

Thu nhập bình quân cán bộ, viên chức trong 5 năm đạt 6,05 triệu đồng/người/tháng. So với chỉ tiêu 2011-2015 đạt mức đề ra.

3.10. Công tác thi đua khen thưởng

5 năm qua, Nhà trường được công nhận cơ quan văn hóa, đơn vị điển hình “Xây dựng trường học an toàn về an ninh trật tự” được Bộ Công an triển khai mô hình điểm trên toàn quốc; Trường liên tục đạt danh hiệu trường tiên tiến xuất sắc được Bộ Công Thương, Bộ GD&ĐT, Bộ Công an tặng 09 cờ thi đua Xuất sắc. Thủ tướng Chính phủ tặng Bằng Khen, Chủ tịch nước tặng Huân chương Độc lập hạng Nhất, Công đoàn trường được tặng thưởng Huân chương Lao động hạng Nhất. 04 thầy cô giáo được Nhà nước phong tặng danh hiệu NGƯT, 03 tập thể và 05 cá nhân được tặng thưởng Huân chương Lao động hạng Nhất, Nhì và Ba; 04 tập thể và 07 cá nhân được Thủ tướng chính phủ tặng Bằng khen; Các Bộ ngành tặng 150 Bằng khen cho các tập thể và cá nhân.

Trong các năm học có từ 85% ÷ 90% số CNVC đạt danh hiệu Lao động tiên tiến, 70 ÷ 75 cá nhân đạt danh hiệu Chiến sỹ thi đua cấp cơ sở.

4. Phân tích điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội và thách thức

4.1. Điểm mạnh

Trường Đại học Sao Đỏ được sự quan tâm của Bộ Công Thương, Bộ Giáo dục và Đào tạo, UBND tỉnh Hải Dương đã tạo mọi điều kiện để trường hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ chính trị của mình. 47 năm xây dựng và phát triển, trường đã khẳng định vị thế là một trường đào tạo các chuyên ngành khối kỹ thuật đa lĩnh vực, đa hệ đào tạo ở khu vực Đông Bắc bộ và cả nước.

Tập thể cán bộ viên chức của trường là một tập thể trí tuệ, đoàn kết, tin tưởng vào sự lãnh đạo của Đảng uỷ, Ban Giám hiệu Nhà trường.

Hệ thống đào tạo đại học của nhà trường được xây dựng có hệ thống, khoa học và hợp lý. 100% chương trình đào tạo theo học chế tín chỉ thuận lợi cho sinh viên trong quá trình học tập.

Nhà trường đã thành lập phòng Hợp tác đào tạo và xúc tiến việc làm, đảm nhiệm chức năng giới thiệu việc làm cho sinh viên. Hiện Nhà trường có mối quan hệ tốt với trên 100 doanh nghiệp thuận lợi trong việc đưa sinh viên đi trải nghiệm, thực tập tốt nghiệp và việc làm cho sinh viên sau khi tốt nghiệp ra trường. Tập thể cựu sinh viên Trường Đại học Sao Đỏ luôn hướng về trường, quan tâm động viên Nhà trường trong quá trình xây dựng và phát triển.

4.2. Điểm yếu

Trường đứng chân cách xa các trung tâm các thành phố lớn không hấp dẫn với nguyện vọng và xu hướng chọn trường, chọn ngành của thí sinh.

Trong những năm đầu giảng dạy đại học Trường còn hạn chế về kinh nghiệm, chưa tạo được vị thế cao trong xã hội, chưa đủ mạnh để thu hút nhu cầu của người học.

Quy mô tuyển sinh không ổn định; Số lượng học sinh có nguyện vọng tiếp tục vào đại học giảm đáng kể. Số lượng học sinh đăng ký học ở bậc học thấp hơn, hoặc không tiếp tục học tập tăng nhanh (xấp xỉ 50% học sinh tốt nghiệp Phổ thông trung học). Chỉ tiêu tuyển sinh các trường lớn hơn nhiều so với nhu cầu người học.

Nguồn thu của trường giảm ảnh hưởng trực tiếp đến đời sống, việc làm của giảng viên, CBCNV và các hoạt động của nhà trường.

Số trường đại học mới được thành lập nhiều, sự cạnh tranh trong các trường có cùng ngành đào tạo lớn.

Công tác Nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ đã phát triển nhưng chưa tương xứng với tiềm năng và thương hiệu Trường Đại học Sao Đỏ. Chưa có cơ chế khuyến khích, động viên cán bộ, giảng viên tham gia nghiên cứu và chuyển giao công nghệ.

Hoạt động Hợp tác còn hạn chế, mới chỉ ở mức độ tiếp xúc, trao đổi với đại diện lãnh đạo các trường đại học nước ngoài nhưng chưa có trao đổi cán bộ, giảng viên giảng dạy hay là trao đổi sinh viên...

4.3. Cơ hội

Trong những năm tới hoà bình, hợp tác và phát triển vẫn là xu thế lớn trên thế giới và khu vực; toàn cầu hoá, hội nhập kinh tế quốc tế, cách mạng khoa học công nghệ và công nghiệp phát triển mạnh mẽ. Chính các điều này, tạo ra nhiều cơ hội cho nhà trường trong quá trình phát triển. Nếu biết nắm bắt, sẽ là cơ hội tốt cho sự phát triển của nhà trường.

Việc quy hoạch lại mạng lưới các trường đại học, cao đẳng thuộc Bộ Công Thương cũng là cơ hội để trường có thêm cơ sở đào tạo ở Hà Nội hoặc Hải Dương từ đó thu hút lượng sinh viên nhập học.

4.4. Thách thức

Bên cạnh đó là sự cạnh tranh ngày càng lớn giữa các trường đại học trong nước và ngoài nước về nội dung đào tạo, phương pháp đào tạo, cơ sở vật chất.

Nguy cơ thiếu hụt cán bộ quản lý, giảng viên có trình độ tiến sĩ, thạc sĩ. Lực lượng cán bộ, giảng viên đang được đào tạo sau đại học ở nước ngoài chưa hoàn thiện về trường để tham gia giảng dạy. Công tác nghiên cứu khoa học của giảng viên còn hạn chế.

Mối quan hệ giữa nhà trường với doanh nghiệp chưa được thiết lập chặt chẽ, mặc dù đã có mối quan hệ trên 100 doanh nghiệp. Việc sử dụng nhân lực do trường đào tạo ra một cách miễn phí vẫn còn trong suy nghĩ của nhiều nhà tuyển dụng. Các doanh nghiệp hầu như không có một trách nhiệm hỗ trợ nào với nhà trường trong quá trình đào tạo lực lượng lao động.

Yêu cầu đảm bảo chất lượng đào tạo và NCKH, đòi hỏi nâng cao số lượng, chất lượng cán bộ, giảng viên có trình độ chuyên môn cao từ Tiến sĩ trở lên là một thách thức đòi hỏi tập thể cán bộ, giảng viên nhà trường phải nỗ lực phấn đấu để tránh nguy cơ tụt hậu.

PHẦN III

MỤC TIÊU CHIẾN LƯỢC ĐẾN NĂM 2020, TẦM NHÌN ĐẾN NĂM 2025

1. Tầm nhìn, sứ mạng, chính sách chất lượng

a. Tầm nhìn 2025: Đại học Sao Đỏ trở thành trung tâm giáo dục và đào tạo chất lượng cao. Chủ động, tích cực hội nhập quốc tế nhằm phát triển giáo dục và đào tạo đáp ứng yêu cầu hội nhập để phát triển đất nước. Liên thông và công nhận chất lượng lẫn nhau; thực hiện triết lý giáo dục đảm bảo quyền được học tập suốt đời cho mọi người trong nền kinh tế tri thức.

b. Sứ mạng 2020: Đào tạo đa ngành đáp ứng nguồn nhân lực chất lượng cao. Phát huy tốt nhất khả năng sáng tạo của người học, yêu gia đình, yêu tổ quốc, yêu đồng bào, sống tốt, làm việc hiệu quả.

c. Chính sách chất lượng 2020

1. Thực hiện thành công sứ mạng của nhà trường trên nền tảng lấy người học làm trung tâm, lấy chất lượng đào tạo làm cốt lõi, lấy hiệu quả kinh tế xã hội làm mục tiêu, lấy xu thế thời đại để định hướng tiếp cận.

2. Chuyển mạnh quá trình giáo dục từ chủ yếu trang bị kiến thức sang phát triển năng lực và phẩm chất người học; học đi đôi với hành, lý luận gắn với thực tiễn; nghiên cứu khoa học gắn với ứng dụng chuyển giao công nghệ và sản xuất dịch vụ.

3. Mở rộng quan hệ hợp tác sâu với các cơ sở đào tạo, các doanh nghiệp trong và ngoài nước để hợp tác đào tạo và tìm kiếm việc làm cho sinh viên.

4. Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ giảng viên, tăng cường đầu tư trang thiết bị tiên tiến hiện đại, mở ngành đào tạo Thạc sĩ để phát triển nhà trường theo định hướng đại học ứng dụng.

5. Không ngừng cải tiến nhằm nâng cao hiệu quả hệ thống quản lý chất lượng ISO 9001:2008, phấn đấu đạt chuẩn kiểm định chất lượng theo các tiêu chuẩn quốc gia vào trước năm 2020.

2. Mục tiêu chung

Phát triển Trường Đại học Sao Đỏ trở thành trung tâm giáo dục và của khu vực Đông Bắc và tỉnh Hải Dương định hướng ứng dụng vào năm 2025; đào tạo nguồn lực cán bộ khoa học, công nghệ, có trình độ chuyên môn cao, tư duy, trí tuệ, cống hiến.

3. Mục tiêu cụ thể

Để đạt được mục tiêu trên Trường Đại học Sao Đỏ xây dựng các mục tiêu và chiến lược cụ thể cho từng lĩnh vực: Tuyển sinh, Đào tạo, Tổ chức quản lý, Nguồn lực, Khoa học công nghệ và Hợp tác quốc tế, Xây dựng cơ sở vật chất, Tài chính, Kiểm định chất lượng...

3.1. Chiến lược phát triển đào tạo

3.1.1. Mục tiêu chiến lược

Đào tạo nguồn nhân lực trình độ đại học và sau đại học có kiến thức chuyên môn cao, kỹ năng giỏi, có năng lực nghiên cứu, có phẩm chất chính trị và đạo đức nghề nghiệp, đáp ứng được xu thế phát triển của xã hội trong từng giai đoạn.

3.1.2. Giải pháp của chiến lược

Chiến lược phát triển về đào tạo cần thực hiện đồng bộ các giải pháp:

a. Đổi mới chương trình, nội dung, phương pháp đào tạo, tăng cường ứng dụng khoa học công nghệ thông tin.

- Định kỳ sau khi kết thúc một khoá học (vòng đời 4 năm với đại học, 2 năm với cao đẳng) tiến hành rà soát, hiệu chỉnh chương trình và nội dung đào tạo, đảm bảo phù hợp với tiến bộ khoa học và thực tế của doanh nghiệp. Tăng độ mềm dẻo, linh hoạt của chương trình và đảm bảo tính liên thông giữa đào tạo trình độ đại học và thạc sĩ. Nâng chuẩn đầu ra của các chương trình, kể cả chuẩn đầu ra về trình độ tin học và ngoại ngữ;

- Đổi mới phương pháp dạy học theo phương châm lấy người học làm trung tâm, học đi đôi với hành, biến quá trình đào tạo thành quá trình tự đào tạo;

- Chú trọng hơn nữa việc giảng dạy, đánh giá về ngoại ngữ căn bản và chuyên ngành cho sinh viên;

b. Quan tâm hàng đầu công tác bồi dưỡng đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý

- Tiếp tục chính sách động viên, có kế hoạch đồng thời tạo điều kiện để giảng viên đi làm nghiên cứu sinh ở nước ngoài và các trường có uy tín trong nước;

- Quy hoạch đội ngũ phù hợp với yêu cầu phát triển của nhà trường về chất lượng, quy mô giảng viên đảm bảo đủ số lượng và thành phần giảng viên cơ hữu theo quy chuẩn mở ngành, theo quy định về điều kiện đảm bảo chất lượng, phấn đấu đạt tỷ lệ 22% giảng viên có trình độ tiến sĩ vào năm 2025;

- Tăng cường mời các nhà khoa học hàng đầu trong nước và khu vực, các nhà hoạt động thực tiễn, các nhà doanh nghiệp thành đạt tham gia xây dựng chương trình và phối hợp nghiên cứu khoa học, hội thảo và chuyển giao khoa học - công nghệ;

c. Tăng cường liên kết, hợp tác quốc tế trong đào tạo là khâu đột phá

- Tổ chức triển khai tốt chương trình đào tạo chất lượng cao; đào tạo lại cho các doanh nghiệp;

- Tăng cường trao đổi sinh viên, giảng viên với các trường đại học ngoài nước, trao đổi học thuật, tổ chức hội thảo quốc tế, mời giảng viên giảng dạy tiếng Anh từ các nước nói tiếng Anh sang giảng dạy cho giảng viên và sinh viên; tổ chức trao đổi sinh viên với các chương trình đại học nước ngoài;

d. Tiến hành kiểm định chất lượng nhà trường, kiểm định chương trình; cam kết đào tạo theo chuẩn, đáp ứng nhu cầu xã hội

- Phấn đấu kiểm định vào năm 2017 và tiến tới đạt chuẩn trong kiểm định, nâng dần các tiêu chuẩn theo chuẩn khu vực và quốc tế;

- Coi trọng các ý kiến của các chuyên gia đào tạo, các nhà tuyển dụng (doanh nghiệp, các tổ chức chính trị - xã hội, cơ quan quản lý); đánh giá của sinh viên, cựu sinh viên... để đổi mới nội dung chương trình nhằm đáp ứng nhu cầu xã hội;

- Công bố minh bạch chuẩn đầu ra cho sinh viên và xã hội đồng thời cam kết việc làm cho sinh viên tốt nghiệp ra trường;

d. Quan tâm bồi dưỡng, giáo dục nhân cách, đạo đức, lối sống cho sinh viên; trau dồi kiến thức kỹ năng mềm cho sinh viên (kỹ năng giao tiếp ứng xử, kỹ năng phỏng vấn, kỹ năng hoạt động nhóm...)

- Giáo dục cho sinh viên tinh thần yêu nước, yêu dân tộc, yêu đồng bào; có ước mơ, hoài bão trong học tập, phục vụ đất nước;

- Đảm bảo sinh viên có trình độ chuyên môn và biết ứng dụng trong thực tế một cách sáng tạo, có trình độ ngoại ngữ đủ để đọc tài liệu, giao tiếp, trao đổi chuyên môn với chuyên gia nước ngoài và có thể viết trình bày các vấn đề chuyên môn bằng một trong các ngoại ngữ thông dụng;

- Dạy cho sinh viên biết tự học tập, nghiên cứu, biết tự tổ chức, sắp xếp công tác nghiên cứu khoa học; rèn luyện cho sinh viên tính cần cù, chịu khó, biết tự phấn đấu vươn lên, biết tự tổ chức cuộc sống;

- Tiếp tục thực hiện chủ trương đa dạng hóa các ngành học, tích cực mở rộng hợp tác đào tạo, đáp ứng yêu cầu thị trường nguồn nhân lực;

- Đầu tư nguồn lực đào tạo một số ngành mũi nhọn, tổ chức đào tạo Thạc sỹ chuyên ngành Điện - Điện tử; Cơ khí và Cơ khí Động lực;

- Tỷ lệ học tiếp đạt từ 98 ÷ 99% trong đó Học tập XS + G + K là 40 ÷ 50%.

- Tỷ lệ tốt nghiệp đạt từ 98 ÷ 99% trong đó XS+ G + K là 60 ÷ 70%.

- Kết quả rèn luyện đạo đức: Xuất sắc + Tốt + Khá \geq 85%; Yếu + Kém từ 0,5 đến 1,0%, còn lại là Trung bình.

- Phân đầu hàng năm có từ 250 đến 300 SV giỏi môn học cấp trường; Tích cực tham gia Hội thi sinh viên giỏi các cấp, phân đầu đạt giải cao.

Quy mô đào tạo giai đoạn 2016-2020

TT	Tuyển sinh	Năm				
		2016	2017	2018	2019	2020
I	Cao học (<i>học viên</i>)	30	60	90	120	150
II	Đại học (<i>sinh viên</i>)	3.800	3.800	3.800	3.800	3.800
III	Cao đẳng (<i>sinh viên</i>)	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
V	Trung cấp chuyên nghiệp (<i>Học sinh</i>)	150	Không tuyển			
	Cộng	4.980	4.860	4.890	4.920	4.950

3.2. Chiến lược đảm bảo chất lượng giáo dục

3.2.1. Mục tiêu của chiến lược

Mục tiêu về đảm bảo chất lượng giáo dục: Nâng cao chất lượng giáo dục đáp ứng mục tiêu đổi mới cơ bản toàn diện giáo dục đại học, đảm bảo hệ thống giáo dục Trường Đại học Sao Đỏ đạt trình độ tiên tiến trong nước và tiếp cận khu vực ASEAN, có năng lực cạnh tranh cao, thích ứng với cơ chế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, đáp ứng yêu cầu phát triển của đất nước trong tiến trình hội nhập quốc tế.

Mục tiêu về kiểm định chất lượng giáo dục: Tất cả các hoạt động của Trường đều được kiểm định đạt theo Bộ tiêu chuẩn kiểm định Trường, duy trì chất lượng kiểm

định trường theo chu trình kiểm định. Từ một đến hai chương trình đào tạo được kiểm định chất lượng giáo dục quốc gia trước năm 2020 và tiến tới các chương trình đào tạo được kiểm định chất lượng vào năm 2025.

3.2.2. Các giải pháp của chiến lược

Xây dựng mạng lưới Đảm bảo chất lượng giáo dục toàn trường, có kế hoạch nâng cao vai trò của Hội đồng ĐBCLGD cấp trường và cấp Khoa trong việc tham mưu cho lãnh đạo về định hướng chiến lược nhiệm vụ và lập kế hoạch đảm bảo chất lượng giáo dục, giám sát tiến độ triển khai, định kỳ đánh giá việc thực hiện và đề xuất, tư vấn kế hoạch cải tiến chất lượng.

Phổ biến quy trình tự đánh giá, đánh giá, kiểm định và các bộ tiêu chuẩn, tiêu chí kiểm tra chất lượng giáo dục cho toàn bộ các bên liên quan đến hoạt động của Trường.

Kiểm soát và kiểm định chất lượng toàn diện của trường theo quy trình, tiêu chí, tiêu chuẩn kiểm định chất lượng Quốc gia và Quốc tế.

Duy trì tất cả các hoạt động của Trường theo tiêu chuẩn quản lý chất lượng QMS ISO 9001:2008 tiến tới nâng cấp lên 9001:2015.

Định kỳ tập huấn nhằm đào tạo, bồi dưỡng về kỹ năng nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ đảm bảo chất lượng để có thể đảm nhận được những nhiệm vụ ĐBCL. Có kế hoạch cử người đi tham gia học các lớp kiểm định viên chất lượng phục vụ cho chiến lược phát triển lâu dài của nhà trường.

3.3. Chiến lược phát triển khoa học công nghệ

3.3.1. Mục tiêu của chiến lược

Xây dựng Trường Đại học Sao Đỏ trở thành trường Đại học ứng dụng, một trong những trung tâm ứng dụng và chuyển giao khoa học công nghệ ở khu vực Đông Bắc bộ cũng như cả nước.

3.3.2. Giải pháp của chiến lược

a. Định hướng về tổ chức và quản lý hoạt động khoa học và công nghệ

- Tiếp tục xây dựng, hiệu chỉnh và hoàn thiện Quy chế quản lý hoạt động KHCN trên cơ sở pháp luật hiện hành và phù hợp với đặc điểm của Nhà trường nhằm thúc đẩy hoạt động KHCN ngày càng phát triển;

- Khuyến khích giảng viên và sinh viên tham gia hoạt động nghiên cứu khoa học, gắn nghiên cứu khoa học với đào tạo và chuyển giao công nghệ;

- Tích cực hợp tác với các Trường, Viện, Trung tâm nghiên cứu để tạo điều kiện cho giảng viên và sinh viên đi nghiên cứu, học tập, trao đổi kinh nghiệm, tiếp cận với công nghệ mới để không ngừng nâng cao trình độ chuyên môn, phương pháp quản lý, năng lực nghiên cứu khoa học;

- Nghiên cứu xây dựng các viện, trung tâm nghiên cứu khoa học thuộc trường, tăng cường trao đổi thông tin khoa học và công nghệ, sở hữu trí tuệ với các đơn vị nghiên cứu trong và ngoài nước.

b. Tăng cường thu hút và sử dụng có hiệu quả các nguồn lực cho hoạt động khoa học và công nghệ

- Xây dựng mô hình trong hoạt động KHCN (Trường - Trường, Trường - Doanh nghiệp) liên kết, phối hợp với các viện nghiên cứu, các doanh nghiệp thực hiện đề án, nhiệm vụ KHCN cấp quốc gia.

- Tạo điều kiện tốt nhất về cơ sở vật chất, trang thiết bị, hỗ trợ kinh phí cho các tác giả thực hiện đề tài KHCN các cấp. Hỗ trợ các nhóm tác giả tìm đầu ra nhằm thương mại hoá sản phẩm để đưa sản phẩm nghiên cứu khoa học vào cuộc sống và sản xuất.

- Nâng cao yêu cầu về tính ứng dụng đối với sản phẩm của đề tài KHCN, sản phẩm KHCN phải gắn với thực tế đào tạo, sản xuất và đời sống.

c. Nâng cao năng lực nghiên cứu khoa học cho đội ngũ giảng viên

- Đào tạo bồi dưỡng năng lực nghiên cứu, các kỹ năng viết dự án, bảo vệ dự án cho giảng viên.

- Phát triển mạnh, có hiệu quả của các nhóm nghiên cứu - giảng dạy.

- Đẩy mạnh hoạt động Seminar các Bộ môn/Khoa.

3.4. Chiến lược phát triển tổ chức và quản lý

3.4.1. Mục tiêu của chiến lược

Xây dựng bộ môn, khoa có tổ chức hợp lý, đội ngũ giảng viên có trình độ và chuyên môn cao, có thể đảm nhận công tác đào tạo các trình độ đại học và sau đại học, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ.

Xây dựng nhà trường có tổ chức hợp lý, hiệu quả, trình độ quản lý cao, trao nhiều quyền chủ động cho các đơn vị, đảm bảo cho trường trở thành trung tâm đào tạo, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ định hướng ứng dụng, là nơi cung cấp nguồn nhân lực ở khu vực Đông Bắc bộ cũng như cả nước, có thể đáp ứng yêu cầu phát triển và hội nhập quốc tế.

3.4.2. Các giải pháp của chiến lược

Từ năm 2015-2016, Nhà trường xây dựng chiến lược phát triển dài hạn đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2025 cho sự phát triển Nhà trường. Tổ chức thành lập Hội đồng trường và xây dựng quy chế hoạt động của nhà trường.

Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng ủy, phát huy vai trò của các tổ chức chính trị - xã hội, thực hiện tốt quy chế dân chủ ở cơ sở.

Sắp xếp bộ máy nhà trường để đáp ứng nhiệm vụ trong tình hình mới, tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin và quản lý theo tiêu chuẩn QMS ISO 9001:2008 trong quản lý hành chính và đào tạo.

Hoàn thiện các văn bản về quy định hoạt động cho từng đơn vị trong trường, chức năng nhiệm vụ của từng đơn vị. Triển khai đánh giá, phân loại viên chức.

Thực hiện tốt công tác thi đua, khen thưởng và kỷ luật, công tác kiểm tra giám sát, học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh.

Nâng cấp Hệ thống quản lý chất lượng theo tiêu chuẩn QMS ISO 9001:2008 lên phiên bản 9001:2015.

Hệ thống chính trị được thực hiện nghiêm túc và đầy đủ các chủ trương, nghị quyết của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và điều lệ của tổ chức. Công tác đánh giá, xếp loại viên chức, thi đua khen thưởng chính xác và công khai, công bằng.

3.5. Chiến lược phát triển nguồn lực

3.5.1. Mục tiêu chiến lược

Phát triển, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên, viên chức quản lý và phục vụ đủ về số lượng, có phẩm chất đạo đức tốt, có trình độ chuyên môn cao, đổi mới, năng động, sáng tạo có thể đáp ứng được các yêu cầu mới trong quản lý, đào tạo, nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ và cung cấp các dịch vụ kỹ thuật phục vụ xã hội.

3.5.2. Các giải pháp chiến lược

Công tác định biên, tuyển dụng, bố trí, sử dụng, đãi ngộ được thực hiện theo nguyên tắc, nội dung và phương pháp của quản trị nhân lực hiện đại. Chú trọng đánh giá, phân loại định kỳ viên chức theo chất lượng và hiệu quả công việc bằng các bộ tiêu chí theo từng vị trí việc làm.

Thực hiện có kế hoạch việc tinh giảm biên chế, đào tạo nguồn nhân lực hàng năm, triển khai công tác quy hoạch cán bộ quản lý theo đúng quy định. Thường xuyên quan tâm đào tạo, bồi dưỡng giảng viên trẻ đủ năng lực, đạo đức nghề nghiệp để thay thế dần giảng viên đến tuổi nghỉ chế độ hoặc chuyển công tác, đảm bảo không có sự hẫng hụt về chuyên môn ở các khoa.

Có chính sách mạnh mẽ hơn để thu hút nhân tài, phát triển đội ngũ cán bộ đầu đàn, đầu ngành và các chuyên gia vào làm việc hoặc cộng tác trong hoạt động đào tạo, nghiên cứu, ứng dụng, chuyển giao công nghệ. Có biện pháp hành chính và khuyến khích vật chất trong việc đào tạo đội ngũ giảng viên có trình độ chuyên môn cao.

Xây dựng các chính sách phù hợp nhằm thu hút những nhà khoa học có uy tín trong và ngoài nước đến làm việc, cộng tác với trường trong giảng dạy và nghiên cứu khoa học.

Dự kiến đến năm 2020 số lượng cán bộ viên chức 330 người, trong đó giảng viên cơ hữu 245 người, trình độ giảng viên sau đại học chiếm 100%, trong đó có 21% tiến sĩ.

Nhu cầu đội ngũ giảng viên

Chỉ tiêu	Năm 2016		Năm 2020		Năm 2025	
	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %
Giảng viên	199	53	235	71	259	74
Phục vụ hành chính, giảng dạy	180	47	95	29	91	26

Cơ cấu học hàm, học vị của giảng viên cơ hữu

Chỉ tiêu	Năm 2016		Năm 2020		Năm 2025	
	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %
Giáo sư - Tiến sĩ						
Phó Giáo sư - Tiến sĩ	4	1,4	5	1,7	5	1,7
Tiến sĩ	28	9,7	60	20,8	86	29,8
Thạc sĩ	244	84,4	212	73,4	186	64,4
Kỹ sư	13	4,5	12	4,2	12	4,2

Tỷ lệ sinh viên/giảng viên

Năm	2016	2017	2018	2019	2020	2025
Tỷ lệ SV/GV	20	19	19	19	18	18

3.6. Chiến lược phát triển cơ sở vật chất

3.6.1. Mục tiêu của chiến lược

Có đầy đủ cơ sở vật chất, trang thiết bị hiện đại, 100% phòng học đạt chuẩn theo quy định phục vụ công tác giảng dạy, nghiên cứu khoa học theo yêu cầu của Bộ Giáo dục và Đào tạo, đáp ứng yêu cầu xã hội.

3.6.2. Định hướng phát triển

Đầu tư cơ sở vật chất cơ sở I khang trang hiện đại: Hoàn thành xây dựng Nhà hiệu bộ vào Quý IV/2019.

Tiếp tục đầu tư xây dựng cơ sở II: Hoàn thành 02 dự án xây dựng Hệ thống đường giao thông nội bộ và Hệ thống khai thác, xử lý và cung cấp nước sạch.

Cải tạo Nhà học lý thuyết 5 tầng (Nhà A).

Đầu tư trang thiết bị mới, hiện đại cho các ngành mũi nhọn. Phấn đấu đến năm 2020 có đầy đủ thiết bị, hiện đại cho công tác thí nghiệm, thực nghiệm, thực hành của sinh viên.

3.7. Chiến lược phát triển tài chính

3.7.1. Mục tiêu của chiến lược

Nhằm đảm bảo kinh phí cần thiết cho việc hoàn thành sứ mạng, tầm nhìn, chính sách chất lượng và mục tiêu phát triển của nhà trường.

Đảm bảo kinh phí cho các hoạt động đào tạo, nghiên cứu khoa học và các hoạt động khác.

Chủ động đa dạng hoá các nguồn thu từ các hợp đồng đào tạo, nghiên cứu, ứng dụng và chuyển giao công nghệ, các hoạt động dịch vụ sản xuất và nguồn vốn huy động khác.

3.7.2. Định hướng phát triển

Dự kiến thu giai đoạn 2016 - 2020 như sau:

TT	Nội dung	2016	2017	2018	2019	2020
I	Tổng thu:	86.746	106.450	112.900	104.250	84.550
1	Thu từ NSNN:	42.506	57.900	62.950	49.000	23.700
	Nguồn kinh phí tự chủ	13.800	11.700	9.900	8.500	7.200
	Nguồn kinh phí không tự chủ (mua sắm, sửa chữa)	7.850	15.000	15.000	15.000	10.000
	Nguồn kinh phí miễn giảm học phí	906	13.700	10.050	1.500	1.500
	Nguồn kinh phí XD CB	19.950	17.500	28.000	24.000	5.000
2	Nguồn thu sự nghiệp:	44.240	48.550	49.950	55.250	60.850
	Thu học phí	37.200	41.500	40.300	44.500	49.100

TT	Nội dung	2016	2017	2018	2019	2020
	Thu lệ phí	40	50	50	50	50
	Thu khác	7.000	7.000	9.600	10.700	11.700
II	Tổng chi:	76.586	93.800	103.670	95.800	73.940
	Chi cho cá nhân (Lương + Bảo hiểm)	26.000	26.700	27.500	30.500	34.800
	Chi thường xuyên. nghiệp vụ chuyên môn	11.160	12.450	12.090	13.350	14.730
	Nguồn kinh phí miễn giảm học phí	906	13.700	10.050	1.500	1.500
	Chi mua sắm sửa chữa	11.570	16.450	19.030	19.450	14.910
	Chi XDCB	26.950	24.500	35.000	31.000	8.000
III	Chênh lệch thu chi	10.160	12.650	9.230	8.450	10.610
	Chi lập các quỹ	10.160	12.650	9.230	8.450	10.610
	Trong đó Quỹ PTHDSN	7.620	9.488	6.923	6.338	7.958

3.7.3. Các giải pháp phát triển nguồn nhân lực tài chính

Tiếp tục tìm kiếm các giải pháp thiết thực để tăng nguồn tài chính hợp pháp như:

- Có kế hoạch, dự toán một cách khoa học, sát với thu, chi thực tế đây là cơ sở quan trọng nhất để điều hành và quản lý tài chính của nhà trường.

- Tăng cường công tác lập kế hoạch tài chính và quản lý tài chính theo hướng quán triệt nguyên tắc tiết kiệm, hiệu quả, công khai, minh bạch và đúng quy định.

- Tăng cường hoạt động sản xuất dịch vụ, sản xuất tìm kiếm việc làm cho cán bộ, giảng viên, công nhân lao động.

- Tăng cường hoạt động khoa học công nghệ, chuyển giao công nghệ.

- Lập các dự án tài trợ, vay vốn ưu đãi trong nước và quốc tế để bù đắp lượng kinh phí cần có để đầu tư.

- Điều chỉnh mức thu học phí các hệ đào tạo trong và ngoài trường theo hướng đảm bảo đầy đủ các chi phí đào tạo, kết hợp triển khai tích cực các chính sách liên quan đến cấp học bổng, chế độ miễn giảm học phí cho sinh viên.

PHẦN IV

NHỮNG GIẢI PHÁP TRỌNG TÂM ĐẾN NĂM 2020, TẦM NHÌN ĐẾN NĂM 2025

1. Tăng cường công tác thông tin, quảng bá rộng rãi hình ảnh để nâng cao uy tín và vị thế của nhà trường, tạo dựng niềm tin cho xã hội và người học; Tiếp tục đổi mới quy trình tuyển sinh; Duy trì tốt mối quan hệ hợp tác với các cơ sở đào tạo trong và ngoài nước và các doanh nghiệp để mở rộng quy mô và giải quyết việc làm cho HSSV sau khi tốt nghiệp.

2. Tiếp tục đổi mới mục tiêu, chương trình theo hướng ứng dụng khoa học công nghệ tiên tiến vào đào tạo; Tăng cường đầu tư các nguồn lực để đào tạo một số ngành mũi nhọn đáp ứng nhu cầu xã hội; Tích cực đổi mới phương pháp dạy học, đổi mới chế độ thi cử, nhằm tạo ra động lực thúc đẩy khả năng tư duy sáng tạo, tính độc lập và ý thức trách nhiệm của giảng viên và HSSV.

3. Tăng cường công tác NCKH, tích cực ứng dụng NCKH vào quá trình dạy học, gắn hoạt động đào tạo, nghiên cứu khoa học với việc tạo ra sản phẩm phục vụ đào tạo và tăng cường cơ sở vật chất.

4. Thương xuyên quan tâm công tác quy hoạch, đào tạo, rèn luyện, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ theo hướng đào tạo, bồi dưỡng, đề bạt, bổ nhiệm gắn với ý thức trách nhiệm thực thi nhiệm vụ của đội ngũ cán bộ, công chức để không ngừng nâng cao khả năng lãnh đạo, chỉ đạo điều hành và hiệu quả công tác của các chức danh.

Tổ chức tốt các hoạt động nghiệp vụ quản lý. Duy trì nề nếp Hội giảng tuyển chọn GVĐG, chọn cử giảng viên, cán bộ quản lý theo học các lớp bồi dưỡng, cập nhật kiến thức về chuyên môn, nghiệp vụ.

5. Tiếp tục đầu tư trang thiết bị hiện đại, tiên tiến phục vụ đào tạo. Đề xuất nhu cầu để tăng nguồn vốn Ngân sách cho đầu tư. Thực hiện thực hành tiết kiệm trong đầu tư, đầu tư trọng tâm, trọng điểm và có hiệu quả.

6. Duy trì nề nếp công tác kế hoạch hoá. Chú trọng thực hiện cơ chế một cửa, kiểm soát và thực hiện có hiệu quả cải cách thủ tục hành chính; tiếp tục đổi mới công tác quản lý; Rà soát, sửa đổi quy chế nội bộ. Quản lý chặt chẽ, đúng quy định về hoạt động tài chính theo chế độ chính sách của nhà nước. Tăng cường công tác giữ vững an ninh trật tự, an toàn cơ quan. Kiên quyết đấu tranh ngăn chặn các biểu hiện tiêu cực và các tệ nạn xã hội.

7. Thường xuyên chăm lo nâng cao đời sống vật chất cho CNVC đảm bảo để mọi người đều có việc làm; Duy trì mức tiền thưởng và chế độ ăn ca hàng tháng, chế độ tham quan nghỉ mát và chăm sóc, bảo vệ sức khỏe cho CNVC và HSSV; Nâng cao đời sống văn hóa, tinh thần cho cán bộ, giảng viên, công nhân viên và HSSV; Tăng cường các hoạt động văn hoá văn nghệ, thể dục thể thao, đẩy mạnh công tác thông tin tuyên truyền.

8. Lãnh đạo, chỉ đạo và phát huy vai trò của các tổ chức đoàn thể trong việc tập hợp động viên quần chúng thực hiện nhiệm vụ chính trị của Nhà trường. Tổ chức có hiệu quả phong trào thi đua yêu nước sâu rộng trong CNVC và sinh viên. Nêu cao tinh thần đoàn kết, vượt qua mọi khó khăn quyết tâm xây dựng Nhà trường không ngừng phát triển về mọi mặt.

KẾT LUẬN

Chiến lược phát triển Trường Đại học Sao Đỏ giai đoạn 2016-2020, tầm nhìn đến năm 2025 được xây dựng dựa trên các văn bản, chỉ thị, nghị quyết của Đảng, Nhà nước, của Bộ Giáo dục và Đào tạo và Bộ Công Thương, trên hiện trạng, bối cảnh và định hướng phát triển giáo dục Việt Nam. Việc xây dựng chiến lược phát triển là cần thiết, phù hợp với xu hướng phát triển của xã hội, của giáo dục Việt Nam, đảm bảo tính khoa học, thực tiễn và khả thi.