

Số: 236/QĐ-ĐHKTDN

Đà Nẵng, ngày 08 tháng 1 năm 2022

## QUYẾT ĐỊNH

### VỀ VIỆC PHÊ DUYỆT CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC KIẾN TRÚC ĐÀ NẴNG GIAI ĐOẠN 2022 - 2026

Căn cứ Quyết định số: 270/2006/QĐ-TTg ngày 27/11/2006 của Thủ tướng chính phủ về việc thành lập Trường Đại học Kiến trúc Đà Nẵng;

Căn cứ Thông tư số 47/2014/TT-BGDĐT ngày 31/12/2014 của Bộ trưởng Bộ GD&ĐT ban hành Quy định chế độ làm việc giảng viên;

Căn cứ vào Quyết định số 05/QĐ-ĐHKT ngày 12/10/2006 của Chủ tịch Hội đồng trường ban hành Quy chế tổ chức và hoạt động Trường Đại học Kiến trúc Đà Nẵng;

Xét đề nghị của Trường Phòng Tổ chức - Nhân sự,

### QUYẾT ĐỊNH:

**Điều 1.** Ban hành kèm theo quyết định này “Chiến lược phát triển nguồn nhân lực của Trường Đại học Kiến trúc Đà Nẵng giai đoạn 2022 – 2026”.

**Điều 2.** Ban Giám hiệu, Trường các Khoa, Phòng, Trung tâm, Bộ môn thuộc trường, toàn thể cán bộ, giảng viên, nhân viên của Trường Đại học Kiến trúc Đà Nẵng chịu trách nhiệm thi hành quyết định này.

**Nơi nhận:**

- Chủ tịch HĐT (để báo cáo);
- BGH (để chỉ đạo);
- Như điều 2 (để thực hiện);
- Lưu: VT, HĐT, P.TC-NS.

**HIỆU TRƯỞNG**  
  
**Phạm Anh Tuấn**

## KẾ HOẠCH

### Chiến lược phát triển nguồn nhân lực

của Trường Đại học Kiến trúc Đà Nẵng giai đoạn 2022 - 2026

(Ban hành kèm theo Quyết định số 236/QĐ-ĐHKT ngày 08 tháng 6 năm 2022 của Hiệu trưởng Trường Đại học Kiến trúc Đà Nẵng)

### Phần 1

## BỐI CẢNH XÂY DỰNG KẾ HOẠCH CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRƯỜNG ĐẠI HỌC KIẾN TRÚC ĐÀ NẴNG

### 1.1. Bối cảnh trong nước và quốc tế

#### 1.1.1. Bối cảnh quốc tế

- Nền khoa học công nghệ đang phát triển mạnh mẽ, sâu rộng; công nghệ thông tin đang làm thay đổi nhanh chóng các nước và thế giới; nhiều thành tựu khoa học, kinh tế, xã hội phát triển vượt bậc;
- Nhiều tiềm năng được khai thác, phát huy lợi thế so sánh nhờ thu hút các nguồn lực to lớn từ trong nước và nước ngoài. Thực tiễn yêu cầu phải thu hút và sử dụng có hiệu quả các nguồn nhân lực có trình độ và chất lượng cao. Đặc biệt là nguồn nhân lực trong các lĩnh vực kinh tế và quản lý;
- Giáo dục đại học có xu hướng quốc tế hóa ngày càng mạnh mẽ, tạo ra nhiều cơ hội cho giáo dục đại học ở các nước đang phát triển tiếp cận nhanh với trình độ quốc tế, nhưng cũng đặt ra nhiều thách thức trong việc cạnh tranh thu hút người học, giảng viên, cán bộ quản lý giỏi, đòi hỏi giáo dục đại học phải nhanh chóng đổi mới mạnh mẽ từ hình thức đến nội dung, chương trình, phương pháp đào tạo để nâng cao chất lượng đào tạo, đáp ứng yêu cầu xã hội.

#### 1.1.2. Bối cảnh trong nước

- Kinh tế xã hội của Việt Nam đã đạt được nhiều tiến bộ trong thời gian qua dù trải qua nhiều biến cố như nền kinh tế toàn cầu suy giảm, đại dịch covid.
- Quá trình chuyển đổi số phát triển mạnh mẽ, đòi hỏi việc tiếp cận nhanh nhất công nghệ hiện đại, tiên tiến để phát triển kinh tế - xã hội, đây cũng là nền tảng quan

trọng cho phát triển kinh tế - xã hội của đất nước;

- Đối với giáo dục đại học Việt Nam, yêu cầu đổi mới về nội dung, hình thức và chất lượng để đáp ứng được yêu cầu nguồn nhân lực chất lượng cao cho phát triển đất nước, cũng như để tự tồn tại và phát triển trong bối cảnh hội nhập quốc tế về giáo dục ngày càng tang, đòi hỏi giáo dục của Việt Nam cần thay đổi, phát triển không ngừng.

### 1.2. Bối cảnh của Trường Đại học Kiến trúc Đà Nẵng

Trường Đại học Kiến trúc Đà Nẵng được thành lập từ năm 2006 theo Quyết định 270/2006/QĐ-TTg ngày 27/11/2006 của Thủ tướng Chính phủ. Trong quá trình xây dựng và phát triển, Trường đã đạt một số thành tựu trong đào tạo, nghiên cứu khoa học, phát triển đội ngũ chất lượng cao. Bối cảnh về phát triển nguồn nhân lực của Nhà trường cụ thể như chất lượng đội ngũ giảng viên của Nhà trường ngày càng được nâng lên qua các năm. Thể hiện qua việc đội ngũ giảng viên có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ ngày càng tăng.

### 1.3. Thực trạng nguồn nhân lực của trường

Thực trạng nguồn nhân lực của trường Đại học Kiến trúc Đà Nẵng tính đến năm 2022:

#### 1.3.1. Đội ngũ giảng viên tính đến năm học 2021-2022:

TT	Trình độ, học vị, chức danh	GV hợp đồng dài hạn trực tiếp giảng dạy	Giảng viên kiêm nhiệm là cán bộ quản lý	Tổng số
1	Giáo sư	0	1	1
2	Phó Giáo sư	4	3	7
3	Tiến sĩ	30	5	35
4	Thạc sĩ	280	11	291
5	Đại học	26	4	30
	<b>Tổng cộng</b>	<b>340</b>	<b>24</b>	<b>364</b>

#### 1.3.2. Đội ngũ giảng viên trực tiếp giảng dạy tính đến năm học 2021-2022:

STT	Bộ môn	PGS	TS	THS	ĐH	Tổng cộng
1	Kiến trúc - Quy hoạch		4	30	2	36
2	Thiết kế đồ họa			23	9	32
3	Thiết kế nội thất			14	5	19
4	Kỹ thuật xây dựng		3	23		26
5	Quản lý xây dựng		2	6		8
6	Kỹ thuật XD công trình giao thông		2	10	1	13

7	Kỹ thuật cơ sở hạ tầng	1	1	2		4
8	Kế toán		2	12		14
9	Quản trị kinh doanh		3	28		31
10	Tài chính - Ngân hàng			12		12
11	Logistics	1	1	3		5
12	Tiếng Anh		1	17	2	20
13	Tiếng Trung		2	24	3	29
14	Công nghệ thông tin	1	2	24		27
15	Công nghệ KT Điện - Điện tử	1	3	9	2	15
16	Du lịch		2	17	2	21
17	Quản trị khách sạn		1	9		10
18	Lý luận chính trị			4		4
19	Giáo dục thể chất			6		6
20	Khoa học tự nhiên		1	7		8
<b>Tổng cộng</b>		<b>4</b>	<b>30</b>	<b>280</b>	<b>26</b>	<b>340</b>

**1.3.3. Đội ngũ cán bộ, nhân viên tính đến năm học 2021 - 2022:**

*ĐVT: người*

Số TT	Đơn vị	Số lượng
1	Phòng Tổ chức - Nhân sự	4
2	Phòng Hành chính - Tổng hợp	21
3	Phòng Đào tạo	10
4	Phòng Công tác sinh viên	5
5	Phòng Tài chính - Kế toán	5
6	Phòng Thanh tra - Pháp chế	4
7	Phòng Đảm bảo chất lượng	4
8	Phòng Hợp tác quốc tế và Truyền thông	4
10	Phòng Khoa học công nghệ	5
11	Phòng QLDA - QTTB	4
12	Trung tâm học tập gắn kết cộng đồng	3
<b>Tổng cộng</b>		<b>69</b>

**1.3.4. Cơ cấu trình độ đội ngũ cán bộ, nhân viên tính đến năm học 2021 - 2022:**

STT	Đơn vị	TS	THS	ĐH	CD	Khác	Tổng
1	Phòng Tổ chức - Nhân sự		2	2			4
2	Phòng Tổng hợp		1	7	1	12	21
3	Phòng Đào tạo	2	3	5			10
4	Phòng Công tác sinh viên			5			5
5	Phòng Tài chính - Kế toán			5			5

6	Phòng Thanh tra - Pháp chế		1	2		1	4
7	Phòng Đảm bảo chất lượng	1	3				4
8	Phòng Hợp tác quốc tế và TT		1	3			4
10	Phòng Khoa học công nghệ	1	4				5
11	Phòng QLDA - QTTB			1	2	1	4
12	Trung tâm học tập gắn kết CD		1	2			3
<b>Tổng cộng</b>		<b>4</b>	<b>16</b>	<b>32</b>	<b>3</b>	<b>14</b>	<b>69</b>
<b>Tỉ lệ</b>		<b>5.8%</b>	<b>23.2%</b>	<b>46.4%</b>	<b>4.3%</b>	<b>20.3%</b>	

## Phần 2

### KẾ HOẠCH CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRƯỜNG ĐẠI HỌC KIẾN TRÚC ĐÀ NẴNG GIAI ĐOẠN 2022-2026

#### 2.1 Chiến lược phát triển nguồn nhân lực của Trường Đại học Kiến trúc Đà Nẵng giai đoạn 2022-2026

##### 2.1.1. Quan điểm

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là giải pháp căn cơ và quan trọng để phát triển Trường Đại học Kiến trúc Đà Nẵng trong bối cảnh cạnh tranh và toàn cầu hóa giáo dục đại học của thời đại cách mạng công nghiệp 4.0; Phát triển nguồn nhân lực của Nhà trường theo hướng nâng cao chất lượng, đi vào chiều sâu, đáp ứng ngày càng tốt hơn nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho xã hội và hội nhập quốc tế về lĩnh vực giáo dục.

##### 2.1.2. Phương hướng chiến lược phát triển nguồn nhân lực của Trường Đại học Kiến trúc Đà Nẵng 2022-2026:

- Tăng số lượng đội ngũ giảng viên theo chiến lược phát triển đào tạo của trường.
- Tiếp tục xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên, nghiên cứu viên có năng lực chuyên môn cao hơn.
- Tăng số lượng giảng viên, nghiên cứu viên được đào tạo nước ngoài tại các quốc gia phát triển.
- Xây dựng cơ chế tài chính mang tính cải thiện, tạo sức hút và động lực làm việc sáng tạo của đội ngũ cán bộ, giảng viên, nghiên cứu viên.
- Cải thiện cơ cấu tổ chức của trường ngày càng tinh gọn hơn, chuyên nghiệp hơn và có tính trách nhiệm cao hơn.

- Phát triển hệ thống tổ chức của trường theo 3 khối: (1) Khối các đơn vị đào tạo đạt yêu cầu về số lượng, cân đối về ngành nghề, chuyên nghiệp hoá trong quản lý nhằm nâng cao chất lượng đào tạo; (2) Khối phục vụ đào tạo được tổ chức tinh gọn, chuyên nghiệp, đạt yêu cầu về chuyên môn, nghiệp vụ để phục vụ công tác hỗ trợ đào tạo và nghiên cứu; (3) Khối nghiên cứu khoa học, chuyên giao công nghệ có chức năng nghiên cứu, cung cấp dịch vụ và là nòng cốt để triển khai các dịch vụ nghiên cứu đáp ứng nhu cầu thị trường.

- Tăng cường năng lực và khả năng gắn kết thực tiễn, hội nhập tri thức mới của đội ngũ cán bộ giảng viên.

### **2.1.3 Về quy mô, cơ cấu nguồn nhân lực của Trường Đại học Kiến trúc Đà Nẵng giai đoạn 2022-2026**

- Tổng số cán bộ, giảng viên và nhân viên đến năm 2026 tăng lên 586 người

- Trong đó đội ngũ giảng viên bao gồm giảng viên và nghiên cứu viên trực tiếp tham gia giảng dạy dự kiến tăng 50% tương đương 170 người, nâng tổng số đội ngũ giảng viên lên 510 người.

- Khối cán bộ phục vụ đào tạo bổ sung ở mức tối thiểu khoảng 1% tương đương khoảng 07 người, nâng tổng số đội ngũ này lên 76 người. Đội ngũ này chủ yếu được tập trung nâng cao trình độ chuyên môn và nghiệp vụ; được xác định các vị trí công việc cụ thể, đảm bảo khối lượng công việc và được đo lường, đánh giá hiệu quả công việc theo hệ thống KPI của trường.

- Phát triển trình độ đội ngũ giảng viên, nghiên cứu viên có trình độ thạc sĩ tăng 100% trong tổng số 26 giảng viên có trình độ đại học đang trực tiếp giảng dạy; nâng số lượng giảng viên có trình độ thạc sĩ lên 306 người.

- Phát triển trình độ đội ngũ giảng viên, nghiên cứu viên có trình độ tiến sĩ tăng 10% trong tổng số 306 giảng viên có trình độ thạc sĩ đang trực tiếp giảng dạy, tương đương 30 người; nâng số lượng giảng viên có trình độ tiến sĩ lên 60 người.

### **2.2. Xây dựng kế hoạch chiến lược phát triển nguồn nhân lực của Trường Đại học Kiến trúc Đà Nẵng**

Nguồn nhân lực là yếu tố quan trọng, góp phần tích cực nhất để đạt được các mục tiêu chiến lược của nhà trường. Nguồn nhân lực đạt trình độ cao, cơ cấu giảng viên, nghiên cứu viên và đội ngũ phục vụ đào tạo hợp lý sẽ là điều kiện tiên quyết giúp nhà trường phát triển theo chiều sâu trong giai đoạn tới.

Nguồn nhân lực chất lượng cao thúc đẩy các hoạt động khoa học công nghệ, góp phần tư vấn và giải quyết các vấn đề thực tiễn tại địa phương và cả đất nước, cũng là động lực để phát triển toàn diện trường Đại học Kiến trúc Đà Nẵng.

**2.2.1. Kế hoạch cụ thể phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2022-2026:**

- Tổng số cán bộ, giảng viên và nhân viên đến năm 2026 là 586 người
- Trong đó đội ngũ giảng viên bao gồm giảng viên và nghiên cứu viên là 510 người.
- Khối phục vụ đào tạo là 76 người.

**Bảng 04: Kế hoạch phát triển số lượng đội ngũ của Trường Đại học Kiến trúc Đà Nẵng giai đoạn 2022-2026.**

+ Số lượng khối giảng viên và nghiên cứu viên:

STT	Bộ môn	Kế hoạch đội ngũ giai đoạn 2022-2026
1	Kiến trúc - Quy hoạch	54
2	Thiết kế đồ họa	48
3	Thiết kế nội thất	29
4	Kỹ thuật xây dựng	39
5	Quản lý xây dựng	12
6	Kỹ thuật XD công trình giao thông	20
7	Kỹ thuật cơ sở hạ tầng	6
8	Kế toán	21
9	Quản trị kinh doanh	47
10	Tài chính ngân hàng	18
11	Logistics	8
12	Tiếng Anh	30
13	Tiếng Trung	44
14	Công nghệ Thông tin	41
15	Công nghệ KT Điện - Điện tử	23
16	Du lịch	32
17	Quản trị khách sạn	15
18	Lý luận chính trị	6
19	Giáo dục thể chất	9
20	Khoa học tự nhiên	12
<b>Tổng cộng</b>		<b>510</b>

+ Số lượng khối phục vụ đào tạo:

STT	Đơn vị	Kế hoạch đội ngũ giai đoạn 2022-2026
1	Phòng Tổ chức - Nhân sự	5
2	Phòng Đào tạo	10
3	Phòng Công tác sinh viên	5



thạc sĩ là 23.2%, có trình độ cử nhân là 46.4%, còn lại trình độ cao đẳng và khác. Về cơ bản trình độ cán bộ khối phục vụ đào tạo đảm bảo đáp ứng nhu cầu phát triển của Nhà trường.

## **2.3. Giải pháp phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2022-2026.**

### **2.3.1. Về công tác tuyển dụng giảng viên**

Trong giai đoạn 2022-2026, Nhà trường tiếp tục tuyển dụng đội ngũ giảng viên mới có chất lượng cao, phù hợp với chuyên ngành đào tạo, để có đội ngũ giảng viên đảm bảo số lượng và chất lượng phục vụ hoạt động giảng dạy và nghiên cứu khoa học. Ưu tiên tuyển dụng giảng viên cho một số đối tượng sau:

- Tuyển dụng giảng viên có trình độ cao, phù hợp với chuyên ngành đào tạo của Nhà trường, có kinh nghiệm nghiên cứu khoa học và chuyên giao công nghệ, cũng như các giảng viên có nhiều công bố quốc tế trên tạp chí quốc tế chuyên ngành của Nhà trường.
- Tuyển dụng giảng viên có kinh nghiệm và được đào tạo ở các nước phát triển, đồng thời hợp tác với các đối tác đào tạo nước ngoài để tìm kiếm tuyển dụng những sinh viên tốt nghiệp thạc sĩ đúng ngành, chuyên ngành đào tạo từ nước ngoài về để làm giảng viên tạo nguồn của Nhà trường.
- Tuyển dụng những giảng viên sử dụng thành thạo ngoại ngữ trong giảng dạy chương trình chất lượng cao của Nhà trường cũng như phục vụ cho hoạt động nghiên cứu khoa học và chuyên giao công nghệ, hợp tác quốc tế của Nhà trường.
- Tuyển dụng nội bộ:
  - + Đối với những chương trình đào tạo mà số lượng giảng viên hiện tại không đáp ứng được nhu cầu giảng dạy thì sẽ tiến hành tuyển dụng nội bộ với nguồn giảng viên, chuyển sang nghiên cứu viên, hoặc chuyên viên tại các đơn vị trong Nhà trường.
  - + Giảng viên tuyển dụng nội bộ sẽ phải thực hiện theo đúng quy trình tuyển dụng của Nhà trường, sau khi tuyển dụng phải tham gia chương trình đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn để phù hợp với yêu cầu chuyên môn mới.
  - + Tiếp tục thoả thuận kéo dài thời gian hoặc ký hợp đồng lao động đối với lao động có trình độ cao làm việc tại trường đã nghỉ hưu.

### **2.3.2. Về sử dụng đội ngũ giảng viên**

Các Khoa xây dựng phân tích, đánh giá nhu cầu bổ sung đội ngũ giảng viên, lập kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên phù hợp với các ngành đào tạo của Khoa theo



hướng xây dựng các chương trình đào tạo chất lượng cao.

Xây dựng đội ngũ nghiên cứu viên theo hướng tự chủ, chuyển dần đội ngũ giảng viên của Nhà trường sang khối tự chủ nhằm khai thác tốt hơn nguồn lực của Nhà trường; đồng thời tạo ra đội ngũ giảng viên dự bị khi cải thiện được công tác tuyển sinh của Nhà trường.

Ưu tiên đội ngũ giảng viên trẻ đi học tập và nghiên cứu tại các nước phát triển, cử đi đào tạo nâng cao trình độ về ngoại ngữ, công bố các công trình nghiên cứu khoa học, tham dự các chương trình tập huấn, hội nghị, hội thảo cấp quốc gia và quốc tế để nâng cao trình độ chuyên môn và kinh nghiệm giảng dạy, nghiên cứu.

Nhà trường xây dựng kế hoạch sử dụng ngân sách để tổ chức các lớp bồi dưỡng cập nhật kiến thức cho đội ngũ giảng viên, hướng tới việc quy định giảng viên thì phải tham gia các hoạt động thực tế tại các cơ quan, doanh nghiệp, các tổ chức xã hội nghề nghiệp để vận dụng kiến thức lý thuyết với thực tế cuộc sống.

Trưởng các đơn vị thuộc khối phục vụ đào tạo tiếp tục rà soát, xây dựng vị trí việc làm cho đơn vị mình theo kế hoạch Nhà trường đề ra đảm bảo tính hiệu quả theo tình hình thực tế của Nhà trường.

### **2.3.3. Về đào tạo, nâng cao trình độ đội ngũ giảng viên, nghiên cứu viên**

Trường Khoa khảo sát, phân tích, đánh giá nhu cầu nguồn nhân lực bổ sung cho đơn vị, xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ trình độ cao theo kế hoạch Nhà trường giao;

Căn cứ vào khối lượng giảng dạy, căn cứ vào định hướng phát triển các chương trình đào tạo, Nhà trường tiến hành cử các giảng viên đi học các chương trình đào tạo ngắn hạn tại nước ngoài.

Các khoa chủ động xây dựng kế hoạch bồi dưỡng năng lực các kỹ năng cần thiết cho giảng viên để đáp ứng yêu cầu giảng dạy đạt chuẩn đầu ra cho sinh viên.

### **2.3.4. Về sử dụng và đào tạo khối phục vụ đào tạo**

Trưởng các đơn vị khối phục vụ đào tạo thực hiện việc xây dựng mô tả công việc phù hợp với từng vị trí việc làm theo chức năng và nhiệm vụ của đơn vị, phù hợp với kế hoạch Nhà trường giao giai đoạn 2022-2026.

Khảo sát, phân tích, đánh giá nhu cầu và xây dựng kế hoạch cử đi bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho khối phục vụ đào tạo nhằm nâng cao hơn nữa chất lượng đội ngũ của Nhà trường nhằm đáp ứng công việc trong giai đoạn mới.

Nhà trường đầu tư thêm cơ sở vật chất, phần mềm quản lý hỗ trợ khôi phục vụ  
đạo tạo trong thực hiện nhiệm vụ được giao.

### Phần 3

## TỔ CHỨC THỰC HIỆN

### 3.1. Trách nhiệm thi hành

Trưởng các đơn vị xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ giai đoạn 2022-2026  
theo kế hoạch Nhà trường giao, hàng năm báo cáo tình hình thực hiện kế hoạch chiến  
lược phát triển nguồn nhân lực gửi Phòng Tổ chức – Nhân sự.

Trưởng các đơn vị và các cá nhân có liên quan có trách nhiệm triển khai và chịu  
trách nhiệm thi hành kế hoạch này.

### 3.2. Hiệu lực thi hành

Kế hoạch chiến lược phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2022-2026 có hiệu lực  
thi hành kể từ ngày ký ban hành

Trong quá trình triển khai thực hiện kế hoạch chiến lược phát triển nguồn nhân  
lực của trường Đại học Kiến trúc Đà Nẵng giai đoạn 2022-2026. Nếu có vấn đề phát  
sinh hoặc khó khăn, vướng mắc, đề nghị kịp thời phản ánh về Phòng Tổ chức - Nhân  
sự để tổng hợp trình Hiệu trưởng xem xét, quyết định.

Kế hoạch chiến lược phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2022- 2026 có thể  
được bổ sung, điều chỉnh thay đổi cho phù hợp với tình hình thực tế của Nhà trường.



**HIỆU TRƯỞNG**

**Phạm Anh Tuấn**