© Bản quyền thuộc Trung tâm KĐCLGD-ĐHQGHN

HƯỚNG DẪN CHUYÊN GIA ĐÁNH GIÁ NGOÀI ĐÁNH GIÁ CƠ SỞ GIÁO DỤC ĐẠI HỌC THEO THÔNG TƯ 12/2017/TT-BGDĐT

TIÊU CHUẨN 6: QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC

Giải thích:

- Con người là yếu tố quan trọng nhất của cơ sở giáo dục bởi chất lượng của cơ sở giáo dục phụ thuộc vào chất lượng của cán bộ lãnh đạo, đội ngũ cán bộ giảng viên và nhân viên của cơ sở giáo dục. Điều quan trọng là đội ngũ cán bộ giảng viên và nhân viên được tuyển dụng dựa trên thành tích chuyên môn, trình độ và kinh nghiệm phù hợp với chức năng nhiệm vụ và văn hóa của cơ sở giáo dục.

- Năng lực của các cán bộ lãnh đạo và đội ngũ cán bộ giảng viên và nhân viên cần được xác định và đánh giá, các hoạt động đào tạo và phát triển có liên quan được cơ sở giáo dục tổ chức nhằm trang bị cho đội ngũ cán bộ giảng viên và nhân viên những kiến thức có liên quan, kỹ năng và thái độ để thực hiện vai trò của mình một cách hiệu quả.

- Động lực là yếu tố quan trọng cần được xem xét khi thiết kế và thực hiện hệ thống quản lý theo kết quả, chế độ đãi ngộ và công nhận, sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống. Môi trường thuận lợi cũng là một yếu tố cần thiết cho việc hỗ trợ các hoạt động đào tạo, nghiên cứu khoa học và phục vụ cộng đồng cũng như đời sống của đội ngũ cán bộ giảng viên và nhân viên.

Tiêu chí	**6.1**	**6.2**	**6.3**	**6.4**	**6.5**	**6.6**	**6.7**
Phân loại	**P**	**P**	**P**	**D**	**D**	**C**	**A**
Tiêu chí (theo TT12) (1)	***TC 6.1.*** Nguồn nhân lực được quy hoạch để đáp ứng đầy đủ nhu cầu của hoạt động đào tạo, nghiên cứu khoa học và phục vụ cộng đồng.	***TC 6.2.*** Các tiêu chí tuyển dụng và lựa chọn bao gồm cả các tiêu chí về đạo đức và tự do học thuật sử dụng trong việc đề bạt, bổ nhiệm và sắp xếp nhân sự được xác định và được phổ biến.	***TC 6.3.*** Xác định và xây dựng được tiêu chuẩn năng lực bao gồm cả kỹ năng lãnh đạo của các nhóm cán bộ, giảng viên, nhân viên khác nhau.	***TC 6.4.*** Nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng, phát triển đội ngũ cán bộ, giảng viên, nhân viên được xác định và có các hoạt động được triển khai để đáp ứng các nhu cầu đó.	***TC 6.5.*** Hệ thống quản lý việc thực hiện nhiệm vụ (bao gồm chế độ khen thưởng, ghi nhận và kế hoạch bồi dưỡng) được triển khai để thúc đẩy và hỗ trợ hoạt động đào tạo, nghiên cứu khoa học và phục vụ cộng đồng.	***TC 6.6.*** Các chế độ, chính sách, quy trình và quy hoạch về nguồn nhân lực được rà soát thường xuyên.	***TC 6.7.*** Các chế độ, chính sách, quy trình và quy hoạch nguồn nhân lực được cải tiến để hỗ trợ đào tạo, nghiên cứu khoa học và phục vụ cộng đồng.
Mô tả yêu cầu của tiêu chí theo công văn 1668 (2)	Nguồn nhân lực được quy hoạch để đáp ứng đầy đủ nhu cầu của hoạt động đào tạo, NCKH và phục vụ cộng đồng.	1. Các tiêu chí tuyển dụng và lựa chọn đội ngũ cán bộ, GV, nhân viên (bao gồm đạo đức và tự do học thuật) để đề bạt, bổ nhiệm và sắp xếp nhân sự được xác định. 2. Các tiêu chí tuyển dụng và lựa chọn đội ngũ cán bộ, GV, nhân viên (bao gồm đạo đức và tự do học thuật) để đề bạt, bổ nhiệm và sắp xếp nhân sự được phổ biến công khai.	Xác định và xây dựng được tiêu chuẩn năng lực bao gồm cả kỹ năng lãnh đạo của các nhóm cán bộ, GV, nhân viên khác nhau.	1. Xác định rõ được nhu cầu về đào tạo và phát triển của đội ngũ cán bộ, GV, nhân viên. 2. Triển khai các hoạt động đáp ứng nhu cầu về đào tạo và phát triển của đội ngũ cán bộ, GV, nhân viên.	1. Việc quản trị theo kết quả công việc của cán bộ, GV, nhân viên được triển khai. 2. Việc quản trị kết quả công việc của cán bộ, GV, nhân viên để thúc đẩy và hỗ trợ cho hoạt động đào tạo, NCKH và các hoạt động phục vụ cộng đồng.	Các chế độ, chính sách, quy trình và quy hoạch về nguồn nhân lực được rà soát thường xuyên.	Các chế độ, chính sách, quy trình và quy hoạch nguồn nhân lực được cải tiến để hỗ trợ đào tạo, NCKH và phục vụ cộng đồng.
Mốc chuẩn tham chiếu tối thiểu để đánh giá tiêu chí đạt mức 4 theo công văn 1668 (3)	1. Có kế hoạch đánh giá nhu cầu về nguồn nhân lực của đơn vị đáp ứng hoạt động đào tạo, NCKH và phục vụ cộng đồng. 2. Có quy hoạch/kế hoạch phát triển nguồn nhân lực dựa trên việc đánh giá nhu cầu của hoạt động đào tạo, NCKH và phục vụ cộng đồng, tuân thủ các quy định hiện hành.	1. Có văn bản quy định về quy trình, tiêu chí tuyển dụng và lựa chọn đội ngũ cán bộ, GV, nhân viên đáp ứng các quy định hiện hành. 2. Có văn bản quy định về các tiêu chí đề bạt, bổ nhiệm và sắp xếp nhân sự. 3. Các văn bản quy định về các tiêu chí, quy trình tuyển dụng, bổ nhiệm và sắp xếp nhân sự được phổ biến rộng rãi bằng nhiều hình thức khác nhau.	1. Có bản mô tả các năng lực (bao gồm cả kỹ năng lãnh đạo) của các nhóm cán bộ, GV, nhân viên khác nhau. 2. Có văn bản quy định về các tiêu chuẩn năng lực (bao gồm cả kỹ năng lãnh đạo) của đội ngũ cán bộ, GV, nhân viên.	1. Có quy trình xác định nhu cầu về đào tạo, bồi dưỡng của cán bộ, GV và nhân viên ở các cấp trong CSGD. 2. Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và phát triển chuyên môn được xây dựng dựa trên yêu cầu của hoạt động đào tạo, NCKH, nhu cầu phát triển chuyên môn của đội ngũ cán bộ, GV, nhân viên và phù hợp với kế hoạch chiến lược phát triển của CSGD. 3. Các kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và phát triển chuyên môn của đội ngũ cán bộ, GV,	1. Có xây dựng quy trình, tiêu chí rõ ràng để đánh giá hiệu quả công việc của cán bộ, GV, nhân viên. 2. Việc đánh giá kết quả công việc của cán bộ, GV, nhân viên được thực hiện công khai, minh bạch. 3. Có dữ liệu và báo cáo kết quả đánh giá hiệu quả công việc của cán bộ, GV, nhân viên. 4. Kết quả đánh giá được sử dụng trong công tác thi đua khen thưởng, công nhận của CSGD và các cấp có thẩm quyền.	1. Chế độ, chính sách, quy trình và quy hoạch về nguồn nhân lực được rà soát hằng năm. 2. Việc rà soát, đánh giá về chế độ, chính sách, quy trình và quy hoạch về nguồn nhân lực căn cứ trên các ý kiến đánh giá của cán bộ, GV, nhân viên.	1. Thực hiện việc cải thiện các chế độ, chính sách dựa trên các kết quả rà soát, đánh giá để hỗ trợ đào tạo, NCKH và phục vụ cộng đồng. 2. Thực hiện việc cải tiến quy trình và quy hoạch về nguồn nhân lực làm căn cứ đầu tư cho phát triển nguồn nhân lực.

© Bản quyền thuộc Trung tâm KĐCLGD-ĐHQGHN

Tiêu chí	6.1	6.2	6.3	6.4	6.5	6.6	6.7
Phân loại	**P**	**P**	**P**	**D**	**D**	**C**	**A**
Tiêu chí (theo TT12) (1)	***TC 6.1.*** Nguồn nhân lực được quy hoạch để đáp ứng đầy đủ nhu cầu của hoạt động đào tạo, nghiên cứu khoa học và phục vụ cộng đồng.	***TC 6.2.*** Các tiêu chí tuyển dụng và lựa chọn bao gồm cả các tiêu chí về đạo đức và tự do học thuật sử dụng trong việc đề bạt, bổ nhiệm và sắp xếp nhân sự được xác định và được phổ biến.	***TC 6.3.*** Xác định và xây dựng được tiêu chuẩn năng lực bao gồm cả kỹ năng lãnh đạo của các nhóm cán bộ, giảng viên, nhân viên khác nhau.	***TC 6.4.*** Nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng, phát triển đội ngũ cán bộ, giảng viên, nhân viên được xác định và có các hoạt động được triển khai để đáp ứng các nhu cầu đó.	***TC 6.5.*** Hệ thống quản lý việc thực hiện nhiệm vụ (bao gồm chế độ khen thưởng, ghi nhận và kế hoạch bồi dưỡng) được triển khai để thúc đẩy và hỗ trợ hoạt động đào tạo, nghiên cứu khoa học và phục vụ cộng đồng.	***TC 6.6.*** Các chế độ, chính sách, quy trình và quy hoạch về nguồn nhân lực được rà soát thường xuyên.	***TC 6.7.*** Các chế độ, chính sách, quy trình và quy hoạch nguồn nhân lực được cải tiến để hỗ trợ đào tạo, nghiên cứu khoa học và phục vụ cộng đồng.
				nhân viên được triển khai thực hiện. 4. Đội ngũ cán bộ, GV, nhân viên được đào tạo, bồi dưỡng và phát triển chuyên môn trung bình ít nhất 1 lượt trong 5 năm của chu kỳ đánh giá.	5. Kết quả đánh giá được sử dụng làm căn cứ để xác định đầu tư cho đào tạo, bồi dưỡng để hỗ trợ hoạt động đào tạo, NCKH và phục vụ cộng đồng.		
Gợi ý nguồn minh chứng theo công văn 1668 (4)	- Văn bản quy hoạch/kế hoạch phát triển nguồn nhân lực của CSGD*. - Báo cáo đánh giá nhu cầu nguồn nhân lực của các đơn vị trong CSGD*. - Chiến lược phát triển đội ngũ/đề án vị trí việc làm*. - Dữ liệu đội ngũ nhân lực trong đó có cơ cấu độ tuổi, giới tính, trình độ chuyên môn,… dữ liệu về các hoạt động đào tạo, các nghiên cứu và công bố; dữ liệu các hoạt động phục vụ cộng đồng của cán bộ, GV, nhân viên. - Các nghị quyết, kết luận của Đảng ủy, hội đồng trường/hội đồng quản trị, các quyết định về công tác nhân sự.	- Các văn bản quy định về tiêu chuẩn quy trình, tiêu chí tuyển dụng*. - Các văn bản quy định về tiêu chí đề bạt, bổ nhiệm và sắp xếp nhân sự*. - Trang thông tin điện tử và các tài liệu có phổ biến các quy trình, quy định, tiêu chí tuyển dụng, đề bạt, bổ nhiệm*. - Quyết định tuyển dụng, hợp đồng lao động; hồ sơ cán bộ, GV, nhân viên; văn bằng/chứng chỉ/chứng nhận quốc gia và chứng chỉ nghề nghiệp. - Hệ thống văn bản quy định về công tác đánh giá cán bộ, GV và nhân viên. - Báo cáo đánh giá cán bộ hằng năm. - Các nghị quyết, kết luận của Đảng ủy, hội đồng trường/hội đồng quản trị, các quyết định của chính quyền về công tác nhân sự.	- Văn bản quy định về các tiêu chuẩn năng lực của đội ngũ cán bộ, GV, nhân viên*. - Bản mô tả vị trí công việc: khối lượng công việc của cán bộ, GV, nhân viên*. - Kế hoạch chiến lược của CSGD trong đó có kế hoạch nguồn nhân lực; - Khung năng lực được quy định cho từng vị trí việc làm/Đề án vị trí việc làm. - Dữ liệu đội ngũ nhân lực trong đó có cơ cấu độ tuổi, giới tính, trình độ chuyên môn; dữ liệu về các nghiên cứu và công bố; dữ liệu các hoạt động phục vụ cộng đồng của cán bộ, GV, nhân viên. - Quyết định tuyển dụng, hợp đồng lao động; hồ sơ cán bộ, GV, nhân viên; văn bằng/chứng chỉ/chứng nhận quốc gia và chứng chỉ nghề nghiệp. - Tiêu chuẩn, quy trình tuyển dụng; quy hoạch cán bộ, GV, nhân viên. - Các nghị quyết, kết luận của Đảng ủy, hội đồng trường/hội đồng quản trị,	- Các kế hoạch ngắn hạn, trung hạn và dài hạn về đào tạo, bồi dưỡng và phát triển chuyên môn cho đội ngũ cán bộ, GV, nhân viên*. - Hồ sơ, tài liệu liên quan đến triển khai xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng và phát triển chuyên môn của đội ngũ cán bộ, GV, nhân viên hằng năm và theo giai đoạn*. - Hồ sơ, tài liệu liên quan đến triển khai hoạt động đào tạo, bồi dưỡng và phát triển chuyên môn của đội ngũ cán bộ, GV, nhân viên hằng năm và theo giai đoạn*. - Báo cáo/biên bản/ý kiến phản hồi của đội ngũ cán bộ, GV, nhân viên về các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng và phát triển chuyên môn*. - Dữ liệu về trình độ chuyên môn, kết quả NCKH và phục vụ cộng đồng của cán bộ, GV, nhân viên trước và sau khi triển khai các hoạt động đào tạo và phát triển đội ngũ. - Kế hoạch phát triển nguồn nhân lực; đề án vị trí việc làm. - Kinh phí đào tạo phát triển đội ngũ.	- Quy trình, tiêu chí đánh giá hiệu quả công việc của cán bộ, GV, nhân viên*. - Hồ sơ/báo cáo/quy định về sự tham gia của cán bộ, GV, nhân viên trong quá trình xây dựng các tiêu chí, quy trình đánh giá hiệu quả công việc*. - Dữ liệu/báo cáo kết quả đánh giá hiệu quả công việc của cán bộ, GV, nhân viên*. - Hệ thống đánh giá và hệ thống khen thưởng; chế độ, chính sách thi đua, khen thưởng*. - Dữ liệu, báo cáo kết quả thi đua, khen thưởng*. - Các kế hoạch và kinh phí đầu tư cho đào tạo, bồi dưỡng dựa trên kết quả đánh giá*. - Kế hoạch phát triển nguồn nhân lực; Đề án vị trí việc làm. - Dữ liệu thống kê cơ cấu độ tuổi, giới tính, trình độ chuyên môn; dữ liệu về các nghiên cứu và công bố; dữ liệu các hoạt động phục vụ cộng đồng của cán bộ, GV, nhân viên. - Các nghị quyết, kết luận của Đảng ủy, hội đồng	- Các báo cáo đánh giá việc thực hiện các chế độ, chính sách, quy trình và quy hoạch về nguồn nhân lực hằng năm* - Các thông tin, báo cáo về kết quả rà soát, điều chỉnh và phê duyệt quy hoạch; về rà soát điều chỉnh các chính sách, quy trình về nhân lực của nhà trường - Văn bản liên quan về sự tham gia của cán bộ, GV, nhân viên vào quá trình rà soát, đánh giá chế độ, chính sách quy trình và quy hoạch về nguồn nhân lực* - Kế hoạch, quy trình và hồ sơ thực hiện tổng kết, rà soát chính sách, các quy định về công tác CB trong cả giai đoạn - Các quy chế, quy định, quy trình về chế độ, chính sách, đánh giá và hệ thống khen thưởng đối với CBGV và NV của nhà trường được ban hành trước và trong cả giai đoạn.	- Các văn bản/quy trình/quy hoạch/kế hoạch liên quan đến chế độ, chính sách trước và sau cải tiến*. - Các quy trình, quy hoạch nguồn nhân lực trước và sau cải tiến*. - Kế hoạch chiến lược của CSGD trong đó có kế hoạch nguồn nhân lực; đề án vị trí việc làm. - Các kế hoạch phát triển nghề nghiệp và đội ngũ; chính sách nhân sự. - Tiêu chuẩn, quy trình tuyển dụng cán bộ, GV, nhân viên. - Kế hoạch và kinh phí đào tạo, phát triển đội ngũ. - Hệ thống đánh giá và hệ thống khen thưởng; chế độ, chính sách thi đua, khen thưởng. - Các nghị quyết, kết luận của Đảng ủy, hội đồng trường/hội đồng quản trị, các quyết định của chính quyền về công tác nhân sự.

© Bản quyền thuộc Trung tâm KĐCLGD-ĐHQGHN

Tiêu chí	6.1	6.2	6.3	6.4	6.5	6.6	6.7
Phân loại	**P**	**P**	**P**	**D**	**D**	**C**	**A**
Tiêu chí (theo TT12) (1)	***TC 6.1.*** Nguồn nhân lực được quy hoạch để đáp ứng đầy đủ nhu cầu của hoạt động đào tạo, nghiên cứu khoa học và phục vụ cộng đồng.	***TC 6.2.*** Các tiêu chí tuyển dụng và lựa chọn bao gồm cả các tiêu chí về đạo đức và tự do học thuật sử dụng trong việc đề bạt, bổ nhiệm và sắp xếp nhân sự được xác định và được phổ biến.	***TC 6.3.*** Xác định và xây dựng được tiêu chuẩn năng lực bao gồm cả kỹ năng lãnh đạo của các nhóm cán bộ, giảng viên, nhân viên khác nhau.	***TC 6.4.*** Nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng, phát triển đội ngũ cán bộ, giảng viên, nhân viên được xác định và có các hoạt động được triển khai để đáp ứng các nhu cầu đó.	***TC 6.5.*** Hệ thống quản lý việc thực hiện nhiệm vụ (bao gồm chế độ khen thưởng, ghi nhận và kế hoạch bồi dưỡng) được triển khai để thúc đẩy và hỗ trợ hoạt động đào tạo, nghiên cứu khoa học và phục vụ cộng đồng.	***TC 6.6.*** Các chế độ, chính sách, quy trình và quy hoạch về nguồn nhân lực được rà soát thường xuyên.	***TC 6.7.*** Các chế độ, chính sách, quy trình và quy hoạch nguồn nhân lực được cải tiến để hỗ trợ đào tạo, nghiên cứu khoa học và phục vụ cộng đồng.
			các quyết định của chính quyền về công tác nhân sự.	- Các nghị quyết, kết luận của Đảng ủy, hội đồng trường/hội đồng quản trị, các quyết định của chính quyền về công tác nhân sự.	trường/hội đồng quản trị, các quyết định của chính quyền về công tác nhân sự. - Hệ thống văn bản quy định về công tác đánh giá cán bộ, GV và nhân viên.		
Văn bản pháp quy của Nhà nước, Bộ GDĐT, đơn vị chủ quản và văn bản của nhà trường mà chuyên gia cần tham chiếu (5)	- Thông tư số: 06/2018/TT-BGDĐT về xác định chỉ tiêu tuyển sinh; các TT: 01/2019/TT-BGDĐT và 07/2020/TT-BGDĐT sửa đổi bổ sung - Tiêu chuẩn của giảng viên ĐH quy định tại Điều 24 Điều lệ trường đại học (QĐ số Số: 70/2014/QĐ-TTg); - Quy chế/quy định/hướng dẫn của Bộ chủ quản và Nhà trường về quy hoạch đội ngũ CB GV; - Chiến lược phát triển đội ngũ/Đề án vị trí việc làm của Trường được phê duyệt; - Các NQ, QĐ của Đảng ủy, Hiệu trưởng về quy hoạch/Kế hoạch nhân lực	- Tiêu chuẩn của giảng viên ĐH quy định tại Điều 24 Điều lệ trường đại học (QĐ số Số: 70/2014/QĐ-TTg); - Khung năng lực kèm theo Đề án vị trí việc làm của Trường được phê duyệt; - Các nghị quyết, kết luận của Đảng ủy, hội đồng trường/hội đồng quản trị về chính sách, tiêu chuẩn tuyển dụng và điều chuyển, bổ nhiệm CB, GV; - Các quyết định của Nhà trường phê duyệt KH tuyển dụng hàng năm; - Các thông báo về tuyển dụng trong đó có tiêu chuẩn;	- Tiêu chuẩn các chức danh lãnh đạo và quản lý quy định tại Điều lệ trường đại học (QĐ số: 70/2014/QĐ-TTg); - Khung năng lực kèm theo Đề án vị trí việc làm của Trường được phê duyệt; - Các nghị quyết, kết luận của Đảng ủy, hội đồng trường/hội đồng quản trị về chính sách, tiêu chuẩn tuyển dụng và điều chuyển, bổ nhiệm CB, GV; - Các quyết định của Nhà trường phê duyệt KH tuyển dụng hàng năm; - Các thông báo về tuyển dụng trong đó có tiêu chuẩn; - Quy định, tiêu chuẩn đối với vị trí lãnh đạo, quản lý của nhà trường do Bộ/Cơ quan chủ quản quy định.	- Tiêu chuẩn các chức danh lãnh đạo và quản lý quy định tại Điều lệ trường đại học (QĐ số: 70/2014/QĐ-TTg); - Tiêu chuẩn công chức, viên chức theo quy định của Chính phủ và Bộ Nội vụ; tiêu chuẩn CB, VC nhà trường do Bộ/Cơ quan chủ quản quy định. - Tiêu chuẩn nhà giáo, giảng viên đại học và nghiên cứu viên của liên bộ (Nội vụ, GDĐT số 36/2014/TTLT-BGDĐT-BNV ngày 28 tháng 11 năm 2014 và Bộ KHCN); - Khung năng lực kèm theo Đề án vị trí việc làm của Trường được phê duyệt; - Các nghị quyết, kết luận của Đảng ủy, hội đồng trường/hội đồng quản trị về chính sách, tiêu chuẩn CB, GV;	- Tiêu chuẩn công chức, viên chức; tiêu chuẩn CB, VC nhà trường do Bộ Nội vụ và Bộ/Cơ quan chủ quản quy định. - Thông tư số 47/2014/TT-BGDĐT ngày 31 tháng 12 năm 2014 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo (từ năm 2020 là TT số: 20/2020/TT-BGDĐT ngày 278/7/2014) quy định chế độ làm việc của giảng viên cơ sở giáo dục đại học - Tiêu chuẩn các chức danh lãnh đạo và quản lý quy định tại Điều lệ trường đại học (QĐ số: 70/2014/QĐ-TTg); - Tiêu chuẩn, nhiệm vụ nhà giáo, giảng viên đại học và nghiên cứu viên của liên bộ (Nội vụ, GDĐT và Bộ KHCN); - Quy chế đánh giá CBVC người lao động; Quy chế thi đua khen thưởng của nhà trường; - Các nghị quyết, kết luận của Đảng ủy, hội đồng trường/hội đồng quản trị về chính sách; đánh giá và khen thưởng CBGV, NCV;	- Tiêu chuẩn các chức danh lãnh đạo và quản lý quy định tại Điều lệ trường đại học (QĐ số: 70/2014/QĐ-TTg); - Tiêu chuẩn, nhiệm vụ nhà giáo, giảng viên đại học và nghiên cứu viên của liên bộ (Nội vụ, GDĐT và Bộ KHCN); - Thông tư số 47/2014/TT-BGDĐT ngày 31 tháng 12 năm 2014 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo (từ năm 2020 là TT số: 20/2020/TT-BGDĐT ngày 278/7/2014) quy định chế độ làm việc của giảng viên cơ sở giáo dục đại học - Quy hoạch về nguồn nhân lực của nhà trường được duyệt* - Quy hoạch và Kế hoạch phát triển nguồn nhân lực của nhà trường được duyệt	- Tiêu chuẩn các chức danh lãnh đạo và quản lý quy định tại Điều lệ trường đại học (QĐ số: 70/2014/QĐ-TTg); - Tiêu chuẩn, nhiệm vụ nhà giáo, giảng viên đại học và nghiên cứu viên của liên bộ (Nội vụ, GDĐT và Bộ KHCN); - Thông tư số 47/2014/TT-BGDĐT ngày 31 tháng 12 năm 2014 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo (từ năm 2020 là TT số: 20/2020/TT-BGDĐT ngày 278/7/2014) quy định chế độ làm việc của giảng viên cơ sở giáo dục đại học - Quy hoạch về nguồn nhân lực của nhà trường được duyệt* - Quy hoạch và Kế hoạch phát triển nguồn nhân lực của nhà trường được duyệt

© Bản quyền thuộc Trung tâm KĐCLGD-ĐHQGHN

Tiêu chí	6.1	6.2	6.3	6.4	6.5	6.6	6.7
Phân loại	**P**	**P**	**P**	**D**	**D**	**C**	**A**
Tiêu chí (theo TT12) (1)	***TC 6.1.*** Nguồn nhân lực được quy hoạch để đáp ứng đầy đủ nhu cầu của hoạt động đào tạo, nghiên cứu khoa học và phục vụ cộng đồng.	***TC 6.2.*** Các tiêu chí tuyển dụng và lựa chọn bao gồm cả các tiêu chí về đạo đức và tự do học thuật sử dụng trong việc đề bạt, bổ nhiệm và sắp xếp nhân sự được xác định và được phổ biến.	***TC 6.3.*** Xác định và xây dựng được tiêu chuẩn năng lực bao gồm cả kỹ năng lãnh đạo của các nhóm cán bộ, giảng viên, nhân viên khác nhau.	***TC 6.4.*** Nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng, phát triển đội ngũ cán bộ, giảng viên, nhân viên được xác định và có các hoạt động được triển khai để đáp ứng các nhu cầu đó.	***TC 6.5.*** Hệ thống quản lý việc thực hiện nhiệm vụ (bao gồm chế độ khen thưởng, ghi nhận và kế hoạch bồi dưỡng) được triển khai để thúc đẩy và hỗ trợ hoạt động đào tạo, nghiên cứu khoa học và phục vụ cộng đồng.	***TC 6.6.*** Các chế độ, chính sách, quy trình và quy hoạch về nguồn nhân lực được rà soát thường xuyên.	***TC 6.7.*** Các chế độ, chính sách, quy trình và quy hoạch nguồn nhân lực được cải tiến để hỗ trợ đào tạo, nghiên cứu khoa học và phục vụ cộng đồng.
Thông tin hỗ trợ đánh giá (từ dữ liệu Báo cáo Tự đánh giá và các Bảng biểu do Nhà trường và Trung tâm KĐCLGD cung cấp) **(6)**	- Các dữ liệu/thông tin về đội ngũ các năm trong giai đoạn đánh giá của nhà trường được công bố; - Các chỉ tiêu về đội ngũ nhân lực trong KH chiến lược/Quy hoạch cả giai đoạn; - Tỷ lệ GV/SV quy đổi tính theo quy định của Bộ GDĐT; thỷ lệ NV phục vụ, tỷ lệ và số GV trên tổng số CBVC	- Thông tin công bố trên trang Web, phương tiện thông tin về lựa chọn, tuyển dụng giảng viên, nhân viên; - Tiêu chí, chỉ tiêu tuyển dụng các vị trí được nhà trường công bố; - Quy trình triển khai tuyển dụng GV, NV của trường trên phương tiện thông tin - Thông tin về kết quả tuyển chọn, bổ nhiệm CB, GV và nhân viên được công bố	- Thông tin công bố trên trang Web, phương tiện thông tin về tiêu chuẩn giảng viên, nhân viên; - Khung năng lực các vị trí việc làm tại các bộ phận được trường ban hành theo Đề án VTVL được phê duyệt;	- Thông tin công bố trên trang Web, phương tiện thông tin và văn bản thông báo về chính sách và kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng CB giảng viên, nhân viên; - Báo cáo về triển khai hoạt động đào tạo CBGV, NV: kinh phí chi hàng năm, số lượt người được đào tạo các loại hình dài hạn, ngắn hạn, trao đổi học thuật… của nhà trường; - Báo cáo kết quả công tác đào tạo phát triển đội ngũ 5 năm và hàng năm	- Thông tin, Báo cáo về kết quả thực hiện nhiệm vụ năm của các bộ phận trong trường - Báo cáo về kết quả đánh giá CBGV, NV - Công bố kết quả khen thưởng; - Kết quả khảo sát sự hài lòng của CBGV và NV về công tác phân công, giao việc, đánh giá và khen thưởng của nhà trường	- Thông tin, Báo cáo về quá trình rà soát, xây dựng chính sách về nhân sự - Báo cáo tổng kết công tác CB và thực hiện chính sách về nhân lực - Công bố kết quả khen thưởng;	- Thông tin công bố trên trang Web, phương tiện thông tin và báo cáo của trường về chính sách, chế độ đối với CBGV và NV; - Kết quả của trường đã thực hiện theo các tiêu chí, chỉ tiêu về phát triển nguồn nhân lực trong cả giai đoạn; - Báo cáo tổng kết về công tác xây dựng ban hành văn bản quản lý hàng năm; - Kết quả khảo sát sự hài lòng của CBGV, NV đối với các quy định về công tác CB và lao động của nhà trường
Rubric Indicators Các câu hỏi chẩn đoán ứng với mô tả tiêu chí (thiết kế theo P-D-C-A) **(7)**	- Công tác xây dựng chiến lược, quy hoạch nhân lực được trường triển khai như thế nào? Dự trên cơ sở nào? Kết quả thực hiện quy hoạch hàng năm? - Đội ngũ hiện nay (giảng viên và nhân viên hỗ trợ) có đáp ứng được yêu cầu công việc về số lượng? về năng lực không? - Cơ cấu nhân lực theo trình độ, tuổi, giới, lĩnh vực, khu vực đáp ứng được các chỉ tiêu KH/ Chiến lược Trường đề ra như thế nào? - Các cán bộ, nhân viên có hài lòng với việc bố trí công việc của mình? - GV, NV có thường xuyên bị quá tải về công việc không?	- Nội dung, hình thức các tiêu chí tuyển dụng và bổ nhiệm GV được công bố? - Nội dung, hình thức các tiêu chí tuyển dụng và bổ nhiệm CB và NV được công bố? - Các cán bộ, GV và nhân viên hài lòng như thế nào với việc tuyển chọn và bố trí công việc của mình? - Chỉ số nào được sử dụng để đo lường số lượng và chất lượng cán bộ giảng dạy và nhân viên hỗ trợ? - Tiêu chí tuyển dụng và bổ nhiệm cán bộ giảng dạy và nhân viên hỗ trợ được xây dựng, phê duyệt như thế nào? - Định hướng về chính sách tuyển dụng đối với giảng viên và nhân viên hỗ trợ thế nào? - Những chỉ số nào được sử	- Nhà trường và các đơn vị có xác định yêu cầu, tiêu chuẩn về năng lực cho từng vị trí việc làm (VTVL) không? - Các đơn vị thực hiện xây dựng khung năng lực cho các VTVL như thế nào? - Các chỉ số nào, tiêu chí nào được sử dụng để đo lường chất lượng cán bộ giảng dạy và nhân viên hỗ trợ? - Tiêu chí tuyển dụng và đề bạt cán bộ giảng dạy và nhân viên hỗ trợ là gì? - Những chỉ số nào được sử dụng để xác định năng lực cán bộ giảng dạy và nhân viên hỗ trợ? - Những chỉ số nào được sử dụng để xác định nhu cầu	- Ai chịu trách nhiệm về các hoạt động đào tạo và phát triển đội ngũ cán bộ giảng viên và nhân viên hỗ trợ? - Cơ sở giáo dục có kế hoạch và quy trình đào tạo và phát triển gì? Nhu cầu đào tạo được xác định như thế nào? - Kế hoạch đào tạo và phát triển đã phản ánh sứ mạng và mục tiêu của cơ sở giáo dục và các đơn vị như thế nào? - Việc triển khai và kết quả thực hiện KH đào tạo, bồi dưỡng hàng năm? - Giảng viên và nhân viên hỗ trợ hài lòng như thế nào về chính sách và việc triển khai đào tạo? - Những chỉ số nào được sử dụng để đo lường các hoạt	- Cơ sở giáo dục thực hiện chính sách gì liên quan đến nhiệm vụ và phân công trách nhiệm cho của đội ngũ giảng viên và các nhân viên hỗ trợ trong đào tạo, nghiên cứu khoa học và phục vụ cộng đồng? - Công tác tư vấn và/hoặc đào tạo cán bộ giảng dạy và cán bộ hỗ trợ/cán bộ mới được thực hiện như thế nào? - Các cán bộ, nhân viên hài lòng như thế nào với việc bố trí công việc của mình? - Tỷ lệ giảng viên/ sinh viên được xác định như thế nào? - Trách nhiệm giải trình của đội ngũ giảng viên về vai trò, trách nhiệm, tự do học thuật và đạo đức nghề nghiệp là gì?	- Cơ sở giáo dục có hệ thống chỉ số, chỉ tiêu để theo dõi, giám sát và đánh giá các chính sách, kế hoạch và thực hiện các chế độ đối với CBGV và NV? - Cơ sở giáo dục đã và đang thực hiện việc rà soát, điều chỉnh các chính sách, cơ chế và quy trình về quy hoạch, thu hút, quản lý và đãi ngộ nhân lực như thế nào? - Cán bộ, giảng viên và nhân viên hỗ trợ đánh giá và nhận xét như thế nào về tính thường xuyên rà soát, cập nhật về chế độ, chính sách và quy trình đối với công tác CB và người lao động của nhà trường?	- Cơ sở giáo dục đã ban hành và thực hiện chính sách, cơ chế và quy định mới gì liên quan đến đội ngũ giảng viên và các nhân viên hỗ trợ trong đào tạo, nghiên cứu khoa học và phục vụ cộng đồng? - Công tác quy hoạch; các chính sách và các quy trình trong công tác CB và lao động của nhfa trường có sự tiến bộ như thế nào? - Quy hoạch và Hệ thống chính sách, quy trình tuyển dụng, quản lý, đãi ngộ và tạo động lực cho đội ngũ giảng viên và nhân viên hỗ trợ được cải thiện, đổi mới như thế nào? - Các cán bộ, nhân viên hài lòng như thế nào với các chính sách, quy trình mới

© Bản quyền thuộc Trung tâm KĐCLGD-ĐHQGHN

Tiêu chí	6.1	6.2	6.3	6.4	6.5	6.6	6.7
Phân loại	**P**	**P**	**P**	**D**	**D**	**C**	**A**
Tiêu chí (theo TT12) (1)	***TC 6.1.*** Nguồn nhân lực được quy hoạch để đáp ứng đầy đủ nhu cầu của hoạt động đào tạo, nghiên cứu khoa học và phục vụ cộng đồng.	***TC 6.2.*** Các tiêu chí tuyển dụng và lựa chọn bao gồm cả các tiêu chí về đạo đức và tự do học thuật sử dụng trong việc đề bạt, bổ nhiệm và sắp xếp nhân sự được xác định và được phổ biến.	***TC 6.3.*** Xác định và xây dựng được tiêu chuẩn năng lực bao gồm cả kỹ năng lãnh đạo của các nhóm cán bộ, giảng viên, nhân viên khác nhau.	***TC 6.4.*** Nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng, phát triển đội ngũ cán bộ, giảng viên, nhân viên được xác định và có các hoạt động được triển khai để đáp ứng các nhu cầu đó.	***TC 6.5.*** Hệ thống quản lý việc thực hiện nhiệm vụ (bao gồm chế độ khen thưởng, ghi nhận và kế hoạch bồi dưỡng) được triển khai để thúc đẩy và hỗ trợ hoạt động đào tạo, nghiên cứu khoa học và phục vụ cộng đồng.	***TC 6.6.*** Các chế độ, chính sách, quy trình và quy hoạch về nguồn nhân lực được rà soát thường xuyên.	***TC 6.7.*** Các chế độ, chính sách, quy trình và quy hoạch nguồn nhân lực được cải tiến để hỗ trợ đào tạo, nghiên cứu khoa học và phục vụ cộng đồng.
	- Tỷ lệ giảng viên trên sinh viên được xác định và giám sát, sử dụng như thế nào để đáp ứng yêu cầu ĐT, NCKH và PVCĐ?	dụng để đánh giá kết quả tuyển dụng giảng viên và nhân viên hỗ trợ?	đào tạo cán bộ giảng dạy và nhân viên hỗ trợ?	động đào tạo, phát triển và hiệu quả của các hoạt động đó? - Phần trăm quỹ lương hoặc ngân sách được phân bổ cho đào tạo cán bộ giảng dạy và nhân viên hỗ trợ?	- Chỉ số nào được sử dụng để đo lường số lượng và chất lượng công việc của cán bộ giảng dạy và nhân viên hỗ trợ? - Hệ thống quản lý kết quả thực thi nhiệm vụ của đội ngũ giảng viên và nhân viên hỗ trợ như thế nào?		về nhân sự? - Chỉ tiêu, chỉ số nào về cơ cấu và chất lượng cán bộ giảng dạy và nhân viên hỗ trợ được cải thiện? - Cơ cấu về quỹ lương, tỷ lệ ngân sách được phân bổ cho phát triển cán bộ giảng dạy và nhân viên hỗ trợ có được quan tâm cải thiện?
Evidences Tên các minh chứng ứng với phần trả lời câu hỏi chẩn đoán (liệt kê tên, và nên có file MC kèm theo) **(8)**	- Quy định chức năng, nhiệm vụ và quy trình thực hiện quy hoạch, xây dựng và thực hiện các chính sách về nhân lực - Chiến lược & Kế hoạch về phát triển nhân lực* - Số lượng và cơ cấu đội ngũ CB, GV và nhân viên bao gồm: trình độ (GS, PGS, TS, SĐH) độ tuổi, giới tính, và theo lĩnh vực, vị trí v.v. * - Các kế hoạch, quy hoạch cán bộ và GV các đơn vị được phê duyệt* - Kết quả đánh giá nhu cầu nhân lực và quy hoạch từ các đơn vị; - Đề án VTVL được duyệt (có bản mô tả công việc; khung năng lực theo Vị trí việc làm; - Đánh giá đồng cấp và hệ thống VB thẩm định * - Sơ đồ tổ chức của trường - Sổ tay nhân viên	- Quy chế, quy định về phân công nhiệm vụ và quy trình xây dựng và thực hiện các chính sách, tiêu chuẩn về tuyển dụng nhân lực - Tiêu chí tuyển dụng và bổ nhiệm CBGV, NV được công bố trên các phương tiện thông tin và văn bản của trường và đơn vị; - Các chính sách về thu hút, tuyển dụng nhân lực được công bố; - Ý kiến các bên về công tác tuyển dụng của nhà trường và Khoa, đơn vị; - Báo cáo và trả lời của các đơn vị liên quan trong xây dựng tiêu chí và quy trình tuyển chọn, bổ nhiệm CB, GV và nhân viên	- Văn bản quy định về xác định năng lực đội ngũ của Cơ quan quản lý chủ quản và của nhà trường - Văn bản quy định về các tiêu chuẩn năng lực của đội ngũ cán bộ, GV, nhân viên. - Bản mô tả vị trí công việc; khung năng lực được quy định cho từng vị trí việc làm; - Đề án vị trí việc làm đã được phê duyệt của nhà trường - Các văn bản, hướng dẫn của nhà trường triển khai xây dựng và ban hành tiêu chuẩn năng lực - Hồ sơ, tài liệu minh chứng việc thực hiện phân tích, xác định tiêu chuẩn năng lực (bao gồm cả kỹ năng lãnh đạo của các nhóm cán bộ, giảng viên, nhân viên khác nhau) tại các đơn vị trong nhà trường	- Quyết định, văn bản quy định phân công đơn vị đầu mối và quy trình, quy chế về đào tạo; xây dựng và thực hiện các chính sách, kế hoạch đào tạo bồi dưỡng - Hồ sơ và tài liệu minh chứng việc triển khai khảo sát, phân tích để đánh giá nhu cầu đào tạo ở cấp trường và từng đơn vị - Kế hoạch đào tạo, phát triển toàn trường và từng đơn vị đã được duyệt - Kế hoạch và số liệu báo cáo thực hiện các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng hàng năm và 5 năm của trường - Báo cáo số liệu hàng năm về kinh phí đã chi cho các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng hàng năm	- Quy trình, tiêu chí đánh giá hiệu quả công việc của cán bộ, GV, nhân viên được nhà trường ban hành và áp dụng - Quy định, quy chế, hướng dẫn đã ban hành của nhà trường về giao nhiệm vụ, đánh giá, công nhận, trả thu nhập và khen thưởng đối với CB, GV và NV - Các quy định, quy chế, định mức và quy đổi khối lượng giảng dạy, NCKH và PVCĐ đối với GV để phân công và đánh giá công việc - Hồ sơ/báo cáo/quy định về sự tham gia của các bộ phận, đơn vị trong quá trình xây dựng các tiêu chí và quy trình đánh giá thực hiện công việc - Dữ liệu về kết quả đánh giá hiệu quả công việc của cán bộ, GV, nhân viên	- Hồ sơ và các tài liệu minh chứng việc nhà trường có chủ trương, kế hoạch hoặc hướng dẫn rà soát, đánh giá chế độ, chính sách và quy hoạch đội ngũ cán bộ, GV, nhân viên - Hồ sơ thực hiện rà soát, đánh giá chế độ, chính sách và quy hoạch đội ngũ tại các đơn vị* - Minh chứng hệ thống chỉ số, chỉ tiêu để theo dõi, giám sát và thực hiện việc rà soát, đánh giá các chính sách, kế hoạch và thực hiện các chế độ đối với CBGV và NV?	- Chính sách, cơ chế và quy định đã ban hành mới về quản lý nguồn nhân lực trong kỳ đánh giá? - Hồ sơ thực hiện rà soát bổ sung quy hoạch CB; góp ý bổ sung hoàn thiện các chính sách và các quy trình trong công tác CB và lao động của nhà trường đã tiến hành tại các đơn vị - Kết quả lấy ý kiến khảo sát về mức độ hài lòng với các chính sách, quy trình mới về nhân sự của các bên liên quan - Chỉ tiêu, chỉ số về cơ cấu và chất lượng cán bộ giảng dạy và nhân viên hỗ trợ được cải thiện trong giai đoạn đánh giá

© Bản quyền thuộc Trung tâm KĐCLGD-ĐHQGHN

Tiêu chí	6.1	6.2	6.3	6.4	6.5	6.6	6.7
Phân loại	**P**	**P**	**P**	**D**	**D**	**C**	**A**
Tiêu chí (theo TT12) (1)	***TC 6.1.*** Nguồn nhân lực được quy hoạch để đáp ứng đầy đủ nhu cầu của hoạt động đào tạo, nghiên cứu khoa học và phục vụ cộng đồng.	***TC 6.2.*** Các tiêu chí tuyển dụng và lựa chọn bao gồm cả các tiêu chí về đạo đức và tự do học thuật sử dụng trong việc đề bạt, bổ nhiệm và sắp xếp nhân sự được xác định và được phổ biến.	***TC 6.3.*** Xác định và xây dựng được tiêu chuẩn năng lực bao gồm cả kỹ năng lãnh đạo của các nhóm cán bộ, giảng viên, nhân viên khác nhau.	***TC 6.4.*** Nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng, phát triển đội ngũ cán bộ, giảng viên, nhân viên được xác định và có các hoạt động được triển khai để đáp ứng các nhu cầu đó.	***TC 6.5.*** Hệ thống quản lý việc thực hiện nhiệm vụ (bao gồm chế độ khen thưởng, ghi nhận và kế hoạch bồi dưỡng) được triển khai để thúc đẩy và hỗ trợ hoạt động đào tạo, nghiên cứu khoa học và phục vụ cộng đồng.	***TC 6.6.*** Các chế độ, chính sách, quy trình và quy hoạch về nguồn nhân lực được rà soát thường xuyên.	***TC 6.7.*** Các chế độ, chính sách, quy trình và quy hoạch nguồn nhân lực được cải tiến để hỗ trợ đào tạo, nghiên cứu khoa học và phục vụ cộng đồng.
Interview Phỏng vấn các bên liên quan (Check các thông tin phục vụ trả lời cho câu hỏi chẩn đoán) (9)	- Lãnh đạo trường: những thách thức liên quan đến nguồn nhân lực và quan điểm về công tác quy hoạch, phát triển và sử dụng đội ngũ trong giai đoạn đánh giá? - Lãnh đạo Phòng TCCB và các đơn vị sử dụng nhân lực: Quy trình xây dựng và triển khai các chính sách, quy hoạch, cơ chế liên quan đến quy hoạch & thu hút đội ngũ tại đơn vị nhằm thực hiện tốt các hoạt động của trường? - Giảng viên, nhân viên: Đánh giá, nhận xét chính sách phát triển nguồn nhân lực và công tác quy hoạch, tuyển dụng CBGV, NV của trường? Các đề xuất, kiến nghị đối với nhà trường về công tác này?	- Lãnh đạo trường: quan điểm và chiến lược tuyển dụng đội ngũ trong giai đoạn đánh giá? Những vấn đề tồn tại và thách thức? - Lãnh đạo Phòng TCCB và các đơn vị sử dụng nhân lực: Quy trình xây dựng và triển khai các chính sách thu hút và tiêu chuẩn lựa chọn nhân lực tại đơn vị? - Giảng viên, nhân viên: về phương thức công khai tiêu chí và quá trình thực hiện tuyển dụng? việc đánh giá, nhận xét để quy hoạch, bổ nhiệm và sắp xếp của nhà trường và đơn vị?	- Lãnh đạo trường: Những vấn đề tồn tại và thách thức trong xác lập tiêu chí năng lực cho từng vị trí công tác? Quan điểm về xây dựng và triển khai áp dụng các Vị trí việc làm (hoặc Đề án VTVL)? - Lãnh đạo Phòng TCCB và các đơn vị sử dụng nhân lực: Quy trình xây dựng tiêu chuẩn năng lực (bao gồm cả kỹ năng lãnh đạo, quản lý) của các nhóm cán bộ, giảng viên, nhân viên khác nhau tại đơn vị và nhà trường? - Giảng viên, nhân viên: về phương thức nhà trường và đơn vị xác định tiêu chí năng lực? Các đề xuất, kiến nghị đối với nhà trường về công tác này?	- Lãnh đạo trường: Những khó khăn và thách thức trong xây dựng và thực hiện KH đào tạo nhân lực? Quan điểm về phát triển nguồn nhân lực của nhà trường? - Lãnh đạo Phòng TCCB và các đơn vị sử dụng nhân lực: Quy trình đánh giá nhu cầu đào tạo, xây dựng kế hoạch đào tạo cho CBGV, NV (kiến thức, kỹ năng) của các nhóm cán bộ, giảng viên, nhân viên khác nhau tại đơn vị và nhà trường? Việc thực hiện đào tạo, bồi dưỡng theo kế hoạch? - Giảng viên, nhân viên: về chính sách, cơ chế xây dựng và việc triển khai đào tạo nâng cao năng lực cho GV, NV? Các đề xuất, kiến nghị đối với nhà trường về công tác này?	- Lãnh đạo trường: Quan điểm và phương thức của nhà trường trong quản lý CBGV, NV nói chung và phân công nhiệm vụ, đánh giá, khen thưởng? - Lãnh đạo Phòng TCCB và các đơn vị sử dụng nhân lực: quy trình/phương thức giao việc, quản lý và đánh giá, khen thưởng đối với CBGV, NV trong thực hiện nhiệm vụ tại đơn vị và nhà trường? - Giảng viên, nhân viên: về phân công và phương thức đánh giá, ghi nhận của nhà trường, đơn vị (trong đào tạo, nghiên cứu khoa học và phục vụ cộng đồng)? Các đề xuất, kiến nghị đối với nhà trường về các chính sách, cơ chế đã được thực hiện liên quan đến công tác này ?	- Lãnh đạo trường: phương thức mà nhà trường thực hiện rà soát, đánh giá các chế độ, chính sách, quy trình và quy hoạch về nguồn nhân lực? - Lãnh đạo Phòng TCCB và các đơn vị sử dụng nhân lực: quy trình/phương thức nhà trường và đơn vị đã thực hiện để rà soát chính sách, quy trình và quy hoạch về nguồn nhân lực? có được thực hiện thường xuyên? - Giảng viên, nhân viên: đánh giá về các hoạt động rà soát các chính sách, cơ chế liên quan đến công tác này của nhà trường?	- Lãnh đạo trường: Nhận diện về các chế độ, chính sách, quy trình và quy hoạch về nguồn nhân lực của nhà trường thời gian qua? Quan điểm và hướng đổi mới? - Lãnh đạo Phòng TCCB và các đơn vị sử dụng nhân lực: các cải tiến, đổi mới của nhà trường trong chính sách, quy trình thực hiện về nguồn nhân lực? - Giảng viên, nhân viên: ý kiến đánh giá và mức độ hài lòng về các chính sách, cơ chế liên quan đến công tác nhân sự của nhà trường sau sửa đổi?
Quan sát (Check các thông tin phục vụ trả lời cho câu hỏi chẩn đoán) (10)	- Chuỗi số liệu về số lượng CB, GV, NV toàn trường và biên chế theo đơn vị (5 năm) so với chỉ tiêu KH chiến lược; - Xu hướng Các dữ liệu về các cơ cấu trình độ, tuổi, giới… đối với GV theo từng năm & biến động; so sánh với chỉ tiêu trong KH chiến lược/Quy hoạch cả giai đoạn; - Tình hình đáp ứng nhu cầu nhân lực (GV, NCV và QL) ở các đơn vị và toàn trường thông qua: tỷ lệ nhân	- Nội dung, hình thức các tiêu chí tuyển dụng, bổ nhiệm CBGV và NV đã được công bố? - Kết quả công tác tuyển chọn, bổ nhiệm nhân sự trong 5 năm qua của trường - Việc xây dựng, phê duyệt và công khai các tiêu chí tuyển dụng và bổ nhiệm cán bộ giảng dạy và nhân viên ở đơn vị và ở cấp trường? - Ý kiến phản hồi của CB, GV, NV về tiêu chí và công tác tuyển dụng của nhà trường và Khoa, đơn vị;	- Nhà trường và các đơn vị xác định các yêu cầu và tiêu chuẩn về năng lực cho từng vị trí việc làm như thế nào (cấp trường và cấp đơn vị)? - Nội dung và hình thức của mô tả vị trí và khung năng lực cho các VTVL (nếu có) của nhà trường ở từng đơn vị? - Cách thức đo lường chất lượng và năng lực cán bộ, GV và nhân viên hỗ trợ?	- Nội dung, hình thức và cách thức xây dựng KH đào tạo CBGV, NV hàng năm của trường và đơn vị? - Kết quả công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực trong 5 năm qua của trường - Ý kiến nhận xét, của CBGV, NV về xây dựng và thực hiện KH đào tạo nâng cao năng lực cho đội ngũ của nhà trường và đơn vị? - Mức độ đáp ứng yêu cầu công việc về năng lực chuyên môn của nhân lực	- Cách thức nhà trường và các đơn vị phân công trách nhiệm, phân công nhiệm vụ cho từng vị trí việc làm như thế nào (cấp trường và cấp đơn vị)? - Nội dung và hình thức giám sát, đánh giá khối lượng và mức độ thực hiện nhiệm vụ cá nhân của nhà trường và ở từng đơn vị? - Cách thức đo lường chất lượng và kết quả thực hiện của cán bộ, GV và nhân viên hỗ trợ?	- Các chế độ, chính sách, quy trình và quy hoạch về nguồn nhân lực trong trường được rà soát thường kỳ và hàng năm như thế nào? - Nhận biết của các bên liên quan về tần suất và cách thức rà soát các chính sách, chế độ và cơ chế thực hiện về nhân sự - Hệ thống chỉ số, chỉ tiêu để theo dõi, giám sát và đánh giá các chính sách, quy hoạch và thực hiện	- Các chính sách, cơ chế và quy định liên quan đến đội ngũ giảng viên và nhân viên hỗ trợ để thực hiện tốt công tác ĐT, NCKH và PVCĐ đã được cơ sở giáo dục ban hành và thực hiện - CBGV và NV tại các đơn vị hài lòng như thế nào với các chính sách, quy trình mới được cải tiến về nhân sự?

© Bản quyền thuộc Trung tâm KĐCLGD-ĐHQGHN

Tiêu chí	6.1	6.2	6.3	6.4	6.5	6.6	6.7
Phân loại	**P**	**P**	**P**	**D**	**D**	**C**	**A**
Tiêu chí (theo TT12) (1)	***TC 6.1.*** Nguồn nhân lực được quy hoạch để đáp ứng đầy đủ nhu cầu của hoạt động đào tạo, nghiên cứu khoa học và phục vụ cộng đồng.	***TC 6.2.*** Các tiêu chí tuyển dụng và lựa chọn bao gồm cả các tiêu chí về đạo đức và tự do học thuật sử dụng trong việc đề bạt, bổ nhiệm và sắp xếp nhân sự được xác định và được phổ biến.	***TC 6.3.*** Xác định và xây dựng được tiêu chuẩn năng lực bao gồm cả kỹ năng lãnh đạo của các nhóm cán bộ, giảng viên, nhân viên khác nhau.	***TC 6.4.*** Nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng, phát triển đội ngũ cán bộ, giảng viên, nhân viên được xác định và có các hoạt động được triển khai để đáp ứng các nhu cầu đó.	***TC 6.5.*** Hệ thống quản lý việc thực hiện nhiệm vụ (bao gồm chế độ khen thưởng, ghi nhận và kế hoạch bồi dưỡng) được triển khai để thúc đẩy và hỗ trợ hoạt động đào tạo, nghiên cứu khoa học và phục vụ cộng đồng.	***TC 6.6.*** Các chế độ, chính sách, quy trình và quy hoạch về nguồn nhân lực được rà soát thường xuyên.	***TC 6.7.*** Các chế độ, chính sách, quy trình và quy hoạch nguồn nhân lực được cải tiến để hỗ trợ đào tạo, nghiên cứu khoa học và phục vụ cộng đồng.
	lực/SV; tỷ lệ NV phục vụ; tỷ lệ và số GV day vượt giờ quá quy định…	- Kết quả tuyển dụng và tình hình đáp ứng nhu cầu nhân lực (GV, NCV và NV) ở các đơn vị và toàn trường.		(GV, NCV và NV) ở các đơn vị và toàn trường.	- Phương thức và tần suất xếp loại, ghi nhận và khen thưởng?	các chế độ đối với CBGV, NV đang được áp dụng ở nhà trường và tại các đơn vị	
Tiêu chí liên quan (chuyên gia xem xét các tiêu chí liên quan khác để check thông tin và điểm số) **(11)**	TC 1.1; TC: 6.2; 6.3; 6.6; 6.7; TC: 15.1; TC 18.1 TC 23.1	TC 1.1; TC 6.1; TC 15.2; TC 17.2 TC 23.1	TC 1.1; TC 6.2 TC 23.1	TC 1.1 TC: 6.1; 6.3	TC 1.1 TC 6.1 TC 15.4 TC 23.1 TC 24.1	TC 1.1 TC 6.1 TC 18.1	TC 1.1 TC 6.1 TC 18.4
Kinh nghiệm trong quá trình ĐGN (12)	Nên kiểm tra số liệu thống kê về số giờ vượt/ số tiền thanh toán vượt giờ cho GV tại Phòng Kế toán để xác minh có hay không tình trạng quá tải trong ĐT & NCKH của GV. Quy hoạch, lập KH nhân lực cần căn cứ Khung năng lực và Mức năng lực cần có được xác định với từng Vị trí việc làm (Đề án VTVL cần được hoàn thiện & sử dụng được)	Phỏng vấn các CB, GV và NV mới được tuyển dụng trong kỳ đánh giá có thông tin hữu ích Tiêu chí cốt yếu cần căn cứ vào mức năng lực cần có được xác định đối với Vị trí công việc cần tuyển dụng cụ thể	Các đơn vị ít quan tâm tới thái độ và kỹ năng Trong thực tiễn cũng rất khó đánh giá các khía cạnh này Tiêu chuẩn năng lực cần dựa trên cơ sở mô hình năng lực cơ bản (KSA)	Đánh giá nhu cầu ĐT cần so sánh với mức năng lực cần có trên cơ sở mô hình năng lực cơ bản (KSA) Các đơn vị chưa quan tâm nâng cao thái độ và kỹ năng/ năng lực thực hiện; Thực tiễn ít thực hiện khảo sát cá nhân để xác định nhu cầu ĐT theo từng vị trí	Các CSGD cần có hệ thống KPIs làm căn cứ giám sát, đánh giá kết quả thực hiện		Chính sách, cơ chế và quy định liên quan đến đội ngũ cần theo hướng phát triển năng lực và phát triển sự nghiệp cá nhân, thúc đẩy tinh thần khởi nghiệp, đổi mới và sáng tạo