

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI

TRẦN THỊ THÙY DƯƠNG

**NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC
Y TẾ TẠI BỆNH VIỆN NHÂN DÂN GIA ĐỊNH**

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

HÀ NỘI - 2023

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI

TRẦN THỊ THÙY DƯƠNG

**NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC
Y TẾ TẠI BỆNH VIỆN NHÂN DÂN GIA ĐỊNH**

Chuyên ngành: Quản trị nhân lực

Mã ngành: 8340404

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: PGS.TS VŨ TUẤN HÙNG

HÀ NỘI - 2023

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan Luận văn này là công trình nghiên cứu thực sự của cá nhân tôi, chưa được công bố trong bất cứ một công trình nghiên cứu nào. Các số liệu, nội dung được trình bày trong luận văn này là hoàn toàn hợp lệ và đảm bảo tuân thủ các quy định về bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ.

Tôi xin chịu trách nhiệm về đề tài nghiên cứu của mình.

Tác giả

Trần Thị Thùy Dương

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	
MỤC LỤC.....	
DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT.....	I
DANH MỤC BẢNG BIỂU	II
DANH MỤC SƠ ĐỒ, HÌNH VẼ.....	III
LỜI MỞ ĐẦU	1
CHƯƠNG 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TRONG TỔ CHỨC	8
1.1. Khái niệm và các yếu tố cấu thành chất lượng đội ngũ y, bác sỹ.....	8
1.1.1 Nguồn nhân lực	8
1.1.2. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực	11
1.2. Khái quát chung về mô hình tổ chức Bệnh viện tuyến thành phố và các yếu tố cấu thành chất lượng đội ngũ y, bác sỹ	13
1.2.1. Mô hình tổ chức bộ máy của Bệnh viện tuyến thành phố	13
1.2.1. Phương pháp đánh giá chất lượng nguồn nhân lực đội ngũ y, bác sỹ... ..	14
1.3. Hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong tổ chức	16
1.3.1. Quy hoạch nguồn nhân lực	16
1.3.2. Tuyển dụng và thu hút nguồn nhân lực.....	17
1.3.3. Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực	18
1.3.4. Sử dụng, đánh giá, đãi ngộ đội ngũ y, bác sỹ	19
1.4. Các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực.....	20
1.4.1. Các nhân tố bên trong tổ chức.....	20
1.4.2. Các nhân tố bên ngoài tổ chức	22
1.5. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của một số bệnh viện chọn điển hình và bài học rút ra	26

1.5.1. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ tại một số Bệnh viện chọn điển hình	26
1.5.2. Bài học kinh nghiệm rút ra cho Bệnh viện Nhân dân Gia Định	28
CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC Y TẾ TẠI BỆNH VIỆN NHÂN DÂN GIA ĐỊNH	30
2.1. Khái quát về Bệnh viện Nhân dân Gia Định.....	30
2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển	30
2.1.2. Chức năng, nhiệm vụ và các hoạt động	31
2.1.3. Cơ chế hoạt động.....	36
2.2. Thực trạng hoạt động chất lượng nguồn nhân lực Y tế tại BV Nhân dân Gia Định	40
2.2.1. Nhân tố bên trong.....	40
2.2.2. Nhân tố bên ngoài	43
2.3. Phân tích thực trạng các hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực y tế tại Bệnh viện Nhân dân Gia Định	46
2.3.1. Thực trạng nâng cao thể lực.....	46
2.3.2. Thực trạng nâng cao trí lực	57
2.3.3. Thực trạng nâng cao tâm lực.....	71
2.4. Đánh giá thực trạng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Bệnh viện Nhân Dân Gia Định.....	74
2.4.1. Ưu điểm.....	74
2.4.2. Hạn chế.....	76
2.4.3. Nguyên nhân	78
CHƯƠNG 3. GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC Y TẾ TẠI BỆNH VIỆN NHÂN DÂN GIA ĐỊNH	80
3.1. Định hướng phát triển của Bệnh viện và nâng cao chất lượng đội ngũ y, bác sỹ của Bệnh viện Nhân Dân Gia Định giai đoạn 2022 - 2025	80

3.1.1. Mục tiêu chiến lược phát triển từ nay đến năm 2025	80
3.1.2. Các định hướng nâng cao chất lượng đội ngũ y, bác sỹ tại Bệnh viện Nhân dân Gia Định.....	82
3.2. Một số giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực y tế tại Bệnh viện Nhân dân Gia Định.....	84
3.2.1. Nhóm giải pháp nâng cao thể lực.....	84
3.2.2. Nhóm giải pháp về nâng cao trí lực	87
3.2.3. Nhóm giải pháp nâng cao tâm lực	92
3.2.4. Nhóm giải pháp về cơ cấu và đánh giá nguồn nhân lực	95
3.2.5. Tăng cường công tác quản lý, kiểm tra, giám sát đối với viên chức, người lao động.....	98
3.2.6. Nâng cao vị trí, vai trò của tổ chức Công đoàn	99
3.3. Kiến nghị.....	101
3.3.1. Đối với Sở Y tế Thành phố Hồ Chí Minh.....	101
3.3.2. Đối với Bộ Y tế	102
KẾT LUẬN	104
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	106
PHỤ LỤC	

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

TỪ VIẾT TẮT	NỘI DUNG ĐẦY ĐỦ
BVND	Bệnh viện Nhân dân
BYT	Bộ Y tế
BHTN	Bảo hiểm thất nghiệp
BHYT	Bảo hiểm y tế
BHXH	Bảo hiểm xã hội
CBYT	Cán bộ y tế
CBCNV	Cán bộ công nhân viên
CD	Cao đẳng
CLNNL	Chất lượng nguồn nhân lực
CLS	Cận lâm sàng
CNH-HĐH	Công nghiệp hóa – Hiện đại hóa
CKI	Chuyên khoa I
CKII	Chuyên khoa II
ĐH	Đại học
KTV	Kỹ thuật viên
LS	Lâm sàng
NNL	Nguồn nhân lực
NNLYT	Nguồn nhân lực y tế
PKĐK	Phòng khám đa khoa
Th.S	Thạc sỹ
TC	Trung cấp

DANH MỤC BẢNG BIỂU

Bảng 2.1: Quy mô, cơ cấu nhân lực tháng 6 năm 2022	38
Bảng 2.2: Kết quả hoạt động của giai đoạn từ năm 2020 đến tháng 6/2022 ..	39
Bảng 2.3: Kết quả khảo sát về môi trường làm việc	42
Bảng 2.4: Cơ cấu nguồn nhân lực theo độ tuổi giai đoạn năm 2020 đến tháng 6 năm 2022	47
Bảng 2.5: Cơ cấu nguồn nhân lực theo giới tính giai đoạn năm 2020 đến tháng 6 năm 2022	48
Bảng 2.6: Cơ cấu nguồn nhân lực loại sức khỏe giai đoạn năm 2020 đến tháng 6 năm 2022	50
Bảng 2.7: Đánh giá về chế độ, chính sách đãi ngộ đối với viên chức, người lao động	56
Bảng 2.8: Cơ cấu nguồn nhân lực theo trình độ học vấn giai đoạn năm 2020 đến tháng 6 năm 2022	57
Bảng 2.9: Cơ cấu nhân lực theo trình độ chuyên môn giai đoạn năm 2020 đến tháng 6 năm 2022	59
Bảng 2.10: Cơ cấu nhân lực theo trình độ ngoại ngữ, tin học giai đoạn năm 2020 đến tháng 6 năm 2022	60
Bảng 2.11: Cơ cấu nguồn nhân lực theo thâm niên công tác năm 2020 đến tháng 6 năm 2022	62
Bảng 2.12: Kết quả tuyển dụng giai đoạn năm 2020 đến tháng 6 năm 2022 .	66
Bảng 2.13: Hợp lý cơ cấu theo trình độ	70
Bảng 2.14: Đánh giá hài lòng về tinh thần, thái độ giao tiếp, ứng xử của nhân viên y tế	72
Bảng 2.15: Kết quả đánh giá cán bộ viên chức, người lao động	74

DANH MỤC SƠ ĐỒ, HÌNH VẼ

Sơ đồ 1.1. Sơ đồ nguyên lý tổ chức Bệnh viện.....	14
Sơ đồ 2.1: Sơ đồ Bệnh viện Nhân dân Gia Định	37
Biểu đồ 2.1: Cơ cấu nguồn nhân lực theo độ tuổi giai đoạn năm 2020 đến tháng 6 năm 2022	47
Biểu đồ 2.2: Cơ cấu nguồn nhân lực theo giới tính giai đoạn năm 2020 đến tháng 6 năm 2022	49
Biểu đồ 2.3 Cơ cấu nguồn nhân lực loại sức khỏe giai đoạn năm 2020 đến tháng 6 năm 2022	51
Biểu đồ 2.4: Cơ cấu nguồn nhân lực theo trình độ học vấn giai đoạn năm 2020 đến tháng 6 năm 2022	58
Biểu đồ 2.5: Cơ cấu nhân lực theo trình độ chuyên môn giai đoạn năm 2020 đến tháng 6 năm 2022	59
Biểu đồ 2.6: Cơ cấu nguồn nhân lực theo thâm niên công tác năm 2020 đến tháng 6 năm 2022	62
Biểu đồ 2.7: Trình độ quản lý nhà nước ngạch chuyên viên tính đến tháng 6 năm 2022	64
Biểu đồ 2.8: Trình độ quản lý nhà nước ngạch quản lý bệnh viện tính đến tháng 6 năm 2022	64
Biểu đồ 2.9: Trình độ lý luận chính trị của cán bộ quản lý tính đến tháng 6 năm 2022	65
Biểu đồ 2.10: Kết quả tuyển dụng giai đoạn 2020 – 6/2022	66

LỜI MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Hiện nay, tình hình kinh tế - xã hội của nước ta chưa đạt mức ngang bằng với nhiều quốc gia trong khu vực nhưng những chỉ số về sức khỏe và phát triển con người Việt Nam đã và đang vượt nhiều nước có điều kiện kinh tế xã hội cũng như mức đầu tư lớn hơn. Chương trình Phát triển Liên Hiệp Quốc (UNDP) ghi nhận chỉ số phát triển con người (HDI) của Việt Nam đã không ngừng tăng lên. Theo đó, HDI gồm ba yếu tố cơ bản: thu nhập (GNI/người), tri thức (thông qua chỉ số học vấn) và sức khỏe (thể hiện qua tuổi thọ bình quân kỳ vọng tính từ thời điểm mới sinh). Ba chỉ số thành phần này đều có tác động đến HDI như nhau, để tăng được HDI thì tất cả chỉ số đều phải có sự tiến bộ. Dựa trên kết quả công bố năm 2020 của UNDP, với chỉ số 0.704, Việt Nam xếp thứ 117 trong tổng số 189 nước được đánh giá về chỉ số HDI, Việt Nam vừa được nâng mức lên nhóm phát triển con người cao. Chỉ số HDI qua các năm cho thấy Việt Nam cũng thực hiện tương đối tốt các lĩnh vực y tế và giáo dục. Đó là thành quả rất đáng tự hào của Việt Nam, trong đó có sự đóng góp của ngành y tế.

Nhân lực ngành y tế (bao gồm bác sĩ, y tá, nữ hộ sinh, dược sĩ, ...) là thành phần vô cùng quan trọng trong việc cung cấp các dịch vụ y tế có chất lượng, hướng tới bao phủ chăm sóc sức khỏe toàn dân và đạt được các Mục tiêu Phát triển bền vững liên quan đến sức khỏe. Đội ngũ nguồn nhân lực y tế đa chuyên ngành, có chuyên môn tốt có khả năng cung cấp các dịch vụ y tế chất lượng cao và lấy người dân làm trung tâm là vô cùng cần thiết để đáp ứng nhu cầu y tế đang thay đổi tại Việt Nam, đặc biệt là sự gia tăng của các bệnh không lây nhiễm và già hóa dân số. Trong công cuộc cải cách hệ thống y tế tại Việt Nam, một trong những việc trọng tâm là tập trung xây dựng nhân

lực ngành y tế là vấn đề then chốt. Đây là yếu tố quyết định đến sự tồn tại và phát triển của bất kì một tổ chức nào.

Nghề y là một nghề đặc biệt, đòi hỏi nguồn nhân lực ngành y tế phải đáp ứng yêu cầu cả về chuyên môn và y đức; vì thế cần được tuyển chọn, đào tạo, sử dụng và đãi ngộ đặc biệt. Phát triển nền y học khoa học, dân tộc và đại chúng. Bảo đảm mọi người dân đều được quản lý, chăm sóc sức khỏe. Vì vậy, công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực y tế nhằm phục vụ tốt nhất công tác chăm sóc sức khỏe nhân dân trong tình hình mới. Xu thế quốc tế hóa ngày càng sâu rộng là một trong những nhiệm vụ quan trọng xuyên suốt của ngành Y tế nói riêng và cả nước ta nói chung trong nhiều năm qua. Để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực y tế, đòi hỏi sự nỗ lực của tất cả các toàn xã hội trong đó ngành y tế và giáo dục có vai trò quan trọng nhất

Cùng với quá trình toàn cầu hóa, sự phát triển không ngừng của khoa học công nghệ ảnh hưởng tích cực đến Ngành Y nói chung và Y tế Thành phố Hồ Chí Minh nói riêng. Đó là sự đa dạng về các dịch vụ chăm sóc sức khỏe, nhiều loại hình dịch vụ y tế khám chữa bệnh hơn, sự chuyên nghiệp trong công tác khám chữa bệnh. Bên cạnh những mặt thuận lợi thì khó khăn thách thức đặt ra đối với các Bệnh viện công lập trên địa bàn Thành phố hiện nay là nâng cao chất lượng y tế để đáp ứng với nhu cầu khám chữa bệnh của người dân được tiếp cận khám chữa bệnh kỹ thuật cao.

Bệnh viện Nhân dân Gia Định là Bệnh viện Đa khoa hạng I trực thuộc Sở Y tế thành phố Hồ Chí Minh. Bên cạnh công tác khám, chữa bệnh Bệnh viện còn là nơi đào tạo nguồn lực bổ sung cho ngành Y tế hàng năm. Với chính sách chất lượng: “Lấy người bệnh làm trung tâm, đáp ứng sự mong đợi của người bệnh bằng cách đa dạng hóa dịch vụ y tế đảm bảo chất lượng, an toàn người bệnh với giá cả hợp lý, tôn trọng y đức và tuân thủ pháp luật”. Bên cạnh đó, Ban Giám đốc Bệnh viện xác định: “Nguồn lực Y tế là quan trọng là

trung tâm”. Tuy nhiên trên thực tế, số lượng người dân đến khám tại Bệnh viện Nhân dân Gia Định chủ yếu là dịch vụ bảo hiểm y tế. Ngoài ra còn một trong những lý do cơ bản là do cơ sở vật chất, trang thiết bị y tế, dịch vụ y tế chưa đáp ứng yêu cầu, đặc biệt là trình độ nhân viên y tế, thái độ phục vụ người bệnh. Để từng bước cùng với Ngành Y tế Thành phố vượt qua khó khăn thách thức bước nâng cao chất lượng khám chữa bệnh, xứng đáng bệnh viện tuyến cuối thì yếu tố nguồn nhân lực y tế là yếu tố then chốt, quyết định. Xuất phát từ những lý do đó học viên đã lựa chọn đề tài: “Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực y tế tại Bệnh viện Nhân dân Gia Định” mang tính cấp thiết cả về mặt lý luận và thực tiễn để làm luận văn tốt nghiệp với mong muốn nghiên cứu một cách có hệ thống việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ của chính đơn vị mình đang công tác, đặc biệt là đội ngũ y, bác sỹ - những người trực tiếp tiếp xúc, chăm sóc, điều trị người bệnh.

2. Tình hình nghiên cứu

Tác giả Đào Thị Tâm (2015) với bài “Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đội ngũ Y Bác sỹ tại bệnh viện đa khoa Huyện Chương Mỹ” đã đưa ra nhận định về sự suy tồn hay hưng thịnh, một tổ chức đều dựa vào nguồn nhân lực và chất lượng nguồn nhân lực. Đây là vấn đề quan trọng cần được quan tâm trong chiến lược phát triển tổng thể và dài hạn của một của tổ chức, doanh nghiệp. Một tổ chức muốn phát triển chủ yếu nhờ vào lợi thế cạnh tranh về nguồn nhân lực. Đó là quyết sách là chiến lược thành công.

Tác giả Lê Văn Kỳ (2018) với đề tài: “Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành công nghiệp của tỉnh Thanh Hóa”. Luận án đã hệ thống hóa, làm rõ hơn và bổ sung cơ sở lý luận về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, phân tích, đánh giá thực trạng phát triển nguồn nhân lực trên 2 nội dung cơ bản: thực trạng về số lượng, chất lượng và dịch chuyển về cơ cấu nguồn nhân lực chất lượng cao trong ngành công nghiệp từ đó đưa ra các giải pháp

để phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển ngành công nghiệp và phát triển kinh tế-xã hội của tỉnh Thanh Hóa.

Tác giả Vũ Đình Dũng (2019) với đề tài: “Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính cấp tỉnh tại Bắc Kạn”, luận án tiến sĩ, tác giả đã bổ sung và làm rõ một số vấn đề lý luận khoa học về nâng cao chất lượng NNL như: tiêu chí đánh giá chất lượng nguồn nhân lực (trí lực, tâm lực và thể lực) và nội dung nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là: về tuyển dụng; về bố trí, sử dụng, đề bạt và bổ nhiệm; về đào tạo, bồi dưỡng; về thực hiện chế độ chính sách và môi trường làm việc, tạo động lực.

Tác giả Trần Thị Kiều Nga (2019) với đề tài: “Phát triển nguồn nhân lực khoa học ở học viện chính trị quốc gia Hồ Chí Minh”, luận án tiến sĩ, tác giả đã luận giải làm rõ cơ sở lý luận, kinh nghiệm thực tiễn về phát triển nguồn nhân lực khoa học trường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, từ đó rút ra những kinh nghiệm tham chiếu.

Từ quá trình nghiên cứu các công trình khoa học của các tác giả cho thấy nguồn nhân lực có vai trò đặc biệt quan trọng đối với sự tồn tại và phát triển của đơn vị nói riêng và đất nước nói chung. Các nghiên cứu đều chỉ ra rằng, để đánh giá được chất lượng nguồn nhân lực cần phải xác định được các tiêu chí đánh giá chất lượng nguồn nhân lực cũng như áp dụng phương pháp đánh giá phù hợp. Tuy nhiên, các nghiên cứu mới chỉ ra các tiêu chí chung phản ánh chất lượng nguồn nhân lực. Trong khi mỗi đơn vị, cần phải xây dựng các tiêu chí đánh giá riêng căn cứ vào đặc điểm và điều kiện riêng của mình. Vì vậy, việc nghiên cứu đánh giá chất lượng nguồn nhân lực thông qua xây dựng các tiêu chí đánh giá và áp dụng các phương pháp đánh giá chất lượng nguồn nhân lực tại các đơn vị cụ thể là rất cần thiết.

3. Mục tiêu, nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục tiêu của luận văn

Trên cơ sở đánh giá thực trạng chất lượng đội ngũ y, bác sỹ đề xuất các định hướng và giải pháp để hoàn thiện chất lượng đội ngũ y, bác sỹ để phù hợp hơn với chiến lược phát triển và yêu cầu của Bệnh viện trong giai đoạn 2020 – 2025 và tầm nhìn đến năm 2030 tại Bệnh viện Nhân dân Gia Định.

3.2. Nhiệm vụ của luận văn

Để thực hiện được mục đích nêu trên, luận văn có những nhiệm vụ cụ thể sau đây:

Hệ thống hóa cơ sở lý luận về nâng cao chất lượng chất lượng để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực y tế.

Phân tích và đánh giá thực trạng công tác nâng cao chất lượng đội ngũ y, bác sỹ tại Bệnh viện Nhân dân Gia Định, từ đó chỉ ra những mặt đã đạt được, những tồn tại, hạn chế và nguyên nhân của những tồn tại, hạn chế trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ y, bác sỹ của đơn vị.

Đưa ra các kiến nghị với cơ quan quản lý cấp trên nhằm tạo cơ sở tiền đề để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực y tế tại Bệnh viện Nhân dân Gia Định.

4. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu:

Lý thuyết và thực tiễn nâng cao chất lượng đội ngũ y, bác sỹ tại các khoa, phòng trong Bệnh viện

4.2. Phạm vi nghiên cứu:

Về nội dung: đánh giá trong phạm vi Bác sỹ

Về không gian: Bệnh viện Nhân dân Gia Định

Về thời gian: Luận văn tập trung nghiên cứu và sử dụng dữ liệu trong giai đoạn 2016- 2020 và năm 2020 đến tháng 6/2022 để minh họa, đánh giá và phân tích trong quá trình nghiên cứu.

5. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp tổng hợp: Phương pháp này dựa trên sự nghiên cứu các tài liệu, các báo cáo có liên quan, Tổng hợp từ các Giáo trình, Luận văn tiến sĩ, sách báo, tạp chí và các phương tiện truyền thông internet.

Phương pháp thống kê phân tích: Phương pháp này được áp dụng dựa trên phân tích số liệu cụ thể, các báo cáo thống kê tại các khoa, phòng của Bệnh viện để từ đó phản ánh, đánh giá được thực trạng số lượng, chất lượng đội ngũ cán bộ của Bệnh viện.

Phương pháp điều tra xã hội học: Luận văn sử dụng tài liệu thứ cấp từ các tài liệu nguồn nhân lực của Bệnh viện, các báo cáo, thống kê của các khoa, phòng Bệnh viện. Tài liệu sơ cấp thu thập bằng cách sử dụng bảng hỏi để điều tra, nhằm thu thập các thông tin có liên quan đến đề tài nghiên cứu, đối tượng được điều tra:

Bác sỹ của Bệnh viện, số lượng là 100 phiếu điều tra.

Người bệnh, số lượng là 100 phiếu điều tra

Địa điểm: Số 1 Nơ Trang Long, Phường 7, Quận Bình Thạnh, Thành phố Hồ Chí Minh.

Toàn bộ 200 phiếu được phát ra và thu về đồng thời để tổng hợp, đảm bảo sự bảo mật các thông tin cá nhân.

6. Đóng góp mới của luận văn

Hệ thống hóa vấn đề lý luận về nguồn nhân lực và chất lượng nguồn nhân lực; Xác định các tiêu chí đánh giá chất lượng nguồn nhân lực làm thước đo để đánh giá chất lượng nguồn nhân lực tại Bệnh viện Nhân dân Gia định. Từ các tiêu chí này, giúp cho Ban lãnh đạo đánh giá chính xác về chất lượng nguồn nhân lực, đưa ra các quyết định quản trị nguồn nhân lực hiệu quả. Phân tích rõ thực trạng chất lượng nguồn nhân lực thông qua các thước đo về trí lực, thể lực, tâm lực của nguồn nhân lực và các hoạt động nâng cao chất

lượng nguồn nhân lực đang áp dụng tại Bệnh viện. Tác giả đề xuất các nhóm giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Đây là các giải pháp quan trọng giúp cho việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Bệnh viện cả trước mắt và lâu dài

7. Nội dung chi tiết

Ngoài phần mở đầu và phần kết luận, luận văn gồm 3 chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong tổ chức.

Chương 2: Thực trạng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực y tế tại Bệnh viện Nhân dân Gia định.

Chương 3: Giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực y tế tại Bệnh viện Nhân dân Gia định.

CHƯƠNG 1.

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TRONG TỔ CHỨC

1.1. Khái niệm và các yếu tố cấu thành chất lượng đội ngũ y, bác sỹ

1.1.1 Nguồn nhân lực

Hiện nay có nhiều định nghĩa khác nhau về nguồn nhân lực.

Theo Liên Hợp quốc thì “NNL là tất cả những kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm, năng lực và tính sáng tạo của con người có quan hệ tới sự phát triển của mỗi cá nhân và của đất nước” [16, tr 2].

Theo tổ chức lao động quốc tế (ILO) thì: NNL của một quốc gia là toàn bộ những người trong độ tuổi có khả năng tham gia lao động [29, tr 5].

Theo giáo trình Nguồn nhân lực của trường Đại học Lao động - Xã hội do Tác giả Nguyễn Tiếp chủ biên, in năm 2005 thì: “Nguồn nhân lực bao gồm toàn bộ dân cư có khả năng lao động” [13, tr 23]. Khái niệm này chỉ NNL với tư cách là nguồn cung cấp sức lao động cho xã hội. Tuy có những định nghĩa khác nhau tùy theo góc độ tiếp cận, nhưng các định nghĩa về nguồn nhân lực đều có đề cập đến các đặc trưng chung và từ cách hiểu về nguồn nhân lực ở trên, học viên đưa ra cách hiểu về nguồn nhân lực trong tổ chức như sau: Nguồn nhân lực trong tổ chức là toàn bộ lực lượng nhân lực được đặc trưng bởi số lượng, chất lượng và cơ cấu lao động đủ điều kiện tham gia vào hoạt động ở tổ chức đó. Do vậy, nguồn nhân lực được nhìn nhận mang tính tiềm năng không chỉ biểu hiện về mặt số lượng như những nguồn lực đơn thuần mà còn bởi sự biến đổi, cải thiện không ngừng về chất lượng và cơ cấu.

*** Chất lượng nguồn nhân lực**

Nguồn nhân lực không chỉ được xem xét dưới góc độ số lượng mà còn ở khía cạnh chất lượng. Có nhiều cách tiếp cận khác nhau về chất lượng nguồn nhân lực.

Theo Tác giả Nguyễn Tiệp thì “chất lượng nguồn nhân lực là trạng thái nhất định của nguồn nhân lực, là tố chất, bản chất bên trong của nguồn nhân lực, nó luôn có sự vận động và phản ánh trình độ phát triển kinh tế - xã hội cũng như mức sống, dân trí của dân cư.” [9, tr10]

Chất lượng nguồn nhân lực thể hiện ở các mặt sau:

- Sức khỏe;
- Trình độ văn hóa;
- Trình độ chuyên môn – kỹ thuật;
- Năng lực thực tế về tri thức, kỹ năng nghề nghiệp;
- Tính năng động xã hội (khả năng sáng tạo, thích ứng, linh hoạt, nhanh nhạy với công việc;
- Phẩm chất đạo đức, tác phong, thái độ đối với công việc và môi trường làm việc;
- Hiệu quả hoạt động lao động của nguồn nhân lực;
- Thu nhập, mức sống và mức độ thỏa mãn nhu cầu cá nhân của người lao động.

Còn theo quan điểm Tác giả Trần Xuân Cầu và Tác giả Mai Quốc Chánh thì chất lượng nguồn nhân lực được hiểu như sau: “Chất lượng nguồn nhân lực là trạng thái nhất định của nguồn nhân lực thể hiện mối quan hệ giữa các yếu tố cấu thành bên trong của nguồn nhân lực”. [2, tr55]

Trong điều kiện kinh tế thị trường cạnh tranh cao và hội nhập sâu rộng thì chất lượng nguồn nhân lực được coi là chỉ tiêu quan trọng phản ánh trình độ phát triển kinh tế và đời sống của con người trong một xã hội nhất định.

Theo Tác giả Phùng Rân thì chất lượng nguồn nhân lực được đo bằng tiêu chí: “là năng lực hoạt động của NNL và phẩm chất đạo đức của NNL đó” [11, tr 2]. Năng lực hoạt động có được thông qua đào tạo, qua huấn luyện, qua thời gian làm việc được đánh giá bằng học hàm, học vị, cấp bậc công việc và

kỹ năng giải quyết công việc. Phẩm chất đạo đức là khả năng giám nghĩ, giám làm, giám chịu trách nhiệm và khó có tiêu chí nào làm thước đo để đánh giá phẩm chất đạo đức của NNL.

Với các cách hiểu khác nhau về chất lượng nguồn nhân lực, nhưng nhìn chung lại thì chất lượng nguồn nhân lực là một khái niệm tổng hợp, bao gồm những nét đặc trưng về trạng thái thể lực, trí lực, đạo đức và phẩm chất. Nó thể hiện trạng thái nhất định của nguồn nhân lực với tư cách vừa là một khách thể vật chất đặc biệt, vừa là chủ thể của mọi hoạt động kinh tế và các quan hệ xã hội. Trong đó:

- Thể lực của con người chịu ảnh hưởng của mức sống vật chất, sự chăm sóc sức khỏe và rèn luyện của từng cá nhân cụ thể. Một cơ thể khỏe mạnh, thích nghi với môi trường sống thì năng lượng do nó sinh ra sẽ đáp ứng yêu cầu của một hoạt động cụ thể nào đó. Thể lực có ý nghĩa quan trọng quyết định năng lực hoạt động của con người. Phải có thể lực con người mới có thể phát triển trí tuệ và quan hệ của mình trong xã hội.

- Trí lực được xác định bởi tri thức chung về khoa học, trình độ kiến thức chuyên môn, kỹ năng kinh nghiệm làm việc và khả năng tư duy xét đoán của mỗi con người. Trí lực thực tế là một hệ thống thông tin đã được xử lý và lưu giữ lại trong bộ nhớ của mỗi cá nhân con người, được thực hiện qua nhiều kênh khác nhau. Nó được hình thành và phát triển thông qua giáo dục đào tạo cũng như quá trình lao động sản xuất.

- Đạo đức, phẩm chất là những đặc điểm quan trọng trong yếu tố xã hội của nguồn nhân lực bao gồm toàn bộ những tình cảm, tập quán phong cách, thói quen, quan niệm, truyền thống, các hình thái tư tưởng, đạo đức và nghệ thuật..., gắn liền với truyền thống văn hóa. Một nền văn hóa với bản sắc riêng luôn là sức mạnh nội tại của một dân tộc. Kinh nghiệm thành công trong phát triển kinh tế của Nhật Bản và các nước NICs châu Á là tiếp thu kỹ thuật

phương Tây trên cơ sở khai thác và phát huy giá trị tốt đẹp của nền văn hóa dân tộc để đổi mới và phát triển.

Các yếu tố này có quan hệ chặt chẽ, tác động qua lại, là tiền đề phát triển của nhau. Muốn nâng cao chất lượng nguồn nhân lực phải nâng cao cả ba mặt: thể lực, trí lực và đạo đức, phẩm chất. Tuy nhiên mỗi yếu tố trên lại liên quan đến một lĩnh vực rất rộng lớn. Thể lực và tình trạng sức khỏe gắn với dinh dưỡng, y tế và chăm sóc sức khỏe. Trí lực gắn với lĩnh vực giáo dục đào tạo, còn đạo đức phẩm chất chịu ảnh hưởng của truyền thống văn hóa dân tộc, nền tảng văn hóa và thể chế chính trị... Do vậy, để đánh giá chất lượng nguồn nhân lực thường xem xét trên ba mặt: sức khỏe, trình độ văn hóa và chuyên môn kỹ thuật, năng lực phẩm chất của người lao động.

Trong luận văn này chất lượng nguồn nhân lực được hiểu như sau: “Chất lượng nguồn nhân lực là toàn bộ năng lực của lực lượng lao động được biểu hiện thông qua ba mặt: Thể lực, trí lực, tâm lực. Tất cả các mặt này có quan hệ chặt chẽ với nhau cấu thành nên chất lượng nguồn nhân lực. Trong đó cả 3 yếu tố: thể lực, trí lực và tâm lực đều là yếu tố quan trọng trong việc xem xét đánh giá chất lượng nguồn nhân lực”.

1.1.2. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực chính là sự tăng cường sức mạnh và kỹ năng hoạt động sáng tạo của năng lực thể chất và năng lực tinh thần của lực lượng lao động lên đến một trình độ nhất định để lực lượng này có thể hoàn thành được nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội trong một giai đoạn phát triển của một quốc gia, một tổ chức. Do đó, chất lượng nguồn nhân lực chính là động lực trực tiếp cho sự phát triển kinh tế- xã hội. Thông qua chất lượng nguồn nhân lực thể hiện rõ trình độ phát triển kinh tế - xã hội của một quốc gia, chất lượng cuộc sống của dân cư hay mức độ văn minh của một xã hội.

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là tạo ra tiềm năng của con người thông qua đào tạo, bồi dưỡng, tự bồi dưỡng và đào tạo lại, chăm sóc sức khỏe về thể lực và tinh thần, khai thác tối đa tiềm năng đó trong các hoạt động lao động thông qua việc tuyển dụng, sử dụng, tạo điều kiện về môi trường làm việc (phương tiện lao động có hiệu quả và các chế độ chính sách hợp lý,...) môi trường văn hóa, xã hội kích thích động cơ, thái độ làm việc của người lao động, để họ mang hết sức mình hoàn thành các chức trách, nhiệm vụ được giao. Việc quản lý và sử dụng đúng nguồn nhân lực sau khi đã được đào tạo phù hợp với năng lực của mỗi cá nhân phục vụ cho các công việc cụ thể là nhân tố quyết định đến thành công của doanh nghiệp.

Từ những luận điểm trên có thể hiểu rằng “Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong tổ chức chính là nâng cao mức độ đáp ứng công việc của người lao động trên các phương diện: thể lực, trí lực và tâm lực so với yêu cầu cụ thể nhằm đạt được mục tiêu chung của tổ chức”.

* Các yếu tố cấu thành chất lượng đội ngũ y, bác sĩ

Đội ngũ y, bác sĩ của một Bệnh viện là một nguồn lực quan trọng, có tính quyết định đến sự thành công của Bệnh viện. Nguồn lực y, bác sĩ mang tính tiềm năng, luôn biến đổi, cải thiện không ngừng về chất lượng và cơ cấu.

Chất lượng đội ngũ y, bác sĩ thông qua giáo dục, đào tạo làm cho đội ngũ này phát triển không ngừng trở thành tiềm năng vô tận. Tuy nhiên, nếu dừng lại ở việc xem xét đội ngũ y, bác sĩ dưới dạng tiềm năng thì chưa đủ, mà phải khai thác, huy động, phát huy tiềm năng đó vào quá trình khám, chữa bệnh một cách có hiệu quả, đó chính là quá trình chuyển quá nguồn lực dưới dạng tiềm ẩn thành vốn nhân lực – nguồn nội lực vô tận của mỗi Bệnh viện.

Đội ngũ y, bác sĩ của một Bệnh viện chính là nguồn sống, là nền tảng cho chất lượng của một Bệnh viện. Cũng giống như nguồn nhân lực của các tổ chức khác, chất lượng đội ngũ y, bác sĩ được cấu thành bởi toàn bộ năng

lực của lực lượng lao động được biểu hiện thông qua ba mặt: thể lực, trí lực, tâm lực. Trong đó, Thể lực là nền tảng, là phương tiện để truyền tải tri thức. Trí lực là yếu tố mang tính quyết định chất lượng của đội ngũ y, bác sỹ. Nhưng với đặc thù của Ngành Y, chúng ta luôn đề cao tầm quan trọng của Tâm lực mà biểu hiện rõ ở y đức - một vấn đề đang gây nhiều ý kiến trong dư luận. Tâm lực, ý thức, tác phong làm việc là yếu tố chi phối hoạt động chuyển hóa thể lực, trí lực thành thực tiễn.

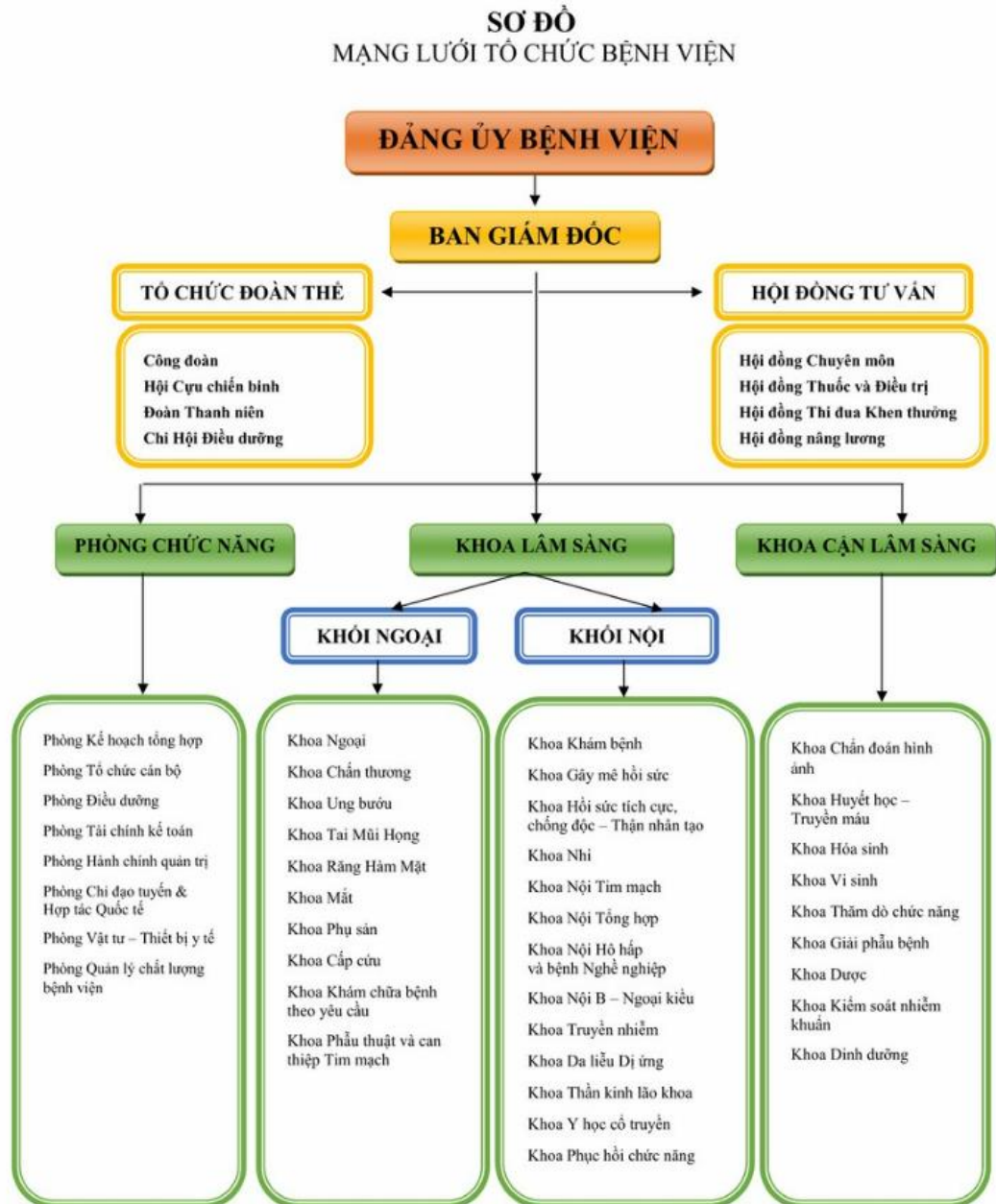
1.2. Khái quát chung về mô hình tổ chức Bệnh viện tuyến thành phố và các yếu tố cấu thành chất lượng đội ngũ y, bác sỹ

1.2.1. Mô hình tổ chức bộ máy của Bệnh viện tuyến thành phố

Theo Tổ chức Y tế Thế giới (WHO): Bệnh viện là một bộ phận của một tổ chức mang tính chất y học và xã hội, có chức năng đảm bảo cho nhân dân được săn sóc toàn diện về y tế cả chữa bệnh và phòng bệnh. Công tác ngoại trú của bệnh viện tỏa tới tận gia đình đặt trong môi trường của nó. Bệnh viện còn là trung tâm giảng dạy y học và nghiên cứu sinh vật xã hội. Với quan niệm này, bệnh viện không tách rời, biệt lập và phiến diện trong công tác chăm sóc sức khỏe nói chung, mà bệnh viện đảm nhiệm một chức năng rộng lớn, gắn bó hài hòa lĩnh vực chăm sóc sức khỏe và xã hội. Quan niệm mới đã làm thay đổi nhiệm vụ, chức năng, cơ cấu tổ chức và phương thức quản lý bệnh viện.

Bệnh viện đóng một vai trò quan trọng trong công tác khám chữa bệnh vì bệnh viện có thầy thuốc giỏi, có trang thiết bị, máy móc hiện đại nên có thể thực hiện được công tác khám bệnh, chẩn đoán và điều trị tốt nhất. Đến năm 2003, toàn quốc có gần 900 bệnh viện, các cơ sở khám chữa bệnh đã khám khoảng 155 680 300 lượt người, điều trị nội trú khoảng 7 075 300 lượt người bệnh. Nhờ đội ngũ cán bộ và trang thiết bị tốt, bệnh viện còn là cơ sở nghiên cứu y học và đào tạo cán Bộ Y tế cho ngành y tế.

Dựa theo tổ chức hành chính nhà nước Bệnh viện được chia ra thành 3 tuyến như sau: tuyến Trung ương, tuyến tỉnh, thành phố và tuyến huyện/quận. Ngoài ra còn có các bệnh viện thuộc các bộ ngành khác.



Sơ đồ 1.1. Sơ đồ nguyên lý tổ chức Bệnh viện

1.2.1. Phương pháp đánh giá chất lượng nguồn nhân lực đội ngũ y, bác sĩ

Chất lượng nhân lực là nhân tố tác động trực tiếp đến hiệu quả hoạt động của tổ chức. Chất lượng nhân lực chịu ảnh hưởng bởi rất nhiều những

nhân tố, mức độ ảnh hưởng của các nhân tố cũng rất khác nhau. Trong luận văn của mình tác giả lựa chọn đánh giá chất lượng nhân lực của tổ chức tiếp cận từ 3 tiêu chí: thể lực, trí lực và tâm lực.

* Đánh giá sức khỏe thể lực

Đánh giá sức khỏe, thể lực của người lao động được căn cứ vào các tiêu chí: tuổi, giới tính, tình trạng sức khỏe và mức độ sức khỏe đáp ứng yêu cầu công việc của người lao động trong kỳ khảo sát. Các chỉ tiêu từng tiêu chí được xác định thông qua thống kê của Phòng Tổ chức cán bộ và công tác điều tra xã hội học.

* Đánh giá về trí lực

Đánh giá về trí lực của người lao động được căn cứ vào các tiêu chí: trình độ học vấn, trình độ chuyên môn, kỹ năng, thâm niên. Các chỉ tiêu của từng tiêu chí được xác định thông qua thống kê của Phòng Tổ chức cán bộ trong 3 năm từ năm 2020 – tháng 6/2022. Từ đó, so sánh và đưa ra đánh giá sự thay đổi chất lượng nguồn nhân lực qua các năm.

* Đánh giá về tâm lực

Đánh giá về tâm lực được căn cứ vào các tiêu chí: Mức độ hài lòng của người bệnh về thái độ phục vụ bệnh nhân của nhân viên y tế; Khả năng chịu áp lực công việc. Các chỉ tiêu của từng tiêu chí được xác định thông qua điều tra xã hội học trong kì khảo sát và thống kê của Phòng Kế hoạch tổng hợp về các chỉ tiêu chuyên môn. Từ đó đưa ra đánh giá về tâm lực của nguồn nhân lực trong tổ chức.

* Hợp lý cơ cấu

Khi đánh giá chất lượng nguồn nhân lực thì cơ cấu nguồn nhân lực là yếu tố không thể thiếu. Cơ cấu nhân lực có hợp lý hay không phản ánh chất lượng nguồn nhân lực cao hay thấp.

Cơ cấu nguồn nhân lực thể hiện trên các phương diện khác nhau như: Giới tính, độ tuổi, trình độ chuyên môn...

- Cơ cấu theo độ tuổi

Cơ cấu nguồn nhân lực theo độ tuổi sẽ có những tác động đến tính ổn định của số lượng và chất lượng nguồn nhân lực trong một tổ chức. Cơ cấu tuổi là chỉ tiêu để xây dựng các chương trình bồi dưỡng và chăm sóc sức khỏe cho người lao động. Khi cơ cấu tuổi thấp phản ánh nguồn nhân lực có trình độ đào tạo còn thấp và chưa có nhiều kinh nghiệm dẫn tới chất lượng không cao... Bên cạnh đó, cơ cấu tuổi có hướng trẻ hoá sẽ kéo theo là áp lực về nhu cầu lập gia đình, thai sản...

- Cơ cấu theo giới tính

Cơ cấu giới tính là chia nguồn nhân lực thành nam giới và nữ giới. Cơ cấu này cho phép xác định tỉ lệ giữa nam giới và nữ giới bằng việc so sánh số lượng nam giới hoặc nữ giới với tổng thể nguồn nhân lực. Giới tính có ảnh hưởng đến cân bằng sinh thái của cộng đồng nói chung và của một đơn vị, tổ chức nói riêng.

- Cơ cấu theo trình độ

Cơ cấu nguồn nhân lực theo trình độ là tỷ lệ NLD đã qua đào tạo trên tổng thể nguồn nhân lực. Tỷ lệ NLD đã qua đào tạo cao cho thấy khả năng phát triển ổn định và lợi thế cạnh tranh của một tổ chức, đơn vị trong nền kinh tế thị trường.

1.3. Hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong tổ chức

1.3.1. Quy hoạch nguồn nhân lực

Quy hoạch NNL là một quá trình dự báo, nghiên cứu, xác định nhu cầu NNL trong tổ chức, để từ đó đưa ra các chính sách, chương trình hành động cho tương lai đảm bảo cho tổ chức có đủ nhân lực với phẩm chất và kỹ năng phù hợp thực hiện các công việc, nhằm thực hiện mục tiêu của tổ chức đề ra.

Nâng cao chất lượng NNL phải có tầm nhìn chiến lược, gắn kết chặt chẽ với quy hoạch phát triển của tổ chức. Mục tiêu cuối cùng là nâng cao hiệu quả hoạt động và thực hiện mục tiêu của tổ chức. Để đảm bảo cho công tác nâng cao chất lượng NNL mang lại hiệu quả cao nhất chúng ta cần lên kế hoạch cụ thể và chi tiết.

Quy hoạch NNL là cơ sở cho các hoạt động nâng cao chất lượng NNL, góp phần tạo ra sự phối hợp nhịp nhàng trong quy trình thực hiện. Quy hoạch NNL cho phép nhìn nhận rõ các bộ phận hoạt động phối hợp tốt với nhau không, đồng thời giải đáp những vấn đề như: nâng cao chất lượng NNL nhằm mục đích gì, hoạt động này hướng tới nhóm đối tượng nào, NNL có phù hợp với chiến lược phát triển không?

1.3.2. Tuyển dụng và thu hút nguồn nhân lực

Nguồn nhân lực trong tổ chức nói chung không phải là nguồn lực đóng mà chúng ta hoàn toàn có thể thay đổi để phù hợp và theo kịp sự phát triển của kinh tế - xã hội bằng cách thu hút các NNL từ bên ngoài để nâng cao chất lượng NNL trong tổ chức thông qua tuyển dụng. Với Bệnh viện cũng vậy việc thông qua tuyển dụng là nền tảng để đội ngũ y, bác sỹ đạt tới trình độ cao hơn. Đối với bệnh viện tuyển đầu công tác tuyển dụng càng có ý nghĩa hơn nữa, vì thu hút được đội ngũ bác sỹ mới chất lượng cao sẽ giúp nâng cao chất lượng ban đầu của đội ngũ y, bác sỹ một cách rõ rệt. Tuyển dụng đội ngũ y, bác sỹ là quá trình tìm kiếm, lựa chọn đội ngũ y, bác sỹ để đáp ứng nhu cầu sử dụng của Bệnh viện, bổ sung nguồn lực cần thiết để thực hiện mục tiêu chăm sóc sức khỏe khám, chữa bệnh cho nhân dân ngày càng tăng. Quá trình này bao gồm hai khâu cơ bản là tuyển mộ và tuyển chọn nhân lực. Hai khâu này có mối quan hệ chặt chẽ với nhau: Nếu thu hút, tìm kiếm tốt sẽ có điều kiện tuyển chọn đội ngũ y, bác sỹ có chất lượng, đồng thời cũng làm tăng uy tín của quá trình tuyển dụng của Bệnh viện và qua đó giúp cho việc thu hút, tìm kiếm được nhân tài

nâng cao chất lượng đội ngũ y, bác sỹ, còn nếu thu hút, tìm kiếm không đạt hiệu quả sẽ khiến quá trình tuyển dụng gặp nhiều khó khăn.

Có nhiều phương pháp và hình thức tuyển dụng khác nhau nhưng công tác tuyển dụng phải đảm bảo các yêu cầu sau:

Thứ nhất việc xây dựng kế hoạch tuyển dụng nhân sự phải được xuất phát từ mục tiêu phát triển, khả năng tài chính, thời gian, chiến lược, chính sách nhân sự.

Thứ hai việc tuyển dụng phải căn cứ vào yêu cầu của từng công việc, căn cứ vào điều kiện thực tế.

Thứ ba kết quả tuyển dụng phải tuyển chọn được những người phù hợp với những yêu cầu, đòi hỏi của từng công việc: phù hợp về kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm...có thể làm việc với năng suất cao.

1.3.3. Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

Trí lực của nguồn nhân lực là tiêu chí quan trọng nhất trong các tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ y, bác sỹ. Trí lực được biểu hiện thông qua trình độ học vấn, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng nghề nghiệp của NNL. Vì vậy, để nâng cao trí lực cho đội ngũ y, bác sỹ Bệnh viện, cần phải thường xuyên thực hiện các chương trình đào tạo mới, đào tạo lại và đào tạo nâng cao. Với đội ngũ y, bác sỹ của Bệnh viện, việc đào tạo và nâng cao trình độ sẽ giúp các y, bác sỹ có thể kịp thời thích ứng và theo sát với sự tiến bộ, phát triển của khoa học, kỹ thuật và công nghệ, đảm bảo cho Bệnh viện có một lực lượng lao động giỏi, hoàn thành thắng lợi các mục tiêu đã đề ra. Bên cạnh đó, đào tạo mới, đào tạo lại và đào tạo nâng cao còn giúp cho đội ngũ y, bác sỹ nâng cao trình độ văn hóa, mở mang kiến thức, tiếp cận với các công nghệ mới, nâng cao năng lực phẩm chất của mình. Đồng thời còn giúp cho họ có thái độ tích cực hơn trong hoạt động chuyên môn, góp phần ngày càng hoàn thiện nguồn lực của Bệnh viện.

1.3.4. Sử dụng, đánh giá, đãi ngộ đội ngũ y, bác sỹ

Việc bố trí sử dụng phải đảm bảo nguyên tắc là khi đưa ra các điều kiện, tiêu chuẩn tuyển dụng cho vị trí nào thì phải bố trí đúng công việc đó; bởi vì khi bố trí nhân lực vào các chức danh, vị trí công tác phù hợp với trình độ đào tạo và khả năng của từng người theo chuyên môn hóa sẽ tạo môi trường thuận lợi để họ có điều kiện phát huy sở trường, năng lực theo trình độ chuyên môn nghiệp vụ đã được đào tạo, góp phần thúc đẩy sự phát triển của Bệnh viện.

Công tác đánh giá thực hiện công việc là một hoạt động quan trọng trong quản trị nhân lực. Nó đóng vai trò quan trọng trong quá trình khuyến khích đội ngũ y, bác sỹ làm việc ngày càng tốt hơn, bởi vì đánh giá thực hiện công việc chính xác giúp Bệnh viện đối xử công bằng đối với toàn bộ cán bộ, viên chức, người lao động của Bệnh viện nói chung và đối với đội ngũ y, bác sỹ nói riêng, đồng thời cho thấy được thành tích của người lao động, giúp người lao động có động cơ có động lực làm việc tốt.

Đãi ngộ nhân sự là quá trình chăm lo đời sống vật chất và tinh thần của người lao động để người lao động có thể hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao qua đó góp phần hoàn thành mục tiêu chung. Chính sách đãi ngộ được thực hiện qua hai hình thức cơ bản là đãi ngộ tài chính và đãi ngộ phi tài chính.

* Đãi ngộ tài chính là hình thức đãi ngộ thực hiện bằng các công cụ tài chính, bao gồm nhiều loại khác nhau như tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp, thu nhập tăng thêm, ...v.v.

* Đãi ngộ phi tài chính được thực hiện thông qua hai hình thức là đãi ngộ qua công việc và môi trường làm việc nhằm đáp ứng những nhu cầu đời sống tinh thần giúp tạo sự hứng thú, say mê làm việc, được đối xử công bằng, được kính trọng, được giao tiếp với mọi người...

Khi chế độ đãi ngộ tốt, đội ngũ y, bác sỹ không những có tinh thần, hăng hái để hoàn thiện bản thân mà họ còn có thêm điều kiện để hoàn thiện bản thân.

1.4. Các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực

1.4.1. Các nhân tố bên trong tổ chức

- Quan điểm, chiến lược phát triển Bệnh viện

Cấp lãnh đạo Bệnh viện nhận thức được những giá trị mà đội ngũ y, bác sỹ chất lượng cao mang lại và có cơ chế đầu tư một cách phù hợp thì sẽ có nhiều cơ hội để xây dựng tổ chức vững mạnh và phát triển. Tùy vào chiến lược phát triển của Bệnh viện trong từng thời kỳ, việc đầu tư cho nâng cao chất lượng đội ngũ y, bác sỹ sẽ được quan tâm ở mức nhất định. Nếu Bệnh viện đang trên đà phát triển, đang trong thời kỳ mở rộng quy mô khám, chữa bệnh thì việc nâng cao chất lượng đội ngũ y, bác sỹ cả về số lượng và chất lượng là điều rất cần thiết và được thực hiện một cách khoa học để đảm bảo chất lượng nhân lực sẽ đáp ứng nhu cầu trong tình hình mới.

- Tình hình tài chính của Bệnh viện

Nâng cao chất lượng đội ngũ y, bác sỹ là một nhu cầu thiết yếu trước tình hình xã hội hiện nay. Tuy nhiên, mọi hoạt động và quyết định về nhân sự đều phải dựa trên tình hình tài chính của bệnh viện. Không thể đòi hỏi nâng cao chất lượng đội ngũ y, bác sỹ trong khi chi phí đưa ra quá lớn so với khả năng chi trả. Trong trường hợp bệnh viện tài chính tốt thì có thể xây dựng một chế độ đãi ngộ vượt trội nhằm thu hút nhân tài.

- Bộ phận nhân sự và trình độ quản trị nhân sự

Quy mô của bộ phận quản lý NNL thay đổi tùy theo quy mô của Bệnh viện. Năng lực thực tế của cán bộ nhân sự trong là yếu tố quan trọng ảnh hưởng trực tiếp tới việc nâng cao chất lượng đội ngũ y, bác sỹ. Nếu đội ngũ bộ nhân sự tại bệnh viện có chuyên môn cao, năng lực giỏi thì các hoạt động

về nhân lực đạt hiệu quả cao, qua đó nâng cao chất lượng đội ngũ y, bác sỹ .
 Tại các Bệnh viện công tác quản trị nhân lực chưa được quan tâm đúng mức,
 chưa có đội ngũ quản trị nhân lực chuyên trách, được đào tạo bài bản, chính
 vì vậy cần có sự quan tâm và đầu tư cho hoạt động quản trị nhân lực

- Hạ tầng cơ sở vật chất kỹ thuật và công nghệ thông tin

Quy mô và loại hình Bệnh viện ảnh hưởng rất lớn đến việc nâng cao chất lượng đội ngũ nhân sự tại đơn vị. Tùy thuộc vào quy mô và loại hình để áp dụng các biện pháp khác nhau. Ảnh hưởng đến công tác tuyển dụng, sử dụng, đánh giá, đãi ngộ nhân sự cũng sẽ được phân biệt, điều đó dẫn đến sự khác nhau trong công tác nâng cao chất lượng đội ngũ y, bác sỹ. Quy mô của Bệnh viện thường tương đồng với cơ sở vật chất, kỹ thuật và trình độ áp dụng công nghệ thông tin trong hoạt động của Bệnh viện. Chính vì vậy muốn nâng cao chất lượng đội ngũ y, bác sỹ đồng nghĩa với việc phải cải tạo, nâng cao chất lượng của cơ sở vật chất kỹ thuật, công nghệ thông tin. Khi trình độ của đội ngũ y, bác sỹ cao sẽ yêu cầu có những điều kiện làm việc hiện đại tương ứng để họ có thể thể hiện hết khả năng của bản thân trong công tác chuyên môn.

- Môi trường văn hóa

Khi đời sống của nhân dân được nâng cao, khi đến khám, điều trị tại Bệnh viện họ cũng yêu cầu có được sự tôn trọng, chuẩn mực nhất định. Nếu như trước kia, việc khám, điều trị cho bệnh nhân được coi như sự ban ơn thì ngày nay, công việc này được ví như người cung cấp dịch vụ là các y, bác sỹ đang cố gắng mang đến dịch vụ tốt nhất cho khách hàng là những bệnh nhân. Với mỗi Bệnh viện đều có những nét văn hóa riêng, việc tạo nên nét văn hóa này phụ thuộc vào mỗi y, bác sỹ của Bệnh viện và yếu tố văn hóa này không thể không nhắc đến trong công tác nâng cao chất lượng đội ngũ y, bác sỹ. Một đơn vị có sự hỗ trợ, đoàn kết, giúp đỡ, chia sẻ lẫn nhau, chắc chắn đây sẽ là nơi học hỏi cho sự nâng cao tay nghề, kinh nghiệm, họ có thể tự trau dồi kiến

thức tại đơn vị mà không nhất thiết phải đến trường, lớp. Khi yếu tố văn hóa được đề cao, mỗi cá nhân làm việc sẽ luôn đặt lợi ích của Bệnh viện lên trên hết, sẵn sàng cố gắng để hoàn thành tốt nhiệm vụ, góp phần thực hiện nhiệm vụ chung. Nếu như một Bệnh viện có nét văn hóa tốt sẽ có nhiều bệnh nhân đến khám, điều trị, điều này vừa tạo cho đội ngũ y, bác sỹ có thêm cơ hội làm việc để nâng cao trình độ chuyên môn, vừa tạo ra thu nhập cho bệnh viện nên sẽ có thêm các khoản thưởng, lương tăng thêm... tạo điều kiện cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ y, bác sỹ.

1.4.2. Các nhân tố bên ngoài tổ chức

- Quan điểm, chính sách phát triển y tế, nhân sự y tế của Đảng, Nhà nước

Ngành y tế đang ngày càng nhận được sự quan tâm của Đảng, Nhà nước vì nó tác động trực tiếp đến đời sống nhân dân. Nhờ có được sự ưu ái này nên từ giáo dục, đào tạo đến sự phát triển của khoa học, công nghệ cũng ngày càng phát triển, điều này giúp cho Ngành y tế có thêm động lực để nâng cao chất lượng đội ngũ y, bác sỹ của Ngành nói chung.

Tăng tỷ lệ điều trị bệnh nhân chuyển tuyến thông qua các phát triển các kỹ thuật chuyên sâu, đồng thời qua hệ thống các đơn vị vệ tinh; Xây dựng hệ thống cơ sở vệ tinh của bệnh viện đặt tại nhiều địa điểm trên địa bàn thành phố, giúp giám sát, theo dõi các bệnh mạn tính, bệnh nhân chỉ cần chăm sóc, theo dõi sau hậu phẫu và chuyển về bệnh viện Nhân dân Gia Định để xử trí các trường hợp vượt quá khả năng xử trí; Phát triển, mở rộng mô hình hỗ trợ chuyên môn của bệnh viện tuyến trên đối với bệnh viện quận, huyện, trạm y tế thành hoạt động thường quy, dưới hình thức dịch vụ khám chữa bệnh từ xa do bệnh viện cung cấp cho người dân đang được trạm y tế, bệnh viện quận, huyện quản lý, chăm sóc sức khỏe ban đầu.

Phát triển kỹ thuật chuyên sâu theo phân tuyến (bệnh viện tuyến cuối một số chuyên khoa, phát triển kỹ thuật chuyên sâu, kỹ thuật cao): Đạt ít nhất

80% kỹ thuật theo phân tuyến chuyên môn kỹ thuật theo từng chuyên khoa. Kiện toàn hoạt động các khoa lâm sàng, đảm bảo nguồn nhân lực, cơ sở vật chất, trang thiết bị phù hợp với định hướng phát triển của các khoa, phấn đấu thực hiện được các kỹ thuật mới, chuyên sâu ngang tầm các nước tiên tiến trong khu vực. Phát triển, chuẩn hóa hoạt động cấp cứu, hồi sức, nội khoa, ngoại, khoa, sản khoa, phát triển đơn vị hồi sức sơ sinh chuyên sâu và phát triển y học phục hồi cho đầy đủ các chuyên khoa.

- Trình độ phát triển giáo dục, đào tạo

Chất lượng nhân lực nói chung được thể hiện qua kỹ năng, kiến thức, tay nghề, kinh nghiệm, năng lực sáng tạo, nói cách khác nó được thể hiện qua năng lực thực hiện công việc của NNL. Năng lực này có thể có được thông qua giáo dục - đào tạo và tích lũy kinh nghiệm trong quá trình làm việc. Tuy nhiên, ngay cả việc tích lũy kinh nghiệm này cũng phải dựa trên một nền tảng là giáo dục - đào tạo nghề nghiệp cơ bản. Như vậy có thể thấy, nhân tố này ảnh hưởng tới chất lượng cung ứng NNL và ảnh hưởng gián tiếp tới nâng cao chất lượng NNL tại tổ chức. Đối với Ngành y tế, khi chất lượng đầu ra của các học sinh, sinh viên tại các trường đại học, cao đẳng, trung cấp... được nâng cao thì đồng nghĩa với việc các Bệnh viện có cơ hội tuyển dụng được những y, bác sỹ có trình độ chuyên môn tốt, giảm thiểu chi phí đào tạo lại. Giáo dục - đào tạo tạo ra sự cạnh tranh xã hội và trong bối cảnh cạnh tranh gay gắt trên thị trường lao động, những y, bác sỹ học vấn thấp, kỹ năng, tay nghề thấp khó có thể cạnh tranh được so với những người có trình độ, có kỹ năng nghề cao. Chính vì vậy, những y, bác sỹ có tay nghề thấp phải nâng cao năng lực của mình và cách hiệu quả nhất là đầu tư vào giáo dục, đào tạo. Giáo dục, đào tạo không chỉ trực tiếp tác động đến nâng cao chất lượng đội ngũ y, bác sỹ mà nó còn tác động gián tiếp qua sự ảnh hưởng đến dân trí.

Khi giáo dục đào tạo phát triển, người dân được tiếp xúc nhiều hơn với các kiến thức xã hội, họ sẽ hiểu rõ hơn về tầm quan trọng của sức khỏe, quan tâm hơn đến lĩnh vực y tế dự phòng, từ đó có ý thức hơn trong việc tự bảo vệ, chăm sóc sức khỏe bản thân. Điều này sẽ làm giảm áp lực cho Ngành y tế.

- Trình độ phát triển y tế và chăm sóc sức khỏe

Trình độ phát triển y tế và chăm sóc sức khỏe cho người lao động là một trong những yếu tố chính tác động đến tình trạng thể lực của người lao động. Sức khỏe ngày nay không chỉ được hiểu là tình trạng không có bệnh tật, mà còn là sự hoàn thiện về mặt thể chất lẫn tinh thần. Y tế càng phát triển càng tạo cho mỗi cá nhân trong xã hội cơ hội để có sức khỏe tốt hơn, giúp đảm bảo sức khỏe để học tập nâng cao trình độ và công tác. Khi trình độ y tế phát triển, mỗi y, bác sỹ có thêm cơ hội tiếp xúc với chuyên môn, có điều kiện nâng cao năng lực bản thân, cùng với đó cũng là động lực để họ học hỏi nhằm theo kịp sự phát triển chung của Ngành. Hơn bất kỳ một lĩnh vực nào, các y, bác sỹ là những người tác động trực tiếp vào trình độ phát triển của Ngành y tế. Khi Y tế phát triển, bản thân mỗi y, bác sỹ cũng có được sự chăm sóc sức khỏe tốt hơn, từ đó họ sẽ có thêm cơ hội để cống hiến, để học hỏi và phát triển năng lực bản thân, tạo nền tảng cho sự nâng cao năng lực đội ngũ y, bác sỹ nói chung.

- Sự phát triển của khoa học công nghệ và ứng dụng trong y tế

Trong giai đoạn nền kinh tế hội nhập hiện nay, chúng ta được tiếp cận với các máy móc, công nghệ hiện đại. Vì vậy, các tiêu chí đặt ra đối với đội ngũ y, bác sỹ cũng được nâng cao theo đó. Khoa học kỹ thuật càng phát triển thì trình độ y, bác sỹ cũng càng phải tăng cao. Ngành y tế đang ngày một phát triển, cùng với đó là cơ sở hạ tầng, trang thiết bị y tế, máy móc, vật tư y tế hiện đại, vì vậy yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ y, bác sỹ ngày càng đặt lên một tầm cao mới, bởi chỉ khi nâng cao năng lực, trình độ chuyên môn phù

hợp với sự phát triển của khoa học công nghệ họ mới có thể dễ dàng sử dụng có hiệu quả các trang, thiết bị vật tư y tế hiện đại.

Cải cách thủ tục hành chính hướng tới quản trị bệnh viện thông minh: Nâng cấp cơ sở hạ tầng phục vụ cho đề án bệnh viện thông minh, đảm bảo hoạt động thông suốt, an toàn, an ninh, đáp ứng các yêu cầu vận hành, trao đổi thông tin và tiến tới mạng internet tốc độ cao phủ khắp bệnh viện.

Xây dựng hệ thống khám chữa bệnh thông minh. Các ứng dụng như đăng ký khám bệnh qua mạng, công tra cứu thông tin y tế, phần mềm tư vấn khám chữa bệnh từ xa, thanh toán điện tử, phần mềm tra cứu vị trí các khoa, phòng, ... trên các thiết bị cầm tay thông minh để phục vụ người dân thành phố và khách du lịch y tế.

Hiệu chỉnh phần mềm eHOS theo hướng dễ sử dụng cho người sử dụng, liên kết với các cấu phần quản lý nhân lực, kho, vật tư – trang thiết bị, dược,... Triển khai bệnh án điện tử (EMR) hoàn chỉnh (đạt mức 6/7 so với chuẩn của Bộ Y tế). Tăng cường các hoạt động giám sát sử dụng công nghệ thông tin liên kết với bệnh án điện tử và phần mềm eHOS để đánh giá, để cải tiến và nâng cao chất lượng, hiệu suất trong hoạt động của bệnh viện.

- Yếu tố tự do hóa và mức độ cạnh tranh của thị trường dịch vụ y tế

Y tế vẫn còn là một trong những ngành luôn luôn học hỏi và nâng cao trình độ chuyên môn thường xuyên và liên tục các bệnh viện nước ngoài và bệnh viện tư nhân ngày càng có nhiều công nghệ hiện đại cạnh tranh. Mặc dù thị nguồn nhân lực y tế dồi dào và đa dạng nhưng nhìn chung chất lượng còn hạn chế đặc biệt là nhân lực đòi hỏi trình độ cao. Vì vậy mà nguồn nhân lực chất lượng cao khi tuyển dụng còn hạn chế, chưa đáp ứng yêu cầu phát triển của bệnh viện. Tuy nhiên, thời gian đào tạo một Y bác sĩ mới ra trường để có chứng chỉ hành nghề mất 18 tháng, sau đó phải tham gia các khóa đào tạo liên tục, chương trình đào tạo sau đại học

1.5. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của một số bệnh viện chọn điển hình và bài học rút ra

1.5.1. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ tại một số Bệnh viện chọn điển hình

Trong phạm vi có hạn của Luận văn học viên xin được đề cập đến một số kinh nghiệm về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại hai Bệnh viện đã được tìm hiểu.

* Tại Bệnh viện Nhân dân 115 – Thành phố Hồ Chí Minh

Năm 2016, Bệnh viện 115 hiện có gần 1.700 nhân viên y tế và chỉ tiêu giường bệnh là 1.600 giường đã quá tải, công suất giường bệnh lên tới 124%. Mỗi ngày bệnh viện đang phải tiếp nhận 4.000-6.000 bệnh nhân.

Bệnh viện Nhân dân 115 đã trở thành bệnh viện đa khoa hạng I, tuyến cuối trung ương về chuyên môn, khoa học kỹ thuật với 1.600 giường nội trú, 2.500 viên chức, người lao động. Mỗi ngày bệnh viện cấp cứu cho hơn 350 người bệnh, khám và điều trị cho hơn 6.000 người bệnh nội trú và ngoại trú. Trung bình mỗi năm bệnh viện tiếp nhận khám, chữa bệnh cho hơn một triệu lượt người bệnh, qua đó đã góp phần quan trọng cho ngành y tế thành phố trong công tác chăm sóc sức khỏe Nhân dân. Hiện Bệnh viện Nhân dân 115 đã phát triển 5 trung tâm chuyên khoa sâu mũi nhọn: thần kinh; thận niệu; tim mạch; gây mê - hồi sức - cấp cứu và ung bướu.

Việc thực hiện thành công “Đề án thí điểm mô hình Viện – Trường” giữa Bệnh viện Nhân dân 115 với Trường Đại học Y khoa Phạm Ngọc Thạch cũng là một điểm sáng trong đào tạo nguồn nhân lực y tế. Bệnh viện Nhân dân 115 đã trở thành cơ sở thực hành cho hàng ngàn sinh viên khối ngành sức khỏe, đóng góp tích cực vào công tác phát triển nguồn nhân lực y tế Thành phố và cả nước. Bên cạnh đó, bệnh viện đã làm tốt việc hợp tác quốc tế trong lĩnh vực y khoa.

Vấn đề y đức của ngành luôn được bệnh viên quan tâm, nhất là những quy tắc ứng xử của ngành Y đã được ban hành. Bệnh viện cũng duy trì thường xuyên các chế độ họp chuyên đề, chuyên môn, xử lý nghiêm minh đối với những trường hợp cán bộ y, bác sỹ có biểu hiện gây phiền hà cho bệnh nhân và người nhà. Vì vậy, thái độ phục vụ, chăm sóc bệnh nhân của đội ngũ y bác sỹ, người lao động của bệnh viên ngày càng được nâng lên, tạo được niềm tin cho người bệnh khi đến khám, điều trị.

* Tại bệnh viện Nguyễn Tri Phương – Thành phố Hồ Chí Minh

- Công tác quy hoạch cán bộ:

Xây dựng kế hoạch 5 năm và thực hiện đánh giá hàng năm để có những điều chỉnh phù hợp khi có sự biến động về nhân lực và yêu cầu nhiệm vụ của Bệnh viện theo từng giai đoạn.

- Công tác đào tạo chuyên môn kỹ thuật: Thực hiện kết hợp giữa cử cán bộ về tuyển trên đào tạo và đào tạo tại chỗ. Đào tạo chính quy tập trung và tập huấn, bồi dưỡng kiến thức tại đơn vị.

Đào tạo tại chỗ: Đây là loại hình đào tạo phù hợp trong lúc Bệnh viện còn thiếu nhân lực.

Hình thức cử cán bộ đi đào tạo: Bác sỹ, Chuyên khoa I, Chuyên khoa II, Thạc sỹ, Tiến sỹ.

Đào tạo cán bộ quản lý: Căn cứ vào nguồn quy hoạch của bệnh viện, cử các cán bộ này tham gia các lớp đào tạo về: Quản lý nhà nước; Lý luận chính trị. Tổ chức hội nghị, hội thảo về các chuyên đề: Quản trị nhân sự, quản trị tài chính, vật tư, trang thiết bị, ...

- Cơ chế chính sách đào tạo, thu hút, đãi ngộ:

+ Chế độ đào tạo: Bệnh viện thực hiện hỗ trợ học phí, tài liệu trong suốt thời gian cán bộ được cử đi học tập trung.

+ Thu hút, đãi ngộ: Đưa ra các hình thức thu hút đủ mạnh đi kèm với chế độ đãi ngộ hợp lý để giữ chân và khích lệ cán bộ y tế toàn tâm, toàn ý với công việc.

+ Tăng cường hợp tác tốt với các Trường Đại học Y Dược thành Phố Hồ Chí Minh, Trường Đại học Y khoa Phạm Ngọc Thạch, các Bệnh viện chuyên khoa đầu ngành để có thể mời được các chuyên gia về Bệnh viện tổ chức Hội thảo khoa học, đào tạo tại chỗ.

1.5.2. Bài học kinh nghiệm rút ra cho Bệnh viện Nhân dân Gia Định

- Công tác tuyển dụng: Căn cứ vào định hướng phát triển của bệnh viện, xây dựng kế hoạch, cụ thể hoá các tiêu chí tuyển dụng để tuyển dụng được những nhân lực phù hợp với vị trí công việc, đảm bảo đáp ứng nhu cầu của bệnh viện; Liên kết với các trường Đại học, Cao đẳng Y Dược trên địa bàn thành phố để cung cấp nguồn ứng viên trẻ, có trình độ chuyên môn tốt cho bệnh viện.

- Công tác đào tạo, bồi dưỡng: Xây dựng và điều chỉnh quy hoạch cán bộ hàng năm để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng phù hợp giữa cán bộ quản lý và cán bộ làm chuyên môn.

Kế hoạch hoá, đa dạng hoá các hình thức đào tạo, tạo mọi điều kiện để hỗ trợ, nâng cao trình độ chuyên môn của cán bộ y tế, từ đó nâng cao chất lượng khám chữa bệnh của bệnh viện. Các cán bộ sau khi được đào tạo phải được sử dụng hiệu quả, bố trí, phân công đảm nhận đúng chuyên môn nghiệp vụ.

Xây dựng chương trình bồi dưỡng nâng cao trình độ tin học cho cán bộ, viên chức, người lao động để ứng dụng công nghệ thông tin đạt hiệu quả trong việc quản lý, điều hành, trong chuyên môn, kỹ thuật.

- Công tác thu hút, đãi ngộ: Cần chăm lo đến đời sống của cán bộ nhân viên, xây dựng quy chế chuyên môn, quy chế khen thưởng, quy chế chi tiêu nội bộ hợp lý để giữ chân, động viên cán bộ nhân viên toàn tâm, toàn ý với

công việc. Đồng thời có các chính sách thu hút nhân tài (nguồn nhân lực chất lượng cao) về công tác tại bệnh viện.

CHƯƠNG 2.

THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC Y TẾ TẠI BỆNH VIỆN NHÂN DÂN GIA ĐỊNH

2.1. Khái quát về Bệnh viện Nhân dân Gia Định

2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển

Bệnh viện Nhân dân Gia Định là một trong những bệnh viện có lịch sử lâu đời ở Sài Gòn – Gia Định, thuở sơ khai có tên gọi là L'Hôpital de Gia Định được người Pháp xây dựng vào năm 1916. Năm 1945, L'Hôpital de Gia Định được đổi tên thành Bệnh viện Nguyễn Văn Học. Đến năm 1968, Bệnh viện được xây dựng mới lại hoàn toàn và là nơi thực tập của sinh viên Y khoa Đại học đường Sài Gòn. Đến ngày 27 tháng 9 năm 1975, căn cứ Quyết định số 785/TCCB của Ban Y tế xã hội thuộc Ủy ban Nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh về việc phân cấp cho Sở Y tế Thành phố Hồ Chí Minh quản lý mọi mặt Bệnh viện Nguyễn Văn Học. Ngày 19 tháng 10 năm 1994, Bệnh viện Nguyễn Văn Học được đổi tên thành Bệnh viện Nhân dân Gia Định trực thuộc Sở Y tế thành phố Hồ Chí Minh theo Quyết định số 1558/SYT-TC. Bệnh viện Nhân Dân Gia Định là Bệnh viện đa khoa hạng I trực thuộc Sở Y tế Thành phố Hồ Chí Minh, và tiếp tục được công nhận Bệnh viện đa khoa hạng I theo Quyết định số 1894/QĐ-UBND ngày 17 tháng 4 năm 2014 của Ủy ban nhân dân thành phố Hồ Chí Minh, là đơn vị sự nghiệp có thu, được cấp kinh phí hoạt động từ nguồn ngân sách thành phố. Chỉ tiêu giường bệnh là 1500. Bệnh viện thực hiện theo Quy chế tổ chức và hoạt động theo Quyết định số 503/QĐ-SYT ngày 20 tháng 3 năm 2014 của Sở Y tế thành phố Hồ Chí Minh. Bệnh viện được cấp giấy phép hoạt động khám bệnh, chữa bệnh theo Quyết định số 01353/SYT-GPHĐ ngày 10 tháng 1 năm 2014 của Giám đốc Sở Y tế thành phố Hồ Chí Minh theo quy định của Luật Khám bệnh, chữa bệnh.

Giai đoạn hiện nay

Hiện tại, Bệnh viện Nhân dân Gia Định là một trong những Bệnh viện Đa khoa loại I trực thuộc Sở Y tế TP.HCM. Với đội ngũ Y, Bác sĩ chuyên môn cao, dày dặn kinh nghiệm, Bệnh viện có đủ các chuyên khoa lớn, nhiều phân khoa sâu, trang bị đầy đủ trang thiết bị y tế nhằm nâng cao chất lượng chẩn đoán, điều trị và chăm sóc bệnh nhân, đáp ứng nhu cầu khám chữa bệnh ngày càng cao của nhân dân. Với quy mô lớn 1.500 giường, hàng ngày Bệnh viện phục vụ khoảng 1.500 bệnh nhân nội trú, hơn 4.000 lượt bệnh nhân đến khám bệnh và hơn 300 lượt bệnh nhân cấp cứu. Bên cạnh việc khám chữa bệnh cho nhân dân sinh sống trên địa bàn thành phố (các quận trong tuyến: Bình Thạnh, Gò Vấp, Phú Nhuận, một phần của Quận I và các quận ngoài tuyến: Thủ Đức, Quận 2, 9, 12...), bệnh viện còn tiếp nhận bệnh nhân từ các tỉnh lân cận như Đồng Nai, Bình Dương, Vũng Tàu và một số tỉnh miền Trung.

Bên cạnh công tác khám chữa bệnh, bệnh viện còn mang trọng trách đào tạo. Hiện tại nơi đây là cơ sở thực hành của trường Đại học Y Dược Tp. Hồ Chí Minh và Đại học Y khoa Phạm Ngọc Thạch. Trung bình mỗi năm, bệnh viện tiếp nhận khoảng 1500 học viên đến thực tập thuộc hệ trung học, hệ đại học và sau đại học.

2.1.2. Chức năng, nhiệm vụ và các hoạt động

- Cấp cứu, khám bệnh, chữa bệnh;

Đảng ủy và Ban Giám đốc bệnh viện đã chỉ đạo triển khai nhiều giải pháp nhằm đáp ứng tình trạng quá tải bệnh viện, triển khai nhiều kỹ thuật mới trong chẩn đoán và điều trị nhằm nâng cao chất lượng phục vụ, tăng thêm sự hài lòng cho người bệnh.

Thực hiện các kỹ thuật theo đúng phân tuyến, vượt tuyến theo Thông tư 43/2013/TT-BYT của Bộ Y tế và áp dụng các kỹ thuật cao hiện đại nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả chẩn đoán, điều trị trong khám chữa bệnh.

Tổ chức tập huấn phác đồ mới cập nhật cho tất cả các bác sĩ. Áp dụng các quy trình chuyên môn của Bộ Y tế gồm tăng huyết áp, thoát vị bẹn, mô đực thủy tinh thể bằng phaco, bệnh phổi tắc nghẽn mạn tính, mổ lấy thai, u xơ tiền liệt tuyến. Lập đề án ứng dụng công nghệ thông tin trong việc triển khai quy trình chuyên môn, giúp cải cách thủ tục hành chính và công cụ hữu hiệu để kiểm tra, giám sát và báo cáo.

Thành lập khoa Tim mạch Can thiệp và Đơn vị X-Quang can thiệp thuộc khoa Chẩn đoán hình ảnh, đến nay đã thực hiện hầu hết các kỹ thuật chuyên sâu của can thiệp mạch vành, mạch não, mạch tạng và mạch máu khác. Nhiều kỹ thuật mới và các bệnh lý phức tạp được thực hiện lần đầu và mang lại hiệu quả cao như thuyên tắc cầm máu và bảo tồn tạng trong chấn thương gan, lách, thận; điều trị thuyên tắc mạch mạc treo ruột, thuyên tắc cầm máu trong băng huyết sau sinh; điều trị các bệnh lý dị dạng mạch máu phức tạp.

Thành lập 03 đơn vị Hồi sức tích cực trực thuộc 03 khoa gồm: Hồi sức Tích cực Tim mạch, Hồi sức tích cực Thần kinh và Hồi sức Tích cực Hô hấp. Kiện toàn và mở rộng khoa Hồi sức tích cực chống độc, đáp ứng được tình hình điều trị bệnh nặng tuyến cuối. Thành lập 02 phòng khám chuyên khoa: Tâm thể trị liệu và Da liễu.

Bệnh viện triển khai áp dụng nhiều kỹ thuật mới trong điều trị, cứu sống nhiều trường hợp bệnh nặng: đặc biệt tiếp nhận những trường hợp sản phụ có nhiều bệnh lý nội khoa nặng; ứng dụng kỹ thuật mới “hạ thân nhiệt chỉ huy” trong trường hợp cấp cứu ngưng tim ngưng thở; áp dụng kỹ thuật nút mạch cầm máu điều trị băng huyết sau sinh; phẫu thuật cấp cứu các trường hợp thuyên tắc phổi nặng; Triển khai phẫu thuật nội soi trong hầu hết các chuyên khoa và các bệnh lý phức tạp, phẫu thuật khó như phẫu thuật nội soi điều trị ung thư đại trực tràng, ung thư dạ dày, phẫu thuật Whipple, u tuyến

yên, vi phẫu thuật thân kinh mắt; phẫu thuật tim hở trong các trường hợp bệnh lý phức tạp và trẻ nhỏ...

Hoạt động Dược lâm sàng được chú trọng và có những kết quả đáng kể như: giám sát việc kê toa ngoại trú của Bác sĩ, giám sát việc sử dụng kháng sinh trong nội trú, tư vấn sử dụng thuốc cho bệnh nhân, hội chẩn việc sử dụng thuốc cùng với Bác sĩ trong các trường hợp bệnh nặng, khó, ... theo dõi nồng độ thuốc trong điều trị. Được giải thưởng về hoạt động Dược lâm sàng hằng năm của hội Dược sĩ.

- Đào tạo cán bộ Y tế;

Đào tạo là một nhiệm vụ quan trọng, đã được Đảng ủy, Ban Giám đốc quan tâm, chỉ đạo sâu sát. Hằng tuần tổ chức sinh hoạt khoa học kỹ thuật nhằm bổ sung và cập nhật kiến thức mới về chuyên môn, về quy chế và hồ sơ bệnh án cho các bác sĩ để nâng cao chất lượng khám chữa bệnh cho các bác sĩ nhất là bác sĩ trẻ. Duy trì các buổi học bồi dưỡng chuyên môn hằng tháng cho điều dưỡng, hộ lý.

Cử các cán bộ chuyên môn đi đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài, dựa trên kế hoạch phát triển chuyên môn kỹ thuật, tập trung vào những lĩnh vực đào tạo theo định hướng phát triển chuyên môn sâu của khoa, phù hợp với quy hoạch phát triển nguồn nhân lực tại bệnh viện, bệnh viện đã cử 54 lượt Bác sĩ, Điều dưỡng, Hộ sinh tham gia khóa huấn luyện như: Thực hành lâm sàng, Hồi sức Cấp cứu, Gây mê hồi sức, Tim mạch Can thiệp, Kỹ thuật X-quang can thiệp, Hệ thống kiểm soát, dự phòng nhiễm khuẩn tại bệnh viện ... tại các nước trong khu vực.

Đào tạo Sau đại học với số lượng không nhỏ các nhà chuyên môn, trong đó Chuyên khoa I: 46; Thạc sĩ: 19; Chuyên khoa II: 70; Nghiên cứu sinh: 06. Đối với trung cấp, đã cử đi đào tạo nâng cao trình độ cao đẳng và cử nhân là: 536.

Bệnh viện đã được cấp mã số đào tạo liên tục và trong 05 năm qua đã đào tạo chuyên môn cho nhiều đơn vị bạn và tuyển dưới; hằng năm đều có xây dựng và được phê duyệt các chương trình đào tạo liên tục, đặc biệt trong một số lĩnh vực chuyên môn sâu như: Sinh hóa huyết học, Giải phẫu bệnh, Chẩn đoán hình ảnh, Vật lý trị liệu, ...

- Nghiên cứu khoa học về Y tế;

Được xem là nhiệm vụ quan trọng, Nghị quyết nhiệm kỳ 2015 - 2020 là duy trì 1 lần 1 năm, tuy nhiên quy mô HNKH ngày càng rộng, từ 5 phiên/HN năm 2015 tăng lên đến 11 phiên năm 2019 và hơn 700 Bác sĩ, Điều dưỡng trong và ngoài nước tham dự. Đặc biệt, đối với khối điều dưỡng cũng duy trì tốt mỗi năm có một phiên tham gia HNKH, các đề tài cũng ngày càng tăng về số lượng và chất lượng.

Cùng với Đại học Y Dược Thành phố Hồ Chí Minh tổ chức lớp học về nghiên cứu khoa học cho các bác sĩ và điều dưỡng trong bệnh viện. Hoạt động NCKH được đẩy mạnh, các đề tài nghiên cứu khoa học có chất lượng hơn, nhiều đề tài cấp bộ tỉnh và đăng trên các báo, tạp chí quốc tế có uy tín, đạt nhiều giải thưởng sáng tạo kỹ thuật cấp thành phố. Duy trì và tổ chức tốt các buổi sinh hoạt báo cáo chuyên đề hàng tuần tại bệnh viện.

- Chỉ đạo tuyển dưới về chuyên môn kỹ thuật;

Chỉ đạo tuyển cũng là nhiệm vụ của các bệnh viện tuyển cuối, bệnh viện đã thực hiện đề án 1816 “Cử cán bộ chuyên môn luân phiên từ bệnh viện tuyển trên về hỗ trợ bệnh viện tuyển dưới nhằm nâng cao chất lượng khám chữa bệnh” của Bộ Y tế, hỗ trợ chuyên môn cho bệnh viện Huyện Bình Chánh, Đa khoa Huyện Củ Chi, Quận 9. Có nhiều kỹ thuật đã được chuyển giao, nhiều ca bệnh khó, phức tạp đã được điều trị thành công. Tiếp tục hỗ trợ chuyên môn cho các bệnh viện Quận Phú Nhuận, Bình Thạnh, Gò Vấp, tiếp

nhận các bệnh nhân nặng từ tuyến trước, cử bác sĩ và trang thiết bị hỗ trợ cấp cứu khi có yêu cầu khẩn cấp.

Bệnh viện vệ tinh được triển khai thực hiện chuyển giao kỹ thuật tại bệnh viện Quận Gò Vấp và Bệnh viện Quận 9 về can thiệp mạch vành đã mang lại hiệu quả thiết thực và được Bộ Y tế đánh giá cao.

- Hợp tác Viện – Trường;

Hợp tác Viện – Trường là nhiệm vụ và là truyền thống từ khi mới thành lập bệnh viện. Bệnh viện Nhân dân Gia Định là trung tâm thực hành chính của 2 trường đại học Y Dược Thành phố Hồ Chí Minh và Đại học Y Phạm Ngọc Thạch, nhiều bác sĩ của bệnh viện được mời thỉnh giảng, bệnh viện cũng bổ nhiệm một số cán bộ giảng nhà trường giữ các chức vụ trưởng, phó khoa, qua đó giúp đội ngũ cán bộ chuyên môn bổ sung kiến thức, nâng cao trình độ. Bệnh viện được Sở Y tế công bố cơ sở thực hành theo quy định tại Nghị định 111 gồm các chuyên ngành: Y đa khoa; Điều dưỡng Gây mê hồi sức; Kỹ thuật Hình ảnh y học; Xét nghiệm Y học.

Ngoài ra còn tiếp nhận học viên thực tập ngành điều dưỡng, kỹ thuật viên và dược của các trường: ĐH Hutech; Khoa Y Đại học Quốc Gia; Cao đẳng Miền Nam, Bách khoa Sài Gòn, Âu Việt và các Bệnh viện tư nhân. Bên cạnh tiếp nhận các học viên trong nước, bệnh viện còn mở rộng quan hệ hợp tác với Trường Đại học Y dược Tp. HCM và các Hội quốc tế tiếp nhận nhiều học viên nước ngoài đến thực tập tại bệnh viện từ năm 2016 đến nay.

- Phòng bệnh;

Bệnh viện tổ chức tuyên truyền, giáo dục sức khỏe cho cộng đồng để nhân dân có một số kinh nghiệm tự chăm sóc sức khỏe bản thân và gia đình, làm giảm áp lực khám, chữa bệnh.

- Hợp tác quốc tế;

Tham gia các chương trình hợp tác với các tổ chức và cá nhân ở ngoài nước theo quy định của Nhà nước.

- Quản lý kinh tế trong bệnh viện;

- Cải tiến chất lượng dịch vụ khám bệnh, chữa bệnh

- Thực hiện các nhiệm vụ khác do Sở Y tế

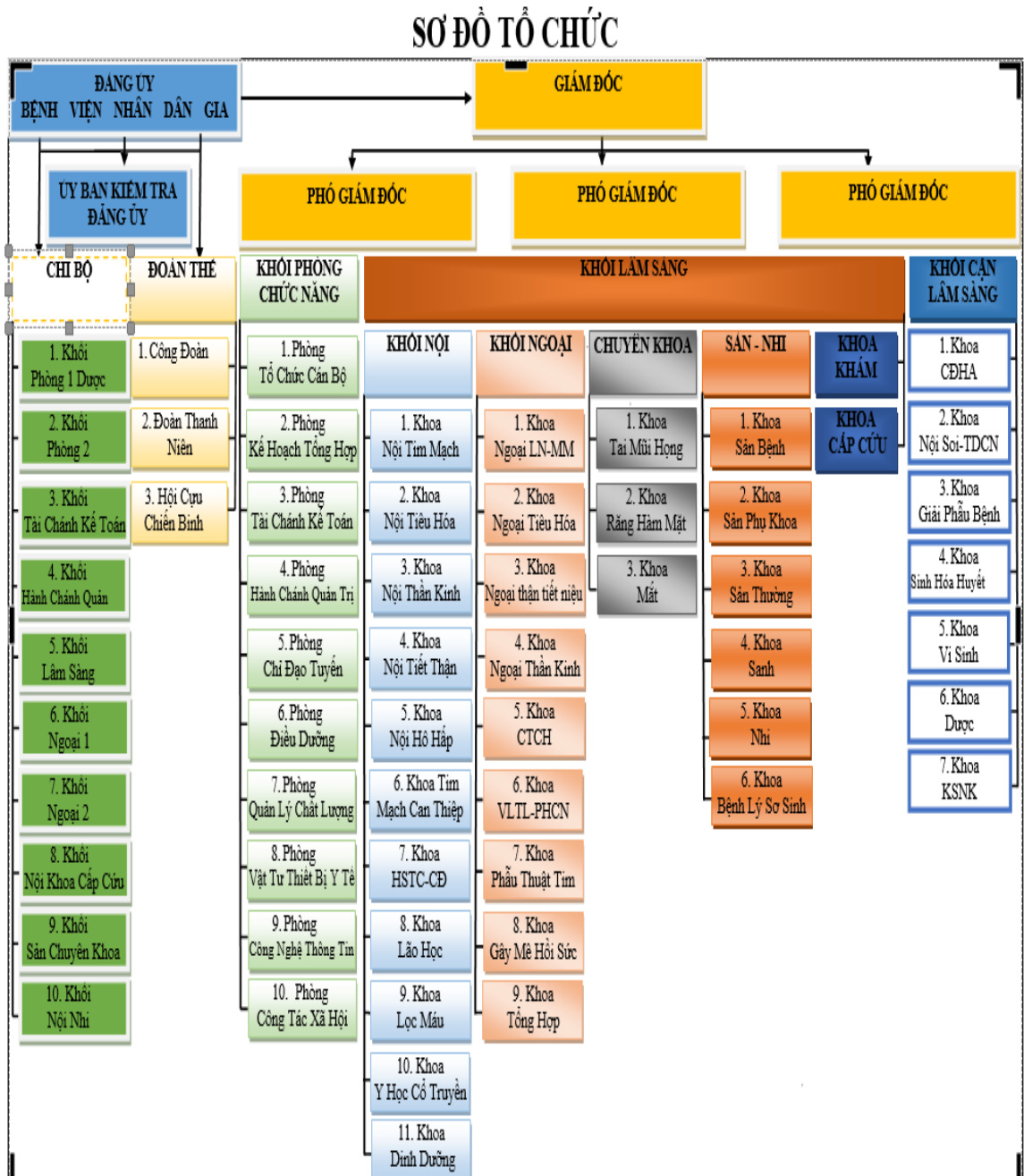
2.1.3. Cơ chế hoạt động

Bệnh viện Nhân dân Gia Định là bệnh viện hoạt động tự chủ chi thường xuyên. Giám đốc là người đứng đầu bệnh viện, chịu trách nhiệm về mọi mặt hoạt động của bệnh viện.

Cơ cấu tổ chức Bệnh viện Nhân dân Gia Định

Bệnh viện Nhân Dân Gia Định là Bệnh viện đa khoa loại I trực thuộc Sở Y tế thành phố Hồ Chí Minh. Bệnh viện có tuyến chuyên môn cao của khu vực phía Nam, với nhiều chuyên khoa sâu các chuyên khoa như: Nội, Ngoại, Sản, Nhi, Mắt, Răng hàm mặt, Tai mũi họng, Phục hồi chức năng. Khoa Cấp cứu tiếp nhận 500 lượt bệnh nhân mỗi ngày, khoa Khám bệnh tiếp nhận 5000 – 5.500 lượt bệnh khám mỗi ngày. Khu điều trị nội trú với 1500 giường bệnh.

Sơ đồ 2.1: Sơ đồ Bệnh viện Nhân dân Gia Định



Quy mô, cơ cấu nhân lực bệnh viện

Hiện nay, cơ cấu nhân lực bệnh viện gồm Ban lãnh đạo bệnh viện:

1 Giám đốc và 3 phó Giám đốc 10 phòng chức năng, 31 khoa lâm sàng và 7 khoa cận lâm sàng tổng số cán bộ là 1746 người được thể hiện cụ thể qua bảng sau:

Bảng 2.1: Quy mô, cơ cấu nhân lực tháng 6 năm 2022

TT	Khoa, phòng	Số lượng	STT	Khoa, phòng	Số lượng
	Khối Phòng				
1	Công nghệ thông tin	7	26	Chấn thương CH	42
2	Hành chính quản trị	20	27	Ngoại Thần kinh	40
3	Kế hoạch tổng hợp	30	28	Phòng mổ	105
4	Quản lý chất lượng	7	29	Hồi sức	95
5	Chỉ đạo tuyến	5	30	Tổng hợp	18
6	Vật tư thiết bị Y tế	21	31	VLTL-PHCN	20
7	Tài chính Kế toán	70	32	Khối chuyên khoa	
8	Điều dưỡng	4	33	Tai mũi họng	18
9	Công tác xã hội	28	34	Mắt	20
	Khối Nhi			Răng hàm mặt	20
10	Bệnh lý sơ sinh	33	35	Khối sản	
11	Nhi	28	36	Sản phụ	30
	Khối Nội			Sản bệnh	31
12	Nội Tim mạch	38	37	Sản thường	35
13	Tim mạch can thiệp	30	38	Sanh	31
14	Nội Tiêu hóa			Khối Khám-CC	
15	Nội Thần Kinh	31	39	Cấp cứu	84
16	Nội tiết Thận	32	40	Khám bệnh	80
17	HSTC Chống độc	34	41	Khối cận lâm sàng	
18	Nội Hô hấp	50	42	Chẩn đoán HA	60
19	Lão học	32	43	SHHH	70
20	Lọc máu	32	44	Giải phẫu bệnh	24
21	Y học cổ truyền	31	45	Nội soi	30
22	Phẫu thuật tim hở	30	46	Vi sinh	30
	Khối Ngoại	31	47	Dược	60
23	Ngoại thận - TN	30		KSNK	50

24	Ngoại LN-MM	30	48	Dinh dưỡng	24
25	Ngoại Tiêu hóa	31	49	Ban Giám đốc	4
			50	TCCB	10
Tổng		1746			

+ Tình hình nhân sự tại bệnh viện tính đến tháng 6/2022: 1746

trong đó:

- Bác sĩ: 344
- Điều dưỡng: 651
- Hộ sinh: 117
- Dược sĩ: 117
- Kỹ thuật Y: 140
- Nhân viên: 421

Kết quả hoạt động giai đoạn 2020-6/2022: Những năm qua, bệnh viện đã đầu tư sửa chữa, nâng cấp cơ sở hạ tầng sạch đẹp hơn, tăng số lượng giường điều trị nội trú nhằm khắc phục tình trạng bệnh nhân phải nằm ghép...dưới đây là kết quả hoạt động của bệnh viện:

Bảng 2.2: Kết quả hoạt động của giai đoạn từ năm 2020 đến tháng 6/2022

Tiêu chí	Năm 2017	Năm 2018	Năm 2019	Đơn vị tính
Số giường bệnh thực kê	1500	1500	1500	Giường
Tổng số lượt khám	87.991	83.526	87.291	Lượt
Tổng bệnh nhân điều trị ngoại trú	1.962	1.866	2.094	Bệnh nhân
Tổng số bệnh nhân điều trị nội trú	12.281	11.200	10.927	Bệnh nhân

(Nguồn: Phòng Kế hoạch tổng hợp)

2.2. Thực trạng hoạt động chất lượng nguồn nhân lực Y tế tại BV Nhân dân Gia Định

2.2.1. Nhân tố bên trong

- Môi trường làm việc

Bệnh viện Nhân Dân Gia Định có kinh nghiệm lâu năm trong hoạt động Y tế bắt đầu từ thời Pháp, được thành lập đến nay là hơn 100 năm, có uy tín trên thị trường ngành Y. Môi trường làm việc thân thiện được đầu tư trang bị cơ sở vật chất và thiết bị hiện đại thuận lợi cho cán bộ nhân viên trong quá trình làm việc. Đồng thời với công nghệ hiện đại phục vụ cho quá trình điều trị đạt hiệu quả và chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của khách hàng.

Môi trường Bệnh viện Nhân dân Gia Định là một môi trường năng động, nhiệt huyết với tinh thần lao động hăng say, cầu tiến cao. Bệnh viện luôn quan tâm đến công tác bổ sung nguồn nhân lực tương xứng với quy mô theo từng giai đoạn phát triển, từng bước hình thành các chuyên khoa sâu, với đội ngũ cán bộ đủ khả năng chuyên môn và trang thiết bị đồng bộ để chữa trị các bệnh nặng thuộc các chuyên khoa. Đây là điều kiện thuận lợi để bệnh viện nâng cao chất lượng khám bệnh, chữa bệnh, giải quyết trước mắt tình trạng quá tải và phục vụ người bệnh, phát triển chuyên môn kỹ thuật, đáp ứng yêu cầu mở rộng quy mô giường bệnh.

Bệnh viện có đội ngũ Y bác sĩ đầu ngành có kinh nghiệm. Có thể nói đây là lực lượng nòng cốt tạo hiệu quả công việc cao. Thu nhập của nhân viên tương đối ổn định. Chế độ phúc lợi và đãi ngộ cho nhân viên được thực hiện thể hiện qua chế độ lương, thưởng, thăm quan, nghỉ mát hàng năm...

Tại Bệnh viện không khí làm việc giữa các khoa, phòng được đánh giá là cao, các anh chị luôn vui vẻ và hòa đồng, luôn hỗ trợ giúp đỡ lẫn nhau trong công việc. Từ cấp trên cho đến cấp dưới điều làm việc tích cực, hăng say góp phần tạo bầu không khí làm việc rất sôi động.

Nhân viên văn phòng trang bị đầy đủ các trang phục. Đồng phục Y tế được áp dụng cho cả nam và nữ theo quy định. Mỗi nhân viên được phát 2 áo đồng phục và sử dụng cho cả năm. Ngoài ra, việc đeo thẻ nhân viên được cán bộ công nhân viên thực hiện rất nghiêm túc. Thẻ cán bộ, công nhân viên đều ghi rõ họ tên cơ quan, ảnh, họ và tên, chức danh, số hiệu cán bộ, nhân viên. Tất cả tạo nên một nét văn hóa rất riêng của Bệnh viện Nhân dân Gia Định. Cùng với đó, bệnh viện đang từng bước xây dựng môi trường làm việc văn hóa và chuyên nghiệp, tạo điều kiện để các y, bác sĩ cập nhật các phương pháp điều trị mới đồng thời tự tin phát huy khả năng chuyên môn, khả năng quản lý trong công việc.

Bảng 2.3: Kết quả khảo sát về môi trường làm việc

Đánh giá Tiêu chí	Rất không hài lòng		Không hài lòng		Bình thường		Hài lòng		Rất hài lòng	
	Phiếu u	Tỷ lệ (%)	Phiếu	Tỷ lệ (%)	Phiếu	Tỷ lệ (%)	Phiếu	Tỷ lệ (%)	Phiếu	Tỷ lệ (%)
Phòng làm việc khang trang, sạch sẽ, thoáng mát	0	0%	1	2%	23	46%	26	52%	0	0
Trang thiết bị văn phòng, bàn ghế làm việc đầy đủ, các thiết bị cũ, hỏng được sửa chữa, thay thế kịp thời	0	0%	0	0%	2	4%	5	0%		
Có bố trí phòng trực cho nhân viên y tế	0	0%	0	0%	19	38%	31	62%	0	0%
Nhân viên y tế được trang bị bảo hộ đầy đủ không bị cũ, rách nát, không bị hạn chế sử dụng	0	0%	7	14%	32	64%	11	22%	0	0%
Môi trường làm việc đảm bảo an toàn cho nhân viên y tế	0	0%	6	12%	28	6%	16	32%	0	0%
Bệnh viện đảm bảo an ninh, trật tự cho nhân viên y tế làm việc	0	0%	1	2%	40	80%	9	18%	0	0%

(Nguồn: Tổng hợp từ kết quả điều tra)

Từ bảng 2.3 có thể thấy, bên cạnh những mặt tích cực nêu trên thì môi trường làm việc tại bệnh viện vẫn còn tiềm ẩn nguy cơ với 14% đánh giá chưa hài lòng về công tác bảo hộ lao động của bệnh viện. 12% môi trường làm việc chưa an toàn và 2% đảm bảo an ninh trật tự cho nhân viên y tế làm việc.

- Cơ sở vật chất hạ tầng, trang thiết bị y tế

Từ khi thành lập đến nay, Bệnh viện đã không ngừng cải tạo, nâng cấp cơ sở vật chất trên diện tích 19.754m² nhằm đảm bảo tốt cho hoạt động khám bệnh, chữa bệnh. Mặc dù cơ sở hạ tầng đã được đầu tư sửa chữa, nâng cấp

sạch đẹp hơn, nhưng hệ thống máy, trang thiết bị còn hạn chế. Bệnh viện đang cố gắng xây dựng nhà tạm để phục vụ cho công tác khám bệnh chữa bệnh và đang thực hiện mở rộng bệnh viện thêm 15 tầng. Do chưa thực sự hoàn thiện nên Bệnh viện vẫn chưa có nhiều kỹ thuật tiên tiến để chẩn đoán và điều trị bệnh nên chưa thu hút được nhiều bệnh nhân đến khám bệnh và điều trị. Đây cũng là một trong các nguyên nhân dẫn đến việc thu hút nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn cao, các chuyên gia trong ngành về phục vụ cho Bệnh viện cũng gặp nhiều khó khăn.

- Tình hình tài chính

Theo Nghị định số 16/2015/NĐ-CP, ngày 14/02/2015 của Chính Phủ quy định cơ chế tự chủ đối với các đơn vị sự nghiệp công lập. Từ ngày 01/01/2017 Bệnh viện đã được giao cơ chế tự chủ hoàn toàn về tài chính điều này cũng đã tạo điều kiện cho Bệnh viện trong việc chủ động nguồn lực tài chính để nâng cao chất lượng đội ngũ nguồn nhân lực.

2.2.2. Nhân tố bên ngoài

- Quan điểm, chính sách phát triển y tế và nhân lực y tế của Đảng, Nhà nước Ngày 17 tháng 7 năm 2015, Bộ Y tế ra Quyết định số 2992/QĐ-BYT phê duyệt Kế hoạch phát triển nhân lực trong hệ thống khám bệnh, chữa bệnh giai đoạn 2015 – 2020 đã nêu rõ mục tiêu phát triển đội ngũ nhân lực khám bệnh, chữa bệnh đủ về số lượng, mạnh về chất lượng, hợp lý về cơ cấu, theo hướng tối ưu về phân bố giữa các khu vực và phân bố giữa các chuyên ngành, đáp ứng yêu cầu chăm sóc sức khỏe, đặc biệt là chăm sóc sớm, dựa vào cộng đồng, song song với phát triển kỹ thuật để góp phần nâng cao chất lượng dịch vụ khám bệnh, chữa bệnh, thực hiện mục tiêu công bằng, hiệu quả và phát triển. Cụ thể quan điểm phát triển nguồn nhân lực trong hệ thống khám bệnh chữa bệnh giai đoạn 2020-2025 như sau:

Một là, phát triển nhân lực khám bệnh, chữa bệnh theo tinh thần Nghị Quyết 46-NQ/TW của Bộ chính trị về “Công tác bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe nhân dân trong tình hình mới” với quan điểm “Nghề y là một nghề đặc biệt, cần được tuyển chọn, đào tạo, sử dụng và đãi ngộ đặc biệt” và theo quan điểm chung phát triển nhân lực y tế Việt Nam trong Quyết định 816/QĐ-BYT của Bộ trưởng Bộ Y tế phê duyệt.

Hai là, phát triển nhân lực khám bệnh, chữa bệnh dựa trên cơ sở thực tiễn, kế thừa và phát huy những thành tựu, kinh nghiệm, khắc phục những bất cập và yếu kém để đáp ứng đầy đủ nhu cầu nhân lực cho việc phát triển hệ thống khám bệnh, chữa bệnh, từng bước đáp ứng nhu cầu chăm sóc sức khỏe ngày càng tăng của nhân dân;

Ba là, phát triển nhân lực khám bệnh, chữa bệnh trên cơ sở sự cần thiết, tính cấp bách, tính khả thi và sự phù hợp giữa các vùng kinh tế xã hội ở Việt Nam.

Bốn là, giáo dục y đức luôn được chú trọng và thực hiện song song với đào tạo chuyên môn nghiệp vụ, đồng thời với phát triển năng lực nghiên cứu khoa học y học, rút ngắn khoảng cách trình độ công nghệ trong lĩnh vực khám bệnh, chữa bệnh với các nước phát triển trong khu vực và thế giới;

Năm là, tăng cường hợp tác quốc tế, thu hút nguồn lực về tài chính và tiếp thu công nghệ tiên tiến phù hợp với điều kiện Việt Nam trong phát triển và phân bố nguồn nhân lực khám bệnh, chữa bệnh.

Có thể nói, các chủ trương, chính sách nêu trên của Đảng, Nhà nước là nhân tố rất quan trọng có tác động tích cực đến nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ngành y tế nói chung, trong đó có cán bộ viên chức, người lao động Bệnh viện Nhân dân Gia Định.

- Trình độ phát triển giáo dục, đào tạo.

Hệ thống giáo dục của Việt Nam ngày càng được mở rộng, đào tạo thêm nhiều chuyên ngành mới về y tế, tạo điều kiện cho các Bệnh viện có nhiều cơ hội để tuyển dụng được nguồn nhân lực y tế phù hợp với nhu cầu sử dụng trong hiện tại và tương lai của Bệnh viện. Cùng với đó, hệ thống giáo dục mở rộng giúp cho việc cử cán bộ đi đào tạo cũng thuận tiện hơn, hiện nay đã xuất hiện các lớp, khóa đào tạo vào thứ Bảy, Chủ nhật, điều này tạo điều kiện cho cán bộ tại Bệnh viện có thể vẫn tham gia chuyên môn tại Bệnh viện và vẫn hoàn thành tốt khóa học. Điều này giúp Bệnh viện giảm được chi phí đào tạo, đồng thời tạo điều kiện và động lực cho các y, bác sĩ trong việc học tập, nâng cao trình độ.

- Sự phát triển của khoa học công nghệ và ứng dụng trong y tế.

Khi nâng cao năng lực, trình độ chuyên môn phù hợp với sự phát triển của khoa học công nghệ các cán bộ y tế mới có thể sử dụng có hiệu quả các trang, thiết bị vật tư y tế hiện đại. Khi áp dụng các trang thiết bị, vật y tế hiện đại vào công tác khám bệnh, chữa bệnh thì số lượng nhân viên y tế có thể giảm đi nhưng yêu cầu về chất lượng lại ngày càng được nâng cao, điều này đòi hỏi cán bộ y tế phải tự học hỏi nâng cao trình độ chuyên môn phù hợp tình hình thực tế, tránh bị tụt hậu.

Bệnh viện đã triển khai phần mềm quản lý bệnh viện VNPT- HIS, đây là phần mềm quản lý thông tin tổng thể bệnh viện, tích hợp nhiều tính năng xuyên suốt quá trình khám bệnh, chữa bệnh bắt đầu từ bước đăng ký; khám bệnh; điều trị; cấp thuốc và đến khi xuất viện. Việc áp dụng phần mềm VNPT-HIS giúp cải cách rất lớn về thủ tục hành chính cũng như giảm bớt thời gian chờ đợi của người bệnh, chất lượng khám chữa bệnh tốt hơn, đồng thời giúp Bệnh viện quản lý chặt chẽ và chính xác hơn về công tác tài chính, nguồn thu viện phí; công tác quản lý dược cũng như giám định, thanh quyết toán với BHYT cũng thuận tiện và chặt chẽ hơn. Tuy nhiên, trong quá trình

triển khai ứng dụng phần mềm còn gặp một số khó khăn do đội ngũ cán bộ có chuyên môn về công nghệ thông tin còn mỏng, trình độ tin học của đội ngũ nhân viên y tế Bệnh viện còn hạn chế, trang thiết bị còn chưa tân tiến, Bệnh viện vẫn chưa có nhiều kỹ thuật tiên tiến để chẩn đoán và điều trị bệnh nên chưa thu hút được nhiều bệnh nhân đến khám và điều trị, đồng thời việc thu hút cán bộ có trình độ chuyên môn cao, các chuyên gia trong ngành về phục vụ cho Bệnh viện cũng gặp nhiều khó khăn.

- Yếu tố cạnh tranh của thị trường dịch vụ y tế

Bệnh viện Nhân Dân Gia Định là bệnh viện hạng I trong hệ thống bệnh viện công lập của Sở Y tế Thành phố Hồ Chí Minh. Sự phát triển các đơn vị y tế lân cận tư nhân giúp cho người dân có nhiều lựa chọn hơn cho việc chăm sóc sức khỏe từ đó nhiều thách thức đối với Bệnh viện Nhân Dân Gia Định vào thế cạnh tranh gay gắt. Hiện tại, phần lớn bệnh nhân đến khám, điều trị tại bệnh viện là bệnh nhân điều trị ngoại trú hoặc bệnh nhân mắc các bệnh mãn tính như Huyết áp cao, Đái tháo đường cần điều trị dài ngày ... Với đặc điểm trên dân đến nguồn thu hàng năm của Bệnh viện còn thấp, các chế độ đãi ngộ đối với nhân viên y tế được cải thiện chưa đáng kể, dẫn đến công tác đào tạo và thu hút nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn cao gặp nhiều khó khăn, ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực tại Bệnh viện.

2.3. Phân tích thực trạng các hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực y tế tại Bệnh viện Nhân dân Gia Định

2.3.1. Thực trạng nâng cao thể lực

- Cơ cấu nguồn nhân lực theo độ tuổi

Khả năng làm việc của một người phụ thuộc vào từng giai đoạn tuổi. Mỗi độ tuổi khác nhau thì trạng thái sức khỏe, thể lực khác nhau, khả năng lao động cũng khác nhau, nó liên quan đến kinh nghiệm, kỹ năng nghề

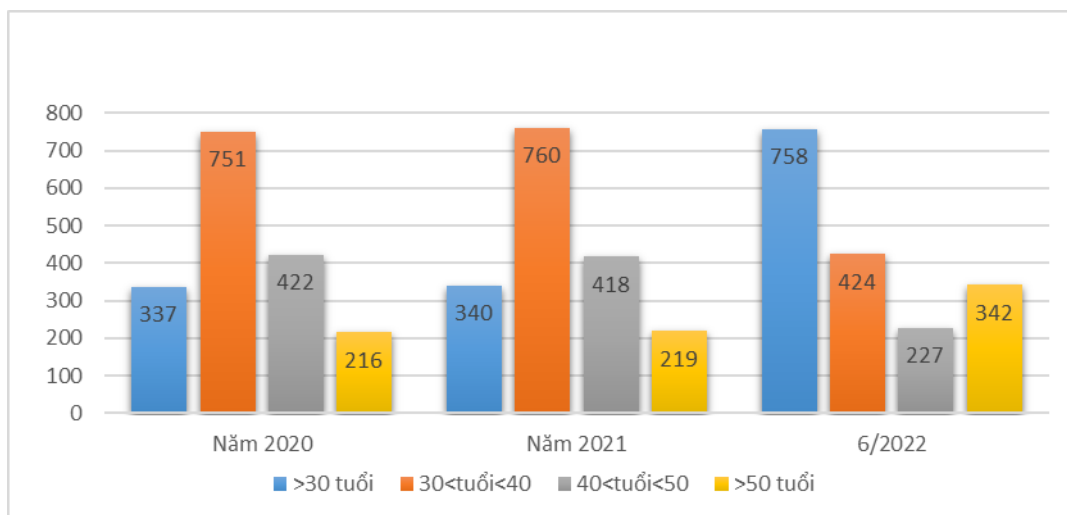
nghiệp, nhận thức... tất cả những yếu tố này đều ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực.

Bảng 2.4: Cơ cấu nguồn nhân lực theo độ tuổi giai đoạn năm 2020 đến tháng 6 năm 2022

Chỉ tiêu	Năm 2020		Năm 2021		6/2022	
	Số người	Tỷ lệ(%)	Số người	Tỷ lệ (%)	Số người	Tỷ lệ (%)
Tổng số	1726	100%	1762	100%	1751	100%
Từ 30 trở xuống	337	19.52%	340	19.57%	758	43.29%
Từ 31 -40	751	43.51%	760	43.75%	424	24.21%
Từ 41- 50	422	24.45%	418	24.06%	227	12.96%
Trên 50	216	12.51%	246	12.61%	342	19.53%

(Nguồn: Phòng Tổ chức cán bộ)

Biểu đồ 2.1: Cơ cấu nguồn nhân lực theo độ tuổi giai đoạn năm 2020 đến tháng 6 năm 2022



Nhìn vào cơ cấu độ tuổi nguồn nhân lực theo từng giai đoạn như trong Bảng 2.4. có thể thấy nguồn nhân lực độ dưới 40 tuổi chiếm tỷ lệ khá cao, cụ thể năm 2020 là 1088 người chiếm 60.04% đến năm 2021 tỷ lệ này là

63.33%, đây là lực lượng trẻ đồng nghĩa với đội ngũ cán bộ, viên chức, người lao động của bệnh viện có sức trẻ, năng động, giàu nhiệt huyết, được đào tạo bài bản và đóng góp lâu dài cho sự phát triển của Bệnh viện. Tuy nhiên, đội ngũ cán bộ trẻ thường có ít kinh nghiệm trong công việc, dễ mắc sai lầm, xử lý chậm những tai biến xảy ra trong quá trình khám bệnh và điều trị cần có thời gian trau dồi kinh nghiệm. Còn độ tuổi trên 40 năm 2020 là 36.96% đến 2021 tỷ lệ này là 36.67% đến tháng 6/2022 là 37.18%.

- Cơ cấu nguồn nhân lực theo giới tính

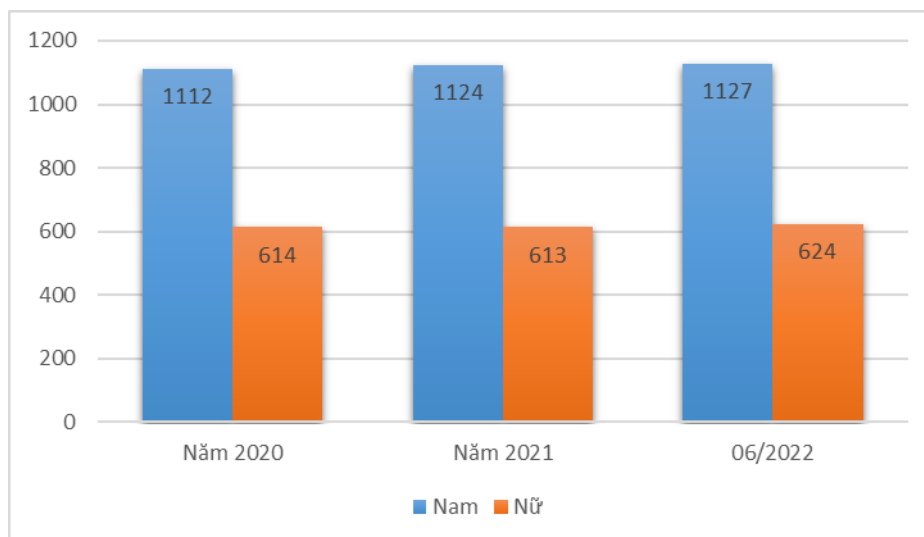
Ngành y là một ngành đặc thù, không có ngày Tết, ngày Lễ, ngày nghỉ, mà chỉ có ngày làm việc, ngày trực và ngày không trực. Xuất phát từ những đặc thù nghề nghiệp nên tỷ lệ nhân viên y tế nữ giới cao hơn nam giới.

Bảng 2.5: Cơ cấu nguồn nhân lực theo giới tính giai đoạn năm 2020 đến tháng 6 năm 2022

TT	Chỉ tiêu	Năm 2020		Năm 2021		6/ 2022	
		Số người	Tỷ lệ (%)	Số người	Tỷ lệ (%)	Số người	Tỷ lệ (%)
	Tổng số	1726	100%	1737	100%	1751	100%
1	Nam	1112	64%	1124	65%	1127	64%
2	Nữ	614	36%	613	35%	624	36%

(Nguồn: Phòng Tổ chức cán bộ)

Biểu đồ 2.2: Cơ cấu nguồn nhân lực theo giới tính giai đoạn năm 2020 đến tháng 6 năm 2022



(Nguồn: Phòng Tổ chức cán bộ)

Từ bảng 2.5 để người đọc dễ hình dung, tác giả đã thể hiện cơ cấu nguồn nhân lực theo giới qua biểu đồ. Có thể thấy cơ cấu giới tính giữa nguồn nhân lực nữ giới và nam giới của Bệnh viện Nhân dân Gia Định ổn định qua các năm từ 2020 đến 6/2022. Tuy nhiên, lao động nữ chiếm tỷ lệ rất cao lên tới 65% tổng số lao động, có thể lý giải là do: Công việc trong Bệnh viện là điều trị và chăm sóc bệnh nhân. Vì vậy yêu cầu công việc đòi hỏi sự nhẹ nhàng, khéo léo và chịu khó...điều này phù hợp hơn với nữ giới và dẫn đến tỷ lệ nữ nhân viên y tế trong bệnh viện cao hơn nam. Mặt khác, công tác điều dưỡng, hộ sinh, kỹ thuật viên đòi hỏi những đặc tính kiên trì, chịu khó, chăm chỉ, phù hợp với nữ giới hơn, vì vậy mà tỷ lệ lao động nữ qua các năm của Bệnh viện vẫn cao hơn lao động nam, đây là một trong những đặc thù về lực lượng lao động của ngành Y.

- Cơ cấu nguồn nhân lực theo phân loại sức khỏe

Việc khám sức khỏe định kỳ cho cán bộ viên chức, người lao động thể hiện trách nhiệm xã hội và đảm bảo quyền lợi của người lao động. Đây cũng là một biện pháp giúp đánh giá tình hình và phân loại sức khỏe cán bộ viên

chức, người lao động giúp phát hiện sớm các dấu hiệu bất thường có nguy cơ phát triển thành bệnh lý. Hàng năm, bệnh viện tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho toàn thể cán bộ viên chức, người lao động, căn cứ vào phân loại các chỉ số sau khi khám và kiểm tra, sức khỏe của cán bộ viên chức, người lao động được phân loại theo quy định như sau:

Loại I: Tất cả các chỉ số đều đạt loại I, xếp loại rất khỏe

Loại II: Chỉ cần có 1 chỉ số thấp nhất đạt loại II, xếp loại khỏe

Loại III: Chỉ cần có 1 chỉ số thấp nhất đạt loại III, xếp loại trung bình

Loại IV: Chỉ cần có 1 chỉ số thấp nhất đạt loại IV, xếp loại yếu

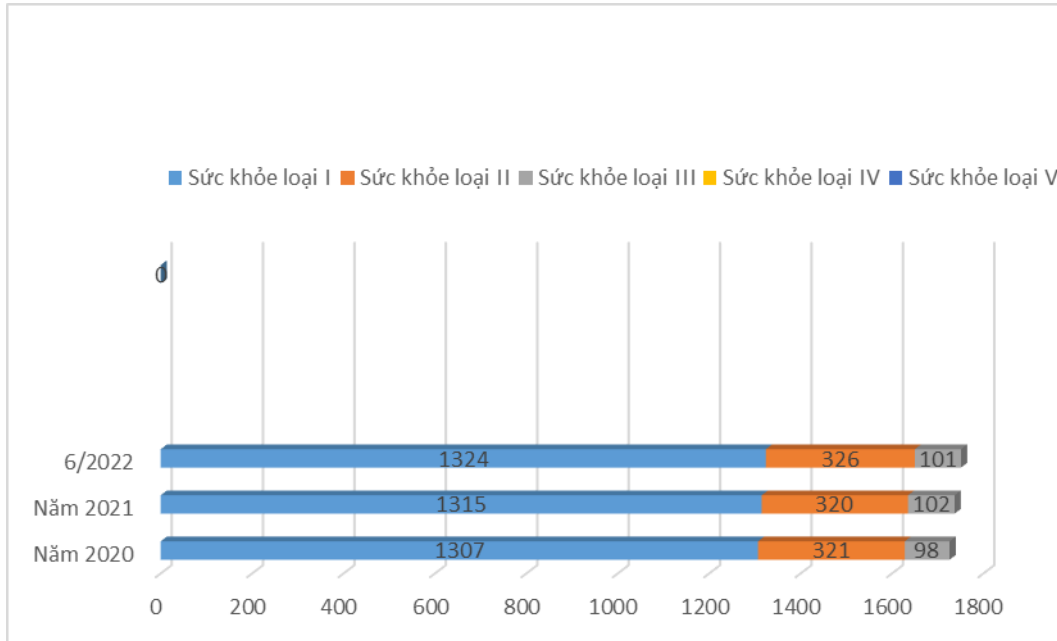
Loại V: Chỉ cần có 1 chỉ số thấp nhất đạt loại V, xếp loại rất yếu

Bảng 2.6: Cơ cấu nguồn nhân lực loại sức khỏe giai đoạn năm 2020 đến tháng 6 năm 2022

Chỉ tiêu	Năm 2020		Năm 2021		6/2022	
	Số người	Tỷ lệ (%)	Số người	Tỷ lệ (%)	Số người	Tỷ lệ (%)
Tổng số NVYT	1726	100%	1737	100%	1751	100%
Sức khỏe loại I	1307	76%	1315	76%	1324	76%
Sức khỏe loại II	321	19%	320	18%	326	19%
Sức khỏe loại III	98	6%	102	6%	101	6%
Sức khỏe loại IV	0	0%	0	0%	0	0%
Sức khỏe loại V	0	0%	0	0%	0	0%

(Nguồn: Phòng Kế hoạch tổng hợp)

Biểu đồ 2.3 Cơ cấu nguồn nhân lực loại sức khỏe giai đoạn năm 2020 đến tháng 6 năm 2022



Qua bảng 2.6 có thể thấy tình trạng sức khỏe của nhân viên y tế tại Bệnh viện Nhân Dân Gia Định được cải thiện qua từng năm. Tỷ lệ sức khỏe loại I, II, III tăng qua các năm, điều này cho thấy nhân viên y tế đã quan tâm hơn đến việc chăm sóc sức khỏe cá nhân. Bên cạnh đó, bệnh viện cũng thường xuyên tổ chức các hoạt động văn hóa văn nghệ, thể dục thể thao nhằm tạo môi trường lành mạnh, nâng cao tinh thần, thể chất cho cán bộ viên chức, người lao động toàn bệnh viện. Tỷ lệ cán bộ viên chức, người lao động có sức khỏe loại I và II ở mức khá cao so với các cơ quan, đơn vị khác, điều này được giải thích bởi lý do đặc thù ngành y nên cán bộ viên chức, người lao động đều có hiểu biết về sức khỏe, tự chăm lo sức khỏe cho mình và bệnh viện cũng là nơi có môi trường và điều kiện tốt để cán bộ viên chức, người lao động chăm lo, cải thiện sức khỏe.

- Thực hiện chính sách đãi ngộ để nâng cao thể lực người lao động

Bệnh viện đã thực hiện các chế độ, chính sách theo quy định của Nhà nước như chế độ tiền lương, nâng lương, phụ cấp ưu đãi ngành, phụ cấp độc

hại nguy hiểm, phụ cấp phẫu thuật, thủ thuật, chuyển ngạch, nâng ngạch và làm thêm giờ...

Việc thực hiện các chế độ, chính sách đối với cán bộ viên chức của bệnh viện hiện nay tương đối hợp lý. Tuy nhiên, theo Nghị định 16/2015/NĐ-CP của Chính phủ quy định cơ chế tự chủ của đơn vị sự nghiệp công lập, bệnh viện được giao tự chủ hoàn toàn về tài chính, do đó bệnh viện phải tự cân đối ngân sách nên một số chế độ phụ cấp của cán bộ nhân viên chưa hoàn toàn thực hiện đúng theo quy định của Nhà nước. Vấn đề này đang được bệnh viện quan tâm tìm hướng giải quyết để cán bộ nhân viên an tâm công tác.

Bệnh viện có các hình thức khen thưởng đối với các tập thể, cá nhân có thành tích cao trong công tác, đề nghị nâng lương trước thời hạn. Ngoài tiền lương ra, người lao động còn được hưởng các khoản trợ cấp thuộc quỹ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong trường hợp ốm đau, thai sản, tai nạn lao động ... Vì vậy, thu nhập chủ yếu của người lao động là tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế.

- *Chế độ tiền lương*: Bệnh viện Nhân Dân Gia Định là đơn vị sự nghiệp công lập có thu nên chế độ tiền lương được áp dụng theo Nghị định số: 204/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004 của Chính Phủ về chế độ tiền lương đối với cán bộ công chức, viên chức và lực lượng vũ trang; các Thông tư hướng dẫn: Thông tư 08/2013/TT-BNV ngày 31/7/2013 của Bộ nội vụ hướng dẫn thực hiện chế độ nâng bậc lương thường xuyên và nâng bậc lương trước thời hạn đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động...

- *Phụ cấp chức vụ*: Được trả theo Thông tư số 23/2005/TT-BYT ngày 25/8/2005 của Bộ trưởng Bộ Y tế;

Mức hưởng phụ cấp như sau: (Bệnh viện hạng I)

+ Giám đốc: 1.0

+ Phó giám đốc 0.8

+ Trưởng khoa, trưởng phòng: 0.6

+ Phó trưởng khoa, phó trưởng phòng, Điều dưỡng trưởng: 0.5

- *Phụ cấp độc hại*: Thực hiện theo công văn số 6608/BYT-TCCB, ngày 22/8/2005 của Bộ Y tế, về việc hướng thực hiện chế độ phụ cấp độc hại nguy hiểm đối với cán bộ viên chức ngành y tế.

- *Phụ cấp phẫu thuật, thủ thuật*: Thực hiện theo Quyết định số 73/2011/QĐ-TTg ngày 28/12/2011 của Thủ tướng Chính phủ, về việc quy định một số chế độ phụ cấp đặc thù đối với công chức, viên chức, người lao động trong các cơ sở y tế công lập và chế độ phụ cấp chống dịch.

+ *Phẫu thuật*:

Đối tượng	Mức phụ cấp (đồng/ người/ phẫu thuật)			
	Loại đặt biệt	Loại I	Loại II	Loại III
Người mổ chính, gây mê hồi sức hoặc châm tê chính	280.000	125.000	65.000	50.000
Người phụ mổ, phụ gây mê hồi sức hoặc phụ châm tê	200.000	90.000	50.000	30.000
Người giúp việc cho ca mổ	120.000	70.000	30.000	15.000

+ *Thủ thuật*: Mức phụ cấp thủ thuật bằng 0,3 lần mức phụ cấp phẫu thuật cùng loại. Các khoa chăm sóc người tham gia trong một ca phẫu thuật, thủ thuật phải theo định mức của Bệnh viện đã quy định

- *Phụ cấp trực*: Phụ cấp thường trực thực hiện theo Quyết định 73/2011/QĐ-TTg, ngày 28 tháng 12 năm 2011 của Thủ tướng chính phủ, về việc quy định một số chế độ phụ cấp đặc thù đối với công chức, viên chức, người lao động trong cơ sở y tế công lập và chế độ phụ cấp chống dịch. Cụ thể:

❖ Phụ cấp thường trực 24/24

Phụ cấp trực	Ngày thường	Ngày nghỉ	Ngày Lễ, tết	Phụ cấp ăn trực
Khoa thường	115.000	149.500	207.000	15.000
Khoa đặc biệt	172.500	224.250	310.500	15.000

+ Được nghỉ bù 01 ngày nếu trực ngày thường và ngày nghỉ hàng tuần.

+ Được nghỉ bù 02 ngày nếu trực ngày Lễ, Tết

❖ Phụ cấp thường trực 12/24

Phụ cấp trực	Ngày thường	Ngày nghỉ	Ngày Lễ, tết
Khoa thường	57.500	74.750	103.500
Khoa đặc biệt	86.250	112.125	155.250

❖ Phụ cấp thường trực 16/24

Phụ cấp trực	Ngày thường	Ngày nghỉ	Ngày Lễ, tết
Khoa thường	86.250	112.125	155.250
Khoa đặc biệt	129.375	138.187	232.875

+ Được nghỉ bù 12 giờ

- *Phụ cấp ưu đãi nghề*: Thực hiện theo Nghị định số 56/2011/NĐ-CP, ngày 04/7/2011 của Thủ Tướng Chính Phủ, quy định chế độ phụ cấp ưu đãi theo nghề đối với công chức, viên chức công tác tại cơ sở y tế công lập. Thông tư liên tịch số 02/2012/TTLT-BYT-BNV-BTC ngày 19/01/2012 của liên Bộ Y tế - Bộ Tài chính hướng dẫn thực hiện Nghị định 56/2011/NĐ-CP và danh sách được liên Sở Y tế- Sở Nội vụ- Sở Tài chính duyệt.

- Chế độ bồi dưỡng độc hại bằng hiện vật:

Hàng tháng, phòng Tổ chức cán bộ tổng hợp ngày giờ công làm việc thực tế của cán bộ viên chức tại các khoa, phòng có độc hại thực hiện theo thông tư số 25/2013/TT-BLĐTBXH ngày 18/10/2013, của Bộ Lao động Thương binh và Xã

hội hướng dẫn thực hiện chế độ bồi dưỡng bằng hiện vật đối với người lao động làm việc trong điều kiện có yếu tố nguy hiểm, độc hại, đã được hội đồng Bệnh viện bình xét cụ thể theo định suất của từng khoa để chi trả bằng sữa, nhằm bồi dưỡng tái tạo sức lao động cho cán bộ viên chức kịp thời.

Bệnh viện thực hiện những chính sách đãi ngộ về lương, phụ cấp đầy đủ cho cán bộ, nhưng trên thực tế thì lương của độ ngũ bác sỹ mới ra trường còn rất thấp, chưa bù đắp được thời gian đào tạo dài hạn của cán bộ có trình độ chuyên môn cao. Đây là khó khăn để bệnh viện thu hút cán bộ có trình độ chuyên môn cao về làm việc với bệnh viện.

Bên cạnh đó, tổ chức công đoàn bệnh viện cũng đã có những tham gia vào các chính sách đãi ngộ đối với viên chức như xây dựng quy chế khen thưởng, phụ cấp cũng như quy chế chi tiêu nội bộ, thu nhập tăng thêm ...

Để đánh giá mức độ hợp lý về các chế độ chính sách, tác giả đã tiến hành điều tra khảo sát đối với cán bộ, viên chức, người lao động tại bệnh viện và kết quả thu được như sau:

Bảng 2.7: Đánh giá về chế độ, chính sách đãi ngộ đối với viên chức, người lao động

Tiêu chí	Rất không hài lòng		Không hài lòng		Bình thường		Hài lòng		Rất hài lòng	
	Phiếu	Tỷ lệ (%)	Phiếu	Tỷ lệ (%)	Phiếu	Tỷ lệ (%)	Phiếu	Tỷ lệ (%)	Phiếu	Tỷ lệ (%)
Mức lương đã tương xứng với năng lực và cống hiến			9	30%	48	9%	3	1%		
Thưởng và thu nhập tăng thêm đã xứng đáng so với cống hiến			70	57%	0	7%	0	7%		
Chế độ phụ cấp nghề và độc hại xứng đáng so với cống hiến			5	5%	57	2%	28	3%		
Bảo đảm đóng BHXH, BHYT, khám sức khỏe định kỳ và các hình thức hỗ trợ ốm đau, thai sản đầy đủ			2	1%	70	7%	28	3%		

(Nguồn: Tổng hợp từ điều tra)

Chính sách lương, thưởng là một vấn đề hết sức quan trọng, là sản phẩm của quá trình lao động. Từ bảng 2.7 có thể thấy các tiêu chí liên quan đến mức lương, thưởng hàng tháng có tỷ lệ hài lòng thấp, cụ thể mức lương hàng tháng tỷ lệ hài lòng với 63 phiếu chiếm 21%, có 89 phiếu không hài lòng chiếm tới 30% mức thưởng và thu nhập hàng tháng, sở dĩ như vậy vì đội ngũ viên chức, người lao động cho rằng chế độ đãi ngộ của Bệnh viện đối với các nhân viên có trình độ chuyên môn và có năng lực xử lý công việc hiệu quả nhưng chưa được xây dựng một cách khoa học, phần lớn chỉ dựa vào bằng cấp chứ chưa dựa vào hiệu quả và kết quả thực hiện công việc cũng như khối lượng công việc, điều này dẫn đến các chế độ đãi ngộ của bệnh viện chưa thực sự tạo ra động lực thúc đẩy người lao động làm việc và cống hiến.

Ngoài ra, những người có bằng đại học, tay nghề cao và đa số dịch chuyển sang khối y tế ngoài công lập. Nguyên nhân phần lớn họ nghỉ do công

việc quá vất vả sau hai năm chống dịch Covid-19. Mặt khác, khi các cơ sở y tế tập trung phòng, chống dịch thì không có thêm nguồn thu, nhất là với những nơi tự chủ, từ đó cán bộ y tế không có thu nhập thêm, chủ yếu sống bằng tiền lương.

Do vậy, để các chế độ đãi ngộ thực sự trở thành đòn bẩy kinh tế khuyến khích, động viên cán bộ viên chức nhiệt tình, hăng say, cống hiến cho Bệnh viện đòi hỏi các nhà quản lý nhân sự phải đưa ra giải pháp hữu hiệu nhằm đảm bảo tính công bằng trong chính sách tiền lương, thưởng, thu nhập tăng thêm không trả một cách cào bằng như hiện nay với một mặc định người có thâm niên công tác sẽ là thu nhập cao không biết sức cống hiến như thế nào.

2.3.2. Thực trạng nâng cao trí lực

❖ Thực trạng cơ cấu nhân lực

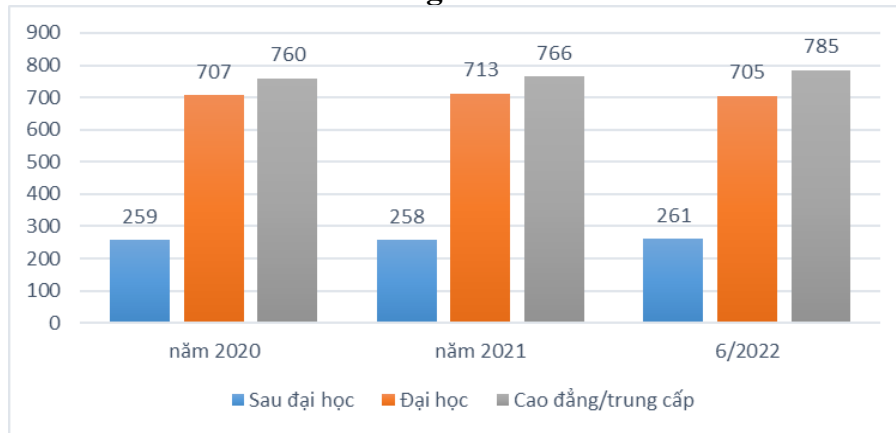
□ Về trình độ học vấn: Xã hội ngày càng phát triển, điều đó đòi hỏi cán bộ, viên chức, người lao động bệnh viện phải không ngừng học hỏi nâng cao trình độ đáp ứng nhu cầu khám bệnh, chữa bệnh ngày càng cao

Bảng 2.8: Cơ cấu nguồn nhân lực theo trình độ học vấn giai đoạn năm 2020 đến tháng 6 năm 2022

Tổng số CBNV	Năm 2020	Năm 2021	6/2022
	1726	1762	1751
Tiến sỹ	10	10	11
Chuyên khoa II	65	61	62
Nội trú	18	18	20
Chuyên khoa I	107	110	109
Thạc sỹ	59	59	59
Bác sỹ	332	331	330
Đại học	375	382	375
Cao đẳng	361	361	360
Trung cấp	425	430	425

(Nguồn: Phòng Tổ chức – Hành chính)

Biểu đồ 2.4: Cơ cấu nguồn nhân lực theo trình độ học vấn giai đoạn năm 2020 đến tháng 6 năm 2022



Từ bảng số liệu 2.8 nhận thấy tỷ lệ nhân viên y tế có trình độ sau đại học còn thấp, từ năm 2020 đến tháng 6 năm 2022 số lượng này không chênh lệch, trong khi đó tỷ lệ nhân viên y tế có trình độ đại học tăng lên đến 40,6%. Số lượng nhân viên y tế có trình độ từ cao đẳng, trung cấp tuy đã nhưng vẫn chiếm tỷ lệ tương đối cao.

♦ Về trình độ chuyên môn

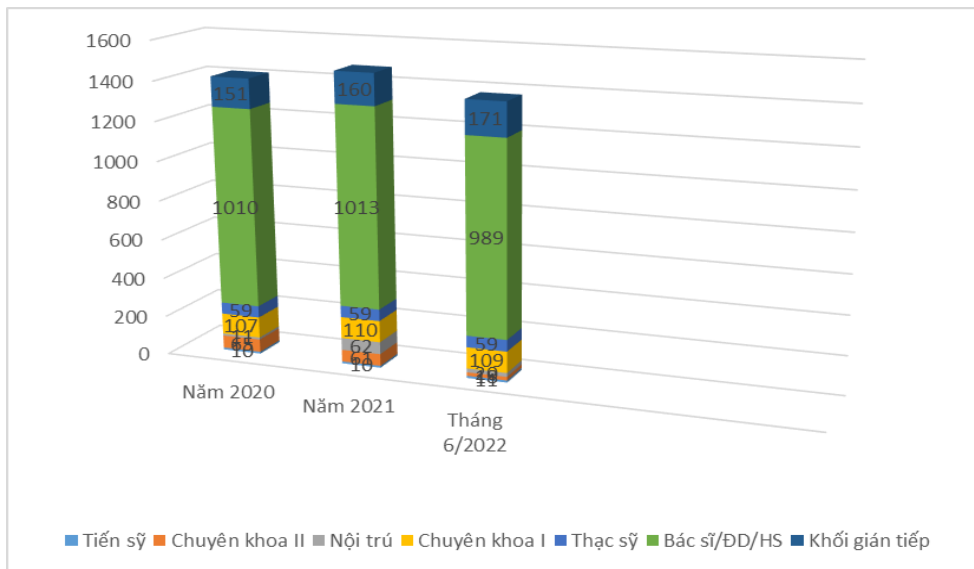
Cùng với sự tăng lên về số lượng của những vị trí chuyên môn trình độ đào tạo cao hơn là việc tăng giường bệnh, tăng lượng bệnh nhân đến khám và điều trị, chính vì vậy Bệnh viện không thể chủ quan mà phải ngày càng hoàn thiện hơn nữa, đặc biệt phải nâng cao về tay nghề, trình độ chuyên môn để đảm bảo hoạt động của Bệnh viện ngày càng phát triển.

Bảng 2.9: Cơ cấu nhân lực theo trình độ chuyên môn giai đoạn năm 2020 đến tháng 6 năm 2022

Năm	2020	2021	6/2022
Tổng số CBNV	1726	1762	1751
Tiến sỹ	10	10	11
Chuyên khoa II	65	61	62
Nội trú	18	18	20
Chuyên khoa I	107	110	109
Thạc sỹ	59	59	59
Bác sĩ/ĐD/HS	1010	1013	989
Khối gián tiếp	151	160	171

(Nguồn: Phòng Tổ chức cán bộ)

Biểu đồ 2.5: Cơ cấu nhân lực theo trình độ chuyên môn giai đoạn năm 2020 đến tháng 6 năm 2022



Từ bảng 2.9 có thể thấy số lượng Bác sĩ và Điều dưỡng chiếm tỷ lệ lớn hơn 77,0%, Bác sĩ chiếm 34%, 736 Điều dưỡng, hộ sinh, kỹ thuật viên chiếm 62%

Trong 03 năm qua, do tình hình dịch bệnh ảnh hưởng đến ngành Y tế, tuy vậy số lượng nhân viên nghỉ việc và tuyển dụng cũng không chênh lệch nhiều

♦ Về trình độ ngoại ngữ, tin học

Với việc sử dụng phần mềm khám chữa bệnh và quản lý bệnh viện, tiếp đón bệnh nhân, xuất nhập thuốc... bằng phần mềm đặt ra yêu cầu cho cán bộ, viên chức, người lao động của Bệnh viện phải có trình độ tin học và ngoại ngữ và áp dụng được vào thực tế công việc. Do đó, trình độ ngoại ngữ, tin học đã trở thành một phần không thể thiếu trong quá trình khám bệnh, chữa bệnh của bệnh viện.

Bảng 2.10: Cơ cấu nhân lực theo trình độ ngoại ngữ, tin học giai đoạn năm 2020 đến tháng 6 năm 2022

Chỉ tiêu	Năm 2020		Năm 2021		6/2022	
	Số người	Tỷ lệ (%)	Số người	Tỷ lệ (%)	Số người	Tỷ lệ (%)
Tổng số	1726	100%	1762	100%	1751	100%
Chứng chỉ Ngoại ngữ (trình độ B, C)	1572	91.08%	1602	90.92%	1670	95.37%
Chứng chỉ Tin học (trình độ B,C)	1420	82.27%	1570	89.10%	1589	90.75%

(Nguồn: Phòng Tổ chức cán bộ)

Từ số liệu bảng 2.10, số lượng nhân viên bệnh viện có trình độ tin học tăng lên qua các năm từ 1572 người chiếm 91.08 % năm 2020, tăng lên 1670 người có chứng chỉ tin học chiếm 95.37% tháng 6/2022 Điều này cho thấy, khả năng tin học của cán bộ viên chức y tế Bệnh viện ngày càng được nâng cao nhằm đáp ứng nhu cầu ngày càng phát triển và ứng dụng công nghệ thông tin tại bệnh viện. Đó là được sự quan tâm của Ban giám đốc Bệnh viện trong công tác đào tạo các kỹ năng cho cán bộ viên chức đặc biệt về tin học.

Bên cạnh đó, quy định trong tuyển dụng viên chức y tế: yêu cầu hồ sơ thi tuyển phải có chứng chỉ tin học và ngoại ngữ, đây cũng là một trong

những tác động đến các nhân viên y tế trẻ quan tâm đến kỹ năng tin học và ngoại ngữ. Tuy nhiên, vẫn có một đội ngũ cán bộ chiếm tới 35% chưa qua đào tạo về tin học và một số đã qua đào tạo nhưng mang tính bằng cấp nên trong quá trình khám chữa bệnh còn bị gián đoạn, gây phiền hà cho bệnh nhân do nhân viên sử dụng máy vi tính không thành thạo.

Đi cùng với quá trình toàn cầu hóa, hội nhập thế giới, đội ngũ nhân viên y tế không chỉ khám bệnh, chữa bệnh mà còn phải tham gia các hội nghị khoa quốc tế, tìm hiểu tài liệu quốc tế để nghiên cứu về diễn biến bệnh tật ngày càng phức tạp. Vì vậy, ngày càng đòi hỏi trình độ ngoại ngữ ở đội ngũ nhân viên y tế Bệnh viện Nhân dân Gia Định cần phải được nâng cao. Theo số liệu Bảng 2.10 cho thấy, tỷ lệ cán bộ y tế có chứng chỉ ngoại ngữ tăng lên qua các năm (năm 2020 là 82.27% tăng lên 95.75% tháng 6 năm 2022. Có thể thấy Ban Lãnh đạo bệnh viện cũng đã có sự quan tâm nhất định đến công tác đào tạo, tuy vậy, cán bộ viên chức y tế phải chủ động tự học và trang bị cho mình những kiến thức cần thiết để đáp ứng yêu cầu công việc đặt ra.

□ Về thâm niên công tác

Hầu hết cán bộ trong Bệnh viện là những người làm việc gắn bó với Bệnh viện từ khi mới vào nghề nên họ có tình cảm và sự gắn bó nhất định đối với Bệnh viện. Họ làm việc, học hỏi và cống hiến hết mình cho bệnh nhân, cho sự phát triển của Bệnh viện. Với những cán bộ trẻ tuổi, họ có nhiệt huyết riêng, tích cực lắng nghe các chia sẻ của tầng lớp đi trước để làm giàu thêm kiến thức của bản thân.

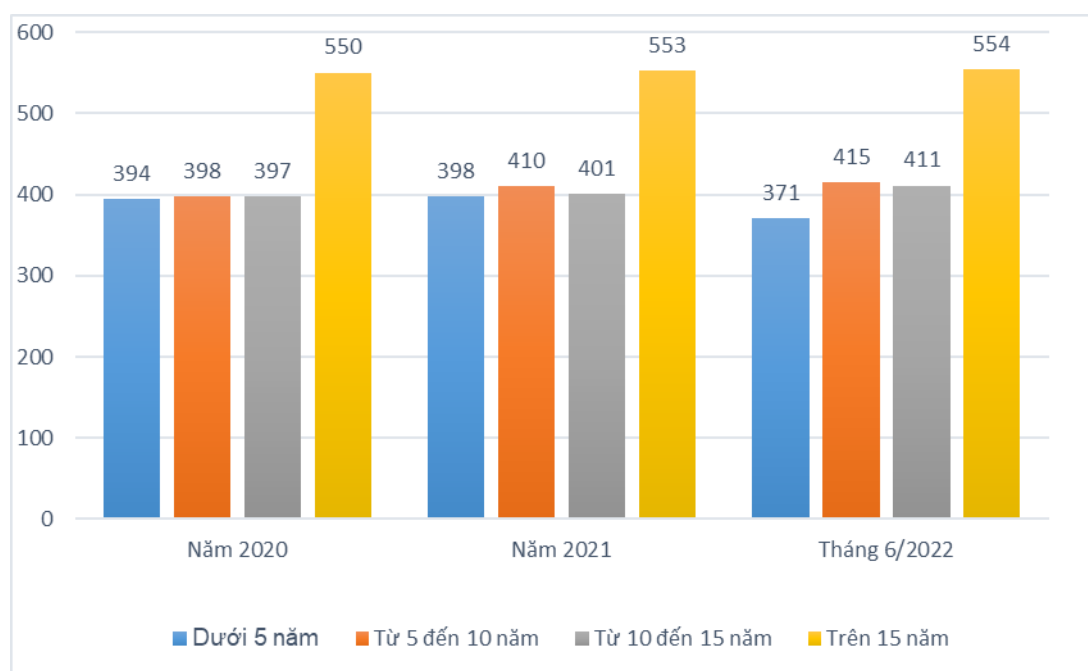
Để thấy rõ hơn về thâm niên công tác của đội ngũ cán bộ, viên chức, người lao động tại Bệnh viện Nhân dân Gia Định, tác giả đã sử dụng bảng thống kê về cơ cấu nguồn nhân lực theo thâm niên công tác qua các năm từ năm 2020-6/2022 như sau:

Bảng 2.11: Cơ cấu nguồn nhân lực theo thâm niên công tác năm 2020 đến tháng 6 năm 2022

Chỉ tiêu	Năm 2020		Năm 2021		6/2022	
	Số người	Tỷ lệ (%)	Số người	Tỷ lệ (%)	Số người	Tỷ lệ (%)
Tổng số	1726	100%	1762	100%	1751	100%
Dưới 5 năm	394	22.83%	398	22.59%	371	21.19%
Từ 5 đến 10 năm	385	22.31%	410	23.27%	415	23.70%
Từ 10 đến 15 năm	397	23.00%	401	22.76%	411	23.47%
Trên 15 năm	550	31.87%	553	31.38%	554	31.64%

(Nguồn: Phòng Tổ chức cán bộ)

Biểu đồ 2.6: Cơ cấu nguồn nhân lực theo thâm niên công tác năm 2020 đến tháng 6 năm 2022



Qua bảng số liệu 2.11 ta thấy số lượng nhân viên y tế có thâm niên công tác trên 15 năm tăng lên qua các năm, cụ thể năm 2020 là 1332 người chiếm 77.17%, tháng 6 năm 2022 là 1380 người chiếm 78.81%. Với tính chất và đặc thù trong công tác khám bệnh và điều trị yêu cầu nhân viên y tế có

trình độ chuyên môn cao, có kinh nghiệm, có uy tín với bệnh nhân. Đội ngũ này có vai trò rất quan trọng trong việc xây dựng được thương hiệu bệnh viện, thu hút được nhiều bệnh nhân, tạo niềm tin cho người bệnh. Tuy nhiên, đây cũng là đội ngũ cán bộ gần đến tuổi nghỉ hưu, vì vậy đặt ra yêu cầu cho Bệnh viện phải tiến hành xây dựng đội ngũ kế cận tiếp nối truyền thống và trình độ chuyên môn để tránh gặp phải tình trạng khủng hoảng nguồn nhân lực có thâm niên cao.

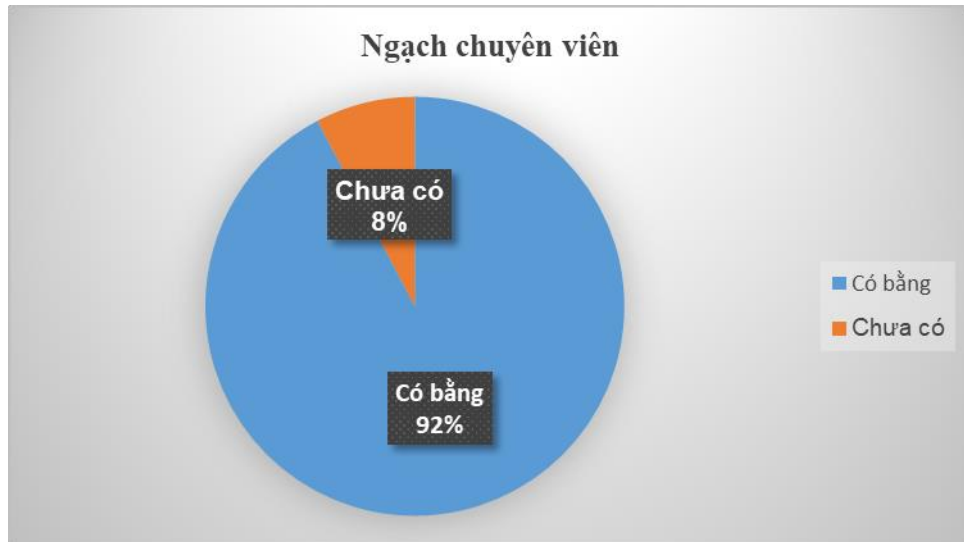
□ Về trình độ quản lý

Công tác quản lý là khâu quan trọng nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại bệnh viện Nhân Dân Gia Định. Hiện nay, đối với việc bổ nhiệm cán bộ quản lý của bệnh viện tiêu chí đặt ra yêu cầu đối với các cán bộ quản lý khoa, phòng cần phải có trình độ quản lý nhà nước ngạch chuyên viên, trình độ lý luận chính trị trung cấp trở lên ... điều này nhằm đảm bảo đội ngũ cán bộ quản lý đáp ứng được các yêu cầu có lập trường, tư tưởng vững vàng, khả năng xử lý, phân công công việc cũng như giám sát, quản lý tốt. Thấy rõ hơn về trình độ quản lý của đội ngũ cán bộ quản lý Bệnh viện Nhân dân Gia Định tính đến tháng 6/2022, tác giả đã thể hiện qua biểu đồ như sau:

- Trình độ quản lý nhà nước ngạch chuyên viên

Trình độ	Số lượng
Ngạch chuyên viên	120
Quản lý bệnh viện	122

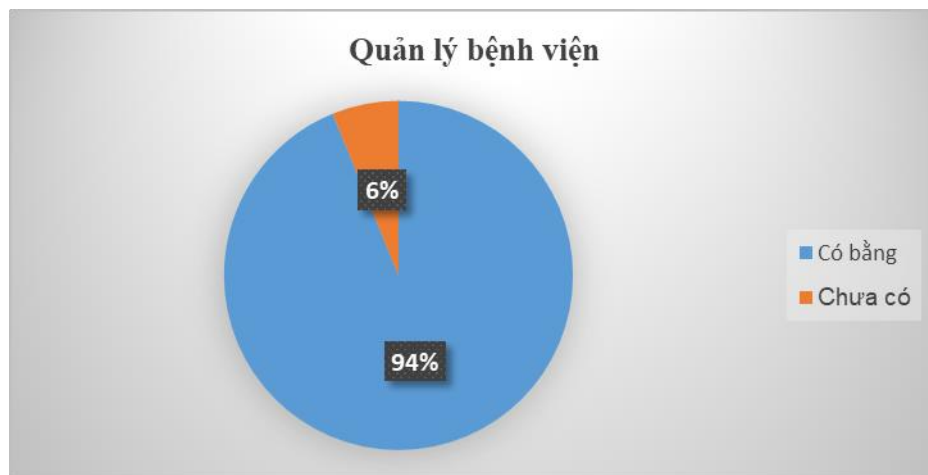
Biểu đồ 2.7: Trình độ quản lý nhà nước ngạch chuyên viên tính đến tháng 6 năm 2022



(Nguồn: Phòng Tổ chức cán bộ)

- Trình độ quản lý bệnh viện

Biểu đồ 2.8: Trình độ quản lý nhà nước ngạch quản lý bệnh viện tính đến tháng 6 năm 2022



(Nguồn: Phòng Tổ chức cán bộ)

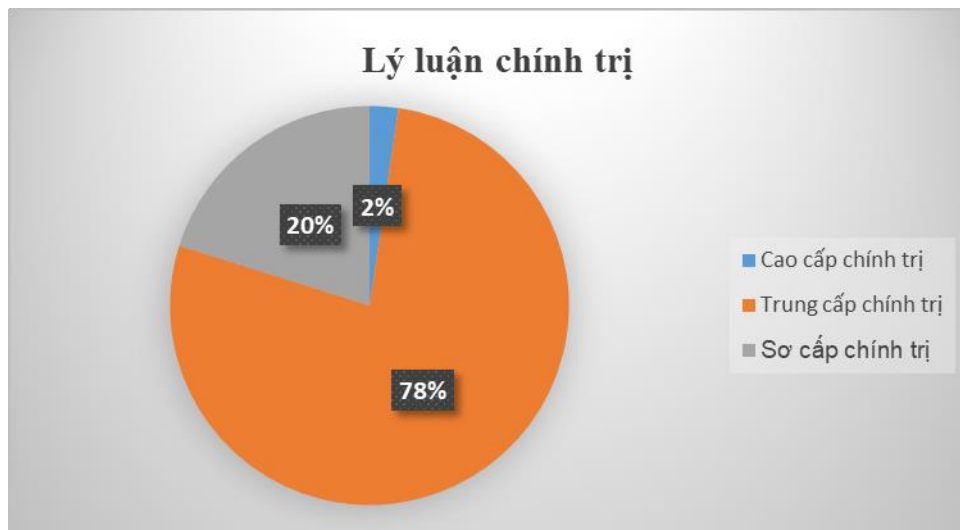
Hàng năm, bệnh viện thực hiện phối hợp với Học viện Cán bộ cử cán bộ tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng. Hiện tại, bệnh viện có 130 cán bộ quản lý, hiện có 120 đã có chứng chỉ quản lý nhà nước ngạch chuyên viên và 122 và quản lý bệnh viện. Như vậy, vẫn còn 10 cán bộ quản lý chưa có chứng

chỉ quản lý nhà nước ngạch chuyên viên và 8 người quản lý bệnh viện cần được cử đi học bổ sung.

- Trình độ lý luận chính trị

Trình độ	Số lượng
Cao cấp chính trị	3
Trung cấp chính trị	100
Sơ cấp chính trị	27

Biểu đồ 2.9: Trình độ lý luận chính trị của cán bộ quản lý tính đến tháng 6 năm 2022



(Nguồn: Phòng Tổ chức cán bộ)

Số lượng cán bộ quản lý có trình độ chính trị từ trung cấp trở lên của bệnh viện là 103 người, chiếm 80% tổng số cán bộ quản lý của bệnh viện. Hằng năm, bệnh viện đều có kế hoạch cử cán bộ tham gia các lớp học nâng cao trình độ lý luận chính trị.

❖ Thực trạng công tác tuyển dụng>NNL.

Công tác tuyển dụng sử dụng và quản lý cán bộ, viên chức y tế của Bệnh viện Nhân dân Gia Định được triển khai đúng quy trình, đúng quy định

tại Nghị định số 115/2020/NĐ-CP ngày 25/9/2020 của Chính phủ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức.

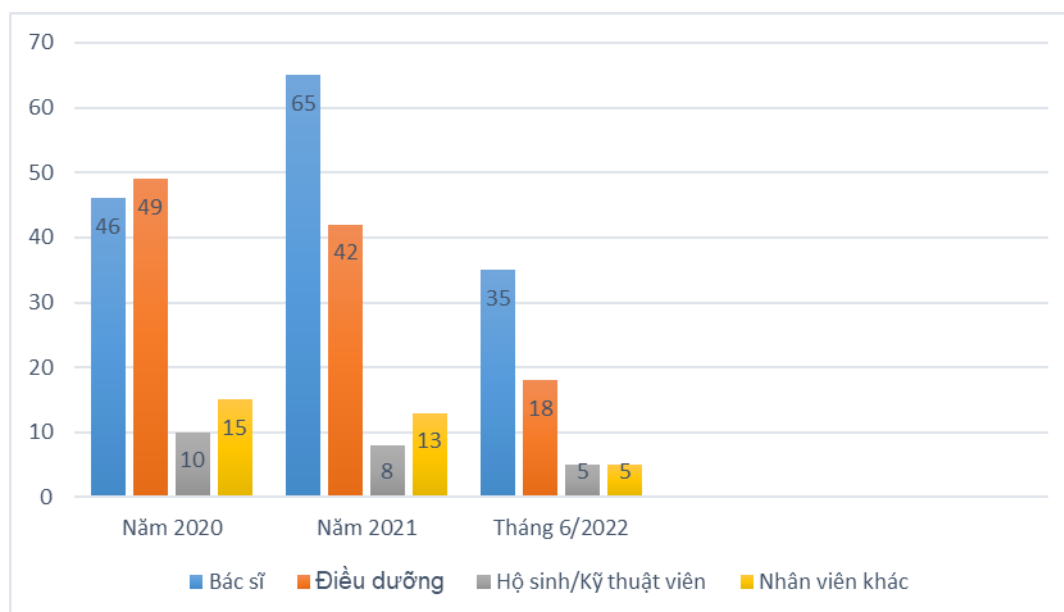
Hàng năm, căn cứ vào thực tế cơ cấu nguồn nhân lực với định hướng phát triển của bệnh viện và dựa trên chỉ tiêu giường bệnh được giao, Bệnh viện xây dựng kế hoạch tuyển dụng trình Sở Y tế thành phố Hồ Chí Minh phê duyệt và tổ chức công tác tuyển dụng với mục tiêu đáp ứng nhu cầu khám bệnh, chữa bệnh và chăm sóc sức khỏe người dân, tạo ra cơ cấu nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu, phù hợp định hướng phát triển lâu dài của Bệnh viện.

Bảng 2.12: Kết quả tuyển dụng giai đoạn năm 2020 đến tháng 6 năm 2022

(Đơn vị tính: người)

Chức danh	Năm 2020	Năm 2021	6/2022
Bác sĩ	46	65	35
Điều dưỡng	49	42	18
Hộ sinh/Kỹ thuật viên	10	8	5
Nhân viên khác	15	13	5

Biểu đồ 2.10: Kết quả tuyển dụng giai đoạn 2020 – 6/2022



(Nguồn: Phòng Tổ chức cán bộ)

Qua bảng 2.12 cho thấy số cán bộ, viên chức được tuyển dụng hàng năm vào bệnh viện là ít, mặc dù tỷ lệ Y, Bác sĩ trên giường bệnh còn thấp so với chuẩn, điều này là do chế độ đãi ngộ đối với à phụ cấp còn thấp, không tương xứng với thời gian học tập, công sức lao động, thời gian qua do dịch bệnh ảnh hưởng đến tâm lý và thu nhập của nhân viên Y tế nên xảy ra tình trạng nhân viên nghỉ việc, chuyển ngành nghề công tác, nhân viên Y tế chưa muốn tham gia công tác, cống hiến trong thời gian này nên việc thiếu hụt nhân viên Y tế, nhu cầu tuyển dụng không được.

Đăng ký tuyển dụng từ các nguồn:

Đăng ký nhu cầu tuyển dụng nhân sự bác sĩ, điều dưỡng, nữ hộ sinh tại Trường Đại học Y khoa Phạm Ngọc Thạch hàng năm. Đăng báo, mạng nội bộ, web của bệnh viện tuyển dụng thường xuyên tuyển các chuyên khoa khó tuyển nhân sự như: Gây mê hồi sức, Sinh hóa huyết học, Vi sinh, Dinh dưỡng, Sản khoa. Cá nhân đăng ký tuyển dụng nộp hồ sơ trực tiếp tại phòng Tổ chức cán bộ.

❖ Thực trạng công tác đào tạo và bồi dưỡng

Bệnh viện Nhân Dân Gia Định xác định công tác đào tạo nguồn nhân lực là khâu quan trọng để nâng cao chất lượng khám bệnh, chữa bệnh. Bệnh viện đã liên kết với các trường Đại học Y dược Thành Phố Hồ Chí Minh và Đại học Y khoa Phạm Ngọc Thạch cử bác sĩ đi đào tạo chuyên sâu; Đào tạo bác sĩ, dược sĩ đại học theo địa chỉ, đào tạo nâng cao tại chỗ, đào tạo cán bộ quản lý. Công tác đào tạo nguồn nhân lực tại bệnh viện được quan tâm ở mức độ nhất định. Có nhiều loại hình đào tạo đang được áp dụng tại bệnh viện như: Đào tạo dài hạn, đào tạo ngắn hạn, đào tạo theo Đề án 1816, đào tạo nội bộ

* Đào tạo dài hạn:

Trong năm 2022, Bệnh viện đã cử 60 Bác sĩ đi học chuyên khoa I, 04 Kỹ thuật viên học Kiểm soát nhiễm khuẩn, một số điều dưỡng, hộ sinh đang học nâng cao trình độ chuyên môn và bệnh viện có 25 cán bộ quản lý đang học lớp trung cấp chính trị.

* Đào tạo ngắn hạn:

Ngoài việc cử cán bộ đi đào tạo hình thức dài hạn, Bệnh viện còn có cán bộ đi đào tạo các khóa ngắn hạn, đào tạo chuyên khoa định hướng, đào tạo qua các lớp tập huấn. Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức, viên chức là để đáp ứng yêu cầu phát triển bệnh viện vững mạnh về mọi mặt. Trang bị cho cán bộ, cán bộ viên chức những kỹ năng nghiệp vụ, phương pháp làm việc và xử lý công việc hiệu quả. Nâng cao nhận thức của cán bộ, trách nhiệm được đi đào tạo, bồi dưỡng và ý thức tự học, tự đào tạo, bồi dưỡng.

* Đào tạo nội bộ:

Tiếp cận môi trường làm việc: Áp dụng đối với tất cả cán bộ viên chức, người lao động khi vào làm việc tại Bệnh viện, nhằm tạo điều kiện để nhân viên tiếp cận tổng quan về các khoa, phòng, về cách thức làm việc, để quen với công việc và xác định phương hướng áp dụng các kiến thức chuyên môn liên quan đến vị trí việc mà nhân viên mới sắp đảm nhận. Đồng thời, đây cũng là bước giới thiệu về nội quy Bệnh viện, quy định của khoa, phòng, là hành trang để nhân viên yên tâm áp dụng kiến thức của mình vào trong công tác chuyên môn.

Hàng tuần bệnh viện tổ chức hội thảo chuyên đề nội bộ: Bệnh viện Nhân dân Gia Định có tổ chức, mở lớp tập huấn cho cán bộ về các kỹ thuật mới trao đổi để hướng dẫn cho nhân viên nhằm trao đổi những kiến thức mới trực đặc biệt khi có dịch bệnh xảy ra nhằm hạn chế sự lan rộng của dịch bệnh và giảm nhẹ hậu quả.

Hàng năm, Bệnh viện tổ chức hội thi Điều dưỡng, Hộ sinh, Kỹ thuật viên ứng xử hay, tay nghề giỏi với mục đích nhắc nhở lại các kiến thức chuyên môn, kỹ năng ứng xử, giao tiếp cho đội ngũ Điều dưỡng, hộ sinh, kỹ thuật viên và căn cứ vào kết quả để bình xét thi đua.

Ngoài ra cứ 02 năm bệnh viện tổ chức hội nghị khoa học nhằm nâng cao kiến thức Y khoa và nghiên cứu khoa học tại bệnh viện chuyên môn và kinh nghiệm lâu năm trong nghề nhằm chia sẻ, thảo luận, bàn bạc và đưa ra ý kiến chuyên sâu về một chủ đề nào đó, giúp nâng cao trình độ chuyên môn tại bệnh viện. Định kỳ tổ chức các buổi tập huấn về kỹ năng giao tiếp, văn hóa ứng xử cho cán bộ viên chức, người lao động toàn Bệnh viện, đặc biệt với những người trực tiếp tiếp xúc với người bệnh và làm công tác chăm sóc, điều trị. Điều này cho thấy Bệnh viện rất quan tâm đến phạm trù y đức và thái độ phục vụ.”

Hàng tuần, bệnh viện tổ chức các buổi bình bệnh án cho các Bác sĩ, Điều dưỡng, Hộ sinh, Kỹ thuật viên, qua các buổi bình bệnh án sẽ có thêm những kinh nghiệm thực tế được chia sẻ từ những y, bác sĩ giàu kinh nghiệm.

Ngoài các chế độ khuyến khích y, bác sĩ được đào tạo nâng cao năng lực thì công tác nghiên cứu khoa học, tham gia sáng kiến luôn được Bệnh viện Nhân Dân Gia Định tích cực đẩy mạnh, khuyến khích được công tác nghiên cứu khoa học phát triển, góp phần nâng cao trình độ chuyên môn, khả năng tự nghiên cứu, đi sâu vào phát triển tư duy, kỹ năng, tay nghề cho cán bộ nhân viên y tế.

❖ Cơ cấu theo trình độ

Để đánh giá mức độ phù hợp cơ cấu trình độ chuyên môn cán bộ y tế ta dựa trên cơ cấu theo Quyết định số 2992/QĐ-BYT ngày 17 tháng 7 năm 2015 của Bộ trưởng Bộ Y tế phê duyệt Kế hoạch phát triển nhân lực trong hệ thống khám bệnh, chữa bệnh:

Bảng 2.13: Hợp lý cơ cấu theo trình độ
+ Tỷ lệ kế hoạch theo quyết định số 2136/QĐ-UBND

Nội dung	Thực trạng (31/12/2020)	Tỷ lệ kế hoạch theo QĐ 2136/QĐ- UBND
Tỷ lệ bác sĩ có trình độ chuyên khoa I trở lên và tương đương	242/344 (70.34%)	70%
Tỷ lệ bác sĩ có trình độ chuyên khoa 2 trở lên và tương đương	73/344(21.22%)	20%
Điều dưỡng, hộ sinh, kỹ viên y, dược sĩ CD trở lên	575/987(58.25%)	50%
Nhân viên y tế được đào tạo cập nhật kiến thức, kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ và nâng cao thái độ phục vụ và nâng cao thái độ phục vụ	100%	100%
Tỷ lệ lãnh đạo quản lý có chứng chỉ quản lý bệnh viện	40/224(17.85%)	20%

+ Về cơ cấu nhân viên Y tế

STT	Nội dung	Chỉ tiêu	Thực hiện
A	Cơ cấu bộ phận		
1	Lâm sàng	60-65%	1179/1726 (68.34%)
2	Cận lâm sàng	22-15%	334/1725 (19.36%)
3	Quản lý, hành chính	18-20%	218/1725 (12.63%)
B	Cơ cấu chuyên môn		
1	Bác sĩ/chức danh chuyên y tế	1/3-1/3.5	344/908;1/2.63

	khác (Điều dưỡng, hộ sinh, kỹ thuật viên)		
	Đánh giá	Thấp hơn tiêu chuẩn	
2	Dược sĩ đại học/Bác sĩ	1/8-1/15	19/344;1/18
	Đánh giá	Cao hơn tiêu chuẩn	
3	Bác sĩ/giường bệnh	1/3-1/3.5	344/1500;1/4.3
	Đánh giá	Thấp hơn tiêu chuẩn	
4	Điều dưỡng/giường bệnh	1/25-1/3.0	651/1500;1/2.3
	Đánh giá	Thấp hơn tiêu chuẩn	
5	Dược sĩ/giường bệnh	1/12-1/15	78/1500;1/19.2
	Đánh giá	Cao hơn tiêu chuẩn	
6	Dược sĩ đại học/Dược sĩ trung học	1/2-1/2.5	19/78;1/4.1
	Đánh giá	Cao hơn tiêu chuẩn	

(Nguồn: Phòng Tổ chức – Hành chính)

Qua bảng số liệu có thể nhận thấy Tỷ lệ Bác sĩ/giường bệnh, Tỷ lệ Bác sĩ/ (Điều dưỡng, Kỹ thuật viên, Hộ sinh) đều thấp hơn so với chuẩn, điều này là do số lượng nhân lực ở các chức danh Điều dưỡng, Kỹ thuật viên, Hộ sinh khá lớn, trong khi đó đội ngũ bác sĩ còn thiếu. Mặc dù những năm qua, bệnh viện đã tập trung vào tuyển dụng bác sĩ nhưng vẫn số lượng bác sĩ tuyển dụng được vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu.

2.3.3. Thực trạng nâng cao tâm lực

Đánh giá tinh thần thái độ y, bác sỹ thông qua người bệnh. Trong lĩnh vực y tế, tinh thần thái độ ứng xử của nhân viên y tế cũng là một phần tạo nên hiệu quả trong việc khám bệnh, chữa bệnh. Khi các nhân viên y tế có thái độ nhiệt tình, tận tụy với người bệnh sẽ tạo cho người bệnh tâm lý thoải mái, yên tâm để điều trị và hiệu quả điều trị sẽ tốt hơn vì khi điều trị bệnh, tâm lý là

một yếu tố rất quan trọng. Mỗi nghề đều có một chuẩn mực đạo đức riêng, với ngành Y mang đậm nét văn hoá, y đức và giao tiếp nghề nghiệp. Người bệnh đến khám bệnh, chữa bệnh cần có được sự quan tâm, chia sẻ, chăm sóc và giúp đỡ về cả tinh thần, thái độ phục vụ, thái độ giao tiếp.

Đánh giá chính xác hơn về tâm lực của đội ngũ cán bộ viên chức, người lao động tại Bệnh viện, tác giả đã đi khảo sát sự hài lòng của 100 bệnh nhân đến khám và điều trị tại Bệnh viện Nhân dân Gia Định. Kết quả thu được như sau:

Sự hài lòng của người bệnh là tiêu chí rất quan trọng. Khảo sát sự hài lòng của người bệnh sẽ giúp Bệnh viện nhận ra những thiếu sót và tìm giải pháp đổi mới phong cách, tinh thần thái độ phục vụ và nâng cao chất lượng đội ngũ khám bệnh, chữa bệnh đem đến sự hài lòng của người bệnh. Đây là tiêu chí quan trọng quyết định đến uy tín, sự tồn tại và phát triển của Bệnh viện.

Bảng 2.14: Đánh giá hài lòng về tinh thần, thái độ giao tiếp, ứng xử của nhân viên y tế

Tiêu chí	Rất không hài lòng		Không hài lòng		Bình thường		Hài lòng		Rất hài lòng	
	Phiếu	Tỷ lệ (%)	Phiếu	Tỷ lệ (%)	Phiếu	Tỷ lệ (%)	Phiếu	Tỷ lệ (%)	Phiếu	Tỷ lệ (%)
Nhân viên y tế có tinh thần, thái độ, giao tiếp đúng mực với người bệnh	0	0	12	12%	22	22%	56	56%	10	10%
Nhân viên y tế tận tình trả lời, giúp đỡ, hỗ trợ người bệnh	0	0	4	4%	44	44%	30	30%	22	22%
Nhân viên y tế không có biểu hiện ban ơn, gợi ý tiền quà	0	0	0	0	16	16%	70	70%	14	14%

(Nguồn: Tổng hợp từ điều tra)

Qua khảo sát thực tế, ý kiến từ người bệnh về “Nhân viên y tế có tinh thần, thái độ, giao tiếp đúng mực với người bệnh” có đến 88% ý kiến đánh giá đạo đức của đội ngũ cán bộ viên chức người lao động bệnh viện là bình thường, hài lòng và rất hài lòng, vẫn còn một số ít chiếm tỷ lệ 12% ý kiến đánh giá là không hài lòng. Tỷ lệ 12% chưa tốt này rơi vào một số nhân viên y tế trẻ, còn mới trong công tác nên chưa thực sự hiểu, quan tâm, chia sẻ cùng người bệnh. Áp lực công việc và hoàn cảnh khiến nhân viên chưa đúng trong cách làm việc và ứng xử với bệnh nhân, đây là vấn đề mà lãnh đạo bệnh viện cũng đang quan tâm nên thường xuyên rà soát và kiểm tra thường xuyên đảm bảo không để tình trạng nhân viên y tế có những thái độ ứng xử chưa đúng mực với người bệnh.

Đặc biệt là khi tiến hành khảo sát về nội dung “Nhân viên y tế không có biểu hiện ban ơn, gợi ý bồi dưỡng” nhận được kết quả là 84% số người được điều tra là hài lòng và rất hài lòng chỉ có 16% đánh giá bình thường. Qua đó cũng nhận thấy được đa phần nhân viên y tế đã ý thức được vai trò của người bệnh và lấy người bệnh làm trung tâm như đúng chủ trương của Bộ Y tế.

Trong quá trình khảo sát nhiều người bệnh chia sẻ “Nhân viên y tế của Bệnh viện rất nhiệt tình chỉ dẫn, hỗ trợ làm các thủ tục khi đến khám bệnh, nhập viện, chuyên tuyến”. Trong khi khám, điều trị có chia sẻ động viên. Tuy nhiên, bên cạnh đó vẫn còn một số ít người bệnh không hài lòng vì nhân viên y tế có thái độ thờ ơ khi được người bệnh hỏi thăm nhờ chỉ dẫn, tư vấn. Đây cũng là bài học và kinh nghiệm cho nhân viên y tế trong cách ứng xử và tiếp xúc với bệnh nhân và người nhà bệnh nhân.

♦ Thực trạng tâm lực thông qua công tác đánh giá, phân loại viên chức

Bệnh viện Nhân dân Gia Định tiến hành đánh giá nhân viên theo quý dưới hình thức đánh giá mức độ hoàn thành công việc của cán bộ viên chức y

tế trong quý dựa trên bản đánh giá công việc của khoa, phòng. Các tiêu chí xếp loại được quy định trong 03/2018/NQ-HĐND ngày 16/3/2018 đơn vị xây dựng và hướng dẫn đánh giá hàng quý.

Các tiêu chí đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao; thực hiện Quy tắc ứng xử, đạo đức nghề nghiệp; trách nhiệm, tinh thần, thái độ phục vụ và phối hợp với đồng nghiệp trong thực hiện nhiệm vụ; việc thực hiện các nhiệm vụ khác. Đối với lãnh đạo, quản lý có thêm tiêu chí: năng lực lãnh đạo, quản lý điều hành và tổ chức thực hiện nhiệm vụ; kết quả hoạt động của cơ quan, đơn vị. Tuy nhiên các tiêu chí đánh giá còn chưa cụ thể, mang tính chủ quan của người đánh giá do chưa định lượng được các tiêu chí đánh giá.

Bảng 2.15: Kết quả đánh giá cán bộ viên chức, người lao động

Chỉ tiêu	Năm 2020		Năm 2021		6/2022	
	Số lượng (người)	Tỷ lệ %	Số lượng (người)	Tỷ lệ %	Số lượng (người)	Tỷ lệ %
Tổng số cán bộ	1726	100%	762	100%	1751	100%
Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ	641	37.14%	650	36.89%	657	37.52%
Hoàn thành tốt nhiệm vụ	966	55.97%	970	55.05%	951	54.31%
Hoàn thành nhiệm vụ	119	6.89%	142	8.06%	141	8.05%
Không hoàn thành nhiệm vụ	0		0		2	0.11%

(Nguồn: Phòng Tổ chức cán bộ)

2.4. Đánh giá thực trạng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Bệnh viện Nhân Dân Gia Định

2.4.1. Ưu điểm

Bệnh viện đã áp dụng đồng bộ nhiều biện pháp để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cả về thể lực, trí lực và tâm lực, đồng thời từng bước hoàn thiện bộ máy tổ chức và nhân sự.

Bệnh viện có cơ cấu độ tuổi hợp lý thuận lợi cho công tác đào tạo đội ngũ kế cận, duy trì và ổn định hoạt động chuyên môn. Thể lực được đánh giá tương đối tốt thông qua kết quả khám sức khỏe định kỳ hàng năm. Có được điều này là do cán bộ nhân viên y tế ngày càng quan tâm hơn đến sức khỏe của bản thân, phải có sức khỏe tốt thì cán bộ y tế mới chăm sóc tốt sức khỏe cho người bệnh. Bên cạnh đó, Ban lãnh đạo Bệnh viện luôn quan tâm tổ chức các hoạt động thể thao, văn nghệ thường niên nhằm nâng cao tinh thần, thể lực cho cán bộ viên chức trong toàn Bệnh viện.

Các bước trong Quy trình tuyển dụng tại Bệnh viện Nhân dân Gia Định được thực hiện minh bạch, công khai giúp hạn chế những tiêu cực phát sinh trong quá trình tuyển dụng.

Công tác thu hút nhân tài được thực hiện toàn diện đối với nhân lực có trình độ cao, nhiều kinh nghiệm và cả các cán bộ trẻ chưa có kinh nghiệm nhưng có trình độ năng lực cao, giúp bệnh viện từng bước hoàn thiện đội ngũ nhân lực ngày càng đảm bảo về chất lượng chuyên môn, tiêu chuẩn nghề nghiệp.

Bệnh viện khá quan tâm đến công tác đào tạo, bồi dưỡng, có nhiều hình thức đào tạo, bồi dưỡng được áp dụng tại bệnh viện như: Đào tạo dài hạn, đào tạo ngắn hạn, tập huấn ... nhằm bồi dưỡng kỹ năng, cập nhật kiến thức chuyên môn cho cán bộ, viên chức người lao động, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của bệnh viện.

Chính sách thù lao, đãi ngộ cán bộ, viên chức, người lao động tại thực hiện công khai, minh bạch theo quy định của Nhà nước và Quy chế chi tiêu nội bộ của Bệnh viện. Chính sách tiền lương, thưởng và thu nhập tăng thêm hiện nay đã đáp ứng được cơ bản nhu cầu cuộc sống cá nhân nhân viên y tế.

Công tác phân loại, đánh giá cán bộ viên chức, người lao động có sự kết hợp của kết quả đánh giá độc lập từ 2 nhóm là: Cá nhân tự đánh giá và đánh giá của cán bộ quản lý trực tiếp nên tạo được sự công bằng đối với đội

ngũ cán bộ viên chức, người lao động. Đồng thời, việc phân loại đánh giá còn thông qua bình xét xếp loại hàng quý để làm cơ sở cho việc chi thu nhập tăng thêm khách quan, minh bạch.

2.4.2. Hạn chế

❖ Hạn chế

Ngoài những thành tích đạt được, qua phân tích thực trạng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Bệnh viện Nhân dân Gia Định cho thấy vẫn còn những hạn chế, nếu khắc phục được sẽ giúp bệnh viện nâng cao hơn nữa chất lượng nguồn nhân lực, cụ thể:

- Về nâng cao thể lực:

+ Môi trường làm việc: Điều kiện lao động ở nhiều vị trí công việc chưa được đảm bảo, tiềm ẩn những nguy cơ mất an toàn cao; các biện pháp bảo hộ lao động vẫn còn chưa tốt, các tác nhân ảnh hưởng đến sức khỏe vẫn chưa được hạn chế đến mức tối đa.

- Về nâng cao trí lực:

+ Trình độ chuyên môn: Tỷ lệ Bác sĩ/giường bệnh; Tỷ lệ Dược sĩ đại học/Bác sĩ; Tỷ lệ Bác sĩ/ (Điều dưỡng/Kỹ thuật viên/Hộ sinh) đều thấp hơn chuẩn.

+ Trình độ tin học: Số lượng cán bộ viên chức, người lao động có chứng chỉ trình độ B, C mới chiếm tỷ lệ 90.78% là còn thấp, đáp ứng chưa được tối đa yêu cầu vì hiện nay tin học đã và đang được ứng dụng ngày càng sâu và rộng trong xã hội nói chung và đặc biệt trong ngành Y. Mặt khác, đất nước ta đang bước vào thời kỳ khoa học công nghệ 4.0 đã dẫn đến một cuộc chạy đua về công nghệ. Khoa học kỹ thuật càng phát triển thì yêu cầu về trình độ tin học đối với cán bộ, viên chức, người lao động ngày càng cao để có thể tiếp cận, ứng dụng khoa học, công nghệ vào trong công việc giúp cải tiến kỹ thuật, lược giản khâu đoạn, giảm bớt được thời gian chờ đợi của người bệnh

đem đến sự hài lòng cho người bệnh khi đến sử dụng dịch vụ khám chữa bệnh của bệnh viện.

+ Trình độ quản lý nhà nước; lý luận chính trị của đội ngũ cán bộ quản lý: Vẫn còn tỷ lệ khá lớn cán bộ quản lý chưa có trình độ trung cấp lý luận chính trị; chưa có chứng chỉ quản lý nhà nước ngạch chuyên viên.

- Về tâm lực:

+ Tinh thần, thái độ giao tiếp, ứng xử: Vẫn còn 12% ý kiến của người bệnh đánh giá chưa hài lòng về tinh thần, thái độ giao tiếp ứng xử của cán bộ y tế bệnh viện.

- Về hợp lý cơ cấu:

+ Việc bố trí, sắp xếp lao động còn chưa thật sự hợp lý, vẫn còn tình trạng trái ngành, nghề, không hợp sở trường và khả năng thực tế.

- Về các hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực:

+ Công tác tuyển dụng mặc dù được thực hiện nghiêm túc, đúng quy trình, quy định chặt chẽ song có những chuyên ngành cần tuyển dụng lại không có hoặc không đủ người ứng tuyển. Các tiêu chí tuyển chọn một số vị trí chưa đủ chi tiết để đảm bảo tuyển được nhân lực có trình độ đáp ứng được yêu cầu.

+ Công tác thu hút nhân lực trình độ cao được thực hiện đồng loạt với những chế độ đãi ngộ. Tuy nhiên, chưa đủ hấp dẫn và những người có trình độ cao thường mong muốn làm việc tại các bệnh viện lớn, tuyển tỉnh, tuyển trung ương, thu nhập cao và nhiều cơ hội hơn.

+ Công tác đào tạo và bồi dưỡng: Mặc dù bệnh viện đã có sự quan tâm đến công tác đào tạo, bồi dưỡng, tạo điều kiện để cán bộ, viên chức, người lao động tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn về chuyên môn nghiệp vụ, giao tiếp ứng xử nhưng lại chưa có biện pháp đo lường chất lượng sau khi đào tạo, bồi dưỡng. Việc đào tạo được thực hiện liên tục, hàng năm tuy nhiên

chưa có phương pháp đánh giá chất lượng quá trình đào tạo (trước và sau khi đào tạo), điều này khiến hoạt động đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực chưa đạt kết quả như mong đợi.

+ Chính sách đãi ngộ: Chính sách lương, thưởng, phụ cấp và thu nhập tăng thêm đối với cán bộ, viên chức, người lao động đã được thực hiện công khai, minh bạch nhưng chế độ đãi ngộ chưa toàn diện nên khó khăn trong việc thu hút và giữ chân người tài. Việc xây dựng chế độ đãi ngộ toàn diện và phúc lợi hợp lý để cán bộ, viên chức người lao động yên tâm công tác, cống hiến hết mình, gắn bó với bệnh viện là điều rất cần thiết.

+ Công tác phân loại đánh giá cán bộ còn chưa thể hiện được sự khách quan, kết quả phân loại, đánh giá phân lớn dựa vào việc tự đánh giá và quan điểm chủ quan của cán bộ quản lý.

2.4.3. Nguyên nhân

Cơ sở vật chất, môi trường làm việc: mặc dù lãnh đạo bệnh viện đã có những quan tâm nhất định đến cải thiện cơ sở vật chất, môi trường làm việc nhưng vẫn còn chưa sát sao về công tác bảo hộ lao động; Công tác kiểm tra giám sát việc thực hiện đúng các quy trình chuyên môn, quy chế bệnh viện còn chưa tốt.

Bố trí vị trí công tác chưa phù hợp với vị trí việc làm: không ít nhân viên tại bệnh viện hiện đang làm ở các vị trí công việc không đúng với chuyên môn được đào tạo, điều này là do các cán bộ quản lý tại phòng Tổ chức của bệnh viện đều được đào tạo ở các lĩnh vực khác như: Kế toán, tin học ... do đó kiến thức về quản lý nhân sự còn hạn chế nên chưa phát huy hết năng lực của cán bộ, viên chức, người lao động bệnh viện.

Hài lòng của người bệnh: vẫn còn tình trạng người bệnh chưa hài lòng về tinh thần, thái độ giao tiếp ứng xử của cán bộ y tế bệnh viện, những trường hợp này rơi vào các cán bộ trẻ, chưa nắm vững quan điểm, đường lối của

Đảng, còn mới trong công tác nên chưa toàn tâm toàn ý, chưa thực sự biết quan tâm gần gũi chia sẻ cùng người bệnh. Bên cạnh đó, áp lực công việc khiến cho họ có những sai lệch trong cách làm việc và ứng xử với bệnh nhân.

Công tác tuyển dụng, thu hút: Cơ sở vật chất, trang thiết bị y tế chưa hiện đại, chưa có nhiều công nghệ mới với kỹ thuật cao áp dụng vào công tác khám, chữa bệnh tại Bệnh viện. Tiền lương cũng một phần ảnh hưởng trực tiếp đến việc chọn đi hay ở đôi với bệnh viện công lập.

Công tác đào tạo và bồi dưỡng: Chưa có công tác đánh giá sau đào tạo, nên nhiều khi đào tạo không đạt được hiệu quả. Mức hỗ trợ cán bộ tham gia đào tạo còn chưa cao, kém hấp dẫn; Chính sách đào tạo đôi khi còn mang tính hình thức, chưa thực sự mang lại hiệu quả.

Chính sách đãi ngộ: Hệ thống lương, thưởng, phụ cấp chưa tạo thực sự tạo ra được động lực khuyến khích người lao động hăng say và tâm huyết với công việc. Bệnh viện chưa thực sự có chính sách đãi ngộ toàn diện đối với nguồn nhân lực chất lượng cao công tác tại bệnh viện vẫn có tình trạng nguồn nhân lực chất lượng cao xin nghỉ việc tại bệnh viện để đến làm việc tại các cơ sở y tế khác có chế độ đãi ngộ tốt hơn.

Công tác phân loại, đánh giá: Công tác đánh giá thực hiện công việc chưa thực sự khách quan dẫn đến một số bất cập, chưa tạo điều kiện để cán bộ nhận ra được sự thiếu hụt của mình trong quá trình thực hiện nhiệm vụ. Công tác phân loại cán bộ hàng tháng, hàng năm còn tình trạng nể nang, nặng thành tích và thiếu hiệu quả.

CHƯƠNG 3.

GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC Y TẾ TẠI BỆNH VIỆN NHÂN DÂN GIA ĐỊNH

3.1. Định hướng phát triển của Bệnh viện và nâng cao chất lượng đội ngũ y, bác sỹ của Bệnh viện Nhân Dân Gia Định giai đoạn 2022 - 2025

3.1.1. Mục tiêu chiến lược phát triển từ nay đến năm 2025

Mục tiêu chung:

Phát triển nguồn nhân lực khám chữa bệnh với quan điểm “nghề y là một nghề đặc biệt, cần được tuyển chọn, đào tạo, sử dụng và đãi ngộ đặc biệt và theo quan điểm chung phát triển nhân lực của Bộ Y tế”; Đẩy mạnh phát triển kỹ thuật chuyên sâu theo phân tuyến (bệnh viện tuyển cuối một số chuyên khoa, phát triển kỹ thuật chuyên sâu, kỹ thuật cao). Phấn đấu xây dựng bệnh viện đa khoa hoàn chỉnh.

Phát triển nhân lực khám chữa bệnh dựa trên cơ sở thực tiễn, kế thừa và phát huy những thành tựu và kinh nghiệm, từng bước đáp ứng nhu cầu chăm sóc sức khỏe ngày càng tăng của người dân; Giáo dục y đức luôn được chú trọng và thực hiện song song với đào tạo chuyên môn nghiệp vụ;

Đảm bảo chất lượng đội ngũ viên chức bệnh viện đủ về số lượng và chất lượng, đảm bảo cơ cấu phù hợp giữa các khoa, phòng các khối lâm sàng, cận lâm sàng đạt tiêu chuẩn chất lượng, khám chữa bệnh cho mọi người dân; Phát triển đội ngũ nhân lực phù hợp với quy hoạch phát triển tổng thể của bệnh viện;

Mục tiêu cụ thể:

Đảm bảo bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý đương nhiệm và cả trong nguồn quy hoạch về chuyên môn, chính trị, quản lý đáp ứng tiêu chuẩn bổ

nhệm. Đặc biệt chú trọng phát triển đội ngũ bác sĩ chuyên khoa, đáp ứng nhu cầu phát triển kỹ thuật cao, nâng cấp bệnh viện, nhằm nâng cao chất lượng khám chữa bệnh cho người dân.

Chuẩn hóa các trình độ nhân viên có chuyên môn y tế đảm bảo phù hợp với tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp theo thông tư liên tịch số 26/2015/TTLT-BYT-BNV quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp điều dưỡng, hộ sinh, kỹ thuật y và thông tư liên tịch số 27/2015/TTLT –BYT-BNV quy định mã số tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp Dược.

Chuẩn bị nguồn nhân lực sử dụng cho phát triển xây dựng bệnh viện, thay thế khối điều trị nội trú với quy mô 15 tầng.

Để cụ thể hóa những mục tiêu trong năm 2022, bệnh viện xây dựng chỉ tiêu như sau:

+ Ít nhất 80% tổng số bác sĩ có trình độ chuyên khoa cấp I trở lên và tương đương. Bệnh viện đạt: 70.34%(theo quy định số 2136/QĐ-BUND 70%)

+ Ít nhất 30% tổng số bác sĩ có trình độ chuyên môn cấp 2 trở lên và tương đương. Bệnh viện đạt 21.22%(theo quy định số 2136/QĐ-BUND 20%)

+ Ít nhất 70% tổng số điều dưỡng, hộ sinh, kỹ thuật viên, dược sĩ có trình độ cao đẳng và đại học. Bệnh viện đạt 58.25% (theo quy định số 2136/QĐ-BUND 50%)

+ 100% nhân viên Y tế được đào tạo quản lý và 20% cán bộ thuộc diện quy hoạch được đào tạo và cấp chứng chỉ về quản lý bệnh viện.

+100% nhân viên Y tế được đào tạo, cập nhật về kiến thức, kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ và nâng cao thái độ phục vụ.

+ 100% Tổng số Ban Giám đốc, trưởng khoa, lâm sàng có trình độ tiến sĩ/CKII

+ Đạt tỷ lệ Dược lâm sàng theo NĐ 131/2020/NĐ-CP quy định về tổ chức, hoạt động dược lâm sàng.

+ Tỷ lệ Bác sĩ có chứng chỉ siêu âm mạch vành trên tổng số Bác sĩ nội khoa

Xây dựng chính sách và chế độ đãi ngộ hợp lý cho cán bộ viên chức, đặt biệt là khoa khó tuyển, các khoa chuyên sâu kỹ thuật cao;

Triển khai 7 nhiệm vụ trọng tâm của giai đoạn bao gồm:

- + Xây dựng văn hóa bệnh viện
- + Bệnh viện thông minh
- + Tái cấu trúc khu nội trú
- + Hỗ trợ sinh sản – Chẩn đoán tiền sinh
- + Thành lập Trung tâm Phục hồi chức năng
- + Robot phẫu thuật
- + Ghép tạng (ghép thận, ghép gan)

3.1.2. Các định hướng nâng cao chất lượng đội ngũ y, bác sĩ tại Bệnh viện Nhân dân Gia Định

Nhận thức rõ đội ngũ y, bác sĩ là nhân tố quan trọng quyết định đến chất lượng khám, chữa. Bệnh viện phát triển bền vững phải có nguồn nhân lực tốt, dồi dào, đặc biệt là đội ngũ y, bác sĩ phải đáp ứng được yêu cầu của thời kỳ mới. Con người là vốn quý nhất, con người vừa là mục tiêu vừa là động lực của sự phát triển. Bệnh viện, cần nhất quán trong tư tưởng, nhận thức và hành động về vai trò của đội ngũ y, bác sĩ, coi trọng nhân tố chất lượng của đội ngũ y, bác sĩ trong sự nghiệp phát triển, từ đó có chính sách, biện pháp cụ thể và phù hợp đầu tư nâng cao chất lượng đội ngũ y, bác sĩ, khai thác sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực chuyên môn đáp ứng yêu cầu xây dựng phát triển tổ chức. Với Bệnh viện Nhân dân Gia Định cần xây dựng các biện pháp nâng cao chất lượng đội ngũ y, bác sĩ phù hợp với chiến lược phát triển trong từng thời kỳ, đồng thời gắn liền với mục tiêu hoạch định nguồn nhân lực, nâng cao năng lực quản lý điều hành cho các cấp lãnh đạo,

năng lực chuyên môn cho đội ngũ trực tiếp làm công tác chuyên môn chăm sóc sức khỏe cho bệnh nhân.

Tăng cường hiệu quả của công tác tuyển dụng nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ y, bác sỹ ngay từ yếu tố đầu vào, điều này tạo sự thuận lợi trong quá trình đào tạo lại, đào tạo nâng cao. Vì vậy, trong tổ chức thực hiện, cần triển khai đồng bộ, nhịp nhàng gắn kết lẫn nhau. Có cơ chế phát hiện, tuyển chọn, đào tạo bồi dưỡng phát triển, duy trì đội ngũ y, bác sỹ đủ số lượng, mạnh về chất lượng đáp ứng yêu cầu phát triển. Chú trọng công tác đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng, phát triển đội ngũ y, bác sỹ giỏi, đội ngũ cán bộ lãnh đạo chủ chốt các cấp có đủ năng lực quản lý điều hành, trình độ chuyên môn. Chế độ đãi ngộ hợp lý để thu hút và giữ được các y, bác sỹ giỏi. Đổi mới nội dung, chương trình và phương pháp đào tạo, bồi dưỡng, chú trọng nâng cao kiến thức, kỹ năng tay nghề theo chức năng và nhiệm vụ.

Đổi mới, đa dạng hóa, nâng cao chất lượng, hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng đối với đội ngũ công chức và người lao động; tập trung đào tạo có chọn lọc, có trọng tâm, định hướng đối với một số chức danh chuyên môn và quản lý.

Công tác quy hoạch để có kế hoạch đào tạo bồi dưỡng lâu dài. Tổ chức sắp xếp lại lao động gắn với việc xây dựng chính sách hợp lý, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực bằng cách thường xuyên kiểm tra đánh giá chất lượng nhằm tạo sự cố gắng trong học tập, nâng cao trình độ chuyên môn. Tiếp tục đổi mới công tác quản lý đội ngũ y, bác sỹ theo hướng:

◆ Cơ cấu, sắp xếp lại đội ngũ y, bác sỹ đảm bảo chất lượng và nâng cao tính chuyên nghiệp. Thực hiện quy hoạch đào tạo, luân chuyển, bổ nhiệm đội ngũ cán bộ lãnh đạo các khoa, phòng theo hướng trẻ hóa, đảm bảo tính ổn định, kế thừa và phát triển.

◆ Căn cứ chức năng, nhiệm vụ của đơn vị, xây dựng bản mô tả công việc đối với từng vị trí công tác cụ thể, xây dựng hệ thống chỉ tiêu đánh giá đội ngũ y, bác sỹ, đảm bảo tính rõ ràng, khách quan trong đánh giá.

◆ Thực hiện quản lý theo khối lượng và chất lượng công việc được giao. Thực hiện đãi ngộ theo mức độ hoàn thành nhiệm vụ được giao.

◆ Gắn liền với quá trình đổi mới công tác quản lý đội ngũ y, bác sỹ phải hoàn thiện chính sách và quy trình quản lý. Bản thân từng chính sách chỉ phát huy tác dụng thực sự trên cơ sở phối hợp thực hiện đồng bộ nhiều chính sách khác. Do vậy, nâng cao chất lượng đội ngũ y, bác sỹ không chỉ ở khâu sử dụng mà phải thể hiện ở tất cả các khâu quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng.

3.2. Một số giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực y tế tại Bệnh viện Nhân dân Gia Định

3.2.1. Nhóm giải pháp nâng cao thể lực

□ Đầu tư cơ sở vật chất, cải thiện môi trường làm việc.

- Đầu tư về cơ sở vật chất, máy, trang thiết bị, đầu tư đổi mới công nghệ... đảm bảo có được điều kiện làm việc tốt, giúp cho đội ngũ cán bộ, viên chức, người lao động phát huy được năng lực, đạt năng suất cao, tạo ra tinh thần hưng phấn trong quá trình làm việc.

- Cải cách công tác bảo hộ lao động, cải thiện điều kiện môi trường làm việc, đảm bảo sức khỏe, vệ sinh, an toàn lao động, hạn chế tối đa các rủi ro có thể phát sinh trong quá trình thực hiện công việc.

- Có đầu tư hợp lý cho việc xây dựng môi trường văn hóa bệnh viện, tạo dựng cảnh quan, không gian làm việc, tạo bầu không khí làm việc thoải mái và đoàn kết, tin tưởng lẫn nhau giữa các thành viên trong khoa, phòng và giữa các khoa phòng với nhau.

- Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát việc thực hiện đúng, đủ các quy trình chuyên môn, quy chế bệnh viện nhằm giảm thiểu các tai biến

chuyên môn cũng như các rủi ro nghề nghiệp đối với các cán bộ y tế khi thực hiện công việc.

- Tổ chức các phong trào thể dục, thể thao, nâng cao sức khỏe cho người lao động, cụ thể là:

+ Xây dựng và phát triển các thiết chế thể thao. Lãnh đạo bệnh viện cần xem xét, dành một phần kinh phí, quỹ đất để xây dựng và phát triển các thiết chế thể thao như: xây dựng các sân cầu lông, sân bóng chuyền, sân tennis. Nếu diện tích đất rộng, có thể làm sân bóng đá, hoặc bóng đá mini. Ngoài ra với cuộc sống ngày nay ngày càng tiên bộ và bận rộn, nên mở những dịch vụ spa và gội đầu tại bệnh viện, có thể xây dựng các phòng tập trong nhà, phát triển các môn thể dục nhịp điệu, thể hình v.v...

+ Hình thành và phát triển các câu lạc bộ thể dục, thể thao ở các Khoa, phòng. Hoặc câu lạc bộ ở quy mô toàn bệnh viện, như Câu lạc bộ cầu lông, Câu lạc bộ bóng chuyền, bóng đá; câu lạc bộ cờ tướng, thể dục nhịp điệu v.v...

+ Hàng năm tổ chức các giải thi đấu để, có phần thưởng, có trao giải nhằm động viên, khuyến khích mọi cán bộ viên chức tham gia.

+ Đưa chỉ tiêu tham gia các hoạt động thể thao, nâng cao sức khỏe người lao động trong bệnh viện trở thành tiêu chí đánh giá thi đua, khen thưởng cuối năm đối với người lao động.

Hoàn thiện chính sách đãi ngộ, phúc lợi

Chính sách đãi ngộ của Bệnh viện đưa ra phải nhằm mục đích động viên khuyến khích cán bộ nhân viên y trong hoạt động chuyên môn, vừa giữ chân cán bộ trình độ chuyên môn cao làm việc tại Bệnh viện đồng thời thu hút và tuyển dụng những người có trình độ, có khả năng giải quyết công việc, nâng cao năng lực. Do đó, mức đãi ngộ cho cán bộ y tế phải đảm bảo đáp ứng nhu cầu tối thiểu cho cuộc sống, đầu tư cho học tập phát triển. Đặc biệt, chế độ đãi ngộ lao động phải phù hợp với sức lao động và kết quả người lao động

bỏ ra. Để chính sách đãi ngộ được hoàn thiện hướng tới việc công bằng và cạnh tranh trong Bệnh viện và thu hút được đội ngũ nhân lực chất lượng cao, Bệnh viện cần phải xây dựng được chính sách đãi ngộ thông qua các giải pháp sau:

Một số chế độ, chính sách của công chức được quy định cụ thể và dần hoàn thiện trong Nghị định 204/2002/NĐ-CP về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang. Trong xã hội công nghiệp hóa, hiện đại hóa ngày nay, tình trạng chảy máu chất xám trong khu vực hành chính Nhà nước đang có xu thế tăng lên mà một trong những nguyên nhân quan trọng dẫn đến hiện tượng trên là do các chế độ, chính sách của Nhà nước đối với công chức, viên chức chưa thỏa đáng. Một số giải pháp được đưa ra như sau:

□ Thực hiện cải cách chính sách tiền lương cho cán bộ nhân viên trong bệnh viện:

Tiền lương chính là chính sách quan trọng trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ nhân viên trong bệnh viện. Tiền lương phải tương xứng với trình độ năng lực thực tế, khả năng đóng góp của công chức, viên chức đối với xã hội. Thực tế cho thấy mức lương và phụ cấp của đội ngũ cán bộ nhân viên nói chung còn thấp, không đảm bảo mức sống trung bình của họ. Vì vậy cần thực hiện cải cách cơ bản chế độ tiền lương cho công chức, viên chức bệnh viện, để tiền lương thực sự là nguồn thu nhập chính đáng, chủ yếu, đảm bảo cuộc sống cho họ, tiền lương tối thiểu phải tương ứng chỉ số giá sinh hoạt từng thời kỳ, đủ tái sản xuất sức lao động và là một giải pháp hạn chế những biểu hiện tiêu cực, tham nhũng trong đội ngũ công chức, viên chức. Hiện thông tư vẫn đang được áp dụng ra đời từ năm 2004 đến nay đã cải cách nhưng hệ số vẫn áp dụng như cũ, chưa ra quy định mới, vậy quá lỗi thời.

Ngoài ra xây dựng các phụ cấp, hỗ trợ phù hợp với vị trí, chức danh công việc của cán bộ viên chức, người lao động trong bệnh viện để khuyến khích họ làm việc, cống hiến hết mình cho sự nghiệp bảo vệ sức khỏe nhân dân.

- Cải thiện chế độ tiền lương, thu nhập cho người lao động: làm tốt công tác phân loại lao động, xác định vị trí việc làm cụ thể, chức năng, nhiệm vụ cụ thể của từng vị trí việc làm từ đó xác định mức lương cho từng vị trí việc làm, đảm bảo khoa học và chính xác. Việc xác định vị trí việc làm càng khoa học, chính xác thì trả lương chính xác, đúng người, đúng việc. Từ đó khuyến khích viên chức, người lao động làm việc, nâng cao năng xuất, hiệu quả khám chữa bệnh cho nhân dân.

- Cần nghiên cứu, thực hiện tốt chế độ khen thưởng đối với viên chức, người lao động, nhất là khen thưởng đối với các sáng kiến, sáng chế và lao động sáng tạo, hướng tới nâng cao chất lượng khám chữa bệnh và chăm sóc bệnh nhân.

□ Đổi mới việc khám sức khỏe cho viên chức, người lao động

- Định kỳ khám sức khỏe, phân loại sức khỏe đối với toàn thể viên chức, NLD. Trên cơ sở phân loại sức khỏe của viên chức, NLD, Bệnh viện cần có tư vấn sức khỏe cho từng người, từng đối tượng khác nhau. Đối với viên chức, NLD nữ thì cần có chế độ khám chuyên khoa riêng, phân đầu mỗi năm khám sức khỏe với đối tượng này 2 lần/năm. Với viên chức, NLD có tuổi cao 50 – 60 tuổi, cũng cần có chế độ khám sức khỏe riêng vì đối tượng này sức đề kháng kém hơn nên nguy cơ mắc bệnh cao hơn, nên cần có sự quan tâm đặc biệt hơn so với viên chức, NLD trẻ tuổi.

3.2.2. Nhóm giải pháp về nâng cao trí lực

- Tuyển dụng đội ngũ y, bác sĩ

Bệnh viện luôn có các chính sách ưu đãi nguồn nhân lực chất lượng cao tại bệnh viện, đặc biệt là đội ngũ các bộ Bác sĩ, bệnh viện luôn chú trọng các

ứng viên thể hiện sự phù hợp với sự phát triển bệnh viện.

Thành công của công tác tuyển dụng trong Bệnh viện là lựa chọn được những y, bác sỹ có trình độ học vấn, có khả năng phù hợp yêu cầu đồng thời có tiềm năng để đáp ứng xu thế phát triển của Bệnh viện cũng như xu hướng chung của Ngành y tế. Vấn đề đặt ra là cách thức để tuyển chọn được nhân lực có năng lực, có tiềm năng phát triển và gắn bó lâu dài với sự nghiệp phát triển của Ngành. Do vậy, để công tác tuyển dụng có hiệu quả cần phải có những giải pháp đồng bộ như sau:

Thứ nhất, công tác truyền thông tuyển dụng. Để có thể thu hút được nhiều ứng viên tiềm năng tạo cơ hội thuận lợi cho việc tuyển dụng được những ứng viên giàu tiềm năng nhất, phù hợp với yêu cầu công việc, Bệnh viện nhân Dân Gia Định cần phải đa dạng hóa hơn nữa nguồn tuyển chọn từ nguồn cán bộ nội bộ và từ bên ngoài. Đối với nguồn nội bộ, vì ngành y tế là một ngành đặc thù nên việc sử dụng nguồn tuyển chọn nội bộ rất có ưu thế, các y, bác sỹ sẽ giới thiệu bạn bè, người thân của mình để ứng tuyển vào các vị trí. Đối với nguồn tuyển chọn từ bên ngoài. Bệnh viện Nhân dân Gia Định đã tổ chức tuyển dụng viên chức theo các quy định đã xây dựng và ban hành. Theo đó, đã có nhiều khởi sắc, tuy nhiên kết quả chưa thật sự cao cả về chất lượng thí sinh dự tuyển cũng như thí sinh trúng tuyển. Theo tâm lý chung, những ứng viên giỏi, có tư duy, được đào tạo bài bản sẽ thích làm việc trong môi trường làm việc năng động ở các đơn vị tư nhân hơn là các đơn vị sự nghiệp Nhà nước. Trong tư duy của họ, đây là môi trường làm việc thụ động, nhàm chán. Không phát huy được tính sáng tạo và năng động của mình. Do đó, để thu hút các ứng viên có năng lực tốt nghiệp loại khá, giỏi, năng động và có nhiệt huyết, ngoài việc đăng tải thông tin tuyển dụng rộng rãi trên các phương tiện thông tin đại chúng, Bệnh viện Nhân dân Gia Định đã liên kết với trường đại học đầu ngành chuyên về Y, Dược, Đại học Y dược và Đại học

Y khoa Phạm Ngọc Thạch để được giới thiệu các sinh viên khá, giỏi có năng lực, có thành tích học tập xuất sắc. Nhưng phải làm thế nào để các trường đại học đầu ngành tin tưởng vào điều kiện của chúng ta để giới thiệu những ứng viên có chất lượng thật sự, điều đó buộc Bệnh viện phải tạo dựng cho mình một môi trường văn hóa lành mạnh, cơ hội học hỏi, phát triển dành cho mỗi y, bác sỹ.

Thứ hai, nội dung và các bước tiến hành tuyển dụng để khắc phục những hạn chế, bất cập trong việc tuyển dụng trong những năm qua, nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ y, bác sỹ, việc tuyển dụng của Nhân dân Gia Định cần tuân thủ chặt chẽ những quy định của pháp luật, nội dung và các bước tiến hành tuyển dụng cần đảm bảo: Tuyển dụng đúng người có trình độ chuyên môn cần tuyển trên cơ sở nhu cầu công việc, bố trí đúng việc, đúng vị trí còn thiếu. Thực hiện đầy đủ nguyên tắc bình đẳng trong thi tuyển, xét tuyển, đảm bảo công bằng, dân chủ, công khai từ khâu lập kế hoạch đến khâu tổ chức thực hiện thi tuyển, xét tuyển. Tạo tâm lý thoải mái, tránh gây thiếu thiện cảm của ứng viên đối với việc tuyển dụng viên chức. Thực hiện đúng mục tiêu của tuyển dụng là lựa chọn trong số những người dự thi đạt kết quả và lấy người có tổng số điểm cao đến thấp cho đến hết chỉ tiêu cần tuyển. Muốn vậy, số người đưa đi dự thi phải nhiều hơn số lượng cần tuyển để đảm bảo nguyên tắc đầu loại.

Thứ ba, xây dựng bản tiêu chuẩn công việc phải gắn với thực tế và phù hợp với từng vị trí việc làm để công tác tuyển dụng đạt hiệu quả cao. Việc xây dựng tiêu chuẩn lựa chọn “đầu vào” đối với đội ngũ y, bác sỹ cần được đầu tư nghiên cứu kỹ lưỡng, chi tiết, rõ ràng bằng văn bản, vì phải chọn được đội ngũ nhân lực trẻ, có đầy đủ bản lĩnh, giỏi chuyên môn, sức khỏe tốt thì mới có nền tảng tiếp thu kiến thức, tiếp thu cái mới và khả năng đảm đương công việc. Theo đó, Bệnh Nhân dân Gia Định hoàn thiện Đề án vị trí việc làm bao

gồm: Xác định vị trí việc làm, bản mô tả công việc, khung năng lực, chức danh nghề nghiệp tương ứng, cơ cấu viên chức theo chức danh nghề nghiệp.

- Công tác thu hút nhân tài:

Bệnh viện hiện thực hiện công tác thu hút đối với Bác sĩ chuyên khoa, Bác sĩ sau đại học, nội trú, Dược sĩ đại học, chính quy từ các trường Đại học y dược Thành Phố Hồ Chí Minh và Đại học Y khoa Phạm Ngọc Thạch. Ngoài ra, các vị trí chức danh chuyên môn còn thiếu khác không có chính sách thu hút đây cũng là điểm yếu trong công tác thu hút nhân tài.

+ Để thu hút được nguồn nhân lực chất lượng cao về làm việc tại Bệnh viện trước hết Bệnh viện phải có các chính sách hỗ trợ tiền lương, tiền thưởng, chế độ đào tạo, cơ hội phát triển, thăng tiến, tạo ra một môi trường làm việc thoải mái. Bên cạnh đó, cần tăng cường công tác tuyên truyền về sự phát triển và các chính sách của Bệnh viện về thu hút nguồn nhân lực trên các phương tiện thông tin đại chúng, website của bệnh viện nhằm nâng cao chất lượng, số lượng nguồn nhân lực. Các khoản phụ cấp tăng thêm nhằm hỗ trợ bác sĩ có chuyên khoa khó tuyển.

+ Việc thu hút nhân tài cần chú trọng tập trung về mặt chất lượng, tránh hình thức, đánh đồng nhân tài với người có bằng cấp cao nhưng thiếu kỹ năng nghề nghiệp, thiếu đạo đức, trách nhiệm trong công việc.

+ Mời những bác sĩ có trình độ chuyên môn Sau đại học từ chuyên khoa I trở lên, đã đến tuổi nghỉ hưu, nếu sức khỏe đảm bảo, ở lại làm công tác chuyên môn, đào tạo cho đội ngũ cán bộ trẻ của Bệnh viện, vì khi mới về hưu họ vẫn còn sức khỏe tốt đảm bảo công tác và với thâm niên công tác lâu năm tại Bệnh viện sẽ có tình cảm gắn kết với Bệnh viện và hiểu rõ điều kiện, hoàn cảnh nên chất lượng chuyên môn sẽ cao.

- Nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng

Hoàn thiện công tác đào tạo và bồi dưỡng về các mặt để nâng cao trình độ chính trị, trình độ chuyên môn là một trong những giải pháp hết sức quan trọng và là yêu cầu hết sức cấp thiết để nâng cao chất lượng đội ngũ y, bác sỹ. Trong tình hình hiện nay, để hoàn thiện công tác đào tạo, bồi dưỡng năng lực chuyên môn của đội ngũ y, bác sỹ chúng ta cần phải có những giải pháp đồng bộ như sau: Gắn công tác đào tạo bồi dưỡng với công tác quy hoạch, luân chuyển, bố trí, sử dụng và tạo nguồn lâu dài. Đào tạo, bồi dưỡng phải gắn với bố trí, sử dụng, tránh tình trạng đào tạo bồi dưỡng chung chung, hình thức, không gắn với bố trí, sử dụng gây lãng phí nguồn lực trong tương lai. Tại Bệnh viện hiện có 2 hình thức đào tạo là: Đào tạo nội bộ và đào tạo bên ngoài. Bệnh viện phải xây dựng Kế hoạch đào tạo cụ thể cho từng hình thức đào tạo thể hiện rõ mục tiêu, số lượng của từng nội dung đào tạo, thời gian và tổ chức thực hiện kế hoạch.

* Đào tạo dài hạn

Đảm bảo chuẩn hóa các chức danh Trưởng khoa có trình độ chuyên khoa 2 hoặc Tiến sĩ; các Phó trưởng khoa có trình độ sau đại học trở lên. Bệnh viện tiếp tục cử các bác sỹ, Điều dưỡng, Hộ sinh, Kỹ thuật Y, Dược sỹ để chuẩn hóa trình độ phù hợp với các thông tư quy định và bồi dưỡng chuyên môn về Nội, ngoại, sản, nhi... Cử các Bác sỹ, Điều dưỡng tham gia các lớp học tập tại Đài Loan, Thái Lan, Pháp, Nhật... về ghép tạng về rối loạn nhịp học, can thiệp mạch máu ngoài tim. Các lớp Bác sỹ tham gia ngắn hạn về thần kinh, tâm thần, tâm lý, da liễu, đây là các chuyên khoa mới của bệnh viện.

* Đào tạo ngắn hạn

Đảm bảo các bác sỹ đã có chứng chỉ hành nghề tham gia đào tạo trong lĩnh vực chuyên môn hành nghề, đảm bảo tham gia tối thiểu 48 giờ trong 2 năm liên tục. Đảm bảo nhân viên khối phòng chức năng tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn đủ số giờ theo quy định, mỗi năm 12 tiết học. Chủ

động xây dựng nội dung, chương trình đào tạo phù hợp với đặc điểm, tình hình thực tế. Áp dụng phương pháp đào tạo, sử dụng tài liệu phù hợp nội dung đào tạo và đối tượng được đào tạo, bồi dưỡng, phương pháp đào tạo phải bám sát thực tiễn để tăng cường hiệu quả. Bệnh viện tổ chức các lớp đào tạo liên tục tại bệnh viện và tổ chức liên kết tham gia đào tạo tại các trường Đại học Y Thành phố Hồ Chí Minh, Đại học Y khoa Phạm Ngọc Thạch...là những trường ở gần Bệnh viện và có chất lượng đào tạo cao. Cùng với đó Bệnh viện nên tăng mức hỗ trợ đào tạo thực hành cho các bác sĩ Y đa khoa chưa có chứng chỉ hành nghề.

Tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ giảng dạy và học tập nhằm đáp ứng quy mô và từng bước nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng nội bộ. Để đảm bảo thu nhập cho các y, bác sĩ khi được cử đi đào tạo và khuyến khích họ vẫn tham gia trực chuyên môn để đảm bảo một người không phải trực với lịch quá dày, Bệnh viện nên xét nếu y, bác sĩ nào vẫn tham gia trực đầy đủ như trước khi họ đi học thì vẫn lấy đó làm cơ sở để bình xét thi đua hàng tháng.

Phòng Tổ chức căn cứ vào đề xuất và nguyện vọng phù hợp của khoa, phòng trong bối cảnh phát triển tổng thể chung của bệnh viện.

3.2.3. Nhóm giải pháp nâng cao tâm lực

- Nâng cao tinh thần trách nhiệm, y đức cán bộ viên chức bệnh viện

“Nghề Y là một nghề đặc biệt, cần được tuyển chọn, đào tạo, đãi ngộ đặc biệt và theo quan điểm chung phát triển nhân lực Y tế của Bộ Y tế”. Y đức không chỉ là sự giao tiếp lễ phép, thái độ hoà nhã với người bệnh mà còn là tinh thần trách nhiệm chăm sóc người bệnh chu đáo, cấp cứu người bệnh kịp thời có trách nhiệm, tôn trọng đồng nghiệp, đoàn kết hợp tác vì sự nghiệp bảo vệ sức khoẻ nhân dân. Để nâng cao tinh thần trách nhiệm, nâng cao y đức của cán bộ viên chức bệnh viện cần:

- Xây dựng quy chế khen thưởng và nêu gương đối với các cá nhân có hành vi tích cực điển hình cũng như kỷ luật nghiêm khắc đối với các nhân viên y tế có những hành vi sai phạm, tiêu cực đối với bệnh nhân và người nhà bệnh nhân.

- Thực hiện công khai số điện thoại đường dây nóng, hộp thư góp ý để giải quyết kịp thời những phản ánh của người thân nhân, bệnh nhân về công tác khám bệnh, chữa bệnh tại bệnh viện.

- Hằng tháng bệnh viện tổ chức các buổi họp hội đồng thân nhân bệnh nhân hằng tháng để lắng nghe và tiếp thu những ý kiến, phản hồi cũng như đóng góp của người bệnh về chất lượng dịch vụ và sự hài lòng của người bệnh, người nhà người bệnh khi sử dụng dịch vụ tại bệnh viện.

- Hàng tháng, hàng quý tổ chức các lớp tập huấn về kỹ năng cần thiết như: Kỹ năng giao tiếp ứng xử, kỹ năng xử lý, giải quyết xung đột, kỹ năng tư vấn cho người bệnh... Đây là những kỹ năng rất cần thiết đối với cán bộ viên chức người lao động nói chung và các nhân viên y tế tiếp xúc trực tiếp với người bệnh nói riêng. Thực hiện tốt theo Quyết định 2151/QĐ-BYT của Bộ trưởng Bộ Y tế về thay đổi phong cách, thái độ phục vụ của cán bộ y tế hướng tới sự hài lòng của người bệnh.

- Thường xuyên tổ chức các hình thức sinh hoạt, tuyên truyền giáo dục về truyền thống và các giá trị văn hóa trong môi trường bệnh viện, xây dựng niềm tin cho nhân viên y tế đối với bệnh viện, khiến họ tận tâm và gắn bó hơn với bệnh viện. Đây là một trong những điểm then chốt có vai trò tích cực trong việc nâng cao ý thức trách nhiệm, hướng tới mục tiêu: Đổi mới phong cách, nâng cao tinh thần, thái độ phục vụ hướng tới sự hài lòng của người bệnh.

- Phát động các phong trào thi đua xây dựng phong cách, thái độ phục vụ văn minh, thân thiện; quán triệt khẩu hiệu “Bệnh nhân đến đón tiếp niềm nở, bệnh nhân ở chăm sóc tận tình, bệnh nhân về dặn dò chu đáo”; chú trọng

xây dựng hình ảnh người cán bộ y tế với “Nụ cười từ trái tim”... từ đó cán bộ, viên chức, người lao động bệnh viện tham gia thi đua thực hiện nâng cao ý thức, trách nhiệm trong việc thực hiện y đức, hoàn thành tốt nhiệm vụ chăm sóc, bảo vệ sức khỏe nhân dân.

□ Đổi mới chính sách thi đua, khen thưởng, kỷ luật đối với viên chức, người lao động: Chính sách thi đua khen thưởng và kỷ luật cũng là một trong những nhân tố ảnh hưởng tới chất lượng đội ngũ cán bộ, viên chức, người lao động. Thông qua các chính sách này, các tấm gương điển hình tiên tiến, tấm gương tiêu biểu... được tôn vinh, khen thưởng đã khích lệ, cổ vũ tinh thần thi đua, tinh thần làm việc, cống hiến sôi nổi trong đội ngũ cán bộ, viên chức người lao động bệnh viện.

Cần thực sự quan tâm nâng cao chất lượng các chính sách thi đua, khen thưởng: Xây dựng và ban hành các cơ chế, chính sách để động viên, khen thưởng kịp thời, nhất là những cán bộ, nhân viên y tế có thành tích xuất sắc, sáng kiến, công trình khoa học mang lại hiệu quả lớn trong sự phát triển của bệnh viện và trong ngành Y.

Việc khen thưởng phải đảm bảo nguyên tắc thành tích đến đâu khen thưởng đến đó, nơi nào có nhiều thành tích thì khen nhiều và ngược lại, tránh tình trạng cào bằng, dàn đều.

Trong thi đua khen thưởng phải lấy hiệu quả làm việc của cán bộ, viên chức, người lao động làm tiêu chí cơ bản để đánh giá, khen thưởng. Các hình thức khen thưởng còn mang tính phong trào, dễ dãi; khen thưởng nhân viên y tế trực tiếp tiếp xúc, thực hiện công việc còn ít mà khen thưởng đối với các cán bộ, viên chức có chức vụ thì nhiều và chạy theo bệnh thành tích nên phần nào giảm ý nghĩa của việc khen thưởng.

Tăng cường công tác kiểm tra, đồng thời sơ kết, tổng kết rút kinh nghiệm các phong trào thi đua khen thưởng tại bệnh viện. Qua đó rút ra cách

làm hay, tấm gương tốt để nhân rộng; kịp thời nêu gương các cá nhân điển hình tiêu biểu nhằm tạo sức lan tỏa và động lực mới để thực hiện thắng lợi các mục tiêu của bệnh viện.

Đi đôi với công tác khen thưởng cũng cần xử lý kỷ luật nghiêm minh, kịp thời những cán bộ viên chức, người lao động vi phạm chính sách pháp luật, vi phạm quy tắc ứng xử, vi phạm y đức trong quá trình khám bệnh, chữa bệnh.

3.2.4. Nhóm giải pháp về cơ cấu và đánh giá nguồn nhân lực

- Hợp lý cơ cấu nguồn nhân lực

Để hợp lý về cơ cấu nguồn nhân lực cần tiến hành phân công, bố trí lao động một cách phù hợp, trong đó tập trung vào các biện pháp sau:

Xác định rõ từng vị trí việc làm, từng công việc cụ thể, phân biệt việc này với việc khác, giúp mỗi người nhân viên đều hiểu được chức trách, nhiệm vụ phải làm, làm như thế nào được coi là hoàn thành.

Nắm vững khả năng, năng lực, sở trường, sở đoản cũng như điều kiện hoàn cảnh của từng nhân viên và đảm bảo bố trí đúng người, đúng việc.

Việc luân chuyển cán bộ phải có kế hoạch cụ thể và có lộ trình từng bước thực hiện; có cơ chế, chính sách đồng bộ, thống nhất để tạo môi trường, điều kiện cho cán bộ luân chuyển phát huy năng lực, sở trường, chuyên môn, rèn luyện, tích lũy kinh nghiệm thực tiễn.

Với đội ngũ cán bộ đã có, sử dụng hiệu quả đội ngũ này là yếu tố thành công lớn của các nhà quản lý. Phân công và sử dụng hợp lý đội ngũ cán bộ nhằm phát huy tối đa sức mạnh nội lực, năng lực, sở trường và điểm mạnh của từng người; duy trì và giữ vững sự đoàn kết, nhất trí của tập thể cán bộ viên chức, người lao động bệnh viện; đảm bảo tính công bằng, dân chủ, khách quan và công khai.

Lãnh đạo bệnh viện cần làm tốt công tác phân loại và đánh giá cán bộ, nắm được năng lực sở trường của từng cán bộ. Từ đó, có sự phân công, bố trí

đúng người, đúng việc, đúng chuyên môn và sở trường. Việc phân công bố trí phải đảm bảo tính kế thừa, kết hợp hài hòa giữa cán bộ lâu năm nhiều kinh nghiệm và cán bộ trẻ chưa có kinh nghiệm.

Việc phân công bố trí cán bộ phải đảm bảo tính công bằng, khách quan, dân chủ, tránh áp đặt. Bên cạnh đó, lãnh đạo bệnh viện cần lưu ý tới tâm tư, nguyện vọng của mỗi nhân viên để giải quyết, đề động viên khuyến khích tích cực phấn đấu, hoàn thành nhiệm vụ được giao.

- Đổi mới công tác đánh giá thực hiện công việc

Bệnh viện cần xây dựng hệ thống chỉ số đánh giá kết quả thực hiện công việc, hay nói cách khác là mục tiêu công việc mà mỗi cá nhân, đơn vị cần đạt được để đáp ứng yêu cầu chung của bệnh viện. Việc sử dụng hệ thống chỉ số đánh giá kết quả thực hiện công việc góp phần làm cho việc đánh giá quá trình thực hiện công việc được minh bạch, rõ ràng, cụ thể, công bằng và hiệu quả hơn bởi khi sử dụng hệ thống chỉ số này sẽ dẫn đến cán bộ viên chức, người lao động thực hiện đúng trách nhiệm trong bản mô tả công việc theo từng vị trí chức danh cụ thể; các chỉ số yêu cầu mang tính định lượng cao, có thể đo lường cụ thể nhằm nâng cao hiệu quả của việc đánh giá thực hiện công việc.

Đánh giá đúng cán bộ nhân viên là công việc hết sức quan trọng của công tác tổ chức cán bộ. Đó là cơ sở để lựa chọn, bố trí, sử dụng và thực hiện các chính sách đối với đội ngũ này. Nếu đánh giá không đúng sẽ dẫn đến những hệ quả tiêu cực trong tổ chức.

Tuy nhiên đây là công việc hết sức nhạy cảm và phức tạp, dễ gặp vướng mắc nhất nên không thể đánh giá tùy tiện. Đánh giá, xếp loại viên chức, người lao động bệnh viện cần bám sát Luật viên chức số 58/2010/QH12; Nghị định số 56/NĐ-CP của Chính phủ ban hành ngày 09/6/2015, làm rõ ưu khuyết điểm, mặt mạnh mặt yếu về phẩm chất chính trị,

đạo đức lối sống, năng lực công tác, cần đảm bảo tính khách quan, toàn diện trên cơ sở phê bình và tự phê bình, thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ, kết luận theo đa số và công khai đối với người được đánh giá.

Để việc đánh giá, nhận xét viên chức được chính xác, hạn chế sai lệch, từ đó phát hiện sử dụng đúng người có đức có tài, phát huy tốt khả năng của họ, đồng thời ngăn ngừa những phân tử cơ hội, bất tài, tác giả đưa ra một số giải pháp như sau:

- Cần có quy định cụ thể, công bằng, khách quan và tách bạch rõ ràng giữa trách nhiệm người đứng đầu cơ quan, đơn vị với kết quả đánh giá của từng viên chức, người lao động, tách bạch giữa kết quả đánh giá cá nhân của cán bộ, viên chức, người lao động với kết quả thành tích của tập thể cơ quan, đơn vị, tổ chức để tránh tình trạng vì thành tích tập thể, trách nhiệm người đứng đầu mà “dĩ hòa vi quý” với từng cá nhân viên chức trong bệnh viện.

- Cá nhân viên chức cần lập kế hoạch công tác cá nhân trên cơ sở vị trí việc làm, chức năng, nhiệm vụ của mình và kế hoạch công tác hằng năm của bệnh viện. Để mỗi viên chức lập được kế hoạch công tác cá nhân, đòi hỏi mỗi khoa, phòng phải có kế hoạch công tác hằng năm và dự trù được các yếu tố tác động, ảnh hưởng cũng như khối lượng các công việc được giao đột xuất, bổ sung để có phương án ứng phó kịp thời. Mặt khác, cá nhân viên chức, người lao động có bản mô tả công việc cụ thể sẽ là cơ sở cho việc theo dõi, giám sát tiến độ của người quản lý để có những điều chỉnh phù hợp, gắn kết các cá nhân trong bệnh viện.

- Sử dụng kết hợp các phương pháp đánh giá khác nhau cho các vị trí việc làm khác nhau. Đặc thù của cán bộ, viên chức, người lao động trong Bệnh viện Nhân dân Gia Định là thường xuyên phải làm việc và tiếp xúc trực tiếp với người bệnh, người nhà người bệnh. Do vậy, cần phải kết hợp phương pháp đánh giá trong nội bộ và kết quả đánh giá từ bên ngoài (từ người bệnh,

người nhà người bệnh) để kết quả đánh giá được khách quan, đánh giá toàn diện hơn.

- Đưa hoạt động sát hạch, kiểm tra định kỳ vào thành một bộ phận cấu thành quan trọng trong kết quả đánh giá viên chức nhằm đánh giá mức độ phát triển về năng lực chuyên môn nghiệp vụ của viên chức, mức độ cập nhật, nắm chắc các quy định mới trong hoạt động chuyên môn, nghiệp vụ của viên chức. Có thể ứng dụng công nghệ tin học vào công tác sát hạch, trắc nghiệm, đảm bảo sự kiểm soát lẫn nhau, khách quan, minh bạch trong quá trình sát hạch, từ đó mới có kết quả chính xác, khách quan để làm cơ sở cho việc giải quyết thôi việc cho viên chức.

- Kết quả đánh giá viên chức hằng năm cần được phân tích, sử dụng làm cơ sở để lựa chọn, sàng lọc, luân chuyển, quy hoạch, định hướng phát triển đội ngũ viên chức.

Việc đánh giá viên chức theo kết quả công việc là một giải pháp rất cần thiết, tuy nhiên, không phải là công việc dễ dàng. Nguyên nhân chủ yếu xuất phát từ cơ chế, tư duy, quan niệm, thói quen trong việc đánh giá. Vì vậy, để áp dụng những nội dung như trên vào việc đánh giá viên chức, cần phải xây dựng hệ thống tiêu chí và chỉ số cụ thể như: Số lượng sản phẩm hành chính, chất lượng sản phẩm hành chính, thời gian, thời điểm, tính kịp thời, chi phí, sự tuân thủ các quyết định hành chính, mức độ hoàn thành công việc... Đồng thời, phải kết hợp đồng bộ giữa việc đánh giá viên chức với việc trả lương, thưởng theo kết quả hoàn thành công việc.

3.2.5. Tăng cường công tác quản lý, kiểm tra, giám sát đối với viên chức, người lao động

Công tác quản lý, giám sát đội ngũ viên chức là khâu cuối cùng quan trọng nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại bệnh viện Nhân dân Gia Định. Thực tiễn những năm qua cho thấy đội ngũ viên chức ngành y tế đông

nhưng chưa mạnh, vẫn tồn tại nhiều sai phạm. Nếu không được kiểm tra, uốn nắn kịp thời sẽ để người nhân viên y tế mắc phải sai lầm lớn hơn, dẫn đến mất lòng tin trong nhân dân, uy tín của Đảng và Nhà nước đối với nhân dân bị giảm sút đáng kể. Để thực hiện có hiệu quả công tác quản lý, kiểm tra, giám sát cần thực hiện một số nội dung sau:

- Cần quán triệt và thực hiện nghiêm túc Quy định số 179-QĐ/TW ngày 25/02/2019 của Ban chấp hành Trung ương ban hành quy định về chế độ kiểm tra, giám sát công tác cán bộ, nhằm kịp thời nêu gương những viên chức tốt, đồng thời ngăn chặn những biểu hiện lệch lạc của viên chức và kịp thời xử lý những vi phạm.

- Công tác quản lý, kiểm tra, giám sát viên chức phải được tiến hành thường xuyên, liên tục, không chờ khi có viên chức, người lao động vi phạm nghiêm trọng các quy định, chính sách Nhà nước mới kiểm tra xử lý kỷ luật.

- Cần tập trung chỉ đạo kiểm tra, giám sát việc viên chức đảm nhiệm các vị trí dễ phát sinh các hiện tượng tiêu cực như: Khoa khám bệnh, Phòng Kế toán tài vụ... Giám sát công tác tiếp bệnh nhân, giải quyết đơn thư khiếu nại tố cáo của bệnh nhân.

- Cần đẩy mạnh thực hiện các biện pháp giám sát của bệnh nhân đối với cán bộ, viên chức, người lao động trong bệnh viện; thực hiện chế độ nhân dân tham gia giám sát, kiểm tra hoạt động của bệnh viện theo tinh thần của quy chế dân chủ cơ sở. Nhân dân (Người bệnh) chính là tai mắt quan trọng nhất trong đánh giá hiệu quả làm việc của đội ngũ viên chức, ý kiến và nhận xét của quần chúng là cơ sở thiết thực đối với hoạt động kiểm tra, giám sát cán bộ, viên chức và người lao động trong Bệnh viện.

3.2.6. Nâng cao vị trí, vai trò của tổ chức Công đoàn

Nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức Công đoàn trong các đơn vị sự nghiệp công lập hiện nay chính là góp phần quan trọng vào việc xây dựng

tổ chức ngày càng phát triển vững mạnh. Giai đoạn tới, Bệnh viện cần nâng cao hơn nữa vai trò của tổ chức công đoàn với việc thực hiện tốt một số nhiệm vụ, giải pháp cơ bản sau:

- Đẩy mạnh tuyên truyền để người lao động nhận thức rõ chất lượng đời sống, thu nhập của họ phụ thuộc vào chất lượng, hiệu quả, nguồn thu của bệnh viện. Điều này đồng nghĩa với việc muốn có thu nhập cao thì trước tiên phải thực hiện tốt nhiệm vụ của mình, phải lao động có năng suất, chất lượng và hiệu quả đem lại nguồn thu, uy tín cho bệnh viện giúp bệnh viện ngày càng phát triển.

- Công đoàn cần chủ động xây dựng quan hệ hợp tác tin cậy với Lãnh đạo bệnh viện, linh hoạt, nhưng phải giữ vững nguyên tắc trong quan hệ để xây dựng mối quan hệ bình đẳng, hợp tác và tạo điều kiện để công đoàn, người sử dụng lao động và người lao động thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ vì quyền, lợi ích của người lao động, lợi ích của bệnh viện và lợi ích của người bệnh. Công đoàn tham gia với Ban Giám đốc thực hiện nghiêm túc các chế độ chính sách đối với cán bộ, viên chức, người lao động.

- Công đoàn bệnh viện cần chủ động vận động tổ chức các phong trào thi đua với các nội dung thiết thực như:

Nhằm khơi dậy mọi tiềm năng của cán bộ, viên chức, người lao động, lao động hăng say, chất lượng hiệu quả ngày càng cao.

- Tuyên truyền, vận động, giúp đỡ và tạo điều kiện để người lao động học tập nâng cao trình độ học vấn, chuyên môn nghiệp vụ để phục vụ mục tiêu phát triển kỹ thuật của bệnh viện, thu hút bệnh nhân đến khám và điều trị.

Việc nâng cao vai trò, vị trí của tổ chức Công đoàn bệnh viện chính là nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại bệnh viện, đây cũng là một yếu tố thiết thực, là điều kiện tiên quyết để xây dựng tổ chức đại diện cho cán bộ,

viên chức, người lao động bệnh viện đảm bảo được chức năng đại diện, chăm lo, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động.

3.3. Kiến nghị

3.3.1. Đối với Sở Y tế Thành phố Hồ Chí Minh

Tham mưu Ủy ban nhân dân thành phố Hồ Chí Minh và thực hiện chế độ thu hút, đãi ngộ nguồn nhân lực chất lượng cao để các sinh viên mới ra trường tốt nghiệp loại khá và giỏi làm việc tại bệnh viện công lập và yên tâm công hiến. Việc tuyển dụng và thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao

Mặc dù chủ động liên kết đào tạo từ trường Đại học Y khoa Phạm Ngọc Thạch nhưng số lượng sinh viên đầu ra rất ít mà nhu cầu từ các đơn vị trực thuộc quá cao... kêu gọi, thu hút sinh viên về công tác sau khi đã được đào tạo.

Rà soát nhu cầu, định hướng phát triển dịch vụ kỹ thuật của từng đơn vị để làm cơ sở xây dựng kế hoạch đào tạo, phát triển nguồn nhân lực tại đơn vị, sắp xếp, bố trí cử cán bộ tham gia các khóa đào tạo phù hợp với tình hình thực tế của đơn vị; tạo điều kiện thuận lợi và ưu tiên cho nhân lực trẻ thuộc diện thu hút, có năng lực, tâm huyết với nghề được tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng, nhất là chuyên khoa sâu sau đại học.

Sở Y tế chỉ đạo Bệnh viện duy trì, nâng cấp, mua mới các trang thiết bị y tế còn thiếu. Hoàn thiện cơ chế quản lý, cơ cấu nguồn nhân lực, cơ chế tổ chức và hoạt động các dịch vụ y tế nhất là y tế kỹ thuật cao để nâng cao hiệu quả trong công tác khám chữa bệnh. Đồng thời đào tạo và phát triển nguồn nhân lực có chất lượng cao, có trình độ chuyên môn giỏi, tay nghề cao, có ý đức tốt để phấn đấu trở thành Bệnh viện hạng đặc biệt

Hỗ trợ kinh phí đào tạo nhằm nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; nâng cao kỹ năng nghề nghiệp cho nhân viên y tế. Hỗ trợ tăng thêm đối với các khoản phụ cấp đặc thù của ngành y tế như: phụ cấp thâm niên, bảo

hiểm rủi ro nghề nghiệp cho cán bộ y tế khi bị nhiễm bệnh dịch, tử vong do dịch bệnh.

3.3.2. Đối với Bộ Y tế

Hiện nay công tác đào tạo nguồn nhân lực y tế đang đứng trước không ít những khó khăn thách thức. Mạng lưới các cơ sở đào tạo và số lượng các cơ sở đào tạo tăng nhanh, tập trung chủ yếu tại các đô thị lớn với sự tham gia đào tạo nhân lực y tế của các trường đa ngành.

Đổi mới căn bản, toàn diện công tác đào tạo nhân lực y tế, đáp ứng yêu cầu cả về y đức và chuyên môn trong điều kiện chủ động, tích cực hội nhập quốc tế. Khẩn trương hoàn thiện các quy định pháp luật và triển khai khung cơ cấu hệ thống giáo dục quốc dân, khung trình độ quốc gia trong đào tạo nhân lực y tế, phát huy trách nhiệm, vai trò các bệnh viện trong đào tạo, phát triển bệnh viện đại học. Thành lập hội đồng y khoa quốc gia, tổ chức thi, cấp chứng chỉ hành nghề có thời hạn phù hợp thông lệ quốc tế.

Xây dựng chính sách, chiến lược cụ thể nhằm phát triển nguồn nhân lực Bệnh viện trong thời gian tới, đa dạng hóa các loại hình dịch vụ y tế, nhất là y tế kỹ thuật cao. Đáp ứng nhu cầu khám chữa bệnh và nhận thức về sức khỏe của người dân ngày càng cao.

Cho phép mở rộng hình thức khám, chữa bệnh theo yêu cầu góp phần nâng cao năng lực chuyên môn, nâng cao y đức và tăng thu nhập cho nhân viên các cơ sở y tế. Tuy nhiên, cần có giải pháp bổ sung cơ chế giá cả dịch vụ theo thỏa thuận giữa cơ sở y tế cung cấp dịch vụ và người sử dụng dịch vụ để đảm bảo thu nhập thực tế cho nhân viên y tế.

Tiến hành nghiên cứu và đề xuất mô hình đào tạo ngành y, dược. Tập trung điều chỉnh chương trình đào tạo chuyên khoa sau đại học, gắn kết quá trình đào tạo chuyên khoa với ngạch bậc viên chức y tế, bổ nhiệm chức vụ chuyên môn, đưa hệ đào tạo bác sĩ chuyên khoa chính thức vào hệ thống Giáo dục đại

học. Đồng thời, cần có các hoạt động để hoàn thiện về hệ thống chính sách đào tạo và sử dụng nhân lực y tế một cách đồng bộ, cụ thể là:

Luật Khám bệnh, chữa bệnh: Đã quy định về cấp chứng chỉ hành nghề theo chức danh làm việc, hiện đang được xem xét sửa đổi để quy định rõ hơn các quy định về vai trò của hội đồng Y khoa và việc thi quốc gia và cấp chứng chỉ hành nghề; bổ sung quy định về tiêu chuẩn cơ sở thực hành, nội dung thực hành, người hướng dẫn thực hành và cơ chế tài chính trong việc tổ chức thực hành để đăng ký chứng chỉ hành nghề; quy định về phạm vi hành nghề.

Khẳng định vai trò và sự phát triển của hệ thống đào tạo nhân lực y tế trong những năm qua, Bộ trưởng Bộ Y tế nhấn mạnh, đổi mới đào tạo nhân lực y tế là một quá trình lâu dài, do vậy, cần sự chỉ đạo thống nhất của cơ quan quản lý cũng như sự tham gia tích cực của cả hệ thống đào tạo nhân lực y tế hướng tới mục tiêu là nâng cao chất lượng đào tạo đáp ứng yêu cầu thực tiễn chăm sóc sức khỏe nhân dân và hội nhập quốc tế.

Ban hành chính sách thu hút nhân tài riêng cho ngành y tế. Cần phải có chính sách thu hút nhân tài riêng cho ngành y tế với nhiều chế độ đãi ngộ, trong đó chú ý các đối tượng như: các chuyên gia giỏi, sinh viên tốt nghiệp loại khá, giỏi, cán bộ trong ngành theo học các chuyên khoa tỉnh đang có nhu cầu. Đồng thời, đặc biệt chú ý các chính sách thu hút đối với chuyên gia đầu ngành và chính sách ưu đãi thu hút cán bộ y tế về công tác có thời hạn ở vùng sâu, vùng xa, vùng khó khăn.

KẾT LUẬN

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực Bệnh viện cần phải phù hợp với yêu cầu nâng cao chất lượng khám chữa bệnh của bệnh viện, trên cơ sở đó đẩy mạnh nâng cao nguồn nhân lực về chuyên môn, nghiệp vụ có cơ chế, chính sách hợp lý... đó là giải pháp mang tính đồng bộ và lâu dài nhằm đảm bảo cả về số lượng, nâng cao chất lượng, phù hợp về cơ cấu để nguồn nhân lực phát triển lâu dài và bền vững.

Bệnh viện Nhân dân Gia Định cũng đang từng bước thay đổi để phù hợp với điều kiện kinh tế xã hội cũng như nhận thức của người dân về sức khỏe. Chính vì thế, Bệnh viện Nhân Dân Gia Định tìm các giải pháp để nâng cao hiệu quả, chất lượng trong công tác khám bệnh, chữa bệnh, áp dụng khoa học công nghệ vào chẩn đoán và điều trị. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, tạo lên một đội ngũ cán bộ y tế có trình độ chuyên môn giỏi, tay nghề cao, phẩm chất đạo đức tốt đáp ứng nhu cầu của người dân trong điều kiện đất nước đang đổi mới.

Luận văn “Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực Y tế tại Bệnh viện Nhân dân Gia Định” được thực hiện dựa trên những vấn đề lý luận về quản lý nguồn nhân lực với cơ sở là đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, quan điểm chỉ đạo của Ngành Y tế và thực trạng chất lượng nguồn nhân lực của Bệnh viện.

Thứ nhất, luận văn trình bày một cách có hệ thống những khái niệm cơ bản và lý luận về nguồn nhân lực như: Khái niệm nguồn nhân lực, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và các yếu tố ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Thứ hai, từ những lý thuyết trên được vận dụng vào thực tiễn tại Bệnh viện Nhân dân Gia Định, luận văn phân tích thực trạng nâng cao chất lượng

nguồn nhân lực của bệnh viện thông qua các khía cạnh: Chất lượng nguồn nhân lực và các hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Từ những thực trạng trên, tác giả làm rõ những thành tựu đồng thời nêu ra những tồn tại, hạn chế và chỉ ra nguyên nhân của chất lượng nguồn nhân lực và các hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Bệnh viện Nhân dân Gia Định

Thứ ba, luận văn đưa ra những mục tiêu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Bệnh Nhân dân Gia Định. Trên cơ sở đó, tìm ra những giải pháp phù hợp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực dựa trên những quan điểm chỉ đạo, mục tiêu phát triển nguồn nhân lực của Bệnh viện tầm nhìn đến năm 2025.

Tuy nhiên, do hạn chế về thời gian và kiến thức nên tác giả luận văn không thể kiểm định các giả thuyết nghiên cứu bằng những mô hình toán, mô hình kinh tế lượng phức tạp để giải quyết vấn đề. Dù đã rất cố gắng trong quá trình nghiên cứu, nhưng không thể tránh khỏi những khiếm khuyết. Do vậy, tác giả rất mong nhận được những ý kiến ủng hộ chân thành nhất để luận văn được hoàn thiện hơn và sâu sắc hơn. Những ý kiến đóng góp đối với tác giả, không chỉ để sửa chữa những hạn chế, thiếu sót của luận văn mà còn giúp tác giả nhận thức đầy đủ và hoàn thiện hơn về cách thức, phương pháp nghiên cứu khoa học để đáp ứng yêu cầu học tập, nghiên cứu và công tác.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Y tế (2013), Thông tư số 14/2013/TT-BYT ngày 06/5/2013 Hướng dẫn khám sức khỏe khi tuyển dụng, khám sức khỏe định kỳ và khám sức khỏe theo yêu cầu.
2. Bộ Y tế (1997), Quyết định số 1613/QĐ-BYT ngày 15/8/1997 về việc ban hành “Tiêu chuẩn phân loại sức khỏe để khám tuyển, khám định kỳ”.
3. Bộ Y tế (2015), Quyết định số 2992/QĐ-BYT ngày 17/7/2015, quyết định phê duyệt Kế hoạch phát triển nhân lực trong hệ thống khám bệnh, chữa bệnh giai đoạn 2015 – 2020
4. Chính phủ (2017), Nghị định 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức.
5. Vũ Đình Dũng (2019), “Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính cấp tỉnh tại Bắc Kạn”, Luận án tiến sĩ Học viện Khoa học xã hội, Hà Nội.
6. Lưu Hải Đăng (2012), Học viện Hành chính: “Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đủ năng lực đáp ứng yêu cầu của cải cách hành chính giai đoạn 2011-2020”, Tạp chí Tổ chức nhà nước số 4/2012.
7. Nguyễn Bình Đức (2012), "Chất lượng nguồn nhân lực trong các khu công nghiệp ở thành phố Đà Nẵng", Luận án tiến sĩ Kinh tế Học viện chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
8. Vũ Thị Hà (2016), "Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp khu công nghiệp, khu chế xuất trên địa bàn Hà Nội", Luận án tiến sĩ kinh tế Học viện Khoa học xã hội, Hà Nội.
9. Đào Thanh Hải, Minh Tiến (2005), “Xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ, công chức trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”, Nxb Lao động xã hội, Hà Nội.

10 Tạ Ngọc Hải (2013), “Một số nội dung về nguồn nhân lực và phương pháp đánh giá nguồn nhân lực”, Tạp chí Tổ chức nhà nước.

11. Lê Văn Kỳ (2018), "Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành công nghiệp của tỉnh Thanh Hóa", Luận án tiến sĩ Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.

12. Trần Thị Kiều Nga (2019), Luận án tiến sĩ “Phát triển nguồn nhân lực khoa học ở học viện chính trị quốc gia Hồ Chí Minh”, HV CTQG HCM.

13. Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2010), Luật Viên chức năm 2010.

14. Nguyễn Ngọc Quân, Nguyễn Vân Điềm (2010), Giáo trình Quản trị nhân lực, Nxb Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.

15. Phạm Văn Sơn (2015), “7 giải pháp nâng cao chất lượng nhân lực Việt Nam”, Báo Giáo dục thời đại, Hà Nội.

16. Nguyễn Tiệp (2005), Giáo trình Nguồn nhân lực, NXB Lao động–Xã hội, Hà Nội.

17. Trần Kim Dung, 2009. Quản trị nguồn nhân lực. Hà Nội: NXB. Thống kê.

18. Trần Quốc Việt, 2020. Bài giảng chiến lược nguồn nhân lực. Trường Đại học Đại học lao động xã hội CSII Thành phố Hồ Chí Minh.

19. <https://nhandan.vn/doi-song-xa-hoi/bac-si-thoi>

20. <https://danviet.vn/4-kho-khan-khi-chuyen-doi-so-y-te-quoc-gia>

21. Bệnh viện Nhân Dân Gia Định, 2021. Báo cáo chiến lược phát triển bệnh viện. Tháng 6, năm 2022.

22. Chỉ số phát triển con người>. [Ngày truy cập: 23 tháng 9 năm 2021]. 6.Tổng quan về nhân lực y Y tế Việt Nam.. [Ngày truy cập: 24 tháng 9 năm 2021]

PHỤ LỤC

Phiếu 1

PHIẾU THĂM DÒ Ý KIẾN NGƯỜI BỆNH

Nhằm mục tiêu nâng cao chất lượng khám bệnh, chữa bệnh, đáp ứng sự hài lòng của người bệnh, chúng tôi tổ chức khảo sát để tìm hiểu nhu cầu, nguyện vọng của người bệnh. Các ý kiến quý báu này góp phần giúp chúng tôi từng bước cải thiện chất lượng dịch vụ để phục vụ nhân dân tốt hơn. Chúng tôi đảm bảo giữ bí mật thông tin và không ảnh hưởng đến việc khám bệnh, điều trị của ông (bà).

Xin trân trọng cảm ơn!

THÔNG TIN NGƯỜI ĐIỀN PHIẾU

1. Giới tính: a. Nam b. Nữ

2. Tuổi:

3. Tình trạng sử dụng BHYT cho lần khám chữa bệnh này?

a. có b. không

ĐÁNH GIÁ SỰ HÀI LÒNG VỀ NHÂN VIÊN Y TẾ

Ông/Bà đánh dấu gạch chéo vào số từ 1 đến 5 tương ứng với mức độ hài lòng hoặc nhận xét từ rất kém đến rất tốt cho từng câu hỏi dưới đây:				
<input type="checkbox"/> là:	<input type="checkbox"/> là:	<input type="checkbox"/> là:	<input type="checkbox"/> là:	<input type="checkbox"/> là:
Rất không hài lòng	Không hài lòng	Bình thường	Hài lòng	Rất hài lòng
	<i>Hoặc: Kém</i>	<i>Hoặc: Trung</i>	<i>Hoặc: Tốt</i>	<i>Hoặc: Rất tốt</i>

A. Năng lực chuyên môn của nhân viên y tế	
1	Nhân viên y tế có trình độ chuyên môn đáp ứng được kỳ vọng <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
2	Nhân viên y tế hợp tác tốt và xử lý công việc thành thạo, kịp thời <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

B. Tinh thần, thái độ ứng xử, giao tiếp của nhân viên y tế		
1	Nhân viên y tế có tinh thần, thái độ ứng xử, giao tiếp đúng mực với người bệnh	□ □ □ □ □
2	Nhân viên y tế không có biểu hiện ban ơn, gợi ý bồi dưỡng	□ □ □ □ □
3	Nhân viên y tế tận tình trả lời, giúp đỡ, hỗ trợ người bệnh	□ □ □ □ □
C. Ông/Bà có ý kiến khác về năng lực chuyên môn hoặc tinh thần, thái độ của nhân viên y tế xin ghi rõ:		

Xin chân thành cảm ơn ông/bà!

Phiếu 2

PHIẾU THĂM DÒ Ý KIẾN NHÂN VIÊN Y TẾ

Nhằm mục tiêu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực y tế và cải thiện môi trường làm việc, chúng tôi khảo sát để tìm hiểu ý kiến, nguyện vọng của đội ngũ nhân viên y tế. Chúng tôi đảm bảo giữ bí mật thông tin. Rất mong Quý đồng nghiệp trả lời đầy đủ, khách quan và chính xác.

Xin trân trọng cảm ơn!

THÔNG TIN NGƯỜI ĐIỀN PHIẾU

1. Giới tính: a. Nam b. Nữ

2. Tuổi:

3. Chức danh nghề nghiệp: Bác sĩ

4. Trình độ:

a. Sau đại học b. Đại học

ĐÁNH GIÁ SỰ HÀI LÒNG CỦA NHÂN VIÊN Y TẾ (BÁC SĨ)

Quý đồng nghiệp đánh dấu **gạch chéo** vào số từ **1 đến 5** tương ứng với **mức độ hài lòng** hoặc **nhận xét từ rất kém đến rất tốt** cho từng câu hỏi dưới đây:

<input type="checkbox"/> là:	<input type="checkbox"/> là:	<input type="checkbox"/> là:	<input type="checkbox"/> là:	<input type="checkbox"/> là:
Rất không hài lòng	Không hài lòng	Bình thường	Hài lòng	Rất hài lòng
	<i>Hoặc: Kém</i>	<i>Hoặc: Trung</i>	<i>Hoặc: Tốt</i>	<i>Hoặc: Rất tốt</i>

A. Sự hài lòng về môi trường làm việc		
1	Phòng làm việc khang trang, sạch sẽ, thoáng mát	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
2	Trang thiết bị văn phòng, bàn ghế làm việc... đầy đủ, các thiết bị cũ, hỏng được sửa chữa, thay thế kịp thời	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
3	Có bố trí phòng trực cho bác sĩ	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

4	Bác sĩ được trang bị bảo hộ đầy đủ không bị cũ, nhàu nát, không bị hạn chế sử dụng	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
5	Môi trường làm việc đảm bảo an toàn	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
6	Bệnh viện đảm bảo an ninh, trật tự cho bác sĩ làm việc	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

B. Sự hài lòng về công tác tuyển dụng và thu hút nguồn nhân lực

1	Anh/chị hài lòng thế nào về công tác tuyển dụng của Bệnh viện	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
2	Anh/chị hài lòng thế nào về công tác thu hút nguồn nhân lực của Bệnh viện	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

C. Sự hài lòng về công tác đào tạo, phát triển nguồn nhân lực

1	Anh/chị hài lòng thế nào về chính sách đào tạo mà Bệnh viện đang thực hiện	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
2	Anh/chị hài lòng thế nào về chính sách phát triển nguồn nhân lực mà Bệnh viện đang thực hiện	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

D. Sự hài lòng về thù lao và đãi ngộ

1	Các quy định, quy chế làm việc nội bộ của bệnh viện rõ ràng, thực tế và công khai	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
2	Quy chế chi tiêu nội bộ công bằng, hợp lý, công khai	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
3	Việc phân phối quỹ phúc lợi công bằng, công khai	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
4	Mức lương tương xứng so với năng lực và cống hiến	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
5	Chế độ phụ cấp nghề và độc hại xứng đáng so với cống hiến	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
6	Thưởng và thu nhập tăng thêm xứng đáng so với cống hiến	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
7	Bảo đảm đóng BHXH, BHYT, khám sức khỏe định kỳ và các hình thức hỗ trợ ốm đau, thai sản đầy đủ	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

E. Sự hài lòng về công tác bố trí, sử dụng và đánh giá cán bộ

1	Anh/chị hài lòng thế nào về công tác bố trí và sử dụng nhân lực mà Bệnh viện đang thực hiện	□ □ □ □ □
2	Anh/chị hài lòng thế nào về công tác đánh giá cán bộ mà	□ □ □ □ □

Xin chân thành cảm ơn sự nhiệt tình cung cấp thông tin của Quý đồng nghiệp!