

XÂY DỰNG BỘ TIÊU CHÍ THI ĐUA CÁ NHÂN CHO TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG NGHỆ THÔNG TIN VÀ TRUYỀN THÔNG – ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN

Trương Tuấn Linh*, Nguyễn Phương Thảo, Lê Thị Minh
Trường Đại học Công nghệ Thông tin và Truyền thông – ĐH Thái Nguyên

TÓM TẮT

Công tác thi đua - khen thưởng có vị trí, ý nghĩa, vai trò rất quan trọng trong một đơn vị giáo dục đại học nói riêng và tổ chức bất kỳ nói chung. Nó là động lực thúc đẩy sự phát triển, là biện pháp để người quản lý thực hiện nhiệm vụ trọng tâm, chính trị của cơ quan, đơn vị mình nhằm khuyến khích, động viên các thành viên hăng hái lập thành tích trong lao động, sản xuất và công tác. Trong những năm qua, công tác đánh giá, phân loại và thi đua, khen thưởng cán bộ viên chức, người lao động của Trường Đại học Công nghệ Thông tin và Truyền thông được quan tâm, đánh giá định kỳ hàng năm hoặc đột xuất. Mặc dù vậy vẫn gặp nhiều bất cập, nhất là khi không thể đánh giá đúng thành tích của cá nhân và đơn vị. Bằng phương pháp phân tích, khảo sát và lấy ý kiến, đã cụ thể hóa, lượng hóa các thành tích cũng như vi phạm của cán bộ viên chức, người lao động và đơn vị để có thể xây dựng 03 Bộ tiêu chí đánh giá, thi đua cho 03 nhóm đối tượng. Kết quả thu được sẽ là cơ sở để công tác thi đua, khen thưởng được chính xác, hiệu quả, công bằng hơn cho mọi cá nhân, tập thể trong Trường; đồng thời có thể là căn cứ tham khảo cho các cơ sở giáo dục đại học khác trong cả nước.

Từ khóa: *Thi đua; khen thưởng; tiêu chí thi đua; giảng viên; ICTU.*

Ngày nhận bài: 04/6/2020; Ngày hoàn thiện: 29/6/2020; Ngày đăng: 30/6/2020

BUILDING THE INDIVIDUAL EMULATION CRITERIA FOR TNU - UNIVERSITY OF INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGY

Truong Tuan Linh*, Nguyen Phuong Thao, Le Thi Minh
TNU - University of Information and Communication Technology

ABSTRACT

Emulation and commendation work has a very important and significant role in higher education unit as well as any organization. It is the driving force for development, and a measurement method of managers to carry out the tasks of organization in order to encourage and motivate members to enthusiastically work for getting the achievements. Over the years, the assessment, classification and emulation and reward employees of the University of Information Technology and Communications is concerned, assessed annually or irregularly. However, there are still many shortcomings, especially when it can not properly assess the achievements of individuals and units. By analyzing, surveying and collecting opinions, the authors concretized and quantified the achievements as well as violations of officials, employees and units in order to develop 03 sets of emulation criteria for 03 target groups. The results will be a basis for the emulation and commendation to be more accurate, effective, and fairer for all individuals and units in the university; and it can be a reference basis for other educational institutions.

Keywords: *Emulation; commendation; emulation criteria; lecturer; ICTU.*

Received: 04/6/2020; Revised: 29/6/2020; Published: 30/6/2020

* Corresponding author. Email: ttlinh@ictu.edu.vn

1. Cơ sở lý luận và thực tiễn về thi đua, khen thưởng

1.1. Cơ sở lý luận

1.1.1. Tư tưởng Hồ Chí Minh về thi đua

Khi cuộc kháng chiến chống thực dân Pháp xâm lược của dân tộc ta bước vào giai đoạn khó khăn, ác liệt nhất, theo sáng kiến của Chủ tịch Hồ Chí Minh, ngày 27/3/1948, Ban Thường vụ Trung ương Đảng ra Chỉ thị đẩy mạnh phong trào thi đua ái quốc để động viên mọi lực lượng tham gia kháng chiến và kiến quốc. Ngày 11/6/1948, Bác Hồ ra Lời kêu gọi thi đua ái quốc, chính thức phát động cuộc vận động Thi đua ái quốc [1]. Tại Đại hội Anh hùng, chiến sĩ thi đua và cán bộ gương mẫu toàn quốc lần thứ nhất ngày 01/5/1952, Bác Hồ chỉ rõ “Thi đua là đoàn kết, thi đua tăng cường đoàn kết mà đoàn kết đẩy mạnh thi đua. Đoàn kết ấy là đoàn kết thật sự và rất chặt chẽ; “Thi đua là yêu nước, yêu nước thì phải thi đua” [2]. Trong “Thư gửi thanh niên về thi đua ái quốc”, Người đã viết “Thi đua phải lâu dài và rộng khắp, không phải chỉ trong một thời gian nào (những ngày kỷ niệm là những đợt để lấy đà và để kiểm thảo, chứ không phải qua những ngày ấy rồi lại nghỉ thi đua), không phải chỉ riêng ngành nào, nhóm người nào” [2].

Chủ tịch Hồ Chí Minh nêu một cách rõ ràng mục tiêu của thi đua, trong đó có đặt ra lợi ích chung, lợi ích riêng của từng cá nhân, từng khối (công nông binh hay trí thức). Thi đua phải tạo ra sự đoàn kết nhất trí, huy động được sự tham gia của mọi người - thể hiện tinh thần yêu nước qua hành động thực tiễn, và qua đó, từng cá nhân cũng trưởng thành hơn.

Đã 72 năm, kể từ ngày Bác ra Lời kêu gọi thi đua ái quốc, cho đến nay dưới sự lãnh đạo của Đảng, Nhân dân cả nước đã đoàn kết một lòng, vượt qua mọi hy sinh, gian khổ, đánh thắng thực dân Pháp, đế quốc Mỹ và tay sai, thống nhất đất nước và đang vững bước trên con đường đổi mới. Có thể khẳng định, việc đề ra và phát động các phong trào thi đua

trong từng phạm vi lĩnh vực cụ thể, đã góp phần xứng đáng vào thắng lợi vĩ đại của dân tộc, xây dựng đất nước ngày càng giàu đẹp.

1.1.2. Thi đua theo luật

Nhà nước đã ban hành nhiều văn bản pháp luật, quy định liên quan đến công tác thi đua, khen thưởng (TĐKT). Cụ thể như Luật thi đua, khen thưởng năm 2003; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật thi đua, khen thưởng năm 2005 và 2013; Nghị định số 91/2017/NĐ-CP ngày 31/7/2017 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật thi đua, khen thưởng,... Theo các văn bản nêu trên, một số khái niệm, quy trình, thủ tục về công tác thi đua được nêu một cách rõ ràng, cụ thể:

Thi đua là hoạt động có tổ chức với sự tham gia tự nguyện của cá nhân, tập thể nhằm phấn đấu đạt được thành tích tốt nhất trong xây dựng và bảo vệ Tổ quốc [3].

Khen thưởng là việc ghi nhận, biểu dương, tôn vinh công trạng và khuyến khích bằng lợi ích vật chất đối với cá nhân, tập thể có thành tích trong xây dựng và bảo vệ tổ quốc [3].

Mục tiêu của thi đua nhằm tạo động lực động viên, lôi cuốn, khuyến khích mọi cá nhân, tập thể phát huy truyền thống yêu nước, năng động, sáng tạo vươn lên hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao vì mục tiêu dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh [3].

Nguyên tắc thi đua gồm tự nguyện, tự giác, công khai; đoàn kết, hợp tác và cùng phát triển [3].

Danh hiệu thi đua là hình thức ghi nhận, biểu dương, tôn vinh cá nhân, tập thể có thành tích trong phong trào thi đua [3].

Hình thức tổ chức thi đua gồm thi đua thường xuyên và thi đua theo đợt [3].

1.1.3. Quản lý về công tác thi đua - khen thưởng

Đề công tác TĐKT được triển khai sâu rộng, thực chất và hiệu quả, các đơn vị cần chú trọng tới vấn đề quản lý theo quy định của Nhà nước một cách chặt chẽ và đầy đủ từ trung ương tới địa phương.

Quản lý nhà nước về thi đua, khen thưởng:

Chính phủ thống nhất quản lý nhà nước về thi đua, khen thưởng trong phạm vi cả nước [3]. Phạm vi quản lý được phân cấp từ Trung ương đến địa phương. Các đơn vị thực hiện quản lý nhà nước về TĐKT trong phạm vi được phân cấp theo quy định của pháp luật.

Quản lý tại trường đại học: Trường đại học là một đơn vị trực thuộc Bộ, Ngành hoặc UBND tỉnh/thành phố, bởi vậy, quản lý về công tác TĐKT của trường được thực hiện theo quy định nhà nước, của ngành và văn bản hướng dẫn của cơ quan chủ quản. Trường đại học phải có nhiệm vụ ban hành văn bản hướng dẫn đơn vị và cá nhân trong trường thực hiện công tác TĐKT. Đồng thời tổ chức, kiểm tra, đánh giá tổng kết, đề nghị với cấp trên khen thưởng bậc cao và quyết định kết quả TĐKT theo thẩm quyền [4].

1.2. Cơ sở thực tiễn công tác thi đua - khen thưởng tại Trường Đại học Công nghệ Thông tin và Truyền thông**1.2.1. Quá trình hình thành và phát triển của Trường Đại học Công nghệ Thông tin và Truyền thông**

Trường Đại học Công nghệ Thông tin và Truyền thông (Trường Đại học CNTT&TT) thuộc Đại học Thái Nguyên (ĐHTN) được thành lập theo Quyết định số 468/QĐ-TTg ngày 30/3/2011 của Thủ tướng Chính phủ trên cơ sở nâng cấp Khoa Công nghệ thông tin thuộc ĐHTN.

Trường có nhiệm vụ đào tạo nguồn nhân lực, nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ và hợp tác quốc tế trong lĩnh vực công nghệ thông tin, truyền thông và các lĩnh vực liên quan phục vụ cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa khu vực trung du, miền núi phía Bắc và cả nước.

Cơ cấu hiện tại của Trường gồm Hội đồng Trường, Ban Giám hiệu, 07 Phòng chức năng, 06 Khoa đào tạo, 04 Trung tâm. Hiện nay, nhà trường đang đào tạo 01 chuyên ngành trình độ tiến sĩ, 04 chuyên ngành trình độ thạc sĩ, 17 ngành trình độ đại học với quy mô đào tạo trên

5000 người học [5]. Tổng số cán bộ viên chức, người lao động (CNVC, NLĐ) tính đến tháng 5/2020 là 370 người, trong đó giảng viên là 254 người.

1.2.2. Thành tích thi đua - khen thưởng của Trường

Nhằm đưa Trường trở thành một trong những cơ sở giáo dục, đào tạo có uy tín trong nước và khu vực, các cấp ủy Đảng, chính quyền luôn tích cực triển khai các biện pháp cụ thể nhằm đổi mới công tác TĐKT. Hàng năm, nhà trường tổ chức phát động, bình xét, đánh giá thi đua, nhân rộng điển hình tiên tiến trong công tác giảng dạy, nghiên cứu khoa học. Việc tổ chức phát động thi đua luôn gắn với nhiệm vụ trọng tâm của từng năm học hoặc các nhiệm vụ thiết yếu của ĐHTN, tỉnh Thái Nguyên. Để hưởng ứng phát động thi đua, chính quyền phối hợp với các tổ chức đoàn thể đã đổi mới nội dung và hình thức tổ chức với nhiều hoạt động bổ ích và có ý nghĩa.

Nhờ các biện pháp thực hiện có hiệu quả, Trường đã đạt được nhiều thành tích xuất sắc: Tập thể Trường được Thủ tướng Chính phủ trao tặng Huân chương lao động hạng Ba vào năm 2011, Bằng khen của Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Công thương (2014, 2015, 2016); Hiệp hội các Trường Đại học, Cao đẳng; Bằng khen, Cờ thi đua của Chủ tịch UBND các tỉnh Thái Nguyên, Lào Cai (2011, 2012, 2017, 2019). Ngoài ra nhiều cá nhân của Trường được phong Nhà giáo ưu tú, được Thủ tướng Chính phủ trao tặng Huân chương lao động, Bằng khen cấp bộ, ngành về thành tích xuất sắc trong công tác và nghiên cứu khoa học.

1.2.3. Thực trạng công tác quản lý thi đua - khen thưởng

Trường Đại học CNTT&TT là đơn vị thành viên trực thuộc ĐHTN, do đó công tác TĐKT thực hiện theo sự phân cấp của Giám đốc ĐHTN. Hàng năm, Giám đốc ĐHTN căn cứ vào các văn bản TĐKT cấp trên sẽ triển khai công tác TĐKT trong ĐHTN để các đơn vị thành viên và đơn vị trực thuộc tổ chức thực hiện.

Để cụ thể hóa phù hợp với tình hình thực tế, nhà trường đã xây dựng và ban hành Quy định công tác TĐKT (Quyết định số 445/QĐ-ĐHCNTT&TT ngày 20/5/2019).

Công tác TĐKT của Trường theo quy định do Hội đồng thi đua, khen thưởng (HĐTĐKT) Trường tổ chức và quản lý. Bên cạnh đó, Trường còn thành lập Hội đồng khoa học, sáng kiến để đánh giá, thẩm định, nghiệm thu, lập hồ sơ công nhận các đề tài, sáng kiến cấp trường của tập thể và cá nhân làm căn cứ trình HĐTĐKT xem xét, bình chọn, đánh giá.

Hàng năm, trước khi kết thúc học kỳ 2 của năm học 01 tháng, các đơn vị bình xét, bỏ phiếu suy tôn, công nhận hoặc đề nghị công nhận các danh hiệu thi đua, hình thức khen thưởng theo thẩm quyền được phân cấp. Quy trình bình xét, suy tôn danh hiệu TĐKT theo quy định của ĐHTN và của Trường theo 4 bước. Bước 1: Các cá nhân, đơn vị sẽ được xem xét tặng danh hiệu thi đua, hình thức khen thưởng từ cấp cơ sở (khoa, phòng, trung tâm) đến cấp Trường. Bước 2: Sau khi HĐTĐKT Trường đánh giá, đối chiếu các thành tích cũng như vi phạm của cá nhân, đơn vị kết quả được trình tới Hiệu trưởng. Bước 3: Trên cơ sở đề nghị của Hội đồng thi đua, khen thưởng, Hiệu trưởng ra quyết định công nhận các danh hiệu thi đua, hình thức khen thưởng cho các tập thể, cá nhân theo thẩm quyền được phân cấp. Bước 4: Lập hồ sơ đề nghị Hội đồng thi đua, khen thưởng cấp trên xét duyệt các danh hiệu thi đua, hình thức khen thưởng không thuộc thẩm quyền.

Như vậy, có thể thấy quy định, quy trình, thủ tục để công nhận danh hiệu thi đua và bình chọn các hình thức khen thưởng được cụ thể hóa một cách tương đối rõ ràng, chi tiết. Tuy nhiên, thực tế triển khai lại gặp nhiều khó khăn, vướng mắc, chưa thực sự đúng người, đúng thành tích. Cụ thể, tỷ lệ lãnh đạo đạt danh hiệu Chiến sĩ thi đua cơ sở (CSTĐCS) luôn lớn hơn 1/3 tổng số cá nhân đạt danh hiệu CSTĐCS; nhiều thành tích không thể có minh chứng cụ thể (ví dụ: cải tiến lề lối làm

việc, hợp lý hóa công việc, giảm thủ tục phiền hà, góp phần nâng cao năng suất, hiệu quả công tác;...); nhiều dữ liệu về thành tích cá nhân không được tổng hợp, theo dõi đầy đủ; chưa thực sự tạo được động lực khuyến khích CBVC, NLĐ làm việc hăng say, cống hiến...

Qua công tác thực tế, nhóm tác giả nhận thấy sự cần thiết của việc cụ thể hóa, lượng hóa các thành tích cũng như vi phạm của CBVC, NLĐ và đơn vị để có thể xây dựng Bộ tiêu chí đánh giá, thi đua cho cá nhân. Từ đó, là cơ sở để công tác thi đua, khen thưởng được chính xác, hiệu quả và công bằng hơn cho mọi cá nhân và tập thể trong Trường. Do vậy, mục tiêu của nghiên cứu này là xây dựng bộ tiêu chí với thang điểm cụ thể để đánh giá, phân loại trong công tác TĐKT đối với các cá nhân Trường Đại học CNTT&TT dựa trên các văn bản, quy định pháp quy hiện có.

2. Phương pháp

2.1. Quá trình xây dựng, lấy ý kiến

Tiêu chí thi đua cá nhân thuộc Trường ĐH CNTT&TT được nhóm tác giả xây dựng dựa trên các văn bản pháp quy hiện hành như Luật Viên chức, Bộ Luật Lao động, Luật Thi đua-khen thưởng, các thông tư hướng dẫn về tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp, các quy định về công tác TĐKT của ĐHTN và của Trường,...

Căn cứ vào quy định, tình hình thực tế của đơn vị, nhóm tác giả đã xây dựng bản Dự thảo Tiêu chí thi đua cá nhân với sự góp ý ban đầu của các phòng chức năng liên quan. Bản Dự thảo đã được Hiệu trưởng cho phép gửi xin ý kiến góp ý rộng rãi tới CBVC, NLĐ trong Trường thông qua Bộ phận Thi đua - Khen thưởng thuộc Phòng Hành chính - Tổ chức. Các ý kiến góp ý của CBVC, NLĐ được tổng hợp gửi lại Bộ phận TĐKT. Sau khi bản Dự thảo được chỉnh sửa, bổ sung theo ý kiến góp ý của CBVC, NLĐ, Hội đồng Thi đua - Khen thưởng Trường sẽ họp, đánh giá các nội dung và quyết định về tính khả thi của Bộ tiêu chí trước khi cho phép nhóm tác giả đề nghị đơn vị chức năng trình Hiệu trưởng quyết định phê duyệt và đưa vào sử dụng tại Trường.

2.2. Những nội dung, ý tưởng chính

Xuất phát từ ý tưởng về cách tính điểm thi đua cụ thể từng lĩnh vực công tác và phân tách theo từng nhóm đối tượng phù hợp với quy định tình hình thực tế để đảm bảo sự công bằng với các danh hiệu thi đua. Đồng thời là một trong các phương pháp phi vật chất trong quản trị nhân sự hiện đại để khích lệ các cá nhân trong Trường cố gắng, nỗ lực, tâm huyết làm việc vì bản thân và phát triển đơn vị.

Theo quy định, đối với cá nhân tại đơn vị sẽ có hai danh hiệu thi đua “Lao động tiên tiến” và “Chiến sĩ thi đua cơ sở” [6], [7]. Muốn vậy trước hết cá nhân phải ở mức “Hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên” [8]. Danh hiệu CSTĐCS có giới hạn là 15% tổng số cá nhân đạt danh hiệu Lao động tiên tiến (LĐTT). Trong đó, quy định số lãnh đạo, quản lý từ cấp bộ môn trở lên đạt danh hiệu này là 30% còn lại 70% là dành cho CBVC, NLĐ không giữ chức vụ hoặc được hưởng phụ cấp chức vụ [6], [7]. Vậy, trước hết cần xác định con số tối đa cá nhân trong Trường có thể đạt danh hiệu CSTĐCS. Giả sử hiện tại cả 370 CBVC, NLĐ của Trường có thể đều hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên, tức 100% đạt danh hiệu LĐTT thì số CSTĐCS của Trường sẽ là 56 người ($370 \times 15\%$). Tiếp theo, 30% CSTĐCS trong số này là lãnh đạo, quản lý tối đa sẽ là 17 người ($56 \times 30\%$), còn lại 70% tức là 39 người sẽ là CBVC, NLĐ không giữ chức vụ. Theo quy định về tính toán chỉ tiêu tuyển sinh hằng năm của Trường thì tỷ lệ tối ưu giữa giảng viên và cán bộ phục vụ là 3-1 tức là 3 giảng viên sẽ có 1 cán bộ phục vụ. Như vậy, tương ứng 75% (29) giảng viên và 25% (10) cán bộ phục vụ sẽ có thể đạt danh hiệu CSTĐCS.

Qua phân tích trên, tác giả nhận thấy cần có ba bộ tiêu chí dành cho ba đối tượng khác nhau là lãnh đạo, quản lý; giảng viên và cán bộ phục vụ đào tạo. Căn cứ vào các tiêu chuẩn, tiêu chí chung về giảng dạy, nghiên cứu khoa học; tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp; đào tạo, bồi dưỡng... tác giả lựa chọn những tiêu chí cơ bản nhất, có thể lượng hoá được (tương tự cách xây dựng KPI - Chỉ số đánh giá hiệu quả công

việc). Đồng thời các thông tin, minh chứng được thu thập từ nhiều kênh để có sự khách quan: từ lãnh đạo, đồng nghiệp, sinh viên; từ các phòng chức năng, khoa và bộ môn chuyên môn. Thời gian đánh giá được tác giả đề xuất tính theo năm học, trong khoảng từ 1/6 năm trước đến 30/5 năm sau.

Sau khi có thông báo của Trường về việc tổ chức đánh giá, phân loại, quá trình đánh giá gồm 03 bước cơ bản. Bước 1: CBVC, NLĐ tự đánh giá theo mẫu dựa trên thành tích cá nhân có được. Bước 2: Hội đồng thi đua cấp cơ sở (gồm Lãnh đạo đơn vị, đại diện công đoàn đơn vị) đánh giá dựa trên minh chứng mà Hội đồng cơ sở có được. Bước 3: HĐĐKT Trường họp để rà soát, đối chiếu, và ra quyết định công nhận kết quả. Có một lưu ý quan trọng là Thường trực Hội đồng khoa học, sáng kiến Trường cần tiến hành họp bỏ phiếu bình chọn đối với các sáng kiến cải tiến, đổi mới chất lượng công việc/giảng dạy hoặc các thành tích xuất sắc đột xuất khác trước.

3. Kết quả ban đầu

Qua quá trình nghiên cứu, tham khảo, tác giả đã đề xuất 03 bộ tiêu chí với những nội dung cơ bản nhất cho 03 nhóm đối tượng cơ bản.

3.1. Đối với lãnh đạo đơn vị (cấp Phòng, Khoa, Bộ môn, Trung tâm)

Tác giả xây dựng 07 nhóm nội dung đánh giá với các tiêu chí/chỉ số và thang điểm cụ thể. Nội dung thứ nhất là công tác quản lý đơn vị, trong đó các tiêu chí đánh giá bao gồm kết quả công việc theo kế hoạch đăng ký, phòng Hành chính - Tổ chức là đơn vị đối chiếu, xác nhận; vi phạm quy định, nội quy; phân loại CBVC, NLĐ theo năm; đơn vị có cán bộ, sinh viên đạt các giải thưởng KHCN, triển lãm, hội thi (xét từ giải ba trở lên, chỉ tính các giải thưởng có ghi đơn vị của các tác giả là của trường), điểm được tính cho cả lãnh đạo trực tiếp hoặc gián tiếp của đơn vị; ý kiến đánh giá đối với lãnh đạo quản lý do Phòng Khảo thí & ĐBCLGD xây dựng, triển khai và tổng hợp. Thang điểm được tính từ 0 đến 20 điểm cho các mức xếp hạng.

Nội dung thứ hai là công tác giảng dạy, theo đó 03 tiêu chí cụ thể được đưa vào là số giờ giảng dạy quy chuẩn được đánh giá dựa vào định mức được giao và kết quả thực hiện. Ý kiến đánh giá chuyên môn của bộ môn, khoa qua dự giờ. Tiêu chí thứ ba là ý kiến phản hồi của sinh viên đại học chính quy tại trường. Tiêu chí này được tính thông qua điểm trung bình đánh giá của sinh viên và do Phòng Khảo thí & ĐBCLGD xây dựng, tổ chức triển khai đánh giá, tổng hợp, công bố.

Nội dung thứ ba là đánh giá mức độ tham gia nghiên cứu khoa học thông qua số giờ nghiên cứu khoa học. Nội dung này có thang điểm từ 0 đến 20 điểm tương đương với việc thiếu giờ nghiên cứu khoa học từ 50% cho đến vượt định mức (90 giờ tiêu chuẩn). Phòng Khoa học - Công nghệ và Hợp tác quốc tế là đơn vị theo dõi, tổng hợp, đối chiếu nội dung này.

Nội dung tiếp theo tính trên kết quả phân loại hàng tháng của cá nhân. Kết quả phân loại hàng tháng được tính dựa trên Quy chế đánh giá CBVC, NLĐ và Quy chế về công tác thanh tra nội bộ của đơn vị. Bộ phận Tổ chức cán bộ (TCCB) (Phòng Hành chính tổ chức) tổng hợp kết quả do Phòng Khảo thí & ĐBCLGD và các đơn vị theo dõi, đánh giá. Có bốn mức đánh giá hàng tháng, trong đó 12 tháng xếp loại A được cộng 10 điểm; bị xếp loại ở ba mức B, C, D còn lại sẽ bị trừ 5, 10 và 20 điểm.

Nội dung thứ năm là chuẩn hóa năng lực, nghiệp vụ dựa trên mức độ chuẩn hóa tin học, ngoại ngữ theo quy định và theo Đề án tin học, ngoại ngữ đã được phê duyệt của trường. Bộ phận Tổ chức cán bộ (Phòng Hành chính - Tổ chức) là đơn vị đầu mối tổng hợp, cung cấp số liệu.

Nội dung thứ sáu là thang điểm liên quan đến hoạt động tập thể tức là việc đạt giải thưởng từ các hoạt động phong trào (xét từ giải ba trở lên). Giải thưởng chỉ được công nhận khi đạt giải từ cấp trường trở lên, trong đó nếu đạt 01 giải cấp quốc tế sẽ được cộng 15 điểm. Nội dung này do Công đoàn trường, Đoàn thanh niên trường theo dõi, tổng hợp.

Nội dung cuối cùng, quan trọng nhất và có số điểm thưởng cao nhất là điểm thành tích cao với các công việc hoàn thành xuất sắc, vượt trên các thành tích thông thường đã được ghi nhận, khen thưởng trong quy chế chi tiêu nội bộ và quy định về hoạt động khoa học công nghệ của đơn vị. Có nhiều tiêu chí được đưa ra với mức điểm cộng cao vì đây là những tiêu chí chính, khó đạt được nên nếu cá nhân nào thực hiện được sẽ có số điểm thưởng tương xứng. Ví dụ, nếu cá nhân chủ trì đề tài, dự án (tổng số các đề tài, dự án) lớn hơn hoặc bằng 500 triệu đồng sẽ được cộng 50 điểm. Tìm kiếm, khai thác được nguồn tài trợ/nguồn thu cho đơn vị có giá trị từ 100 triệu đến 500 triệu đồng hoặc từ 500 triệu đồng đến 1 tỷ đồng hay trên 1 tỷ đồng sẽ có mức điểm cộng tương ứng là 30, 50 và 100. Nếu là tác giả chính bài báo quốc tế có chỉ số SCI/SCIE/SCOPUS/ISI hoặc tác giả 01 sản phẩm khoa học - công nghệ được đăng ký bản quyền sở hữu trí tuệ, chủ sở hữu sản phẩm phải là trường thì được cộng 50 điểm. Nếu cá nhân là tác giả chính đạt 01 giải thưởng cấp quốc tế hoặc cấp quốc gia/Bộ/Ngành thì được cộng tương ứng 50 hoặc 30 điểm. Nếu trong năm học cá nhân có quyết định đạt học vị Tiến sĩ, phong Phó giáo sư hay Giáo sư sẽ được cộng các mức điểm tương ứng là 20, 50 và 100. Để khuyến khích việc nâng cao trình độ ngoại ngữ của cán bộ nhất là lãnh đạo, nếu cá nhân nào có chứng chỉ IELTS 6.5 hoặc tương đương sẽ được cộng 50 điểm. Nếu cá nhân trong năm có 01 sáng kiến cải tiến, đổi mới chất lượng công việc/giảng dạy được công nhận sẽ được cộng 50 điểm. Ngoài ra các thành tích xuất sắc đột xuất khác được Thường trực Hội đồng khoa học, sáng kiến trường bỏ phiếu bình chọn dựa trên đề xuất của đơn vị sẽ được cộng 50 điểm.

Lưu ý là đối với lãnh đạo, quản lý nhưng không tham gia giảng dạy thì không tính điểm nội dung thứ hai (công tác giảng dạy) và nội dung thứ ba (công tác nghiên cứu khoa học) tuy nhiên được nhân đôi (x2) tổng điểm thành

tích cao nếu cá nhân đó đạt được. Điểm cộng cho mỗi tiêu chuẩn không vượt quá số điểm tối đa quy định cho tiêu chuẩn đó. Nếu không có minh chứng, tài liệu cụ thể cho các tiêu chuẩn sẽ không được tính điểm.

3.2. Đối với giảng viên

Giảng viên là những người tham gia công tác giảng dạy, do không kiêm nhiệm công tác lãnh đạo, quản lý nên chỉ còn sáu nội dung từ nội dung thứ hai đến nội dung thứ bảy của bộ tiêu chí dành cho lãnh đạo, quản lý. Thang điểm cho các tiêu chí được cơ bản giữ nguyên như đối với lãnh đạo đơn vị, duy có nội dung thứ sáu tức điểm thành tích cao có sự thay đổi đôi chút. Cụ thể, nếu giảng viên chủ trì đề tài, dự án (tổng số các đề tài, dự án) lớn hơn hoặc bằng 300 triệu đồng sẽ được cộng 50 điểm. Tìm kiếm, khai thác được nguồn tài trợ/nguồn thu cho đơn vị có giá trị từ 50 triệu đến 250 triệu đồng hoặc từ 250 triệu đồng đến 500 triệu đồng hay trên 500 triệu đồng sẽ có mức điểm cộng tương ứng là 30, 50 và 100 điểm.

3.3. Đối với cán bộ phục vụ

Cán bộ phục vụ là khái niệm để chỉ các chức danh nhân viên, kỹ sư, cán sự, chuyên viên, kế toán viên, y tá, bác sĩ... những người không tham gia trực tiếp vào công tác giảng dạy, quản lý đơn vị trong trường. Do vậy, có sáu nội dung sẽ được đưa ra tính điểm đánh giá thi đua hàng năm. Cụ thể, công tác chuyên môn được tính bởi hai tiêu chí do tập thể lãnh đạo Phòng, Khoa, Trung tâm đánh giá mức độ hoàn thành công việc và ý kiến đánh giá của đồng nghiệp trong đơn vị với thang xếp hạng kém, trung bình, khá, tốt, xuất sắc với thang điểm thi đua lần lượt tương ứng là 0, 5, 10, 15, 20. Đây là điểm trung bình kết quả các tiêu chí do Phòng Khảo thí & ĐBCLGD xây dựng, tổ chức triển khai đánh giá và tổng hợp.

Các nội dung kết quả phân loại hàng tháng, chuẩn hoá năng lực, nghiệp vụ và điểm hoạt động tập thể được giữ nguyên về tiêu chí, thang xếp hạng và thang điểm như hai đối tượng trên.

Nội dung thứ sáu, điểm thành tích cao ngoài giữ nguyên các tiêu chí như giảng viên còn được bổ sung hai tiêu chí để khuyến khích nghiên cứu khoa học của các cá nhân. Cụ thể, nếu là tác giả bài báo đăng trên Tạp chí trong nước được HĐCDGSNN tính tối đa 0.5 điểm hoặc kỷ yếu quốc gia có phản biện, tác giả bài báo đăng trên Tạp chí quốc tế, tạp chí trong nước được HĐCDGSNN tính tối đa 0.75 điểm trở lên; kỷ yếu quốc tế có phản biện thì được cộng khuyến khích tối đa mức điểm tương ứng là 20 và 30 điểm. Nếu có chứng chỉ IELTS 5.5 hoặc tương đương được cộng 50 điểm.

4. Kết luận và kiến nghị

Trong những năm qua, công tác TĐKT của tập thể, cá nhân thuộc Trường ĐH CNTT&TT được quan tâm, đánh giá định kỳ hoặc đột xuất với mục tiêu đúng người, đúng việc, minh bạch để động viên, khích lệ kịp thời, tạo động lực làm việc cho CBVC, NLĐ. Mặc dù vậy căn cứ vào các quy định, hướng dẫn của cấp trên để đánh giá, phân loại, bình xét công tác TĐKT vẫn gặp nhiều bất cập, không cụ thể, lượng hoá được thành tích của cá nhân và đơn vị một cách có hiệu quả.

Bộ tiêu chí mà nhóm tác giả nghiên cứu đề xuất dựa trên sự lượng hoá các thành tích cũng như vi phạm của CBVC, NLĐ trong năm học với căn cứ là các quy định của pháp luật, ĐHTN và nội bộ trong Trường. Ưu điểm của bộ tiêu chí là có thể phân loại theo đúng đối tượng, số lượng theo quy định; đảm bảo sự công bằng, công khai, dân chủ; đồng thời cũng có thể dễ tính toán nếu dữ liệu đầy đủ, minh bạch. Bên cạnh đó cũng có thể nhận thấy một số nhược điểm như các tiêu chí chưa bao gồm được hết các yếu tố, nội dung, nội hàm để đánh giá toàn diện, tác giả chỉ chọn những yếu tố chính, quan trọng để đưa vào đo lường. Thêm vào đó, dữ liệu cần được tổng hợp từ nhiều đơn vị do vậy cần có sự đồng bộ, đầy đủ và minh bạch. Một trong những yếu tố khá nhạy cảm là có thể khó đo lường được hết năng lực, mức độ của cán bộ nhất là lãnh đạo, quản lý khi kiêm nhiệm quản lý nhiều công việc.

Một số kiến nghị được tác giả nghiên cứu, tổng hợp: CBVC, NLĐ cần thực hiện nghiêm túc, có trách nhiệm trong các phong trào thi đua; thường xuyên nâng cao chất lượng công việc, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Các phòng, trung tâm xây dựng nội quy, quy định nội bộ phù hợp và đảm bảo tính khách quan, minh bạch, đầy đủ nhất; các minh chứng được thu thập cần được đối chiếu, công khai với CBVC, NLĐ toàn trường. Hội đồng TĐKT cần làm việc công tâm, hiệu quả, đảm bảo tính trung thực, khách quan dựa trên các số liệu, minh chứng rõ ràng nhất. Quy định về công tác TĐKT của Trường và ĐHTN cũng cần thường xuyên được cập nhật; thông báo tổ chức đánh giá, thi đua, khen thưởng cần kịp thời, đúng hạn. ĐHTN nên triển khai đánh giá TĐKT từ sau 20/6 hàng năm.

Sau khi chỉnh sửa dựa trên ý kiến góp ý của CBVC, NLĐ; lãnh đạo các đơn vị và Hội đồng TĐKT Trường, tác giả khuyến nghị đưa bộ tiêu chí thi đua nội bộ vào áp dụng từ năm học 2020-2021. Hàng năm, Bộ phận TĐKT thuộc Phòng Hành chính - Tổ chức sẽ tiến hành thu thập ý kiến, chỉnh sửa để ngày càng hoàn thiện và đầy đủ hơn.

TÀI LIỆU THAM KHẢO/ REFERENCES

- [1]. *Ho Chi Minh full episodes*, Episode 5. Hà Nội: National Political Publishing House of Vietnam, 2011.
- [2]. *Ho Chi Minh full episodes*, Episode 7. Hà Nội: National Political Publishing House of Vietnam, 2011.
- [3]. Office of Viet Nam National Assembly, *Law on emulation and commendation (No. 16/VBHN-VPQH)*, Hà Nội, 2013.
- [4]. S. A. Ho, "The development and pilot of the online management system of emulation and commendation of Ho Chi Minh City University of Education," *Journal of Science - Ho Chi Minh City University of Education*, vol. 58, no. 1, pp. 178-189, 2014.
- [5]. P. T. Nguyen, "Solutions to improve the quality of training for lecturers to meet the requirements of education innovation and the fourth industrial revolution," *TNU Journal of Science and Technology*, vol. 206, no. 13, pp. 41-47, 2019.
- [6]. Thai Nguyen University, *Regulations on the work of emulation and commendation in TNU (No. 404/QĐ-DHTN)*, Thai Nguyen, 2019.
- [7]. Thai Nguyen University of Information and Communication Technology (ICTU), *Regulations on the work of emulation and commendation in ICTU (No. 445/QĐ-DHCNTT&TT)*, Thai Nguyen, 2019.
- [8]. Thai Nguyen University, *Regulation on the evaluation and classification of public servants and employees of TNU (No. 4623/QĐ-DHTN)*, Thai Nguyen, 2016.