	20	4,5%	23		5,1%	24		5,2%
TS	31	7,6%	33	7,4%	36	8,1%	47	2	10,8%	49	2	11,0%
CKII	29	7,1%	23	5,2%	25	5,6%	27	18	9,9%	40	18	12,6%
ThS	229	56,0%	226	50,8%	234	52,7%	231		51,0%	238		51,5%
CKI	3	0,7%	4	0,9%	5	1,1%	2		0,4%	5		1,1%
ĐH	99	24,2%	142	31,9%	123	27,7%	102		22,5%	84		18,2%
Tổng	409	100,0%	445	100,0%	444	100,0%	433	20	100,0%	442	20	100,0%
							453			462		

PHỤ LỤC 1b

Thông kê đội ngũ nhân viên giai đoạn 2016-2020

Trình độ	Năm 2016		Năm 2017		Năm 2018		Năm 2019		Năm 2020	
	Số lượng	Tỉ lệ	Số lượng	Tỉ lệ	Số lượng	Tỉ lệ	Số lượng	Tỉ lệ	Số lượng	Tỉ lệ
Thạc sĩ	1	1,4%					2	3,3%	4	6,6%
Đại học	36	48,6%	29	45,3%	24	44,4%	30	50,0%	37	60,7%
Cao đẳng	2	2,7%	3	4,7%	2	3,7%	2	3,3%	2	3,3%
Trung cấp	35	47,3%	32	50,0%	28	51,9%	26	43,3%	18	29,5%
Tổng	74	100,0%	64	100,0%	54	44,4%	60	100,0%	61	100,0%

PHỤ LỤC 2

Kế hoạch phát triển giảng viên từ năm 2021 đến năm 2030

Năm	Số lượng giảng viên	Trình độ sau đại học						HĐ GV người nước ngoài
		Tiến sĩ	Tỉ lệ (%)	CKII	Tỉ lệ (%)	Thạc sĩ, CKI,	Tỉ lệ (%)	
2021	480	98	20,4	66	13,7	248	51,6	
2022	520	110	21,2	70	13,5	260	50,0	5 – 10
2023	540	120	22,2	74	13,7	268	49,6	7 – 12
2024	560	132	23,6	78	13,9	268	47,8	10 – 15
2025	580	145	25,0	80	13,8	270	46,7	12 – 18
2026	600	156	26,0	82	13,6	278	46,4	15 – 20
2027	620	170	27,4	85	13,7	284	45,8	17 – 22
2028	640	180	28,1	88	13,8	294	45,9	20 – 25
2029	660	192	29,1	92	13,9	303	45,9	22 – 27
2030	680	204	30,0	95	14,0	320	47,0	25 – 30

ngky