

ĐỀ ÁN

XÂY DỰNG HỆ THỐNG CÁC GIẢI PHÁP

GIỮ CHÂN, THU HÚT VÀ HỖ TRỢ ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRÌNH ĐỘ CAO

TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC NGOẠI NGỮ, ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI

Phần 1

THÔNG TIN CHUNG

1. Tên đề án: *Xây dựng hệ thống các giải pháp giữ chân, thu hút và hỗ trợ đội ngũ giảng viên trình độ cao tại Trường Đại học Ngoại ngữ, Đại học Quốc gia Hà Nội*

2. Đơn vị xây dựng và triển khai Đề án

Phòng Tổ chức Cán bộ là đơn vị đầu mối xây dựng và triển khai Đề án.

Nhóm trực tiếp nghiên cứu, tham mưu xây dựng Đề án là Tổ công tác xây dựng Đề án Xây dựng hệ thống các giải pháp giữ chân, thu hút và hỗ trợ đội ngũ giảng viên trình độ cao tại Trường Đại học Ngoại ngữ, Đại học Quốc gia Hà Nội (ĐHNN, ĐHQGHN) được thành lập theo Quyết định số 3001/QĐ-ĐHNN ngày 09/10/2023. Tổ công tác gồm 08 thành viên:

- Ông Nguyễn Xuân Long, Hiệu trưởng, Tổ trưởng.
- Ông Đỗ Tuấn Minh, Chủ tịch Hội đồng Trường, Ủy viên.
- Bà Hà Lê Kim Anh, Phó Hiệu trưởng, Ủy viên.
- Bà Dương Quỳnh Hoa, Trưởng phòng Tổ chức Cán bộ, Ủy viên.
- Ông Lê Văn Tuyền, Trưởng phòng Kế hoạch - Tài chính, Ủy viên.
- Ông Nguyễn Văn Đoàn, Chủ tịch Công đoàn Trường, Ủy viên.
- Ông Cù Thanh Nghị, Phó Trưởng phòng Tổ chức Cán bộ, Ủy viên Thư ký.
- Bà Trần Hoa Anh, Chuyên viên chính phòng Tổ chức Cán bộ, Ủy viên

3. Thời gian thực hiện Đề án

Đề án giữ chân, thu hút và hỗ trợ đội ngũ giảng viên trình độ cao được thực hiện tại Trường ĐHNN, ĐHQGHN trong giai đoạn 03 năm: năm 2024, 2025 và năm 2026.

Trong thời gian thực hiện Đề án, Nhà trường có đánh giá định kỳ về kết quả thực hiện và đưa ra những điều chỉnh cần thiết. Sau khi kết thúc thời gian thực hiện Đề án, Nhà trường sẽ đánh giá hiệu quả thực hiện Đề án và có các định hướng tiếp theo.

Phần 2

SỰ CẦN THIẾT VÀ CƠ SỞ PHÁP LÝ

I. Sự cần thiết xây dựng Đề án

Trường ĐHNN, ĐHQGHN là một trong những trường đại học có lịch sử lâu đời ở Việt Nam với sứ mạng đóng góp vào sự phát triển và hội nhập, xây dựng và bảo vệ đất nước thông qua việc đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, nghiên cứu khoa học (NCKH), thực hiện đổi mới sáng tạo, chuyển giao tri thức, cung cấp các sản phẩm và dịch vụ đáp ứng nhu cầu xã hội theo chuẩn quốc tế về các lĩnh vực giáo dục ngoại ngữ, ngôn ngữ học, quốc tế học và một số ngành khoa học xã hội và nhân văn có liên quan. Đội ngũ viên chức, người lao động (VC, NLD) nói chung và đội ngũ cán bộ giảng dạy nói riêng đóng vai trò tiên quyết trong việc hoàn thành sứ mạng của Trường. Vì vậy, trong những năm qua, công tác xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ giảng dạy đủ về số lượng, mạnh về chất lượng được Đảng ủy, Ban Giám hiệu Trường đặc biệt quan tâm; chất lượng đội ngũ giảng viên của Trường ngày càng được nâng cao, đáp ứng tốt nhiệm vụ giảng dạy, nghiên cứu khoa học.

Bên cạnh những kết quả đạt được, đội ngũ giảng viên của Trường vẫn còn những hạn chế, khó khăn nhất định. Đội ngũ giảng viên có chức danh Giáo sư, Phó giáo sư và trình độ tiến sỹ chưa tương xứng với yêu cầu, nhiệm vụ của Trường, chưa cân đối giữa các ngành đào tạo. Hiện nay, đội ngũ giảng viên đi học tập trình độ tiến sỹ còn hạn chế, trong đó một số giảng viên không hoàn thành nhiệm vụ học tập đúng hạn, một số giảng viên đi học tập trình độ tiến sỹ ở nước ngoài sau khi hoàn thành nhiệm vụ không trở về trường công tác, số khác xin chuyển công tác đến các trường đại học ngoài công lập có mức thu nhập cao hơn.

Để đáp ứng yêu cầu giảng dạy, NCKH ngày càng cao của Trường, phát triển đội ngũ giảng viên với mục tiêu, nhiệm vụ xây dựng Trường ĐHNN, ĐHQGHN “trở thành một trường đại học hàng đầu, có uy tín cao trong nước, trong khu vực và trên thế giới, phát triển theo định hướng nghiên cứu có tính ứng dụng cao, không ngừng đổi mới sáng tạo về các lĩnh vực giáo dục ngoại ngữ, ngôn ngữ học, quốc tế học và một số ngành khoa học xã hội và nhân văn liên quan, góp phần giải quyết các nhiệm vụ quốc

gia, quốc tế cũng như đóng góp quan trọng vào sự nghiệp xây dựng, phát triển, hội nhập và bảo vệ đất nước”, việc xây dựng Đề án “Xây dựng hệ thống các giải pháp giữ chân, thu hút và hỗ trợ đội ngũ giảng viên có trình độ cao ở Trường ĐHNN, ĐHQGHN” là rất cần thiết.

II. Cơ sở xây dựng Đề án

1. Căn cứ pháp lý

- Nghị định 140/2017/NĐ-CP của Chính phủ ngày 05/12/2017 về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ;

- Nghị định số 99/2020/NĐ-CP ngày 30/12/2019 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học;

- Nghị quyết số 08/NQ-CP ngày 24/01/2018 của Chính phủ về chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 19-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Hội nghị lần thứ VI Ban chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập;

- Nghị định số 89/2021/NĐ-CP ngày 18/10/2021 của Chính phủ về sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định 101/2017/NĐ-CP ngày 01/09/2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức;

- Thông tư số 02/2022/TT-BGDĐT của Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định điều kiện, trình tự, thủ tục mở ngành đào tạo, đình chỉ hoạt động của ngành đào tạo trình độ đại học, thạc sỹ, tiến sỹ;

- Thông tư số 07/2020/TT-BGDĐT của Bộ Giáo dục và Đào tạo ngày 20/03/2020 sửa đổi, bổ sung một số điều của Thông tư số 06/2018/TT-BGDĐT về việc xác định chỉ tiêu tuyển sinh trình độ trung cấp, cao đẳng các ngành đào tạo giáo viên; trình độ đại học, thạc sỹ, tiến sỹ...;

- Đề án phát triển đội ngũ cán bộ khoa học và quản lý trình độ cao của ĐHQGHN đến năm 2020 tầm nhìn 2030;

- Thông báo số 3481/TB-ĐHQGHN ngày 30/09/2023 của ĐHQGHN về chính sách thu hút cán bộ khoa học xuất sắc;

- Chiến lược phát triển Trường ĐHNN đến năm 2030 tầm nhìn 2045;

- Nghị quyết số 72/NQ-ĐU ngày 02/06/2023 của Đảng ủy Trường ĐHNN.

2. Căn cứ thực tiễn

2.1. Thực trạng đội ngũ giảng viên trình độ cao của Trường ĐHNN

Tổng số đội ngũ giảng viên trình độ cao ở thời điểm cuối tháng 11/2023 là 149, trong đó có 03 Giáo sư (GS), 08 Phó Giáo sư (PGS) và 138 Tiến sỹ (TS) và 28 nghiên cứu sinh (NCS). Cụ thể như sau:

TT	Đơn vị đào tạo	Tổng số giảng viên	Đội ngũ giảng viên trình độ cao				
			Tổng	GS	PGS	TS	Đang học NCS
1	Khoa NN&VH CNNTA	26	8	1	0	6	1
2	Khoa ĐT&BDNN	21	7	0	0	7	0
3	Khoa NN&VH Đức	21	4	0	0	2	2
4	Khoa NN&VH Hàn Quốc	33	7	0	0	6	1
5	Khoa NN&VH Nga	15	11	0	0	8	3
6	Khoa NN&VH Nhật Bản	38	6	0	0	5	1
7	Khoa NN&VH Pháp	37	23	0	3	16	4
8	Khoa NN&VH Trung Quốc	51	40	0	2	35	3
9	Khoa Sau đại học	2	2	0	1	1	0
10	Khoa Sư phạm tiếng Anh	106	36	0	0	18	8
11	Khoa tiếng Anh	75	13	0	0	10	3
12	Bộ môn Ngôn ngữ Ả Rập	8	1	0	0	0	1
13	Bộ môn Đông Nam Á	4	1	0	0	1	
14	Bộ môn Tâm lý Giáo dục	5	4	0	0	3	1
15	Bộ môn NN&VH Việt Nam	7	6	0	0	6	
16	Khác: Các Phòng, Trung tâm, Trường phổ thông có 18 người mã ngạch giảng viên (02 GS, 02 PGS, 14 TS), 08 giáo viên và 04 chuyên viên		30	2	2	26	

Số liệu thống kê trong bảng cho thấy đội ngũ giảng viên trình độ cao chiếm tỷ lệ không cao so với tổng số giảng viên, phân bố không đồng đều giữa các ngành đào tạo. Ở một số ngành đào tạo ngoại ngữ mới, tỷ lệ này còn rất thấp.

2.2. Thực trạng chế độ, chính sách giữ chân, thu hút và hỗ trợ giảng viên trình độ cao

Từ nhiều năm trở lại đây, Trường ĐHNN đã có chủ trương giữ chân, thu hút và hỗ trợ đội ngũ giảng viên trình độ cao. Trường đã ban hành nhiều văn bản thể hiện chi tiết các chính sách hỗ trợ, thu hút và giữ chân đội ngũ giảng viên trình độ cao như Chiến lược phát triển Trường ĐHNN đến năm 2025, Chiến lược phát triển Trường ĐHNN đến năm 2030, Quy định Chế độ đãi ngộ và chế tài đối với viên chức, người lao động tham gia đào tạo, bồi dưỡng (ban hành từ năm 2015), Quy định về chế độ làm việc của giảng viên tại Trường ĐHNN, Quy chế chi tiêu nội bộ...

2.2.1. Hỗ trợ đội ngũ giảng viên đi học NCS

2.2.2.1. Hỗ trợ NCS được đào tạo trong nước

NCS học tại các cơ sở đào tạo của Việt Nam, phù hợp với yêu cầu chuyên môn đang đảm nhận được Trường hỗ trợ như sau:

(1) Chế độ giảm giờ:

- Giảm 100% định mức giờ giảng với VC, NLĐ đi học NCS với hình thức đào tạo tập trung.

- Giảm 50% định mức giờ giảng năm thứ 1, năm thứ 2 và 100% định mức giờ giảng năm thứ 3 đối với VC, NLĐ đi học NCS với hình thức đào tạo không tập trung.

(2) Hỗ trợ về tài chính (*Phụ lục 1*)

(3) Hỗ trợ chính sách khác

- Được ưu tiên thời gian đăng bài trên Tạp chí Nghiên cứu nước ngoài.

- Được tạo cơ hội học tập, đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ và kỹ năng bổ trợ.

2.2.2.2. Hỗ trợ NCS được đào tạo tại nước ngoài (*Phụ lục 1*)

2.2.2. Hỗ trợ giảng viên được công nhận chức danh GS, PGS (*Phụ lục 1*)

2.2.3. Hỗ trợ kinh phí khoa học công nghệ (*Phụ lục 1*)

Có thể thấy rằng trong thời gian hơn 10 năm trở lại đây Trường ĐHNN đã có chủ trương và đã tăng cường thực hiện các chính sách cụ thể về đào tạo bồi dưỡng, chế độ làm việc, điều kiện nghiên cứu, kinh phí hỗ trợ, v.v... nhằm gia tăng đội ngũ giảng viên trình độ cao. Tuy nhiên, lực lượng giảng viên trình độ cao vẫn còn khiêm tốn.

Thống kê số liệu giảng viên đi học NCS từ 2015 đến nay như sau:

2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
3	15	9	2	2	8	5	15

Phần 3

MỤC TIÊU VÀ NỘI DUNG CHÍNH SÁCH GIỮ CHÂN, THU HÚT VÀ HỖ TRỢ ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRÌNH ĐỘ CAO

I. Mục tiêu của Đề án

1. Mục tiêu chung

Đề án nhằm mục tiêu xây dựng các nhóm giải pháp giữ chân, thu hút và hỗ trợ đội ngũ giảng viên trình độ cao, tạo chuyển biến rõ nét trong xây dựng, phát triển đội ngũ giảng viên của Trường, đáp ứng yêu cầu phát triển Trường ĐHNN, ĐHQGHN trở thành trường đại học định hướng nghiên cứu ứng dụng.

2. Mục tiêu cụ thể đến năm 2025

2.1. Tỷ lệ giảng viên có học vị TS đạt 35-40%, trong đó tỷ lệ GS, PGS đạt 5%.

2.2. Đảm bảo tỷ lệ GS, PGS, TS ngành phù hợp là giảng viên cơ hữu đáp ứng được yêu cầu phát triển của Trường trong những năm tới.

II. Nội dung chính sách giữ chân, thu hút và hỗ trợ đội ngũ giảng viên trình độ cao

1. Giải thích từ ngữ

(1) *Đội ngũ giảng viên trình độ cao*: Các giảng viên đang học tập NCS; các giảng viên có trình độ tiến sỹ; các giảng viên đạt chuẩn chức danh Phó giáo sư, Giáo sư.

(2) *Thu hút*: Bổ sung nguồn giảng viên trình độ cao thông qua tuyển dụng; bổ sung từ nguồn giảng viên diện thỉnh giảng, hợp đồng mời, giảng dạy kết hợp, giảng dạy trực tuyến, chủ trì, đồng chủ trì công trình khoa học công nghệ, hướng dẫn học viên sau đại học.

(3) *Giữ chân*: Làm cho đội ngũ giảng viên trình độ cao yên tâm công tác lâu dài; từ bỏ ý định xin đi khỏi Trường (thôi việc, chấm dứt hợp đồng, chuyển việc); tăng cường gắn kết; năng động, tích cực trong các hoạt động; đóng góp nhiều hơn so với năng suất hiện tại.

(4) *Hỗ trợ*: Hỗ trợ đội ngũ giảng viên trình độ cao cả về vật chất và tinh thần.

2. Phạm vi điều chỉnh, đối tượng áp dụng

2.1. Phạm vi điều chỉnh

Đề án xây dựng chính sách giữ chân, thu hút và hỗ trợ đội ngũ giảng viên trình độ cao có học hàm GS, PGS, có học vị TS là giảng viên cơ hữu tại Trường ĐHNN, ĐHQGHN và các NCS đang công tác tại Trường .

2.2. Đối tượng áp dụng

(1) Đội ngũ giảng viên là GS, PGS, TS, NCS đang công tác tại Trường.

(2) Các GS, PGS, TS được thu hút về công tác tại Trường theo hình thức tiếp nhận hoặc tuyển dụng có chuyên ngành phù hợp với các lĩnh vực đào tạo của Trường.

3. Chỉ tiêu giữ chân, thu hút và hỗ trợ đội ngũ giảng viên trình độ cao

(1) Giữ chân được 95%-100% đội ngũ giảng viên có trình độ cao yên tâm ở tại Trường công tác lâu dài.

(2) Mỗi năm thu hút được 5-10 giảng viên có trình độ tiến sỹ trở lên về Trường công tác.

4. Nhóm các giải pháp giữ chân, thu hút và đội ngũ giảng viên trình độ cao

4.1. Nhóm giải pháp về chính sách tài chính, cơ sở vật chất, trang thiết bị

4.1.1. Thực trạng chế độ, chính sách giữ chân, thu hút và hỗ trợ giảng viên trình độ cao (Phụ lục 1)

4.1.2. Chính sách thu hút đội ngũ giảng viên trình độ cao

Ngoài việc được hưởng chế độ chính sách theo quy định của Nhà nước và Quy chế chi tiêu nội bộ của Trường, các giảng viên được thu hút về công tác tại Trường ĐHNN, ĐHQGHN được hưởng chính sách thu hút bằng tiền sau khi được Hiệu trưởng Trường quyết định tiếp nhận, tuyển dụng *làm giảng viên cơ hữu (Phụ lục 2)*.

Ngoài ra, giảng viên trình độ cao mới về Trường cũng được hưởng các hỗ trợ khác về tài chính, cơ sở vật chất, trang thiết bị và tinh thần như đối với giảng viên trình độ cao đang công tác tại Trường.

4.1.3. Chính sách giữ chân đội ngũ giảng viên trình độ cao

4.1.2.1. Hỗ trợ về giảm giờ dạy, tài chính đối với giảng viên là NCS

(1) Chế độ giảm giờ như mức đang thực hiện đối với NCS học tập trong nước (như đã nêu ở Khoản (1), Mục 2.2.2.2 phần 2).

(2) Hỗ trợ về tài chính (*Phụ lục 3*).

4.1.2.2. Hỗ trợ về tài chính đối với giảng viên được công nhận chức danh GS, PGS

Nhà trường tạo mọi điều kiện để giảng viên có trình độ TS tích lũy các công trình khoa học để được xét công nhận chức danh GS, PGS.

Ngoài ra, Nhà trường hỗ trợ kinh phí giảng viên được công nhận chức danh GS, PGS (*Phụ lục 3*).

4.1.2.3. Hỗ trợ về tài chính đối với giảng viên cơ hữu là TS, PGS, GS tại Trường ĐHNN, ĐHQGHN (*Phụ lục 3*)

4.1.2.4. Hỗ trợ về cơ sở vật chất, trang thiết bị

(1) Được sử dụng các phòng làm việc mở (các Homies tại các giảng đường).

(2) Được đầu tư trang thiết bị, điều kiện làm việc thuận lợi để triển khai công tác giảng dạy và nghiên cứu (máy tính, màn chiếu, micro, ...).

(3) Được tạo điều kiện để tiếp cận khai thác thông tin, học liệu phục vụ hoạt động giảng dạy, NCKH.

4.2. Nhóm giải pháp về chính sách NCKH

(1) Áp dụng các mức chi cho các đề tài NCKH cấp cơ sở: Thực hiện theo Quyết định về việc ban hành Kế hoạch tăng cường đầu tư phát triển tiềm lực và khuyến khích hoạt động khoa học công nghệ tại Trường Đại học Ngoại ngữ, ĐHQGHN sửa đổi.

(2) Được Trường hỗ trợ trong việc đấu thầu các đề án, đề tài cấp Nhà nước, cấp Bộ và địa phương.

(3) Được ưu tiên giao các đề tài NCKH cấp Trường, các đề tài trọng điểm của ĐHQGHN, Bộ Giáo dục và Đào tạo.

(4) Được ưu tiên thời gian đăng bài trên Tạp chí Nghiên cứu nước ngoài.

(5) Được đăng ký giờ giảng bằng 50% giờ định mức để NCKH, có cam kết về sản phẩm NCKH.

(6) Được giao các nhiệm vụ khoa học công nghệ khác phù hợp với năng lực chuyên môn.

(7) Được cử đi nghiên cứu, giảng dạy tại nước ngoài từ 3-6 tháng.

(8) Có cơ hội thăng tiến.

4.3. Nhóm giải pháp hỗ trợ về tinh thần

- (1) Được làm việc trong môi trường làm việc thân thiện, chuyên nghiệp, gắn kết.
- (2) Được tạo cơ hội phát triển nghề nghiệp, thăng tiến trong công việc.
- (3) Được ghi nhận, tôn vinh xứng đáng khi có thành tích.
- (4) Được đóng góp vào quản trị Trường.
- (5) Được tạo cơ hội để thể hiện bản thân, bản sắc riêng, năng khiếu riêng.
- (6) Được ủng hộ, bảo vệ uy tín, giá trị của bản thân đối với xã hội.
- (7) Được tạo cơ hội học tập, đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ và kỹ năng hỗ trợ.
- (8) Được tôn trọng, có cơ hội bày tỏ chính kiến, quan điểm.
- (9) Được chăm sóc sức khỏe tinh thần, được tư vấn, tham vấn sức khỏe tâm thần.

4.4. Trách nhiệm và nghĩa vụ của giảng viên được hưởng chính sách giữ chân, thu hút và hỗ trợ

- (1) Giảng viên trình độ cao có trách nhiệm chuyên giao tri thức và kinh nghiệm chuyên môn cập nhật; hướng dẫn và bồi dưỡng các thế hệ giảng viên kế cận, các giảng viên trẻ nhằm nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ chung trong ngành; tích cực tham gia tư vấn các chính sách quan trọng của Trường liên quan đến chuyên môn của mình; tham gia thực hiện các công việc chung khi được Trường huy động.
- (2) Giảng viên trình độ cao đảm bảo giảng dạy, NCKH, phục vụ cộng đồng theo Quy định về chế độ làm việc của giảng viên tại Trường ĐHNN.
- (3) VC, NLD được Trường cử đi đào tạo tiến sĩ cam kết phải làm việc tại Trường tối thiểu 09 năm, tính từ khi có học vị tiến sĩ.
- (4) VC, NLD được công nhận chức danh GS, PGS cam kết phải làm việc tại Trường tối thiểu 08 năm, kể từ ngày ký quyết định công nhận chức danh.
- (5) VC, NLD cam kết làm việc tại Trường sau khi được hưởng chính sách giữ chân, thu hút theo Đề án này trong thời gian ít nhất gấp 2 lần thời gian được hưởng chính sách.
- (6) VC, NLD cam kết bồi hoàn kinh phí hỗ trợ nếu tự ý thôi việc hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng làm việc. Kinh phí bồi hoàn được tính theo công thức tại điều 8 Nghị định 101/2017/NĐ-CP của Chính phủ về cách tính chi phí đền bù.

Phần 4

TÍNH KHẢ THI CỦA ĐỀ ÁN

1. Những thuận lợi và tính khả thi

Đề án “*Xây dựng hệ thống các giải pháp giữ chân, thu hút và hỗ trợ đội ngũ giảng viên trình độ cao ở Trường ĐHNN, ĐHQGHN*” nhận được sự quan tâm, ủng hộ của đông đảo VC, NLD tại Trường.

Về điều kiện thực hiện Đề án, Trường ĐHNN có đủ tiềm lực tài chính, cơ sở vật chất, trang thiết bị; có môi trường giảng dạy, NCKH năng động sáng tạo; có môi trường làm việc gắn kết, đảm bảo tương lai bền vững, lâu dài cho đội ngũ giảng viên trình độ cao. Trường sẵn sàng thực hiện các biện pháp giữ chân, thu hút và hỗ trợ giảng viên trình độ cao để đạt được mục tiêu của Đề án.

2. Những rủi ro

Bên cạnh những thuận lợi kể trên, việc thực hiện Đề án giữ chân và thu hút đội ngũ giảng viên trình độ cao còn gặp những khó khăn do bối cảnh phát triển kinh tế xã hội đương đại và một số nguyên nhân khác gây ra:

Một là, nhiều cơ sở đào tạo trong nước, nhất là các cơ sở đào tạo đại học ngoài công lập, sẵn sàng thu hút, đãi ngộ cho đội ngũ giảng viên trình độ cao chuyển đến công tác tại cơ quan mình với mức thu hút bằng thu nhập cao, bổ nhiệm giữ chức vụ quản lý,... Điều này làm cho một số giảng viên trình độ cao đang công tác tại Trường xin nghỉ việc Trường theo hình thức thôi việc, chấm dứt hợp đồng, chuyển công tác.

Hai là, do những thuận lợi khi cư trú và làm việc tại nước ngoài, một số giảng viên được Trường cử đi học tập ở nước ngoài không trở về nước, không trở về công tác tại Trường. Đối với các giảng viên này, Trường phối hợp với Bộ Giáo dục và Đào tạo để xem xét kỷ luật, đề nghị bồi hoàn kinh phí đào tạo.

Phần 5

TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Tổ chức thực hiện

1.1. Phòng Tổ chức Cán bộ

(1) Phòng Tổ chức Cán bộ có trách nhiệm triển khai Đề án trong 03 năm 2024, 2025, 2026 và tiếp tục xây dựng lộ trình cho những năm tiếp theo.

(2) Lan tỏa thông tin về Đề án đến đội ngũ giảng viên trong toàn Trường để giữ chân giảng viên trình độ cao; Thông báo tuyển dụng, tiếp nhận giảng viên trình độ cao kèm theo thông tin của Đề án để thu hút giảng viên trình độ cao.

(3) Phối hợp với các đơn vị thẩm định hồ sơ của giảng viên trình độ cao trình Hiệu trưởng xem xét, phê duyệt và thực hiện các thủ tục hành chính tiếp theo với ĐHQGHN để tiếp nhận giảng viên trình độ cao.

1.2. Phòng Kế hoạch - Tài chính

Phòng Kế hoạch - Tài chính cân đối và bố trí kinh phí hàng năm, trước mắt là giai đoạn 2024-2026, để thực hiện chính sách giữ chân và thu hút đội ngũ giảng viên trình độ cao.

1.3. Các đơn vị trong Trường

(1) Phối hợp với các đơn vị chức năng, phổ biến Đề án này tới toàn thể VC, NLD tại đơn vị. Chủ động liên hệ và lan tỏa thông tin về Đề án đến giảng viên có chuyên ngành đào tạo phù hợp với các lĩnh vực đào tạo của Trường, phối hợp với Phòng Tổ chức Cán bộ trình Hiệu trưởng xem xét, phê duyệt thu hút giảng viên trình độ cao.

(2) Căn cứ nhiệm vụ, vị trí việc làm, số lượng người làm việc của đơn vị, rà soát, xây dựng nhu cầu thu hút giảng viên có trình độ cao.

(3) Phân công, bố trí công việc phù hợp với năng lực, sở trường của giảng viên trình độ cao và thực hiện các chính sách hỗ trợ theo Đề án đã được phê duyệt.

2. Điều khoản thi hành

2.1. Đề án được áp dụng kể từ ngày 01/01/2024 và thí điểm triển khai thực hiện trong giai đoạn 2024-2026 (từ ngày 01/01/2024 đến hết ngày 31/12/2026).

2.2. Trong quá trình thực hiện Đề án, Trường có thể sửa đổi, bổ sung, thay thế các nội dung cho phù hợp với tình hình thực tế.

HIỆU TRƯỞNG

Nguyễn Xuân Long

PHỤ LỤC 1
CÁC CHÍNH SÁCH ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN ĐANG ĐƯỢC HƯỞNG

STT	Nội dung	Mức hưởng
1	Hỗ trợ NCS được đào tạo trong nước	
1.	Được hỗ trợ về tài chính	<ul style="list-style-type: none"> - Hỗ trợ 100% học phí đào tạo NCS sau khi nhận bằng theo mức học phí Nhà nước quy định (không hỗ trợ học phí, giảm trừ giờ giảng dạy trong thời gian học viên kéo dài thời gian học tập chính thức so với quy định). - Thưởng 25.000.000 đồng nếu bảo vệ luận án tiến sỹ đúng hạn (bảo vệ cấp cơ sở trong thời hạn cho phép theo quyết định cử đi học). - Thưởng 30.000.000 đồng nếu bảo vệ luận án tiến sỹ trước hạn (bảo vệ cấp cao nhất (ĐHQGHN, Học viện...) trong thời hạn cho phép theo quyết định cử đi học).
2.	Hỗ trợ NCS được đào tạo tại nước ngoài	<ul style="list-style-type: none"> - Thưởng 25.000.000 đồng nếu bảo vệ luận án Tiến sỹ đúng hạn (bảo vệ cấp cơ sở trong thời hạn cho phép theo quyết định cử đi học). - Thưởng 30.000.000 đồng nếu bảo vệ luận án Tiến sỹ trước hạn (bảo vệ cấp cao nhất trong thời hạn cho phép theo quyết định cử đi học).
3.	Hỗ trợ giảng viên được công nhận chức danh GS, PGS	<ul style="list-style-type: none"> - Giảng viên được bổ nhiệm chức danh PGS được thưởng 50.000.000 đồng. - Giảng viên được bổ nhiệm chức danh GS được thưởng 100.000.000 đồng
4.	Hỗ trợ kinh phí khoa học công nghệ	
4.1.	<i>Bài báo công bố trên tạp chí khoa học quốc tế có uy tín</i>	
4.1.1.	Tạp chí khoa học thuộc nhóm Q1 trong cơ sở dữ liệu Scopus	50.000.000 đ/bài

	của Elsevier hoặc trong danh sách do nhà trường công bố hàng năm	
4.1.2.	Tạp chí khoa học thuộc nhóm Q2 trong cơ sở dữ liệu Scopus của Elsevier hoặc trong danh sách do nhà trường công bố hàng năm	35.000.000 đ/bài
4.1.3.	Tạp chí khoa học thuộc nhóm Q3, Q4 trong cơ sở dữ liệu Scopus của Elsevier hoặc trong danh sách do nhà trường công bố hàng năm	25.000.000 đ/bài
4.1.4.	Tạp chí khoa học quốc tế không thuộc cơ sở dữ liệu Scopus của Elsevier trong danh sách do nhà trường công bố hàng năm	5.000.000 đ/bài
4.2.	<i>Sách chuyên khảo được xuất bản bởi nhà xuất bản uy tín trên thế giới thuộc danh sách do nhà trường công bố hàng năm (tác giả duy nhất hoặc chủ biên)</i>	120.000.000 đ/sách
4.3.	<i>Chương sách chuyên khảo được xuất bản bởi nhà xuất bản uy tín trên thế giới thuộc danh sách do nhà trường công bố hàng năm</i>	35.000.000 đ/chương
4.4.	<i>Báo cáo tại hội nghị, hội thảo quốc tế</i>	
4.4.1.	Hội nghị, hội thảo quốc tế được tổ chức trong nước, tổ chức online	

(1)	Báo cáo trình bày trong phiên toàn thể (<i>keynote/invited speaker</i>)	6.000.000 đ/báo cáo
(2)	Báo cáo ở phiên/tiểu ban song song (<i>parallel session</i>)	3.000.000 đ/ báo cáo
4.4.2.	Hội nghị, hội thảo quốc tế được tổ chức ở nước ngoài	
(1)	Báo cáo trình bày trong phiên toàn thể (<i>keynote/invited speaker</i>)	12.000.000 đ/ báo cáo
(2)	Báo cáo ở phiên/tiểu ban song song (<i>parallel session</i>)	6.000.000 đ /báo cáo

PHỤ LỤC 2**CHÍNH SÁCH THU HÚT ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRÌNH ĐỘ CAO**

STT	Nội dung	Mức hưởng
1.	Hưởng hỗ trợ 01 lần	Tiến sỹ: 100.000.000 VNĐ Phó giáo sư: 150.000.000 VNĐ Giáo sư: 200.000.000 VNĐ
2	Hỗ trợ tiền mặt hàng tháng	Tiến sỹ: 3.000.000 VNĐ/tháng Phó giáo sư: 4.000.000 VNĐ/tháng Giáo sư: 5.000.000 VNĐ/tháng
3	Hỗ trợ kinh phí nghỉ hè do Công đoàn Trường tổ chức.	

PHỤ LỤC 3

CHÍNH SÁCH GIỮ CHÂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRÌNH ĐỘ CAO

STT	Nội dung	Mức hưởng
1.	Hỗ trợ về tài chính	
1.1.	Đối với giảng viên là NCS	<p>(1) Hỗ trợ 100.000.000 VNĐ học phí đào tạo NCS sau khi bảo vệ cấp cơ sở hoặc nhận bằng tiến sỹ.</p> <p>(2) Mức thưởng (đối với NCS học tập trong nước và ngoài nước).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Thưởng 30.000.000 VNĐ nếu bảo vệ luận án tiến sỹ đúng hạn (bảo vệ cấp cơ sở trong thời hạn cho phép theo quyết định cử đi học). - Thưởng 40.000.000 VNĐ nếu bảo vệ luận án tiến sỹ trước hạn (bảo vệ cấp ĐHQGHN, Học viện...) trong thời hạn cho phép theo quyết định cử đi học).
1.2.	Đối với giảng viên được công nhận chức danh GS, PGS	<ul style="list-style-type: none"> - Giảng viên được bổ nhiệm chức danh PGS được thưởng 100.000.000 VNĐ. - Giảng viên được bổ nhiệm chức danh GS được thưởng 200.000.000 VNĐ.
1.3.	Đối với giảng viên cơ hữu là TS, PGS, GS tại Trường ĐHNN, ĐHQGHN	
(1)	Được hỗ trợ tiền mặt hàng tháng	<p>Tiến sỹ: 3.000.000 VNĐ /tháng</p> <p>Phó giáo sư: 4.000.000 VNĐ /tháng</p> <p>Giáo sư: 5.000.000 VNĐ /tháng</p>
(2)	Hỗ trợ kinh phí khoa học công nghệ	Thực hiện theo Quyết định về việc ban hành Kế hoạch tăng cường đầu tư phát triển tiềm lực và khuyến khích hoạt động khoa học công nghệ tại Trường Đại học Ngoại ngữ, ĐHQGHN sửa đổi
(3)	Hỗ trợ kinh phí nghỉ hè do Công đoàn Trường tổ chức	

