

Số: 180 /NQ-HĐTĐHHN

Hà Nội, ngày 14 tháng 5 năm 2021

NGHỊ QUYẾT

**Phê duyệt Kế hoạch phát triển nhân lực của
Trường Đại học Tài nguyên và Môi trường Hà Nội giai đoạn 2021 - 2025**

HỘI ĐỒNG 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 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 của Hội đồng Trường Đại học Tài nguyên và Môi trường Hà Nội 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 Nghị quyết số 158/NQ-HĐTĐHHN ngày 26 tháng 04 năm 2021 ban hành Chiến lược phát triển nhân lực Trường Đại học Tài nguyên và Môi trường Hà Nội đến năm 2025, tầm nhìn 2035;

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

QUYẾT NGHỊ:

Điều 1. Phê duyệt kèm theo Nghị quyết này “Kế hoạch phát triển nhân lực của Trường Đại học Tài nguyên và Môi trường Hà Nội giai đoạn 2021 - 2025”.

Điều 2. Nghị quyết này 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

BỘ TÀI NGUYÊN VÀ MÔI TRƯỜNG
TRƯỜNG ĐẠI HỌC
TÀI NGUYÊN VÀ MÔI TRƯỜNG HÀ NỘI

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

KẾ HOẠCH

Phát triển nhân lực của Trường Đại học Tài nguyên và Môi trường Hà Nội giai đoạn 2021 - 2025

(Kèm theo Nghị quyết số 180 /NQ-HĐTĐHHN ngày 14 tháng 5 năm 2021
của Hội đồng Trường Đại học Tài nguyên và Môi trường Hà Nội)

I. THỰC TRẠNG TỔ CHỨC BỘ MÁY VÀ NGUỒN NHÂN LỰC

1. Cơ cấu tổ chức bộ máy

Theo Quyết định số 456/QĐ-BTNMT ngày 08 tháng 02 năm 2018 của Bộ trưởng Bộ Tài nguyên và Môi trường phê duyệt chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức Trường Đại học Tài nguyên và Môi trường Hà Nội, tại chức năng nhiệm vụ này cơ cấu tổ chức Nhà trường đã giảm từ 33 đơn vị trực thuộc xuống còn 30 đơn vị, sáp nhập trường Cao đẳng Tài nguyên và Môi trường Miền trung tại tỉnh Thanh Hóa thành Phân hiệu của Nhà trường. 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.

Năm 2020, Nhà trường được Bộ giao 486 chỉ tiêu biên chế theo Quyết định số 838/QĐ-BTNMT ngày 01 tháng 4 năm 2020 của Bộ trưởng Bộ TN&MT về việc giao số lượng người làm việc tại đơn vị sự nghiệp công lập tự bảo đảm một phần chi thường xuyên và đơn vị sự nghiệp công lập do ngân sách nhà nước bảo đảm chi thường xuyên năm 2020; Căn cứ vào Đề án vị trí việc làm được Bộ TN&MT phê duyệt và Đề án tinh giản biên chế theo Nghị định số 108/2014/NĐ-CP kèm theo Công văn số 4480/TĐHHN ngày 30/12/2015, Nhà trường được Bộ TN&MT giao phân bổ biên chế của đơn vị theo từng năm.

Căn cứ nhiệm vụ và quy mô đào tạo ngày càng lớn mạnh, Nhà trường đã làm tốt công tác biên chế, việc xác định biên chế của các đơn vị đã được gắn kết với vị trí việc làm, hằng năm Nhà trường đều có quyết định phân bổ biên chế cho các đơn vị trực thuộc đảm bảo đúng quy định của Luật Cán bộ công chức, Luật Viên chức, Luật Lao động và các văn bản có liên quan.

2. Về chất lượng nguồn nhân lực

- Về số lượng: Tính đến tháng 3/2021 tổng số cán bộ, viên chức và người lao động trong trường là 695, trong đó có 418 biên chế, 277 lao động hợp đồng (bao gồm Phân hiệu tại tỉnh Thanh Hóa).

- Về chất lượng: tính đến hết tháng 3/2021 đội ngũ viên chức người lao động của trường có 15 phó giáo sư; 92 tiến sĩ; 455 thạc sĩ; 116 đại học và 17 người trình độ khác (là nhân viên bảo vệ, lao công,...).

Trong đó giảng viên là 494 người (chiếm 71%) cụ thể: Phó giáo sư là 15 người (chiếm 3%), tiến sĩ là 89 người (chiếm 18,2 %), thạc sĩ là 366 người (chiếm 74%), Đại học là 22 người (4%).

Chuyên viên và nhân viên hỗ trợ là 201 người (29%) cụ thể: tiến sĩ 01 người (0.4%) ; thạc sĩ 89 người (44.2%); đại học 94 người (47%); dưới đại học 17 người (8.4%).

Trong những năm qua, Nhà trường luôn chú trọng đến công tác đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao chất lượng của đội ngũ của viên chức và người lao động. Hàng năm, Nhà trường căn cứ báo cáo kết quả khảo nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng của viên chức và người lao động để ban hành và triển khai kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng từng năm.

II. PHƯƠNG HƯỚNG PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC ĐẾN NĂM 2025

1. Mục đích, Yêu cầu:

1.1. Mục đích:

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, có cơ cấu phù hợp, bảo đảm sự chuyển tiếp liên tục, vững vàng giữa các thế hệ cán bộ, 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.

Triển khai kịp thời, hiệu quả các nhiệm vụ và giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nhân lực của Nhà trường. Đảm bảo đủ số lượng, chất lượng, cơ cấu hợp lý. Thu hút và sử dụng tốt nhân lực đã qua đào tạo.

1.2. Yêu cầu

Đảm bảo sự lãnh đạo, chỉ đạo của Đảng ủy Nhà trường trong công tác phát triển nâng cao nhân lực;

Các đơn vị trực thuộc Trường triển khai thực hiện nhiệm vụ đảm bảo nghiêm túc, hiệu quả. Tạo điều kiện thuận lợi để viên chức và người lao động có thể phát huy năng lực, có cơ hội nâng cao trình độ chuyên môn, trau dồi bản thân.

2. Mục tiêu

2.1. Mục tiêu tổng quan

Phát triển đội ngũ giảng viên đủ số lượng, có chất lượng và đảm bảo cơ cấu theo quy định, chú trọng phát triển đội ngũ giảng viên có trình độ tiến sĩ. Nâng cao năng lực giảng viên để có các chuyên gia đầu ngành ở một số lĩnh vực về tài nguyên và môi trường trong đội ngũ giảng viên của trường.

Đào tạo nhân lực có khả năng áp dụng thực tiễn ứng với trình độ đào tạo, có đạo đức, trách nhiệm nghề nghiệp, có khả năng sáng tạo. Quản lý tốt cung - cầu lao động, thực hiện tốt các chính sách thu hút nhân lực có trình độ cao, chất lượng cao đáp ứng nhu cầu phát triển của Nhà trường trong giai đoạn 2021 - 2025 và định hướng đến năm 2035.

2.2. Mục tiêu cụ thể

Xây dựng đội ngũ lãnh đạo quản lý có phẩm chất, điều kiện, tiêu chuẩn năng lực lãnh đạo, quản lý, đến năm 2025 ít nhất 25% cán bộ quản lý có thể sử dụng ngoại ngữ trong giao tiếp và công việc.

Tỉ lệ giảng viên là phó giáo sư đạt 10%, tiến sĩ đạt 25%, không có giảng viên trình độ đại học.

Chuyên viên và nhân viên hỗ trợ có tỉ lệ tiến sĩ người 2%; thạc sĩ 65%; đại học 30%; dưới đại học 5%.

Phân đầu 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.

Trong giai đoạn 2021-2025, Trường Đại học Tài nguyên và Môi trường Hà Nội sẽ có 15 viên chức nghỉ hưu và dự kiến tuyển dụng thêm hơn 160 viên chức và người lao động trong đó chủ yếu là giảng viên có trình độ chuyên môn cao như tiến sĩ, phó giáo sư và các sinh viên, học viên tốt nghiệp loại giỏi, xuất sắc để bồi dưỡng xây dựng nguồn giảng viên có chất lượng chuyên môn, nghiệp vụ cao. Số lượng viên chức và người lao động nhà trường dự kiến tuyển được cụ thể tại bảng 1 dưới đây.

Bảng 1. Kế hoạch phát triển nhân lực của đơn vị giai đoạn 2021 – 2025

[illegible]

TT	Đơn vị	Năm	Đối tượng tuyển dụng	Kế hoạch phát triển nhân lực của đơn vị giai đoạn 2021-2025																			
				2021				2022				2023				2024				2025			
				ĐH	ThS	TS	PGS	ĐH	ThS	TS	PGS	ĐH	ThS	TS	PGS	ĐH	ThS	TS	PGS	ĐH	ThS	TS	PGS
8	Phòng Tổ chức – Hành chính	Giảng viên																					
		Nhân viên																					
9	Khoa Công nghệ thông tin	Giảng viên	3	7	2	1	2	5	1	0	2	5	2	0	1	2	1	0	1	2	1	1	
		Nhân viên	1				2				1												
10	Khoa Địa chất	Giảng viên																					
		Nhân viên																					
11	Khoa Kinh tế tài nguyên và môi trường	Giảng viên	4	8	2	1	3	5	1		2	8	1		2	5	1		1	3	2		
		Nhân viên	1	5																			
12	Khoa Khí tượng - Thủy văn	Giảng viên			0			1	0				1				0				0		
		Nhân viên						1															
13	Khoa Khoa học biển và hải đảo	Giảng viên						1					0	0		1							
		Nhân viên					1																
14	Khoa Khoa học đại cương	Giảng viên																					
		Nhân viên																					
15	Khoa Lý luận chính trị	Giảng viên		1				1				1				1				1			

TT	Đơn vị	Năm	Đối tượng tuyển dụng	Kế hoạch phát triển nhân lực của đơn vị giai đoạn 2021-2025																			
				2021				2022				2023				2024				2025			
				ĐH	ThS	TS	PGS	ĐH	ThS	TS	PGS	ĐH	ThS	TS	PGS	ĐH	ThS	TS	PGS	ĐH	ThS	TS	PGS
			Nhân viên																				
23	Trung tâm Dịch vụ trường học		Giảng viên	1				1	1			2	1			2	1			2	1		
			Nhân viên																				
24	Trung tâm Hợp tác đào tạo và Hướng nghiệp sinh viên		Giảng viên																				
			Nhân viên																				
25	Trung tâm Giáo dục thường xuyên		Giảng viên																				
			Nhân viên																				
26	Trung tâm Thư viện và Công nghệ thông tin		Giảng viên					1				1	1										
			Nhân viên																				
27	Trung tâm Tư vấn và Dịch vụ tài nguyên - môi trường		Giảng viên																				
			Nhân viên																				
28	Trạm Y tế		Giảng viên																				
			Nhân viên																				
29	Phân hiệu Trường Đại học Tài nguyên và Môi trường Hà Nội tại tỉnh Thanh Hóa		Giảng viên							1				1	1			1	1			1	1
			Nhân viên									1				1				1			
	Giảng viên	142		1	24	4	3	14	15	6	0	8	16	7	1	6	10	5	2	5	7	5	3
	Nhân viên	22		2	5	0	0	3	4	0	0	2	0	1	0	1	2	0	0	1	1	0	0
	Tổng số	164		3	29	4	3	17	19	6	0	10	16	8	1	7	12	5	2	6	8	5	3

Bên cạnh việc phát triển nhân lực thông qua hoạt động tuyển dụng, nhà trường cũng tăng cường nâng cao chất lượng nhân lực hiện có thông qua việc đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng đối với đội ngũ viên chức và người lao động trong toàn trường thông qua các chính sách về Đào tạo, nghiên cứu khoa học và phục vụ cộng đồng. Nội dung đào tạo, bồi dưỡng như sau:

Đào tạo trung cấp lý luận chính trị - hành chính và cao cấp lý luận chính trị đối với công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý và quy hoạch chức danh lãnh đạo, quản lý cấp phòng trở lên; bồi dưỡng kết nạp Đảng, bồi dưỡng lý luận chính trị đối với Đảng viên mới, tổ chức phổ biến, quán triệt các văn kiện, nghị quyết của Đảng, tập huấn nghiệp vụ công tác Đảng.

Bồi dưỡng kiến thức quốc phòng và an ninh cho các đối tượng: 2, 3 và 4.

Bồi dưỡng tiêu chuẩn ngạch viên chức (chuyên viên, chuyên viên chính, chuyên viên cao cấp); bồi dưỡng tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức (hạng II, hạng III)

Bồi dưỡng bắt buộc cập nhật kiến thức, kỹ năng chuyên ngành hàng năm; bồi dưỡng kiến thức bổ trợ theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức ngành tài nguyên và môi trường; đạo đức công vụ, đạo đức nghề nghiệp; kiến thức hội nhập quốc tế.

Bồi dưỡng, tập huấn về Đảm bảo chất lượng giáo dục (ĐBCLGD), phấn đấu đến năm 2025 Trường có 05 - 10 cán bộ, giảng viên được cấp chứng chỉ kiểm định viên, trong đó có ít nhất 02 cán bộ, giảng viên được cấp thẻ kiểm định viên; 100% thành viên Hội đồng ĐBCLGD, cán bộ chuyên trách về ĐBCLGD và thành viên Mạng lưới ĐBCLGD được bồi dưỡng, tập huấn về ĐBCLGD; 100% thành viên tham gia hoạt động tự đánh giá CSGD/CTĐT được tham dự các khóa tập huấn về ĐBCLGD, kiểm định chất lượng giáo dục.

Bồi dưỡng nâng cao trình độ ngoại ngữ, tin học, chuyên môn về quản trị đại học và chuyên môn chuyên ngành.

Bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức vụ lãnh đạo, quản lý.

Đào tạo sau đại học đối với công chức, viên chức và người lao động phù hợp với vị trí việc làm bảo đảm theo quy hoạch và yêu cầu phát triển nhân lực của Trường.

Cử công chức, viên chức, người lao động đi đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài theo các chương trình, đề án, dự án của Bộ Tài nguyên và Môi trường, Ban Tổ chức Trung ương, Bộ Nội vụ, Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Ngoại giao, Bộ Kế hoạch và Đầu tư, các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng tại nước ngoài và các nguồn tài trợ khác.

Cử công chức, viên chức và người lao động tham gia đoàn đi bồi dưỡng, học tập kinh nghiệm ở nước ngoài bằng nguồn ngân sách nhà nước cấp cho Bộ Tài nguyên và Môi trường (nếu có).

Dự kiến đến năm 2025 số lượng viên chức và người lao động được cử đi đào tạo bồi dưỡng là gần 800 lượt người, cụ thể tại bảng 2 dưới đây.

Biểu 2. Kế hoạch ĐTBĐ đội ngũ giảng viên, nhân viên giai đoạn 2021-2025

TT	Trình độ đào tạo bồi dưỡng	Tổng	Hiện trạng năm 2021	Dự kiến 2022	Dự kiến 2023	Dự kiến 2024	Dự kiến 2025
1	Dự kiến Cử đi đào tạo bồi dưỡng						
-	Ứng viên GS	2	0	0	0	0	2
-	Ứng viên Phó Giáo sư	47	1	7	10	12	17
-	Đi nghiên cứu sinh	187	45	45	26	32	39
-	Đi học Cao cấp LLCT	32	3	11	9	5	4
-	Đi học Trung cấp LLCT	66	7	18	15	12	14
-	Đi đào tạo nghiệp vụ khác	450	49	130	82	90	99
	Dự kiến số lượt được cử đi ĐTBĐ giai đoạn 2021-2025	784	105	211	142	151	175
2	Kết quả đào tạo bồi dưỡng						
-	Dự kiến chức danh Giáo sư	3	0	0	0	0	3
-	Dự kiến chức danh Phó Giáo sư	33	0	6	8	7	12
-	Dự kiến hoàn thành tiến sĩ	80	16	24	12	10	18

3. Nhiệm vụ và giải pháp thực hiện

3.1. Đổi mới và nâng cao nhận thức, tăng cường tuyên truyền về đào tạo, phát triển và sử dụng nhân lực trong Nhà trường

- Đổi mới nhận thức, xác định con người là nền tảng, là yếu tố quyết định nhất trong sự phát triển bền vững, hội nhập quốc tế của Nhà trường nói riêng và ngành tài nguyên và môi trường nói chung; tạo sự chuyển biến mạnh về nhận thức, yêu cầu cấp bách đối với công tác đào tạo, phát triển nhân lực trong Nhà trường.

- Thực hiện trong Nhà trường nguyên tắc sử dụng, đánh giá và đãi ngộ đội ngũ giảng viên, nhân viên phải dựa vào năng lực thực sự và kết quả, hiệu quả công việc.

- Bảo đảm công tác đào tạo nhân lực trong Nhà trường phải gắn với nhu cầu phát triển ngành Tài nguyên và Môi trường, lĩnh vực, nhu cầu xã hội và thị trường lao động.

- Tăng cường truyền thông về đào tạo và phát triển nhân lực trong Nhà trường thông qua các hình thức khác nhau.

3.2. Đổi mới, hoàn thiện cơ chế, chính sách về đào tạo, phát triển và sử dụng nhân lực trong Nhà trường

- Phân định rõ chức năng, nhiệm vụ, tăng cường phối hợp giữa các đơn vị trong Nhà trường trong công tác phát triển đội ngũ giảng viên, nhân viên.

- Xây dựng cơ chế, chính sách khuyến khích cán bộ, công chức, viên chức trong Nhà trường tự học tập, nâng cao kiến thức quản lý và chuyên môn nghiệp vụ, tham gia nghiên cứu, giảng dạy tại Trường và các đối tác của Trường.

- Xây dựng, hoàn thiện cơ chế, chính sách tuyển dụng, sử dụng và đãi ngộ, ưu đãi đặc thù đối với đội ngũ giảng viên, nhân viên trong Nhà trường.

3.3. Xây dựng, phát triển đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý đào tạo, chương trình, giáo trình trong các lĩnh vực tài nguyên và môi trường

- Tiến hành điều tra, khảo sát, đánh giá để có kế hoạch đào tạo, tuyển dụng đội ngũ giảng viên, nhân viên trong Nhà trường; tăng cường đào tạo cán bộ, giảng viên về tài nguyên và môi trường theo các đề án đào tạo cán bộ khoa học kỹ thuật, đào tạo đại học và sau đại học ở nước ngoài bằng ngân sách nhà nước, tập trung vào các ngành khí tượng thủy văn, đo đạc và bản đồ, viễn thám, biển và hải đảo tại các cơ sở đào tạo có uy tín.

- Huy động các nhà khoa học, chuyên gia, cán bộ quản lý đầu ngành tham gia, cộng tác với Nhà trường ở trình độ đại học và trên đại học; mời các chuyên gia hàng đầu, các nhà khoa học có năng lực, uy tín người nước ngoài và Việt kiều trong lĩnh vực tài nguyên và môi trường tham gia giảng dạy tại Trường.

- Thường xuyên đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, chuyên môn về tài nguyên và môi trường; kỹ năng, nghiệp vụ sư phạm, quản lý cho đội ngũ giảng viên.

- Rà soát, đánh giá, điều chỉnh danh mục ngành đào tạo, các chương trình, giáo trình của Trường, bảo đảm đáp ứng yêu cầu quản lý, phát triển ngành tài nguyên và môi trường.

- Xây dựng và phát triển chương trình đào tạo tiên tiến một số chuyên ngành về tài nguyên và môi trường; đẩy mạnh đào tạo sau đại học bằng tiếng Anh cho một số chuyên ngành thuộc lĩnh vực tài nguyên và môi trường.

- Đổi mới nội dung, chương trình, phương pháp giảng dạy phù hợp với đối tượng người học; nghiên cứu, sửa đổi, bổ sung chương trình, giáo trình thực

hành, thực nghiệm, chương trình đào tạo, bồi dưỡng giảng viên, cán bộ, công chức, viên chức ngành tài nguyên và môi trường.

3.4. Đảm bảo vốn cho phát triển nhân lực

- Đẩy mạnh xã hội hóa, đa dạng hóa các nguồn vốn đầu tư cho đào tạo, phát triển nhân lực trong Trường theo hướng khuyến khích các tổ chức, cá nhân, doanh nghiệp tham gia đóng góp, đầu tư.

- Tăng cường đàm phán, vận động và xúc tiến đầu tư để thu hút các nguồn vốn từ nước ngoài cho phát triển nhân lực trong Trường.

4. Kinh phí thực hiện

Ưu tiên nguồn vốn xã hội hóa trong phát triển nhân lực và nguồn vốn triển khai thực hiện kế hoạch theo đúng quy chế chi tiêu nội bộ hiện hành của Nhà trường.

5. Tổ chức thực hiện

5.1. Phòng Tổ chức - Hành chính phối hợp với các đơn vị trực thuộc Trường tổng hợp nhu cầu đào tạo, kinh phí đào tạo, phát triển nhân lực trình Hiệu trưởng phê duyệt và đưa vào dự toán ngân sách của Trường; định kỳ hàng năm tổng hợp, báo cáo Hiệu trưởng tình hình thực hiện Kế hoạch.

5.2. Phòng Kế hoạch - Tài chính chịu trách nhiệm phối hợp với các đơn vị liên quan đề nghị bố trí kinh phí ngân sách thực hiện Kế hoạch; trên cơ sở kinh phí được phê duyệt, bố trí ngân sách và hướng dẫn các đơn vị sử dụng kinh phí thực hiện Kế hoạch; xây dựng các cơ chế, chính sách huy động các nguồn vốn ngoài ngân sách nhà nước để thực hiện Kế hoạch.

5.3. Phòng Khoa học công nghệ và Hợp tác quốc tế phối hợp với Phòng Tổ chức - Hành chính triển khai thực hiện các hoạt động xúc tiến, vận động đầu tư, kêu gọi sự hỗ trợ của quốc tế hỗ trợ kinh phí thực hiện các mục tiêu, nhiệm vụ của Kế hoạch

5.4. Các đơn vị khác trực thuộc Trường căn cứ chức năng nhiệm vụ triển khai thực hiện Kế hoạch theo chức năng, nhiệm vụ của mình liên quan đến công tác phát triển đội ngũ giảng viên, nhân viên.

Trên đây là Kế hoạch xây dựng và phát triển nhân lực của Trường Đại học Tài nguyên và Môi trường Hà Nội giai đoạn 2021 - 2025, yêu cầu các đơn vị, cá nhân trong Trường căn cứ Kế hoạch thực hiện. Trong quá trình triển khai có vướng mắc báo cáo Nhà trường (qua Phòng Tổ chức - Hành chính) để được hướng dẫn thực hiện.