

Số: 95-NQ/ĐU

Nghệ An, ngày 12 tháng 5 năm 2026

NGHỊ QUYẾT
Về xây dựng và phát triển văn hoá Trường Đại học Nghệ An

I. ĐẶC ĐIỂM TÌNH HÌNH

1. Thuận lợi

Trường Đại học Nghệ An bước vào giai đoạn phát triển mới với nhiều thời cơ, thuận lợi và tiền đề quan trọng.

Về bối cảnh chính trị, tư tưởng, việc quán triệt và triển khai thực hiện các chủ trương lớn của Đảng, đặc biệt là Nghị quyết Đại hội XIV, Nghị quyết số 71-NQ/TW của Bộ Chính trị về đột phá phát triển giáo dục và đào tạo và Nghị quyết số 80-NQ/TW về phát triển văn hóa Việt Nam đã tạo hành lang pháp lý, định hướng chiến lược rõ ràng cho phát triển giáo dục đại học. Quan điểm xây dựng con người phát triển toàn diện, hài hòa giữa đức – tài, trách nhiệm xã hội và năng lực hội nhập là nền tảng để Nhà trường kiến tạo môi trường giáo dục kỷ cương, trách nhiệm, thực chất.

Về truyền thống, Nhà trường kế thừa và phát huy giá trị hơn 65 năm xây dựng và phát triển của các cơ sở tiền thân. Đội ngũ viên chức, người lao động có kinh nghiệm, tâm huyết, trách nhiệm, là nguồn lực nội sinh quan trọng, giữ vai trò quyết định trong việc gìn giữ, phát huy và chuyển hóa các giá trị truyền thống thành động lực phát triển. Đây là nền tảng vững chắc để Nhà trường tiếp tục khẳng định uy tín, vị thế trong hệ thống giáo dục.

Về định hướng chiến lược và quản trị, Chiến lược phát triển Trường giai đoạn 2026–2030, tầm nhìn đến 2045 đã xác định rõ mục tiêu xây dựng Trường Đại học Nghệ An trở thành đại học đa ngành, tự chủ, gắn với phát triển kinh tế – xã hội của tỉnh và khu vực. Nhà trường tập trung triển khai các trụ cột đột phá: đẩy mạnh chuyển đổi số trong quản trị, giảng dạy và nghiên cứu; đổi mới đào tạo gắn với thực tiễn và nhu cầu doanh nghiệp; phát triển hệ sinh thái đổi mới sáng tạo, khởi nghiệp; mở rộng hợp tác và hội nhập quốc tế. Đây là những điều kiện quan trọng để nâng cao chất lượng đào tạo, năng lực cạnh tranh và khẳng định thương hiệu của Nhà trường.

Bên cạnh đó, việc ban hành và tổ chức thực hiện các quy tắc ứng xử đối với viên chức, người lao động và người học đã góp phần hình thành kỷ cương, nề nếp, chuẩn mực đạo đức, tạo nền tảng bước đầu cho xây dựng văn hóa Nhà trường.

Trên cơ sở những thuận lợi nêu trên, Đảng ủy xác định xây dựng và phát triển văn hóa Trường Đại học Nghệ An là nhiệm vụ chiến lược, vừa là nền tảng tinh

thần, vừa là nguồn lực nội sinh quan trọng, có ý nghĩa quyết định trong việc nâng cao chất lượng quản trị, khẳng định thương hiệu và thúc đẩy Nhà trường phát triển nhanh, bền vững trong giai đoạn mới.

2. Hạn chế

Bên cạnh những kết quả đạt được, việc xây dựng và phát triển văn hóa Nhà trường vẫn còn những hạn chế, bất cập, chưa đáp ứng yêu cầu phát triển trong giai đoạn mới.

Thứ nhất, hệ giá trị và triết lý văn hóa Nhà trường chưa được xác lập đầy đủ, rõ nét và thống nhất; chưa thực sự trở thành “kim chỉ nam” định hướng nhận thức và điều chỉnh hành vi của viên chức, người lao động và người học. Việc xây dựng bản sắc văn hóa và bộ nhận diện thương hiệu còn chậm; thiếu hệ thống tiêu chí, chỉ số đo lường cụ thể, dẫn đến khó đánh giá thực chất mức độ thâm thấu và hiệu quả thực thi văn hóa trong toàn Trường.

Thứ hai, việc thể chế hóa các giá trị văn hóa vào hệ thống quy chế, quy định, quy trình quản trị còn thiếu đồng bộ, chưa gắn chặt với các khâu then chốt như tuyển dụng, đánh giá, bổ nhiệm, thi đua – khen thưởng. Văn hóa Nhà trường chưa thực sự trở thành công cụ điều tiết hành vi và chi phối các quyết định quản trị, dẫn đến hiệu lực thực thi chưa cao.

Thứ ba, việc lồng ghép văn hóa vào hoạt động quản trị, đào tạo, nghiên cứu khoa học và xây dựng thương hiệu còn mang tính hình thức, thiếu chiều sâu. Một bộ phận cán bộ, đảng viên, viên chức và người học chưa nhận thức đầy đủ vai trò của văn hóa, còn đặt nặng chỉ tiêu chuyên môn trước mắt, chưa chú trọng xây dựng giá trị bền vững, làm hạn chế sức lan tỏa và tính dẫn dắt của văn hóa trong thực tiễn.

3. Nguyên nhân

3.1. Nguyên nhân khách quan

Những tác động tiêu cực từ mặt trái của cơ chế thị trường, cùng sự xâm nhập của lối sống thực dụng đã ảnh hưởng sâu sắc đến tư tưởng và đạo đức của một bộ phận viên chức, người lao động và người học. Bên cạnh đó, sự bùng nổ của mạng xã hội cũng kéo theo những biểu hiện lệch lạc trong hành vi ứng xử, đặt ra thách thức lớn cho việc định hướng giá trị: làm sao để vừa thiết lập kỷ cương, vừa duy trì tính khai phóng đặc trưng của môi trường đại học.

Đặc biệt, quá trình chuyển đổi nhanh chóng sang mô hình tự chủ và đại học số đã gây ra những lúng túng nhất định trong việc thích ứng và xác lập các chuẩn mực văn hóa mới. Trong khi đó, các quy định hiện hành về văn hóa học đường vẫn còn mang tính định hướng chung, thiếu bộ tiêu chí định lượng cụ thể để thể chế hóa vào công tác quản lý và đánh giá thi đua.

3.2. Nguyên nhân chủ quan

Công tác lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng văn hóa có lúc còn mang tính hình thức, chưa quyết liệt. Việc thể chế hóa các chuẩn mực văn hóa vào các quy chế, quy

định quản lý, đánh giá và thi đua - khen thưởng chưa đồng bộ, dẫn đến thiếu chế tài đủ mạnh để điều chỉnh các hành vi chưa phù hợp.

Nguồn kinh phí dành cho các hoạt động sáng tạo văn hóa, tôn tạo cảnh quan học đường và phát triển các thiết chế văn hóa (thư viện số, không gian sáng tạo, phòng truyền thống...) còn hạn hẹp, chưa đáp ứng được yêu cầu xây dựng môi trường giáo dục hiện đại.

Môi trường giao tiếp số chưa được chú trọng. Việc phổ biến các quy tắc ứng xử còn dừng lại ở hình thức văn bản hành chính, chưa chuyển hóa thành các chương trình truyền thông sáng tạo, sinh động để lan toả, thấm sâu vào tư duy và hành động của mỗi cá nhân.

Chưa phát huy tối đa lợi thế của truyền thống văn hóa, hiếu học vùng đất Nghệ An vào trong việc xây dựng bản sắc riêng cho Nhà trường. Công tác truyền thông nội bộ và quảng bá hình ảnh ra bên ngoài chưa tạo được dấu ấn riêng biệt của Đại học Nghệ An.

Sự khác biệt về truyền thống của các đơn vị tiền thân, việc chậm chuyển đổi tư duy từ quản lý hành chính sang phục vụ vẫn còn tồn tại. Một bộ phận viên chức, người lao động và người học chưa nhận thức đầy đủ về tầm quan trọng của văn hóa nhà trường đối với sự phát triển bền vững; từ đó chưa thấy rõ trách nhiệm cá nhân trong việc bồi đắp, giữ gìn các giá trị chung.

Từ những lý do nêu trên, việc ban hành Nghị quyết chuyên đề về “Xây dựng và phát triển văn hóa Trường Đại học Nghệ An trong giai đoạn mới” là yêu cầu khách quan, có ý nghĩa cấp bách và tầm quan trọng chiến lược đối với sự phát triển bền vững của Nhà trường.

II. QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU

1. Quan điểm

- Văn hóa Trường Đại học Nghệ An (Văn hóa NAU) là nền tảng tinh thần vững chắc, là hệ giá trị cốt lõi chi phối nhận thức, hành vi và phương thức tổ chức mọi hoạt động; là nguồn lực nội sinh quan trọng thúc đẩy sự phát triển bền vững của Nhà trường.

- Xây dựng văn hóa là nhiệm vụ trọng yếu, thường xuyên của cả hệ thống chính trị; trong đó, cấp ủy và cán bộ lãnh đạo, quản lý, đảng viên phải gương mẫu đi đầu. Đồng thời, đây cũng là quyền lợi, nghĩa vụ và chuẩn mực hành vi của mỗi viên chức, người lao động và người học.

- Xây dựng văn hóa phải được thể chế hóa, chuẩn hóa; gắn kết hữu cơ với quản trị hiện đại, đẩy mạnh chuyển đổi số và được xác định là thước đo quan trọng trong đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ của các đơn vị và cá nhân trong Trường.

2. Mục tiêu

2.1. Mục tiêu tổng quát

Xây dựng và phát triển văn hóa Trường Đại học Nghệ An trở thành nền tảng quản trị cốt lõi, bảo đảm mọi hoạt động của Nhà trường được vận hành trên cơ sở



các giá trị “Thái độ đúng – Năng lực thật – Giá trị thực”; qua đó hình thành môi trường giáo dục kỷ cương, minh bạch, thực chất, lấy người học làm trung tâm.

Văn hóa Nhà trường phải được thể chế hóa thành chuẩn mực hành vi, tiêu chí đánh giá và công cụ điều hành, gắn chặt với các khâu trọng yếu như tuyển dụng, đào tạo, nghiên cứu khoa học, đánh giá cán bộ và người học; góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, hiệu quả quản trị, uy tín và thương hiệu của Nhà trường, đáp ứng yêu cầu tự chủ đại học và hội nhập.

2.2. Mục tiêu cụ thể và lộ trình thực hiện

2.2.1. Mục tiêu cụ thể

- Về nhận thức và chuẩn hóa giá trị:

100% viên chức, người lao động và người học được quán triệt, hiểu và cam kết thực hiện triết lý “Thái độ đúng – Năng lực thật – Giá trị thực”.

Hoàn thiện, ban hành và áp dụng trong toàn Trường bộ giá trị văn hóa, bộ chuẩn mực hành vi và bộ nhận diện văn hóa NAU thống nhất.

- Về thể chế hóa và quản trị:

100% quy chế, quy định nội bộ (tuyển dụng, đánh giá, thi đua – khen thưởng, bổ nhiệm, đào tạo...) được rà soát, sửa đổi theo hướng tích hợp các tiêu chí văn hóa.

Xây dựng và áp dụng hệ thống chỉ số đo lường văn hóa làm căn cứ thi đua, khen thưởng hằng năm.

Từng bước hình thành hệ thống quản trị số hóa để theo dõi, đánh giá việc thực thi văn hóa trong toàn Trường.

- Về chất lượng thực chất:

Nâng cao rõ rệt chất lượng đào tạo theo hướng “năng lực thật”, thể hiện qua tỷ lệ người học đáp ứng yêu cầu thị trường lao động, mức độ hài lòng của người học và nhà tuyển dụng.

Tăng tỷ lệ các đề tài nghiên cứu, sáng kiến có tính ứng dụng, chuyển giao, phục vụ trực tiếp phát triển kinh tế – xã hội địa phương.

- Về môi trường và bản sắc văn hóa:

Xây dựng môi trường làm việc, dạy học kỷ cương, chuyên nghiệp, thân thiện; giảm thiểu các biểu hiện vi phạm quy chế, lệch chuẩn hành vi.

Từng bước hình thành và lan tỏa bản sắc văn hóa NAU, gắn với truyền thống hiếu học, tinh thần trách nhiệm và khát vọng cống hiến cho quê hương Nghệ An.

2.2.2. Lộ trình thực hiện

* *Giai đoạn 1: Năm 2026 - Chuẩn hóa và tạo nền tảng*

- Tổ chức quán triệt sâu rộng Nghị quyết; triển khai ký cam kết thực hiện văn hóa NAU trong toàn Trường.

- Ban hành bộ giá trị văn hóa, chuẩn mực hành vi, bộ nhận diện văn hóa NAU.

- Rà soát, sửa đổi các quy chế, quy định trọng yếu; bước đầu tích hợp tiêu chí văn hóa vào đánh giá cán bộ, người học.

** Giai đoạn 2: 2027–2028 - Triển khai đồng bộ, gắn với quản trị*

- Xây dựng và áp dụng chính thức các tiêu chí về văn hóa trong toàn Trường; gắn kết chặt chẽ với công tác thi đua – khen thưởng.

- Hoàn thiện hệ thống quản trị số hóa, thiết lập công cụ theo dõi, giám sát, phản hồi về thực thi văn hóa.

- Đẩy mạnh đổi mới đào tạo, nghiên cứu khoa học theo hướng “năng lực thật – giá trị thực”; tăng cường liên kết doanh nghiệp, gắn đào tạo với nhu cầu xã hội.

** Giai đoạn 3: Từ năm 2029 trở đi – Ổn định, phát triển bền vững*

- Hoàn thiện mô hình quản trị Nhà trường dựa trên văn hóa; bảo đảm văn hóa trở thành yếu tố chi phối các quyết định quản trị.

- Định hình rõ nét bản sắc văn hóa NAU; nâng cao uy tín, thương hiệu của Nhà trường trong hệ thống giáo dục và xã hội.

- Duy trì, cải tiến liên tục hệ thống đánh giá, bảo đảm tính thích ứng với yêu cầu phát triển và hội nhập.

- Vận hành đồng bộ hệ thống đánh giá văn hoá NAU trên nền tảng số; định kỳ rà soát, điều chỉnh để phù hợp với thực tiễn.

III. TRIẾT LÝ VĂN HOÁ NAU

Triết lý văn hóa Trường Đại học Nghệ An được xác lập trên ba trụ cột: “Thái độ đúng – Năng lực thật – Giá trị thực”, là hệ giá trị nền tảng, vừa định hướng nhận thức, chuẩn hóa hành vi, vừa là căn cứ đánh giá và điều hành trong toàn bộ hoạt động của Nhà trường.

Ba trụ cột này được cụ thể hóa thành các chuẩn mực có thể đo lường, kiểm chứng và gắn trực tiếp với công tác quản trị, bảo đảm mọi hoạt động của Nhà trường hướng đến chất lượng thực chất và hiệu quả bền vững.

1. Thái độ đúng

Thái độ đúng là nền tảng hình thành nhân cách, kỷ cương và uy tín của Nhà trường; là tiêu chuẩn đầu tiên trong đánh giá con người NAU. Thái độ đúng được thể hiện bằng tinh thần trách nhiệm, tính kỷ luật, sự trung thực và ý thức phụng sự.

- *Chuẩn mực đối với viên chức, người lao động*

+ Chấp hành nghiêm chủ trương của Đảng, pháp luật của Nhà nước và quy định của Nhà trường; đề cao kỷ cương, trách nhiệm trong thực thi công vụ.

+ Trung thực, khách quan trong giảng dạy, nghiên cứu và đánh giá; kiên quyết đấu tranh với các biểu hiện tiêu cực, bệnh thành tích.

+ Chủ động, cầu thị, hợp tác; đặt lợi ích tập thể và uy tín Nhà trường lên trên lợi ích cá nhân.

+ Thực hiện chuẩn mực giao tiếp sư phạm; tôn trọng người học, đồng nghiệp và đối tác.



Chuẩn mực đối với người học:

+ Tự giác, trung thực trong học tập, thi cử và nghiên cứu; chấp hành nghiêm nội quy, quy chế.

+ Có tinh thần trách nhiệm với bản thân, gia đình và xã hội; tích cực tham gia các hoạt động cộng đồng.

+ Tôn trọng giảng viên, cán bộ và bạn học; ứng xử văn minh trong môi trường học đường và không gian số.

2. Năng lực thật

Năng lực thật là yếu tố quyết định chất lượng đào tạo, nghiên cứu và hiệu quả quản trị; là thước đo năng lực thực chất của đội ngũ và người học, bảo đảm nói không với hình thức và bệnh thành tích.

- Chuẩn mực đối với viên chức, người lao động:

+ Có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu vị trí việc làm; thường xuyên cập nhật tri thức, đổi mới phương pháp giảng dạy và nghiên cứu.

+ Làm chủ công nghệ, thích ứng với chuyển đổi số trong quản trị và đào tạo.

+ Có sản phẩm cụ thể trong giảng dạy, nghiên cứu, quản lý; kết quả công việc được kiểm chứng bằng hiệu quả thực tế.

- Chuẩn mực đối với người học

+ Đạt chuẩn đầu ra về kiến thức, kỹ năng, thái độ theo chương trình đào tạo.

+ Có năng lực tư duy phản biện, giải quyết vấn đề và khả năng thích ứng với môi trường làm việc.

+ Có khả năng sử dụng công nghệ, ngoại ngữ và kỹ năng nghề nghiệp đáp ứng yêu cầu thị trường lao động.

3. Giá trị thực

Giá trị thực là mục tiêu cao nhất, phản ánh hiệu quả và đóng góp của Nhà trường đối với người học, xã hội và sự phát triển địa phương; là tiêu chí cốt lõi để đánh giá chất lượng và uy tín của Nhà trường.

- Chuẩn mực đối với viên chức, người lao động

+ Hoạt động giảng dạy, nghiên cứu và quản trị phải tạo ra kết quả cụ thể, có giá trị sử dụng, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo và uy tín Nhà trường.

+ Các công trình khoa học, sáng kiến phải có tính ứng dụng, giải quyết vấn đề thực tiễn của địa phương, doanh nghiệp và xã hội.

- Chuẩn mực đối với người học

+ Sau tốt nghiệp có khả năng làm việc, tạo ra giá trị cho đơn vị sử dụng lao động và xã hội.

+ Có ý thức khởi nghiệp, đổi mới sáng tạo và đóng góp cho cộng đồng.

4. Nguyên tắc vận hành triết lý trong quản trị

- Thống nhất: Áp dụng đồng bộ trong toàn Trường.

- Đo lường được: Gắn với hệ thống chỉ số, tiêu chí cụ thể.

- Công khai, minh bạch: Làm căn cứ thi đua, khen thưởng.
- Liên tục cải tiến: Được rà soát, điều chỉnh phù hợp thực tiễn.

V. NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP TRONG TÂM

1. Thiết lập mô hình quản trị Nhà trường dựa trên văn hóa NAU

Xác lập rõ cơ chế vận hành: Triết lý → Chuẩn mực hành vi → Quyết định quản trị, bảo đảm văn hóa trở thành nền tảng chi phối toàn bộ hoạt động của Nhà trường.

Ban hành bộ tiêu chí văn hóa NAU làm căn cứ thống nhất trong đánh giá tổ chức, cá nhân; tích hợp vào hệ thống quản trị hiện hành.

Xây dựng cơ chế liên thông giữa thực hiện văn hóa với các quyết định về nhân sự, tài chính, thi đua – khen thưởng và phân bổ nguồn lực.

2. Thể chế hóa đồng bộ các giá trị văn hóa vào hệ thống quy định, quy chế

Rà soát, sửa đổi toàn bộ quy chế nội bộ (tuyển dụng, đánh giá, bổ nhiệm, thi đua – khen thưởng, đào tạo...) theo hướng tích hợp bắt buộc các tiêu chí “Thái độ đúng – Năng lực thật – Giá trị thực”.

Quy định rõ tỷ trọng đánh giá văn hóa trong xếp loại viên chức, người lao động và người học; coi đây là điều kiện cần trong xem xét thi đua, khen thưởng.

Hoàn thiện bộ chuẩn mực hành vi theo từng vị trí việc làm, bảo đảm cụ thể, dễ thực hiện, dễ kiểm tra.

3. Xây dựng và vận hành hệ thống đo lường, giám sát văn hóa (KPI văn hóa)

Xây dựng bộ chỉ số đo lường văn hóa NAU ở các cấp (Trường – đơn vị – cá nhân), bảo đảm định lượng, khách quan, có khả năng so sánh và theo dõi theo thời gian.

Thiết lập hệ thống thu thập dữ liệu đa chiều (từ người học, viên chức, doanh nghiệp, xã hội) để đánh giá mức độ thực hiện văn hóa.

Gắn kết quả thực hiện văn hóa với thi đua, khen thưởng, phân bổ nguồn lực và trách nhiệm người đứng đầu.

4. Đổi mới công tác lãnh đạo, nêu gương và trách nhiệm người đứng đầu

Cấp ủy, lãnh đạo các cấp chịu trách nhiệm trực tiếp về kết quả xây dựng và thực thi văn hóa tại đơn vị; đưa nội dung này thành tiêu chí bắt buộc trong đánh giá, xếp loại.

Người đứng đầu phải gương mẫu thực hiện các chuẩn mực văn hóa, đồng thời chịu trách nhiệm khi để xảy ra vi phạm trong phạm vi quản lý.

Đưa nội dung thực hiện văn hóa NAU vào sinh hoạt chi bộ, kiểm điểm, đánh giá đảng viên hằng năm.

5. Gắn văn hóa với nâng cao chất lượng đào tạo, nghiên cứu và phục vụ xã hội



Đổi mới chương trình, phương pháp đào tạo theo hướng phát triển “năng lực thật”, tăng cường thực hành, trải nghiệm và gắn với nhu cầu doanh nghiệp.

Định hướng nghiên cứu khoa học theo tiêu chí “giá trị thực”, ưu tiên các đề tài có tính ứng dụng, chuyển giao và phục vụ phát triển địa phương.

Thiết lập cơ chế phối hợp chặt chẽ với doanh nghiệp trong đào tạo, đánh giá người học và phản hồi chất lượng.

6. Đẩy mạnh chuyển đổi số trong quản trị và lan tỏa văn hóa

Xây dựng hệ thống quản trị số tích hợp các tiêu chí văn hóa; triển khai các công cụ theo dõi, đánh giá và phản hồi trực tuyến.

Phát triển môi trường giao tiếp số văn minh, chuẩn mực; kiểm soát và định hướng hành vi trong không gian mạng.

Đổi mới công tác truyền thông theo hướng hiện đại, sáng tạo, tăng khả năng lan tỏa và thẩm thấu các giá trị văn hóa NAU.

7. Xây dựng môi trường văn hóa và phát huy bản sắc NAU

Đầu tư, hoàn thiện các thiết chế văn hóa, không gian học thuật, sáng tạo; xây dựng môi trường làm việc, học tập kỷ cương, thân thiện, chuyên nghiệp.

Khai thác và phát huy giá trị truyền thống hiếu học, tinh thần vượt khó, ý chí vươn lên của con người Nghệ An trong xây dựng bản sắc Nhà trường.

Từng bước định hình hình ảnh, thương hiệu NAU gắn với các giá trị “thực chất – trách nhiệm – hiệu quả”.

8. Tăng cường kiểm tra, giám sát và cơ chế phản hồi

Thiết lập cơ chế kiểm tra, giám sát thường xuyên, đột xuất việc thực hiện Nghị quyết; kịp thời phát hiện, chấn chỉnh sai lệch.

Xây dựng kênh tiếp nhận phản hồi đa chiều, bảo đảm khách quan, minh bạch.

Kiên quyết xử lý các hành vi vi phạm chuẩn mực văn hóa; đồng thời kịp thời biểu dương, nhân rộng các điển hình tiêu biểu.

VI. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Đảng ủy Trường

Lãnh đạo, chỉ đạo toàn diện việc tổ chức quán triệt và triển khai thực hiện Nghị quyết trong toàn Đảng bộ; xác định xây dựng văn hóa NAU là nhiệm vụ trọng tâm, xuyên suốt trong công tác lãnh đạo.

Định kỳ kiểm tra, giám sát việc thực hiện; kịp thời chỉ đạo điều chỉnh những nội dung chưa phù hợp; lấy kết quả thực hiện Nghị quyết làm tiêu chí quan trọng trong đánh giá, xếp loại tổ chức đảng và đảng viên hằng năm.

Chỉ đạo lồng ghép nội dung thực hiện văn hóa NAU vào sinh hoạt chi bộ, công tác tư tưởng, công tác cán bộ và các nhiệm vụ chính trị của Nhà trường.

2. Ban Giám hiệu

Cụ thể hóa Nghị quyết thành chương trình, kế hoạch hành động hằng năm và trung hạn; phân công rõ trách nhiệm, lộ trình và nguồn lực thực hiện.

Chỉ đạo rà soát, sửa đổi, ban hành đồng bộ các quy chế, quy định nội bộ theo hướng tích hợp các tiêu chí “Thái độ đúng – Năng lực thật – Giá trị thực”.

Tổ chức xây dựng và vận hành hệ thống chỉ số đánh giá (KPI văn hóa), gắn với công tác quản trị, đánh giá viên chức, người lao động, người học và hiệu quả hoạt động của các đơn vị.

Ưu tiên bố trí nguồn lực, đẩy mạnh chuyển đổi số, xây dựng các công cụ quản trị, giám sát việc thực hiện văn hóa trong toàn Trường.

3. Các chi bộ, đơn vị trực thuộc

Tổ chức quán triệt, triển khai thực hiện Nghị quyết đến toàn thể cán bộ, viên chức, người lao động và người học trong phạm vi quản lý.

Cụ thể hóa các nội dung của Nghị quyết thành kế hoạch hành động của đơn vị; gắn thực hiện văn hóa NAU với nhiệm vụ chuyên môn, thi đua – khen thưởng và đánh giá hằng năm.

Người đứng đầu đơn vị chịu trách nhiệm trực tiếp trước Đảng ủy, Ban Giám hiệu về kết quả thực hiện văn hóa tại đơn vị; kịp thời phát hiện, chấn chỉnh các biểu hiện lệch chuẩn.

4. Các tổ chức đoàn thể (Công đoàn, Đoàn Thanh niên)

Phát huy vai trò nòng cốt trong tuyên truyền, vận động, tổ chức các phong trào thi đua, hoạt động giáo dục nhằm lan tỏa các giá trị văn hóa NAU.

Đổi mới nội dung, phương thức hoạt động theo hướng thiết thực, gắn với rèn luyện “Thái độ đúng – Năng lực thật – Giá trị thực” trong đoàn viên, hội viên.

Phối hợp giám sát, phản biện việc thực hiện văn hóa Nhà trường; phát hiện, biểu dương các điển hình tiên tiến.

5. Toàn thể viên chức, người lao động và người học

Nêu cao tinh thần trách nhiệm, tự giác thực hiện các chuẩn mực văn hóa NAU; xem đây là yêu cầu bắt buộc trong học tập, công tác và rèn luyện.

Không ngừng tu dưỡng “Thái độ đúng”, nâng cao “Năng lực thật”, tạo ra “Giá trị thực” trong từng nhiệm vụ cụ thể.

Chủ động tham gia xây dựng môi trường văn hóa lành mạnh; kịp thời phản ánh, góp ý, đấu tranh với các hành vi vi phạm chuẩn mực văn hóa.

Nơi nhận:

- Đảng ủy,
- Ban Giám hiệu (t/h),
- Các chi bộ trực thuộc (t/h),
- Các tổ chức đoàn thể (p/h),
- Lưu VPĐU.



Nguyễn Ngọc Hiếu

