

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

BỘ LAO ĐỘNG – THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI

LÊ VĂN VIÊN

**NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ Y, BÁC SĨ
TẠI BỆNH VIỆN ĐA KHOA HUYỆN PHÚC THỌ,
THÀNH PHỐ HÀ NỘI**

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

LÊ VĂN VIÊN

**NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ Y, BÁC SĨ
TẠI BỆNH VIỆN ĐA KHOA HUYỆN PHÚC THỌ,
THÀNH PHỐ HÀ NỘI**

Chuyên ngành: Quản trị nhân lực

Mã số: 8340404

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: TS. NGUYỄN THỊ HỒNG 77

HÀ NỘI – 2023

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình của riêng tôi. Luận văn này được hoàn thành dựa trên quá trình học tập, tìm hiểu, nghiên cứu của bản thân và dưới sự hướng dẫn của Tiến sĩ Nguyễn Thị Hồng 77. Các số liệu, kết quả trong luận văn này do Phòng Tổ chức hành chính, các y, bác sĩ Bệnh viện đa khoa huyện Phúc Thọ cung cấp và do bản thân tôi tự thực hiện điều tra, phân tích, tổng hợp là trung thực và chưa từng được ai công bố trong bất cứ công trình nào khác.

Hà Nội, ngày tháng năm 2023

Người cam đoan

Lê Văn Viên

LỜI CẢM ƠN

Lời đầu tiên, học viên xin bày tỏ lòng biết ơn sâu sắc tới cô giáo hướng dẫn – Tiến sỹ Nguyễn Thị Hồng, người trực tiếp hướng dẫn đã hết lòng giúp đỡ, chỉ bảo nhiệt tình và tạo điều kiện thuận lợi trong suốt quá trình quá trình hoàn thành đề tài luận văn.

Xin chân thành cảm ơn Ban Giám hiệu, Phòng Quản lý đào tạo, Khoa Quản lý nguồn nhân lực, các phòng ban và thầy, cô giáo của Trường Đại học Lao động - Xã hội đã tạo điều kiện thuận lợi cho học viên trong quá trình làm luận văn.

Xin gửi lời cảm ơn chân thành tới tập thể lãnh đạo, các khoa, phòng chuyên môn và đội ngũ y, bác sĩ, bệnh nhân, người nhà bệnh nhân đã cung cấp số liệu, trả lời các phiếu điều tra, hết sức nhiệt tình tạo điều kiện giúp học viên hoàn thành luận văn này.

Trong quá trình hoàn thành luận văn, mặc dù đã cố gắng nhưng bài làm không tránh được những thiếu sót. Kính mong nhận được những góp ý của các thầy, cô giáo và người đọc để nội dung luận văn được hoàn thiện hơn.

Trân trọng cảm ơn!

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	
LỜI CẢM ƠN	
MỤC LỤC.....	i
DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT.....	iv
DANH MỤC CÁC BẢNG BIỂU.....	v
DANH MỤC CÁC SƠ ĐỒ	vi
LỜI MỞ ĐẦU	1
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ Y, BÁC SĨ TẠI BỆNH VIỆN CÔNG LẬP TUYẾN HUYỆN.....	7
1.1. Một số khái niệm.....	7
1.1.1. Bệnh viện công lập tuyến huyện.....	7
1.1.2. Đội ngũ y, bác sĩ.....	9
1.1.3. Chất lượng đội ngũ y, bác sĩ.....	12
1.2. Tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ y, bác sĩ tại bệnh viện công lập.....	12
1.2.1. Tiêu chí đánh giá thể lực.....	13
1.2.2. Tiêu chí đánh giá trí lực	14
1.2.3. Tiêu chí đánh giá tâm lực.....	15
1.2.4. Cơ cấu đội ngũ y, bác sĩ.....	16
1.3. Nội dung cơ bản nâng cao chất lượng đội ngũ y, bác sĩ.....	17
1.3.1. Chuẩn hóa đội ngũ y, bác sĩ.....	17
1.3.2. Hoạt động thu hút, tuyển dụng đội ngũ y, bác sĩ có chất lượng vào làm việc.....	19
1.3.3. Đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ y, bác sĩ	19
1.3.4. Bố trí, sử dụng, giữ chân đội ngũ y, bác sĩ có chất lượng.....	21
1.3.5. Đánh giá đội ngũ y, bác sĩ	22

<i>1.3.6. Chăm sóc sức khỏe, đảm bảo an toàn cho đội ngũ y, bác sĩ</i>	23
1.4. Các nhân tố ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng đội ngũ y, bác sĩ	25
<i>1.4.1. Các nhân tố bên trong</i>	25
<i>1.4.2. Các nhân tố bên ngoài</i>	28
1.5. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng đội ngũ y, bác sĩ tại bệnh viện tuyến huyện và bài học rút ra	31
<i>1.5.1. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng đội ngũ y, bác sĩ tại một số bệnh viện tuyến huyện</i>	31
<i>1.5.2. Một số bài học kinh nghiệm rút ra cho BV đa khoa huyện Phúc Thọ</i>	33
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ Y, BÁC SĨ TẠI BỆNH VIỆN ĐA KHOA HUYỆN PHÚC THỌ	35
2.1. Khái quát về bệnh viện đa khoa huyện Phúc Thọ	35
<i>2.1.1. Lịch sử hình thành và phát triển</i>	35
<i>2.1.2. Cơ cấu bộ máy tổ chức</i>	36
<i>2.1.3. Chức năng, nhiệm vụ của BV đa khoa huyện Phúc Thọ</i>	36
2.2. Thực trạng đội ngũ y, bác sĩ tại bệnh viện đa khoa huyện Phúc Thọ	38
<i>2.2.1. Về số lượng, cơ cấu đội ngũ y, BS</i>	38
<i>2.2.2. Về chất lượng đội ngũ y, bác sĩ</i>	43
2.3. Thực trạng các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ y, bác sĩ tại bệnh viện đa khoa huyện Phúc Thọ	50
<i>2.3.1. Chuẩn hóa đội ngũ y, bác sĩ</i>	50
<i>2.3.2. Các hoạt động thu hút, tuyển dụng đội ngũ y, bác sĩ có chất lượng</i>	51
<i>2.3.3. Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ y, bác sĩ</i>	54
<i>2.3.4. Sử dụng, giữ chân, đánh giá đội ngũ y, bác sĩ</i>	60
<i>2.3.5. Chăm sóc sức khỏe, đảm bảo an toàn cho đội ngũ y, bác sĩ</i>	69
2.4. Thực trạng các nhân tố ảnh hưởng đến các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ y, bác sĩ tại bệnh viện đa khoa huyện Phúc Thọ	70
<i>2.4.1. Các nhân tố thuộc về bệnh viện</i>	70

2.4.2. Các nhân tố bên ngoài	72
2.5. Đánh giá thực trạng công tác nâng cao chất lượng đội ngũ y, bác sĩ tại bệnh viện đa khoa huyện Phúc Thọ	73
2.5.1. Những kết quả đạt được	73
2.5.2. Những mặt tồn tại, hạn chế và nguyên nhân	75
CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ Y, BÁC SĨ TẠI BỆNH VIỆN ĐA KHOA HUYỆN PHÚC THỌ.....	79
3.1. Định hướng phát triển của bệnh viện và yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ y, bác sĩ tại bệnh viện đa khoa huyện Phúc Thọ	79
3.1.1. Định hướng phát triển của bệnh viện đa khoa huyện Phúc Thọ	79
3.1.2. Yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ y, bác sĩ tại bệnh viện đa khoa huyện Phúc Thọ	80
3.2. Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ đội ngũ y, bác sĩ tại BV đa khoa huyện Phúc Thọ	82
3.2.1. Các giải pháp nâng cao thể lực	82
3.2.2. Các giải pháp nâng cao trí lực	84
3.2.3. Các giải pháp nâng cao tâm lực	94
3.3. Khuyến nghị với Huyện, Thành phố, Sở Y tế và Trung ương (Bộ Y tế, Bộ Nội vụ)	96
3.3.1. Với Ủy ban nhân Huyện Phúc Thọ	96
3.3.2. Với Thành phố Hà Nội và Sở Y tế	96
3.3.3. Với Trung ương	97
KẾT LUẬN	98
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	
PHỤ LỤC	

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

STT	Viết tắt	Viết đầy đủ
1	BS	Bác sĩ
2	BV	Bệnh viện
3	BVĐK	Bệnh viện đa khoa
4	BN	Bệnh nhân
5	BD	Bồi dưỡng
4	BC	Biên chế
6	BHYT	Bảo hiểm y tế
7	BHXH	Bảo hiểm xã hội
8	CNTT	Công nghệ thông tin
9	CL	Chất lượng
10	CSTĐ	Chiến sỹ thi đua
11	CMNV	Chuyên môn nghiệp vụ
12	CN	Cử nhân
13	CK	Chuyên khoa
14	CC	Công chức
15	ĐH	Đại học
16	ĐT	Đào tạo
17	ĐGTHCV	Đánh giá thực hiện công việc
18	NLĐ	Người lao động
19	NNL	Nguồn nhân lực
20	NB	Người bệnh
21	LLCT	Lý luận chính trị
22	LĐ	Lao động
23	KCB	Khám chữa bệnh
24	QLNN	Quản lý nhà nước
25	TB	Trung bình
26	VC	Viên chức
27	WHO	Tổ chức Y tế thế giới

DANH MỤC CÁC BẢNG BIỂU

Bảng 1.1: Tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp BS	10
Bảng 1.2. Phân biệt Bác sĩ và y sĩ.....	11
Bảng 1.3: Bảng tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp BS, BS y học dự phòng, y sĩ	15
Bảng 1.4. Mức độ phù hợp cơ cấu trình độ chuyên môn cán bộ y tế	17
Sơ đồ 2.1: Sơ đồ tổ chức bộ máy BV đa khoa huyện Phúc Thọ.....	36
Bảng 2.1 : Cơ cấu theo độ tuổi đội ngũ y, bác sĩ, BV đa khoa huyện Phúc Thọ	38
Bảng 2.2: Cơ cấu theo giới tính đội ngũ y, bác sĩ, BV đa khoa huyện Phúc Thọ	40
Bảng 2.3: Cơ cấu theo trình độ chuyên môn và thâm niên công tác	41
Bảng 2.4: Cơ cấu đội ngũ y, BS theo thâm niên công tác giai đoạn 2019-2022	43
Bảng 2.5. Cơ cấu phân loại sức khỏe giai đoạn 2019-2023.....	44
Bảng 2.6: Cơ cấu trình độ đội ngũ y, bác sĩ BVĐK huyện Phúc Thọ	45
Bảng 2.8. Đánh giá về hành vi, thái độ, phẩm chất, đạo đức đội ngũ y, bác sĩ	47
Biểu 2.6. Đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ của y, bác sĩ.....	49
Bảng 2.9: Đánh giá về nhu cầu chuẩn hóa đội ngũ y, bác sĩ	51
Bảng 2.10. Kết quả tuyển dụng viên chức năm 2020, 2022	52
Bảng 2.11. Đánh giá hoạt động thu hút, tuyển dụng đội y, bác sĩ.....	54
Bảng 2.12. Số liệu cử đi đào tạo, bồi dưỡng năm 2019 – 06 tháng đầu năm 2023	57
Bảng 2.13. Đánh giá hoạt động đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ y, bác sĩ.....	58
Bảng 2.14. Đánh giá công tác ĐT, BD đội ngũ y, BS (góc nhìn từ các y, bác sĩ) ..	59
Bảng 2.15: Công tác sử dụng đội ngũ y, bác sĩ giai đoạn 2020-2022	60
Bảng 2.16: Đánh giá về hoạt động đãi ngộ đội ngũ y, bác sĩ.....	65
Bảng 2.17: Kết quả ĐGTHCV của y, bác sĩ giai đoạn 2018-2022.....	67
Bảng 2.18. Kết quả khảo sát về hoạt động ĐGTHCV (góc nhìn từ y, bác sĩ).....	67
Bảng 2.19. Kết quả khảo sát về hoạt động ĐGTHCV (góc nhìn từ phía lãnh đạo)	68
Bảng 3.1. Điều kiện, tiêu chuẩn để đội ngũ y, BS được cử đi ĐT.....	90

DANH MỤC CÁC BIỂU ĐỒ, SƠ ĐỒ

Hình 1.1. Cơ cấu tổ chức Bệnh viện công lập tuyến huyện.....	8
Sơ đồ 2.1: Sơ đồ tổ chức bộ máy BV đa khoa huyện Phúc Thọ.....	36
Biểu đồ 2.1: Cơ cấu độ tuổi đội ngũ y BS BVĐK huyện Phúc Thọ.....	39
Biểu đồ 2.2: Cơ cấu đội ngũ y, BS theo giới tính.....	40
Biểu 2.3. Trình độ LLCT và QLNN của y, bác sĩ 2023.....	52
Biểu 2.4. Trình độ LLCT và QLNN của y, bác sĩ 2023	46
Biểu đồ 2.5. Đánh giá về hành vi, thái độ, phẩm chất, đạo đức đội ngũ y, BS.....	48
Biểu 2.6. Đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ của y, bác sĩ	49

LỜI MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Trong xã hội hiện đại ngày nay với nền kinh tế phát triển, ngoài việc thỏa mãn các nhu cầu cơ bản về ăn mặc, vui chơi giải trí... nhu cầu chăm sóc sức khỏe được con người chú ý và đòi hỏi cao hơn nhằm mục đích cải thiện sức khỏe và kéo dài tuổi thọ. Vì vậy, lĩnh vực y tế luôn được quan tâm rất nhiều tại mỗi quốc gia trong đó có Việt Nam, các dịch vụ y tế bao gồm cả dịch vụ công lẫn tư luôn được nâng cấp ở mức độ tốt nhất nhằm đáp ứng nhu cầu chăm sóc sức khỏe của con người. Chính vì lẽ đó, đội ngũ nhân viên y tế nói chung và đội ngũ y, BS nói riêng luôn được quan tâm hơn bao giờ hết, trở thành trung tâm phát triển ngành y tế.

Là BV hạng III, với xuất phát điểm thấp, trải qua 16 năm hình thành và phát triển BV đa khoa huyện Phúc Thọ với vô vàn khó khăn đến nay BV đã gặt hái được nhiều thành tựu quý báu. Để có được thành công như ngày nay là nhờ sự chỉ đạo đúng đắn của Đảng ủy, Ban lãnh đạo BV trong chiến lược phát triển BV tập trung vào con người, đề cao vai trò của chất lượng NNL y tế. BV đã và đang triển khai nhiều biện pháp để nâng cao chất lượng đội ngũ nhân viên y tế nhằm nâng cao hiệu quả công tác khám bệnh, chữa bệnh, thực hiện tốt nhiệm vụ chăm sóc sức khỏe nhân dân. Đội ngũ nhân viên y tế nói chung và đội ngũ y, BS nói riêng tại BV ngày càng được nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Đồng thời, các chính sách đãi ngộ thỏa đáng cũng đang được trú trọng quan tâm nhiều hơn. Tuy nhiên, trong quá trình thực hiện cũng gặp rất nhiều khó khăn như lãnh đạo bệnh viện mặc dù rất muốn nâng cao đời sống y, bác sĩ nhưng lại vấp phải rào cản về tài chính, cơ sở vật chất của bệnh viện còn nghèo nàn nên các y, bác sĩ chưa có điều kiện tiếp cận những kỹ thuật mới hiện đại, các chế độ đãi ngộ lại chưa đủ hấp dẫn và những người có trình độ cao thường mong muốn làm việc tại các BV lớn, tuyến tỉnh, tuyến trung ương, thu nhập cao và nhiều cơ hội hơn. Khâu tuyển dụng còn nhiều vướng mắc và thiếu sót dẫn tới chưa thu hút được y, bác sĩ giỏi về làm việc, việc xác định đối tượng ĐT chưa thực sự đúng người, đúng mục đích, đúng thời điểm, xây dựng kế hoạch ĐT chưa rõ ràng, cụ thể khiến hiệu quả ĐT và hiệu quả công việc của y, BS khi tham gia ĐT chưa

mang lại hiệu quả cao, việc ĐGTHCV đối với đội ngũ y, BS còn mang tính hình thức, chưa thực sự đem lại hiệu quả cũng như chưa phản ánh chính xác kết quả thực hiện công việc của y, BS. Từ thực trạng trên, cùng quá trình làm việc tại BV, học viên đã lựa chọn đề tài luận văn **“Nâng cao chất lượng đội ngũ y, bác sĩ tại Bệnh viện đa khoa huyện Phúc Thọ, Thành phố Hà Nội”** để nghiên cứu thực trạng, từ đó đề xuất các giải pháp nhằm giúp chất lượng đội ngũ y, BS ngày càng được cải thiện, phù hợp với tình hình thực tế, sự phát triển của BV. Từ đó phát huy hiệu quả năng lực nội tại, tăng sức cạnh tranh, hoàn thành tốt các nhiệm vụ chính trị và đáp ứng nhu cầu chăm sóc sức khỏe nhân dân.

2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài

Vấn đề nâng cao chất lượng đội ngũ nhân lực của ngành Y tế tại Việt Nam đã được một số tài liệu và tác giả đề cập tới. Trong đó, nghiên cứu có thể kể đến các tài liệu và công trình cụ thể như sau:

Đề tài *“Phát triển NNL y tế đáp ứng yêu cầu tăng trưởng kinh tế vùng kinh tế trọng điểm phía Nam”* của tác giả Ngô Gia Lương (2019) – Luận án Tiến sĩ kinh tế, chuyên ngành Kinh tế học, Trường Đại học Kinh tế - Luật, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh. Luận án phân tích có hệ thống vị trí, vai trò của NNL y tế đóng góp gián tiếp vào phát triển kinh tế. Phân tích, đánh giá ưu khuyết điểm của NNL y tế vùng kinh tế trọng điểm phía Nam, chỉ ra những tồn tại có thể ảnh hưởng đến tăng trưởng kinh tế từ đó đề xuất các giải pháp mang tính toàn diện để phát triển NNL y tế không những cho vùng kinh tế phía Nam mà còn cho cả Việt Nam.

Bài viết của tác giả Đỗ Thị Như Quỳnh Trường (2019) - Tạp chí Lý luận chính trị số 6 năm 2019 “Xây dựng NNL Ngành Y tế - Kết quả và một số giải pháp” tập trung khai thác thực trạng phát triển hiện nay của nguồn nhân lực ngành Y tế, đánh giá hiệu quả từ các chính sách của các Bộ, Ban, Ngành và Cơ quan có liên quan trong việc nâng cao chất lượng NNL. Đồng thời tổng hợp các báo cáo nhằm đưa ra kết quả hoạt động của đội ngũ nhân lực Y tế đầy đủ, chính xác và khách quan. Từ đó, tiến hành đề xuất một số giải pháp nhằm xây dựng và tận dụng tối ưu đội ngũ nhân lực

nhằm thúc đẩy sự phát triển của ngành Y tế trong tương lai. Bài viết có khả năng áp dụng vào từng mô hình BV cụ thể.

Đề tài “*Thực trạng và giải pháp nâng cao chất lượng ĐT BS đa khoa theo chương trình 4 năm cho vùng dân tộc ít người*” của tác giả Trần Đức Thuận (2018) – Luận án tiến sĩ y học, chuyên ngành Y tế công cộng, Trường Đại học Y Hà Nội. Đề tài đã mô tả được thực trạng ĐT BS đa khoa chương trình 4 năm tại Trường Đại học Y Dược và tình trạng sử dụng BS đa khoa được ĐT theo chương trình 4 năm tại một số địa phương. Từ đó đề xuất một bộ tiêu chí về tuyển chọn, ĐT và sử dụng BS đa khoa và đề xuất giải pháp cải thiện chất lượng BS đa khoa được ĐT theo chương trình 4 năm.

Những công trình nghiên cứu trên đây đã góp phần hoàn thiện những lý luận cơ bản và đánh giá thực tiễn về NNL y tế ở một số đơn vị cụ thể. Hệ thống hóa các giải pháp và khuyến nghị liên quan đến NNL và chất lượng NNL y tế. Trong đó có nhiều giải pháp thiết thực có thể áp dụng vào công tác quản lý và phát triển đội ngũ y tế cho hệ thống các BV. Tuy nhiên, một số nghiên cứu mang tính vĩ mô, các tiêu chí về NNL y tế là phổ biến, có tính chung đồng nhất đối với tất cả các tổ chức. Trong khi, mỗi tổ chức, đơn vị có đặc điểm, tình hình khác nhau cần phải xây dựng các tiêu chí và đưa ra các giải pháp sao cho phù hợp với tổ chức, đơn vị đó. Thêm vào đó, ngành y tế là một ngành trọng điểm, đặc thù khác với các ngành nghề, lĩnh vực khác. Hơn nữa, ngành y tế còn bị ảnh hưởng nặng nề của dịch bệnh, có sự chuyển dịch lao động lớn, làn sóng diễn ra nhanh và phức tạp. Vì vậy, cần có những đánh giá mang tính chuyên sâu để đưa ra các giải pháp căn cơ, triệt để.

Tại BV đa khoa Phúc Thọ cũng có các báo cáo liên quan tới NNL và chất lượng NNL y tế. Tuy nhiên, những báo cáo này đa phần tập trung vào đội ngũ quản lý và cán bộ ở các phòng ban, chưa chú trọng sâu đánh giá chất lượng đội ngũ y, BS tại BV. Nhận thức được vấn đề này, luận văn nghiên cứu sâu vào vấn đề chất lượng và nâng cao chất lượng đội ngũ y, BS tại BV đa khoa huyện Phúc Thọ. Dựa vào cơ sở đó, luận văn sẽ đề xuất những giải pháp nhằm mục tiêu nâng cao chất lượng đội ngũ y, bác sĩ BV nói chung và BV đa khoa huyện Phúc Thọ nói riêng.

3. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích nghiên cứu

Trên cơ sở lý luận và cơ sở thực tiễn về nâng cao chất lượng đội ngũ y, BS; kết quả đánh giá thực trạng về chất lượng đội ngũ y, BS và các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ y, BS của BV trong thời gian qua để đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ y, BS đáp ứng yêu cầu của công việc trong giai đoạn tới.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Hệ thống hóa cơ sở lý luận và cơ sở pháp lý về nâng cao chất lượng đội ngũ y, BS tại BV công lập tuyến huyện.

Khảo sát, đánh giá thực trạng CL và nâng cao CL đội ngũ y, BS của BV đa khoa huyện Phúc Thọ trong thời gian qua để xác định ưu, nhược điểm, nguyên nhân hạn chế.

Đề xuất các giải pháp cho BV, kiến nghị đối với các đơn vị cấp trên và các bên liên quan nhằm nâng cao CL đội ngũ y, BS tại BV đa khoa huyện Phúc Thọ.

4. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu

Đội ngũ y, bác sĩ và các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ y, bác sĩ tại BV công lập tuyến huyện.

4.2. Phạm vi nghiên cứu

Phạm vi nghiên cứu về nội dung: Nghiên cứu về chất lượng đội ngũ y, BS thông qua cơ cấu nhân lực y tế đáp ứng yêu cầu của công việc; Mức độ đáp ứng của đội ngũ y, BS so với nhu cầu thực tế của BV công lập tuyến huyện; Các hoạt động nâng cao CL đội ngũ y, BS tại BV công lập tuyến huyện và các nhân tố ảnh hưởng.

Phạm vi không gian: nghiên cứu tại BV đa khoa huyện Phúc Thọ.

Phạm vi thời gian: số liệu thống kê được thu thập từ năm 2018 đến năm 2022, khảo sát thực hiện năm 2023, đề xuất các giải pháp với định hướng từ năm 2023 đến năm 2026.

5. Phương pháp nghiên cứu

Để tìm hiểu thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ y, BS tại BV đa khoa huyện Phúc Thọ, đồng thời đưa ra các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ y, BS tại BV. Học viên sử dụng một số phương pháp:

- *Phương pháp phân tích, tổng hợp*: Học viên sử dụng tài liệu thứ cấp được thu thập từ các tài liệu liên quan đến nhân lực tại BV đa khoa huyện Phúc Thọ.

Dựa trên cơ sở phân tích các tài liệu, báo cáo có liên quan từ đó tổng hợp và đưa ra các luận điểm nhằm mục đích làm rõ các vấn đề liên quan đến hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ y, BS.

- *Phương pháp điều tra xã hội học*:

Thực hiện thu thập dữ liệu bằng cách sử dụng phiếu khảo sát nhằm thu thập các thông tin có liên quan đến đề tài nghiên cứu. Đối tượng được khảo sát gồm 3 đối tượng:

Nhóm 1: Đội ngũ y, BS các khoa, phòng trực thuộc BV đa khoa huyện Phúc Thọ, cỡ mẫu: 148 phiếu trong đó:

- + 38 phiếu/43 BS hiện có.
- + 90 phiếu/98 điều dưỡng hiện có.
- + 10 phiếu/11 kỹ thuật viên hiện có.
- + 10 phiếu/11 hộ sinh hiện có.

Nhóm 2: Đội ngũ lãnh đạo cấp trung và cấp cao các khoa, phòng: 10 phiếu

Nhóm 3: Bệnh nhân và người nhà bệnh nhân với cỡ mẫu là 65 phiếu

- *Phương pháp phân tích số liệu thống kê*: dùng để phân tích các số liệu cụ thể từ các tài liệu của BV và tổng hợp phiếu điều tra, khảo sát từ đó đánh giá được thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ y, bác sĩ của BV.

6. Những đóng góp mới của luận văn

6.1. Về mặt lý luận

Đề tài góp phần hệ thống hóa cơ sở lý luận về nâng cao chất lượng đội ngũ y, bác sĩ trong các bệnh viện công.

6.2. Về mặt thực tiễn

Luận văn đã khảo sát và đánh giá thực trạng, xác định được nguyên nhân khó khăn, hạn chế về chất lượng và nâng cao chất lượng đội ngũ y, bác sĩ của Bệnh viện đa khoa huyện Phúc Thọ, trên cơ sở đó đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ y, bác sĩ của Bệnh viện. Kết quả nghiên cứu này của luận văn có thể được các cơ quan có thẩm quyền sử dụng trong xây dựng các chính sách, kế hoạch nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ y, bác sĩ của Bệnh viện phù hợp với yêu cầu trước mắt và lâu dài.

Luận văn có thể sử dụng làm tài liệu tham khảo cho các Bệnh viện công lập trong cả nước; cán bộ, giảng viên, sinh viên, học viên của Đại học Lao động – Xã hội.

7. Kết cấu của luận văn

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

Chương 1: Cơ sở lý luận và thực tiễn về nâng cao chất lượng đội ngũ y, bác sĩ tại Bệnh viện công lập tuyến huyện.

Chương 2: Thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ y, bác sĩ tại Bệnh viện đa khoa huyện Phúc Thọ.

Chương 3: Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ y, bác sĩ tại Bệnh viện đa khoa huyện Phúc Thọ.

CHƯƠNG 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ Y, BÁC SĨ TẠI BỆNH VIỆN CÔNG LẬP TUYẾN HUYỆN

1.1. Một số khái niệm

1.1.1. Bệnh viện công lập tuyến huyện

1.1.1.1. Khái niệm

Theo quan điểm của Tổ chức Y tế thế giới (WHO): Bệnh viện là một bộ phận của tổ chức mang tính chất y học và xã hội, có chức năng đảm bảo cho nhân dân được chăm sóc toàn diện về y tế cả chữa bệnh và phòng bệnh. Với quan điểm này, BV đảm nhiệm một chức năng rộng lớn, toàn diện về chăm sóc sức khỏe.

Theo Quy chế BV thì BV là cơ sở khám bệnh, chữa bệnh và chăm sóc sức khỏe cho NB và có các nhiệm vụ sau: Cấp cứu, khám bệnh, chữa bệnh; ĐT cán Bộ Y tế; Nghiên cứu; Chỉ đạo tuyến dưới về chuyên môn kỹ thuật; Phòng bệnh; Hợp tác quốc tế; Quản lý kinh tế trong BV. [7, tr.5]

BV công lập là những đơn vị sự nghiệp công lập thực hiện cung cấp dịch vụ y tế cho xã hội và thực hiện các nghiệp vụ chuyên môn về y tế theo quy định và hoạt động dưới sự quản lý kiểm soát của cơ quan Nhà nước có thẩm quyền. Những đặc điểm hoạt động BV công lập giống những đặc điểm của các đơn vị sự nghiệp công lập khác và gắn với đặc thù của BV, nơi cung cấp dịch vụ y tế cho xã hội. Theo phân tuyến kỹ thuật BV công lập được phân thành 03 tuyến: Tuyến trung ương, tuyến tỉnh/thành phố, tuyến huyện. Ngoài ra còn có các BV thuộc các bộ, ngành khác.

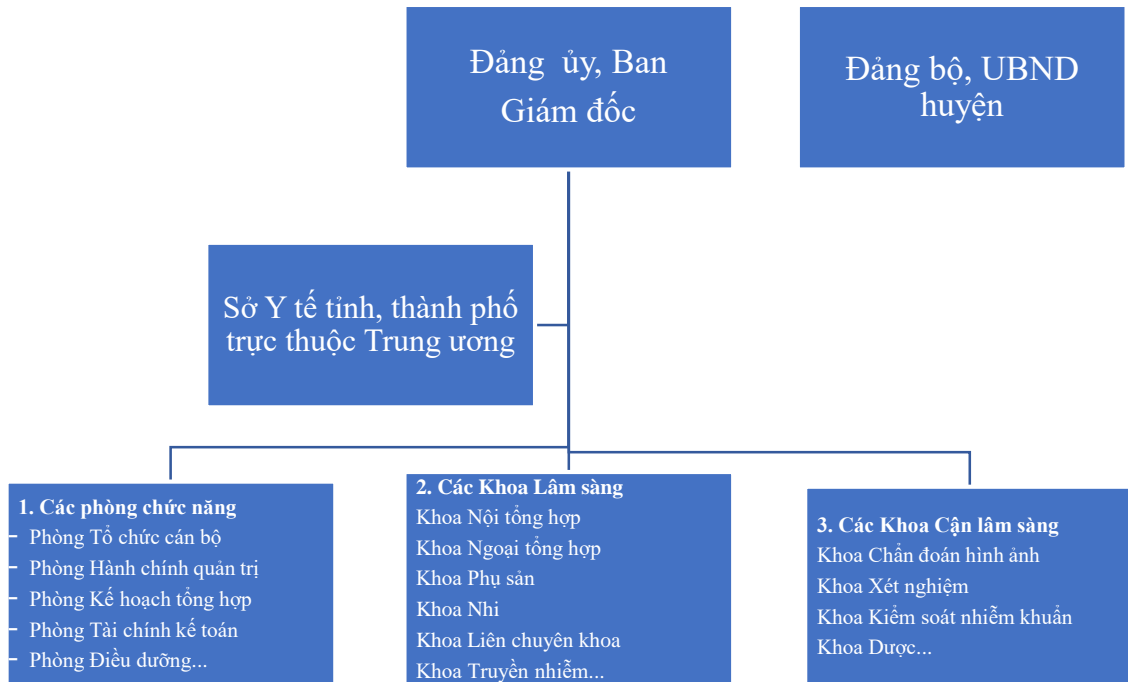
Cơ sở khám chữa bệnh tuyến huyện bao gồm: Bệnh viện đa khoa huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh; Trung tâm y tế huyện có chức năng khám bệnh, chữa bệnh; Trung tâm y tế huyện có phòng khám đa khoa; Phòng khám đa khoa; phòng khám đa khoa khu vực; Bệnh viện đa khoa hạng III, hạng IV và chưa xếp hạng thuộc các Bộ, Ngành hoặc trực thuộc đơn vị thuộc các Bộ, Ngành...

Như vậy, BV công lập tuyến huyện là một đơn vị trực thuộc Sở Y tế. [7, tr.8].

1.1.1.2. Chức năng, nhiệm vụ của BV công lập tuyến huyện

Chức năng và nhiệm vụ của BV đa khoa hạng III được quy định như sau:(1). Cấp cứu – Khám bệnh – Chữa bệnh;(2). ĐT cán bộ y tế;(3). Nghiên cứu khoa học về y học;(4). Chỉ đạo tuyến dưới về chuyên môn kỹ thuật;(5). Phòng bệnh;(6). Hợp tác quốc tế;(7). Quản lý kinh tế y tế. [7,tr.9]

1.1.1.3 Mô hình cơ cấu tổ chức Bệnh viện công lập tuyến huyện



Nguồn : TLTK [7,tr.10]

Hình 1.1. Cơ cấu tổ chức Bệnh viện công lập tuyến huyện

1.1.1.4. Các cấp độ tự chủ của bệnh viện công lập tuyến huyện

Theo quy định về nguồn vốn chi đầu tư phát triển đối với các cơ sở thực hiện xã hội hóa của đơn vị sự nghiệp y tế công lập: [20,tr.12]

1) Đối với cơ sở hạch toán độc lập tự bảo đảm chi phí hoạt động trong khuôn viên hiện có, nguồn vốn đầu tư từ: Quỹ phát triển hoạt động sự nghiệp; Huy động của CC, VC, NLD trong đơn vị theo phương thức trả lãi suất cố định với lãi suất thỏa thuận tối đa không quá 150% mức lãi suất cơ bản do Ngân hàng Nhà nước Việt Nam công bố tại thời điểm vay; Nguồn vốn tín dụng đầu tư của Ngân hàng Phát triển Việt Nam; Vốn liên doanh, liên kết của các tổ chức, cá nhân, nguồn vốn hợp pháp khác.

2) Các đơn vị được huy động vốn, vay vốn và sử dụng “năng lực, chất lượng và uy tín” của đơn vị để tham gia đầu tư xây dựng mới các cơ sở y tế ngoài khuôn viên của đơn vị theo hình thức góp vốn, chia lãi theo tỷ lệ vốn góp với các tổ chức, cá nhân theo quy định tại Nghị định số 69/2008/NĐ-CP ngày 30 tháng 5 năm 2008 của Chính phủ về chính sách khuyến khích xã hội hóa đối với các hoạt động trong lĩnh vực giáo dục, dạy nghề, y tế, văn hóa, thể thao, môi trường.

3) Thủ trưởng đơn vị xây dựng phương án tài chính (huy động vốn; trả gốc vay và lãi vay), phương án hoạt động dịch vụ; chịu trách nhiệm trước PL về hiệu quả của việc vay vốn, huy động vốn và hoạt động dịch vụ theo đúng quy định của PL.

1.1.2. Đội ngũ y, bác sĩ

1.1.2.1. Đội ngũ

Theo Từ điển Tiếng Việt (2005) định nghĩa “Đội ngũ là tập hợp một số đồng người cùng chức năng hoặc nghề nghiệp thành một lực lượng”[30,339]. Khái niệm đội ngũ được dùng khá phổ biến trong các tổ chức, đoàn thể, ở một khía cạnh chung nhất có thể hiểu rằng: Đội ngũ là tập hợp của nhiều người tạo thành một lực lượng để thực hiện một hay nhiều chức năng, làm việc có kế hoạch và cùng nhau hướng đến một mục đích đã được xác định [32,tr.1]

Trong lĩnh vực y tế, đội ngũ được dùng để chỉ những tập hợp người có cùng hoặc không cùng chức năng trong hệ thống y tế như: đội ngũ y, BS, đội ngũ lãnh đạo, quản lý, đội ngũ cán bộ, viên chức, người lao động.

1.1.2.2. Bác sĩ, y sĩ

Bác sĩ y khoa còn gọi là Thầy thuốc là người duy trì, phục hồi sức khỏe con người bằng cách nghiên cứu, chẩn đoán và chữa trị bệnh tật và thương tật dựa trên kiến thức về cơ thể con người.

Thầy thuốc có thể là BS đa khoa hay BS chuyên khoa, BS Tây y hay thầy thuốc Đông y (dùng thuốc Nam, thuốc Bắc). Việc làm của các BS là chẩn đoán và điều trị bệnh tật và chấn thương. Họ lấy lịch sử sức khỏe của BN, kiểm tra các vùng cơ thể cảm thấy không khỏe hoặc đau đớn, và giải thích các xét nghiệm chẩn đoán, lên kế hoạch và thực hiện các đợt điều trị...

Theo quy định Tiêu chuẩn về trình độ ĐT, BD của BS thì:

- Tốt nghiệp BS CK cấp I hoặc thạc sĩ trở lên nhóm ngành Y học (trừ ngành y học dự phòng); BS chuyên khoa cấp I hoặc thạc sĩ trở lên ngành Răng - Hàm - Mặt.
- Có chứng chỉ BD theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp BS hoặc có chứng chỉ hành nghề khám bệnh, chữa bệnh (dùng cho các hạng chức danh BS) [3,tr.7]

Bảng 1.1: Tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp BS

Chức danh	Hạng chức danh nghề nghiệp	Mã số chức danh nghề nghiệp
Bác sĩ	BS cao cấp hạng I	Mã số: V.08.01.01
	BS chính hạng II	Mã số: V.08.01.02
	BS hạng III	Mã số: V.08.01.03
BS y học dự phòng	BS y học dự phòng cao cấp hạng I	Mã số: V.08.01.04
	BS y học dự phòng chính hạng II	Mã số: V.08.01.05
	BS y học dự phòng hạng III	Mã số: V.08.01.06

Nguồn: [3,tr.7]

Trong số các hạng này thì hạng chức danh nghề nghiệp BS hạng I là cao nhất, thấp nhất là hạng III. Mỗi một hạng chức danh nghề nghiệp BS sẽ có những tiêu chuẩn khác nhau. Việc phân hạng chức danh nghề nghiệp của BS là điều kiện để thăng hạng, nâng ngạch nâng lương và xếp lương cho các CC, VC ngành y tế.

Y sĩ là những người đảm nhận các công việc thuộc về lĩnh vực y khoa, họ thường có môi trường làm việc tại các phòng khám hoặc cơ sở y tế đa khoa hiện nay, hỗ trợ BS đảm bảo nề nếp, trật tự tại cơ sở y tế hoặc phòng khám. Y sĩ là nghề nghiệp quen thuộc trong lĩnh vực Y khoa, nội dung công việc mà y sĩ cần làm đó là:

- Công việc văn phòng: đây là kỹ năng cần thiết của các nhân viên y tế cần trang bị sau khi tốt nghiệp. Các công việc cơ bản bao gồm: xếp lịch thăm khám cho BN, lưu trữ và quản lý thông tin BN, tiếp đón và hỗ trợ BN, làm báo cáo y khoa theo yêu cầu từ BS...

- Công việc lâm sàng: Đối với các y sĩ có chứng chỉ hành nghề, có thể hỗ trợ BS trong quá trình thăm khám, thực hiện nhiệm vụ lâm sàng...

- Công việc BV: Các nhiệm vụ, công tác liên quan tới hoạt động của BV...

- Công việc chuyên môn: Bao gồm những công việc đặc thù được giao tùy theo năng lực của nhân viên.

Phân biệt giữa Bác sĩ và y sĩ.

Bảng 1.2. Phân biệt Bác sĩ và y sĩ

Điểm khác biệt	Bác sĩ	Y sĩ
Cấp ĐT	Đại học trở lên	Trung cấp
Thời gian ĐT	6 năm trở lên	2 năm
Công việc chuyên môn	Thăm khám, chẩn đoán, điều trị bệnh	Hỗ trợ BS thăm khám, điều trị bệnh nhân
Công việc khác	Thực hiện các công tác kế hoạch hóa gia đình, giáo dục sức khỏe, chăm sóc sức khỏe cộng đồng	Cập nhật thông tin BN, trả lời điện thoại, tư vấn khách hàng, đặt lịch hẹn khám bệnh
Chứng chỉ hành nghề	Bắt buộc	Có thể có hoặc không
Đơn vị công tác	Mọi tuyến y tế từ trung ương cho đến cơ sở, phòng khám	Phòng khám hoặc tuyến y tế cơ sở
Cấp phép mở phòng khám tư	Được phép mở phòng khám tư khi đã có chứng chỉ hành nghề 54 tháng	Không được phép mở phòng khám tư

Nguồn: Học viên tổng hợp

1.1.2.3. Đội ngũ y, bác sĩ

Qua sự phân tích trên, có hiểu đội ngũ y, BS là tập hợp một cách có tổ chức những người làm công tác y tế. Họ là những người được ĐT bài bản, đủ điều kiện, tiêu chuẩn để thực hiện nhiệm vụ, trực tiếp khám bệnh, chữa bệnh và thực hiện các nhiệm vụ khác nhằm hoàn thành các mục tiêu của tổ chức đề ra và được hưởng các quyền lợi theo quy định của pháp luật.

Như vậy, đội ngũ y, BS là đội ngũ nhân lực y tế trực tiếp tham gia công tác khám, điều trị. Tại các BV tuyến huyện, nhân lực y tế, trong đó đội ngũ y, BS giữ vai trò đặc biệt quan trọng, đây là tuyến KCB cơ sở nên việc người dân tìm đến để khám, chữa bệnh sẽ rất nhiều và đòi hỏi chất lượng cao, sự phục vụ chu đáo, tận tình, để mang lại chất lượng KCB tốt nhất, điều kiện tiên quyết là phải tạo nên một đội ngũ y, BS có tay nghề, trình độ và tâm huyết với nghề, coi sự nghiệp y tế là cái gốc cho sự phát triển của BV nói chung và cho sự nghiệp cá nhân nói riêng. Khi có được một

đội ngũ y, BS giỏi, lành nghề, thân thiện trong tiếp xúc với NB sẽ tạo được thiện cảm với người bệnh.

1.1.3. Chất lượng đội ngũ y, bác sĩ

Chất lượng NNL nói chung và chất lượng y, BS, được hiểu là trạng thái nhất định của NNL thể hiện mối quan hệ giữa các yếu tố cấu thành nên bản chất bên trong của NNL. Đó là các yếu tố phản ánh trình độ, kiến thức, kỹ năng và thái độ của người lao động trong quá trình làm việc [31, tr.13].

Theo tác giả thì chất lượng đội ngũ y, BS chính là tập hợp của những giá trị, phẩm chất, năng lực cốt lõi của đội ngũ y, BS cần có để cùng thực hiện nhiệm vụ chung là khám bệnh, chữa bệnh, chăm sóc sức khỏe nhân dân được thể hiện qua những kiến thức, kỹ năng, thái độ của y, BS tạo thành năng lực của họ nhằm bảo đảm cho họ hoàn thành tốt các nhiệm vụ được phân công.

Theo đó một y, BS cần phải có đủ các tố chất, tiêu chuẩn cần thiết như: thể lực, kiến thức, kỹ năng, trình độ chuyên môn, kỹ thuật, phẩm chất chính trị, đạo đức,...theo yêu cầu của BV đảm bảo theo vị trí, chức danh nhất định, cũng như hoàn thành tốt tại vị trí, chức danh mà họ được giao, ngoài ra, xét theo khía cạnh tổ chức đội ngũ y, BS phải đảm bảo về quy mô, chất lượng và cơ cấu theo yêu cầu, tiêu chuẩn chung mà BV đặt ra, bảo đảm cân đối giữa lượng người, lượng việc, đảm bảo sự tương thích giữa trình độ, chuyên môn, nghiệp vụ và yêu cầu chất lượng công việc, bảo đảm tính kế thừa, sự đồng bộ, hiệu quả giữa đội ngũ y, BS với nhiệm vụ được phân công.

1.2. Tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ y, bác sĩ tại bệnh viện công lập

Xét về tiềm năng, nâng cao chất lượng đội ngũ y, BS thông qua giáo dục, ĐT 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, BS 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 BV. Đội ngũ y, BS của một BV chính là nguồn sống, là nền tảng cho chất lượng của một BV. Cũng giống như NNL của các

tổ chức khác, chất lượng đội ngũ y, BS được cấu thành bởi 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, BS. 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. Như vậy để đánh giá chất lượng đội ngũ y, BS, phải đi vào đánh giá từng yếu tố cấu thành.

1.2.1. Tiêu chí đánh giá thể lực

Thể lực là tình trạng sức khỏe của NNL bao gồm nhiều yếu tố cả về thể chất lẫn tinh thần và phải đảm bảo được sự hài hòa giữa bên trong và bên ngoài. Thể lực tốt thể hiện nhanh nhẹn tháo vát, bền bỉ trong công việc, thể lực là điều kiện quan trọng để phát triển trí lực. Bởi vậy thể lực là mục đích của sự phát triển. Thể lực của đội ngũ y, BS được hình thành, duy trì và phát triển bởi chế độ dinh dưỡng, chế độ chăm sóc sức khỏe. Sức khỏe cơ thể là sự cường tráng, khả năng mang vác, lao động tay chân. Sức khỏe tinh thần là sự dẻo dai của hoạt động thần kinh, khả năng vận động của trí tuệ, biến tư duy thành hành động.

Thể lực của đội ngũ y, BS được đánh giá cụ thể như sau: [8,tr.3]

- Loại A: Khỏe mạnh, không có bệnh, hoặc mắc một số bệnh thông thường nhưng không ảnh hưởng đến LĐ, sinh hoạt và sức khỏe cá nhân, tuổi không quá 60.

- Loại B1: Đủ sức khỏe công tác, mắc một hay một số bệnh mãn tính cần phải theo dõi, điều trị nhưng không hoặc ít ảnh hưởng đến lao động, sinh hoạt và sức khỏe cá nhân, tuổi đời không quá 70.

- Loại B2: Đủ sức khỏe công tác, mắc một số bệnh mạn tính cần phải theo dõi, điều trị thường xuyên nhưng đang trong thời kỳ ổn định, ít ảnh hưởng đến lao động, sinh hoạt, sức khỏe cá nhân, tuổi đời không quá 80.

- Loại C: Không đủ sức khỏe công tác tại thời điểm khám sức khỏe, mắc một số bệnh mạn tính nặng, bệnh đã có các biến chứng, phải nghỉ việc để điều trị bệnh từ 01 đến 03 tháng.

- Loại D: Không đủ sức khỏe để tiếp tục công tác, bệnh nặng ở giai đoạn cuối, biến chứng nặng, khó hồi phục, sức khỏe sút kém, phải nghỉ hẳn để chữa bệnh và phục hồi chức năng.

1.2.2. Tiêu chí đánh giá trí lực

Trình độ chuyên môn: Thể hiện qua bằng cấp, kỹ năng, kinh nghiệm tác nghiệp. Nó chỉ khả năng, năng lực, khả năng thực hành của đội ngũ y, BS và biểu hiện ở các trình độ ĐT như đại học và sau đại học. Trình độ chuyên môn của BS không chỉ được đánh giá bởi bằng cấp chuyên môn được ĐT mà còn là ở kết quả hoàn thành nhiệm vụ chuyên môn, ở uy tín trong công tác chuyên môn...

Trình độ quản lý nhà nước: QLNN là hệ thống tri thức khoa học về quản lý xã hội mang tính quyền lực Nhà nước. Đó là những kiến thức đòi hỏi các nhà quản lý phải có, để giải quyết các vụ việc cụ thể đặt ra trong quá trình điều hành, quản lý.

Trình độ lý luận chính trị: Phẩm chất chính trị thể hiện nhận thức, tư tưởng chính trị, chấp hành đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước; thể hiện ở tinh thần đấu tranh bảo vệ quan điểm, phục vụ sự nghiệp cách mạng, giữ vững bản lĩnh chính trị trong mọi tình huống. Thực tế cho thấy nếu đội ngũ y, BS có lập trường chính trị vững vàng, hoạt động vì mục tiêu, lý tưởng cách mạng thì sẽ được đồng nghiệp, nhân dân kính trọng, tin tưởng góp phần nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước.

Trình độ ngoại ngữ, tin học: Bên cạnh các trình độ ĐT, chứng chỉ BD BS thì trình độ ngoại ngữ được quy định tại Thông tư số 01/2014/TT-BGDĐT ngày 24/01/2014 của Bộ Giáo dục và ĐT ban hành khung năng lực ngoại ngữ 6 bậc dùng cho Việt Nam. Theo đó thì chứng chỉ tin học với trình độ đạt chuẩn kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin cơ bản theo quy định tại Thông tư số 03/2014/TT-BTTTT ngày 11/3/2014 của Bộ Thông tin và Truyền thông quy định Chuẩn kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin là điều kiện cần thiết đối với mỗi y, BS ngay từ khi tuyển dụng

Kỹ năng mềm: là thuật ngữ dùng để chỉ các kỹ năng như: kỹ năng giao tiếp, kỹ năng lãnh đạo, quản lý, kỹ năng làm việc theo nhóm, cộng tác với đối tượng phục vụ và đồng nghiệp... đó là những kỹ năng giúp hỗ trợ và hoàn thiện hơn năng lực làm

việc của đội ngũ y, BS. Trình độ và kỹ năng xử lý công việc kết hợp với kinh nghiệm làm việc sẽ tạo ra sự lành nghề trong công việc.

Kinh nghiệm làm việc: còn gọi là thâm niên là sự từng trải trong công việc qua thời gian làm việc. Người có nhiều kinh nghiệm làm việc có thể giải quyết công việc một cách nhanh chóng, thuận thực và hiệu quả. Trình độ và kỹ năng xử lý công việc kết hợp với kinh nghiệm làm việc sẽ tạo ra sự lành nghề trong công việc.

Ta có bảng tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp BS, BS y học dự phòng, y sĩ [12,tr.4], cụ thể như sau:

Bảng 1.3: Bảng tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp BS, BS y học dự phòng, y sĩ

Hạng	Mã số	Tiêu chuẩn trình độ				Tiêu chuẩn năng lực chuyên môn	
		Chuyên ngành	Ngoại ngữ	Tin học	Chứng chỉ BD	NCKH	Thời gian giữ CDNN
I	V.08.01.01	-BS CKII -TS y học	bậc 4 (B2)	Cơ bản	BS cao cấp (hạng I)	- Chủ nhiệm hoặc thư ký hoặc người tham gia chính đề tài cấp Bộ. - Hoặc chủ nhiệm 2 đề tài cấp cơ sở	- BS chính (hạng II): 6 năm
II	V.08.01.02	- BS CKI - ThS y học	bậc 3 (B1)	Cơ bản	BS chính (hạng II)	- Chủ nhiệm hoặc thư ký hoặc người tham gia chính đề tài cấp cơ sở.	BS (hạng III): + 9 năm (CKI, Ths) + 6 năm (CKII, TS, BS nội trú)
III	V.08.01.03	- BS	bậc 2 (A2)	Cơ bản			

Nguồn: TLTK [12,tr.4]

1.2.3. Tiêu chí đánh giá tâm lực

Đặc thù lao động của ngành Y tế liên quan đến tính mạng, sức khỏe con người là ngành nhân đạo vì vậy đòi hỏi mỗi y, BS phải tinh thông nghề nghiệp, phải có lương tâm nghề nghiệp. Đạo đức nghề nghiệp của người nhân viên y tế được thể hiện ở tinh thần phục vụ NB, hướng dẫn, trợ giúp nhiệt tình, chăm sóc chu đáo, quan tâm ân cần; luôn cố gắng cứu chữa NB trong mọi hoàn cảnh khó khăn, luôn có tinh thần sẵn sàng xử lý những ca bệnh nguy hiểm, phức tạp. Tất cả những yếu tố cấu thành

tâm lực của nhân viên y tế như: tinh thần thái độ làm việc, đạo đức nghề nghiệp... đều là những yếu tố bên trong rất khó lượng hoá.

Tâm lực là nội dung quan trọng trong nâng cao chất lượng đội ngũ y, BS, đó cũng chính là ý thức trách nhiệm cao trong công việc của y, BS nói chung. Đạo đức là phẩm chất đáng quý, đáng trân trọng nhất của người làm nghề y. Đạo đức nghề nghiệp hay còn gọi là y đức của y, BS được thể hiện ở tinh thần, thái độ phục vụ NB, hướng dẫn, tận tình, chăm sóc chu đáo, luôn cố gắng cứu chữa NB trong mọi hoàn cảnh dù có gặp khó khăn, nguy hiểm. Đối với BV công lập tuyến huyện, vấn đề y đức càng phải đề cao vì còn phụ thuộc vào thực tế dân trí trên địa bàn cả nước.

1.2.4. Cơ cấu đội ngũ y, bác sĩ

- Cơ cấu theo độ tuổi: Cơ cấu y, BS theo độ tuổi sẽ có những tác động đến tính ổn định của số lượng và CLNNL trong một tổ chức. Mỗi độ tuổi khác nhau thể hiện trạng thái thể lực, sức khỏe, khả năng lao động khác nhau, nó liên quan đến kỹ năng nghề nghiệp, kinh nghiệm, nhận thức,... các yếu tố đó đều ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ y, BS, từ đó là cơ sở để xây dựng chương trình BD, chăm sóc sức khỏe cho đội ngũ y, BS. Khi cơ cấu về độ tuổi thấp sẽ phản ánh NNL trình độ còn thấp và còn chưa có nhiều kinh nghiệm tích lũy dẫn tới chất lượng không cao và ngược lại. Cơ cấu tuổi là chỉ tiêu để xây dựng các chương trình BD và chăm sóc sức khỏe cho đội ngũ y, BS. Khi cơ cấu tuổi thấp phản ánh đội ngũ y, BS có trình độ ĐT còn thấp và chưa có nhiều kinh nghiệm dẫn tới chất lượng chưa 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: Chia NNL trong BV thành đội ngũ y, BS nam giới và nữ giới. Cơ cấu này cho phép xác định tỉ lệ giữa y, BS nam và nữ bằng việc so sánh số lượng y, BS nam hoặc nữ với tổng thể đội ngũ y, BS trong BV. Giới tính có ảnh hưởng đến cân bằng sinh thái của cộng đồng nói chung và của một BV nói riêng.

- Cơ cấu theo trình độ: Là tỷ lệ y, BS đã qua ĐT trên tổng thể đội ngũ y, BS. Tỷ lệ y, BS đã qua ĐT cao cho thấy khả năng phát triển ổn định và phát triển của một BV. Mức độ phù hợp cơ cấu trình độ chuyên môn cán bộ y tế dựa trên 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 giai đoạn 2015-2020

Bảng 1.4. Mức độ phù hợp cơ cấu trình độ chuyên môn cán bộ y tế

TT	Cơ cấu chuyên môn	Hệ số tỷ lệ
1	Tỷ lệ BS/giường bệnh	
2	Tỷ lệ BS/(Điều dưỡng, Kỹ thuật viên, Hộ sinh)	0,316
3	Tỷ lệ Dược sĩ ĐH/BS	0,279

Nguồn: [12, tr.6]

- Cơ cấu theo thâm niên công tác: Cơ cấu lao động theo thâm niên công tác thường được chia theo nhiều mức độ: dưới 5 năm, từ 5 đến 10 năm, từ 11 năm đến 15 năm, từ 16 năm đến 20 năm và từ 20 năm trở lên. Tuổi đời của NLD còn trẻ đồng nghĩa với tuổi nghề của họ cũng không cao, cơ cấu lao động nếu có sự chênh lệch lớn giữa những y, BS có ít thâm niên với y, BS đã có nhiều năm công tác sẽ không có đội ngũ kế cận, ảnh hưởng đến chất lượng của đội ngũ y, BS.

1.3. Nội dung cơ bản nâng cao chất lượng đội ngũ y, bác sĩ

1.3.1. Chuẩn hóa đội ngũ y, bác sĩ

Chuẩn hóa đội ngũ y, BS có thể hiểu là một hoạt động có mục đích, có kế hoạch của chủ thể quản lý nhằm tác động vào đội ngũ y, BS để đạt được các tiêu chuẩn về chất lượng, số lượng và cơ cấu đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ khám, chữa bệnh tại BV. Các nội dung chuẩn hóa bao gồm:

- Chuẩn hóa về số lượng và cơ cấu: Đảm bảo đủ số lượng theo Đề án vị trí việc làm BV đã xây dựng theo từng giai đoạn. Cơ cấu y, BS được chuẩn hóa nhằm đảm bảo chuẩn về cơ cấu độ tuổi, trình độ, chức danh, học hàm, học vị.

- Chuẩn hóa về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống: Đội ngũ y, BS phải tận tụy phục vụ sự nghiệp chăm sóc, bảo vệ, nâng cao sức khỏe nhân dân; Hiểu biết và thực hiện đúng quy tắc ứng xử của viên chức ngành y tế; Thực hành nghề nghiệp theo đúng quy chế, quy định, quy trình chuyên môn kỹ thuật và các quy định khác của pháp luật; Không ngừng học tập nâng cao trình độ, năng lực chuyên môn nghiệp

vụ; Tôn trọng quyền của NB; Trung thực, khách quan, công bằng, trách nhiệm, đoàn kết, tôn trọng và hợp tác với đồng nghiệp trong thực hành nghề nghiệp.

Chuẩn hóa về trình độ ĐT của BS: Theo quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp BS, BS y học dự phòng, y sĩ [12,tr.4], cụ thể như sau:

Đối với BS cao cấp: Tốt nghiệp BS chuyên khoa II hoặc tiến sĩ y học (trừ chuyên ngành y học dự phòng); trình độ ngoại ngữ bậc 4 (B2) trở lên; tin học đạt chuẩn kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin cơ bản; có chứng chỉ BD BS cao cấp; Chủ nhiệm hoặc thư ký hoặc người tham gia chính (50% thời gian trở lên) đề tài nghiên cứu khoa học cấp bộ hoặc tương đương trở lên hoặc chủ nhiệm 02 đề tài nghiên cứu khoa học cấp cơ sở hoặc sáng chế hoặc phát minh khoa học chuyên ngành đã được nghiệm thu đạt; trải qua thời gian giữ hạng BS chính theo quy định.

Đối với BS chính: Tốt nghiệp BS chuyên khoa I hoặc thạc sĩ y học trở lên (trừ chuyên ngành y học dự phòng); trình độ ngoại ngữ bậc 3 (B1) trở lên; tin học đạt chuẩn kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin cơ bản; có chứng chỉ BD BS chính; Chủ nhiệm hoặc thư ký hoặc người tham gia chính (50% thời gian trở lên) đề tài nghiên cứu khoa học cấp cơ sở trở lên hoặc sáng chế hoặc phát minh khoa học hoặc sáng kiến cải tiến kỹ thuật thuộc lĩnh vực chuyên ngành đã được nghiệm thu đạt; trải qua thời gian giữ hạng BS theo quy định.

Đối với BS: Tốt nghiệp BS trở lên (trừ chuyên ngành y học dự phòng); trình độ ngoại ngữ bậc 2 (A2) trở lên; tin học đạt chuẩn kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin cơ bản

- Chuẩn hóa về năng lực của BS: Năng lực hành nghề chuyên nghiệp, năng lực ứng dụng kiến thức y học, năng lực chăm sóc y khoa và năng lực giao tiếp, cộng tác.

- Chuẩn hóa về chức danh thực tế: Đội ngũ y, BS phải có chức danh thực tế tương đương với cấp bậc ĐT.

Chuẩn hóa về trình độ ĐT y sĩ: Tốt nghiệp y sĩ trình độ trung cấp; Có trình độ ngoại ngữ bậc 1 (A1) trở lên [19,tr.4] hoặc có chứng chỉ tiếng dân tộc đối với vị trí

việc làm có yêu cầu sử dụng tiếng dân tộc; Có trình độ tin học đạt chuẩn kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin cơ bản [18,tr.4].

1.3.2. Hoạt động thu hút, tuyển dụng đội ngũ y, bác sĩ có chất lượng vào làm việc

Tuyển dụng được hiểu là quá trình thu hút, tìm kiếm và chọn lựa để đáp ứng nhu cầu sử dụng của đơn vị, tổ chức và bổ sung nhân lực cần thiết nhằm hoàn thành các mục tiêu của đơn vị.

Tuyển dụng đội ngũ y, BS là quá trình tìm kiếm, lựa chọn đội ngũ y, BS để đáp ứng nhu cầu sử dụng của BV, 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. Tuyển mộ có nhiệm vụ thu hút và tìm kiếm các ứng viên có năng lực, trình độ chuyên môn và phẩm chất tốt để lựa chọn và sàng lọc những người đủ điều kiện vào làm việc, bù đắp cho sự thiếu hụt nhân lực cho BV. Tuyển chọn là quá trình đánh giá các ứng viên theo các tiêu chuẩn, khía cạnh khác nhau sau hoạt động tuyển mộ nhân lực, dựa vào các yêu cầu của công việc trong số những người BV thu hút được nhằm lựa chọn ra những ứng viên phù hợp nhất cho vị trí BS mà BV cần tuyển dụng. Hai khâu này có mối quan hệ chặt chẽ với nhau để hướng đến mục tiêu chung là tìm kiếm được ứng viên có chất lượng, năng lực phù hợp cho vị trí y, BS tại BV nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ y, BS. Nếu thu hút, tìm kiếm tốt sẽ có điều kiện tuyển chọn đội ngũ y, BS có chất lượng, đồng thời cũng làm tăng uy tín của quá trình tuyển dụng của BV và qua đó giúp cho việc thu hút, tìm kiếm được nhân tài nâng cao chất lượng đội ngũ y BS, còn nếu thu hút, tìm kiếm không đạt hiệu quả sẽ khiến quá trình tuyển dụng gặp nhiều khó khăn.

1.3.3. Đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ y, bác sĩ

ĐT được hiểu là hoạt động học tập nhằm giúp cho người lao động có thể thực hiện có hiệu quả hơn các chức năng, nhiệm vụ của mình. Nói một cách cụ thể ĐT liên quan đến việc tiếp thu các kiến thức, kỹ năng đặc biệt, nhằm thực hiện những công việc cụ thể một cách hoàn hảo hơn.

BD là việc cập nhật những kiến thức mới, bổ sung sự thiếu hụt về tri thức, chuyên môn với mục đích hoàn thiện năng lực chuyên môn, nghiệp vụ để nâng cao chất lượng, hiệu quả khi thực hiện công việc và quá trình này thường được xác nhận bằng chứng chỉ.

ĐT và BD y, bác sĩ tại BV là một quá trình truyền thụ kiến thức, kỹ năng mới một cách có hệ thống để y, BS có các kỹ năng, tri thức mới nhằm theo kịp sự phát triển của khoa học, kỹ thuật tiên tiến trên thế giới hoặc cao hơn trước đó.

Về phương pháp ĐT và BD y, BS thường bao gồm:

- ĐT và BD trong công việc: ĐT theo kiểu chỉ dẫn công việc, ĐT theo kiểu học nghề, lớp cầm tay chỉ việc cho các y, BS, luân chuyển và thuyên chuyển công việc,...

- ĐT và BD ngoài công việc: tổ chức các lớp học, cử đi học ở các cơ sở ĐT chính quy, hội nghị, hội thảo,...

Để nâng cao trí lực cho đội ngũ y, BS BV cần phải thường xuyên thực hiện các chương trình BD, ĐT và ĐT lại. Với đội ngũ y, BS của BV, việc ĐT, BD nâng cao trình độ sẽ giúp các y, BS 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 BV có một lực lượng lao động giỏi, hoàn thành thắng lợi các mục tiêu đã đề ra. Bên cạnh đó, ĐT và BD còn giúp cho đội ngũ y, BS 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 BV.

Để đạt được tiêu chuẩn ở tiêu chí của nhân viên y tế thì BV cần phải có kế hoạch ĐT tổng thể và chi tiết phù hợp với phát triển chuyên môn và phát triển BV. Thực hiện ĐT và ĐT liên tục cho nhân viên y tế hàng năm đặc biệt là đội ngũ y, BS, đồng thời có kế hoạch kiểm tra tay nghề đối với đội ngũ y, BS có thời gian công tác dưới 05 năm. Trong đó ĐT liên tục được quan tâm hàng đầu nhằm giúp đội ngũ y, BS cập nhật kiến thức y khoa liên tục và được quy định cụ thể, chi tiết bởi Thông tư 22/2013/TT-BYT ngày 09/8/2013 [15,tr.4], sửa đổi, bổ sung bởi Thông tư

26/2020/TT-BYT ngày 28/12/2020 hướng dẫn việc ĐT liên tục cho cán bộ y tế [16,tr.4].

Đồng thời với trình độ tay nghề của đội ngũ y, BS thì kỹ năng ứng xử, giao tiếp, y đức của họ cũng là một yếu tố đặc biệt quan trọng trong chất lượng của các y, BS. Vì vậy, BV phải có kế hoạch nâng cao kỹ năng ứng xử, giao tiếp, y đức cho nhân viên y tế đặc biệt là đội ngũ y, BS do đây là đối tượng trực tiếp tiếp xúc, chăm sóc, điều trị cho BN. Hàng năm BV phải ký cam kết về giao tiếp ứng xử, y đức và tập huấn cho tối thiểu 50% nhân viên y tế. Đồng thời, đánh giá kết quả thực hiện việc nâng cao hiệu quả giao tiếp ứng xử, y đức đưa ra các biện pháp khắc phục đối với các vấn đề chưa đạt được.

1.3.4. Bố trí, sử dụng, giữ chân đội ngũ y, bác sĩ có chất lượng

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 ĐT 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 ĐT, góp phần thúc đẩy sự phát triển của BV.

Để có thể bố trí, sử dụng hợp lý đội ngũ y, BS, BV phải sử dụng các phương pháp khoa học để xây dựng hệ thống định mức lao động, các tài liệu mô tả công việc để xây dựng từng chức danh một cách chính xác, khách quan làm căn cứ cho việc bố trí công việc và đánh giá kết quả làm việc của đội ngũ y, BS. Công tác bố trí, sử dụng đội ngũ y, BS nếu được thực hiện một cách khoa học, bài bản sẽ góp phần nâng cao chất lượng y, BS tại BV cũng như thúc đẩy hiệu quả công tác khám, chữa bệnh.

Hoạt động giữ chân y, BS có chất lượng có thể thực hiện bằng nhiều hình thức khác nhau, tuy nhiên trong khuôn khổ luận văn, học viên chỉ xin đề cập tới nội dung chính là hoạt động đãi ngộ y, bác sĩ có chất lượng tại bệnh viện.

Đãi ngộ nhân sự là hoạt động quan tâm đến đời sống của người lao động cả về vật chất lẫn tinh thần giúp họ có điều kiện để thực hiện và hoàn thành tốt các nhiệm vụ được giao góp phần vào hoàn thành mục tiêu chung của tổ chức. Chính sách đãi

ngộ nhân sự được thực hiện thông qua hai hình thức: Đãi ngộ tài chính và đãi ngộ phi tài chính.

* Đãi ngộ tài chính: là hình thức đãi ngộ được thực hiện thông qua các công cụ tài chính như: tiền lương, tiền thưởng, các loại phụ cấp, trợ cấp...

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

Các chính sách đãi ngộ là động lực khuyến khích đội ngũ y, BS làm việc có hiệu quả hơn, hăng hái và cống hiến hết mình. Lương, thưởng đúng với năng lực và công sức mà y, BS đóng góp sẽ đảm bảo cho họ yên tâm công tác hơn và gắn bó lâu dài với BV. Do vậy, hệ thống chính sách đãi ngộ của BV cần đảm bảo tính công bằng để kích thích các y, BS phát huy khả năng, nhiệt huyết và sự sáng tạo, đồng thời thu hút nguồn y, BS chất lượng cao từ bên ngoài về làm việc cho BV.

1.3.5. Đánh giá đội ngũ y, bác sĩ

Đánh giá VC nói chung và đội ngũ y, BS nói riêng được xem là một quy trình quan trọng trong hoạt động nâng cao chất lượng nhân lực, bởi kết quả đánh giá người lao động là cơ sở giúp các cơ quan, đơn vị biết được năng lực, phẩm chất của họ, từ đó mới có thể bố trí, sử dụng, DT, BD, khen thưởng, kỷ luật và thực hiện chính sách đối với người lao động. Trong phạm vi BV, đánh giá phải chính xác mới phân loại được chất lượng viên chức, người lao động từ đó xác định được chất lượng NNL của BV đang ở mức nào. Các phương pháp thường được sử dụng để đánh giá là:

- Phương pháp tự đánh giá: Mỗi BS, y sĩ sẽ tự nhận xét và đánh giá cho mình theo những tiêu chí chung và tùy vào mức độ thích hợp theo bảng tiêu chí. Tự đánh giá là một việc làm đòi hỏi tính tự giác cao, nghiêm túc và tự xác định đúng khả năng của mình không để bị lệch lạc do mục tiêu đánh giá. Tự đánh giá là ý kiến của viên chức, người lao động đánh giá bản thân trong thời gian hoạt động, làm việc thông qua tự kiểm điểm và được tập thể, đơn vị góp ý kiến và lãnh đạo đơn vị phê duyệt.

- Phương pháp đánh giá theo tiêu chuẩn và cho điểm: Phương pháp này đáp ứng bởi các tiêu chuẩn một bảng điểm cho mỗi tiêu chuẩn. Ban lãnh đạo đánh giá kết quả làm việc của y, BS sẽ cho điểm đối với mỗi người, sau đó thông báo cho người được đánh giá biết.

- Phương pháp đánh giá theo giao kết hợp đồng: Theo phương pháp này, hàng năm lãnh đạo cơ quan ký với mỗi y, BS một năm hợp đồng về các nhiệm vụ, công việc mà họ đảm nhiệm và cần hoàn thành trong năm. Việc theo dõi thực hiện hợp đồng theo công việc, nhiệm vụ được giao và theo thời gian hàng tháng, hàng quý là cơ sở để nhìn nhận tổng thể cả năm.

Mặc dù có nhiều phương pháp đánh giá đội ngũ y, BS khác nhau. Tuy nhiên, dù đánh giá theo phương pháp nào thì vấn đề quan trọng hàng đầu vẫn là phải có hệ thống các tiêu chuẩn ứng với từng loại viên chức, cần phải có các tiêu chí đánh giá chi tiết, rõ ràng và hợp lý đối với từng vị trí, công việc cụ thể, viên chức ở loại nào, cương vị nào, chức vụ nào thì phải hội đủ những tiêu chuẩn để đảm đương được nhiệm vụ ấy.

1.3.6. Chăm sóc sức khỏe, đảm bảo an toàn cho đội ngũ y, bác sĩ

Rủi ro trong khi làm việc với ngành nghề nào cũng có, nhưng rủi ro, nguy hiểm trong ngành y diễn ra khá cao. Theo Thông tin từ Cục Môi trường Y tế, Bộ Y tế, chăm sóc sức khỏe là một ngành lao động đặc thù với cường độ cao ở hầu hết các hoạt động trong ngành. Nhân viên y tế phải trực tiếp tiếp xúc với BN và trực tiếp tham gia xử lý các vụ dịch bệnh. Trung tâm dự phòng và Kiểm soát bệnh của Hoa Kỳ (CDC) đã ước lượng hàng năm có khoảng 500-600 NVYT phải nằm viện do tiếp xúc với máu NB với hơn 200 trường hợp tử vong. Theo PGS.TS. Phạm Thanh Bình – Chủ tịch Công đoàn Y tế Việt Nam, nhân viên y tế - những người có sứ mệnh chăm lo, bảo vệ sức khỏe nhân dân, nhưng bản thân họ lại đang phải chịu nhiều thiệt thòi. Tại nhiều cơ sở KCB, điều kiện làm việc của các y, BS còn thiếu thốn trang thiết bị, quy trình KCB nhiều nơi chưa đảm bảo vệ sinh nên nguy cơ phơi nhiễm nghề nghiệp là rất cao. Nhiều trường hợp nhân viên y tế khi mắc bệnh nghề nghiệp, mắc bệnh hiểm nghèo chưa được quan tâm đúng mức, bản thân nhân viên y tế cũng có khi coi

thường vấn đề bảo vệ sức khỏe cho chính mình. Với đặc thù công việc là chăm sóc sức khỏe cho người khác, yếu tố đầu tiên BS phải có đó là sức khỏe tốt để đáp ứng tính chất công việc có cường độ cao, áp lực lớn với thời gian làm việc không cố định bất kể ngày đêm. Trong quá trình lao động, do môi trường và điều kiện lao động của y, BS nào đều có thể phát sinh và tiềm ẩn những yếu tố nguy hiểm, có thể gây hại, gây tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp cho đội ngũ y, BS. Vì thế, nâng cao thể lực cho họ là một trong những yêu cầu cực kì quan trọng trong hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ y, BS.

Hơn nữa nghề y là một nghề cao quý, đội ngũ y, BS là những người chăm sóc sức khỏe cho người dân nhưng họ cũng là những người cần được chăm sóc sức khỏe về cả thể chất lẫn tinh thần. Bởi chỉ khi họ có thực sự có sức khỏe thì mới có thể hoàn thành tốt nhiệm vụ, tâm huyết với nghề và chăm sóc NB một cách tốt nhất. Chính vì vậy, việc quan tâm chăm sóc sức khỏe cho đội ngũ y, BS phải được BV quan tâm hơn nữa như thực hiện khám sức khỏe định kỳ, khám bệnh nghề nghiệp giúp phát hiện và kịp thời điều trị các vấn đề về sức khỏe; Triển khai các hoạt động văn hoá, văn nghệ, thể dục, thể thao, các hoạt động vui chơi giải trí giúp giảm căng thẳng cho đội ngũ y, BS sau thời gian dài làm việc, giúp họ có được tinh thần và thể chất tốt nhất.

Ngoài việc chăm sóc sức khỏe thì vấn đề đảm bảo an toàn cho đội ngũ y, BS cũng là nhiệm vụ quan trọng. Bởi theo Thông tư 11/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12/11/2020 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội ban hành danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thì ngành y tế có tới 12 danh mục nghề loại VI, 19 danh mục nghề loại V, 17 danh mục nghề loại IV trong danh mục nghề nghiệp nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm. Thêm vào đó là hàng loạt các bệnh nghề nghiệp mà ngành y tế có nguy cơ cao như lao, viêm gan virus, HIV rủi ro nghề nghiệp... Bởi y, BS là những người thường xuyên, trực tiếp tiếp xúc với loại bệnh dịch dễ lây lan, làm việc trong môi trường có các yếu tố độc hại như tia X, các thiết bị áp suất, nôi hơi... ảnh hưởng đến sức khỏe của họ.

1.4. Các nhân tố ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng đội ngũ y, bác sĩ

1.4.1. Các nhân tố bên trong

1.4.1.1. Quan điểm, mục tiêu, chiến lược phát triển của bệnh viện

Tuỳ vào chiến lược của BV ở mỗi thời kỳ mà việc nâng cao chất lượng đội ngũ y, BS được đầu tư nhiều hay ít và hình thức nâng cao khác nhau. Căn cứ vào chiến lược phát triển, kế hoạch về đội ngũ y, BS tại BV mà BV lên kế hoạch về chất lượng của đội ngũ y, BS từ đó có kế hoạch ĐT, tuyển dụng, luân chuyển... nâng cao nhằm cải thiện chất lượng đội ngũ y, BS, cũng như đòi hỏi các nhà quản trị nhân lực xem xét, đánh giá để có biện pháp đảm bảo nguồn lực y, BS hợp lý về cả số lượng và chất lượng cho việc thực hiện các mục tiêu chiến lược của BV. Thêm vào đó là quan điểm của lãnh đạo BV về việc nâng cao chất lượng đội ngũ y, BS để từ đó có định hướng hợp lý. Nếu có sự quan tâm của lãnh đạo và phù hợp với định hướng phát triển BV thì hiệu quả nâng cao chất lượng sẽ được đi đúng hướng, có nhiều cơ hội để phát triển bền vững.

Việc đầu tư vào nâng cao chất lượng đội ngũ y, BS cần phải được thực hiện cả ở số lượng và chất lượng nhằm đảm bảo được quân số làm việc và cân bằng về trình độ chuyên môn, đáp ứng nhu cầu KCB và phát triển đúng theo chiến lược phát triển BV đã đề ra.

1.4.1.2. Trình độ, năng lực của bộ phận tham mưu, tổng hợp về nhân sự

Phòng tổ chức, phòng Kế hoạch tổng hợp là những phòng chức năng có tầm quan trọng và ảnh hưởng trực tiếp đến việc nâng cao chất lượng đội ngũ y, BS. Nếu phòng Kế hoạch tổng hợp có nhiệm vụ định hướng chuyên môn KCB, xây dựng các kế hoạch phát triển chuyên môn thì phòng Tổ chức là phòng thực hiện công tác tham mưu tổng hợp về nâng cao chất lượng đội ngũ y, BS dựa trên kế hoạch phát triển chuyên môn.

Nếu BV có định hướng phát triển chuyên môn liên quan đến khối ngoại, sản thì bộ phận tổ chức cán bộ phải tham mưu, tổng hợp các công việc liên quan đến khối ngoại, sản như tuyển dụng, ĐT chuyên sâu đến khối ngoại, sản, các chính sách kèm theo lộ trình các bước công việc sau khi phòng kế hoạch tổng hợp xây dựng kế hoạch

phát triển chuyên môn. Ngoài ra, còn phải phối kết hợp chặt chẽ với các khoa, phòng trong BV để nắm bắt kịp thời các vấn đề liên quan đến chuyên môn. Do vậy cán bộ làm công tác tham mưu, tổng hợp về nhân sự phải là cán bộ có trình độ, năng lực tốt, nắm vững các kiến chuyên môn cả về y tế, quản lý và quản trị nhân lực trong lĩnh vực y tế. Có như vậy các hoạt động về nâng cao chất lượng đội ngũ y, BS mới được tiến hành một cách có hiệu quả và đem lại thành công cho BV.

1.4.1.3. Nguồn lực tài chính của bệnh viện

Nâng cao chất lượng đội ngũ y, BS là một nhu cầu cần thiết và được tiến hành trong một thời gian dài. Mỗi thời kỳ khác nhau, chiến lược phát triển khác nhau và chất lượng hiện có về nhân lực khác nhau mà có định hướng nâng cao chất lượng đội ngũ y, BS phù hợp. Nhưng dù có dùng cách thức nào thì nguồn lực tài chính cũng luôn là vấn đề nóng hổi với mỗi BV đặc biệt là BV công lập tuyến huyện nơi có thu dung BN thấp hơn các BV tuyến trên. Khả năng tài chính của BV có ảnh hưởng trực tiếp đến việc thực hiện các chính sách lương, thưởng, đãi ngộ cho đội ngũ y, BS.

Đối với BV có thu dung BN tốt, nguồn tài chính dồi dào cho phép BV đó đầu tư được nhiều hơn vào nâng cao chất lượng đội ngũ y, BS như đầu tư vào quảng bá thương hiệu BV, xây dựng chính sách đãi ngộ tốt nhằm thu hút y, BS có trình độ cao về làm việc, mở nhiều khoá ĐT chuyên sâu và các khoá nghiệp vụ nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ y, BS.

Đối với các BV có thu dung BN chưa tốt, nguồn tài chính eo hẹp, nhất là các BV tuyến huyện phụ thuộc nhiều vào nguồn BN bảo hiểm y tế, lại đang trong quá trình tự chủ tài chính nên việc đầu tư vào nâng cao chất lượng đội ngũ y, bác sẽ gặp nhiều khó khăn. BV không được phép đầu tư dàn trải và đồng bộ mà chỉ trú trọng vào một khâu của quá trình nâng cao chất lượng nhằm hạn chế tối đa chi phí bỏ ra.

1.4.1.4. Cơ sở vật chất và sự phát triển của khoa học, công nghệ tại bệnh viện

Quy mô BV ảnh hưởng rất lớn đến nâng cao chất lượng BV, bởi con người ai cũng muốn làm việc trong môi trường hiện đại, cơ sở vật chất đáp ứng được các điều kiện làm việc. Ví dụ một BV lớn có cơ sở vật chất tốt, trang thiết bị kỹ thuật hiện đại chắc chắn sẽ thu hút được những y, BS có trình độ cao về làm việc. Do đó, cơ sở vật

chất, quy mô BV khác nhau sẽ ảnh hưởng khác nhau đến các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ y, BS.

Ngoài ra, sự phát triển của khoa học, công nghệ tại BV cũng là một yếu tố ảnh hưởng tới hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ y, BS. Bởi sự phát triển của khoa học, kỹ thuật là không giới hạn, cả xã hội đang bước vào kỷ nguyên chuyển đổi số. Việc áp dụng khoa học, kỹ thuật tốt, hiện đại, tiệm cận với khoa học y học thế giới sẽ giúp cho chất lượng đội ngũ y, BS được nâng cao, không những vậy một BV có sự phát triển về khoa học, công nghệ còn thu hút được y, BS có tài về làm việc và là một BV thực hiện tốt công tác ĐT lĩnh vực y tế.

1.4.1.5. Mức độ tự chủ của bệnh viện công lập tuyến huyện

Về mức độ và khả năng tài chính của BV có ảnh hưởng trực tiếp đến các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ y, BS nhất là trong việc thực hiện các chính sách lương, thưởng, đãi ngộ cho đội ngũ y, BS.

Hiện nay những BV chưa tự chủ tài chính, là những đơn vị sự nghiệp y tế công lập mà chi phí vẫn phụ thuộc vào ngân sách nhà nước do vậy tình hình tài chính ảnh hưởng rất nhiều đến công tác nâng cao chất lượng y, BS. Một BV có nguồn tài chính dồi dào thì các hoạt động nâng cao chất lượng y, BS sẽ dễ dàng hơn, có nhiều phương án để nâng cao chất lượng đội ngũ y, BS như: thu hút nhân tài, trả tiền lương, thu nhập tăng thêm, chế độ đãi ngộ, phúc lợi,... Ngược lại thì BV có nguồn tài chính hạn hẹp sẽ khó khăn trong công tác nâng cao chất lượng y, BS.

Tự chủ tài chính là chủ trương chung và là xu thế tất yếu phải thực hiện ở các BV hiện nay. Mục tiêu tự chủ nhằm phát huy trách nhiệm của cán bộ, nhân viên y tế, kích lệ tinh thần, làm càng tốt, càng thu nhiều thì tăng nguồn thu, BV phát triển, nhân viên gắn bó, nâng cao hiệu quả chăm sóc, bảo vệ sức khỏe Nhân dân. Tuy nhiên, thực tế triển khai tại nhiều BV cho thấy, khó khăn lớn nhất mà các BV phải đối mặt là liên quan đến cơ chế tài chính. Hiện giá dịch vụ y tế hiện hành vẫn chưa tính đầy đủ các chi phí cấu thành; được giao thực hiện tự chủ nhưng với những văn bản hiện hành, nhiều BV công đang lúng túng trong cách hiểu, cách vận dụng tự chủ BV, dẫn tới sự thiếu thống nhất, đồng bộ. Mặc dù chủ trương giao các BV tiến hành tự chủ về

nhân lực, nhưng lại áp định mức giảm biên chế; giao tự chủ về tài chính nhưng việc mua sắm trang thiết bị phục vụ KCB vẫn phải chờ phê duyệt qua nhiều cấp, nhiều ngành, tốn nhiều thời gian. Việc thực hiện tự chủ đối với BV tuyến huyện, đặc biệt là khu vực miền núi, vùng sâu, vùng xa gặp rất nhiều khó khăn, do người dân có mức sống chưa cao và khả năng tiếp cận với dịch vụ y tế còn hạn chế. Nhiều BV khi thực hiện tự chủ có số thu không đủ chi lương và các chế độ cho cán bộ, viên chức. Mặt khác, chưa có chế độ, chính sách đãi ngộ hợp lý, chính sách thu hút đối với cán bộ y tế, nhất là cán bộ giỏi về công tác tại các BV vùng núi, vùng khó khăn.

Bên cạnh đó vùng núi, vùng khó khăn số thu không đủ chi KCB BHYT, giao dự toán chi phí KCB chưa sát thực tế..., dẫn đến các BV gặp nhiều khó khăn trong triển khai. Điều này càng bộc lộ rõ khi dịch COVID-19 bùng phát, số lượng BN đến khám và điều trị tại BV đều sụt giảm, có những BV có thời điểm hầu như rất ít BN. Đồng nghĩa với nó là nguồn thu sụt giảm mạnh, trong khi các khoản chi vẫn phải duy trì, khiến một số BV, ngay cả tiền lương cũng không thể bảo đảm chi trả. Đây là nguyên nhân các BV khó khăn về kinh tế, dẫn tới thu nhập của y, BS bị ảnh hưởng, nhiều BV đã không giữ chân được BS có chất lượng trong thời gian qua là một minh chứng điển hình. Ảnh hưởng lớn tới nâng cao chất lượng đội ngũ y, BS trong BV.

1.4.2. Các nhân tố bên ngoài

1.4.2.1. Cơ chế chính sách của Đảng, Nhà nước về phát triển y tế và nhân lực y tế

Ngành y tế đang được Đảng và Nhà nước quan tâm đặc biệt, nhất là sau 02 năm dịch covid-19 bùng phát, hoành hành, ngành y tế phải gồng mình chống dịch. Cũng qua 02 năm đại dịch ngành y tế đã bộc lộ nhiều hạn chế bất cập cả về chính sách đãi ngộ, các chính sách về thuốc, trang thiết bị y tế cần phải được thay đổi và định hướng tốt hơn nhằm tháo gỡ các khó khăn cho ngành. Đặc biệt trong 02 năm trở lại đây làn sóng rời bỏ khu vực y tế công của số lượng lớn y, BS đã làm khó khăn chòng chát khó khăn cho các BV, cơ sở y tế sau thời gian gồng mình chống dịch.

Chính vì thế Đảng và Nhà nước đã có những chính sách nhằm thay đổi và phát triển lĩnh vực y tế trong đó có tuyến y tế cơ sở. Nghị quyết 43/2022/QH15 ngày 11/01/2022 của Quốc hội khoá 15 về chính sách tài khoá, tiền tệ hỗ trợ Chương trình

phục hồi và phát triển kinh tế xã hội có nêu “*Bố trí tối đa 14 nghìn tỷ đồng để đầu tư xây mới, cải tạo, nâng cấp, hiện đại hoá hệ thống y tế cơ sở, y tế dự phòng, trung tâm kiểm soát soát bệnh tật cấp vùng, nâng cao năng lực phòng, chống dịch bệnh của viện và BV cấp trung ương gắn với ĐT, nâng cao chất lượng>NNL trong lĩnh vực y tế, sản xuất vắc xin trong nước và thuốc điều trị covid-19*”. Đây là chính sách vô vùng kịp thời để giúp cho các BV, đặc biệt là BV tuyến huyện có cơ hội được đầu tư, nâng cấp, xây mới cơ sở hạ tầng, trang thiết bị kỹ thuật nhằm đáp ứng tốt nhất cho công tác KCB. Đồng thời, nâng cao chất lượng đội ngũ y, BS trong tình hình mới.

Để những chính sách được đi vào thực tiễn, ngày 15/02/2023 Chính phủ đã ban hành Nghị định số 05/2023/NĐ-CP về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định 56/2011/NĐ-CP về chế độ phụ cấp ưu đãi nghề trong đó thực hiện “*Mức phụ cấp 100% áp dụng đối với viên chức thường xuyên, trực tiếp làm chuyên môn y tế dự phòng (bao gồm cả kiểm dịch y tế biên giới); làm chuyên môn y tế tại Trạm y tế xã, phường, thị trấn, Phòng khám đa khoa khu vực, Nhà hộ sinh, Trung tâm y tế huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh, thành phố thuộc thành phố trực thuộc trung ương và BV tuyến huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh, thành phố thuộc thành phố trực thuộc trung ương*”. Đây được đánh giá là chính sách kịp thời nhằm giải quyết cấp bách về chế độ đãi ngộ đối với nhân viên y tế trong đó có đội ngũ y, BS.

1.4.2.2. Sự phát triển của hệ thống giáo dục, ĐT

Đối với ngành y tế nói chung và đội ngũ y, BS nói riêng, chất lượng của giáo dục, ĐT đầu ra của các trường có ý nghĩa đặc biệt quan trọng. Do ngành y là ngành đặc thù chăm sóc sức khoẻ nhân dân, ảnh hưởng trực tiếp đến sức khoẻ, tính mạng của con người. Chất lượng đầu ra của các trường y càng cao thì đồng nghĩa các cơ sở y tế trong đó có các BV càng có cơ hội được tiếp cận với>NNL có trình độ tay nghề cao, giảm thiểu được rất nhiều chi phí về tuyển dụng, ĐT.

Các trường thực hiện công tác giáo dục ĐT phải luôn nâng cao chất lượng giảng dạy để thu hút sinh viên, tạo đầu ra tốt để sinh viên có việc làm ngay sau khi ra trường. Và đó là yếu tố cạnh tranh sống còn của các cơ sở ĐT trong bối cảnh thị trường lao động luôn đòi hỏi nhân lực có chất lượng và cạnh tranh gắt gao.

1.4.2.3. Sự phát triển của khoa học, công nghệ trong lĩnh vực y tế

Trong thời đại 4.0 hiện nay, khoa học công nghệ có ý nghĩa sống còn đối với mỗi tổ chức. Ngành y cũng không phải ngoại lệ, với sự phát triển của khoa học y học, máy móc sẽ giúp cho y, BS thực hiện các chẩn đoán chính xác và hỗ trợ rất tốt cho công tác điều trị. Ngày nay, tại các BV lớn việc sử dụng robot phẫu thuật hay can thiệp tim mạch bằng máy cho phép các y, BS nâng cao tỷ lệ sống và hồi phục cho BN nặng. Nhưng để làm được điều đó thì chính đội ngũ y, BS cũng phải nâng cao trình độ của chính bản thân mình để có thể sử dụng tốt các công nghệ hiện đại đó.

Đi theo với khoa học, công nghệ là hạ tầng cơ sở, trang thiết bị y tế ngày càng được đầu tư mạnh mẽ cho phù hợp với tiến trình phát triển. Do vậy, việc nâng cao chất lượng đội ngũ y, BS phải được đi trước một bước và nâng lên một tầm cao mới để có thể áp dụng hiệu quả các thành quả của khoa học, công nghệ.

1.4.2.4. Sự cạnh tranh trong ngành, lĩnh vực

Trong những năm trở lại, hệ thống y tế tư nhân phát triển không ngừng với sự đầu tư vô cùng hiện đại, đi theo nó là các chế độ đãi ngộ hấp dẫn để thu hút nhân lực có trình độ cao. Hơn nữa hệ thống y tế công lập ngày bộc lộ nhiều hạn chế, cơ chế chính sách tuy có nhiều cải thiện nhưng còn chậm và chưa kịp thời đặc biệt là chính sách tiền lương làm giảm sự hấp dẫn đối với nhân lực y tế. Với sự phát triển của nền kinh tế thị trường, nơi người lao động được tự do dịch chuyển giữa các tổ chức càng làm khốc liệt thêm sự cạnh tranh giữa hệ thống y tế công lập và tư nhân.

Thực tế, năm 2022 là năm biến động rất lớn về nhân lực y tế công lập và tư nhân, số lượng y, BS bỏ việc hoặc chuyển sang y tế tư nhân lớn làm đau đầu hệ thống y tế công lập. Đặc biệt, là các BV công lập tuyến huyện vốn đã yếu về thực lực, thương hiệu trải qua đại dịch covid-19, số lượng BN giảm, tiền lương của nhân viên y tế bị ảnh hưởng nghiêm trọng càng làm cho các BV yếu thế trong cuộc cạnh tranh về nhân lực. Nhưng đó cũng là động lực để các BV công lập phải thay đổi về tư duy, cách thức quản lý trong đó có việc nâng cao chất lượng đội ngũ y, BS nhằm phát huy được năng lực nội tại, thu hút được đông BN đến khám và điều trị. Từ đó, tăng thu dung BN, cải thiện tài chính để tăng sức cạnh tranh.

Ngoài ra, trong cùng hệ thống y tế công lập cũng có cạnh tranh khốc liệt, BV lớn hơn, có sự đầu tư tốt hơn và đông BN hơn luôn thu hút được nhân lực có chất lượng tốt hơn. Đòi hỏi các BV phải luôn trú trọng đến đầu tư về con người, trong đó có đầu tư nâng cao chất lượng đội ngũ y, BS để thực hiện tốt nhất nhiệm vụ khám bệnh, chữa bệnh và làm giàu thêm sức cạnh tranh trong cùng hệ thống.

1.5. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng đội ngũ y, bác sĩ tại bệnh viện tuyến huyện và bài học rút ra

1.5.1. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng đội ngũ y, bác sĩ tại một số bệnh viện tuyến huyện

Để học tập và trao đổi kinh nghiệm nâng cao chất lượng đội ngũ y, BS, học viên xin được nêu kinh nghiệm của 02 BV đa khoa tuyến huyện đã tìm hiểu được.

** Kinh nghiệm nâng cao chất lượng đội ngũ y, BS tại BV đa khoa huyện Hoàng Hoá – Tỉnh Thanh Hoá:*

BV đa khoa huyện Hoàng Hoá được thành lập năm 2006, đến nay BV được giao 180 giường bệnh kế hoạch, 340 giường thực tế. BV có 05 phòng chức năng, 08 khoa lâm sàng, 05 khoa cận lâm sàng và 01 phòng khám đa khoa khu vực.

Để giúp nâng cao chất lượng BV, thái độ phục vụ khám, chữa bệnh. BV đã thực hiện nhiều giải pháp đồng bộ để nâng cao chất lượng đội ngũ y, BS như: Đầu tư mua thêm máy móc, trang thiết bị hiện đại, áp dụng công nghệ thông tin vào KCB, thực hiện ĐT tại chỗ, mời các chuyên gia đầu ngành ở các BV trung ương như BV Đại học Y, BV Việt Đức trực tiếp về ĐT và chuyển giao kỹ thuật. BV cũng là đơn vị được BV Đại học Y chọn để thực hiện mô hình “phòng khám tư vấn, chăm sóc sức khoẻ từ xa”. BV cũng cử cán bộ học tập, nâng cao trình độ tại các trường có uy tín. Ngoài ra, BV còn thực hiện đẩy mạnh phong trào nghiên cứu khoa học, năm 2020 BV thông qua 11 đề tài nghiên cứu khoa học cấp cơ sở làm cơ sở để áp dụng vào thực tiễn. Đồng thời, mời các chuyên gia đầu ngành trong nhiều lĩnh vực về giảng dạy triển khai các kỹ thuật mới như phẫu thuật thay khớp háng, phẫu thuật nội soi u phì đại tiền liệt tuyến, nội soi tán sỏi tiết niệu... Điều này giúp cho cán bộ BV nhất là đội ngũ y, BS có cơ hội để học tập và áp dụng các kỹ thuật mới vào KCB giúp nâng

cao trình độ, tay nghề. Chính vì vậy, số lượng đội ngũ y, BS tại BV có trình độ được nâng cao, đến nay BV có tổng số 262 cán bộ trong đó 01 BS chuyên khoa II, 11 BS chuyên khoa I, 01 thạc sĩ và 31 BS. BV cũng đang cử đi ĐT 01 BS chuyên khoa II, 02 BS chuyên khoa I, 01 thạc sĩ y khoa và 03 đại học điều dưỡng nhằm nâng cao trình độ, tay nghề phục vụ tốt nhất công tác KCB, giảm thiểu tối đa việc chuyển tuyến, giảm phiền hà và chi phí cho người dân.

Song song với việc ĐT chuyên môn BV cũng trú trọng ĐT về giao tiếp ứng xử, đổi mới phong cách phục vụ hướng tới sự hài lòng của NB cho nhân viên y tế. Do vậy, việc khám bệnh, chữa bệnh của BV ngày càng được nâng cao, trình độ, tay nghề của đội ngũ y, BS được cải thiện rõ rệt. Ban lãnh đạo BV cũng luôn quan tâm, lắng nghe tâm tư, nguyện vọng của nhân viên từ đó đưa ra các chính sách cụ thể để nhân viên có được môi trường làm việc tốt nhất, yên tâm cống hiến cho đơn vị.

**Kinh nghiệm nâng cao chất lượng đội ngũ y, BS tại BV đa khoa huyện Đan Phượng – Thành phố Hà Nội:*

BV đa khoa huyện Đan Phượng tiền thân là Trung tâm y tế huyện Đan Phượng được thành lập tháng 7/1966 với nhân sự ban đầu là 13 cán bộ và được giao 30 giường bệnh. Năm 2006 BV tách khỏi trung tâm y tế và đổi tên thành BV đa khoa huyện Đan Phượng. Hiện nay, BV có 21 khoa, phòng trực thuộc với 269 cán bộ, viên chức, người lao động.

Là BV đa khoa tuyến huyện hạng II, BV đã được Sở Y tế, Ủy ban nhân thành phố đầu tư xây dựng sửa chữa về cơ sở hạ tầng và trang thiết bị kỹ thuật hiện đại. Tuy nhiên, để đáp ứng được nhu cầu khám bệnh, chữa bệnh và sử dụng được các trang thiết bị hiện đại BV cần có một đội ngũ y, BS có trình độ tay nghề cao nhưng lại gặp khó khăn trong việc tuyển dụng nhân lực có trình độ. Do vậy, để nâng cao chất lượng đội ngũ y, BS, phát huy nguồn lực sẵn có BV đã thực hiện biện pháp gửi công văn và đến trực tiếp các trường ĐT về lĩnh vực y tế như Đại học Y Hà Nội, Đại học Y Dược Hải Phòng... để liên hệ và tuyển dụng các y, BS trong các lĩnh vực mà BV còn thiếu chuẩn bị ra trường về BV làm việc bù đắp sự thiếu hụt về nhân sự.

Về công tác ĐT, BV được thừa hưởng chính sách của Đề án 1816 luân phiên BS có trình độ từ các BV tuyến trên như BV Xanhpon, BV Phụ sản Hà Nội, BV Thanh Nhân về BV trực tiếp hướng dẫn về chuyên môn cho các y, BS, chuyển giao kỹ thuật mới cho BV. Đồng thời, BV cũng cử các y, BS đi học tập tại BV như BV Hữu nghị Việt Đức, BV Bạch Mai, BV Phụ sản Trung ương để nâng cao trình độ chuyên môn. Hàng năm BV đều cử các y, BS đi học chuyên khoa I, chuyên khoa II, chuyên khoa định hướng tại Trường Đại học Y Hà Nội, Đại học Y tế công cộng và các trường khác để nâng cao chuyên môn, nghiệp vụ.

Về chính sách đãi ngộ, toàn bộ các y, BS đi học đều được hưởng nguyên lương, hỗ trợ 100% học phí, giữ nguyên chế độ lương tăng thêm trong thời gian đi học để giúp y, BS yên tâm học tập. Năm 2018, BV cử 07 cán bộ đi học sau đại học, 77 cán bộ đi học chuẩn hoá trình độ, 158 cán bộ đi học BD chuyên môn, nghiệp vụ. Năm 2019, BV cử 07 cán bộ đi học sau đại học, 12 cán bộ học đại học và 90 cán bộ đi học BD nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.

Từ chỗ tuyển dụng khó khăn và chất lượng ĐT thấp đến nay BV đã thu hút từ 5 đến 10 y, BS có trình độ mỗi năm về làm việc. Số lượng, chất lượng đội ngũ y, BS cũng được cải thiện rõ rệt với 63 BS, 03 tiến sĩ, chuyên khoa II, 37 chuyên khoa I và trên 60 cán bộ có trình độ đại học, 100% đội ngũ trưởng khoa có trình độ chuyên khoa I trở lên. Đây là bước tiến không nhỏ đối với BV công lập tuyến huyện vốn có nhiều khó khăn.

1.5.2. Một số bài học kinh nghiệm rút ra cho BV đa khoa huyện Phúc Thọ.

Với những kinh nghiệm qua tìm hiểu của một số BV và những đặc điểm của BV có thể rút ra bài học kinh nghiệm cho BV đa khoa huyện Phúc Thọ như sau:

Về công tác tuyển dụng:

Đa dạng hoá hoạt động thu hút, tuyển dụng nhân lực bằng việc liên kết tuyển dụng với các trường ĐT về lĩnh vực y tế, kết nối với các sàn giao dịch việc làm và chuyên nghiệp trong các khâu của công tác tuyển dụng. Từ đó tuyển dụng được đội ngũ y, BS cả về số lượng và chất lượng.

Về công tác đào tạo:

Cần được triển khai dưới nhiều hình thức, đảm bảo tiết kiệm chi phí và đạt hiệu quả cao tránh tình trạng ĐT quá nhiều ảnh hưởng đến số lượng nhân lực làm việc hoặc ĐT quá ít không đáp ứng được yêu cầu về trình độ. Phong phú các hình thức ĐT từ việc cử cán bộ đi học dài hạn cho đến trực tiếp mời chuyên gia về BV cầm tay chỉ việc hoặc cử cán bộ đến các BV lớn học tập. Thường xuyên tổ chức các đoàn công tác thăm quan và học tập mô hình điển hình tại các BV để giúp đội ngũ y, BS được học hỏi kinh nghiệm trong chuyên môn cũng như quản lý chất lượng BV.

Về bố trí, sử dụng, đãi ngộ, giữ chân đội ngũ y, bác sĩ:

Cơ chế sử dụng nhân lực của BV nói chung và sử dụng đội ngũ y, BS nói riêng hiện nay vừa mang tính chất cào bằng, vừa hình thức. BV cần có giải pháp giúp đội ngũ y, BS mới còn ít kinh nghiệm thực tế bắt nhịp với môi trường làm việc

Đối với đội ngũ y, BS có trình độ thì việc bố trí, sử dụng cần phải được thực hiện một cách công khai minh bạch, luân chuyển điều động cán bộ phải dựa trên yếu tố chuyên môn, sự phù hợp về năng lực của cán bộ và yêu cầu của sự phát triển BV. Cải thiện chính sách đãi ngộ, quan tâm đến tâm tư, nguyện vọng của đội ngũ y, BS giúp họ ổn định thu nhập, yên tâm làm việc và cống hiến.

Công tác khen thưởng cần phải đảm bảo sự khách quan và công bằng, cần chăm lo đến đời sống của cán bộ nhân viên, xây dựng quy chế chuyên môn, khen thưởng, quy chế chi tiêu nội bộ hợp lý để giữ chân cũng như động viên cán bộ nhân viên nói chung và đội ngũ y, BS nói riêng.

Về nâng cao thể lực và đảm bảo an toàn:

Đẩy mạnh và quan tâm hơn nữa đến sức khỏe và an toàn cho đội ngũ y, BS. BV có thể lập phần mềm theo dõi sức khỏe đối với nhân viên y tế tại BV, có biện pháp nâng cao sức khỏe cho đội ngũ y, BS kịp thời trong đó có việc tổ chức các hoạt động thể dục, thể thao. Thường xuyên tổ chức các hoạt động vui chơi, giải trí phù hợp với tài chính và thời gian làm việc để đội ngũ y, BS giải toả bớt căng thẳng, tạo động lực phấn đấu và làm việc.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ Y, BÁC SĨ TẠI BỆNH VIỆN ĐA KHOA HUYỆN PHÚC THỌ.

2.1. Khái quát về bệnh viện đa khoa huyện Phúc Thọ

2.1.1. Lịch sử hình thành và phát triển

- Tên tiếng Việt: BV ĐA KHOA HUYỆN PHÚC THỌ
- Tên tiếng Anh: GENERAL PHÚC THỌ HOSPITAL
- Trụ sở:
 - + Địa chỉ: Thị trấn Phúc Thọ, huyện Phúc Thọ, Thành phố Hà Nội
 - + Số điện thoại: 0243 384 8351
 - + Email: bvdkpt@hanoi.gov.vn
 - + Website: benhvienphuc Tho.vn

BV đa khoa huyện Phúc Thọ nằm ở phía tây của Thành phố Hà Nội, tiền thân là Trung tâm y tế huyện Phúc Thọ được chia tách và thành lập theo Quyết định số 556/QĐ-UBND ngày 31/03/2006 của Ủy ban nhân dân (UBND) Tỉnh Hà Tây về việc thành lập BV huyện Phúc Thọ. Đến năm 2008 sau khi sáp nhập tỉnh Hà Tây vào Thành phố Hà Nội BV được đổi tên từ BV huyện Phúc Thọ thành BV đa khoa huyện Phúc Thọ theo Quyết định số 1371/QĐ-UBND ngày 17/10/2008 của UBND Thành phố Hà Nội về việc đổi tên BV huyện Phúc Thọ.

BV đa khoa huyện Phúc Thọ là BV công lập tuyến huyện được xếp hạng III theo Quyết định số 4219/QĐ-UBND ngày 22/8/2018 của UBND Thành phố Hà Nội về việc công nhận xếp lại hạng III đối với các BV trực thuộc Sở Y tế. Số giường bệnh được giao năm 2023 là 210 giường, số giường thực kê là 280 giường. Tổng số khoa, phòng của BV là 18 khoa, phòng (trong đó có 04 phòng chức năng, 04 khoa cận lâm sàng và 10 khoa lâm sàng).

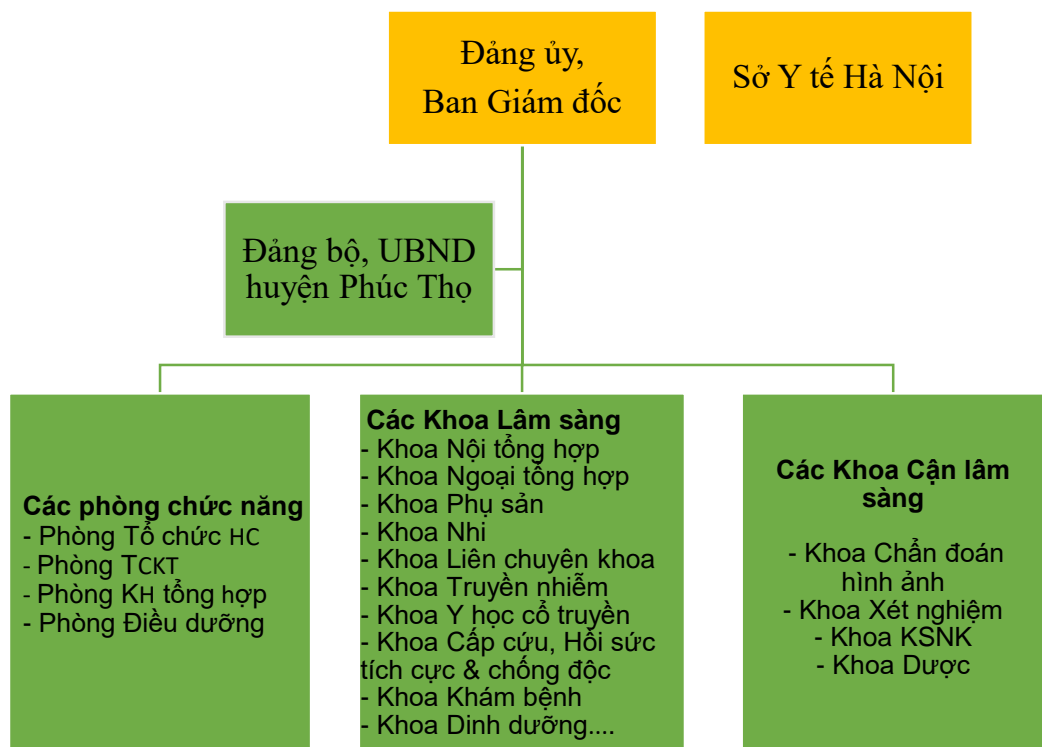
Trải qua gần 20 năm hình thành và phát triển, được sự quan tâm của các cấp có thẩm quyền đến nay BV đã có cơ sở vật chất tương đối khang trang với các hạng mục được cải tạo, xây mới để phù hợp với chức năng nhiệm vụ được giao. Tuy nhiên,

để đáp ứng được nhu cầu phát triển của khoa học kỹ thuật, nhu cầu KCB của người dân vẫn cần phải được đầu tư một cách có hệ thống, đồng bộ và hiện đại.

2.1.2. Cơ cấu bộ máy tổ chức

BV đa khoa huyện Phúc Thọ có cơ cấu gồm Ban Giám đốc, 04 phòng chức năng, 04 khoa cận lâm sàng và 10 khoa lâm sàng, biên chế được giao 228 viên chức, người lao động. BV chịu sự quản lý của Sở Y tế Hà Nội và UBND huyện Phúc Thọ.

Ban Giám đốc BV chịu trách nhiệm quản lý các hoạt động của BV nhằm đảm bảo các hoạt động có hiệu quả, hoàn thành tốt các nhiệm vụ được giao.



Nguồn: Phòng Tổ chức hành chính – BV đa khoa huyện Phúc Thọ

Sơ đồ 2.1: Sơ đồ tổ chức bộ máy BV đa khoa huyện Phúc Thọ.

2.1.3. Chức năng, nhiệm vụ của BV đa khoa huyện Phúc Thọ

2.1.3.1. Chức năng của BV đa khoa huyện Phúc Thọ

Theo Quyết định số 2883/QĐ-SYT ngày 06/12/2018 của Sở Y tế Hà Nội về việc ban hành Quy chế tổ chức và hoạt động của BV đa khoa huyện Phúc Thọ thì BV đa khoa huyện Phúc Thọ có chức năng khám, cấp cứu, chữa bệnh; nghiên cứu khoa học, ứng dụng khoa học, kỹ thuật trong chẩn đoán, điều trị, chăm sóc sức khỏe nhân dân; ĐT và tham gia ĐT nhân lực y tế; tham gia phòng, chống dịch bệnh.

2.1.3.2. *Nhiệm vụ của bệnh viện đa khoa huyện Phúc Thọ*

BV đa khoa huyện Phúc Thọ có 07 nhiệm vụ theo Quyết định số 2883/QĐ-SYT ngày 06/12/2018 của Sở Y tế Hà Nội về việc ban hành Quy chế tổ chức và hoạt động của BV đa khoa huyện Phúc Thọ.

* Cấp cứu – Khám bệnh – Chữa bệnh: Tiếp nhận tất cả các trường hợp NB từ ngoài vào hoặc từ các cơ sở y tế chuyển đến để cấp cứu, KCB nội trú hoặc ngoại trú; Tổ chức khám sức khỏe và chứng nhận sức khỏe theo quy định của Nhà nước; Có trách nhiệm giải quyết toàn bộ bệnh thông thường về nội khoa và các trường hợp cấp cứu về ngoại khoa; Tổ chức giám định SK, khám giám định pháp y hội đồng giám định y khoa tỉnh hoặc cơ quan bảo vệ luật pháp trung cầu; Tổ chức chuyển người bệnh lên tuyến trên khi vượt quá khả năng của BV.

* Đào tạo cán bộ: BV là cơ sở thực hành cho các trường lớp trung học y tế; Tổ chức ĐT liên tục cho các thành viên trong BV và cơ sở y tế tuyến dưới để nâng cao trình độ chuyên môn và kỹ năng quản lý chăm sóc sức khỏe ban đầu.

* Nghiên cứu khoa học về y học: Tổ chức tổng kết, đánh giá các đề tài và chương trình về chăm sóc sức khỏe ban đầu; Tham gia các công trình nghiên cứu về y tế cộng đồng, dịch tễ học trong công tác CSSK ban đầu cấp Bộ và cấp Cơ sở; Nghiên cứu áp dụng y học cổ truyền, các phương pháp chữa bệnh không dùng thuốc.

* Chỉ đạo tuyến dưới về chuyên môn kỹ thuật: Lập kế hoạch và chỉ đạo tuyến dưới (phòng khám đa khoa, y tế cơ sở) thực hiện các phác đồ chẩn đoán và điều trị; Tổ chức chỉ đạo các xã, phường thực hiện công tác chăm sóc sức khỏe ban đầu và thực hiện các chương trình y tế ở địa phương.

* Phòng bệnh: Phối hợp với các cơ sở y tế dự phòng thường xuyên thực hiện nhiệm vụ phòng bệnh, phòng dịch; Tuyên truyền giáo dục sức khỏe cho cộng đồng.

Hợp tác quốc tế: Hợp tác với các tổ chức hoặc cá nhân ngoài nước theo đúng quy định của Nhà nước.

* Quản lý kinh tế y tế: Sử dụng hiệu quả cao ngân sách Nhà nước cấp và các nguồn kinh phí; Tạo thêm nguồn kinh phí từ các dịch vụ y tế như viện phí, bảo hiểm

y tế, đầu tư của nước ngoài và các tổ chức kinh tế; Thực hiện nghiêm chỉnh các quy định của Nhà nước về thu, chi ngân sách của BV...

2.2. Thực trạng đội ngũ y, BS tại BV đa khoa huyện Phúc Thọ

2.2.1. Về số lượng, cơ cấu đội ngũ y, BS

Tính đến tháng 6/2023, BV có 206 viên chức, người lao động. Trong đó: viên chức 177 người, hợp đồng lao động 29 người, viên chức và người lao động là y, BS 163 người đảm nhiệm công tác khám bệnh, chữa bệnh tại các khoa phòng, 43 người thực hiện các công việc liên quan đến kế toán, công tác cán bộ, hành chính, dược, hộ lý. Số lượng chi tiết được thống kê tại Phụ lục 7: Bảng nhân lực của BV đa khoa huyện Phúc Thọ.

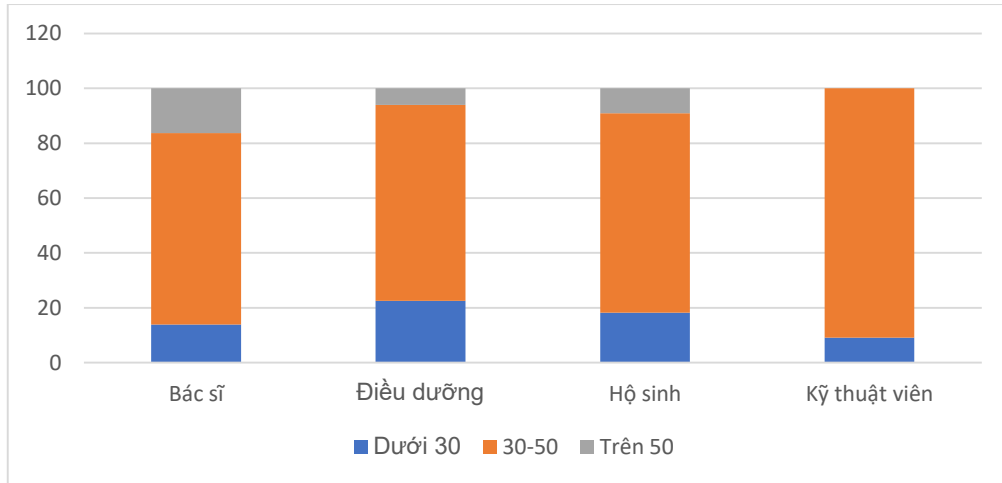
Như vậy căn cứ theo Thông tư Liên tịch số 08/2007/TTLT-BYT-BNV ngày 05/6/2007 về Hướng dẫn định mức biên chế sự nghiệp trong các cơ sở y tế nhà nước cơ cấu đội ngũ y, BS BV đa khoa huyện Phúc Thọ cơ bản phù hợp.

** Cơ cấu theo độ tuổi:*

Bảng 2.1 : Cơ cấu theo độ tuổi đội ngũ y, bác sĩ, BV đa khoa huyện Phúc Thọ

STT	Đội ngũ y, BS	Độ tuổi						Tổng số
		< 30 (người)	Tỷ lệ (%)	30-50 (người)	Tỷ lệ (%)	> 50 (người)	Tỷ lệ (%)	
1	BS	6	13,9%	30	69,8%	7	16,3%	43
2	Điều dưỡng	22	22,5%	70	71,4%	6	6,1%	98
3	Hộ sinh	2	18,2%	8	72,7%	1	9,1%	11
4	Kỹ thuật viên	1	9,1%	10	90,9%	0	0%	11
Tổng số		31	19%	118	72,4%	14	8,6%	163

Nguồn: Phòng Tổ chức hành chính



Biểu đồ 2.1: Cơ cấu độ tuổi đội ngũ y BS BVĐK huyện Phúc Thọ

Nguồn: Phòng Tổ chức hành chính

Số lượng nhân lực độ tuổi từ 30 đến 50 tuổi chiếm số lượng lớn với 153/206 tương ứng 74,3% tổng số nhân lực toàn viện. Đây là độ tuổi có thâm niên công tác, tích lũy được nhiều kinh nghiệm và sức khỏe đảm bảo để làm tốt công việc, là lực lượng BS nòng cốt, sung sức, tràn đầy nhiệt huyết phụng sự và cống hiến, đã có thời gian và thâm niên công tác, ít nhiều tích lũy được những kinh nghiệm nghề nghiệp cũng như có triển vọng phát triển sự nghiệp trong tương lai. Hơn nữa, đội ngũ y, BS trong độ tuổi này cũng đã qua thời kỳ sinh đẻ, ổn định về gia đình, công việc, có điều kiện học tập, ĐT và phát triển nghề nghiệp bản thân. Số lượng nhân lực dưới 30 tuổi là 36/206 chiếm 17,4%, tiếp đến độ tuổi trên 50 tuổi là 17/206 chiếm 8,3%, đây là các BS đã có thâm niên công tác, gắn bó nhiều năm với BV, đã có kinh nghiệm, tích lũy về chuyên môn nhất định. BV có thể khai thác, sử dụng tiềm năng của lực lượng BS này phục vụ cho công tác ĐT, kèm cặp phát triển đội ngũ y, BS ở các độ tuổi thấp hơn.

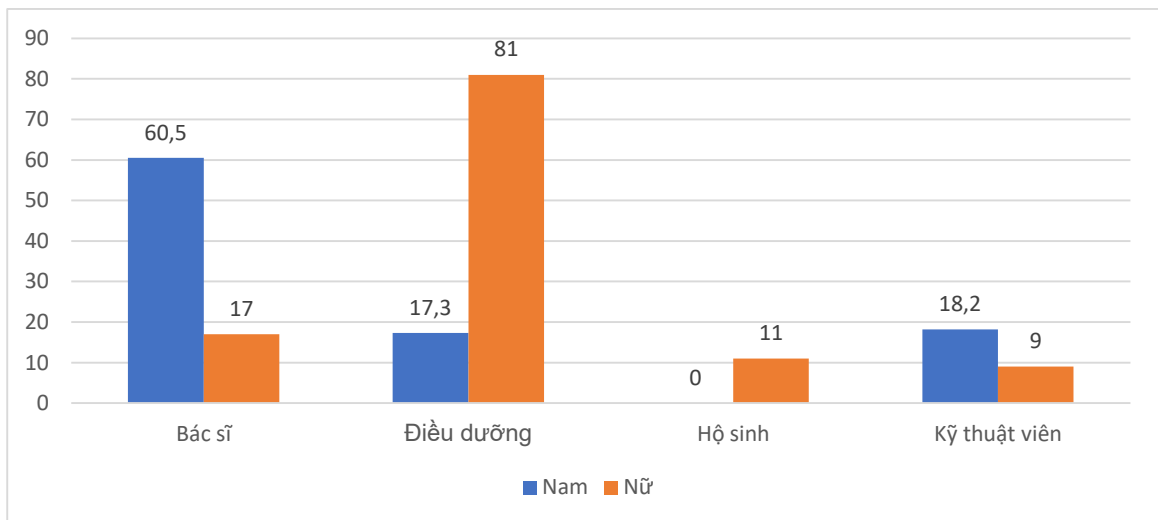
* Cơ cấu theo giới tính

Bảng 2.2: Cơ cấu theo giới tính đội ngũ y, bác sĩ, BV đa khoa huyện Phúc Thọ

Stt	Đội ngũ y, BS	Giới tính				
		Nam (người)	Tỷ lệ (%)	Nữ (người)	Tỷ lệ (%)	Tổng
1	BS	26	60,5%	17	39,5%	43
2	Điều dưỡng	17	17,3%	81	82,7%	98
3	Hộ sinh	0	0%	11	100%	11
4	Kỹ thuật viên	2	18,2%	9	81,8%	11
Tổng số		45	27,6%	118	72,4%	163

Nguồn: Phòng Tổ chức hành chính – BV đa khoa huyện Phúc Thọ

Nguồn: Phòng Tổ chức hành chính



Biểu đồ 2.2: Cơ cấu đội ngũ y, BS theo giới tính.

Nguồn: Phòng Tổ chức hành chính

Số lượng nhân lực nữ trên tổng số nhân lực toàn viện là 150/206, chiếm 72,8%. Trong đó, số lượng nhân lực nữ của đội ngũ y, BS là 118/163, chiếm 72,4%. Tỷ lệ nữ chủ yếu ở nhóm điều dưỡng, hộ sinh, kỹ thuật y do đây là những công việc có tính chất đặc thù, cần sự nhẹ nhàng, cẩn thận, tỉ mỉ, khéo léo, ân cần và chu đáo nên phù hợp với nhân lực nữ hơn là nam. Họ sẽ dễ dàng hơn trong việc chia sẻ, chăm sóc NB giúp tăng hiệu quả điều trị.

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 BV vẫn cao hơn lao động nam, đây là một trong những đặc thù về lực lượng lao động của ngành Y.

** Cơ cấu theo trình độ chuyên môn và thâm niên công tác*

Bảng 2.3: Cơ cấu theo trình độ chuyên môn và thâm niên công tác

TT	Cơ cấu	Số lượng hiện có (Người)	Tỷ lệ theo TTLT 08/2007/TTLT-BYT-BNV (%)	Tỷ lệ theo số lượng VC, NLD hiện có (%)	Đánh giá
A	Cơ cấu bộ phận				
1	Lâm sàng	131/206	60 - 65%	63,6%	Phù hợp
2	Cận lâm sàng	38/206	22 - 15%	18,4%	Phù hợp
3	Quản lý hành chính	37/206	18 - 20%	18%	Phù hợp
B	Cơ cấu chuyên môn				
1	Bác sĩ/chức danh chuyên môn y tế khác (ĐD, NHS, KTV)	43/120	1/3 – 1/3,5	1/2,7	Chưa phù hợp
2	Dược sĩ đại học/bác sĩ	4/43	1/8 – 1/1,5	1/10,8	Chưa phù hợp
3	Dược sĩ đại học/ Dược sĩ trung học	4/9	1/2 – 1/2,5	1/2,25	Phù hợp

Nguồn: Phòng Tổ chức hành chính

Tỷ lệ cơ cấu bộ phận lâm sàng, cận lâm sàng và quản lý hành chính đạt tỷ lệ theo quy định. Tỷ lệ cơ cấu bộ phận lâm sàng, cận lâm sàng được trú trọng, trong đó lần lượt bộ phận lâm sàng của BV đạt 63,6% (tỷ lệ chuẩn 60% - 65%), bộ phận cận lâm sàng đạt 18,4% (tỷ lệ chuẩn 20% - 15%). Điều này cho thấy BV đã thực hiện đúng các quy định về pháp luật chuyên ngành, có sự phân chia số lượng viên chức, NLD hợp lý theo từng bộ phận đảm bảo được công tác chuyên môn tại các khoa lâm sàng, cận lâm sàng cũng như công tác hỗ trợ phục vụ tại các phòng chức năng. Cơ cấu chuyên môn còn chưa thực sự đạt yêu cầu tỷ lệ BS/điều dưỡng, hộ sinh, kỹ thuật viên chỉ đạt 1/2,7 (tỷ lệ chuẩn 1/3 – 1/3,5) do số lượng điều dưỡng, hộ sinh, kỹ thuật

viên thấp. Có hai lý do giải thích cho việc cơ cấu chuyên môn chưa đạt: Thứ nhất, số lượng BS còn thấp so với yêu cầu (43/50) số lượng điều dưỡng, hộ sinh, kỹ thuật viên tăng lên khi số lượng BS tăng; Thứ hai, tại từng thời điểm do tính chất đặc thù căn cứ theo số lượng BN KCB số lượng điều dưỡng, hộ sinh, kỹ thuật có thể tăng lên hoặc giảm xuống cho phù hợp với yêu cầu phục vụ NB và sử dụng nhân lực hiệu quả.

- Cơ cấu theo trình độ:

Tỷ lệ y, BS có trình độ cao sau đại học tại Bệnh viện đa khoa huyện Phúc Thọ còn thấp, chỉ chiếm 6,7% tổng số y, BS đang làm việc tại Bệnh viện. Trong đó, nhân lực là BS 43 người, trình độ sau đại học chỉ có 10 người chiếm tỷ lệ 23,3%, đại học có 33 người chiếm 76,7% chưa đáp ứng được số lượng theo Đề án vị trí việc làm mà Bệnh viện đã xây dựng. Đây là vấn đề khó khăn của Bệnh viện trong hàng chục năm qua do Bệnh viện có quy mô nhỏ, khả năng cạnh tranh với các Bệnh viện lớn ở các địa bàn lân cận như Bệnh viện đa khoa Sơn Tây, Bệnh viện Quân y 105, chế độ chính sách còn có nhiều hạn chế. Tuy đã có những chính sách hỗ trợ từ Sở Y tế, UBND huyện Phúc Thọ và chính sách thu hút của Bệnh viện nhưng việc tuyển dụng BS, nhất là BS có trình độ cao gặp rất nhiều khó khăn. Tỷ lệ điều dưỡng, hộ sinh, kỹ thuật viên có trình độ cao đẳng chiếm tỷ lệ lớn lần lượt là 80,6%, 90,9% và 63,6%. Tỷ lệ này phản ánh trình độ cơ bản của các Bệnh viện công lập tuyến huyện, do đội ngũ điều dưỡng, hộ sinh, kỹ thuật viên có trình độ cao đẳng cơ bản đáp ứng được nhu cầu sử dụng nhân lực, không làm tăng quỹ lương của Bệnh viện .

Đội ngũ y, BS có trình độ chuyên môn cao đẳng chiếm số lượng lớn. Đa phần trình độ cao đẳng nằm ở số nhân viên là điều dưỡng, hộ sinh, kỹ thuật viên, do những vị trí này làm những công việc không quá phức tạp, điều này cũng giúp cho BV tránh được sự lãng phí trong sử dụng nhân lực có trình độ cao hơn như đại học và sau đại học. Tuy nhiên, trong quá trình phục vụ nhu cầu KCB ngày càng được nâng cao nên việc trú trọng ĐT nâng cao trình độ đang được quan tâm ngày càng nhiều.

- Cơ cấu theo thâm niên công tác

Bảng 2.4: Cơ cấu đội ngũ y, BS theo thâm niên công tác giai đoạn 2019-2022

Đơn vị tính: Người

Năm công tác (năm)	Năm 2019	Tỷ lệ (%)	Năm 2020	Tỷ lệ (%)	Năm 2021	Tỷ lệ (%)	Năm 2022	Tỷ lệ (%)
< 5	65	39.63	63	39.87	58	35.80	64	40.00
5-10	32	19.51	32	20.25	35	21.60	38	23.75
> 11	67	40.85	63	39.87	69	42.59	58	36.25
Tổng	164	100	158	100	162	100	160	100

Nguồn: Phòng Tổ chức hành chính

Từ số liệu bảng 2.4 ta thấy, năm 2022 số lượng BS có thâm niên công tác dưới 5 năm là 64 người (40%), thâm niên công tác từ 5 đến 10 năm là 38 người (23,75%), trên 11 năm là 58 người (36,25%). Có thể nhận thấy bệnh viện có cơ cấu đội ngũ y, bác sĩ có thâm niên công tác từ 5 đến trên 11 năm là 60% vào năm 2022, đây là đội ngũ y, bác sĩ kế cận, đã có những tích lũy về trình độ chuyên môn, kỹ năng, kinh nghiệm trong công tác khám, chữa bệnh, giúp cho hoạt động của bệnh viện luôn trong trạng thái ổn định. Do tuổi đời của bác sĩ tại bệnh viện còn khá trẻ nên thâm niên công tác của họ cũng không cao. Năm 2019, thâm niên công tác của BS dưới 5 năm là 39,63% và tăng lên năm 2022 (40%). Từ đó lãnh đạo bệnh viện cần quan tâm sát sao trong công tác đào tạo, bồi dưỡng bác sĩ trẻ, kết hợp sử dụng BS có thâm niên công tác cao trong công tác đào tạo tại chỗ của bệnh viện để nâng cao chất lượng đội ngũ y, bác sĩ, cũng như các hoạt động tạo động lực làm việc cho đội ngũ y, BS tại bệnh viện.

2.2.2. Về chất lượng đội ngũ y, bác sĩ

2.2.2.1. Sức khỏe của đội ngũ y, bác sĩ

Sức khỏe là yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến thể lực của người lao động, việc đảm bảo sức khỏe cho đội ngũ y, BS là điều rất cần thiết để BS yên tâm công tác

trong việc KCB cho người dân. Hàng năm, BV đa khoa huyện Phúc Thọ tổ chức khám định kỳ cho đội ngũ y, BS, tình hình sức khỏe của BS được phân loại qua các năm như sau:

Bảng 2.5. Cơ cấu phân loại sức khỏe giai đoạn 2019-2023

Đơn vị tính: Người

Loại	Năm 2019	Năm 2020	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023
I	128	124	133	130	135
II	32	23	20	25	26
III	4	11	9	5	2
IV	0	0	0	0	0
Tổng	164	158	162	160	163

Nguồn: Phòng Tổ chức hành chính

Qua bảng 2.5 ta thấy sức khỏe của đội ngũ y, BS ngày một cải thiện tốt hơn từ năm 2019 đến năm 2021. Cụ thể trong giai đoạn 2019-2021, sức khỏe loại I đang tăng lên từ 128 người lên 135 người, loại II giảm từ 32 người xuống 26 người và không có bác sĩ có sức khỏe ở loại IV. Từ đó có thể thấy đội ngũ y, bác sĩ ngày càng quan tâm hơn đến chăm sóc sức khỏe của bản thân, cũng do đặc thù công việc ngành y tế nên y, bác sĩ có nhiều kiến thức về sức khỏe của bản thân và môi trường bệnh viện cũng là nơi có điều kiện tốt để y, bác sĩ yên tâm làm việc và chăm lo sức khỏe cá nhân. Bên cạnh đó đội ngũ y, bác sĩ tại bệnh viện đang ngày càng trẻ hóa, có thể lực tốt và 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 đội ngũ y, bác sĩ tại bệnh viện.

2.2.2.2. Trình độ chuyên môn của đội ngũ y, bác sĩ

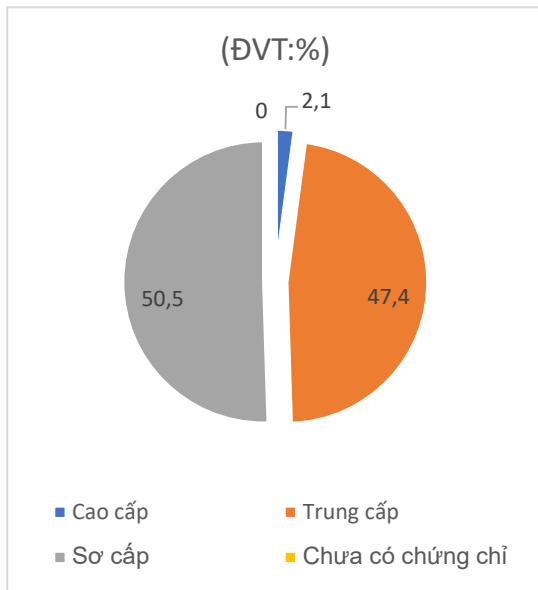
Bảng 2.6: Cơ cấu trình độ đội ngũ y, bác sĩ BVĐK huyện Phúc Thọ*Đơn vị tính: Người*

TT	Trình độ chuyên môn	Năm 2018	Năm 2019	Năm 2020	Năm 2021	Năm 2022	6 tháng đầu năm 2023
1	Tiến sĩ/CKII	0	0	1	1	1	2
2	Thạc sĩ/CKI	5	8	7	7	9	10
3	Đại học	58	52	56	56	55	56
	- BS	35	32	28	28	27	33
	- ĐD, HS, KTV	23	20	28	28	28	23
4	Cao đẳng ĐD, HS, KTV	38	68	76	84	92	95
5	Trung cấp ĐD, HS, KTV	69	36	18	14	3	0
	Tổng cộng	170	164	158	162	160	163

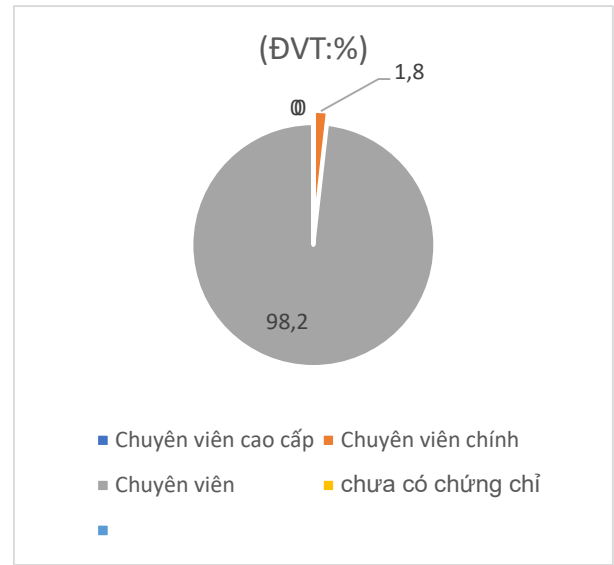
Nguồn: Phòng Tổ chức hành chính

Từ bảng số liệu 2.6, ta thấy số y, BS tại bệnh viện có trình độ đại học và sau đại học khá cao. Vì đây là môi trường bệnh viện nên đa số bác sĩ giữ chức vụ lãnh đạo quản lý, do vậy đòi hỏi các vị trí trưởng, phó tại các khoa/phòng cần có trình độ chuyên môn cao. Tuy nhiên, đội ngũ y, bác sĩ còn thiếu về số lượng, bất cập về chất lượng, chưa đồng bộ về cơ cấu ngành nghề, tỉ lệ bác sĩ có trình độ CKII còn thấp, việc trẻ hóa đội ngũ và thu hút bác sĩ chất lượng cao rất hạn chế. Vì vậy để chuẩn hóa và nâng cao chất lượng đội ngũ y, bác sĩ trong thời gian tới, thì trước hết cần có sự nỗ lực rất lớn từ chính bản thân mỗi người bác sĩ.

2.2.2.3. Về trình độ lý luận chính trị và quản lý Nhà nước



Biểu 2.3. Trình độ LLCT và QLNN của y, bác sĩ 2023



Biểu 2.4. Trình độ LLCT và QLNN của y, bác sĩ 2023

Nguồn: Phòng Tổ chức hành chính

Trình độ lý luận chính trị của đội ngũ y, BS không chỉ được BV quan tâm mà còn là một trong những tiêu chí quan trọng để đánh giá chất lượng BS, kết quả học tập chính trị là một trong những tiêu chuẩn để xem xét đánh giá, sử dụng viên chức. Số lượng y, BS tại BV được BD lý luận chính trị có xu hướng tăng. Từ biểu đồ 2.3 trên ta thấy số y, BS có trình độ lý luận chính trị từ trung cấp trở lên là 45 người. Hàng năm, BV đều có kế hoạch cử viên chức đi học, BV hiện đang có 05 BS được cử đi học trung cấp lý luận chính trị.

Hàng năm, BV thực hiện phối hợp với Trường học viện Chính trị cử cán bộ tham gia các lớp ĐT, BD quản lý nhà nước. Năm 2021, BV có 01 chuyên viên chính, chuyên viên là 35 người. Đến năm 2023 chuyên viên đã tăng lên là 54 người. Đa số số lượng BS giữ chức vụ lãnh đạo đều có trình độ quản lý nhà nước từ ngạch chuyên viên trở lên, tuy nhiên vẫn còn một số cán bộ quản lý chưa có chứng chỉ quản lý nhà nước và cần đi học bổ sung.

2.2.2.4. Về trình độ ngoại ngữ, tin học

Tin học, ngoại ngữ là một trong những tiêu chuẩn của trình độ ĐT, BD của đội ngũ y, BS. Vì ngay từ đầu vào tuyển dụng vị trí y, BS yêu cầu phải có trình độ tin học và tiếng anh do vậy 100% các BS tại BV đều có các chứng chỉ theo yêu cầu. Tuy

nhiên, vấn đề ĐT tin học, tiếng anh vẫn còn mang tính bằng cấp, gây ảnh hưởng đến quá trình KCB do sử dụng máy tính không thành thạo. Bên cạnh đó cùng với quá trình toàn cầu hóa, sự phát triển khoa học kỹ thuật, đội ngũ y, BS không chỉ khám, chữa bệnh mà còn phải tham gia các hội nghị khoa học quốc tế, tìm hiểu tài liệu quốc tế để nghiên cứu về mô hình bệnh tật ngày càng phức tạp, đòi hỏi trình độ ngoại ngữ ở đội ngũ y, BS cần phải được nâng cao, trau dồi để đáp ứng yêu cầu công việc trong thời kỳ hội nhập.

2.2.2.5. Về tâm lực của đội ngũ y, bác sĩ

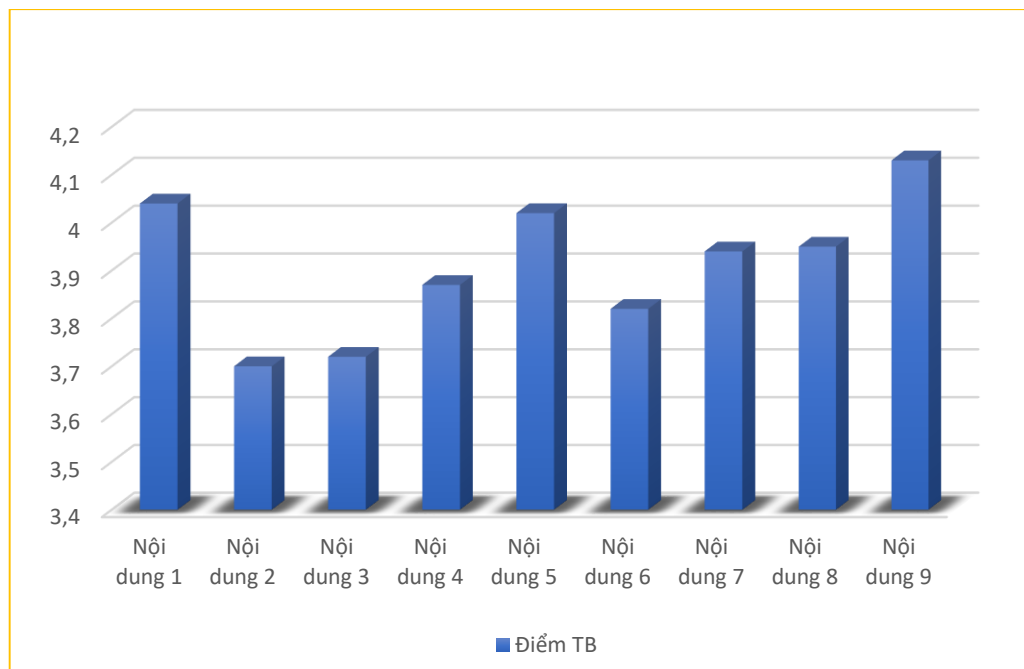
BV Đa khoa huyện Phúc Thọ coi đạo đức và trách nhiệm nghề nghiệp chính là phẩm chất tốt đẹp cơ bản nhất mà mỗi BS cần phải có. BV luôn chủ động đi đầu trong thực hiện Thông tư 07/2014/TT-BYT quy định Quy tắc ứng xử của công chức, viên chức, người lao động làm việc tại các cơ sở y tế; Quyết định 2151/2015/QĐ-BYT về việc phê duyệt kế hoạch “Đổi mới phong cách, thái độ phục vụ của cán bộ y tế hướng đến sự hài lòng của NB” và Chỉ thị 05 của Bộ Chính trị về “Đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh”

Bảng 2.8. Đánh giá về hành vi, thái độ, phẩm chất, đạo đức đội ngũ y, bác sĩ

TT	Nội dung	Mẫu (người)	Điểm đánh giá (%)					Điểm TB
			1	2	3	4	5	
I. Hành nghề theo quy định pháp luật								
1	Hành nghề theo các quy định pháp lý	148	0	0	19.2	59.5	22.3	4,04
2	Áp dụng cách tiếp cận dựa trên tính pháp lý và đạo đức	148	0	6.8	30.4	48.6	14.2	3.7
3	Báo cáo các hành vi vi phạm trong chuyên môn, hành nghề với cơ quan có thẩm quyền và chịu trách nhiệm cá nhân với những báo cáo đó.	148	0	9.5	26.3	46.6	17.6	3,72
4	Tuân thủ quy định, quy tắc, văn hóa giao tiếp ứng xử của nơi làm việc	148	0	4.1	28.4	43.9	23.6	3,87
II. Hành nghề theo tiêu chuẩn đạo đức, nghề nghiệp								

5	Nghiêm túc tuân thủ các nguyên tắc về đạo đức trong nghiên cứu y học	148	0	0	19.6	58.8	21.6	4,02
6	Giữ bí mật tình trạng bệnh của người bệnh, thông tin mà NB đã cung cấp và hồ sơ bệnh án.	148	0	0	34.5	48.6	16.9	3,82
7	Đặt an toàn, quyền lợi của người bệnh làm trung tâm	148	0	0	32.4	41.2	26.4	3,94
8	Thực hành nghề y trong phạm vi chuyên môn được cấp phép	148	0	0	29.1	46.6	24.3	3,95
9	Chịu trách nhiệm cá nhân đối với việc ra quyết định và can thiệp chăm sóc sức khỏe người bệnh, cộng đồng.	148	0	0	16.2	54.7	29.1	4,13

Nguồn: Học viên khảo sát nhóm 1



Biểu đồ 2.5. Đánh giá về hành vi, thái độ, phẩm chất, đạo đức đội ngũ y, BS

Nguồn: Học viên khảo sát nhóm 1

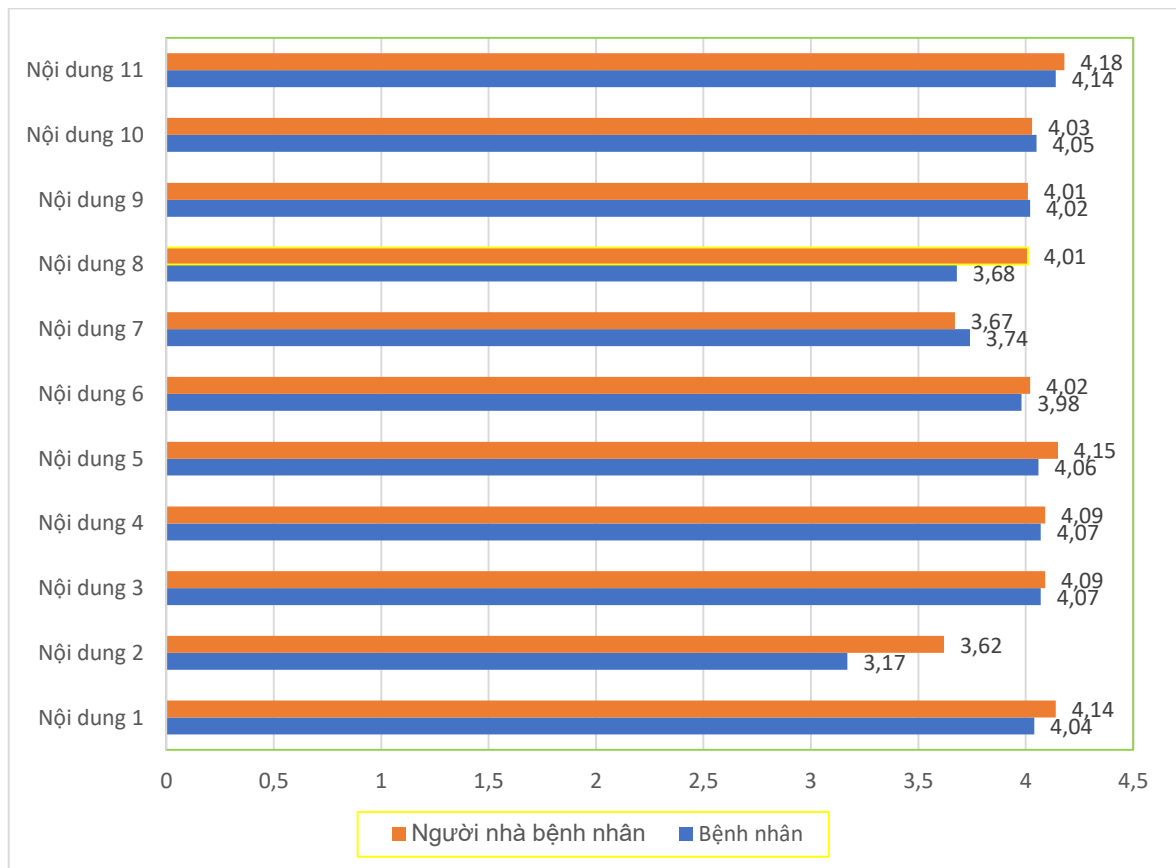
Từ bảng 2.8 và biểu đồ 2.5, ta thấy hành vi, thái độ, phẩm chất, đạo đức của đội ngũ y, BS tại BV Đa khoa huyện Phúc Thọ đều được đánh giá khá tốt, tỷ lệ ở mức đồng ý chiếm cao nhất, điểm trung bình cũng đạt ở mức khá. Tuy nhiên vẫn còn vài tiêu chí được đánh giá ở mức không đồng ý chiếm tỷ lệ nhỏ. Mỗi nghề đều có một chuẩn mực đạo đức riêng, với ngành y tế mang đậm nét văn hoá và giao tiếp

nghề nghiệp. Chuẩn đạo đức nghề nghiệp cũng là cơ sở để NB, người dân và người quản lý giám sát, đánh giá việc thực hiện của BS.

Công tác thanh, kiểm tra, giám sát được BV tổ chức thường xuyên và đột xuất, xử lý nghiêm các trường hợp vi phạm quy tắc ứng xử của BS với NB. BV thực hiện nghiêm túc quy định về đường dây nóng theo chỉ đạo của Bộ Y tế để NB và nhân dân tham gia giám sát, phản ánh các hoạt động của BV.

Để đánh giá chính xác hơn về chất lượng đội ngũ y, BS tại BV Đa khoa huyện Phúc Thọ, học viên đi khảo sát mức độ hài lòng, tin tưởng của BN người nhà BN vào năng lực chuyên môn của đội ngũ y, BS.

Biểu 2.6. Đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ của y, bác sĩ



Nguồn: Học viên khảo sát

Từ biểu đồ 2.6 qua khảo sát BN và người nhà BN ta thấy được các nội dung đánh giá đều được đánh giá ở mức khá tốt cả phía BN và người nhà BN. Điều này cho thấy kết quả thực hiện nhiệm vụ đội ngũ y, BS tại BV đa khoa huyện Phúc Thọ

thời gian qua ngày một cải thiện hơn. Đây là kết quả của các hoạt động nâng cao chất lượng y, BS tại BV.

Về sự hài lòng đối với đội ngũ y, BS của BN và người nhà BN về trình độ chuyên môn, kỹ thuật của y, BS có điểm trung bình đều đạt ở mức khá, tuy nhiên đối với người nhà BN có điểm trung bình (4,18) cao hơn so với BN (4,14). Từ biểu đồ trên ta thấy được đa số các nội dung đánh giá đều được người nhà BN đánh giá cao hơn so với BN, tuy nhiên có 2 nội dung BN đánh giá ở mức điểm trung bình cao hơn, y, BS là người trực tiếp tiếp xúc, thăm khám và điều trị cho BN, do vậy đánh giá về sự tôn trọng, thái độ đúng mực cũng như lợi ích BD vì mục đích ưu tiên của BN sẽ khách quan hơn, đôi khi y, BS có thái độ nhiệt tình đúng mực nhưng chưa khéo hay có tinh thần thái độ tốt nhưng hành vi không thuyết phục làm cho người nhà BN hiểu nhầm. Từ đó cho thấy vẫn còn bất cập về vấn đề chất lượng đội ngũ y, BS khiến cho BN và người nhà BN chưa hài lòng, dẫn đến những đánh giá không tích cực (nội dung 2 với số điểm là 3.17 và 3.62, nội dung 7 với số điểm là 3.74 và 3.67)

2.3. Thực trạng các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ y, BS tại BV đa khoa huyện Phúc Thọ

2.3.1. Nhu cầu chuẩn hóa đội ngũ y, bác sĩ

Nhu cầu chuẩn hóa đội ngũ y, BS rất được lãnh đạo của BV quan tâm trong những năm qua. Nhu cầu chuẩn hóa được xây dựng hàng năm, đảm bảo phù hợp với tình hình thực tế, với mục tiêu: xác định các yêu cầu phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, năng lực, trình độ kiến thức của đội ngũ y, BS; xác định yêu cầu trách nhiệm và nghĩa vụ nghề nghiệp của y, BS và giải quyết các sai phạm về đạo đức và hành nghề y, BS; làm căn cứ để tuyển dụng, bố trí, sử dụng, nhận xét, đánh giá, quy hoạch và xác định nhu cầu, nội dung, chương trình ĐT, BD đội ngũ y, BS và để thực hiện các chế độ, chính sách đãi ngộ đối với đội ngũ y, BS; xác định nhu cầu học tập, nâng cao trình độ chuyên môn, nhu cầu hoàn thiện các kỹ năng và điều chỉnh các hành vi, thái độ trong quá trình thực hiện nhiệm vụ của y, BS.

Bảng 2.9: Đánh giá về nhu cầu chuẩn hóa đội ngũ y, bác sĩ

TT	Nội dung đánh giá	Mẫu (người)	Điểm đánh giá (%)					Điểm TB
			1	2	3	4	5	
1	Nhu cầu chuẩn hóa đội ngũ y, BS đã bám sát tiêu chuẩn của Bộ Y tế, Bộ Nội vụ.	148	0	0	19,6	55,4	25	4,05
2	Kết quả kiểm tra, đánh giá việc xây dựng kế hoạch chuẩn hóa đội ngũ y, Bác sĩ hàng năm có chất lượng tốt và được công khai	148	0	7,4	51,4	25,7	15,5	3,49
3	Anh/chị hài lòng về nhu cầu chuẩn hóa đội ngũ y, Bác sĩ tại Bệnh viện	148	0	0	27,7	52,7	19,6	3,92

Nguồn: Học viên khảo sát nhóm 1

Từ bảng 2.9, ta thấy tiêu chí nội dung nhu cầu chuẩn hóa đội ngũ y, BS tại BV đa khoa Phúc Thọ đã bám sát tiêu chuẩn của Bộ Y tế, Bộ Nội vụ được đánh giá cao, đa số được đánh giá ở mức đồng ý (55,4%), điểm trung bình khá ở mức 4,05 điểm. Bên cạnh đó, tiêu chí kết quả kiểm tra, đánh giá việc xây dựng kế hoạch chuẩn hóa đội ngũ y, BS hàng năm có chất lượng tốt và được công khai đánh giá ở mức điểm trung bình (3,49 điểm), cho thấy việc xây dựng cần kế hoạch cũng như phải có phương pháp khoa học trong kiểm tra, đánh giá quá trình chuẩn hóa đối với đội ngũ y, BS tại BV là điều cần làm trong thời gian tới.

Tiêu chí hài lòng về nhu cầu chuẩn hóa đội ngũ y, BS tại BV được đánh giá với điểm trung bình ở mức khá (3,92 điểm), từ đó cho thấy nhu cầu chuẩn hóa đội ngũ y, bác sĩ tại BV là căn cứ quan trọng hỗ trợ cho các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ y, bác sĩ.

2.3.2. Các hoạt động thu hút, tuyển dụng đội ngũ y, bác sĩ có chất lượng

BVĐK huyện Phúc Thọ thực hiện các hoạt động tuyển dụng cán bộ, viên chức, NLD dựa trên số lượng người làm việc còn thiếu so với đề án vị trí việc làm đã được xây dựng và phê duyệt. Người dự tuyển phải có trình độ và chuyên ngành đào tạo phù hợp với vị trí, chức danh cần tuyển. Các hoạt động tuyển dụng được thực hiện trên cả hình thức tuyển dụng viên chức và tuyển dụng lao động hợp đồng.

* Tuyển dụng viên chức: Hàng năm, Sở Nội vụ Hà Nội ra thông báo giao chỉ tiêu biên chế hàng năm cho các đơn vị trực thuộc Sở Y tế Hà Nội, các đơn vị căn cứ vào chỉ tiêu biên chế được giao để thực hiện tuyển dụng. Năm 2020 bệnh viện tuyển dụng viên chức do Sở Y tế Hà Nội tổ chức đồng loạt cùng với các đơn vị trong ngành. Năm 2022 bệnh viện tự tổ chức tuyển dụng viên chức sau khi được Sở Y tế Hà Nội thẩm định kế hoạch, chỉ tiêu tuyển dụng. Trong hai lần tuyển dụng đều thực hiện hình thức xét tuyển, kỳ xét tuyển được diễn ra theo quy định tại Nghị định 115/2020/NĐ-CP ngày 25 tháng 9 năm 2020 của Chính phủ quy định về việc tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức. Năm 2020 bệnh viện tuyển dụng được 35 viên chức, năm 2022 bệnh viện chỉ tuyển dụng được 10 viên chức cụ thể như sau:

Bảng 2.10. Kết quả tuyển dụng viên chức năm 2020, 2022

Đơn vị tính: Người

STT	Ngạch	Năm 2020	Năm 2022
1	BS	11	03
2	Điều dưỡng:	13	06
	Điều dưỡng đại học	02	01
	Điều dưỡng cao đẳng	11	05
3	Hộ sinh cao đẳng	02	0
4	Kỹ thuật y:	03	0
	Kỹ thuật y đại học	02	
	Kỹ thuật y cao đẳng	01	
5	Ngạch khác	05	01
	Tổng	35	10

Nguồn: Phòng Tổ chức hành chính

Căn cứ vào kết quả tuyển dụng viên chức trong hai năm 2020 và 2022 cho thấy rằng việc tuyển dụng viên chức vào làm việc chưa đạt hiệu quả cao, số lượng BS được tuyển dụng thấp trong khi nhu cầu của bệnh viện là tuyển tối thiểu 20 BS. Một điểm đáng chú ý là các ngạch điều dưỡng, hộ sinh, kỹ thuật y đều có trình độ cao đẳng trở lên không có trình trung cấp, điều này giúp giảm tải áp lực đào tạo, bồi dưỡng cho bệnh viện. Hiệu quả của việc tuyển dụng y, bác sĩ đã từng bước đáp ứng được nhu cầu y, bác sĩ của Bệnh viện Đa khoa huyện Phúc Thọ. Tuy nhiên, phải cần

thời gian để đánh giá chất lượng đội ngũ y, bác sĩ đã tuyển dụng thông qua quá trình làm việc thực tế và thực hành nghề tại bệnh viện.

Đồng thời, kết quả tuyển dụng này cho thấy rõ rệt sự cạnh tranh về nhân lực giữa các bệnh viện và làn sóng chuyển đổi công việc từ công sang tư. Các bệnh viện nhất là các bệnh viện công lập tuyển huyện cần phải thay đổi tư duy, cách thức tiếp cận và có nhiều cơ chế đãi ngộ tốt để có thể thu hút được các y, bác sĩ có chất lượng vào làm việc.

* Hoạt động tuyển dụng lao động hợp đồng: Ngoài tuyển dụng viên chức bệnh viện còn thu hút, tuyển dụng các y, BS về làm việc bằng cách ký hợp đồng lao động. Hằng năm, bệnh viện đều gửi công văn liên hệ với các trường đại học có ĐT nhân lực y tế, đăng tin trên website, báo đài địa phương về nhu cầu tuyển dụng y, BS về làm việc. Mặc dù về cơ chế chính sách bệnh viện đã có những thay đổi tích cực, nếu trước đây lao động hợp đồng chỉ hưởng lương theo hệ số mà không có khoản hỗ trợ nào khác, thì hiện nay bệnh viện đã xây dựng cơ chế đãi ngộ cho y, BS cao hơn. Các y, BS được hưởng 100% lương khởi điểm, hưởng đầy đủ chế độ ưu đãi nghề theo khoa, phòng làm việc, được chi trả chế độ thu nhập tăng thêm, được ĐT, BD do bệnh viện chi trả kinh phí, đóng bảo hiểm xã hội như đối với viên chức. Nhưng việc tuyển dụng y, BS vẫn gặp rất nhiều khó khăn do mức đãi ngộ thấp hơn so với khu vực tư nhân, chưa có cơ chế trả lương theo hiệu quả công việc, nguồn thu dung chưa đảm bảo do chuyển sang cơ chế tự chủ và nhất là sự cạnh tranh trong chính các bệnh viện công lập tuyển huyện với nhau trong bối cảnh bệnh viện nào cũng tìm mọi cách để tuyển dụng được y, BS có chất lượng.

**Bảng 2.11. Đánh giá hoạt động thu hút, tuyển dụng đội y, bác sĩ
(góc nhìn từ đội ngũ lãnh đạo)**

TT	Nội dung đánh giá	Mẫu (người)	Điểm đánh giá (%)					Điểm TB
			1	2	3	4	5	
1	Công việc anh/chị đang đảm nhận phù hợp với năng lực của anh/chị	10	0	4,7	55,4	26,4	13,5	3,49
2	Anh/chị thường xuyên được luân chuyển công tác ở các vị trí công việc khác nhau	10	0	3,4	35,8	46,6	14,2	3,7
3	Anh/chị cảm thấy công việc hiện tại có tạo ra cơ hội thăng tiến trong tương lai	10	0	6,8	60,8	21,6	10,8	3,36
4	Hoạt động y, BS của BV được thực hiện đúng quy trình, công khai, minh bạch	10	0	0	20,3	55,4	24,3	4,04
5	Anh/chị hài lòng về công tác tuyển dụng và sử dụng đội ngũ y, BS	10	0	4,1	35,1	45,9	14,9	3,72

Nguồn: Học viên khảo sát nhóm 2

Theo kết quả bảng khảo sát 2.11 trên cho thấy 2 tiêu chí công việc đang đảm nhận có phù hợp với năng lực không và tiêu chí công việc hiện tại có tạo ra cơ hội thăng tiến trong tương lai được đánh giá ở mức điểm trung bình, có thể thấy nếu sử dụng nhân lực không hợp lý sẽ gây ảnh hưởng không tốt đến động lực làm việc và hiệu quả công việc thực tế của đội ngũ y, BS. Bên cạnh đó công tác tuyển dụng y, bác sĩ cho thấy những điểm tích cực, tiêu chí này đạt ở mức khá (4,04%), chứng tỏ quy trình đảm bảo được tính khách quan, cạnh tranh, công bằng. Tuy nhiên, công tác tuyển dụng và sử dụng đội ngũ y, bác sĩ vẫn còn những hạn chế nhất định với 4,1% người không đồng ý với công tác này.

2.3.3. Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ y, bác sĩ

Bệnh viện đa khoa huyện Phúc Thọ hiện đang triển khai song song hai hình thức đào tạo, bồi dưỡng đối với y, bác sĩ đó là:

** Đào tạo, bồi dưỡng nội bộ:*

- Đào tạo hội nhập: Đào tạo, bồi dưỡng này áp dụng đối với tất cả y, bác sĩ khi được tuyển dụng vào bệnh viện. Đây là bước đào tạo cơ bản nhưng rất quan trọng, tạo điều kiện cho nhân viên mới nắm được các thông tin liên quan đến lịch sử hình thành và phát triển của BV, cơ cấu tổ chức bộ máy của các khoa, phòng, nội quy, quy định của ngành, của BV. Ngoài ra, còn giúp cho nhân viên mới nắm được cách thức làm việc, định hướng chuyên môn liên quan đến vị trí công việc sắp đảm nhận. Đa phần các y, BS được tuyển dụng vào BV đều là những y, BS mới ra trường, còn trẻ tuổi, chưa có nhiều kinh nghiệm thực tế trong khám, chữa bệnh. Vì vậy, ĐT hội nhập giúp các y, BS định hướng và nâng cao hiệu suất công việc ở mức nhanh và tốt nhất.

- Tổ chức các khóa ĐT cầm tay chỉ việc, hội thảo chuyên đề, sinh hoạt khoa học: Ngoài ĐT hội nhập, khi làm việc các y, BS còn được ĐT theo hình thức cầm tay chỉ việc bằng các khóa tập huấn ngắn cùng với các y, BS có trình độ cao, nhiều kinh nghiệm ở các lĩnh vực như nội, ngoại, sản, nhi, gây mê hồi sức. Các y, BS trẻ được tập huấn bằng các bài giảng sau đó được hướng dẫn thực hành tại các khoa lâm sàng, cận lâm sàng để tiếp thu được nhanh hơn, tiếp cận được nhiều mặt bệnh hơn, giúp nâng cao khả năng khám và điều trị. Ngoài ra, các buổi tập huấn theo chuyên đề, tập huấn kỹ thuật mới, đặc biệt khi có dịch bệnh xảy ra như sốt xuất huyết, dịch tả, chân tay miệng, covid-19 được thực hiện định kỳ và đột xuất nhằm hạn chế sự lây lan của dịch bệnh và giảm nhẹ hậu quả.

- Tổ chức tập huấn về kỹ năng giao tiếp, văn hóa ứng xử cho cán bộ viên chức toàn BV, đặc biệt là với những cán bộ trực tiếp tiếp xúc với NB và làm công tác chăm sóc, điều trị. Điều này cho thấy BV đang rất quan tâm đến vấn đề y đức, đến thái độ phục vụ.

Thực hiện Kế hoạch số 607/KH-YT ngày 01/06/2015 về Truyền thông triển khai thực hiện ”Đổi mới phong cách, thái độ phục vụ của cán bộ y tế, hướng tới sự hài lòng của NB” cùng sự hướng dẫn của Sở Y tế Hà Nội, BV đa khoa huyện Phúc Thọ đã hưởng ứng và triển khai ký cam kết đối với toàn bộ nhân viên trong BV với Trưởng khoa, phòng, Cam kết giữa Trưởng các khoa, phòng và Giám đốc BV. Việc

chia theo mức độ cam kết sẽ gắn với trách nhiệm của mỗi vị trí, như vậy mọi người sẽ cùng có ý thức trong việc xây dựng môi trường làm việc của BV được trong sạch, vững mạnh, đảm bảo thái độ phục vụ của mình mang đến sự hài lòng cho NB.

Tổ chức các buổi bình bệnh án cho các cán bộ là BS, Điều dưỡng, Hộ sinh: Ngoài các hình thức trên, hàng tháng các y, BS đều được tổ chức các buổi bình bệnh án. Các bệnh án có mặt bệnh ít gặp, khó chẩn đoán, khó xử trí hoặc các bệnh án là mặt bệnh nặng cần được xử trí nhanh nếu không sẽ ảnh hưởng đến tính mạng của NB đều được đưa ra để hướng dẫn, chia sẻ từ các y, BS giàu kinh nghiệm. Hiện nay, BV đã tổ chức thêm các buổi bình bệnh án trực tuyến, kết nối với các BV đầu ngành như BV Phụ sản Hà Nội, BV Xanhpon, BV Đống Đa, BV Thanh Nhân... giúp các y, BS học hỏi được nhiều kiến thức mới, đúc rút kinh nghiệm trong chẩn đoán và điều trị BN.

** Đào tạo, bồi dưỡng bên ngoài:*

Đào tạo, bồi dưỡng bên ngoài được BV triển khai theo hai hướng ĐT, BD ngắn hạn và ĐT, BD dài hạn.

- Đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn: là các khóa ĐT, BD từ ba tháng trở xuống, các y, BS được cử đến các BV lớn đầu ngành học các kỹ thuật mới hoặc học định hướng các chuyên khoa sâu phục vụ cho công tác KCB tại BV. Hình thức học này cần ít thời gian, nhưng hiệu quả tương đối cao do các y, BS được BS đầu ngành chỉ dạy dưới hình thức cầm tay chỉ việc, được thực hành tại các BV lớn nên tiếp thu được nhiều kiến thức. Các khóa ĐT, BD ngắn hạn hiện nay được BV chú trọng và cử đi nhiều là siêu âm dopler tim, tiêm khớp, phương pháp chụp CT-Scanner, nội tiết đại tháo đường, phẫu thuật nội soi, siêu âm chẩn đoán trong sản phụ khoa...

- Đào tạo, bồi dưỡng dài hạn: các khóa ĐT, BD này được tổ chức trên ba tháng tập trung cho các chuyên khoa định hướng như nội, ngoại, sản, nhi, gây mê hồi sức, truyền nhiễm... ngoài mục đích nâng cao năng lực chuyên môn còn giúp các y, BS có chứng chỉ định hướng các chuyên khoa sâu phục vụ KCB bảo hiểm y tế. Các y, BS nếu không có chứng chỉ định hướng sẽ không được bảo hiểm y tế thanh toán khi khám, chữa bệnh. Ngoài các khóa ĐT định hướng BV còn cử y, BS đi học từ trung cấp lên cao đẳng, đại học hay từ đại học lên thạc sĩ, chuyên khoa I, chuyên khoa II,

các khóa ĐT này có thời gian từ hai đến 3 năm. Ngoài việc chuẩn hóa trình độ theo quy định của Bộ Y tế còn giúp các y, BS có kiến thức cao hơn, toàn diện hơn phục vụ cho công tác KCB.

Một phần quan trọng của của việc ĐT, BD là các y, BS phải được cập nhật kiến thức y khoa liên tục. Theo quy định tại Thông tư 26/2020/TT-BYT ngày 28/12/2020 của Bộ Y tế về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của thông tư BYT ngày 09 tháng 8 năm 2013 của Bộ trưởng Bộ Y tế hướng dẫn việc ĐT liên tục cho cán bộ y tế các y, BS sau khi được cấp chứng chỉ hành nghề phải được ĐT liên tục 48 tiết trong vòng hai năm liên tiếp và cán bộ y tế không thuộc trường hợp quy định tại Khoản 1 Điều này có nghĩa vụ tham gia ĐT liên tục tối thiểu 120 tiết học trong 5 năm liên tiếp, trong đó mỗi năm tối thiểu 12 tiết học. Nếu không thực hiện ĐT liên tục sẽ bị thu hồi chứng chỉ hành nghề.

Bảng 2.12. Số liệu cử đi đào tạo, bồi dưỡng năm 2019 – 06 tháng đầu năm 2023

Đơn vị tính: Người

Nội dung ĐT, BD	Năm 2019	Năm 2020	Năm 2021	Năm 2022	06/ 2023
BS CKII					01
Thạc sĩ/BS CKI	03	02	04	05	04
Đại học (Điều dưỡng, Hộ sinh, Kỹ thuật y)	03	04	05	12	02
Cao đẳng (Điều dưỡng, Hộ sinh, Kỹ thuật y)	18	14	10		

Nguồn: Phòng Tổ chức hành chính

Nhìn vào bảng số liệu 2.12 ta thấy được hoạt động ĐT, BD hàng năm đều được BV trú trọng và cử đi năm sau nhiều hơn năm trước. Nhất là các trình độ đại học, thạc sĩ, chuyên khoa I. Do BV còn thiếu BS và thời gian học tập trung nên việc cử đi học ở trình độ chuyên khoa I, chuyên khoa II còn ở mức hạn chế, phải cử đi dần hàng năm để đảm bảo số lượng BS tại BV đáp ứng được nhu cầu KCB. ĐT trình độ chuyên khoa I, chuyên khoa II chủ yếu là các BS thuộc các chuyên ngành nội, ngoại, sản, nhi, gây mê hồi sức, chẩn đoán hình ảnh, y học cổ truyền, xét nghiệm y học. Việc ĐT bậc đại học chủ yếu tập trung ở nhóm điều dưỡng, hộ sinh, kỹ thuật y, nhóm này học không tập trung, chỉ học vào thứ bảy và chủ nhật nên số lượng cử đi lớn hơn theo từng năm. Ngoài ra, việc ĐT từ trung cấp lên cao đẳng là quá trình ĐT, BD chuẩn

hóa trình độ cao đẳng theo quy định tại Thông tư liên tịch số 26/2015/TTLT-BYT-BNV ngày 07 tháng 10 năm 2015 của liên bộ Bộ Y tế, Bộ Nội vụ quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp điều dưỡng, hộ sinh, kỹ thuật y, theo đó đến năm 2025 các chức danh nghề nghiệp điều dưỡng, hộ sinh, kỹ thuật y sẽ không còn trình độ trung cấp. Tính đến tháng 06 năm 2023 BV đa khoa huyện Phúc Thọ không còn y, BS nào có trình độ trung cấp.

Để khuyến khích hoạt động ĐT, BD, BV hỗ trợ 100% học phí cho các y, BS đi học trình độ thạc sĩ, chuyên khoa I trở lên, hưởng đầy đủ phụ cấp ưu đãi nghề, thu nhập tăng thêm đối với các y, BS đi học từ đại học trở xuống. Tuy mức hỗ trợ chưa thực sự cao nhưng là nỗ lực và sự ghi nhận rất lớn của BV đa khoa huyện Phúc Thọ đối với các y, BS luôn có ý thức nâng cao trình độ chuyên môn phục vụ công tác KCB tại BV.

Để đánh giá hoạt động đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ y, bác sĩ, học viên khảo sát 148 y, bác sĩ đang làm việc tại bệnh viện và 10 lãnh đạo cấp trung và cấp cao để tiếp cận góc nhìn tổng quát hơn về nội dung này, kết quả thu được như sau:

Bảng 2.13. Đánh giá hoạt động đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ y, bác sĩ
(góc nhìn từ đội ngũ lãnh đạo)

TT	Nội dung đánh giá	Mẫu (người)	Điểm đánh giá (%)					Điểm TB
			1	2	3	4	5	
1	Phương thức đào tạo của bệnh viện phù hợp	10	0	0	0	40	60	4,8
2	Bệnh viện tạo điều kiện để học tập nâng cao trình độ	10	0	0	0	10	90	4,9
3	Nội dung của chương trình đào tạo, bồi dưỡng sát với thực tế, dựa trên điều kiện thực tiễn của Bệnh viện	10	0	0	0	0	100	5
4	Hoạt động đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ y, BS hữu ích, có tác động tốt đến nâng cao năng lực của đội ngũ y, BS	10	1	2	2	3	2	3,5
5	Bệnh viện thường xuyên tổ chức đào tạo, bồi dưỡng những kỹ năng lãnh đạo, quản lý liên quan tới chức vụ anh/chị đang phụ trách	10	0	0	0	20	80	4,6
6	Đội ngũ y, bác sĩ thuộc đơn vị mình quản lý đã hoàn thành tốt công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng	10	0	0	0	90	10	4,3

	cao chuyên môn, nghiệp vụ và các kỹ năng khác							
7	Kết quả làm việc sau khi y, bác sĩ thuộc quyền quản lý của mình được đào tạo, bồi dưỡng tốt hơn so với trước khi được đào tạo, bồi dưỡng	10	0	0	0	30	70	4,55
8	Tạo điều kiện cho y, bác sĩ được tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ	10	0	0	0	20	80	4,6
9	Tham mưu, tư vấn cho lãnh đạo cấp cao mở các lớp đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với nhu cầu thực tế	10	0	0	0	60	40	4,4
10	Anh/chị hài lòng về công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ y, bác sĩ	10	1	2	2	3	2	3,5

Nguồn: Khảo sát của học viên từ nhóm 2

Bảng 2.14. Đánh giá công tác ĐT, BD đội ngũ y, BS (góc nhìn từ các y, bác sĩ)

TT	Nội dung	Mẫu (người)	Điểm đánh giá					Điểm TB
			1	2	3	4	5	
1	Anh/chị được BV tạo điều kiện để học tập nâng cao trình độ.	148	0	2,7	20,3	52,7	24,3	3,99
2	Anh/chị nhận thấy phương thức đào tạo của BV phù hợp	148	0	6,1	27,7	46,6	19,6	3,8
3	Nội dung của chương trình đào tạo, bồi dưỡng sát với thực tế, dựa trên điều kiện thực tiễn của BV	148	0	4,7	31,8	45,9	17,6	3,76
4	Hoạt động đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ BS hữu ích, có tác động tốt đến nâng cao kiến thức, kỹ năng và thái độ làm việc của đội ngũ y, BS	148	0	9,5	32,4	44,6	13,5	3,62
5	Anh/chị hài lòng về công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ y, BS	148	0	4,7	26,4	50	18,9	3,83

Nguồn: Học viên khảo sát từ nhóm 1

Bảng 2.13 và 2.14 cho thấy góc nhìn từ phía y, bác sĩ thì hầu hết các tiêu chí đều được đánh giá ở mức điểm khá. Tuy nhiên tiêu chí đánh giá về hoạt động ĐT, bồi dưỡng y, BS hữu ích, có tác động tốt đến nâng cao chất lượng của đội ngũ y, BS được đánh giá mức 3,62 điểm. Còn các lãnh đạo đánh giá hoạt động này đạt ở mức tương tự (đạt 3,5 điểm). Theo học viên, sau khi tham gia ĐT, BD thì đội ngũ y, BS có tiến bộ về kiến thức, kỹ năng cũng như thái độ làm việc, nhưng mức độ tiến bộ là

không nhiều. Bên cạnh đó, tiêu chí đánh giá sự hài lòng về công tác ĐT, bồi dưỡng y, BS có 5/148 người không đồng ý với công tác ĐT, bồi dưỡng tại BV. Về phía đội ngũ lãnh đạo cũng có 1/10 người cảm thấy không hài lòng, không đồng ý về việc hài lòng với hoạt động này. Cho thấy công tác ĐT, bồi dưỡng y, BS tại BV trong thời gian qua chưa đạt hiệu quả cao, vẫn còn nhiều khó khăn, bất cập do vậy BV cần phải xem xét, đánh giá để có thể tìm kiếm được những giải pháp điều chỉnh phù hợp hơn trong thời gian tới nhằm để chất lượng của công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ y, bác sĩ ngày một tốt hơn.

2.3.4. Sử dụng, giữ chân, đánh giá đội ngũ y, bác sĩ

2.3.4.1. Đối với hoạt động sử dụng bác sĩ

Trong giai đoạn 2020-2022, BV đã thực hiện tốt công tác sử dụng viên chức cụ thể: tiến hành tiếp nhận y, BS từ nơi khác chuyển về theo đúng quy định, trình tự, thủ tục; phân công, điều động y, BS trong BV để đảm bảo cho công tác khám, chữa bệnh diễn ra thuận lợi. Bổ nhiệm, bổ nhiệm lại BS có chức danh Phó Giám đốc BV, Trưởng, Phó khoa/phòng theo đúng tiêu chuẩn, điều kiện, quy trình bổ nhiệm, bổ nhiệm lại và thời gian bổ nhiệm.

Bảng 2.15: Công tác sử dụng đội ngũ y, bác sĩ giai đoạn 2020-2022

ĐVT: Người

TT	Nội dung	Số lượng (người)		
		Năm 2020	Năm 2021	Năm 2022
1	Tiếp nhận	1	0	2
2	Điều động	19	21	16
3	Bổ nhiệm	2	7	3
4	Bổ nhiệm lại	5	9	5

Nguồn: Phòng Tổ chức hành chính

BV luôn được quan tâm đến việc sử dụng y, BS sao cho hiệu quả hợp lý, phát huy được hết khả năng năng lực của họ. Theo bảng 2.15, trong giai đoạn 2020-2022, BV không thực hiện việc thuyên chuyển công tác, đề bạt, xuống chức, thôi việc đối

với y, BS nào. Bên cạnh đó, BV vẫn chưa thật sự quyết liệt trong việc sa thải y, BS không đủ năng lực thực hiện công việc, hoàn thành công việc được giao.

Đối với những vị trí quản lý cấp cao hiện nay, họ đều là những cán bộ có năng lực tốt, được sự tín nhiệm cao từ phía ban lãnh đạo cũng như đội ngũ y, bác sĩ. Tuy nhiên, tình trạng này cũng kéo theo việc quy hoạch dài hạn đối với những vị trí quản lý cấp cao chưa được BV quan tâm chặt chẽ. Điều này khiến cho động lực phấn đấu của đội ngũ y, BS hầu như không có, đó cũng là một trong những nguyên nhân khiến cho tinh thần tự học tập trau dồi năng lực bản thân của đội ngũ y, BS của BV thời gian qua được đánh giá chưa cao.

Căn cứ vào số lượng người làm việc thực tế, khả năng đáp ứng chuyên môn và trình độ năng lực của cán bộ. Hằng năm BV đều thực hiện công tác quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ các khoa, phòng kiện toàn cơ cấu tổ chức bộ máy. Công tác quy hoạch được thực hiện theo đúng quy định tại các văn bản hướng dẫn của Đảng và bộ chuyên ngành, các y, BS có trình độ năng lực chuyên môn, nghiệp vụ tốt đều được quy hoạch vào các vị trí lãnh đạo các khoa, phòng tạo nguồn bổ nhiệm cán bộ. Sau khi được đưa vào quy hoạch các y, BS được BV cử đi ĐT về chuyên môn, học trung cấp lý luận chính trị, quản lý BV, quản lý nhà nước chương trình chuyên viên để đáp ứng điều kiện tiêu chuẩn bổ nhiệm theo quy định. Trong năm 2022 BV đã bổ nhiệm mới 02 phó trưởng khoa, 01 điều dưỡng trưởng khoa, 01 kỹ thuật viên trưởng khoa có đủ điều kiện về chuyên môn, phẩm chất đạo đức, năng lực quản lý để đảm bảo công tác điều hành khoa đạt hiệu quả tốt nhất.

Song song với công tác quy hoạch, bổ nhiệm, công tác điều động luân chuyển cũng được trú trọng. Căn cứ tình hình biến động nhân lực, tình hình dịch bệnh, cơ cấu bệnh tật và số lượng BN tại các khoa. BV lên kế hoạch điều động, luân chuyển y, BS từ các khoa có số lượng BN thấp đến các khoa có số lượng BN tăng cao hoặc tập trung điều động luân chuyển đến các khu điều trị BN truyền nhiễm do dịch bệnh nhằm đảm bảo được công tác khám và điều trị. Ngoài ra, việc điều động, luân chuyển còn hướng đến sự phù hợp về trình độ, năng lực, sở trường công tác của mỗi y, BS.

Giúp các y, BS phát huy hết sở trường của mình, qua đó có định hướng về việc ĐT cho cán bộ sao cho phù hợp.

2.3.4.2. Đối với chính sách giữ chân với y, bác sĩ có chất lượng

Với các chính sách giữ chân đội ngũ y, bác sĩ có chất lượng có nhiều chính sách, nhưng trong khuôn khổ bài luận văn, học viên chỉ xin đề cập tới các hoạt động đãi ngộ với các y, bác sĩ

Về đãi ngộ vật chất

BV đa khoa huyện Phúc Thọ 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 đội ngũ y, BS của BV hiện nay tương đối hợp lý. Tuy nhiên, theo Nghị định 60/2021/NĐ-CP của Chính phủ quy định cơ chế tự chủ của đơn vị sự nghiệp công lập, BV được giao tự chủ hoàn toàn về tài chính, do đó BV phải tự cân đối ngân sách nên một số chế độ phụ cấp của đội ngũ y, BS chưa hoàn toàn thực hiện đúng theo quy định của Nhà nước. Vấn đề này đang được BV quan tâm tìm hướng giải quyết để cán bộ nhân viên an tâm công tác. BV 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, đội ngũ y, BS 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 đội ngũ y, BS là tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế.

- Chế độ tiền lương: BV đa khoa huyện Phúc Thọ là đơn vị sự nghiệp công lập nên chế độ tiền lương được áp dụng theo Nghị định số: 204/NĐ-P 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; Thông tư 04/2018/TT-BNV ngày 27/3/2018 của Bộ Nội Vụ. Mức hưởng phụ cấp như sau:

Giám đốc: 0,7; Phó giám đốc 0,5; Trưởng khoa, trưởng phòng: 0,4; Phó trưởng khoa, phó trưởng phòng, BS trưởng khoa: 0,3

- 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 và danh sách hưởng chế độ phụ cấp độc hại đã được Sở Y tế thành phố Hà Nội ký duyệt”.

- 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”. Mức phụ cấp thủ thuật bằng 0,3 lần mức phụ cấp phẫu thuật cùng loại.

- 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. Mới đây Nghị định số 05/2023/NĐ-CP ngày 15/02/2023 của Thủ tướng Chính phủ được ban hành đã giải quyết được một số khó khăn về chế độ đãi ngộ đối với nhân viên y tế tuyến cơ sở nhưng vẫn còn tồn tại nhiều bất cập về đối tượng được hưởng.

- Chế độ BD độc hại bằng hiện vật: Hàng tháng, phòng Tổ chức hành chính của đơn vị 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 BD bằng hiện vật 49 đối với người lao động làm việc trong điều kiện có yếu tố nguy

hiểm, độc hại, đã được hội đồng BV bình xét cụ thể theo định suất của từng khoa để chi trả bằng sữa, nhằm BD tái tạo sức lao động đội ngũ y, BS kịp thời.

Về đãi ngộ phi vật chất

Bên cạnh các khoản đãi ngộ vật chất như lương, thưởng thì đãi ngộ phi vật chất cũng đóng vai trò quan trọng trong việc đảm bảo nâng cao cuộc sống vật chất và tinh thần cho đội ngũ y, BS, tạo động lực thúc đẩy họ làm việc, cống hiến hết sức mình. Nhận thức được điều đó trong thời gian qua, lãnh đạo BV đã luôn đảm bảo thực hiện các khoản phúc lợi xã hội cho đội ngũ y, BS.

- Phúc lợi bắt buộc theo quy định của Nhà nước: BV đã thực hiện đầy đủ và nghiêm túc chính sách bảo hiểm đối với BS.

- Các khoản phúc lợi hội, đoàn: Các hội đoàn BV cùng ban Giám đốc BV có quỹ phúc lợi cho cán bộ y tế BV: Mừng BS nữ trong các dịp 8/3 và 20/10: 300.000 đồng/ người; Tổ chức vui chơi, tặng quà cho con BS trong các ngày 1/6 và Tết trung thu: 200.000 đồng/ cháu, Tổ chức gặp mặt con BS học giỏi: 500.000 đồng/cháu; thi đỗ đại học: 1.000.000 đồng/cháu, có quà thưởng để động viên các cháu, động viên các y, BS yên tâm công tác.

- Chính quyền cùng công đoàn cơ sở phát động các phong trào thi đua chào mừng các ngày lễ lớn như 27/2, 1/5, 19/5, 2/9,... Quỹ phúc lợi công đoàn dành cho nhân viên ốm đau, thai sản, hiếu hi.

- Hàng năm BV tổ chức các hoạt động khám sức khỏe, cung cấp đầy đủ các bảo hộ lao động cho y, BS đặc biệt trang bị cho những y, BS tiếp xúc với các yếu tố nguy cơ bệnh tật cao trong BV. Hồ sơ sức khỏe của y, BS được lưu tại phòng Tổ chức hành chính tại BV.

- Các quỹ của công đoàn, đoàn thanh niên cho các hoạt động giao lưu văn hóa, văn nghệ, thi đấu thể dục, thể thao nâng cao sức khỏe tại BV và các hoạt động dã ngoại. BV luôn quan tâm, tạo điều kiện cho đội ngũ y, BS được nghỉ ngơi, tham quan nghỉ mát.

Bảng 2.16: Đánh giá về hoạt động đãi ngộ đội ngũ y, bác sĩ

TT	Nội dung	Mẫu (người)	Điểm đánh giá (%)					Điểm TB
			1	2	3	4	5	
1	Tiền lương, phụ cấp và thu nhập tăng thêm hợp lý và dựa trên kết quả THCV	148	0	4,7	31,8	47,3	16,2	3,75
2	Tiền thưởng dành cho đội ngũ y, BS được BV xác định và chi trả hợp lý, công bằng, chính xác	148	0	2,7	32,4	45,3	19,6	3,82
3	Quy chế chi tiêu nội bộ công bằng, hợp lý và công khai	148	0	0	25,7	51,4	22,9	3,97
4	Tiền lương, phụ cấp mà anh/chị nhận được tương xứng và phù hợp với công việc, đảm bảo được cuộc sống của bản thân và gia đình	148	6,1	14,9	38,5	29,7	10,8	3,24
5	BV thực hiện đầy đủ chế độ phúc lợi cho đội ngũ y, BS (BHXH, BHTN, khám sức khỏe định kỳ, hỗ trợ ốm đau, thai sản,...)	148	0	0	0	56,1	43,9	4,44
6	BV luôn quan tâm đến đời sống của đội ngũ y, BS.	148	0	0	18	52	30	4,12

Nguồn: Điều tra của học viên từ nhóm 1

Kết quả khảo sát tại bảng 2.16 trên cho thấy, tiêu chí tiền lương, phụ cấp của y, BS được đánh giá tương xứng và phù hợp với công việc, đảm bảo cuộc sống bản thân và gia đình được đánh giá ở mức trung bình (3,24 điểm), có 6,1% y, BS chọn mức thấp nhất là rất không đồng ý. Có thể nhận thấy, y, BS được khảo sát đều cho rằng mức lương nhận được chưa tương xứng cũng như chưa đảm bảo được mức sống hiện tại. Hiện nay, BV vẫn áp dụng mức lương tối thiểu chung theo quy định của Nhà nước để xếp lương cơ bản cho y, BS. Hệ số thang bảng lương cấp bậc hiện nay do Nhà nước quy định cho ngành y, BS còn thấp, chưa thật sự phù hợp với đặc thù công việc do đó cũng chưa có tác dụng tạo động lực kịp thời cho các y, BS. Thực tế ngành y, BS cần thời gian ĐT nhiều năm hơn so với các ngành khác, trong khi mức lương theo quy định của nhà nước lại chưa tính đến đặc thù nghề nghiệp và thời gian ĐT của ngành y, BS. Bên cạnh đó, phụ cấp ưu đãi nghề dành cho y, BS tại BV chưa có

tác dụng khuyến khích y, BS làm việc phấn đấu hoàn thành nhiệm vụ công việc được giao.

- Tiêu chí về tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp hợp lý, công bằng được đánh giá ở mức điểm khá, tuy nhiên vẫn có y, BS không đồng ý với tiêu chí này cho thấy chính sách khen thưởng định kỳ hàng tháng BV đang áp dụng vẫn chưa thực sự phản ánh đúng kết quả thực hiện công việc của y, BS, làm cho một số BS cảm thấy mức tiền thưởng mà họ nhận được chưa tương xứng với công sức mà họ bỏ ra. Với cách đánh giá còn mang tính chủ quan, mang tính hình thức cao do vậy không phân loại được chính xác thành tích của y, BS, từ đó không đảm bảo tính hợp lý và công bằng trong phân phối thu nhập tăng thêm.

- Tiêu chí về các chế độ phúc lợi cho đội ngũ y, BS được đánh giá cao (4,44 điểm) cho thấy BV đã thực hiện tốt các chế độ phúc lợi theo quy định của Nhà nước cũng như các khoản phúc lợi từ công đoàn BV.

2.3.4.3. Đối với hoạt động đánh giá đội ngũ y, bác sĩ

Hiện nay, BVĐK huyện Phúc Thọ đánh giá đội ngũ y, BS theo tháng trên phần mềm và được đánh giá qua nhiều nấc. Ban đầu, cá nhân tự đánh giá kết quả hoạt động của mình trong tháng, tiếp đó sẽ họp khoa, phòng và đánh giá từng cá nhân trong khoa, phòng, sau cùng là đánh giá của Hội đồng thi đua BV để đưa ra kết quả cuối. Kết quả đánh giá, xếp loại chất lượng viên chức là căn cứ để bố trí, sử dụng, ĐT, BD, nâng ngạch hoặc thăng hạng chức danh nghề nghiệp, quy hoạch, bổ nhiệm, miễn nhiệm, điều động, luân chuyển, biệt phái, khen thưởng, kỷ luật, đánh giá và xếp loại chất lượng đảng viên và thực hiện các chính sách khác đối với viên chức.

Kết quả ĐGTHCV của y, bác sĩ tại BV trong giai đoạn 2018 - 2022 được thể hiện như sau:

Bảng 2.17: Kết quả ĐGTHCV của y, bác sĩ giai đoạn 2018-2022*Đơn vị tính: %*

TT	Xếp loại	Năm	Năm	Năm	Năm	Năm
		2018	2019	2020	2021	2022
1	Không hoàn thành nhiệm vụ	0	0	0	0	0
2	Hoàn thành nhiệm vụ	11	14	17	10	8
3	Hoàn thành tốt nhiệm vụ	85	80	77	82	85
4	Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ	4	6	6	8	7

Nguồn: Phòng Tổ chức Hành chính

Theo bảng trên, ta có thể thấy tỷ lệ nhân viên không hoàn thành công việc được giao của các năm đều là 0%, cùng với đó tỷ lệ hoàn thành tốt nhiệm vụ luôn chiếm tỷ lệ đa số, điều này là do tính cào bằng trong đánh giá cán bộ, do ý nghĩ tạo điều kiện cho các nhân lực y tế có đủ điều kiện để nâng lương thường xuyên và nâng phụ cấp thâm niên vượt khung đúng thời hạn nên tỷ lệ không hoàn thành nhiệm vụ luôn là 0% qua các năm. BV cũng chưa xây dựng một bảng tiêu chí đánh giá cụ thể, chi tiết theo từng yếu tố nên việc đánh giá đôi khi còn mang tính chủ quan của người đánh giá. Vì vậy kết quả đánh giá này chưa thực sự ghi nhận mức độ làm việc cũng như chưa là thước đo chính xác kết quả hoàn thành công việc của từng cá nhân. Điều này dẫn đến việc người làm nhiều cũng như người làm ít, dẫn đến thái độ chán nản trong công việc, người làm được và có năng lực thật sự không muốn phấn đấu.

Bảng 2.18. Kết quả khảo sát về hoạt động ĐGTHCV (góc nhìn từ y, bác sĩ)

TT	Nội dung	Mẫu (người)	Điểm đánh giá (%)					Điểm TB
			1	2	3	4	5	
1	Kết quả đánh giá, xếp loại là động lực làm việc cho đội ngũ y, bác sĩ	148	2,7	11,5	33,8	37,8	14,2	3,49
2	Hoạt động đánh giá đội ngũ y, BS đã đảm bảo công bằng, mang tính định lượng	148	0	12,2	27,7	40,5	19,6	3,68
3	Anh/chị hài lòng về công tác đánh giá đội ngũ y, bác sĩ	148	3,4	8,8	25,7	46,6	15,5	3,62

Nguồn: Điều tra của học viên từ nhóm 1

Bảng 2.19. Kết quả khảo sát về hoạt động ĐGTHCV (góc nhìn từ phía lãnh đạo)

TT	Nội dung	Mẫu (người)	Điểm đánh giá (%)					Điểm TB
			1	2	3	4	5	
1	Hoạt động đánh giá đội ngũ y, bác sĩ đã đảm bảo công bằng, mang tính định lượng	10	0	0	0	30	70	4,55
2	Kết quả đánh giá, xếp loại là động lực làm việc cho đội ngũ y, bác sĩ	10	0	0	0	20	80	4,6
3	Anh/chị đóng vai trò quan trọng trong đánh giá đội ngũ y, bác sĩ	10	0	0	0	60	40	4,4
4	Anh/chị đã thực hiện tốt các biện pháp đánh giá, xếp loại đội ngũ y, Bác sĩ trong bộ phận của mình một cách công khai, minh bạch, chính xác, công bằng	10	0	0	0	10	90	4,9
5	Anh/chị hài lòng về công tác đánh giá đội ngũ y, Bác sĩ	10	0	0	0	20	80	4,6

Nguồn: Điều tra của học viên từ nhóm 2

Từ bảng 2.18 và 2.19, theo kết quả đánh giá ta thấy nội dung kết quả đánh giá, xếp loại là động lực làm việc cho đội ngũ y, BS có điểm mức trung bình (3,49%). Nội dung hài lòng về công tác này có 5/148 người rất không đồng ý với công tác đánh giá, cho thấy phương pháp và tiêu chuẩn mà BV sử dụng để ĐGTHCV của đội ngũ y, BS là chưa thật sự phù hợp với đặc trưng của công việc y, BS. BV vẫn sử dụng một bộ tiêu chuẩn đánh giá chung cho tất cả CB nhân viên y tế, mà chưa xây dựng tiêu chuẩn đánh giá riêng cho đội ngũ y, BS của BV mình. Tuy nhiên ở góc độ nhà lãnh đạo đánh giá về hoạt động này thì điểm đánh giá lại khá cao ở các tiêu chí, cho thấy ý kiến trái chiều giữa lãnh đạo và cán bộ. Các nhà quản lý tại BVĐK Phúc Thọ cần chú tâm tới vấn đề này nhằm tránh sự không công bằng, chính xác trong đánh giá thực hiện công việc, gây tâm lý hoang mang, bất ổn cho các cán bộ làm việc.

2.3.5. Chăm sóc sức khỏe, đảm bảo an toàn cho đội ngũ y, bác sĩ

Hàng năm, BV đa khoa huyện Phúc Thọ đều tổ chức khám sức khỏe cho toàn bộ nhân viên trong BV, nhằm đánh giá mức độ phù hợp của sức khỏe người lao động với công việc đang làm, phát hiện sớm các vấn đề sức khỏe, các bệnh phát sinh liên quan đến yếu tố tiếp xúc nghề nghiệp, luôn đảm bảo người lao động có sức khỏe tốt để làm việc, đảm bảo hoạt động của BV đạt hiệu quả cao. Chi phí khám sức khỏe được BV chi trả hoàn toàn. Người lao động sẽ được khám sức khỏe tổng thể, phân loại, đánh giá tình trạng sức khỏe theo Quyết định số 1613/QĐ-BYT ban hành ngày 15/8/1997 của Bộ Y Tế về tiêu chuẩn sức khỏe – phân loại để khám tuyển, khám định kỳ. Kết quả khám sức khỏe sẽ được Phòng Tổ chức hành chính lưu trữ và thông báo cho cán bộ được biết. Đối với những cán bộ có sức khỏe không tốt, mắc bệnh thì sẽ được điều trị, cấp phát thuốc theo quy định của Bảo hiểm y tế và quy định của BV.

BV đã xây dựng khu nhà ăn dành riêng cho nhân viên trong BV để tiện cho việc ăn uống, đảm bảo sức khỏe.

Các không gian vui chơi giải trí được thiết kế ngay tại BV dành riêng cho CB như sân cầu lông, bóng bàn,... Ngoài ra hội đoàn thành niên còn tổ chức các giải đấu bóng đá, hội thi thể dục thể thao cho tất cả các cán bộ công nhân viên được tham gia.

BV quan tâm và tổ chức các chương trình, hoạt động nhằm tạo sự gắn kết giữa lãnh đạo và nhân viên cũng như giữa các nhân viên với nhau, tạo điều kiện cho cán bộ được nghỉ ngơi, đi tham quan nghỉ mát, giao lưu văn hoá văn nghệ, thi đấu thể dục thể thao; tổ chức các ngày tết thiếu nhi, rằm trung thu... để giao lưu giữa lãnh đạo cơ quan và gia đình cán bộ, viên chức làm việc tại BV nhằm thể hiện trách nhiệm trong việc nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho cán bộ. Bên cạnh đó, các tổ chức đoàn thể của BV như Hội Cựu Chiến binh, Công đoàn, Đoàn Thanh niên đã thực sự có tác dụng phát huy sức mạnh quần chúng bằng việc tổ chức tốt các phong trào thi đua nhằm hoàn thành vượt mức các chỉ tiêu của BV đề ra.

BVĐK huyện Phúc Thọ còn quan tâm và tổ chức các chương trình, hoạt động nhằm tạo sự gắn kết giữa lãnh đạo và nhân viên cũng như giữa các nhân viên với nhau, tạo điều kiện cho cán bộ được nghỉ ngơi, đi tham quan nghỉ mát, giao lưu văn

hoá văn nghệ, thi đấu thể dục thể thao; tổ chức các ngày tết thiếu nhi, rằm trung thu,... để giao lưu giữa lãnh đạo cơ quan và gia đình cán bộ, VC làm việc tại BV nhằm thể hiện trách nhiệm trong việc nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho cán bộ.

2.4. Thực trạng các nhân tố ảnh hưởng đến các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ y, bác sĩ tại bệnh viện đa khoa huyện Phúc Thọ

2.4.1. Các nhân tố thuộc về bệnh viện

2.4.1.1. Quan điểm, chiến lược phát triển của bệnh viện

Đối với lãnh đạo BV huyện Phúc Thọ coi vấn đề quan trọng và có tác động đến sự thành công của chiến lược phát triển đó chính là chính sách quản trị nhân lực nói chung và chính sách tạo động lực lao động nói riêng của BV. Cấp lãnh đạo BV đã nhận thức được những giá trị mà đội ngũ y, BS mang lại và có cơ chế đầu tư một cách phù hợp thì nhằm mang lại nhiều cơ hội để xây dựng tổ chức vững mạnh và phát triển.

Tùy vào chiến lược phát triển của BV trong từng thời kỳ, mà việc đầu tư cho nâng cao chất lượng đội ngũ y, BS sẽ được quan tâm ở mức nhất định. Nếu BV 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, BS cả về số lượng và chất lượng là điều rất cần thiết. BV Đa khoa huyện Phúc Thọ luôn cố gắng phấn đấu xây dựng một đội ngũ y, BS chất lượng cao, làm việc chuyên nghiệp, văn minh. Có như vậy BV mới thực sự đem lại sự hài lòng cho NB và ước vọng tầm nhìn

2.4.1.2. Mức độ tự chủ của bệnh viện

Về mức độ và khả năng tài chính của BV có ảnh hưởng trực tiếp đến các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ y, BS nhất là trong việc thực hiện các chính sách lương, thưởng, đãi ngộ cho đội ngũ y, BS.

BV Đa khoa huyện Phúc Thọ là đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc Sở Y tế, hoạt động theo Phương án tự chủ 100% về tài chính và đang xây dựng phương án tự chủ, tự chịu trách nhiệm về tổ chức bộ máy, biên chế. Do vậy, việc thực hiện cơ chế tự chủ đã tác động tích cực tới việc đổi mới cơ chế quản lý, nâng cao chất lượng cung ứng dịch vụ, BV đã chủ động hơn trong việc huy động các nguồn lực ngoài ngân

sách, chủ động tài chính trong hoạt động chi trả cho các chính sách đãi ngộ, thu hút cán bộ y tế, đội ngũ y, bác sĩ có chất lượng, tay nghề cao, nâng cao chất lượng đội ngũ y, BS cũng như tăng thu nhập cho y, BS, tạo động lực cho đội ngũ y, BS làm việc nỗ lực hơn, gắn bó với BV hơn.

Tuy nhiên do bệnh viện chưa được trao quyền tự chủ về bộ máy, tổ chức biên chế con người để phù hợp với các hoạt động khám chữa bệnh của bệnh viện nên chưa khai thác hết những tiềm năng, lợi thế của đội ngũ y, bác sĩ có trình độ chuyên môn, tay nghề cao, có danh tiếng và uy tín thành nơi cung cấp dịch vụ khám, chữa bệnh có chất lượng cao, phù hợp với nhu cầu khám chữa bệnh của người dân.

2.4.1.3. Điều kiện làm việc và cơ sở vật chất

Môi trường làm việc tại BV Đa khoa huyện Phúc Thọ là một môi trường làm việc năng động với lòng nhiệt huyết và tinh thần làm việc hăng say cùng với điều kiện làm việc tốt, đem lại sự hài lòng cao nhất cho đội ngũ y, BS. BV đã xây dựng môi trường làm việc văn hóa và chuyên nghiệp, tạo mọi điều kiện thuận lợi để những thầy thuốc yêu nghề được cập nhật các phương pháp chẩn đoán, điều trị tiên tiến nhất đồng thời phát huy khả năng chuyên môn, năng lực quản lý và thể hiện y đức trong nghề nghiệp. BV đã đầu tư mua sắm, lắp đặt nhiều trang thiết bị y tế hiện đại đáp ứng được hoạt động chuyên môn, triển khai nhiều kỹ thuật mới tiên tiến, thực hiện được nhiều kỹ thuật tuyến TW. Cụ thể là các máy chụp MRI, chụp MSCT, CT, Scanner, Xquang kỹ thuật số, siêu âm màu 3D-4D, siêu âm đầu dò,... Về hệ thống xét nghiệm có huyết học và sinh hóa laser tự động, tự động hoàn toàn, tủ bảo quản máu và chế phẩm máu,...; Về hệ thống nội soi ống mềm có thể kết hợp vừa chẩn đoán vừa điều trị can thiệp, nội soi tiêu hóa, nội soi TMH, nội soi phế quản,...; Máy đo điện não đồ, điện tim các loại,... Hệ thống phòng mổ thì có 5 phòng mổ được trang bị máy gây mê, máy theo dõi đa chức năng, dàn phẫu thuật nội soi; Hệ thống máy lọc máu nhân tạo, máy thở, máy tạo oxy, Monitor, bơm tiêm điện, máy truyền dịch, sóc tim,... Chính sự kết hợp giữa đội ngũ bác sĩ và thiết bị hiện đại nên chất lượng khám, chữa bệnh được nâng cao rõ rệt, Bệnh viện có nét văn hóa tốt sẽ có nhiều bệnh nhân đến khám, điều trị, điều này vừa tạo cho đội ngũ bác sĩ 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 bác sĩ tại Bệnh viện.

Từ khi thành lập đến nay, BV đã không ngừng cải tạo, nâng cấp cơ sở vật chất trên diện tích 15.000m² gồm 6 tòa nhà (trong đó có 1 tòa 5 tầng và 5 tòa 3 tầng) 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, BV vẫn chưa có nhiều kỹ thuật tiên tiến để chẩn đoán và điều trị bệnh nên chưa thu hút được nhiều BN đến khám bệnh và điều trị. Đây cũng là một trong các nguyên nhân dẫn đến việc thu hút NNL có trình độ chuyên môn cao, các chuyên gia trong ngành về phục vụ cho BV cũng gặp nhiều khó khăn.

2.4.2. Các nhân tố bên ngoài

2.4.2.1. Chủ trương, chính sách của Nhà nước

Quyết định số 2992/QĐ-BYT ngày 17/7/2015 của Bộ Y tế 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. Các chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước là nhân tố rất quan trọng có tác động tích cực đến nâng cao chất lượng đội ngũ y, BS tại BV đa khoa huyện Phúc Thọ.

Ngày 26/05/2008 Bộ Y tế ban hành Quyết định 1816/QĐ-BYT về việc Phê duyệt Đề án “Cử cán bộ chuyên môn luân phiên từ bệnh viện tuyến trên về hỗ trợ các bệnh viện tuyến dưới nhằm nâng cao chất lượng khám chữa bệnh”. Thực hiện tốt Đề án 1816 giúp giảm tình trạng quá tải cho các bệnh viện tuyến trên, đặc biệt là các bệnh viện tuyến Trung ương, giúp chuyển giao công nghệ và đào tạo bác sĩ tại chỗ nhằm nâng cao tay nghề cho đội ngũ bác sĩ tại tuyến dưới.

Quyết định 774/QĐ-BYT ngày 11/3/2016 của Bộ Y tế về việc phê duyệt Đề án Bệnh viện vệ tinh giai đoạn 2016-2020, Bộ Y tế đã thực hiện các giải pháp nhằm nâng cao năng lực, trình độ của đội ngũ y, bác sĩ thông qua hoạt động chỉ đạo tuyến,

hướng dẫn hỗ trợ chuyên môn, chuyển giao kỹ thuật, đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị.

2.4.2.2. Các điều kiện của kinh tế - xã hội của cả nước và địa phương

Điều kiện kinh tế phát triển, đời sống xã hội ổn định dẫn đến các nhu cầu chăm sóc sức khỏe ngày càng tăng, hệ thống y tế phát triển cũng đồng nghĩa với việc điều kiện chăm sóc sức khỏe của toàn xã hội nói chung và của cá nhân mỗi người nói riêng đều được nâng lên. Chính vì điều này nên ngành y tế sẽ ngày càng được đầu tư và mỗi BS sẽ ngày càng có động lực hơn nữa để nâng cao tay nghề của mình. Kinh tế xã hội huyện Phúc Thọ ngày một phát triển, chất lượng cuộc sống của đội ngũ y, BS cũng ngày một tốt hơn, đội ngũ y, BS có thể yên tâm công tác và phát triển bản thân hơn.

2.5. Đánh giá thực trạng công tác nâng cao chất lượng đội ngũ y, bác sĩ tại bệnh viện đa khoa huyện Phúc Thọ

2.5.1. Những kết quả đạt được

Qua phân tích thực trạng ở trên, ta có thể thấy được BV Đa khoa Huyện Phúc Thọ về cơ bản đã hoàn thành tốt các tiêu chí trong đảm bảo chất lượng đội ngũ nhân lực y tế. Các chính sách đưa ra không chỉ đảm bảo chất lượng đội ngũ nhân lực y tế mà còn ngày càng cải tiến và nâng cao để đáp ứng những yêu cầu khách quan của thực tiễn hoạt động của BV.

Bệnh viện đã tạo được một đội ngũ nhân lực nhân lực y tế ổn định, có trình độ chuyên môn tương đối đồng đều, trong đó tỷ lệ cán bộ có trình độ đại học trở lên chiếm tỷ lệ tương đối hợp lý; nhân lực có độ tuổi đảm bảo tính kế thừa, thuận lợi cho công tác quản lý trong thời gian dài. Đội ngũ cán bộ chủ chốt đang dần được trẻ hóa đáng kể mang lại sự đổi mới về chất trong hoạt động của BV.

Trong những năm gần đây chất lượng đội ngũ nhân lực y tế được nâng lên và đạt được nhiều kết quả, cơ bản đáp ứng yêu cầu trên nhiều mặt. Để đạt được những thành tựu trên, phải kể đến những ưu điểm rất lớn trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ y, BS, cụ thể như sau:

Thứ nhất, về nhu cầu chuẩn hóa đội ngũ y, BS đã được BV quan tâm thực hiện. Đội ngũ y, BS đã từng bước được củng cố, bổ sung cả về số lượng và chất lượng, dần tiến tới chuyên môn hóa tiêu chuẩn, nghiệp vụ; hoạt động ĐT, BD được quan tâm, việc chuẩn hóa đội ngũ y, BS trở thành căn cứ có ý nghĩa quan trọng đối với các hoạt động nâng cao chất lượng BS của BV.

Thứ hai, hoạt động ĐT, BD y, bác sĩ của BV đã đáp ứng kịp thời nhu cầu, bổ sung kịp thời kỹ năng cần thiết, nâng cao trình độ chuyên môn cho đội ngũ y, BS. Việc xác định nhu cầu ĐT đã có sự kết hợp giữa nhu cầu của y, BS và nhu cầu của BV, điều này làm cho hoạt động ĐT của BV được thực hiện chủ động và hiệu quả hơn, tạo được sự gắn bó giữa mục đích và hành động của đội ngũ y, BS đối với BV. BV đã phối hợp giữa các hình thức tổ chức ĐT dài hạn đan xen với ngắn hạn nên tạo được ưu thế trong ĐT và vẫn đảm bảo hoạt động khám, chữa bệnh đạt hiệu quả.

Thứ ba, về chính sách thu hút, tuyển dụng ngày càng được hoàn thiện, hàng năm thu hút được nhiều cán bộ trẻ, được ĐT có hệ thống, đảm bảo chất lượng, bổ sung kịp thời nhu cầu lao động thiếu ở các vị trí đáp ứng yêu cầu phát triển công tác tuyển dụng, quản lý, sử dụng đội ngũ nhân lực y tế ngày càng hợp lý. Hoạt động tuyển dụng y, BS tại BV tuân thủ đúng quy trình, thực hiện đúng theo các bước cơ bản. Các bước trong quy trình tuyển dụng tại BV được thực hiện minh bạch, công khai. Hoạt động tiếp nhận, tuyển dụng thông qua hai hình thức thi tuyển và xét tuyển trong những năm qua được thực hiện nghiêm túc, chặt chẽ, khách quan. Đã tuyển chọn được đội ngũ nhân lực y tế, đặc biệt là đội ngũ nhân lực y tế trẻ đáp ứng yêu cầu về các mặt, là lực lượng nòng cốt của BV trong tương lai.

Thứ tư, công tác quản lý bước đầu đã được tiêu chuẩn hoá, quy trình hoá và khá đồng bộ từ việc sắp xếp, bố trí đội ngũ nhân lực y tế có đủ năng lực, trình độ đảm nhận các vị trí chủ chốt, các vị trí lãnh đạo cấp khoa, phòng từng bước phát triển đến việc đánh giá đội ngũ nhân lực y tế trên cơ sở lấy kết quả, hiệu quả công tác khám, chữa bệnh làm thước đo chủ yếu; quy hoạch để có đủ nguồn kế cận. Công tác bổ nhiệm cán bộ được tiến hành theo đúng quy trình, thủ tục, quy định về phân cấp quản lý cán bộ; thông qua bổ nhiệm lại đã có tác dụng tích cực nhằm giúp cán bộ được

xem xét bổ nhiệm lại khắc phục, sửa chữa thiếu sót, phát huy những mặt tích cực, từ đó nâng cao chất lượng đội ngũ nhân lực y tế để sử dụng có hiệu quả. Công tác quy hoạch cán bộ triển khai hợp lý và kịp thời. BV Đa khoa huyện Phúc Thọ đã sớm triển khai thực hiện công tác quy hoạch cán bộ góp phần tạo sự chủ động trong công tác bố trí, đề bạt; đồng thời đảm bảo tính kế thừa, phát triển và sự chuyển tiếp liên tục, vững vàng giữa các thế hệ cán bộ làm công tác quản lý. Nhìn chung quy hoạch cán bộ đã được thực hiện theo nguyên tắc tập trung dân chủ, khách quan và công khai.

Thứ năm, BV đã xây dựng được môi trường làm việc trong sạch, lành mạnh và thân thiện, các chính sách, chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, các quỹ phúc lợi... được bảo đảm theo quy định của Nhà nước và khả năng của BV đã tạo điều kiện cho cán bộ trong BV nói chung và đội ngũ nhân lực y tế nói riêng yên tâm, tin tưởng vào tương lai phát triển của BV, từ đó ra sức cống hiến vì sự phát triển của BV.

Thứ sáu, ban lãnh đạo BV đã nhận thức được tầm quan trọng của việc thực hiện chế độ đãi ngộ y, BS đối với hiệu quả hoạt động của BV, từ đó đã có sự quan tâm đến hoạt động này. Công tác đãi ngộ cho y, BS của BV trong thời gian qua đã mang lại kết quả nhất định, BV thực hiện đầy đủ các chính sách tiền lương, phụ cấp đầy đủ, kịp thời cho đội ngũ y, BS, các chương trình phúc lợi hiện nay đang được BV thực hiện khá tốt, mang lại nhiều lợi ích thiết thực và góp phần nâng cao đời sống cho các y, BS cả về vật chất lẫn tinh thần.

2.5.2. Những mặt tồn tại, hạn chế và nguyên nhân

2.5.2.1. Những mặt tồn tại, hạn chế

- Về nâng cao thể lực:

Tại Bệnh viện đa khoa huyện Phúc Thọ, 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 chất lượng đội ngũ y, bác sĩ:

+ Hoạt động 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. Bên cạnh đó, các tiêu chí tuyển chọn ở một số vị trí chưa đủ chi tiết để đảm bảo tuyển được nhân lực có trình độ đáp ứng được yêu cầu. Việc thu hút đội ngũ y, BS trình độ cao cần được thực hiện đồng loạt với những chế độ đãi ngộ. Tuy nhiên, các chế độ đãi ngộ lại chưa đủ hấp dẫn và những người có trình độ cao thường mong muốn làm việc tại các BV lớn, tuyển tỉnh, tuyển trung ương, thu nhập cao và nhiều cơ hội hơn. Bản tiêu chuẩn công việc chưa gắn sát với thực tế và phù hợp với từng vị trí việc làm gây khó khăn, lúng túng cho cán bộ làm công tác tuyển dụng. Ngoài ra trong quy trình tuyển dụng của BV, khâu phỏng vấn chưa được chú trọng, chưa có các câu hỏi về tình huống cụ thể với từng vị trí việc làm dự tuyển trong bộ đề thi và trong phỏng vấn để kiểm tra tay nghề cũng như thái độ ứng xử của ứng viên. Bởi vì yêu cầu đối với một BS tại BV không chỉ là trình độ chuyên môn, năng lực làm việc mà bao gồm cả các kỹ năng giao tiếp, ứng xử giữa đồng nghiệp với đồng nghiệp, giữa BS với NB, người nhà NB.

+ Hoạt động đào tạo và bồi dưỡng: Mặc dù BV đã có sự quan tâm đến công tác ĐT, BD, tạo điều kiện để đội ngũ y, BS tham gia các lớp ĐT, BD, tập huấn về chuyên môn nghiệp vụ, giao tiếp ứng xử nhưng lại chưa có biện pháp đo lường chất lượng sau khi ĐT, BD. Việc ĐT được thực hiện liên tục, hàng năm tuy nhiên chưa có phương pháp đánh giá chất lượng quá trình ĐT (trước và sau khi ĐT), điều này khiến hoạt động ĐT, BD, nâng cao chất lượng đội ngũ y, BS chưa đạt kết quả như mong đợi. Việc xác định đối tượng ĐT chưa thực sự đúng người, đúng mục đích, đúng thời điểm. Xây dựng kế hoạch ĐT chưa rõ ràng, cụ thể khiến hiệu quả ĐT và hiệu quả công việc của y, BS khi tham gia ĐT chưa mang lại hiệu quả cao.

Với đặc thù là ngành chăm sóc sức khỏe cho con người nên thời gian ĐT trong lĩnh vực y tế cũng dài hơn và vất vả hơn các ngành khác. Chi phí ĐT khá cao nhưng lại chưa tính toán cụ thể, gây ra phát sinh khi triển khai ĐT. Do đó, dù BV đã tạo điều kiện cho công tác ĐT, BD nhưng hiệu quả của công tác này lại chưa đáp ứng được mong đợi.

+ Chính sách giữ chân: Các chính sách giữ chân, cụ thể là đãi ngộ y, BS phụ thuộc lớn vào quy định của Nhà nước, của ngành y tế. Chính sách lương, thưởng, phụ

cấp và thu nhập tăng thêm đối với đội ngũ y, BS 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 đội ngũ y, BS yên tâm công tác, cống hiến hết mình, gắn bó với BV là điều rất cần thiết. Trong đơn vị sự nghiệp, có thể dễ dàng nhận thấy so với ngành giáo dục thì ngành y rất vất vả, độc hại tuy nhiên không được hưởng phụ cấp thâm niên nghề như ngành giáo dục.

+ Việc ĐGTHCV đối với đội ngũ y, BS còn mang tính hình thức, chưa thực sự đem lại hiệu quả cũng như chưa phản ánh chính xác kết quả thực hiện công việc của y, BS. Việc đánh giá đôi khi còn mang tính chủ quan, chưa công bằng của người thực hiện đánh giá. ảnh hưởng đến thu nhập của y, BS thông qua tiền lương, thưởng hàng tháng. Khi không đảm bảo tính công bằng trong phân phối thu nhập nên dẫn đến sự không hài lòng của một số y, BS.

2.5.2.2. Nguyên nhân tồn tại, hạn chế

Thứ nhất, do là BV tuyến huyện nên chưa thật sự lôi cuốn, thu hút đội ngũ nhân lực y tế chất lượng cao. Ngoài ra, hệ thống bảng phân tích công việc vẫn chưa đầy đủ, công tác ĐGTHCV chưa thực sự tạo ra sự công bằng, minh bạch, chưa tạo điều kiện để cán bộ nhận ra được sự thiếu hụt của mình là gì trong quá trình phấn đấu lên vị trí cao hơn.

Thứ hai, 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. Mức lương cơ sở làm căn cứ tính lương còn thấp so với khu vực ngoài Nhà nước nên chưa thu hút được đội ngũ nhân lực y tế chất lượng cao vào làm việc tại BV, và cũng khó giữ chân được họ. Ngoài ra, hệ thống chính sách của nhà nước, đặc biệt là những chính sách về lương, thưởng, phúc lợi dành cho đơn vị sự nghiệp công lập, đơn vị y tế hiện nay khá cứng nhắc, chậm thay đổi so với sự biến động của đời sống kinh tế, xã hội, khiến cho thu nhập của BS cũng bị ảnh hưởng.

Thứ ba, khối lượng công việc lớn, áp lực ngày càng cao cũng hạn chế việc BS trong BV tham gia các khóa ĐT, BD nâng cao trình độ. Nhận thức về công tác ĐT của quản lý ở một số khoa/phòng chưa cao, thiếu sự phối hợp trong việc cử y, BS đi ĐT. Sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo công tác BD chưa tương xứng; việc đầu tư cho

công tác BD còn nhiều hạn chế, trang thiết bị mới hiện đại còn thiếu, chủ yếu sử dụng trang thiết bị cũ lạc hậu; do việc xây dựng kế hoạch BD còn chưa thực sự khoa học, nội dung BD chưa thực sự sát nhu cầu thực tế đòi hỏi.

Thứ tư, nhận thức về ĐGTHCV của đội ngũ y, BS chưa thật sự nghiêm túc trong đánh giá hàng năm. ĐGTHCV còn mang tính hình thức, chịu nhiều ảnh hưởng bởi tình cảm con người vì quá trình này dựa trên đánh giá chủ quan của người đánh giá. Nếu người ĐGTHCV không nghiêm túc trong quá trình đánh giá, làm sai lệch các ý kiến đánh giá về việc thực hiện công việc của người lao động sẽ làm giảm động lực làm việc.

CHƯƠNG 3

GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ Y, BÁC SĨ TẠI BỆNH VIỆN ĐA KHOA HUYỆN PHÚC THỌ.

3.1. Định hướng phát triển của bệnh viện và yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ y, bác sĩ tại bệnh viện đa khoa huyện Phúc Thọ

3.1.1. Định hướng phát triển của bệnh viện đa khoa huyện Phúc Thọ

3.1.1.1. Định hướng chung:

Phần đầu hoàn thành chỉ tiêu kế hoạch năm 2023 do Sở Y tế giao cho về công tác khám, chữa bệnh và chăm sóc nâng cao sức khỏe nhân dân về đáp ứng nhu cầu khám, chữa bệnh cho nhân dân trên địa bàn huyện và các huyện lân cận. Hoàn thành tốt nhiệm vụ đột xuất khác khi có yêu cầu .

Tiếp tục giáo dục nâng cao y đức, thái độ giao tiếp ứng xử cho cán bộ viên chức theo Thông tư số 07/2014/TT-BYT ngày 25/2/2014 của Bộ Y tế Quy định về Quy tắc ứng xử của công chức, viên chức, người lao động tại các cơ sở y tế; Thực hiện Quyết định số 2151/QĐ/BYT ngày 04/6/2015 của Bộ Y tế về Kế hoạch "Đổi mới phong cách, thái độ phục vụ của cán bộ y tế hướng tới sự hài lòng của NB". Nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ thuật, chất lượng chăm sóc và điều trị

3.1.1.2. Định hướng cụ thể:

+ Thực hiện đạt 100% các chỉ tiêu kế hoạch do Sở Y tế giao cho, đồng thời thực hiện tốt các nhiệm vụ chính của huyện ủy, UBND huyện đề ra.

+ Nâng cao chất lượng khám, điều trị phục vụ BN thực hiện tốt công tác cấp cứu điều trị, mở rộng phạm vi cứu chữa BN .

+ Thực hiện chỉ tiêu giường kế hoạch là: 210 giường.

+ Tổng số lần khám bệnh: 100.000 lượt .

+ TS người khám bệnh: 76.000 người.

+ BN điều trị nội trú: 12.992 BN.

+ TS ngày điều trị nội trú: 76.650 ngày.

+ Ngày điều trị trung bình: 5,9

- + Ngày sử dụng giường: 30 ngày.
- + Phần đầu trên 100% CSSD GB theo giường kế hoạch và dưới 100% theo giường thực kê
- + Chấm điểm BV đạt 3,55 điểm
- + Phần đầu BV đạt loại khá năm 2023
- + Đảng bộ đạt trong sạch vững mạnh, công đoàn, đoàn viên thanh niên đạt vững mạnh, xuất sắc.

3.1.2. Yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ y, bác sĩ tại bệnh viện đa khoa huyện Phúc Thọ

Kiến toàn bộ máy lãnh đạo từ ban giám đốc tới các khoa, phòng, ban và các tổ công tác trong toàn đơn vị.

- Không ngừng phát hiện, bồi dưỡng các nhân viên có đạo đức, có năng lực bổ nhiệm vào các vị trí tham gia công tác quản lý khoa, phòng quản lý BV.

- Đẩy mạnh công tác tuyển dụng nhất là tuyển dụng BS đa khoa, BS các chuyên ngành, điều dưỡng, kỹ thuật viên có trình độ cao và cán bộ chuyên viên tại các phòng chức năng. Đồng thời cử cán bộ đi ĐT các chuyên ngành từ đại học đến thạc sỹ, chuyên khoa I, chuyên khoa II các ngành Ngoại, Sản, Nhi, Gây mê hồi sức, Chẩn đoán hình ảnh...

- Tăng cường đào tạo BS, điều dưỡng kỹ thuật viên bằng hình thức ĐT chính qui, kết hợp ĐT cầm tay chỉ việc từ các trường, các BV tuyển đầu ngành của Sở Y tế Hà Nội.

- Tăng cường và ĐT có lộ trình về nghiệp vụ: quản lý nhà nước, trung cấp lý luận chính trị... nhằm ĐT đội ngũ lãnh đạo, quản lý kế cận dựa trên quy hoạch cán bộ hằng năm. Đảm bảo bổ nhiệm cán bộ đúng quy hoạch, đúng quy định, bổ sung đội ngũ quản lý lãnh đạo cho các khoa, phòng hiện đang còn thiếu.

- Cử cán bộ phụ trách từng chuyên ngành tiếp nhận sự chuyển giao kỹ thuật từ các cán bộ BV tuyển trên hỗ trợ tại BV đa khoa huyện Phúc Thọ.

- Thực hiện quy trình bổ nhiệm, bổ nhiệm lại theo đúng quy định.

- Tăng cường công tác tập huấn cho cán bộ, nhân viên trong toàn BV về vấn đề giao tiếp, ứng xử với NB nhằm hướng tới sự hài lòng của NB.

Về chỉ tiêu biên chế được giao và công tác tuyển dụng, ĐT.

- Tiếp tục bổ sung nguồn lực còn thiếu trong đó ưu tiên đặc biệt đối với BS, BS chuyên khoa như: BS nội tim mạch, chẩn đoán hình ảnh, ngoại khoa, nội tiết đái tháo đường, sản, nhi, cấp cứu...

Chỉ tiêu giường bệnh năm 2023 là 210 giường tương đương 228 biên chế.

- Nhân lực hiện tại: tổng số 206 người: công chức, viên chức và người lao động (viên chức: 177; Hợp đồng 68: 09; Hợp đồng do đơn vị: 20). Trong đó Bác sĩ 43; Điều dưỡng, Hộ sinh, Kỹ thuật viên: 120; Dược sỹ: 13; cán bộ khác: 30.

- Tích cực cử cán bộ đi ĐT nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ ĐT đại học và sau đại học, tham gia các khóa ngắn hạn do Sở Y tế, các BV tuyển trên tổ chức, tuy nhiên cần xác định rõ vị trí việc làm và mức độ cần thiết khi của cán bộ đi ĐT.

Năm 2024 dự kiến về hoạt động đào tạo, bồi dưỡng trình độ: Sau đại học: 6 người (Chẩn đoán hình ảnh, Ngoại khoa, Nhi khoa, Nội tim mạch, YHCT, nội tiết đái tháo đường, xét nghiệm, sản phụ khoa...); Đại học và ĐT khác: 10 đến 35 cán bộ; Trung cấp lý luận chính trị trở lên: cử từ 5 đến 10 cán bộ.

Công tác đánh giá viên chức và người lao động: Thực hiện đầy mạnh việc đánh giá đúng, đánh giá thường xuyên đối với cán bộ viên chức và người lao động. Duy trì kỷ luật, các nội quy, quy định của cơ quan đơn vị và cấp trên. Tăng cường kiểm tra giám sát việc thực hiện các kế hoạch, việc thực hiện nội quy, quy chế của đơn vị nhằm đánh giá cán bộ một cách khách quan, dân chủ. Ứng dụng công nghệ thông tin hợp lý, hiệu quả vào công tác đánh giá cán bộ, viên chức, người lao động hàng tháng.

Công tác bổ nhiệm, bổ nhiệm lại: Tiếp tục rà soát, phát hiện các cán bộ viên chức có năng lực và trình độ đưa vào danh sách quy hoạch hàng năm. Qua đó, bổ nhiệm đúng người, đúng thời điểm và điều kiện, tiêu chuẩn của từng chức danh. Tiến

hành bổ nhiệm lại đối với các vị trí đã thực hiện bổ nhiệm và hết thời gian bổ nhiệm 05 năm theo đúng các bước và trình tự tiến hành...

3.2. Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ đội ngũ y, bác sĩ tại BV đa khoa huyện Phúc Thọ

3.2.1. Các giải pháp nâng cao thể lực

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

Đầu tư về cơ sở vật chất, máy móc, trang thiết bị, đầu tư đổi mới công nghệ, cải thiện môi trường làm việc... đảm bảo có được điều kiện làm việc tốt, giảm sự nặng nhọc, độc hại của công việc, giữ gìn và tăng cường sức khỏe cho đội ngũ y, BS, giúp cho họ phát huy được năng lực, đạt năng suất cao, tạo ra tinh thần hưng phấn trong quá trình làm việc, góp phần vào công tác KCB và nâng cao chất lượng đội ngũ y, BS tại bệnh viện

Cải cách, chấn chỉnh 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. Thực hiện tốt các quy định, quy trình về trang bị các phương tiện bảo hộ như: quần áo blu, mũ, găng tay... Thực hiện đúng quy trình các thủ thuật để không xảy ra hiện tượng lây chéo trong BV; Ngăn ngừa tai nạn đáng tiếc xảy ra đồng thời phòng ngừa bệnh nghề nghiệp cho đội ngũ y, BS. Tăng cường công tác huấn luyện quy trình đạt chuẩn cho đội ngũ y, BS theo đúng quy định của Bộ Y tế. Phổ biến, tuyên truyền rộng rãi các nội quy, quy trình an toàn cho NNL y tế và NB biết để thực hiện, đồng thời thường xuyên kiểm tra trang phục, quy trình thực hiện CMNV. Phát hiện nguyên nhân gây ra yếu tố môi trường lao động vượt tiêu chuẩn vệ sinh an toàn lao động cho phép.

Đầu tư hợp lý cho việc xây dựng môi trường văn hóa BV, 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.

Tổ chức các phong trào thể dục, thể thao, nâng cao sức khỏe cho đội ngũ y, BS, cụ thể là:

Xây dựng và phát triển các hoạt động thể thao: Lãnh đạo BV nên xem xét, giành một phần kinh phí, quỹ đất để phát triển các hoạt động thể thao như: sân cầu lông, sân bóng chuyền, sân tennis... Nếu diện tích đất rộng, có thể làm sân bóng đá, hoặc bóng đá mini. Nếu điều kiện tài chính cho phép, 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 BV, như Câu lạc bộ cầu lông, Câu lạc bộ bóng chuyền, bóng đá; câu lạc bộ cờ tướng, thể dục nhịp điệu v.v...

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

Lãnh đạo các cấp cần gần gũi đội ngũ nhân viên là y, BS trực tiếp hoạt động khám, chữa bệnh hơn nữa để nắm bắt tâm tư, nguyện vọng, hoàn cảnh gia đình và chỉ hướng phấn đấu để từ đó có những điều chỉnh trong cách quản lý sao cho phù hợp với từng nhóm. Bên cạnh đó, những buổi họp, giao ban giữa tập thể khoa/phòng, toàn BV cần có những ý kiến thẳng thắn, nhìn thẳng vào vấn đề, không quá nặng về hình thức, lãnh đạo cần trấn an tâm lý nhân viên là y, BS nhằm đưa ra những ý kiến đóng góp thiết thực, tránh tâm lý e dè, sợ trù dập từ đó giúp tập thể khoa/phòng cũng như cá nhân y, BS có tinh thần làm việc thoải mái hơn, cảm thấy được tôn trọng hơn.

3.2.1.2. Hoàn thiện chính sách giữ chân y, bác sĩ có chất lượng

Thực hiện cải cách chính sách tiền lương cho đội ngũ Y, BS trong BV: “Tiền lương chính là chính sách quan trọng trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ y, BS trong BV. Tiền lương phải tương xứng với trình độ năng lực thực tế, khả năng đóng góp của đội ngũ y, BS đối với xã hội. Thực tế cho thấy mức lương và phụ cấp của đội ngũ y, BS 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 đội ngũ y, BS BV, 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 y, BS. Ngoài ra xây dựng các phụ cấp, hỗ trợ phù hợp với vị trí, chức danh công việc của đội ngũ Y, BS trong BV 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 đội ngũ y, BS: 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 đội ngũ y, BS làm việc, nâng cao năng suất, hiệu quả KCB cho nhân dân.

3.2.2. Các giải pháp nâng cao trí lực

3.2.2.1. Chuẩn hóa đội ngũ y, bác sĩ

Bệnh viện cần xây dựng kế hoạch chuẩn hóa đội ngũ y, BS theo từng giai đoạn nhằm xác định số lượng, cơ cấu đội ngũ y, BS cho phù hợp, tạo nên sự ổn định, kế thừa và phát triển đội ngũ y, BS. Khoa/phòng chức năng tiến hành công tác kế hoạch chuẩn hóa đội ngũ y, BS phải đánh giá đúng thực trạng về số lượng, chất lượng và cơ cấu, có dự báo chính xác về sự phát triển của đội ngũ y, BS cho phù hợp theo từng giai đoạn. Bên cạnh đó, đội ngũ y, BS cần phát huy tính chủ động tích lũy các điều kiện đáp ứng các tiêu chí chuẩn hóa BS: học tập, rèn luyện phấn đấu nâng cao phẩm chất, trình độ và năng lực của y, BS theo quy định của Bộ Nội vụ, Bộ Y tế.

Nội dung đào tạo, bồi dưỡng y, BS theo hướng khoa học, tổ chức đa dạng các hình thức, phương pháp ĐT. Công tác ĐT, BD đội ngũ y, BS phải gắn liền với bố trí, sử dụng đội ngũ y, BS đó và phải xuất phát từ mục đích chuẩn hóa đội ngũ y, BS nhằm đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ cho vị trí việc làm y, BS tại bệnh viện.

Bệnh viện cần tăng cường công tác kiểm tra, đánh giá việc chuẩn hóa đội ngũ y, BS nhằm nâng cao ý thức trách nhiệm của lãnh đạo cũng như mỗi y, BS trong việc thực hiện kế hoạch chuẩn hóa. Nội dung kiểm tra phải toàn diện từ xây dựng kế hoạch, thời gian hoàn thành, biện pháp thực hiện.

Xác định số lượng người làm việc, cơ cấu viên chức theo chức danh nghề nghiệp: Nội dung này thực hiện theo Điều 4 Nghị định 106/2020/NĐ-CP ngày

10/9/2020 của Chính phủ về vị trí việc làm và số lượng người làm việc trong đơn vị sự nghiệp công lập. Với các nội dung của đề án vị trí việc làm đã xây dựng là cơ sở để Ban Giám đốc BV tham khảo, trên cơ sở đó đánh giá chính xác chất lượng đội ngũ y, BS tại BV, để đưa ra các chính sách tuyển dụng, thu hút, ĐT và quy hoạch đội ngũ này một cách hợp lý. Xác định rõ từng vị trí việc làm, từng công việc cụ thể, phân biệt việc này với việc khác, giúp mỗi y, BS đều hiểu được chức trách, nhiệm vụ phải làm, làm như thế nào được coi là hoàn thành. Làm tốt công tác phân loại và đánh giá y, BS, nắm được năng lực sở trường của từng y, BS. Từ đó, có sự phân công, bố trí đúng người, đúng việc, đúng chuyên môn và sở trường.

3.2.2.2. *Nâng cao chất lượng thu hút, tuyển dụng y, bác sĩ có chất lượng*

- Hoạt động thu hút nhân tài:

Bệnh viện hiện đang thực hiện hoạt động thu hút đối với BS đa khoa chính quy. Ngoài ra, các vị trí chức danh chuyên môn còn thiếu khác không có chính sách thu hút, đây cũng là điểm yếu trong hoạt động thu hút nhân tài. Để thu hút được đội ngũ y, BS có chất lượng về làm việc tại BV trước hết BV phải có các chính sách hỗ trợ tiền lương, tiền thưởng, chế độ ĐT, 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 BV về thu hút đội ngũ y, BS trên các phương tiện thông tin đại chúng, website của BV nhằm nâng cao chất lượng, số lượng đội ngũ y, bác sĩ.

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 BS 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, ĐT cho đội ngũ BS trẻ của BV, vì khi mới về hưu họ vẫn còn sức khỏe tốt đảm bảo công tác và với thâm niên công tác lâu năm tại BV sẽ có tình cảm gắn kết với BV và hiểu rõ điều kiện, hoàn cảnh nên chất lượng chuyên môn sẽ cao.

- Hoạt động tuyển dụng đội ngũ y, bác sĩ có chất lượng

Hoạt động tuyển dụng tại BV đa khoa huyện Phúc Thọ 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. Bên cạnh đó, các tiêu chí tuyển chọn ở một số vị trí chưa đủ chi tiết để đảm bảo tuyển được nhân lực có trình độ đáp ứng được yêu cầu. Các chế độ đãi ngộ chưa đủ hấp dẫn với những y, BS có chất lượng. Bản tiêu chuẩn công việc chưa sát với thực tế và phù hợp với từng vị trí việc làm. Vì vậy, 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, BV có thể tham khảo một số giải pháp như:

+ Sử dụng các hình thức truyền thông tuyển dụng:

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, BS sẽ giới thiệu bạn bè, người thân của mình để ứng tuyển vào các vị trí.

Đối với nguồn tuyển chọn từ bên ngoài: Đăng tải thông tin tuyển dụng rộng rãi trên các phương tiện thông tin đại chúng trên trang web, fanpage của BV, Bộ LĐTBXH; Bộ Y tế, chủ động liên hệ với các trường đại học đầu ngành chuyên về Y, Dược 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 BV để được giới thiệu những ứng viên có chất lượng thật sự, điều đó buộc BV phải tạo dựng cho mình một môi trường làm việc tốt, một môi trường văn hóa lành mạnh, cơ hội học hỏi, phát triển dành cho nhân lực y tế, một chế độ đãi ngộ hấp dẫn để thu hút y, BS có chất lượng vào ứng tuyển.

+ 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, BS cần được đầu tư nghiên cứu kỹ lưỡng, chi tiết, rõ ràng bằng văn bản, vì phải chọn được đội ngũ y, BS 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.

+ Bổ sung các câu hỏi tình huống trong phỏng vấn tuyển dụng: quá trình phỏng vấn ứng viên tại BV còn sơ sài, đôi khi thực hiện mang tính hình thức, gây ra nhiều thiếu sót khi lựa chọn ứng viên. BV nên đưa thêm các câu hỏi về tình huống cụ thể với từng vị trí việc làm dự tuyển trong bộ đề thi để kiểm tra tay nghề cũng như thái độ ứng xử của ứng viên để lựa chọn được người phù hợp nhất vào BV. Bởi vì yêu cầu đối với một y, BS tại BV không chỉ là trình độ chuyên môn, năng lực làm việc mà bao gồm cả các kỹ năng giao tiếp, ứng xử giữa đồng nghiệp với đồng nghiệp, giữa y, BS với NB, người nhà NB. Do vậy, thông qua phỏng vấn mới có thể nhận biết, lựa chọn được ứng viên có phẩm chất, năng lực, kỹ năng thực sự trong quan hệ giao tiếp, ứng xử phù hợp nhất cho vị trí việc làm cụ thể cần tuyển dụng.

3.2.2.3. Nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ y, bác sĩ

Từ kết quả phân tích thực trạng về hoạt động ĐT, BD đội ngũ y, bác sĩ của BVĐK huyện Phúc Thọ cho thấy, hạn chế lớn khiến hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ y, BS tại BV chưa đạt kết quả cao là công tác ĐT và BD đội ngũ y, BS. Với đặc thù là ngành chăm sóc sức khỏe cho con người nên thời gian ĐT trong lĩnh vực y tế cũng dài hơn và khắt khe hơn các ngành khác. Do đó, dù BV đã tạo điều kiện cho hoạt động này nhưng hiệu quả mang lại chưa đáp ứng được mong đợi. Kế hoạch ĐT, BD dài hạn của BV chưa được xây dựng chi tiết và cụ thể, kinh phí ĐT, BD hàng năm còn rất thấp so với tổng chi phí hoạt động của BV... Vì vậy, với mục tiêu nhằm tạo ra đội ngũ y, BS có trình độ, năng lực chuyên môn đáp ứng được yêu cầu công việc, phục vụ cho sự phát triển của BV trong giai đoạn tới, BV cần thực hiện tốt các biện pháp:

- Xác định mục tiêu, lựa chọn kiến thức cần đào tạo và bồi dưỡng:

Căn cứ vào mục tiêu phát triển BV và phương hướng phát triển đội ngũ y, BS đến năm 2025 của BV để xác định mục tiêu, nhu cầu đào tạo, BD y, BS.

Trước tiên, cần đánh giá năng lực hiện tại của đội ngũ y, BS. Từ khung năng lực BV đã xây dựng, chuyên viên Phòng Tổ chức hành chính sẽ sử dụng phiếu điều tra gửi đến toàn bộ y, BS có chức danh lãnh đạo và nhân viên, cùng toàn thể nhân viên chức danh khác tại BV theo các mẫu đã thiết kế để tiến hành điều tra, đánh giá

thực trạng năng lực của từng vị trí y, BS. Từ kết quả điều tra, các phiếu được tổng hợp và sử dụng phần mềm excel để đưa ra kết quả điều tra về năng lực của từng y, BS.

Xác định yêu cầu của từng tiêu chí trong khung năng lực: Dựa trên khung năng lực đó, chuyên viên Phòng Tổ chức hành chính thiết kế phiếu điều tra để tiến hành phỏng vấn ban lãnh đạo và những y, BS có thành tích xuất sắc, nổi trội để xác định yêu cầu về năng lực y, BS là lãnh đạo, quản lý và y, BS là nhân viên cần đáp ứng trong thời gian tới.

- Xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng y, bác sĩ của BV

Từ việc đánh giá năng lực hiện tại của từng y, BS và yêu cầu về từng tiêu chí trong khung năng lực, từ đó xác định khoảng cách giữa năng lực hiện tại với yêu cầu về năng lực cần đạt được. Trên cơ sở khoảng cách này chuyên viên phòng tổ chức hành chính sẽ biết được nhu cầu ĐT, BD của năng lực nào cấp thiết để lên kế hoạch ĐT, BD nhằm đáp ứng các yêu cầu về năng lực kỳ vọng. Quá trình xác định nhu cầu ĐT đòi hỏi sự phân tích về ba nội dung cơ bản: phân tích tổ chức, phân tích công việc và phân tích cá nhân y, BS.

BV cần xác định đúng nhu cầu ĐT, bồi dưỡng y, BS, tránh trường hợp ĐT, BD lệch hướng, không sát với nhu cầu thực tế sẽ gây ra lãng phí trong sử dụng nguồn lực. Để phát triển đội ngũ y, BS trong BV ngày càng chất lượng, BV cần có những mục tiêu trong ngắn hạn và dài hạn để lập kế hoạch ĐT cụ thể trong từng thời kỳ. Mục tiêu đưa ra phải phù hợp với nhu cầu ĐT, BD và phải mang tính khả thi, phù hợp với đặc điểm và khả năng hiện tại của BV và được sự thống nhất trong toàn BV từ cấp lãnh đạo đến nhân viên.

- Xác định rõ đối tượng ĐT: Việc xác định đúng người, đúng mục đích, đúng thời điểm ĐT, đảm bảo hiệu quả ĐT và hiệu quả công việc khi y, BS tham gia ĐT, BD. Do nguồn kinh phí ĐT của BV có hạn nên để nâng cao chất lượng đội ngũ y, BS thông qua ĐT, BD BV cần có sự ưu tiên về đối tượng ĐT và nội dung ĐT, BD. Đội ngũ y, BS là đối tượng cần được ưu tiên hơn, tiếp theo đó cần quan tâm đến các BS giữ chức vụ quản lý cấp trung và cấp cao.

- Xây dựng kế hoạch ĐT: Trên cơ sở đã xác định nhu cầu ĐT, BD và nguồn kinh phí, chuyên viên phòng tổ chức hành chính sẽ xây dựng kế hoạch cho các y, BS trong toàn BV dựa trên kế hoạch của từng vị trí BS. Kế hoạch ĐT, BD gồm 02 loại: Kế hoạch 5 năm và kế hoạch hàng năm. Các kế hoạch này phải được xây dựng cho phù hợp với kế hoạch ĐT tổng thể của Bộ Y tế và của BV. Kế hoạch ĐT cần chi tiết, cụ thể, việc thực hiện ĐT không được phép làm ảnh hưởng đến hoạt động chung của BV, chi phí ĐT phải được tính toán cụ thể, hạn chế tối đa những chi phí phát sinh khi triển khai thực hiện. Liên kết với các trường ĐT Y, Dược chất lượng cao trong cả nước như: Trường Đại học Y Hà Nội, Trường Đại học Y Dược Thái Bình... để cử y, BS đi ĐT nâng cao trình độ, ĐT lĩnh vực chuyên khoa sâu bằng nguồn kinh phí ĐT của BV và cam kết trở về làm việc cho BV.

- Lựa chọn hình thức ĐT, BD phù hợp: Để hoạt động ĐT, BD y, BS tại BV có hiệu quả thì việc lựa chọn hình thức ĐT phải phù hợp với đối tượng ĐT. Cụ thể như sau:

ĐT dài hạn: ĐT sau đại học cho BS như chuyên khoa I, chuyên khoa II, thạc sĩ, tiến sĩ để nâng cao trình độ, đáp ứng đủ cán bộ cho các chuyên môn sâu của BV. Dựa trên quy hoạch BS hàng năm của BV đưa ra lộ trình cử các BS quản lý đi học bổ sung lý luận chính trị trình độ trung cấp và quản lý nhà nước ngạch chuyên viên để phát triển đội ngũ BS trẻ kế cận có trình độ chuyên môn, năng lực quản lý tốt, đủ sức đảm nhiệm công tác trong thời kỳ mới.

ĐT ngắn hạn: Chăm tay chỉ việc, hội thảo, chuyên đề, ĐT nâng cao trình độ ngoại ngữ, tin học để y, BS có thể tiếp cận nhiều kiến thức mới của thế giới trong nhiều lĩnh vực và ứng dụng được công nghệ thông tin trong quản lý điều hành, hội chẩn từ xa. Chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý mà thấp thì công tác nâng cao chất lượng đội ngũ y, BS cực khó có thể đạt được hiệu quả cao.

Nội dung kiến thức ĐT, BD phải phù hợp với nhu cầu và mục đích, liên tục được cập nhật, đổi mới, bắt kịp xu thế chung. Bên cạnh việc ĐT chuyên môn nghiệp vụ cũng cần chú ý đến ĐT các kỹ năng cần thiết như: kỹ năng giao tiếp ứng xử, kỹ năng giải quyết xung đột, kỹ năng tư vấn cho NB.

Đối với các hình thức ĐT nội bộ và ĐT bên ngoài, BV cần chú trọng:

Với hình thức đào tạo nội bộ:

Đối với hình thức ĐT này, BV cần chủ động xây dựng nội dung, chương trình ĐT phù hợp với đặc điểm, tình hình thực tế của BV. Áp dụng các phương pháp ĐT, BD, sử dụng tài liệu phù hợp nội dung và đối tượng được ĐT, BD, phương pháp ĐT phải bám sát thực tiễn để tăng cường hiệu quả hơn.

Tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ giảng dạy và học tập; giữa lý thuyết và thực hành nhằm đáp ứng quy mô và từng bước nâng cao chất lượng ĐT, BD nội bộ.

Nâng cao kỹ năng sư phạm cho các cán bộ y tế làm công tác giảng dạy, huấn luyện để tăng cường hiệu quả ĐT.

Với hình thức ĐT bên ngoài: BV cần chú trọng hơn đến công tác kiểm tra tay nghề, chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ y, BS từ đó xác định được họ còn yếu mặt nào để lập kế hoạch ĐT, BD nhằm khắc phục những điểm yếu và thiếu sót, giúp công tác KCB, chăm sóc NB chuyên nghiệp hơn. Công tác kiểm tra tay nghề cần được tiến hành thường xuyên, có thể hàng tháng hoặc hàng quý từ đó khuyến khích đội ngũ y, BS tự nâng cao tay nghề cũng như nghiệp vụ của mình. Căn cứ Kế hoạch ĐT, BD đã xây dựng, cử y, BS đi ĐT, BD phù hợp kế hoạch để đảm bảo hoạt động của BV. Tuy nhiên, đội ngũ y, BS cử đi ĐT dài hạn cũng cần phải đạt được những tiêu chuẩn nhất định. Có thể lấy các điều kiện, tiêu chuẩn sau để làm căn cứ cử cán bộ đi ĐT:

Bảng 3.1. Điều kiện, tiêu chuẩn để đội ngũ y, BS được cử đi ĐT

STT	Trình độ hiện tại	Trình độ sau ĐT	Điều kiện, tiêu chuẩn được cử đi ĐT
1	Thạc sỹ/ CKI	Tiến sỹ/CKII	- Thời gian làm việc tại BV tối thiểu là 05 năm. - Thời điểm đăng ký ĐT đạt LĐTĐ cấp BV trở lên 02 năm liên tiếp. - Chủ nhiệm 02 đề tài hoặc sáng kiến cấp cơ sở.
2	BS / ĐH dược, cử nhân....., CN điều dưỡng	Thạc sỹ/CKI	- Thời gian làm việc tại BV tối thiểu là 03 năm. - Thời điểm đăng ký đi học đạt LĐTĐ cấp BV trở lên 02 năm liên tiếp. - Thành viên 02 đề tài hoặc sáng kiến cấp cơ sở.
3	Điều dưỡng/	Đại học	- Thời gian làm việc tại BV tối thiểu là 02 năm.

	Kỹ thuật viên cao đẳng		<ul style="list-style-type: none"> - Thời điểm đăng ký ĐT đạt LĐTT cấp BV trở lên 02 năm liên tiếp - Tham gia 02 đề tài hoặc sáng kiến cấp cơ sở.
--	------------------------	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Nguồn: Học viên đề xuất

Để đảm bảo thu nhập cho y, BS khi được cử đi ĐT, BD và khuyến khích họ vẫn tham gia trực chuyên môn để đảm bảo một người không phải trực với lịch quá dày, BV nên xét nếu y, BS 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, vì như vậy sẽ tạo động lực cho họ đi học ở những trường quanh khu vực Hà Nội như: Đại học Y Hà Nội, Học viện Quân y... là những trường ở gần BV và có chất lượng ĐT cao.

- Xây dựng chương trình đánh giá sau ĐT: Mặc dù BV đã có sự quan tâm đến công tác ĐT, BD, tạo điều kiện để đội ngũ y, BS tham gia các lớp ĐT, BD, tập huấn về chuyên môn nghiệp vụ, giao tiếp ứng xử nhưng lại chưa có biện pháp đo lường chất lượng sau khi ĐT, BD. Việc ĐT được thực hiện liên tục, hàng năm tuy nhiên chưa có phương pháp đánh giá chất lượng quá trình ĐT (trước và sau khi ĐT). Vì vậy, đội ngũ y, BS sau khi được ĐT cần phải được đánh giá xem đã tích lũy thêm những kiến thức, kỹ năng gì, có giúp tăng hiệu quả công việc, chất lượng chuyên môn không. BV cần có những bài kiểm tra đánh giá để đánh giá chất lượng nhân sự ngay sau khi kết thúc khóa ĐT. Sau mỗi khóa ĐT BD, BV nên lấy ý kiến đánh giá, đóng góp của các y, BS tham gia ĐT, BD về nội dung, hình thức, cách thức, quy trình ĐT, BD để hiểu được cán bộ cần gì và mong muốn gì về một chương trình ĐT, BD. Cùng với đó có thể so sánh hiệu quả, chất lượng thực hiện công việc trước và sau khi ĐT, BD, sau khi đội ngũ y, BS hoàn thành khóa ĐT, BD, BV cần bố trí, sắp xếp vào những vị trí phù hợp, liên quan đến kiến thức mà họ được ĐT, BD. Điều này vừa giúp họ áp dụng những kiến thức vừa học vào thực tiễn, cải thiện và nâng cao hiệu quả làm việc vừa có tác dụng khuyến khích y, BS đi ĐT, BD nâng cao trình độ vì họ thấy kiến thức bản thân học được áp dụng ngay vào thực tiễn công việc hàng ngày. Tất cả những hoạt động đánh giá trên đều nhằm mục đích cuối cùng là cải thiện chất lượng, hiệu quả công việc, tìm ra những điểm tiêu cực để tìm các khắc phục nhằm có

kế hoạch tiếp theo phù hợp hơn, điểm tích cực để áp dụng trong các khóa học tiếp theo, nâng cao chất lượng đội ngũ y, BS tại BV.

- Có thể định kỳ tổ chức các đợt kiểm tra kiến thức như: Hội thi “BS, Hộ sinh, Kỹ thuật viên ứng xử hay, tay nghề giỏi”... đây cũng vừa là dịp kiểm tra, đánh giá toàn diện về trình độ, năng lực chuyên môn của đội ngũ y, BS, hộ sinh, kỹ thuật viên. Đồng thời cũng là cơ hội để mọi người học hỏi, trao đổi kinh nghiệm, tạo sự chuyển biến mạnh mẽ trong công tác chăm sóc toàn diện NB tại các khoa lâm sàng.

- Hoàn thiện các quy chế liên quan đến ĐT, BD: Bệnh viện cần căn cứ vào điều kiện thực tế để điều chỉnh, bổ sung quy chế ĐT, BD cho phù hợp và cần được thông qua đại hội đội ngũ y, BS vì đây là cơ sở pháp lý để công tác ĐT đạt hiệu quả. Nó đảm bảo sử dụng có hiệu quả, đúng mục đích các nguồn kinh phí cho việc ĐT và BD đội ngũ y, bác sĩ. Đồng thời đảm bảo các quyền lợi, nghĩa vụ của đội ngũ y, BS khi tham gia đào tạo, bồi dưỡng.

3.2.2.4. Đổi mới công tác đánh giá thực hiện công việc

ĐGTHCV của y, bác sĩ là một hoạt động quản trị nhân lực quan trọng của bệnh viện, nhờ có kết quả ĐGTHCV mà người quản lý có thể đưa ra các quyết định về nhân sự, kiểm tra được tính đúng đắn và tính hiệu quả của các hoạt động chức năng về NNL để từ đó có các phương hướng điều chỉnh phù hợp. Bên cạnh đó, mức độ hợp lý và công bằng của hệ thống đánh giá cũng như thông tin phản hồi các kết quả đánh giá có ảnh hưởng rất lớn đến thái độ BS, bầu không khí làm việc và động lực làm việc của BS. Do đó, tác giả xin đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện hệ thống đánh giá thực hiện công việc của BS tại BV như sau:

BV cần sử dụng kết quả ĐGTHCV của BS trong công tác quản trị nhân sự tại Bệnh viện, cần làm tốt cả công tác lưu trữ hồ sơ để có thông tin và đề xuất được các giải pháp chiến lược trong đào tạo, phát triển nhân lực BS hướng đến phát triển bền vững.

Thiết kế các tiêu chuẩn ĐGTHCV đầy đủ, chi tiết: Xây dựng bộ tiêu chuẩn ĐGTHCV của BS công bằng, khách quan và có hiệu quả sẽ là công cụ quan trọng giúp tăng cường động lực làm việc cho đội ngũ BS .

Chuẩn năng lực cơ bản của BS tại BV nên xây dựng dựa trên các nhóm năng lực sau:

Năng lực hành nghề chuyên nghiệp bao gồm tiêu chuẩn:

Tiêu chuẩn 1: Hành nghề theo tiêu chuẩn đạo đức nghề nghiệp;

Tiêu chuẩn 2: Hành nghề phù hợp với bối cảnh văn hóa xã hội và điều kiện thực tế;

Tiêu chuẩn 3: Hành nghề theo quy định của pháp luật;

Tiêu chuẩn 4: Học tập suốt đời cho phát triển cá nhân và nghề nghiệp;

Năng lực ứng dụng kiến thức y học dựa trên các tiêu chuẩn cơ bản:

Tiêu chuẩn 1: Ứng dụng các kiến thức khoa học cơ bản, y học cơ sở, bệnh học trong thực hành chăm sóc y khoa;

Tiêu chuẩn 2: Ứng dụng các nguyên tắc, phương pháp y tế công cộng trong thực hành chăm sóc y khoa;

Năng lực chăm sóc y khoa gồm các tiêu chuẩn cơ bản:

Tiêu chuẩn 1: Chẩn đoán và ra quyết định xử trí dựa vào bằng chứng có sự tham gia của người bệnh, người nhà và cán bộ y tế liên quan phù hợp với điều kiện thực tế;

Tiêu chuẩn 2: Áp dụng các kiến thức, phương pháp luận về hành vi, tâm lý, xã hội trong thực hành chăm sóc y khoa;

Tiêu chuẩn 3: Điều trị bằng thuốc an toàn, chi phí - hiệu quả;

Tiêu chuẩn 4: Chăm sóc sức khỏe thai sản;

Tiêu chuẩn 5: Hồi sức, sơ cứu và chăm sóc tích cực;

Tiêu chuẩn 6: Chăm sóc kéo dài, chăm sóc giảm nhẹ cho người bệnh mãn tính hoặc nan y;

Tiêu chuẩn 7: Kiểm soát đau;

Tiêu chuẩn 8: Y học cổ truyền và các phương pháp chữa bệnh không dùng thuốc trong điều trị, dự phòng và phục hồi chức năng một số bệnh thường gặp;

Tiêu chuẩn 9: Tham gia kiểm soát lây nhiễm;

Tiêu chuẩn 10: Tuyên truyền, giáo dục, vận động cho tăng cường sức khỏe và dự phòng bệnh tật;

Tiêu chuẩn 11: Quản lý tử vong

Năng lực giao tiếp, cộng tác gồm các tiêu chuẩn cơ bản:

Tiêu chuẩn 1: Tạo dựng được mối quan hệ thân thiện, hợp tác, tin tưởng với người bệnh, thân nhân người bệnh và cộng đồng;

Tiêu chuẩn 2: Cộng tác có hiệu quả với đồng nghiệp và đối tác;

Tiêu chuẩn 3: Giao tiếp hiệu quả.

Căn cứ vào tình hình thực tế tại Bệnh viện, đặc điểm BS và định hướng chiến lược của Bệnh viện. Ban lãnh đạo BV cụ thể hóa các tiêu chuẩn bằng các chỉ tiêu cụ thể và ban hành bộ tiêu chuẩn đánh giá năng lực thực hiện công việc của BS tại Bệnh viện.

Đánh giá BS không nên chỉ thể hiện vào cuối năm hay khi bỏ nhiệm, quy hoạch, mà cần phải tiến hành trong suốt quá trình quản lý, sử dụng đội ngũ y, BS. Đổi mới công tác đánh giá y, BS phải gắn với kết quả, thời gian, tiến độ hoàn thành công việc để phân biệt người làm tốt với người làm chưa tốt, gắn đánh giá với cơ chế trả thu nhập và khen thưởng đối với đội ngũ BS. Tăng tần suất đánh giá với tần suất hàng tháng, hàng quý để BV có thể kịp thời động viên, thúc đẩy động lực làm việc cho BS.

Cần hình thành văn hóa đánh giá trong quản lý đội ngũ y, BS. Văn hoá đánh giá y, BS có mối liên hệ mật thiết với văn hoá tổ chức, với ý nghĩa là BV tạo mọi điều kiện để y, BS được tham gia một cách thoải mái nhất vào việc đánh giá bản thân và đồng nghiệp với mục tiêu là vì sự tiến bộ của chính họ. Quy trình đánh giá y, BS được thiết lập trên cơ sở phát huy tính chủ động, sáng tạo của người được đánh giá và trách nhiệm của người quản lý trong hướng dẫn, chỉ đạo, đưa ra kiến nghị đối với y, BS được đánh giá.

3.2.3. Các giải pháp nâng cao tâm lực

3.2.3.1. Nâng cao tinh thần trách nhiệm, ý đức đội ngũ y, bác sĩ

Hàng tháng, hàng quý nên thường xuyên 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 NB và người nhà BN... Nhắc nhở trong các buổi giao ban khoa, phòng hàng ngày, họp khoa, họp chi bộ và họp công đoàn hàng tháng. Lồng ghép với việc triển khai chỉ thị Chỉ thị số 05-CT/TW của Bộ Chính trị “Về đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh” tại các khoa, phòng và các đoàn thể. Lồng ghép tuyên truyền, giáo dục liên quan đến chủ đề về quy tắc ứng xử trong các buổi sinh hoạt, hội thi tổ chức kỷ niệm các ngày lễ lớn trong năm như 27/2, 8/3, 20/10... Đăng ký và cam kết thực hiện quy tắc ứng xử, 12 điều y đức đối với NNL y tế tại BV Đa khoa huyện Phúc Thọ.

Thành lập tổ giám sát và theo dõi việc thực hiện quy tắc ứng xử trong BV. Tăng cường công tác tư vấn và giao tiếp trong điều trị BN nội trú, thực hiện mô hình chăm sóc toàn diện, để NB có điều kiện phản ánh trực tiếp cho y, BS những điều cần thiết. Tổ chức họp hội đồng NB hàng tuần tại khoa và hàng tháng tại BV, có khảo sát và đánh giá sự hài lòng của người bệnh và người nhà BN theo Quý. Nhân viên y tế vi phạm qui tắc giao tiếp ứng xử sẽ không được nhận lương tăng thêm hàng tháng theo quy định phân loại lao động hàng tháng của BV và không đạt danh hiệu thi đua cuối năm.

3.2.3.2. Đổi mới chính sách thi đua, khen thưởng, kỷ luật đối với đội ngũ y, bác sĩ

Chính sách thi đua, khen thưởng và kỷ luật cũng là một trong những nhân tố ảnh hưởng tới chất lượng đội ngũ đội ngũ y, BS. 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 BS tại BV. 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 BV 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 đội ngũ y, BS 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 đội ngũ y, BS 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 BV. 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 BV. Đi đôi với công tác khen thưởng cũng cần xử lý kỷ luật nghiêm minh, kịp thời những y, BS vi phạm chính sách pháp luật, vi phạm quy tắc ứng xử, vi phạm y đức trong quá trình khám bệnh, chữa bệnh.

3.3. Khuyến nghị với Huyện, Thành phố, Sở Y tế và Trung ương (Bộ Y tế, Bộ Nội vụ)

3.3.1. Với Ủy ban nhân huyện Phúc Thọ

Xây dựng Đề án phát triển NNL y tế chất lượng cao trên địa bàn huyện làm cơ sở cho Ngành Y tế huyện tổ chức thực hiện đảm bảo theo đúng định hướng và mục tiêu phát triển của huyện.

Thay đổi và hoàn thiện thêm một số cơ chế, chính sách thu hút và đãi ngộ đối với đội ngũ y, bác sĩ chất lượng cao về huyện công tác.

Tăng cường đầu tư vào việc xây dựng cơ sở hạ tầng, trang thiết bị kỹ thuật. Hỗ trợ kêu gọi đầu tư cải tiến, phát triển công nghệ thông tin đối với bệnh viện.

3.3.2. Với Thành phố Hà Nội và Sở Y tế

Tham mưu Ủy ban nhân dân Thành phố và thực hiện chế độ thu hút, đãi ngộ đội ngũ y, BS chất lượng cao để họ về làm việc tại Thành phố và yên tâm cống hiến.

Thực hiện việc tuyển dụng và thu hút đội ngũ y, BS chất lượng cao về công tác tại các cơ sở y tế trong Thành phố nói chung và BV Phúc Thọ nói riêng.

Sở Y tế Hà Nội cần thường xuyên mở các lớp tập huấn về chuyên môn để đội ngũ nhân lực y tế trong toàn Ngành và nhân lực y tế trên địa bàn nhằm học tập kinh nghiệm lẫn nhau để cùng tiến bộ, cùng phát triển, giúp nâng cao chất lượng đội ngũ

nhân lực y tế toàn ngành nói chung và của Bệnh viện Đa khoa huyện Phúc Thọ nói riêng.

Sở Y tế Hà Nội cần đơn giản các thủ tục hành chính và giải quyết nhanh chóng, kịp thời các thủ tục, hồ sơ liên quan đến giải quyết chế độ đãi ngộ, thăng hạng, chuyển ngạch, điều động, biệt phái viên chức... Đảm bảo sự luân chuyển cán bộ giữa các đơn vị trực thuộc Sở Y tế được diễn ra đúng quy trình, thủ tục đơn giản. Đối với các danh hiệu thi đua, cần nhanh chóng xem xét, giải quyết để kịp thời khen thưởng cho các cá nhân, tập thể, tránh để tình trạng để quá lâu, khi đó sẽ làm giảm giá trị của việc khen thưởng. Khi khen thưởng kịp thời, hợp lý sẽ động viên, khích lệ người lao động hăng hái, nhiệt tình trong lao động, đảm bảo kết quả tốt nhất. Để làm được như vậy cần có sự trao đổi thẳng thắn, hợp tác giữa bên gửi hồ sơ và bên nhận hồ sơ để quá trình hoàn thiện diễn ra nhanh hơn.

3.3.3. Với Trung ương

Xem xét các chính sách hỗ trợ về vốn cho các cơ sở y tế để đáp ứng mong muốn mở rộng quy mô hoạt động cũng như nhu cầu đầu tư các trang thiết bị y tế hiện đại phục vụ những kỹ thuật y học mới. Đối với các cơ sở y tế thì vấn đề tài chính luôn là vấn đề quan trọng hàng đầu được đặt ra trong các chiến lược phát triển BV. Nhà nước có thể đưa ra các cơ chế hỗ trợ lãi suất vay nợ đồng thời cải cách thủ tục cho vay vốn phù hợp với điều kiện của các cơ sở y tế để họ có thể vay vốn mở rộng quy mô hoạt động, đầu tư mua sắm trang thiết bị hiện đại về phục vụ hoạt động chăm sóc sức khỏe cho nhân dân.

Học viên rất mong những kiến nghị của mình đối với Chính Phủ, Bộ Y tế và các Sở, Ban, Ngành trong thành phố Hà Nội về việc tạo điều kiện để Bệnh viện Đa khoa huyện Phúc Thọ có những căn cứ để nâng cao chất lượng đội ngũ nhân lực y, bác sĩ giúp Bệnh viện đạt được những mục tiêu, chiến lược phát triển đã đề ra.

KẾT LUẬN

Trong bối cảnh toàn cầu hóa nền kinh tế, ngành Y tế đang từng bước thay đổi, BV đa khoa huyện Phúc Thọ 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, BV đa khoa huyện Phúc Thọ 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 đội ngũ y, BS, tạo lên một đội ngũ y, BS 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.

Nâng cao chất lượng đội ngũ y, bác sĩ của BVĐK huyện Phúc Thọ phải phù hợp với yêu cầu nâng cao chất lượng khám bệnh, chữa bệnh của bệnh viện. Trên cơ sở đó, đẩy mạnh việc nâng cao chất lượng đội ngũ y, bác sĩ cả về nâng cao thể lực, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và nâng cao tinh thần y đức của đội ngũ y, bác sĩ... Đây là giải pháp mang tính đồng bộ và lâu dài nhằm đảm bảo cả về số lượng, chất lượng và phù hợp về cơ cấu đội ngũ y, bác sĩ phát triển lâu dài và bền vững.

Trong khuôn khổ một luận văn thạc sĩ, học viên đã vận dụng kiến thức, lý luận được tiếp thu từ nhà trường, nghiên cứu nguồn tài liệu, đi sâu tìm hiểu, khảo sát và qua thực tế công tác tại Bệnh viện. Tuy vậy, nâng cao chất lượng đội ngũ y, bác sĩ là nội dung rộng lớn, khó khăn và phức tạp, nên những nội dung và đề xuất mà học viên nêu trong luận văn chưa thể bao quát hết tất cả những vấn đề thuộc lĩnh vực này. Đồng thời, luận văn không tránh khỏi những hạn chế, thiếu sót, nên rất mong nhận được ý kiến tham gia, góp ý của Thầy, Cô giáo và đồng nghiệp để luận văn được hoàn thiện hơn và mang tính ứng dụng cao hơn.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. BV đa khoa huyện Phúc Thọ (2023), *Kế hoạch hoạt động BV năm 2022*, Phúc Thọ
2. BV đa khoa huyện Phúc Thọ (2023), *Kế hoạch hoạt động BV năm 2023*, Phúc Thọ
3. Bộ Y tế, Bộ Nội vụ (2015), *Thông tư số 10/2015/TTLT-BYT-BNV ngày 27/5/2015, Thông tư liên tịch của Bộ Y tế, Bộ Nội vụ Quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp BS, BS y học dự phòng, y sĩ, Hà Nội.*
4. 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.*
5. Bộ Y tế (2015), *Kế hoạch phát triển nhân lực trong hệ thống khám bệnh, chữa bệnh giai đoạn 2015-2020*, Hà Nội.
6. Sở Y tế Hà Nội (2015), *Kế hoạch số 607/KH-YT ngày 01/06/2015 về Truyền thông triển khai thực hiện, Đổi mới phong cách, thái độ phục vụ của cán bộ y tế, hướng tới sự hài lòng của NB*
7. Bộ Y tế (1997), *Quyết định số 1895/1997/ BYT-QĐ ngày 19-9-1997 về việc ban hành Quy chế BV.*
8. Bộ Y tế (2020), *Quyết định số 1266/QĐ- BYT ngày 21 tháng 3 năm 2020 về việc ban hành quy định tiêu chuẩn phân loại sức khỏe cán bộ và mẫu phiếu khám sức khỏe cán bộ*
9. Bộ Y Tế (1997), *Quyết định số 1613/QĐ-BYT ban hành ngày 15/8/1997 về tiêu chuẩn sức khỏe – phân loại để khám tuyển, khám định kỳ*
10. Bộ Y Tế (2022), *Thông tư 03/2022/TT-BYT sửa đổi, bổ sung một số quy định về tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức chuyên ngành y tế*
11. Bộ Y Tế (2021), *Thông tư số 37/2021/TT-BYT ban hành ngày 31 tháng 12 năm 2021 hướng dẫn chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của Sở Y tế thuộc UBND*

tỉnh, thành phố trực thuộc TW và phòng y tế thuộc UBND huyện, quận, thị xã, thành phố trực thuộc tỉnh, thành phố thuộc thành phố trực thuộc TW

12. Bộ Y Tế (2015), *Thông tư liên tịch 10/2015/TTLT-BYT-BNV Thông tư liên tịch số 10/2015/TTLT-BYT-BNV của Bộ Nội vụ, Bộ Y tế: Quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp BS, BS y học dự phòng, y sĩ*

13. Bộ Y Tế, Bộ Nội Vụ (2015), *Thông tư số 03/2021 ngày 29 tháng 6 năm 2021 về sửa đổi, bổ sung chế độ nâng bậc lương thường xuyên, nâng bậc lương trước thời hạn và chế độ phụ cấp thâm niên vượt khung đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động*

14. Bộ Y tế (2019), *Thông tư số 20/2019/TT - BYT ngày 31/7/2019 quy định hệ thống chỉ tiêu thống kê cơ bản ngành y tế*

15. Bộ Y tế (2013), *Thông tư số 22/2013/TT-BYT ngày 09/8/2013 Hướng dẫn việc ĐT liên tục cho cán bộ y tế.*

16. Bộ Y tế (2020), *Thông tư số 26/2020/TT-BYT ngày 28/12/2020 sửa đổi, bổ sung một số điều của Thông tư 22/2013/TT-BYT ngày 09/8/2013 của Bộ trưởng Bộ Y tế hướng dẫn việc ĐT liên tục cho cán bộ y tế*

17. Bộ Tài Chính (2022), *Thông tư 56/2022/TT-BTC ngày 16 tháng 9 năm 2022 hướng dẫn nghị định 60/2021 hướng dẫn một số nội dung về cơ chế tự chủ tài chính của đơn vị sự nghiệp công lập, xử lý tài sản, tài chính khi tổ chức lại, giải thể đơn vị sự nghiệp công lập.*

18. Bộ Thông tin và Truyền thông (2014), *Thông tư số 03/2014/TT-BTTTT 11-03-2014 Quy định Chuẩn kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin*

19. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2014), *Thông tư số 01/2014/TT-BGDĐT 24-01-2014 Ban hành Khung năng lực ngoại ngữ 6 bậc dùng cho Việt Nam*

20. Chính Phủ (2012), *Nghị định số 85/2012/NĐ-CP quy định về nguồn vốn chi đầu tư phát triển đối với các cơ sở thực hiện xã hội hóa của đơn vị sự nghiệp y tế công lập.*

21. Chính Phủ (2012), *Nghị định 60/2021/NĐ-CP, ngày 21 tháng 6 năm 2021 quy định cơ chế tự chủ tài chính của đơn vị sự nghiệp công lập.*

22. Lê Thanh Hà (2009), *Giáo trình Quản trị nhân lực tập 1,2, Trường Đại học Lao động - Xã hội, NXB Lao động - xã hội, Hà Nội*

23. Nguyễn Phan Thu Hằng (2017), *Phát triển NNL chất lượng cao tại Tập đoàn dầu khí Việt Nam đến năm 2025*” Luận án Tiến sĩ kinh tế, Trường Đại học Kinh tế - Luật, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh.

24. Phạm Thị Khanh (2021), *Phát triển NNL chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0*, Tạp chí Khoa học chính trị số 02/2021.

25. Ngô Gia Lương (2019), *Phát triển NNL y tế đáp ứng yêu cầu tăng trưởng kinh tế vùng kinh tế trọng điểm phía Nam*, luận án Tiến sĩ kinh tế, chuyên ngành Kinh tế học, Trường Đại học Kinh tế - Luật, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh.

26. Phan Thị Thanh Tâm (2016), *Thực trạng NNL và một số yếu tố liên quan đến động lực làm việc của BS tại BV Đa khoa tỉnh Quảng Ngãi năm 2016*, luận văn thạc sĩ, chuyên ngành Y tế công cộng, Trường Đại học Y Hà Nội.

27. Đào Thị Tâm (2015), *Nâng cao chất lượng đội ngũ y, BS tại BV đa khoa huyện Chương Mỹ*, luận văn thạc sĩ, Trường Đại học Lao động - Xã hội.

28. Trần Thị Thanh Thủy (2015), *Nâng cao chất lượng NNL Y tế tại BV Đa khoa huyện Gia Viễn, tỉnh Ninh Bình*, Luận văn thạc sĩ, chuyên ngành Y tế công cộng, Trường Đại học Y Hà Nội.

29. Trần Đức Thuận (2018), *Thực trạng và giải pháp nâng cao chất lượng ĐT BS đa khoa theo chương trình 4 năm cho vùng dân tộc ít người*”, luận án tiến sĩ y học, chuyên ngành Y tế công cộng, Trường Đại học Y Hà Nội.

30. Đỗ Thị Như Quỳnh (2019), *Xây dựng NNL Ngành Y tế - Kết quả và một số giải pháp*, Tạp chí Lý luận chính trị số 6 năm 2019.

31. Nguyễn Tiếp (2005), *Giáo trình NNL, Trường Đại học Lao động - Xã hội, NXB Lao động xã hội, Hà Nội.*

32. Từ điển tiếng Việt (2005)

PHỤ LỤC 1

Phiếu số 1 (Nhóm 3)

Phiếu khảo sát ý kiến bệnh nhân và người nhà bệnh nhân điều trị tại Bệnh viện Đa khoa huyện Phúc Thọ

Xin chào ông/bà!

Hiện nay, tôi đang thực hiện đề tài: “Nâng cao chất lượng đội ngũ y, bác sĩ tại bệnh viện Đa khoa huyện Phúc Thọ” với mục đích là đánh giá chất lượng đội ngũ y, bác sĩ tại bệnh viện, từ đó tìm kiếm các giải pháp nhằm cải tiến phương thức phục vụ và nâng cao chất lượng y, bác sĩ, chất lượng khám, chữa bệnh, đáp ứng sự hài lòng của người bệnh trong thời gian tới. Những đóng góp quý báu này của ông/bà sẽ giúp bệnh viện chúng tôi khắc phục khó khăn, từng bước cải tiến chất lượng để phục vụ người dân tốt hơn. Bệnh viện bảo đảm giữ bí mật thông tin và không ảnh hưởng đến việc điều trị của ông/bà.

Xin trân trọng cảm ơn!

I. THÔNG TIN NGƯỜI ĐIỀN PHIẾU

1. Giới tính: Nam Nữ

2. Năm sinh/Tuổi:

3. Tổng số ngày nằm điều trị:.....

4. Ông/bà có sử dụng thẻ BHYT cho lần điều trị này không:

Có Không

II. Nội dung khảo sát

Hãy cho biết mức độ đồng ý của ông/bà đối với các tiêu chí bên dưới bằng cách tích chọn vào ô thích hợp theo các mức độ từ 1 đến 5:

1	2	3	4	5
Rất không	Không	Bình	Đồng ý	Rất đồng ý

STT	Nội dung đánh giá	Mức độ đồng ý				
		1	2	3	4	5
1	Y, bác sĩ luôn tôn trọng người bệnh và người nhà người bệnh, có thái độ giao tiếp đúng mực.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Y, bác sĩ luôn từ chối nhận tiền hoặc lợi ích khác từ người bệnh, người nhà người bệnh vì mục đích được ưu tiên trong khám bệnh, chữa bệnh.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Y, bác sĩ giải thích về tình trạng bệnh, chẩn đoán, phương pháp điều trị cho người bệnh.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Y, bác sĩ thường xuyên lắng nghe, khuyến khích, đưa ra lời khuyên cho người bệnh, gia đình người bệnh trong quá trình điều trị.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Y, bác sĩ luôn phối hợp với đồng nghiệp, xử lý công việc thành thạo, kịp thời.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Y, bác sĩ đối xử công bằng, thân thiện với mọi người bệnh	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Y, bác sĩ hướng dẫn tận tình, chu đáo, thường xuyên thăm khám và động viên người bệnh.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Ông/bà được y, bác sĩ tư vấn giáo dục sức khỏe về chế độ chăm sóc, dinh dưỡng.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Ông/bà hài lòng về cơ sở vật chất, trang thiết bị của bệnh viện.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Ông/bà hài lòng về trình độ chuyên môn, kỹ thuật của y, bác sĩ.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Ông/bà hài lòng về thái độ chăm sóc, tiếp đón, cư xử với người bệnh của y, bác sĩ.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

III. Những ý kiến, góp ý khác của ông /bà nếu có

.....

Xin chân thành cảm ơn ông/bà!

PHỤ LỤC 2
TỔNG HỢP KẾT QUẢ KHẢO SÁT TẠI BỆNH VIỆN ĐA KHOA
HUYỆN PHÚC THỌ

Phiếu số (Nhóm 3)

Phiếu khảo sát ý kiến bệnh nhân và người nhà bệnh nhân điều trị tại
 Bệnh viện Đa khoa huyện Phúc Thọ

II. Nội dung khảo sát

Hãy cho biết mức độ đồng ý của ông/bà đối với các tiêu chí bên dưới bằng cách tích chọn vào ô thích hợp theo các mức độ từ 1 đến 5:

1	2	3	4	5
Rất không	Không	Bình	Đồng ý	Rất đồng ý

STT	NỘI DUNG ĐÁNH GIÁ	MỨC ĐỘ ĐỒNG Ý				
		1	2	3	4	5
	Bệnh nhân người nhà bệnh nhân: 65 người					
1	Y, bác sĩ luôn tôn trọng người bệnh và người nhà người bệnh, có thái độ giao tiếp đúng mực.	0	0	17	30	18
2	Y, bác sĩ luôn từ chối nhận tiền hoặc lợi ích khác từ người bệnh, người nhà người bệnh vì mục đích được ưu tiên trong khám bệnh, chữa bệnh.	2	4	11	40	8
3	Y, bác sĩ giải thích về tình trạng bệnh, chẩn đoán, phương pháp điều trị cho người bệnh.	0	0	12	38	15
4	Y, bác sĩ thường xuyên lắng nghe, khuyến khích, đưa ra lời khuyên cho người bệnh, gia đình người bệnh trong quá trình điều trị.	0	0	13	35	17
5	Y, bác sĩ luôn phối hợp với đồng nghiệp, xử lý công việc thành thạo, kịp thời.	0	0	14	32	19

6	Y, bác sĩ đối xử công bằng, thân thiện với mọi người bệnh.	0	2	13	35	15
7	Y, bác sĩ hướng dẫn tận tình, chu đáo, thường xuyên thăm khám và động viên người bệnh.	3	2	15	30	15
8	Ông/bà được Y, bác sĩ tư vấn giáo dục sức khỏe về chế độ chăm sóc, dinh dưỡng.	0	3	15	30	17
9	Ông/bà hài lòng về cơ sở vật chất, trang thiết bị của bệnh viện.	0	2	15	37	11
10	Ông/bà hài lòng về trình độ chuyên môn, kỹ thuật của y, bác sĩ.	0	0	16	30	18
11	Ông/bà hài lòng về thái độ chăm sóc, tiếp đón, cư xử với người bệnh của y, bác sĩ.	2	2	18	25	18

PHỤ LỤC 3
PHIẾU KHẢO SÁT CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ
Y, BÁC SĨ TẠI BỆNH VIỆN ĐA KHOA HUYỆN PHÚC THỌ

Phiếu số 2 (Nhóm 1)

Phiếu khảo sát ý kiến y, bác sĩ tại Bệnh viện Đa khoa Huyện Phúc Thọ

Xin chào anh/chị!

Hiện nay, tôi đang thực hiện đề tài: “Nâng cao chất lượng đội ngũ y, bác sĩ tại bệnh viện Đa khoa huyện Phúc Thọ” với mục đích là đánh giá nâng cao chất lượng đội ngũ y, bác sĩ tại bệnh viện đa khoa huyện Phúc Thọ, từ đó tìm kiếm các giải pháp nhằm hoàn thiện hoạt động này trong thời gian tới.

Để cho việc nghiên cứu được khách quan, chính xác, rất mong anh/chị dành thời gian trả lời một số câu hỏi sau. Thông tin thu thập được chỉ dùng cho nghiên cứu mà không dùng cho mục đích khác. Tôi cam kết các thông tin được bảo mật.

Xin trân trọng cảm ơn!

I. Thông tin chung

1. Giới tính: Nam Nữ
2. Tuổi/Năm sinh:.....
3. Trình độ chuyên môn: : Sau đại học Đại học
 Cao đẳng Trung cấp
4. Khoa/phòng:
5. Chức danh nghề nghiệp:

II. Nội dung khảo sát

Anh/chị trả lời bằng cách đánh dấu x vào ô điểm từ 1 đến 5 cho mỗi khẳng định được đưa ra với quan điểm:

1	2	3	4	5
Rất không	Không	Bình	Đồng ý	Rất đồng ý

TT	Nội dung đánh giá	Điểm đánh giá				
		1	2	3	4	5
I	Đánh giá về nhu cầu chuẩn hóa đội ngũ y, Bác sĩ					
1	Kết quả kiểm tra, đánh giá việc xây dựng kế hoạch chuẩn hóa đội ngũ y, Bác sĩ hàng năm có chất lượng tốt và được công khai.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Nội dung nhu cầu chuẩn hóa đội ngũ y, Bác sĩ đã bám sát tiêu chuẩn của Bộ Y tế, Bộ Nội vụ.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Anh/chị hài lòng về nhu cầu chuẩn hóa đội ngũ y, Bác sĩ tại Bệnh viện.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
II	Đánh giá công tác tuyển dụng và sử dụng đội ngũ y, Bác sĩ					
1	Công tác tuyển dụng y, Bác sĩ của Bệnh viện được thực hiện đúng quy trình, công khai, minh bạch.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Công việc anh/chị đang đảm nhận phù hợp với năng lực của anh/chị.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Anh/chị thường xuyên được luân chuyển công tác ở các vị trí công việc khác nhau	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Anh/chị cảm thấy công việc hiện tại có tạo ra cơ hội thăng tiến trong tương lai.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Anh/chị hài lòng về công tác tuyển dụng và sử dụng đội ngũ y, Bác sĩ.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
III	Đánh giá công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ y, Bác sĩ					
1	Phương thức đào tạo của bệnh viện phù hợp.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Bệnh viện tạo điều kiện để học tập nâng cao trình độ.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3	Nội dung của chương trình đào tạo, bồi dưỡng sát với thực tế, dựa trên điều kiện thực tiễn của BV.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Hoạt động đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ y, Bác sĩ hữu ích, có tác động tốt đến nâng cao năng lực của đội ngũ y, Bác sĩ.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Anh/chị hài lòng về công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ y, bác sĩ.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
IV	Đánh giá công tác đánh giá đội ngũ y, Bác sĩ					
1	Hoạt động đánh giá đội ngũ y, Bác sĩ đã đảm bảo công bằng, mang tính định lượng.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Kết quả đánh giá, xếp loại là động lực làm việc cho đội ngũ y, Bác sĩ.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Anh/chị hài lòng về công tác đánh giá đội ngũ y, Bác sĩ.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
V	Đánh giá về công tác đãi ngộ đội ngũ y, Bác sĩ					
1	Quy chế chi tiêu nội bộ công khai, công bằng, hợp lý	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Tiền lương, phụ cấp và thu nhập tăng thêm hợp lý và dựa trên kết quả thực hiện công việc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Tiền thưởng dành cho đội ngũ y, Bác sĩ được Bệnh viện xác định và chi trả hợp lý, công bằng, chính xác.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Tiền lương, phụ cấp đã tương xứng và phù hợp với công việc, đảm bảo được cuộc sống của bản thân và gia đình.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	BV thực hiện đầy đủ chế độ phúc lợi cho đội ngũ y, Bác sĩ (BHXH, BHYT, khám sức khỏe định kỳ, hỗ trợ ốm đau, thai sản,...).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Bệnh viện luôn quan tâm đến đời sống của đội ngũ y, Bác sĩ.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

VI	Đánh giá về hành vi, thái độ và phẩm chất đạo đức					
	Hành nghề theo quy định của pháp luật.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	Hành nghề theo các quy định pháp lý.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Áp dụng cách tiếp cận dựa trên tính pháp lý và đạo đức.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Báo cáo các hành vi vi phạm trong chuyên môn, hành nghề với cơ quan có thẩm quyền và chịu trách nhiệm cá nhân với những báo cáo đó.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Tuân thủ quy định, quy tắc, văn hóa giao tiếp ứng xử của nơi làm việc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Hành nghề theo tiêu chuẩn đạo đức, nghề nghiệp.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Nghiêm túc tuân thủ các nguyên tắc về đạo đức trong nghiên cứu y học.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Giữ bí mật tình trạng bệnh của người bệnh, thông tin mà người bệnh đã cung cấp và hồ sơ bệnh án.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Đặt an toàn, quyền lợi của người bệnh làm trung tâm.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Thực hành nghề y trong phạm vi chuyên môn được cấp phép.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Chịu trách nhiệm cá nhân đối với việc ra quyết định và can thiệp chăm sóc sức khỏe người bệnh, cộng đồng.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
VII	Đánh giá về chăm sóc sức khỏe, an toàn tại nơi làm việc, môi trường làm việc					
1	Bệnh viện thực hiện đầy đủ các nội quy về an toàn lao động tại nơi làm việc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Bệnh viện cung cấp đầy đủ trang thiết bị bảo hộ như quần áo blu, găng tay, khẩu trang, mũ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3	Môi trường làm việc của bệnh viện bị ảnh hưởng bởi các yếu tố ảnh hưởng đến sức khỏe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Môi trường làm việc của bệnh viện đảm bảo trật tự, an ninh cho y, bác sĩ.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Bệnh viện bố trí phòng trực cho y, bác sĩ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Phòng làm việc sạch sẽ, khang trang.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Bệnh viện thực hiện khám sức khỏe định kỳ cho nhân viên.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Anh/chị hài lòng với việc chăm sóc sức khỏe của bệnh viện.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Anh/chị hài lòng với vấn đề an toàn làm việc tại bệnh viện.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

PHỤ LỤC 4

TỔNG HỢP PHIẾU KHẢO SÁT CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ Y, BÁC SĨ TẠI BỆNH VIỆN ĐA KHOA HUYỆN PHÚC THỌ

Phiếu số 2 (Nhóm 1)

Phiếu khảo sát ý kiến y, bác sĩ tại BV Đa khoa Huyện Phúc Thọ

Nội dung khảo sát

Anh/chị trả lời bằng cách đánh dấu X vào ô điểm từ 1 đến 5 cho mỗi khẳng định được đưa ra với quan điểm:

1	2	3	4	5
Rất không	Không	Bình	Đồng ý	Rất đồng ý

Tt	Nội dung đánh giá	Điểm đánh giá				
		1	2	3	4	5
I	Đánh giá về chuẩn hóa đội ngũ y, bác sĩ					
1	Kết quả kiểm tra, đánh giá việc xây dựng kế hoạch chuẩn hoá đội ngũ y, bác sĩ hàng năm có chất lượng tốt và được công khai.	0	11	76	38	23
2	Nội dung chuẩn hóa đội ngũ y, bác sĩ đã bám sát tiêu chuẩn của Bộ Y tế, Bộ Nội vụ.	0	0	29	82	37
3	Anh/chị hài lòng về chuẩn hóa đội ngũ y, bác sĩ tại bệnh viện.	0	0	41	78	29
II	Đánh giá công tác tuyển dụng và sử dụng đội ngũ y, bác sĩ					
1	Công tác tuyển dụng y, bác sĩ của bệnh viện được thực hiện đúng quy trình, công khai, minh bạch.	0	0	30	82	36
2	Công việc đang đảm nhận phù hợp với năng lực của anh/chị.	0	7	82	39	20
3	Anh/chị thường xuyên được luân chuyển công tác ở các vị trí công việc khác nhau.	0	5	53	69	21
4	Công việc hiện tại có tạo ra cơ hội thăng tiến trong tương lai.	0	10	90	32	16
5	Anh/chị hài lòng về công tác tuyển dụng và sử dụng đội ngũ y, bác sĩ.	0	6	52	68	22
III	Đánh giá công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ y, bác sĩ					
1	Phương thức đào tạo của bệnh viện phù hợp.	0	9	41	69	29
2	Bệnh viện tạo điều kiện để học tập nâng cao trình độ.	0	4	30	78	36
3	Nội dung của chương trình đào tạo, bồi dưỡng sát với thực tế, dựa trên điều kiện thực tiễn của bệnh viện.	0	7	47	68	26

4	Hoạt động đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ y, bác sĩ hữu ích, có tác động tốt đến nâng cao năng lực của đội ngũ y, bác sĩ.	0	14	48	66	20
5	Anh/chị hài lòng về công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ y, bác sĩ.	0	7	39	74	28
IV	Đánh giá công tác đánh giá đội ngũ y, bác sĩ					
1	Hoạt động đánh giá đội ngũ y, bác sĩ đã đảm bảo công bằng, mang tính định lượng.	0	18	41	60	29
2	Kết quả đánh giá, xếp loại là động lực làm việc cho đội ngũ y, bác sĩ.	4	17	50	56	21
3	Anh/chị hài lòng về công tác đánh giá đội ngũ y, bác sĩ.	5	13	38	69	23
V	Đánh giá về công tác đãi ngộ đội ngũ y, bác sĩ					
1	Quy chế chi tiêu nội bộ công khai, công bằng, hợp lý.	0	0	38	76	34
2	Tiền lương, phụ cấp và thu nhập tăng thêm hợp lý và dựa trên kết quả thực hiện công việc.	0	7	47	70	24
3	Tiền thưởng dành cho đội ngũ y, bác sĩ được bệnh viện xác định và chi trả hợp lý, công bằng, chính xác.	0	4	48	67	29
4	Tiền lương, phụ cấp đã tương xứng và phù hợp với công việc, đảm bảo được cuộc sống của bản thân và gia đình.	9	22	57	44	16
5	Bệnh viện thực hiện đầy đủ chế độ phúc lợi cho đội ngũ y, bác sĩ (bhxh, bhtn, khám sức khỏe định kỳ, hỗ trợ ốm đau, thai sản,...).	0	0	0	83	65
6	Bệnh viện luôn quan tâm đến đời sống của đội ngũ y, bác sĩ.	0	0	27	78	45
VI	Đánh giá về hành vi, thái độ và phẩm chất đạo đức					
	Hành nghề theo quy định của pháp luật.					
1	Hành nghề theo các quy định pháp lý.	0	0	27	88	33
2	Áp dụng cách tiếp cận dựa trên tính pháp lý và đạo đức.	0	6	42	65	35
3	Báo cáo các hành vi vi phạm trong chuyên môn, hành nghề với cơ quan có thẩm quyền và chịu trách nhiệm cá nhân với những báo cáo đó.	0	14	39	69	26
4	Tuân thủ quy định, quy tắc, văn hóa giao tiếp ứng xử của nơi làm việc.	0	10	45	72	21
	Hành nghề theo tiêu chuẩn đạo đức, nghề nghiệp.					
5	Nghiêm túc tuân thủ các nguyên tắc về đạo đức trong nghiên cứu y học.	0	0	24	81	43
6	Giữ bí mật tình trạng bệnh của người bệnh, thông tin mà người bệnh đã cung cấp và hồ sơ bệnh án.	0	0	43	69	36
7	Đặt an toàn, quyền lợi của người bệnh làm trung tâm.	0	0	51	72	25

8	Thực hành nghề y trong phạm vi chuyên môn được cấp phép.	0	0	48	61	39
9	Chịu trách nhiệm cá nhân đối với việc ra quyết định và can thiệp chăm sóc sức khỏe người bệnh, cộng đồng.	0	0	29	87	32
VII	Đánh giá về chăm sóc sức khỏe, an toàn tại nơi làm việc, môi trường làm việc					
1	Bệnh viện thực hiện đầy đủ các nội quy về an toàn lao động tại nơi làm việc.	0	0	25	90	33
2	Bệnh viện cung cấp đầy đủ trang thiết bị bảo hộ như quần áo blu, găng tay, khẩu trang, mũ...	0	6	43	64	35
3	Môi trường làm việc của bệnh viện bị ảnh hưởng bởi các yếu tố ảnh hưởng đến sức khỏe.	0	14	40	68	26
4	Môi trường làm việc của bệnh viện đảm bảo trật tự, an ninh cho y, bác sĩ.	0	10	45	72	21
5	Bệnh viện bố trí phòng trực cho y, bác sĩ.	0	0	25	81	42
6	Phòng làm việc sạch sẽ, kang trang.	0	0	42	69	37
7	Bệnh viện thực hiện khám sức khỏe định kỳ cho nhân viên.	0	0	50	73	25
8	Anh/chị hài lòng với việc chăm sóc sức khỏe của bệnh viện.	0	0	48	62	38
9	Anh/chị hài lòng với vấn đề an toàn làm việc tại bệnh viện.	0	0	28	86	34

PHỤ LỤC 5
PHIẾU KHẢO SÁT CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ
Y, BÁC SĨ TẠI BỆNH VIỆN ĐA KHOA HUYỆN PHÚC THỌ
Phiếu số 3 (Nhóm 2)

Phiếu khảo sát ý kiến lãnh đạo tại bệnh viện Đa khoa Huyện Phúc Thọ

Xin chào anh/chị!

Hiện nay, tôi đang thực hiện đề tài: “Nâng cao chất lượng đội ngũ y, bác sĩ tại Bệnh viện Đa khoa huyện Phúc Thọ” với mục đích là đánh giá nâng cao chất lượng đội ngũ y, bác sĩ tại bệnh viện đa khoa huyện Phúc Thọ, từ đó tìm kiếm các giải pháp nhằm hoàn thiện hoạt động này trong thời gian tới.

Để cho việc nghiên cứu được khách quan, chính xác, rất mong anh/chị dành thời gian trả lời một số câu hỏi sau. Thông tin thu thập được chỉ dùng cho nghiên cứu mà không dùng cho mục đích khác. Tôi cam kết các thông tin được bảo mật.

Xin trân trọng cảm ơn!

I. Thông tin chung

1. Giới tính: Nam Nữ

2. Độ tuổi: Từ 18 – 29 Từ 30 –

dưới 39

Từ 40 – dưới 49 Trên 50

3. Trình độ chuyên môn: : Sau đại học Đại học

Cao đẳng Trung cấp

4. Chức vụ hiện tại:

5. Khoa/phòng:.....

6. Chức danh nghề nghiệp:

7. Thâm niên công tác:

Từ 12 - 36 tháng Từ 3 - 5 năm

Từ 5 - 10 năm Trên 10 năm

II. Nội dung khảo sát

Anh/chị trả lời bằng cách đánh dấu X vào ô điểm từ 1 đến 5 cho mỗi khẳng định được đưa ra với quan điểm:

1	2	3	4	5
Rất không	Không	Bình	Đồng ý	Rất đồng ý

Tt	Nội dung đánh giá	Điểm đánh giá				
		1	2	3	4	5
I	Đánh giá về chuẩn hóa đội ngũ y, bác sĩ					
1	Kết quả kiểm tra, đánh giá việc xây dựng kế hoạch chuẩn hoá đội ngũ y, bác sĩ hàng năm có chất lượng tốt và được công khai.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Nội dung chuẩn hóa đội ngũ y, bác sĩ đã bám sát tiêu chuẩn của Bộ Y tế, Bộ Nội vụ.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Anh/chị hài lòng về chuẩn hóa đội ngũ y, bác sĩ tại bệnh viện.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
II	Đánh giá công tác tuyển dụng và sử dụng đội ngũ y, bác sĩ					
1	Công tác tuyển dụng y, bác sĩ của bệnh viện được thực hiện đúng quy trình, công khai, minh bạch.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Công việc đang đảm nhận phù hợp với năng lực của anh/chị.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Anh/chị thường xuyên được luân chuyển công tác ở các vị trí công việc khác nhau.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Công việc hiện tại có tạo ra cơ hội thăng tiến trong tương lai.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Anh/chị hài lòng về công tác tuyển dụng và sử dụng đội ngũ y, bác sĩ.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
II	Đánh giá công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ y, bác sĩ					
I						
1	Phương thức đào tạo của bệnh viện phù hợp.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Bệnh viện tạo điều kiện để học tập nâng cao trình độ.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Nội dung của chương trình đào tạo, bồi dưỡng sát với thực tế, dựa trên điều kiện thực tiễn của bệnh viện.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Hoạt động đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ y, bác sĩ hữu ích, có tác động tốt đến nâng cao năng lực của đội ngũ y, bác sĩ.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5	Bệnh viện thường xuyên tổ chức đào tạo, bồi dưỡng những kỹ năng lãnh đạo, quản lý liên quan tới chức vụ anh/chị đang phụ trách.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Đội ngũ y, bác sĩ thuộc đơn vị mình quản lý đã hoàn thành tốt công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chuyên môn, nghiệp vụ và các kỹ năng khác.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Kết quả làm việc sau khi y, bác sĩ thuộc quyền quản lý của mình được đào tạo, bồi dưỡng tốt hơn so với trước khi được đào tạo, bồi dưỡng.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Tạo điều kiện cho y, bác sĩ được tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Tham mưu, tư vấn cho lãnh đạo cấp cao mở các lớp đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với nhu cầu thực tế.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Anh/chị hài lòng về công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ y, bác sĩ.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I	Đánh giá công tác đánh giá đội ngũ y, bác sĩ					
V						
1	Hoạt động đánh giá đội ngũ y, bác sĩ đã đảm bảo công bằng, mang tính định lượng.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Kết quả đánh giá, xếp loại là động lực làm việc cho đội ngũ y, bác sĩ.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Anh/chị đóng vai trò quan trọng trong đánh giá đội ngũ y, bác sĩ.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Anh/chị đã thực hiện tốt các biện pháp đánh giá, xếp loại đội ngũ y, bác sĩ trong bộ phận của mình một cách công khai, minh bạch, chính xác, công bằng.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Anh/chị hài lòng về công tác đánh giá đội ngũ y, bác sĩ.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
V	Đánh giá về công tác đãi ngộ, thực hiện chính sách với đội ngũ y, bác sĩ					
1	Quy chế chi tiêu nội bộ công khai, công bằng, hợp lý.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Tiền lương, phụ cấp và thu nhập tăng thêm hợp lý và dựa trên kết quả thực hiện công việc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Tiền thưởng dành cho đội ngũ y, bác sĩ được bệnh viện xác định và chi trả hợp lý, công bằng, chính xác.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Tiền lương, phụ cấp đã tương xứng và phù hợp với công việc, đảm bảo được cuộc sống của bản thân và gia đình.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5	Bệnh viện thực hiện đầy đủ chế độ phúc lợi cho đội ngũ y, bác sĩ (bhxh, bhtn, khám sức khỏe định kỳ, hỗ trợ ốm đau, thai sản,...).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Bệnh viện luôn quan tâm đến đời sống của đội ngũ y, bác sĩ.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Anh/chị đã khen thưởng, động viên kịp thời cá nhân có thành tích tốt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Tạo điều kiện giúp đỡ y, bác sĩ gặp khó khăn trong cuộc sống.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Tham mưu cho lãnh đạo cấp cao về các chế độ chính sách đãi ngộ cho đội ngũ y, bác sĩ.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
V	Đánh giá về hành vi, thái độ và phẩm chất đạo đức, kỷ luật lao động					
I						
	Hành nghề theo quy định của pháp luật.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	Hành nghề theo các quy định pháp lý.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Áp dụng cách tiếp cận dựa trên tính pháp lý và đạo đức.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Báo cáo các hành vi vi phạm trong chuyên môn, hành nghề với cơ quan có thẩm quyền và chịu trách nhiệm cá nhân với những báo cáo đó.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Tuân thủ quy định, quy tắc, văn hóa giao tiếp ứng xử của nơi làm việc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Hành nghề theo tiêu chuẩn đạo đức, nghề nghiệp.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Nghiêm túc tuân thủ các nguyên tắc về đạo đức trong nghiên cứu y học.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Giữ bí mật tình trạng bệnh của người bệnh, thông tin mà người bệnh đã cung cấp và hồ sơ bệnh án.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Đặt an toàn, quyền lợi của người bệnh làm trung tâm.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Thực hành nghề y trong phạm vi chuyên môn được cấp phép.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Chịu trách nhiệm cá nhân đối với việc ra quyết định và can thiệp chăm sóc sức khỏe người bệnh, cộng đồng.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Anh/chị nhận thấy phong cách làm việc của đội ngũ y, bác sĩ thuộc quyền quản lý của mình chuyên nghiệp.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Anh/chị nhận thấy đội ngũ y, bác sĩ thuộc quyền quản lý của mình tôn trọng nội quy lao động, có ý thức kỉ luật tốt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
V	Đánh giá về chăm sóc sức khỏe, an toàn tại nơi làm việc, môi trường làm việc					
II						

1	Bệnh viện thực hiện đầy đủ các nội quy về an toàn lao động tại nơi làm việc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Bệnh viện cung cấp đầy đủ trang thiết bị bảo hộ như quần áo blu, găng tay, khẩu trang, mũ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Môi trường làm việc của bệnh viện bị ảnh hưởng bởi các yếu tố ảnh hưởng đến sức khỏe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Môi trường làm việc của bệnh viện đảm bảo trật tự, an ninh cho y, bác sĩ.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Bệnh viện bố trí phòng trực cho y, bác sĩ.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Phòng làm việc sạch sẽ, khang trang.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Bệnh viện thực hiện khám sức khỏe định kỳ cho nhân viên.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Anh/chị hài lòng với việc chăm sóc sức khỏe của bệnh viện.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Anh/chị hài lòng với vấn đề an toàn làm việc tại bệnh viện.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Anh/chị hài lòng về môi trường làm việc tại bệnh viện.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

PHỤ LỤC 6
TỔNG HỢP PHIẾU KHẢO SÁT CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ
Y, BÁC SĨ TẠI BỆNH VIỆN ĐA KHOA HUYỆN PHÚC THỌ
Phiếu số 3 (Nhóm 2)

Phiếu khảo sát ý kiến lãnh đạo tại bệnh viện Đa khoa Huyện Phúc Thọ

II. Nội dung khảo sát

Anh/chị trả lời bằng cách đánh dấu X vào ô điểm từ 1 đến 5 cho mỗi khẳng định được đưa ra với quan điểm:

1	2	3	4	5
Rất không	Không	Bình	Đồng ý	Rất đồng ý

TT	Nội dung đánh giá	Điểm đánh giá				
		1	2	3	4	5
I	Đánh giá về chuẩn hóa đội ngũ y, bác sĩ					
1	Kết quả kiểm tra, đánh giá việc xây dựng kế hoạch chuẩn hoá đội ngũ y, bác sĩ hàng năm có chất lượng tốt và được công khai.	0	0	0	4	6
2	Nội dung chuẩn hóa đội ngũ y, bác sĩ đã bám sát tiêu chuẩn của Bộ Y tế, Bộ Nội vụ.	0	0	0	1	9
3	Anh/chị hài lòng về chuẩn hóa đội ngũ y, bác sĩ tại bệnh viện.	0	0	0	0	10
II	Đánh giá công tác tuyển dụng và sử dụng đội ngũ y, bác sĩ					
1	Công tác tuyển dụng y, bác sĩ của bệnh viện được thực hiện đúng quy trình, công khai, minh bạch.	0	0	0	7	3
2	Công việc đang đảm nhận phù hợp với năng lực của anh/chị.	0	0	0	4	6
3	Anh/chị thường xuyên được luân chuyển công tác ở các vị trí công việc khác nhau.	3	2	2	2	1
4	Công việc hiện tại có tạo ra cơ hội thăng tiến trong tương lai.	0	0	0	9	1
5	Anh/chị hài lòng về công tác tuyển dụng và sử dụng đội ngũ y, bác sĩ.	0	0	0	3	7
III	Đánh giá công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ y, bác sĩ					

1	Phương thức đào tạo của bệnh viện phù hợp.	0	0	0	4	6
2	Bệnh viện tạo điều kiện để học tập nâng cao trình độ.	0	0	0	1	9
3	Nội dung của chương trình đào tạo, bồi dưỡng sát với thực tế, dựa trên điều kiện thực tiễn của Bệnh viện.	0	0	0	0	10
4	Hoạt động đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ y, bác sĩ hữu ích, có tác động tốt đến nâng cao năng lực của đội ngũ y, bác sĩ.	1	2	2	3	2
5	Bệnh viện thường xuyên tổ chức đào tạo, bồi dưỡng những kỹ năng lãnh đạo, quản lý liên quan tới chức vụ anh/chị đang phụ trách.	0	0	0	2	1
6	Đội ngũ y, bác sĩ thuộc đơn vị mình quản lý đã hoàn thành tốt công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chuyên môn, nghiệp vụ và các kỹ năng khác.	0	0	0	9	1
7	Kết quả làm việc sau khi y, bác sĩ thuộc quyền quản lý của mình được đào tạo, bồi dưỡng tốt hơn so với trước khi được đào tạo, bồi dưỡng.	0	0	0	3	7
8	Tạo điều kiện cho y, bác sĩ được tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ.	0	0	0	2	8
9	Tham mưu, tư vấn cho lãnh đạo cấp cao mở các lớp đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với nhu cầu thực tế.	0	0	0	6	4
10	Anh/chị hài lòng về công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ y, bác sĩ.	1	2	2	3	2
IV	Đánh giá công tác đánh giá đội ngũ y, bác sĩ					
1	Hoạt động đánh giá đội ngũ y, bác sĩ đã đảm bảo công bằng, mang tính định lượng.	0	0	0	3	7
2	Kết quả đánh giá, xếp loại là động lực làm việc cho đội ngũ y, bác sĩ.	0	0	0	2	8
3	Anh/chị đóng vai trò quan trọng trong đánh giá đội ngũ y, bác sĩ.	0	0	0	6	4
4	Anh/chị đã thực hiện tốt các biện pháp đánh giá, xếp loại đội ngũ y, Bác sĩ trong bộ phận của mình một cách công khai, minh bạch, chính xác, công bằng.	0	0	0	1	9
5	Anh/chị hài lòng về công tác đánh giá đội ngũ y, Bác sĩ.	0	0	0	2	8
V	Đánh giá về công tác đãi ngộ, thực hiện chính sách với đội ngũ y, bác sĩ					
1	Quy chế chi tiêu nội bộ công khai, công bằng, hợp lý.	0	0	0	3	7
2	Tiền lương, phụ cấp và thu nhập tăng thêm hợp lý và dựa trên kết quả thực hiện công việc.	0	0	0	2	8

3	Tiền thưởng dành cho đội ngũ y, bác sĩ được bệnh viện xác định và chi trả hợp lý, công bằng, chính xác.	0	0	0	6	4
4	Tiền lương, phụ cấp đã tương xứng và phù hợp với công việc, đảm bảo được cuộc sống của bản thân và gia đình.	0	0	0	1	9
5	Bệnh viện thực hiện đầy đủ chế độ phúc lợi cho đội ngũ y, Bác sĩ (BHXH, BHTN, khám sức khỏe định kỳ, hỗ trợ ốm đau, thai sản,...).	0	0	0	3	7
6	Bệnh viện luôn quan tâm đến đời sống của đội ngũ y, bác sĩ.	0	0	0	2	8
7	Anh/chị đã khen thưởng, động viên kịp thời cá nhân có thành tích tốt.	0	0	0	6	4
8	Tạo điều kiện giúp đỡ y, bác sĩ gặp khó khăn trong cuộc sống.	0	0	0	1	9
9	Tham mưu cho lãnh đạo cấp cao về các chế độ chính sách đãi ngộ cho đội ngũ y, bác sĩ.	0	0	0	3	7
VI	Đánh giá về hành vi, thái độ và phẩm chất đạo đức, kỷ luật lao động					
	Hành nghề theo quy định của pháp luật.					
1	Hành nghề theo các quy định pháp lý.	0	0	0	2	8
2	Áp dụng cách tiếp cận dựa trên tính pháp lý và đạo đức.	0	0	0	6	4
3	Báo cáo các hành vi vi phạm trong chuyên môn, hành nghề với cơ quan có thẩm quyền và chịu trách nhiệm cá nhân với những báo cáo đó.	0	0	0	1	9
4	Tuân thủ quy định, quy tắc, văn hóa giao tiếp ứng xử của nơi làm việc.	0	0	0	3	7
	Hành nghề theo tiêu chuẩn đạo đức, nghề nghiệp.				2	8
5	Nghiêm túc tuân thủ các nguyên tắc về đạo đức trong nghiên cứu y học.	0	0	0	6	4
6	Giữ bí mật tình trạng bệnh của người bệnh, thông tin mà người bệnh đã cung cấp và hồ sơ bệnh án.	0	0	0	1	9
7	Đặt an toàn, quyền lợi của người bệnh làm trung tâm.	0	0	0	3	7
8	Thực hành nghề y trong phạm vi chuyên môn được cấp phép.	0	0	0	4	6
9	Chịu trách nhiệm cá nhân đối với việc ra quyết định và can thiệp chăm sóc sức khỏe người bệnh, cộng đồng.	0	0	0	1	9
10	Anh/chị nhận thấy phong cách làm việc của đội ngũ y, bác sĩ thuộc quyền quản lý của mình chuyên nghiệp.	1	1	1	3	4

11	Anh/chị nhận thấy đội ngũ y, bác sĩ thuộc quyền quản lý của mình tôn trọng nội quy lao động, có ý thức kỉ luật tốt.	0	1	1	4	4
VII	Đánh giá về chăm sóc sức khỏe, an toàn tại nơi làm việc, môi trường làm việc					
1	Bệnh viện thực hiện đầy đủ các nội quy về an toàn lao động tại nơi làm việc.	0	0	0	2	8
2	Bệnh viện cung cấp đầy đủ trang thiết bị bảo hộ như quần áo blu, găng tay, khẩu trang, mũ...	0	0	0	6	4
3	Môi trường làm việc của bệnh viện bị ảnh hưởng bởi các yếu tố ảnh hưởng đến sức khỏe.	0	0	0	1	9
4	Môi trường làm việc của bệnh viện đảm bảo trật tự, an ninh cho y, bác sĩ.	0	0	0	3	7
5	Bệnh viện bố trí phòng trực cho y, bác sĩ.	0	0	1	5	4
6	Phòng làm việc sạch sẽ, khang trang.	1	0	1	4	4
7	Bệnh viện thực hiện khám sức khỏe định kỳ cho nhân viên	0	0	0	0	10
8	Anh/chị hài lòng với việc chăm sóc sức khỏe của bệnh viện.	0	0	0	9	1
9	Anh/chị hài lòng với vấn đề an toàn làm việc tại bệnh viện.	0	1	1	6	2
10	Anh/chị hài lòng về môi trường làm việc tại bệnh viện.	0	0	0	1	9

**Phụ lục 7: SỐ LƯỢNG, TRÌNH ĐỘ VIÊN CHỨC, LAO ĐỘNG HỢP ĐỒNG CỦA
BỆNH VIỆN ĐA KHOA HUYỆN PHÚC THỌ ĐẾN NGÀY 30/6/2023**

TT	Khoa/ phòng	Tổng số người làm việc, LDHD				Trong đó																		HDLĐ theo NĐ 68				
		Viên chức	LDHD làm chuyên môn	LDHD theo NĐ 68	Cộng	Bác sĩ				Điều dưỡng, Kỹ thuật viên, hộ sinh				Dược				TCKT				Chuyên môn khác						
						TS, CK II	ThS, CKI	BS	Cộng	Sau ĐH	ĐH	CD, TC	Cộng	Sau ĐH	ĐH	CD, TC	Cộng	Sau ĐH	ĐH	CD, TC	Cộng	Sau ĐH	ĐH		CD, TC khác	Cộng		
3	4	5	6=3+4+5	7	8	9	10=7+8+9	11	12	13	14=11+12+13	15	16	17	18=15+16+17	19	20	21	22=19+20+21	23	24	25	26=23+24+25	27				
I. Khối quản lý, hành chính (các phòng chức năng)																												
	Ban Giám đốc	3			3	2	1	3				0														0		
1	Phòng TCHC	6	2	4	12			0			1	1												5	2	7	4	
2	Phòng KHTH, VTTBYT	5			5		1	1			4	4														0		
3	Phòng TCKT	9	3	1	13			0				0					3	4	5	12						0	1	
4	Phòng Điều dưỡng	4			4			0		3	3									0	1					1		
	Cộng (I):	27	5	5	37	2	2	0	4	0	3	5	8	0	0	0	0	3	4	5	12	1	5	2	8	5		
II. Khối Cận Lâm sàng và Dược																												
1	Khoa Dược	10	2		12			0				0		4	8	12				0							0	
2	Khoa CDHA	10	1		11			2		3	6	9				0				0							0	
3	Khoa Xét nghiệm	10			10			0	1	3	6	10				0				0							0	
4	Khoa KSNK	5			5			0	1	2	2	5				0				0							0	
	Cộng (II):	35	3	0	38	0	0	2	2	2	8	14	24	0	4	8	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
III. Khối lâm sàng																												
1	Khoa Nội TH	19	1		20		2	4	6		1	13	14							0							0	
2	Khoa Ngoại TH	11	3	1	15			4	4			10	10							0							0	1
3	Khoa Phụ sản	12	1	1	14			3	3			10	10							0							0	1
4	Khoa Nhi	12	2	1	15		2	3	5		1	8	9							0							0	1
5	Khoa Khám bệnh	9			9		1	1	2		1	6	7							0							0	
6	Khoa Truyền nhiễm	10	1		11			2	2		2	6	8							0						1	1	
7	Khoa YHCT	12	1		13		1	4	5		1	5	6		1	1				0							0	1
8	Khoa CC, HSTC&CD	13		1	14			4	4		3	7	10							0							0	
9	Khoa Liên chuyên khoa	13	1		14			4	4		3	7	10							0							0	
10	Khoa Dinh dưỡng	4	2		6			2	2			4	4							0							0	
	Cộng (III):	115	12	4	131	0	6	31	37	0	12	76	88	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	4
	Tổng cộng : (I+II+III)	177	20	9	206	2	8	33	43	2	23	95	120	0	4	9	13	3	4	5	12	1	5	3	9	9		

SỞ Y TẾ HÀ NỘI
BỆNH VIỆN ĐK H. PHÚC THỌ

PHỤ LỤC 8
CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

PHIẾU ĐÁNH GIÁ, XẾP LOẠI CHẤT LƯỢNG VIÊN CHỨC

Năm

Họ và tên:

Chức danh nghề nghiệp:

Đơn vị công tác:

I. KẾT QUẢ TỰ ĐÁNH GIÁ

1. Chính trị tư tưởng:

.....

2. Đạo đức, lối sống:

.....

3. Tác phong, lề lối làm việc:

.....

4. Ý thức tổ chức kỷ luật:

.....

5. Kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao (xác định rõ nội dung công việc thực hiện; tỷ lệ hoàn thành, chất lượng, tiến độ công việc):

.....

6. Thái độ phục vụ nhân dân, doanh nghiệp (đối với những vị trí tiếp xúc trực tiếp hoặc trực tiếp giải quyết công việc của người dân và doanh nghiệp):

.....

PHẦN DÀNH RIÊNG CHO VIÊN CHỨC QUẢN LÝ

7. Kết quả hoạt động của cơ quan, tổ chức, đơn vị được giao quản lý, phụ trách:

.....

8. Năng lực lãnh đạo, quản lý:

.....

9. Năng lực tập hợp, đoàn kết:

II. TỰ NHẬN XÉT, XẾP LOẠI CHẤT LƯỢNG

1. Tự nhận xét ưu, khuyết điểm:

.....

2. Tự xếp loại chất lượng:

.....

(Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ; hoàn thành tốt nhiệm vụ; hoàn thành nhiệm vụ; không hoàn thành nhiệm vụ).

....., ngày....tháng....năm....

NGƯỜI TỰ NHẬN XÉT

III. Ý KIẾN NHẬN XÉT, ĐÁNH GIÁ ĐỐI VỚI CẤP PHÓ CỦA NGƯỜI ĐỨNG ĐẦU ĐƠN VỊ SỰ NGHIỆP CÔNG LẬP

.....

.....

....., ngày....tháng....năm....

NGƯỜI NHẬN XÉT, ĐÁNH GIÁ

(Ký, ghi rõ họ tên)

IV. KẾT QUẢ ĐÁNH GIÁ, XẾP LOẠI CHẤT LƯỢNG VIÊN CHỨC (Phần dành cho cấp có thẩm quyền đánh giá)

1. Nhận xét ưu, khuyết điểm:

.....

2. Kết quả đánh giá, xếp loại chất lượng:

.....

(Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ; hoàn thành tốt nhiệm vụ; hoàn thành nhiệm vụ; không hoàn thành nhiệm vụ).

....., ngày....tháng....năm....

NGƯỜI CÓ THẨM QUYỀN ĐÁNH GIÁ

(Ký, ghi rõ họ tên)